

<https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.003>

УДК 331-043.7

JEL: J00, J21

А.М. КОЛОТ, д-р екон. наук, проф., проректор з науково-педагогічної роботи, професор кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана, просп. Перемоги, 54/1, 03057, Київ, Україна, e-mail: kolot@kneu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4393-9806>

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА РЕАЛЬНІСТЬ — XXI: ФІЛОСОФІЯ СТАНОВЛЕННЯ, МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ВИКЛИКІВ *

Виокремлено мегапричини розбудови нової платформи соціально-трудового розвитку. Розкрито авторське бачення моделі праці й зайнятості, адекватної умовам першої половини XXI ст. Висвітлено нові грані сфери праці й зайнятості за настання коронакризи та її наслідки. Виокремлено нові можливості, виклики і загрози за становлення інституту і моделі «Праця 4.0».

Ключові слова: соціально-трудова сфера; соціально-трудовий розвиток; нова економіка; соціоекономічна реальність; концепт «Праця 4.0»; глобальні виклики.

Кожний з членів суспільства, кому довелося переступити поріг XXI ст., опинився в новій, постіндустріальній реальності, у мережевому суспільстві, в якому спостерігаємо «кінець праці» в класичному її розумінні. Не потребує додаткових доведень твердження, що економіка і суспільство сучасної доби протягом надкороткого за історичними мірками часу набули нового формату і являють собою, образно кажучи, нову «тканину», що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, трендів, домінант розвитку.

* В основу статті покладено ключові ідеї та концепти виступу автора на Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку» (Київ, 11—12 листопада 2020 р.), а також новітні авторські наукові розвідки щодо концепту «Праця 4.0» та соціально-трудової реальності — XXI.

Ц и т у в а н н я: Колот А.М. Соціально-трудова реальність — XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 03—31. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.003>

Один з парадоксів сьогодення полягає в тому, що ця «тканина» формується, швидше, за законами природи, а не за лекалами та інструментами, що їх опрацювала і запропонувала наукова спільнота. Неадекватність суджень, прояви антимонії, зміщення акцентів, еkleктичність і підміна понять, неусвідомлення або переставлення місцями причин і наслідків — це і багато-багато іншого заповнило економічну літературу.

Через брак наукового дискурсу стосовно філософії трансформаційних процесів, що їх переживають економіка і суспільство на початку нового тисячоліття, сформувалася глобальна невідповідність між достеменною природою, сутнісними характеристиками явищ і процесів, які на практиці обумовлюють формування нової соціоекономічної, у тому числі соціально-трудової, реальності з ментальними схемами, моделями, які домінують у свідомості значної частини економічно активного населення і якими воно (населення) керується. Глобальна невідповідність, про яку йдеться, на практиці постає, за моєю оцінкою, своєрідним «тромбом» на шляху стійкого розвитку й вирішення завдань досягнення суспільно прийняттого рівня соціальної якості. Водночас зазначу, що процеси трансформації у царині економічного і соціального поступу розвиваються нерівномірно. Чи не найбільші зміни відбулись і продовжують наростати в соціально-трудої сфері, яка постає інституціональним простором і механізмом включення людських ресурсів у суспільно корисну діяльність їх відтворення та використання за умов, що вони формують нову технологічну, соціоекономічну, глобальну реальність. Виконані дослідження переконують у тому, що процеси трансформації соціально-трудої сфери як у цілому, так і особливо у площині безпосереднього докладання праці, набули небачених темпів і стрімко випереджають біологічний час.

Отже, **мета статті** — приростити наукові знання і сприяти формуванню нової економічної культури через розробку теоретико-методологічного базису дослідження трансформацій сфери праці та зайнятості і, як наслідок, становлення соціально-трудої реальності — XXI.

Протягом останніх років я відстоював і продовжую відстоювати точку зору, що на зламі тисячоліть і в подальших часових рамках XXI ст. світ праці та зайнятості, образно кажучи, перевернувся і кардинальні зміни у цій сфері лише пришвидчуватимуться. Соціально-трудова реальність першої половини поточного століття — це «плинна» реальність, унікальний, небачений раніше симбіоз нових можливостей і втрат, нової динаміки розвитку і неочікуваних, загрозливих наслідків життєдіяльності людини і створених нею інститутів.

Оцінка реального стану соціально-трудої сфери і подальша розробка «дорожньої карти» її розвитку мають розпочатися з неупередженого аналізу, із з'ясування першопричин, які викликають великомасштабні, різновекторні зміни у всіх сферах суспільного буття та соціально-трудої трансформації. У свою чергу, це має сприяти формуванню нового мислення, нових світоглядних переконань та цінностей, нової економічної культури, без чого неможливо стати на шлях стійкого, людиноорієнтованого розвитку.

Маю констатувати, що соціально-економічна література, існуючі прогнози, програмні документи політичних, урядових структур та інституцій

переповнені суперечливими, нерідко полярними оцінками нинішнього та майбутнього світу праці. Так, у багатьох оцінках і прогнозах стверджується, що за розбудови нової економіки та інших реалій сьогодення на глобальний соціум очікує майже колапс у сфері праці та зайнятості. Зокрема, неминуче спрацює широко відоме співвідношення 20 : 80, за якого економічна діяльність потребуватиме не більш як 20% економічно активного населення, яке може набути статусу зайнятих. На іншому, протилежному «полі» оцінок і прогнозів знаходимо райдужні твердження, що в новій економіці масове зникнення одних робочих місць супроводжуватиметься появою нових, здатних зняти напруження на ринку праці.

Відомий економіст сучасності, автор широко цитованих монографій Р. Шарма наполягає на такому: «Я дивлюся на автоматизацію робочих місць з оптимізмом, тому що вірю: закони, які управляють економічним світом, схожі з тими, які управляють світом фізичним, де нічого не втрачається і не набувається, а усе трансформується. Як відзначила консалтингова компанія McKinsey, за останні 25 років близько третини нових робочих місць, створених у США, відносилися до категорії, якої за 20 років до цього не було або майже не було. За подальшої трансформації робочих місць люди, ймовірно, замінять місця, що віддані роботам і штучному інтелекту, новими, які ми поки що навіть не можемо собі уявити» [1, с. 84].

Що ж насправді відбувається в складному світі праці та зайнятості? Як змінюється цей світ за умов, породжених Четвертою промисловою революцією? Що очікує цей світ за настання нової соціоекономічної реальності, породженої пандемією COVID-19?

Дати відповіді на ці та низку інших дотичних, непростих запитань, які не можуть не цікавити кожну свідому людину, повинні представники наукових шкіл, передусім соціально-трудового спрямування, оскільки саме в соціально-трудоій сфері відбуваються найбільш глибокі, широкомасштабні й водночас неоднозначні за наслідками соціальні трансформації. Пропоную авторську версію відповідей на поставлені запитання та окреслені орієнтири виконання важливої, соціально відповідальної місії — просто пояснити складне, а саме: якими постають у найближчій перспективі тенденції та домінанти розвитку світу праці й світу самих людей, якими є та можуть бути нові можливості й водночас виклики та загрози для економічно активної людини в умовах розбудови нової економіки і мережевого суспільства. Наукове опрацювання та пояснення філософії майбутнього має допомогти усвідомити нинішнє й унеможливити розвиток найбільш неприйнятних сценаріїв життєдіяльності людини у цифрову добу. Ще раз наголошую і наполягаю на тому, що завдання не «провалити» майбутнє залишається для науковців — і особливо для науковців-трудовиків — одним з першочергових, надскладних і надвідповідальних.

За моїм передбаченням, світ майбутнього суспільного буття в цілому і соціально-трудового зокрема лише ускладнюватиметься, залишатиметься нечітким, інколи лякаючим, але це світ, у якому нам жити, отже, його слід активно досліджувати, вивчати, розуміти глибинні процеси нової палітри життєдіяльності та всіляко сприяти людиноцентричному розвитку. З огляду на це, спробую не загальними міркуваннями, не розрізненими, фрагментар-

ними судженнями, а користуючись методологією міждисциплінарних наукових досліджень, розкрити свій концепт природи трансформацій світу праці та зайнятості, нових можливостей, що з'являються у глобального соціуму для розвитку нової економіки і мережевого суспільства з одночасним акцентом на викликах і можливих та реальних небезпеках для людини праці. І головне — спробую розкрити сутнісні характеристики, філософію функціонування інституту і моделі початку ХХІ ст., які мають умовну скорочену назву «Праця 4.0» (за аналогією з «Індустрією 4.0»).

Складовою результатів авторських досліджень, які «працюють» на прирощення знань, доповнення уявлень про сучасний формат «світ праці», є авторський концепт явищ, процесів, інституціональних глобальних перетворень, що кардинально змінюють контур, змістові характеристики та механізми функціонування соціально-трудової сфери [2—6]. У моїй ментальній конструкції кардинальні зміни у світі праці та зайнятості, мимовільними свідками яких є нинішні покоління, в останні роки виявилися наслідком двох планетарних «вивержень», або двох «великих вибухів»¹, які в подальшому називатимемо, відповідно, «великий вибух — 1» і «великий вибух — 2».

На мою думку, «великий вибух — 1», який мав місце у світовій практиці протягом останніх десятиріч і викликав кардинальні зміни у світі праці та зайнятості, став наслідком нашарування в часі й просторі низки феноменів сьогодення, якими є надмасштабні та надглибокі демографічні зрушення, новий формат глобалізації, технологічні інновації, організаційні зрушення, глобальна ідеологія. У результаті проведених досліджень отримано достатньо аргументів стосовно того, що 2020 р. слід розглядати початком нової «віхи» в історії суспільств, принаймні першої половини ХХІ ст. Саме у цей час спочатку в Китаї, а згодом у всьому світі соціум зіткнувся з пандемією COVID-19. Прийнято вважати, що людина одночасно перебуває в чотирьох світах — природи, техніки, економіки та її інститутів і самих людей. З настанням планетарного лиха всі чотири світи, у яких перебуває людина, зазнали кардинальних змін. Саме ця глобальна подія (вона ж глобальна травма) в моїй ментальній моделі дістала назву «великий вибух — 2» [2].

У попередніх публікаціях мною аргументовано, що економіка і суспільство, трансформуючись, змінюються на очах і постають у новому форматі. Нові можливості, що відкриває для людини праці нова економіка, продовжують обумовлюватися фундаментальними обмеженнями матеріального, соціального, психологічного, соціокультурного характеру. Людина праці не стала впевненіше почуватися на ринку праці, часто-густо вона ще більше і швидше втомлюється, щодня стикається з фізичними, психологічними, техногенними небезпеками. Постає низка проблем, пов'язаних із здатністю адаптуватися до великомасштабних, різновекторних змін, які стають нормою сьогодення.

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 соціаль-

¹ За аналогією з Великим вибухом, що стався свого часу в Галактиці та змінив увесь світ космосу.

но-трудової сфери. Без перебільшення ідеться про **формування нової моделі та платформи соціально-трудового розвитку «Праця 4.0»**.

Передусім, слід виокремити причини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудового розвитку [7], домінантами серед яких є такі.

1. Різновекторні, суперечливі, неоднозначні за наслідками тренди демографічного характеру.

Вони мають загальносвітовий прояв, а саме:

- зниження темпів приросту населення в 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 в працездатному віці;
- перманентна активізація міграційних процесів і посилення їх впливу на показники демографічних зрушень;

на показники демографічних зрушень;

- збільшення у складі робочої сили працюючих пенсіонерів.

Закономірною є постановка запитання: Як демографічний чинник впливатиме на функціонування платформи «Праця 4.0»? Пошук відповіді на нього необхідно здійснювати в 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 на тому, що постаріння населення як провідна складова нинішніх і майбутніх масштабних демографічних змін відбувається як «знизу», так і «згори». Ідеться про старіння населення як симбіоз скорочення народжуваності та збільшення тривалості життя.

Як наголошувалося раніше, відповідно до існуючих теорій економічної стагнації демографічна компонента займає чільне місце серед чинників уповільнення темпів економічного зростання [8]. Механізм впливу демографічних факторів на темпи економічного зростання є багатоплановим. Зокрема, результати спеціальних досліджень демонструють відносно низьку продуктивність праці працівників старших вікових груп — якщо не всіх, то в багатьох випадках. Це пов'язано як із зниженням їхньої працездатності (попри накопичений трудовий стаж і відповідні навички), так і зменшенням адаптивних можливостей в умовах стрімких і різновекторних змін у трудових процесах і формах організації праці та виробництва. Не можна не зважати і на те, що зниження темпів приросту населення має такий зворотний бік, як скорочення інвестицій, необхідних для збереження досягнутого рівня капіталомісткості, та зниження темпів приросту випуску в стійкому стані економіки.

Крім 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 із стрімким зростанням частки населення старших вікових груп характерним є більш високий рівень заощаджень, ніж інвестицій.

Неупереджений аналіз переконує в тому, що один з парадоксів сучасності — загострення проблеми людських ресурсів, особливо молодших і середніх вікових груп, на фоні відсутності чи меншої значущості проблем демографічного характеру стосовно населення в цілому. З огляду на те, що частка і чисельність молоді, яка має більш високий рівень освіти, креативний тип мислення, схильність до ризикових професійних рішень, зменшуються, можна стверджувати, що через 40—50 років люди, старші за працездатний вік, не матимуть кращого рівня професійної та загальної підготовки. Це створює негативні передумови, за яких літні люди не будуть ні активнішими, ні освіченішими і не матимуть можливостей для отримання більш високих доходів.

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

У пошуках організаційно-інституційного механізму, що відтворює вплив глобалізації на соціально-трудову сферу і формування нової соціально-трудової реальності під впливом зазначеного феномену, пропоную використати методологічний підхід, за якого економічна історія глобалізації розглядається як загальносвітовий процес трьох роз'єднань. Саме цей методологічний підхід дозволяє просто пояснити складне, а саме: яким поставав протягом століть і продовжує відтворюватися нині механізм зміни світу праці та зайнятості під впливом процесів глобалізації світової економіки і зростання відкритості національних економічних систем. Раніше проведені розвідки цих процесів відображено у низці попередніх моїх публікацій [4; 5; 7], а доповнені новітніми дослідженнями, вони зводяться до такого.

Під впливом цифровізації та мережізації, як й інших новітніх технологій, відбувається інтенсивне формування нової економіки 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 і продукування. Так зване **перше роз'єднання** стало можливим після створення умов для розвитку міжнародної торгівлі, а саме — появи нових транспортних засобів і зниження вартості перевезень. З початку ХХ ст. ринки набули глобального характеру, а виробництво залишалося локальним аж до 1970—1980-х років.

Друге прискорення і продиктоване ним так зване **друге роз'єднання** стало можливим унаслідок ланцюга подій, явищ, процесів, а саме: створення і масове впровадження інформаційно-комунікаційних технологій; зниження вартості переміщення інформації та ноу-хау; переміщення робочих місць і виробництв за можливості контролю за адміністративно-господарською діяльністю, дистанційної координації, відеозв'язку тощо; зміни в глобальних вартісних ланцюгах створення доданої вартості; поєднання технологій країн G7 з низькою заробітною платою в країнах, що розвиваються.

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

У найближчі десятиліття всі ці новації, технології, феномени, породжені Четвертою промисловою революцією, кардинально змінять характер глобалізації. Вони дозволять фахівцям, які знаходяться в одній країні, вирішувати професійні завдання на території іншої країни, реально там не перебуваючи. Така віртуальна імміграція (вона ж дистанційна зайнятість) спроможна кардинально розширити список робочих місць, відкритих для міжнародної конкуренції. Чимало професійних робіт і завдань, що мають виконуватись у багатьох країнах, зможуть дистанційно вирішуватись фахівцями з небагатих країн.

Усе це не обмежує вплив процесів, що мають глобалізаційне походження, на соціально-трудова розв'язок. Існує низка інших, не менш значущих складових глобалізаційних змін, які прямо чи непрямо впливають на розвиток соціально-трудова сфери в цілому і ринок праці зокрема. Серед них назву такі: кліматичні зміни, які дедалі більше схожі на природні катаклізми; вичерпання природних ресурсів і «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 і характеру процесів глобалізації, що мають інституційне походження.

3. Інтенсивне впровадження технологій «Індустрії 4.0» і формування нової економіки, платформи «Праця 4.0», для яких характерними є інші, ніж ті, що домінували аж до початку XXI ст., технології, ресурси, пріоритети, мотивації, цінності, а також утвердження на тривалий період примату економічного над соціальним.

«Індустрія 4.0» уже нині справляє значний вплив на всі складові суспільного буття. У численних публікаціях я наголошував на тому, що в найближчій перспективі в економіці й суспільстві, а отже, й у світі праці та зайнятості, під дією інформаційно-комунікаційних та інших проривних технологій і зростання доступності до цифрової інфраструктури відбудуться карколомні зміни [4; 5; 7]. Існує, як мінімум, чотири групи технологій, які найбільше вплинуть на бізнес і життєдіяльність людей. Ідеться про когнітивні технології, хмарні технології, Інтернет речей і великі дані. Усе, що пов'язано з «Індустрією 4.0», у тому числі блокчейн, криптовалюта, великі дані, інформаційні мережі, кіберсистеми, платформи і багато-багато іншого, яке нібито з фантастичної літератури, стрімко увійшло в наше життя, кардинально змінюючи дотеперішні форми життєдіяльності, мотиваційні настанови і цінності.

З упровадженням технологій «Індустрії 4.0» пов'язане надмасштабне, надінтенсивне зниження трудомісткості робіт низької та середньої складності. Цілком очевидним постане різке скорочення частки середнього класу, який зайнятий на робочих місцях (функціях), що дедалі більше зазнають автоматизації та 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, і 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 і скорочення попиту на працю;
- урізноманітнення форм зайнятості, домінування її атипових форм над типовими, нестандартних — над стандартними;
- зростаюча диференціація робочої сили за рівнями професійної підготовки і компетентностей;
- підвищення вимог до професійної підготовки, особистісних якостей та здатностей зайнятих у новій економіці;
- карколомні зміни в характері та організації праці;
- нові передумови і можливості комунікацій, діалогу та співробітництва;
- посилення контролю за процесом праці, у тому числі віддаленого;
- підвищення інтенсивності праці в більшості видів трудової діяльності;
- трансформація багатьох видів трудової діяльності з розряду складних і надскладних у спрощені й прості;
- скорочення «життєвого циклу» використання набутих знань і актуалізація їх оновлення та прирощення;
- нові компетентності (здатності, навички), які набувають статусу критично важливих для економічно активної людини в умовах становлення платформ «Індустрія 4.0» і «Праця 4.0», а саме: готовність і здатність до самонавчання, перенавчання і безперервної освіти; готовність до змін і прагнення до нового; здатність адаптуватися до постійно змінюваних умов життєдіяльності; вміння працювати в команді; готовність до професійної мобільності; здатність до розумного, відповідального ризику; спроможність критично мислити; вміння та готовність працювати віддалено; вміння працювати з великою кількістю даних; вміння формулювати і усвідомлювати достеменні цінності трудового життя.

Становлення та розвиток платформи «Праця 4.0» відбуваються на фоні карколомних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих у суспільному виробництві. Чи не найважливішими трендами у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили нової (цифрової) економіки є: поява нових видів трудової діяльності й, відповідно, професій, яких ще вчора взагалі не було в штатних розписах організацій, а сьогодні вони стають масовими з огляду на зміни в суспільному поділі праці; урізноманітнення економічної і трудової діяльності; масове вимивання дотеперішніх посад, а то й цілих професій з соціально-трудового ландшафту; інтенсивне наповнення як нових, так і традиційних професій новими змістовими характеристиками (трудовими навичками).

Отже, появу нової моделі праці та зайнятості «Праця 4.0» зумовлено формуванням нової соціальної, трудової реальності, нового світогосподарства під впливом нових демоекономічних реалій, нового формату глобалізації (так званого другого і третього роз'єднання), нової технологічної, мережевої, цифрової, віртуальної реальності [2; 4; 7]. «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» можна розглядати як **платформу, як інститут**, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією. Разом з тим «Праця 4.0» має стати «дорожньою картою» орга-

нізації трудової діяльності в умовах нової глобальної екосистеми. Складовою платформи «Праця 4.0» є принципово новий тип процесу праці, елементи якого — предмети праці, засоби праці, людина працююча — набувають нових рис і нового 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**, які дедалі частіше представлені цифровими пристроями, мережевими кіберсистемами тощо. **Людина працююча** в 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 з виробництвом індустріальної доби. Новими стають усі складові світу праці та зайнятості, трансформуються профіль працівника, змінюються вимоги до нього.

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

У доповнення та розвиток попередніх суджень щодо передумов формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0» слід наголосити на такому. За настання пандемії COVID-19 глобальний світ опинився в новій соціо-економічній та епідеміологічній реальності. Життєдіяльність кожної людини, соціальних груп, функціонування домогосподарств, колективів, організацій, незалежно від географічної локації, відбуваються за іншими, поступідеміологічними сценаріями. Коронавірус завдав потрійного удару по глобальному людському розвитку, негативно вплинувши одночасно на сферу праці, охорону здоров'я та освіти в усьому світі. Нові виклики, нові ризики й загрози виникли та продовжують накопичуватися для бізнесового сегменту і сфери індивідуального підприємництва. Усе це вимагає опанування мистецтва збалансування інтересів різних акторів ринку праці: від збереження життя людей до перезавантаження економіки. Уряд, бізнес, усі соціальні партнери — від регіонального, національного і аж до міждержавного рівнів — мають консолідувати зусилля для розробки і реалізації стратегії економічного, соціально-трудового розвитку в умовах нестабільної глобальної екосистеми. У цій екосистемі мистецтво управління всіма ланками — від індивідуального робочого місця до національної та глобальної економіки — максимально проявлятиметься у здатності, реальній спроможності роботодавців, соціальних партнерів, менеджменту всіх рівнів організувати життєдіяльність, яка має відбуватися в умовах карантинних заходів та обмежень і водночас повинна орієнтуватися на відновлення підприємницької діяльності, продуктивної зайнятості, їх всебічний розвиток з метою забезпечення суспільно прийнятної соціальної якості. У таких умовах актуалізується регламентування трудової діяльності підприємств (організацій). Отже, органічним еле-

ментом моделі «Праця 4.0» мають стати змішані (нестандартні) регламенти трудової діяльності організації, в яких поєднуються організаційно-управлінська, нормативно-правова, безпекова складові механізми посилення соціоекономічної безпеки на всіх рівнях та гармонізації відносин між усіма акторами ринку праці. Збалансування й адаптація зазначених компонент у регламентах організації праці до викликів нової соціоекономічної реальності є підґрунтям сучасної моделі соціально-трудова відносин і альтернативою жорсткого втручання держави в діяльність підприємств (організацій).

Зазначу, що платформа «Праця 4.0» не є сукупністю лінійних, одновекторних перетворень, трансформацій та мегазмін. Насправді це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками трансформацій, одні з яких відкривають нові можливості; другі — потребують реакції усіх суб'єктів соціально-трудова відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті — без перебільшення лякають.

У доповнення до раніше оприлюднених розвідок увагу привертає низка змін інституціонального характеру, які дедалі глибше трансформують соціально-трудова реальність у світовому вимірі. Йдеться передусім про повернення багатьох країн, у тому числі найбільш розвинутих, до політики обмежень і посилення захисту національного ринку в умовах коронакризи. Складовою глобальних змін інституціонального характеру є посилення процесів регіоналізації та децентралізації економік усередині великих інтеграційних співтовариств, що не може не змінювати ландшафт суспільного поділу праці й породжувати трансформацію регіональних і глобального ринків праці.

Мої передбачення щодо деяких інших аспектів глобалізації, і зокрема щодо її нового формату, породженого потрясінням світового масштабу, а саме пандемією COVID-19, є такими. В останні десятиліття глобалізація була однією з мегапричин, що визначали новий формат світу економіки і світу самих людей. Практично дотепер глобалізація як явище, процес, тренд розвитку світової економіки поставала як моноліт, незаперечне майбутнє глобальної економіки та постіндустріального, мережевого суспільства. Перші «збої» у глобалізаційних процесах розпочалися лише декілька років тому. Свідченнями цього стали вихід Великої Британії з ЄС, перманентні заяви Президента США Д. Трампа на кшталт «американізм має бути вищим за глобалізацію», прояви посилення протекціонізму з боку окремих країн, у тому числі США, «відновлювано-затухаючі» торговельні війни між США і Китаєм, а також з низкою інших країн. Черговим випробуванням для глобалізації світової економіки в її нинішньому форматі стала світова економічна криза, розгортання якої припало на початок весни 2020 р. Можна гіпотетично передбачити, що в більшості країн, якщо не у всіх, подолання наслідків коронавірусної кризи буде процесом складним і тривалим. Слід очікувати суттєвих зрушень у ланцюгах створення доданої вартості. За нашою гіпотезою, весь ландшафт глобальної економіки під впливом чинників, які зумовили так званий «великий вибух — 1», з одного боку, та чинників, пов'язаних з пандемією COVID-19, котрі спричинили «великий вибух — 2», зазнає кардинальних змін. Так, є всі підстави очікувати зміни векторів перенесення виробництва та його мобільності, переміщення робочої сили, у тому числі й

у зворотному напрямку. Іншими, гібридними будуть комбінації як у ланцюгах створення доданої вартості, так і у поєднанні стадій розробки, проектування та технічного обслуговування продукції.

Результати опитувань, проведених серед бізнес-структур ще на початку коронакризи, засвідчили тренд до масштабних змін у ланцюгах світової кооперації, а отже, ландшафт глобальної економіки в найближчій перспективі набуде нового формату. Ці зміни відбуватимуться в тандемі з новими бізнес-моделями. Про це у березні 2020 р. повідомив The Wall Street Journal з посиланням на результати опитувань Американської торгової палати. Так, станом на березень 2020 р. 56% з 25 великих американських компаній заявили про можливе роз'єднання економік США і Китаю (проти 34% у жовтні 2019 р.). The Wall Street Journal засвідчує, що ослаблення зв'язків між економіками США і Китаю стало більш реальною перспективою через розриви в ланцюгах поставок під впливом коронавірусної кризи та ускладнення відносин між двома країнами. Більше чверті респондентів планують розпочати пошук нових джерел постачання, хоча в деяких випадках ідеться лише про зміну регіону всередині Китаю, а не про інші країни. Близько 16% опитаних компаній заявили про свій намір частково або повністю перенести виробництво за межі Китаю.

Якого формату набуде глобалізація в посткоронавірусну добу? Підтримую точку зору тих науковців, які вважають, що економічні та соціальні наслідки пандемії COVID-19 можуть бути аналогічними до тих, до яких призвела Велика депресія, а саме: посилення протекціонізму, автаркічних тенденцій, «друге дихання» державного капіталізму.

Очікуваного розширення міжнародного співробітництва, що мало б відбутися за настання планетарного лиха, на практиці не спостерігається. Яскравим прикладом асоціальної поведінки гравців у міжнародному просторі є конкуренція, що розгорілася серед виробників вакцини від COVID-19 та країн-споживачів за можливість її отримати. Як і після Великої депресії 1930-х років, спостерігається посилення недовіри між країнами і суб'єктами економічної діяльності.

Симбіоз нових явищ і процесів, а саме зростання ризиків у розбудові ланцюгів створення доданої вартості у зв'язку з пандемією COVID-19, підвищення вартості робочої сили в країнах, до яких масово переводилися виробництва із 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, і зниження попиту на працю й подальшу трансформацію світу праці та зайнятості. Ці зміни торкнуться багатьох країн «Старого світу», які дотепер уже накопичили значний досвід роботизації виробництва. Наприклад, у Німеччині, яка є одним із світових лідерів упровадження промислових роботів, кількість останніх в обробній промисловості у 2017 р. становила 332 на 10 000 робітників. Лише Південна Корея і Сінгапур мають більш високий рівень роботизації — на 10 000 робітників там припадає, відповідно, 710 і 658 роботів. Тенденція посилення роботизації матиме най-

більший прояв у секторах глобальної економіки (частково вже колишньої), які зазнали найвідчутнішого впливу змін у світових ланцюгах створення доданої вартості. У Німеччині, наприклад, це виробництво автомобілів і транспортного обладнання, електронна техніка, текстильна промисловість. Зазначені галузі покривали близько 12% своїх потреб за рахунок імпорту з країн з дешевою робочою силою (у цілому економіка Німеччини до останнього часу імпортувала майже 6,5% виробничих ресурсів). За наявними даними, великі компанії світу вже нині збільшили активність щодо повернення виробництва до країн його походження. У Франції, США, Італії, Німеччині найбільш активно «на батьківщину» повертаються виробництва із сфери хімічної, фармацевтичної промисловості, електроніки, металообробки.

Такий загальносвітовий тренд створює серйозну загрозу подальшому розвитку як окремих галузей, так і в цілому національних економік країн, що розвиваються, які залежать від виробництва з низьким рівнем витрат і експорту некінцевих товарів. Насамперед, це стосується низки країн, у тому числі Китаю, Індії, В'єтнаму, Філіппін, деяких інших. Саме вони стали центрами з низьким рівнем витратності та посіли вагоме місце в багатьох глобальних ланцюгах створення доданої вартості. Подальші можливості економічного зростання у цих країнах залежатимуть від їх здатності перейти на виробництво продукції з вищою доданою вартістю та збільшити внутрішнє споживання.

Є вагомим підстави говорити, що передові країни світу, перебуваючи в рамках обмежень, пов'язаних із зростаючим протекціонізмом, досягненням стратегічних бар'єрів 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 розвинутих країнах (через зниження попиту на працю під впливом роботизації та інших техніко-технологічних новацій).

Мої оцінки стосовно перспектив розвитку соціально-трудової сфери за нової соціоекономічної реальності є близькими до тих, що належать одному з гурту сучасної економічної та соціальної думки, відомому польському вченому Гж.В. Колодко, який з приводу постпандемічного майбутнього висловлює таку думку: «Нині зростають ознаки того, що світ не зможе уникнути спіралі, в яку він потрапив, без кризи і нових революцій. Краще було б уникнути цієї спіралі шляхом еволюції та всебічного розвитку, який би був політично, культурно, соціально, екологічно, економічно та фінансово збалансований, але робити це сьогодні одночасно занадто пізно і занадто рано. Що це буде за криза? Ми не знаємо. Коли вона станеться? Ми не знаємо, але це лише питання часу, тому що суперечностей стає дедалі більше, і вони дедалі антагоністичніші. Їх подолання спричинить рух майже тектонічного масштабу: це будуть глибокі структурні зміни, прийняття нової системи цінностей, а також зміна балансу сил і розподілу ролей на світовій арені» [9, с. 3].

Наголошуємо на тому, що три основних феномени сучасності — демографія — XXI, глобалізація — XXI та «Індустрія 4.0» — змінили і продовжу-

ють кардинально змінювати світ природи, економіки, інститутів і самих людей. Серед них першість за ступенем впливу на світ праці та зайнятості, на мою думку, належить «Індустрії 4.0». Модель і платформа «Праця 4.0» настільки тісно пов'язані з технологіями «Індустрії 4.0», що не припускаємо можливим на професійному рівні обговорювати ці два феномени окремо. Саме з упровадженням зазначених технологій пов'язане надмасштабне, надінтенсивне зниження трудомісткості робіт низької та середньої складності. Цілком очевидним є різке зниження частки середнього класу, який зайнятий на робочих місцях (функціях), що дедалі більше піддаються автоматизації та роботизації. Виокремимо найбільш важливі характерні риси «Індустрії 4.0» стосовно її впливу на соціально-трудова сферу.

Перша. У 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 — феномену, за якого частка живої праці скорочується, частка уречевленої праці збільшується, але в такий спосіб, що загальна кількість праці в розрахунку на одиницю праці скорочується. Для неоекономіки, про яку йдеться, характерним є тренд, коли сума і живої, і уречевленої праці в 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 розвинутих країнах переживає стагнацію і, здавалося б, вивільнення робітників (з огляду на зменшення витрат роботодавців) є не надто актуальним, 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 урахувати безліч нових трендів. По-перше, витрати на автоматизацію за розгортання «Індустрії 4.0» мають тенденцію до зниження. По-друге, роботи та інші технічні системи можуть працювати в три зміни, не вимагаючи додаткових компенсацій. По-третє, зменшується ймовірність аварій та інших збоїв на виробництві через дію людського фактора. По-четверте, роботодавці цінують у технічних системах і те, що вони більш слухняні, ніж люди.

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

Третя. 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 інших блокуються.

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, ніж 10 або 15 років тому, стало можливим завдяки мінімальній вартості цифрового бізнесу, яка наближається до нуля [10, с. 20]. За результатами дослідження, проведеного Oxford Martin School, через один-два десятиліття близько 47% робочих місць у США, імовірно, стануть комп'ютеризованими [10, с. 175—177].

Європейський підрозділ глобальної профспілки Industri All, 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 позбавляє всі інші компанії у ланцюгу створення доданої вартості можливості інвестувати, впроваджувати інновації і забезпечувати гідну заробітну плату і умови праці; він ставить під сумнів основи постійних трудових відносин у рамках повного робочого дня, що засновані на колективних договорах, оскільки всі функції цих відносин (включно з контролем над завданням) можуть виконуватись індивідуально, автоматично і дистанційно (і), отже, працівники опиняються у світі необмеженої цінової конкуренції та нестандартної зайнятості, де процвітають індивідуалізовані умови наймання (фрілансерство, вимушена самозайнятість, краудсорсинг, платформова або гіг-зайнятість), (і) це відкриває безпрецедентні можливості як для асиметричного вертикального й одностороннього контролю над працівниками, так і симетричного, горизонтального, багатостороннього і демократичного співробітництва між ними»².

Маю констатувати, що існуючі прогнози стосовно впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці значно поляризовані й варіюють від оптимістичних очікувань щодо зростання частки інтелектуально насичених і високооплачуваних до песимістичних оцінок щодо втрати лівової частки існуючих робочих місць і незначної появи нових. Деякі з оцінок окремих авторів та організацій щодо впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці подано в табл. 1.

Масштаби змін у світі праці та зайнятості під впливом «Індустрії 4.0» (за всіх прогнозів — від найоптимістичнішого до найпесимістичнішого) будуть різнитися **залежно від галузі**, у кожній з яких є особливості та специфічні передумови цифровізації та 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, і на професійно-кваліфікаційну структуру працюючих. Становлення та розвиток платформи «Праця 4.0» відбуваються на тлі кардинальних змін останньої в суспільному виробництві. На рис. 1 наведено дані, що віддзеркалюють зміну попиту на основні трудові навички у 2020 р., які, згідно з прогнозними очікуваннями, були презентовані на Світовому економічному форумі у 2016 р.

² Вызовы Индустрии 4.0 и необходимость новых ответов. — С. 6—7 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/industry_4_rus.pdf (дата звернення 15.12.2020).



Рис. 1. Зміна попиту на основні трудові навички у 2020 р.

Джерело: побудовано автором за: The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution / World Economic Forum. — 2016. — Jan. 18 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (дата звернення 15.12.2020); [11].

Таблиця 1. Деякі оцінки впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці та зайнятості

Організації (автори)	Існуючі передбачення (оцінки)
Оксфордський університет PricewaterhouseCoopers	47% працівників у США ризикують втратити роботу внаслідок автоматизації 38% у США, 30% у Великій Британії, 21% в Японії і 35% робочих місць у Німеччині можуть бути ліквідовані внаслідок автоматизації
Міжнародна організація праці McKinsey	56% робочих місць у АСЕАН-5 можуть бути ліквідовані внаслідок автоматизації у найближчі 20 років 30 з 60% усіх робочих місць технічно можуть бути автоматизовані
ОЕСР (у середньому по країнах ОЕСР)	9% робочих місць перебувають у зоні високого ризику. Ризики повної автоматизації є невеликими, але значна кількість робочих місць (від 50 до 70%) можуть бути частково автоматизовані
Роланд Бергер	8,3 млн робочих місць у промисловості країн Західної Європи будуть втрачені, але 10 млн будуть створені у сфері послуг
Світовий банк	Дві третини робочих місць у країнах, що розвиваються, можуть бути автоматизовані

Джерело: Вызовы Индустрии 4.0 и необходимость новых ответов. — С. 8 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/industry_4_rus.pdf

Небачені раніше техніко-технологічні можливості «Індустрії 4.0» з'являються за поєднання сучасних проривних технологій, симбіоз яких разюче знижує попит на працю і водночас змінює майже всі складові життєдіяльності людини. «Об'єднання інформаційних і біотехнологій, — зазначає Ю.Н. Харарі, — може невдовзі витіснити мільярди людей з ринку праці і підірвати як свободу, так і рівність. Алгоритми Великих Даних можуть створити цифрові диктатури, в яких всю владу сконцентровано в руках жменьки еліти, тоді як абсолютна більшість людей страждає не від експлуатації, а від чогось значно гіршого — непотрібності» [12, с. 13]. І далі у своїй неординарній монографії автор звертає увагу на таке: «Людство стикається з безпрецедентними революціями, наші старі оповіді руйнуються, а нових оповідей на заміну поки що не видно. Як ми можемо підготуватися самі й підготувати наших дітей до світу таких безпрецедентних трансформацій і радикальної невизначеності?» [12, с. 318].

Якими є наслідки цієї нової та всеохоплюючої трансформації? Стануть світ праці й соціально-трудова відносин, його інститути крацями чи гіршими? Дати однозначну відповідь на ці запитання вкрай проблематично. Водночас можна констатувати, що в перших десятиліттях ХХІ ст. соціум є свідком того, що нова економіка і мережеве суспільство не демонструють стійкого соціально-трудова розвитку, соціалізації відносин у сфері праці та людиноцентричності. Масштаби і глибина соціально-трудова проблем, асиметрії в економічному та соціальному розвитку є такими, що ставлять під загрозу соціальну безпеку. Через призму зайнятості, доходів, гідної праці, інших системотвірних компонентів соціально-трудова розвитку чітко простежуються як зародження нових можливостей для економічно активної людини, для підприємництва в умовах неоекономіки, так і поява дедалі нових викликів та ризиків.

Коли ще на початку 2000-х років я висловлював не припущення, а впевненість, що соціальна проблематика в цілому і соціально-трудова зокрема у світовому вимірі незабаром займе першість серед чинників, які обумовлюють внутрішні й глобальні конфлікти і продукуватимуть нестійкий розвиток нової економіки і мережева суспільства, у багатьох колег-науковців це викликало сумнів. Домінували завищені оцінки щодо наслідків Четвертої промислової революції для соціально-трудова сфери, а про те, як насправді функціонуватиме постіндустріальна економіка, якими є достеменна її природа та філософія розвитку, ніхто глибоко не замислювався. У головах швидко сформувалася чергова, спрощена, на злобу дня підігнана ментальна модель розбудови чи не комунізму в соціально-трудова сфері першої половини ХХІ ст.

Така ментальна модель у багатьох представників соціуму сформувалася не в останню чергу під впливом концептів, суджень, зарубіжних видань, які згодом стали бестселерами і належали таким гуру світової економічної та соціологічної думки, як З. Бауман, Д. Белл, Е. Тоффлер, Ф. Фукуяма, М. Кастельс. Означені завищені уявлення щодо майбутнього людини соціальної та її соціально-трудова буття формувалися протягом другої половини ХХ ст., 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 монографій [3], підготовлена за участі представників наукових шкіл трудовиків, містить розгорнуту, аргументовану відповідь на низку запитань, зокрема: «Наскільки виправдалися прогнози видатних мислителів сучасності щодо майбутнього світу праці та зайнятості?», «Чи спостерігається дрейф нової економіки і постіндустріального 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 і узагальнень, сформулюю так: основні риси нового світу праці є лише приблизно такими, якими їх уявляли видатні вчені; найавторитетніші світила, які робили свої прогнози в середині та другій половині ХХ ст. щодо розвитку світу праці, не змогли передбачити глобальності наслідків надскладних, надрізновекторних змін, що нині прогресують у соціально-трудої сфері як результат гнучкості, нестандартності всіх складових ринку праці та зайнятості; чимало оцінок щодо майбутнього світу праці виявилися занадто райдужними, а тому, образно кажучи, «епоха комунізму» у сфері праці віддаляється; твердження про настання ери дематеріалізації праці, перемогу цінностей постіндустріального, інформаційного, мережевого капіталізму межують з фантазмагорією, і соціум чекає на нові, більш зважені оцінки щодо трудової платформи найближчого і більш віддаленого періодів, на якій доведеться працювати в наступні десятиліття.

Мої попередні розвідки й аргументації переконують у тому, що зміни, які відбуваються у сфері праці, й надалі лише інтенсифікуватимуться, зачіпаючи не лише зміст, характер праці, політику трудових доходів і форм зайнятості. Водночас це буде й утвердженням нового формату, нового типу відносин у сфері безпосереднього докладання праці.

За неповні три десятиліття (від початку 1990-х років 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 в інший спосіб, а де-факто формальними, напівпрозорими, нестійкими, дедалі більш індивідуалізованими, асиметричними. Як неодноразово наголошувалося в матеріалах МОП, починаючи з 1990-х років спостерігається «гонитва за лідером» до нижньої межі соціальних гарантій у сфері праці та зайнятості.

Стабільні численні вертикально і горизонтально структуровані трудові колективи індустріальної доби за становлення нової (цифрової) економіки вже не матимуть означених вище характеристик. Низька трудо-, матеріалота фондомісткість сучасного і майбутнього виробництва у комплексі з трансформацією суспільного поділу праці кардинально змінюють формат підприємництва постіндустріальної доби, його «трудоий» 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-трудоих 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-трудова ландшафт у сфері безпосереднього докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури підприємництва, стираються класичні грані між виробниками і споживачами, працівниками і роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин і взаємозалежності між власниками робочої сили і власниками капіталу. Отже, соціальна тканина нової економіки та постіндустріального суспільства набуває неklasичних, атипичних, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудова відносин, що дістає проекцію в моделі «Праця 4.0».

Для розуміння сучасної філософії «кінця праці» в класичному його розумінні, системного бачення соціально-трудова реальності — XXI принципового значення набуває науковий дискурс взаємообумовленості розвитку інституту «Праця 4.0» і гіг-економіки та формування нової нормальності у сфері праці та зайнятості. Наголошую на тому, що 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 збігаються, нерідко є спільними й 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 трансформуються в нестандартність, атипичність, нестабільність, нову мобільність і формують **нову нормальність**.

Попередні розвідки й аргументації [4; 13] засвідчили, що нові грані економіки і соціально-трудова реальності цифрової доби відкриваються за опрацювання та усвідомлення взаємозв'язку й 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). Даний ланцюг трансформацій потребує деталізації та врахування стрижневої обставини, доведеної в моїх новітніх дослідженнях, з огляду на які наполягаю, що діджиталізація як проникнення цифрових технологій у всі сфери і 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 повинні вести бізнес, яким має бути вектор розвитку бізнес-моделей. І хоча на цьому шляху ще чимало перешкод економічного, управлінського, психологічного характеру, дедалі більше інноваційно налаштованих, соціально відповідальних суб'єктів підприємницької діяльності свідомі того, що конкурентоспроможність у XXI ст. 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 «Інду-



Рис. 2. Ланцюг формування економіки нестандартної зайнятості
Джерело: розроблено автором.

стрії 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. 2.

Цифрова трансформація вже нині докорінно змінила і продовжує змінювати світ праці та зайнятості. Основа основ дотеперішньої соціально-трудої 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, у 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 і прикладного характеру. Наукові розвідки впливу цифровізації на трудову діяльність, її організацію залишаються, швидше, винятком, ніж правилом, і потребують значного прирощення.

Новий формат суспільного виробництва, суспільної організації праці, сфери безпосереднього докладання праці, ринку праці й багатьох-багатьох інших аспектів, що стосуються людини, її життєдіяльності, добробуту під впливом явищ, процесів, чинників, складатиметься під системною дією 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.

Слід ще і ще раз наголосити 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 спектра 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 в поєднанні з мегазміннами, які мають демографічне, глобалізаційне, політико-економічне походження, докорінно трансформують світ праці та зайнятості.

Конструювання моделі економіки нестандартної зайнятості, на мою думку, має базуватися на тій закономірності, що за умов цифровізації та віртуалізації життєдіяльності робота уособлюється з певним заняттям, із справою в цілому, а не з прив'язкою 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 в разі використання довгострокового трудового договору, під прямим керуванням роботодавця або уповноваженого ним менеджера, для нестандартної зайнятості характерною є багатовимірна гнучкість. 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.

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. На моє переконання, нестандартна зайнятість у новій економіці зазнає кардинальних трансформацій і не лише стає нормою, набуваючи небачених раніше масштабів і модифікацій. Вона переростає в домінуючий тренд соціально-трудового розвитку і визначає ще один вектор розвитку сучасної економіки — економіку нестандартної зайнятості, інтенсивне формування якої є безпосереднім наслідком, одним з «продуктів» сучасних бізнес-моделей.

Варто привернути увагу потенційних читачів і до наступного, що має безпосереднє відношення до розуміння природи соціально-трудового розвитку, філософії майбутнього, яке вже настало. Результати досліджень підтвердили у більшості випадків попередні наукові розвідки щодо тенденцій

та перспектив людиноцентричного (не)розвитку в глобальному вимірі. Водночас результати виконаних новітніх досліджень, як моїх, так і представників наукової школи трудовиків, не підтвердили деякі раніше оприлюднені висновки й очікування щодо змін у сфері праці та зайнятості, заперечують усталені уявлення щодо дрейфу соціально-трудових відносин, потребують відмови від певних постулатів і внесення змін у панівні ментальні моделі.

Очікуваними за трендом розвитку, але не очікуваними за темпами, глибиною зрушень виявилися карколомні зміни **у ланцюгах створення доданої вартості**.

На моє глибоке переконання, для представників усіх наукових шкіл трудовиків ця проблематика не є «не нашою». Насправді вона навіть дуже «наша», оскільки йдеться про суттєві зрушення в суспільному поділі та кооперації праці, про інший формат співвідношення довиробничої, виробничої та післявиробничої стадій відтворення суспільного продукту, зміну їх ролі (внеску) у створенні доданої вартості.

В економічних теоріях, починаючи з класичної і аж до середини 1960-х років, обстоювався примат виробничої стадії, її домінуючої ролі у створенні суспільного продукту та його вартості. І такі теоретичні постулати в цілому узгоджувалися з практикою господарської діяльності, реальним станом у ланцюгах створення доданої вартості. Далі цифровізація внесла суттєві зміни в глобальні ланцюги вартості. Складовою цих змін є трансформація внеску окремих стадій у створення нових продуктів і формування доданої вартості. Йдеться про кардинальні перетворення у виробничій, науково-дослідній, маркетинговій, торговельній, транспортній діяльності, сферах післяпродажного обслуговування. При цьому нових рис і структури набувають суб'єкти глобальної економіки, модифікуються способи взаємодії між ними, формат міжнародного поділу праці та її кооперації. Наголошую і на тому, що реалії «цифрового» світу є такими, що компанії, які йдуть у фарватері цифровізації, мають можливість отримувати нові конкурентні переваги. Вони посідають провідні позиції на ринку проектування, дослідження, розширюється їх доступ до дедалі більшої кількості потенційних покупців, їм належать логістичні, маркетингові центри.

У своїх попередніх дослідженнях [5] я засвідчував, що зміни, які відбуваються у співвідношенні виробничих і позавиробничих процесів (підготовчі, післяпродажні) й у ланцюгу створення доданої вартості, можуть бути подані у вигляді певної теоретичної конструкції, запропонованої С. Ші, засновником і генеральним директором фірми Асер. Що означає ця теоретична конструкція для різних країн? У найрозвинутіших, як правило, залишаються «хороші» робочі місця, де створюється переважна більшість доданої вартості, а до країн, що розвиваються, перекочують переважно «погані» робочі місця (з низьким коефіцієнтом доданої вартості). Виведення виробництва за кордон, яке на практиці здійснюється переважно з країн G7 та низки інших провідних держав, породжує явище, яке дістало назву «поляризація робочої сили», або «вимивання середнього сегмента».

Результати моїх новітніх досліджень у цій сфері не лише підтвердили тренд до підвищення значущості довиробничої та післявиробничої стадій у

відтворювальних процесах і формуванні вартості, а й засвідчили трансформацію так званої «посмішки» в інше графічне зображення, яке претендує на назву «grimasi смутку». На останок ще раз наголошу на тому, що неочікувана нами реальність у цій царині — разюче скорочення частки виробничої стадії у формуванні доданої вартості. З огляду на новітні тренди у цій площині, можна передбачити, що надалі довиробнича і післявиробнича стадії завойовуватимуть дедалі нові позиції у створенні та відтворенні суспільного продукту і формуванні вартості. Це означає, що становлення трудового виміру нової економіки має відбуватися з урахуванням підвищення значущості у відтворювальному процесі проектних, дослідних, конструкторських, технологічних робіт, маркетингових досліджень, післяпродажного обслуговування. Водночас слід визнати, що виявилися завищеними колишні оцінки щодо масштабів і домінування в новій економіці **інноваційної, інтелектуальної праці**.

До завищених очікувань і відповідних висновків відносяться й прогнози недалекого майбутнього щодо гуманізації праці за нової економіки, масштабних очікуваних зрушень у соціалізації відносин між працею і капіталом. Названі, як і деякі інші передбачення та очікування, не справдились, а отже, ера комунізму в соціально-трудої сфері, образно кажучи, відтермінується.

Окреслені щойно завищені оцінки тісно корелюють ще з одним неочікуваним трендом. Так, складовою отриманих результатів і висновків, які мають принципово важливе значення для розуміння природи соціально-трудої трансформацій і водночас виявилися дещо неочікуваними, недооціненими дотепер, принаймні такими, що перебували на другому плані в прогнозуванні майбутнього світу праці та зайнятості, є переконливі підтвердження дії феномену, що дістав назву **вихолощення економіки**. Прояви останнього, за моєю оцінкою, мають негативні наслідки для соціально-трудої сфери [5].

Це явище має багато проявів, але новим і таким, що характеризується вкрай негативними наслідками для стабільної, гарантованої, високооплачуваної зайнятості середнього класу, є трансформація робіт, які дотепер були надскладними і складними, у роботи прості за змістом (з позицій трудої функцій). Причина такої трансформації — інтенсивне насичення суспільного виробництва інформаційними системами, елементами штучного інтелекту, кіберсистемами, нанотехнологіями, хмарними технологіями тощо, які перебирають на себе комунікативні, аналітичні, інтелектуальні, розумові функції. Іншими словами, раніше технології, технічні пристрої були при людині, а нині людина дедалі більше перебуває при них.

Унаслідок того, що технології Четвертої промислової революції, як й інші технології постіндустріальної доби, здатні перебрати на себе виконання і простих, і складних, і надскладних функцій, що їх дотепер виконувала людина, відбудеться (і вже частково це є) багатопланове, великомасштабне вихолощення у сфері зайнятості. Йдеться не тільки і не стільки про зникнення з штатних розписів окремих посад, заміну посад високооплачуваних низькооплачуваними (з огляду на спрощення трудої функцій), скільки про вихолощення цілих сегментів, сфер професійної діяльності (юристи, обліковці, у майбутньому — водії вантажних перевезень тощо).

Отже, представники різних наукових шкіл-трудовиків повинні звернути увагу на окремі «домашні завдання», з якими слід впоратися, виходячи при цьому з таких настанов:

- необхідно наполегливо опановувати міждисциплінарну методологію і водночас розширювати горизонти наукових досліджень, формувати нову економічну теорію праці;
- суто трудового підходу до розуміння філософії нової економіки та її соціально-трудової реальності вкрай недостатньо;
- без залучення методології, інструментарію, теоретичних досліджень демографів, соціальних філософів, глобалістів, психологів, соціологів світи, які нас оточують, виявлятимуться лише фрагментами, клаптиками, а достеменно мозаїка світу самих людей, світу праці та зайнятості залишатиметься за кадром;
- без міждисциплінарного підходу, комплексних і системних досліджень будемо і надалі знати все більше і більше про все менше і менше, а світ праці та зайнятості при цьому поставатиме в ментальних моделях у перекрученому вигляді.

Слід констатувати, що чи не найбільших проривних результатів у дослідженні соціально-трудової проблематики науковій школі трудовиків вдалося досягти, коли опорами концептів постав міждисциплінарний підхід, теоретико-методологічний і прикладний інструментарій демографії — XXI; глобалізації — XXI; суспільного поділу праці — XXI; політико-економічного конструкту — XXI; інституціоналізму — XXI; цифровізації, формування нових бізнес-моделей та інших інститутів нової економіки. На мою думку, часткова, локальна, суто трудова реальність перестала існувати як певна автономія, як самодостатній інститут. Світ праці, світ людей перестав бути «моносвітом», суто трудовим, він став гібридним, соціокультурним, глобальним.

До складових «домашніх завдань», з якими маємо успішно впоратися, слід віднести розвиток теорії та практики управління персоналом за умов, коли на ринок праці виходить дедалі більше представників покоління Z [14]. Цілком очевидною стає потреба в перебудові всіх складових системи управління персоналом організацій з урахуванням розширення присутності на робочих місцях персоналу «цифрового покоління». Можна передбачити, що більшість форм і методів добору, розвитку персоналу, матеріальної та нематеріальної мотивації, оцінювання результатів трудової діяльності, які нині домінують у практиці управління персоналом організацій, покоління Z сприйматиме (і вже сприймає) як архаїзм, рудимент індустріальної доби.

Горизонт подальших наукових розвідок буде пов'язаний з пошуком і науковою аргументацією інноваційних HR-технологій, які працюватимуть на усунення асиметрій у взаємодії покоління Z і платформи «Праця 4.0». Об'єктивний аналіз змін, що відбуваються за становлення платформи «Праця 4.0» у контексті міжпоколінного аналізу, — це перший крок на шляху до подолання небажаного розвитку подій на полі праці та зайнятості, створення передумов для підвищення соціальної якості. Отже, ми маємо зробити все можливе, щоб не проспати майбутнє, яке вже настало.

Розглядаючи «домашні завдання» на прийдешній період, особливий акцент слід зробити на такому. Умови нестабільної екосистеми, нова соціоеко-

номічна та епідеміологічна реальність диктують необхідність зосередитися на розробленні прикладних, суспільно корисних проєктів життєдіяльності людини праці задля вирішення двоєдиного завдання — створення умов для безпечної, захищеної від епідеміологічних загроз праці й водночас забезпечення продуктивної зайнятості на основі задіяння узгоджених, односпрямованих регламентів, що містять організаційні, управлінські, адаптаційні, психофізіологічні, безпекові рішення у сфері трудової діяльності.

На завершення ще і ще раз хочу наголосити на такому. В умовах, коли на зміну обмеженим ресурсам приходять необмежені, вторинний сектор втрачає свою значущість на користь третинного, так звані базис і надбудова змінюють свою полярність, позаекономічне відіграє не меншу, а то й більшу роль, ніж суто економічне, відбуваються кардинальні зміни в мотивації та цінностях трудового життя, інструменти, механізми, парадигми, що їх продукувала дотеперішня економічна теорія, у більшості випадків втрачають будь-який сенс.

З огляду на це, на сучасному етапі має відбуватися зміна теоретичного, філософського розуміння дійсності — і техніко-технологічної, і економічної, і соціально-трудова. Не виключено, що саму економіку та її соціально-трудова сферу вже в найближчій перспективі розглядатимуть як уособлення зовсім інших парадигм і відповідних відносин. Задля опанування новітньої філософії суспільного буття слід стати на шлях міждисциплінарних досліджень, відмовитися від заскорузлих схем, моделей, інструментів, що сформувалися за умов дотеперішньої економіки, яка за більшості параметрів є повною протилежністю тій реальності, що інтенсивно формується. Водночас украй важливо подолати догми неолібералізму (на кшталт «вільного ринку», який забезпечує так званий спонтанний порядок), як й інші неприродні -ізми; намагатися дивитися на довколишні світи розплющеними очима; демонструвати здатність розуміти причинно-наслідкові механізми взаємозв'язку і взаємообумовленості технічного, економічного, позаекономічного і соціально-трудова розвитку. Майбутнє щодня намагається наздогнати нас, а тому необхідно все робити краще і швидше — думати, узагальнювати, мислити, досліджувати, діяти, адаптуватися.

Багатоплановість проблематики, що розглядається, та існуючі обмеження щодо обсягу публікації залишили без наукового дискурсу низку явищ і процесів, які мають безпосереднє відношення до формування соціально-трудова реальності — XXI і серед них: складові (підсистеми) нової економіки (цифрова економіка, економіка платформ, шерінгова економіка, однорангова економіка, гіг-економіка), їх особливості й те, як вони впливають на змістові характеристики світу праці та зайнятості; наукова аргументація природи і мегапричин становлення нової моделі соціальної держави за умов цифрової доби; науковий конструкт глобальних трендів і домінант у сфері трудових доходів; дослідження інституту довіри як провідного інструменту регулювання відносин між суб'єктами нової економіки і мережевого суспільства.

Результати наукового пошуку за окресленими напрямками вже достатньо повно розглянуто [15; 16; 17; 18]. Наведені судження, аргументи, засновки переконують у тому, що соціально-трудова реальність перших десятиліть XXI ст. постає як складний симбіоз і нових можливостей, і нових втрат та ви-

кликів для людини праці. Досліджені великомасштабні та різновекторні зміни у сфері праці та зайнятості не можна оцінювати в координатах «добре/погано», «прийнятно/неприйнятно», «сприятливо/несприятливо», а отже, крайні оцінки є недоречними. Трудові практики і моделі праці та зайнятості нині є строкатими, неоднозначними за наслідками, а підходи до їх оцінювання мають бути неупередженими, науково виваженими, багатовимірними.

На мій погляд, коронавірусна криза матиме дедалі більший асоціальний характер. Великою є ймовірність збереження сучасних трендів суспільного поступу, коли зростає соціальна нерівність у різноманітних формах, знижується частка доходів від праці у складі ВВП, нарощуються темпи і масштаби становлення «безлюдної» економіки безлюдноорієнтованих зрушень у соціальній політиці в цілому і соціально-трудовій зокрема.

ЗАМІСТЬ ВИСНОВКІВ

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», більш райдужним, 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. Хотілося б бути таким оптимістом, як, наприклад, Р. Шарма, про якого згадували на початку публікації.

Не виключено, 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 змінитись. Еволюційним шляхом таких змін навряд чи можна досягти, тому вони можуть відбутися, коли людство поставатиме перед небаченими 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 і життєдіяльності, формування нового світогляду та культури, які мають докорінно змінити пріоритети розвитку економіки і суспільства цифрової, постіндустріальної доби. При цьому принципово розуміти, що за повного чи хоча б перманентного припинення нинішньої коронавірусної кризи **повернення людства до того формату людського буття, у якому воно перебувало до лютого — березня 2020 р., вже не буде.** Життєдіяльність кожної людини, домогосподарства, колективу, соціальних груп, спільнот аж до планетарного масштабу відбуватиметься за іншими, поступідеміологічними сценаріями, у яких лише частково збережеться те, що було до COVID-19 і його подальших мутацій (проявів).

За цих умов життєво важливо опанувати мистецтво балансування між збереженням життя людей і відновленням, запуском економіки, не боятися змін і бачити не тільки втрати, а й нові можливості для розвитку, шукати нові, нетрадиційні опори економічного і суспільного поступу. Навіть якщо буде винайдено ефективну вакцину і глобальне оздоровлення населення

розпочнеться невідкладно завдяки використанню медичних засобів, у тому числі вакцинації, криза, яка водночас є і економічною, і соціальною, і епідеміологічною, набуде, на мою думку, застійного характеру. А це означатиме, що уряди, бізнесові структури, усі соціальні партнери від регіонального, національного і аж до наддержавного рівнів повинні орієнтуватися на розробку і реалізацію довгострокової стратегії економічного і соціально-трудоного розвитку. Якщо це полум'я — не пожежа, яку можна швидко загасити, а тривале тління із загрозою загоряння і неконтрольованого поширення, якщо горизонт викликів є тривалим і неочевидним, ми повинні готуватися до глобальних перетворень, сценарію життєдіяльності не катастрофічного, але великомасштабного, різновекторного, багатовимірною. Дійсно, якщо, за висновками найавторитетніших епідеміологів, імовірність життєдіяльності в умовах коронавірусу збережеться на тривалий період, то маємо по-іншому переосмислити все, що здійснювали, продукували дотепер.

Опрацювання проблематики природи соціально-трудоних трансформацій переконує в тому, що простих відповідей на уроках з нинішнього, і особливо майбутнього, соціально-трудоного розвитку — XXI ст. не існує. Отримані ж відповіді мають стимулювати подальше осмислення, зародити бажання у потенційного читача долучитися до наукової дискусії, розробки відповідних проектів задля кращого майбутнього світу праці. І навіть якщо цього не зробити, це не звільнить наукову спільноту від відповідальності за настання його наслідків.

Отже, закликаємо всіх, хто опікується проблематикою соціально-трудоної сфери, людиноцентричного (не)розвитку, спільними зусиллями розширювати горизонти наукових досліджень, виходити за рамки бачення сутності окремих моноявищ і процесів, не гратися в термінологічну еквілібристику, розгляд другорядних явищ і процесів, до того ж, без прирощення знань. За великим рахунком, справа не стільки в нових термінах, констатації очевидних фактів, демонстрації неупорядкованих статистичних даних, що заповнило економічну, соціально-трудоу літературу, а в розумінні природи явищ і процесів, які розгортаються на «полі» соціально-трудоного розвитку, їх очевидних і латентних сутнісних характеристик, самої філософії нової реальності у світі праці та зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шарма Р. Взлеты и падения государств. Силы перемен в посткризисном мире ; [пер. с англ. Н. Шаховой]. — М. : АСТ : Corpus, 2018. — 592 с.
2. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України / Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні ; [ред. К. Ярмолюк-Крюк], 2020. — 36 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
3. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : моногр. [А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін.] ; [за наук. ред. А.М. Колота]. — К. : КНЕУ, 2017. — 500 с.
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт «Праця 4.0» : теоретико-прикладні засади формування та розвитку // Економіка і прогнозування. — 2020. — № 1. — С. 7—31.
5. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудоий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів // Демографія та соціальна економіка. — 2019. — № 1 (35). — С. 97—126.

6. 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.
7. Колот А.М., Герасименко О.О. Детермінанти формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0» // *Вісник Прикарпатського університету*. — Сер. : Економіка. — 2020. — Вип. 15. — С. 80—92.
8. Колот А.М., Герасименко О.О. Демографічні, технологічні та соціально-трудові імперативи економічного розвитку: нові можливості і виклики постіндустріальної доби / Розвиток соціально-трудових відносин: проблеми науки та практики : моногр. ; [С.І. Бандур, Т.А. Костишина, О.О. Нестуля та ін.] ; [за ред. Т.А. Костишиної]. — Полтава, 2020. — 695 с. — С. 7—41.
9. Колодко Г.В. Після пандемії. Економіка і політика у постпандемічному світі // *Економіка України*. — 2020. — № 5. — С. 3—24.
10. Шваб К. Четвертая промышленная революция. — М. : Эксмо, 2017. — 208 с.
11. Elliott L. Robots threaten 15m UK jobs, Says Bank of England's chief economist // *The Guardian*. — 2015. — Nov. 12 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.theguardian.com/business/2015/nov/12/robots-threaten-low-paid-jobs-says-bank-of-england-chief-economist> (дата звернення 14.12.2020).
12. Харарі Ю.Н. 21 урок для 21 століття ; [пер. з англ. О. Дем'янчука]. — К. : Форс Україна, 2018. — 416 с.
13. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості // *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. — 2020. — № 10 (1). — С. 33—54.
14. Колот А.М., Герасименко О.О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії // *Демографія та соціальна економіка*. — 2020. — № 2 (40). — С. 103—138.
15. 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.
16. Колот А.М., Герасименко О.О. Довіра як інститут у дзеркалі нових можливостей, викликів та імперативів соціально-економічного розвитку // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. — 2018. — № 2. — С. 8—26.
17. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціальна держава: генезис і перспективи розвитку // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. — 2017. — № 1. — С. 8—36.
18. Колот А.М. До філософії нової економіки та соціально-трудової реальності — XXI / *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку* : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 11—12 листопада 2020 р.). — К. : КНЕУ, 2021. — 360 с. — С. 25—58.

Стаття надійшла 29.12.2020

REFERENCES

1. Sharma R. *The Rise and Fall of Nations: Forces of Change in the Post-Crisis World*. Moscow, AST, CORPUS, 2018 [in Russian].
2. Kolot A., Herasymenko O. *The sphere of Labor in the Conditions of the Global Socio-Economic reality 2020: Challenges for Ukraine*. Representation of the Friedrich Ebert Foundation in Ukraine. K. Yarmolyuk-Kryok (Ed.). 2020, available at: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> [in Ukrainian].
3. *Decent Work: Imperatives, Ukrainian Realities, Support Mechanisms*. A.M. Kolot, V.M. Daniuk, O.O. Herasymenko et al. (Eds.). Kyiv, KNEU, 2017 [in Ukrainian].
4. Kolot A., Herasymenko O. Labor 4.0 concept: theoretical-applicable principles of formation and development. *Economy and Forecasting*, No. 1, 2020, pp. 7-31 [in Ukrainian].
5. Kolot A., Herasymenko O. Social and labor development in the XXI century: to the nature of global changes, new opportunities, limitations and challenges. *Demography and Social Economy*, No. 1 (35), 2019, pp. 97-126 [in Ukrainian].

6. 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*, Vol. 13, No. 2, 2020, pp. 70-92.
7. Kolot A., Herasymenko O. Determinants of formation of social and labor platform «Labor 4.0». *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University. Series: Economy*, Iss. 15, 2020, pp. 80-92 [in Ukrainian].
8. Kolot A., Herasymenko O. Demographic, Technological and Socio-Labor Imperatives of Economic Development: New Opportunities and Challenges of the Post-Industrial Era, in: *Development of Social and Labor Relations: Problems of Science and Practice*. S.I. Bandur, T.A. Kostyshyna, O.O. Nestulya et al. (Eds.). Poltava, 2020, pp. 7-41 [in Ukrainian].
9. Kolodko Grz. After. Economics and politics of the post-pandemic world. *Economy of Ukraine*, No. 5, 2020, pp. 3-24 [in Ukrainian].
10. Schwab K. *The Fourth Industrial Revolution*. Moscow, Eksmo, 2017 [in Russian].
11. Elliott L. Robots threaten 15m UK jobs, Says Bank of England's chief economist. *The Guardian*, November 15, 2015, available at: <https://www.theguardian.com/business/2015/nov/12/robots-threaten-low-paid-jobs-says-bank-of-england-chief-economist> (accessed on 14.12.2020).
12. Harari Yu. N. *21 Lessons for the 21st Century*. Kyiv, Fors Ukraine, 2018 [in Ukrainian].
13. Kolot A., Herasymenko O. Digital transformation and new business models as determinants of formation of the economy of nontypical employment. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, No. 10 (1), 2020, pp. 33-54 [in Ukrainian].
14. Kolot A., Herasymenko O. Generation Z and socio-labor platform «Work 4.0»: interaction imperatives. *Demography and Social Economy*, No. 2 (40), 2020, pp. 103-138 [in Ukrainian].
15. Kolot A., Herasymenko O. Latest global trends in the area of employment and income and their impact on social inequality. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, No. 1 (15), 2018, pp. 6-34 [in Ukrainian].
16. Kolot A., Herasymenko O. Trust as an institute in the mirror of new challenges, imperatives and possibilities of socio-economic development. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, No. 2, 2018, pp. 8-26 [in Ukrainian].
17. Kolot A., Herasymenko O. Social welfare state: genesis and prospects of development. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, No. 1, 2017, pp. 8-36 [in Ukrainian].
18. Kolot A. To the Philosophy of the New Economy and Socio-Labor Reality — XXI, in: *Social and Labor Sphere in the Coordinates of the New Economy and Global Socio-Economic Reality: Challenges, Ways of Development*. Kyiv, KNEU, 2021, p. 25-58 [in Ukrainian].

Received on December 29, 2020

Anatoliy Kolot, Dr. Sci. (Econ.), Professor,
Vice-rector on Scientific and Pedagogical Work, Professor of the Department
of Personnel Management and Labour Economics Department,
Kyiv National Economic University after Vadym Hetman,
54/1, Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine

SOCIAL AND LABOR REALITY — XXI: PHILOSOPHY OF FORMATION, OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

The argument for the relevance of the topic of the article is the lack of systematic, interdisciplinary research on modern transformations of the complex world of work and employment, which form a new social and labor reality. The quintessence of the article is a scientific explanation of the philosophy of formation of social and labor reality — XXI, the core of which is the institute Labor4.0 in response to the challenges of the technological structure of «Industry 4.0».

New aspects of work and employment of the first decades of the XXI century are studied, the increase of knowledge in this field is covered by clarifying the essence of the changes caused by the coronaviruscrisis and their consequences for the social and labor platform Labor 4.0. The

determinants of the formation of social and labor reality — XXI are identified and substantiated. The necessity of rethinking the prospects of social and labor development in the context of demographic changes is proved, the gains and losses for the «end of labor» in its classical sense are argued, the changes in the social and labor sphere with the formation of a new phenomenon, the post-global economy, are distinguished.

The semantic components of the Labor 4.0 model are revealed. Emphasis is placed on the need to implement mixed (non-standard) labor regulations in the context of restrictions related to the COVID-19 pandemic, which will strengthen socio-economic security at all levels and harmonize relations between all labor market actors. The relationship and interdependence of the two institutions formed during the coronavirus crisis are studied. The priority directions of further development of labor science are outlined. The study focuses on understanding the philosophy of social and labor progress and the formation of modern in the social and labor «field»: Labor 4.0 and the economy of non-standard employment (gig-economy). The necessity of changing the theoretical, philosophical understanding of demoeconomic, technical-technological, epidemiological and social and labor reality is substantiated. The urgency of changing the vectors of socio-economic policy with the advent of worldview, economic and social culture of the new, digital, post-industrial era is proved.

The presented scientific argumentation of the philosophy of modern transformations of the social and labor sphere will serve as a scientific basis for further development of the «road map» of its development on the basis of human-centeredness.

Keywords: *social and labor sphere; social and labor development; new economy; socio-economic reality; Labor 4.0 concept; global challenges.*