



<https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>

УДК 331.103:005.3312.04.2022

JEL: J00, J22

А.М. КОЛОТ, д-р екон. наук, проф., заслужений діяч науки і техніки України, проректор з науково-педагогічної роботи, професор кафедри соціоекономіки та управління персоналом ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» просп. Перемоги, 54/1, 03057, Київ, Україна
e-mail: kolot@kneu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4393-9806>

О.О. ГЕРАСИМЕНКО, канд. екон. наук, доц., доцент кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності Київський національний університет імені Тараса Шевченка вул. Васильківська, 90-а, 03022, Київ, Україна
e-mail: herasymenkomiid@knu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1122-1189>

НОВІТНІ ФОРМАТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПРИРОДА, ВИКЛИКИ, ТРАЄКТОРІЇ РОЗВИТКУ

Наведено наукову аргументацію трансформації трудової діяльності як компоненти нової суспільної (не)нормальності, що постає симбіозом трьох «великих вибухів» — інформаційно-цифрових трансформацій, епідеміологічних реалій, воєнної агресії. Викладено авторське бачення щодо походження, характеру і природи «великих вибухів», сфокусовано увагу на їх наслідках для соціально-трудового розвитку. Розкрито змістові характеристики феноменів атомізації життєвого простору і дифузії форм діяльності в умовах коронавірусної реальності та воєнного стану. Окреслено суспільно прийнятні траєкторії розвитку форматів організації трудової діяльності за нової (не)нормальності.

Ключові слова: нова (не)нормальність; соціально-трудова трансформація; атомізація життєвого простору; дифузія трудової діяльності; організація суспільної праці; дистанційна зайнятість; віддалена робота.

Явища і процеси нової соціоекономічної реальності — інформаційно-цифрові трансформації та санітарно-епідеміологічні обмеження, які в ментальній моделі авторів постають як «великий вибух-1» і «великий вибух-2», з одного боку, й воєнна агресія Російської Федерації та її наслідки, з другого, —

Ц и т у в а н н я: Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 59—76. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>

спричинили докорінні зміни в усіх складових сфери праці й зайнятості, обумовили становлення нового формату життєдіяльності економічно активної людини, призвели до негативної динаміки якості трудового життя, зруйнували очікування українського суспільства щодо можливості досягнення позитивної динаміки соціальної якості в найближчому майбутньому. За оцінками ООН, якщо війна затягнеться на рік, то близько 90% українців можуть зіткнутися з бідністю і крайньою економічною вразливістю¹.

Є всі підстави стверджувати: нові можливості, нові ризики і загрози, нові багатовекторні виклики, що їх продукують постіндустріальна економіка і мережеве суспільство як формат соціоекономічної реальності 2020-х років, нині зазнають тотальних змін. Комплекс чинників трансформації світу праці та зайнятості, природа яких розкрита авторами у фундаментальному монографічному дослідженні «Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку» [1], потребує нового прочитання і доповнення з урахуванням умов повномасштабної війни з ізвічним ворогом.

У попередніх наукових розвідках нами передбачалася можливість настання «великого вибуху-3», фундаментальними засадами якого, за нашим баченням, мали б стати інша структура та інша ієрархія цінностей, домінування людиноцентричності, розбудова етичної економіки [1, с. 456]. Проте очікування і надії на людиноцентричний розвиток зруйновано задумами і діями кремлівського політикуму. Прогнози наукового і експертного середовища не могли передбачити варварської воєнної агресії, яку людська свідомість узагалі не спроможна сприйняти. На превеликий жаль і нестерпний біль, «великий вибух-3» набув іншої форми, ставши проявом масштабного жажіття того етапу української історії, що розпочався вранці 24 лютого 2022 р.

На тлі передбачень подальшого соціально-трудоного розвитку в координатах Четвертої промислової революції нині точка відліку можливостей і загроз змістилась у простір «великого вибуху-3», який змінив усі життєві канони українського соціуму і української економіки, пронизавши трагічною бідною й невизначеністю всі сфери життєдіяльності людини.

Усі ми поза власною волею стали свідками того, як хиткість, тривожність і непередбачуваність, що на порядок перевищують традиційне розуміння прекарності, нестабільності, заповнили всі ніші життєдіяльності. Нові реалії стали такими, що за умов воєнного стану, запровадженого в Україні 24 лютого 2022 р., відбувається подальша атомізація простору, в якому перебуває економічно активна людина, яка змушена була організувати робоче місце у власному помешканні з дотриманням бодай елементарних правил безпеки чи змінити локацію в пошуках прихистку від воєнної агресії.

Це і багато іншого, що після вторгнення російської армії на нашу землю кардинально змінило усталене життя на теренах України, потребують наукової аргументації у контексті пошуку суспільно прийнятних траєкторій опрацювання і розвитку форматів організації трудової діяльності. Зауважимо, що завданням соціально відповідальних науковців є не замовчування цих проблем, не демонстрація спостережливої позиції, керуючись гаслом «Життя по-

¹ ООН прогнозує збіднення 90% населення України в разі тривалої війни. *Економічна правда*. 2022. 16 бер. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/03/16/684111/> (дата звернення: 20.03.2022).

каже...», а навпаки, заповзятість, прагнення достукатися до кожного, від кого залежить вироблення і реалізація соціально-трудова політики коронавірусного та посткоронавірусного періодів, воєнного та поствоєнного станів.

У цьому контексті для наукового середовища й практикуму актуалізується пошук відповідей на низку запитань, серед яких: Як впливає реальність воєнного стану, що нашарувався на коронавірусну дійсність, на соціальні й трудові практики, мотиваційні настанови, поведінку суб'єктів соціально-трудова відносин? Який взаємовплив справляють атомізація життєвого простору і дифузія форм діяльності в умовах воєнного стану? Як впливають умови віддаленої роботи на соціальне буття і соціальну якість життєдіяльності економічно активної людини?

У пошуках відповідей на поставлені запитання визначено **мету статті** — сформулювати теоретико-прикладні гіпотези й надати наукову аргументацію посиленого прояву новітніх трендів у царині праці: атомізації життєвого простору економічно активної людини і дифузії форм життєдіяльності під впливом нових можливостей, викликів та загроз, що їх продукують економіка цифрової доби, пандемійні та постпандемійні реалії і воєнна агресія, яка межує з геноцидом українського суспільства.

Головним результатом дослідження є авторська ментальна модель трансформацій трудової діяльності як компоненти суспільної нової (не)нормальності цифрової, пандемійної та постпандемійної доби, воєнного стану й активних бойових дій.

Практика незаперечно свідчить: за надкороткий за історичними мірками період світ праці та зайнятості і в національному, і в глобальному вимірах зазнав кардинальних змін. Останні стосуються чи не всіх компонент складного, багаторівневого, економічно і соціально значущого інституту, яким є соціально-трудова сфера, що охоплює критично важливі для кожної економічно активної людини підсистеми, а саме зайнятість, продуктивну працю, трудові доходи, мотивацію і розподільні відносини, соціальний діалог тощо.

Природа змін у всіх складових соціально-трудова розвитку була і залишається одним з напрямів наукового пошуку, що його протягом останніх років здійснювали автори цієї статті [2—7]. З позицій міждисциплінарного підходу досліджено нові грані світу економіки, праці та зайнятості за сучасної, цифрової доби; виокремлено мегапричини розбудови нової платформи соціально-трудова розвитку; розкрито авторське бачення моделі праці й зайнятості, адекватної умовам першої половини ХХІ ст.; висвітлено зміни у сфері праці й зайнятості за настання коронакризи та її наслідків; аргументовано необхідність розроблення 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 в царині трудової діяльності [1].

Як зазначалося, природа глибоких, багатопланових, різновекторних, суперечливих за наслідками змін у соціально-трудова сфері досліджується нами через призму трансформацій, які в авторській ментальній моделі стали як так звані «великий вибух-1» і «великий вибух-2».

Перший має техніко-технологічний, інформаційно-комунікаційний характер походження, що іманентне «Індустрії 4.0». Ще наприкінці ХХ — на початку ХХІ ст. прогнози провідних гуру економічної та соціологічної думки були переповнені твердженнями, що глобальний соціум під впливом новітніх техніко-технологічних, інформаційно-комунікаційних та інших суспільно значущих новацій здійснить прорив у якості життя в цілому і трудового зокрема, зросте задоволеність працею, відбудеться пом'якшення життєво значущих проблем, які пов'язані із зростаючою соціальною нерівністю, соціальною несправедливістю та відчуженням у широкому його розумінні. Утім Четверта промислова революція і шостий технологічний уклад не супроводжувалися всі останні роки суспільно очікуваними змінами в царині соціально-трудоного розвитку.

Неупереджений аналіз свідчить, що вплив «великого вибуху-1» на соціально-трудоного сферу є неоднозначним, багатовекторним і строкатим. Відмітна характеристика новітніх технологій полягає в тому, що їх запровадження зумовлюватиме вивільнення значної чисельності працюючих, і особливо зайнятих виконанням рутинних, простих операцій управлінсько-допоміжного, обслуговуючого характеру, і водночас продукуватиме створення нових робочих місць у інноваційно- та креативноорієнтованих секторах. За даними щорічної доповіді Світового економічного форуму, до 2022 р. 75 млн робочих місць планувалося замінити роботами і передбачалося, що 133 млн людей зможуть знайти роботу в новій економіці². За даними дослідження Ecorys UK Ltd, виконаного на замовлення уряду Великої Британії, уже до 2022 р. приблизно 22% нових робочих місць у світовій економіці мали бути створені завдяки появі нових цифрових професій³. За наявними сценаріями, авторами яких є представники численних далеко не оптимістичних прогнозів, у 2030 р. функціонуючої робочої сили й у абсолютному, й у відносному вираженні буде набагато менше, вона буде старшою за віком з тенденцією до відмирання близько половини професій.

Другий феномен — «великий вибух-2» — має епідеміологічне походження і уособлюється з планетарним лихом, започаткованим оголошенням пандемії COVID-19. Глобальна коронавірусна криза суттєво вплинула на людський розвиток, і цей вплив посилюється. За останні 30 років, за висловлюванням адміністратора ПРООН А. Штайнера, у світі відбулося багато криз, включно з глобальною фінансовою кризою 2008—2009 рр. Кожна з них сильно вдарила по людському розвитку, але в цілому досягнення у сфері розвитку накопичувалися рік у рік. COVID-19 з його потрійним ударом — по охороні здоров'я, освіті та рівнях доходів — може суттєво змінити цю тенденцію⁴.

Заходи, що були запроваджені національними інститутами влади, у тому числі України, з метою обмеження поширення COVID-19 і уникнення

² The Future of Jobs Report 2018. *World Economic Forum*. 2018. Sep 17. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018> (дата звернення: 16.03.2022).

³ Digital skills for the UK economy. UK Government. 2016. Jan. 130 p. P. 22. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/492889/DCMSDigitalSkillsReportJan2016.pdf

⁴ Индекс глобального развития из-за COVID-19 впервые за 30 лет наблюдений покажет отрицательные значения. *Интерфакс-Украина*. 2020. 20 трав. URL: <https://interfax.com.ua/news/general/663660.html> (дата звернення: 10.03.2022).

масштабних втрат серед населення, мають, як мінімум, потрібні наслідки для економічного зростання. *Перший* — це шок пропозиції. Органами законодавчої і виконавчої влади й місцевого самоврядування адміністративним шляхом призупинено господарську, підприємницьку діяльність низки секторів економіки, серед яких туризм, громадське харчування, транспорт, індустрія спорту і розваг. *Другий* — це шок попиту. Ідеться про те, що доходи суб'єктів господарської діяльності, а отже, і пов'язаних з секторами економіки домогосподарств, діяльність яких було призупинено, заборонено чи обмежено, стрімко знизилися, і цей процес триває. Абсолютна більшість домогосподарств, і в першу чергу вже згадані, обмежили витрати через зниження доходів, погіршення споживчих настроїв і непередбачуваність у майбутньому. За короткий період приватне споживання сконцентрувалося на товарах першої необхідності. Попит на інші товари різко зменшився, що має негативний вплив на всі сфери економічної діяльності. *Третій* — шок міжнародної торгівлі. Обмеження вільного переміщення товарів, людей, зниження до мінімуму міграційних потоків, подорожей призвели до порушення глобальних логістичних ланцюгів, дефіциту проміжних товарів з країн, які зазнали найбільших втрат від пандемії COVID-19. Нині до цих наслідків для економічного зростання української економіки додається четвертий шок — шок інтенсивних міграцій, який вносить суттєві зміни в усі складові глобального і національних ринків праці як у період воєнного стану, так і в перспективі.

За наявними експертними оцінками і даними прикордонних служб, у перший місяць воєнного стану місця свого постійного проживання залишили більш як 7 млн осіб (переважно з 10 областей активних бойових дій та воєнного протистояння з ворогом — Вінницької, Донецької, Запорізької, Київської та Києва, Луганської, Миколаївської, Сумської, Харківської, Херсонської, Чернігівської), з них державний кордон перетнули приблизно 3 млн осіб, а ще понад 4 млн переїхали у відносно безпечні місця перебування, передусім у західні області України. Серед тих, хто покинув терени України, лівова частка — це матері з дітьми, люди похилого віку. Є серед них і ті, хто скористалися можливістю набути статусу біженця чи тимчасового прибулого, маючи намір залишитися за межами України і після завершення воєнного стану.

Розгляд авторами природи змін у соціально-трудої сфері в контексті тих перетворень і трансформацій, які є суттю двох «великих вибухів», про які йшлося, був і залишається виправданим, методологічним і практично вивіреним. Але, як кажуть у народі: «Біда не приходять одна». Навіть у страшному сні важко було уявити настання чергового лиха — воєнної агресії з боку РФ, яка в черговий раз змінила, «перекроїла», модифікувала, перебудувала на воєнний лад, торкнулася прямо чи побічно всього, що пов'язане зі світом праці й зайнятості. Цей світ черговий раз, образно кажучи, перевернувся, і перспективи його повернення на «мирні «рейки» — це питання, одне з найбільш важливих і критично важливих для нації, держави, кожного з нас.

До передумов організації трудової діяльності поза приміщенням роботодавця за поширення проривних досягнень Четвертої промислової революції і віддалених режимів роботи в умовах епідемії коронавірусу додалася

вимушена потреба в безпечному робочому місці в період воєнного часу. За наявними даними, у перші місяці після оголошення пандемії близько 40% глобальної традиційної зайнятості було трансформовано в зайнятість за віддалених режимів роботи. Дистанційна зайнятість, фріланс, робота на дому потіснили стандартну організацію праці. У надкороткий історичний період світ праці та зайнятості набув іншого, коронавірусного, а згодом — посткоронавірусного формату. Пандемія COVID-19 суттєво змінила майже всі складові економічного і суспільного життя, але чи не найбільш різючі трансформації відбулись у світі праці. З цього приводу один з найвідоміших політичних аналітиків США, експерт з міжнародних відносин Ф. Закарія зазначає: «Можливо, найважливіша економічна тенденція, яка постала внаслідок COVID-19, стосуватиметься природи роботи як такої. За даними звіту Массачусетського технологічного інституту, що вийшов за кілька тижнів після початку кризи, близько третини американців, які раніше їздили на роботу, стали працювати з дому. Приблизно тоді ж одна з найбільших компаній Індії, Tata Consultancy Services, оголосила, що з огляду на кризу ухвалює рішення про переведення 75% працівників на віддалену роботу до 2025 року. «Ми не вважаємо, що для 100% продуктивності на наших об'єктах має перебувати понад 25% робочої сили», — сказав головний операційний директор Tata Consultancy Services Н.Г. Субраманіам. Коли ЗМІ заговорили про те, що це нове правило стосуватиметься 250 000 з 350 000 працівників Tata Consultancy Services в Індії, компанія зробила уточнення: насправді воно стосуватиметься 450 000 найманих працівників у всьому світі. За даними опитувань американських та європейських фірм, більшість із них має намір зробити деякі посади дистанційними на постійній основі; вони вважають, що це дасть змогу зберігати продуктивність, водночас надаючи працівникам більше гнучкості і заощаджуючи витрати на офісні приміщення» [8, с. 93].

За даними, що оприлюднені на Всесвітньому економічному форумі, у середині 2020 р. 93% працівників проживали в країнах, у яких були запроваджені заходи щодо переходу на змішану, зокрема віддалену, форму організації праці з метою блокування поширення коронавірусної інфекції. При цьому лише окремі сфери економічної діяльності, а саме охорона здоров'я, логістика, частково торгівля, транспорт, державна служба, продовжували роботу в умовах посиленої санітарно-епідеміологічної безпеки. У країнах ОЕСР 39% функціонуючої робочої сили було переведено у формат масової віддаленої роботи; більш як 50% глобальних компаній інтенсивно запроваджували автоматизовані виробничі процеси і вдалися до скорочення персоналу⁵.

Нові форми зайнятості й режими роботи стали відповіддю на виклики нової реальності в соціально-трудовій сфері, постаючи симбіозом як взаємовигідних регламентів організації праці, так і потенційних і реальних втрат для працівників та роботодавців.

⁵ Див. докладніше: Презавантаження майбутнього порядку денного у сфері праці: руйнування і оновлення у світі після COVID. Офіційний документ Світового економічного форуму 2021, що відбувся в Давосі в онлайн-режимі.

З приводу сприйняття нової реальності за настання коронакризи український науковець Г.Г. Почепцов зазначає: «Сучасна людина вперше потрапила в ситуацію катастрофи, хоча і частково перебільшену. Її комфортне існування раптово перервалося, і ніхто її про це не попереджав. Усе її життя йшло за зростаючого рівня комфортності, і раптом — повний провал. До цього кожне покоління перевершувало попереднє. При цьому не можна звинувачувати у всьому свій власний уряд, оскільки це торкнулося всіх країн. Летючі миші з Уханя облетіли всіх...» [9, с. 52].

Зауважимо, що пандемійна реальність обумовила глибокі зміни в усіх складових життєдіяльності людини. За наявними даними, у Великій Британії зафіксовано такі зміни в поведінці людей за настання коронакризи: 49% — відчувають неспокій і депресивність; 38% — сплять менше норми; 35% — більше харчуються, до того ж менш здоровою їжею; 19% — споживають більше алкоголю; 19% — стали більше сваритися; 25% — декілька разів на день ведуть пошук нової інформації про пандемію коронавірусу; 7% — звертаються щогодини або частіше до медіа з питань коронавірусу; іншою стає навіть тематика снів⁶. Наведені дані, як і безліч інших реалій сьогодення, дають підстави стверджувати, що коронакриза породжує новий тип людини — людини карантинної, атомізованої, яку дедалі більше поглинає так званий «негативний» індивідуалізм.

Проте ще декілька місяців тому навряд чи хтось міг передбачити для населення України надмасштабний і такий, що межує з катастрофою суспільного буття, соціальний стан, пов'язаний далеко не із спричиненою коронавірусом епідеміологічною небезпекою. Найбільшою загрозою і найбільш чітким викликом у життєдіяльності українців стала російська воєнна агресія. Як зазначив директор Інституту соціології НАН України Євген Головаха, «до епідемії COVID-19 додалася смертоносна імперська чума. Безперечно, вона суттєво позначиться і на Україні, і на всьому світі. Будуть соціальні, політичні та психологічні наслідки» [10].

Водночас українське суспільство зберігає нездоланну віру в перемогу над ворогом і світле майбутнє своєї країни. Як свідчать результати опитування від 19 березня 2022 р., проведеного соціологічною групою «Рейтинг», у 47% українців віком від 18 до 50 років зберігається активна життєва позиція. Більшість з них наразі мають роботу і не відчувають песимізму, розпачі чи апатії в умовах війни. Наявність зайнятості в умовах воєнного стану — дистанційної (66%) або ж стандартної — впливає на впевненість у власних силах під час подолання життєвих труднощів, а активна життєва позиція сприяє тому, що на четвертому тижні війни українці не вдалися до пригнічених настроїв⁷.

Порівняння настроїв українців у період воєнного стану з квітнем 2020 р. демонструє, наскільки війна за рівнем соціального налаштування відрізняється від умов, що породжені пандемією. Зокрема, як засвідчило комплексне опи-

⁶ Life under lockdown: coronavirus in the UK. *King's College London*. 2020. Apr 09. URL: <https://www.kcl.ac.uk/news/life-under-lockdown-coronavirus-in-the-uk> (дата звернення: 02.03.2022).

⁷ Кречетова Діана. Як українці адаптуються до життя в умовах війни? *Українська правда*. 2022. 23 бер. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2022/03/23/247941/> (дата звернення: 28.03.2022).

тування, проведене в рамках проекту «Україна в умовах війни», частка тих, хто постійно перебувають на зв'язку з рідними, зросла з 27 до 72%. Така сама тенденція проявляється й у спілкуванні з друзями: зростання з 15 до 48%⁸.

Отже, з'явилася принципово нова (не)нормальність, яка потребує осмислення, усвідомлення, неупереджених оцінок, переконання, що глобальний соціум постав перед необхідністю розбудови нової моделі соціально-трудового розвитку, нового формату організації суспільної праці, з розумінням природи нових викликів, ризиків і загроз.

Усі ми є мимовільними свідками того, як явища, процеси, політико-воєнні рішення, які обумовили прийняття карколомних рішень, які в нашій ментальній моделі постали як так звані три «великих вибухи», не тільки призвели до прекаризації (нестійкості, хиткості, непередбачуваності) сфери безпосереднього докладання праці, а й поширилися на світ, у якому людина перебуває поза роботою. «Ера достатку», революція в співвідношенні робочого і неробочого часу, наповнення останнього достеменними цінностями, що у 1920—1930-ті роки пророкував Дж.М. Кейнс, не настали [11, с. 60—69].

Дійсно, серед «підводних каменів», які виникають на шляху соціально-трудова трансформацій, — нова демографічна ситуація. За оцінками директорки Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України Е. Лібанової, на середину березня 2022 р. чисельність біженців (людей, які шукають тимчасового захисту), що перетнули кордон починаючи з 24 лютого, сягнула 3,2 млн осіб. Є ризик того, що певна частка найбільш кваліфікованих, мобільних українців, які виїхали за кордон у період воєнного стану, не повернеться на батьківщину, швидко знайде собі роботу й адаптується до життя в країні, до якої емігрували. Чисельність тимчасово переміщених осіб у межах України за цей час повномасштабної війни становить 3,5—4 млн осіб⁹.

Згідно з даними Міжнародної організації міграції, за два місяці російської воєнної агресії кожен шостий українець, а це понад 7,7 млн осіб, став вимушеним переселенцем унаслідок обстрілів і бойових дій російських окупантів. Частка внутрішньопереміщених осіб відносно загальної чисельності населення України сягає 17%¹⁰. Управління Верховного комісара ООН у справах біженців опублікувало дані про те, що через повномасштабне вторгнення РФ з України виїхало понад 5 млн людей¹¹. Як свідчать результати опитування, проведеного спільноту програмістів DOU, серед ІТ-фахівців, за підсумками обробки близько 7000 анкет, протягом першого місяця війни

⁸ Шосте загальнонаціональне опитування: адаптація українців до умов війни. *Соціологічна група РЕЙТИНГ*. 2022. 19 бер. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/shesto_y_obschenacionalnyy_opros_adaptaciya_ukraincev_k_usloviyam_voyny_19_marta_2022.html (дата звернення: 28.03.2022).

⁹ Портрет абсолютно іншого українця. Інтерв'ю НВ із професоркою Лібановою про кардинальні зміни в суспільстві. *НВ*. 2022. 31 бер. URL: <https://life.nv.ua/ukr/socium/viynav-ukrajini-yak-zminilosya-ukrajinske-suspilstvo-interv-yu-nv-z-elloyu-libanovoyu-50229900.html> (дата звернення: 03.04.2022).

¹⁰ Кожен шостий українець став вимушеним переселенцем — МОМ. *Аргумент*. 2022. 21 квіт. URL: <https://argumentua.com/novini/kozhen-shostii-ukra-nets-stav-vimushenim-pere-selentsem-mom> (дата звернення: 23.04.2022).

¹¹ Див. детальніше: Від початку війни понад 5 млн людей виїхали з України. *Еспресо*. 2022. 24 квіт. URL: <https://espreso.tv/vid-pochatku-viyni-ponad-5-mln-lyudey-viikhali-z-ukraini-oon> (дата звернення: 26.04.2022).

половина переїхала до безпечніших місць в Україні; за кордон виїхали 14% ІТ-фахівців, з них 80% планують повернутися додому (40% — коли в їхньому регіоні стане безпечно і ще 40% — коли закінчиться війна)¹².

Отже, можна стверджувати: нова «соціальна тканина», що зіткана з реальних і потенційних ризиків та загроз воєнного стану українського соціуму, непізнаних або неусвідомлених викликів і тенденцій соціально-трудоого розвитку, породжує атомізацію життєвого простору економічно активної людини й дифузію форм трудової діяльності, для яких характерні проблеми соціального, психологічного, морально-етичного характеру. В контексті досліджуваної проблематики термін «атомізація» вживається як характеристика стиснення життєвого простору людини, у якому вона перебуває і на роботі, і вдома. Стартом нового етапу атомізації можна вважати так званий «великий вибух-2» (початок березня 2020 р.), а його пролонгацією — так званий «великий вибух-3» (датований 24 лютого 2022 р.).

Нові жорстокі випробування, що настали з початком агресивного вторгнення російських військ на суверенну територію України, не тільки підштовхнули економічно активних людей до продовження традиційної трудової діяльності у віртуальному форматі серед територіально роз'єднаних учасників бізнес-процесів, а й спричинили дифузію трудової діяльності з імплементацією тих її видів і форм, що затребувані в період війни. Нові форми зайнятості та режими роботи стали відповіддю на виклики нової реальності в соціально-трудоовій сфері. Так, за результатами досліджень у рамках проекту «Україна в умовах війни», більше половини (53%) українців, які мали роботу до війни, у період воєнного стану не працюють. Серед працюючих 22% зайняті у звичному режимі, 21% — віддалено або частково, 2% — знайшли нову роботу. Підкреслимо, що масштаби і форми зайнятості — це ідентифікація не лише економічних проблем, але й соціально-психологічних негараздів. Трудова діяльність — це, передусім, стиль і спосіб життя з притаманними каналами спілкування і взаємодії з іншими. Гарантованість зайнятості надає людині впевненості, знижує тривожність, підвищує самооцінку. З початку війни значна частка громадян України втратила таку підтримку і потрапила у вакуум дезадаптації. Найбільше це торкнулося мешканців сходу (74%), молоді до 35 років (60%) і тих, хто покинули своє місто (66%)¹³.

Важливе значення для пояснення наслідків атомізації має розуміння того, що за перенесення робочого місця в помешкання працівника, а тим більше — в разі зміни місця проживання, порушується усталений режим життєдіяльності людини, відбувається стиснення життєвого простору. Цей простір, як правило, примітивізується, стає менш комфортним стосовно і роботи, і «нероботи». Породжується шлейф ускладнень і проблем економічного, соціального, психологічного, морального характеру. Переконливими проявами стиснення або атомізації життєвого простору економічно активної людини в пері-

¹² Українське ІТ в перший місяць війни. Понад 60% залишили свої домівки. *DOU*. 2022. 29 бер. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-war/> (дата звернення: 04.04.2022).

¹³ Шосте загальнонаціональне опитування: адаптація українців до умов війни. *Соціологічна група РЕЙТИНГ*. 2022. 19 бер. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/shestoy_obschenacionalnyy_opros_adaptaciya_ukraincev_k_usloviyam_voyny_19_marta_2022.html (дата звернення: 28.03.2022).

од воєнного стану є відсутність (чи обмеженість) користування громадським транспортом, обмеження поїздок на власному авто і пішохідних переміщень, недоступність відвідування театрів, кінотеатрів, музеїв, інших закладів культурно-розважального, оздоровчого, спортивного характеру. Отже, простір перебування громадян на терені України став абсолютно атомізованим.

У розвиток сказаного привернемо увагу й до ще одного прояву атомізації. Новітня соціоекономічна реальність як симбіоз можливостей, що продукуються інформаційно-телекомунікаційною революцією, коронавірусними обмеженнями й умовами воєнного стану, породжує виклики, з якими більшість представників соціуму донині ще не стикалися. Дійсно, використовуючи можливості інформатизації, цифровізації, інших техніко-технологічних новацій, стало доступним працювати віддалено в будь-який період доби, тижня, за форматом 7/24. У таких умовах, здавалося б, розширилися можливості для відпочинку, але ці можливості, як свідчить практика суспільного буття і на національному рівні, і у світовому просторі, супроводжуються новітніми трендами апропріації позаробочого часу, його прекаризації, використання відведеного на відпочинок часу не за призначенням. Можемо зрозуміти Ж. Бодрійяра, який, характеризуючи реалії сучасної доби, додає до складу відмітних характеристик «драму дозвілля» [12, с. 193—202]. Так звана «драма дозвілля» в класичному її розумінні нині набуває іншого формату, переростаючи в драматизм позаробочого часу. Сучасні реалії українського соціуму, пронизуючи свідомість кожного українця, вносять у повсякденне буття тривогу і страх, невизначеність і невпевненість, що не дозволяє повноцінно відпочити ні фізично, ні морально, отже, і відновити затрачені зусилля. Дозвілля з характерними формами розваг, по суті, зникло з карти життєдіяльності населення України.

Підкреслимо, що надзвичайно актуальний пласт проблем для економічно активної людини, яка опинилася в абсолютно атомізованому просторі, — доходи, оскільки їх наявність дозволяє не тільки задовільнити базові потреби людини, а й вселяє відчуття безпеки і знижує тривожність і занепокоєння перед невизначеністю в майбутньому. В умовах воєнного стану найменш постраждалими виявились отримувачі соціальних трансфертів, працівники бюджетної сфери, працівники, зайняті у сферах життєзабезпечення, які не припиняють діяльність у часи війни. Як свідчать результати опитування дослідницької компанії Gradus Research, через війну для 85% бізнесу в Україні стали реаліями режим часткової роботи або взагалі призупинення функціонування; серед підприємств цієї групи 1% припинили діяльність і не планують відновлення, а 35% призупинили діяльність, чекаючи на кращі часи¹⁴. Водночас для переважної частки економічно активного населення, доходи якого формуються в основному залежно від результатів у сфері зайнятості, умови життєдіяльності суттєво погіршилися. За даними загальнонаціонального опитування, проведеного в березні 2022 р. соціологічною групою «Рейтинг», лише у 18% громадян економічне становище внаслідок

¹⁴ Юрій Тарасовський. Як український бізнес працює під час війни. Головні факти з дослідження Gradus Research. *Forbes*. 2022. 23 бер. URL: <https://forbes.ua/news/v-ukraini-35-biznesu-prizupinili-diyalnist-cherez-viynu-1-ne-planuyut-vidnovlennya-opituvannya-gradus-23032022-4950> (дата звернення: 02.04.2022).

війни не змінилося, у 52 % — погіршилося суттєво, у 28% — скоріше погіршилося; 40% опитаних зазначили, що їх заощаджень вистачить лише на місяць¹⁵. Як показали результати соціологічного дослідження спільноти програмістів DOU, 20% з-поміж опитаних ІТ-фахівців Києва, Харкова, Одеси засвідчили значне зменшення доходів, а 25% — втрату роботи чи зменшення кількості проектів¹⁶. За даними дослідницької компанії Gradus Research, 39% підприємств бізнесового сегмента української економіки не виплачують заробітну плату найманим працівникам¹⁷.

Відстоювали і продовжуємо відстоювати точку зору, що одна з передумов регресу в царині гідної праці та соціальної якості — масштабна і глибинна трансформація життєдіяльності людини, в якій проявляються наші рування нових ризиків, що продукуються «великими вибухами» — технологіями «Індустрії 4.0», викликами і загрозами коронавірусної пандемії, перформатуванням життєвого простору в період воєнного стану.

Атомізація життєвого простору людини як об'єктивно-суб'єктивне й неоднозначне явище нової соціоекономічної реальності, зумовлене детермінантами цифровізації, санітарно-епідеміологічних обмежень і норм воєнного стану, породжує десоціалізацію особистості з багатовимірним шлейфом форм прояву. Чи не найбільш загрозливим феноменом такої атомізації стає «негативна» індивідуалізація особистості, яка насичує життя неочікуваними наслідками, парадоксами, суперечностями, асиметріями, що оточують «індивідуалів». У розвиток попередньої тези підкреслимо, що за введення воєнного стану переважна більшість громадян опинилась у вимушеній самоізоляції. За даними соціологічної групи «Рейтинг», 44% українців потрапили в зону психологічно важкого випробування, тимчасово розділившись із своєю сім'єю; серед молоді таких 50% — найбільший рівень за віком¹⁸. Інстинкт самозбереження і самозахисту від небезпек, що їх продукує війна, спроба зберегти можливість працювати віддалено масштабують неофісні форми організації праці. Для працівників віддалена робота в період війни надає шанс підтримувати зайнятість за місцем працевлаштування, для роботодавців — це спроба відновити призупинену діяльність чи продовжувати функціонування підприємств з дотриманням вимог безпечного перебування на територіях, де не ведуться активні бойові дії.

Переконані, що реалії сьогодення, викликані збереженням пандемійних реалій і запровадженням в Україні воєнного стану, потребують внесення ко-

¹⁵ Шосте загальнонаціональне опитування: адаптація українців до умов війни. *Соціологічна група РЕЙТИНГ*. 2022. 19 бер. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/shestoy_obschenacionalnyu_opros_adaptaciya_ukraincev_k_usloviyam_voynny_19_marta_2022.html (дата звернення: 28.03.2022).

¹⁶ Українське ІТ в перший місяць війни. Понад 60% залишили свої домівки. *DOU*. 2022. 29 бер. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-war/> (дата звернення: 04.04.2022).

¹⁷ Юрій Тарасовський. Як український бізнес працює під час війни. Головні факти з дослідження Gradus Research. *Forbes*. 2022. 23 бер. URL: <https://forbes.ua/news/v-ukraini-35-biznesu-prizupinili-diyalnist-cherez-viynu-1-ne-planuyut-vidnovlennya-opituvannya-gradus-23032022-4950> (дата звернення: 02.04.2022).

¹⁸ Шосте загальнонаціональне опитування: адаптація українців до умов війни. *Соціологічна група РЕЙТИНГ*. 2022. 19 бер. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/shestoy_obschenacionalnyu_opros_adaptaciya_ukraincev_k_usloviyam_voynny_19_marta_2022.html (дата звернення: 28.03.2022).

ректив у ментальні моделі, що сформувались у доковідний і довоєнний період, і цих коректив потребують не в останню чергу усталені концепти індивідуалізації особистості та формування індивідуалізованого суспільства за умов, коли життєвий простір, у якому перебуває людина праці, звужується, атомізується і повернення до колишнього його формату вже не буде.

Відштовхуючись від власних попередніх засновків і драйверів індивідуалізації, чимала частка яких не втратила своєї значущості в період коронакризи, наголошуємо на тому, що проблематика індивідуалізації людини економічної та людини соціальної не є феноменом останніх років, коли цифровізація та епідеміологічні обмеження, з одного боку, і жорстока реальність війни, з другого, змінюють усе або майже усе, що стосується ролі, місця людини, її участі у створенні суспільних благ. Ще до завершення ХХ ст. накопичилося достатньо підстав для висновку: складовими сучасних викликів стійкому соціально-економічному розвитку є асиметрії в царині індивідуального та суспільного піднесення, а також подальша розбудова індивідуалізованого суспільства у форматі, що нині домінує.

Практика віддаленої зайнятості за коронавірусних реалій (з березня 2020 р.) має не тривалу, але насичену подіями, зміною мотиваційних настанов, наслідками, ціннісними засадами історію. З перших днів настання пандемії COVID-19 віддалена зайнятість розглядалася переважно більшістю сторін і суб'єктів соціально-трудова відносин як один з дієвих інструментів вирішення двоєдиного завдання — збереження здоров'я населення за одночасного прагнення не зупинити, підтримати підприємницьку діяльність, зберегти більшість робочих місць, а отже, й доходи учасників економічної діяльності. За наявними даними, уже через місяць після оголошення ВООЗ пандемії COVID-19 близько 40% глобальної робочої сили було переведено на дистанційну зайнятість та інші види дистанційної роботи.

Згодом, після настання перших санітарно-епідеміологічних послаблень, коли ми стали свідками регіональних відмінностей у рівнях і масштабах коронавірусних небезпек, з'явилася велика кількість «зелених», «жовтих» зон, мотиваційні настанови сторін і суб'єктів соціально-трудова відносин стосовно подальшої практики застосування віддалених режимів роботи зазнали певних змін. Можна виокремити декілька моделей поведінки як роботодавців, так і персоналу підприємств (організацій) щодо перспектив і привабливості віддаленої роботи.

Перша модель стосується мотиваційних настанов роботодавців та їх представницьких органів, які проявили схильність зберегти і навіть розширити масштаби застосування віддалених режимів роботи і в постпандемійний період. Ця модель прийнятно сприймалася суб'єктами господарської діяльності, для яких присутність персоналу під «дахом» фірми не є критично важливою, оскільки трудові функції можуть бути успішно виконані й за віддаленої зайнятості.

Друга модель є повною протилежністю першої та передбачає відмову роботодавців від віддаленої практики виконання виробничих завдань за зняття санітарно-епідеміологічних обмежень. Зазначимо, що ця модель не є поширеною серед роботодавців і стосується тих суб'єктів господарювання, які не спроможні організувати безперебійний виробничий процес навіть за частко-

вого застосування віддалених режимів роботи. Серед прихильників цієї моделі чимало і тих роботодавців та їх представницьких органів, менеджмент яких є прибічником адміністративних централізованих, вертикально структурованих управлінських структур і відповідних методів управління.

Третя модель мотиваційних настанов стосовно майбутнього і привабливості застосування віддаленої організації праці стосується персоналу підприємств (організацій), які сприйняли такі регламенти роботи як нову і реальність, і нормальність і не мають наміру працювати під «дахом», у наданому роботодавцем приміщенні навіть за умов, що останній відмовиться від застосування віддалених режимів зайнятості. Таких мотиваційних настанов дотримуються працівники, для яких віддалений режим роботи дозволяє поєднувати роботу з виконанням сімейних функцій (догляд за дітьми, допомога літнім членам родини, можливість поєднувати роботу з навчанням або веденням підсобного господарства). Серед представників — прихильників віддаленої зайнятості чимало й тих, хто не є прибічниками колективної роботи, сповідують цінності індивідуалізму, не прагнуть солідарних дій, активної взаємодії із співробітниками.

Четверта модель мотиваційних настанов сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин стосовно застосування віддалених режимів зайнятості є симбіозом окремих складових моделей, що розглядалися вище. Вона передбачає зважене ставлення провідних соціальних сил з боку і роботодавців, і працівників до запровадження віддаленої організації праці задля вирішення як безпекових, так і економічних та соціальних завдань, що постали перед підприємствами (організаціями) і кожною особистістю за нової (не)нормальності. Прибічники цієї моделі мотиваційних настанов свідомі того, що віддалена робота — не аномалія чи відхилення від «правильної» організації суспільно корисної праці, а іманентна складова життєдіяльності людини за сучасних, мінливих, нерідко екстремальних умов суспільного буття.

Які корективи вніс воєнний стан у моделі ставлення до віддаленої зайнятості й перспектив її розвитку? Проведене дослідження підтвердило гіпотезу щодо тісної залежності атомізації життєвого простору економічно активних людей від масштабів віддаленої роботи, яка набула нових формату і проявів за воєнного часу. Величезні міграційні потоки, що викликані воєнним станом і активними бойовими діями, вплинули на появу «нових» віддалено зайнятих, серед яких ІТ-фахівці, біженці, які вимушено опинилися за кордоном і мають можливість працювати у віддаленому режимі, тимчасово переміщені в західні області, які самотужки або в складі штату своїх організацій перебувають у статусі віддалено зайнятих. За даними спільноти програмістів DOU, через місяць після початку війни в Україні більшість ІТ-фахівців повернулися до роботи: 84% опитаних працюють повний робочий день, на повну ставку, ще 7% — перебувають у режимі неповної зайнятості; 6% — відзначили збільшення роботи з початком війни¹⁹.

Загальне уявлення про те, як змінились умови життєдіяльності українських ІТ-фахівців за настання воєнного стану, демонструють дані спеціаль-

¹⁹ Українське ІТ в перший місяць війни. Понад 60% залишили свої домівки. DOU. 2022. 29 бер. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-war/> (дата звернення: 04.04.2022).

ного емпіричного дослідження²⁰. Згідно з анкетами, отриманими від майже 7 тис. фахівців ІТ-індустрії, понад 80% опитаних працюють за віддаленого формату, при цьому 61% з них довелося полишити попереднє місце проживання і переїхати до безпечніших регіонів в Україні (75%) або за кордон (25%). Такі переміщення ІТ-фахівців мають територіальні відмінності. Найчастіше переїжджали в другій половині березня ІТ-фахівці з Харкова (87% респондентів), Чернігова (89%) і Києва (80%). Віддалена зайнятість, яка протягом двох попередніх років продукувалась умовами коронакризи, після 24 лютого 2022 р. сформувала «нову хвилю».

Отже, як суто теоретичні засновки, так і експериментальні дані переконують у наявності прямої (принаймні тісної) залежності між масштабами, умовами віддаленої зайнятості та феноменом атомізації життєдіяльності тих економічно активних осіб, хто вимушено чи свідомо обрали зазначену форму участі в суспільно корисній праці. Атомізація простору, в якому перебуває економічно активна людина, призводить до дифузії роботи і позаробочого часу, перекочовування робочого місця в житлове приміщення, яке стає альтернативою офісу.

Наголошуємо на тому, що дифузія форм діяльності не є феноменом, що з'явився в останній рік-два. Його поява припадає на останні десятиліття ХХ ст. і особливо на перші роки ХХІ ст., коли комп'ютерна техніка, мобільні пристрої, додатки, проривні технології заповнили простір, у якому людина перебуває цілодобово, проникли в усі «пори» її життєдіяльності, розмили дотеперішні кордони між роботою і «нероботою» і сформували новий, гібридний, трансграничний світ робочого і позаробочого часу. Кордони (межі) між роботою і нероботою, робочим і позаробочим (вільним) часом стають умовними, відносними.

Важливе значення для пояснення процесу дифузії форм діяльності має використання соціальних мереж, які за надкороткий історичний період стрімко ввійшли в життя лівової частки дорослого населення і зазвичай сприймаються як простір для вільного часу, а насправді стали простором, що синтезує і відпочинок, і роботу, а в умовах воєнного стану стали одним з поширених каналів комунікацій у підтримці зв'язку з рідними, близькими, колегами. Причиною цього стало не лише те, що чимало професійних занять передбачають використання тих чи інших мереж як інструменту розбудови відносин і комунікацій. Реалії є такими, що вільний час стає вмонтованим у простір, який має ознаки і робочого, і неробочого. Час, передбачений для відпочинку, стає дедалі підпорядкованішим економічній, професійній діяльності. Процес злиття, дифузії робочого і неробочого часу не в останню чергу відбувається тому, що інформаційні, телекомунікаційні технології, які стають іманентною складовою життєдіяльності майже кожної свідомої людини, «зціплюють», охоплюють і роботу, і відпочинок. Останній дедалі сильніше підпорядковується роботі, інтересам успішної трудової діяльності, урешті-решт інтересам ринку. Відтворення здатності до праці передбачає не лише відпочинок, приймання їжі, задоволення інших різноманітних побутових потреб, а й постійне знаходження в мережі, циф-

²⁰ Телеграм-канал «Редакція DOU». 2022. 29 бер. (дата звернення: 05.04.2022).

ровому та інформаційному просторі, активне спілкування, постійне перебування в «темі».

Час поза роботою, який, образно кажучи, «закований у інформаційні обляштування», не можна вважати достеменно вільним, повноцінним відпочинком, проявом високої соціальної якості. Такий час у ліпшому випадку дозволяє людині краще підготуватися до наступного робочого дня, включитися в організаційну діяльність собі подібних інформаційно «просунутих» людей, бути на зв'язку в неординарних умовах. Отже, позаробочий час дедалі ширше залучається в економічні, трудові відносини, не є відпочинком, наповненим достеменними цінностями, він здатний в основному породжувати постійну готовність переключитися на виконання термінових завдань. Формується і відтворюється феномен постійної присутності роботи в життєдіяльності людини, який має мало спільного з цінностями людиноцентризму, людинократії, високої соціальної якості.

Усвідомлення природи й наслідків поширення явищ і процесів, які «працюють» на посилення атомізації життєвого простору віддалено зайнятих, розмивання меж між робочим і неробочим часом, а відтак, на втрату інститутом дозвілля своєї відтворювальної, ціннісної функції, має стати передумовою, поштовхом до пошуку нових проектів організації трудової діяльності, наповнення останніх цінностями людиноцентризму, гідної праці та соціальної якості.

ЗАМІСТЬ ВИСНОВКІВ

На наше переконання, організація трудової діяльності в умовах воєнного стану із збереженням санітарно-епідеміологічних обмежень через пандемію COVID-19 відбуватиметься за трьома сценаріями — онлайн, оффлайн і змішані режими роботи, — що ставить нові завдання перед як науковою спільнотою, так і бізнесом стосовно розроблення нових проектів організації трудової діяльності. Актуалізується потреба у створенні умов для безпечної, захищеної від епідеміологічних і воєнних загроз праці й разом з тим сприяння продуктивній зайнятості через запровадження узгоджених регламентів, які містять психофізіологічні, адаптаційні, управлінські, організаційні, безпекові рішення.

При цьому висловлюємо гіпотезу, що після завершення війни, скасування обмежень воєнного стану, за відновлення умов повноцінної життєдіяльності значна частка людей, навіть з тих, хто був прибічниками дистанційної зайнятості, матиме наміри повернутися до роботи в приміщеннях роботодавців. Тотальна ізоляція протягом ведення активних бойових дій та оголошеного воєнного стану надала нового імпульсу духу солідарності, відбулося перезавантаження морально-етичних принципів взаємодії між людьми. Колективізм став одним з пріоритетів серед життєвих цінностей. Життя в екстремально-ординарних умовах довело, що в людині природою закладено значно більше колективного і соціального, ніж ми відчували в мирний час і очікували в посткоронавірусній реальності.

Війна за всіма канонами перезавантажила життя, життєвий простір, організацію життєдіяльності в цілому і трудової зокрема. Припускаємо, що новітні траєкторії розвитку форматів організації трудової діяльності вибудовувати-

муться за альтернативними варіантами гібридних моделей зайнятості з домінуванням традиційних робочих місць у приміщеннях роботодавців із застосуванням технологічних рішень «Індустрії 4.0» і пріоритетом людського ресурсу.

Політикум, менеджмент, суб'єкти соціально-трудоових відносин, від яких прямо чи непрямо залежать вироблення і реалізація соціально-трудоової політики, мають долучити до переліку своїх ключових компетентностей розуміння природи новітніх феноменів соціально-трудоового розвитку, які продукують нову (не)нормальність у сфері безпосереднього докладання праці й унеможливають досягнення суспільно прийнятної соціальної якості. Така гіпотеза і твердження є справедливими з огляду на те, що усвідомлення природи означених явищ і процесів — це перший крок до подолання небажаних траєкторій розвитку соціально-трудоової сфери, надання суспільному поступу людиноцентричності.

Нашим переконанням, яке базується на результатах виконаного дослідження, є й те, що явища і процеси, які перебувають «за кадром» і зумовлюють атомізацію життєвого простору економічно активної людини й дифузю форм її діяльності, мають стати предметом посиленої уваги з боку вчених різних наукових спрямувань, і передусім — філософських, соціологічних, демографічних, соціально-трудоових, психологічних, соціокультурних. Водночас ми свідомі того, що кардинальні рішення соціально-трудоової проблематики потребують, без перебільшення, глобальної, а точніше — неоглобальної, постановки завдань і мегапоглядів на шляхи їх вирішення. У нас також немає сумнівів у тому, що краща соціально-трудова політика — це зважена, високопрофесійна, інноваційно орієнтована економічна політика, провідними підсистемами якої є соціально-демографічна, соціально-трудова, інвестиційна, техніко-технологічна, інноваційна, фінансова, інституціональна, які в ідеальному випадку могли б постати як складові українського варіанта «плану Маршалла». Висловимо свою думку й по-іншому. Колишні, напівавтономні, локальні погляди на вирішення соціально-трудоової проблематики, а серед неї — і віддалена зайнятість, і атомізація життєвого простору, і дифузія форм життєдіяльності, і багато-багато іншого, потребують перегляду та переосмислення.

Війна вчить думати по-іншому. Думаймо...

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Колот А.М., Герасименко О.О. Праця ХХІ: філософія змін, виклики, вектори розвитку. Моногр. Київ, КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 488 с.
2. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ, Фонд ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020. 32 с.
3. Колот А., Герасименко О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудоові відносини: теорія і практика*. 2020. № 10 (1). С. 33—54.
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Детермінанти формування соціально-трудоової платформи «Праця 4.0». *Вісник Прикарпатського університету. Сер. Економіка*. 2020. Вип. 15. С. 80—92.
5. Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7—31. <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>
6. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудоовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 97—125.

7. Колот А.М. Соціально-трудова реальність — XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 3—31. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.003>
8. Закарія Ф. 10 уроків для світу після пандемії. Пер. з англ. А. Марховської, О. Ємельянової. Київ, Наш формат, 2021. 264 с.
9. Почепцов Г.Г. Коронавирус: как меняются наше сознание и будущее. Харків, Фоліо, 2020. 250 с.
10. Валерія Чепурко. Соціолог Євген Головаха: Війна змусила нас подолати пострадянську апатію не за сторіччя, а за дні. *КП в Україні*. 2022. 28 бер. URL: <https://kp.ua/ua/life/sotsioloh-jevhen-holovakha-vijna-zmusila-nas-podolati-postradjansku-apatiju-ne-za-storichchja-a-za-dni> (дата звернення: 30.03.2022).
11. Кейнс Дж.М. Экономические возможности для наших внуков. *Вопросы экономики*. 2009. № 6. С. 60—69.
12. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры. Пер. с фр., послесл. и примеч. Е.А. Самарской. М., Республика; Культурная революция, 2006. 269 с.

Надійшла 12.04.2022

Прорецензована 22.04.2022

Доопрацьована 28.04.2022

Підписана до друку 02.05.2022

REFERENCES

1. Kolot A.M., Herasymenko O.O. Work XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development. Kyiv, 2021 [in Ukrainian].
2. Kolot A., Herasymenko O. Labor sphere in the conditions of global socio-economic reality 2020: challenges for Ukraine. Kyiv, Friedrich-Ebert-Stiftung in Ukraine, 2020 [in Ukrainian].
3. 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*, 2020, No. 10 (1), pp. 33-54 [in Ukrainian].
4. Kolot A.M., Herasymenko O.O. Determinants of formation of social and labor platform «Labor 4.0». *Herald of Precarpathian University. Series Economy*, 2020, Vol. 15, pp. 80-92 [in Ukrainian].
5. Kolot A., Herasymenko O. Labor 4.0 concept: theoretical-applicable principles of formation and development. *Economy and forecasting*, 2020, No. 1, pp. 7-31. <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007> [in Ukrainian].
6. Kolot A.M., Herasymenko O.O. Social and labor development in the XXI century: to the nature of global changes, new opportunities, limitations and challenges. *Demography and social economy*, 2019, No. 1, pp. 97-125 [in Ukrainian].
7. Kolot A. Social and labor reality – XXI: philosophy of formation, opportunities and challenges. *Economy of Ukraine*, 2021, No. 2, pp. 3-31. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.003> [in Ukrainian].
8. Zakaria F. Ten Lessons for a Post-Pandemic World. Kyiv, 2021 [in Ukrainian].
9. Pocheptsov G.G. Coronavirus: how our consciousness and future are changing. Kharkiv, Folio, 2020 [in Russian].
10. Valeria Chepurko. Sociologist Yevhen Holovakha: The war forced us to overcome post-Soviet apathy not in a century, but in days. *KP in Ukraine*, 2022, March 28, available at: <https://kp.ua/ua/life/sotsioloh-jevhen-holovakha-vijna-zmusila-nas-podolati-postradjansku-apatiju-ne-za-storichchja-a-za-dni> (accessed on: 30.03.2022) [in Ukrainian].
11. Keynes J.M. Economic Possibilities for our Grandchildren. *Questions of Economy*, 2009, No. 6, pp. 60-69 [in Russian].
12. Baudrillard J. The Consumer Society: Myths and Structures. Moscow, 2006 [in Russian].

Received on April 12, 2022

Reviewed on April 22, 2022

Revised on April 28, 2022

Signed for printing on May 2, 2022

Anatolii Kolot, Dr. Sci. (Econ.), Prof.,
Honored Worker of Science and Technology of Ukraine,
Vice-rector on scientific and pedagogical work,
Professor of Socioeconomics and Personnel Management Department
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
54/1, Perehomyh Ave, Kyiv, 03057, Ukraine
Oksana Herasymenko, PhD (Econ.), Assoc. Prof.,
Associate Professor of Department of Innovation and Investment Management
Taras Shevchenko National University of Kyiv
90a, Vasylykivska St., Kyiv, 03022, Ukraine

NOVEL FORMATS OF LABOR ACTIVITY ORGANIZATION:
NATURE, CHALLENGES, DEVELOPMENT TRAJECTORIES

The paper gives scientific argumentation for the authors' mental model of labor activity transformations as a component of a new social (ab)normality, which is a symbiosis of three «big bangs» — information and digital transformations, sanitary and epidemiological restrictions, military aggression. The authors' vision of the origin, character and nature of the «big bangs» is presented, and attention is focused on their consequences for social and labor development.

The essential characteristics of the space atomization, which occurs in the conditions of volatility, anxiety, unpredictability of the life of an economically active person during martial law, are revealed. It is emphasized that the forced need to secure the workplace, organized at home, and change the location in search of a shelter from military aggression was a new challenge for social and labor life.

Based on the results of survey, which show the preservation of active life position among Ukrainians during the war, it was concluded that the employment during martial law — remote or standard — affects self-confidence in overcoming life's difficulties. The manifestations of atomization (compression) of the living space of an economically active person during martial law are generalized, the emphasis is placed on the precarization of spare time.

The problem of income is considered. It is stated that having an income not only allows to meet basic human needs, but also inspires a sense of security and reduces anxiety and worry about uncertainty in the future.

The behavior models of the subjects of social and labor relations regarding the prospects and attractiveness of remote work are described. It is proved that atomization of living space of economically active people and the diffusion of activity depend on the scale of remote work, which acquired new formats and manifestations during the war, against the background of large-scale and intensive migration flows. It is hypothesized that the novel development trajectories of labor activity organization will be based on alternative hybrid employment models with the dominance of traditional workplaces in the employers' premises using «Industry 4.0» technological solutions and the priority of human resources.

Keywords: *new (ab)normality; social and labor development; living space atomization; labor activity diffusion; social labor organization; remote employment; remote work.*