

Трансформація соціально-трудо­вих відносин в умовах формування мережевої економіки

О. КРАВЧУК,
кандидат економічних наук
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

У статті розглянуті основні тенденції розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні. Проведено аналіз підходів щодо розвитку соціально-трудо­вих відносин в умовах становлення мережевого інформаційного суспільства. Визначено основні напрями трансформації соціально-трудо­вих відносин в умовах формування мережевої економіки

В статье рассмотрены основные тенденции развития социально-трудо­вых отношений в Украине. Проведен анализ подходов к развитию социально-трудо­вых отношений в условиях становления сетевого информационного общества. Определены основные направления трансформации социально-трудо­вых отношений в условиях формирования сетевой экономики.

The article is devoted to the basic trends of development of social-labour relations. Scientific approaches to social-labour relations in the network information society are analyzed. The main directions of social-labour relations transformation in the conditions of forming of network economy are offered.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, мережева економіка, мережеве суспільство.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток суспільства та соціально-економічної системи, зумовлені формуванням шостого технологічного укладу, спричинюють значні трансформації у соціально-трудо­вій сфері. Особливо модифікує всю сукупність соціально-трудо­вих відносин виникнення мережевого сектору ринкової економіки. За таких умов розвиваються глобальні тенденції, що супроводжують становлення мережевої економіки, а саме: інтелектуалізація; глобалізація; інформатизація; зростання іноваційності та гнучості виробництва та праці. Зазначені трансформації супроводжуються зміною вимог до якості людських ресурсів, умов їх включення у відтворювальний процес, рівня соціалізації та кооперації, оскільки саме від них залежить конкурентоспроможність країни в глобальному вимірі. Активатором таких змін є технологічна основа функціонування мережевої економіки, заснована на використанні інформаційно-телекомунікаційних мереж, зокрема глобальної мережі Інтернет, як і значно прискорюють процеси отримання, обробки і передавання інформації. Прискорення темпів НТП, розвиток та поширення інформаційно-комунікаційних технологій (особливо Інтернет-технологій) зумовлює виникнення нових форм організації трудової діяльності. Саме глобальні мережі стають інструментами взаємодії суб'єктів соціально-трудо­вих відно-

син, що суттєво змінює самі соціально-трудо­ві відносини.

Загалом, в умовах формування мережевої економіки відбуваються помітні зміни в: характеристиках трудового процесу; формах наймання та зайнятості; організації праці; характері взаємовідносин між роботодавцем і найманим працівником. На жаль, вони супроводжуються негативними процесами у суспільстві, зокрема, поширенням асиметричності економічного і соціального розвитку, нестійкістю та десоціалізацією відносин у трудовій сфері, зниженням соціальної згуртованості, поширенням соціального відторгнення. Наявність таких проблем становлення якісно нових відносин у сфері праці, а також формування мережевої економіки актуалізують аналіз їх впливу на трансформацію соціально-трудо­вих відносин.

Аналіз основних досліджень і публікацій. В центрі науки про працю гостро стоять питання сучасних трансформаційних процесів у соціально-трудо­вій сфері. Зокрема вони знайшли своє відображення у працях таких вітчизняних вчених, як: О. Грішнова, Т. Заяць, А. Колот, Т. Костишина, Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Петрова, М. Семикіна, С. Цимбалюк та інші. Зазначену проблематику активно розробляють і російські науковці: В. Гімельсон, Р. Капелюшніков, Р. Колосова. Сучасні підходи до періодизації суспільного розвитку та ролі праці в процесах переходу

висвітлені у працях Д. Белла, Дж. Гелбрейта, Т. Дайвенпорта, П. Друкера, М. Кастельса, Я. Корнаї, Й. Максуда, В. Мартіна, Ф. Махлупа, М. Пората, Т. Сокаїя, У. Стоуньєра, Е. Тоффлера, А. Турена, Ж. Фурастье. Теоретико-прикладні аспекти мережевого інформаційного суспільства, мережевої економіки, економіки знань досліджені такими вченими: Ю. Бажал, Х. Веріан, В. Гасслер, В. Геєць, С. Дятлов, С. Іляшенко, В. Іноземцев, В. Кремень, Л. Мельник, В. Осецький, С. Парінов, В. Семиноженко, В. Тарасевич, Л. Федулова, А. Чухно, Т. Шауер та інші. Але незважаючи на численність публікацій, варто відмітити недостатність робіт, які б розкривали сутність трансформацій соціально-трудових відносин в умовах формування мережевої економіки. Тому очевидною є необхідність у дослідженні тенденцій розвитку соціально-трудових відносин в умовах мережевого інформаційного суспільства.

Постановка завдання. Метою статті є визначення основних трансформацій в системі соціально-трудових відносин, викликаних формуванням мережевої економіки. Важливим постає розуміння сучасних нових викликів, перед якими постає світ праці, для вибору напрямів якісної модифікації цих відносин та розроблення адекватних механізмів їх регулювання.

Результати дослідження. Соціально-трудові відносини знаходяться у фокусі дослідження провідних вітчизняних науковців. Вони акцентують увагу на різних сторонах соціально-трудових відносин, звертаючи увагу на певну їх модифікацію на сучасному етапі. В цілому спостерігається тенденція до дестабілізації соціально-трудової сфери. Так, на думку А. Колота, такий дестабілізуючий вплив чинять: глобалізація світової економіки; погіршення вікової структури населення, зокрема економічно-активного; лібералізація соціально-економічної політики; зниження темпів економічного зростання; зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами; низька роль держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери; недостатнє наукове обґрунтування проблематики сучасного розвитку соціально-трудових відносин; зростання гнучкості ринку праці та виробництва¹. Така ситуація породжує низку проблем сучасного суспільства, зумовле-

ні такою ситуацією в соціально-трудовій сфері, зокрема прекарізація, яка супроводжується зменшенням рівня соціальної відповідальності та нестійким характером соціально-трудових відносин²; десоціалізація (ізоляція) особистості; поширення соціальної роз'єднаності, зниження соціальної згуртованості³.

Основні зміни у соціально-трудовій сфері пов'язують із впливом глобалізаційних процесів О. Грішнова, А. Пасека, звертаючи увагу на підвищення продуктивності праці, гнучкості, мобільності; зміни структури зайнятості, характеристиках робочих місць, змісту праці, кваліфікації зайнятих тощо. Автори зазначають, що глобалізація, структурні зміни, розширення ЄС та інші фактори чинять істотний вплив на сучасні моделі трудових відносин. Під впливом тенденцій глобального світового економічного простору змінюються й принципи організації праці. Прив'язка до робочого місця у багатьох випадках стає не обов'язковою, так само як і жорсткий погодинний режим праці. На зміну їм приходять дистанційна зайнятість, графіки гнучкого робочого часу тощо⁴.

На необхідності модернізації соціально-трудових відносин та їх якісній трансформації, наголошує Т. Заяць, обґрунтовуючи її наступними змінами у сучасних детермінантах їх формування. Зокрема, збільшення кількості індивідуальних підприємців, посередників у сфері працевлаштування спричинює становлення багатосуб'єктності соціально-трудових відносин. Відбувається поширення деформованих уявлень основних суб'єктів про доцільний характер соціальної взаємодії у трудовій сфері, і отже – послаблення конструктивних соціальних засад їх розвитку й наростання деформалізації. Продовжують поглиблюватися проблеми інституційно-економічного забезпечення соціально-трудових відносин, які відображаються у низькому рівні довіри до інституцій з працевлаштування, невиконанні умов колективних договорів, заборгованості із заробітної плати та соціальних виплат, порушенні конституційних прав найманих працівників на належні умови праці, низьких соціально-трудових стандартах. Відбувається послаблення мотиваційних засад розвитку соціально-трудових відносин у зв'язку з невисоким рівнем свідомого прагнення їх суб'єктів до зміни, поширенням недовіри до партне-

¹Колот А. М. Трансформація інститута зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекарізації / А. М. Колот // Урвень життя населення регіонів Росії. – 2013. – №11. – С. 93–94.

²Там само.–С. 96.

³Колот А. М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 3–10.

⁴Грішнова, О. А. Динаміка змін соціально-трудових відносин під впливом глобалізаційних тенденцій / О. А. Грішнова, А. С. Пасека // Регіональна економіка : Науково-практичний журнал. – 2010. – №1. – С. 8.



Рис. 1. Процеси активізації трансформації соціально-трудових відносин в умовах формування мережевої економіки

рів через порушення умов трудових угод, низькорезультативну діяльність інституцій у сфері працевлаштування, відсутність єдиної консолідуючої основи зближення інтересів основних суб'єктів соціально-трудових відносин щодо зростання продуктивності трудової діяльності тощо⁵.

Крім цього, на нашу думку, нові виклики перед системою соціально-трудових відносин та вимоги до її подальшого якісного розвитку ставлять тенденції розвитку сфери зайнятості та ринку праці в Україні, які характеризуються зростанням зайнятості у сфері послуг та освітнього рівня населення і посиленням його економічної активності (зростаюче включення жінок, молоді, зокрема студентів, в економічно активне життя); підвищенням мобільності робочої сили, посиленням просторової і галузевої її концентрації, поширенням нестабільних короткострокових контрактів, поступовим перетворенням «людини економічної» в «людину творчу», посиленням конкуренції на ринку праці за специфічні людські ресурси – творчі, креативні, винахідницькі здібності, підвищенням значення нематеріальних мотивів у життєдіяльності економічно-активного населення.

Тому в цілому ситуацію в соціально-трудовій сфері можна охарактеризувати такими трендами, як:

- різновекторні зміни на ринку праці та його сегментація;
- нестійкий характер соціально-трудових відносин, поширення прекарізації та зменшення рівня соціальної відповідальності їх суб'єктів;
- поява та поширення нових (нестандартних) форм зайнятості;

➤ десоціалізація (ізоляція) особистості та зниження соціальної згуртованості.

Ці тренди, на нашу думку, актуалізуються в умовах формування мережевої економіки, оскільки поступова еволюція суспільного розвитку, перехід до інформаційного мережевого суспільства значно поглиблюють зазначені проблеми в соціально-трудовій сфері. Процеси отримання, обробки і передачі інформації за допомогою мережі Інтернет (формування так званого шостого технологічного устрою) сприяють технічним, соціальним, економічним, культурним, політичним, моральним перетворенням, які обумовлюють зрушення у всіх сферах життєдіяльності суспільства в цілому, і соціально-трудова сфера не є винятком. Відбувається останнє через те, що формування мережевої економіки супроводжується активізацією в суспільстві низки процесів, які спричиняють нові трансформації у соціально-трудових відносинах та поглиблюють ті, що вже відбуваються (рис. 1).

Процес формування мережевої економіки розглядається у науковій думці в рамках суспільного розвитку в умовах формування 5 і 6 технологічних укладів⁶. Аналіз теоретичних концепцій, які відображають еволюцію поглядів на специфіку сучасного суспільства (постіндустріальне, інформаційне, мережеве) дозволить виявити і систематизувати зміст трансформацій, які безпосередньо, на нашу думку, відбуватимуться в нових соціально-трудових відносинах.

Прихильники постіндустріального напрямку розвитку суспільства виділяють його трансформації, які впливають на розвиток нових соціально-трудових відносин. Д. Белл виділяє серед них перехід від

⁵Заяць Т. А. Модернізація соціально-трудових відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т. А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – №2 (20). – С. 181–182.

⁶Василенко В. Технологіческие уклады в контексте стремления экономических систем к идеальности [Електронний ресурс] / В. Василенко // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2013. – Вип. 1 (8). – С. 65–72. – Режим доступу : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2013/13vvoski.pdf>. – Заголовок з екрану.

виробництва речей до виробництва послуг, пов'язаних, насамперед, із відтворенням і використанням людського капіталу; здійснення розвитку в основному за рахунок інновацій, джерелом яких є теоретичне знання; активізація процесів поєднання науки, техніки і технологій; перехід владних повноважень від власників матеріальних активів, до суб'єктів, які володіють інтелектом і знаннями, отриманими завдяки освіті; становлення знань та інформації як стратегічних ресурсів суспільства в результаті поєднання електронно-обчислювальної техніки з засобами телекомунікацій⁷. Т. Стоун'єр також виділяє постійне зростання ролі знань та інформації в якості ресурсної бази суспільства⁸. Е. Тоффлер зазначає, що інформаційні ресурси стають основною економічною цінністю суспільства, його найбільшим потенційним джерелом багатства⁹.

Науковий аналіз різних підходів до визначення інформаційного суспільства дозволив систематизувати його суттєві риси і визначити його, як суспільство, де джерелом розвитку (домінантним ресурсом) є використання інформації, а відповідно його економічною основою виступають процеси виробництва, розподілу, обміну і споживання інформації. Так, І. Стрелец визначає основною цінністю такого суспільства капітал, втілений у знаннях¹⁰. При цьому основним чинником економічного розвитку, на думку Ф. Махлупа, є доступність і швидкість передачі інформації¹¹. В. Мартін характеризує таке суспільство високим рівнем залучення інформаційних технологій в усі сфери життєдіяльності суспільства¹². А. Колот зазначає, що під впливом інформаційних технологій відбувається значна індивідуалізація суспільства¹³. Щодо трудової діяльності, то на думку А. Ракитова, найважливішим її продуктом стають виробництво і використання послуг та знань, яке супроводжується збільшенням кількості і якості наявної в обробці інформації, а також зростанням ефективності її передачі і переробки¹⁴. Інші автори виділяють розвиток ринку інформаційних продуктів і послуг в умовах інформаційного суспільства і

зазначають, що його матеріальною основою стають системи зв'язку. В таких умовах формується єдиний інформаційно-комунікаційний простір, поглиблюються процеси інформаційної та економічної інтеграції регіонів, країн, народів; поширюється домінування в економіці нових технологічних устроїв, які базуються на використанні інформаційних технологій, засобів обчислювальної техніки та телекомунікацій; відбувається створення і розвиток ринку інформації і знань, як факторів виробництва; спостерігається зростання в системі суспільства ролі інформаційно-комунікаційної інфраструктури; підвищується рівень освіти, науково-технічного і культурного розвитку за рахунок розширення можливостей систем інформаційного обміну та забезпечення вільного доступу громадян до інформації та їх готовності цією інформацією ділитись¹⁵.

Отже, аналіз теоретичних концепцій, які відображають еволюцію поглядів на специфіку сучасного суспільства дозволив зробити такі висновки: усі розглянуті вище формулювання, незважаючи на цілу низку їх відмінностей, мають єдину спільну рису: основою суспільства є процес створення і використання знання, яке є джерелом підвищення продуктивності праці. Знання є основою нового етапу суспільного розвитку і поширюються у всі сфери економічної діяльності через обробку інформації. Зростає роль професій, пов'язаних з високою насиченістю знаннями та інформацією, а ядром нової соціальної структури стають професіонали та техніки.

В цілому, специфіка сучасного суспільства полягає в інтеграції в ньому інформаційного і мережевого суспільств, так як перше характеризує роль інформації в процесі соціально-трудових відносин, а друге показує пріоритет мережевих зв'язків при передачі інформації суб'єктами соціально-трудових відносин. Проектуючись одна на одну інформаційна і мережева складові суспільства створюють специфічне середовище для передачі знання – мережевий інформаційний простір, в рамках якого здійснюється

⁷Bell. D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting / D. Bell. – N.Y., Basic Books, Inc., 1973. – 507 p.; Белл Д. Социальные рамки информационного общества / Bell D. The Social Framework of the Information Society. Oxford. 1980 [Электронный ресурс] – Режим доступа: //http://www.nethistory.ru/biblio – Заголовок з екрану.

⁸Стоун'єр Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики. Новая технократическая волна на Западе / Т. Стоун'єр / Под ред. П. С. Гуревича. – М.: Прогресс. 1986. – С. 393.

⁹Тоффлер, Э. Третья волна / The Third Wave, 1980. – М.: АСТ, 2010. – 784 с.

¹⁰Стрелец И. А. Новая экономика и информационные технологии / И.А. Стрелец. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 256 с.

¹¹Machlup F. The Economics of Information and Human Capital / F. Machlup. – Princeton, Princeton university Press, 1984. – 665p.

¹²Martin W.J. The Global Information Society. Aldershot: Aslib Gower; Brookfield, Vt., USA: Gower. 1995. – 233 p

¹³Колот А. М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки // Україна: аспекти праці. – 2014. – №2. – С. 3–10.

¹⁴Ракитов А. И. Философия компьютерной революции / А.И. Ракитов. – М.: Политиздат, 1991. – 287 с.

¹⁵Цвильев Р. И. Постиндустриальное развитие. Уроки для России. – М.: Наука. 1996. С. 32-33.; Черешкин Д.С. Сетевая информационная революция / Д. С. Черешкин, Г. Л. Смолян // Информационные ресурсы России. 2007. №4. С. 15–18; Моисеев Н. Информационное общество как этап новейшей истории // Свободная мысль. – 1996. – № 1. – С.81–90.

ся взаємодія між людьми, в тому числі і соціально-трудова. Відмінні риси такого простору: відсутність територіальних меж; безмежність міжсуб'єктного спілкування та контактів; здійснення транзакцій в режимі реального часу. Результатом формування мережевого інформаційного простору стає виникнення «нової» мережевої економіки, особливістю якої є домінування інформації та перетворення варіантів її використання, а основним чинником формування якої є глобальна мережа Інтернет. Тому зміст категорії «мережевої економіки» може бути визначений як економіка в рамках якої встановлюються прямі і рівноправні взаємовідносини суб'єктів економічної діяльності через стійкі інформаційні взаємодії в мережі Інтернет. Специфіка мережевої економіки, таким чином, визначається перенесенням частини ділової активності суб'єктів економічної діяльності в мережевий простір, технологічною основою виникнення якої є Інтернет.

Важливим постає розуміння сучасних нових викликів, перед якими постає світ праці, для вибору напрямів якісної модифікації цих відносин та розроблення адекватних механізмів їх регулювання. В зв'язку з цим потрібно визначити основні складові трансформації соціально-трудова відносин під впливом формування мережевої економіки.

Відбувається розвиток суб'єктів соціально-трудова відносин та змінюється характер взаємодії їх між ними. Актуалізуються інвестиції в розвиток особистості, що відволікає кошти від інвестицій в матеріальні фактори виробництва. Перетворення людини у головний фактор виробництва, створення, приведення в дію і визначення нею способів використання техніки і технологій висуває нові вимоги до її фізичних та інтелектуальних можливостей. Так, американські економісти Р. Каплан і Д. Нортон висунули кілька припущень, на базі яких необхідно будувати діяльність і управління фірмою в умовах інформаційного мережевого суспільства, одне з яких – основоположна роль має відводитись висококваліфікованим кадрам¹⁶. Останнім пояснюється зростання освітнього рівня працівника. Тому в мережевій економіці саме освіта та безперервність освітнього процесу протягом усього трудового життя людини набувають особливого значення. На думку Д. Белла, відроджуються інститути майстерності, учнівства, наставництва, а вузька спеціалізація і вузький професіоналізм відходять у минуле, відроджується універсалізація через підвищення кваліфікації, постійне навчання, поєднання функцій

і операцій¹⁷. Необхідність постійного навчання виникає у зв'язку з швидким темпом розвитку технологій, старінням професій і спеціальностей або їх модифікацією, безперервним розвитком організаційної структури компаній і змінами в організації праці. Відтак, соціальний статус працівника та рівень його доходів значно визначають інтелект, здібності і якість освіти.

Тут великого значення набуває самостійне освоєння знань. Мотиваційними стимулами до цього у працівника стає прагнення до саморозвитку. Велику цінність для нього становить доступ до інформації, що забезпечується за рахунок використання інформаційно-комунікаційних технологій і, в першу чергу, мережі Інтернет.

При цьому різко збільшується значення роботодавця як суб'єкта соціально-трудова відносин в організації навчання. У багатьох компаніях навчання на робочому місці і програми розвитку персоналу стають важливою частиною організаційної та корпоративної стратегії розвитку підприємства. Важливим елементом в системі розвитку персоналу стають тренінги, які відносяться до форм спільного навчання і являють собою набір засобів, за допомогою яких відпрацьовуються певні навички, що дозволяють підвищити мотивацію працівників, прискорити їх адаптацію до нових умов, підвищити ефективність праці персоналу.

У підвищенні освітнього рівня працівника великого значення набуває рівень розвитку цифрових компетенцій (digital skills). Особливо велика їх роль при здійсненні віртуальної роботи, пов'язаної з обробкою інформації на комп'ютері за наявності відстані між працівником і роботодавцем.

Широке поширення прогресивних засобів праці та новітніх технологій змінюють сам характер взаємовідносин «людина – машина», що супроводжується формуванням нового типу працівника. У мережевій економіці зменшується роль фізичного маніпулювання засобами виробництва. Здійснюється трансформація місця і ролі робочої сили в суспільному виробництві: працівник перестає бути механічним виконавцем при машині, а стає головною ланкою в технологічному процесі. Відбувається явне перенесення акцентів з окремих виробничих операцій на процес створення продукту в цілому. Головним завданням працівника виступає вже не модифікація готового продукту, а максимально можливе вдосконалення процесів, що призводять до його створення: від безпосереднього

¹⁶Kaplan R. S. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action / R. S. Kaplan, D. P. Norton. – Boston, Mass. : Harvard Business Scholl Press, 1996. – P. 4–6.

¹⁷Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. 2-е изд., испр. и доп. / Пер. с англ. под ред. д-ра эконом наук В. Л. Иноземцева. – 2004. – 788 с.

виробництва до інноваційних рішень, що мають окреме ставлення до формування кінцевого результату. Тепер працівник повинен не тільки володіти доскональними професійними знаннями і якісно виконувати задані виробничі функції, а й усвідомлювати свою роль у створенні кінцевої продукції, володіти знаннями інформаційних технологій, навичками роботи зі складної інтелектуальної технікою.

Крім цього, у мережевій економіці відбувається розвиток професійного простору, який характеризується появою нових професій і професійних напрямів щодо забезпечення стійкого розвитку інформаційного середовища та зміною традиційних професійних напрямів відповідно до поширення інформаційних технологій, що супроводжується інтелектуалізацією професій, підвищенням вимог щодо володіння технологією, а також нарощуванням знань в процесі праці. При цьому зростає частка інформаційного компонента у професійній діяльності, що призводить до віртуалізації окремих професійних напрямів. Так, М. Кастельс вважає, що для сучасних соціально-трудових відносин характерна модернізація професійної структури, пов'язана з вищим зростанням частки робіт, які вимагають вищої кваліфікації і високої освіти порівняно з ростом категорій нижчого рівня соціально-трудових відносин¹⁸.

За таких умов виникає новий характер праці, що виявляється в індивідуалізації праці та виділенні творчості в якості основного типу діяльності. Важливу роль для розуміння нового характеру праці та індивідуалізації мають праці в сфері теорії підприємництва І. Шумпеттера і Ф. Хайека¹⁹, а також праці в теорії постіндустріального суспільства В. Іноземцева²⁰ та роботи в сфері формування нового світу праці А. Колота²¹. Вплив індивідуалізації на соціально-трудові відносини можна розглядати через призму ослаблення зв'язків особистості з певним соціальним середовищем або групою, посилення професійної мобільності людей, появи нових

індивідуалізованих видів трудової діяльності. Індивідуалізація праці в системі соціально-трудових відносин проявляється в укладенні індивідуальних трудових договорів, які враховують особливості особистості, досвід, компетенцію працівника, а також у персоніфікації системи мотивації персоналу. Поширюються короткострокові трудові контракти, що сприяє деформалізації соціально-трудових відносин, підвищенню невизначеності трудового життя. В цілому перехід до мережевої економіки знижує вплив на працівника обставин, обумовлених соціальним середовищем. Водночас, особливого значення набувають внутрішні сили самої особистості.

Формування нового характеру праці відзначається значним зростанням ролі творчості у трудовій діяльності. Існування творчості як певної здатності людини до створення чогось нового, оригінального притаманне будь-якому господарському устрою, але як різновид трудової діяльності вона стала виступати тільки в умовах розвитку постіндустріальної економіки. На думку В. Іноземцева, продукт творчої праці об'єднує в собі риси інстинктивної діяльності і праці: він відчужений, але не відтворюваний, продукти творчості унікальні, творчість породжується прагненням людини до максимального розвитку власної особистості; вона мотивована нематеріальними стимулами і втілює в собі високий рівень свободи індивіда²². Формування творчої особистості змінює мотиваційну палітру найманого працівника, який стає самодостатнім, прагне «рости над собою»; при цьому домінують стають мотиви самовдосконалення, віднесені А. Маслоу до вищого типу цінностей, тобто відбувається процес становлення нематеріальної мотивації. Розширення можливостей працівників застосовувати свої творчі здібності в різних сферах виробництва збільшують їх мобільність та зменшують залежність від роботодавців.

Отже, розвиток соціально-трудових відносин у мережевій економіці пов'язаний зі зміною ціннос-

¹⁸Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс – М.: ГУВШЭ, 2000. – С. 344.

¹⁹Шумпеттер Й.А. История экономического анализа: В 3-х т. / Пер. с англ., под ред. В.С.Автономова. – СПб.: Экономическая школа, 2004. – 1666 с.; Хайек Ф.А. Индивидуализм и экономический порядок / Ф.А. Хайек. – М.: Издательство: Начала-фонд, 2001. – 256 с.;

²⁰Иноземцев В. Л. За десять лет: К концепции постэкономического общества / В. Л. Иноземцев. – М.: Academia, 1998. – 528 с.; Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учеб. пособие для студентов экон. направлений и специальностей / В. Л. Иноземцев. – М.: Логос, 2000. – 302 с.; Белл Д., Иноземцев В. Л. Эпоха разобщенности: размышления о мире XXI века / Даниел Белл, Владислав Иноземцев. – Москва: Свободная мысль: Центр исслед. постиндустриального о-ва, 2007. – 303 с.; Иноземцев В. Л. Экономика здравого смысла / В. Иноземцев, Н. Кричевский. – М.: Эксмо, 2009. – 221 с.

²¹Колот, А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудо́вій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – №8. – С. 3–14; Колот, А. Асиметрії розвитку соціально-трудо́вій сфері: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії [Текст] / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 8. – С. 3–11. ; Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудо́вій сфері: прояви, причини, передумови подолання [Текст] / А. М. Колот // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №6. – С. 205–211.; Колот А. М. Наука о труде и социально-трудовых отношениях: вызовы и доминанты теоретико-методологического обновления / А. М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – 06 (184). – С.14–27.; Колот А. М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С.3–10.

²²Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учеб. пособие для студентов экон. направлений и специальностей / В. Л. Иноземцев. – М.: Логос, 2000. – С. 38.

тей людини і мотивів трудової діяльності. Очевидними є тенденції до підвищення значення нематеріальних цінностей, таких як: самореалізація, професійне зростання, а також родина, безпека, свобода тощо. В умовах формування мережевої економіки слабшає дія мотивування людини прагненням до матеріального комфорту, яке виступає в якості основного мотиву до дії в індустріальній економіці, а на перший план виходять гарантії підвищення суспільного статусу, можливість отримання нових знань, можливість самореалізації працівника. Цінності, пов'язані з освітнім рівнем та інтелектуальною діяльністю, стають орієнтирами. Зміна системи цінностей набуває планетарних масштабів у зв'язку з глобалізацією і поширенням інформаційних технологій. Так, відповідно до концепції Й. Масуда в постіндустріальному суспільстві праця є потребою для людини. На його думку, необхідно проводити пошук і відбір людей, зацікавлених в самому процесі діяльності, у творчій роботі з подальшим створенням їм сприятливих умов²³. Всі ці зміни перетворюють творчість у значимий тип продуктивної діяльності, основний фактор соціального прогресу і знаходять відображення в соціально-трудовах відносинах. Для певних категорій працівників праця стає засобом самовираження (творчості), а не способом максимізації багатства. Працівник очікує від професії можливості реалізувати свій особистісний потенціал. Саме тому з іншого боку відбувається зменшення інтересу до традиційних індустріальних форм праці, які стають сприйматися як стандартні, монотонні, підконтрольні і нетворчі.

Таким чином, у мережевій економіці формуються нові риси працівників: високий освітній рівень; високий рівень розвитку цифрових компетенцій; творчі здібності; трудова мобільність, при якій працівники не обмежені виконанням якогось одного виду діяльності; гнучкість; адаптованість до нових професій; самостійність; відповідальність за прийняті рішення; висока здатність до самоорганізації та інші.

У сучасній економічній літературі такі працівники, які володіють високим рівнем освіти, наявністю творчих здібностей, характеризуються як «працівники інтелектуальної праці». Вперше цей термін ввів у науковий обіг у 1962 р. Ф. Махлуп. На його думку, такі працівники є кваліфікованими фахівцями, носіями унікальних якостей і здібностей²⁴.

Характеризуючи особливості докладання інтелектуальної праці в Україні, варто зазначити, що в цей час частка кваліфікованих працівників, зайнятих інтелектуальною (творчою) працею, наближається до 60%²⁵ від чисельності всіх зайнятих і має тенденцію до зростання. Поряд з різким підвищенням кваліфікаційних вимог до працівників інтелектуальної праці, пов'язаного зі збільшенням робочих місць, які потребують висококваліфікованих кадрів, спостерігається тенденція до розширення сегменту простої інтелектуальної праці, яке супроводжується збільшенням чисельності працівників, зайнятих рутинним процесами пошуку, введення, обробки інформації в офісах, банках тощо.

Аналіз гендерного аспекту свідчить про тенденцію до зростання застосування жіночої праці та істотного зростання її частки в структурі інтелектуальної праці, що призводить до заміщення раніше чоловічих професій жінками і вносить зміни в організацію праці та сімейний устрій. Деякі дослідники вважають, що може відбуватися зміна демографічної складової в соціально-трудовах відносинах, оскільки найбільш задіяною у трудовій діяльності виявляється певна соціальна і вікова група, представники якої володіють сучасними інформаційними, комп'ютерними технологіями. Так, на думку М. Кастельса, виробництво в розвинутих економіках спирається на освічених людей у віці 25–40 років²⁶.

Крім цього, виникає протиріччя в системі соціально-трудовах відносин: з одного боку, частина працівників володіє необхідними якостями, інша – в силу різних причин, наприклад, недостатнього рівня освіти, цих якостей не має. Це збільшує вразливість певної категорії працівників. Зазначена негативна тенденція може бути подолана за рахунок збільшення доступності освіти. Для цього потрібне посилення ролі держави як суб'єкта соціально-трудовах відносин в розширенні доступу до навчання, а також посилення механізмів поширення знань за допомогою об'єднаних мереж і використання нових технологій. Наслідками збільшення доступності освіти, на нашу думку, стануть, з одного боку, гранична гнучкість соціально-трудовах відносин, індивідуалізація праці та високосегментована соціальна структура ринку праці, а з іншого – сегментація робочої сили через доступність освіти може привести до масового безробіття.

Формування мережевої економіки стане активатором змін в характері взаємодії між суб'єктами

²³Masuda Y. The Information Society as Post-Industrial Society / Y. Masuda. – Washington, D.C.: World Future Society, 1981. – 171 p.

²⁴Machlup, F. The Study of information: interdisciplinary messages / Fritz Machlup, Una Mansfield. – N. Y.: Wiley, 1983. – 743 c.

²⁵Розраховано автором за даними: Державного комітету статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua/>

²⁶Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс – М. : ГУВШЭ, 2000. – С. 244.

соціально-трудових відносин та характері управління працівниками. Це проявлятиметься в спілкуванні, у діалозі особистостей. Процес еволюції взаємовідносин характеризується наступними перетвореннями: у доіндустріальному суспільстві відбувалась взаємодія «людина – природа», в індустріальному – взаємодія «людина – перетворена природа», при цьому праця виступала як процес, що відбувається між людиною і природою, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою і природою, тобто виникають суб'єкт-об'єктні взаємодії між людиною і зовнішніми матеріальними сутностями. В інформаційному мережевому суспільстві переважає взаємодія «людина-людина», яка базується на спілкуванні людей з людьми, а не взаємодії з машинами і механізмами, причому спілкування здійснюється як при особистому контакті, так і на відстані один від одного за допомогою різних телекомунікацій (віртуально). Така лінія еволюції дозволяє говорити про віртуалізацію соціально-трудових відносин як про одну з закономірностей розвитку соціально-трудових відносин в мережевій економіці. При цьому, трудовий процес втрачає характер взаємодії людей з перетвореною природою і, на думку Д. Белла, набуває рис процесу, названого їм «грою між людьми»²⁷. У межах трудового колективу виникають елементи так званих «людських відносин», завдяки чому підвищується продуктивність праці, працівники повніше відчувають власну значущість для організації.

У зв'язку зі сказаним вище змінюється характер управління працівниками, розвивається гуманістичний підхід до управління працею, оскільки працівник оцінюється не тільки як об'єкт управління, але і його суб'єкт – індивід, що розвивається в рамках певної культурної традиції. Крім того, у працівника з'являється свобода вибору, яка передбачає наявність умов праці, що дають можливість вибирати, а не діяти згідно чітко розписаної програми трудових операцій. При цьому, з одного боку, за роботодавцем як суб'єктом соціально-трудових відносин зберігаються права і можливості приймати рішення щодо шляхів і напрямів розвитку компанії, а також контролювати виконання працівниками закріплених за ними функцій. З іншого боку, особливого значення набуває створення роботодавцем сприятливих умов для активізації творчого потенціалу працівників. Успіх роботодавців у мережевій еконо-

міці можливий при їх орієнтації на максимальне використання високотехнологічних процесів і систем, володінні високою здатністю до інновацій в їхній сфері діяльності та залученні до роботи освічених фахівців з творчим мисленням.

На думку низки вчених, у постіндустріальній економіці жодна зі сторін – ні працівники, ні підприємці – не є ні залежними, ні незалежними, вони взаємозалежні, й тому значною частиною персоналу доводиться управляти таким чином, як якщо б ці люди були членами добровільних організацій²⁸. Така тенденція стимулює децентралізацію управління, в зв'язку з чим виникають нові організаційні форми, засновані на принципах децентралізованих осередків – колективів, усередині яких ієрархічний принцип управління виявляється неефективним. Ці колективи, як правило, є автономними, мають свої цілі, цінності і мотиви, своїх лідерів і оформлені як завершена організація. Такі зміни пов'язані з необхідністю акцентування до уваги, перш за все, на внутрішніх, а не зовнішніх аспектах діяльності компанії, врахування особистісних якостей працівників, а не тільки пріоритетів клієнтів. Тому відбувається трансформація організації праці, яка в мережевій економіці передбачає, з одного боку, досягнення цілей керівництва, пов'язаних зі збільшенням кількісних і якісних результатів виробництва і зниженням витрат, з іншого боку, формування умов праці, що сприяють реалізації творчого потенціалу працівників, а також забезпечення безпечних і комфортних умов праці.

Продовженням описаної тенденції трансформації управління персоналом є перехід від вертикальної організації управління до горизонтальної, який активізується в умовах формування мережевої економіки. Американський економіст П. Друкер, характеризуючи напрями розвитку сучасного бізнесу, зазначає, що великі диверсифіковані компанії завтрашнього дня можуть навіть не мати центральної ланки управління²⁹. На практиці вертикальна система організації управління все більше доповнюється горизонтальними взаємодіями, починають активно використовуватися ті переваги, які створює в організаційному плані мережева структура. М. Кастельс так визначає ці процеси: «...основне зрушення можна охарактеризувати як зрушення від вертикальних бюрократій до горизонтальних корпорацій»³⁰. На результати цих перетворень звертає

²⁷Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. 2-е изд., испр. и доп. / Пер. с англ. под ред. д-ра эконом наук В. Л. Иноземцева. – 2004. – 788 с.

²⁸Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы / В. Л. Иноземцев. – М.: ЛОГОС, 2000. – С. 39.

²⁹Drucker P. F. Managing for the Future: The 1990s and Beyond / P.F.Drucker. – New York: Truman Talley Books, 1992. – P. 261.

³⁰Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс – М.: ГУВШЭ, 2000. – С. 168.

увагу І. Стрелець, яка зазначає, що в умовах мережевої економіки змінюється організаційна культура, зокрема етика фірми. Оскільки при наявності горизонтальних відносин, вузькоспеціалізованих завдань, що стоять перед працівниками, складно, а часом неможливо, здійснювати адміністративний контроль, модифікується система заохочення, яка тепер більше орієнтується на внутрішню мотивацію працівника, коли директивне управління змінюється етикою зобов'язань, зміцнюються позиції висококваліфікованих працівників³¹. Дж. Ходжсон гопорить про поступове стирання кордонів між керівниками і найманним працівником, руйнування системи формального контролю, які стимулюють розвиток свого роду квазісамостійної зайнятості. На його думку, наймана праця, за якої працівник є «власником» частини невлених засобів виробництва – спеціалізованих знань – і значною мірою контролює власний виробничий процес, та за низкою ознак схожа із самозайнятою³².

Як наслідок, розвивається якісно новий тип координації діяльності працівників, який у сучасній економічній літературі визначається як робота в команді (англ. teamwork). Перевагами такого типу колективної діяльності є:

- активізація творчої ініціативи працівників;
- стимулювання працівників до інновацій;
- делегування прийняття відповідальних рішень на нижчий рівень організаційної ієрархії;
- відкриття найкращих можливостей для колективної взаємодії творчих особистостей в невеликих мобільних групах працівників (командах);
- формування єдиних мотиваційних орієнтирів які поділяються всіма учасниками команди.

Основою ефективного функціонування команди стає внутрішня узгодженість індивідуальних інтересів, орієнтирів, прагнень кожного учасника команди зі спільною метою діяльності та прийняття рішень не на основі права більшості, а шляхом досягнення консенсусу. Очевидно, що при цьому відбувається різке розширення економічного і соціального простору, яке виявляється в різномірних зв'язках людей, стимулює нові види економічної діяльності та новий зразок трудового життя. Неформальні відносини в колективі, націленість на здійснення спільного завдання передбачають вико-

нання працівниками різноманітних функцій, в тому числі і поза межами їх безпосередніх обов'язків.

Ще один процес, який зазнає трансформації в умовах формування мережевої економіки, це відтворення робочої сили. На противагу традиційному розгляду цього процесу, як відтворення здатності до праці, при основному акценті на задоволенні фізіологічних, духовних, соціальних потреб людини з метою здійснення високопродуктивної праці в процесі виробництва товарів і послуг, в інформаційному мережевому суспільстві при збереженні базових елементів відтворення робочої сили, більша увага приділяється можливості здійснення працівником соціальних функцій, наприклад, таких, як виховання дітей – майбутніх працівників, які будуть включені згодом у виробничий процес. Організація, стимулювання і оплата праці змінюються під впливом зазначених процесів.

Особливість соціально-трудова відносин в Україні полягає в тому, що нині здійснюється становлення соціально-трудова відносин ринкового та мережевого типів одночасно. При цьому продовжують існувати традиційні соціально-трудова відносини (індустріального типу і навіть доіндустріального, пов'язані із здійсненням примітивних ручних робіт). Розвиток соціально-трудова відносин в Україні характеризується такими тенденціями: зменшення рівня безробіття (з 11,0% у 1999 р. до 7,0% у 2013 р.³³); зростання рівня напруженості соціально-трудова відносин, що виявляється у зростанні незадоволеності працівників умовами і змістом праці; висока латентність соціально-трудова відносин, пов'язана із зростанням чисельності зайнятих у неформальному секторі (чисельність неформально зайнятих зростала у 1,6 разу протягом 2000–2012 рр., у 2012 р. неформально зайнятістю було охоплено близько 23,0% зайнятого населення³⁴); відтік кваліфікованих наукових кадрів закордон.

Зміни в структурі соціально-трудова відносин знаходять відображення в зайнятості населення. Значно збільшується частка зайнятих у сфері послуг (з 51,1% зайнятого населення у 2000 р. до 62,1% у 2012 р.³⁵), що відображає одну з рис постіндустріальної економіки і свідчить про рух України в цьому напрямі. Однак це збільшення пов'язане із зростанням чисельності зайнятих у сферах оптової

³¹Стрелець І. А. Сетевая економіка / І. А. Стрелець. – М.: Ексмо, 2006. – С.76.

³²Ходжсон Дж. Соціально-економічні наслідки прогресу знань і наростання складності / Дж. Ходжсон / Вопросы економіки. – 2001. – №8. – С. 43.

³³Рівень зареєстрованого безробіття; розраховано автором за даними: Ринку праці України у 2013 році: Аналітично-статистичний збірник [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=305437. – заголовок з екрану

³⁴Заяць Т. А. Модернізація соціально-трудова відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т.А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – №2 (20). – С.181–182.

³⁵Розраховано автором за даними: Державного комітету статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua/>

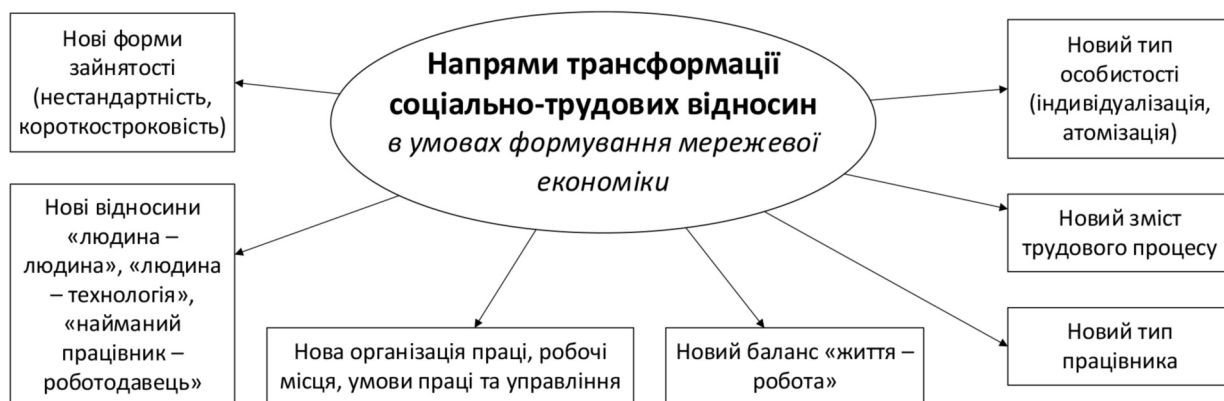


Рис. 2. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах формування мережевої економіки

та роздрібна торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів; тимчасового розміщування й організації харчування; інформація та телекомунікації; фінансової та страхової діяльності, операцій з нерухомим майном. Сам перехід зі сфери матеріального виробництва у сферу послуг часто має вимушений характер, до цього процесу залучаються як кваліфіковані кадри, які не мають можливості отримати роботу у відповідності зі спеціальністю або в силу низької заробітної плати, так і малокваліфіковані кадри. Так само як і у розвинутих країнах з точки зору зайнятості в Україні втрачають свої позиції аграрний сектор і промисловість (на 19,8% та 28,9% зменшення зайнятих відповідно³⁶).

Суперечливі моменти в розвитку соціально-трудо-вих відносин в економіці України знаходять відображення в системі оплати праці. Істотну проблему представляє адекватність оплати інтелектуальної праці, особливо тих його видів, які характерні для мережевої економіки і повинні гідно оплачуватися. Порівняно з розвинутими країнами за рівнем заробітної плати наша країна суттєво відстає.

Крім того, становлення мережевого інформаційного суспільства, заснованого на знаннях, супроводжується збільшенням різноманіття форм участі людини у трудовому процесі – зайнятості, наймання, організації робочого часу. Світ праці змінюється, і найвагомішим трендом такої зміни є поширення нестандартних форм зайнятості. Поширення інформаційно-комунікаційних і комп'ютерних технологій змінює уявлення про стандартне робоче місце. Розширюються можливості для додаткової, дистанційної, гнучкої, віртуальної зайнятості. Інтелектуалізація та інноваційний характер економічного зростання апелюють до творчості, підвищують вимоги до рівня професійної підготовки, а, відтак, до якості людських ресурсів. Індивідуалізуються

підходи до організації, стимулювання, управління працею.

В цілому, формування мережевого інформаційного суспільства та мережевої економіки створює новий світ праці та зумовлює такі основні трансформації соціально-трудо-вих відносин та (рис. 2).

Деталізуючи наведену на рис. 2 інформацію, варто виділити, що кожна з трансформацій визначає потребу у якісних змінах соціально-трудо-вих відносин, та їх модифікації залежно від негативних проявів, якими вони супроводжуються, зокрема:

➤ Нові (нестандартні) форми зайнятості проявляються у короткостроковому характері зайнятості, втраті гарантованості зайнятості, тимчасовому характері домовленостей.

➤ Нові відносини «людина – людина» характеризуються використанням нових комунікацій (переходом до віртуальних комунікацій); втратою навиків міжособистісної взаємодії; зниженням масштабів залучення економічно-активного населення до колективної взаємодії.

➤ Нові відносини «людина – технологія» проявляються через комп'ютеризацію, віртуалізацію трудових процесів; перетворення працівника на головну ланку в технологічному процесі.

➤ Нові відносини «найманий працівник – роботодавець» проявляють свою специфіку в індивідуалізації суб'єктів соціально-трудо-вих відносин (пріоритетність інтересів особистості); зменшені ролі колективно-договірного регулювання; нестійкості, десоціалізації.

➤ Нова організація праці передбачає зміну характеру робочих місць, умов праці, мотивації; новий характер взаємодії в колективах та новий характер управління ними; потребу в стимулюванні командної роботи, колективних проєктів, колективної взаємодії.

³⁶Розраховано автором за даними: Державного комітету статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua/>

➤ Новий баланс «життя – робота» відображається у порушенні балансу, зміні змісту вільного і робочого часу, стиранні меж між вільним і робочим часом.

➤ Новий тип працівника передбачає нові вимоги щодо інтелектуальності, креативності, творчості; вищий рівень освіти; вищий рівень розвитку компетенцій, особливо цифрових; вищий рівень мобільності; відсутність потреби у стабільності, впевненості у завтрашньому дні; націленість лише на отримання прибутку; зміну ставлення до праці та зміну мотиваційних установок працівника.

➤ Новий тип особистості формується в умовах її індивідуалізації, атомізації; збільшення рівня свободи людини; самореалізації; розширення особистого простору людини; зміни ціннісних установок; втрата відчуття приналежності до певної спільноти; втрати можливостей соціальної адаптації; зменшення / розрив зв'язків із соціумом; психологічні проблеми; зростання самотності людини.

Сучасні соціально-трудові відносини мають бути адаптовані до нових викликів, які постають перед світом в умовах становлення інформаційного мережевого суспільства. Потрібна якісна трансформація системи соціально-трудових відносин з послідовною розробкою механізмів, важелів такої їх адаптації. Очевидною є потреба у нових інституційних засадах, нових підходах до регулювання соціально-трудових відносин в умовах формування мережевої економіки, які, на жаль, поки що залишаються поза увагою вітчизняною науковою думкою. Саме тому проблематиці регулювання нових соціально-трудових відносин в умовах формування мережевої економіки, розробці механізмів адаптації сучасної системи соціально-трудових відносин до нових умов будуть присвячені наступні статті автора.

Висновки. Трансформацію соціально-трудових відносин в умовах формування мережевої економі-

ки можна охарактеризувати розвитком їх основних суб'єктів. Стосовно найманих працівників зростає освітній рівень, компетентність; стає безперервним процес навчання; розширюється професійний простір, що проявляється у виникненні нових професій, пов'язаних з отриманням, передачею, обробкою інформації в різних її формах. Відбувається трансформація місця і ролі працівника в суспільному виробництві: він стає головною ланкою в технологічному процесі. Формується новий тип працівника з високим освітнім рівнем, знанням інформаційно-комунікаційних технологій, що володіє навичками роботи зі складної інтелектуальної технікою, творчим мисленням, активністю і відповідальністю у діях, високою здатністю до самоорганізації. Виникає новий характер праці, який проявляється в її індивідуалізації і зростанні творчого змісту, перетворенні її на засіб самореалізації людини. У зв'язку з цим змінюється характер управління працівниками, розвивається гуманістичний підхід до управління працею. Для роботодавця першочерговим стає створення таких умов праці, при яких відбувається активізація творчого потенціалу працівника; зростає роль організації навчання персоналу. Формується новий характер взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин проявляється в спілкуванні, в «діалозі особистостей», в появі елементів так званих «людських відносин», що сприяє усвідомленню працівником своєї ролі у створенні кінцевої продукції і веде до зростання продуктивності праці.

За таких умов виникає необхідність адаптації соціально-трудових відносин до нових викликів, зумовлених формуванням мережевої економіки. Напрямами подальших досліджень мають стати нові підходи до регулювання соціально-трудових відносин в умовах формування мережевої економіки, розроблення механізмів адаптації сучасної системи соціально-трудових відносин до нових умов.