

1.4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний формат соціально-економічного розвитку визначається процесами, що проявилися на зламі тисячоліть і набувають широкого поступу у XXI столітті – становленням цифрової економіки та інформаційного суспільства. Цифрова економіка є результатом четвертої технологічної (промислової) революції, вона відбувається на глобальних інформаційно-комунікативних мережах та об'єднує усіх суб'єктів соціально-трудова відносин у єдиний господарський механізм. Цифрова економіка – складова частина економіки в цілому, в якій домінують нематеріальне виробництво та знання суб'єктів. Становлення та розвиток цифрової економіки – глобальна тенденція, що визначає прогрес, стрімкий розвиток інноваційних технологій, людську креативність. В класичному розуміння «цифрова економіка» представляє собою соціальну-економічну діяльність, в якій ключовими факторами виробництва є цифрові дані та їх використання, що дозволяє суттєво збільшити продуктивність в різних видах та секторах економіки. Також «цифровою економікою» називають таку економіку, котра застосовує (споживає) цифрові технології та сервіси. Відповідно, сферу, яка створює цифрові технології, впроваджує їх та обслуговує, називають цифровою індустрією (в українських реаліях цю сферу називають «ІТ – сектор або сфера ІКТ» [1]. Як логічний ланцюжок еволюційного розвитку технологічної моделі суспільства цифрова економіка визначає конкурентоспроможність національних економік, висовує вимоги до змісту праці, умов її здійснення, до якості людського та соціального капіталу, до національного інституційного устрою. Затримка в освоєнні новітніх технологій стає загрозою національному суверенітету та безпеці. Україна прагне використовувати як можна ширше цифрові технології. У червні 2015 р. вона приєдналася до Декларації першого засідання міністрів «Східного партнерства ЄС» з питань цифрової економіки. Україна підтвердила свої бажання, наміри та готовність до співпраці у цій сфері. Була прийнята урядова Програма «Цифрова економіка» [2] та ухвалено «Концепцію розвитку

цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки» [3]. Безумовно, об'єктивна реальність руху суспільства та концептуальне її відображення вимагають від фахівців зусиль у дослідженні як об'єктивних закономірностей функціонування цифрової економіки, так й її впливу на розвиток соціально-трудових відносин та наслідків для суб'єктів господарювання.

Соціально-трудові відносини досить досліджувана наукова проблема: аналізуються сучасні тренди розвитку соціально-трудових відносин, нові форми зайнятості, особливості національного та становлення глобального ринку праці, молодіжне та дипломоване безробіття у контексті розвитку цифрової економіки та штучного інтелекту та ін. Теоретичне обґрунтування питань цифрової економіки ми знаходимо в науковій дискусії зарубіжних дослідників. Вагомий внесок у розробку та запровадження інноваційних цифрових стратегій зробили Р. Інклар, Р. Клео, А. Крімес, Т. Нібель, Дж. Райт та ін. Ці питання активно обговорюються у вітчизняній науковій літературі, зокрема у працях Р. Абдеева, Ф. Гурова, С. Давимука, Л. Кіт, А. Маслової, Н. Мешко, Л. Федулової та ін. Цифрова економіка досліджується у зв'язку з динамікою соціально-економічного розвитку та з певним станом великих хвиль [4]. Світові тенденції розвитку цифрових технологій представлені в Доповіді Всесвітнього банку «Цифрові дивіденди» [5]. «Тенденції розвитку цифрової економіки в Україні» [6] та «Цифрова адженда України» [7]. Проте сучасна соціально-економічна ситуація в країні, трансформаційні процеси в системі соціально-трудових відносин під впливом становлення та розвитку цифрової економіки потребує подальшого наукового пошуку концептуального та методологічного інструментарію, що сприятиме вирішенню проблеми не тільки оволодіння сучасними новітніми технологіями але й підвищення якості трудового життя та гармонізації взаємовідносин суб'єктів господарювання.

Соціально-трудові відносини – об'єктивно існуючі взаємовідносини та взаємозв'язки між індивідуумами та їх об'єднаннями в процесах, обумовлених трудовою діяльністю. Соціально-трудові відносини – це багатосуб'єктні та багатомірні відносини. В функціонуванні соціально-трудових

1.4. Соціально-трудові відносини в умовах цифрової економіки

відносин приймають участь такі суб'єкти як держава, регіон, підприємство, роботодавці, наймані працівники, громадське суспільство, індивіди.

Соціально трудові відносини можна розглядати на глобальному національному, регіональному, кластерному рівнях, рівні окремого підприємства, установи або фірми та ін. Вони представлені галузевим, регіональним, сітьовим та ієрархічним зрізами. Соціально-трудові відносини (СТВ) продукуються як соціально-економічні та техніко-технологічні аспекти взаємозв'язків, та правовідношень.

Зміни в системі соціально-трудоуих відносин знаходяться під впливом багатьох процесів, серед яких слід визначити найбільш суттєві:

- технологічне оновлення виробництва, становлення нових технологічних укладів;
- зростання соціальної спрямованості сучасного економічного розвитку;
- демографічні та структури трансформації, ціннісні орієнтири населення;
- глобальні та цивілізаційні зрушення, ставлення нового сітьового характеру економіки;
- зростання невизначеності, ризиків та сучасних викликів, що потребують пошуку адекватних відповідей.

На нашу думку найважливішим фактором зміни сучасних соціально-трудоуих відносин є динамічні технологічні процеси. Поглиблення цифрових та інформаційних технологій веде до нового формату змісту трудової діяльності. Цифрові та когнітивні технології на відміну від інших, демонструють здатність проникати в деякі технологічні процеси. Цифровізація стає інтегрованою технологічною платформою, здатною об'єднати різні технології в гібридні технологічні процеси. Фактично інформаційні та когнітивні технології слугують каналами вбудовування знання в технологічні процеси шляхом обробки великих масивів даних або за допомогою технологічної імітації людського інтелекту. Розвиток цифрової економіки стрімко змінює світ праці. Дослідники Швейцарської бізнес-школи IMD застосовують термін «цифровий вихор»

(Digital Vortex), щоб показати, як на перший погляд невеликі, іноді непомітні зміни, набираючи «вихрову» швидкість перетворюються на величезні світові трансформації (відкриваються нові можливості, народжуються знання та інформація, з'являються нові бізнес-моделі). Для України є актуальним вибір пріоритетів розвитку, які допоможуть упіймати «цифрову хвилю» та вийти на шлях стійкого економічного зростання. У цьому напрямку кардинально змінюється діяльність держави. Вона поступово перетворюється з суб'єкта СТВ, та його головного арбітра, у організатора (плеймейкера). Саме держава вибудовує новий формат СТВ, адекватно реагує на трансформаційні шоки в системі трудових відносин та створює відповідну систему соціального захисту.

Цифрова економіка передбачає впровадження цифрових технологій у всі сфери виробництва, освіти, медицину, туризм, соціальну сферу тощо. Завдяки цифровим технологіям модернізуються всі сфери економічної діяльності, вони стають набагато ефективнішими та створюють нову цінність та якість, що дуже часто приводить до нової трансформації старої системи. Наприклад в Україні яскравим підтвердженням є агропромислова сфера, де завдяки цифровим технологіям передові агрокомпанії збільшують свої ROI (от англ. *return on investment*) від 30 % до 90 % [8].

Зміни у змісті та характеру праці знаходять своє відображення в наукових дискусіях та публікаціях. В науковій літературі останнім часом проблеми виникнення «розумних фабрик», інтернету речей, роботизація, створення штучного інтелекту та інше широко обговорюються. Звучать також побоювання з приводу тих непередбачуваних згубних наслідків для планети Земля, які несуть за собою сучасні технології. В контексті оцінки змін змісту та організації праці розглянемо вплив цифрової економіки на трансформацію соціально-трудо-вих відносин.

Перш за все, слід відмітити, що в процесі цифровізації економіки кардинальних змін зазнає зміст праці, як об'єкт соціально-трудо-вих відносин. Фундаментальні зміни в них, що пов'язані з використанням новітніх технологій, полягають у

1.4. Соціально-трудові відносини в умовах цифрової економіки

зменшенні, а у подальшій перспективі і зовсім зникненні відносин між людьми в матеріальному виробництві. Не зважаючи на те, що ці процеси ще не настали і неможна сказати точно, коли вони стануть основними, ми вже зараз спостерігаємо тенденції фундаментальних змін в соціально-трудових відносинах, повинні їх вивчати, передбачати загрози, які можуть виникнути в процесі їх розповсюдження. Динамічні та кардинальні зміни праці вимагають відповідних змін у характеристиках суб'єктів соціально-трудових відносин, а також у принципах та механізмах у їх взаємовідносин.

Що стосується вимог до робітників, то слід відмітити, що найбільш суттєві вимоги до них пов'язані з якісними професійними навичками, з креативністю їх мислення. В таких умовах людський розвиток стає двигуном соціально-економічного розвитку, а країни, які забезпечують такий розвиток стають найбільш конкурентоспроможними. Саме тому «Доповідь про людський розвиток 2016» була присвячена проблемам забезпечення людського розвитку для всіх і кожного – сьогодні і в майбутньому. Основний зміст цієї доповіді започатковується на Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 р., який було схвалено 193 державами-членами ООН. Як зазначається у Доповіді: «за останню чверть століття світ змінився, а разом з ним – проблеми і завдання в сфері розвитку. Виникли нові країни, і сьогодні, на нашій планеті проживає більш семи мільярдів людей, чверть з яких – молодь. Змінився і геополітичний сценарій країн, що розвиваються вони, стають потужною економічною і політичною силою. Глобалізація об'єднала народи, ринки і працю, а цифрова революція змінила життя людей» [9].

За рахунок розвинутого людського потенціалу формуються новітні форми капіталу – інтелектуального, соціального, культурного, інституційного тощо. Розвинута людина здатна конвертувати свої здібності у будь які форми капіталу, створюючи додану вартість та креативну практику.

Змінюються вимоги до роботодавців, що пов'язано не тільки зі змінами у механізмах залучення найбільш цінного економічного ресурсу, «інтелектуального», але й вкладення

інвестицій, що комерціалізуються в інновації та в процес глобального інтегрування. Вимоги поширюються до оцінки здатності до «зеленого мислення» та соціально відповідати за наслідки технологічного оновлення.

Кардинально також змінюється роль держави в відтворенні сучасного формату СТВ. Зменшується значення держави в ролі економічного суб'єкта та арбітра СТВ. Вона поступово перетворюється з суб'єкта ринкового простору в його організатора (плеймейкера). Особлива вимога до якісних характеристик інституційного середовища функціонування соціально-трудова відносин.

Державна активність стосовно патерналізму є постійною, але видозмінюється її форми: від жорсткого патерналізму минулого до лібертаріанського сучасного та гнучкого майбутнього. Вона повинна перетворювати свої ресурси (бюджетні ресурси) на соціальну користь у досягненні поставлених цілей.

В структурі суб'єктів СТВ слід вказати на такого колективного суб'єкта, яким стає громадянське суспільство. Його активність та направленість на реалізацію інтересів усіх суб'єктів суспільства в більшій мірі чіпляє інтереси найманих працівників, роботодавців та державних установ. Багаточисельні союзи та об'єднання громадянського суспільства дозволяють вибудовувати якісний діалог між бізнесом та владою, державою та роботодавцями, робітниками та роботодавцями задля включення громадян в простір соціально-трудова відносин та підвищення їх ефективності. Громадянське суспільство поступово стає головним партнером всіх суб'єктів СТВ.

Зростання цифрової економіки базується на оновленні принципів та механізмів, на яких функціонує СТВ:

- економічної свободи суб'єктів господарювання;
- соціальної відповідальності;
- глобальної стандартизації норм та правил діяльності;
- гуманізації та соціалізації.

Говорячи про просування цифрової економіки слід зауважити, що її рух супроводжується цивілізаційними потрясіннями. Найбільш наочно вони виявляються в самому стані переходу, асиметричності, різношвидкісному підстроюванні

різних елементів цієї системи, зростанням невизначеності та ризикованості. Саме сукупність цих процесів і дозволила А. Колоту констатувати, «що асиметрія в економічному і соціальному розвитку, нестійкість в найширшому її розумінні, десоціалізацію відносин в сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціального відторгнення – все це тренди, реальність початку нового століття, і в цьому бачиться чи не головний парадокс нашого часу» [10]. Чим же зумовлена така ситуація, коли новітні технології так суперечливо впливають на соціально-трудова сферу? Спробуємо знайти відповідь на це питання. По-перше, як вже зазначалося вище, істотним моментом, його передумовою і змістом є трансформація змісту праці. Праця все більш і більш стає творчою і інноваційною, що вимагає високоосвіченої робочої сили. Однак суспільство, існуючі в системі координат ринкової економіки, не в змозі подолати розриви в якості освіти різних верств суспільства. Більш того існує дрейф в бік відходу від освіти як суспільного блага до його суспільно-приватної форми, а потім і до приватно-суспільної. Замість того щоб суспільство максимально якісно зростало, розширювало соціальні ліфти, зменшувало надмірну диференціацію доходів, воно через таку ситуацію тільки поглиблює протиріччя та розриви в якості робочої сили, а, отже і можливості входження багатьох громадян на ринок праці. По-друге, відомо, що цифрові технології несуть велику економію ресурсів – праці, матеріальних, фінансових. Однак економія на ресурсах праці має й негативну сторону – вона породжує масове звільнення зайнятого населення на кожному новому вітку технологічного оновлення. Зайнятість знаходиться в епіцентрі динамічних і турбулентних процесів. Все менше і менше працездатного населення знаходить робочі місця. Ця ситуація породжує масу негативних наслідків – від дискваліфікації та соціальної ексклюзії до морального занепаду та депресії.

По-третє, зростають великі розриви і в оплаті праці. «Золоті воротнички», як представники найбільш креативної робочої сили, пішли у глибокий відрив від інших представників робочої сили. Мільонні прибутки, послуги преміям-класу,

«золоті парашути», власні літаки та інше наповнення їх високих прибутків ні в яке зрівняння не ідуть з доходами іншої швидко зростаючої групи, яка маргиналізується – прекаріатом. Для останнього характерні не тільки низькі і нестабільні прибутки, але і нестійка зайнятість. Практично виникає нове інституційне середовище, в якому розмивається статус зайнятого. В системі координат швидкої зміни технологій та відповідних їм організаційно-економічних форм та інституційної бази виникає розрив між новими вимогами до робочої сили та її нинішнім станом. Трансформація СТВ потребує іншої якості ресурсів праці, іншого темпу змін, іншої логіки та мотивації соціально-трудової поведінки. Потрібні інші масштаби адаптації до постійно змінюваних реалій, інше значення та ваги духовних цінностей, інша освіта (освіти протягом життя), новітні компетенції (здатність працювати в команді та в інформаційному середовищі, здатність адаптуватися та мислити нетрадиційно тощо).

В-четвертих, державне регулювання СТВ суттєво змінюється під тиском поширення нового характеру організації економічного простору, світових тенденцій формування глобального ринку праці, зміни характеру розуміння соціального захисту, який вимагає використання таких інструментів державного інтервенціоналізму, за якими досягається ефект раціональної поведінки суб'єктів СТВ, зниження когнітивних та поведінкових помилок.

Особливу роль в умовах інформатизації і ускладнення структури економіки здобуває мобільність робочої сили. Дж. Стиглиц порівнює процеси, які відбуваються в сучасній економіці за значимістю змін з промисловою революцією: «Двісті років тому світ пройшов через економічну революцію, яка перемістила основу економіки із сільського господарства в обробну промисловість. Нова економіка представляє собою таку ж одномоментну зміну пропорцій: зрушення від виробництва речей до виробництва ідей, пов'язаних з переробкою інформації, а не матеріальних запасів або обслуговуванням людей» [11, с. 47].

Найбільш креативна робоча сила є одночасно й затребуваною на світових ринках. Разом з тим, найскладнішим і поки погано вирішуваним завданням, є зростаюче безробіття, яке породжується впровадженням цифрових технологій. І перспективи в цьому напрямку невтішні. У найближчі десять років тільки в Японії 46 % працівників, а в США 30 % замінить штучний інтелект, і 80 % населення «золотого мільярда» залишиться без роботи [12].

Зростаюче безробіття та подальші перспективи його росту роблять світ ще більш нестійким. Особливу гостроту набуває молодіжне безробіття. Це пов'язане з тим, що молоді люди, вступаючи в працездатний вік, зіштовхуються з ситуацією різкого скорочення попиту робочих місць. Характер нових технологій такий, що при їх використанні доля живої праці буде й надалі скорочуватись. Робочі місця, які звільнюються в традиційних сегментах економіки у зв'язку з вибуванням робочої сили не достатні, щоб дозволити всім молодим людям працевлаштуватись. Ліберальна доктрина зниження цінності праці не відображає до кінця всієї значущості праці для людини, його благополуччя та розвитку. Відчай, депресія, тероризм та інші руйнуючі дії заповнюють ту пустоту, яка утворюється витісненою з життя людини працею.

Цифрова економіка впливає на структуру зайнятого населення. Попит на робочу силу змінюється в бік спеціалістів, які вміють працювати з новітніми інформаційними ресурсами, легко орієнтуються в цифровому просторі, не мають територіальних претензій на розташування робочих місць. Вони легко переїжджають з одного міста в інше, а також в іншу країну, якщо цього вимагає бізнес тощо. Попит на таку робочу силу частіше випереджає пропозицію. В таких умовах не тільки зростає необхідність більш тісного взаємозв'язку між ринком праці та закладами вищої освіти (ЗВО). ЗВО повинні враховувати новітні тенденції та шукати нові форми та методики підготовки кадрів. В умовах динамічного розвитку, молоді люди бажають, як можна раніше працевлаштуватись, що не зовсім зручно в умовах навчання, «аудиторного» характеру. Саме життя підштовхує ЗВО до більш гнучкого графіку, тісного зв'язку з виробництвом, а в деяких випадках й їх злиття.

Історично склалася класифікація зайнятого населення за критерієм уніформи, такою як «воротничкова». Наприклад сині (робочий персонал), білі (офісні співробітники), сірі (працівники галузей соціальної інфраструктури), коричневі (робітники сфери обслуговування). Не прив'язані до уніформи, але зберігають прихильність до цієї класифікації з'явилися золоті комірці, до яких слід віднести топ-менеджерів, інтелектуальних працівників і нові комірці, які як раз і уособлюють собою цифрову економіку (працівники технологічного сектора – фахівці хмарних обчислень, менеджери баз даних, кібербезпеки, дизайнери інтернет-фейсів і інші ІТ-фахівці. На думку глави ІВМ Дженні Рометті для працевлаштування новим комірцям не потрібна формальна освіта, а ось он-лайн курси та спеціальні навчальні програми для співробітників потрібні. Цю ситуацію можна оцінити двояко. З одного боку, зростає зайнятість, причому в сфері новітньої технології, а з іншого боку, йде фрагментація людської особистості, не цілісний її розвиток, а вузькоспеціалізований, поєднаний з певними тимчасово корисними компетентностями.

Цифрова економіка розгортається в складних умовах, що вимагають від усіх працюючих і непрацюючих особливо уваги до екологічних та суспільних проблем. Соціальна відповідальність людства починається з формування світоглядних цінностей. Сучасна освіта повинна реформуватися на шляху поєднання науково-технічного знання та гуманітарного. В зв'язку з цим можна припускати, що в майбутньому в орбіту СТВ увійдуть й відношення, що складаються між ЗВО, найманими працівниками та роботодавцями.

Саме ті країни, які створили інклюзивні інституційні режими мають не тільки економічні досягнення але й характеризуються більш гармонійною взаємодією суб'єктів СТВ, більш дієвою програмою удосконалення трудової сфери та згуртованістю суспільства.

Соціалізація означає не тільки більш ефективний розподіл доходів на суспільні потреби, але й переформатування направленості економічного розвитку на потреби людського розвитку. Не слід забувати, що цей процес розвертається в

умовах напруги основного протиріччя СТВ – між трудом та капіталом.

В скандинавських країнах соціалізація СТВ реалізується через таку політику зайнятості, яка заснована на пріоритетах розвитку і самореалізації людської особистості. Це знаходить прояв у підвищеній увазі до розвитку освіти, загальної і професійної, безперервно діючої системи перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятого населення, державні міри по молодіжному працевлаштуванню, пільги для бажаючих отримати роботу або з обмеженою працездатністю. Такий процес сприяє вирівнюванню якості робочої сили, інклюзивному інституційному режиму, функціонуванню ринку праці, пом'якшенню проблем переходу до інформаційного суспільства.

Соціальність трудових відносин в умовах цифрової економіки набуває нової якості. Вона не зводиться тільки до гідних умов та оплати праці. Вона стає наскрізною потребою всебічного цілісного людського розвитку. Усі інститути суспільства слід перенаправити на досягнення цих цілей. Особливе значення в реалізації цієї цілі належить інститутам і механізмам системи СТВ.

Беручи до уваги всю сукупність кардинальних та під час дуже суперечливих впливів цифрової економіки на СТВ, зробимо декілька висновків. По-перше, технологічний прогрес не зупинити, але сила суспільства, його запит і мета його існування не зводяться до прогресу техніки і технології. Ми повинні пам'ятати, що вони виступають лише інструментом людської діяльності, спрямованої на ефективність цієї діяльності, на безпеку та добробут самого суспільства. В силу цього креативність і мудрість суспільства повинна дати сигнал і перерозподілити ресурси на створення природоподібної технології, а саме такої, що не порушує обмін речовин в природі. Людина в гармонії з такою технологією здатний зберегти природне середовище як необхідну базу свого існування.

По-друге, СТВ зазнають суттєвих змін, які відображають зростання соціальної спрямованості. Соціальність набуває найрізноманітніших форм. Одні з них направлені на зрілість суспільства (високий професіоналізм і відповідальність), інші

– на цілісний різноманітний розвиток, задоволення соціально-економічних потреб. Поліпшення економічної сфери і підвищення ефективності СТВ лежить на шляху вибудовування рівноважної збалансованої взаємодії економіки і суспільства.

Поряд з технологічними змінами на СТВ суттєво впливає й тенденція посилення соціальної спрямованості сучасного розвитку. Слід зазначити, що ця тенденція в міру цифровізації буде тільки посилюватися. Це обумовлено наступними причинами:

1. Сучасний світ, за визначенням Германа Дейлі, є повний світ. А, отже, в ньому зростає напруга як мінімум в двох напрямках: по-перше, обмежені ресурси і їх справедливий розподіл; по-друге, ускладнення механізмів і правил взаємодії на міжнародному та внутрішньому національних ринках створює потребу формування відповідної системи СТВ.

2. Сучасний високотехнологічний розвиток потребує особливих кадрів, високоорганізованого людського капіталу. Людина, озброєна сучасною технікою і технологією володіє невидимою раніше силою та можливістю. Соціалізація соціально-трудових відносин означає, по-перше, що людина усвідомлює свою силу і, по-друге, несе всю повноту відповідальності за безпеку навколишнього світу. З часу появи на планеті розумних істот вперше окрема конкретна людина стає силою здатною змінити еволюцію планетарного соціоприродного Унівесума. Цей кардинальний переворот повинен не тільки докорінно трансформувати всю сукупність СТВ, світоглядних уявлень про місце і роль людини в природі і суспільстві, а й змінити саму життєдіяльність людини і суспільства.

3. Розгортання глобалізації, формування світового ринку праці актуалізує ресурс культури, діалогу культури. Сучасний міжнародний поділ праці вимагає тісного сполучення всіх його учасників, координації всіх етапів діяльності. Тому таке важливе значення сьогодні приділяється інституційному середовищу, в якому існують СТВ. Якісне інституційне середовище – інклюзивне. Для нього характерним є врахування інтересів усіх суб'єктів СТВ, отримання ними позитивного результату за рівних можливостей. Рівний доступ до ресурсів, інтеграція

1.4. Соціально-трудові відносини в умовах цифрової економіки

усіх членів суспільства на принципах соціальної справедливості створює максимальну зайнятість і ефективну взаємодію усіх суб'єктів. Концепція інклюзивного розвитку, це концепція гуманістичного напрямку, де кожен суб'єкт економіки є важливим, цінним, унікальним.

Вплив цифрової економіки на СТВ слід розділити на двох рівнях. Перший рівень стосується характеристики СТВ, що притаманні саме цифровій економіці, а другий рівень є більш ємним та охоплює усю систему СТВ суспільства, що існує у реальному світі. Ця система фрагментарно включає в себе старе і нове, прогресивне та традиційне. В такій системі руйнуються ті форми, що були ще зовсім недавно стабільними та всеоб'ємними.

Новий формат СТВ, сформований в турбулентних умовах, має характерну фундаментальну характеристику – нестандартні відносини. Нові умови техніко-організаційної складової мережевого суспільного виробництва, руйнують стабільну класичну систему СТВ, її організацію та форми інституційного устрою. Руйнуються контрактні угоди, регламент тривалості робочого часу, зміст трудової зайнятості, умови її протікання і оплати. Поширюється усна домовленість, гнучка та тимчасова зайнятість і відповідні тимчасові та нестійкі взаємовідносини між суб'єктами СТВ. Таким відносинам притаманні ситуаційні норми та правила їх регулювання.

Дистанційна зайнятість втрачає зв'язок з часом та простором. В науковій літературі часто нестійку зайнятість прирівнюють до прекаріату. Концепція прекаріату відображає актуальну тенденцію нестабільності у сфері зайнятості населення. Нестійкість трудової зайнятості – явище, властиве сучасному етапу розвитку ринкової економіки і вимагає особливої уваги та удосконаленого регулювання.

Адаптація зайнятості до новітніх організаційно-технологічних змін обумовлює нові моделі зайнятості, характеризує трансформації її сфер, тривалість умов і організації, веде до революційних змін:

а) особливих змін зазнає структура зайнятого населення: в традиційних секторах економіки вона скорочується, а в

інноваційних сферах (освіти, науки, культури і т. ін.) створюються нові робочі місця. Поширюється діяльність з охорони здоров'я і соціального обслуговування;

б) періоди між початком і закінченням трудових та підприємницьких відносин коротшають, режими праці та підприємницької діяльності стають більш гнучкими;

в) скорочується сфера найманої праці, розширюється самозайнятість, інші форми організації праці;

г) робочі місця все більше переміщуються за межі території, контрольовані роботодавцем.

Звернемо увагу на факт, що не зважаючи на масовість відсутня достовірна статистика та методика підрахунку нестійкої зайнятості, в силу складності, багатогранності та національних особливостей форм. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП) тільки неформальна зайнятість, що становить майже частину нестійкої зайнятості, характеризує стан половини робочої сили [13]. Але не тільки зайнятість набагато більша ніж неформальна та охоплює будь-які сфери діяльності. Вона притаманна, як правило рутинним видам праці, менше до неї схильні творчі види професійної праці. Одним з актуальних наукових завдань для наукової спільноти є пошук індикатора та обґрунтованих засобів вимірювання нестійкої зайнятості, інституціоналізація нових моделей трудових та підприємницьких відносин та вироблення напрямів регулювання задля забезпечення соціальної безпеки суб'єктів господарювання.

Узагальнення міжнародних досліджень і верифікація нестійкої зайнятості дозволила МОП сформувати достатньо широку та достовірну теоретичну платформу її критеріїв.

А. За типом контрактних угод:

1. Обмежений термін контракту (контракт на фіксований термін, на короткий термін, тимчасову, сезонну, поденну і випадкову працю).

2. Природа трудових взаємовідносин (не прямі, а багатосторонні і приховані відносини найму, фіктивна само зайнятість, субпідряди і агентські контракти).

Б. Нестійкі умови праці:

1.4. Соціально-трудові відносини в умовах цифрової економіки

1. Низька заробітна плата.
2. Слабка захищеність від припинення трудових відносин.
3. Відсутність доступу до механізмів соціального захисту і благ, що традиційно асоціюються із стандартною зайнятістю.
4. Відсутність або обмеження доступу для працівників до реалізації своїх прав на робочому місці.

Швидкість змін у системі СТВ, поява нових факторів, які потрібно враховувати, спрямованість руху соціально-економічного розвитку зі змістом та організацією трудової діяльності визначають необхідність постійного дослідження нових тенденцій у цій сфері.

В докладі МОП 2015 року «Майбутнє сфери праці» розкрито питання про ризики заміни «міцних соціальних мереж», що впливають із стабільних трудових відносин, на ситуації, в яких окремі особи втрачають соціальну ідентичність, яку додає їм праця, стаючи ізольованими, невпевненими і відчуженими через світ трудовий досвід». За думкою МОП ці процеси безпосередньо пов'язані з такими характеристиками економіки та соціально-трудових відносин, як цифрова економіка, неформальна економіка, нестандартні форми праці, розповсюдження гнучких, короткострокових і перехідних форм зайнятості, коли робітники будуть все більше мобільними в просторовому і функціональному відношенні [14].

Нові моделі соціальної невизначеності і нестійкості в житті стають в Україні, як і в різних європейських країнах, соціальною реальністю, ставлячи під загрозу звичні норми, традиційний устрій, безпечне існування і перспективи, пророкуючи величезний розрив між виникаючими і існуючими поняттями, пов'язаними з ними очікуваннями, підходами і реальною ситуацією, особливо у сфері зайнятості і безпечної життєдіяльності.

Трансформація СТВ супроводжується загостренням старих та вимкненням нових суперечностей. Перш за все слід відмітити, що особливої гостроти зазнає протиріччя між працею та капіталом, що характеризується наявністю розривів в доходах володарів капіталу та робочої сили. Більш того

протиріччя між працею та капіталом в умовах цифровізації економіки набуває нових проявів між робітниками, зайнятими у сегменті цифрової економіки, та в інших сегментах економіки не тільки за рівнем їх доходів, але і за змістом та умовами трудової діяльності та інше. Про напруження протиріччя між трудом та капіталом свідчать такі суперечності:

- різке зниження попиту на робочу силу в новітніх технологічних укладах порівняно з традиційними галузями господарства;

- суперечності між країнами світу стосовно міжнародного поділу праці та поділу конкретних переваг глобалізації неоліберального змісту;

- протиріччя між структурою дипломованих спеціалістів, що потребує сучасне виробництво та структурою спеціалістів, що навчаються в вищих навчальних закладах;

- між інституційною невизначеністю та посиленням міжнародної інтеграції.

Цифрова економіка посилює ці суперечності та породжує нові:

- між високим рівнем технологічного забезпечення сучасного виробництва та невідповідно низьким рівнем соціальної відповідальності суб'єктів його використання;

- між навчанням на протязі життя та нестійкою фрагментарною зайнятістю;

- між соціальною згуртованістю суспільства, що вимагають сучасні продуктивні сили та стійкість соціально-економічного розвитку та тенденціями соціальної ексклюзії;

- між принципами соціальної справедливості і інклюзивними ефективними режимами та наявністю швидко зростаючої нерівності доходів, майна тощо;

- між необхідністю постійного розвитку людського капіталу та застарілими патернами поведінки деяких шарів суспільства, що породжені попереднім розвитком, технологією виживання та ін.;

- між зростаючим колом ризиків техногенного характеру, дисбалансу попиту та пропозиції, скорочення життєвого

циклу товарів та нераціональним та несправедливим їх розподілом в бік робітників.

Сучасний глобальний світ стикається з великою кількістю диспропорцій та дисбалансів. Поряд з цим цифрова економіка актуалізує проблему соціально-економічного розвитку та оточуючого середовища, розміщення продуктивних сил, національного регулювання, глобального характеру сучасних інформаційних технологій та економічного суверенітету. Розв'язання цих проблем та протиріч лежить у площині підвищення ролі суб'єктності усіх суб'єктів СТВ, їх свідомої цілеспрямованої діяльності.

Суб'єктивність господарчої системи обмежена фундаментальною зовнішньою і внутрішньою невизначеністю, з якою завжди межує система СТВ в просторі і часі. Система повинна рухатися до оптимальної суб'єктивності, яка здатна протистояти руйнуючим імпульсам. Основним механізмом узгодження інтересів та зняття напруги стає інституційне проектування.

Інститути відіграють одну з головних ролей у зниженні невизначеності життєдіяльності суб'єктів усіх рівнів та створенні особливого інституційного капіталу суб'єкту, під яким ми розуміємо здатність використовувати для виробництва доданої вартості відносні переваги кооперації та доступу до суспільних ресурсів, які суб'єкт отримує шляхом виконання інституційних правил та обмежень.

Національний інституційний капітал – складається з інституційного капіталу суб'єктів господарювання: держави, домогосподарств та інститутів громадянського суспільства, а також частина зовнішнього інституційного капіталу, яка належить іноземним інвесторам та використовується ними в процесі їх діяльності.

Для зростання інституційного капіталу, особливо в умовах цифрової економіки, у процесі постійних динамічних змін особливу роль відіграє така риса національної культури як здатність інкорпорувати у національну культуру норми інших країн світу та ефективно пристосовуватися до інституційних змін, підкорює їх для реалізації національних цілей. Не втрачає

свою ідентичність, а, навпаки, зберігає та розвиває її. Конку- рентні переваги зміщуються в бік придбання країною інститу- ційного капіталу. Інституційне проектування, тобто усвідомле- на діяльність суб'єктів господарювання стає важливо необ- хідною основою удосконалення СТВ.

Прикладом інституційного проектування можна вважати концепцію безумовного базового доходу, що була розроблена МОП задля зняття руйнівного впливу цифрової економіки на суспільство через катаклізми зайнятості, зростання безробіття та інклюдії. Безумовний базовий дохід можна визначити як «дохід, що виплачується урядом країни в уніфікованому роз- мірі та у визначені часові інтервали кожному дорослому члену суспільства не залежно від рівня його добробуту...» [15, с. 63]. Безумовний базовий дохід одночасно є формою соціального захисту суб'єктів СТВ, реалізації прав людини, зростання її економічної свободи.

Ця концепція не може бути автоматично задіяною в умовах нерівномірного економічного розвитку та виконує різні завдання в розвинутих країнах та країнах, що розвиваються. Так, для країн з низьким рівнем доходів основною метою впровадження концепції є подолання бідності, розв'язання чисельних соціальних проблем та гарантування мінімального соціального захисту, то для розвинутих країн світу цілі вико- ристання цієї концепції інші: реалізація основних прав люди- ни, виявлення часу для дозвілля, стимулювання особливого розвитку та креативності. Експерименти із запровадженням моделі безумовного базового доходу із різним ступенем успіху вже апробовані як у Бразилії, Індії, Намібії так і в Канаді, США, Нідерландах. Ідеї концепції безумовного базового доходу знаходяться в центрі уваги в наукових колах еконо- містів, політологів, соціологів, політиків. Реальні проекти реалізації принципів концепції Безумовного базового доходу обговорюються в Ісландії, Швеції, Фінляндії, Швейцарії.

Успіх реалізації цієї концепції багато в чому буде зале- жати від тісного та ефективного спряження інтересів економі- ки та суспільства, кожного суб'єкта СТВ та суспільства в цілому.

СТВ в епоху цифровізації знаходяться у турбулентному стані. Для покращення та удосконалення цих відносин потрібно гармонійний розвиток технічної платформи економіки з системою соціально-економічних відносин, що її супроводжують. Соціально-економічні відносина в деякій мірі повинні випереджати техніко-економічні, визначати їх задля використання негативних впливів нових технологій на стан СТВ.

Концепція безумовного базового доходу поширює систему СТВ за рахунок включення відносин з такими прошарками суспільства як майбутні працівники, тимчасово не працюючі, та такі, які вже не працюють за віком. Система СТВ поступово наближується до загальної системи соціальних відносин.

Підсумовуючи вищевикладене можна зробити наступні висновки:

1. Цифровізація сучасної економіки стає інтегрованою технологічною платформою, здатною об'єднати різноманітні технології в гібридні технологічні процеси та усіх суб'єктів СТВ у єдиний господарський механізм. В таких умовах СТВ зазнають кардинальних змін, трансформуються зміст та організація праці, відносина зайнятості, партнерські відносина, взаємозв'язки між суб'єктами СТВ та правовідношення.

2. Цифрова економіка динамічно та суперечливо впливає на систему соціально-трудова відносин, що веде не тільки до загострення протиріччя між працею та капіталом, але й появи нових суперечностей. Вихід з турбулентного перехідного формату соціально-трудова відносин до гнучкої, ефективної та соціально спрямованої системи знаходиться на шляху поєднання бурхливих науково-технічних знань, на яких базується цифрова економіка з гуманітарними знаннями.

3. Цифрова економіка змінює світ праці людини. Але поряд з великими придбаннями в галузі продуктивності праці, якості та комфортності її життя, вона несе з собою безліч ризиків та загроз, що вимагає від усіх суб'єктів СТВ особливої соціальної відповідальності.

4. Гармонізація відносин економіки та суспільства, досягнення цілей цивілізаційного розвитку людини знаходяться на

шляху створення інклюзивного інституційного середовища. Країни, що побудували якісні інститути, забезпечили рівний доступ до ресурсів, включили всіх членів суспільства в суспільно-корисну діяльність на базі їх здібностей, сформували соціально справедливий розподіл доходів стають привабливими та конкурентоспроможними.

5. Становлення цифрової економіки супроводжуються бурхливими змінами не тільки системи СТВ, але й всієї системи соціально-економічних відносин. Змінюються формальні (законодавчі) та неформальні зв'язки та інститути, інституційна структура суспільства. Особливо складні та суперечливі процеси охопили СТВ, в яких змінюються всі компоненти: зміст та організація праці, зайнятість та безробіття, соціальне партнерство та соціальний діалог тощо. Все це спонукає дослідників СТВ різних наукових галузей активізувати свої дослідження цих суперечливих, але дуже важливих для суспільства й людини процесів.

Інформаційні джерела

1. Цифрова економіка – це реально [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://chp.com.ua/all-news/item/48511-tsfrova-ekonomika-tse-realno> (дата звернення: 30.04.2019).
2. Цифрова економіка підніме ВВП України: Гройсман показав амбітний план [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukr.segodnya.ua/economics/enews/cifrovaya-ekonomika-podnimet-vvp-ukrainy-groysman-pokazal-ambicioznuu-planu-1021198.html> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-r> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
4. Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі / Коляденко С. В. // Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання. Наука і практика. – 2016. – № 6. – С. 105–112.
5. Доклад о мировом развитии 2016. Цифровые дивиденды [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210671RuSum.pdf> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.

1.4. Соціально-трудові відносини в умовах цифрової економіки

6. Кіт Л. З. Еволюція мережевої економіки / Кіт Л. З. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 3 (2). – С. 187–194.
7. Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020). Проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uccs.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
8. Пивоваров Ю. Навіщо Україні цифрова економіка [Електронний ресурс] / Пивоваров Ю. // Новий час. 2017. 28 квітня. – Режим доступу: https://nv.ua/ukr/opinion/navishcho-ukrajini-tsifrova-ekonomika-1053336.html?prefer_lang=ukr (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
9. Human Development Report 2016. Human Development for Everyone [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
10. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекарізації / Колот А. М. // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. № 2. – С. 3–6.
11. Stiglitz J. E. The Roaring Nineties: Seeds of Destruction. Gardners Books, 2003. – 435 p.
12. Дипломированная бедность // Аргументы и факты. № 5. 30.01.2019.
13. Ангелко І. В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання / Ангелко І. В. // Український соціум. – 2010. № 3 (34). – С. 124–132.
14. Framework agreement on telework [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework> (дата звернення: 30.04.2019). – Назва з екрана.
15. Parijs P., Cohen J., Rogers J. What's Wrong With a Free Lunch? Boston: Beacon Press, 2001. – 160 p.