

ПРАЦЯ ТА СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ

СФЕРА ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ 2020: ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Анатолій Колот
Оксана Герасименко

Катерина Ярмолюк-Крюк (ред.)
Червень 2020



В умовах соціоекономічної реальності-2020 сфера праці набуває нового формату. Під впливом різних чинників відбувається формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0» з притаманними їй викликами та можливостями.



Пандемія COVID-19 завдала руйнівного удару по економіці та сфері праці в Україні та світі, зумовивши потрійні наслідки для економічного зростання — шок пропозиції, шок попиту, шок міжнародної торгівлі.



За нової соціоекономічної реальності зростає значущість інституту гідної праці для всіх суб'єктів соціально-трудої взаємодії — держави, роботодавців, найманих працівників.

ЗМІСТ

	Передмова: Соціально-трудова сфера в лещатах двох «великих вибухів»	3
Розділ 1	Соціально-трудоий розвиток за становлення платформи «Праця 4.0»: нові можливості, обмеження та виклики	5
1.1	Чинники трансформації соціально-трудої сфери та становлення нової платформи (моделі) «Праця 4.0»	5
1.2	Демографічна компонента соціально-трудої реальності-XXI.....	8
1.3	Глобалізаційні доміанти трансформації соціально-трудої сфери.....	9
1.4.	«Індустрія 4.0» та її вплив на формування платформи «Праця 4.0»	11
Розділ 2	Соціально-трудоий розвиток в умовах глобальної соціоекономічної реальності-2020: пошук нової моделі	16
2.1.	Вплив пандемії COVID-19 на економічний розвиток та сферу праці	16
2.2.	Пошук та реалізація антикризових заходів	21
2.3.	Дефіцит гідної праці як проблема українського сьогодення: ознаки прояву та шляхи подолання.....	23
	Післямова	30
	Список літератури	32

Мета цієї публікації — упорядкувати наявні і сформулювати сучасні уявлення щодо природи трансформацій та трендів розвитку світу праці під впливом низки феноменів сьогодення.

Йдеться про різновекторні та суперечливі за наслідками зміни у всіх складових соціально-трудового розвитку під впливом:

а) чинників демографічного, технологічного, глобалізаційного, інституціонального характеру, дія яких упродовж останніх років обумовила формування нової соціально-трудової платформи «Праця 4.0»;

б) чинників епідеміологічного, карантинно-обмежувального характеру, які після оголошення пандемії коронавірусу COVID-19 кардинально змінили економічне і суспільне життя, а отже, і світ праці.

Виокремлено ризики та загрози, реальні та потенційні можливості для соціуму, зумовлені змінами демографічного, технологічного та глобалізаційного характеру.

Визначено ланцюг змін, які пов'язані з новими трендами у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей і обмежень соціально-трудового розвитку. Запропоновано теоретико-прикладну конструкцію та сценарії подальшого соціально-трудового розвитку під впливом означених вище феноменів сьогодення.

Наведено аргументацію необхідності розробки та реалізації ризико-відновлюваної моделі економічного та соціально-трудового розвитку під час розгортання нової світової кризи.

Оприлюднені судження, аргументації та висновки мають сприяти формуванню сучасного мислення, нової економічної і соціальної культури; опануванню сучасної філософії суспільного буття за нинішньої, глобальної соціоекономічної реальності.

Передмова

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА СФЕРА В ЛЕЩАТАХ ДВОХ «ВЕЛИКИХ ВИБУХІВ»

Праця, робота, зайнятість, трудові доходи — ці та інші дотичні, близькі за змістом явища та процеси були і залишаються в епіцентрі інтересів, життєвих цінностей економічно активного населення.

Не потребує особливих доведень твердження, що за всієї кардинальності трансформацій у царинах, які нас оточують — царині природи, техніки, економіки та інститутів суспільства — значення праці в житті економічно активної людини залишається вельми суттєвим, а для більшості людей — першорядним. Суспільно корисна праця відіграє вирішальну роль у розвитку економіки та суспільства, є основою добробуту родин, реалізації нагромадженого трудового потенціалу, примноження людського капіталу та самореалізації особистості.

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

Автори відстоюють точку зору, що на рубежі двох тисячоліть світ праці, образно кажучи, перевернувся і кардинальні, зміни у цій сфері будуть лише прискорюватися.

За надскладних, неоднозначних за наслідками реалій початку XXI століття, які стали ще більш тривожними з настанням планетарного лиха — пандемії COVID-19, вкрай важливо з'ясувати та зрозуміти, що перебуває «за кадром» і зумовлює нестійку соціально-трудова динаміку розвитку або її відсутність.

Коронавірус завдав потрійного удару по глобальному людському розвитку, негативно вплинувши одночасно на охорону здоров'я, освіту і доходи людей у всьому світі. Тому очікується, що індекс глобального роз-

витку уперше з початку відстеження покаже негативні значення.¹

Оцінка реального стану соціально-трудової сфери та подальшої розробки «дорожньої карти» розвитку сфери праці та зайнятості мають розпочатися з неупередженого аналізу, зі з'ясування першопричин, які викликають зміни та соціально-трудова трансформації. Це у свою чергу має сприяти формуванню нового мислення, нових світоглядних переконань та цінностей, нової економічної культури, без чого не можливо стати на шлях стійкого, людиноорієнтованого розвитку.

Маємо констатувати, що соціально-економічна література, існуючі прогнози, програмні документи політичних, урядових структур та інституцій переповнені суперечливими, нерідко полярними оцінками нинішнього та майбутнього світу праці. Так, в багатьох оцінках і прогнозах стверджується, що за розбудови нової (цифрової) економіки та інших реалій сьогодення на глобальний соціум очікує чи не колапс у сфері праці та зайнятості. Зокрема, неминуче спрацює широко відоме співвідношення 20 : 80, за якого економічна діяльність буде потребувати не більше 20% економічно активного населення, яке може набути статусу зайнятих. На іншому, протилежному «полі» оцінок та прогнозів знаходимо райдужні твердження, що в новій (цифровій) економіці масове зникнення одних робочих місць буде супроводжуватися появою нових, здатних зняти напругу на ринку праці.

Відомий економіст сучасності, автор широко цитованих монографій Ручір Шарма наполягає на наступному: «Я дивлюся на автоматизацію робочих місць з оптимізмом, тому що вірю : закони, які управляють економічним світом, схожі з тими, які управляють світом фізичним, де нічого не втрачається і не набувається, а усе трансформується. Як відзначила кон-

¹ Индекс глобального развития из-за COVID-19 впервые за 30 лет наблюдений покажет отрицательные значения. URL: <https://interfax.com.ua/news/general/663660.html> (дата звернення 28.05.2020)

салтингова компанія McKinsey, за останні двадцять п'ять років біля третини нових робочих місць, створених у США, відносилися до категорії, якої за двадцять років до цього не було або майже не було. За подальшої трансформації робочих місць люди, ймовірно, замінять місця, що віддані роботам і штучному інтелекту, новими, які ми поки що навіть не можемо собі уявити».²

Що ж насправді відбувається у складному світі праці та зайнятості? Як змінюється цей світ за умов, що породжені Четвертою промисловою революцією? Що очікує цей світ із настанням нової соціоекономічної реальності, що породжена COVID-19?

Спробуємо за допомогою наукової аргументації пояснити просто про складне, з'ясувати куди насправді дрейфує світ праці та зайнятості у глобальному вимірі.

У ментальній конструкції, якої дотримуються автори, кардинальні зміни у світі праці та зайнятості, мимовільними свідками яких є нинішні покоління, в останні роки виявилися наслідком двох планетарних «вивержень» або ж двох «великих вибухів»³, які у подальшому будемо іменувати «великий вибух-1» і «великий вибух-2».

Розпочнемо з природи та наслідків «великого вибуху-1», який стався на рубежі двох століть і двох тисячоліть.

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

Настання 2020 року слід розглядати, як зазначалося вище, початком нової «віхи» в історії суспільств, принаймні першої половини XXI століття. Саме у цей час спочатку в Китаї, а згодом у всьому світі соціум зіткнувся з пандемією COVID-19. Прийнято вважати, що людина одночасно перебуває у чотирьох світах — природи, техніки, економіки та її інститутів і світі самих людей. З настанням планетарного лиха, про яке йдеться, усі чотири світи, у яких перебуває людина, набули кардинальних змін. Саме ця глобальна подія (вона ж глобальна травма) у авторській ментальній

моделі має назву «великий вибух-2».

До чинників «невirusного» характеру — демографічних, технологічних, інституціональних, політико-економічних, глобалізаційних, що обумовили «великий вибух-1» та створили на рубежі тисячоліть нову соціально-економічну реальність, додався епідеміологічний чинник, який на очах змінює світ праці і зайнятості

За повного, чи хоча б перманентного припинення нинішньої коронавірусної епідемії, на що сподівається кожна свідомо людина, повернення людства до того формату життєдіяльності, у якому воно перебувало до лютого-березня 2020 р., вже не буде.

Що ж буде? Життєдіяльність кожної людини, домогосподарства, колективу, соціальних груп, спільнот аж до планетарного масштабу буде відбуватися за іншими, поступідеміологічними сценаріями, у яких лише частково збережеться те, що було до COVID-19 та його подальших мутацій (проявів).

Авторська ментальна конструкція соціально-трудової реальності-XXI у загальному трактуванні є такою. Економічна діяльність, суспільна організація праці, сфера безпосереднього докладання праці, ринок праці та багато-багато іншого, що стосується людини, її життєдіяльності, добробуту набуде нового формату під впливом явищ, процесів, чинників, які обумовили «великий вибух-1» та «великий вибух-2» (він же — велика травма-2). При цьому відбудеться посилення взаємовпливу, взаємообумовленості, взаємодії двох глобальних феноменів. Передбачаємо, що «вірусний», «епідеміологічний» чинник суспільного поступу-XXI змінить усі складові життєдіяльності людей, спільнот, соціуму в цілому.

Набуде нового формату глобалізація, докорінно зміняться ланцюги створення суспільних продуктів, трансформуються ціннісні орієнтації учасників суспільного виробництва.

Подані нижче судження та обґрунтування слід розглядати як нову аргументацію того, якими будуть драйвери розвитку світу праці та зайнятості під впливом, з одного боку, демографічних та глобалізаційних чинників, цифровізації, інших проривних технологій та появи нових бізнес-моделей, а з другого, за формування нової соціоекономічної реальності, що викликана пандемією COVID-19.

² Шарма Р. Взлеты и падения государств. Силы перемен в посткризисном мире. Пер. с англ. Н. Шаховой. Москва : издательство АСТ : Corpus (ACT). 2018, с. 84.

³ За аналогією з «великим вибухом», що стався свого часу у галактиці та змінив увесь світ космосу.

Розділ 1

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ РОЗВИТОК ЗА СТАНОВЛЕННЯ ПЛАТФОРМИ «ПРАЦЯ 4.0»: НОВІ МОЖЛИВОСТІ, ОБМЕЖЕННЯ ТА ВИКЛИКИ

1.1 ЧИННИКИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ТА СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ ПЛАТФОРМИ (МОДЕЛІ) «ПРАЦЯ 4.0»

Не буде перебільшенням твердження, що економіка і суспільство, трансформуючись, змінюються на очах та постають у новому форматі. Економіка і суспільство сучасної доби — це, образно кажучи, нова «тканина», що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, домінант розвитку.

Нові можливості, що відкриває для людини праці нова економіка (вона ж і цифрова, і мережева, і знаннева, і креативна тощо) продовжують межувати з фундаментальними обмеженнями матеріального, со-

ціального, психологічного, соціокультурного характеру. Людина праці не стала більш впевнено почувати себе на ринку праці, вона часто-густо ще більше і швидше втомлюється; щоденно стикається з фізичними, психологічними, техногенними небезпеками. Постає ціла низка проблем, що пов'язані зі здатністю адаптуватися до великомасштабних змін, які стають нормою сьогодення.

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

Рис. 1

Мегапричини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудоого розвитку



Джерело: складено авторами.

Важливою складовою подолання асиметрій, якими переповнена соціально-трудова сфера, є усвідомлення природи явищ і процесів, під впливом яких формується нова економіка і новий суспільний поділ праці. Наполягаємо на тому, що на сучасному етапі має відбуватися зміна теоретичного, філософського розуміння дійсності — дійсності технологічної, економічної та соціально-трудової. Не виключено, що саму економіку та її соціально-трудова сферу вже у найближчій перспективі маємо розглядати як уособлення зовсім інших парадигм та відповідних відносин.

Задля опанування новітньої філософії суспільного буття маємо стати на шлях міждисциплінарних досліджень, відмовитися від заскорузлих схем, моделей, інструментів, що сформувалися за умов дотеперішньої економіки, яка за більшості параметрів є повною протилежністю тієї реальності, що інтенсивно формується. Водночас вкрай важливо подолати догми неолібералізму (на кшталт «вільного ринку», який забезпечує так званий спонтанний порядок), як і інші неприродні «ізми»; намагатися дивитися на оточуючі нас світи відкритими очима; демонструвати здатність розуміти причинно-наслідкові механізми взаємозв'язку і взаємообумовленості технічного, економічного, позаекономічного і соціально-трудового розвитку.

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

Задля формування сучасного світогляду, сучасного мислення як передумов формування «дорожньої карти» забезпечення стійкого розвитку автори прагнули розкрити природу явищ і процесів сьогодення, що продукують як нові можливості, так і нові обмеження й виклики у царині соціально-трудового розвитку.

Складовою власних досліджень останнього часу, результати яких оприлюднені у провідних вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях, є авторський концепт явищ, процесів, інституціональних глобальних перетворень, які докорінно змінюють формат, змістові характеристики та механізми функціонування соціаль-

но-трудова сфера загалом і світу праці зокрема.⁴

На рис. 1 виокремлено лише деякі із зазначених феноменів, вони ж є мегапричинами розбудови нової платформи соціально-економічного та соціально-трудового розвитку — демографічні зміни, новий формат глобалізації, технологічні інновації, організаційні чинники, глобальна ідеологія.

Означені вище мегапричини трансформації соціально-трудова сфера є водночас основними чинниками трансформації світу праці. Дійсно, нові демоекономічні реалії, новий формат глобалізації нової економіки (так зване друге і третє роз'єднання), нова технологічна, мережева, цифрова, віртуальна реальність обумовлює формування нової соціальної, трудової реальності, нового світогосподарства, у якому докорінно змінюється життєдіяльність і поведінка людей. Демографічні, глобалізаційні процеси та технології «Індустрії 4.0» докорінно змінюють світ праці, його інститути, організаційні структури, параметри ринку праці та появу **нової моделі праці та зайнятості, яку правомірно називати «Праця 4.0»**⁵ (рис. 2).

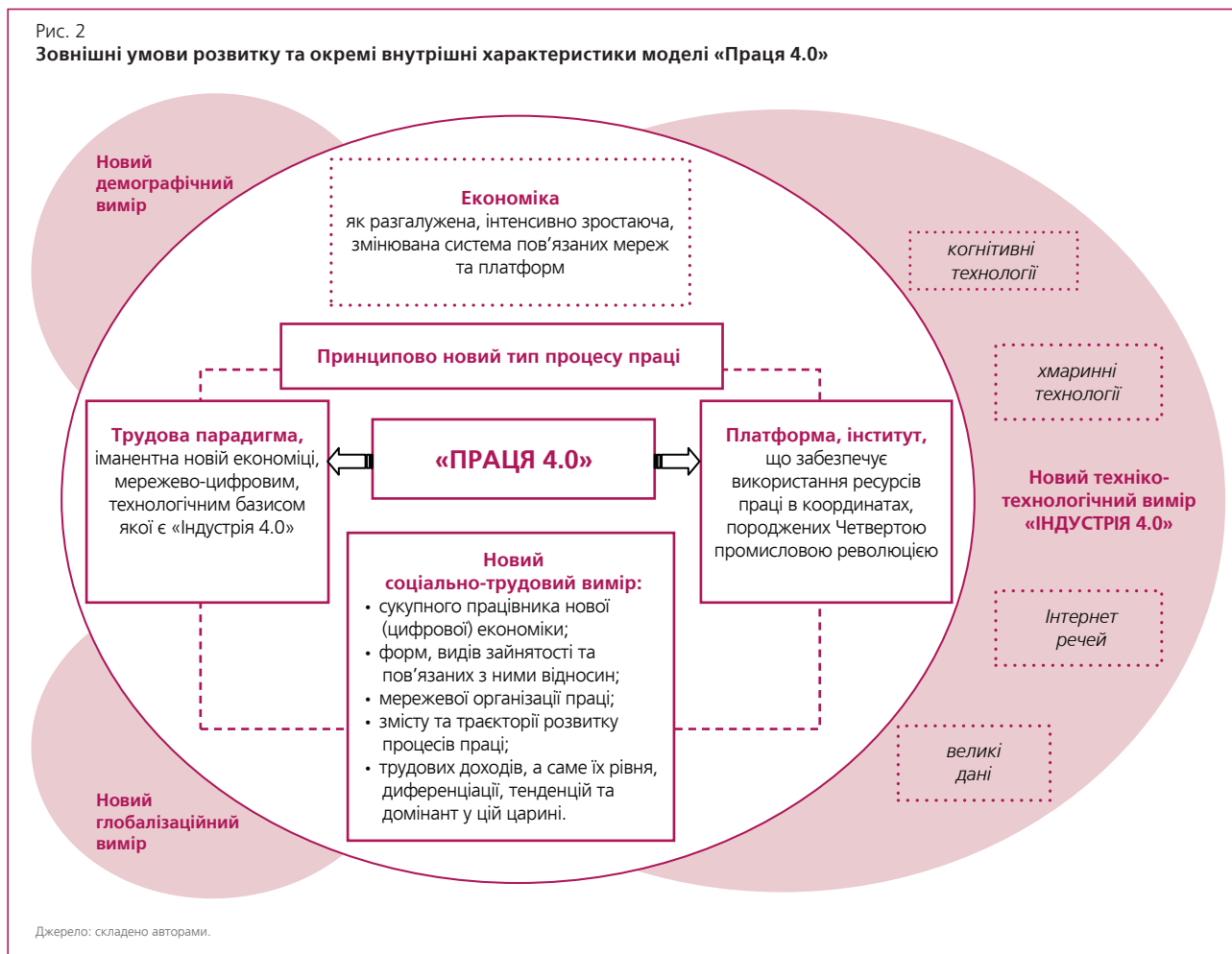
Є підстави для твердження, що «Праця 4.0» — це нова соціально-трудова реальність початку XXI століття, яка формується під впливом цілої низки реалій сьогодення.

У авторській теоретичній конструкції «Праця 4.0» постає насамперед як трудова парадигма, що притаманна новій економіці, мережево-цифровим, технологічним базисом якої є «Індустрія 4.0». Водночас «Працю

4 А. Колот, О. Герасименко. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудова сфера. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 6. С. 3–13; А. Колот, О. Герасименко. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 1–2. С. 3–13. А. Колот, О. Герасименко. A deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine. *Knowledge and Performance Management*. Vol. 1. 2017. P. 5–17; Колот А. М., Герасименко О. О. Соціальна держава : генезис і перспективи розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 8–36; А. Колот, О. Герасименко. Market, state and business in coordinates of the new economy. *Problems and Perspectives in Management*. 2017. No.15 (3), pp. 76–97; Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2017. — 500 с.; Колот А. М., Герасименко О. О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці : глобальні тренди. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. № 1. С. 195–235; Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність *Соціально-трудова відносини: теорія і практика*. 2018. № 1 (15). С. 6–34; Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудова сфера в XXI столітті : до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–126; Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0» : теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–29; Kolot, A., Kozmenko, S., Herasyumenko, O. Development of a Decent Work Institute as a Social Quality Imperative: Lessons for Ukraine. *Economics and Sociology*. 2020. Vol. 13, № 2.

5 За аналогією з назвою моделі та платформи «Індустрія 4.0».

Рис. 2
Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики моделі «Праця 4.0»



4.0» автори розглядають як платформу, як інститут, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією.

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

Цифрові технології, мережеві системи, інші технологічні досягнення «Індустрії 4.0» заповнюють усі ніші суспільного виробництва, включно й виробництва ін-

дустріальної доби. Новими стають усі складові світу праці та зайнятості, трансформується профіль працівника, змінюються вимоги до останнього.

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

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

Перш за все акцентуємо увагу на тому, що цей феномен, ця платформа не є сукупністю лінійних, одновекторних перетворень, трансформацій та мегазмін. У дійсності «Праця 4.0» — це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками перетворень, одні з яких відкривають нові можливості — потребують реакції усіх суб'єктів соціально-трудоих відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті — без перебільшення лякають. Тож виникають закономірні запитання:

Чому нинішній капіталізм і завтрашній посткапіталізм не хочуть, щоб соціум був щасливим? Чи є дійсними, достеменними ті цінності, якими продовжує керуватися переважна частка населення? Чому людинонезцентризм стає не винятком, а повсякденною нормою глобального капіталізму? Хто або що змушує нас розбудувати «економіку зайвих людей»?

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

1.2 ДЕМОГРАФІЧНА КОМПОНЕНТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ-XXI

Яким постає сукупний працівник у майбутньому, яке вже настало, у різних його вимірах, у т. ч. демографічному, професійно-кваліфікаційному тощо? Маємо констатувати, що сукупний працівник нової (цифрової) економіки у демографічному вимірі перебирає всі (чи майже всі) ознаки, що їх має населення постіндустріальної доби.

Серед сучасних трендів демографічного характеру, що мають загальносвітовий прояв, слід виокремити найбільш значущі, а саме:

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

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

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

Як оцінити ці тренди з точки зору їхнього впливу на суспільне буття, суспільний розвиток? Як демографічний чинник впливатиме на функціонування платформи «Праця 4.0»?

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

У змінах демографічного характеру, що набувають нових масштабів та інтенсивності, маємо бачити не лише ризики і виклики, а й реальні та потенційні можливості для соціуму. Опрацюючи стратегію та розбудовуючи «срібну» економіку та суспільство здорового та активного довголіття, маємо, відштовхуючись від того, що держава та інститути громадянського суспільства повинні дбати про подолання асиметрій у демографічній структурі населення, усунення та/або пом'якшення конфлікту поколінь. Слід наголосити на тому, що старіння населення як провідна складова нинішніх і майбутніх масштабних демографічних змін відбувається як «знизу», так і «зверху». Йдеться про старіння населення як симбіоз скорочення народжуваності та збільшення тривалості життя.

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

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

Ручір Шарма в обґрунтованому ним концепті повільного відновлення світової економіки після кризи 2008 р. наголошує на тому, що однією з основних причин відсутності зростання виявився скорочуваний запас активних трудових ресурсів. Це відкриття протирічило популярним пересторогам щодо витіснення людей з їх робочих місць роботами і штучним інтелек-

том. Нестача працівників стала проблемою в умовах розвитку технологій.⁶

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

1.3 ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ДОМІНАНТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

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

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

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

Третє роз'єднання — третій етап майбутньої глобалізації — це переміщення не лише товарів, виробництв,

інформації, а й людей; це утвердження нового процесу праці. Йдеться про майбутнє чергового етапу глобалізації.

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

Перша новація, перша технологія — це так звана дистанційна присутність, виконання робіт на відстані.

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

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

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

- кліматичні зміни, які усе більше межують з природними катаклізмами;
- вичерпання природних ресурсів та «вихід за межі» допустимих змін в економіці та суспільстві;
- глобальні обмеження щодо забезпечення стійкого розвитку окремих країн (регіонів), які мають геополітичне, історичне, соціокультурне походження;
- зміна формату та характеру процесів глобалізації, що мають інституційне походження.

У розвиток оприлюдненого звернімо увагу на низку змін інституціонального характеру, які усе більше трансформують соціально-трудова реальність у світовому вимірі. Йдеться передусім про повернення багатьох країн, у тому числі найбільш розвинених, до політики обмежень та посилення захисту національного ринку. Яскравим прикладом цього є політика, що її здійснює адміністрація Трампа від початку перемоги на останніх виборах.

Підтвердженням повернення країн світу до політики протекціонізму є й такі свідчення. У 2015 р. країни «великої двадцятки» застосували 664 обмежувальні заходи, наслідком чого стало, зокрема, скорочення притоку інвестицій у країни, що розвиваються, вперше за останні 30 років.

⁶ Шарма Р. Взлеты и падения государств. Силы перемен в посткризисном мире. Corpus (ACT). 2018. С. 44.

Складовою глобальних змін інституціонального характеру є посилення процесів регіоналізації та децентралізації економік всередині великих інтеграційних співтовариств, що не може не змінювати ландшафт суспільного поділу праці та не породжувати трансформацію регіональних і глобального ринків праці.

Не можна не акцентувати увагу й на змінах в міграційній політиці західних країн, що має різновекторний характер, але яка все більше має обмежувальне спрямування. Так, прийнята у 2017 р. так звана Мальтійська декларація спрямована на забезпечення контролю над зовнішнім кордоном ЄС і запобігання незаконних міграційних процесів вносить суттєві зміни у дотеперішню політику країн Заходу щодо мігрантів, а отже й політику ринку праці.

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

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

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

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

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

Слід очікувати зміни векторів перенесення виробництва та його мобільності, переміщення робочої сили, у тому числі й у зворотному напрямі. Іншими, гібридними будуть комбінації, як у ланцюгах створення доданої вартості, так і у поєднанні стадій розробки, проєктування та технічного обслуговування продукції.

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

За словами Президента Американської торгової палати в Шанхаї Кера Гіббса, ще до пандемії деякі компанії ставили під сумнів доцільність залежності ланцюгів постачань від КНР, де зростає вартість робочої сили, а торгова війна з США посилювала політичні ризики. Він також зазначив, що на даний час політичні ризики також важливі для багатьох американських компаній в Китаї, оскільки коронавірус погіршує відносини між США та КНР, які вже й так зіпсовані дворічними торговими суперечностями.⁷

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

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

Можна очікувати нову «хвилю» роботизації у період постпандемії COVID-19, а отже, й зниження попиту на працю та подальшу трансформацію світу праці та зайнятості. Ці зміни торкнуться багатьох країн старого світу, які дотепер вже накопичили значний досвід ро-

⁷ Кількість американських компаній, які допускають роз'єднання економік США та КНР, збільшилась на 22 відсоткові пункти. Економічна правда. 19 квітня 2020. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/04/19/659559/> (дата звернення 12.05.2020)

ботизації виробництва. У Німеччині, наприклад, яка є одним зі світових лідерів впровадження промислових роботів, кількість останніх на 10 000 робітників в обробній промисловості за 2017 рік склала 332. Лише Південна Корея та Сінгапур мають більш високий рівень роботизації, у яких на 10 000 робітників припадає відповідно 710 і 658 роботів.

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

За наявними даними великі компанії світу вже нині збільшили активність щодо повернення виробництва в країни його походження. У Франції, США, Італії, Німеччині найбільш активно повертаються «на батьківщину» виробництва у сфері хімічної, фармацевтичної промисловості, електроніки, металообробки.

Зазначений загальносвітовий тренд створює серйозну загрозу для подальшого розвитку як окремих галузей, так і в цілому національних економік країн, що розвиваються, які залежать від виробництва з низьким рівнем витрат і експорту не кінцевих товарів.

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

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

1.4. «ІНДУСТРІЯ 4.0» ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ ПЛАТФОРМИ «ПРАЦЯ 4.0»

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

У найближчій перспективі в економіці та суспільстві, а отже, й у світі праці, під впливом інформаційно-комунікаційних, інших проривних технологій та зростання доступності до цифрової інфраструктури відбудуться визначальні зміни. Існує, як мінімум, чотири групи технологій, які найбільше вплинуть на бізнес і життєдіяльність людей: когнітивні технології; хмарні технології; інтернет речей і великі дані. Усе, що пов'язане з «Індустрією 4.0», у тому числі блокчейн, криптовалюта, великі дані, інформаційні мережі, кіберсистеми, платформи та багато іншого стрімко увійшло в наше життя, кардинально змінюючи дотеперешні форми життєдіяльності, мотиваційні настанови, цінності.

Модель і платформа «Праця 4.0» настільки тісно пов'язана з технологіями «Індустрії 4.0», що не припускаємо можливим на професійному рівні обговорювати ці два феномени окремо. Саме із впровадженням зазначених технологій пов'язане надмасштабне, надінтенсивне зниження трудомісткості робіт низької та середньої складності. Цілком очевидним видається різке зниження частки середнього класу, який зайнятий на робочих місцях (функціях), що дедалі більше піддаються автоматизації та роботизації.

Виокремимо найбільш важливі відмінності «Індустрії 4.0» стосовно її впливу на соціально-трудоу сферу.

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

Для розуміння трендів, доміант нової економіки надзвичайно важливо усвідомити чи не основну її особливість — вона стає і менш трудомісткою, і менш фондо- та капіталомісткою. І хоча заробітна плата «синіх комірців» у розвинених країнах переживає стагнацію і, здавалося б, вивільнення (з огляду на зменшення економії) не надто актуально, насправді це не

так. Зиски для роботодавців за умов інтенсивного впровадження технологій «Індустрії 4.0» не зводяться до зниження витрат на утримання робочої сили. Слід враховувати безліч нових трендів. По-перше, витрати на автоматизацію за розгортання «Індустрії 4.0» мають тенденцію до зниження. По-друге, роботи й інші технічні системи можуть працювати у три зміни, не вимагаючи додаткових компенсацій. По-третє, зменшується ймовірність аварій та інших збоїв на виробництві через дію людського фактора. По-четверте, роботодавці цінують у технічних системах й те, що вони більш слухняні, аніж люди.

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

Третя суттєва відмінність і тренд розвитку соціально-трудова сфери за становлення «Індустрії 4.0» — одночасне скорочення трудомісткості виробництва і надання послуг в усіх сферах та видах економічної діяльності — сільському господарстві, промисловості, транспорті, сфері послуг тощо. Це означає, що колишні «ліфти» переливу робочої сили, працевлаштування вивільнених з одного виду діяльності в інший стають заблокованими.

Пояснюючи першопричини цих змін та їхні наслідки, засновник і президент Світового економічного форуму Клаус Шваб для уявлення того, що відбувається, закликає порівняти Детройт 1990 р. (на той момент — основний центр традиційної промисловості) з Кремнієвою долиною 2014 р. У 1990 р. сукупна ринкова капіталізація трьох найбільших компаній Детройта становила 36 млрд дол. США з чисельністю працюючих до 1,2 млн осіб. У 2014 р. сукупна ринкова капіталізація трьох найбільших компаній Кремнієвої долини була значно вищою (1,09 трлн дол. США) з приблизно такою самою сумою прибутку (247 млрд дол. США) і майже в 10 разів меншою за чисельністю співробітників (137 тис. осіб).⁸

Конкретизуючи вплив інформаційно-комунікаційних та інших сучасних технологій на масштаби і структуру зайнятості, К. Шваб наголошує, що створення одиниці цінності із залученням значно меншої робочої сили, аніж 10 або 15 років тому, стало можливим завдяки

мінімальній вартості цифрового бізнесу, яка наближається до нуля.⁹ За результатами дослідження, проведеного школою Оксфорд-Мартін, через один-два десятиліття близько 47% робочих місць у США, імовірно, стануть комп'ютеризованими.¹⁰

Європейський підрозділ глобальної профспілки IndustriAll, оцінюючи загрози, що їх продукує «Індустрія 4.0», акцентує увагу на тому, що процес цифровізації «концентрує владу і багатство на платформах цифрового ринку, тим самим полишає усі інші компанії у ланцюгу створення вартості можливість інвестувати, впроваджувати інновації і забезпечувати гідну заробітну плату і умови праці; він ставить під сумнів основи постійних трудових відносин у рамках повного робочого дня, що засновані на колективних договорах, оскільки усі функції цих відносин (включно контроль над завданням) можуть виконуватися індивідуально, автоматично і дистанційно (i), отже, працівники опиняються у світі необмеженої цінової конкуренції і нестандартної зайнятості, де процвітають індивідуалізовані умови найму (фрілансерство, вимушена самозайнятість, краудсорсинг, платформова або гіг-зайнятість), (i) це відкриває безпрецедентні можливості як для асиметричного вертикального і одностороннього контролю над працівниками, так і симетричного, горизонтального, багатостороннього і демократичного співробітництва між ними».¹¹

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

Деякі з існуючих оцінок окремих авторів та організацій щодо впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці подані в табл. 1.

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

Становлення та розвиток платформи «Праця 4.0» відбувається на тлі кардинальних змін у професійно-квалі-

⁸ Шваб К. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2017. С. 19-20.

⁹ Шваб К., 2017. С. 20.

¹⁰ Шваб К., 2017. С. 175–177.

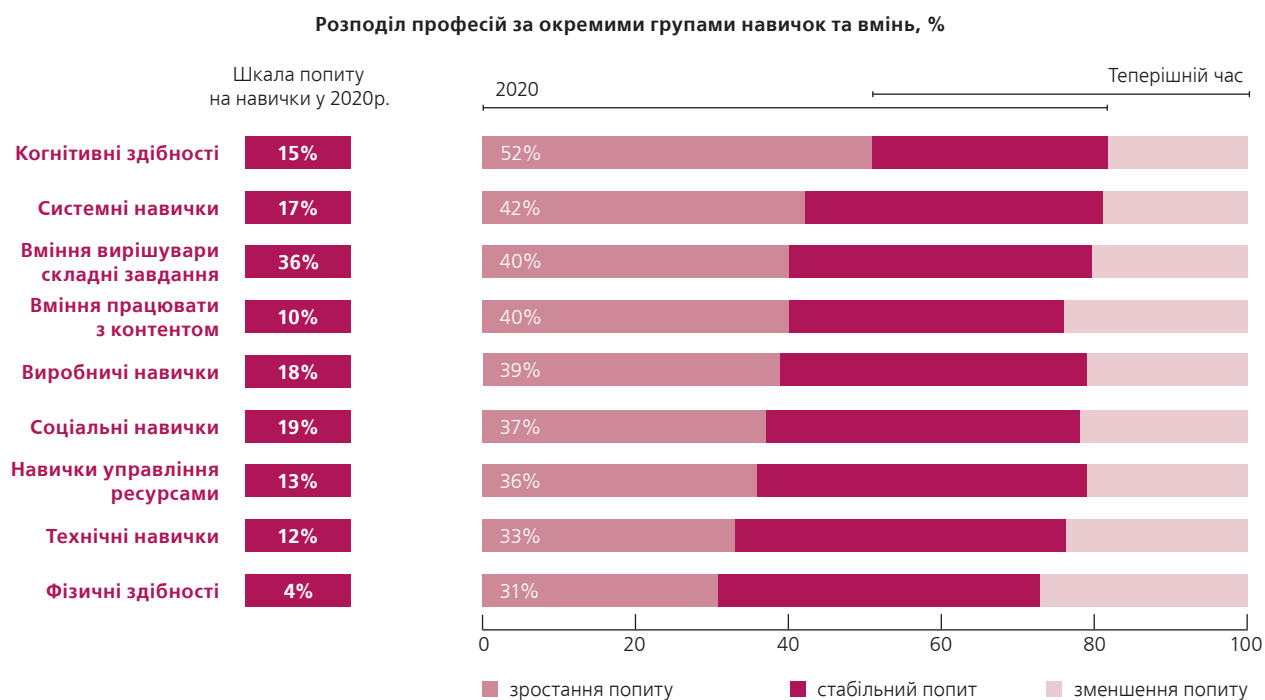
¹¹ Вызовы индустрии 4.0 и необходимость новых ответов. URL: http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/industry_4_rus.pdf (дата звернення 10.05.2020)

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

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

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

Рис. 3
Зміна попиту на основні трудові навички до 2020 р.



Джерело: World Economic Forum. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. January 18, 2016. URL: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_embargoed.pdf; Elliott Larry. Robots threaten 15m UK jobs, Says Bank of England's chief economist. Guardian. November 12, 2015 (дата звернення 15.05.2020).

ліфікаційній структурі зайнятих у суспільному виробництві. На рис. 3 наведено дані, що віддзеркалюють зміну попиту на основні трудові навички до 2020 р., які були презентовані на Світовому економічному форумі у 2016 р.

Важливо усвідомлювати, що сучасні трансформації у сфері праці — це насамперед небували раніше масштаби застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості й серед них:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;

- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Ще зовсім недавно у дослідженнях в царині ринку праці, зайнятості та соціально-трудової сфери загалом нестандартні форми зайнятості, у т. ч. дистанційна робота, аутсорсинг персоналу, неповний робочий час, інші гнучкі форми зайнятості, розглядалися здебільш як аномалія, як атипівість з відтінком негативу, осуду тощо.

Якою має бути оцінка нестандартних форм зайнятості за нинішнього мережевого, цифрового капіталізму? Їх наявність і поширення — це аномалія чи об'єктивна реальність?

Переконані, що ми (представники різних наукових шкіл соціально-трудового спрямування, як і вся наукова спільнота) стоїмо «на порозі» перегляду якщо не усіх, то більшості постулатів, які сформувалися в індустріальну добу, відмови від так званих «вічних істин» у царині соціально-економічного, соціально-трудового розвитку; відмови від ментальних моделей, які більш-менш «працювали» ще вчора, а сьогодні є анахронізмом та «тромбом» на шляху стійкого розвитку. Маємо усвідомити, що вчорашня типовість і нинішня атипівість; колишня стандартність і нинішня нестандартність; базис і надбудова; економічне і соціальне; економічне і позаекономічне та багато іншого за умов нової (цифрової) економіки помінялося місцями.

Складовою моделі «Праця 4.0» є збільшення частки трудових функцій, які виконуються поза офісом (дистанційна зайнятість, телеробота). За даними опитувань, проведених німецькими фахівцями, вже нині близько 30% службовців регулярно працюють поза офісом; 12% службовців і 4% робітників виконують виробничі завдання декілька разів на тиждень поза офіційно встановлених норм тривалості робочого часу. Водночас збільшуються темпи виконання службових завдань.¹²

За становлення моделі «Праця 4.0» масовим явищем стає застосування атипівих графіків робочого часу, які до того ж поєднуються з роботою понад обов'язкову норму робочого часу. За наявними даними у Німеччині кожний четвертий працівник змушений працювати поза графіком вечорами, а кожний десятий — у нічний час. Така ж атипівість поширюється і на роботу у вихідні дні. При цьому немало робочого часу залишається неоплаченим, а відпустка — невикористаною.¹³ Показово, що у 2019 р. у країнах ЄС-28

13,5% від загальної чисельності працівників становили тимчасові працівники¹⁴, а 2% зайнятого населення вікової категорії від 15 до 64 років перебували у статусі працівників агентств з тимчасовою зайнятістю.¹⁵

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

Утім, попри очевидні, незаперечні факти, що віддзеркалюють стан платформи «Праця 4.0», немало науковців продовжують стверджувати, що трудова діяльність сьогодення — це виключно домінування робіт, які ускладнюються за змістом, зростання насичення процесів праці інноваціями та інтелектуальною складовою. Такі твердження — не більше, ніж міф та намагання видати бажане за дійсне. Модель «Праця 4.0», як це впливає з наведеного вище, є симбіозом нових можливостей і ризиків як для економіки в цілому та її окремих сегментів, так і для зайнятих в різних сферах економічної діяльності.

Цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій — економіка платформ, економіка «за запитом», економіка спільного споживання, гіг-економіка — змінюють не лише соціально-трудова простір у сфері безпосереднього докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури економіки та суспільства, стираються класичні грані між виробниками і споживачами, працівниками і роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин та взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу. Отже, соціальна тканина нової (цифрової) економіки і

¹² Gruenbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015). Berlin. URL: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?blob=publicationFile&v=2> [in German] (дата звернення 22.05.2020).

¹³ Там само.

¹⁴ Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%). URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgan&lang=en (дата звернення 22.05.2020).

¹⁵ Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity. URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en (дата звернення 22.05.2020).

мережевого суспільства набуває неklasичних, атипових, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудоxв відносин.

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

Якими є наслідки цієї повної та всеохопної трансформації? Стане світ праці і соціально-трудоxв відносин,

його інститути кращими чи гіршими?

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

Розділ 2

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ РОЗВИТОК В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ-2020: ПОШУК НОВОЇ МОДЕЛІ

2.1. ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ТА СФЕРУ ПРАЦІ

2020-й рік шокував планету появою нового вірусу, якого світ ще не бачив. Напрацьованого інструментарію реагування на епідеміологічні загрози світового масштабу не існувало, а тому кожна країна діяла на власний розсуд. Плани поточних дій змінювалися на ходу. Часто рішення були протилежними одне одному, а іноді просто панував хаос.

Рішення української влади також не завжди були логічними. На початку розгортання епідемії до загроз ставилися легковажно. Але вже невдовзі Україна пішла шляхом тотальних заборон у «турборежимі», які, з одного боку, не дали епідемії набутися руйнівних масштабів, а з другого — можуть просто зупинити нестійку українську економіку, породжуючи новий кризовий стан.

Глобальна коронавірусна криза суттєво вплинула на людський розвиток і цей вплив посилюється. За останні 30 років, за висловлюванням Ахіма Штайнера — адміністратора ПРООН — у світі відбулося багато криз, включно з глобальною фінансовою кризою 2008-2009 років. Кожна із них сильно вдарила по людському розвитку, але, загалом, досягнення у сфері розвитку накопичувалися з року в рік. COVID з його потрійним ударом — по охороні здоров'я, освіті та рівнях доходів — може суттєво змінити цю тенденцію.¹⁶

Нинішня світова криза, початок якої припадає на лютий-березень 2020 року, є водночас і епідеміологічною, і економічною, і соціальною, і геополітичною. Ця криза має ряд суттєвих відмінностей від світової фінансово-економічної кризи 2008-2009 років. Остання мала суто фінансову природу і була подолана переважно фінансово-економічними інструментами і, передусім, насиченням провідних економік додатковою ліквідністю та заходами щодо укріплення фінансових ринків.

Заходи, що прийняті національними інститутами влади, у т. ч. України, з метою обмеження поширення COVID-19 та уникнення масштабних втрат серед населення, мають, як мінімум, потрійні наслідки для економічного зростання.

Перший — це шок пропозиції. Органами законодавчої і виконавчої влади та місцевого самоврядування адміністративним шляхом призупинена господарська, підприємницька діяльність низки секторів економіки, і серед них — туризм, громадське харчування, транспорт, індустрія спорту та розваг.

Другий — це шок попиту. Йдеться про те, що доходи суб'єктів господарської діяльності, а отже, й домогосподарств, що пов'язані із секторами економіки, діяльність яких призупинена, заборонена та обмежена, стрімко знизилися і цей процес триває. Абсолютна більшість домогосподарств і в першу чергу ті, про які йшлося вище, обмежують витрати через зниження доходів, погіршення споживчих настроїв та непередбачуваного майбутнього. За короткий період приватне споживання сконцентрувалося на товарах першої необхідності. Попит на інші товари різко зменшився, що має негативний вплив на всі сфери економічної діяльності.

Третій — шок міжнародної торгівлі. Обмеження вільного переміщення товарів, людей, зниження до мінімуму міграційних потоків, подорожей призвело до порушення глобальних логістичних ланцюгів, дефіциту проміжних товарів з країн, які зазнали найбільших втрат, що пов'язані з пандемією COVID-19.

Зазначене вище вносить суттєві зміни у всі складові глобального і національних ринків праці, впливаючи одночасно на попит, пропозицію та ціну послуг робочої сили.

Станом на кінець квітня 2020 р. оцінка соціально-економічних, соціальних втрат від пандемії і пов'язаних з нею карантинних заходів ускладнена. Запроваджені обмежувальні заходи зберігаються і можливе лише часткове їх послаблення.

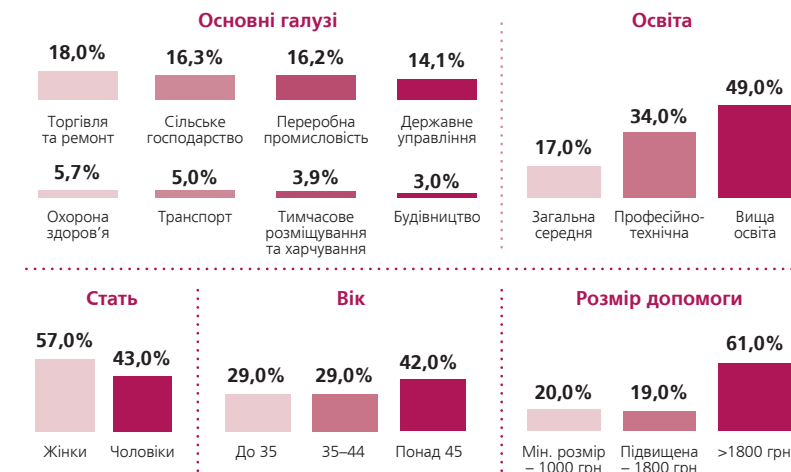
¹⁶ Індекс глобального розвитку из-за COVID-19 впервые за 30 лет наблюдений покажет отрицательные значения. URL: <https://interfax.com.ua/news/general/663660.html> (дата звернення 28.05.2020)

Рис. 4
Безробіття на українському ринку праці в період пандемії COVID-19.

Кабінет
Міністрів України

Оперативна ситуація на ринку праці України у зв'язку з поширення COVID-19

Характеристики зареєстрованих безробітних, станом на 30.04.20



Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб

З початку року: **486,8**
З 12.03.20: **197,0**

Загальна кількість вакансій, розміщених у ДСЗ

50 000

Першою країною, яка поступово знімає запроваджені обмеження та відновлює економічну активність, є Китай, звідки й розповсюдився вірус.

У квітні МВФ спрогнозував, що в розвинених країнах безробіття у 2020 році порівняно з попереднім зросте з 4,8% до 8,3%,¹⁷ а падіння світового ВВП у 2020 році становитиме 3%, у тому числі в європейських країнах, що розвиваються, — 5,2%.¹⁸

Переважає більшість країн світу відреагувала на ситуацію карантинних обмежень намірами та реальними діями щодо збільшення масштабів державної підтримки. Механізми довгострокової та короткострокової підтримки кожна країна обрала свої. Найбільш поширеним інструментарієм підтримки суб'єктів економічної діяльності стало кредитування малого та середнього бізнесу, допомога банкам та авіакомпаніям, підтримка стартапів. Актуалізувались форми соціальної підтримки самозайнятих та працівників-контрактників — страхування від безробіття, щотижневі виплати, одноразові субсидії.

Підкреслимо, що для країн, які розвиваються, негативний вплив обмежувальних заходів на національну економіку посилюється через додатковий девальваційний тиск на національну валюту, оскільки міжнародні інституції вилучають свої інвестиційні ресурси з цих економік у намаганні захистити активи.

За прогнозами Мінекономіки, у 2020 році в Україні прогнозується різке зростання безробіття до 9,4% з 8,2% у 2019 році, а в окремих сферах економічної діяльності у квітні 2020 року рівень зареєстрованого безробіття значно перевищив зазначений прогнозований показник (рис.4).

За даними Державної служби зайнятості України, у березні 2020 року рівень безробіття порівняно з аналогічним періодом 2019 року підвищився на 22%. За даними на 20 травня, в Україні зареєстровано 501 тис. безробітних. Це на 196 тис. (64%) більше ніж у травні 2019-го.¹⁹ І це лише початок несприятливого тренду.

За перші півтора тижня травня на облік стали ще 140 тис. осіб, а отже, загальна чисельність безробітних наблизилася до 600 тис. Однак реальна ситуація може виявитися ще складнішою. Наприкінці березня 2020 року лише 4% українців заявили, що втратили роботу, проте 32% зізналися, що перебувають у відпустці за власним бажанням. Саме такі неоплачувані відпустки стали популярною альтернативою звільненню працівників.

Не виключено, що сплеск зареєстрованого безробіття може статися якраз після завершення карантину, коли роботодавці почнуть оформлювати «розлучення» з працівниками.

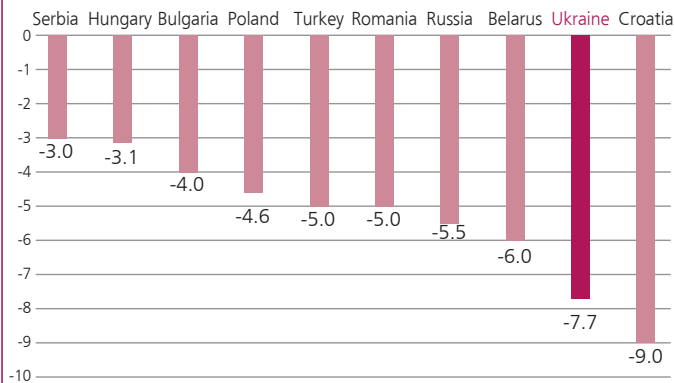
¹⁷ Світовий економічний прогноз (квітень 2020 р.). URL: <https://www.imf.org/external/datamapper/LUR@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOORLD?year=2020> (дата звернення 20.05.2020)

¹⁸ IMF WEO, April 2020.

¹⁹ В Україні зареєстровано вже понад пів мільйона безробітних. Аналітичний портал «Слово і діло». URL: <https://www.slovoaidlo.ua/2020/05/25/novyna/suspilstvo/ukrayini-zarejestrovano-vzhe-pivmilijona-bezrobitnyx> (дата звернення 08.06.2020)

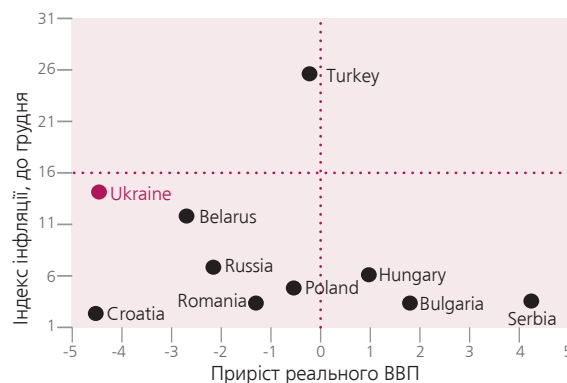
Рис. 5

Динаміка реального ВВП та інфляції в Україні

Падіння реального ВВП в 2020р.
в розрізі країн групи
Emerging and Developing Europe

Джерело: IMF, WEO, April 2020

Джерело: Довідка до питання на розгляд Ради Національного банку України "Про рекомендації Кабінету Міністрів України стосовно впливу політики державних запозичень та податкової політики на стан грошово-кредитної сфери України". Проект. С. 3.

Прогноз індексів реального ВВП
та інфляції по країнах групи
Emerging and Developing Europe
(кумулятивно за 2020-2021 роки)

Джерело: IMF, WEO, April 2020

За оцінкою Торгово-промислової палати лише за перший місяць карантину загальна чисельність безробітних в Україні сягнула 2,5-2,8 млн осіб, а цей показник є найвищим за останні 15 років.

Для зниження безробіття українським урядом було ухвалено рішення про збільшення допомоги безробітним і роботодавцям, розширення та спрощення умов отримання кредитів, надання позики на пільгових умовах для мікропідприємців та малих підприємств з метою підтримки бізнесу у кризовий період, спрощення умов реєстрації безробітних громадян у службі зайнятості та подання заяви на отримання допомоги з безробіття.

Зазначимо, що частка галузей української економіки, які у найбільш мірі постраждали від запровадження карантинних заходів (торгівля, транспорт, будівництво, сфера комерційних послуг) складає біля 31% у структурі ВВП України.

Рада Національного банку України (за оцінками на кінець квітня 2020 р.) прогнозує, що загальний вплив обмежувальних заходів на виробництво ВВП впродовж періоду карантину може становити близько 20%. В цілому за підсумками року прямий ефект від обмежувальних заходів (за умови їх дії упродовж двох місяців) позначиться на скороченні реального ВВП на 3,3 пункти. Водночас експерти Національного банку України наголошують на тому, що враховуючи мультиплікативний вплив карантинних заходів, інерційність відновлення економічної активності, а також з огляду на те, що напередодні світової «коронавірусної» кризи економіка України вже знаходилася у стані стагнації (особливо її промисловий сектор), су-

купний ефект карантинних заходів спричинить значно вищий розмір скорочення реального ВВП.

Такі оцінки узгоджуються з прогнозами міжнародних інституцій. Так, згідно прогнозу МВФ (WEO April 2020), реальний ВВП України скоротиться на 7,7% за підсумками 2020 р., а інфляція складе +7,7% (до грудня), що є одними з найгірших показників серед країн групи Emerging and Developing Europe (рис. 5).

Пандемія COVID-19 спричинила величезні зміни на всіх рівнях: від розвитку економіки до діяльності підприємств і приватного життя. Перед бізнесом постали нечувані виклики: як підлаштуватися під нові обставини, зберегти власну справу та клієнтів.

Українське суспільство, як і людство на усіх континентах зіштовхнулося з новим глобальним викликом. Усі ми є свідками того, як пандемія коронавірусу COVID-19 змінює на очах життя мільярдів людей, а світова економіка занурюється у нову кризу, масштаби якої важко прогнозувати. За цих умов життєво важливо опанувати мистецтво балансувати між збереженням життя людей і відновленням, «запуском економіки»; не боятися змін і бачити не лише втрати, а й нові можливості розвитку, шукати нові, нетрадиційні опори економічного і суспільного поступу.

За нашою оцінкою, нинішня світова криза не буде V-вимірною, коли має місце різке падіння вниз і швидке «відскакування», відновлення до кризових масштабів економічного розвитку. Водночас вважаємо, що світова криза не буде і U-подібною, тобто коли має місце перебування певний час низу (завмерлий період) з подальшим стрімким відновленням розвитку економіки.

Навіть якщо вакцину буде винайдено і глобальне оздоровлення населення розпочнеться з кінця року за використання медичних засобів, у т. ч. вакцинації, криза, яка водночас є і політичною, і економічною, і соціальною, і епідеміологічною набуває, за нашим баченням, застійливого характеру. А це означає, що уряд, бізнесові структури, усі соціальні партнери мають орієнтуватися на розробку і реалізацію довготермінової стратегії економічного, соціально-трудоного розвитку.

Дійсно, якщо за висновками найавторитетніших епідеміологів ймовірність життєдіяльності в умовах коронавірусу збережеться, як мінімум на рік, то маємо по-іншому переосмислити усе, що здійснювали, продукували дотепер.

Наголошуємо на тому, що моделі карантину, викликаного пандемією COVID-19 на практиці можуть бути різними — від надзвичайно «жорстких» до «м'яких», ліберальних.

У будь-якому випадку владні структури мають, образно кажучи, «ходити по лезу ножа», балансує між недопущенням швидкого поширення вірусу та масових захворювань, з одного боку, і економічними втратами від обмежувальних заходів, з другого.

З 12 березня 2020 року українська влада у відповідь на рекомендації ВООЗ запровадила доволі жорсткий варіант карантину. Проте, за нашою оцінкою, обмежувальні заходи були введені із запізненням, адже перший підтверджений випадок зараження коронавірусом SARS-CoV-2 в Україні було зафіксовано 3 березня 2020 р. в Чернівецькій області, а перша смерть від коронавірусу настала у Радомишлі 13 березня 2020 р.

Прийняті українським урядом заходи дозволили підготувати певним чином медичну систему до додаткового навантаження та розтягнути пік захворюваності. Внаслідок запровадження тотального карантину суттєвих економічних втрат зазнали не лише сфери економічної діяльності, які були безпосередньо закриті (готельно-ресторанний бізнес, транспорт, туристичний бізнес, сфера розваг, низка видів торгівлі тощо), а й ті, на які карантин вплинув опосередковано внаслідок падіння споживання та «збоїв» у ланцюгах створення вартості.

Обмеження діяльності значної кількості підприємницьких структур через запровадження карантинних заходів внесло суттєві зміни у сферу безпосереднього докладання праці, у масштаби зайнятості.

Заходи обмежувального характеру, які реалізуються під час оголошеного карантину, справили негативний вплив на діяльність більшості підприємств малого і середнього бізнесу.

Центр економічного відновлення (ЦЕВ) на основі опитувань представників підприємств малого і середнього бізнесу (МСБ), проведених наприкінці березня-початку квітня 2020 року, оприлюднив на початку травня 2020 р. такі дані:

- 11% підприємств МСБ припинили свою діяльність;
- 69% таких підприємств очікують падіння доходу на 20% і більше;
- 62% вважають, що виживуть до 3-х місяців за умов карантину;
- 36% малих і середніх підприємств не мають можливості перейти на роботу в режимі онлайн.

Невтішними є результати опитування населення стосовно матеріального стану, проведеного за участі Центру економічного відновлення 25-29 березня 2020 року серед 809 респондентів. Узагальнені результати цього опитування є такими:

- 10% опитаних засвідчили, що вони втратили роботу;
- 67% мають кошти на березень-квітень при жорсткому карантині;
- 77% заявили, що планують розпочати економити;
- 60% зазнали фінансових збитків;
- 24% опитаних були відправлені в частково чи повністю неоплачувану відпустку.

За оптимістичним сценарієм ЮНІСЕФ, розробленим на основі останніх макропрогнозів Кабінету Міністрів України, через скорочення доходів громадян рівень бідності в Україні може зрости з 27,2% до 43,6%.²⁰

В доповіді ПРООН про людський розвиток зазначається, що COVID-19 — це «збільшувальне скло нерівності у світі».²¹

Сфера праці та зайнятості не є ізольованою автономією, навпаки, вона тісно пов'язана з усіма сферами та складовими економічного і суспільного устрою і активно реагує на зміни, які там відбуваються. У цьому можемо пересвідчитися, відслідковуючи як вплинули обмежувальні (карантинні) заходи як на сфери економічної діяльності, що їх безпосередньо торкаються, так і на інші, які побічно з ними пов'язані (табл. 2).

Узагальнені дані щодо негативного впливу обмежувальних (карантинних) заходів на показники економічної діяльності у розрізі окремих галузей (підгалузей) наведені на рис. 6.

—

²⁰ Боротьба з COVID-19 в Україні: початкові оцінки впливу на бідність. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/media/5811/file/COVID%20impact%20on%20poverty%20ukr.pdf> (дата звернення 20.05.2020)

²¹ Індекс глобального розвитку из-за COVID-19 впервые за 30 лет наблюдений покажет отрицательные значения. URL: <https://interfax.com.ua/news/general/663660.html> (дата звернення 28.05.2020)

Таблиця 2

Прямий та побічний вплив обмежувальних (карантинних) заходів на економічну діяльність

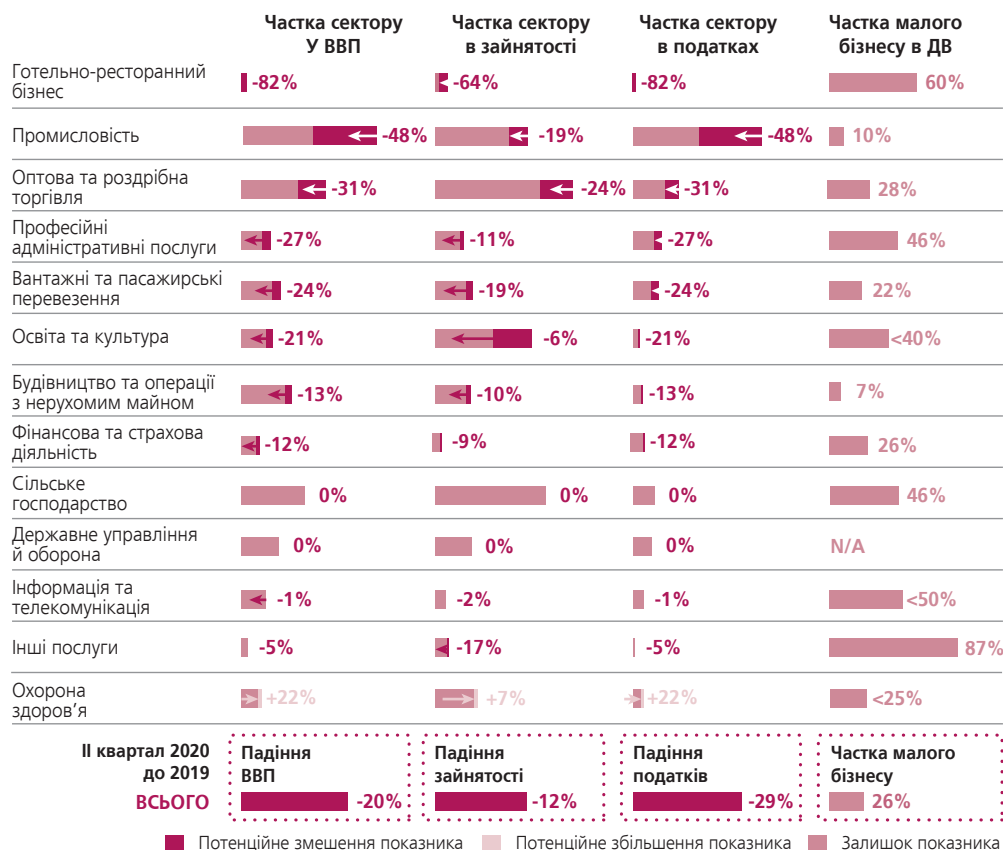
Обмежувальні заходи		Вплив на індустрію
 Обмеження міжміського сполучення		Збитки для пасажирських перевезень та галузей, що їх обслуговують (АЗС, громадське харчування). Припинення внутрішнього туризму Обмежена мобільність робочої сили, через яку страждають галузі, де дистанційна робота неможлива.
 Обмеження міського транспорту		Збитки для пасажирських перевезень. Обмежена мобільність робочої сили, через яку страждають галузі, де дистанційна робота неможлива.
 Закриття державного кордону		Збитки для пасажирських перевезень та туризму. Зменшення надходжень від трудових мігрантів, що веде до зниження купівельної спроможності населення та рівня споживання (торгівля, громадське харчування).
 Обмеження масових заходів		Зменшення доходів індустрії розваг та культури, супутніх індустрій – торгівлі, громадського харчування. Потенційне погіршення умов для працівників через зменшення активності профспілок.
 Карантин в навчальних закладах		Створення додаткового навантаження на освітню систему в майбутньому через неможливість переведення навчального процесу в дистанційний формат (зокрема, початкової школи). Зменшення попиту на комунальні послуги. Зменшення кількості годин, які батьки можуть працювати (у всіх сферах економіки).
 Закриття ТРЦ та закладів громадського харчування		Зменшення доходів ресторанного бізнесу через обмеження фізичного каналу дистрибуції, а також для постачальників – підприємств аграрної та переробної галузі, перевізників. Зменшення попиту на комунальні послуги та нерухоме майно. Збільшення попиту на ІТ послуги у зв'язку з діджиталізацією та запровадженням послуг доставки.
 Закриття спортивних та дитячих майданчиків		Збільшення навантаження на систему охорони здоров'я через малорухомий спосіб життя. Зменшення кількості годин, які батьки можуть працювати (у всіх сферах економіки).

Джерело: Перехід України до ризикоорієнтованої моделі карантину. Центр економічного відновлення. 2020. С. 8.

 Прямий вплив  Не прямий вплив

Рис. 6.

Сфери економічної діяльності, що зазнають негативного впливу обмежувальних (карантинних) заходів

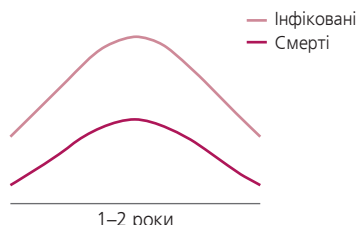


Джерело: Перехід України до ризикоорієнтованої моделі карантину. Центр економічного відновлення. 2020. С. 9.

 Потенційне зменшення показника  Потенційне збільшення показника  Залишок показника

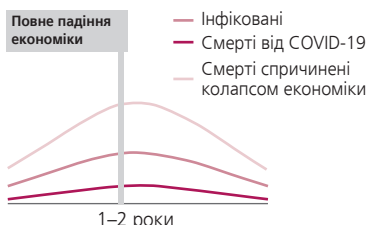
Рис. 7.
Можливі сценарії економічного розвитку в умовах пандемії COVID-19

СТВОРЕННЯ ГРУПОВОГО ІМУНІТЕТУ ЗА РАХУНОК ПОВНОГО СКАСУВАННЯ КАРАНТИНУ («Сценарій Середньовіччя»)



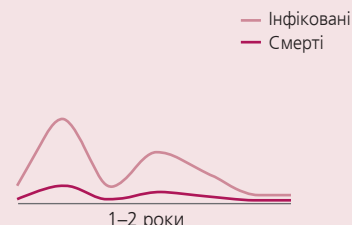
- Відбудеться **запуск економіки** через зняття карантинних обмежень
- При цьому, це призведе до **великої кількості інфікованих, що не дозволить великій частині населення** приймати участь у процесі відновлення економіки
- Враховуючи поточний рівень підготовки медичної системи, **кількість смертей може бути критичною, що похитне довіру до влади та призведе до нестабільності в країні**
- За рахунок обмеження вразливих груп буде можливість скоротити смертність, однак **це не матиме суттєвого впливу на загальну ситуацію** та не вирішить проблему повністю

КАРАНТИН ДО ВИЯВЛЕННЯ МОЖЛИВОСТІ ЛІКУВАННЯ АБО ВАКЦИНАЦІЇ ВІД COVID-19



- Суттєво обмежена економіка означає **мінімізацію кількості інфікованих і смертей від COVID-19**
- При цьому, продовження тотального карантину до моменту розробки вакцини чи ефективного лікування (12-18 міс.) приведе до **критичного падіння економіки, безробіття, важкої соціальної кризи**
- На фоні боротьби з COVID-19 та порятунку людей від даної хвороби, **буде спровокована більша кількість смертей внаслідок соціальних заворушень, втрати доходу, стресу, росту злочинності**

РИЗИКО-ВІДНОВЛЮВАНИЙ КАРАНТИН, ЖОРСТКИЙ КОНТРОЛЬ НАД COVID-19 ТА ВІДКРИТТЯ ЕКОНОМІКИ



- Достатня кількість тестувань та моніторинг ізольованих дозволять **контролювати поширення COVID-19**
- Карантин дозволить **підготувати медичну систему** до піку кількості інфікованих та мінімізувати негативні наслідки від поширення COVID-19
- При цьому, поступова оптимізація карантину **сприятиме відновленню економіки** та дозволить **підвищити благополуччя населення**

Джерело: Перехід України до ризикоорієнтованої моделі карантину. Центр економічного відновлення. 2020. С. 10.

«Епідеміологічне» економічне життя в Україні, за оцінками експертів Центру економічного відновлення, триватиме більше року і є лише три можливі варіанти дій у цій ситуації (рис. 7).

Автори цієї публікації поділяють думку тих експертів, які вважають, що для українських реалій найбільш прийнятною є так звана ризико-відновлювана модель карантину, яка передбачає одночасне збереження жорсткого контролю над пандемією COVID-19 і «запуск» (відкриття) економіки.

2.2. ПОШУК ТА РЕАЛІЗАЦІЯ АНТИКРИЗОВИХ ЗАХОДІВ

Запровадження карантину, до чого вдалися більшість країн світу, у тому числі й Україна, дало змогу, як вже зазначалося, виграти час для підготовки медичних закладів і медичної системи в цілому до стрімкого зростання захворювання, зберегти життя значній кількості людей, стабілізувати та згодом знизити поширення пандемії COVID-19. Країни, які на перших етапах пандемії недооцінили масштаби світової трагедії, дорого заплатили життям власного народу.

Згодом, коли через 1,5-2 місяці після оголошення карантину, ситуація із захворюванням стабілізувалася, постало питання послабити обмеження, відновити довіру до влади та розпочати запровадження іншої моделі карантину, яку можна кваліфікувати як ризико-відновлюваний карантин.

Саме таким він постає у ментальній моделі авторів, а сутність його вбачаємо у поєднанні збереження санітарно-епідеміологічних заходів з діями щодо поступового «запуску», відновлення економічної діяльності.

З метою подолання економічних наслідків планетарного лиха, яким є пандемія коронавірусу COVID-19, кожна країна діє за своїм сценарієм, запроваджуючи різноманітні заходи економічного, фінансового, соціального, інституціонального характеру. За всього розмаїття означених заходів, останні можна звести до трьох основних груп:

- 1) фінансово-економічна підтримка;
- 2) монетарні;
- 3) інші фінансові заходи макrorівня.

Таблиця 3

Три групи ініціатив, які слід спрямувати на подолання викликів, що стоять перед сектором МСБ

Виклики МСБ	Завдання, що потребують вирішення	Рекомендовані ініціативи
<ul style="list-style-type: none"> • 52% підприємств не впевнені, що зможуть зберегти рівень зарплат своїх працівників • Чверть МСБ втрачає 40% своїх доходів порівняно з 2019 роком • Тільки 21% МСБ використовує кредити для фінансування операційної діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> • Зберегти ділову активність та зайнятість в МСБ в умовах кризи для подальшого розвитку після її подолання • Надати безумовну допомогу МСБ у вигляді зменшення податкового навантаження 	 <p>ДОСТУП ДО ФІНАНСІВ</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 62% населення має негативні споживчі очікування, що зменшує попит на товари і послуги • На відміну від великого бізнесу МСБ не захищений довгостроковими контрактами • МСБ становить менше 30% у сукупному експорті товарів і послуг 	<ul style="list-style-type: none"> • Дати МСБ доступ до ринків збуту за рахунок стимулювання експорту та державних закупівель 	 <p>ДОСТУП ДО РИНКІВ</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 35% не може перепрофілюватися у зв'язку з особливостями бізнес-моделі • Малий бізнес витрачає ~1200 євро щороку на адміністративні процедури, що становить ~20% від середнього річного прибутку 	<ul style="list-style-type: none"> • Зекономити час і людський ресурс МСБ, а також дати можливість фокусуватися на розвитковій бізнесу • Підвищити обізнаність МСБ щодо нових можливостей на ринках • Цифровізувати діяльність МСБ для пришвидшення росту в майбутньому 	 <p>РОЗУМНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА СЕРВІСИ ДЛЯ МСБ</p>

Джерело: План антикризових ініціатив для підтримки МСБ. Центр економічного відновлення. 2020. С. 4.

Складовою першої групи є набір заходів та інструментів, що спрямовані на підтримку бізнесу, фінансових ринків, населення через систему державних фінансів.

Пакети такої підтримки, що включає податкові канікули, адресну фінансову допомогу найбільш вразливим верствам економіки, фінансову підтримку підприємницьких структур, які найбільш постраждали від обмежувальних заходів, у розвинених країнах світу складають, як правило, 5-10% ВВП.

Країни, що розвиваються, у тому числі й Україна, з огляду на обмеженість фінансових ресурсів, застосовують менші за обсягами, а, отже, і дієвістю пакети означеної вище підтримки.

Монетарні заходи, що спрямовані на подолання економічних наслідків пандемії, на практиці проявляються у пом'якшенні монетарної політики. Підкреслимо, що у березні-квітні 2020 р. практично усі країни світу знижували свої ключові ставки.

Як вітчизняна, так і зарубіжна практика переконують у тому, що на першому етапі карантину найбільших втрат поніс малий і середній бізнес (МСБ). Тому заходи щодо економічної, інституціональної підтримки підприємницької діяльності з боку держави мають фокусуватися у першу чергу на цьому бізнесі.

Малі та середні підприємства дають понад половину ВВП нашої країни і забезпечують роботою 82% зайнятого населення України. Йдеться про підприємства, що мають до 250 працівників із сумою річного обігу не більше 50 млн євро. Сюди ж входять і самозайняті особи.

ЄС, як стратегічний і найбільший торговельний партнер України, підтримує український МСБ вже понад 10 років у межах ініціатив ЄС EU4Business. Нині, під час так званої коронавірусної кризи ця співпраця набула нового імпульсу. Для подолання наслідків пандемії ЄС мобілізував для України пакет екстреної допомоги розміром понад 190 млн євро. З цієї суми найбільшу частку спрямують на підтримку МСБ.

ЄС продовжує реалізацію програм підтримки EU4Business в Україні, зокрема, надання позик і грантів на суму понад 300 млн євро. Деякі з цих програм будуть скориговані для подолання наслідків кризи. ЄС також розпочав консультації з потенційними партнерами щодо реалізації нових програм підтримки підприємництва із загальним бюджетом 20 млн євро. Загальний обсяг всіх чинних нині програм ЄС для підтримки МСБ складає 600 млн євро. Підсумки такої співпраці з ЄС є очевидними: 76% клієнтів збільшили обіг майже на 50%.

Наразі у відповідь на виклики, що постали перед Україною, необхідна чітка програма дій на національ-

ному рівні. У табл. 3 подано три групи заходів (ініціатив), які слід спрямувати на подолання викликів, що стоять перед МСБ української економіки.

«Потрібно створити програми підтримки та переосмислити наявні, тобто розширити підтримку тих, хто працює в різних сферах. Зберегти бізнес зараз — це як дозволити країні дихати й жити в майбутньому» — заявив Президент Володимир Зеленський у квітні 2020 року.

Як реалізуються заклики глави держави?

Упродовж квітня 2020 року Верховна Рада та Кабінет Міністрів України ухвалили пакет підтримки підприємців в умовах карантину, який передбачає низку тимчасових заходів. Вони стосуються податкових послаблень, звітності бізнесу, скасування деяких платежів та кредитування.

Серед податкових заходів — скасування штрафів та пені за порушення податкового законодавства, скасування ЄСВ (єдиного соціального внеску) на два місяці для ФОП, фермерів та громадян, які провадять незалежну професійну діяльність (адвокати, нотаріуси, релігійні служителі, вчені), мораторій на податкові перевірки, відстрочка у поданні декларацій, відтермінування вимог щодо застосування касових апаратів.

Також тимчасово не буде стягуватися орендна плата за земельні ділянки, які перебувають у державній та комунальній власності, та пеня за несвоєчасну сплату житлово-комунальних послуг.

У квітні уряд запустив антикризову програму кредитування для мікро- та малого бізнесу, яка пропонує позики під 0% для погашення боргів підприємств та кредити зі ставкою 3% для виплати оренди, сплати податків, комунальних платежів та зарплат.

Проте, як показують опитування, скористатися програмою непросто. Більшість підприємців, які потребують таких кредитів, не зверталися за ними через встановлені обмеження, а половина тих, хто звернувся, отримала відмову.

Також серед державних заходів підтримки — віднесення юридичного факту введення карантину до форс-мажорних обставин, розширення доступу фермерів до державних програм, допомога з часткового безробіття для застрахованих працівників, з якими оформлені офіційні трудові відносини. Крім того, уряд планує забезпечити виплати на дітей для деяких категорій ФОП.

У Верховній Раді України зареєстровано законопроект, який пропонує звільнити від сплати єдиного податку ФОП першої та другої груп. Наразі питання зниження єдиного податку є компетенцією місцевих органів влади.

За оцінкою Торгово-промислової палати України, ці антикризові заходи будуть коштувати державі 9,3 млрд грн. Найбільший тягар відчують на собі місцеві бюджети, втрати яких сягнуть 6,3 млрд грн.

За підрахунками Асоціації міст України, через карантинні обмеження місцеві бюджети можуть втратити 15,6 млрд грн коштів на оплату праці працівникам бюджетної сфери (лікарям, освітянам, комунальникам), на субсидії, соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям, підтримку інфраструктури.

Як не допустити економічного колапсу і при цьому захистити здоров'я та життя українців?

Представники бізнес-спільноти закликають ввести «гнучкий» режим карантину. За точкове послаблення обмежень виступила Спілка українських підприємців та Європейська бізнес-асоціація. Вони пропонують дозволити працювати тим закладам та підприємствам, які можуть робити це з дотриманням вимог карантину.

Оскільки конкретизація щодо прикладних аспектів розробки антикризових економічних заходів не є предметом цієї публікації, акцентуємо увагу на такому. Наша відповідь на запитання: «З чим Ви пов'язуєте на нинішньому етапі виклики і загрози в діяльності для урядових структур, бізнесу, соціальних партнерів, усіх, кому делеговані суспільно значущі функції?» є наступною: «З готовністю чи неготовністю, здатністю чи нездатністю опанувати нову філософію життєдіяльності в умовах нових епідеміологічних реалій та віднайти баланс між обмежувальними заходами і здатністю «запустити» економіку та унеможливити припинення економічного розвитку».

2.3. ДЕФІЦИТ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ПРОБЛЕМА УКРАЇНСЬКОГО СЬОГОДЕННЯ: ОЗНАКИ ПРОЯВУ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

Попри усі складнощі, небезпеки, різноманітні виклики, що породжені нинішньою глобальною соціо-економічною реальністю, не втрачає, більше того, підвищує свою значущість інститут гідної праці.

Нинішні випробування та небезпеки змушують усвідомити достеменно роль гідної праці в житті кожної економічно активної людини, оцінити роль неоціненого раніше, по-особливому придивитися до цінностей, які знаходяться «за кадром» гідної праці.

Ще до настання «коронавірусної» кризи українська економіка мала серйозні проблеми у царині гідної праці, дефіцит якої проявлявся у високому рівні і загрозливому характері безробіття, поширенні нестійкої зайнятості, збереженні виплат заробітної плати на рівні мінімальної, руйнації колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин, масштабних

Таблиця 4
Деякі оцінки впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці та зайнятості

Найменування індикатора	2014	2015	2016	2017	2018
1. Безробітне населення віком 15-70 років					
Чисельність, тис. осіб	1 847,6	1 654,7	1 678,2	1 698,0	1 578,6
у тому числі за причинами незайнятості, %					
вивільнені з економічних причин	22,3	27,8	22,4	23,2	20,7
звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	31,8	28,9	33,0	34,5	38,0
не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів	16,7	16,4	15,6	12,2	9,8
Питома вага в чисельності робочої сили (економічно активного населення), %	9,3	9,1	9,3	9,5	8,8
2. Населення, зайняте в економіці неформально					
Чисельність, тис. осіб	4 540,9	4 303,3	4 469,9	3 695,6	3 541,3
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15-70 років, %	25,1	26,2	27,5	22,9	21,6
3. Працівники, які працювали за договорами цивільно-правового характеру					
Чисельність, тис. осіб	227,1	217,4	244,8	189,9	166,7
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15-70 років, %	1,3	1,3	1,5	1,2	1,0
4. Працівники, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати²²					
Чисельність штатних працівників, тис. осіб	90,5	62,6	163,6	37,3	18,4
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15-70 років, %	0,5	0,4	1,0	0,2	0,1
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	1,0	0,8	2,1	0,5	0,2
5. Працівники, зайняті впродовж неповного робочого дня (тижня)²³					
Чисельність штатних працівників, тис. осіб	888,1	742,1	464,2	140,1	130,4
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15-70 років, %	4,9	4,5	2,9	0,9	0,8
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	9,9	9,2	5,9	1,8	1,7
6. Зайняте населення, якому заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати, що діяла у грудні					
Чисельність штатних працівників, тис. осіб	394,2	217,8	220,3	506,8	436,7
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15-70 років, %	2,2	1,3	1,4	3,1	2,7
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	4,4	2,7	2,8	6,6	5,7
7. Працівники, які не охоплені колективними договорами					
Чисельність штатних працівників, тис. осіб	2 156,5	1 861,5	1 947,6	1 941	1 762,4
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15-70 років, %	11,9	11,3	12,0	12,0	10,8
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	24,1	23,1	24,8	25,3	23,0

²² Примітка. Дані за 2017-2018 рр. наведено станом за IV квартал відповідного року.

²³ Примітка. Дані за 2017-2018 рр. наведено станом за IV квартал відповідного року.

Найменування індикатора	2014	2015	2016	2017	2018
8. Працівники, які здійснюють трудову діяльність в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам					
Чисельність штатних працівників, тис. осіб	1075,7	898,7	...	838,6	...
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15-70 років, %	6,0	5,5	...	5,2	...
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	12,0	11,1	...	10,9	...
Довідково:					
Загальна чисельність робочої сили (економічно активного населення віком 15-70 років), тис. осіб	19 920,9	18 097,9	17 955,1	17 854,4	17 939,5
Загальна чисельність зайнятого населення віком 15-70 років, тис. осіб	18 073,3	16 443,21	16 276,9	16 156,4	16 360,9
Питома вага зайнятого населення в чисельності робочої сили (економічно активного населення), %	56,6	56,7	56,3	56,1	57,1
Середньооблікова чисельність штатних працівників, тис. осіб	8 959	8 065	7 868	7 679	7 662

Джерело: складено з використанням даних статистичних збірників "Економічна активність населення України" і "Праця України" [Державна служба статистики України]. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

ризиках професійних захворювань та виробничого травматизму.

З настанням «коронавірусної» кризи, яка переростає у повномасштабну світову економічну кризу, дефіцит гідної праці буде, на жаль, посилюватися.

Органи державної влади і управління, соціальні партнери на усіх рівнях, реалізуючи карантинні заходи, мають одночасно дбати про відновлення та поступове розширення сегменту гідної праці.

Першочергове значення розширення цього сегменту полягає в тому, що реалізація принципів гідної праці спрямована на досягнення і економічного, і соціального прогресу. Вона життєво важлива для всіх суб'єктів соціально-трудова відносин. Реалізація програм гідної праці забезпечуватиме доступ до конкурентоспроможних робочих місць та продуктивної зайнятості. Принципово важливо, що для економічно активної людини гідна праця — це й сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода, дотримання прав людини праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощення людського капіталу, захист колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність від ризиків, які постійно відтворюються. Отже, за умов гідної праці період трудової активності людини наповнюється природними, найнеобхіднішими цінностями — достатку, безпеки, свободи, захищеності, вибору, можливостей. У тих сферах економічної діяльності, де буде домінувати гідна праця, у центрі економічного поступу перебуватиме багатство людського життя, а не лише багатство економіки. Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов виконання місії організації, набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку. Для держави та суспільства утвердження принципів гідної

праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціального розвитку.

Українські реалії зайнятості демонструють наявність дефіциту гідної праці за останні 10 років (табл. 4) за параметрами безробіття, частки неформальної зайнятості, заробітної плати на рівні мінімальної, масштабів соціального діалогу, шкідливих і небезпечних умов праці. Неефективна зайнятість, що притаманна українському ринку праці, породжує високий рівень безробіття. Статистичні дані за 2014-2018 рр. засвідчують негативну динаміку головних показників гідної праці та незбалансованість ключових параметрів ринку праці. Так, за офіційними даними Державної служби статистики України рівень безробіття в Україні у 2018 р. склав 8,8% і перевищив середній показник безробіття в Євросоюзі (6,8%) та переважній більшості європейських країн. У 2014 році відбулось суттєве підвищення рівня безробіття в Україні — на 2,1 відсоткового пункту в порівнянні з попереднім 2013 роком. Дана ситуація є підтвердженням кризового стану ринку праці за причиною розгортання військових дій на Сході України. Лише у 2018 році рівень безробіття значно знизився за останні п'ять років і досяг рівня 2009 року — 8,8%.

З-поміж викликів та загроз створення передумов для реалізації принципів гідної праці слід виокремити нестандартну зайнятість, яка породжує зменшення чисельності штатних працівників. Так, середньооблікова чисельність штатних працівників з 8 959 тис. осіб у 2014 році зменшилась до 7 662 тис. осіб у 2018 році, тобто скорочення склало 14,5%. Окрім наявності працівників, які працювали за договорами цивільно-правового характеру, цьому сприяла спадна динаміка загальної чисельності зайнятих. Сезонність, як ознака нестандартності у зайнятості, є однією з вагомих при-

чин безробіття. Її частка серед причин незайнятості в українській економіці становить близько 10%.

Ситуація на українському ринку праці, що сформувалась впритул до 2019 року, з настанням планетарного лиха COVID-19, як зазначено вище, лише погіршилась.

Позитивні тренди у сфері праці та соціально-трудоких відносин можуть бути досягнуті за подолання дефіциту гідної праці, що є стратегічним орієнтиром закріплення конкурентних позицій в координатах соціалізованого суспільства, закласти нові опори забезпечення стійкості соціально-трудокого розвитку і досягнення на цій основі суспільно прийнятого рівня соціальної якості.

Векторами соціально-трудокого розвитку, які у перспективі мають сформувати якісно нову соціально-економічну політику в Україні, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці, на наше переконання, повинні стати:

- запровадження моделі інноваційного типу зайнятості, яка ґрунтується на збільшенні масштабів третинного сектора та інноваційної сфери, на підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць, на використанні висококомпетентної робочої сили;
- вдосконалення політики трудових доходів на основі модернізації та підвищенні дієвості соціальних стандартів, перебудови та наповнення новим інструментарієм чинних механізмів регулювання доходів (насамперед системи оподаткування доходів фізичних осіб), вдосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці, поширення індивідуалізації оплати праці найманих працівників;
- реформування системи соціального захисту через переформатування завдань держави, розвиток інституціонального середовища, реалізацію низки заходів на макрорівні;
- удосконалення нормативно-прикладного забезпечення, організаційно-інформаційних заходів, соціальної відповідальності на всіх рівнях та колективно-договірного регулювання забезпечення безпеки і гігієни праці та професійного здоров'я персоналу на засадах превентивного підходу;
- впровадження з боку державних органів, профспілок та організацій роботодавців конкретних практичних засобів широкого підходу до соціального діалогу, що сприяє спільному виробленню рішень та досягненню домовленостей, які покладатимуться в основу соціально-економічної політики держави щодо впровадження елементів гідної праці;
- розбудови нової моделі соціальної держави на засадах формування соціально-економічних передумов гідної праці, а не лише забезпечення соціальної підтримки економічно активним особам;

- розробки політики діяльності у сфері корпоративної соціальної відповідальності задля формування бренду та іміджу, забезпечення конкурентоспроможності, зростання капіталізації, зміцнення стійкості, підвищенні ефективності взаємодії зі стейкхолдерами;
- модернізації прикладних аспектів колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин в частині наповнення якісно новим змістом колективних угод на національному, галузевому та регіональному рівнях.

Науково-прикладна аргументація авторів, що міститься у цьому виданні, як і в низці попередніх публікацій, має сприяти переосмисленню домінант розвитку сфери праці загалом та гідної праці, зокрема, в умовах нової соціально-трудокої платформи «Праця 4.0» та глобальної соціо-економічної реальності-2020, що в перспективі має сформувати нове економічне мислення, нову економічну культуру, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці та забезпечення високого рівня соціальної якості.

Коли диспропорції, що мали місце на українському ринку праці упродовж попередніх років, різко загострилися у зв'язку з поширенням пандемії COVID-19, інститут гідної праці постав перед новим випробуванням.

Для України набуває особливого значення використання досвіду ЄС у сфері розвитку сфери праці та підвищення сегменту гідної праці. При цьому актуальним є досвід, що накопичений як у докоронавірусний період, так і той, що реалізується з початку березня 2020 року.

Маємо акцентувати увагу на тому, що проблематика забезпечення продуктивної зайнятості постійно перебувала й продовжує перебувати у фокусі першочергової уваги з боку національних урядів країн ЄС та Європейської комісії. Слід зазначити, що на виконання низки політичних директив²⁴, Єврокомісія у січні 2020 р. прийняла загальну програму дій «Сильна соціальна Європа для справедливих перетворень», у якій п'ять розділів стосуються регулювання сфери праці та розвитку соціально-трудоких відносин. Зазначена програма розрахована на період до 2024 року, а дії за розділами «Зміцнення соціальної Європи», «Рівні можливості та зайнятість для всіх», «Справедливі умови праці», «Соціальний захист та інклюзія», «Просування європейських цінностей у світі» спрямовані на скорочення дисбалан-

—

²⁴ Von der Leyen U. Union that strives for more. My agenda for Europe: political guidelines for the next European Commission 2019-2024. P. 7-11 https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf (дата звернення 28.05.2020)

сів у сфері зайнятості та соціальної підтримки працюючих і безробітних.²⁵

З березня 2020 р. після оголошення ВООЗ пандемії COVID-19 Єврокомісія та її структури розпочали розробку та реалізацію комплексу заходів, що спрямовані на недопущення руйнівних наслідків для соціально-трудової сфери від цього планетарного лиха.

Відомі українські фахівці у сфері соціально-трудоких відносин зайнятості В. Костиця і Т. Бурлай на основі узагальнення заходів, що запропоновані Єврокомісією та її структурами у боротьбі з наслідками поширення пандемії коронавірусної інфекції, виокремлюють чотири головні групи дій.²⁶

Перша: 13 березня 2020 р. Єврокомісія оперативно ухвалила Інвестиційну ініціативу щодо коронавірусного реагування (Coronavirus Response Investment Initiative), у рамках якої планується направити на боротьбу зі спричиненою спалахом COVID-19 економічною кризою майже 37 млрд євро. Першочергово кошти цієї ініціативи будуть спрямовані на підтримку систем охорони здоров'я, ринків праці, малого та середнього бізнесу, а також інших вразливих сфер європейської економіки.

Друга: Євросоюз тимчасово відмінив усі заходи бюджетної економії, а також діючі жорсткі правила надання державної допомоги європейським компаніям — таким чином, національні уряди країн ЄС зможуть «влити в економіку» необхідний обсяг коштів. Глава Єврокомісії Урсула фон дер Ляєн зазначила, зокрема, що у рамках Інвестиційної ініціативи як пакет допомоги будуть розморожені 11 млрд євро для Італії, яка зможе сама вирішити, куди їх спрямувати — наприклад, у підтримання ринку праці.

Третя: 19 березня 2020 р. Єврокомісія ухвалила для країн-членів ЄС Тимчасову рамку щодо заходів державної допомоги для підтримки економіки в умовах спалаху COVID-19, яка передбачає п'ять видів допомоги:

- 1) прями гранти, вибіркові податкові пільги та авансові платежі: у такій формі країни ЄС зможуть надавати компаніям кошти обсягом до 800 тис. євро на підтримку ліквідності (загалом планується спрямувати 8 млрд євро для 100 тис. європейських малих і середніх підприємств);
- 2) державні гарантії при наданні компаніям банківських позик;

—

25 A strong Social Europe for Just Transitions. COM (2020) 14 final/ Brussels, European Commission, 14.01.2020. 15 p. URL: https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2020/01/EAPN-Strong_Social_Europe_Communication_and_Annex-4034.pdf (дата звернення 30.05.2020)

26 Костиця В. І., Бурлай Т. В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. Ukr. socium, 2020, 1(72). с. 98-100.

- 3) субсидизовані державні позики компаніям: держави-учасниці зможуть надавати компаніям кредити за вигідними процентними ставками, щоб покрити їх нагальні потреби в оборотних коштах та інвестиціях;
- 4) державні гарантії для банків при кредитуванні ними підприємств реального сектору економіки, насамперед, малих і середніх;
- 5) короткострокове державне страхування експортних кредитів.

Фінансування заходів державної допомоги здійснюватиметься переважно за рахунок коштів національних бюджетів держав Європейського Союзу.

Четверта: для забезпечення механізмів впровадження зазначеної Тимчасової рамки щодо заходів державної допомоги, Європейський Союз уперше в своїй історії призупинив дію Пакту стабільності та зростання (Stability and Growth Pact), скасувавши принцип бюджетної дисципліни, згідно з яким для країн як Єврозони, так і ЄС в цілому, встановлено обмеження дефіциту державного бюджету на рівні 3% ВВП і межа державного боргу на рівні 60% ВВП. Призупинення дії Пакту має дозволити національним урядам держав-учасниць без обмежень і штрафів залучати кредити для допомоги бізнесу у зв'язку з пандемією коронавірусу, при цьому підвищуючи дефіцит бюджетів більше, ніж це регламентовано документом.²⁷

Водночас Єврокомісією схвалено антикризові ініціативи щодо зайнятості, які мають на меті захистити працівників від безробіття та втрати трудових доходів, у тому числі шляхом активного впровадження схем роботи на короткий час, а також програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації, — інструментів, ефективність яких вже доведена попереднім досвідом ЄС.

Для Державної служби зайнятості України доцільними є заходи, що їх реалізують національні агентства зайнятості країн-членів ЄС, які змінили формат надання послуг у такий спосіб, щоб за жорстких умов карантину, введеного на період пандемії COVID-19, не припиняти надання послуг у сфері зайнятості.

В табл. 5 наведено заходи національних служб зайнятості ряду країн ЄС, які впроваджуються у комплексі з іншими заходами на період дії карантину.

Імплементація в українську практику досвіду країн ЄС щодо розвитку сфери праці та зайнятості має сприяти реалізації принципів гідної праці та підвищенню соці-

—

27 ЕС впервые в истории приостановил действие базового документа Еврозоны. Взгляд. 23.03.2020. URL: <https://vz.ru/news/2020/3/23/1030412.html> (дата звернення 12.05.2020)

Таблиця 5

Додаткові заходи національних служб (агентств, бюро праці, центрів) зайнятості окремих країн ЄС, вжиті внаслідок коронавірусної пандемії, березень 2020 р.

Країни ЄС	Заходи
Німеччина	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація та призупинення обслуговування клієнтів в офісах агентств зайнятості та в Центрах робочих місць віч-на-віч. Переорієнтація клієнтів на реєстрацію безробітних та їх спілкування з агентствами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування. Концентрація роботи органів служби зайнятості на обробці заявок і затвердженні грошових виплат для осіб, що мають статус безробітного. Скасування штрафних санкцій для безробітних за неявку на зустрічі з фахівцями агентств зайнятості та центрів робочих місць.</p> <p>Надання інформації про можливості для безробітних і роботодавців щодо короточасного працевлаштування. Запровадження виплати через федеральні агентства зайнятості компенсації роботодавцям для виплати заробітної плати працівникам при їх частковому безробітті (на період до 12 міс.) у зв'язку з пандемією</p>
Австрія, Франція	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч. Переорієнтація клієнтів на спілкування зі службами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування.</p> <p>Тимчасове припинення навчальних професійно-освітніх курсів для клієнтів.</p> <p>Припинення службами зайнятості моніторингу пошуку роботи зареєстрованими безробітними на весь період карантину та незастосування штрафних санкцій до них.</p> <p>Впровадження механізму часткової зайнятості (часткового безробіття) працівників, у рамках якого служби зайнятості виплачуватимуть роботодавцям компенсацію на виплату частково працюючим безробітним працівникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> – у Франції: 70% їх погодинної зарплати-брутто, що дорівнює близько 84% погодинної зарплати-нетто; – в Австрії: залежно від розміру зарплати-брутто, яку працівник отримував перед запровадженням механізму його часткової зайнятості (безробіття): <ul style="list-style-type: none"> до 1700 євро — працівник отримує 90% попередньої зарплати-нетто; до 2685 євро — працівник отримує 85% попередньої зарплати-нетто; до 5370 євро — працівник отримує 80% попередньої зарплати-нетто; <p>учні виробничого навчання отримують 100% попереднього розміру стипендії (оплати за виробниче навчання)</p>
Чехія	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч. Переорієнтація клієнтів на спілкування зі службами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування. Уряд Чехії 19.03.2020 р. ухвалив Програму захисту зайнятості "Антивірус", що впроваджується національним Бюро праці, і передбачає виплату фінансових компенсацій роботодавцям з тим, щоб вони не вдавалися до звільнення працівників, — на період, поки триватиме пандемія COVID-19 та долатимуться її наслідки.</p> <p>У рамках Програми тимчасово (частково) непрацюючі працівники, залежно від виду та режиму їх трудової діяльності, зможуть отримувати від 60% до 100% заробітної плати за рахунок компенсацій, які отримуватиме від Бюро праці роботодавець.</p> <p>Залежно від виду та специфіки бізнесу, роботодавцю буде компенсовано від 50% до 100% сум, які він витратить на виплату зарплати тимчасово (частково) непрацюючим працівникам. Тобто, у деяких випадках роботодавець буде змушений виплачувати таким працівникам 100% заробітної плати, але Бюро праці компенсує йому лише, наприклад, 80% заробітної плати.</p> <p>Надання дозволу самозайнятим особам протягом 6 міс. не сплачувати соціальні внески при збереженні для них страхового стажу на цей період</p>
Естонія, Болгарія	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч. Переорієнтація клієнтів на спілкування зі службами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування.</p> <p>Тимчасове припинення навчальних професійно-освітніх курсів для клієнтів.</p> <p>В Естонії частину навчальних курсів переведено на електронне, дистанційне або самостійне навчання без додаткових фінансових затрат для клієнтів.</p> <p>У Болгарії на період карантину припинено фінансування "освітніх ваучерів" для безробітних (з метою недопущення зловживань, які могли б виникнути при дистанційному наданні освітніх послуг безробітним)</p>
Фінляндія	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч.</p> <p>Переорієнтація клієнтів на спілкування зі службами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування.</p> <p>Основний інструмент — надання клієнтам онлайн-телефонних послуг, посилення функції «надання запиту на дзвінок від фахівців служби зайнятості»</p>
Португалія	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч.</p> <p>Тимчасове припинення навчальних професійно-освітніх курсів для клієнтів.</p> <p>Повідомлення про призупинення обов'язку осіб, які отримують допомогу по безробіттю, активно шукати роботу та скасування відповідних санкцій до них</p>
Угорщина	<p>Додатково до переведення на дистанційний доступ клієнтів до реєстрації як безробітних спілкування з фахівцями, припиняється видача дозволів на працевлаштування іноземців в Угорщині на період пандемії та ухвалення нового рішення з цього питання</p>

Джерело: Офіційні сайти державних служб зайнятості (бюро праці, центрів, інститутів, фондів страхування на випадок безробіття тощо) країн-учасниць ЄС.

альної якості. Водночас це має стати свідченням продовження курсу на євроінтеграцію, усвідомленню європейських цінностей економічного і суспільного поступу.

Можна передбачити, що складовою трендів політико-економічного характеру за настання коронавірусних реалій стане підвищення ролі держави у життєдіяльності членів суспільства та його інститутів. Неолібералізм як домінуюча ідеологія сучасності з його постулатами «малої» держави, держави як «нічного сторожа» черговий раз продемонстрував свою штучність, нездатність запропонувати програму дій в екстремальних умовах. Не буде перебільшенням твердження, що саме держава через інститути органів законодавчої і виконавчої влади взяла на себе основний тягар у подоланні планетарного лиха.

Обов'язковий патронаж з боку держави буде поширюватися (і вже поширився) не лише на тих, хто вже або ще не може себе захистити з об'єктивних причин, а й на економічно активне населення, інститути економіки, які перманентно будуть опинятися у скрутних обставинах.

За нашою оцінкою, у світовому вимірі пришвидшиться формування нової моделі соціальної держави, яка постане як симбіоз неопатерналістської політичної платформи та ідеологічних засад держави соціальних інвестицій. За концептом соціальної держави, якого дотримуються автори та який знайшов широке попереднє висвітлення, мають бути проголошені та реалізовані нові пріоритети державно організованого суспільства та важливість:

а) інтеграції соціальної й економічної політики;

б) дрейфу від перерозподільної до стимулювальної держави;

в) активізації інноваційного розвитку економіки на основі інтенсивного природоення та ефективного використання людського капіталу;

г) підвищення ролі держави у наданні соціальних послуг та підтримки за екстремальних умов.²⁸

Трансформація функцій держави відбувається у тріаді «риннок — держава — бізнес» за утвердження нового формату взаємодії зазначених інститутів в рамках нової економіки.²⁹

В цілому стосовно економіки майбутнього, яке вже настало і продовжує наступати, автори пропонують звернути увагу на такі напрями суспільного розвитку, які мають трансформувати неоліберальний, людино(не)центричний капіталізм, з яким світ вступив у XXI століття.

По-перше, підвищення ролі держави та формування нової моделі соціальної держави, про що йшлося вище.

По-друге, кінець епохи гіперглобалізації, яка має уступити першість національним виробничо-господарським, інституціональним автономіям та призвести до переформатування ланцюгів створення вартості.

По-третє, перегляд усталених установок на економічне зростання, усвідомлення, що людство впритул підійшло до меж цього зростання та постала необхідність перегляду, переосмислення самого поняття «економічного зростання», його філософії.

²⁸ Колот А. М., Герасименко О. О. Соціальна держава : генезис і перспективи розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 8–36.

²⁹ A. Kolot, O. Herasymenko. Market, state and business in coordinates of the new economy. *Problems and Perspectives in Management*. 2017. No.15 (3), pp. 76–97.

ПІСЛЯМОВА

Коли пишуться ці рядки, карантин в Україні, як і у більшості країн світу триває вже як мінімум два місяці. Величезних збитків зазнає економіка і суспільство. На межі виживання сотні тисяч дрібних і середніх підприємств. Не виключено, що ми стоїмо на порозі нової хвилі коронавірусних випробувань. Тут Україна не є винятком. Так діється сьогодні скрізь — від найрозвиненіших держав до країн третього світу. Від кожної свідомиї людини, а ще більше від органів влади, на які покладено виконання людиноцентричних функцій, делегованих суспільством, необхідні рішучі, соціально відповідальні дії.

Мистецтво керування усіма ланками — від домогосподарства до національної економіки нині проявляється у здатності, реальній спроможності організувати життєдіяльність, яка має відбуватися в умовах, що їх диктують карантинні заходи та обмеження, і водночас зорієнтовану на відновлення підприємницької діяльності, всілякий їх розвиток задля забезпечення суспільно прийнятної соціальної якості.

Водночас, автори є противниками існуючих вимог щодо необхідності «запустити економіку» будь-якою ціною. В умовах, коли Україна не вийшла на «плато» епідемії, «запустити» маємо, перш за все, заходи щодо підтримки тих, хто втратив бізнес, втратив доходи і без допомоги з боку держави може не дожити до «запуску».

Поза сумнівом, критично важливі підприємства, як і ті, на яких створені безпечні умови, повинні працювати. І саме їхні власники та керівники мають бути захищені у дотриманні на робочих місцях усіх протиепідеміологічних заходів, карантинних норм, і в першу чергу, соціального дистанціювання.

Маємо керуватися не політичною доцільністю та намаганням будь-якою ціною припинити карантинні обмеження. Наші перспективи залежатимуть не лише від дій влади, а й від готовності суспільства виробити нову посткоронавірусну парадигму поведінки на найближчу та середньострокову перспективу.

На цьому критично відповідальному етапі важливо розробляти інноваційно орієнтовані бізнес-проекти, які уможливають збереження діючих та створення нових малих і середніх підприємств.

Здоров'я нації — понад усе! Але при цьому політикум, владні структури, соціальні партнери і, передусім, менеджмент, регуляторні структури не повинні прагнути закрити все. Великий розум, інноваційно-інтелектуальні рішення необхідні для того, аби запропонувати нові безпечні методи роботи та розвивати підприємництво без ризику спровокувати черговий спалах коронавірусу.

Соціальна відповідальність менеджменту усіх рівнів нині перебуває у площині: як створити сприятливі, безпечні умови, зберегти працездатність людини, продуктивну діяльність. Виникає необхідність дотримання маскового режиму, використання респіраторів, внесення змін в розміщення та організацію робочих місць.

Революційні зміни мають відбутися у бізнес-моделях надання послуг як бізнес-структурам, так і населенню. До цих проектів має бути залучено якомога більше бізнес-партнерів, стейкхолдерів, інноваційно налаштованих, креативних підприємств, представників покоління Z.

Звичайно, хотілося б уявляти майбутній світ праці та зайнятості, який формується під впливом чинників, що спричинили так званий «великий вибух-1» і «великий вибух-2», більш райдужним, мати впевненість у позитивній динаміці відтворення робочих місць та розбудови економіки, у якій кожна економічно активна людина за бажанням може знайти собі місце на ринку праці та самореалізуватися. Хотілося б бути таким оптимістом як, наприклад, Ручір Шарма, на якого автори посилалися на початку публікації.

Не виключаємо, що вектор розвитку подій в оточуючих нас світах — техніки, інститутів, економіки, самих людей — набуде іншого формату. **Але для цього мають відбутися кардинальні зміни у свідомості лю-**

дей, їхніх цінностях життя в цілому і трудового життя зокрема.

Світ позаекономічний, морально-духовний, ціннісний має кардинально змінитися. Еволюційним шляхом таких змін навряд чи можна досягти. Не виключаємо, що **такі зміни можуть статися, коли людство поставатиме перед небаченими загрозами, катаклізмами, переживатиме глобальний стрес.** Порятунком від вірусів на кшталт COVID-19 пов'язаний не лише з наявністю вакцин, проведенням ін'єкцій, дотриманням санітарно-епідеміологічних норм. Головне — усвідомлення достеменних цінностей життя та життєдіяльності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
2. Колот А. М., Герасименко О.О. Соціально-трудоий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97-125.
3. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціальна держава : генезис і перспективи розвитку. Соціально-трудоі відносини: теорія та практика. 2017. № 1. С. 8–36.
4. Костиця В. І., Бурлай Т. В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. Ukr. socium, 2020, 1(72): с. 98-100.
5. Шарма Р. Взлеты и падения государств. Силы перемен в посткризисном мире. Сogrus (ACT). 2018. 592 с.
6. Шваб К. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2017. 208 с.
7. A strong Social Europe for Just Transitions. COM (2020) 14 final/ Brussels, European Commission, 14.01.2020. 15 p.
URL: https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2020/01/EAPN-Strong_Social_Europe_Communication_and_Annex-4034.pdf
8. A. Kolot, O. Herasymenko. A deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine. Knowledge and Performance Management. Vol. 1. 2017. P. 5–17.
9. A. Kolot, O. Herasymenko. Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. No.15 (3), pp. 76–97.
10. Gruenbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium fur Arbeit und Soziales (2015). Berlin. URL: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?blob=publicationFile&v=2> [in German].
11. Von der Leyen U. Union that strives for more. My agenda for Europe: political guidelines for the next European Commission 2019-2024. P. 7-11 https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf

АВТОРИ:

Анатолій Колот, д.е.н, професор
проректор з науково-педагогічної роботи
ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Оксана Герасименко, к.е.н, доцент
доцент кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Катерина Ярмолюк-Крюк (ред.), д.ю.н.,
координаторка проєктів Фонду ім. Ф. Еберта в Україні

КОНТАКТИ

Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні

Марсель Рьотіг | Директор Представництва Фонду в Україні
вул. Пушкінська, 34, м. Київ, 01004, Україна
Тел.: +38-044-234-00-38 | Факс: +38-044-451-40-31

Всі тексти доступні на веб-сайті:

<http://www.fes.kiev.ua>

Замовлення / контакти:

mail@fes.kiev.ua

Комерційне використання всіх публікацій та інших матеріалів, виданих Фондом ім. Фрідріха Еберта (ФФЕ), не дозволяється без письмового дозволу ФФЕ.

Погляди, висловлені в цій публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта (або організацій, де працюють автори).

Це видання друкується на папері, отриманому з лісового господарства сталого ведення.

СФЕРА ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ 2020: ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ



Перетворення у сфері праці під впливом чинників, які обумовили так званий «великий вибух-1» та «великий вибух-2» — це повна, всеохоплююча трансформація цінностей, мотиваційних настанов, ієрархії та першоджерел розвитку, попиту та пропозиції на ринку праці, форм зайнятості та її масштабів. Через призму соціально-трудоного розвитку чітко простежується як зародження нових можливостей для економічно активної людини, так і поява нових викликів, ризиків та загроз.



Мистецтво керування усіма ланками — від домогосподарства до національної економіки нині проявляється у реальній спроможності організувати життєдіяльність, яка має відбуватися в умовах, що їх диктують карантинні заходи та обмеження, і водночас зорієнтовану на відновлення підприємницької діяльності, всілякий їх розвиток задля забезпечення суспільно прийнятної соціальної якості. Саме тому автори публікації наполягають на реалізації ризико-відновлюваної моделі економічного та соціально-трудоного розвитку.



Нові виклики, що породжені нинішньою глобальною соціоекономічною реальністю, змушують усвідомити достеменну роль гідної праці у житті кожної економічно активної людини. Позитивні тренди у сфері праці та соціально-трудоного відносин можуть бути досягнуті шляхом подолання дефіциту гідної праці, що є стратегічним орієнтиром закріплення конкурентних позицій в координатах соціалізованого суспільства, формування нових опор забезпечення стійкості соціально-трудоного розвитку та досягнення на цій основі суспільно прийнятного рівня соціальної якості.