

Розділ 4

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВ І ГАЛУЗЕЙ

DOI: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2021.1\(57\).98-101](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2021.1(57).98-101)

УДК 332.1

Молнар Н.О., Молнар О.С., Важинський Ф.А.

НЕОБХІДНІСТЬ РОЗРОБКИ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ПІДХОДІВ В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛЬНОСТІ 2020 РОКУ

В статті наведено аргументи щодо необхідності розробки та впровадження відновлюваної моделі соціально-трудового розвитку під час розгортання нової світової кризи, що є важливим та нелегким викликом для України. Виявлені ризики та загрози, реальні та потенційні можливості для соціуму, зумовлені змінами технологічного, демографічного, глобалізаційного характеру та визначені зміни, які пов'язані з новими трендами у ресурсах, технологіях, продуктивності у контексті можливостей і обмежень соціально-трудової сфери українських підприємств.

Ключові слова: Соціально-економічна сфера, сфера праці і зайнятості, Індустрія 4.0, світова криза, пандемія, COVID-19

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сьогодні глобальний світ опинився у новій соціально-трудовій реальності, перебуваючи у багатовекторних та суперечливих змінах в усіх сферах суспільного життя, зайнятості та суспільно корисної праці. Очевидним є те, що переступаючи поріг ХХІ століття, світ праці набуває кардинальних змін. Відбулися зміни у всіх складових соціально-трудового розвитку під впливом технологічного, інституційного, демографічного, глобалізаційного чинників та зовсім нових епідеміологічного та карантинно-обмежувального чинників, які після оголошення пандемії COVID-19 кардинально змінили світ праці, економічне та суспільне життя.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій.

Дослідженню моделей соціально-трудового розвитку під час розгортання світових криз присвячена велика кількість зарубіжних та вітчизняних наукових робіт вчених. Також поступово з'являються фундаментальні праці у

цьому питанні щодо впливу пандемії COVID-19 на систему організації праці, яка вплинула на весь світ, і Україна не є винятком. У вітчизняній науковій літературі лише починають з'являтися окремі напрацювання у цьому напрямку. Четверту промислову революцію науковці почали обговорювати відносно недавно. Так, перше її обговорення відбулось у 2011 році під час Всесвітнього економічного форуму в Давосі. Поняття Індустрії 4.0. було чітко висвітлено в роботі Клауса Шваба «Четверта промислова революція», в якій автор розглянув вплив промислової революції на зайнятість [5]. Науковий внесок в опрацювання даного питання зробили такі вітчизняні і зарубіжні дослідники, як: К.Б. Фрей, М. Осборн, В. Скіцько, В. Рябошлик, О. Поплавська, І. Новак, Р. Покотиленко, А. Колот, О. Герасименко та ін. Тим не менш, питання необхідності розробки та впровадження відновлюваної моделі соціально-трудового розвитку залишаються малодослідженими, тому потребують подальшого проведення наукових досліджень в даному напрямку, особливо в умовах українських реалій.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження, формулювання та упорядкування сучасних тенденцій трансформацій світу праці, що викликані низкою феноменів сьогодення, та як результат, усвідомлення нагальної необхідності розробки та

©Молнар Н.О., аспірант “Ужгородський національний університет”;

Молнар О.С., к.е.н., доц., завідувач кафедри економічної теорії, “Ужгородський національний університет”;

Важинський Ф.А., к.е.н., с.н.с. ДУ “Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долишнього НАН України”

впровадження нових підходів в системі організації праці на підприємствах України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для більшості економічно активного населення значення праці в житті залишається значно суттєвим та першочерговим. Значні та суперечливі зміни відбуваються у сферах праці та зайнятості на рубежі двох тисячоліть, і скоріше за все, ці зміни будуть лише прискорюватись. У 2008 році світ вразила фінансова криза та 2020-й рік шокував планету появою нового вірусу, якого світ ще не бачив. Пандемія коронавірусу COVID-19 - це найбільше випробування, з яким зіткнувся світ із часів Другої світової війни. З'явившись в Азії наприкінці минулого року, вірус поширився на кожен континент окрім Антарктики [1,с.4].

Вже сьогодні ми спостерігаємо зародження та створення нової моделі суспільної організації життя і праці – «віртуальної політики і економіки», «соціального дистанціювання», «віддаленого режиму роботи і доступу». Українським підприємствам необхідно постійно оцінювати реальний стан соціально-трудова сфери та розробляти стратегії щодо організації та розвитку трудового процесу. Аналізуючи різноманітні соціально-економічні джерела, прогнози, програмні документи політичних, урядових структур та інституцій, можна зробити висновки, що за стрімким розвитком нової цифрової економіки та інших реалій сьогодення, на соціум очікують глобальні зміни у сфері праці та зайнятості. Зокрема, 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 консалтингова 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,с.84].

На зайнятість в Україні та світі впливає Індустрія 4.0, що своїми технологічними досягненнями, цифровими технологіями, мережевими системами докорінно змінює ринок праці, його параметри, інститути, організаційні структури та формує нову соціальну, техніко-технологічну модель праці та зайнятості. Ця модель потребує масштабних перетворень у вигляді реакції усіх суб'єктів трудових відносин, зміни мотивації, цінних орієнтацій.

В недалекому майбутньому Україні також необхідно зосередитись на зміні «фокусу» у таких питаннях як: «Чому нинішній капіталізм і завтрашній пост капіталізм не хочуть, щоб соціум був щасливим? Чи є дійсними, достеменними ті цінності, якими продовжує керуватися переважна частка населення? Чому людиноцентризм стає не винятком, а повсякденною нормою глобального капіталізму? Хто або що змушує нас розбудовувати «економіку зайвих людей»? [3,с.10]. Тут йдеться про практику вже реалізованих змін в організації робочого графіку в деяких країнах. Так, наприклад, в січні 2020 року нова прем'єр-міністр Фінляндії Санна Марін запропонувала ввести гнучкий графік роботи - чотириденний робочий тиждень і шестигодинний робочий день. Раніше Марін займала пост міністра транспорту Фінляндії і виступала за скорочення робочого тижня, щоб поліпшити взаєморозуміння і продуктивність співробітників. В даний час Кабмін Фінляндії вивчає шляхи найкращого впровадження ініціативи прем'єра. У сусідній Швеції вже пробували ввести шестигодинний робочий день. У 2015 році в другому за величиною місті країни, Гетеборзі, скоротили до шести годин робочий день в міській лікарні і притулках. Два роки по тому дослідження показали, що працівники стали здоровішими і продуктивнішими, а якість послуг зросла. Автовиробник Toyota в Швеції також знизив робочий день до шести годин. Співробітники Toyota були не тільки більш задоволені і мотивовані, але і підвищили особисту продуктивність і прибуток Toyota [4]. В листопаді 2019 року було введено чотириденний робочий тиждень у підрозділі Microsoft в Японії. Ефективність роботи зросла на 40%. Фірма в Новій Зеландії, яка дозволила своїм працівникам працювати чотири дні на тиждень, а оплачувала їм п'ять днів, свідчить, що експеримент був успішним. Вони навіть сподіваються зробити зміни постійними, повідомляє видання The New York Times. Причини прості: люди роблять роботу більш концентрованим чином, а

прийшовши додому приділяють більше часу для сім'ї, друзів і захоплень.

Підприємства України також можуть починати реалізацію подібних змін, виходячи з цілей, поставлених в Угоді про асоціацію між ЄС та Україною згідно ст. 420 гл. 21, щодо сфери соціальної політики, зайнятості, та рівних можливостей, де було наголошено на:

- покращення якості людського життя;
- збільшення кількості робочих місць із гідними умовами праці та покращення їх якості;
- сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості в контексті реформуванні ринку праці;
- сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість і захищеність;
- зменшення обсягів неформальної економіки через трансформацію нелегальної зайнятості;
- посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності;
- скорочення бідності та посилення соціальної єдності [6].

Наразі необхідно враховувати вплив Індустрії 4.0 на зайнятість в Україні, досліджуючи структуру наявних вакансій з точки зору схильності до автоматизації. Відбувається трансформація трудового життя людини, яка працює у трудовому процесі цифрової доби, головною задачею якої стає набуття нових компетентностей в умовах автономності, мобільності, самовідповідальності та мережевого контролю. Отже, працівники опиняються у світі необмеженої цінової конкуренції і нестандартної

зайнятості, де процвітають індивідуалізовані умови найму (фрілансерство, вимушена самозайнятість, краудсорсинг, платформова або гіг-зайнятість), це відкриває безпрецедентні можливості як для асиметричного вертикального і одностороннього контролю над працівниками, так і симетричного, горизонтального, багатостороннього і демократичного співробітництва між ними [7]. Можна очікувати подальшу трансформацію світу зайнятості та праці у вигляді нової «хвилі» роботизації у період постпандемії COVID-19. Тому що пандемія підтвердила, що багато професійних завдань можна перенести на простір Інтернету, і суспільство довело здатність виконувати роботу дистанційно. Українським підприємствам необхідно розглядати застосування нестандартних форм зайнятості, таких як, дистанційна, вторинна, тимчасова, на умовах неповного робочого часу, зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру та інші новітні форми.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Узагальнюючи результати та роблячи підсумки щодо вивчення змін у соціально-трудовай реальності, можна чітко сказати, що питання необхідності розробки та впровадження нових підходів в системі організації праці на підприємствах України є вкрай актуальним і потребує реалізації вже сьогодні. Фундаментальним має стати переосмислення домінант у розвитку сфери зайнятості та праці з точки зору економічно-інноваційного мислення у «новому форматі» для досягнення та забезпечення гідної праці та високого рівня соціальної якості, враховуючи особливості Індустрії 4.0 та глобальної кризи через пандемію COVID-19.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Пандемія COVID-19 та її наслідки у сфері туризму в Україні. Оновлення до документу «Дорожня карта конкурентоспроможного розвитку сфери туризму в Україні» 2020, URL: <http://www.ntoukraine.org/assets/files/EBRD-COVID19-Report-UKR.pdf> (дата звернення 20.02.2021).
2. Шарма Р. Взлеты и падения государств. Силы перемен в посткризисном мире. Пер. с англ. Н. Шаховой. Москва: издательство АСТ: Corpus (АСТ). 2018, с. 84.
3. «Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України» Анатолій Колот, Оксана Герасименко. 2020, URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/33773/16344.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення 01.02.2021).
4. «Фінляндія планує перейти на 4-денний робочий тиждень і 6-годинний робочий день» Максим Нечипоренко 5 січня 2020, URL: <https://thepage.ua/ua/news/finlyandiya-planuye-perejti-na-4-dennij-robotichij-tizhden-i-6-godinnij-robotichij-den> (дата звернення 12.02.2021).
5. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. Москва : Эксмо, 2016. 208 с.
6. «Законопроект Про працю №2708 & проект Трудового кодексу України №1658 – який кращий?» 13 лютого 2020 Богдан Зварун, юрист SDM Partners URL: <https://sdm-partners.com/novyny/statti/bill-on-labor-2708-or-1658/> (дата звернення 15.02.2021).
7. Вызовы индустрии 4.0 и необходимость новых ответов. 2020

URL:http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/industry_4_rus.pdf (дата звернення 18.02.2021).

8. 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.
9. Рябошлик В. Четверта промислова революція: небачені можливості і передбачувані виклики. Економіст. 2017. № 6. С. 1-28.
10. Скіцько В. І. Індустрія 4.0 як промислове виробництво майбутнього. Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 5. С. 33-40.
11. Frey C. F., Osborne M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? 2013. September 17. URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/The_Future_of_Employment.pdf (дата звернення: 22.02.2021).

REFERENCES

1. Pandemiya COVID-19 ta yiyi naslidky u sferi turyzmu v Ukrayini. Onovlennya do dokumentu «Dorozhnya karta konkurentospromozhnogo rozvytku sfery turyzmu v Ukrayini» [The COVID-19 pandemic and its consequences in the field of tourism in Ukraine. Update to the document «Roadmap for competitive development of tourism in Ukraine»]. (2020). Retrieved from: <http://www.ntoukraine.org/assets/files/EBRD-COVID19-Report-UKR.pdf> [in Ukrainian].
2. Sharma, R. (2018). Vzlety y padeniya hosudarstv. Syly peremen v postkryzysnom myre [The ups and downs of states. The forces of change in the post-crisis world]. Moskva: izdatelstvo AST: Corpus (AST) [in Russian].
3. Kolot, A. & Herasymenko, O. (2020). Sfera pratsi v umovakh hlobalnoyi sotsioekonomichnoyi realnosti 2020: vyklyky dlya Ukrayiny [Sphere of work in the global socioeconomic reality 2020: challenges for Ukraine]. Retrieved from: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/33773/16344.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [in Ukrainian].
4. Nechyporenko, M. (2020). Finlyandiya planuye pereyty na 4-dennyy robochyy tyzhden i 6-hodynnyy robochyy den [Finland plans to move to a 4-day working week and a 6-hour working day]. Retrieved from: <https://thepage.ua/ua/news/finlyandiya-planuye-perejti-na-4-dennij-robochij-tizhden-i-6-godinnij-robochij-den> [in Ukrainian].
5. Shvab, K. (2016). Chetvertaya promyshlennaya revolyutsyya [The Fourth Industrial Revolution]. Moskva: Eksmo [in Russian].
6. Zvarun, B. (2020). Zakonoproekt Pro pratsyu №2708 & proekt Trudovoho kodeksu Ukraïny №1658 – yakyy krashchyy» [Labor Bill №2708 & Project Labor Code of Ukraine №1658 – which is better?]. Retrieved from: <https://sdm-partners.com/novyny/statti/bill-on-labor-2708-or-1658/> [in Ukrainian].
7. Vyzovy yndustry 4.0 y neobkhodymost novykh otvetov [Industry 4.0 challenges and the need for new answers]. (2020). Retrieved from: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/industry_4_rus.pdf [in Ukrainian].
8. Kolot, A.M., & Herasymenko, O.O. (2019). Sotsialno-trudovyy rozvytok v XXI stolitti: do pryrody hlobalnykh zmin, novykh mozhlyvostey, obmezhen i vyklykiv [Socio-labor development in the XXI century: the nature of global change, new opportunities, constraints and challenges]. Demohrafiya ta sotsialna ekonomika – Demography and social economy, 1, 97-125 [in Ukrainian].
9. Ryaboshlyk, V. (2017). Chetverta promyslova revolyutsiya: nebachenі mozhlyvosti i peredbachuvani vyklyky [The fourth industrial revolution: unprecedented possibilities and predictable challenges]. Ekonomist – Economist, 6? 1-28 [in Ukrainian].
10. Skitsko, V.I. (2016). Industriya 4.0 yak promyslove vyrobnytstvo maybutnoho [Industry 4.0 as industrial production of the future]. Investytsiyi: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience, 5, 33-40 [in Ukrainian].
11. Frey, C.F., & Osborne, M.A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Retrieved from: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/The_Future_of_Employment.pdf [in English].

Отримано 26.02.2021