

VASYLTSIV Taras, LEVYTSKA Olga

MODERN TRANSFORMATIONS IN THE LABOR AND EMPLOYMENT SECTOR: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR SOCIAL WELFARE

In Proceedings of The Third International Scientific Conference “Happiness and Contemporary Society”, March, 20, 2022. Lviv: SPOLOM, 2022. P. 228-232. <https://doi.org/10.31108/7.2022.45>

ISBN 978-966-919-826-6

ВАСИЛЬЦІВ Тарас, ЛЕВИЦЬКА Ольга

СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СФЕРИ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

// Збірник матеріалів третьої міжнародної наукової конференції «Щастя та сучасне суспільство», 20 березня 2022 р. – Львів : СПОЛОМ, 2022. – С. 228-232. <https://doi.org/10.31108/7.2022.45>

ISBN 978-966-919-826-6

Taras VASYLTSIV

*Doctor of Sciences in Economics, Professor,
State Institution «Marian Dolishniy Institute of Regional Research» (Lviv, Ukraine)*

Olga LEVYTSKA

*PhD in Economics,
State Institution «Marian Dolishniy Institute of Regional Research» (Lviv, Ukraine)*

MODERN TRANSFORMATIONS IN THE LABOR AND EMPLOYMENT SECTOR: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR SOCIAL WELFARE

Abstract. Global labor and employment sector is affected by continuous structural and functional transformations concerning all the participants in the labor market. As a result, new types of relations have been formed as well as new attitudes to work conditions, flexibility and mobility opportunities have occurred. At the same time, emerging transformations cause instability, fragility and vulnerability of the labor and employment sector all over the world. In the current research, the authors identify and systemize the main labor-market and employment trends under conditions of global digitalization, human resource migration, growing competition, new corporate management and transformations of work concepts and practices. Considerable attention is paid to a comparative analysis of standard and non-standard forms of employment, to discussion of significant disadvantages and possible risks in non-standard work, and to identification of a precarious class of workers. All the changes are considered in terms of social welfare and progress.

Key words: labor and employment sector, work concept, non-standard employment, precarious work, labor fragility, employment policy

Тарас ВАСИЛЬЦІВ

*доктор економічних наук, професор,
ДУ «Інститут регіональних досліджень
імені М.І. Долішнього НАН України» (Львів, Україна)*

Ольга ЛЕВИЦЬКА

*кандидат економічних наук,
ДУ «Інститут регіональних досліджень
імені М.І. Долішнього НАН України» (Львів, Україна)*

СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СФЕРИ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Посилення уваги до питань якості життя та її складових (економічної, соціальної, екологічної, трудової тощо), до проблем соціальної нерівності, інклюзії, потенціалу людського розвитку та інших проявів соціального

благополуччя або вразливості зумовлене, головним чином, переходом цивілізованого світу на людиноцентричну модель сталого розвитку. За такої моделі змінюється природа державної політики та механізми її реалізації. Сучасною ознакою розвинутої країни є поступальне покращення умов життя населення і побудова соціальної держави або держави добробуту з метою гарантування гідного щасливого життя в достатку, безпеці, справедливості і з рівними можливостями для кожного громадянина. Україна також підтримує цей концепт і, попри складну соціально-економічну та політичну ситуацію, демонструє помітний поступ в окремих світових рейтингах й оцінках. Так, зокрема, у 2021 р. Україна покращила свої позиції у рейтингу соціального прогресу (SocialProgressIndex) – 48 місце зі 168 країн [9], якості життя (Quality of Life Index, Numbeo) – 59 місця з 83 країн [6], щастя (World Happiness Report) – 110 місце зі 149 країн [10]. Такі зміни відбулись в основному за рахунок покращення задоволення базових потреб населення, зокрема у харчуванні, доступності питної води, електроенергії, у санітарії, первинній медичній допомозі, особистій безпеці тощо. Однак недостатньо врегульованими і неефективно використовуваними залишаються ті сфери життя, які пов'язані із забезпеченням людських прав, свобод та інших соціальних потреб вищого порядку (інклюзія, рівність, можливості розвитку і самоствердження).

Глобальна нестабільність деструктивно впливає на об'єктивні та суб'єктивні «маркери» соціального благополуччя. Багато викликів пов'язані сьогодні безпосередньо зі змінами умов реалізації людського потенціалу, у тому числі трудового. Так, внаслідок різних трансформацій на ринках праці та у сфері зайнятості, появи нових підходів та концепцій праці, загальної «девальвації» людського ресурсу зростає соціальна вразливість і напруга, а отже – втрачається якість життя і суб'єктивне відчуття щастя як у розвинутих країнах, так і в тих, що розвиваються. Такі зміни є ознакою цього часу та невід'ємною складовою постіндустріальної суспільної системи, що базується на засадах цифрової економіки. Багато нових процесів у сфері праці та зайнятості є недостатньо вивченими і важко прогнозованими. Окрім того, в окремих економіках, зокрема в Україні, ці процеси розвиваються з певним часовим лагом, що актуалізує необхідність вивчення зарубіжного досвіду і світових трендів у зазначеній сфері.

Загальною ознакою сучасного суспільного розвитку є те, що кардинальні зміни відбуваються у всіх складових трудової сфери – на ринках праці, у соціально-трудовах відносинах, в організації праці та зайнятості, у системі норм, цінностей, переконань. Ще однією особливістю є те, що трансформації є не лише глибокими, а й багатограними, безперервними і вкрай динамічними. Така нестабільність розбалансовує ринки праці та дезорієнтує їх суб'єктів.

Ключовими факторами, котрі провокують зміни у сфері праці та зайнятості населення, на думку Б. Чена, Т. Ліу і Й. Ванга, є передусім глобалізація і конкуренція, постіндустріальний вектор суспільного розвитку, технологічний прогрес, різні соціокультурні процеси, старіння населення і міграція, прагнення гендерної рівності і фемінізація старості, а також пришвидшення розвитку в цілому [4]. Більшість із цих процесів, з одного боку, покращують соціальне благополуччя держав, а з іншого – формують простір невизначеності і прекарності. Серед нових чинників варто згадати і пандемію, котра охопила світ з 2020 року,

зачепивши абсолютно всі сфери життя, у тому числі трудову. Важкими наслідками пандемії стали масове безробіття, поглиблення бідності, посилення соціальної вразливості і відповідно – погіршення якості життя. Відновлення докризового рівня соціального благополуччя забере чимало часу, а тривалість цього періоду слугуватиме індикатором резилентності економічних систем.

В останні роки в наукових і політичних колах розгорнулася дискусія довкола проблеми зростання конкурентної боротьби на ринках внаслідок лібералізації торговельно-економічних відносин, політичних режимів й інститутів. За таких умов відбувається значний тиск на суб'єктів господарювання та на економічні системи в цілому, адже кінцевою метою стає нарощування ефективності, підвищення конкурентоспроможності, зміцнення резистентності на всіх організаційних рівнях. Так, зокрема, у трудовій сфері цей тиск проявляється у гонитві за вищою продуктивністю праці та скороченні витрат на робочу силу.

Крім того, нова організаційно-виробнича модель, породжена постіндустріальним розвитком економіки, докорінно змінила відношення до процесу праці та її результатів. Сучасна праця дедалі більше ускладнюється, інтелектуалізується, креативізується, переходить у цифрову площину, набуває нових форм та змісту. Як зазначає Е. Лібанова та інші експерти [1], оновлення стосуються цілих сфер професій і компетенцій, розвитку «гуманної» зайнятості, посилення гнучкості (флексик'юризації) ринку праці, зростання самостійної зайнятості тощо. Загалом, відбувається перехід ринків праці на нову модель функціонування, за якої об'єктом купівлі-продажу виступає вже не робоча сила, як за класичної моделі, а результати праці. Це змінює звичну схему трудових відносин, коли роботодавець стає замовником робіт і може залучати до їх виконання зовнішніх працівників (на основі різних видів аутсорсингу), найманий працівник переходить у категорію виконавців, а сама робота набуває проектного характеру. У цьому контексті відкриваються широкі можливості для самозайнятості, нових схем оплати праці, суб'єктивізації працівника. Поняття робочого місця поступово стає архаїзмом, адже сучасна модель ринку праці і трудових відносин передбачає створення робочого оточення (високоіндивідуалізованого простору), яке, за словами датських соціологів [5], складається з технічних засобів праці та обладнання, інформаційно-комунікаційних структур і ресурсів, соціальних сервісів та мереж. Часто з цією метою обирається цифровий формат роботи, а самі працівники стають «цифровими», ідентифіковані у західній літературі як *clickworkers*.

Поряд із прогресивними трансформаціями, які покращують якість трудового життя, розширюють межі реалізації людського потенціалу і підвищують добробут населення в цілому, часто мають місце соціальні депривації на зразок зростання прекарної зайнятості та відповідно зниження соціальної захищеності вразливих категорій. Таким чином, найбільш суттєвими характеристиками трудових відносин в умовах нової економіки стають кількісна гнучкість (змінюється або чисельність зайнятих, або оплата їх праці), функціональна гнучкість (використовується наявний контингент, роботодавці змінюють кількість годин праці, перенавчають персонал, здійснюють трансформації робочих місць), просторово-часова гнучкість (використання нестандартних, атипових форм зайнятості та організації трудової діяльності, впровадження гнучких режимів праці, диференційованих форм найму

та звільнення). Результативність можна отримати за умови швидкої адаптації до запитів і вимог економічної сфери, яка динамічно змінюється, у якій системно оновлюються технології, освоюються інновації і формуються нові форми використання людських ресурсів.

Не менш вагомим рушієм трансформацій сфери праці та зайнятості є демографічні процеси, зокрема зміни в структурі економічно активного населення, збільшення демографічного навантаження на працездатне населення, «фемінізація старості», чергові хвилі міграції, котрі в сукупності порушують демографічну стійкість багатьох країн, у тому числі й України, і визначають кількісно-якісні характеристики людського потенціалу [2]. За таких умов країни змушені підлаштовувати свою внутрішню та зовнішню політику під наявні людські ресурси, знаходити шляхи заміщення нестачі власної робочої сили і кращого розподілу благ.

Нормою теперішнього часу є також пришвидшена динаміка розвитку, яка торкнулась усіх сфер життя і діяльності людини. Більше того, кожні наступні зміни відбуваються динамічніше за попередні. Це пов'язано із загальним економічним і суспільним прогресом, «звуженням» часового ресурсу (із так званою «темпологічною обмеженістю») на тлі прагнення до вищої ефективності та більших вигод [3, с. 265]. Темп та економія часу стали новими соціальними цінностями, котрі, очевидно, впливають на зміст і процес праці. З цим пов'язана поява такого поняття як ламкість або крихкість праці (*labor fragility*), що полягає у втраті гнучкості системи зайнятості і сфери праці в умовах постійних змін, які несуть за собою численні ризики, загрози і виклики для системи. Її здатність до самозберження, достатній рівень гнучкості і адаптивності, готовність вчасно змінюватись зводять ламкість до мінімуму, і відповідно пом'якшують негативні наслідки нестабільного періоду.

Деякі зарубіжні дослідники [7-8] серйозно стурбовані з приводу загрози технологічного безробіття у зв'язку зі стрімким науково-технічним прогресом, а також стосовно недостатньо вивченого явища «грануляції» (подрібнення) праці, що передбачає зміни структури дій в межах професій, виокремлення простих рутинних операцій. У слід за цим очікується тенденція до поляризації зайнятості за рівнем кваліфікації з подальшим зменшенням кількості робочої сили середньої кваліфікації, адже їх праця має великі шанси бути стандартизованою і автоматизованою.

Таким чином, у сфері зайнятості і праці завжди будуть мати місце елементи нестабільності. На сучасному етапі відбувається активна побудова інформаційно-інноваційного суспільства та імплементація інтегрованої цифрової платформи Праця 4.0, з'являються нові форми зайнятості, розширюються масштаби атипової праці, які часто не сприяють стійкому соціальному прогресу попри багато позитивних зрушень у сфері забезпечення соціального благополуччя. У цьому контексті ефективна соціальна політика держави має враховувати національну специфіку, конкретні цілі розвитку країни та пріоритетні сфери добробуту населення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: кол. моногр. / НАН України. Інститут демографії та соціальних досліджень; за ред. Е.М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соц. досліджень, 2008. 316 с.
2. Мульська, О.П., Бараняк, І.Є. Демографічні та соціально-економічні ефекти посилення зовнішньої міграційної активності населення України. *Modern Economics*. 2020. № 21(2020). С. 149-154. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V21\(2020\)-23](https://doi.org/10.31521/modecon.V21(2020)-23)
3. Трансформації в глобальній економіці та Україна: монографія; за заг. ред. І.М. Школи та О.В. Бабінської. Чернівці: Друк Арт, 2014. 416 с.
4. Chen, B., Liu, T., Wang, Y. (2020). VolatileFragility: NewEmploymentFormsandDisruptedEmploymentProtectionintheNewEconomy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1531. DOI:<https://doi.org/10.3390/ijerph17051531>
5. Knudsen, H., Busck, O., Lind, J. (2011). Work environment quality: The role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society*, 25(3), 379-396. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017011407966>
6. Numbeo Quality of Life Index by Country 2021. *Numbeo.com*.URL: https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp?title=2021
7. Peters, M.A. (2017). Technological unemployment: Educating for the fourth industrial revolution. *Educational Philosophy and Theory*, 49(1), 1-6. DOI:<https://doi.org/10.1080/00131857.2016.1177412>
8. Rendall, M., Weiss, F.J. (2016). Employment polarization and the role of the apprenticeship system. *European Economic Review*, 82, 166-186. DOI:<https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2015.11.004>
9. Social Progress Index results2021. *Deloitte*. URL: <https://www.socialprogress.org/?code=UKR>
10. World Happiness Report 2021. *UN*.URL: <https://worldhappiness.report/ed/2021/>