

УДК 331.108+349.2

## ПРАЦЯ СТВОРИЛА ЛЮДИНУ ... І НА ТИСЯЧОЛІТТЯ ЗУПИНИЛА ЇЇ РОЗВИТОК

*Розовський Б.Г., Арсентьєва О.С.*

## LABOR CREATED A HUMAN ... AND FOR MILLENNIA STOPPED ITS DEVELOPMENT

*Rozovskyi B.H., Arsentieva O.S.*

*У статті автори розмірковують щодо розвитку технологічних інновацій та радикальних змін, що відбуваються наразі у світі, внаслідок чого відбувається перетворення у сфері праці (тривалість робочого часу, дистанційна зайнятість, охорона праці, вплив розвитку штучного інтелекту тощо) через призму людини-працівника. Звертається увага на необхідність розробки єдиної комплексної програми забезпечення безпечної взаємодії працівника із засобами виробництва, а також методики оцінки фізичних, психологічних, моральних вимог до працівника, необхідних для певного виду діяльності, з метою оптимізації людського ресурсу.*

**Ключові слова:** працівник, робочий час, фріланс, дистанційна зайнятість, безпека праці, професійне навчання, атестація, самоосвіта.

Людина - це звучить гордо! Але що таке «людина»? Не хто, а саме що? Відповідь на питання не може дати ніхто інший, окрім людини. Чи пізнали ми себе? Незважаючи на багатоглядну, а якщо вірити, що в скелеті динозавра знайшли скелет з'їденої ним людини - багатомільйонну історію існування людини, її природа повною мірою все ще не пізнана. Та й тим, що знаємо, толком розпорядитися не можемо. Такі аномалії як хвороба, передчасна смерть, бідність, соціальні конфлікти, злочини, війни – поки що незламні супутники існування людства.

З пафосом стверджується: праця створила людину<sup>1</sup>! А чи зробила? Може,

зробила поки прообраз і триває робота над людиною майбутнього? Якщо так, то наскільки розумно організуємо процес?

Людина виділилася з тваринного світу, коли освоїла вогонь, перейшла від збирання і полювання до виробництва життєво необхідних продуктів. З плином часу суспільство розділилося на бідних і багатих, і важка фізична праця стала долею перших, а розумова - привілеєм других. Така ситуація зберігалася протягом століть. Шлях від сохи

---

розшифровку: «Праця до гріхопадіння була в радість, приносили спокій та збільшувала, розвивала, розкривала досконалості щойно створеного світу. Праця після гріхопадіння стала приносити втому та тривогу, про жодну досконалість й мови вже немає, але тільки про можливість продовжувати фізичне існування». Існують лінгвістичні трактування поняття «праця»/ С.М. Юсупова. Концептуалізація труда в ідіомах (на матеріалі англійського, німецького, російського і чеченського мов). /Вопросы когнитивной лингвистики. № 2 (027). 2011.

---

<sup>1</sup> «У поті лиця знеси хліб свій», - сказав Бог після вигнання людини за непослух з раю. З тих пір це стало заповіддю людині, і той, хто ухиляється від праці, той грішить перед Богом / Старий Заповіт. Глава 3 // <https://bible.by/verse/1/3/19/>. Ця заповідь має таку



до виробництва міжпланетних ракет вражає. Але це кількатисячолітня історія. А протягом одного покоління до останнього часу фізична праця, при всьому вдосконаленні техніки, в масі - це рутинна, одноманітно повторювана, стандартизована діяльність, яка не потребує відхилень від заздалегідь встановлених приписів [1]. Типовий приклад: «У трудовій книжці тільки два записи: прийшов на завод токарем і пішов звідти на пенсію, простояв більше 40 років у верстата». Праця створила людину. Але протягом історії ця праця передбачала взаємозамінного працівника. Передбачалася певна технологія стандартних робіт, яку вимагалось без особливих зусиль опанувати. Місце працівника, який вибув, міг зайняти майже кожен інший. Умови праці у більшості не висували вимог до розвитку людини-працівника. Тільки в XXI столітті частка розумової праці значно зросла і продовжує збільшуватися через постійне зростання інформації. Нові технології постійно вдосконалюються та вимагають постійного руху, розвитку ділових якостей працівника.

Спочатку праця була колективною та передбачала взаємне спілкування. Сьогодні фізична праця, в основному, індивідуалізована. Стоячи за верстатом, працівник не повинен відволікатися на потойбічні розмови. Стандартизована праця не вимагає повсякденного підвищення кваліфікації, оволодіння новими знаннями, вдосконалення освітнього рівня.

Тож не дивно, що спадщина минулого створює певні труднощі у формуванні покоління людей інтелектуалів. Позначається воно і на темпах практичного освоєння штучного інтелекту. Стверджується, що швидкого переходу від рутинної діяльності людини до роботизованої не відбудеться, потрібна масштабна підготовка таких фахівців. Тільки в цьому випадку, за прогнозами Міжнародного економічного форуму, до

2022 року понад 40 відсотків завдань буде вирішуватися роботами.

Відступаючи від теми, висловимо припущення, що праця сформувала біологічно неоднорідні категорії людей: тих, хто без шкоди сприймає не найкращу долю, що їй випала, і революціонерів-новаторів. І ті, й інші можуть проявити себе, коли отримають належні умови існування в суспільстві, або опустяться на дно через неможливість реалізувати свої здібності. Приклад останніх може ілюструвати експеримент, проведений у США. Там взяли групу бродячих безробітних алкоголіків, наркоманів, людей, які опустилися, - і надали їм можливість отримати освіту. Більшість з них посіли гідне місце у суспільстві, виявили неординарні здібності.

Винахідники і раціоналізатори були, є і будуть. Але їх меншість. Держава поки не створила реальної конструктивної програми стимулювання в кожній людині розвитку її потенційних здібностей і можливостей. Тому говорити сьогодні про роль праці у масовому повноцінному вдосконаленні людей є передчасним. Як не прикро, доводиться констатувати в цьому колосальний недолік історично чинного трудового права.

Безумовно, природний відбір був і триває. Однак є надія на те, що дослідження ДНК, що отримують розвиток, дозволять на науковій основі виробляти рекомендації щодо працевлаштування, виходячи з біологічних особливостей людини.

Вже стали буденністю заяви про «редагування» генома ще на стадії людського ембріона. Метод генетичного скринінгу знаменує собою перший крок до «дизайнерських немовлят». Дві великі біотехнологічні фірми Заходу пропонують парам, які проходять екстракорпоральне запліднення (ЕКЗ), можливість екранувати ембріони до того, як вони будуть імплантовані в матку матері. Фірми розраховують ризики, які хвороби можуть



розвинутися у подальшому у конкретного ембріона. Обираючи між різними ембріонами, пара, що проходить ЕКЗ (1-2% від всіх американських пологів сьогодні), може оптимізувати здоров'я майбутнього потомства. І хоча компанії говорять, що з етичних міркувань вони будуть перевіряти ембріони тільки на ризик захворювань, є велика спокуса скористатися цією технологією для інших цілей, наприклад, для розвитку інтелекту. Або його зниження. Тут один крок до пристосування організму до заданих умов існування.

Проблема складна. При уявній парадоксальності, підприємці далеко не завжди зацікавлені у некерованому зростанні продуктивності праці окремих працівників. Згадаймо, що трудовий подвиг Олексія (Андрія) Стаханова мало не призвів до пожежі на шахті. 31 серпня 1935 року він у нічну робочу зміну за 5 годин 45 хвилин відбійним молотком нарубав 102 тони вугілля, виконавши близько 14 норм. Його праця була значною мірою організованою: безперервно подавалося стиснене повітря, два помічника виконували кріпильні роботи, два здійснювали відкатку вугілля із забою... Однак історія замовчує, що не було передбачено необхідність додаткових заходів для подачі «на гора» такої великої кількості видобутого вугілля, і він довго залишався в шахті, погрожуючи самозайманням<sup>2</sup>. (завідувач шахтою Заплавський рішуче відмовився підтримувати таке починання. Він вважав, що одноразовий рекорд паралізує роботу всієї шахти і відверне від виконання плану - нехай низького, але такого, що чітко виробляється. За це залишок життя він провів у таборах).

Масова реалізація досвіду А.Стаханова дозволила збільшити видобуток вугілля на Донбасі (але не в чотирнадцять разів). Для

<sup>2</sup> Про це розповідав одному з авторів колишній парторг шахти К.Б. Петров, який організував цей трудовий подвиг.

цього знадобилась реалізація цілого комплексу організаційно-технічних заходів. Зрештою в шахтних виробках ручну працю у більшості витіснили комбайни та інша техніка. Ще складніше практично реалізувати наслідки одноразового перевищення норми виробітку при потоковому промисловому виробництві. Навряд чи отримає схвалення виготовлення робочим понад норму п'ятисот гайок, якщо інші працівники не виготовлять понад план п'ятсот болтів. Чи не склалася ситуація, коли практично діюча організація праці на багатьох, якщо не на більшості підприємств, є перешкодою розвитку людини як особистості?

Історично працівник був, нехай специфічним, але одним із засобів громадського виробництва в руках власників. Таким же, як лопата, верстат і більш досконалі механізми. Його праця оплачувалася так само, як підтримувалася працездатність верстата, машини. У тому ж ракурсі розглядалося регулювання умов праці.

Власники століттями не були зацікавлені в інтелектуальному розвитку працівників, щоб ті не чинили опір їх наказам. Показовим є Циркуляр про кухарчиних дітей, підписаний у 1887 році міністром народної освіти Іваном Деляновим. Циркуляр вимагав захистити гімназії «від вступу дітей кучерів, лакеїв, кухарів, праль, дрібних крамарів тощо, дітей яких, за винятком хіба обдарованих не абиякими здібностями, зовсім не слід виділяти з середовища, до якого вони належать».

За всієї парадоксальності, у трудовому праві працівник як людина став сприйматися відносно недавно. Відправними точками можна вважати появу морального стимулювання у всіх його формах, пенсійне забезпечення, компенсацію заподіяної шкоди здоров'ю. Однак належне філософське



осмислення новації і подальший практичний розвиток поки не проглядається.

На стику моралі й економічної вигоди прорізалася тенденція збереження здоров'я працівників. Ще Генрі Форд здоровий спосіб життя прагнув впроваджувати не тільки у своє власне життя і життя своєї родини, але також і в життя оточуючих людей, наприклад, працівників заводів Ford Motors. Так, працівника, який не вживав алкоголь, не палив і вів здоровий спосіб життя, кожні два тижні чекала щедра надбавка від 25 до 70 доларів - дуже пристойні гроші на той час. Тим самим Генрі Форд прагнув на особистому прикладі показати всім необхідність пробуджувати відповідальність не тільки за себе, але і за тих, хто його оточував, що, на його думку, мало неминуче призвести до оздоровлення всього суспільства.

Спектр турбот широкий. Наприкінці 1940-х у американських військово-повітряних сил була серйозна проблема: пілоти втрачали контроль над літаками. Тоді наставала епоха реактивних двигунів, а отже літаки стали швидшими і складними в управлінні. Але катастрофи траплялися так часто і на такій кількості різноманітних літаків, що ВПС США зіткнулися з реальною проблемою порятунку життів. У гірший час розбивалося до 17 пілотів на день. Спочатку авіаційне начальство звалоувало провину на людей, називаючи «помилку пілота» головною причиною в звітах про аварії. Така оцінка здавалася обґрунтованою, оскільки в самих літаках технічні збої були рідкістю. Інженери підтверджували це знову і знову, тестуючи механіку й електроніку, де не знаходили жодних дефектів. Пілоти теж були збиті з пантелику. Одні вони знали напевно: що їх здатності пілотування не є причиною. Якщо це не людська і не механічна помилка, то що це?

Після численних розслідувань без відповідей чиновники звернули увагу на сам

дизайн кабіни. У далекому 1926 році, коли армія проектувала найперший кокпіт, інженери заміряли фізичні параметри сотень чоловіків-пілотів (можливість керування літаком жінкою ніхто всерйоз не розглядав на той час), і використовували ці дані для стандартизації розмірів кабіни. Протягом наступних трьох десятиліть розмір і форма крісла, відстань до педалей і штурвала, висота вітрового скла, навіть форма шолома відповідали середнім параметрам льотчика 1926 року.

У 1950 році на авіабазі Райт-Паттерсон в Огайо піддалися ретельному вимірюванню більше 4000 пілотів за 140 параметрами розміру, включаючи довжину великого пальця, висоту до промежини і відстань від ока до вуха. У результаті було вираховано середнє значення кожного параметра. Всі вірили, що більш ретельне обчислення параметрів середнього пілота призведе до створення більш зручного кокпіта і зменшить кількість аварій. Або майже всі.

Але дослідження, проведені Гілбертом С. Деніелсом, показали, що з 4063 пілотів жоден не відповідав середньому діапазону за всіма 10 параметрам. У одного були руки довші середнього і ноги коротше середнього, у іншого могли бути широкі груди, але маленькі стегна. Ще більш вражаючим було те, що Деніелс з'ясував, що якщо взяти лише три з десяти параметрів розміру - наприклад, окружність шиї, окружність стегна і окружність зап'ястя - менше 3,5% льотчиків відповідали середнім параметрам за всіма трьома показниками. Висновки Деніелса були чіткими і неспростовними - не існувало такого поняття як середній пілот. Якщо ви проектуєте кабіну для середнього пілота, то в реальності вона не буде підходити ні для кого.

Гілберт Деніелс був не першим, хто виявив відсутність середньої людини. За сім років до цього газета Cleveland Plain Dealer оголосила конкурс на ідеальну жіночу



фігуру. Норма була спроектована у вигляді статуї для демонстрації «ідеальних» жіночих форм за результатами вимірювання 15 000 молодих дорослих жінок. Статую, встановлену у медичному музеї Клівленда, створили гінеколог д-р Роберт Л. Дікінсон і його помічник Абрам Белскі.

Дівчатам пропонувалося надіслати параметри свого тіла, які ближче всього до параметрів типової жінки. 23 листопада 1945 року Cleveland Plain Dealer оголосив переможця: струнку брюнетку, касира театру на ім'я Марта Скінмор. Газета писала, що Скінмор любить танцювати, плавати і грати в боулінг - іншими словами, її смаки такі ж нормальні, як і її фігура, яка вважалася ідеалом жіночих форм.

До змагання судді припускали, що параметри більшості конкурсанток виявляться досить близькими до середніх, і що для виявлення переможця доведеться рахувати міліметри. В реальності нічого такого не було й близько. Менше 40 з 3864 конкурсанток потрапляли в середній розмір всього за 5 з 9 параметрами, і жодна конкурсантка - навіть Марта Скінмор - була близькою до середнього за всіма 9 параметрами. Також як дослідження Деніелса визначило відсутність такого поняття, як середній пілот, конкурс на роль Норми показав, що середньої за розмірами жінки теж не існує. Характерно, більшість лікарів і вчених того часу зовсім не вважали, що Норма - неправильний ідеал. Зовсім навпаки: вони зробили висновок, що більшість американських жінок нездорові і не підтримують нормальну форму.

Замість того, щоб запропонувати пілотам докладати зусиль для відповідності штучного ідеалу нормальності, аналіз Деніелса привів його до висновку, що начебто суперечить здоровому глузду і є наріжним каменем його книги: «будь-яка система, розрахована на середню людини, приречена на провал».

Деніелс опублікував свої результати у 1952 році в технічній записці ВПС під назвою The «Average Man»? У ній він стверджував, що якщо армія хоче підвищити ефективність, у тому числі льотчиків, то має змінити дизайн будь-якого оточення, в якому передбачається працювати солдатам. Рекомендуються радикальні зміни: оточення має відповідати індивідуальним параметрам, а не середнім.

Дивно, але до честі військово-повітряних сил, вони прислухалися до аргументів вченого. «Старі дизайни ВПС всі були засновані на пошуку пілотів, схожих на середнього пілота. Але коли ми показали їм, що середній пілот - це марна концепція, вони знайшли сили сфокусуватися на проектуванні кокпітів індивідуально під кожного пілота. Ось коли ситуація почала змінюватися на краще» [2].

Чому військові вирішили зробити такі радикальні зміни так швидко? Тому що зміна системи була не інтелектуальною вправою - це було практичне вирішення термінової проблеми. Коли пілотам на надзвуковій швидкості потрібно виконати важкий маневр, використовуючи складний масив елементів управління, не можна допустити, щоб який-небудь датчик не потрапив у поле зору або до перемикача насилу можна було дотягнутися. Коли життєво важливі рішення приймаються за частки секунди, пілоти були змушені приймати їх в оточенні, вже налаштованому проти них.

Відкинувши орієнтування на середні значення, ВПС ініціювала революцію в філософії військового дизайну, засновану на головному принципі: індивідуальна підгонка. Замість підгонки людини під норми системи, армія почала підганяти систему під окрему людини. Коли виробники літаків дізналися про нові вимоги, то почали опиратися, наполягаючи, що зміни обійдуться занадто дорого і займуть роки для вирішення пов'язаних інженерних проблем. Але



військові відмовилися від компромісу, і тоді - на превеликий подив - авіаційні інженери дуже швидко запропонували досить дешеві і прості в реалізації рішення. Вони спроектували регульовані крісла - технологію, яка тепер є стандартом у всіх автомобілях. Вони спроектували регульовані педалі. Вони розробили регульовані ремені шоломів і льотні костюми.

Після того, як ці та інші конструктивні рішення були реалізовані, ефективність пілотів зросла. Незабаром аналогічні вимоги були висунуті для кожного роду військ в американській армії, що екіпірування й обладнання повинні відповідати великому діапазону параметрів тіла, а не середнім.

Безперечно, революція - це заслужена оцінка - відіграла помітну роль в забезпеченні безпеки військовослужбовців. Але чому вона не отримала продовження в охороні життя і здоров'я мирних працівників? Адже статистика в Україні, за деяких позитивних тенденцій, гнітюча (див. дані у таблиці) [3].

Мбідекстрія - вроджений або вироблений у тренуванні рівний розвиток функцій обох рук, який згідно з давнім знанням єгипетських жерців, гармонійно розвиває обидві півкулі головного мозку - доля не багатьох. Інших відмінностей безліч. Вони не могли не впливати на пристосованість людини до умов праці з усіма витікаючими наслідками. Згідно з аналітичними даними Фонду соціального страхування України за січень-вересень 2018 року, 43,8% зареєстрованих випадків профзахворювань є наслідком недосконалості механізмів, робочого інструменту і технологічного процесу, повідомляє прес-служба фонду [4]. Зокрема, 25,4% випадків викликані недосконалістю механізмів і робочого інструмента, 18,4% - недосконалістю технологічного процесу, 15,1% - неефективністю роботи засобів індивідуального захисту [5].

Стан виробничого травматизму за 12 місяців 2017 та 2016 року по галузях нагляду (осіб)

Галузь нагляду	12 місяців 2017 рік		12 місяців 2016 рік		Різниця, + / -	
	Всього	в т.ч. «СМ»	Всього	в т.ч. «СМ»	Всього	в т.ч. «СМ»
Вугільна	780	23	864	20	-84	3
Гірничорудна та нерудна	201	9	192	23	9	-14
Нафтогазовидобувна та геологорозвідка	20	3	23	5	-3	-2
Енергетика	121	16	136	15	-15	1
Будівництво	224	54	184	41	40	13
Котлонагляд, підйомні споруди	16	9	20	6	-4	3
Машинобудування	336	19	313	19	23	0
Металургійна	260	13	255	12	5	1
Хімічна	128	5	146	10	-18	-5
Транспорт	393	65	364	70	29	-5
Зв'язок	57	2	60	1	-3	1
Газова промисловість	35	2	36	2	-1	0
Житлокомунгосп	155	17	167	33	-12	-16
Агропромисловий комплекс	537	75	578	83	-41	-8
Деревообробна промисловість	76	7	51	2	25	5
Легка та текстильна промисловість	23	1	22	0	1	1
Соціально-культурна сфера та торгівля	951	46	1017	58	-66	-12
Разом	4313	366	4428	400	-115	-34



За даними Бюро трудової статистики Міністерства праці США протягом п'ятирічного періоду з 2013 по 2017 рік рівень виробничого травматизму і захворювань знизилися з 37,7 випадків на 10 000 працюючих на повну ставку в 2013 році до 32,0 випадків у 2017 році. Загальний показник зареєстрованих випадків виробничої травми серед приватних підприємців у 2017 році знизився до 2,8 випадків на 100 штатних працівників

порівняно з 2,9 випадками в 2016 році. Травми склали 95 відсотків випадків, зареєстрованих серед всіх робочих місць у приватній промисловості в 2017 році, а також більшість випадків зареєстровані серед окремих галузей промисловості. Хвороби становили лише невелику частку випадків, зареєстрованих в кожному секторі промисловості.

**Розподіл нелетальних виробничих травм і захворювань по приватному сектору 2017 (на 100 штатних працівників) [6]**

Галузь	Захворювання	Травми
Охорона здоров'я та соціальна допомога	34,7	548,1
Виробництво	34,3	394,6
Роздрібна торгівля	9,7	386
Транспортування та складування	7,3	208,3
Будівництво	3,8	194,3
Оптова торгівля	3,0	154,9
Адміністративні послуги	4,8	112,1
Професійні та технічні послуги	2,9	66,8
Інші послуги (окрім сфери державного управління)	2,3	63,7
Мистецтво. Розваги та відпочинок	2,7	56,2
Сільське господарство, лісне господарство, риболовля та полювання	3,0	47,2
Освітні послуги	1,5	37,0
Інформаційні послуги	1,7	32,0
Фінанси та страхування	1,7	25,9
Управління компаніями та страхування	1,6	19,0
Комунальні послуги	0,9	10,3
Видобування корисних копалин, розробка кар'єрів, видобуток нафти і газу	0,5	9,8

**Нелетальні виробничі травми та захворюваність в розбивці по типах випадків і формам власності 2017 (на 100 штатних працівників)**

Форми власності	Загальна кількість травм, що зареєстровані
Приватні компанії	2,8
Державні підприємства	3,6
Регіональні підприємства	5,0

Слід зазначити, що продовжуючи тенденцію з 2008 року, найвищий показник серед робочих місць залишався в сфері регіональних підприємств (5,0 випадку на 100 еквівалентних працівників на повний робочий день) в порівнянні з державними (3,6 випадку) і приватними підприємствами (2,8 випадку). Рівень зареєстрованих випадків травм і захворювань для приватного

сектора знизився з 2,9 випадків у 2016 році до 2,8 випадків в 2017 році, в той час як рівень на регіональних і державних підприємствах залишився статистично незмінним.

Вважаємо за необхідне від створення безлічі нормативних актів, що регулюють окремі аспекти охорони праці, перейти до єдиної комплексної програми забезпечення



безпечної взаємодії працівника із засобами виробництва, з метою підвищення ефективності якої провести комплекс необхідних наукових розробок.

Економісти і фізіологи протягом тривалого часу проводять дослідження щодо найкращої організації робочого процесу. Мільйони доларів вже витрачено на розробку різних методик у цій галузі. Виявили, що людина, не зайнята однотипною фізичною працею, а таких стає все більше, може зосереджено виконувати певне завдання не більше 4-5 годин, так як далі рівень його продуктивності починає падати, а концентрація знижується до нуля. Щоб хоч якось розслабитися, співробітник починає відволікатися на соціальні мережі та інші інтернет-ресурси, а хтось просто починає «витати в своїх думках» або йде на перекур [7].

У результаті було встановлено, що організувати робочий час краще так, щоб у середині дня стомлений мозок службовців мав можливість для відновлення. На початку 2000-х в Штатах ця проблема вийшла на державний рівень. МОЗ США визначив своїм пріоритетом боротьбу з перевтомою і стресами, що виникають на роботі. Післяобідній сон на роботі для слов'янина явище нове і незвичне. Однак, в країнах Південної Європи й Азії давно вирішили, що спати на роботі необхідно - це корисно для здоров'я.

Японські підприємці вирішили доплачувати співробітникам за здоровий сон. Таке правило ввела компанія CRAZY. Співробітник буде отримувати винагороду, якщо стане спати більше шести годин на день протягом п'яти днів на тиждень. Один бал дорівнює одній ієні. «За п'ять днів тривалого сну співробітник отримує 500 балів, за шість днів - 600 балів або ієн», - повідомила представник компанії Мію Горай [8]. У компанії підкреслили, що якщо співробітник дотримуватиметься системи

правильного сну, то за місяць зможе заробити близько 5 000 ієн (50 доларів). Також отримані бали можна обміняти на обіди в їдальні або зробити покупки на них у корпоративному магазині. У компанії підкреслили, що здоров'я працівників є для них пріоритетним завданням. Облік сну провадиться за допомогою програми на смартфоні, яка фіксує рухи людини. Якщо людина лежить у ліжку і не спить, цей час не буде зараховано, як сон.

У В'єтнамі обідня перерва в офісах починається з 11:30-12:00. Після обіду кожен поважуючий себе в'єтнамець має подрімати хоча б хвилин тридцять. Це священний особистий час. Година сну. У цю тиху годину у В'єтнамі вельми проблематично застати у магазині продавця, який не спить. Якщо наполегливий турист має твердий намір зробити покупку та все-таки ж розбудить продавця, то останній буде дуже незадоволений.

Не відмовляються від післяобіднього сну навіть ті в'єтнамці, робота яких пов'язана з постійним рухом. Рішення геніальне й просте одночасно. Вони носять з собою гамак. Після обіду закріплюють його між деревами у сквері або парку і лягають подрімати. У європейських і американських компаніях набувають поширення спеціальні капсули, в яких можна поспати у післяобідню перерву [9].

Зробимо відступ. Безпосередньо авторами, і за допомогою студентів-заочників, було проведено бліц-дослідження. Опитали 24 підприємця - представника середнього бізнесу. Обирали тих, з ким опитувач мав неформальні, довірчі відносини. З'ясовувалося, чи знайомий їм зарубіжний досвід турботи про здоров'я працівників та умови їх роботи як прояви гуманізму та фактори підвищення продуктивності праці? Результати: 11 осіб «щось читали в газетах», 5 ще в молодості чули про досвід Форда. З числа останніх





тільки один знав, що на його заводі існувала бригада працівників, які отримували гроші за відпочинок. Це була бригада ремонтників, в чій обов'язки входила підтримка безперебійної роботи видатного конвеєра. Бригаді ремонтників сплачували лише тоді, коли вони перебували у кімнаті відпочинку. Як тільки на конвеєрі відбувалася поломка і ремонтники покидали кімнату відпочинку, зупинявся і лічильник, що нараховував їм зарплату. Тому бригада намагалася виконувати ремонт якісно й у найкоротші терміни. Жоден з опитаних не висловив наміру змінювати що-небудь у власній практиці.

Нині поряд з людиною вже невідворотно стає штучний розум, який теж претендує на право на працю з усіма наслідками. Чи готові ми до переможного змагання з ним, чи усвідомлюємо вимоги, які він виявляє до людини сьогодні, висуне у найближчому і віддаленому майбутньому? Чи є хоч намітки програми конструювання праці людини в кооперації з роботами? На жаль - немає.

Генеральний директор компаній SpaceX і Tesla Ілон Маск назвав штучний інтелект найбільшим ризиком, з яким ми стикаємося як цивілізація. «Роботи можуть почати війну». Про це пише журнал Fortune. «Штучний інтелект - той рідкісний випадок, коли нам потрібно бути активними у регулюванні, а не реагувати. Тому що на той час, коли ми будемо реагувати, стане вже надто пізно», - заявив Маск [10].

Ілон Маск - далеко не перша людина, що попереджає про загрози, які може нести штучний інтелект. Раніше, наприклад, таке ж застереження зробив і відомий учений і популяризатор науки Стівен Хокінг, назвавши штучний інтелект можливою причиною загибелі людської цивілізації.

Однак штучний інтелект вже даність. Прогнозується, що завдяки штучному інтелекту рівень світового ВВП за найближчі

15 років підвищиться з \$74 трлн у 2015 року на \$ 15,7 трлн (14%). З цієї суми приріст в \$ 6,6 трлн буде пов'язаний зі зростанням продуктивності, яку зумовить автоматизація процесів виробництва і збільшення трудових ресурсів. Розвиток штучного інтелекту призведе до зникнення багатьох професій. Тільки до 2027 року зникне близько 60 видів професій. Наприклад, у США це еквівалентно 50 млн робочих місць. При цьому обсяг ринку робототехніки виросте до 7 млн одиниць. 35 тайванських компаній, що працюють в Китаї, включаючи Foxconn, компанію-постачальника Apple, витратили у 2015 році 4 мільярди юанів (близько \$ 610 млн) на впровадження промислових роботів. Завдяки їх використанню кількість співробітників скоротилася з 110 до 50 тисяч осіб.

У сфері потенційних загроз знаходяться і представники нашої професії. Повідомляють: у банках з'являться роботи-юристи, які будуть самостійно складати позовні заяви, що призведе до скорочення трьох тисяч співробітників банку. Фахівці пророкують: банк майбутнього має перестати бути банком у типовому уявленні пересічної людини. Банк майбутнього - це IT-компанія і максимально просунуті цифрові сервіси у кожному пристрої користувача. Bank of America вже відкриває відділення без співробітників, де сервіс абсолютно автоматизований, і це очікує всю галузь. Відбуватиметься трансформація вимог до багатьох збережених професій. Людина має постійно поповнювати і вдосконалювати свої знання та навички.

Деякі побоюються, що з розвитком штучного інтелекту людям буде залишатися все менше роботи, а отже, зростатиме кількість безробітних, які економічно не зможуть конкурувати з машинами. Історик Юваль Харари прогнозує, що до 2050 року сформується «даремний клас» - незатребувані фахівці, працю яких візьмуть



на себе роботи [11]. Автори оптимісти і хочуть нагадати, що проблему автоматизації обговорювали ще в XIX столітті, коли перша машина прийшла на зміну коня. Крах не настав. Остерігатися «робопокаліпсіса» не варто.

Розвиток технології і техніки насамперед спрямований на вдосконалення та полегшення життя кожного з нас. Зниклі професії - це та робота, яка раніше виконувалася спеціально підготовленими людьми, а зараз взагалі не має сенсу або ж здійснюється за допомогою техніки. Важливо пам'ятати, що старі професії, які зникли, обов'язково замінюються новими спеціальностями, більш сучасними, актуальними і затребуваними для громадського суспільства [12]. Можна передбачити повторення історії: всупереч песимістичним прогнозам, штучний інтелект створить більше робочих місць, ніж знищить. Вже з'явилися десятки нових кар'єр, від веб-дизайнерів до фахівців з даних і онлайн-маркетологів. І це тільки початок.

Є й інші точки зору. В інтернеті якийсь Максим Никифоров заявляє: «Деякі побоюються, що з розвитком штучного інтелекту людям залишатиметься все менше роботи. Деякі побоюються, що з розвитком медицини людям залишатиметься все менше хвороб».

Мда. А навіщо потрібна робота, якщо все блага будуть виробляти роботи? І навіщо гроші тоді теж потрібні? Пора відправляти гроші і роботу на звалище історії.

Запам'ятайте: робота - таке ж зло, як і війни, як і хвороби, як і злочинність». Стоячи напередодні нової епохи, важко безапеляційно дотримуватися однієї з безлічі можливих версій. Те, що праця створила людину - підтверджено історією. Але із застереженням - створила сучасну людину. З її хворобами, злочинністю та іншими неприємностями. Уже відбуваються експерименти з ДНК, імплантацією чипів,

заміною природних органів трансплантатами не виключають перетворення майбутньої людини в компонент природної і штучної складових з відповідною специфікою поняття праці. З повною впевненістю можна передбачити, що майбутня людина звільниться від важкої фізичної праці. Значною мірою - від хвороб. Поки існуватимуть заборони, творчі люди їх порушуватимуть. Технічні засоби виявлення і попередження, можливо, дозволять не доводити їх до злочину. Однак поки людина буде залишатися біологічною істотою, звільнення від необхідності працювати, повноцінно вирішувати творчі та якісь нові завдання беззастережно поверне, перетворить його на мавпу.

«Сьогодні мислення людей - це людина проти машини. Ми бачимо майбутнє, де людина і машина разом можуть бути продуктивніше, ніж люди поодиночі. Роботи мають ставати «партнерами людини, а не опонентами», - заявила аналітик PwC Анан Рао [13].

Але щоб стати партнером робота, людині слід активно самовдосконалюватися. Тут настане реалізація другої, і напевно не останньої стадії постулату «Праця створила людину».

Чинне законодавство містить базу для регулювання кадрової політики. Так, ст. 64 Господарського кодексу України, серед іншого, регламентується, що підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис [14]. Трудовим правом у разі істотних змін в умовах праці (впровадження нових методів роботи, зміна технології виробництва, підвищення відповідальності, зміна прав тощо) передбачена атестація працівників.

Констатується, що вже зараз в умовах ринку недолік знань і навичок призводить до низької якості результатів праці, підвищення витрати ресурсів, низької продуктивності,



зниження конкурентоспроможності продукції та підприємства, зниження мотивації і підвищення рівня стресових ситуацій, підвищення небезпеки роботи, забруднення навколишнього середовища. Навчання персоналу є найважливішим інструментом, за допомогою якого реалізують можливість впливати на формування організаційної та виробничої культури, підвищувати потенціал людських ресурсів, досягнення цілей виробництва за оптимальних витрат ресурсів.

Налагоджена на підприємстві система підвищення кваліфікації дозволяє розширити систему соціальної роботи та мотивації працівників, знизити плинність кадрів, підвищити інтерес до трудової діяльності у цій організації, конкретизувати перспективу особистого розвитку. Здатність і готовність співробітників компанії вчитися швидше за конкурентів є надійним фактором, що забезпечує ефективне функціонування компанії на ринку праці, товарів і послуг. Саме компанії, які проводять професійну підготовку та безперервне підвищення кваліфікації свого персоналу, досягають високого рівня конкурентоспроможності та успішності в умовах сучасного бізнесу.

Експерти заявляють, що в усьому світі намагаються зрозуміти, як державам, товариствам і кожній людині адаптуватися до нових економічних моделей і соціальних викликів, які вони породжують. Вже зрозуміло, що змінюється сенс і логіка освіти. Кожному з нас потрібно буде більше займатися розвитком своїх навичок і знань, спираючись на *softskills* - критичне мислення, вміння працювати в команді, управління змінами, тайм-менеджмент, комунікабельність. Якщо Вам менше 40 років, то, швидше за все, Вам протягом життя доведеться пару раз змінювати спеціальність і переучуватися - до цього теж потрібно буде звикнути. Прогнозується можливість введення освітніх сертифікатів

тим, хто вже близький до завершення трудового життя, надання оплачуваної відпустки для перенавчання.

Наразі система профосвіти знаходиться у стадії кардинального реформування. Перші кроки у цьому напрямку вже зроблені. Наразі існує безліч он-лайн курсів, які пропонують одержати безкоштовно нову освіту, нові знання та навички незалежно від статків та місцеперебування. Крім того, якість освіти, яка пропонується он-лайн курсами, не поступається університетському рівню, вона дає можливість вдосконалити навички, одержані раніше або набути завдяки практичній роботі та слугує прекрасним помічником для саморозвитку.

Початок нового етапу та шалений розвиток самоосвіти в сучасному світі розпочався у 2006 році із впровадженням проекту KhanAcademy, що мав на меті надання безкоштовного доступу до освітніх матеріалів людям, які мали бажання вчитися, але з якоїсь причини не мали змоги робити це оф-лайн.

Згодом у 2012 році науковцями Гарвардського університету та Массачусетського технологічного інституту була заснована платформа масових відкритих Інтернет курсів edX. Перший курс, який було запропоновано слухачам «Circuits and electronics» та розроблено на науковій базі Массачусетського інституту, прослухало 155000 студентів із 162 країн. У 2013 році організація розпочала партнерство зі Стенфордом, і в червні 2013 року кількість слухачів edX сягнула позначки в 1 млн студентів.

Наразі в світі нараховується 53 школи та некомерційні організації, які запропонували чи мають в своїх намірах запропонувати власні курси на ресурсі edX. Нині платформа налічує більше двох з половиною мільйонів користувачів, які мають доступ до двох сотень курсів в Інтернеті на різноманітну

тематику: від біохімії до дизайну та мистецтва.

«Найкращий стартап року» за версією сайту TechCrunch, Coursera розпочав свою діяльність у квітні 2012 року. Перші університети, що погодилися надати свої наукові матеріали – виші Стенфорда, Принстона, Мічиганський та Пенсильванський університети, проте вже з 23 жовтня 2013 року онлайн освіта з Coursera – це співпраця із 107 вишами та іншими установами [15].

Водночас необхідно відзначити, що наразі відбувається процес так званого переформатування. Так, Coursera, найбільший каліфорнійський провайдер онлайн-курсів, нині створює міжнародну мережу «навчальних центрів», де студенти зможуть прослуховувати віртуальні курси наживо, у приміщеннях, збудованих із цілком реальних цегли та вапна, тобто Інтернет-провайдери університетів, які пропонували людям можливість навчатися вдома, перетворюються на повне коло, створюючи мережу навчальних центрів, де студенти можуть зустрічатися і навчатися разом [16].

В Україні місію провайдера он-лайн освіти здійснює Prometheus, на сайті якого за 2,5 роки кількість зареєстрованих слухачів досягла 350 тисяч осіб. Іван Примаченко, співзасновник Prometheus, пояснює шалене зростання попиту на масові безкоштовні онлайн-курси гострою нестачею якісного навчання в Україні. «Держава починає активно використовувати наші масові онлайн-курси для вирішення своїх завдань: навчання на базі курсів Prometheus розгорнули ProZotto, НАЗК та Державна служба зайнятості в 600 своїх центрах по всій країні», – розповідає Іван Примаченко [17].

Сьогодні КЗпП України у главі XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» регламентує

організацію виробничого навчання, у тому числі створення необхідних умов для поєднання роботи і навчання. Крім того, ст. 207 передбачає збереження заробітної плати протягом усього періоду проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям.

Водночас чинними на сьогодні є цілий ряд Постанов, які регулюють проведення атестації в різних галузях промисловості і сферах, а саме: Постанова Ради Міністрів СРСР «Про введення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту та зв'язку» від 26 липня 1973 року № 531 (чинна на сьогодні) [18], Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств, від 27 серпня 1999 року № 1571 [19], Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби» від 25 грудня 2002 року № 1984 [20], Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування від 26 жовтня 2001 року № 1440 [21], Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників від 13 серпня 1999 року № 1475 [22], Постанова Правління Центральної спілки споживчих товариств України «Про затвердження Положення про порядок проведення атестації керівників і спеціалістів підприємств, організацій і установ споживчої кооперації України» від 12 серпня 1993 року № 146 [23], Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про організацію професійної реабілітації (професійного навчання), перекваліфікації інвалідів внаслідок нещасного випадку на



виробництві та професійного захворювання» від 12.06.2014 № 3 [24].

Водночас відносно недавно був прийнятий Закон України «Про професійний розвиток працівників» [25], який регламентує атестацію, професійне навчання працівників, у тому числі й неформальне. Цей закон також визначає організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників.

У свою чергу Закон України «Про зайнятість населення» [26] уст. 8 декларує право особи на професійне навчання, що реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, стажування в різних установах освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи в сфері послуг у відповідності до вимог сучасного виробництва та сфери послуг. Також розділ V «Професійна орієнтація і професійне навчання» вищевказаного Закону містить поняття професійного навчання, суть якого полягає в придбанні і вдосконаленні професійних знань, умінь і навичок особою відповідно до його уподобаннями і здібностями, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Що стосується сфери освіти, слід зазначити, що Закон України «Про освіту» у ст.59 передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників [27]. При цьому підвищення кваліфікації є необхідною умовою атестації педагогічного працівника і враховується під час проходження конкурсу на посаду науково-педагогічного працівника. Підтримує його і ст. 57 Закону України «Про вищу освіту», що передбачає забезпечення установою вищої освіти підвищення кваліфікації та стажування педагогічних,

науково-педагогічних працівників не рідше ніж один раз на п'ять років [28].

На нашу думку, така розпорошеність норм, що регламентують профнавчання та атестацію, за різними нормативно-правовими актами ускладнює механізм їх реалізації. Нам видається, що доцільно було б викласти положення, що стосуються атестації, професійного навчання і розвитку, перенавчання в єдиному кодифікованому акті, що дозволило б створити юридично логічний і цілісний нормативний акт, що включатиме регламентацію й організацію виробничого і професійного навчання, атестацію, сучасні види та форми самоосвіти тощо.

Слід зазначити, що рух у цьому напрямку вже є. Так, проект Трудового кодексу України [29] у Книзі «Професійна (службова) кар'єра» у ст. 314 містить поняття професійної (службової) кар'єри і способи здійснення професійної підвищення (просування по службі), одним з яких є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації, неформальне професійне навчання. Більш того, проект передбачає можливість роботодавця забезпечувати не менше ніж один раз на п'ять років професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Також глава 3 зазначеної вище книги визначає процедуру атестації працівників і коло осіб, які не підлягають атестації тощо, водночас визначення атестації у цьому розділі не надано. Слід зазначити, що КЗпП України сьогодні не містить поняття атестації, а також не регламентує її процедуру.

Формування людини, здатної адекватно адаптуватися до швидко мінливих умов праці, без перебільшення, є проблемою століття. Необхідність її вирішення висвітлила ряд ганебних прогалин у чинній організації суспільства. Так, слід за сім'єю, базовим шаблоном наділення людини знаннями

обґрунтовано вважається школа. Але факти умов її функціонування іноді шокують.

Наприклад, у Чернігові вчителі вже два роки поспіль складають іспити. Їх беруть на роботу тільки після написання диктанту та контрольних з профільних предметів. Результати такого ЗНО для вчителів вражають. Диктант з української мови - жодної оцінки «відмінно». Далі пройшли тільки 2 з 18 претендентів. Контрольну з математики здолали 7 з 15 вчителів, а з фізики отримують 7 і менше балів.

Два роки складають ЗНО й вчителі Буковини. Директор Департаменту освіти і науки Чернівецької ОДА Оксана Палійчук зазначила, що іспити будуть проходити аж до запровадження сертифікації, яка наразі запроваджується Міністерством освіти і науки України. Вчительське ЗНО-2017 показало, що лише 15% педагогів знають свій предмет на відмінно. «Чотири педагоги склали тести на нуль. П'ять вчителів отримали від 1 до 3 балів, і тільки 56 здали на відмінно - від 10 до 12 балів. Кожен третій педагог здав тестування на рівні трійки за п'ятибальною системою оцінювання» - зазначила О.Палійчук [30].

Водночас у шкільній освіті наразі йде серйозна реформа. Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої школи» Нова українська школа на період до 2029 року» № 988-р від 14 грудня 2016 [31] затверджено нову концепцію, яка передбачає створення умов для реформування загальної середньої освіти з урахуванням досвіду провідних країн світу. Були розроблені нові стандарти загальної середньої освіти, що ґрунтуються на компетентнісному та особистісно-орієнтованому підході до навчання.

Також для досягнення цілей Концепції вважається за необхідне забезпечити стимулювання вчителя до особистого і

професійного зростання та надання йому академічної свободи, а також матеріальне стимулювання, зокрема шляхом підвищення розрядів за Єдиною тарифною сіткою. У зв'язку з цим в 2018 році було запроваджено підвищення кваліфікації вчителів, які мали в цьому році брати першокласників - 22 тисячі вчителів початкових класів. Наказом МОН України затверджено типову програму підвищення кваліфікації цих вчителів [32], що складається з безкоштовного дистанційного он-лайн курсу на порталі EdEra і трьох очних сесій в обласних ІППО. Також окремо передбачалося проведення підвищення кваліфікації серед вчителів іноземної мови, які навчатимуть першокласників, за сприяння Британської Ради та Кембриджського Університету, Goethe-Institut і Посольства Франції в Україні, на он-лайн платформах. У цілому ці курси пройшли понад 19 тисяч педагогів.

На сьогодні Міністерство освіти і науки України разом з Державною службою якості освіти та Українським центром оцінювання якості освіти планують пілотувати проект сертифікації вчителів у 2019 році. Спочатку передбачалося участь 2 тис. працівників установ загальної середньої освіти з усіх областей України та зі столиці. На сьогодні розроблено відповідне Положення «Про сертифікації педагогічних працівників», яке планується розглянути на засіданні Уряду 27 грудня 2018 року, а кількість учасників пілотного проекту - 1 тис. вчителів початкових класів.

«Через механізм Сертифікації ми хочемо знайти тих кращих провідників Нової української школи, агентів змін, які готові ділитися і поширювати сучасні методики навчання. Реалізувати таку мету можна тільки за умови добровільності процесу, тому ми будемо ретельно стежити за дотриманням цього принципу. В 2019 ми обмежимо кількість учасників до 1 тис. осіб, а також поширили це на одну категорію



педагогів - вчителів початкових класів. Пілотування сертифікації також триватиме і в 2020 і 2021 роках я сподіваюся, що в наступному ми зможемо розширити і кількість можливих учасників, і категорії вчителів, які зможуть взяти участь у сертифікації. Процедура не проста, але кожен, хто її пройде, отримає відповідний сертифікат, зможе зараховувати успішне проходження сертифікації замість атестації з підвищенням на 1 кваліфікаційну категорію і отримати 20% надбавки від заробітної плати», - розповіла Міністр освіти і науки України Лілія Гриневич [33].

Метою сертифікації є підвищення престижності педагогічної професії і стимулювання вчителів до особистісного та професійного росту. Повторимося, що сертифікація буде проходити тільки на добровільних засадах. На офіційному сайті Українського центру оцінювання якості освіти вже з'явився окремий розділ «Сертифікація педагогічних працівників (тестування)», зареєструватися на якому можна буде з 15 січня до 01 лютого 2019 року.

Сертифікація буде проходити в три етапи, першим з яких є вивчення практичного досвіду роботи педагога. Ця частина сертифікації буде формуватися і контролюватися Державною службою якості освіти, яка приверне пул незалежних освітніх експертів - викладачів, вчителів, тренерів Нової української школи. Планується, що до кожного вчителя буде виїжджати мінімум 2 експерта, щоб оцінка діяльності учасника сертифікації була незалежною і об'єктивною. За попереднім графіком виїзди експертів триватимуть 2 періоду: з середини лютого до кінця 2018-2019 навчального року і з вересня 2019-го до жовтня 2019-го.

Другий етап передбачає зовнішнє незалежне тестування, за яке відповідає Український центр оцінювання якості освіти. За попереднім графіком воно буде

відбуватися в період між 2-й половиною жовтня - початком листопада (в період масових канікул).

І третій обов'язковий етап - електронне портфоліо. Воно повинно містити: заповнену анкету самооцінки; опис власного навчального заняття (освітня програма, навчальний предмет, тема, мета, методичне забезпечення, може містити відео-фрагмент уроку); додаткові матеріали (за бажанням педагога). Всі ці матеріали учитель повинен завантажити на файлообмінник до 1 липня 2019 року.

Визначати результати Сертифікації буде спеціально створена експертна комісія при МОН України, до якої увійдуть представники УЦОЯО, ДСЯО, МОН і громадськості [34].

Залишається сподіватися, що впровадження цього пілотного проекту сприятиме виявленню та стимулюванню фахівців, підвищенню їх мотивації та саморозвитку.

Серйозні проблеми є і в нашій вищій освіті. Зізнаємося, юридичний бізнес знаходиться на межі фундаментальних змін. Роботизовані аналоги юристів вже працюють на благо міжнародних компаній, замінюючи сотні юристів. Майже рік тому Кабінет міністрів України прийняв Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердив план заходів щодо її реалізації [35].

ІТ-підприємець, член правління Харківського регіонального офісу Європейської бізнес-асоціації (ЕВА), керівник Telesens-IT і экс-в.о.ректор Харківського національного університету радіоелектроніки (ХНУРЕ) Е. Рубін пише: «Вища освіта в Україні в нинішній системі координат вимушено деградує і вмирає. Вища освіта без науки стає просто навчальними курсами, після закінчення яких видають диплом державного зразка. У нашій



країні ще багато вчених, але науки як системи вже немає.

І основна проблема - це дикий відрив науки від реальних потреб суспільства, просто ці наукові роботи нікому не потрібні в принципі. І структура доходів університетів - тому наочне підтвердження. Багато хто звик жити за інерцією, займаючись тим, чим хочеться, а не тим, що реально потрібно. Вчених, які готові зайнятися вирішенням завдань, які вони до сих пір не вирішували, можна перерахувати по пальцях. Решта не готові до цього.

Доходи українських вузів від науки коливаються в межах 5%, в той час, як в американських і європейських вузах ця стаття доходу в бюджеті вузу перевищує 60%. А якщо немає науки, то і підготовки професійної теж немає. Ті батьки, які думають про сьогоднішню освіту для своїх дітей, звичайно, намагаються відправити їх вчитися за кордон» [36].

Необхідно відзначити, що відставання у розвитку наукових досліджень в стінах вузів негативно позначається на якості підготовки студентів<sup>3</sup>. Вони позбавлені можливості знайомитися з технологією наукових досліджень, брати в них посильну участь і використовувати накопичений досвід у подальшій практичній роботі.

Нам потрібно докорінно змінювати ставлення студентів до навчання. Ми обгрунтовано прагнемо на Захід. На сьогоднішній день залишатися конкурентоспроможними затребуваним фахівцем можна, лише навчаючись все

життя - такі вимоги ринку праці. Це так званий принцип *lifelong learning*. Далеко не всі освітні установи встигають за динамічно мінливими потребами ринку та вимогами роботодавців. Найчастіше вони не прагнуть впроваджувати методики, необхідні для підготовки фахівців, з урахуванням рівня розвитку технологій на підприємствах.

У США і ряді інших країн можна вчитися до ста років, періодично прослуховуючи курси відомих професорів з окремих предметів з іншим підходом до теми, змінюючи університети. Відбувається поповнення знань у міру необхідності в тому, які підстьобують власне мислення студентів. Як приклад, Стів Джобс, мільярдер, розробник першого персонального комп'ютера, власник компанії Apple, американець, який сам себе створив, якщо користуватися американським же визначенням, навчався уривками, не раз йшов з одного університету до іншого. Звісно ж, допуск американської практики був би корисний в Україні. Можемо припустити: за аналогією з шоу-бізнесом інститути організовуватимуть публічні лекції вчених, педагогів. Для початку доцільно чергування платних і безкоштовних заходів. І це вже працює.

Українські політики заявляють, що для успішного реформування державного управління нам потрібно, як мінімум, 2-2,5 тисячі чиновників, які отримали освіту за кордоном.

Природно, не обійшлося без скептиків. Стверджується, що корисність американської і в цілому західної освіти кілька, м'яко кажучи, перебільшена. Типова установка в американській освіті: раз ми не доводимо теорем у повсякденному житті, отже, і в навчальних закладах їх доводити не треба. Потрібно вчити орієнтуватися в реальному житті, а теорія і наука - тільки для обраних. В результаті - колосальне відставання в розвитку абстрактного мислення, без якого

---

<sup>3</sup> Ми багато філософствуємо, говоримо та пишемо про принцип рівності прав, але мало робимо для реалізації можливості кожного посісти своє місце у суспільстві відповідно до тих здібностей навіть там, де корупційна складова відносно нівельована. Слід визнати, що у конкурсах та іспитах, що проводяться, досить часто немалу роль відіграє випадок, суб'єктивна оцінка. Приміром тому можуть слугувати провали на вступних іспитах у театральні вузи багатьох, хто потім став видатним актором. Не поодинокі випадки такого роду були й у технічних університетах.



неможливо взагалі самостійно мислити. Яке вже там критичне мислення при вирішенні управлінських завдань?

Ідеальних рішень, як відомо, не буває. Розвивати абстрактне мислення потрібно не тільки керівникам, і це необхідно враховувати. Однак результати вікового змагання із Заходом все ж доводять його перевага і нам необхідно вносити корективи в існуючі освітні програми. До числа інших заходів, вважаємо за доцільне, поряд зі стажуванням аспірантів, проводити періодичне стажування чинного професорсько-викладацького складу наших вузів. І для цього наразі є всі передумови. У 2015 році було затверджено Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність, яке передбачає організацію різноманітних форм стажування - наукового, мовного, навчання за програмами академічної мобільності для усіх учасників освітнього процесу [37]. Болюче питання - фінансування. Можна, звичайно, очікувати світлого майбутнього від подолання корупції, рівень якої в Україні незрівнянно вище, ніж на Заході, куди ми хочемо їхати на стажування. Але є ще одне джерело, що активно функціонує на Заході - це благодійність колишніх випускників навчальних закладів. Дуже багато з заможних людей в США й інших цивілізованих країнах не забувають свою Alma mater і систематично надають їй фінансову підтримку. Видається виправданим і корисним, щоб вітчизняні вузи відстежували долю своїх випускників, з тим, щоб тих, хто посів гідне місце в суспільстві робити зразком для наслідування для проходження навчання студентів. Раціонально в стінах вузу розміщувати портретні галереї випускників, які посіли вагоме місце в суспільстві, організувати їх зустрічі зі студентами. Така практика має

місце в США. Хочеться сподіватися, що виникне і зворотний зв'язок<sup>4</sup>.

Тисячоліттями переважала фізична праця. Так звані люди вільних професій до останнього часу складали незначну меншість. Звідси в теорії трудового права при регулюванні робочого часу здавна орієнтувалися на практику, що склалася, де переважно нормувався фізичний обсяг продукції, що підлягає виробленню середньостатистичним працівником. Ми пройшли через рабство, кріпосництво, практично повсякденну роботу без повноцінного відпочинку - і знову на роздоріжжі. Констатується: за часів написання Карлом Марксом своїх праць працівники мали «гарувати» по 12 годин; вихідний був всього один. Поступово становище для «експлуатованих» поліпшувалося, і в наші дні «рахунок» битви встановився на 8-годинному робочому тижні з укороченим нормативом для окремих виробництв<sup>5</sup>.

Історики трудового права констатують, що спочатку прийнятий в трудовому праві показник норми - робочий час - виявився стійким і за загальним правилом довго не змінювався, навіть якщо в подальшому при механізації та автоматизації виробничих процесів, зростанні продуктивності праці змінювалася встановлюється норма вироблення.

<sup>4</sup> Професор Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара та співробітник Space Electric Thruster Systems (SETS) Олександр Петренко, під керівництвом якого розробляються нові системи двигунів для ракет Firefly, і напевно не лише для них, заявив: «Я вважаю, що приватні інвестори – це фантастична можливість для України. Ми маємо зараз вирішувати такі технологічні задачі, до яких конкуренти за 2-3 роки не додумаються. Тільки за такої умови ми зможемо просунути вперед».

<sup>5</sup> Час, необхідний для виконання завдання, приймався за норму. З огляду на особливості праці норматив робочого часу диференціювався у різних галузях господарювання, залежав від навантаження, статі, віку працівника, кліматичних та інших умов, але і там дотримувалися жорсткі критерії.



Але життя насичене парадоксами. Національна рада Австрії (нижня палата парламенту) проголосувала за внесення поправок до трудового законодавства і збільшення максимальної тривалості робочого дня в республіці до 12 годин.

Зміни дозволять роботодавцю за погодженням з трудовим колективом встановлювати максимальну тривалість робочого тижня в 60 годин. При цьому середня тривалість тижня залишиться в силі: вона не повинна за законом перевищувати 48 годин. Уряд підкреслює, що зміна законодавства дозволить працівникам самостійно вирішувати, чи погоджуватися на 12-годинний робочий день або ж залишити звичний розклад від 8 до 10 годин.

«Якщо працівники захочуть, то вони зможуть працювати довше і заробити більше грошей завдяки надбавкам або ж взяти для себе більше вільного часу», - йдеться в спільній заяві парламентських фракцій австрійської правлячої коаліції, яку поширило Австрійське агентство друку.

Неоднозначне нововведення викликало критику і невдоволення в австрійському суспільстві. Об'єднання профспілок Австрії та Палата праці виступили з різкою критикою цих планів і звинуватили владу в навмисному погіршенні становища працівників на догоду промисловим підприємствам, що призвело до масових акцій протесту проти зміни закону про працю, в яких взяли участь до 150 тис. осіб.

Прецедент у черговий раз висвітлив давню проблему. У трудовому праві, за деяким винятком, відсутнє регулювання фізичних, психологічних і моральних вимог, що висуваються до людини при доступі до певного виду діяльності. Відповідно відсутні методики оцінки такого роду навантажень, необхідних певним видом діяльності. Тут широке поле для наукових досліджень.

Незважаючи на австрійський прецедент, враховуючи прогнози роботизації

виробництва і введення у розвинених країнах тестового безумовного доходу, за прогнозами експертів, люди на планеті перейдуть на скорочений робочий день.

Чотири робочих дні на тиждень - такий графік зараз тестують компанії в офісах по всьому світу. Відзначають, що при меншому навантаженні ефективність працівників зростає, а витрати на утримання робочих місць скорочуються. Менше працювати вже почали в деяких компаніях Німеччини, Нової Зеландії й Японії. Майже рік по чотири дні працювали близько трьох тисяч чоловік. Перші результати підтвердили, що якість роботи в таких умовах не знизилася, а навпаки - зросла.

Нещодавно про наміри ввести чотириденний робочий тиждень заговорили і британські профспілки. Компенсувати скорочення робочої сили там пропонують за допомогою роботизації у певних секторах виробництва.

У Швеції тривалість робочого дня поступово скорочується, що показують статистичні дані за останні сто років. Але поки що в уряді країни немає планів встановити шестигдинний робочий день для співробітників державних і приватних компаній на національному рівні.

Кілька місяців тривало дослідження, в рамках якого в місті Гетеборг співробітники компаній могли працювати по шість годин на день. Так, за 30-годинний робочий тиждень працівники будинків для людей похилого віку, лікарень, фабрик та інших установ показали несподівано високі результати продуктивності роботи порівняно з колись 40-годинним робочим тижнем.

Самі працівники з натхненням підтримують запропоновану ініціативу. Наприклад, графік роботи персоналу будинку для людей похилого віку «Svatedalens» був скоректований, що тепер приносить свої плоди. За даними щорічної доповіді цієї організації, значно покращився



рівень догляду за пацієнтами, а самі співробітники стверджують, що у них «з'явилося набагато більше енергії для роботи і сім'ї».

Для клініки при університеті Sahlgrenska впровадження шестигодинного робочого графіка призвело до найму нових співробітників. Для того, щоб лікарня була повноцінно укомплектована і працювала цілодобово, було прийнято рішення найняти ще 15 працівників медичного персоналу. Керівництво визнає, що перехід на нову систему роботи вилився в значну суму, проте з часом вона окупилася: медичний персонал став менше хворіти і виконувати більший обсяг роботи. Останній факт пояснюється тим, що працівник знає, який обсяг роботи він має виконати за шість годин, які – порівняно з вісьмома годинами - не здаються «нескінченними». У результаті виникає мотивація працювати ефективніше. Навпаки, при 8-годинному дні ми підсвідомо відкладаємо роботу на «пізніше», бо виходимо з уже згаданої «нескінченності» робочого дня.

Однак позитивна оцінка не всезагальна. У деяких клініках по догляду за людьми похилого віку підвищився рівень захворюваності співробітників з 8% до 9,3%. Медичний персонал лікарні виявився не надто задоволений змінами. Так, всього лише 20% співробітників виявили задоволення тим, що їх робочий день скоротився. В одній компанії в цьому ж місті співробітники стали приблизно в три рази частіше просити відпустку або відгул, виходи на лікарняний стали траплятися в два рази частіше.

Чому? Справа в тому, що робочий день скоротили, а ось обсяг роботи - ні. Співробітникам доводиться виконувати ту ж роботу у більш стислі терміни, що призводить до занадто високого навантаження, стресів і, отже, захворюваності та невдоволення життям. За повсюдного впровадження нового досвіду,

говорять представники Лівої партії Швеції, скорочення робочого дня буде обходитися платникам податків у значну суму щорічно.

Експерти з США вважають, що роботи вже найближчим часом зможуть замінити тих співробітників, які отримують менше 20 доларів на годину (мова йде про рутинну роботу з виконанням щодо простих операцій). В цьому випадку співробітників-людей можуть перевести на шестигодинний робочий день з тієї простої причини, що їх послуги будуть не потрібні в колишньому обсязі. Деякі фахівці вважають, що в цьому може бути і позитивний момент - наприклад, співробітники, яких замінять роботи, стануть більше вчитися для того, щоб отримати більш привабливе робоче місце з високою оплатою.

Експерти ринку праці і психологи порізно поставилися до ідеї зниження навантаження на працівників. Деякі впевнені, що такий режим підійде не для всіх галузей. Як кажуть в Одесі: будемо подивитися. Але дивитися в Україні вже треба.

З появою машинного виробництва відбувалася концентрація працівників в рамках підприємства. У цих же рамках здійснювалося правове регулювання їх праці. Певний виняток становили надомники. КЗпП України не містить спеціального їх регулювання. У ст. 179 скромно згадана можливість роботи на дому для особи, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною. Діє Положення про умови праці надомників 1981 року правда велика частина його норм суперечать КЗпП та іншим законам. Є методичні рекомендації Мінсоцполітики 1995 року. Це все.

Ще до поширення інформаційних технологій існувала низка робіт, які не потребують безумовної прив'язки до конкретного робочого місця. Нині їх число множитья. У теорії трудового права з'явився термін «віддалена робота». Спочатку це були



фрілансери - люди, що виконують разові роботи на замовлення, наприклад, сантехніки. Вперше подібні форми організації праці набули масового поширення і наукового обґрунтування в США, де вже в 1970-і роки почався процес якісних змін в системі організації праці і трудових відносин. Закордоном на сьогодні основну нішу дистанційної роботи зайняла інтелектуальна праця.

Одним з найбільш простих і популярних занять у фрілансі є рерайтинг і копірайтинг. Це написання або унікалізація інформаційних текстів. Ця робота вкрай популярна серед жінок, що пішли в декрет. А ще багато людей поєднують звичайну роботу з фрілансом. Найчастіше цим промишляють програмісти - у вільний час за належної репутації і рівня навичок вони можуть «піднімати» майже стільки ж грошей, скільки і на основній роботі.

У ряді країн здійснено правове регулювання праці дистанційних працівників. Український законодавець не виправдано відстає в регулюванні цієї перспективної сфери трудових відносин, незважаючи на достатнє висвітлення їх вітчизняними правознавцями [38-40].

Констатується, що порівняно з традиційним стилем роботи попит на послуги фахівців, які працюють поза офісом, зростає, оскільки, наприклад, виконання роботи за завданням замовників поза офісом дозволяє їм економити офісний простір і скорочувати витрати на його утримання. Водночас і співробітникам така форма самостійної трудової зайнятості нерідко видається більш зручною і комфортною, а спосіб заробітку - ефективним. Вважаємо, що віддалена робота - це не тільки майбутнє компаній, але і частково - вже сьогодні. Так, у великих містах, щоб дістатися до офісу, співробітнику найчастіше потрібно дві-три години. При віддаленій роботі такої проблеми немає. Працюючими поза офісом

можуть бути як дистанційні працівники, так і фрілансери. Робота співробітників поза офісом або так звана дистанційна робота - це рішення для компаній, які серйозно замислюються про майбутнє і шукають нові ефективні шляхи розвитку в сьогоденних економічних умовах.

Необхідно відзначити, що дистанційна робота в традиційному правовому регулюванні не безхмарна. Неоднозначними є підходи до забезпечення належних умов праці, оцінки її результатів, податкових ризиків тощо.

У межах однієї статті неможливо не тільки вирішити, але навіть висвітлити все коло проблем, що постають перед людиною сьогодні і в майбутньому. Не заперечуючи постулат, згідно з яким праця створила людину і продовжує його удосконалювати, неминуче потрібно зробити акцент на тому, що вже давно людина сама формує умови своєї праці, причому далеко не в напрямі, який забезпечує прогресивну еволюцію.

Цій темі присвячено безліч робіт політиків, філософів, юристів, представників інших галузей знань. Але найбільш точну, на наш погляд, характеристику дав мистецтвознавець: «Комуністи клялися Марксом, що буття визначає свідомість, але для них це було неправдою. Вони створювали нову релігію, намагалися створити нову людину і нову віру. Це не вдалося, тому що людина опинилася надто опірним матеріалом. У цьому крах будь-яких утопій - в опорі людини. На якийсь момент утопія перемагає, а потім все обвалюється» [41]. До числа таких утопій відносяться спроби зараз створити стандартизоване трудове право, що в ідеалі забезпечує потреби працівника у динамічно мінливому суспільстві.

З давніх-давен у нас режим праці визначала держава. Однак він не може бути єдиним для всіх. В епоху інформаційних технологій відбувається кардинальна



трансформація умов праці, йде пошук найбільш прийнятних умов для забезпечення його ефективності. Як мінімум, держава має визначати науково обґрунтовану стратегію, а в її рамках кожен підприємець на своєму виробництві обирати варіанти, що відповідають реальним вимогам.

Тут можна скоротити робочий день, кількість робочих днів на тиждень, віддалений доступ, а можна просто зменшити обсяги виконуваної роботи за одиницю часу. Уже почали вимагати підвищення освітнього рівня. Для цього потрібно зробити доступним мову науки.

В ідеалі - чергова утопія - форму праці, її умови має формувати для себе кожна людина сама. Вона має опиратися сама собі: сама підвищувати освіту, сама освоювати нові навички, сама забезпечувати належне здоров'я, вміти будувати стосунки в колективі і суспільстві у цілому.

Знімати існуючі ланцюги починати треба з дитинства. У нас школяр цілий день сидить за партою, продовжуючи після школи виконувати покладені на нього домашні завдання. За плечима у нього рюкзак з шістьма і більше кілограмами підручників. У Франції, наприклад, все «диктатори» - підручники залишаються в школі, де у дітей є спеціальна шафка для речей. Після школи дитина певну частину часу витрачає на самопізнання, на освоєння реального життя і набуття навичок для пошуку в ній місця для себе. Контроль батьків, школи не тільки не виключає, але прямо передбачає наявність ініціативи дитини. Те ж в іншій інтерпретації в її подальшому житті. Справжнє життя складається з «не побоявся!». Світові еліти знаходяться в пошуку нестандартних рішень, які зможуть привести світ до нової епохи.

Ми не збираємося епатувати. Для того, щоб людина вибірково могла шукати сферу застосування своєї праці, формувати у себе відповідні здібності потрібна дрібниця (в масштабі прийдешньої історії, з її

проблемами і перспективами, дійсно, дрібниця, і не тільки в Європі та Америці, але, рано чи пізно, в Азії та Африці): кожна людина, незалежно від трудового вкладу, повинна мати прожитковий мінімум. (За кордоном такі починання обговорюються. Їх реалізація - питання часу). Все інше залежить від неї.

Здорове, благополучне суспільство в змозі стимулювати своїх членів проявляти належну соціальну активність.

Можливо? Неможливо? - Ми знаємо все більше і вміємо все більше, але цього поки мало. Почекаємо, подивимося.

#### Література:

1. Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.-L., Doubleday / Currency, 1997. Copyright - T.A. Stewart 1997.
2. Когда ВВС США осознали изъязн со средними числами // <http://fakeoff.org/history/kogda-vvs-ssha-osoznali-izyan-so-srednimi-chislami>
3. Статистичні дані виробничого травматизму з початку року// <http://dsp.gov.ua/statystychni-dani-vyrobnychoho-travma-2/>
4. За підсумками 2018 року кількість нещасних випадків зменшилася на 3,2%, професійних захворювань - на 3,7% // <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/962581;jsessionid=A6F32A12A68965307CB1BVB651F7897B>
5. Согласно аналитическим данным 43,8% зарегистрированных случаев профзаболеваний являются следствием несовершенства механизмов // <http://www.fixygen.ua/news/20181209/soglasno-analiticheskim.html>
6. 2017 SURVEY OF OCCUPATIONAL INJURIES & ILLNESSES CHARTS PACKAGE <https://www.bls.gov/iif/osch0062.pdf>
7. 6-часовой рабочий день в Швеции: каковы итоги?// <https://business-swiss.ch/2016/06/vshvetsii-6-chasovoj-rabochij-den/>
8. В Японии начали платить сотрудникам за здоровый сон. - <https://www.depo.ua/rus/life/v-yaponiyi-pochali-platiti-spivrobitnikam-za-zdoroviy-son-20181023857556>
9. Капсулы для сна // <http://fb.ru/article/292657/chto-takoe-kapsula-dlya-sna>



10. Роботи могут начать войну: Илон Маск предупредил об угрозах искусственного интеллекта // <https://www.segodnya.ua/lifestyle/science/roboty-mogut-nachat-voynu-ilon-mask-predupredil-ob-ugrozah-iskusstvennogo-intellekta-1038587.html>
11. Юваль Харари: как мир будет жить в 2050 году// <http://hadashot.kiev.ua/content/yuval-harari-kak-mir-budet-zhit-v-2050-godu>
12. Исчезнувшие профессии// <http://fb.ru/article/185098/ischeznuvshie-professii-spisok-kakie-professii-ischeznut-k-godu>
13. К 2030 году искусственный интеллект поднимет мировой ВВП на 16 трлн долларов// <https://www.segodnya.ua/lifestyle/science/k-2030-godu-iskusstvennyu-intellekt-podnimet-mirovoy-vvp-na-16-trln-dollarov-1033881.html>
14. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - №№18,19-20, 21-22. – С. 144.
15. Пять платформ онлайн курсів для якісної освіти// <https://studway.com.ua/5-platform-onlayn-kursiv/>
16. Online students can't help being sociable// <https://www.bbc.com/news/business-26925463>
17. Голіната А. Як отримати абсолютний максимум від онлайн-курсів і чому варто за них платити - поради українців, які досягли успіху на Заході // <https://ukrainian.voanews.com/a/onlain-kursy-navchannia-cherez-internet/3836419.html>
18. Про введення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту та зв'язку: Постанова Ради Міністрів СРСР від 26 липня 1973 року № 531 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0531400-73>
19. Про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 року № 1571 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1571-99-%D0%BF>
20. Про затвердження Порядку проведення атестації посадових осіб митної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 року № 1984 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1984-2002-%D0%BF>
21. Про затвердження типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2001 року № 1440 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1440-2001-%D0%BF>
22. Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 року № 1475 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF>
23. Про затвердження Положення про порядок проведення атестації керівників і спеціалістів підприємств, організацій і установ споживчої кооперації України: Постанова Правління Центральної спілки споживчих товариств України від 12 серпня 1993 року № 146 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0135-93>
24. Про затвердження Положення про організацію професійної реабілітації (професійного навчання), перекваліфікації інвалідів внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.06.2014 №3 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0780-14>
25. Про професійний розвиток працівників: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2012. - №39. – Ст.462.
26. Про зайнятість населення: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2013. - №24. – Ст.243
27. Про освіту: Закон України// Відомості Верховної Ради України. – 2017. - №38-39. – Ст.380
28. Про вищу освіту: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2014. - №37-38. – Ст.2004.
29. Проект Трудового кодексу України // [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
30. Про ЗНО для вчителів: Нащо іспити педагогам // <https://www.depo.ua/ukr/life/zno-dlya-vchiteliv-nascho-ispiti-pedagogam-20180523778961>
31. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року: Розпорядження КМУ від 14 грудня 2016 р. № 988-р// <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/249613934>



32. Про затвердження Типової освітньої програми організації і проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладами післядипломної педагогічної освіти : Наказ МОН від 15.01.2018 № 36 // <https://imzo.gov.ua/2018/01/16/nakaz-mon-vid-15-01-2018-36-pro-zatverdzhennya-typovoji-osvitnoji-prohramy-orhanizatsiji-i-provedennya-pidvyschennya-kvalifikatsiji-pedahohichnyh-pratsivnyki-v-zakladamy-pislyadyplomnoji-pedahohichn/>

33. У 2019 році 1 тис вчителів початкових класів за бажанням зможуть пройти сертифікацію та отримати 20% надбавку до зарплати, реєстрація почнеться 15 січня – рішення уряду // <https://mon.gov.ua/ua/news/u-2019-roci-1-tis-vchiteliv-pochatkovih-klasi-v-za-bazhannjam-zmozhut-projti-sertifikaciju-ta-otrimati-20-nadbavku-do-zarplati-reyestraciya-pochnetsya-15-sichnya-rishennya-uryadu>

34. Сертифікація вчителів по-новому // <https://vseosvita.ua/news/sertifikacija-vciteliv-povomuu-onovleno-2797.html>

35. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки і суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 №67-п// <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-konceptsiyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi>

36. Рубин Э. Элита наша, в основном, сформирована обманым путём // <https://newssky.com.ua/eduard-rubin-elita-nasha-v-osnovnom-sformirovana-obmannym-putjom/>

37. Про затвердження Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність: Постанова Кабінету міністрів України від 12.08.2015 №579 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2015-p>

38. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості / Я. В. Свічкарьова // Держава та регіони. Серія: Право. – 2013. – № 1 (39). – С. 129–134.

39. Носенко В. О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Віктор Олексійович Носенко. – К., 2015. – 19 с.

40. Вишновецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників / С. В. Вишновецька // Часопис НаУОА. Серія право. Електронне наукове фахове видання Національного університету «Острозька академія». – 2015. – № 1 (11).

41. Шевелев И. Жизнь прекрасна? Что думает по этому поводу Михаил Швыдкой, отмечающий сегодня юбилей// Российская газета - Федеральный выпуск.- 2018.- №4745.

#### References:

1. Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.-L., Doubleday / Currency, 1997. Copyright - T.A.Stewart 1997.

2. Kohda VVS SShA osoznaly yzbian so srednymy chyslamy -<http://fakeoff.org/history/kogda-vvs-ssha-osoznali-izyan-so-srednimi-chislami>

3. Statystychni dani vyrobnychoho travmatyzmu z pochatku roku. - <http://dsp.gov.ua/statystychni-dani-vyrobnychoho-travma-2/>

4. Za pidsumkamy 2018 roku kilkist neshchasnykh vypadkiv zmeshylasia na 3,2%, profesiynykh zakhvoriuvan na 3,7% //<http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/962581;jsessionid=A6F32A12A68965307CB1BBB651F7897B>

5. Sohlasno analytycheskym dannym 43,8% zarehystryrovannyykh sluchaev profzabolevaniyavliaiutsia sledstvyem nesovershenstva mekhanizmov // <http://www.fixygen.ua/news/20181209/soglasno-analiticheskim.html>

6. 2017 SURVEY OF OCCUPATIONAL INJURIES & ILLNESSES CHARTS PACKAGE <https://www.bls.gov/iif/osch0062.pdf>

7. 6-chasovoi rabochiy den v Shvetsyy: kakovy ytohy?// <https://business-swiss.ch/2016/06/vshvetsii-6-chasovoj-rabochij-den/>

8. V Yaponyy nachaly platyt sotrudnykam za zdorovyyi son// <https://www.depo.ua/rus/life/v-yaponiyi-pochali-platiti-spivrobitnikam-za-zdoroviy-son-20181023857556>

9. Kapsuly dlia sna // <http://fb.ru/article/292657/chto-takoe-kapsula-dlya-sna>

10. Roboty moht nachat voinu: Ylon Mask predupredyl ob uhrozakh yskusstvennoho yntellekta // <https://www.segodnya.ua/lifestyle/science/roboty->



mogut-nachat-voynu-ilon-mask-predupredil-ob-ugrozah-iskusstvennogo-intellekta-1038587.html

11. Iuval Kharary: kak myr budet zhyt v 2050 hodu // <http://hadashot.kiev.ua/content/yuval-harari-kak-mir-budet-zhit-v-2050-godu>

12. Yscheznuvshye professyy // <http://fb.ru/article/185098/yscheznuvshie-professii-spisok-kakie-professii-yscheznut-k-godu>

13. K 2030 hodu yskusstvennyi yntellekt podnymet myrovoi VVP na 16 trln dollarov// <https://www.segodnya.ua/lifestyle/science/k-2030-godu-iskusstvennyy-intellekt-podnymet-mirovoy-vvp-na-16-trln-dollarov-1033881.html>

14. Hospodarskyi kodeks Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2003. - №№18,19-20, 21-22. – S.144/

15. Piat platform onlain kursiv dlia yakisnoi osvity // <https://studway.com.ua/5-platform-onlayn-kursiv/>

16. Online students cant help being sociable// <https://www.bbc.com/news/business-26925463>

17. Holinata A. Yak otrymaty absoliutnyi maksimum vid onlain-kursiv i chomu varto za nykh platyty - porady ukraintsiv, yaki dosiahly uspikhu na Zakhodi // <https://ukrainian.voanews.com/a/onlain-kursy-navchannia-cherez-internet/3836419.html>

18. Pro vvedennia atestatsii kerivnykh, inzhenerno-tekhnichnykh pratsivnyki vta inshykh spetsialistiv pidprijemstv i orhanizatsii promyslovosti, budivnytstva, silskoho hospodarstva, transportu ta zviazku: Postanova Rady Ministriv SRSR vid 26 lypnia 1973 roku № 531 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0531400-73>

19. Pro poriadok provedennia atestatsii pratsivnykiv kerivnogo skladu derzhavnykh pidprijemstv: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainyvid 27 serpnia 1999 roku № 1571 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1571-99-%D0%BF>

20. Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia atestatsii posadovykh osib mytnoi sluzhby: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainyvid 25 hrudnia 2002 roku № 1984» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1984-2002-%D0%BF>

21. Pro zatverdzhennia typovoho polozhennia pro provedennia atestatsii posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainyvid 26 zhovtnia 2001 roku № 1440

// <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1440-2001-%D0%BF>

22. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro atestatsiiu naukovykh pratsivnykiv: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainyvid 13 serpnia 1999 roku № 1475 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF>

23. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro poriadok provedennia atestatsii kerivnykiv i spetsialistiv pidprijemstv, orhanizatsii i ustanov spozhyvchoi kooperatsii Ukrainy: Postanova Pravlinnia Tsentralnoï spilky spozhyvchykh tovarystv Ukrainy vid 12 serpnia 1993 roku № 146 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0135-93>

24. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro orhanizatsiiu profesiinnoi reabilitatsii (profesiinoho navchannia), perekvalifikatsii invalidiv vnaslidok neshchasnoho vypadku na vyrobnytstvi ta profesiinoho zakhvoriuvannia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12.06.2014 №3// <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0780-14>

25. Pro profesiinyi rozvytok pratsivnykiv: Zakon Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2012. - №39. – St.462

26. Pro zainiatist naseleennia:Zakon Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2013. - №24. – St.243.

27. Pro osvitu: Zakon Ukrainy// Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2017. - №38-39. – St.380.

28. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2014. - №37-38. – St.2004.

29. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy // [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

30. Pro ZNO dlia vchyteliv: Nashcho ispyty pedahoham // <https://www.depo.ua/ukr/life/zno-dlya-vchyteliv-nascho-ispiti-pedagogam-20180523778961>

31. Proskhvalennia Kontseptsii realizatsii derzhavnoi polityky u sferi reformuvannia zahalnoi serednoi osvity «Nova ukrainska shkola» na period do 2029 roku: Rozporiadzhennia KMU vid 14 hrudnia 2016 r. № 988-r// <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/249613934>

32. Pro zatverdzhennia Typovoi osvitnoi prohramy orhanizatsii i provedennia pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv zakladamy pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvitu»: Nakaz MON vid 15.01.2018 № 36 // <https://imzo.gov.ua/>





2018/01/16/nakaz-mon-vid-15-01-2018-36-pro-zatverdzhennya-typovoi-osvitnoji-prohramy-orhanizatsiji-i-provedennya-pidvyschennya-kvalifikatsiji-pedahohichnyh-pratsivnykiv-zakladamy-pislyadyplomnoji-pedahohichn/

33. U 2019rotsi 1 tys vchyteliv pochatkovykh klasiv za bazhanniam zmozhut proity sertyfikatsiiu ta otrymaty 20% nadbavku do zarplaty, reiestratsiia pochnetsia 15 sichnia – rishennia uriadu // <https://mon.gov.ua/ua/news/u-2019-roci-1-tis-vchyteliv-pochatkovich-klasi-za-bazhanniam-zmozhut-proiti-sertifikatsiyu-ta-otrimati-20-nadbavku-do-zarplati-reyestratsiya-pochnetsya-15-sichnya-rishennya-uryadu>

34. Sertyfikatsiia vchyteliv po-novomu // <https://vseosvita.ua/news/sertifikatsiia-vchyteliv-po-novomu-onovleno-2797.html>

35. Pro skhvalennia Kontseptsii rozvytku tsyvrovoi ekonomiky i suspilstva Ukrainy na 2018-2020 roky ta zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo yii realizatsii: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17.01.2018 №67-г// <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-konceptsiyi-rozvytku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shchodo-yiyi-realizatsiyi>

36. Rubyn Э. Элита наша, в основном, сформирована обманым путём // <https://newssky.com.ua/eduard-rubin-elita-nasha-v-osnovnom-sformirovana-obmannyim-putyom/>

37. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro poriadok realizatsii pravna akademichnu mobilnist: Postanova Kabinetu ministriv Ukrainy vid 12.08.2015 №579 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2015-p>

38. Svichkarova Ya. V. Dystantsiina robota yak odna iz form atypovoi zainiatosti / Ya. V. Svichkarova // Derzhava ta rehiony. Serii: Pravo. – 2013. – № 1 (39). – S. 129–134.

39. Nosenko V. O. Pravove rehuliuвання dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv v Ukraini: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05 – trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennia / Viktor Oleksiiovich Nosenko. – K., 2015. – 19 s.

40. Vyshnovetska S. V. Do pytannia pro problemy pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv / S. V. Vyshnovetska // Chasopys NaUOA. Serii pravo. Elektronne naukove fakhove vydannia Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». – 2015. – № 1 (11).

41. Shevelev Y. Zhyzn prekrasna? Chto dumaet po etomu povodu Mykhayl Shvydkoi, otmechaiushchyi sehodnia yubylei// Rossiyskaia hazeta - Federalnyi vypusk.- 2018.- №4745.

**Розовский Б.Г., Арсентьева Е.С. Труд создал человека... и на тысячелетие остановил его развитие. – Статья.**

*В статье авторы размышляют о развитии технологических инноваций и радикальных изменений, происходящих сейчас в мире, вследствие чего происходят преобразования в сфере труда (продолжительность рабочего времени, дистанционная занятость, охрана труда, воздействие развития искусственного интеллекта и т.д.) через призму человека-работника. Обращается внимание на необходимость разработки единой комплексной программы обеспечения безопасного взаимодействия работника со средствами производства, а также методики оценивания физических, психологических, нравственных требований к работнику, необходимых для определенного вида деятельности, с целью оптимизации человеческого ресурса.*

**Ключевые слова:** работник, рабочее время, фриланс, дистанционная занятость, безопасность труда, профессиональное обучение, аттестация, самообразование.

**Rozovskyi B.H., Arsentieva O.S. Labor created a human... and for millennia stopped its development. – Article.**

*In the article the authors discuss the development of technological innovations and radical changes that take place in the world, resulting in the transformation of labor sphere (duration of working time, distance employment, occupational safety, the impact of development of artificial intellect, etc.) through the prism of an employee. Attention is drawn to the necessity of developing a single comprehensive program of ensurance of safe interaction of employee with the means of production, as well as to the methods of assessment the physical, psychological and moral requirements to employee which are necessary for a particular type of activity, in order to optimize the human resource.*



**Key words:** *employee, working time, freelance, distance employment, occupational safety, trade education, evaluation, self-education.*

*Авторська довідка:*

**Розовський Борис Григорович** – доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України, завідувач кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

**Арсентьєва Олена Сергіївна** – кандидат юридичних наук, доцент, декан юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

*Стаття надійшла до редакції: 08.12.2018 р.*

*Рецензент: д.ю.н., професор О.В. Шаповалова.*