



---

## СОЦІАЛЬНА ФІЛОСОФІЯ SOCIAL PHILOSOPHY

---

УДК 130:316.614:316.324.8

DOI 10.35433/PhilosophicalSciences.1(93).2023.5-16

### ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ТА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

О. П. Поліщук,\* Н. М. Ковтун,\*\* Ю. В. Ковтун\*\*\*

У статті привернуто увагу до соціальної невизначеності та викликів, які спричинені діджиталізацією виробництва та повсякденного життя мешканців країн Європи, Північної Америки і країн Далекого Сходу. Звернуто увагу, що феномен хронічної втоми працівника є одним із наслідків швидких темпів діджиталізації, у яких зацікавленою стороною є, насамперед, великий бізнес, виробники комп'ютерної техніки та програмного забезпечення, розробники робототехніки й їхні інвестори та ін. Хронічна втома або емоційне вигорання працівника, як інша назва цього явища, вже у недалекій перспективі може стати однією зі значних загроз сталого розвитку не лише окремих країн, а й сучасного суспільства у цілому.

Метою цієї статті є, насамперед, аналіз витоків феномена емоційного вигорання працівників, з яким зіштовхнувся соціум на початку ХХІ століття та з'ясування впливу діджиталізації у сучасній виробничій сфері на зникнення популярних у попередні роки професій. Також у ній розглядається, як одне із завдань дослідження, зв'язок підвищення рівня конкурентності на ринку праці, насамперед у країнах Східної та Центральної Європи, і появою нових соціальних пріоритетів внаслідок діджиталізації. Завданням дослідження є також аналіз впливу діджиталізації на символічне виробництво та обмін суспільства, виробництво й побут та ін. Здійснюватися він буде із врахуванням новітньої ситуації, яка виникла через демографічний чинник, а саме явище "старіння націй" в європейських країнах, Північній Америці та деяких країнах Далекого Сходу.

На основі методу порівняльного аналізу встановлено, що при швидких темпах діджиталізації в найближчій перспективі під загрозою зникнення будуть професії і робочі

---

\* Олена Поліщук/ Olena Polishchuk, доктор філософських наук, професор (Житомирський державний університет імені Івана Франка)

polishchuk.o.p.2015@gmail.com

ORCID: 0000-0002-1095-8031

\*\* Наталія Ковтун / Nataliia Kovtun, доктор філософських наук, професор (Житомирський державний університет імені Івана Франка)

miller-melnik@ukr.net

ORCID: 0000-0002-5529-8655

\*\*\* Юрій Ковтун/ Yuriy Kovtun, кандидат філософських наук, викладач (Ліцей № 1 м. Житомира)

cliosofia@ukr.net

ORCID: 0000-0002-8825-6996

міся, пов'язані з шаблонною інтелектуальною роботою, для якої не є потрібним творче чи критичне мислення. З іншого боку, сучасникам варто очікувати соціальний запит на працівників креативних індустрій, художніх практик, психологів, окрім попиту на розробників робототехніки, комп'ютерної техніки та програмного забезпечення, фахівців із кібербезпеки, інформаційних систем та технологій.

Стверджується, що в Україні діджиталізація матиме власне "обличчя" через дуже складну демографічну ситуацію, яка поглибилась внаслідок російсько-української війни. Зокрема, мова йде не тільки про соціальні виклики, складнощі для середнього і малого бізнесу, але й явище "емоційного вигорання" або хронічної перевтоми працівників. Наголошено, вже сьогодні тягар усіх соціальних викликів і негараздів знаходиться переважно "на плечах" осіб, вік яких від "45+", як основної частки працездатного населення України.

---

**Ключові слова:** діджиталізація, символічне виробництво та обмін, соціальна невизначеність і ризики, повсякденність, соціальні цінності, зникаючі професії, емоційне вигорання, трудова міграція, художні практики та креативні індустрії, явище а-логіки.

---

## **DIGITALIZATION AND EMOTIONAL BURNOUT OF WORKERS IN THE CONTEXT OF SOCIAL UNCERTAINTY IN THE LABOR MARKET**

**O. P. Polishchuk, N. M. Kovtun, Yu. V. Kovtun**

*The article draws attention to the social uncertainty and challenges caused by the digitalization of production and everyday life, mainly for residents of Europe, North America and the countries of the Far East. It is noted that the phenomenon of chronic worker fatigue is one of the consequences of the rapid pace of digitalization, in which the stakeholders are, first of all, big business, computer hardware and software manufacturers, robotics developers and their investors. Chronic fatigue or emotional burnout of an employee, as another name for this phenomenon, may in the near future become one of the significant threats to the sustainable development of not only individual countries, but also modern society as a whole.*

*The purpose of this article is, first, to analyze the origins of the phenomenon of emotional burnout of workers that society faced at the beginning of the 21st century and to find out the impact of digitalization in the modern manufacturing sector on the disappearance of professions that were popular in previous years. It also considers as one of the objectives of the study the connection between increasing the level of competitiveness in the labor market, primarily in the countries of Eastern and Central Europe, and the emergence of new social priorities due to digitalization. The objective of the study is to analyze the impact of digitalization on the symbolic production and exchange of society, production and everyday life etc. It will be carried out taking into account the latest situation that has arisen due to the demographic factor, namely the phenomenon of "aging of nations" in European countries, North America and some countries of the Far East.*

*Based on the method of comparative analysis, it has been established that with Industry 4 and the rapid pace of digitalization, in the near future, professions and jobs associated with template intellectual work that do not require creative or critical thinking will be in danger of disappearing. On the other hand, contemporaries should expect a social demand from workers in the creative industries, artistic practices, and psychologists, in addition to the demand for developers of robotics, computer hardware and software, specialists in cybersecurity, information systems and technologies.*

*It is argued that in Ukraine, digitalization will have its own "face" due to the very difficult demographic situation, which has deepened because of the Russian-Ukrainian war. In particular, we are talking about not only social challenges, difficulties for medium and small businesses, but also the phenomenon of "emotional burnout" or chronic overwork of employees. It was noted that already today the burden of all social challenges and problems is mainly "on the shoulders" of persons whose age is from "45+", as the main share of the working population.*

---

**Key words:** Digitalization, Symbolic Production and Exchange, Social Uncertainty and Risks, Everyday Life, Social Values, Disappearing Professions, Emotional Burnout, Labor Migration, Artistic Practices and Creative Industries, Phenomenon of A-Logic.

---

**Постановка проблеми.** На межі ХХ – ХХІ століття у способі життя сучасників досить непомітно спочатку, а згодом все стрімкіше відбувається радикальна зміна способу життя, головна причина котрої діджиталізація, зміни на ринку праці, трансформація соціальних орієнтирів та цінностей. Так, безсумнівим позитивом цифровізації є, наприклад, стимулювання розвитку креативних індустрій і художніх практик, що породжує, з одного боку, створення нових робочих місць, а, з іншого – дає можливість до реалізації бажання художньої творчості у широкого загалу людей. Проте входження у період "четвертої індустріальної революції" – це доба підвищеного рівня соціальної невизначеності, коли залишаються незрозумілими навіть у середньостроковій перспективі тенденції розвитку суспільства в цілому та у його локальних виявах. Так само не є чітко окресленим та достатньо проаналізованим перелік соціальних викликів, зумовлених, з одного боку, об'єктивними чинниками – зникненням одних і появою нових професій і, відповідно, запитамі працедавців до рівня кваліфікації працівників, умінь й навичок останніх, умовами організації праці й трудовою міграцією; екологічними ризиками і негараздами; змінами структури населення за віковою ознакою (явище старіння націй у спільнотах Європи, Північної Америки чи Японії і, навпаки, феномен омолодження націй у країнах Аравійського півострова, Бразилії, Пакистану, Індії або Нігерії) та ін. З іншого боку, реакція сучасників на Industry 4 має й суб'єктивні вияви, що стосуються насамперед змін у ціннісних структурах повсякденного життя і світоглядних компонентах існування в соціумі. До останніх відноситься й явище емоційного вигорання працівників через різкі зміни в умовах праці і вимогах до виконання повсякденних професійних, службових обов'язків. Цим й зумовлений інтерес до впливу

діджиталізації на внутрішнє життя сучасної людини та оцінки ризиків такого плану для розвитку людського капіталу в Україні.

**Ступінь наукової розробки.** З-поміж праць, що привернули увагу, варто вказати дослідження про ступінь розвитку комп'ютеризації виробництва у США – одного із лідерів впровадження новітніх технологій, і новітні зміни у ринку праці внаслідок неї, здійснене Карлом Фреєм (Carl Benedikt Frey) та Мішелем Осборном (Michael Osborne). На їх переконання, наслідком цього стає все більше залучення у різні сфери виробництва і обслуговування осіб без високого освітнього цензу і, як наслідок, зменшення витрат на оплату праці з боку працедавців [8]. Тобто, діджиталізація є насамперед вигідною власникам виробництв, і це, звичайно, є стимулом до зацікавленого ставлення до неї з їхнього боку. Крім того, навряд чи в таких умовах варто говорити про їх зацікавлене ставлення до розвитку людського капіталу в своїй країні, що вплине, звичайно, на ринок освітніх послуг вже у самій найближчій перспективі. Перевага буде надаватись тим професіям, які пов'язані із виробництвом програмних продуктів різного спрямування, їх захисту чи кібербезпеки. Відповідно, саме така категорія найманих працівників може претендувати на більший дохід, ніж більшість із "білих комірців".

Доречно враховувати і те, що у зоні зони загрози втрати професії та, відповідно, необхідності перекваліфікації вже найближчим часом, якщо діджиталізація виробництва у різних сферах соціального життя країн Європи буде відбуватися тим ж темпами як на сьогодні, опиняться не особи, професії яких пов'язані із малокваліфікованою працею чи ж є мало престижними через ручну фізичну працю. Попит на такі професійні послуги ще буде достатньо довгим. Варто враховувати в зв'язку з цим, що автоматизовані і роботизовані системи на виробництві є достатньо вартісними, тож власникам

виробництв більш рентабельно використовувати не їх, а працю насамперед трудових мігрантів, коли мова йде про професії, згадані вище. Відтак ризик втрати робочого місця і права на працю за отриманою спеціальністю торкнеться, передусім, середнього сегмента професійної активності. Зокрема це стосується професій архіваріуса, бібліотекаря, державного службовця із функцією оформлення документації за запитом, бухгалтера та ін. Керування транспортними засобами теж перебуває під загрозою через введення програм "розумного водія" на основі штучного інтелекту, зокрема це професії водія комунального транспорту чи таксі [11:23]. На разі чомусь пригадуються футурологічні прогнози, здійснені у художній формі письменниками-фантастами, зокрема твори Василя Бережного. В його повісті "По спіралі часу" пасажери пересуваються на транспортних засобах, якими керують виключно машини. Правда ж, ним виголошена одна із перших пересторог: надмірна довіра до техніки та надання саме їй функцій керування повсякденним життям людей в побуті та на виробництві може обернутися "бунтом розумних машин", і тоді людське існування буде поставлене під загрозу з різних причин (від помилки машини до її прагнення домінувати над людьми і навіть знищити їх значну частину або й просто взагалі усіх). Так само пересторогу до надмірного захоплення діджиталізацією та роботизацією маємо у кінотрилогії "Матриця" (за сценарієм братів Вачовські).

Суголосні міркування знаходимо у дослідженнях інших науковців, зокрема Петера Флемінга (Peter Fleming), на думку якого попит на ринку праці буде стосуватись осіб, спроможних при роботизації виробництва до алгоритмованого керування технікою, але без високого рівня кваліфікації. Як наслідок, затребуваність фахівців такого типу призведе до зниження рівня оплати

праці інших працівників – з високим рівнем кваліфікації через зменшення попиту на їхні послуги в цілому [9]. Звідси варто готуватись до різких змін при підготовці до праці майбутнього найманого працівника.

До того ж, ще одним викликом, котрий вже фіксується, є зменшення затребуваності послуг професійних груп, які здійснюють монотонну шаблонну роботу фізичного плану на виробництвах, тобто осіб із невисоким освітнім цензом для малокваліфікованої праці [7; 8]. Цей сегмент професій приречений бути швидко заміненим "розумною технікою" як на виробництві, так і в сфері послуг чи побуту.

Ще один пласт досліджень, що представляє інтерес, стосується феномена емоційного вигорання чи хронічної втоми людей як працівників: А. Богданюк, А. Гуліна, О. Киселиця, Р. Свекла, В. Шевчук та ін. Він пов'язується із швидким упровадженням новітніх технологій у виробничій сфері та інтенсифікацією розумової праці працівника, щоб прилаштуватися до них [6]. Значні обсяги нової інформації на тлі її постійного оновлення, приросту та потреба інтенсивної праці з інформаційними продуктами, породженими діджитал-технологіями, постають основною причиною цього явища. Звичайно, це призводить до нових викликів, з якими раніше суспільству не доводилось стикатися.

**Невирішені питання, порушені у статті.** Ми прагнемо привернути увагу, що надмірне захоплення діджиталізацією та впровадженням новітніх комп'ютерних технологій, розвитком роботизації і штучного інтелекту без врахування сучасної демографічної структури суспільства та наявного людського ресурсу в професійній сфері Європи в цілому та України зокрема, вже у найближчій перспективі сформує низку соціальних викликів і негараздів, спроможних деструктивно вплинути на життя більшості європейців та загострити

ситуацію не тільки на ринку праці, але й на взаємини між представниками різних поколінь (ситуація досить швидко може набрати, зокрема, форми "Паризької весни" 1968 року, коли значна кількість молоді не могла реалізуватись у професійній сфері через відсутність належної кількості пропозицій з боку працедавців); поглибити явище "старіння націй" у Європі; підвищити ризик конфліктності між людьми у професійній сфері та міжособистісному спілкуванні. Це є особливо небезпечним, крім того, на тлі російської агресії стосовно України та перебуванням за її межами значної кількості вимушених мігрантів і біженців. У таких умовах саме емоційне вигорання працівників, на наш погляд, може стати одним з ключових катализаторів прискореного демографічного "занепаду Європи" на тлі "омолодження" населення Індії, Пакистану, Індії, Ірану, Нігерії та ін.

**Метою дослідження** є розгляд, насамперед, феномена емоційного вигорання працівників під впливом діджиталізації у виробничій сфері, що супроводжується зникненням багатьох популярних раніше професій і підвищенням рівня конкурентності на ринку праці в сучасних умовах, появою нових соціальних пріоритетів і зміною цінностей при впливі діджиталізації на символічне виробництво та обмін суспільства, виробництво й побут та ін. Здійснюватися він буде із врахуванням новітньої ситуації в Україні, пов'язаної зі значними демографічними змінами внаслідок війни і прискореної діджиталізації та роботизації виробництва й сфери обслуговування.

**Дискусія та результати.** Феномен емоційного вигорання на сьогодні торкнувся, за оцінкою Національного інституту проблем здоров'я та професійної безпеки більше, ніж 35 млн. осіб, а, відтак, нагальною потребою стало його дослідження [1:89]. Переважною мірою на відчуття хронічної перевтоми скаржаться працівники соціальної сфери, лікарі, а також освітяни, які зауважують на

значні обов'язки, покладені на них, а також значні вимоги до якості їхньої роботи на тлі зменшення рівня доходів. На наш погляд, наразі варто звернути увагу, що раніше професійні обов'язки цих груп працівників не вимагали швидкого та активного залучення до інформаційних продуктів та процесів, пов'язаних із діджиталізацією. Для них основним стресогенним чинником стала необхідність тривалого спілкування із значною кількістю людей при виконанні професійних, службових обов'язків. Нині дані професійні групи змушені швидко вивчати різні програмні продукти, інформаційні сервіси, працювати з текстовими редакторами та ін.

Також явище емоційного вигорання або хронічної перевтоми має тісний зв'язок із рівнем значної відповідальності працівника перед працедавцем і суспільством, наслідком чого стає високий стан тривожності людини, який підсилюється необхідністю постійного інтелектуального напруження та виконання дій при постійно змінних умовах, зокрема потребою опрацювання нової інформації, перебування в ситуації невизначеності, екстремальних викликів чи ризику та ін. Зауважимо, що зростання тривожності має додатковим ефектом не тільки втому, але й зниження критичності мислення й тяжіння, як наслідок, до а-логіки, ірраціональності вчинків та мотивації у житті.

На останнє хочеться звернути особливу увагу, адже діджиталізація зумовляє підвищену потребу в постійному опануванні нових алгоритмів роботи з комп'ютерною технікою, програмними продуктами та ін. З іншого боку, вона зумовляє необхідність опрацювання значної кількості інформаційних потоків (для зсування наявної кон'юнктури ринку та тенденцій його розвитку у сегменті здійснення професійних обов'язків "білого комірця", ведення ділової комунікації з партнерами та клієнтами, укладання документів звітності та їх

зберігання, тощо). Тож така ситуація може бути оцінена, хіба що, з позицій японського прислів'я: "Дурень, хто скуштував фугу; дурень, хто не скуштував фугу" (враховуючи смертельну токсичність вмісту "залоз смерті" риби та їх непередбачуване розміщення під її плавниками, коли бажання гурмана нею поласувати наражається на смертельну небезпеку для його життя). Іншими словами, діджиталізація сучасного виробничого процесу певною мірою перегукується з такою ж непередбачуваністю соціальних наслідків через її швидке впровадження (мова йде, насамперед, про середньострокову і довгострокову перспективу).

Як указує В. Шевчук, емоційне вигорання працівників зумовлене також потребою постійного прийняття швидкого рішення, перенапруженням пам'яті, і, як наслідок – зменшення уважності, відчуття себе як "лишнього гвинтика", відстороненість у стосунках з колегами та незацікавлене ставлення до належного виконання професійних обов'язків, результатів власної праці через хронічну перевтому. До того ж, негаразди із професійним здоров'ям працівника/працівниці супроводжуються й порушенням у нього/неї сну (безсоння; важке засипання; раннє пробудження на тлі відчуття втоми; кошмарні сновидіння), що не сприяє належному відпочинку [6:141-142]. Зауважимо, що така ситуація погіршується через гендерні очікування в суспільстві, коли на жінку покладено значний обсяг "домашньої роботи", коли вона заміжня, і особливо, коли є не тільки дружиною,

але й матір'ю. Три іпостасі "працівниця-дружина-мати" значною мірою збільшують час праці жінки "на інших" та зменшують її час "для себе" – відпочинок, дозвілля, саморозвиток. Наслідком стає незадоволення подружнім життям і велика кількість розлучень в європейських спільнотах, криза інституту сім'ї та зростання значної кількості дітей, що виховуються у неповних сім'ях чи при відсутності батьківської опіки; зростання популярності руху child free. А у підсумку це стає джерелом "старіння нації" через небажання багатьох людей мати більше 1-2 дітей у родині та ін.

Варто торкнутися й іншого зрізу проблеми емоційного вигорання працівників, а саме звернути увагу на нього крізь призму демографічної ситуації, що склалася на сьогодні (станом на 2010 р. та за прогнозами на 2025 р.) [2; 3; 4]. У Таблиці 1 [4] наведена інформація про 24 країни-лідери за кількістю населення, серед яких лише декілька країн репрезентують європейсько-північноамериканський культурний регіон (виділено курсивом). Навіть такий досить побіжний огляд дає змогу зрозуміти, що основні трудові ресурси зосереджені в наш час за межами Європи. До того, основна маса населення молодого віку теж знаходиться не в Європі. Звідси можна дійти висновку, що в європейських країнах, зокрема в Україні, до виконання професійних, службових обов'язків залучають значну кількість людей, яким 40-45 та більше років (через подовження терміну виходу на пенсію).

Таблиця 1

Найчисельніше населення (країна, 2025)	Найчисельніше населення (млн, 2025)	Найчисельніше населення (місце, 2025)
Індія	1459	1
Китай	1395,3	2
<b>США</b>	<b>349,8</b>	<b>3</b>
Індонезія	271,9	4
Нігерія	229,8	5
Пакистан	220,6	6
Бразилія	216,2	7
Бангладеш	175,2	8
Росія	139	9
Мексика	131	10
Японія	122,8	11
Філіппіни	118,1	12
Ефіопія	110	13
Єгипет	100,9	14
В'єтнам	99,3	15
<b>Німеччина</b>	<b>80,3</b>	<b>19</b>
<b>Великобританія</b>	<b>67,6</b>	<b>22</b>
<b>Франція</b>	<b>67,2</b>	<b>23</b>
<b>Італія</b>	<b>61,1</b>	<b>24</b>

Для з'ясування динаміки змін у демографічній сфері та оцінки ризиків для поступального розвитку варто вказати реальну чисельність населення у 2010 р. – Таблиця 2 [4]. Тоді Україна входила до складу 5 найбільш чисельних європейських країн (виділення курсивом), займаючи 28 місце у рейтингу найчисельніших країн світу.

Таблиця 2

Найчисельніше населення (країна, 2010)	Найчисельніше населення (млн, 2010)	Найчисельніше населення (місце, 2010)
Китай	1354,1	1
Індія	14214,5	2
США	317,6	3
Індонезія	271,9	4
Бразилія	195,4	5
Пакистан	184,8	6
Бангладеш	164,4	7
Нігерія	158,3	8
<i>Росія</i>	140,4	9
Японія	127	10
Мексика	110,6	11
Філіппіни	93,6	12
В'єтнам	89	13
Ефіопія	110	14
Єгипет	84,5	15
<b><i>Німеччина</i></b>	<b><i>82,1</i></b>	<b><i>19</i></b>
<b><i>Франція</i></b>	<b><i>62,6</i></b>	<b><i>21</i></b>
<b><i>Великобританія</i></b>	<b><i>61,9</i></b>	<b><i>22</i></b>
<b><i>Італія</i></b>	<b><i>61,1</i></b>	<b><i>23</i></b>
<b><i>Україна</i></b>	<b><i>45,4</i></b>	<b><i>28</i></b>

З напруженою і складною демографічною ситуацією з-поміж європейських країн зараз зіштовхуються, насамперед, Франція, Італія та наша країна – таблиця 3 [4]. Але на сьогодні війна, розпочата проти України в 2014 р. та особливо повномасштабне вторгнення з боку Росії 24 лютого 2022 р., тільки посилила небезпечну тенденцію для поступального розвитку українського суспільства – стрімке зменшення населення загалом; стрімке зменшення кількості працездатного населення; значне зменшення кількості дітей, підлітків та інших осіб молодого віку.

Війна спричинила ще й значне зменшення чоловічого населення репродуктивного віку та тлі вимушеного переміщення, переселення за кордон значної кількості жінок репродуктивного віку. Тому в українських реаліях проблема стресогенності життя загалом та емоційного вигорання українців, що залишилися мешкати в Україні, через ступінь навантаження при виконанні професійних обов'язків набуває, як видається, досить загрозливих масштабів.

І ця проблема потребує швидкого та дієвого аналізу з боку наукового співтовариства та державних інституцій.

На сьогодні Європа вже не є осередком трудових ресурсів за чисельністю населення – Таблиця 4 [4]. Відповідно з нею старіння населення призводить до низки проблем для сталого розвитку цього регіону, і подовження віку працездатності є вимушеним заходом, щоб зменшити кількість трудових мігрантів з країн Африки, Передньої та Малої Азії. Проте на сьогодні вона ще не є об'єктом посиленого інтересу вихідців з Індії, Китаю, Індонезії, Бразилії чи Бангладеш, коли мова йде про трудову міграцію.

Однак подовження віку працездатності у більшості європейських країн не враховує низьку спроможність працівника після 45 років швидко і легко адаптуватися до вимог цифрового суспільства, діджиталізації при виконанні професійних обов'язків. Мова йде зокрема про спроможність концентрувати увагу тривалий час, запам'ятовувати швидко великі обсяги нової інформації та ін.

Таблиця 3

Найчисельніше населення (країна)	Найчисельніше населення (млн, 2010)	Найчисельніше населення (місце, 2010)	За прогнозом найчисельніше населення (млн, 2025)	За прогнозом найчисельніше населення (місце, 2025)
Німеччина	80,3	19	80,3	19
Великобританія	61,9	22	67,6	22
<b>Франція</b>	<b>62,6</b>	<b>21</b>	<b>67,2</b>	<b>23</b>
<b>Італія</b>	<b>60,1</b>	<b>23</b>	<b>61,1</b>	<b>24</b>
<b>Україна</b>	<b>45,4</b>	<b>28</b>	<b>Не внесено у список 28 країн</b>	<b>Не внесено у список 28 країн</b>

Особливо ситуація ускладнюється, коли виникає потреба опанування нової спеціальності, навичок та умінь, адже виникають стрімко одні та зникають інші професії в умовах Industry 4. І працівник, щоб не втратити можливість забезпечити собі дохід, змушений отримувати другу чи,

рідше, третю професію у зрілому віці, або ж працівникам необхідно вимушено часто міняти місце праці чи ж й проживання при цьому. А це, крім того, не сприяє зміцненню інституту сім'ї, яка в традиційному суспільстві виконувала серед інших соціальних



функцій ще й функцію "емоційної розрядки" для більшості людей.

У процесі аналізу цієї проблеми необхідно звернути увагу на український ринок праці в теперішніх умовах та короткостроковій перспективі, адже це стосується низки соціальних проблем: соціальної стабільності, безпеки держави, символічного виробництва та обміну, трудової міграції та ін. Ситуація на ринку праці у нас одна із найкритичніших серед європейських країн, хоча б тому, що в країні 25 % відсотків населення є пенсіонерами за віком; а лівова частка працездатного населення – це особи з віком понад 45 років (станом на 2014 р.) [3:4].

Таке ситуація є складним викликом для будь-якої країни, але для спільноти, що змушена захищатися і перебуває у стані довготривалої війни – ситуація надскладна і критична через можливий дефіцит працівників з високим рівнем кваліфікації вже зараз чи у найближчій перспективі, адже їхня підготовка вимагає досить тривалого часу.

До того ж потрібно зробити й таке уточнення: за даними Держстату України про статево-вікову піраміду населення (станом на 2013 рік), у групі працездатного населення України віком 45+ переважають особи, що мають вік 50-55 років, тобто вони народжені у кінці 60-х років – першій половині 70-х минулого століття [2:23-25].

Таблиця 4

Найчисельніше населення (країна, 2025)	Найчисельніше населення (млн, 2025)	Найчисельніше населення (місце, 2025)	Найчисельніше населення (місце, 2010)
Індія	1459	1	2
Китай	1395,3	2	1
США	349,8	3	3
Індонезія	271,9	4	4
Нігерія	229,8	5	8
Пакистан	220,6	6	6
Бразилія	216,2	7	5
Бангладеш	175,2	8	7
Росія	139	9	9
Мексика	131	10	11
Японія	122,8	11	10
Філіппіни	118,1	12	12
Ефіопія	110	13	14
Єгипет	100,9	14	15
В'єтнам	99,3	15	13

Тобто, основними працівниками на ринку праці в Україні у наш час є люди так званого зрілого віку, і, до того ж, серед них значна частка осіб передпенсійного віку. Хоча й прийнято вважати період 15-64 років віком працездатності [2: 33], все ж таки сучасні українські реалії на ринку праці є доволі незвичними, особливо якщо брати до уваги соціальні виклики, пов'язані із російсько-українською війною та вимушеним переїздом значної кількості населення країни за межі місць постійного проживання, у

тому числі й як біженців чи трудових мігрантів за кордон. Коли ці люди та в якій кількості повернуться додому, сказати важко.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** У таких умовах на ринку праці прагнення бізнесу та державних керівників до швидкого впровадження діджиталізації у різних сферах життя має, з одного боку, перспективи, а, з іншого, може стати фактором зростання соціальної нестабільності. Мова не йде про пошук інвесторів у розвиток технологій

діджиталізації і виробництв та їх впровадження на території країни (хоча б тому, що так створюються потрібні робочі місця). На сьогодні позитивний потенціал діджитал-технологій спостерігаємо, зокрема, у сфері створення робочих місць при символічному виробництві й обміні, художніх практиках й креативних індустріях та ін.

При цьому прагнемо привернути увагу на права людини на освіту, професію, дозвілля, що закріплені в Конституції України. Також хочемо актуалізувати, як предмет наукової дискусії та уваги громадськості, питання про ейджизм та "емоційне вигорання" працівників, особливо це стосується осіб віком 45+, адже мова йде вже не про розвиток людського капіталу в Україні, а про збереження працездатності людини як виробника. Тягар війни, коли мова йде саме про працюючу частину населення нашої держави, "впав на плечі" людей, у яких за віком вже відбуваються незворотні зміни у фізичному та психоемоційному стані, закономірно знижується рівень уважності та працездатності.

Проте саме їм доводиться в екстремально стислі строки залучатися до "переваг" діджиталізації, без врахування вікових змін та того факту, що це покоління є тепер "поколінням без права на пенсію" через нерозумну і досить недбалу державну політику у соціальній сфері в останні 20 років існування України. Адже зараз наша країна має один із найнижчих показників темпів зростання населення (після таких країн, як Молдова, Болгарія і Грузія), і це необхідно враховувати. До того ж, відбувається це на тлі різкого зростання в Україні кількості людей похилого та зрілого віку.

Збереження людського капіталу тепер стане великою соціальною проблемою вже не окремих працедавців чи професійних груп, і навіть не держави як такої, а сфери бізнесу в Україні загалом. Так само, як й віднайдення на національному ринку праці значної кількості кваліфікованих працівників, спроможних до швидкої адаптації до викликів і технологій Industry 4. Щоправда, при наявних темпах трудової еміграції молоді і людей середнього віку може виявитись доволі скоро й проблема відсутності потрібної кількості працівників-громадян України у багатьох галузях виробничої сфери.

Тоді Україна стикнеться ще й з проблемами конфесійного, расового й культурного планів, якщо бізнес-кола й владні структури приймуть рішення про відкриття ринку праці для іммігрантів з країн Африки, Далекого Сходу та ін. В таких умовах ще однією проблемою, але не менш загрозливою проблемою, стануть незворотні зміни у соціальних цінностях та пріоритетах громадян України.

Відтак методологічною настановою, як результат цього дослідження, є порада для фахівців із соціальних технологій, адміністративного та державного управління про швидку за темпами впровадження потребу стимулювання критичного мислення у керівників управлінської ланки, широке залучення їх до напрацювань не тільки в галузі статистики й демографії, але й вікової і соціальної психології. Це конче необхідно для ефективного реагування на сучасні соціальні виклики, пов'язані із Industry 4. Іншою потребою стає просвітницька діяльність серед широкого загалу про різкі демографічні зміни за віковою ознакою у нашому суспільстві для легшої адаптації людей до нових соціальних викликів XXI століття.

## **ЛІТЕРАТУРА**

1. Киселиця О. М., Богданюк А. М., Гуліна Л. В., Свекла Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. *Молодий вчений*. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89–92.

2. Населення України. Імперативи демографічного старіння [монографія]. Київ: ВД "АДЕФ-Україна", 2014. 288 с.

3. Тополь О. В. Філософія похилого віку: екзистенційний та соціокультурний вимір: дис. ...наук. ступеня доктора філос. наук / Тополь Ольга Володимирівна. Київ, 2012. 366 с.

4. Світ у цифрах 2013 року. Київ: ЕСЕМ Media Україна. 256 с.

5. Соціально-демографічна ситуація в Україні: шляхи подолання наслідків війни. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/sotsialno-demohrafichna-sytuatsiya-v-ukrayini-shlyakhy-podolannya> (дата звернення: 5.03.2023).

6. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії "емоційне вигорання". *Габітус*. 2020. Вип. 17. С. 141-145. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.17.25> (дата звернення: 10.01.2023).

7. Cortes Guido Matias; Jaimovich Nir; Siu Henry E. Disappearing routine jobs: Who, how, and why? *Economics*. 2017. Volume 91. P. 69-87. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304393217300958> (last accessed: 10.01.2023).

8. Frey Carl Benedikt, Osborne Michael A. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* University of Oxford. September 17, 2013. 72 p. URL: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf> (last accessed: 10.01.2023).

9. Fleming Peter. Robots and Organization Studies: Why Robots Might Not Want to Steal Your Job. *Organization Studies*. 2019. Vol. 40(1). P. 23-37. DOI: 10.1177/0170840618765568 URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0170840618765568> (last accessed: 10.01.2023).

10. Jaimovich Nir, Siu Henry E. Job Polarization and Jobless Recoveries. *The Review of Economics and Statistics*. 2020. 102 (1). P. 129-147. URL: [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_00875](https://doi.org/10.1162/rest_a_00875). E-resource. Access mode: <https://direct.mit.edu/rest/article-abstract/102/1/129/58559/Job-Polarization-and-Jobless-Recoveries?redirectedFrom=fulltext> (last accessed: 10.04.2023).

11. Kovtun N. M., Polishchuk O. P., Kovtun Yu. V. Disappearing professions: labor market transformation in the condition of modernization challenges of post-industrial society. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Філософські науки*. 2022. № 1(91). С. 23-34. DOI 10.35433/PhilosophicalSciences.1(91).2022.23-34.

#### **REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)**

1. Kyselytsia O. M., Bohdaniuk A. M., Hulina L. V., Svekla R. M. Prohnozuvannia ta zapobihannia syndromu profesiinoho vyhorannia i khronichnoi vtomy uchyteliv fizychnoi kultury. [Prediction and prevention of the syndrome of professional burnout and chronic fatigue of physical education teachers]. *Molodyi vchenyi*, 2018, № 3.3 (55.3), 89–92.

2. Naselennia Ukrainy. Imperatyvy demohrafichnoho starinnia [monohrafiia]. [Population of Ukraine. Imperatives of demographic aging (monograph)]. (2014). Kyiv: VD "ADEF-Ukraine", 288 s.

3. Topol O. V. (2012). Filosofiia pokhyloho viku: ekzystentsiinyi ta sotsiokulturnyi vymir [Philosophy of old age: existential and sociocultural dimension]: dys. ...наук. ступеня доктора филос. наук / Topol Olha Volodymyrivna. Kyiv, 366 s.

4. Svit u tsyfrakh 2013 roku [The world in numbers of 2013.]. Kyiv: ЕСЕМ Media Ukraina, 256 s.

5. Sotsialno-demohrafichna sytuatsiia v Ukraini: shliakhy podolannia naslidkiv viiny. [Socio-demographic situation in Ukraine: ways to overcome the consequences of the war.]. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/sotsialno-demohrafichna-sytuatsiya-v-ukrayini-shlyakhy-podolannya> (last accessed: 5.03.2023). (In Ukrainian).

6. Shevchuk V. V. Suchasni pidkhody do vyznachennia katehorii "emotsiine vyhorannia" [Modern approaches to defining the category "emotional burnout"]. *Habitus*, 2020, Vyp. 17, 141-145. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.17.25> (last accessed: 10.01.2023). (In Ukrainian).

7. Cortes Guido Matias; Jaimovich Nir; Siu Henry E. Disappearing routine jobs: Who, how, and why? *Economics*, 2017, Volume 91, 69-87. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304393217300958> (last accessed: 10.01.2023).

8. Frey Carl Benedikt, Osborne Michael A. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* University of Oxford. September 17, 2013. 72 p. URL: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf> (last accessed: 10.01.2023).

9. Fleming Peter. Robots and Organization Studies: Why Robots Might Not Want to Steal Your Job. *Organization Studies*, 2019, Vol. 40(1), 23-37. DOI: 10.1177/0170840618765568 URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0170840618765568> (last accessed: 10.01.2023).

10. Jaimovich Nir, Siu Henry E. Job Polarization and Jobless Recoveries. *The Review of Economics and Statistics*, 2020, 102 (1), 129-147. URL: [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_00875](https://doi.org/10.1162/rest_a_00875). <https://direct.mit.edu/rest/article-abstract/102/1/129/58559/Job-Polarization-and-Jobless-Recoveries?redirectedFrom=fulltext> (last accessed: 10.04.2023).

11. Kovtun N. M., Polishchuk O. P., Kovtun Yu. V. Disappearing professions: labor market transformation in the condition of modernization challenges of post-industrial society. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu imeni Ivana Franka. Filosofski nauky*, 2022, № 1(91), 23-34. DOI 10.35433/PhilosophicalSciences.1(91).2022.23-34.

Receive: May 8, 2023

Accepted: May 25, 2023