

ФІЛОСОФСЬКЕ ОСМИСЛЕННЯ ЦІННОСТІ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасна цифрова економіка, що виросла на підґрунті глобалізації, стрімкого технічного прогресу та розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, істотно трансформує уявлення про працю. Якщо ще у ХХ столітті праця переважно асоціювалася з фізичною присутністю у виробничому цеху, фабриці, офісі чи полі, то сьогодні дедалі більше робочих процесів можна виконувати дистанційно, без обов'язкової просторої фіксації працівника в певному локальному пункті. Ця зміна вимагає переосмислення цінності праці не лише з економічної перспективи, а й із філософської, залучаючи концепти свободи, відчуження, автентичності, справедливості та сенсу людської діяльності.

Філософи праці від Карла Маркса до Ганни Арендт, а також сучасні мислителі цифрової доби, ставлять питання про те, що робить працю цінною, як вона впливає на формування особистості, суспільний розвиток та морально-етичні норми. З переходом до віддаленого формату робочих процесів змінюються відносини між працівником, роботодавцем, простором та часом. Ці відносини тепер визначаються не стільки географією, скільки можливостями глобальних онлайн-платформ, систем управління проєктами, інформаційних систем

моніторингу та «хмарних» сервісів. Чималим рушієм цифровізації була також глобальна пандемія коронавірусу.

Метою даного дослідження є аналіз теоретико-філософських підходів до цінності праці в умовах цифрової економіки. Для досягнення мети було поставлено такі завдання:

- проаналізувати зміну концепту «праці» у світі, де більшість робочих процесів може виконуватись віддалено;
- розглянути особливості впливу фізичної присутності на виробництві (офісі, фабриці) на свою моральну чи економічну цінність;
- розглянути «автентичність» віддаленої праці з точки зору філософії праці (наприклад, у світлі ідей Маркса про відчуження).

Філософське осмислення цінності праці в умовах як класичної, так і цифрової, економіки досліджувалось у роботах таких авторів, як К. Маркс [1], Г. Арендт [2], А. Горц [3], Б. Стіглер [4], Ю. Хуї [5], Н. О. Алюшина [6], Г. М. Коломієць [7], О. Є. Гудзь [8], В. І. Штанько [9, 10], О. В. Горняк [11], О. З. Уголькова [12].

Традиційне уявлення про працю довгий час було пов'язане зі створенням матеріальних благ, продукції, видимих результатів фізичної дії. Сільськогосподарська праця, промислове виробництво, будівництво – все це вимагало безпосереднього залучення тіла до процесу. За індустріальної парадигми інструментами були верстати, конвеєри, машини. Праця мала просторово-часові кордони – зміни, перерви, чіткі графіки. І хоча вже в час Промислової революції з'явилося поняття «кваліфікований робочий», однак із впровадженням інформаційних технологій та автоматизації частка «нематеріальної», «інтелектуальної» та «креативної» праці постійно зростає.

У цифровій економіці працю можна виконувати де завгодно та коли завгодно – за умови доступу до інтернету. Це концептуально розмиває межі між робочим та приватним простором, між часом для праці та часом для відпочинку.

Віддалений працівник, теоретично, може виконувати завдання на березі океану, в сільській хаті чи у міській кав'ярні. Така «мобільна» праця створює ілюзію повної свободи та гнучкості, підсилюючи уявлення про працю як про щось, що може приносити задоволення та відповідати персональним цінностям.

Однак, з філософської точки зору, важливо зазначити, що зміна формату не завжди означає зміну сутності. Цифрова економіка все ще вимагає вкладення часу, знань, навичок, енергії. Праця не зникає, але набуває нових форм. Французький філософ Андре Горц зазначав, що із розширенням інформаційного сектору зростає значення «нематеріальних» цінностей праці: творчість, комунікативні здібності, емоційний інтелект. Віддалена робота витягує нас із традиційних зв'язків, що були опосередковані робочим місцем та колективом, натомість формує нові, віртуальні спільноти професійного спілкування.

Це трансформує й уявлення про те, для чого існує праця. Якщо в індустріальній економіці праця часто сприймалася як обов'язок для забезпечення виживання, то в цифровій економіці, де все більше робочих функцій можуть бути автоматизовані, постає питання пошуку смислу. Філософія праці тут перетинається з питаннями автентичності, самореалізації та суспільного визнання.

Питання про моральну та економічну цінність фізичної присутності у виробництві стає особливо актуальним у контексті всезростаючої дистанційності. З одного боку, зберігаються галузі, де фізична присутність є неминучою: охорона здоров'я, сільське господарство, будівництво, виробничий сектор, що працює з матеріальними об'єктами. Тут робота з тілесним світом, матерією, знаряддями є нерозривно пов'язана з простором. З іншого боку, «білий комірець» у цифровому офісі може функціонувати за тисячі кілометрів від місця, де знаходиться фізична інфраструктура компанії.

Моральна цінність фізичної присутності може полягати у збереженні людського зв'язку з матерією, з реальним довкіллям, з колективом. Присутність на місці виробництва дає можливість відчути «вагу» праці, її наслідки, її

справжність. Філософія матеріалізму, починаючи з Маркса, наголошує на тому, що людина, виконуючи фізичну працю, вступає у безпосередній зв'язок з матеріальним світом і цим самим глибше розуміє цінність створюваних.

З економічної точки зору, фізична присутність може втрачати свою необхідність у галузях, де результат не пов'язаний з місцевими умовами. Бізнесу немає сенсу витрачати ресурси на офіс, якщо програміст або дизайнер може виконати роботу зі свого дому. Економічна логіка вказує на оптимізацію: чим менші витрати на оренду площі, логістику та комунальні послуги, тим ефективніше використання капіталу.

Проте є і морально-етичне вимірювання: наявність робочого місця може сприяти формуванню колективної ідентичності, корпоративної культури, етики співпраці. Навіть якщо це не завжди необхідно економічно, фізична присутність і пряме спілкування створюють умови для формування спільноти, що може позитивно впливати на якість праці, довіру між колегами та підтримку інновацій. Соціальна природа людини не зникає у цифрових умовах, і культурна, емоційна та ціннісна складова, що генерується безпосередньою взаємодією, є важливим елементом цінності праці.

Карл Маркс одним із перших приділив глибоку увагу феномену відчуження праці. На його думку, у капіталістичному суспільстві працівник відчужений від результату своєї праці, від процесу виробництва, від колег, від власної сутності як творчої особистості. Праця у марксистському розумінні могла бути істинно людською лише тоді, коли вона вільна від примусу, спрямована на задоволення людських потреб, а не на максимізацію прибутку, і коли працівник розпоряджається своєю робочою силою самостійно.

Якщо поглянути на віддалену працю крізь таку призму, виникає кілька питань. З одного боку, віддалена зайнятість може звільняти людину від примусу бути фізично присутньою у певному місці, даючи більше автономії та гнучкості. Це, теоретично, може зменшувати деякі аспекти відчуження. Працівник здатен

краще організувати свій час, приділити увагу сім'ї, дозвілля, зберігаючи при цьому професійну продуктивність.

З іншого боку, віддалена праця може посилювати відчуження через віртуалізацію відносин. Коли працівник взаємодіє переважно з екранами, месенджерами та електронними листами, він може втрачати відчуття приналежності до команди, до конкретного колективу. Психологічно людина стає частиною «хмарного» виробничого механізму, де цінність її діяльності вимірюється кількістю виконаних завдань, показниками KPI, але не відчувається як спільне творення з іншими.

Крім того, віддалена робота може і поширити відчуження через глобалізацію ринку праці. Коли працівники виконують одні й ті самі функції з різних точок світу, працедавцю вільно замінювати одного фахівця іншим, орієнтуючись на мінімальні економічні витрати. Це підсилює «товарність» робочої сили, роблячи її ще більш абстрактною та взаємозамінною. У такому контексті праця втрачає будь-яку автентичність, а працівник може відчувати нестабільність і невпевненість у своїй ролі.

Інша точка зору пов'язана зі здатністю цифрових інструментів сприяти творчості. Віддалені команди можуть об'єднувати талант із різних культур і часом створювати унікальні проекти, де кожен учасник робить свій внесок. Це може бути своєрідною компенсацією втрати фізичного контакту – у цифрових середовищах інновації інколи йдуть швидше, тому що відсутні бар'єри простору. Проте питання автентичності залишається відкритим: чи може творча самореалізація бути повноцінною, коли її медіатором стає алгоритм, а не жива міжособистісна взаємодія?

Слід зазначити, що технології, які роблять віддалену працю можливою, водночас дозволяють і більш ретельно контролювати працівників. Спеціальні програми стежать за рухом миші, часом перебування онлайн, кількістю надісланих повідомлень. З одного боку, це підвищує прозорість і

результативність, з іншого – підживляє ідею свободи та може поглиблювати відчуження. Філософія праці, у цьому контексті, задається питанням: чи є така праця менш цінною, коли вона зводиться до набору метрик, а людський фактор стає побічним елементом?

Сучасні філософи технології, такі як Юк Хуї (Yuk Hui) або Бернар Стіглер (Bernard Stiegler), розглядають вплив цифрових технологій на формування смислів та суб'єктивності. Вони ставлять питання про те, як технологічні середовища впливають на здатність людини критично мислити, творити та співпрацювати. Віддалена праця – це ще один маркер зміни антропологічної структури праці, де людина опиняється у стані постійного підключення, але, можливо, й у стані постійної розпорошеності уваги й емоційної дистанційності.

Водночас важко не погодитися, що віддалена робота може об'єктивно знижувати ефективність через такі чинники:

- слабша командна комунікація;
- відсутність особистої взаємодії з керівником і колегами;
- відсутність чіткого розведення між робочим простором і побутовим;
- розпорошення уваги через соціальні мережи чи присутність третіх осіб;
- ускладнений контроль робочих процесів (проміжні точки контролю, терміни виконання тощо).

Все це стає ще одним викликом для взаємовідносин між інтересами бізнеса та людини.

Цифрова економіка, націлена на зростання продуктивності та прибутку, стимулює поширення віддаленої роботи. Проте філософське осмислення цінності праці закликає не забувати про нематеріальні аспекти. Праця – це не лише засіб до існування, а й спосіб реалізації людського потенціалу, формування ідентичності, втілення етичних принципів. Філософія звертає увагу на те, що цінність праці не може бути виміряна суто економічно. Істинна цінність включає моральний, соціальний, культурний та духовний вимір.

Уміння поєднувати можливості цифрової економіки з етично-орієнтованим філософським осмисленням праці може бути шляхом до більш сталого та гуманного майбутнього. Дистанційний формат праці має потенціал розширити горизонт свободи, надати можливості для людей із різних регіонів світу, допомогти балансувати між роботою та особистим життям. Проте, без належного філософського та нормативно-етичного фундаменту, це може перетворитися на чергову форму відчуження, «цифрового колоніалізму» чи глибшої нерівності.

Враховуючи все вище сказано, можна стверджувати, що в умовах цифрової економіки концепт праці зазнає значних трансформацій. Робота більше не обмежена часом і простором, її можна виконувати віддалено, що відкриває нові можливості та виклики.

Змінилися і концепція праці. Праця стає більш гнучкою, нематеріальною, символічною і менш прив'язаною до конкретного місця. Вона може краще пристосовуватись до індивідуальних потреб, але водночас ризикує стати більш абстрактною, розмитою у своїх межах та значеннях.

Незважаючи на економічну логіку скорочення затрат, фізична присутність у виробництві має моральну цінність, сприяючи збереженню відчуття реальності, колективної ідентичності та емпатії у взаємодії між людьми.

Переважно віртуальний характер віддаленої роботи може поглибити відчуження, роблячи працю менш «автентичною» у марксистському розумінні. Проте водночас дистанційна зайнятість може надавати більше свободи, креативності та гнучкості, що також може частково компенсувати втрату автентичності.

Важливо також зазначити, що філософське осмислення цінності праці не може залишитися статичним. У світі, де технології постійно змінюються, філософи, соціологи, економісти та практики повинні співпрацювати, щоб виробити нові концептуальні рамки. Ці рамки дозволять оцінювати працю не

лише за її продуктивними показниками, а й за її здатністю підтримувати людську свободу, самореалізацію та солідарність.

Перелік джерел посилання

1. Карл Маркс. Капітал том перший. *Партвидав «Пролетар»*. 1933. С. 129-148.
2. Hanna Arendt. The Human Condition. *Chicago: University of Chicago Press*. 1958. С. 79-93.
3. Andre Gorz. Critique of Economic Reason. *Verso Books*. 1989. С. 73-107.
4. Bernard Stiegler. Technics and Time part 1. *Stanford University Press*. 1998. С. 82-134.
5. Yuk Hui. The Question Concerning Technology in China: An Essay in Cosmotechnics. *Urbanomic/Sequence Press*. 2016. С. 54-62.
6. Алюшина Н. О. Віддалена робота як нова модель організаційно-інституційного розвитку державної служби України. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2021. № 11. С. 9-34.
7. Коломієць Г. М. Цифрова економіка: контрверсійність змісту і впливу на господарський розвиток. *Бізнес Інформ*. 2017. № 7. С. 137-143.
8. Гудзь О. Є. Цифрова економіка: зміна цінностей та орієнтирів управління підприємствами. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2018. № 2. С. 4-12.
9. Штанько В. І. Віртуалізація і мережева реальність: проблеми і соціальні *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. 2017. № 52. С. 94-99.
10. Штанько В.І. Філософія і методологія науки. Харків: ХНУРЕ. 2003 с. 23-25.
11. Горняк О. В. Цифровізація та пандемія як сучасні чинники розвитку економіки. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: Економіка. 2020. Т. 25. Вип. 6. С. 44-50.
12. Уголькова О.З. Ментальне здоров'я як основа мотивування до інтелектуальної активності працівників. *Бізнес Інформ*. 2021. № 12. С. 263-268.