

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-54>

УДК 338.1

Тютюнникова С.В., Романіка Т.К.

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

**НЕСТІЙКА ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ В УМОВАХ ПАНУВАННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

**Анотація.** В статті надається характеристика сутності нестійкої зайнятості. Нестійка зайнятість набуває все більшого поширення в світі та в Україні. Вона руйнує традиційну стандартну модель зайнятості, порушує трудові та соціальні права працівника на захищену і стійку зайнятість. Це одна з проблемних областей сучасних суспільних відносин, що загострюється унаслідок розвитку інформаційної економіки та глобалізації всесвітніх зв'язків. Молоде покоління прагне більше технологій, мобільності та підвищення кваліфікації. Молодь, з одного боку, це – особлива категорія економічно активного населення, яка на шляху входу на ринок праці стикається з нескінченними бар'єрами отримання гідного робочого місця, а з іншого – найактивніша та наймобільніша, що дає їй змогу адаптуватися до нестійких форм зайнятості.

**Ключові слова:** нестійка зайнятість, ринок праці, рівень життя, контрактні відносини, нерівність, прекаріат.

Tyutyunnikova Svitlana, Romanika Tetiana

V.N. Karazin Kharkiv National University

**UNSTABLE YOUTH EMPLOYMENT UNDER CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY DOMINATION**

**Summary.** The article gives a description of the essence of unstable employment. Unstable employment is becoming more widespread in the world and in Ukraine. It destroys the traditional standard employment model, violates the employee's labor and social rights for secure and sustainable employment. This is one of the problem areas of modern social relations, which is exacerbated by the development of the information economy and the globalization of world-wide connections. The young generation seeks more technology, mobility and advanced training. Youth, on the one hand, are a special category of economically active population who on the way to entering the labor market, face endless barriers to obtaining a decent workplace, and on the other hand, the most active and the most mobile, enabling them to adapt to unsustainable forms of employment. Labor is the basis of the functioning and development of any human society. In today's conditions of the digitalization of the economy the nature of labor, its main postulates, characteristics, conditions, terms, even its social significance are changes. The structure of the labor collective, the conditions for its work, and the social protection of workers also change, and as a result, the institutional role of regulation of unstable employment decreases. Young people's work is more precarious and voluntary and today this is the best way for them to earn money and get work experience. Short-term contracts, flexible forms of employment and self-employment have become popular. The scale of unstable employment is difficult to assess. Unstable employment is part of the volatility in the world, which manifests itself in the precarization of all spheres of everyday life of modern societies. The regulation of unsustainable employment should be based on an institutional approach.

**Keywords:** unstable employment, labor market, standard of living, contractual relations, inequality, precariat.

**Постановка проблеми.** Однією з тенденцій сучасного ринку праці є трансформація зайнятості. Зміни попиту на працю і її позицію спричинили за собою бурхливий розвиток нетрадиційних для індустріальних економік ХХ століття форм зайнятості, що отримали назву «нестандартні трудові відносини». До їх числа відносять тимчасову і неповну зайнятість, надомну і позикову працю, фріланс, самозайнятість і т.д. Відмінність стандартної зайнятості від нестандартної полягає в тому, що під першою зазвичай розуміється стабільна зайнятість за наймом на умовах повного робочого дня в рамках безстрокового трудового договору з працедавцем, а під другою – будь-яке відхилення від цього стандарту. Як показують дані Міжнародної організації праці, стандартні трудові відносини все менше відображають реальну ситуацію на ринку праці: в даний час ними охоплено не більше четвертої частини найманих працівників. Не дивлячись на те, що подібне співвідношення багато в чому досягається завдяки внеску найменш благополучних країн, процеси дестандартизації зайнятості охопили глобальний ринок праці.

Поняття нестійкої зайнятості стає все більш актуальним в сучасній економічній науці. Росте кількість вітчизняних публікацій, присвячених даній проблемі, і її актуальність визнається не тільки науковим співтовариством, але і державою і суспільством. Сьогодні перед науковим співтовариством, перш за все, стоїть задача концептуалізації поняття нестійкої зайнятості і наукової рефлексії її сутності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем нестійкої зайнятості населення приділяється все більше уваги науковцями, що спричинено зростанням обсягів нестійкої зайнятості, впливу кваліфікованих кадрів із офіційного сектору економіки до неофіційного, фінансовими втратами держави, а також, незадоволеністю населення реальною ситуацією на ринку праці. Проблематика нестійкої зайнятості вивчається багатьма вченими, серед яких: А. Гальчинський, В. Духов, Г. Задорожний, В. Колот, Е. Лібанова, М. Луданик, І. Моторна, А. Піскунов, А. Решетнікова та ін.

**Мета статті** полягає в дослідженні стану нестійкої зайнятості в умовах інформаційної економіки.

**Виклад основного матеріалу.** В ХХ сторіччі в економічній теорії усе більше уваги приділяли продуктивності праці, вільній конкуренції серед працівників. Марксизм розглядав явище безробіття як скорочення попиту капіталу на робочу силу унаслідок зростання самого капіталу. К. Маркс також пов'язував безробіття з перенаселенням, розділяючи його на плінне (зайнятість збільшується, але повільніше, ніж виробництво), приховане (часткова і нестійка зайнятість, наприклад, в сільському господарстві) і застійне. Останнє, характеризуючись застійним безробіттям, є найпроблематичнішим. Сюди відноситься епізодична зайнятість, довгострокові періоди без роботи. Частіше за все цю форму безробіття утілюють представники маргінальних верств населення. В контексті даної публікації ми вважаємо важливим внесок Кейнса в теорію зайнятості і безробіття. Кейнс стверджував, що ринкова економічна система не може бути саморегульованою, і причини безробіття криються не в зовнішніх умовах, а в самій цій системі. Тим самим він довів необхідність державного регулювання економіки і зайнятості через державний бюджет і оподаткування, за допомогою яких можна регулювати ефективний попит.

Аналізована область суспільних зв'язків включає перш за все трудові відносини як у формальному, так і в тіньовому (неформальному) секторах економіки. Автор визначає нестійку зайнятість як вимушену зайнятість, що супроводжується втратою працівником стандартних трудових відносин, нестандартною зайнятістю у формальній або тіньовій економіці (неформальна зайнятість) або тимчасовою незайнятістю. Елементи нестійкої зайнятості все більше проникають і в сферу трудових відносин, регулюючих стандартну зайнятість [1].

Нестандартна зайнятість стає вимушеною за відсутності, недоліку або заповненості робочих місць із стандартними контрактними угодами і гідними умовами праці. При виявленні і характеристиці нестійкої зайнятості важливо аналізувати невизначеність в плануванні зайнятості, втрату значення в праці і дефіцит у визнанні такої зайнятості суспільством. Цілий ряд вчених справедливо звертають увагу на те, що якщо «...виключаються такі елементи прекарізації, як нестабільна робота, втрата значення праці, дефіцит визнання, тобто умови, пов'язані з невизначеністю в плануванні, проблемами в цілепокладанні і інтеграції, то поняття прекаріату неправомірно спрощується» [2, с. 14].

Це означає, що кризь призму даних критеріїв треба розглядати і зовні добровільну нестандартну зайнятість. Вона часто також є прекарізованою за умови частой зміни роботи, її нерегулярності за часом, а також розмитості за значенням і змістом, не дивлячись на цілий ряд тимчасових вигод від такої зайнятості для деяких категорій працівників. Так, наприклад, авторам доводилося стикатися із ствердженнями ряду дослідників про те, що фріланс, поширений серед молоді, не є синонімічним прекарності. Нібито якщо у фрілансі молоді люди за тиждень заробляють стільки, скільки інші за місяць в стійкій сфері зайнятості, то прекарна зайнятість хороша і в ній немає нічого поганого. Вивчення мотивів такої зайнятості показує,

що у дуже багатьох молодих фрілансерів їх короткострокова робота, навіть при гарних заробітках, супроводиться великими перервами в зайнятості, нестабільними робочими місцями і дуже часто здійснюється без будь-яких трудових і соціальних гарантій. «Прекаріат (фрілансери), тимчасові виконавці – це люди, здатні працювати на сьогохвилинну мету і вирішувати короткострокові задачі, але вони навряд чи ефективно працюватимуть на довгострокових проектах. Ця форма зайнятості частіше за все здійснюється людьми, що опинилися в уразливій і нестійкій ситуації, не плануючими на роки вперед свою кар'єру, професійне зростання і авторитет» [3, с. 12].

Підкреслимо ще раз, що в розвинутому вигляді нестійка зайнятість є альтернативою стандартній зайнятості (standart employment), в основі якої лежать безстроковий трудовий контракт і високий ступінь захищеності працівника (гідна заробітна платня, охорона праці, щорічна оплачувана відпустка, обов'язкове соціальне страхування і ін.). При нестійкій зайнятості трудові і соціальні права працівників виявляються повністю або частково порушеними.

При ідентифікації нестійко зайнятого населення автор ґрунтується на моделі ненадійності, сумнівності, небезпеки, нестійкості трудових відносин, що склалися при гнучких формах зайнятості. Характеристика моделі нестійкої зайнятості вимагає двох етапів її дослідження: по-перше, ідентифікацію її критеріїв на теоретичному рівні; по-друге, її верифікацію за допомогою емпіричних досліджень [4].

Концепція прекаріату відображає актуальну тенденцію нестабільності у сфері зайнятості населення. Нестійкість трудової зайнятості – явище, властиве ліберальній політиці і ринковій економіці, тому необхідно конкретно визначати, які його прояви є проблемними і вимагають державного регулювання. Нами виділено два умовні соціальні типи: «добровольці» – ті, хто дійсно пристосувався до ринкової економіки, але через різні причини, не завжди залежних від них самих, знайшли роботу, не відповідну трудовому законодавству; і «жертви» – ті, хто зазнає об'єктивних труднощів у сфері відносин зайнятості і реалізації свого трудового потенціалу. Залежно від групи потрібно вживати різних державних заходів підтримки. Для першої групи у меншій мірі характерна деформація соціального статусу і фрустрація. До неї ми відносимо іноземних мігрантів, незареєстрованих представників малого бізнесу, фрілансерів, працівників за короткостроковими і лізинговими договорами. В даному випадку необхідно шукати законотворчі методи, що стимулюватимуть їх повернення в легальний ринок праці. До другого соціального типу ми відносимо декілька груп: безробітних (особливо, тривало безробітних); нерегулярно зайнятих (тимчасове, сезонне заробітчанство); випускників ВНЗ, що відчувають складнощі з включенням в ринок праці; працівників, чий умови праці міняються через ситуацію на підприємстві (невиплата заробітної плати, вихід в неоплачувану відпустку, перехід на неповний робочий тиждень, простій виробництва, ризик звільнення і скорочення). Для «жертв» положення, що склалося, є важкою життєвою ситуацією,

вони шукають шляху поліпшення соціально-економічного статусу, стабілізації свого положення. В подібних ситуаціях йдеться про соціальну підтримку, про забезпечення можливостей працевлаштування таких груп, як інваліди, жінки з дітьми, молодь, люди передпенсійного віку, а також про використання працедавцями більш гнучких умов трудової зайнятості.

Нестійкість зайнятості є соціально-економічною характеристикою зайнятості, яка, у свою чергу, обумовлена її організаційно-технічним змістом. При характеристиці нестійкої зайнятості необхідно виявляти дві її сторони: організаційно-технічну і соціально-економічну [3, с. 14–17]. З організаційно-технічної сторони цей тип зайнятості обумовлений змінами техніко-технологічної основи і організації сучасного виробництва товарів, послуг і інформації. В цьому аспекті сучасна зайнятість байдужа до її соціально-економічного змісту і характеризується як нестандартна, що супроводжується розширенням гнучкості ринків праці (labour market flexibility), здатна адаптуватися до швидко змінних техніко-технологічних і інформаційних нововведень. Внаслідок цього організація сучасної зайнятості зазнає революційних змін:

а) змінюється її структура, скорочуються робочі місця в традиційних секторах економіки. Одночасно створюються нові робочі місця в інноваційних сферах діяльності: науці, культурі, освіті і ін. Зростає потреба в результатах діяльності з охорони здоров'я і соціального обслуговування, особливо догляду за літніми людьми;

б) коротшають періоди між початком і закінченням трудових і підприємницьких відносин, режими праці стають все більш гнучкими;

в) робоче місце все більше переміщується за межі територій, контрольованих працедавцем;

г) скорочується сфера найманої праці, розширюються самозайнятість і інші форми організації праці. Таким чином, організаційно-технічна сторона нової моделі зайнятості об'єктивно обумовлена і характеризує трансформації її сфер, тривалості, умов і організації.

Друга, соціально-економічна сторона сучасної зайнятості витікає з вимушеності переходу значного числа найманих працівників, самозайнятих і підприємців, до нової організаційно-технічної сторони трудових і підприємницьких відносин. Це обумовлено їх неготовністю до зростаючої конкуренції на ринках праці і підприємницькими здібностями, відставанням від постійно змінного стандарту конкурентоспроможності. Вимушене підкорення значної частини працівників новим організаційно-технічним вимогам до зайнятості виражається для них в руйнуванні стандартних безстрокових трудових договорів з повним робочим тижнем. З цього витікає зростання ризиків позбавлення працівників цілого ряду трудових і соціальних гарантій, забезпечуваних при стандартній зайнятості. Тим більше що індивідуалізація праці, характерна для гнучких форм зайнятості, призводить до ослаблення ролі профспілок і колективно-договірних відносин, що є одними з важливих характеристик стандартної зайнятості.

З одного боку, нестійка зайнятість розширює можливості працедавців в економії витрат на роботу силу і заохочує їх зацікавленість в її закріп-

ленні і розширенні сфер застосування. З другого боку, нестабільна зайнятість не дозволяє їм повною мірою використовувати трудовий і підприємницький потенціал працівників і призводить до зростання витрат транзакцій на ринку праці. Таким чином, сучасний науково-технічний прогрес може «працювати» як в інтересах, так і всупереч інтересам капіталу.

Сучасна капіталістична держава несе величезні втрати від зростання нестабільності зайнятості і недовикористання людського потенціалу працівників. Це виражається в неадекватній віддачі витрат на освіту і виховання дітей і молоді, в додаткових витратах на охорону здоров'я, роботу правоохоронних органів і інших вимушених витратах. Прагнення компенсувати ці витрати через зростання податкового і страхового навантаження на бізнес, перекидання на нього частини витрат на утворення сучасного працівника посилює зацікавленість бізнесу в розширенні тіньової економіки і неформальної зайнятості. В цьому, як не парадоксально, зацікавлена і частина низькооплачуваних працівників. Вигоду від нестійкої зайнятості одержують і корумповані урядовці, зрощені з тіньовим бізнесом.

Результат розповсюдження нестійкої зайнятості виражається в тому, що недовикористовуються можливості економічного зростання, в недоотриманні казною податків і страхових платежів.

Нестійка зайнятість широко поширена в сучасному світі. Точно оцінити її масштаби складно через багатогранність форм нестійкої зайнятості і особливостей її прояву в різних країнах. Тільки неформальна зайнятість, що становить лише частину нестійкої зайнятості, за оцінками Міжнародної організації праці (МОП), характеризує стан половини всієї робочої сили в світі і тісно пов'язана з дефіцитом гідної праці і якісних робочих місць, низьким рівнем продуктивності, дискримінацією і соціальною ізоляцією, нестабільним і уразливим положенням на ринку праці [5].

Масштаби нестійкої зайнятості є більш значними в порівнянні з розмірами неформальної зайнятості, оскільки нею охоплено і багато різновидів формальної зайнятості. Нестійка зайнятість може охоплювати будь-які сфери діяльності. Проте більш широко вона виявляється там, де спостерігається низька конкурентоспроможність працівників. Вона більше властива професійній діяльності з рутинними видами праці. Менше до неї схильні творчі види професійної праці.

Стурбованість міжнародного співтовариства розповсюдженням нестійкої зайнятості виявляється в її дослідженні з метою вироблення індикаторів для характеристики сутності цього явища, вимірювання їх значення і динаміки; виявлення і підтримка нових моделей трудових і підприємницьких відносин, які адекватні сучасним і майбутнім засобам праці і забезпечать соціальну безпеку працівника і його сім'ї (домогосподарства) [6].

МОП в результаті інтеграції міжнародних досліджень і верифікації нестійкої зайнятості сформулювала достатньо широку і достовірну теоретичну платформу її критеріїв.

А. За типом контрактних угод:

І. Обмежений термін контракту (контракт на фіксований термін, контракт на короткий термін, тимчасову, сезонну, поденну і випадкову працю).



II. Природа трудових взаємовідносин [не прямі, а багатосторонні і приховані відносини найму, фіктивна (помилкова) самозайнятість, субпідряди і агентські контракти].

Б. Нестійкі умови праці:

- 1) низька заробітна плата;
  - 2) слабка захищеність від припинення трудових відносин;
  - 3) відсутність доступу до механізмів соціального захисту і благ, що традиційно асоціюється із стандартною зайнятістю;
  - 4) відсутність або обмеження доступу для працівників до реалізації своїх прав на робочому місці [7].
- Ця класифікація широко використовується міжнародним співтовариством дослідників і практиків з урахуванням національних особливостей держав.

Умови переходу до сучасного ринку праці в Україні принципово відрізняються від інших країн. Український ринок праці формувався в результаті руйнування СРСР і продовжує частково відчувати на собі вплив залишкових наслідків планової економіки і свідомості людей, яка була нею сформована. Україна проходить формування і розвиток принципово нової для неї моделі зайнятості. Через це український ринок праці і сфера зайнятості мають дуже багато особливостей, що відрізняють їх від механізмів функціонування ринків праці і зайнятості країн, які, на відміну від сучасної України, розвивали ринкові відносини при переході від менш до більш розвинутих соціально-економічних формацій.

Нестійкість зайнятості в тому або іншому ступені представлена в різних типах контрактних угод в українській економіці. У формальній економіці доцільно виділяти три типи контрактних відносин і їх реалізації:

- 1) офіційні прямі безстрокові контракти і термінові контракти тривалістю від 1 року при повній реалізації вимог трудового і іншого законодавства з боку працедавців;
- 2) офіційні прямі безстрокові трудові контракти і термінові контракти тривалістю від 1 року, що супроводжуються недотриманням працедавцями цих контрактів;
- 3) офіційні контракти, що супроводжують нестандартну, гнучку і нестабільну зайнятість працівників: робота на умовах фіктивної самозайнятості, за субпідрядом, за агентським контрактом і ін. Дослідження показують, що у міру переходу від першого до третього типу контрактних відносин спостерігається зростання значень індикаторів нестійкості зайнятості [7].

Принципову відмінність від цих трьох типів контрактних відносин мають трудові і підприємницькі відносини в тіньовій економіці, що супроводжуються неформальною зайнятістю. Вони характеризуються значним зростанням значень індикаторів нестійкості зайнятості. Проте значна частина працівників вимушена змиритися з цим, оскільки у формальній економіці, особливо в третьому типі контрактних відносин, вони поставлені в зіставні, а часто і більш гірші умови праці.

З цього витікає, що тіньова економіка і неформальна зайнятість породжена невирішеними проблемами адаптації контрактних угод і умов праці у формальній економіці до розширення гнучкості зайнятості і непристосованістю трудового і іншого

законодавства до захисту трудових і соціальних прав працівників в нестандартних формах зайнятості і можуть бути подолані тільки за умов адекватного управління розвитком трудових і підприємницьких відносин у формальній економіці.

Розповсюдження моделі нестійкої зайнятості є однією з найгостріших суперечностей сучасної економіки, вона обмежує можливості підвищення макроекономічної ефективності і соціальної справедливості, призводить до зростання соціальної напруженості і нестійкості сучасних суспільств.

Міжнародна організація праці напередодні свого 100-річчя (2019 р.) в 2015 р. опублікувала доклад: «Майбутнє сфери праці». В Докладі МОП поставлене питання про ризики заміни «міцних соціальних мереж, що впливають із стабільних трудових відносин, на ситуації, в яких окремі особи втрачають соціальну ідентичність, яку додає їм праця, стаючи ізольованими, невпевненими і відчуженими через свій трудовий досвід» [8]. Ці процеси МОП безпосередньо пов'язує з такими характеристиками економіки і сфери праці, як «неформальна економіка», «нестандартні форми праці», розповсюдження гнучких, короткострокових і перехідних форм зайнятості, коли працівники будуть все більш мобільними в просторовому і функціональному відношенні.

Нові моделі соціальної невизначеності і нестійкості в житті стають в Україні, як і в різних європейських країнах, соціальною реальністю, ставлячи під загрозу звичні норми, традиційний устрій, безпечне існування і перспективи, провокуючи величезний розрив між виникаючими і існуючими поняттями, пов'язаними з ними очікуваннями, підходами і реальною ситуацією, особливо у сфері зайнятості і безпечної життєдіяльності [9, с. 125].

**Висновки і пропозиції.** Концептуалізація поняття нестійкої зайнятості і наукова рефлексія її сутності знаходяться в процесі розвитку. Встановлено, що це явище носить примусовий, вимушений для працівника характер, є процесом ослаблення його захищеності і стабільності, перенесення відповідальності з працедавця (капіталу) на персонал (праця). В процесі такої зайнятості і відтворення робочої сили між працівником, працедавцем і державою виникає асиметрія ризиків для працівників, складаються вимушені і несприятливі для них соціально-трудова відносини.

Нестійка зайнятість є відповіддю на виклики швидких структурних змін в економіці і вимог до підвищення економічної ефективності на рівні її первинних ланок. Нестійка зайнятість є наслідком панування глобального капіталу, направленою на створення «гнучких ринків праці», що максимально знижують можливі витрати. Нестійка зайнятість стає все більш типовою, а колишні форми взаємостосунків на ринку праці застарівають вслід за зміною умов зайнятості.

Дослідники відзначають, що феномен прекарізації все більше виявляється як структурна характеристика сучасного капіталізму. Унаслідок прекарізації зайнятості формується соціальна уразливість суспільства. Це означає, що нестійка зайнятість є частиною нестійкості і нестабільності в сучасному світі, яка виявляється в прекарізації всіх сфер повсякденного життя сучасних суспільств. Таким чином, прекарізація зайнятості з урахуванням всіх її негативних проявів є, по суті, однією з найгостріших глобальних проблем сучасності.

**Список літератури:**

1. Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU`s Concept of Economic Freedom. Herrmann P. & Kalaycioglu S., eds. Europaisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011.
2. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–15.
3. Салахеева Г. Социально-экономические факторы занятости в России : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Казань : Казанский гос. ун-т, 2007. С. 11–18.
4. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда. Монография. Гл. научный ред., д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Москва : РеалПринт, 2017. 560 с.
5. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
6. Framework agreement on telework. URL: <https://www.etuc.org/framework-agreement-telework>
7. Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU`s Concept of Economic Freedom. Herrmann P. & Kalaycioglu S., eds. Europaisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011.
8. URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/future/>
9. Ангелко І.В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання. *Український соціум*. 2010. № 3(34). С. 124–132.

**References:**

1. Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU`s Concept of Economic Freedom. Herrmann P. & Kalaycioglu S., eds. Europaisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011.
2. Hulevych O. (2010). Transformatsiya zaiyniatosti u sferi poslug pid vplyvom rozvytku informatsiynih tekhnologiy [Transformation of employment in the service sector under the influence of information technology development]. *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 2, pp. 10–15.
3. Salaheeva H. (2007). Sotsialno-economicheskkiye factory zaniatosti v Rosii [ Socio-economic factors of employment in Russia] : avtoref. dis. ... cand. of econ. scienc. Kazan : Kazan state univ. Pp. 11–18.
4. Bobkov V. (2017). Neustoichivost zaniatosti: mezhdunarodnyi I rossiyskiy konteksty buduschego sfery truda [Employment Instability: The International and Russian Contexts of the Future Labor Sector]. Monograf. Moskva : RealPrint. 560 p.
5. Motorna I. (2008). Dystantsiyna zaiyniatist v umovah globalizatsii ekonomiky ta sotsialno-economichni vygody yiyi vykorystannia [Distance employment in a globalized economy and socio-economic benefits from its use]. *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 3, pp. 6–12.
6. Framework agreement on telework. URL: <https://www.etuc.org/framework-agreement-telework>
7. Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU`s Concept of Economic Freedom. Herrmann P. & Kalaycioglu S., eds. Europaisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011.
8. URL: <https://www.ilo.org/100/ru/story/future/>
9. Angelko I. (2010). Neformalna zaiyniatist naseleennia Ukrainy v suchasnyh umovah gospodariuvannia [Informal employment of Ukraine's population in modern economic conditions]. *Ukrainskiy sotsium*, vol. 3(34), pp. 124–132.