

Л. М. ХИЖНЯК, В. В. СИЧОВА

ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА

Виявлено та охарактеризовано принципи державного регулювання трудових відносин на підставі аналізу еволюції форм зайнятості, трансформації трудової поведінки людей в умовах переходу від індустріального до постіндустріального суспільства. До них належать принцип системного підходу до регулювання зайнятості, децентралізації, правового забезпечення розвитку різноманітних форм зайнятості, проблемно-цільової орієнтації, деідеологізації, інформованості та інформатизації.

Ключові слова: принципи державного регулювання трудових відносин, постіндустріальне суспільство, зайнятість, трудова поведінка.

The principles of state regulation of labour relations based on analysis of the evolution of forms of employment, labour transformation behavior in the transition from industrial to postindustrial society are discovered and described. These include the principle of system approach to employment regulation, decentralization, legal support of various forms of employment, problem-target orientation, deideologization, awareness and informatization.

Key words: principles of state regulation of labour relations, post-industrial society, employment, labour behavior.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій викликав поширення в українському суспільстві таких форм зайнятості, як нестандартна, гнучка, самозайнятість. Це поставило на порядок денний питання вдосконалення державного регулювання трудових відносин, адже мова йде як про ефективне використання людського потенціалу, так і про необхідність забезпечення права людини на працю та соціальний захист працездатного населення. Вступ України до стадії постіндустріального розвитку потребує нових принципів державного регулювання трудових відносин, характер яких зазнає певних змін.

Предметом досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних учених є проблеми державного регулювання ринку праці та зайнятості (А. Дьомін, О. Жидкова, В. Міненко, В. Петюх, В. Приймак), формування та розвитку механізмів державного регулювання трудових відносин (В. Васильченко, О. Грішнова, О. Жадан, Р. Колосова, А. Колот, С. Мельник), впливу постіндустріального етапу розвитку на характер зайнятості (Р. Капелюшников, М. Кастельс, К. Клеман, Т. Карабчук, І. Попова, Е. Тоффлер, М. Удальцова, А. Шевчук). Утім особливої актуальності набуває проблема розроблення наукових принципів державного регулювання трудових відносин в умовах постіндустріального суспільства.

Мета статті – надати теоретичне обґрунтування принципів державного регулювання трудових відносин в умовах постіндустріального суспільства.

Державне регулювання трудових відносин в Україні базується на концепції активної політики зайнятості, якій віддають перевагу економічно розвинені країни світу. Активна політика на ринку праці і у сфері зайнятості, згідно з Національною комплексною програмою “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, передбачає: 1) оцінку загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій; 2) визначення і забезпечення підтримки регіональних і галузевих пріоритетів, що стимулюють створення нових, додаткових і збереження наявних високопродуктивних робочих місць; 3) створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості; 4) упровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення; 5) здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв’язку зі зміною форм власності підприємств і впровадження механізму їх банкрутства; 6) підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між праценодстатніми і праценадлишковими районами; 7) створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій, а також контролювання імміграційних процесів; 8) зниження рівня та тривалості безробіття; 9) реформування системи соціального захисту безробітних [10, с. 23–24].

Однак така політика в ході її реалізації наштовхується на бар’єри, пов’язані з новітніми процесами у сфері зайнятості. Чимало дослідників дійшли висновку, що в сучасному світі зайнятість набуває нових рис. Так, аналізуючи трансформацію праці і зайнятості, М. Кастельс зазначає, що традиційна форма роботи, що базується на зайнятості протягом повного робочого дня, чітко окреслених професійних обов’язках і моделі просування шаблями кар’єри протягом життєвого циклу, повільно, але вірно розвивається [8, с. 263]. Стандартна зайнятість, тобто зайнятість за безстроковими контрактами на повний робочий час, становила ядро робочої сили в індустріально розвинених країнах. Однак в останні десятиліття активно розвиваються різні форми нестандартних трудових відносин, що відхиляються від “класичного” типу зайнятості.

У сучасному світі на державне регулювання трудових відносин впливають процеси дестандартизації форм зайнятості та її флексибільність. Поступово відходять у минуле притаманні індустріальному суспільству характеристики зайнятості, особливо стандартизація її основних аспектів: трудової біографії, трудового договору, місця роботи, робочого часу, заробітної плати тощо. Експансія нестандартних форм зайнятості змушує регулювання зайнятості проводити на нових, адекватних новій ситуації принципах.

До нестандартних найчастіше відносять такі форми зайнятості [15, с. 50]:

- 1) зайнятість неповний робочий час (неповний робочий день або ж тиждень);
- 2) поділ робочого місця (job sharing), при якому на одне робоче місце

наймаються дві (або кілька) особи, що працюють по черзі; тимчасова робота, яка обмежує трудові відносини певним терміном або обсягом робіт; 3) робота “без робочого місця”, що передбачає виконання трудових обов’язків поза стінами підприємства (на дому або ж у постійних роз’їздах тощо); 4) робота за сумісництвом (одночасно у кількох роботодавців), при якій загальний робочий час може як не досягати середньої тривалості робочого тижня, так і значно перевищувати її); 5) самозайнятість (працівники не перебувають у будь-яких формальних організаціях, а самостійно виробляють товари та послуги); 6) неформальна зайнятість, яка не відображається в офіційних документах (або відбивається лише частково), що розповсюджується внаслідок того, що контроль держави за нестандартними формами зайнятості утруднений.

Нестандартна зайнятість має багато форм. Однією з розповсюджених форм виступає виробництво товарів і послуг (насамперед сільськогосподарської продукції) у домашніх господарствах. На пострадянському просторі даний тип нестандартної зайнятості є найбільш масштабним і кількісно набагато перевищує інші її різновиди. Така зайнятість вимагає особливих механізмів державного регулювання. Бурхливий розвиток економіки самозабезпечення був реалізацією стратегії виживання, обраною в пореформений період більшістю українських громадян. Нестандартна зайнятість у дачних господарствах, які виконують дві основні функції – виробничу і рекреаційну, має тенденцію до зменшення в міру стабілізації економічної ситуації і зниження фантомних страхів людей перед зникненням продуктів харчування [6, с. 57].

Наразі науковці все частіше відзначають вплив на трудові відносини такої тенденції, як флексибільність зайнятості, її нестабільність. Відносини зайнятості в умовах ринку значною мірою визначають технічний прогрес і процеси глобалізації, які сприяють новим формам використання робочої сили, зокрема так званій гнучкій зайнятості, яка вносить нестабільність у трудові відносини між працівником і роботодавцем. Негативні наслідки цієї нестабільності (відсутність у працівника гарантій зайнятості, охорона і безпека праці тощо) долаються переважно у процесі державного регулювання трудових відносин. Так, правове регулювання, що відбиває Закон України “Про зайнятість населення”, передбачає необхідність проведення заходів інвестиційної та податкової політики, спрямованої на раціональне розміщення продуктивних сил, підвищення мобільності трудящих, створення нових технологій, заохочення підприємництва, створення малих підприємств і застосування гнучких режимів праці а праці вдома, інші заходи, які сприяють збереженню і розвитку системи робочих місць [2, ст. 13].

В останні десятиліття в більшості розвинених країн зайнятість стає все менш стабільною: по-перше, зростають темпи вертикальної і горизонтальної мобільності всередині фірм і на зовнішніх ринках праці; по-друге, часта зміна роботи стає нормою, а тривала і гарантована зайнятість в одного і того ж роботодавця зустрічається все рідше; по-третє, новостворювані робочі місця часто виявляються тимчасовими, незахищеними від різних ризиків і “поганими”

за багатьма параметрами (розмір заробітку, умови праці) [7]. Коли витрати на створення стабільної зайнятості великі, зростання частки тимчасових робочих місць може допомагати підтримувати загальну зайнятість. З іншого боку, формується сегмент нестабільних і непопулярних, непрестижних робочих місць, що не забезпечує трудову мобільність [11, с. 194].

Гнучка зайнятість вимагає від працівників орієнтації на професійну мобільність і готовність до неї. Це передбачає формування таких умінь та навичок: змінювати роботу, швидко пристосовуючись до нових організаційних і технологічних вимог; швидко опановувати необхідні знання й освоювати нові компетентності; встановлювати ділові відносини з людьми; прогнозувати, виявляти запити потенційних споживачів і задовольняти їх. При цьому гнучкість поширюється не лише на поведінку людини у сфері праці, а й на всю її життєдіяльність [9, с. 30]. Тож гнучка зайнятість сприяє розвитку самостійності працездатної особи, інтеграції інтересів суспільства і людини у сфері зайнятості, забезпечує реалізацію права на працю, підвищення її соціального статусу, змінює ставлення до праці.

Фактори добровільного виходу зі сфери формальної зайнятості різноманітні. Умовно їх поділяють на: *інституціональні* (засилля дискримінаційних бар'єрів за віком і статтю, криза традиційних галузей промисловості, що змінює професійну структуру попиту на працю); *соціально-демографічні* (факти біографії); *особистісні* (сімейна ситуація; зниження задоволеності традиційними видами роботи, сприйняття праці виключно як засобу виживання); *соціокультурні* (спотворення ціннісної структури, вимушена відмова від багатьох, здавалося б, стійких цінностей, у тому числі пов'язаних з трудовою самореалізацією) [5, с. 60–61].

За умов скорочення зайнятих у державному секторі перед громадянами відкрилася можливість використати переваги самозайнятості – включення в соціально-трудова сферу шляхом самоорганізації, на основі особистої ініціативи, самостійності і відповідальності [14]. Будучи механізмом працевлаштування незайнятих індивідів, самозайнятість зміцнює віру незайнятих людей у свої сили, розширює її можливості реалізації трудового потенціалу; створює можливості реалізувати право на працю, врешті-решт самостійно вирішувати свою долю [12].

Еволюція форм і видів зайнятості протягом переходу від індустріального до постіндустріального суспільства тягне за собою зміну поведінкових характеристик людей. Спираючись на аналіз нових умов і характеристик трудової поведінки, викликаних розвитком постіндустріального суспільства (результатом третьої хвилі розвитку суспільства), зроблений американським соціологом і футурологом Е. Тоффлером [13], було складено порівняльну таблицю (таблиця). Вона стане підґрунтям для з'ясування нових принципів державного регулювання трудових відносин у постіндустріальному суспільстві.

Набір характеристик Третьої хвилі Е. Тоффлер вважає абсолютно новими основоположними правилами соціального виживання [13, с. 430]. Принцип синхронізації, необхідний в індустріальному суспільстві для роботи фабрик і

заводів, яким обумовлювалася регламентація роботи “з дев’яти до п’яти”, втрачає свою значущість. Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє людині звільнитися від механічної синхронізації, залежності від машин, обрати час для роботи, виходячи зі своїх соціальних ритмів, здійснити перехід зі стандартної зайнятості (повний робочий день) до нестандартної, гнучкої [13, с. 400]. Нові технології і новий сервіс різко зменшують масштаб управління. Так, у 1970-х рр. відбувся перехід від максимізації до демасифікації підприємства, масштабів, виробництва. Франчайзинг (як відповідь на брак капіталу або податкові інсинуації) перетворився на метод швидкого утворення невеликих одиниць і зв’язку їх разом у велику систему, з різними ступенями централізації і децентралізації, а також спробу поєднати переваги велико- та дрібномасштабних організацій [Там же, с. 425, 426]. Під сумнів ставиться передбачувана ефективність централізації і професіоналізації. Це вимагає перегляду нашої упевненості, що більше є кращим, і наших уявлень про “концентрацію” [Там же, с. 399].

Таблиця

Порівняльний аналіз характеристик трудової поведінки людей в індустріальному та постіндустріальному суспільствах [13, с. 398, 399, 403, 406, 412, 413, 415, 419, 421, 427, 436, 437]

<i>Характеристики трудової поведінки людей в індустріальному суспільстві</i>	<i>Характеристики трудової поведінки людей в постіндустріальному суспільстві</i>
синхронізація	непунктуальність
стандартизація	дестандартизація
максимізація	демасифікація (часу, інших сфер життя)
централізація	децентралізація (багатокомандна система)
ієрархічність	горизонтальна (мережева) взаємодія
корпоративізм	виробник для себе (допоможи собі сам)
кооперація	автономність робітників
денна робота	зрушення у бік нічної роботи
професіоналізація	кваліфікація
концентрація грошей, енергії, ресурсів, людей	деконцентрація
інтеграція, організаційний розподіл робітників	функціональна реінтеграція робітника
одна людина – один керівник	багато людей – багато керівників

Організації також змінюють принципи функціонування. Вони починають мати більш плоску ієрархію, менше піддаються тиску верхівки, складаються з невеликих компонентів, зв’язаних разом у тимчасові конфігурації. Кожний з цих компонентів має свої власні взаємозв’язки із зовнішнім світом, свою власну зовнішню політику, яка, так би мовити, не проходить через центр. Робота цих організацій все менше і менше залежить від часу доби: збільшується кількість виконаної роботи в нічний час. Це об’єктивно має змінити принципи державного регулювання трудових відносин.

Наймані працівники можуть працювати відносно автономно, що веде до їхньої функціональної реінтеграції, і, у свою чергу, ускладнює їх об'єднання у профспілки. Роботодавці прагнуть позбутися збанкрутілих фабрик і заводів, створюючи на їхніх місцях підприємства без профспілок [8, с. 246]. Поступовий занепад значення і функцій профспілок змінює структуру та характер трудових відносин, викликає потребу в формуванні нових принципів державного регулювання трудових відносин, які б відповідали характеристикам праці в умовах постіндустріального суспільства.

Рух “за допомогу самому собі” реструктуризує соціальну сферу, призводить до зсуву споживача від пасивного до активного, “виробника для себе” і, отже, економічно значущого. Останній зрештою залежить від ринку і все ще пов'язаний з ним, проте переміщає діяльність з економічного сектора Б (сектора обміну) в сектор А (сектор “виробництва для себе”) [13, с. 436, 437]. Беручи участь у суспільному виробництві, така людина потребує соціального захисту з боку держави, хоча вона не виступає суб'єктом ринку праці.

Існуючі принципи державного регулювання трудових відносин в Україні були сформульовані в 1993 р., доповнені в 1997 р. та 2008 р. Так, Угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [1, ст. 8]. Уже в Законі України “Про зайнятість населення” з метою створення умов для повного здійснення громадянами права на працю держава передбачає запобігання розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості [2, ст. 14, п. 2 б].

Розуміння нових умов розвитку постіндустріального суспільства, які змінюють форми зайнятості та характер трудових відносин, дозволяє виділити такі принципи державного регулювання трудових відносин:

1. Принцип системного підходу до регулювання зайнятості. Даний принцип означає необхідність не тільки збалансованого розвитку ринку праці, що є, по суті, лише частиною цілого, але і комплексного збалансованого розвитку всіх компонентів транснаціональної, національної і регіональної системи зайнятості.

2. Принцип децентралізації і надання суб'єктам максимальної юридичної, організаційної та економічної самостійності на сьогодні актуальний, бо його реалізація дозволить максимально використовувати енергію саморозвитку системи зайнятості, окремих її складових. Характерною рисою сучасного етапу

розвитку соціально-трудова відносин в європейських країнах є децентралізація та розвиток неформальних механізмів участі працівників, поширення соціального діалогу на рівень підприємств і всередині фірм. При цьому характерним є зміщення тематики діалогу з площини чисто соціальної до проблем діяльності підприємства та його економічної ефективності. Ця фаза притаманна постіндустріальному суспільству та корпораціям, які пов'язані з інформативною революцією та новими технологіями [4].

Реалізація принципу децентралізації в практиці державного управління зайнятістю скорочує поле неефективного адміністративного втручання держави в процеси зайнятості, збільшуючи тим самим можливості управлінського впливу на них у властивих державних формах.

3. Принцип державного правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, який передбачає свободу вибору індивідами сфери, виду, форми зайнятості; альтернативність повній, неповній зайнятості, самовизначення особистості, її самореалізацію з перебиранням відповідальності за даний вибір на себе.

Принципом державного регулювання трудових відносин стає створення умов, які б унеможливили трудове виключення (незайнятість) працездатних громадян працездатного віку. Попри те, що індивіди мають право і можливість самостійно робити вибір між зайнятістю і незайнятістю, держава має стимулювати включення індивідів у сферу зайнятості, надаючи при цьому певні соціальні гарантії зайнятості. Незайнятість може бути як вимушеною (нестача робочих місць), так і добровільною. Вирішення проблеми незайнятості часто пов'язано з прихильністю людей до своїх домівок і особистого підсобного господарства. У сьогоднішній існує професійний територіальний дисбаланс, коли в одних районах попит на деякі професії залишається незадоволеним, в інших – за цими ж професіями люди не можуть знайти роботу і перебувають на обліку в службі зайнятості. Соціальна вразливість незайнятих індивідів, за даними соціологічних досліджень, обумовлена низькими доходами, неможливістю працевлаштування за своєю спеціальністю, втратою кваліфікації та почуттям непотрібності [14].

Творча самобутність, індивідуальність, здатність керівників працювати як у режимі відкритих зв'язків (або відповідальності за ухвалення рішень), так і в ієрархічному режимі (тобто працювати в організаціях із структурою), затребувана суспільством, сприяє розвитку його трудового потенціалу. Різноманіття має забезпечуватися юридично закріпленим з боку держави правом вільно створювати організаційні структури з різними формами зайнятості.

4. Державне регулювання трудових відносин в умовах, коли останні розвиваються під тиском ринкових механізмів, дестандартизації і гнучкості зайнятості, має базуватися на принципі деідеологізації. Під ним розуміється наявність концепцій, ідей, що відбивають інтереси певних соціальних груп, наявність ідеологів, творців, генераторів цих концепцій. В останні роки проблема незайнятості все більше переходить з ідеологічно значущих до особистих проблем

індивіда, адже стереотипи стабільної зайнятості й стабільної кваліфікації відходять у минуле.

5. Принцип проблемно-цільової орієнтації регулювання трудових відносин, який передбачає вирішення проблем конкретних соціальних груп і категорій населення. У державному регулюванні зайнятості постає потреба розробки цільових національних/регіональних програм, що орієнтовані на групу індивідів, які не бажають працювати і роблять кроки до виходу зі сфери оплачуваної зайнятості, але при цьому не намагаються в інший спосіб включитися в економічну (трудова) діяльність (наприклад, підприємництво). Причому при безробітному стані вони надають перевагу взагалі економічно пасивній поведінці на ринку праці.

Фахівці, які розробляють державні регіональні програми регулювання зайнятості, мають враховувати типи реакції людей на незайнятість, а саме: захисну, коли працівники уникають реальної оцінки ситуації (не намагаються реалістично подивитися на ситуацію); хаотичний пошук роботи; пошук роботи в умовах обмеженої інформованості; продуктивне утриманство (людина делегує відповідальність за свою трудову долю ближнім, використовує їхні ресурси та ін.) [3, с. 39–45]. При цьому способи державного впливу на трудову мотивацію при всьому їх розмаїтті залишаються переважно опосередкованими.

Проблемно-цільова орієнтація дозволяє посилити соціальну значущість і престиж будь-якої форми зайнятості, у тому числі самозайнятості, у суспільному виробництві. Програми зайнятості певної території можуть об'єднувати зусилля державних, муніципальних і комерційних установ. Проблемна орієнтація політики зайнятості сприятиме певній синхронізації інтересів соціальних груп (прагнення людей вирішити свої проблеми) і органів влади (створити умови для вирішення цих проблем), що активізує певні групи населення (незайнятих чи частково зайнятих) до зміни форми зайнятості.

6. Державне регулювання трудових відносин має базуватися на принципі інформованості та інформатизації, що передбачає проведення державними органами постійного моніторингу проблем, потреб суспільства, громадян певних регіонів. У той же час він передбачає визначення форми, змісту, термінів надання необхідної інформації щодо вакансій (пропозицій різних форм зайнятості) як з боку державних органів влади, так і з боку роботодавців і їх об'єднань, створення відповідних електронних банків даних. Це, у свою чергу сприятиме розвитку співробітництва та взаємної відповідальності як державних органів, так і роботодавців з питань соціально-економічного розвитку.

Таким чином, державне регулювання трудових відносин в умовах розвитку постіндустріального суспільства, дестандантартизації і гнучкості зайнятості має базуватися на принципах системного підходу до розвитку зайнятості, децентралізації, правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, проблемно-цільової орієнтації, деідеологізації, інформованості та інформатизації.

У перспективі предметом досліджень має стати розробка механізмів державного регулювання трудових відносин в умовах постіндустріального суспільства.

Література:

1. Про колективні договори і угоди : Закон України // ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
2. Про зайнятість населення : Закон України // ВВР УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
3. Дёмин А. Н. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации / А. Н. Дёмин, И. П. Попова // Социс. – 2000. – № 5. – С. 35–45.
4. Жадан О. В. Структурно-функціональний підхід до формування механізму державного регулювання соціально-трудових відносин / О. В. Жадан // Державне будівництво : [Електрон. наук. фах. вид.]. – 2011. – № 2. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>.
5. Жидкова Е. М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда / Е. М. Жидкова // Социс. – 2005. – № 3. – С. 52–62.
6. Капелюшников Р. И. Занятость в домашних хозяйствах населения. Препринт WP3/2005/01 / Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 60 с.
7. Карабчук Т. С. Непостоянная занятость и социальная стратификация / Т. С. Карабчук // Социологический журнал. – 2009. – № 3. – С. 55–78.
8. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; [пер. с англ.]. – М. : ГУВШЭ, 2000. – .
- Гл. 4. Трансформация труда и занятости: сетевые работники, безработные и работники с гибким рабочим днем. – С. 199–266.
9. Клеман К. Гибкость социально-трудоовых отношений по-российски / К. Клеман // Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России / под ред. В. А. Ядова. – М. : Таус, 2009. – С. 29–57.
10. Національна комплексна програма “Збереження та розвиток трудового потенціалу України” (основні напрямки). 2004 – 2015 роки // Збереження та розвиток трудового потенціалу : Робочі матеріали Всеукраїнського Форуму ; Федерація роботодавців України. Федерація профспілок України. – К., 2004. – 41 с.
11. Обзор занятости в России (1991 – 2000 гг.) / [Н. Т. Вишневская, В. Е. Гимпельсон, С. В. Захаров и др.] ; под ред. Т. М. Малева. – М. : ТЕИС, 2002. – Вып. 1. – С. 194.
12. Попова И. П. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия / И. П. Попова // Мир России. – 2008. – № 4. – С. 135–151.
13. Тоффлер Э. Третья волна / Элвин Тоффлер, 1980. – М. : АСТ, 2010. – Гл. 19–20. – С. 397–467.
14. Удальцова М. В. Социально-трудоовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости / М. В. Удальцова, Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина // Социс. – 2003. – № 7. – С. 16–25.
15. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // ОНС : Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 44–54.

Надійшла до редколегії 22.06.2012 р.