ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

УДК 331.5.024.5
DOI: https://doi.org/10.32782/1814-1161/2023-3-4

Лісніченко М.О.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та митної справи
Національного університету «Запорізька політехніка»

Плинокос Д.Д.
кандидат економічних наук, доцент,
старший науковий співробітник
Державного науково-дослідного інституту
випробувань і сертифікації озброєння та військової техніки

Трохимець О.І.
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри національної економіки,
маркетингу та міжнародних економічних відносин
Класичного приватного університету

Lisnichenko Marharyta
Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Customs Affairs
National University "Zaporizhzhia Polytechnic"

Plynokos Dmytro
Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,
Senior Research Officer of State Scientific Research Institute
of Armament and Military Equipment Testing and Certification

Trokhymets Olena
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor at the Department of National Economy,
Marketing and International Economic Relations
Classic Private University

ВПРОВАДЖЕННЯ ТРАНСФЕРУ ЗНАНЬ ТА КОНЦЕПЦІЇ ФЛЕКСІК'ЮРІТІ ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЦИФРОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

INTRODUCTION OF KNOWLEDGE TRANSFER AND THE CONCEPT OF FLEXICURITY TO IMPROVE STATE REGULATION OF DIGITAL EMPLOYMENT

У зв'язку з глобалізацією, стрімким розвитком цифрових технологій, економічними та політичними турбуленціями виникли нові виклики у сфері соціального захисту зайнятого населення. В цьому контексті важливими стають організація передачі знань й технологій та створення соціально орієнтованої моделі ринку праці в межах існуючої державної системи. Ефективно вирішити ці питання дозволяють трансфер знань та впровадження концепції поєднання гнучкості та соціального захисту зайнятого населення. У даній статті розглядаються основні проблеми, пов'язані із цифровою зайнятістю, що викликають необхідність удосконалення державного регулювання зайнятості. Також надається характеристика цифрової

зайнятості, розглядається сутність та складові концепції флексік'юріті пропонуються шляхи удосконалення державного регулювання зайнятості на засадах флексік'юріті.

Ключові слова: *зайнятість, державне регулювання, цифровізація, трансфер знань, флексік'юріті.*

The concept of flexicurity is focused on creating a socially oriented labor market model in which flexibility and social protection are key components. These two components interact and contribute to the harmonious development of society, subject to active support from the state and the introduction of the concept of lifelong learning. This approach allows for the creation, development and retention of labor potential in the national market. It should be noted that digital employment is difficult to regulate on a national scale. However, the active development of this type of employment necessitates its monitoring and adaptation of national regulatory instruments. At the same time, digital employment, due to its predominantly remote nature, can be seen as a factor in reducing socio-economic risks in the face of global challenges. In the current environment, the ability not only to produce information and knowledge, but also to organize the transfer of knowledge and technology within the existing state system. The important element of knowledge transfer in Ukraine should be short-term training courses that will ensure the fastest possible adaptation of employees and consumers to the requirements of the modern digitalised economy. The concept of flexicurity is an ideology of state policy in the field of regulation of social and labor relations. The state establishes flexible conditions for hiring and dismissing employees, which provide employers with a freedom for modern restructuring. The introduction of the principles of rational employment, social security and respect for workers' rights, and the development of social dialogue should become the stages of implementing the basic criteria for relation to standard and non-standard forms of employment in the context of digitalisation. One of the elements of knowledge transfer with maximum efficiency and in a short time, based on the concept of flexicurity, is the organisation of short-term training courses in the system of formal and non-formal education.

Keywords: *employment, state regulation, digitalization, knowledge transfer, flexicurity.*

Постановка проблеми. Концепція флексік'юріті орієнтована на створення соціально орієнтованої моделі ринку праці, в якій ключовими складовими є гнучкість і соціальний захист. Ці два компоненти взаємодіють і сприяють гармонійному розвитку суспільства, за умови активної підтримки з боку держави та впровадження концепції неперервного навчання протягом усього життя. Такий підхід дозволяє створювати, розвивати і зберігати трудовий потенціал на національному ринку.

З урахуванням процесів глобалізації, швидкого розвитку цифрових технологій та одночасних економічних та політичних нестабільностей, а також збільшення бідності населення в Україні, виникли нові виклики в сфері соціального захисту зайнятого населення. Українці стали частиною глобальних процесів трудової міграції, і, відповідно, стали невіддільною частиною загальної пропозиції на світовому ринку праці, конкуруючи за гідну оплату та умови праці з фахівцями із інших країн.

Втрата трудового потенціалу підсилюється через низький рівень соціального захисту працівників, проблеми в системах охорони здоров'я та освіти, зростання нерівності в доходах як в межах країни, так і в порівнянні з сусідніми країнами. Впровадження концепції флексік'юріті в державне регулювання цифрової зайнятості може служити засобом пом'якшення сучасних викликів в соціально-трудовій сфері національного ринку праці, сприяючи оптимізації гнучкості та підвищенню соціального захисту працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам трансферу знань, зайнятості населення та її державного регулювання присвячені дослідження українських науковців Д.П. Богині, О.А. Грішнової [6], А.В. Карпенко [2], А.М. Колота, А.О. Левченко [3], Е.М. Лібанової, І.А. Павленко [4], Н.І. Холявко [1], Л.В. Шаульської.

Серед науковців, які досліджували концепцію «флексік'юріті» можна відзначити Н.А. Азьмук [10], Л. Гук [8], Ю.І. Ціжма, А.В. Шестакова.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження перспектив удосконалення державного регулювання цифрової зайнятості на засадах концепції флексік'юріті.

Виклад основного матеріалу дослідження. Швидкий розвиток і впровадження цифрових технологій в усі сфери життя суспільства, особливо у бізнес-процеси, обумовлюють зміни в соціально-трудових відносинах зайнятості. Відбувається формування нового виду зайнятості – цифрового, який поширюється в глобальному вимірі. Слід відзначити, що цифрова зайнятість складно піддається регулюванню в національних масштабах. Проте, активний розвиток цього виду зайнятості зумовлює необхідність в її моніторингу та адаптації національних інструментів регулювання.

У той же час цифрову зайнятість, завдяки переважно дистанційного характеру, можна розглядати як чинник зниження соціально-економічних ризиків при дії глобальних викликів. виробничі та бізнес-процеси підлягають цифровізації в повному обсязі, що обумовлено специфікою економічних видів діяльності. Однак найбільш підходящими для діджиталізації, крім ІТ-сфери, є: фінансові послуги, торгівля, інформаційні послуги, освіта, наукові дослідження, рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури ринку.

В сучасних умовах особливого значення набуває можливість не тільки виробляти інформацію та знання, але й організувати трансфер знань та технологій в існуючій державній системі. Однією з провідних концепцій ефективного поєднання основних елементів державної системи є модель Quadruple Helix [1]. Сучасні наукові дослідження спрямовані на пошук актуальної моделі трансферу знань з максимальною ефективністю, так є наукові підходи щодо організації ефективної вза-

ємодії через кластери підприємств [2], сучасні дослідницькі університети [3] або міжнародні канали трансферу знань [4].

Важливим елементом на сучасному етапі трансферу знань в Україні повинні стати короткострокові навчальні курси, які дозволять забезпечити максимальну швидку адаптацію працівників та споживачів до вимог сучасної цифровізованої економіки. Взаємодія стейкхолдерів моделі Quadruple Helix (вищі навчальні заклади, користувачі інноваційних технологій, університети, роботодавці, власники бізнесу, місцева влада, громадянське суспільство) позитивно впливає на процес опанування короткострокових навчальних модулів, оскільки: по-перше, такі модулі розробляються університетами та навчальними центрами в нерозривному зв'язку з бізнес-партнерами; по-друге, співпраця університетів і бізнесу забезпечує повне врахування актуальних запитів споживачів; потретє, такі навчальні модулі чітко спрямовані на формування конкретних практичних навичок використання інноваційних технологій; по-четверте, впровадження навчальних короткострокових модулів забезпечує підвищення рівня обізнаності користувачів з інноваційними технологіями; по-п'яте, розвиток навичок використання інноваційних технологій забезпечує підвищення рівня задоволеності користувачів інноваційними технологіями, зростання попиту на них на ринку праці.

Цифровізація економіки змінює структуру зайнятості, формує цифрову форму взаємодії між роботодавцем та найманим працівником, збільшує попит на цифрову зайнятість. Система державного регулювання ринку праці внаслідок інерційності та бюрократизації механізмів не завжди в змозі оперативно адаптуватись до глобальних викликів, таких як поширення цифрової зайнятості. Через відсутність єдиного загальноприйнятого визначення поняття «цифрова зайнятість» не здійснюється її статистичний облік. Отже, ці процеси перебувають поза зоною моніторингу та регулювання.

Ключовим критерієм визнання зайнятості цифровою є те, що процес праці, відбувається виключно з використанням цифрових технологій або, що його результатом є цифровий продукт, це може включати цифровізацію соціально-трудових відносин, взаємодію учасників через цифрові платформи, оплату праці через цифрові фінансові системи. Реалізовуватися така зайнятість може в дистанційній формі або безпосередньо на робочому місці [5, с. 591–595].

Поширення цифрової зайнятості збільшує гнучкість ринку праці і надає можливості пошуку додаткового доходу, що сприяє зростанню добробуту населення. Переваги цифрової зайнятості – низькі бар'єри на вхід, свобода у виборі робочого графіка і можливість дистанційного надання послуг. Ці властивості роблять привабливою цю сферу для маломобільних і вразливих категорій. Водночас, універсального визначення цифрової зайнятості в законодавстві немає, а значить, немає і механізмів захисту трудових прав і соціальних гарантій таких працівників.

В України зайняті у секторі цифрової зайнятості часто стикаються з проблемами, серед яких: нерегламентований робочий час, психологічна напруга, обмеженість фізичної активності, перенавантаження тощо [6, с. 8–12].

На українському ринку праці існує два варіанти легального оформлення співпраці в цифровій зайнятості: індивідуальне підприємництво і самозайнятість. Третій варіант – тіньова зайнятість, яка залишає виконавців поза правовим полем. З точки зору співвідношення витрат і вигод найближчою до оптимального рішення виявляється самозайнятість, перевагами якої виступають легальний юридичний статус, спрощений податковий режим і при цьому дуже проста процедура оформлення. Однак відсутність в ній мінімальних соціальних гарантій може стати в майбутньому джерелом нових соціальних ризиків.

Прагнення врегулювати новий варіант гнучкої зайнятості через поширення на неї традиційних соціальних гарантій з відповідним обсягом платежів завдасть шкоди цифровій економіці та цифровій зайнятості, зокрема через цифрові платформи. Досвід європейських країн показує, що підвищення соціальних гарантій для зайнятих через цифрові платформи повинно виходити з принципу добровільності страхування. Важливими елементами включення нового формату зайнятості в систему соціальних гарантій могли б стати м'яке регулювання і розширення можливостей добровільного страхування певних ризиків при збереженні статусу самозайнятості, вважають експерти [7, с. 38–41].

В якості можливого вирішення проблеми зниження негативних наслідків флексібілізації ринку праці європейською спільнотою була запропонована концепція флексік'юріт (flexicurity), спрямована на досягнення балансу між необхідним ступенем гнучкості ринку праці і соціальною захищеністю працівників.

До елементів гнучкості (flexibility) в даній концепції відносять:

– кількісну гнучкість (адаптація чисельності зайнятих);

– гнучкість робочого часу;

– функціональну гнучкість (між різними видами виконуваних завдань);

– гнучкість заробітної плати.

До елементів захисту (security):

– захищеність робочого місця;

– захищеність і гарантії зайнятості;

– соціальний захист (від безробіття, хвороби, нещасних випадків);

– комбінований захист (можливість поєднувати трудову кар'єру і особисте життя – наприклад, виховання дітей [8, с. 23–28].

Регулювання цифрової зайнятості, яке ґрунтується на концепції флексік'юріті базується на наступних чотирьох принципах:

– гнучкого і надійного (з точки зору роботодавців і працівників) контрактного механізму на базі сучасних типів трудового законодавства, колективних договорів і організації праці;

– стратегії широкого охоплення населення навчанням протягом життя, націленої на постійне підтримання адаптивності і можливості влаштуватися на роботу, особливо щодо осіб, найменш конкурентоспроможних на ринку праці;

– дієвої активної політики зайнятості, що допомагає людям пристосуватися до швидких змін, скоротити період безробіття і полегшити перехід на нову роботу;

– сучасної системи соціального захисту, що забезпечує адекватну підтримку доходів, стимулюючу зайнятість і динамізм ринку праці. Сюди входить широкий набір елементів соціального захисту (допомоги по безробіттю, пенсії та охорона здоров'я), що допомагають людям поєднувати роботу з особистими і сімейними справами, вихованням дітей [9].

Удосконалення державної політики зайнятості на засадах «флексік'юріті» дозволить:

– модернізувати ринок праці і розширити можливості нових гнучких форм зайнятості;

– розвинути гнучкі й надійні договірні зобов'язання, стратегії навчання впродовж усієї трудової діяльності та сучасні заходи соціальної підтримки і захисту;

– збалансувати права і обов'язки всіх залучених учасників трудових відносин;

– створити умови відкритості, ефективності та масовості поширення нових форм зайнятості;

– забезпечити зайнятим в неформальному секторі економіки гарантії та заходи підтримки для більш легкого доступу до легальної праці й поліпшення свого положення;

– створити високоякісні робочі місця, забезпечити безперервне підвищення кваліфікації, соціальний захист і сприятливі умови для подальшого кар'єрного зростання;

– розвинути практику соціального партнерства.

Досвід розвинених країн Європи вказує на те, що основними перевагами флексік'юріті є:

– система «золотого трикутника». Одна сторона цього трикутника є гнучкі правила прийому на роботу і звільнення (полегшення процедур звільнення працівників в період рецесії і найму нових співробітників у період економічного підйому). Друга сторона трикутника – гарантування для найманих працівників збереження високого рівня допомоги з безробіття. І третя сторона – це активна політика на ринку праці. В цілому така гнучкість ринку праці однаково вигідна і роботодавцям і працівникам. У роботодавців є мобільна робоча сила, а у працівників є соціальні гарантії та захист, що складаються з системи допомоги з безробіття і активної політики в області зайнятості;

– страхування по безробіттю, яке є добровільним. Працівники в рамках профспілкових об'єднань створюють Фонди страхування безробіття з частковим фінансуванням держави, тобто якщо працівник – член Фонду став безробітним, то він буде отримувати не тільки обов'язкову державну допомогу з безробіття, а й матеріальну допомогу з коштів Фонду;

– характерною рисою сучасної політики флексік'юріті повинен стати пріоритет захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудового права перед гнучкістю. Захисна функція в трудовому праві повинна залишатися пріоритетною по відношенню до економічної навіть в умовах фінансово-економічної кризи [10, с. 6-12].

Отже, концепція флексік'юріті – це ідеологія державної політики в сфері регулювання соціально-трудових відносин, яка виражається в поєднанні гнучкості в регулюванні трудових і пов'язаних з ними відносин і управлінні ринком праці з достатнім ступенем захисту прав суб'єктів трудового права (перш за все, працівників і безробітних).

Для того щоб державне регулювання цифрової зайнятості в Україні відбувалось на засадах концепції флексік'юріті необхідно:

– розширити права роботодавця в питаннях розірвання трудового договору з економічних причин;

– розширити можливість укладення строкових трудових договорів в інтересах обох сторін трудових відносин при дотриманні гарантій від примусу до їх укладання;

– законодавчо передбачити закріплення існуючих на практиці форм гнучкості зайнятості;

– переглянути права і обов'язки безробітних, вжити заходів щодо стимулювання їх активної діяльності з пошуку роботи та успішного працевлаштування.

Гнучкі ринки характеризуються високим обігом робочих місць і відносно низькою тривалістю безробіття. Відповідно на таких ринках розширюються можливості зайнятості для осіб, які вперше або після перерви виходять на пошуки роботи. Однак за цю перевагу доводиться платити зниженим рівнем соціальної захищеності зайнятих працівників.

Відповідно до такої моделі держава законодавчо закріплює гнучкі умови найму і звільнення працівників, що надають роботодавцю широку ступінь свободи, яка необхідна для проведення реструктуризацій (об'єктивно необхідних для інноваційного розвитку). Однак водночас вона приймає на себе додатковий обсяг соціальних зобов'язань, які компенсують працівникам зниження обсягу соціальних гарантій, що надавалися роботодавцями.

Отже, для удосконалення державного регулювання цифрової зайнятості на засадах флексік'юріті необхідно вирішити три основні задачі: формування більш ефективної системи соціального забезпечення, розвиток комплексних стратегій безперервного навчання, реалізація активних заходів на ринку праці.

Герасименко О.О. пропонує такий механізм соціального захисту в умовах поширення нестандартних форм зайнятості, який би поєднував економічні, соціальні, правові й організаційні підсистеми. Соціально-економічний механізм захисту працівників зайнятих у секторі цифрової зайнятості має включати соціально-трудовий блок (соціальні гарантії регулювання тривалості робочого часу, винагороди за працю, допустимого рівня трудових навантажень, інформаційного та професійноосвітнього забезпечення); медичний блок (гарантії попередніх і періодичних медичних оглядів, забезпечення першої медичної допомоги та лікування постраждалих під час);

компенсаційнореабілітаційний блок (гарантії матеріальної компенсації втрати працездатності у процесі виконання роботи, забезпечення соціальної та професійної реабілітації постраждалих на виробництві, компенсацій за високий професійний ризик погіршення здоров'я); організаційно-розпорядчий блок (забезпечення охорони праці, попередження нещасних випадків та захворювань на робочих місцях) [11, с. 33–37].

Не менш важливим завданням в процесі переходу до захищеного гнучкого ринку праці є розвиток комплексних стратегій безперервного навчання. По-перше, необхідно сприяння більш широкому поширенню програм навчання без відриву від виробництва, на робочих місцях. В даний час тільки окремі організації в своїй структурі мають навчальні центри, готові самостійно готувати необхідні кадри. Вигода від реалізації такого заходу очевидна. Для працівників, які зазнають труднощів з працевлаштуванням або збереженням робочого місця – це можливість отримання затребуваної спеціальності. Для роботодавця – це заповнення вакансій працівниками з певними якостями, в тому числі вже працюючим персоналом, без істотних вкладень. Для держави – часткове вирішення проблеми збалансованості попиту на працю і пропозиції праці. По-друге, необхідно удосконалення системи професійного навчання в закладах освіти різних рівнів.

Реалізація активних заходів на ринку праці повинна стати одним з пріоритетів державної політики зайнятості. Необхідним елементом активної політики зайнятості має стати розширення сфери інформованості населення про стан ринку праці та прогнозах його розвитку. Прогноз балансу трудових ресурсів, як один з основних елементів державної політики зайнятості, повинен бути пов'язаний з короткостроковими і довгостроковими тенденціями розвитку економіки країни, а також розроблятися не тільки в розрізі видів діяльності, але і за регіонами.

Адаптація державного регулювання зайнятості в умовах цифровізації включає наступні заходи:

– внесення в нормативно-правове поле України визначення, регламентацію та моніторинг цифрової зайнятості;

– перегляд Класифікатора професій;

– налагодження діалогу та взаємодії між цифровими соціальними партнерами, регламентація відносин між замовником та виконавцем через цифрові платформи;

– посилення кібербезпеки та системи захисту персональних даних зайнятих у сегменті цифрової зайнятості;

– зменшення «цифрового розриву» шляхом розвитку системи навчання цифровим навичкам та підвищення кваліфікації.

Основними інструментами розвитку цифрової зайнятості в Україні є нормативно-правове закріплення рівних можливостей соціального захисту працівників незалежно від форми та сегменту зайнятості; стимулювання поширення цифрових форм зайнятості за допомогою соціально-економічних важелів державного впливу; забезпечення соціальної справедливості в процесі соціально-трудових відносин; інформаційно-просвітницька робота щодо можливостей цифрової зайнятості; інформаційно-консультаційна підтримка щодо організації та розвитку цифрових форм зайнятості; діджиталізація бізнес-процесів; розвиток он-лайн платформ; моніторинг цифрових форм зайнятості.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, здійснення трансферу знань з максимальною ефективністю та в короткі терміни нами вбачається через організацію короткострокових навчальних курсів в системі формальної та неформальної освіти. Залучення основних стейкхолдерів на базі моделі Quadruple Helix дозволить реалізувати набуті навички в соціально-трудових відносинах, покращить взаємодію держави, бізнесу та працівників.

Впровадження принципів раціональної зайнятості, соціальної захищеності та дотримання прав працівників, розвиток соціального діалогу повинні стати етапами реалізації основних критеріїв гідної праці стосовно до стандартних і нестандартних форм зайнятості населення в умовах цифровізації. Це вимагає від органів влади посилення принципу адресності державних послуг в сфері сприяння цифровій зайнятості та підвищення їх якості та доступності.

Бібліографічний список:

1. Холявко Н. І. Модернізація системи вищої освіти в умовах становлення інформаційної економіки : монографія. Чернігів : Брагинець О. В. [вид.], 2018. 380 с.
2. Čiutienė, R., Karpenko, A., Kholiavko, N. and Plynokos, D. Management of Innovative Business Development in the Zaporizhzhia Cluster EAM 4.0. In Proceedings of the 5th International Scientific Congress Society of Ambient Intelligence – ISC SAI. ISBN 978-989-758-600-2. SciTePress. 2022. P. 177–186. DOI: 10.5220/0011346500003350
3. Криворотенко А. В., Левченко А. О. Механізм трансферу знань в умовах інноваційних трансформаційних перетворень. *Бізнес Інформ*. 2019. № 9. С. 104–109.
4. Павленко І. А. Сучасні канали міжнародного трансферу технологій. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 5. С. 18–22.
5. Плікус І. Й. Підприємництво та самостійна зайнятість в цифровій економіці: стан, проблеми та нові можливості. *Молодий вчений*. 2019. № 11(2). С. 591–595.
6. Грішнова О. А., Савченко О. О. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 8–12.
7. Малиш К. О., Пригара І. О., Новикова І. В. Гнучкі форми зайнятості як метод боротьби з безробіттям. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2017. Вип. 23(3). С. 38–41.
8. Гук Л. Флексікьюріті як стратегія регулювання зайнятості в сучасних умовах. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 7. С. 23–28.
9. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. URL: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2007%3A0359%3AFIN%3AEN%3APDF
10. Азьмук Н. А. Флексік'юріті: виклики для ринку праці України. *Modern economics*. 2019. № 15. С. 6–12.
11. Герасименко О. О. Соціальна відповідальність у сфері праці в умовах поширення нестандартних форм зайнятості. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки*. 2011. № 4(1). С. 33–37.

References:

1. Kholyavko N. I. (2018) Modernizatsiya systemy vyshchoyi osvity v umovakh stanovlennya informatsiynoyi ekonomiky [Modernization of the higher education system in the conditions of the formation of the information economy]. Chernihiv: Brahinets' O. V.
2. Chyutyene, R., Karpenko A., Kholyavko, N. and Plynokos, D. (2022). Upravlinnya rozvytkom innovatsiynoho biznesu v Zaporizkomu klasteri EAM 4.0. U materialakh 5-ho Mizhnarodnoho naukovoho konhresu Tovarystva zovnishnoho intelektu – ISC SAI. ISBN 978-989-758-600-2. SciTePress, pp. 177–186. DOI: 10.5220/0011346500003350
3. Kryvorotenko A. V., Levchenko A. O. (2019) Mekhanizm transferu znan v umovakh innovatsiynykh transformatsiynykh peretvoren [The mechanism of knowledge transfer in the conditions of innovative transformational transformations]. *Business Inform*, no. 9, pp. 104–109.
4. Pavlenko I. A. (2015) Suchasni kanaly mizhnarodnoho transferu tekhnolohiy [Modern channels of international technology transfer]. *Investments: practice and experience*, no. 5, pp. 18–22.
5. Plikus I. Y. (2019) Pidpryyemstvo ta samostiyna zaynyatist u tsyfroviy ekonomitsi: stan, problemy ta novi mozhlyvosti [Entrepreneurship and self-employment in the digital economy: state, problems and new opportunities]. *Young Scientist*, no. 11(2), pp. 591–595.
6. Hrishnova O. A., Savchenko O. O. (2016) Frilans: novi mozhlyvosti i problemy realizatsiyi trudovoho potentsialu. Rynok pratsi ta zaynyatist naselennya [Freelance: new opportunities and problems of realizing labor potential]. *Labor market and population employment*, no. 1, pp. 8–12.
7. Malysh K. O., Pryhara I. O., Novykova I. V. (2017) Hnuchki formy zaynyatosti yak metod borotby z bezrobittyam [Flexible forms of employment as a method of combating unemployment]. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Economic sciences*, vol. 23(3), pp. 38–41.
8. Huk L. Fleksikyuriti yak stratehiya rehulyuvannya zaynyatosti v suchasnykh umovakh. Ukrayina: aspekty pratsi [Flexicurity as a strategy for regulating employment in modern conditions]. *Ukraine: aspects of work*, no. 7, pp. 23–28.
9. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Available at: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2007%3A0359%3AFIN%3AEN%3APDF
10. Azmuk N. A. (2019) Fleksikyurti: vyklyky dlya rynku pratsi Ukrayiny [Flexicurity: challenges for the labor market of Ukraine]. *Modern economics*, no. 15, pp. 6–12.
11. Herasymenko O. O. (2011) Sotsialna vidpovidalnist u sferi pratsi v umovakh poshyrennya nestandartnykh form zaynyatosti [Social responsibility in the field of labor in the conditions of the spread of non-standard forms of employment]. *Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade. Series: Economics*, no. 4(1), pp. 33–37.