

## НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК НЕВІД'ЄМНА РЕАЛІЯ СЬОГОДЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

### NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT AS AN INTEGRAL REALITY OF TODAY: THEORETICAL ASPECT

Прогонюк Л.Ю., к.ю.н.,  
доцент кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки  
Миколаївський національний аграрний університет

У статті підкреслюється, що застосування нестандартних форм зайнятості веде до зростання нерівності та соціальної незахищеності, підриває перспективи економічного розвитку країни, викликає неухильне зниження рівня життя працівників. Слід зауважити, що поява на ринку праці та подальшого широкого запровадження нестандартних форм зайнятості зумовлене об'єктивними соціально-економічними причинами, де основними можна виділити такі, як: 1) потреба у працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість з будь-яких причин є неможливою (матері з маленькими дітьми, безробітна молодь, люди з особливими потребами); 2) потреба ринку праці у мобільній робочій силі. Також не менш важливо відмітити, посилення ролі творчої людини у виробництві, що зумовило нарощення попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю не тільки до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового, але також і до вироблення інноваційного конкурентоздатного продукту. Метою даної статті є висвітлення особливостей нестандартних форм зайнятості на ринку праці України та обґрунтування напрямків їх розвитку, визначення основних переваг та недоліків діяльності «фріланс», систематизація нестандартних форм зайнятості.

Аналізується проблема законодавчого врегулювання правовідносин між роботодавцями і дистанційними працівниками. Наведено систематизацію нестандартних форм зайнятості та виділено професії, які підходять під вільний графік робіт. Крім того, охарактеризовано переваги і недоліки в діяльності «фріланс». Наголошено на тому, що на сучасному етапі розвитку є вкрай необхідним вдосконалення системи нестандартної форми зайнятості. Основним результатом дослідження є висновок щодо необхідності поглибленого наукового вивчення вказаних проблем, наслідком чого має стати інституційне та нормативно-правове забезпечення нетипових форм зайнятості. Такий підхід дозволить максимально використати позитивні аспекти нестандартної зайнятості (гнучкість, адаптивність до змін у технологіях і способах виробництва тощо).

**Ключові слова:** запозичена праця, дистанційна робота, працівник, трудові права, нетипова зайнятість.

The article emphasizes that the use of non-standard forms of employment leads to growing inequality and social insecurity, undermines the prospects for economic development of the country, causes a steady decline in living standards. It should be noted that the emergence of the labor market and the subsequent widespread introduction of non-standard forms of employment is due to objective socio-economic reasons, where the main ones can be identified 1) the need for employment of certain categories of workers for whom full employment for any reason is impossible (mothers with young children, unemployed youth, people with special needs); 2) the need of the labor market for mobile labor. Also, it is equally important to note the strengthening of the role of creative people in production, which led to increased demand for intellectual, creative work, highly skilled workers with a tendency not only to continuous learning, learning and interpreting new, but also to develop innovative competitive product. Purpose. The purpose of this article is to highlight the features of non-standard forms of employment in the labor market of Ukraine and substantiate the directions of their development, identify the main advantages and disadvantages of freelance, systematization of non-standard forms of employment. The problem of legislative regulation of legal relations between employers and remote workers is analyzed. The systematization of non-standard forms of employment is given and the professions that fit the free work schedule are identified. In addition, the advantages and disadvantages of "freelance" are described. Results It is emphasized that at the present stage of development it is extremely necessary to improve the system of non-standard forms of employment. The main result of the study is the conclusion about the need for in-depth scientific study of these problems, which should result in institutional and regulatory support for atypical forms of employment. Conclusions. This approach will make the most of the positive aspects of non-standard employment (flexibility, adaptability to changes in technologies and production methods, etc.).

**Key words:** borrowed work, telework, employee, labor rights, atypical employment.

**Постановка проблеми.** Час та події у світовому масштабі вносять свої корективи у виробничий процес, розширюючи сфери послуг, перерозподіляючи працівників між секторами економіки, спонукаючи появу нових нетипових форм зайнятості. Поступово зникають стандартні трудові відносини, які передбачають безперервний трудовий договір, нормовану заробітну плату, стабільний робочий час та час відпочинку, безпосередню участь працівників в організації праці виробництва. Їм на зміну приходять різноманітні нетипові форми зайнятості, як нестандартні гнучкі графіки робочого часу, позикова праця, дистанційна занятість, тимчасова робота тощо.

Слід зауважити, що поява на ринку праці та подальшого широкого запровадження нестандартних форм зайнятості зумовлене об'єктивними соціально-економічними причинами, де основними можна виділити такі, як: 1) потреба у працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість з будь-яких причин є неможливою (матері з маленькими дітьми, безробітна молодь, люди з особливими потребами); 2) потреба ринку праці у мобільній робочій силі. Також не менш важливо відмітити посилення ролі творчої людини у виробництві, що зумовило нарощення попиту на інтелектуальну, креативну працю

на висококваліфікованих, до того ж творчих працівників зі схильністю не тільки до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового, але також і до вироблення інноваційного конкурентоздатного продукту.

Тому вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Звісно, такі форми зайнятості запроваджують сприятливі вигоди для громадян, їх можна вважати формами адаптації до нестабільності державної економіки. Однак їх неформальний або напівформальний характер визначає ряд суттєвих соціальних ризиків, несприятливих для працівника, а саме відсутність гарантії стабільності зайнятості, захищеності трудового заробітку, безпеки умов праці. Безперечно, все це зумовлює проблематику обраної теми.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Необхідність вивчення зазначеної проблеми підтверджена багатьма науковими працями та публікаціями. Проблема зайнятості населення в розрізі економічної та демографічної ситуації була предметом дослідження багатьох учених-економістів (С. Бандура, О. Грішнєвої, А. Колота, О. Макарової, В. Онікієнка, М. Ладунік та ін.). Однак, не

применшуючи значення наукових праць цих науковців, слід відзначити, що особливо в кризовий та посткризовий періоди національної економіки окремі аспекти нетипових форм зайнятості, їх теоретичне обґрунтування заслуговує ґрунтовного наукового дослідження.

**Формулювання цілей дослідження.** Метою даної статті є висвітлення особливостей нестандартних форм зайнятості на ринку праці України та обґрунтування напрямків їх розвитку, визначення основних переваг та недоліків діяльності «фріланс», систематизація нестандартних форм зайнятості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Під типовою зайнятістю розуміють організаційно оформлену у формі безстрокового трудового договору зайнятість за наймом у режимі нормальної тривалості робочого дня на підприємстві чи в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця чи уповноважених ним осіб. У науці не вироблено єдиного підходу до розуміння нетипової зайнятості. Але деякі науковці зазначають, що це трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена чи не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці не відповідає стандартним правилам і потребує спеціального механізму правового регулювання й організаційно-економічного забезпечення.

А.М. Колот у своїй науковій праці відмічає, що на українському ринку праці відбуваються інтенсивні процеси трансформації зайнятості як щодо змісту, так і щодо форм і видів [1, с. 23]. Професор вказує, що найбільш стійку тенденцію до розвитку мають такі нетрадиційні форми зайнятості, такі як: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; не реєстрована зайнятість у формальному секторі.

Л. Давидюк, вивчаючи тенденції розвитку міжнародного ринку праці, відмічає, що сьогодні активно поширюються нестандартні форми занятості [2, с. 31]. До нестандартних форм зайнятості відносять: 1) роботу на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день); 2) термінову або короткострокову; 3) роботу на дому; 4) віддалену (дистанційну, електронну) роботу; 5) самозайнятість; 6) псевдо-самозайнятість; 7) тимчасову агентську [3, с. 23], а також позикову зайнятість (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг) [2, с. 31].

Зазначені види нестандартних форм зайнятості набули свого поширення ще у 70-х рр. у країнах Європи та США. На міжнародному рівні про можливі загрози від використання таких форм зайнятості почали говорити наприкінці 90-х рр., внаслідок чого була прийнята Конвенція МОП № 181, а згодом Директива ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС, якою здійснили спробу вирівняти становище працівників, що працюють в умовах стандартної та нестандартної зайнятості. І.А. Римар у своєму дисертаційному дослідженні з цього приводу зазначає, що кінець ХХ ст. і початок ХХІ ст. переконливо довели, повністю, що в умовах інформаційного суспільства трудові відносини повністю не вкладаються у традиційні рамки минулого століття, що вимагає певних змін їх правового регулювання. У зв'язку із чим однією з основних тенденцій у ХХІ ст. є посилення «гнучкості» правового регулювання трудових відносин, що зумовлює передусім поширення нетипових форм зайнятості, для яких характерною є модифікація або взагалі відсутність ознак класичних ознак традиційних трудових правовідносин [4, с. 75].

На тенденції до розширення сфери дії трудового права наголошує Г.С. Скачкова, стверджуючи, що хоча трудове

право і склалося історично як галузь права, що регулює трудові відносини осіб найманої праці, які працюють за трудовим договором, але надалі сфера дії трудового права буде розширюватися шляхом поширення деяких норм (повністю або частково) на працю інших осіб, оскільки для галузевої приналежності із регулювання трудових відносин у рамках суспільної організації праці не має вирішального значення ні організаційно-правова форма роботодавця, ні форма власності на його майно [5, с. 20]. І.Я. Кисельов зауважує, що може відбутися подальше розширення сфери дії трудового права і зрештою навіть зміниться предмет його регулювання, яким стане застосування праці як залежних, так і незалежних працівників, співучасників різних видів колективних власників, зайнятих у трудовому і виробничому процесі [6, с. 26].

Слід відмітити, що чинне законодавство про працю не враховує нові види трудових відносин, які вже виникли й активно поширюються в Україні. На сьогодні предметом трудового права виступають суспільні відносини, які врегульовуються законодавством про працю, тобто трудові і тісно пов'язані з ними відносини, що обмежує правовий режим трудового права. Адже сучасність диктує інше та визначає, що предметом трудового права України виступають також ті, які за своїми фактичними прямими ознаками підпадають під визначення трудових, незважаючи на те, що їм притаманні нові суб'єкти та нові форми реалізації, тобто ті, які опосередковують процес використання найманої праці, а також відносини, які супроводжують цей процес, але не виходять за межі трудо-правової природи. Вірно відмічає Л. Величко, що «сфера дії трудового права включає не лише правове регулювання предмета галузі трудового права (трудова та пов'язані з ними відносини), але й субсидіарне регулювання нормами трудового права відносин іншої галузевої належності, що пов'язані з використанням праці» [7, с. 88].

Чинне законодавство України не містить дефініції поняття «дистанційна робота», а єдиним актом, що регулює подібні відносини, на жаль, можна вважати «Положення про умови праці надомників», затверджене Постановою Держкомпраці СРСР від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99 та в статті 24 Кодексу законів про працю України відмічено щодо обов'язкової письмової форми трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. Відповідно до п. 1 Положення надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, приданих за рахунок коштів роботодавця. Останній може дозволяти надомникам виготовлення виробів із власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів [9]. Як бачимо, в сучасних умовах господарювання роботодавці мають продовжувати застосовувати пострадянські нормативні документи для врегулювання трудових правовідносин. Так, законодавець зробив спробу розширити перелік видів трудових договорів у статті 17 Проекту Закону України «Про працю» від 28.12.2019 № 2708, де до нетипової форми зайнятості відніс: трудовий договір з нефіксованим робочим часом та трудовий договір з домашнім працівником [8]. Але цього замало, адже, ще з 1995 року Міжнародна організація праці запропонувала зняти бар'єри, що перешкоджають розвитку нетипових форм зайнятості, адаптувати внутрішнє законодавство до міжнародного, вжити заходів щодо стимулювання і поширення цих форм.

Слід відмітити, що український ринок праці перелімає зарубіжний досвід у різних аспектах, у тому числі і запроваджується дистанційна зайнятість, але дуже повільно. Зрозуміло, світові тенденції трансформації зайнятості та поява її дистанційних форм вимагають теоретичного обґрунтування. Науковим співтовариством різних країн використовуються різні терміни, які за своєю суттю є синонімами, але за змістом можуть відображати

різні аспекти прояву дистанційної зайнятості. В основі всіх визначень (таких, як telework, telecommuting, telejob, flexplace, peripheral jobs, work-at-home, home-based work, remote work, eWork) основними характеристиками, як відмічає Луданик М., є форма проведення і засіб (відповідно дистанційна форма, тобто на відстані, і сучасні комунікації, як засіб) [10, с. 178].

Однією із розповсюджених форм нетипової праці, тобто праці на відстані у сучасних економічних сферах визначається діяльність фрілансерів. Їх робота базується перш за все, на економічних чинниках, коли можна працювати відразу на декількох замовників і є більш можливостей для самореалізації. М. Луданик у своїй праці наводить таку дефініцію фрілансера: це особа, яка працює без укладання довгострокового договору з роботодавцем, наймана тільки для виконання певних робіт [11]. Тобто фрілансер – агент, менеджер і виконавець в одній особі. На відміну від людей, зайнятих на постійній роботі, фрілансер отримує гроші, як правило, лише після виконання замовлення. Слушно відмічає Т. Буда, що це є істотним моментом бути обманутим, адже ніяких гарантій в оплаті праці він не має [12, с. 152]. Тому для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку на основному місці роботи або виконує роль «буфера» для робочої сили у період вимушеної неповної зайнятості [13, с. 468].

Слід відмітити, що у сучасній економічній літературі відсутнє однозначне визначення фрілансу. До фрілансерів відносять як індивідуальних підприємців, що пропонують свої послуги, так і тимчасових найманих працівників. Фрілансерами зазвичай є працівники високої кваліфікації і творчої праці (дизайнери, програмісти, перекладачі). Для фрілансу характерно раціональне використання робочого часу. Можливість розподілу робочого часу на свій розсуд робить дану форму роботи привабливою для багатьох працівників. Існує величезна різноманітність професій, які підходять під вільний графік робіт, а саме: програмування (вважається найбільш поширеною зайнятістю); графічний дизайн; електронне проектування; контент-маркетинг; переклади, написання статей; віртуальна підтримка; веб-розробка [14, с. 1108].

Якщо звернутися до Вікіпедії, можна віднайти слово *freelancer*, яке складено з двох слів: англ. *free* – «вільний» та *lancer*, – «списник», «списоносець». У середні віки фрілансерами називали воїнів, що воюють за наймом. Зброя фрілансерів належала тільки їм, тобто «фрілансер» може бути перекладене і як «вільний стрілець». Серед об'єктивних факторів переходу до фрілансу виділяють політичну та соціально-економічну ситуацію в країні, суспільну потребу у вільній зайнятості, рівень її соціальної значущості та соціального престижу, вимоги ринку праці та зайнятості, адаптивні можливості фрілансу стосовно індивідуальних властивостей та інтересів працівників тощо. До суб'єктивних факторів відносяться соціально-демографічні характеристики робітників, їхня соціальна та професійно-пізнавальна активність, рівень освіти, усвідомлення працівником його суспільної потреби в професійній діяльності тощо.

Головним способом пошуку клієнтів серед фрілансерів стали професійні форуми та співтовариства, а також рекомендації знайомих, колег або колишніх замовників. Найменш популярним виявився спосіб пошуку клієнтів через сайти про пошук роботи. Для фрілансерів дохід, який вони отримують від фрілансової діяльності, є лише додатковим. В. Болотова серед основних переваг фрілансу зазначає: можливість самостійно обирати вподобані проекти і замовлення для виконання, можливість обирати роботу з бажаним рівнем оплати, можливість працювати в комфортних умовах – вдома, в кафе, в парку тощо, а не сидіти в офісі. А серед недоліків: нестабільність доходу, необхідність самоорганізації та самодисципліни, відсутність живого спілкування з колегами, а також відсутність

кар'єрного росту [15, с. 497]. Із зазначених переваг зрозуміло, чому у всьому світі чисельність людей, котрі працюють вдома, зростає швидкими темпами.

Слід відмітити, що в багатьох країнах застосовується ще така нестандартна форма зайнятості, що отримала назву запозиченої праці, – це форма нетипової зайнятості. Яка передає працівника в розпорядження іншого роботодавця. Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агенцій зайнятості, які, власне надають послуги у цій сфері. За такими послугами звертаються, як правило, представництва транснаціональних компаній, національні компанії зі складною організаційною структурою добре поставленою системою бюджетування компанії, що перебувають у процесі реорганізації.

М. Власенко, досліджуючи проблеми правового регулювання займаної праці в Росії, відзначає, що позикова праця виступає у трьох формах: аутстафінг, тимчасове надання персоналу, тривале надання персоналу. Аутстафінг, на думку автора, – форма займаної праці, при якій організація-користувач або виводить частину своїх працівників за штат і передає їх кадровій агенції (приватна агенція зайнятості), а працівники продовжують виконувати свої обов'язки на тому ж самому робочому місці, або новий працівник зараховується до штату приватної агенції зайнятості. Тривале використання персоналу у формі займаної праці передбачає надання організації-користувачу працівника, що перебуває у штаті приватної агенції зайнятості, на відносно тривалий строк – від трьох місяців до декількох років. Тимчасове використання персоналу – форма займаної праці, яка передбачає надання тимчасово та сезонного персоналу на короткий строк [16, с. 7].

Узагальнюючи положення щодо займаної праці – чи лізингу робочої сили, чи аутстафінгу – слід погодитися з Костюченко О.Є., що методологічно важливо розуміти таке: позикова праця – це правова природа нетипової форми зайнятості на умовах договору. Аутстафінг як різновид аутсорсингу або лізинг робочої сили – це матеріальний зміст, переважно економічний, відносин між учасниками у сфері праці. Позикова праця передбачає участь щонайменше трьох учасників відносин: роботодавця (агенції зайнятості), підприємця-замовника і самого працівника, тобто існують одночасно і трудовий договір, і цивільно-правовий договір [17, с. 135].

Враховуючи вищезазначене, пропонуємо поняття позикової праці в Україні законодавчо легалізувати, таким чином установавити максимальний проміжок часу, протягом якого людина може бути зайнятою такою формою праці, законодавчо гарантувати однакові умови оплати праці як для позикових, так і штатних працівників, розмежувати відповідальність, розробити правове поле трудових відносин.

Підводячи підсумок дослідженої тематики у сфері дистанційної зайнятості, слід відмітити такі проблемні питання: українським законодавством не урегульовані трудові відносини у сфері дистанційної зайнятості стосовно умов праці, організації робочого місця, охорони праці, заробітної плати; працівники, які працюють дистанційно, не вміють правильно розраховувати витрати коштів і часу на організацію роботи вдома; договірні відносини між її учасниками формуються переважно хаотично. Тому в роботодавців з'являється можливість у прихованому вигляді перекидати витрати, пов'язані з організацією домашнього робочого місця, на заробітну плату дистанційно зайнятих працівників. Формування таких відносин дозволяє окремим учасникам відносин отримувати не обґрунтовані додаткові вигоди та знижує захищеність працівників. Працівники не можуть повною мірою реалізувати свої права, але в повному обсязі повинні виконувати покладені на них обов'язки [18, с. 9].

За сучасної багатоманітності форм зайнятості та з огляду на динамічні тенденції виникнення нових її

видів слід прийняти належне їхнє існування у суспільстві та зробити все можливе для чіткої їх правової регламентації з боку держави.

**Висновки.** Таким чином, визнання окремих видів нестандартної зайнятості на законодавчому рівні – це перший крок у вдосконаленні сучасних правових аспектів про працю. Українці можуть виконувати висококваліфіковану працю віддалено, і це є альтернативою масовому відтоку трудової робочої сили для виконання низько-кваліфікова-

ної праці в інших країнах. На нашу думку, 21 століття – це період розвитку людського потенціалу, творчого здобутку, інтелекту, впровадження інновацій, що будуть реалізовані через нетипові форми зайнятості, які потребують негайної легалізації і правового урегулювання. Крім того, впровадження нетипових форм зайнятості має відбуватися на основі принципів, передбачених Міжнародною організацією праці, з урахуванням інтересів сторін для забезпечення гнучкості зайнятості та відповідного рівня її захищеності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
2. Давидюк Л.П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. *Економічний аналіз*. 2015. Т. 20. С. 30–34.
3. Лучик С.Д., Лучик М.В. Нетипові форми зайнятості населення: види та перспективи розвитку в Україні. *Людина і праця в економіці регіону* : зб. матеріалів Всеукраїнської наук.-прак. конф. 31 жовтня 2016 р. (Частина 1: Актуальні проблеми соціально-трудових відносин) Кропивницький : РВЛ ЦНТУ. 2016. 224 с
4. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. канд. юрид. наук : 12.00.00 / Одеська національна юрид. акад., Одеса, 2015. 210 с.
5. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Ин-т гос-ва п права, Москва, 2003. 432 с.
6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов . Москва : Дело, 1999. 728 с.
7. Величко Л. Світові тенденції експансії трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 8. С. 86–88.
8. Про працю : Проекту Закону України від 28.12.2019 № 2708. URL : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JI01112A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01112A.html). (дата звернення: 20.12.2020).
9. Про затвердження Положення про умови праці надомників. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 14.10.2018).
10. Луданик М.В. Развитие дистанционной занятости: плюсы и минусы использования *Формування ринкової економіки*: зб. наук. праць М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; відп. ред. О.О. Беляев. Спец. вип., т. 3: Соціально-трудові відносини: теорія та практика : у 3 т., 2010. С. 176–186.
11. Недзельский Э. Занятость и персональная функция в новой экономике. *Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць ОДЕУ*. 2008. № 32. С. 294–298.
12. Буда Т.Й. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики. *Сталий розвиток економіки*. 2016. № 2. С. 149–157.
13. Гузар У., Луцик М. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір*. 2013. Вип. 1(99). С. 467–476.
14. Бондаревська К.В., Криша В.В. Нетрадиційні форми зайнятості населення та їх розвиток. *Молодий вчений*. 2017. № 11(51). С. 1107–1110.
15. Болотова В.О., Байдак Т.М. Фріланс як форма зайнятості в умовах електронної цивілізації *Нові нерівності – нові конфлікти: шляхи їх подолання* : тези доповідей та виступів учасників III Конгресу соціологічної асоціації України : Харків, 12-13 жовтня 2017 року С. 496–497.
16. Власенко М.С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России : автореф. дис. канд. юрид. наук. Москва, 2009. 26 с.
17. Костюченко О.Є. Нетипові форми зайнятості у контексті соціально-економічного розвитку України. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого*. 2012. № 1(8). С. 130–137.
18. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.