

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK IN UKRAINE

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

Стаття присвячена вивченню та розгляду проблемних питань, пов'язаних з пандемічною ситуацією в Україні щодо обмеження зайнятості, які виникли на тлі цього, а також дослідженню спроби держави нормативно-правового врегулювання цієї ситуації. Так, ще два роки тому дистанційна зайнятість не існувала у вітчизняному законодавстві. Були лише наукові напрацювання щодо загального теоретичного питання нестандартних форм зайнятості, але на практиці фактично такі форми зайнятості не застосовувалися, тому Кодекс законів про працю не містив такої правової норми, тобто на законодавчому рівні наша держава не була готова до врегулювання цього раптового питання, тому лише майже через рік пандемії розпочалося прийняття змін до чинного трудового законодавства. На початку 2021 року законодавець, розуміючи кардинальну зміну форм організації праці, розпочав процес внесення змін до відповідних нормативно-правових актів, зокрема, щодо розмежування таких форм організації праці, як дистанційна робота, надомна робота та гнучкий графік роботи, хоча на початковому етапі правового регулювання ці форми організації праці, а саме надомна та дистанційна робота, ототожнювались. Щодо гнучкого графіку роботи автор статті дослідження не проводить, а зупиняється на формулюванні визначення фрілансу, тому що така форма організації праці взагалі не передбачена чинним законодавством, але дуже активно використовується у практичній діяльності.

У статті досліджено такі категорії нестандартної зайнятості, як дистанційна робота, надомна робота і фріланс, проведено порівняння дистанційної роботи і надомної роботи та фрілансу, надано спробу визначити ці поняття. Основна відмінність між цими поняттями впливає із сфери регулювання. Так, дистанційна праця та надомна регулюється у форматі трудових відносин, а фріланс належить до категорії цивільно-правових відносин, відносин самозайнятої особи. Відповідно, визначено сторони таких правовідносин, умови виникнення, порядок їх врегулювання. Досліджено нормативно-правову базу регулювання фрілансу і дистанційної та надомної роботи в Україні, визначено перспективи розвитку таких правовідносин. На підставі проаналізованої інформації розроблено рекомендації для подальшого ефективного державного управління дистанційною працею і фрілансовою діяльністю.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна робота, фріланс, дистанційний працівник, фрілансер, трудові гарантії, трудовий договір, гарантії зайнятості, права та обов'язки працівників, права та обов'язки роботодавців.

The article is devoted to the study and consideration of problematic issues related to the pandemic situation in Ukraine and the restrictions on employment that have arisen against this background. Also, a study of the state's attempt to regulate this situation. Yes, two years ago, remote employment did not take place in domestic law. There were only scientific developments on the general theoretical issue of non-standard forms of employment, but in practice such forms of employment were not used, so the Labor Code did not contain such a legal norm. That is, at the legislative level, our state was not ready to resolve this sudden issue, and only a year after the pandemic, changes began to be made to the current labor legislation. At the beginning of 2021, the legislator, realizing the radical change in the forms of labor organization, began the process of amending the relevant regulations. In particular, in terms of distinguishing such forms of labor organization as telecommuting, homework and flexible work schedule, although at the initial stage of legal regulation of these forms of labor organization, namely, homework and telecommuting were identified. Regarding the flexible work schedule, as one of the forms of labor organization, in this article the author does not conduct research, but focuses on the formulation of the concept of freelance because such a form of labor organization is not provided by current legislation, but is very actively used in practice.

Further in the article such category of non-standard employment as remote work, home work and freelance is investigated, the comparison of remote work and home work and freelance is made and the attempt in definition of these concepts is given. The main difference between these concepts stems from the field of regulation: remote work and home work is regulated in the format of labor relations, and freelance belongs to the category of civil law relations, self-employed relations. Accordingly, the parties to such legal relations, conditions of occurrence, the order of their settlement are determined. The normative-legal base of regulation of freelance and remote and home-based work in Ukraine is studied and the prospects of development of such legal relations are determined. Based on the analyzed information, recommendations for further effective state management of telework and freelance activities have been developed.

Key words: telecommuting, homework, freelance, teleworker, freelancer, labor guarantees, employment contract, employment guarantees, rights and responsibilities of employees, rights and responsibilities of employers.

Постановка проблеми. Пандемія коронавірусу (COVID-19) зумовила глобальні зміни у соціально-трудо́вій сфері шляхом трансформування зайнятості. Піддалися модифікації традиційні форми зайнятості, виникли абсолютно нові гнучкі (нестандартні) її форми. Пандемія і карантинні обмеження викликали необхідність людей працювати віддалено, тому активно розвивається дистанційна та надомна праця і так званий фріланс. Однак останній перебуває в тіньовому полі законодавства, оскільки робота на дому перебуває під законодавчим захистом приватності особи і не піддається державному контролю. В чинному законодавстві надається роз'яснення лише щодо надомної праці та донедавна щодо дистанційної роботи, тому необхідно розглянути актуальні питання щодо правового регулювання дистанційної роботи в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід відзначити, що питання дистанційної занятості піддавалося вивченню вченими-економістами, такими як І.В. Бондар, Т.І. Буроменко, О.М. Волкова, А.М. Колот. Українська спільність таких учених, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов,

Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.П. Кохан, П.Д. Пилипенко, М.А. Шабанова, О.М. Ярошенко, висвітлювали цю проблему у своїх працях. Не применшуючи значення наукових праць цих учених, маємо значну кількість ще не вирішених проблем у зазначеній сфері.

Постановка завдання. Об'єктом дослідження є правовідносини, що виникають у сфері правового регулювання дистанційної роботи працівників, тому метою статті є комплексне теоретико-практичне дослідження сутності дистанційної роботи, надомної роботи та фрілансу, розмежування цих понять та визначення проблеми правового регулювання таких правовідносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тривалий час істотні умови праці сприймалися як щось незмінне, стає, але поширення хвороби COVID-19 внесло свої корективи у світову практику, похитнуло людство і змусило вдаватися до швидкого вирішення проблем із всілякими формами організації праці. Питання регулювання зайнятості населення у будь-якій формі її організації є головною характеристикою ринку праці, адже безпосередньо

від нього залежить рівень добробуту населення та економіки країни загалом. С.В. Вишневецька у своїй науковій праці справедливо відзначає, що в загальному розумінні стандартної чи нестандартної зайнятості лежить форма організації трудового процесу, яка останнім часом набуває дедалі більшої кількості нових форм [1]. Загалом у науці не вироблено єдиного підходу до розуміння нетипової зайнятості. Деякі науковці зазначають, що найбільш стійку тенденцію до розвитку мають такі нетрадиційні форми зайнятості, 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; незареєстрована зайнятість у формальному секторі [2, с. 4]. Л.П. Давидюк до нестандартних форм зайнятості відносить роботу на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день); термінову або короткострокову; роботу на дому; віддалену (дистанційну, електронну) роботу; самозайнятість; псевдосамозайнятість; тимчасову агентську, а також позикову зайнятість (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг) [3, с. 31]. Інші розглядають її як трудову 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 [4, с. 131]. Нині таким спеціальним механізмом стало внесення змін до чинного Кодексу законів України про працю щодо врегулювання нестандартних форм зайнятості. Зокрема, йдеться про Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 р. № 1213-ІХ [5], яким урегульовано питання розмежування понять гнучкого режиму роботи, надомної роботи та дистанційної роботи за відповідними ознаками. Таким чином, були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та до Закону України «Про охорону праці». Зокрема, Кодекс було доповнено статтями 60-1 «Надомна робота» та 60-2 «Дистанційна робота», а також внесені зміни до статті 20 «Гнучкий режим робочого часу».

Донедавна правове регулювання в Україні стосувалося лише надомної праці, що за змістом цього поняття обмежує правозастосування місцем проживання працівника. Конвенцією Міжнародної організації праці від 20 червня 1996 р. № 177 термін «надомна праця» визначається як робота, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця за винагороду, задля виробництва товарів або послуг згідно зі вказівками роботодавця [6]. Щодо дистанційної роботи, то цілком очевидно, що ця робота дистанційована від офісу та колективу колег, тоді як надомна робота відбувається в межах чітко окресленої локації, вдома. І. Кисельов під терміном «дистанційна праця» розумів різновид трудової діяльності, який виконується в місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [7, с. 123]. На законодавчому рівні вперше дистанційну роботу було врегульовано на початку карантину в Кодексі законів про працю України, а саме були внесені зміни до поняття трудового договору, закріплено поняття дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму робочого часу [8]. Якщо систематизувати наведене в законодавстві, то можна констатувати, що під дистанційною роботою слід розуміти переважно тимчасове явище (але, оцінюючи вже сьогодні низку переваг дистанційної роботи, зазначаємо, що, без-

умовно, найближчим часом таке явище може стати постійним для багатьох працівників), що з'явилося та швидко розвивається у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби; переважно це робота поза межами робочого місця, вдома, викликана масовим закриттям підприємств, установ, організацій через загрозу здоров'ю, побоювання за своє життя в період пандемії.

Слід відзначити, що дистанційна робота, за Законом України від 30 березня 2020 р. № 540, була визначена як форма організації праці, а не як окремий вид діяльності з характерними ознаками праці, що є порушенням принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Законодавець не приділив увагу правилам специфіки укладення трудового договору з дистанційним працівником (окрім обов'язкової письмової форми), умов та охорони праці, оплати праці тощо. Так, відповідно до Закону України «Про охорону праці» [9], під час виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу працівник самостійно забезпечує небезпечність свого робочого місця, але фактично хоча б мінімальні трудові стандарти, такі як безпечність робочого місця, мають бути гарантовані роботодавцем, адже саме Кодексом законів про працю України визначено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам безпечні та нешкідливі умови праці. Основною умовою дистанційної роботи є наявність технічних можливостей її виконувати. У тих випадках, коли роботодавець не може встановити належні умови для виконання роботи дистанційно або не має технічної можливості її виконувати, така робота не може бути запропонована працівнику. У разі запровадження дистанційної роботи необхідно зумовити те, на чий зняряддя і засобах праці особа виконуватиме роботу. Це можуть бути як засоби власне працівника, так і роботодавця або куплені за рахунок коштів роботодавця.

Крім того, не менш обурливим у Законі № 540 є положення щодо вилучення з поняття трудового договору вказівки про правила внутрішнього трудового розпорядку (водночас дистанційний працівник ним взагалі не підпорядковується). Таке антисоціальне положення дає право роботодавцю самостійно змінювати істотні умови праці, без згоди дистанційного працівника. Тим самим він може нівелювати як колективні, так і індивідуальні права та інтереси працівника. Здається, вибраний законодавцем підхід до регулювання дистанційної роботи за своїм характером переважно цивілістичний, однак певною мірою дає право роботодавцю встановлювати дисциплінарний та організаційний диктат.

Все ж таки позитивними аспектами Закону є відокремлення надомної роботи від дистанційної роботи як самостійних форм праці, надання визначення цим правовим поняттям. Для врегулювання правовідносин між працівником і роботодавцем щодо запровадження нововведень запропоновано законодавцем у липні місяці 2021 р. Типову форму двох окремих самостійних договорів про надомну та дистанційну роботу [10]. Водночас вважаємо за необхідне роботодавцям у межах своїх внутрішніх організаційних повноважень розробити локальні акти регулювання питання дистанційної роботи, наприклад, Положення про дистанційну роботу. В цьому акті більш детально слід врегулювати питання захисту конфіденційної інформації (комерційної таємниці); безпеки працівника та ввіреного йому обладнання (шкідливе випромінювання, втручання дітей, домашніх тварин, сторонніх осіб); обліку робочого часу та часу відпочинку працівника; дисциплінарної та матеріальної відповідальності (наприклад, вжиття заходів дисциплінарної відповідальності за прогул); засобів комунікації з роботодавцем, звітів по роботі, строків виконання; процедури ознайомлення з документами, а також багато інших важливих аспектів.

Термін «фріланс», на відміну від вітчизняного законодавства, доволі часто вживається в наукових, прикладних і попу-

лярних публікаціях як такий, що об'єднує і дистанційну зайнятість, і надомну працю. Водночас Міністерство праці та соціальної політики України визначає фріланс як віддалену роботу за допомогою мережі Інтернет, фрілансера – як вільного працівника (самозайняту особу), позаштатного працівника, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємства [11].

Слід відзначити, що серед авторів наукових праць немає єдиної думки про трактування поняття «фріланс». Наприклад, Л.Ф. Лескова відносить фрілансерів до групи самозайнятих працівників, які здійснюють підприємницьку діяльність, зареєстровані як приватні підприємці, а також не реєструють трудові відносини офіційно, виконують конкретну роботу відповідно до договору підряду або іншого договору, який є діючим на території країни [12, с. 22]. За визначенням Д.О. Стребкова та А.В. Шевчука, фрілансери є незалежними професіоналами, які не перебувають у штаті організацій, а самостійно надають послуги різним замовникам завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій [13, с. 46; 14, с. 56].

Поняття «фрілансер» (“freelancer”) з'явилося ще у Середньовіччі. Фрілансерами (буквально «вільна списа») називали професійних військових, котрі слугували різним наймачам за винагороду. Вальтер Скотт у своєму романі «Айвенго» називав їх «вільними списоносцями». З XIX століття у Європі так починають називати «вільних художників» – незалежних журналістів, а також представників інших творчих професій. Ці люди воліли не зв'язувати себе довгостроковими зобов'язаннями із роботодавцем, виконуючи поодинокі замовлення [12, с. 23].

Нині в Україні фріланс є популярною та поширеною формою самостійної зайнятості. В країнах Західної Європи та США фріланс – це вільна зайнятість, переважно віддалена поза штатом організації. Самі фрілансери у професійних товариствах сутність поняття фріланса вбачають у такому: це віддалена робота, за якої не потрібна присутність працівника на робочому місці. Як правило, це робота на контрактній основі для різних компаній, на відміну від роботи як співробітника для однієї компанії. З правової точки зору фріланс можна розглядати як діяльність на підставі цивільно-правового договору, коли між фрілансером і його роботодавцем виникають не трудові, а цивільно-правові відносини на основі укладеного між ними договору. Як правило, це договір підряду або надання послуг, його сторонами є нештатні працівники, до яких не можуть бути застосовані норми трудового законодавства.

Як показує практичний досвід, здебільшого фрілансом займаються представники творчих професій (письменники, журналісти, дизайнери, художники, фотографи), а також спеціалісти ІТ (веброзробники, вебдизайнери, контент-менеджери, адміністратори сайтів та інші представники подібних професій). Серед фрілансерів також багато архітекторів, інженерів, маркетологів, спеціалістів з реклами.

Як слушно відзначила І.Б. Котерлін, праця фрілансерів має переваги для замовників. Замовник платить лише за якісну виконану роботу, тобто за результат, а не за відпрацьований робочий день. Припинити співпрацю з фрілансером можна набагато простіше, ніж звільнити штатного працівника. Разом з перевагами є й свої недоліки: по-перше, неможливість повною мірою контролювати процес виконання роботи, що може призвести до порушення строків, а іноді ставити під загрозу виконання проєкту; по-друге, відсутність трудового договору, що не дає можливості захистити свої інтереси в суді; по-третє, проблеми з оплатою або отримання неякісної послуги, короткостроковість відносин між сторонами, труднощі щодо належного захисту конфіденційної інформації та комерційної таємниці, які можуть стати відомі виконавцю під час виконання роботи, неотримання належного захисту, оподаткування відносин [15, с. 70]. Відзначимо ознаки

фріласингу, запропоновані В.А. Андроновною, які допомагають відрізнити його від загальноприйнятих форм зайнятості. Отже, для фрілансера відсутні такі поняття, як «основне місце роботи» та «робота за сумісництвом». Фрілансер протягом певного періоду може як співпрацювати одразу з кількома роботодавцями або лише з одним, так і взагалі тимчасово перебувати без роботи. Фрілансер, як правило, не зобов'язаний підкорятися правилам внутрішнього розпорядку роботодавця та сам визначає для себе норму робочого часу та часу відпочинку. Оплата праці фрілансера не є нормованою та безпосередньо залежить від обсягу виконаної роботи [16, с. 185].

У зв'язку з тим, що сьогодні фріланс не передбачений чинним трудовим законодавством України, фрілансери перебувають поза правовим полем, тому змушені реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності або працювати нелегально. Нині сегмент самозайнятості в нашій країні є елементом неформального або тіньового ринку, оскільки більшість працюючих у ньому офіційно не зареєстрована і не сплачує податків.

Таким чином, фріланс – це новий сегмент самозайнятості, яка передбачає взаємовідносини між наймачем та спеціалістом віддалено на тимчасовій або постійній основі, переважно через мережу Інтернет, спрямовані на кінцевий результат та особистий вибір виконавцем того чи іншого виду робіт.

Так, фрілансери на ринку України є новою, ще не до кінця розкритою формою організації праці. Завдяки їм створюються нові товари, надаються різноманітні та важливі послуги з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, тому держава має бути зацікавлена у створенні умов для розвитку фрілансу, сприяти повноцінному розвитку фрілансу як форми підприємницької діяльності, що позитивно впливає на валовий національний продукт (ВНП), знижує рівень безробіття, приносить у бюджет країни дохід.

Для цього держава має вивести фріланс як форму зайнятості в поле цивільно-правових відносин позаштатних працівників та гарантувати особам, зайнятим на таких умовах, права, аналогічні правам інших працівників за трудовим законодавством, соціальним захистом. Відповідно до цього, у проєкт Закону України «Про працю» повинні бути вміщені норми, які легалізують інноваційні види зайнятості (фріланс, аутсорсинг, аутстафінг), що вже давно є на українському ринку праці, а у розвинутих країнах світу стали головним трендом. Модернізація зайнятості має відбуватися на засадах поєднання справедливості зі здатністю адаптуватися, соціального діалогу та врахування інтересів сторін задля забезпечення підвищення гнучкості зайнятості за належного рівня її захищеності.

Підбиваючи підсумок викладеного, маємо констатувати, що дистанційна робота працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки. Вона передбачає переваги для роботодавця в економії коштів на створення нових робочих місць, для працівника в економії коштів на дорогу, одяг, харчування; більше часу на спілкування із сім'єю; можливість самореалізації, пошуку нових професій, проходження вебінарів, курсів, марафонів; гнучкий робочий час, постійний доступ до робочого обладнання. Водночас така робота є причиною послаблення соціального захисту працівників, часто приводить до можливого пригноблення стосовно заробітної плати, кар'єрного зростання, нестабільності їх положення. Певні негативні ознаки виникають і для роботодавців, адже погіршується професійна підготовка працівників, що може привести до зниження якості продукції та послуг, додаткових ускладнень в управлінні тощо.

Висновки. На підставі проведеного аналізу суттєвим досягненням у сфері правового регулювання таких форм організації праці, як надомна робота, дистанційна робота, є їх чітке законодавче розмежування за відповідними ознаками, найважливішою з яких є місце виконання

трудової функції працівника. Щодо здійснення фрілансової діяльності це дослідження дає змогу сформулювати рекомендації щодо ефективного державного управління в цій сфері. Насамперед слід удосконалити нормативно-правову базу з внесенням понять «фрілансер», «фрілансова діяльність» у проєкт Закону України «Про працю», чинний Кодекс Законів про працю України та інші необхідні нормативно-правові акти як особливу форму зайнятості, що

здійснюється в розрізі підприємницької діяльності. Слід внести доповнення до Податкового кодексу України щодо застосування пільгового оподаткування та розробити систему оподаткування фрілансерів з урахуванням особливостей цього виду діяльності. Необхідно розробити механізм підтвердження отриманої освіти за напрямом діяльності на інтернет-біржі фрілансу, гарантувати забезпечення соціальних прав для фрілансерів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вишновецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>.
2. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
3. Давидюк Л.П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. *Економічний аналіз*. 2015. Т. 20. С. 30–34.
4. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 131.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
6. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. Конвенції та рекомендації : ухв. Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. Т. II. С. 1477–1480.
7. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Велби ; Проспект, 2005. 360 с.
8. Новіков Д.О., Лук'яничков О.М. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>.
9. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
10. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16>.
11. Щодо проблем застосування актів законодавства про працю : Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 15 травня 2008 р. № 105/13/116-08. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN43309.html (дата звернення: 04.12.2020).
12. Лескова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical Issues of Science and Education*. 2017. № 3. С. 22–25.
13. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрілансери на російському ринку труда. *Социологические исследования*. 2010. № 2. С. 45–55.
14. Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы. *Экономическая социология*. 2008. Т. 9. № 1. С. 51–64.
15. Котерлін І.Б., Штих А.Т. Нормативно-правове регулювання нестандартної зайнятості населення в Україні через вплив пандемічного обмеження. *Актуальні проблеми сучасної юриспруденції*. 2021. № 1. С. 69–72.
16. Андропова В.А. Правове регулювання праці фрілансерів. С. 184–186. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/12772>.