

## ЗАСТОСУВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Стаття присвячена дослідженню проблеми впливу інформаційних технологій на появу нових нетрадиційних форм зайнятості; розглянуті переваги та недоліки нових форм зайнятості, проблеми, які вони породжують у сфері соціально-трудова відносин.

To research the impact of information technology on the emergence of new non-traditional forms of employment, considered the advantages and disadvantages of new forms of employment problems they generate in the field of social and labor relations.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Ринкові перетворення в Україні на сучасному етапі супроводжуються масштабними змінами на ринку праці, різким загостренням конкуренції серед найманих працівників і роботодавців та зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення. Зайнятість перебуває в центрі всіх аспектів соціально-економічного розвитку. Для більшості людей робота є практично єдиною можливістю забезпечити себе засобами до існування, основною формою реалізації себе як особистості.

Докорінне відновлення технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, впровадження нових гнучких виробничих систем призвели до істотних змін у сфері організації праці. Це спричинило структурні зміни на ринку праці у вигляді появи нестандартних форм зайнятості. Принциповими інноваціями у сфері зайнятості у сучасних умовах можна вважати такі її форми, як нестандартні гнучкі графіки робочого часу, позикова праця, дистанційна зайнятість, тимчасова робота, лізінг персоналу тощо. Слід відмітити той факт, що нестандартні форми зайнятості – це не тимчасові вимоги перехідного періоду. Поява та подальше широке впровадження нестандартних форм зайнятості в країні обумовлене перш за все економічними причинами, такими як кризовий стан економіки, посилення зовнішньої заборгованості, нехватка інвестицій, низька конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках тощо. Крім того, застосування нестандартної зайнятості пов'язано із загальною тенденцією до змін у структурі зайнятості, яка проявляється ростом зайнятості у секторі послуг та її зменшенням у виробничих секторах. За своєю природою, послуги мають чисто індивідуалізований характер, який має тенденцію з часом змінюватися. Результатом цього є постійне пристосування кадрів до актуальних потреб клієнтів і як наслідок – поява нових форм нестандартної зайнятості.

У 1995 році Міжнародна організація праці запропонувала зняти бар'єри, які перешкоджають нестійким формам зайнятості, а багато розвинутих країн прийняли заходи щодо стимулювання широкого розповсюдження цих форм.

Процеси, які відбуваються у сфері зайнятості суттєво впливають на соціально-трудова сферу, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціально-трудова відносин. Відсутність цілісних системних досліджень формування та розвитку соціально-трудова відносин при нестандартних формах зайнятості, потреба в науково обґрунтованому механізмі їх регулювання зумовили вибір теми даної статті.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** В останні роки дослідженню питань розвитку соціально-трудова відносин в умовах трансформації зайнятості приділено чимало уваги з боку як вітчизняних вчених, так і зарубіжних. За даною проблемою слід відзначити наукові праці таких учених як А.М.Колот, Ю.М.Куліков, О.Ф.Новікова, А.Нуртдинова, В.А.Сердюк, Р.П.Колосова, М.В.Луданик та інші.

Застосування нестандартних форм зайнятості, яке обумовлене науково-технічним прогресом, масовою інформатизацією та комп'ютеризацією всіх сфер життєдіяльності суспільства, розглядаються як засоби, котрі полегшують людську працю, пересувають її на новий ступінь складності та змістовності.

**Виділення невирішених частин загальної проблеми.** Незважаючи на те, що питанням трансформації зайнятості у сучасних умовах на ринку праці у науковій літературі та й на практиці приділяється достатньо уваги, але слід відмітити, що залишається недостатньо опрацьованою недосконалість системи, яка стосується ув'язання нових форм і видів зайнятості з управлінням людського потенціалу в організації, а також з регулюванням соціально-трудова відносин при застосуванні нестандартних форм зайнятості, відсутність ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин.

**Метою статті** є огляд нетрадиційних форм зайнятості, дослідження механізму регулювання соціально-трудова відносин зайнятості та виявлення переваг і недоліків, що формуються в умовах використання нетрадиційних форм зайнятості, які набувають дедалі більшого поширення на світовому ринку праці.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

До нестандартних форм зайнятості належать такі:

- повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу;
- неповна зайнятість, тобто режими зайнятості неповний робочий час;
- тимчасові працівники;
- зайняті на засадах вторинної зайнятості;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- надомна праця;
- праця за викликом;
- дистанційна зайнятість;
- позикова праця (лізінг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу);
- неформальна зайнятість;
- нерестрована зайнятість у неформальному секторі.

Слід відмітити, що в науковій літературі наведено чимало різних варіантів класифікації зайнятості, пов'язаної з нестандартними формами, але, на наш погляд, усі вони потребують більшої деталізації та уточнення.

При повній зайнятості за умов гнучких форм організації робочого часу можна виділити такі: гнучкий робочий рік (наприклад, у роздрібній торгівлі піки робочого навантаження припадають на передсвяткові дні та під час розпродажу товарів), стиснутий робочий тиждень (нормальна тривалість робочого тижня розподіляється на меншу кількість робочих днів), гнучкі графіки робочого часу (вибір працівником часу приходу на роботу та виходу з неї, не маючи потреби просити дозволу в адміністрації).

Робота на умовах неповного робочого часу набуває все більшого поширення на світовому ринку праці. За даними статистичної звітності, частка працівників, які працюють неповний робочий день складає: в Австралії – 27,9%, в Японії – 26,0%, у Канаді – 18,8%, у Великобританії – 23,3%, у Німеччині – 19,6% .[1, с.24]. Застосування таких форм організації робочого часу має значні переваги, є привабливим для багатьох працівників і, перш за все, для жінок із сімейними обов'язками. Негативні наслідки: не забезпечує достатній дохід і спонукає робочу силу шукати додаткові робочі місця. Незважаючи на те, що неповна зайнятість є невід'ємним елементом гнучкого ринку праці, працівники погоджуються на таку зайнятість, переважно, через відсутність можливостей знайти іншу роботу. Лише невелика частина працюючих у режимі неповного робочого часу обрала таку форму зайнятості, віддаючи перевагу вільному часу на противагу доходам.

Використанням тимчасової зайнятості можна розв'язати кілька дуже важливих проблем ринкової економіки. Тимчасова зайнятість надає підприємствам значні переваги. По-перше, допомагає маневрувати кількістю та якістю робочої сили, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалася. По-друге, дозволяє зменшити витрати на

робочу силу внаслідок більш низької заробітної плати та обмеженого набору соціальних виплат, оскільки тимчасовим працівникам не сплачується допомога щодо звільнення, безробіття. По-третє, дає змогу збільшити (або зберегти) чисельність зайнятих, не збільшуючи при цьому число робочих місць. По-четверте, тимчасовий найом може використовуватися фірмами для відбору постійних працівників з числа найкращих тимчасових.

Однак, не дивлячись на деякі переваги, така форма зайнятості значно обмежує можливості просування по службі та можливості соціального захисту. Працівники, які перебувають у стані тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи, нижчу заробітну плату порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору.

Останнім часом у багатьох країнах розповсюджується такий різновид тимчасової зайнятості, як робота на визначений, обумовлений час. Така робота отримала назву «контрактна робота» або «фріланс» (freelance, тобто працівник, який не перебуває в штаті). Перевагою такої форми зайнятості є додатковий заробіток, а недоліками – непостійна робота, відсутність соціального пакету, обмеження у своїх правах. На умовах заздалегідь обумовленого строку роботи частіше приймають на роботу чоловіків, ніж жінок, хоча жінок більш влаштовує така форма зайнятості..

Ринок тимчасової роботи постійно зростає і, наприклад, у Польщі охоплює зараз 250 тис. працівників. Але незважаючи на таке стрімке збільшення тимчасової роботи, її частка залишається незначною і становить тільки 0,4%. [2, с.296]. В інших країнах тимчасова зайнятість складає: США – 1,2%, Великобританія – 5%, Франція – 2%.

Процеси інформатизації суспільства, розповсюдження мережі Internet призвели до радикальних змін у сфері праці, визвавши появу нової форми зайнятості – дистанційної. У трактуванні І.І. Моторної [3, с.6] дистанційна зайнятість – це взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій.

За думкою О. Гулевича [4, с.11], можна виділити п'ять основних видів дистанційної зайнятості:

- 1) дистанційна зайнятість, яка розподілена по кількох місцях: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця (на більшу частину робіт поширюється дія колективних договорів);
- 2) надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом);
- 3) позаштатна дистанційна робота, яка базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів з роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо);
- 4) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо);
- 5) робота у спеціально обладнаному офісі, яка здійснюється телекомунікаційним зв'язком («телеробота» та «теледоступ»).

Найбільш поширеними формами дистанційної зайнятості на сучасному етапі є «телеробота» і «теледоступ», за якими постійні чи тимчасові працівники працюють у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця. Ці форми дистанційної зайнятості здебільше використовуються у США. За деякими даними, на умовах надомної дистанційної зайнятості у цій країні працює понад 10% найманих працівників. Телеробота буде й надалі розвиватися швидкими темпами внаслідок розповсюдження використання мережі Internet у діяльності підприємств та організацій.

За допомогою можливостей, що відкриваються дистанційною зайнятістю, для працівника спрощується проблема працевлаштування, оскільки з'являється новий спосіб

співпраці з роботодавцем. У розвинутих країнах дистанційна зайнятість зайняла чільне місце серед інших видів зайнятості.

Разом з тим, дистанційна зайнятість породжує низку нових проблем. Зокрема, втрачають своє значення уявлення про «нормальне» робоче місце, і «нормальний» робочий час, які склалися в умовах традиційної зайнятості. Працівники, які виконують роботу вдома, можуть самі контролювати свій робочий час, пристосовуючи його до стилю свого життя.

Для України в сучасних умовах базовою, вихідною соціально-економічною передумовою поширення дистанційної зайнятості є структурні перетворення, що зумовили можливість повноцінної інтеграції української економіки у світове ринкове господарство. Дистанційна зайнятість на українському ринку праці на сьогодні швидко розвивається та швидко трансформується у різновиди гнучкої зайнятості. Це в свою чергу вимагає вироблення механізму регулювання соціально-трудових відносин зайнятості в умовах дистанційної зайнятості [5, с.112].

Відсутність загальнонаціональних статистичних даних про дистанційну зайнятість передбачає створення спеціального модуля, який необхідно включити до огляду зайнятості населення України, що дозволить дослідити взаємозв'язок показників дистанційної зайнятості з іншими показниками (стать, вік, статус у зайнятості тощо).

Для регулювання соціально-трудових відносин зайнятості в Україні важливою передумовою розвитку дистанційної зайнятості на сучасному етапі є створення спеціальних інститутів, які повинні забезпечити та координувати дистанційну зайнятість. Також важливою передумовою розвитку дистанційної зайнятості є розробка законодавчої бази її правової регламентації. Особливу увагу з законодавчої точки зору слід приділити кількості робочих годин, яка повинна бути чітко визначеною.

Якщо розглядати перспективи розвитку дистанційної зайнятості в Україні, то необхідно створити орган, який би забезпечував створення інституціональних основ для організації системної роботи щодо впровадження дистанційної зайнятості в країні.

На світовому ринку праці широко застосовується така форма нетрадиційної зайнятості як позикова праця, якій останнім часом приділено чимало уваги і в Україні. Позикова праця уявляє собою роботу, яка виконується працівником певної кваліфікації, який надається спеціалізованим агентством найманої праці у розпорядження підприємства-користувача напрокат на певний час для виконання роботи на користь останнього. Важливим моментом є той факт, що договірна трудова угода, як правило, існує тільки між займаним працівником та агентством найманої праці, при цьому працівник виконує роботу за розпорядженням користувача. Користувач частково здійснює повноваження роботодавця, які делегуються йому агентством займаної праці.

Використання позикової праці може бути зручним не тільки агентству займаної праці та користувачеві, а й саме працівникам. Оскільки, як правило, у займаного працівника відсутній значний досвід роботи, він обґрунтовано припускає, що навчання у процесі роботи та шанс отримати постійну роботу компенсують первісний низький рівень заробітної плати, який йому пропонують агентства займаної праці. Для працівника позикові трудові правовідносини передбачають деяку двоїстість: з одного боку, він уключає трудовий договір з агентством позикової праці, а з другого боку, фактично працює там, де він має виконувати завдання. Саме підприємство-користувач надає працівникові інструкції та контролює його роботу, не дивлячись на те, що він не є юридично його працівником за трудовим договором. Підприємство-користувач також частково здійснює повноваження роботодавця відносно працівника, а саме, адміністрація підприємства відповідає за безпечні умови праці, здоров'я працівника тощо.

Між агентством зайнятості і підприємством-замовником укладається цивільно-правовий договір, згідно з умовами якого агентство найманої праці несе відповідальність за якість робочої сили, професійну підготовку, підвищення кваліфікації запозичених працівників, їх зміну у разі неналежного виконання функціональних обов'язків тощо.

Між агентством зайнятості і запозиченим працівником уключається трудова угода, за умовами якої трудова послуга надається третій стороні, не передбаченої вітчизняним трудовим законодавством. Трудове законодавство, яке діє в Україні не здатне регулювати такі відносини, оскільки воно не тільки не припускає тристороннього оформлення трудових договорів, але й не містить об'єктивно необхідних при позиковій праці винятків із загальних захисних механізмів трудового законодавства для запозичених працівників.

Серед причин, за якими підприємства-користувачі (або фірми-замовники) звертаються до займаної праці, можна виділити такі:

- заміщення тимчасово відсутніх працівників;
- виконання виняткових робіт, які вимагають специфічні навички;
- можливість набору необхідної чисельності персоналу певних якісних характеристик у найкоротший термін;
- можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці;
- потреба в робочій силі у сезонні піки виробництва.

У зарубіжній та вітчизняній практиці різновидами позикової праці є: лізінг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу.

Щодо поняття «лізінг персоналу» у науковій літературі ще немає єдиного тлумачення. За думкою Ю.М.Кулікова, «під лізінгом робочої сили необхідно розуміти специфічну форму оренди робочої сили, яка відрізняється від її тлумачення, як «короткострокова оренда» чи «продаж в розстрочку» [6, с.12]. А. Піскунов вважає, що це «такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації» [7, с.41].

Як прийнято у світовій законодавчій практиці, лізінг, як економічне явище, має володіти такими властивостями як платність, багатоциклічність, терміновість. Водночас лізінг персоналу є надзвичайно складним поєднанням орендних, кредитних відносин та посередництва.

Різновидами позикової праці є аутсорсинг (залучення) персоналу та аутстафінг персоналу. Сутність аутсорсингу персоналу полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу. Згідно з експертними оцінками, послугами аутсорсингу користується кожна четверта компанія, яка працює в Україні.

Аутстафінг – оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з будь-яких причин не має наміру утримувати цей персонал у себе, тобто компанія-замовник передає частину своїх співробітників кадровому агентству, яке формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії. Як роботодавець кадрове агентство укладає трудові контракти з персоналом, виконує усі функції, що пов'язані з їх реалізацією, веде кадрове діловодство, здійснює відрахування у фонд соціального страхування, надає необхідні довідки тощо.

Останніми роками під впливом загальносвітових тенденцій розвитку ринку праці попит на послуги позикової праці в Україні набув значних масштабів, незважаючи на те, що трудове законодавство не містить спеціальних норм, що мали б регулювати сферу нестандартних форм зайнятості, у тому числі й позикової праці. Але і нині основними замовниками послуг позикової праці на українському ринку залишаються іноземні компанії.

У квітні-травні 2011 р. рекрутингова компанія Adecco, світовий лідер у галузі послуг щодо підбору персоналу, здійснила опитування серед своїх клієнтів, з метою виявлення, як часто компанії пропонують своїм співпрацівникам гнучкі форми зайнятості, чи існує в компанії можливість вибору таких форм трудових відносин, наскільки вони розповсюджені та затребувані. Проведені дослідження дали такі результати.

На питання: «Чи пропонувала Ваша компанія варіанти гнучких форм зайнятості своїм співробітникам?» 72% учасників дали негативну відповідь, 9% - відповіли «так», всі інші – «важко відповісти». Цікавими виявилися результати відповідей адміністративного персоналу на питання: «Чи звертались до Вас співробітники з проханням перевести їх на гнучкий графік роботи?» 9% учасників відповіли «так, часто», 81% - «так, рідко», 10% - «не звертались зовсім». На питання «Чи сприяє наявність гнучких форм зайнятості підвищенню продуктивності праці?» більшість опитуваних відповіли позитивно (63%), 27% - негативно, іншим було важко відповісти. На питання «Чи сприяє наявність гнучких форм зайнятості в компанії збільшенню лояльності та мотивації співробітників?» усі відповіді були позитивними. Найбільшу суперечність викликало питання: «Як Ви вважаєте, чи сприяє наявність гнучких форм зайнятості економії для компанії (на приміщенні, на робочих місцях)?». Із загальної кількості опитуваних 36% відповіли «так», 45% - «ні», 19% - «важко відповісти». Більшість опитуваних зійшлися на тому, що наявність гнучких форм трудових відносин сприяє залученню до компанії талановитих конкурентоспроможних фахівців, які мешкають в інших районах (45% - «так», 18% - «ні»), що свідчить на користь подальшого використання нестандартних форм зайнятості [8].

У системі сучасних трансформаційних процесів на ринку праці особливе місце належить такій нестандартній формі зайнятості як нерегламентована. Нерегламентована зайнятість переважно здійснюється без укладення трудових угод. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток «тіньової економіки», глибока криза соціально-трудова відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи.

Переважна частина працюючих у неформальному секторі економіки України – це особи віком від 15 до 25 років (30,4%), а також особи віком 60-70 років (65,7%). Основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки в Україні є сільськогосподарське виробництво (65,2% зайнятих у цьому секторі) [9, с.80]. Тобто, неформальний сектор економіки є переважаючим місцем прикладання праці майже для кожної другої особи з числа сільських жителів, оскільки у міських поселеннях ця зайнятість не набула суттєвого поширення завдяки більш сприятливій кон'юнктури ринку праці.

За оцінкою вітчизняних вчених, заробітна плата зайнятих нерегламентованою зайнятістю громадян у декілька разів менша за вартість робочої сили. Крім того, в багатьох випадках дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. І навпаки, в деяких випадках нерегламентованої зайнятості отримують високі доходи, які в декілька разів перевищують заробітну плату зайнятих в офіційному секторі економіки [10, с. 41].

Поширення нетрадиційних форм зайнятості змінює роль і профспілок на ринку праці. Профспілки формувались як необхідні складові ринку праці у той час, коли робітники працювали разом, а ідеї колективних інтересів були зрозумілі кожному. Розвиток нових форм зайнятості змушує профспілки переглядати основні принципи взаємодопомоги і солідарності, змінювати характер діяльності. Завданням профспілок має бути роз'яснення як переваг, так і недоліків надомної роботи. Профспілки мають відмічати ключові моменти для ведення переговорів про умови надомної роботи, що передбачають права і обов'язки роботодавців і дистанційно зайнятих, а також визначають статус останніх.

### **Висновки та перспективи подальших досліджень.**

Процеси глобалізації та інформатизації суспільства призвели до радикальних змін і у сфері праці, визвавши появу нових форм зайнятості. Нестандартні форми зайнятості дозволяють суспільству на макроекономічному рівні зменшити гостроту незайнятості через надання можливості, у тому числі й найбільш вразливим на ринку праці категоріям населення, отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємству на мікрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва. На сьогодні найбільш швидко розвиваються позикова праця, лізінг персоналу, аутсорсинг персоналу, дистанційна зайнятість та інші, що передбачає використання політичних, законодавчих, нормативних інструментів у механізмі соціально-трудова відносин

зайнятості. Крім того, причинами появи та розвитку нетипових форм зайнятості в Україні є неконтрольований розвиток малого бізнесу, існування тіньової економіки та тіньової зайнятості, внаслідок чого встановити фактичні трудові відносини між партнерами важко.

Нестандартні форми зайнятості відкривають нові можливості як для роботодавців, так і для працівників, у яких з'явилася можливість самостійно регулювати та контролювати свою зайнятість. Отже, нестандартна зайнятість має як позитивні, так і негативні сторони. Для кожної людини позитивні і негативні моменти визначаються різними факторами: характером виконуваної роботи, її статусом, способом і розміром оплати праці, умовами праці, наявністю вільного місця в житлових приміщеннях і умовами проживання, особистими зобов'язаннями тощо.

Для регулювання соціально-трудових відносин зайнятості в Україні важливою передумовою розвитку нестандартних форм зайнятості на сучасному етапі є створення спеціальних інститутів, які повинні забезпечити та координувати ці форми зайнятості. У зв'язку з появою нових форм зайнятості, трудове законодавство має бути більш мобільним, оскільки воно регулює та створює правові умови існування соціально-трудової сфери в цілому і для нових нестандартних форм зайнятості у тому числі. Вважаємо за доцільне продовжити роботу щодо удосконалення законодавства, яке регламентує порядок та умови застосування нетрадиційних форм зайнятості.

Забезпечення захисту працівників вимагає реалізації результативних контр-стратегій профспілок з метою зупинити неконтрольоване поширення нестандартної зайнятості через координацію спільних дій, створенням нових профспілкових організацій, договірного регулювання умов використання нестандартних форм зайнятості, боротьби проти дискримінації працівників при уключенні колективних договорів та угод, поширення кола учасників соціального діалогу в сфері нестандартної зайнятості. Вважаємо доцільним розробку нового «макету» колективного договору з розгорнутими пропозиціями щодо посилення розділу «зайнятість» у частині заходів, які регламентують використання непостійних, нестійких форм зайнятості. Крім того, профспілки зобов'язані контролювати процес найму, не допускати на підприємствах заміни постійних робочих місць – місцями «нестійкими».

### Література

1. Восьмое региональное совещание. Доклад Генерального директора МБТ: Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. – Т.1. – Ч.1. – МБТ, Женева, 2009.
2. Недзельский Э. Занятость и персональная функция в новой экономике. // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць ОДЕУ. – 2008. – №32. с.294 – 298.
3. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. // Україна: аспекти праці. – 2008. - №3.- с.6 – 12.
4. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2.- с.10 – 13.
5. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Луданик М.В. Дистанционная занятость в России. – М.: МГУ, ТЕИС, 2006., 219 с.
6. Ю. Куліков, Т. Кір'ян. Управління лізингом робочої сили. // Україна: аспекти праці. – 2004. - №3.- с.10 – 16.
7. Пискунов А. Лизинг рабочей силы в России // Лизинг. – 2007 – №2. – с. 40 - 45.
8. Режим доступу: <http://hrpuls.ru/2011/05/adecco-issledovala-gibkie-formyi-zanyatosti/>.
9. Ринок праці України у 2011 р. Аналітично-статистичний збірник / ДЦЗ Міністерства соціальної політики України, 2012. – с.80.
10. Богиня Д.П. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції. // Вісник соціально-економічних досліджень (збірник наукових праць). – 2008. – Вип. 32. Одеса: ОДЕУ. – с. 39 – 47.

