

УДК 349.245

## СПІВВІДНОШЕННЯ ТЕЛЕРОБОТИ ТА НАДОМНОЇ ПРАЦІ

**Свічкарьова Я. В.,**

кандидат юридичних наук, доцент  
доцент кафедри трудового права  
Національного університету  
«Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»,  
м. Харків

**Анотація:** У статті досліджено характерні ознаки надомної праці та телероботи. Зроблено висновок, що поняття телероботи є ширшим ніж поняття надомної праці, оскільки в українському законодавстві надомна праця пов'язана саме з виконанням роботи вдома, а телеробота за своєю природою передбачає виконання роботи поза офісом без прив'язки саме до житла працівника. Таким чином, надомна праця, по суті, є різновидом телероботи. Автором виявлені спільні ознаки та розрізнення надомної праці та телероботи, що, в свою чергу, дозволить визначити шляхи вдосконалення чинного законодавства в сфері віддаленої роботи.

**Ключові слова:** надомна праця, телеробота, дистанційна зайнятість, віддалена робота, виконання роботи вдома, виконання роботи поза офісом, нетипові форми зайнятості.

**Аннотация:** В статье исследованы характерные признаки домашней работы и телеработы. Сделан вывод о том, что понятие «телеработы» шире, чем понятие домашней работы, поскольку домашняя работа связана именно с выполнением работы в домашних условиях, а телеработа по своей природе предусматривает выполнение работы вне офиса, но без привязки именно к жилью работника. Таким образом, домашняя работа, по сути, является разновидностью телеработы. Автором выявлены общие черты и различия домашнего труда и телеработы, что, в свою очередь, позволит определить пути усовершенствования действующего законодательства в сфере удаленной работы.

**Ключевые слова:** домашняя работа, телеработа, дистанционная занятость, удаленная работа, выполнение работы в домашних условиях, выполнение работы вне офиса, нетипичные формы занятости.

**Annotation:** The article examines the characteristics of home work and telecommuting. It is concluded that the concept of telecommuting is broader than the concept of home work, as in the Ukrainian legislation outwork connected with performing work at home; telework by its nature involves performing work outside the office without linking it to the home worker. Thus, homework, in fact, is a kind of telecommuting. The author identified common features and distinguishing between home work and telecommuting, which in turn will help identify ways to improve the current legislation remote work.

**Key words:** home work, telework, telecommuting jobs, telework, home performance, performing work outside the office, atypical forms of employment.

Стрімка модернізація технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, впровадження гнучких виробничих систем та інноваційних технологій викликали появу на ринку праці атипових (нестандартних) форм зайнятості, серед яких особливе місце займає робота «поза офісом» - дистанційна праця.

Отже, вказані фактори призвели до того, що багато фахівців можуть працювати в будь-якому місці (а не лише на території роботодавця) та підтримувати безпосередній контакт з роботодавцем за допомогою спеціальних технічних засобів.

Така форма праці в сучасному трактуванні отримала назви «віддалена робота», «дистанційна праця», «дистанційна зайнятість», «телеробота», «комп'ютерне надомництво» тощо (в подальшому будемо називати «телеробота»).

Вперше термін «дистанційна» зайнятість з'явилася у США. В 1972 році професор Університету Південної Каліфорнії Джек Нілсес ввів термін «телеком'ютинг» (слід зазначити, що в зарубіжних країнах вживають синоніми «дистанційної зайнятості» - «телеробота» і «телеком'ютинг»), обґрунтувавши його таким чином: у США ком'ютерами називають службовців, які щодня їздять до центрального офісу з передмістя («commute» в перекладі з англійської - «їхати на роботу в місто»). Для телеком'ютера дорогу до міста служби замінює телекомунікаційний канал [1].

Отже, дистанційна праця стає однією з рис постіндустріального суспільства та постіндустріального трудового права [2]. Кількість телепрацівників у всьому світі з кожним роком стрімко зростає. Так, за даними досліджень Міжнародної асоціації та Ради по віддаленій роботі, на 2011 рік у США нараховувалося близько 21 млн віддалених працівників [3].

Кількість віддалених працівників у всьому світі збільшується кожного року приблизно на 20-30%. Країнами - лідерами такої зайнятості є США, Канада, Фінляндія, Данія, Швеція. Так, наприклад, у Фінляндії кількість віддалених працівників складає приблизно третину всього працюючого населення [3].

В Росії віддалену роботу з використанням комунікаційних мереж почали впроваджувати в 90-х роках минулого сторіччя, а на сьогодні «дистанційно зайнятими» є близько 2,6 млн осіб, що становить 1,7% чисельності населення [4, с. 7]. Аналітики підраховують, що довіра роботодавців до такої роботи зростатиме приблизно на 5-10% на рік, а фінансова криза тільки прискорює ці темпи.

Отже, наприкінці 2012 року кількість віддалених працівників у всьому світі складала 46,6 млн. осіб [5].

Не відстає у цьому напрямі й наша країна, «дистанційна» форма роботи в останні роки постійно набирає оберти. Так, за підрахунком найбільшої української біржі праці «дистанційної» роботи Weblancer, лише за період 2003-2008 рр кількість зареєстрованих віддалених працівників збільшилася майже у тридцять разів [5]. Нажаль, офіційна

статистика відсутня, оскільки «дистанційна» зайнятість перебуває у тіні та знаходиться поза правового поля. А це, в свою чергу, викликає соціальну незахищеність та безправність атипових працівників, які найчастіше знаходяться в «сірій зоні» або поза сферою класичних трудових відносин [6, с. 8].

Слід відзначити, що телеробота за своїми ознаками є близької до праці надомників. Не випадково телепрацівників нерідко йменують «комп'ютерними надомниками». Однак, існує й багато відмінностей. Як вже зазначалося, правове регулювання телероботи в українському законодавстві відсутнє, а «Положення про умови праці надомників», затверджене Постановою Дежкомпраці СРСР та Секретаріата ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99 [7], не спроможне адекватно регулювати ні сучасну надомну працю, тем більш, працю телепрацівників. Тому, на наш погляд, доцільно визначити співвідношення надомної праці та телероботи, що, в свою чергу, дозволить удосконалити правові норми в сфері надомної праці та законодавчо закріпити нові тенденції, пов'язані з телероботою.

Проблемам «дистанційної» зайнятості присвячені наукові праці вчених-економістів: І. Бондар, Т. Буроменко, О. Волкова, А. Колота, Н. Куцай, Є. Лібанової, М. Лудани, І. Моторної, Г. Салахеевої та ін. Юридичним аспектам такої праці приділяли увагу, в основному, російські фахівці: Н. Алімова, Д. Андрейцев, М. Беляєва, В. Васильєв, Н. Вишневська, Д. Вишневський, Є. Горбунова, В. Ігнаткіна, А. Лушніков, М. Лушнікова, І. Кисельов, О. Коркін, Д. Морозов, І. Погодіна, В. Соїфер, М. Шабанова. Окремі питання нестандартної зайнятості висвітлювали в своїх роботах українські фахівці – М. Мельничук, М. Міщук, С. Мороз, В. Процевський, Б. Римар, О. Ярошенко. Однак на сьогодні у вітчизняній науці трудового права така форма нестандартної зайнятості як телеробота залишається практично недослідженою.

При написанні статті автор ставить за мету надати порівняльну характеристику надомної праці та телероботи, виявити їх спільні ознаки та розрізнення, що, в свою чергу, дозволить визначити шляхи вдосконалення чинного законодавства в сфері віддаленої роботи.

Праця поза приміщень роботодавця відома з радянських часів як «надомна» робота. Суб'єктний склад працівників, контрольньо-дозвільний метод організації роботи вдома, що ведуть початок з організації праці «квартирників» 1920-х рр. (Постанова РНК РРФСР від 15.11.1928 р. «Про умови праці квартирників») надовго сформували стереотипи сучасної надомної роботи [8, с. 16]. У свідомості пересічного громадянина така праця асоціюється з ручною, некваліфікованою роботою або народними промислами.

Чинне «Положення про умови праці надомників» [7] закріплює переважне право працювати на дому жінок, які мають дітей у віці до 15 років, інвалідів та пенсіонерів, осіб, які володіють майстерністю виготовлення виробів народних промислів тощо.

Відповідно до п. 1 вказаного Положення надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи на дому особистою працею з матеріалів та з використанням орудій та засобів праці, що виділені підприємством, або які придбаються за рахунок цього підприємства. Однак, адміністрація може дозволити надомникам виготовлення виробів із власних матеріалів, або з використанням особистих механізмів та інструментів. Отже, результат надомної праці, як правило, носить матеріальний характер.

Слід вказати, що надомна праця є предметом міжнародно-правового регулювання. 20 червня 1996 року Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 177 «Про надомну працю» [9], в якій міститься визначення надомної праці. У ст. 1 вказаної Конвенції зазначено, що надомною працею є робота, яку особа (надомник) виконує: 1) за місцем його проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг згідно із вказівками роботодавця і незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші використовувані ресурси. І нарешті, особа вважається надомником, коли вона не має такої міри автономії та економічної незалежності, яка необхідна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

У 2003 р. на 91-й сесії Генеральної конференції МОП, присвяченій проблемам розвитку трудових відносин, було привернуто увагу на те, що у країнах відбуваються перетворення у структурі праці, які призводять до змін її форм, як в межах, так і поза межами трудових відносин. В Резолюції конференції вказувалося на тенденцію збільшення категорій працівників, які по суті своєї є найманими, однак виявляються позбавленими захисту трудових прав в рамках трудових відносин. Тому слід запобігати уявній самозайнятості, коли межа між найманими та незалежними працівниками залишається нечіткою [10, с. 580-581].

16 червня 2011 р. на 100-й сесії МОП в Женеві була прийнята Конвенція МОП №189 «Про гідну працю домашніх працівників» [11] та Рекомендація № 201, що доповнює її.

Вказані Конвенція та Рекомендація поширюють на домашніх працівників дію всіх основних трудових стандартів: право на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, заборону на використання праці дітей, а також мають ряд інших гарантій: право на укладання письмового договору, регулювання тривалості робочого часу, заходи по забезпеченню безпеки та гігієни праці, соціальні гарантії, включаючи право на відпустку по вагітності та пологах, механізми захисту працівників-мігрантів, моніторингу агенств зайнятості.

На сьогодні жодної із вказаних Конвенцій Україною не ратифіковано.

Зважаючи на те, що визначення поняття «телеробота», «дистанційна» зайнятість, «віддалена» робота, «віддалена» зайнятість в українському законодавстві не існує, в науковій літературі це поняття визначають по-різному. Так, «дистанційна»

робота визначається як гнучка можливість працювати у місцевості, розташованій поза звичайного робочого місця. Ця місцевість може бути вдома, у допоміжному офісі та рухливому офісі [12, с. 2]. І. Кисельов під терміном «дистанційна праця» розумів різновид трудової діяльності, яка виконується в місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [13, с. 123]. І. Бородин телероботою вважає процес виконання роботи співробітником поза традиційного офісу шляхом телекомунікаційних засобів зв'язку [14, с. 14]. Тлумачний словник Macmillan Dictionary роз'яснює, що під «дистанційним» працівником необхідно розуміти особу, яка працює вдома, використовуючи при цьому комп'ютер та спілкуючись з офісом або покупцями за допомогою телефону, факсу або електронної пошти [15].

А. Колот «дистанційною» називає роботу, яка в результаті використання інформаційних та комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні, у відношенні не менше 20% робочого часу) [16, с. 6]. Під «телероботою» також розуміють організацію праці та/або форму виконання працівником трудових обов'язків, яка б могла виконуватися у приміщеннях роботодавця, однак регулярно виконується поза цими приміщеннями, використовуючи для спілкування з керівництвом та колегами інформаційні технології [17, с. 3].

Оскільки телеробота набула значного поширення і стала одним з найбільш яскравих прикладів сучасного способу організації праці, тому на рівні Євросоюзу питанням регулювання телероботи було приділено особливу увагу. У 2001 р. Єврокомісією було ініційовано проведення переговорів між Європейською конфедерацією профспілок, Об'єднаною конфедерацією роботодавців Європи, Європейською асоціацією малого та середнього бізнесу, а також Європейським об'єднанням підприємств з питань, пов'язаних з використанням праці електронних надомників. Результатом переговорів стало підписання 23 травня 2002 р. сторонами Рамкової угоди про телероботу [18]. Ця угода охоплює різні форми телероботи, але присвячена лише легальній телероботі, яка здійснюється на основі трудового договору і будується на основі принципу визнання рівності прав телепрацівників і працівників, зайнятих у виробничих приміщеннях роботодавця. В Рамковій угоді телеробота визначається досить широко. Під нею розуміється такий спосіб організації праці, при якому значну частину робочого часу працівник працює поза виробничих приміщень роботодавця. Робота виконується з використанням сучасних засобів зв'язку, у тому числі за допомогою передачі інформації через Інтернет. Таким чином, телеробота характеризується двома основними ознаками: 1) здійснення трудової діяльності поза місцем знаходження роботодавця; 2) спосіб здійснення трудової діяльності за допомогою сучасних засобів та видів телекомунікацій. Ці характеристики телероботи зумовлюють і змінюють організаційний критерій трудового договору.

Існує значна різноманітність видів «дистанційної» роботи. Гулевич О. виділяє п'ять основних видів: «дистанційна» зайнятість, що розподілена на роботу вдома і роботу в офісі; надомна робота; позаштатна «дистанційна» робота; мобільна дистанційна робота; робота у спеціальних робочих місцях [19, с. 12-13].

Асоціація по промисловості в Інтернеті (ПА) визначила чотири основних типа «дистанційної» роботи [20]: робота, що здійснюється працівниками вдома повний робочий час, використовуючи при цьому деякі телекомунікаційні технології, а також працівниками, що працюють неповний робочий день; робота, що здійснюється працівниками, які працюють не по найму або самозайнятими, використовуючи при цьому деякі форми мобільних технологій; мобільна «дистанційна» робота, що здійснюється мобільними працівниками (mobile teleworkers), які проводять по крайній мірі 10 годин на тиждень поза місцем основної роботи та використовують деякі форми телекомунікаційних технологій; працівники-розширителі (day extenders), які працюють повний робочий час на своїх роботодавців, але іноді працюють вдома після роботи або на вихідні, використовуючи при цьому деякі форми комунікаційних технологій.

Як зазначає О. Байков, класифікація телероботи може здійснюватися за певними підставами: в залежності від часу її виконання (постійна чи тимчасова); в залежності від місця її виконання (телеробота вдома, мобільна телеробота, різні форми децентралізованої роботи, змішана телеробота) [2].

Виходячи з викладеного вище, можна зробити такі висновки. Дефініція «надомна праця», що визначена в Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю», є достатньо широкою за змістом, що дозволяє віднести працю телепрацівників до надомної праці. Телеробота може здійснюватися в різних формах, кожній з яких притамані певні особливості, однак в будь-якому випадку вона пов'язана з використанням інформаційних та комп'ютерних технологій в процесі безпосереднього виконання трудових обов'язків телепрацівниками поза місцезнаходження роботодавця.

Щодо правового оформлення відносин «дистанційний» працівник – «роботодавець», фахівці вважають, що на практиці це відбувається шляхом укладання трудового договору, цивільно-правового договору та «усної чи віртуальної угоди». На думку І. Погодіної, аналіз російської юридичної літератури дозволяє зробити висновок про те, що роботу поза офісом можна поділити на дві категорії: телеробота та фріланс. При цьому підставою такого розмежування є укладений з працівником вид договору. В першому випадку (телеробота) – укладається трудовий договір, а в другому (фріланс) – цивільно-правовий. При укладенні трудового договору діяльність «дистанційного» працівника багато в чому схожа з надомною працею. Відносність даної класифікації очевидна, враховуючи те, що фрілансери (або «самозайняті») – це незалежні телепрацівники, які не мають трудово-правового статусу, а тому на них не поширюються соціальні гарантії (пенсії, допомоги тощо) [21, с. 16]. І. Бородин пропонує розмежовувати надомну роботу та телероботу, хоча не вказує критеріїв, які можуть бути

підставою такого розподілення. Він визначає, що масове поширення телероботи потребує розробки «телетрудового» чи постіндустріального трудового права, яке б містило норми, що визначають особливості правового статусу телепрацівника як суб'єкта трудового права, відмінність телепрацівника від самостійного працівника та від традиційного надомника [14, с. 18].

Оформлення відносин «дистанційної» зайнятості можливо шляхом укладання усної чи віртуальної угоди. Слушною є думка М. Беляєвої про те, що наслідком такої домовленості є взаємодія працівника та роботодавця поза правового поля. А прагнення роботодавця не оформлювати трудові відносини належним чином пояснюється бажанням мінімізувати витрати, пов'язані з наймом робочої сили [22, с. 23].

Розмежування телероботи та надомної праці завжди було складним завданням. Як зазначає А. Лушніков, в перших роботах з питань телероботи остання визначалася саме як робота на дому. Таке походження самої концепції телероботи внесло неабиякі розбіжності в підходах як до визначення понять надомництва і телероботи, так і до визначення їх співвідношення. Тут цілий спектр думок – від включення одного з понять у зміст іншого (телеробота як вид надомництва), до висновку про неможливість чіткого розмежування телероботи та надомної праці. Множинність підходів ускладнюється ще й тим, що навіть у зарубіжній літературі проводилося дуже мало досліджень з питань порівняння телепрацівників і надомників [23].

Отже, основні труднощі в розмежуванні телероботи та надомної праці пояснюються тим, що традиційно телеробота сприймалася як вид саме надомної праці, тільки більш сучасний.

На думку А. Лушнікова, ця «сучасність» стосується трьох компонентів: характер роботи, що передбачає переважно інтелектуальну діяльність (а не ручна праця); використання таких сучасних засобів і видів телекомунікацій, як факс, телефон, комп'ютер з виходом в мережу Internet, електронна пошта, вебінтерфейси тощо, що забезпечують можливість спілкування з колегами, керівництвом, а також безпосередніми клієнтами роботодавця (замовниками робіт та послуг) в режимі on-line; розширене поняття місць роботи (не тільки будинок) [23]. Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що розмежування надомної праці і телероботи може проводитися за трьома критеріями:

1. За змістом. Якщо телеробота носить переважно інтелектуальний характер, її результатом, як правило, є якийсь «програмний продукт», то надомна праця цього обов'язково не припускає.

2. За способом виконання. При телероботі обов'язково використовуються індивідуальні засоби зв'язку і телекомунікацій, при надомній праці це не передбачається.

3. За місцем виконання (розташуванням робочого місця). Працівники-надомники виконують роботу тільки у своєму житловому приміщенні, а телепрацівники – поза офісом без прив'язки саме до житла працівника.

Виходячи з викладеного вище можна зробити такі висновки.

На сьогодні поняття надомництва, що міститься в чинному «Положенні про умови праці надомників» є таким, що не відповідає ні визначенню надомної праці, що міститься в Конвенції МОП № 177, ні сучасним реаліям ринку праці. Поняття телероботи є ширшим ніж поняття надомної праці, оскільки в українському законодавстві надомна праця пов'язана саме з виконанням роботи вдома, а телеробота за своєю природою передбачає виконання роботи поза офісом без прив'язки саме до житла працівника. Таким чином, надомна праця, по суті, є різновидом телероботи.

У зв'язку з цим слушною є думка О. Моцної про те, що диференціація правового регулювання праці за такими факторами, як розташування місця виконання роботи поза місцем знаходження роботодавця, здійснення трудової функції поза рамками колективу працівників, встановлення мобільного робочого місця (дистанційна праця) і здійснення трудової діяльності в режимі неповного робочого часу, не може бути підставою для виключення зазначених відносин зі сфери дії норм трудового права [24, с. 26].

Досліджуючи правову регламентацію телероботи та праці надомників, А. Лушніков визначив, що підхід до правового регулювання телероботи повинен бути більш гнучким. Гнучкість регулювання може вирішуватися законодавцем декількома шляхами: розширенням сфери дії і деталізація вже існуючих норм, регулюючих працю традиційних надомників; розробка спеціального нормативного акту; доповнення чинного Трудового кодексу спеціальною главою, присвяченою регламентації діяльності електронних надомників, або хоча б розширенням поняття надомництва.

Слід зазначити, що в законодавстві зарубіжних країн норми, які регулюють дистанційну працю, закріплено як в окремих законах (грецький Закон № 2639), так і в трудових кодексах (ТК Республіки Казахстан, ТК Літвської Республіки).

Отже, сучасний етап управління трудовими ресурсами в Україні ставить завдання з пошуку нового адекватного механізму правового регулювання телероботи, що потребує реформування трудового законодавства. Як слушно зазначав І. Кисельов, «...з великою долею ймовірності можна припустити, що трудове право XXI ст буде містити в собі потужний масив норм, які регулюватимуть різні аспекти телероботи» [25, с. 15].

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Сайт вільної енциклопедії «Вікіпедія» [Текст] / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.wikipedia.ua/телеробота>
2. Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии [Текст] / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651>
3. Морозов А. Правовое регулирование в сфере удаленной работы: перспективы развития России [Текст] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.ru/Blogs/pravovoe...v\\_sfere...v.../2251](http://zakon.ru/Blogs/pravovoe...v_sfere...v.../2251)
4. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання [Текст] / І.І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – №3. – С. 6-12.



5. Биржа дистанционной работы Weblancer [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.weblancer.net>
6. Сфера трудовых отношений. Доклад. V Международная конференция труда: 91 сессия 2003 год // Женева: Международное бюро труда. – 2003. – С. 8.
7. Положення про умови праці надомників [Текст]: затв. Постановою Державного комітету СРСР по праці та соціальним питанням та Секретаріата ВЦРПС від 29.09.81 р. № 275/17-99. – Бюлетень Держкомпраці СРСР. – 1082. – №1.
8. Соифер В. Занятость граждан в виде наемного труда: проблемы и перспективы [Текст] / В. Соифер // Кадровик, Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 7. – С.12-18.
9. Конвенция Международной организации труда № 177 «О надомном труде» 1996 г. [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530](http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530)
10. Международная организация труда: Конвенции, документы, материалы: Справочное пособие. – М.: Дело и сервис, 2007. – 342с.
11. Конвенція Міжнародної організації праці №189 «Про гідну працю домашніх працівників» 2011 р. [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/998\\_930](http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_930)
12. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве [Текст] / М. Бобринкова // Сравнительное трудовое право. – 2011. – №5. – С. 1-9.
13. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов / И.Я. Киселев. – М, Велби: Проспект, 2005. – 360с.
14. Бородин И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) [Текст] / И. Бородин // Трудовое право. – 2008. – № 5. – С. 13-20.
15. Macmillan Dictionary [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/teleworker>
16. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоу сфері [Текст] / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 10-15.
17. Conditions of the digest on telework [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.int/public/english/support/itcom/downloads/pdf/distance.pdf>
18. Рамочное соглашение о телеработе // Implementation of the European framework agreement on telework. Report by the European social partners on 28 JUNE 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.etuc.org/a/579>
19. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій [Текст] / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 10-15.
20. Internet Industry Association [Текст] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ii.net.au>
21. Погодина И.В. Власть от организации перешла к работнику. Правовые аспекты фриланса (удаленной работы) [Текст] / И. В. Погодина // Трудовое право. – 2010. – №2. – С. 14-17.
22. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости [Текст] / М.Г. Беляева // Трудовое право. – 2008. – №5. – С. 21-24.
23. Лушников А.М. Правовая регламентация телеработы и труда надомников: сравнительный анализ [Текст] / А.М. Лушников // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.territoriaprava.ru>
24. Мощная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости [Текст] / О. Мощная // Кадровик. – 2009. – № 6. – С. 20-27.
25. Киселев И.Я. Судьбы трудового права в XXI веке [Текст] / И. Я. Киселев // Вопросы трудового права. – 2006. – №5. – С. 13-17.