

Розвиток віртуального ринку праці в умовах інформаційного суспільства

Лизанець А.Г.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та управління економічними процесами
Мукачівського державного університету

Нестерова С.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів
Мукачівського державного університету

У статті досліджено вплив інформаційного суспільства на розвиток ринку праці. Визначено характерні ознаки, умови та проблеми функціонування віртуального ринку праці. Проаналізовано особливості, переваги і загрози використання фрілансу як перспективної форми організації трудових взаємин. Обґрунтовано рекомендації щодо регулювання правових, організаційних та економічних аспектів функціонування віртуального ринку праці.

Ключові слова: інформаційне суспільство, віртуальний ринок праці, фріланс, фрілансер, прекаризація.

Лизанець А.Г., Нестерова С.В. РАЗВИТИЕ ВИРТУАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

В статье исследовано влияние информационного общества на развитие рынка труда. Определены характерные признаки, условия и проблемы функционирования виртуального рынка труда. Проанализированы особенности, преимущества и угрозы использования фриланса как перспективной формы организации трудовых отношений. Обоснованы рекомендации по регулированию правовых, организационных и экономических аспектов функционирования виртуального рынка труда.

Ключевые слова: информационное общество, виртуальный рынок труда, фриланс, фрилансер, прекаризация.

Lyzanets A.G., Nesterova S.V. THE DEVELOPMENT OF THE VIRTUAL LABOR MARKET IN THE INFORMATION SOCIETY

The article investigates the influence of the information society on the development of the labor market. The characteristic features, conditions and problems of functioning of the virtual labor market are determined. The features, advantages and threats of freelance usage as a perspective labor relations organization form are analyzed. The recommendations for the regulation of legal, organizational and economic aspects of the virtual labor market functioning are substantiated.

Keywords: information society, virtual labor market, freelance, freelancer, precarious.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В Україні відбувається інтенсивна інформатизація більшості сфер людського життя та діяльності. Новітні інформаційні технології стають визначальними чинниками соціально-економічного та інтелектуально-духовного розвитку українського соціуму. Специфічною рисою інформаційної сфери сучасного суспільства є її вплив на всі галузі суспільного життя, причому прояви такого впливу є вельми різноманітними. Головним чинником суспільних змін стають виробництво та використання інформації. Знання перетворюються на вищу цінність і основний товар, який лежить в основі формування нової соціальної структури суспільства, а також нових моделей управління. Особливо

суттєвим є вплив інформатизації на ринок праці. Постійно змінюються зміст і характер праці, виникають нові форми організації праці та зайнятості, змінюються соціально-трудові відносини. Такі тенденції посилюють інтерес до теоретичного осмислення особливостей розвитку ринку праці та пошуку напрямів його регулювання і приведення у відповідність до вимог життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вплив інформаційних технологій на ринок праці є предметом дослідження багатьох науковців та практиків. Питання зайнятості в інформаційному суспільстві досліджені у низці наукових праць [3; 4; 5; 7]. Різні аспекти функціонування віртуального ринку праці вивчали такі вітчизняні та зарубіжні

науковці, як Ж.В. Балабанюк [2], І.М. Новак [8], У. Давідов, М. Малон [15], Дж. Ніллес [16]. Результати дослідження фрілансу представлені у працях О.Є. Кузьміна, Н.Ю. Солярчук [6], С.М. Савченко [12], Д.О. Стребкова [14].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас актуальність і практична значущість вивчення, систематизації та оптимізації впливу інформаційних технологій і віртуалізації соціально-трудова відносин на подальший розвиток національного ринку праці викликають необхідність подальших досліджень у цьому напрямі.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення впливу інформаційного суспільства на розвиток ринку праці, виявлення характерних ознак, умов та проблем функціонування віртуального ринку праці, переваг і загроз використання фрілансу як перспективної форми організації трудових взаємин на віртуальному ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний період характеризується постійним зростанням впливу інновацій на соціально-економічний розвиток країни. Найпомітніше місце в цих процесах посіли інформаційні та комунікаційні технології, застосування яких зумовило появу якісно нового типу соціального устрою – інформаційного суспільства.

Науковці розуміють інформаційне суспільство як нову історичну фазу розвитку цивілізації, у якій головними продуктами виробництва є інформація і знання [5].

Наслідками інформатизації є підвищенням ролі інформації і знань у житті суспільства, зростання частки інформаційних продуктів і послуг у валовому внутрішньому продукті, створення глобального інформаційного простору, який формує симбіоз інформаційної взаємодії людей, суб'єктів господарювання, країн, полегшує доступ до світових інформаційних ресурсів.

Інформаційне суспільство – це суспільство, орієнтоване на людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток, в якому кожен може створювати інформацію і знання, мати до них доступ, користуватися і обмінюватися ними, даючи змогу окремим особам, громадам і народам повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи своєму сталому розвитку і підвищуючи якість свого життя [4].

В умовах інформаційного суспільства інформація стає визначальним виробничим ресурсом, а знання – вирішальним чинником виробництва.

Інформатизація, поширення цифрових технологій змінюють поведінку людей в роботі і в спілкуванні. Широкі функціональні можливості сучасної комп'ютерної техніки і доступ до інтернет-ресурсів створюють умови для спільної роботи на національному і навіть міжнародному рівні в режимі реального часу практично в будь-якому виді діяльності. Зміна уявлення про традиційне робоче місце, поширення гнучкої зайнятості, технічна і соціальна мобільність руйнують залежність працівників від географії і ринків. Полегшений доступ до ресурсів розвитку сприяє удосконаленню як самих співробітників, так і результативності операційної діяльності.

Функціонування економіки в умовах інформаційного суспільства трансформує зміст і характер праці. Ці зміни виявляються у:

- підвищенні рівня інтелектуалізації праці;
- тому, що результат праці все частіше залежить від уміння орієнтуватися в інформаційних потоках, вибирати оптимальні методи та прийоми їх обробки і систематизації, здатності генерувати оригінальні ідеї та продукувати інновації;
- наявності необхідних знань, навичок, компетенцій та досвіду, спроможності продукувати інновації, що знижують залежність носія робочої сили від роботодавця;
- тому, що знання та вміння разом з комп'ютерними технологіями у більшості сфер діяльності виявляються основним джерелом зростання продуктивності та якості праці;
- появи можливостей дистанційного виконання операційних функцій працівниками, що змінює традиційне уявлення про робоче місце (обмін результатами праці та співробітництво між працівниками може бути налагодженим у віртуальному середовищі за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій).

Розвиток інформаційного суспільства змінює не тільки процес, але й форми організації праці. Інформатизація трудових процесів формує передумови для існування і розвитку віртуального ринку праці.

Загалом ринок праці є системою економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [3]. Він є певним економічним простором, тобто сферою працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці робочої сили [13, с. 10].

У класичному розумінні ринок праці формують потенційні кандидати, роботодавці, наймані працівники та їх об'єднання (профспілки), держава в особі органів центральної і

місцевої влади, а також цивільні та міжнародні організації. Інформатизація економіки і розвиток інформаційного суспільства доповнюють цей перелік штучним інтелектом (ЕОМ), який через інтернет-ресурси поєднує суб'єктів ринку праці, даючи їм змогу ефективно взаємодіяти у віртуальному середовищі.

На відміну від класичного ринку, віртуальний ринок праці характеризується такими ознаками:

- результатом використання робочої сили є інформаційний товар (послуга) або інтелектуальний продукт, тобто представлена на матеріальних носіях інформація, яка містить нове знання, що є результатом інтелектуальної творчої праці;

- наявність віртуальних суб'єктів, до яких слід віднести замовників послуг та їх виконавців (електронних фрілансерів);

- наявність віртуальної інфраструктури, до складу якої входять онлайн-платформи для пошуку роботи і пропонування послуг (фріланс-біржі, краудфандингові платформи, професійні соціальні мережі, групи і сторінки в соціальних мережах, кар'єрні сайти чи розділи компаній та організацій, сайти рекрутингових агентств і кар'єрних консультантів, служб зайнятості та профільних асоціацій), електронні платіжні системи, інформаційні системи тощо.

Електронний фріланс є перспективною гнучкою формою зайнятості, яка дає можливість дистанціювати працівника від роботодавця. Концепцію віддаленої роботи (remote work) обґрунтував Дж. Ніллес ще на початку 1970-х років, коли він керував першим подібним проектом в університеті Південної Каліфорнії, проте її повноцінна масова реалізація стала можлива пізніше завдяки подальшому розвитку технологій зв'язку, здатних оперативно передавати великі обсяги інформації [16].

За визначенням Д.О. Стребкова та А.В. Шевчука, фрілансери – незалежні професіонали, які не перебувають у штаті організації, а самостійно надають послуги різним замовникам завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій [14].

Електронні фрілансери отримують завдання через фрілансерські онлайн-платформи, відправляють виконані завдання у цифровому вигляді та отримують грошову винагороду за виконане завдання через електронні платіжні системи. До найпопулярніших інтернет-бірж праці світового рівня можна віднести "Elance" [9], "FreelanceSwitch Jobs"

[10], "oDesk" [11]. За даними офіційного сайту www.elance.com, однієї з найбільших онлайн-нових фріланс-бірж, станом на 2016 рік на ній були зареєстровані понад 10 мільйонів фрілансерів [9].

Розвивається також ринок українських фріланс-бірж, де фрілансери можуть реєструватися та працювати безкоштовно, а за бажання оформити «угоду без ризику», яка дає змогу отримати гарантію оплати, а також гарантію повернення коштів у разі невиконання угоди фрілансером. Серед найпопулярніших інтернет-бірж в Україні слід назвати такі: <https://freelancehunt.com>, <https://freelance.ua>, <https://www.weblancer.net>, <https://free-lance.ua>, <https://kabanichik.ua/freelance>, <https://globalfreelance.ua>. Відповідні інтернет-платформи забезпечують офіційні договори, які дають змогу вести діяльність з фрілансу офіційно.

Професійний склад фрілансерів постійно розширюється. Сьогодні він охоплює веб-розробки, дизайн, переклад, рекламу, неймінг, ІТ-сферу, сектор освітніх послуг тощо.

У зв'язку зі швидким поширенням інформаційних технологій усе більше підприємств здійснюють інвестиції у побудову digital-комунікацій із споживачами, для здійснення яких зростає попит на фрілансерів з інтернет-маркетингу, а саме контент-менеджерів, копірайтерів, SMM-менеджерів, спеціалістів з контекстної та медійної реклами, SEO/SERM-спеціалістів, спеціалістів з управління репутацією в мережі тощо.

Згідно з експертними оцінками ємність віртуального ринку праці на засадах фрілансу в Україні перевищує 1 млрд. дол. США, а динаміка щорічного приросту оцінюється на рівні 20–30% [1].

Електронний фріланс є різновидом самозайнятості, який створює умови для самореалізації, досягнення успіху у професійній сфері, визнання досягнень іншими фахівцями у відповідній сфері, отримання гідної винагороди за виконану працю. Особливою перевагою працевлаштування на умовах фрілансу є гнучкість робочого часу, тобто можливість самостійно регламентувати робочий час та час відпочинку. До інших переваг слід віднести побудову відносин між роботодавцем та фрілансером на основі партнерства, а не за принципом «керівник – підлеглий», авторське право на виконані роботи.

Водночас застосування електронного фрілансу несе певні ризики як для однієї, так і для іншої сторони (табл. 1).

Таблиця 1

Ризики для фрілансерів та замовників послуг

Ризики для фрілансера	Ризики для роботодавця
<ol style="list-style-type: none"> 1. Існує ризик невиплати винагороди замовником. 2. Необхідність трансакційних витрат та витрат на організацію робочого місця (обладнання, пристрої, програмне забезпечення), на підвищення кваліфікації. 3. Відсутність соціального пакета. 4. Можливість виникнення проблем самоорганізації, зловживання вільним часом. 5. Відсутність відчуття приналежності до колективу, корпоративного духу. 6. Відсутність обміну досвідом між колегами. 7. Потреба в освоєнні суміжних спеціальностей для підтримки конкурентоспроможності на ринку праці. 8. Необхідність вирішення організаційних питань, таких як, зокрема, пошук замовника, з'ясування вимог до робіт, пошук способів отримання оплати. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Існує ризик «зникнення» фрілансера після передоплати. 2. Доробка або переробка завдання вимагає додаткової оплати. 3. Послуги фрілансера дорожчі у короткостроковому періоді, ніж праця штатного працівника. 4. Обмежені можливості контролю роботи фрілансера. 5. Фрілансер, як правило, працює одночасно над декількома проектами, що збільшує витрати часу на виконання замовленої послуги. 6. Фрілансер може одночасно обслуговувати конкурентів замовника. Незацікавленість фрілансера в успіху бізнесу замовника. 7. Авторське право на виконані роботи залишається за фрілансером. 8. Фрілансер часто нехтує звітністю про свою роботу. 9. Витрати часу на пояснення вимог до роботи та специфіки замовлення.

Джерело: доповнено автором за матеріалами [12]

На думку багатьох теоретиків та практиків, найбільш суттєвим недоліком фрілансу як перспективної форми організації трудових взаємин на віртуальному ринку праці виступає прекарізація (від англ. "Precarious" і лат. "Precarium" – «сумнівний», «небезпечний», «ризикований», «негарантований»).

Під прекарізацією розуміють трудові взаємовідносини, які можуть бути розірвані роботодавцем у будь-який час, а також дерегуляцію трудових відносин і неповноцінну, утиснуту правову і соціальну гарантію зайнятості [2]. Прекарізація позначає процес посилення нестабільності у становищі найманих працівників-фрілансерів, а також ускладнення їхнього соціального становища. Об'єктивні передумови процесів прекарізації полягають у тому, що перехід від масового (так званого фордистського) виробництва до дистанційних форм працевлаштування привів до посилення нестабільної та випадкової зайнятості, яку ще називають «прекарізованою», або «атиповою» [8].

Найчастішими проявами прекарізації є обман і несумлінне ставлення до виконання договірних зобов'язань як з боку замовників, так і з боку виконавців послуг на засадах фрілансу.

При цьому варто відзначити, що подолання цього ризику учасниками трудових взаємин здійснюється по-різному.

Так, будь-який потенційний претендент під час реєстрації на фріланс-платформі формує своє портфоліо, яке супроводжується відгуками його попередніх роботодавців і замовників послуг. Перевірити правдивість і достовірність кар'єрної історії з урахуванням відкритості й можливостей отримати доступи до індивідуальної сторінки кандидата через Інтернет не представляє особливої складності.

Досить дієвим інструментом регулювання віртуальних трудових взаємин виступають електронні договори, зокрема електронні листи і повідомлення. Вони є своєрідними фіксаторами взаємодії між замовником і виконавцем робіт на фріланс-біржах.

Водночас з'являється дедалі більше інноваційних цифрових рішень, які забезпечують регулювання та гарантування взаємної відповідальності на віртуальному ринку праці.

Більшість сучасних інформаційних технологій спрямована на захист роботодавців, хоча все частіше виникають сервіси, які допомагають найманим працівникам впливати на рівень оплати праці та умови трудових відносин. Прикладами таких сервісів є "Coworker.org" і "Hourvoice", які дають змогу порівнювати умови роботи з погодинною оплатою, яку пропонують за аналогічні послуги різні замовники. "Couple" створив умови для пошуку погодинної роботи і рейтингу замовників таких робіт. "Jornalero" – сервіс для низькокваліфікованих

робітників і мігрантів, який дає змогу стежити за дотриманням умов праці і трудових договорів з боку роботодавців.

Існують також внутрішньо-корпоративні інформаційні ресурси, які виконують функції депрекаризації. Так, "WorkIt" – додаток для співробітників гіпермаркетів "Wal-Mart" – дає змогу спілкуватися, отримувати інформацію про трудові права та обов'язки і обмінюватися нею за допомогою штучного інтелекту у вигляді чат-бота [2].

В умовах віртуальних контактів і слабких формальних інститутів підвищується роль соціальних зв'язків, які стають основним засобом підвищення ефективності та захисту від прекаризації. Через соціальні мережі циркулює більш надійна інформація про контрагентів, а відносини довготривалої співпраці, особисті знайомства і рекомендації зміцнюють довіру, гарантують виконання зобов'язань і приносять більш вигідні контракти. Згідно з наявною на сайті фріланс-біржі "Elance" інформацією близько 68% фрілансерів працюють з постійними замовниками; 51% отримує замовлення за рекомендаціями своїх колишніх клієнтів; 40% довіряють рекомендаціям друзів і знайомих. Загалом соціальний капітал під час пошуку роботи задіють 85% фрілансерів [9].

Можливості віддалених комунікацій породжують нові організаційні форми. У віртуальний простір заглиблюються не тільки окремі бізнес-процеси, але й господарська діяльність фірм загалом. Новою формою організації праці в умовах інформаційного суспільства виступають віртуальні підприємства (організації) [15]. Такі підприємства мають мережеву, комп'ютерно-інтегровану організаційну структуру, яка об'єднує територіально-розмежовані робочі місця (ланки, підрозділи). Основна перевага віртуальних форм організацій полягає в можливості вибирати і використовувати найкращі трудові ресурси, знання і здібності з найменшими поточними витратами. В результаті формуються мережі віртуальних взаємодій між просторово розосередженими агентами. Нова господарська модель не заміщає собою традиційну реальну економіку, а співіснує поряд з нею як окремий сегмент.

Подальший розвиток віртуального ринку праці в Україні потребує регулювання певних правових, організаційних та економічних аспектів його функціонування.

Погоджуємось з думкою про те, що сьогодні українське трудове законодавство практично

не відображає еволюцію форм зайнятості та залишається у парадигмі стандартного регулювання трудових відносин. Підвищення жорсткості традиційних трудових правових норм виступає чинником посилення прекаризації у сфері віртуального ринку праці.

У зв'язку з правовою неврегульованістю між фрілансером і його роботодавцем сьогодні виникають не трудові, а цивільно-правові відносини, а застосовується в цьому випадку не Кодекс законів про працю, а Цивільний кодекс та інші акти цивільного законодавства. Умови співпраці роботодавця і позаштатного співробітника регулюються, як правило, договором підряду або надання послуг.

Держава намагається впливати на такі трудові відносини виключно через фіскальні важелі, тобто через можливість здійснювати транзакції і підтвердження джерел доходу. Так, якщо робота з фрілансу виконується на систематичній, постійній основі, то з метою легалізації зайнятості фрілансери реєструються як фізичні особи-підприємці. Якщо ж робота позаштатника не має систематичного характеру, реєструватися як суб'єкт підприємництва немає потреби. У цьому випадку утримання прибуткового податку здійснює роботодавець як податковий агент.

У зв'язку з тим, що фріланс є нестандартною формою зайнятості, а відповідно, і більш соціально нестабільною та вразливою, трудове законодавство має гарантувати особам, зайнятим на таких умовах, права, аналогічні правам інших працівників.

В результаті перед державою виникають два важливі завдання. По-перше, це легалізація віртуальних трудових відносин для можливості сплати податків через фіскальні інструменти, насамперед, через декларування витрат, джерел доходу, а також підтвердження їх походження, а по-друге, перегляд соціальних стандартів.

Відповідно до цього у новому Трудовому кодексі України 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 і врахування інтересів сторін з метою забезпечення підвищення гнучкості зайнятості за належного рівня її захищеності.

Висновки з цього дослідження. В умовах інформаційного суспільства віртуаль-

ний ринок праці виступає новим сегментом у складі наявного ринку, частка і вагомість якого постійно зростає. Упорядкування його розвитку та механізму функціонування має ґрунтуватися на залученні всіх необхідних ресурсів та засобів. У рамках правового регулювання повинен бути вирівняний статус усіх учасників соціально-трудова відносин: і тих, які працюють на умовах постійної/тимчасової зайнятості, і тих, які задіяні на засадах іннова-

ційних форм зайнятості (фріланс, аутсорсинг тощо). За допомогою економічних засобів повинні бути забезпечені гідні умови роботи для суб'єктів віртуального ринку праці на рівні з іншими працівниками, задіяними в операційній діяльності підприємств.

З урахуванням отриманих результатів перспективи подальших наукових розробок охоплюватимуть дослідження інфраструктури функціонування віртуального ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аутсорсинг: бізнес «на вынос» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/outsorsing_biznes_na_vynos.
2. Балабанюк Ж.В. Пошуки вакансії в Мережі: особливості віртуального ринку праці / Ж.В. Балабанюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://forbes.net.ua/ua/opinions/1424726-poshuki-vakansiyi-v-merezhi-osoblivosti-virtualnogo-rinku-praci>.
3. Борюшкіна О.В. Визначення поняття «ринок праці» в економічній та соціологічній науках / О.В. Борюшкіна // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : збірник наукових праць. – Х. : Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2005. – С. 206–210.
4. Всесвітній саміт з питань інформаційного суспільства. Підсумкові документи. Видання Міністерства транспорту та зв'язку України. – К. : Державний департамент з питань зв'язку та інформатизації, 2006.
5. Інформаційне Суспільство. Шлях України. Бібліотека інформаційного суспільства. – К. : Фонд «Інформаційне Суспільство України», 2004. – 309 с.
6. Кузьмін О.Є. Фріланс та загальна характеристика фрілансера / О.Є. Кузьмін, Н.Ю. Солярчук // *Науковий вісник НЛТУ України*. – 2012. – Вип. 22.7. – С. 375–380.
7. Малик І.П. Тенденції розвитку інформаційної економіки в Україні / І.П. Малик // *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. – 2013. – Вип. 1 (14). – С. 25–34.
8. Новак І.М. Соціальні інновації на ринку праці: флексибілізація та прекарізація зайнятості в Україні / І.М. Новак // *Вісник економічної науки України*. – 2016. – № 1. – С. 92–97.
9. Офіційний сайт інтернет-біржі “Elance” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.elance.com>.
10. Офіційний сайт інтернет-біржі “FreelanceSwitch Jobs” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.jobs.freelanceswitch.com>.
11. Офіційний сайт інтернет-біржі “oDesk” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.odesk.com>.
12. Савченко С.М. Особливості соціально-трудова відносин між фрілансерами та замовниками їх послуг у сфері інтернет-маркетингу / С.М. Савченко, О.П. Грібніченко // *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. – 2017. – № 14. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ev.fmm.kpi.ua/article/view/108767.
13. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : [колект. монографія] / [Д.П. Богиня, Г.Г. Куликов, В.М. Шамота, Л.С. Лисого та ін.]. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – 300 с.
14. Стребков Д.О. Фрілансери в інформаційній економіці: мотивація і організація труда / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.soc.hse.ru/data/2009/12/02/1238390133/Strebkov-Shevchuk_SocReal_01-2008.pdf.
15. Davidow W. The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century / W. Davidow, M. Malone. – New York : Harper Collins, 1993 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.amazon.com/Virtual-Corporation-Structuring-Revitalizing-Century/dp/0887306578>.
16. Nilles J. Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce / J. Nilles. – N. -Y. : Wiley, 1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://trove.nla.gov.au/work/7769072?q&versionId=8952146>.