



ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

УДК 331.526-024.87
JEL Classification J 290

Герасименко Г. В.,
аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ФЕНОМЕН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Herasymenko H.V.,
*postgraduate student personnel management
and labour economics department,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman*

REMOTE EMPLOYMENT AS A PHENOMENON OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Постановка проблеми. Одним з векторів становлення нової економіки в глобальному середовищі правомірно вважати динамічний розвиток електронно-мережових систем, що уможливорює дистанційну взаємодію сторін соціально-трудова відносин. Віртуальний формат ділових комунікацій між роботодавцем та найманими працівниками стає все більш привабливим та вигідним передусім за причиною уникнення просторово-часових обмежень та зниження витрат на обслуговування стаціонарних робочих місць. За результатами експертних опитувань компанії GfK Ukraine, 90 % керівників підтвердили, що віддалена робота забезпечує відчутні вигоди, 14 % опитаних визнали ефект від застосування дистанційної форми зайнятості сильним, а 48 % – як середній. Дистанційна зайнятість є достатньо поширеною серед виконавців креативно-аналітичних робіт. Так, у віддаленому режимі зайнято близько 20 % IT-фахівців і третина працівників фінансової сфери [4].

Проте, віддалена робота у вітчизняній економіці наразі врегульовується нормами цивільно-правового законодавства. Соціально-трудова форма дистанційної зайнятості в Україні – перспектива вдосконалення трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні питання дистанційної зайнятості як атипової форми трудової діяльності знайшли відображення в наукових працях українських та іноземних вчених. Зокрема, теоретичні і практичні аспекти трансформації інституту зайнятості з акцентуванням уваги на нестандартних формах та моделях організації робочого часу висвітлено в публікаціях А. М. Колота [9]. Наголос на дистанційній зайнятості в контексті розвитку соціально-трудова відносин зроблено І. І. Моторною [10]. Сучасні тренди в організації та оплаті праці дистанційних працівників на фоні дослідження організаційно-правових засад дистанційної зайнятості є предметом досліджень О. О. Герасименко, Л. В. Щетініної, С. Г. Рудакової [5]. Правові питання застосування дистанційної зайнятості піднімаються у працях таких українських науковців, як О. В. Валецька, О. М. Приходько [3], М. І. Іншин [7], В. О. Носенко [11]. Різноманітні аспекти дистанційної зайнятості досліджують такі вчені близького та далекого зарубіжжя як М. Бобринкова [1], І. Бородін [2], І. Кисельов [8], Р. Морган [20], Х. Салліван [21], Л. Фіксенбаум [19], Є. Шелест [17] та інші.

Незважаючи на масштабність поширення дистанційної зайнятості в економіці України, її нормативно-правове регулювання поки що не має належної визначеності та однозначності. Серед головних проблем інституціонального забезпечення цієї атипової форми зайнятості – відсутність норм трудового законодавства, які б урегульовували виконання роботи у віддаленому режимі.

* Науковий керівник: Колот А.М. – д.е.н., професор ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Постановка завдання. Виходячи з актуальності теми, головною метою статті є опрацювання інституціонального інструментарію дистанційної зайнятості в контексті соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглядаючи генезис поняття «дистанційна зайнятість», слід зазначити, що концепція віддаленої (дистанційної) зайнятості («телеробота») вперше розроблена американським економістом, професором університету Південної Каліфорнії Джоном Ніллесом у 1972 році, який обґрунтував доцільність налагодження відносин між роботодавцем і найманим працівником на відстані в режимі телеком'ютингу через засоби зв'язку [13]. Одне з перших трактувань терміну «телеробота» в нормативно-правовому форматі було наведено Європейською комісією з питань телероботи наприкінці 80-х років ХХ ст. У запропонованій редакції телеробота визначалась як «робота, що здійснюється індивідом (найманим працівником, самозайнятим, надомником) переважно віддалено від традиційного робочого місця для роботодавця, з використанням телекомунікацій і передових інформаційних технологій» [12]. Конгресом професійних спілок Великої Британії дистанційну роботу визначено, як таку, що «... здійснюється за допомогою інформаційних і телекомунікаційних технологій» [22]. Проте, належного законодавчого закріплення в міжнародних масштабах поняття дистанційної зайнятості до сьогодні не знайшло. Слід зазначити, що питання віддаленої роботи певною мірою регулюються Конвенцією МОП № 177 «Про надомну працю» та Рекомендацією МОП № 184 «Про надомну працю», які в Україні не ратифіковано. На жаль, ні вітчизняні, ні зарубіжні юридичні норми поки що не спроможні забезпечити соціальні гарантії в разі виконання роботи у віддаленому режимі. Поза сумнівом: головним імперативом в цій царині стає законодавче закріплення практики віддаленої роботи, передусім ратифікація зазначеної конвенції та ухвалення вітчизняних законодавчих актів з організаційно-економічним інструментарієм регулювання соціально-трудових відносин дистанційної зайнятості.

В умовах сьогодення, зі стрімким розвитком інформаційно-комунікаційних мереж та систем можливості щодо обміну інформацією та результатами інтелектуальної діяльності постійно покращуються. Незважаючи на масштабність поширення дистанційної зайнятості, залишаються мало дослідженими теоретико-методологічні засади та науково-прикладні аспекти регулювання соціально-трудових відносин в умовах віддаленої роботи найманих працівників. З таких міркувань автором статті здійснено узагальнення наукового доробку щодо дефініції «дистанційна зайнятість», яка синонімічно визначається як «телеробота» (табл. 1).

Таблиця 1

**Погляди різних учених щодо трактування поняття
«дистанційна зайнятість» («телеробота»)**

Автор та джерело	Визначення дистанційної зайнятості
Бобринкова М. [1]	Гнучка можливість працювати у місцевості, розташованій поза звичайним робочим місцем. Ця місцевість може бути вдома, у допоміжному офісі та рухливому офісі.
Бородін І. [2, с. 14]	Процес виконання роботи співробітником поза традиційного офісу шляхом телекомунікаційних засобів зв'язку.
Валецька О.В. [3, с. 140]	Вид найманої праці, яка виконується поза межами офісу на умовах трудового договору, з використанням необхідних засобів праці та комунікації, які дозволяють здійснювати процес комунікації між працівником, співробітниками, керівництвом та клієнтами.
Іншин М.І. [7]	Сутність дистанційної зайнятості працівників полягає в тому, що всі умови, необхідні для якісного виконання особою своїх трудових обов'язків, створені поза межами офісу, що не прив'язує працівника до обов'язкового відвідування офісу. Ці умови можуть бути створені вдома або в іншому місці.
Кисельов І.Я. [8, с. 123]	Різновид трудової діяльності, яка виконується в місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками.
Колот А.М. [9, с. 6]	Робота, яка в результаті використання інформаційних та комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні, у відношенні не менше 20% робочого часу).
Моторна І.І. [10]	Нестандартна форма занятості, яка заснована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.
Носенко В.О. [11, с. 12]	Робочий процес, що виконується поза межами традиційного робочого місця й допускає взаємодію працівника з роботодавцем та колегами за допомогою телекомунікаційних технологій, але не забороняє процес такої взаємодії при безпосередній зустрічі.
Шелест Е.С. [17, с. 821]	Вид зайнятості, який заснований на віддаленні працівника від традиційного робочого місця, гнучкому режимі робочого часу, використанні інформаційних і телекомунікаційних технологій як основи організаційних зв'язків.
Фіксенбаум Л.М. [19], Морган Р.Е. [20]	Один з різновидів гнучкого режиму роботи або гнучкої зайнятості (англ. <i>workflex</i>), які можуть також включати інші заходи, такі як гнучкий графік роботи або стислий робочий тиждень.
Салліван К. [21]	Залучення працівників до виконання роботи з будь-якого робочого місця, крім центрального корпоративного офісу, де інформаційні технології (ІТ) відіграють важливу роль у цій трудовій діяльності.

Джерело: складено автором

Як свідчать наведені визначення, в усіх них наголошується на двох ключових характеристиках дистанційної зайнятості (телероботи) – наявності певної відстані від традиційного місця роботи і використання інформаційно-комунікаційних технологій для підтримки зв'язку між сторонами соціально-трудових відносин.

Аналіз наведених тлумачень дозволяє запропонувати авторське визначення поняття «дистанційної зайнятості». Так, на думку автора, дистанційна зайнятість – це регулярна або періодична зайнятість працівника поза межами традиційного робочого місця у приміщеннях роботодавця, що передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій. А дистанційним працівником є працівник, який за трудовим договором (контрактом) виконує роботу у визначених за нормами обсягах за межами приміщень роботодавця та підтримує взаємозв'язок з роботодавцем та колегами через інформаційно-телекомунікаційні мережі. З наведеного визначення дистанційної зайнятості слідує необхідність уточнення трактування робочого місця дистанційного працівника, яким, за баченням автора, слід вважати робоче місце, що створене за місцем проживання працівника та не обмежує можливість виконання роботи в інших місцях, відповідає вимогам безпеки праці та санітарно-гігієнічним нормам, оснащене обладнанням, яке забезпечує взаємодію з роботодавцем та колегами через інформаційно-телекомунікаційні технології.

Регулювання соціально-трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості, як свідчить практика, має низку особливостей. Попередження ризиків та загроз, що виникають як для найманого працівника, так і для роботодавця, можливе в разі конкретизації умов соціально-трудової взаємодії цих суб'єктів в положеннях трудового договору (контракту). Зокрема, слід акцентувати увагу на тому, що умови трудового договору (контракту) можуть передбачати регулярне або періодичне виконання працівником роботи на умовах дистанційної зайнятості за ініціативою роботодавця чи працівника, за згодою сторін. За баченням автора, обов'язковими умовами трудового договору (контракту) (крім зазначених у п. 2 ст. 32 проекту Трудового кодексу питань щодо місця роботи із зазначенням структурного підрозділу роботодавця – юридичної особи; дати набрання чинності трудовим договором, а в разі укладення трудового договору на визначений строк - також тривалості цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; трудової функції, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; умов оплати праці; режиму праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; умов з охорони праці) мають бути:

- порядок надання обладнання, необхідного для виконання роботи;
- порядок покриття витрат, пов'язаних з установкою, обслуговуванням та експлуатацією обладнання;
- порядок надання технічної підтримки та проведення необхідного навчання з питань використання технічних засобів та інформаційно-комунікаційних мереж;
- способи комунікації між роботодавцем та працівником, зокрема форми надання інформації, необхідної для взаємозв'язку з використанням засобів дистанційного зв'язку, та підтвердження виконання роботи впродовж встановленої тривалості робочого періоду;
- форми та способи інспектування робочого місця без порушення норм конфіденційності працівника та його родини;
- способи захисту даних, що містять непублічну інформацію.

При цьому, в положеннях проекту Трудового кодексу слід зазначити, що кожна зі сторін має право щодо припинення роботи на умовах дистанційної зайнятості. А відсутність згоди працівника на переведення в режим дистанційної зайнятості або припинення роботи в режимі дистанційної зайнятості не може слугувати підставою для розірвання трудового договору (контракту).

Акцентуємо увагу на тому, що інституціональними рамками регулювання дистанційної зайнятості мають бути визначені умови виконання роботи у віддаленому режимі. Опрацювання чинного трудового законодавства країн пострадянського простору [14; 16] та європейської спільноти [6; 16; 18] дозволило розробити пропозиції щодо удосконалення нормативно-правової бази регулювання соціально-трудових відносин в режимі дистанційної зайнятості в Україні. Так, автором пропонується доповнити проект Трудового кодексу статтею 42¹ «Умови виконання роботи в дистанційному режимі», а саме:

1. Загальні умови використання дистанційної зайнятості на підприємстві (в організації) зазначаються в колективному договорі.

2. Під час укладення трудового договору (контракту) або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи в дистанційному режимі, якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарно-гігієнічним вимогам.

3. Працівник повинен перебувати в режимі доступу для зв'язку з ним в телефонному режимі або за іншими каналами термінової комунікації впродовж робочого дня, визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку.

4. Роботодавець надає можливість працівникові на умовах, встановлених для всіх працівників, працювати на робочому місці у приміщенні роботодавця, використовувати обладнання, користуватись послугами об'єктів соціальної інфраструктури.

5. Трудовим договором (контрактом) повинно бути передбачено умови використання працівником власного обладнання з відшкодуванням витрат на його обслуговування, а також інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи вдома (плати за електроенергію, теплопостачання тощо).

6. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу на умовах дистанційної зайнятості, інформацією та іншими матеріалами встановлюються трудовим договором (контрактом).

7. Порядок і строки передачі роботодавцеві виконаної працівником роботи встановлюються трудовим договором (контрактом).

8. Оплата праці здійснюється за формами та системами, що використовуються у структурному підрозділі, до якого зараховано працівника.

8. Працівник самостійно визначає режим праці та відпочинку з дотриманням встановленого тижневого бюджету робочого часу. Доплати за роботу в нічний час, у вихідні та святкові дні, за понаднормову роботу не здійснюються, якщо інше не передбачено умовами трудового договору (контракту).

9. Виплата компенсацій за період перебування на лікарняному, надання трудової та соціальної відпустки здійснюється на загальних умовах, передбачених трудовим законодавством.

10. Питання щодо відповідальності та призначення компенсацій в разі настання нещасних випадків і професійних захворювань регулюються спеціальним законодавством (зокрема законом України «Про охорону праці»).

Запровадження наведеного вище інституціонального інструментарію регулювання дистанційної зайнятості забезпечить гарантії найманим працівникам та роботодавцям, сприятиме посиленню гнучкості зайнятості та попередженню ризиків і загроз для сторін соціально-трудова відносин у процесі виконання роботи у віддаленому режимі.

Висновки з проведеного дослідження. Динамічність розвитку інформаційно-комунікаційних мереж та масштаби поширення віддалених режимів виконання роботи є підтвердженням актуальності вдосконалення інституціонального регулювання соціально-трудова відносин дистанційної зайнятості в доповнення до чинних цивільно-правових норм та механізмів. Наведені у статті пропозиції щодо інституціонального закріплення поняття дистанційної зайнятості, статусу дистанційного працівника, особливостей робочого місця дистанційного працівника та змістового насичення трудового договору (контракту) й умов виконання роботи у віддаленому режимі спрямовані на запровадження соціально-трудова формату узгодження взаємодії між роботодавцем та найманим працівником при виконанні роботи у віддаленому режимі.

Перспективи подальших наукових розробок автор вбачає у дослідженні особливостей в організації та оплаті праці як компонент регулювання соціально-трудова відносин дистанційної зайнятості.

Література

1. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 1-9.
2. Бородин И. Правовой статус телеработника. *Трудовое право*. 2008. № 5. С. 13-20.
3. Валецька О. В., Приходько О. Особливості правового регулювання дистанційної зайнятості в трудових відносинах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Херсон, 2016. № 6. С. 138-141 (Серія Юридичні науки).
4. Всеволод Некрасов. Как сэкономить миллиарды на отдаленных работниках. URL: https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2016/03/3/583966/view_print/ (дата звернення: 28.07.2018).
5. Герасименко О. О., Щетініна Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. *Бізнес Інформ*. 2017. № 11. С. 233–239.
6. Європейська Рамкова Угода щодо телероботи. URL: https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20E.N.pdf (дата звернення: 28.07.2018).
7. Іншин М. І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469.
8. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник для ВУЗов. Москва, Велби: Проспект, 2005. 360 с.
9. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудова сфері. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10-15.
10. Моторна І. І. Соціально-трудова відносини: формування та розвиток: автореф. дис... к.е.н. Київ, 2009. 20 с.
11. Носенко В. О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: монографія. Харків: Право, 2015. 216 с.

12. Офіційний сайт Єврокомісії з питань телероботи. URL: <http://www.eto.org.uk> (дата звернення: 28.07.2018).
13. Сайт вільної енциклопедії «Вікіпедія». URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0> (дата звернення: 25.07.2018).
14. Трудовой кодекс Республики Беларусь (гл. 25. Особенности регулирования труда работников-надомников). URL: <http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/III-glava-25> (дата звернення: 28.07.2018).
15. Трудовой кодекс Польши (Глава IIb Использование сотрудников в виде телеработы). URL: <http://www.prawo.egospodarka.pl/kodeksy/kodeks-pracy/19-rozdzial-iib-zatrudnianie-pracownikow-w-formie-telepracy.html> (дата звернення: 28.07.2018).
16. Трудовой кодекс РФ (гл. 49. Особенности регулирования труда дистанционных работников). URL: https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/trudovoe_pravo/trud-distancionnih-rabotnikov.html#st-312-1 (дата звернення: 28.07.2018).
17. Шелест Е. С. Дистанционная занятость молодежи. *Донбас-2020: перспективы розвитку очима молодих вчених*: матер. V наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 25-27 трав. 2010 р.). Донецьк: ДонНТУ МОН, 2010. С. 819-823.
18. Чешская республика, Трудовой кодекс (Раздел IX Конкретный характер работы некоторых сотрудников, § 317). URL: <http://codexisuno.cz/502#!105240> (дата звернення: 28.07.2018).
19. Fiksenbaum L. M. Supportive work–family environments: Implications for work–family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*. 2014. 25(5). P. 653-672.
20. Morgan R. E. Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges. *European Business Review*. 2004. 16(4). P. 344–357.
21. Sullivan C. What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking. *New Technology, Work and Employment*. 2003. 18(3). P. 158–165.
22. Wellman B. Computer networks as social networks: Collaborative work, telework, and virtual community. *Annual Review of Sociology*. Palo Alto: Annual Review Co., 1996. Vol. 20. P. 213-238.

References

1. Bobrinkova, M. (2011), "Legal regulation of distance labor in foreign legislation", *Sravnitelnoe trudovoe pravo*, no. 5, pp. 1-9.
2. Borodin, I.I. (2008), "The legal status of teleworker", *Trudovoe pravo*, no. 5, pp. 13-20.
3. Valetska, O.V. and Prykhodko, O.M. (2016), "Specifics of legal regulation of remote employment in labor relations", *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, no. 6, pp. 138-141 (Serii Yurydychni nauky).
4. Vsevolod Nekrasov (2016), "How to save billions on remote workers", available at: https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2016/03/3/583966/view_print/ (access date July 28, 2018).
5. Herasyenko, O.O., Schetinina, L.V. and Rudakova, S.H. (2017), "The Remote Employment: Current Trends in the Organization and Remuneration of Labor", *Biznes Inform*, vol. 11, pp. 233–239.
6. "European Framework Agreement on Telework", available at: https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf (access date July 28, 2018).
7. Inshyn, M.I. (2014), "Distance-Time Workers in a Market Economy", *Forum prava*, vol. 3, pp. 466–469.
8. Kiselev, I.Ja. (2005), *Sravnitelnoe trudovoe pravo* [Comparative Labor Law], Velbi: Prospekt, Moscow, Russia.
9. Kolot, A. (2010), "The transformation of institution of employment as a component of global change in socio-labor sphere", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 2, pp. 10-15.
10. Motorna, I.I. (2009), "Social and labor relations: formation and development", Ph.D. Thesis, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.
11. Nosenko, V.O. (2015), *Pravove rehuliuвання dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv v Ukraini* [Legal regulation of distance employment of workers in Ukraine], monograph, Pravo, Kharkiv, Ukraine.
12. "The official site of the European Commission for the issues of telework", available at: <http://www.eto.org.uk> (access date July 28, 2018).
13. "The site of the free encyclopedia "Wikipedia"", available at: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0> (access date July 25, 2018).
14. "The Labor Code of the Republic of Belarus (Ch. 25. Features of labor regulation of workers - homeworkers)", available at: <http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/III-glava-25> (access date July 28, 2018).

15. Polish Labor Code (Chapter IIb Employment of workers in the form of telework), available at: <http://www.prawo.egospodarka.pl/kodeksy/kodeks-pracy/19-rozdzial-iib-zatrudnianie-pracownikow-w-formie-telepracy.html> (access date July 28, 2018).
16. The Labour Code of the Russian Federation (Ch. 49. Features of labor regulation of remote workers), available at: https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/trudovoe_pravo/trud-distancionnih-rabotnikov.html#st-312-1 (access date July 28, 2018).
17. Shelest, E.S. (2010), "Distance youth employment", *Donbas-2020: perspektyvy rozvytku ochyma molodykh vchenykh*: mater. V nauk.-prakt. konf. (m. Donets'k, 25-27 trav. 2010). [Donbass 2020: development prospects through the eyes of young scientists: proceedings V scientific and practical conference], Donetsk, May 25-27. 2010). DonNTU MON, Donetsk, Ukraine, pp. 819-823.
18. Czech Republic, The Labor Code (Section IX Special Nature of Some Employees' Work, § 317). available at: <http://codexisuno.cz/502#!105240> (access date July 28, 2018).
19. Fiksenbaum, L.M. (2014), "Supportive work–family environments: Implications for work–family conflict and well-being", *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 25(5), pp. 653-672.
20. Morgan, R.E. (2004), "Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges", *European Business Review*, vol. 16(4), pp. 344–357.
21. Sullivan, C. (2003), "What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking, *New Technology, Work and Employment*", 18(3), pp. 158–165.
22. Wellman, B. (1996), "Computer networks as social networks: Collaborative work, telework, and virtual community", *Annual Review of Sociology. Palo Alto: Annual Review Co.*, vol. 20, pp. 213-238.

Стаття надійшла до редакції 15.08.2018 р.

Рецензент: д.е.н., професор ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» А.М. Колот