

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.5

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Е.А. Заруцкая

Тверской государственной университет, г. Тверь

Наряду с «традиционными» формами нестандартной занятости, в начале XXI в. появились новые, характерные для постиндустриальной экономики. Среди них заемный труд (лизинг персонала, аутстаффинг и пр.), фрилансерство, дистанционный и удаленный труд и пр. При этом новые формы нестандартной занятости помимо дополнительных возможностей для работников скрывают ряд проблем, которые требуют дополнительного анализа и оценки. Целью статьи является представление общей типологии современных и «традиционных» форм нестандартной занятости, их характеристика, а также определение их основных преимуществ и недостатков, как для работников, так и для работодателей. Научная новизна статьи заключается в обосновании применения нестандартных форм занятости, как для работника, так и для руководства организации; выявлении основных проблем, которые могут возникнуть при использовании форм нестандартной занятости.

Ключевые слова: *нестандартная занятость, временный сезонный и случайный труд, привлеченные трудовые ресурсы, фрилансерство, заемный труд, аутсорсинг, лизинг персонала, аутстаффинг, удаленная работа, дистанционная работа.*

В последние десятилетия в России, как и во всех промышленно развитых и развивающихся странах, наблюдается переход от стандартных форм занятости к нестандартным. До начала XXI в. были распространены «традиционные» формы нестандартной занятости, такие как временная, случайная занятость или надомный труд. С начала XXI в. в постиндустриальной экономике уже появляются «новые» формы нестандартной занятости, такие как заемный труд, фрилансерство и пр. [4, с. 1].

Для общего понимания нестандартной занятости необходимо определиться с основными критериями стандартной занятости, к основным характеристикам которой относятся:

- бессрочный трудовой договор;
- стандартная рабочая нагрузка (полный рабочий день);
- работа у одного работодателя;
- рабочее место в помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю;
- непосредственное управление руководством;
- наличие организации.

Таким образом, стандартная занятость – это занятость по найму на условиях полного рабочего дня с использованием бессрочного трудового договора под прямым руководством работодателя или назначенных им руководителями. В свою очередь нестандартная занятость – это все формы занятости, которые отклоняются от описанных в Трудовом кодексе РФ стандартных условий для конкретного вида труда [8, с. 43], т.е. это занятость с отсутствием хотя бы одной из характеристик, описанных выше. Важно отметить, что традиционная и нетрадиционная занятость часто сочетаются, при этом формируются сложные

комбинации. Это приводит к осложнению классификации и учета. Нестандартные формы занятости достаточно разнообразны в своем проявлении (табл. 1) [5, с. 159].

Таблица 1

Типология нестандартных форм занятости

| № | Классификационный признак | Формы |
|----|------------------------------------|--|
| 1. | По характеру трудовых отношений | – временная занятость, – сезонная занятость, – случайная занятость. |
| 2. | По штатной принадлежности | – фрилансерство, – аутсорсинг, – аутстаффинг, – лизинг персонала, – смартстаффинг. |
| 3. | По месту нахождения рабочего места | – надомничество, – дистанционная работа, – разъездная работа. |
| 4. | По «жесткости» границ рабочего дня | – гибкий график работы, – ненормированный рабочий день, – работа по вызову. |
| 5. | По правовому положению трудящихся | – срочный трудовой договор, – договор подряда, – договор возмездного оказания услуг, – договор авторского заказа. |

С точки зрения характера трудовых отношений нетрадиционная занятость рассматривается как непостоянная и может быть временной, сезонной и случайной (табл. 1).

Временная занятость подразумевает работу в пределах оговоренного срока с заключением срочного договора (не более чем на пять лет) или работу, ограниченную объемом с заключением договора подряда или возмездного оказания услуг. Компании используют временную занятость для обеспечения краткосрочных потребностей в рабочей силе. По данным исследования компании MarketLab, основными причинами использования услуг временных сотрудников могут быть следующие: специальные проекты, уходы сотрудников в декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком, производственные пики, болезни сотрудников, особые периоды деятельности компании и другие [6]. Также временная занятость подходит для испытания недавно принятых работников в целях проверки их соответствия поручаемой должности перед тем, как предложить им бессрочный трудовой договор. Это позволяет обеспечить высокую востребованность организаций в производственном персонале, IT-специалистах, сотрудниках, обеспечивающих функционирование офиса (операторы базы данных, секретари, офис-менеджеры, сотрудники HR-отделов по делопроизводству), бухгалтерях.

Согласно законодательству, сезонные работы – это работы, выполняющиеся в течение определенного периода (сезона) из-за климатических и иных природных условий (не более шести месяцев) [6]. Такой вид занятости распространен в тех отраслях экономики, для которых характерны сезонные колебания спроса в сотрудниках, например, в сельском хозяйстве, строительстве, рыбной промышленности, плодоовощной, транспортных перевозках и пр. Их перечень утвержден Правительством Российской Федерации [6].

«Сезонная» потребность на персонал характерна и для организаций, чья продукция (услуги) востребована только в определенное время года. Например, в зимний период – это проведение новогодних праздников, продажа елок,

производство и торговля елочными украшениями; весной – озеленение территорий, поставка и продажа цветов; летом – сдача в аренду жилья, организация питания и развлечений для отдыхающих в курортных местах. Летом также активизируется торговля с лотков, шашлыки, летние кафе, торговля мороженым и прохладительными напитками, продажа цветов и арбузов. За один сезон только официальный оборот рынка арбузов и дынь в Москве составляет 200 млн руб., а неофициальный – примерно в полтора раза больше [6].

Случайный труд предполагает занятость работника в течение очень короткого времени или на непостоянной основе, т.е. эпизодическое выполнение отдельных, разовых работ. Часто эта работа на несколько часов, дней или недель за оплату, установленную в рамках договоренности об оплате за день или за рабочий период. Раньше случайный труд был характерен для наемного труда в неформальном секторе экономики развивающихся стран, но в последнее время он стал появляться и в промышленно развитых странах, особенно на рабочих местах, связанных с «работой по требованию», «гигэкономикой» и «работой на интернет-платформах» [4, с. 3]. Основным отличием случайной занятости от временной является, как правило, ее краткосрочность и неформальность.

С точки зрения штатной принадлежности, нестандартная занятость предполагает привлеченные трудовые ресурсы, в отличие от традиционной, при которой речь идет исключительно о личном составе организации (табл. 1). Привлеченные трудовые ресурсы это, прежде всего, самозанятые граждане, а также работники, которые состоят в трудовых отношениях с организацией, предоставляющей трудовые ресурсы в пользование или оказывающей определенные услуги [5, с. 160]. К этой группе относится фрилансерство, заемный труд (лизинг персонала, аутстаффинг, аутсорсинг), смартстаффинг.

Термин «фрилансерство» (от англ. *freelancer*) в России не имеет четкого определения; более того, он достаточно редко используется в научной литературе. Считается, что фриланс – это не просто вид занятости посредством интернета или иного удаленного доступа, а стиль жизни, подразумевающий уход от жестких трудовых рамок, связанных с трудовым распорядком, наличием руководства и обязательным присутствием на рабочем месте [3]. При этом, если человек постоянно удаленно работает на одну и ту же компанию, в полной мере его нельзя назвать фрилансером.

Выделяют несколько существенных характеристик фриланса как формы занятости. Во-первых, фриланс – это один из видов самостоятельной занятости, т.е. все работы он выполняет лично, не основывая организаций и не нанимая персонала. Он также самостоятельно организует свою трудовую деятельность, принимая и реализуя решения. Однако возникает двойственность ситуации. С юридической стороны, фриланс может работать как физическое лицо, самозанятый, индивидуальный предприниматель и юридическое лицо. С другой стороны, если фрилансер – индивидуальный предприниматель и фрилансер – юридическое лицо имеют собственных работников и сами фактически выступают в роли работодателя, то их уже нельзя рассматривать в качестве фрилансера. Во-вторых, важной характеристикой фриланса является абсолютная независимость и автономия в профессиональной деятельности, вследствие взаимодействия с большим количеством заказчиков. Это важный фактор отличия фрилансеров от самозанятых работников, которые долгое время работают с одной и той же компанией, и поэтому испытывают сильные формы зависимости (финансовой, организации труда и пр.). В-третьих, фриланс – это, прежде всего, высококвалифицированные работники умственного труда, предоставляющие

профессиональные услуги. Например, IT-специалисты, дизайнеры, проектировщики, копирайтеры, маркетологи, SMM-специалисты, программисты и другие. Фрилансеры имеют качественное образование и хороший опыт практической деятельности, а их труд связан с производством и обработкой информации.

Поэтому фрилансерство можно определить, как проектное использование труда независимого самозанятого специалиста, который самостоятельно занимается поиском проектов и может одновременно работать на несколько организаций. В свою очередь, фрилансер – это независимый высококвалифицированный специалист, не состоящий в штате компании и не вовлеченный в традиционные трудовые отношения. Он самостоятельно ведет свою профессиональную деятельность и не является субподрядчиком одного заказчика.

К преимуществам фрилансерства для трудящегося относят свободу в профессиональной деятельности, в т.ч. в определении графика работы, возможность работы вне офиса, экономию средств на аренде офиса и транспортных расходах, хорошие условия труда, оптимальный баланс между работой и семьей, самостоятельный выбор проектов, деловых партнеров, возможность отказаться от неинтересных [3]. К недостаткам фрилансерства относят самостоятельный поиск новых заказов, ведение бухгалтерии и оплаты налогов, что отвлекает от основной деятельности; неравномерность дохода, проблемы с получением потребительского кредита, наличие высоких требований к самодисциплине. Основным недостатком для работодателя является отсутствие возможности контролировать процесс выполнения работы.

К привлеченным трудовым ресурсам также относят работников заемного труда (табл. 1). Официально понятие «заемный труд» появилось с 01.01.2016 г., хотя до этого при фактическом его наличии в нормативно-законодательной базе прописано не было и не регламентировалось законом. При этом предоставлять заемный труд могли любые юридические лица, т.к. лицензии или разрешения не требовались. Пользоваться такими услугами также могли все юридические или физические лица.

После вступления в силу с 01.01.2016 г. федерального закона № 116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты» от 05.05.2014 года введены ограничения на использование заемного труда [9]. В частности, были изменены правила предложения заемного труда, который могли теперь предоставлять только частные агентства занятости (ЧАЗ), аккредитованные в РОСТРУДе и имеющие лицензию.

В соответствии со ст. 56.1 ТК РФ «заемный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника» [9]. Заемный труд – это «аренда» персонала по договору.

Аутсорсинг («outsourcing», в т.ч. out – вне, source – ресурс, using – использование) – это передача компанией некоторых задач, функций, процессов на выполнение другой компании, которая специализируется в конкретной профессиональной области. Компания-заказчик посредством аутсорсинга передает на исполнение компании-аутсорсеру второстепенные направления своей деятельности, сконцентрировав свое внимание на основной. Как правило, на аутсорсинг отдают следующие непрофильные направления – IT, бухгалтерию, маркетинг, логистику, юридическое сопровождение, уборку помещений и пр. [1].

К основным преимуществам аутсорсинга относятся:

- снижение затрат (поиск и подбор персонала, содержание штата);
- сокращение количества работников;

- налоговая оптимизация;
- продолжить использовать льготный налоговый режим;
- концентрация на основных видах деятельности компании;
- выполнение работы профессионалами в этой области;
- деление ответственности между компанией-заказчиком и компанией-аутсорсером.

К основным недостаткам аутсорсинга относятся:

- недобросовестность или непрофессионализм компании-аутсорсера;
- низкая лояльность персонала из-за отсутствия совместных корпоративных мероприятий;
- утечка информации;
- зависимость от компании, предоставляющей персонал;
- банкротство аутсорсера.

Аутстаффинг предполагает вывод работодателем персонала из штата своей организации и оформление их в штате кадрового агентства для того, чтобы:

- снять с себя финансовую и ресурсную нагрузку (кадровый, бухгалтерский учет), уменьшить риск ошибок в области трудового и налогового законодательства;
- привлекать к работе мигрантов с низким уровнем оплаты труда, но при этом не заниматься миграционными документами;
- снизить ответственность перед своими работниками, государственными органами, трудовыми службами;
- увеличить количество работников, не потеряв УСН;
- не оформлять в свой штат временных работников или находящихся на испытательном сроке [2].

Чаще всего услуги аутстаффинга распространены в клининге, торговле, строительстве, ремонте, пищевой и производственной промышленности, на складах, а также аутстаффинг такой категории, как гастарбайтеры [там же].

АУТСТАФФИНГ



Р и с . 1. Схема работы аутстаффинга

Схема работы аутстаффинга заключается в следующем. Работодатель принимает решение вывести за штат часть личного состава организации. Для этого он заключает договор аутстаффинга с компанией-аутстаффером, согласно которому последняя принимает данных сотрудников к себе в штат (рис. 1) [там же]. Согласно заключенному договору аутстаффер ведет кадровый учет, начисление налогов, выдачу заработной платы, общение с госорганами и пр. При этом фактически персонал остается работать у своего прежнего работодателя, выполняя свои функции. К основным преимуществам аутстаффинга для работодателя относятся:

- снижение нагрузки на отдел кадров и бухгалтерию;
- сохранение УСН;
- экономия на оплате штрафов, а также сокращение расходов на заработную плату и налоговой нагрузки;
- возможность использования как инструмента антикризисного управления.

К основным недостаткам аутстаффинга для работодателя относится высокий риск взаимодействия с подставным аутстаффинговым агентством, работающим без наличия государственной аккредитации или предоставляющим услуги аутстаффинга не соответствующим образом. В подобном случае за всех нелегальных работников, которые работают на территории компании, отвечать будет работодатель.

К основным преимуществам аутстаффинга для работника относятся: отсутствие необходимости следить за наличием и сроками документов, в том числе разрешительных и миграционных; обеспечение трудовых и социальных гарантий; ответственность за стабильность выплат по заработной плате, оплате налогов и взносов. Данные преимущества особенно актуальны для иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории РФ и не ориентирующихся в миграционном законодательстве.

К основным недостаткам аутстаффинга для работника относятся: выведение за штат может привести к потере некоторых льгот и привилегий, которые могут быть у штатного сотрудника; самый низкий уровень заработной платы, который характерен именно для аутстаффинга; риск попасть к нелегальному аутстафферу-компании [там же].

Лизинг персонала означает заключение рекрутинговым агентством трудового договора с работником от своего имени, а затем предоставление работника на длительный срок в распоряжение компании-заказчика. Максимальный период пребывания на одном объекте – не более 9 месяцев. При этом компаниям-заказчикам необходимо иметь в виду, что новые работники будут иметь меньший уровень мотивации, более низкий уровень ответственности по сравнению со штатным персоналом.

Лизинг относится к разновидности аутстаффинга, поскольку и в том, в другом случае компания сотрудничает с частным агентством занятости, которое аккредитовано в РОСТРУДе и имеют лицензию. В тоже время, если при аутстаффинге сотрудников организации выводят за штат, то при лизинге клиент их «арендует» из штата ЧАЗ. Лизинг отличается от аутсорсинга тем, что организация берет «напрокат» только отдельных работников, при этом договор на аутсорсинг заключают как с целой компанией, так и с отдельным профессионалом [1].

Возникновение смартстаффинга (smart – «умный», staff – «штат») определяется потребностью бизнеса в снижении расходов на персонал организации (табл. 1). Смартстаффинг – это перераспределение временно свободных трудовых ресурсов между работодателями [7, с. 79].

В модели смартстаффинга задействованы три субъекта. Во-первых, работодатель, являющийся владельцем кадрового ресурса и предоставляющий на рынок труда информацию о наличии свободного на определенный период времени своего штатного сотрудника с определенными профессиональными компетенциями по определенной цене. Во-вторых, штатный сотрудник, выступающий в качестве ресурса и временно не занятый на настоящий момент. В-третьих, руководитель-потребитель (заказчик) компетенции, который приобретает ее на временной или разовой основе [там же, с. 80].

К основным преимуществам смартстаффинга для работодателя относятся: поиск высококвалифицированных специалистов за короткий срок; экономия

средств на их поиске в сравнении с традиционными методами подбора персонала; оптимизация загрузки временно не загруженных дорогостоящих специалистов; удержание высококвалифицированных специалистов в компании в условиях вынужденного сокращения штата персонала; возможность использования единой базы специалистов по регионам, отраслям и стране в целом [там же, с. 80].

К основным преимуществам смартфонга для работника относятся: повышение мотивации сотрудников за счет дополнительного заработка; повышение квалификации за счет временных и проектных форм занятости (расширение компетенций); возможность самостоятельно распоряжаться своим свободным временем, а также трудиться по индивидуальному графику [там же, с. 80].

С точки зрения местонахождения рабочего места нетрадиционная занятость рассматривается как удаленная, при которой работодатель и наемный работник находятся на значительном расстоянии друг от друга [5, с.161]. В соответствии с этим критерием выделяют надомничество, дистанционную и разъездную работы (табл. 1).

На фоне распространения удаленной работы все большую популярность приобретают такие явления как коворкинг и электронное фрилансерство. Коворкинг (от англ. co-working) – новая форма организации работы, при которой самозанятые лица, как правило, фрилансеры, используют для своей профессиональной деятельности специально организованное общее офисное пространство. Электронное фрилансерство отличается от обычного тем, что личная встреча работника и работодателя может не подразумеваться, поскольку поиск заказчика, связь с ним, передача выполненной работы, расчеты и т. п. производятся посредством информационно-компьютерных технологий [там же, с. 161].

Надомничество предполагает, что лица (надомники) заключают трудовой договор о работе на дому из материалов, используя инструменты, которые предоставляются либо работодателем, либо приобретаются за свой счет. Дистанционная занятость предполагает выполнение профессиональной деятельности (согласно трудовому договору) не на территории или объекте, принадлежащих или находящихся под контролем работодателя. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между работодателем и работником, используются информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в т.ч. сети Интернет [там же, с. 161]. Важно понимать, что удаленный сотрудник отличается от фрилансера тем, что он сохраняет свое место в штате компании и с работодателем его связывают трудовые отношения. Разъездная работа подразумевает, что работник большую часть рабочего времени проводит за пределами места расположения компании.

С точки зрения «жесткости» границ рабочего дня нетрадиционная занятость характеризуется нефиксированным рабочим днем, которая проявляется в форме гибкого графика работы, ненормированного рабочего дня и работе по вызову (табл. 1) [там же, с. 162]. Гибкость границ рабочего дня предопределила возникновение специфической формы учета отработанного времени, а именно – счета рабочего времени. При этом на «личный счет» каждого работника зачисляется разница между нормативным и фактически отработанным рабочим временем; при этом фиксируется и информация о временных накоплениях и задолженностях по времени, которые в дальнейшем должны быть погашены работой.

При гибком графике работы отсутствуют фиксированные начало и конец рабочего дня с обязательной выработкой нормы рабочего времени за определенный период. При ненормированном рабочем дне по распоряжению руководителя некоторые работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций, выходя за пределы

установленного для них рабочего времени. Работа по вызову предполагает такой режим работы, который дает возможность работодателю привлекать работника в случае необходимости с указанием или без указания продолжительности рабочего дня [там же, с. 162].

С точки зрения правового положения трудящихся в рамках нестандартных форм занятости – это гражданско-правовые отношения между работниками и их работодателем, которые оформляются в форме срочного трудового договора, договора подряда, договора возмездного оказания услуг, договора авторского заказа. Но зачастую трудовые отношения официально не оформляются [там же, с. 162]. Так, доля неформально занятых среди работающих в нестандартных формах – 25,6 %, или каждый четвертый [4, с. 15].

Таким образом, распространение нестандартных форм занятости будет способствовать более активному вовлечению населения в трудовые отношения. В то же время, нестандартная занятость таит в себе социально-экономические угрозы для вовлеченных в нее трудящихся, что требует отдельного изучения. В связи с этим, основываясь на опыте отдельных стран, необходимо уделить пристальное внимание следующим направлениям: устранение пробелов в законодательстве, совершенствование социальной защиты работников, социально-экономическая политика для регулирования социальных рисков и упрощения перехода к стандартной занятости, укрепление систем коллективных переговоров [там же, с. 23].

Список литературы

1. Аутсорсинг, лизинг и аутстаффинг персонала: в чем отличия – [Электронный ресурс]. URL: <https://www.business.ru/article/2347-autsorsing-i-lizing-personala>(дата обращения: 5.11.2019)
2. Все об аутстаффинге в 2019 году. URL: <https://migrantmedia.ru/autstaffing-personala-vyvod-sotrudnikov-za-shtat-s-2016-goda-uslugi-autstaffingovyh-kompaniy>(дата обращения: 5.11.2019)
3. Демченко С.В. Фриланс как форма самостоятельной занятости [Текст] // Актуальные проблемы права: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). – М.: Буки-Веди, 2015. – С. 184–186. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/law/archive/179/9047/> (дата обращения: 04.11.2019).
4. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017.
5. Орлова Н. А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию // Мониторинг общественного мнения. 2017. №1. С. 156–170.
6. Сезонная или временная занятость: в чем преимущества? URL: http://kclab.com/files/images/pdf/_vsplsk.pdf(дата обращения: 5.11.2019).
7. Тонких Н.В., Камарова Т.А. Смартстаффинг – новая форма перераспределения кадровых ресурсов //Управленец. 2014. № 6. С. 78–82.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1) – ст. 56.1.
9. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 05.05.2014 N 116-ФЗ (последняя редакция) – [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162598/ (дата обращения: 5.11.2019).

MODERN FORMS OF NON-STANDARD EMPLOYMENT

Е.А. Zarutskaya

Tver State University, Tver

Along with “traditional” forms of non-standard employment, new forms of post-industrial economy emerged in the early 21st century. Among them are: borrowed labor (staff leasing, outstaffing, etc.), freelance, remote and remote labor, etc. At the same time, new forms of non-standard employment, in addition to additional opportunities for workers, conceal a number of problems that require further analysis and evaluation. The purpose of the article is to present a general typology of modern and “traditional” forms of non-standard employment, their characteristics, as well as to identify their main advantages and disadvantages, both for employees and employers. The scientific novelty of the article is to justify the application of non-standard forms of employment, both for the employee and for the management of the organization; to identify the main problems that may arise when using forms of non-standard employment.

Keywords: *non-standard employment, temporary seasonal and accidental labor, the attracted human resources, freelancers, loan work, outsourcing, leasing of personnel, outstaffing, distant work, remote work.*

Об авторе:

ЗРУЦКАЯ Екатерина Александровна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры Управления персоналом Института экономики и управления, Тверской государственный университет, e-mail: Zarutskaya.EA@tversu.ru

About the author:

ZARUCKAJA Ekaterina Aleksandrovna – PhD in Economics, Associate Professor, Personnel Management Department, Institute of Economics and Management, Tver State University, e-mail: Zarutskaya.EA@tversu.ru

References

1. Outsorsing, lizing i autstaffing personala: v chem otlichija – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [https://www.business.ru/article/2347-outsorsing-i-lizing-personala\(data obrashhenija: 5.11.2019\)](https://www.business.ru/article/2347-outsorsing-i-lizing-personala(data obrashhenija: 5.11.2019))
2. Vse ob autstaffinge v 2019 godu – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [https://migrantmedia.ru/autstaffing-personala-vyvod-sotrudnikov-za-shtat-s-2016-goda-uslugi-autstaffingovyh-kompaniy\(data obrashhenija: 5.11.2019\)](https://migrantmedia.ru/autstaffing-personala-vyvod-sotrudnikov-za-shtat-s-2016-goda-uslugi-autstaffingovyh-kompaniy(data obrashhenija: 5.11.2019))
3. Demchenko S.V. Frilans kak forma samostojatel'noj zanjatosti [Tekst] // Aktual'nye problemy prava: materialy IV Mezhdunar. nauch. konf. (g. Moskva, nojabr' 2015 g.). – M.: Buki-Vedi, 2015. – S. 184–186. – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <https://moluch.ru/conf/law/archive/179/9047/> (data obrashhenija: 04.11.2019).
4. Nestandartnye formy zanjatosti. Analiz problem i perspektivy reshenija v raznyh stranah. Obzornaja versija. Mezhdunarodnoe Bjuro Truda – Zheneva: MBT, 2017.
5. Orlova N. A. Nestandartnye formy zanjatosti kak faktor izmenenija chelovecheskogo kapitala: analiz nekvalificirovannoj trudovoj migracii v Rossiju // Monitoring obshhestvennogo mnjenja. 2017. №1. S. 156–170.
6. Sezonnaja ili vremennaja zanjatost': v chem preimushhestva? – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://kc-lab.com/files/images/pdf/_vsplesk.pdf (data obrashhenija: 5.11.2019).
7. Tonkih N.V., Kamarova T.A. Smartstaffing – novaja forma pereraspredelenija kadrovyyh resursov //Upravlenec. 2014. № 6. S. 78–82.
8. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 N 197-FZ (red. ot 01.04.2019) // Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. 2002. № 1 (ch. 1) – st. 56.1.
9. Federal'nyj zakon «O vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii» ot 05.05.2014 N 116-FZ (poslednjaja redakcija) – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162598/ (data obrashhenija: 5.11.2019).