

УДК 339.9

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-2-4>**Назаров М.І.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри міжнародної економіки,  
Навчально-наукового інституту економіки,  
оподаткування та митної справи  
Університету державної фіскальної служби України*

**Нізельська М.А.**

*студентка  
Навчально-наукового інституту економіки,  
оподаткування та митної справи  
Університету державної фіскальної служби України*

**Nazarov Mykola**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Associate Professor of International Economics  
University of the State Fiscal Service of Ukraine*

**Niselska Mariia**

*student  
NII Economics, Taxation and Customs Affairs  
University of the State Fiscal Service of Ukraine*

## ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

### THE IMPACT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY ON THE TRANSFORMATION OF THE WORLD LABOR MARKET

#### АНОТАЦІЯ

У статті пропонується класифікація нових форм роботи, які утворилися під впливом швидкого розвитку цифрових технологій. Стаття визначає, що головними складовими частинами класичних трудових відносин, які зазнають трансформації в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці, є робоче місце, робочий графік, метод найму працівника. Досліджено тенденцію діджиталізації зайнятості робочих місць, яка виявляється у збільшенні кількості працівників, які віддалено працюють за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. За критерієм трансформації робочого місця в статті охарактеризовано домашні та мобільні форми зайнятості. За критерієм зміни графіка роботи нові форми роботи класифікуються таким чином: робота за сумісництвом, гнучкий робочий час, тимчасова робота. Форма зайнятості відрізняє та характеризує такі форми роботи, як аутсорсинг, краудсорсинг, аутстафінг та фріланс.

**Ключові слова:** аутсорсинг, аутстафінг, діджиталізація, коворкінг-центр, краудсорсинг, нові форми праці, світовий ринок праці, телекотеждж, телецентр, фріланс.

#### АННОТАЦИЯ

В статье предлагается классификация новых форм работы, которые образовались под влиянием быстрого развития цифровых технологий. Статья определяет, что главными составляющими классических трудовых отношений, которые испытывают трансформации в условиях диджитализации экономики и мирового рынка труда, является рабочее место, рабочий график, метод найма работника. Исследована тенденция диджитализации занятости рабочих мест, что проявляется в увеличении количества работников, которые отдаленно работают с помощью информационно-коммуникационных технологий. По критерию трансформации рабочего места в статье охарактеризованы домашние и мобильные формы занятости. По критерию изменения графика работы новые формы работы классифицируются следующим образом: работа, гибкое рабочее время, временная работа. Форма занятости отличает

и характеризует такие формы работы, как аутсорсинг, краудсорсинг, аутстафінг и фріланс.

**Ключевые слова:** аутсорсинг, аутстафінг, диджиталізація, коворкінг-центр, краудсорсинг, новые формы труда, мировой рынок труда, телекотеждж, телецентр, фріланс.

#### ANNOTATION

The article describes the classification of new forms of work, which arise under the influence of the fast development of digital technologies. The author determines that the main elements of classical labor relations transforming in the context of economy and global labor market digitalization are the workplace, the work schedule, the way of hiring an employee. The tendency of digitalization of employment, which manifests itself in the growth of number of employees who work remotely through the usage of information and communication technologies, is described in the article. The study found that the workplace as the classic element of labor relations undergoes significant changes. Nowadays, an intellectual worker has the ability to work outside the corporate office due to the availability of the Internet, the usage of mobile technologies connected to corporate programs. By the criterion of workplace transformation, the author identifies home-based and mobile forms of employment. Author mentions that the constant and inflexible work schedule as one of the elements of classical labor relations organization is losing its importance in the modern economy. It was proved that the work schedule is modified under the influence of the accelerated pace of life, the asymmetry of time, the geographical remoteness of worker's place of residence from the location of employer's office. According to the work schedule criterion, new forms of work are classified as follows: part-time work, flextime work, and temporary work. The article notes that the way of hiring employees is significantly modified in the conditions of digital economy formation. This element of labor relations organization is very important because it defines the rights and obligations of employer and employee. According to the way of hiring, the following forms of work were identified and characterized: outsourcing, crowdsourcing, outstaffing and freelancing. Among the

many options in which the current practice of new forms of work usage is manifested, freelancing is becoming the most prevalent in the global labor market nowadays.

**Key words:** outsourcing, outstaffing, digitalization, co-working center, crowdsourcing, new forms of work, global labor market, telecottage, telecentre, freelancing.

**Постановка проблеми.** Вплив Четвертої промислової революції помітно трансформує характер роботи та кар'єрні цінності, вимагаючи постійного оновлення навичок працівників. Четверту промислову революцію слід характеризувати новітніми технологічними проривами у більшості сфер промисловості, враховуючи робототехніку, штучний інтелект, нанотехнології, квантові обчислення, біотехнології, Інтернет-продукцію, 3D-друк та автономні транспортні засоби. Пришвидшений розвиток інформаційних технологій насамперед має вплив на життя населення, ефективність економіки бізнесу та держави, створює перспективи для поширення нових форм організації праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** З-поміж наявних сьогодні наукових досліджень у окресленій сфері слід насамперед відзначити праці Д.Б. Бабаєва, Д.А. Горового та К.О. Горової, К.В. Єфремової, А.К. Коптелова, К.О. Купріної та Д.Л. Хазанової, Х.О. Лутцевої та Т.Г. Осадчої, А.В. Маслової, Ю.О. Михайлової, В.Ф. Паульмана. Серед робіт іноземних фахівців особливої уваги заслуговують наукові розробки С. Бреннена та Д.Крайса, Ж.-П. де Клерка, Т. Оноре.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Процеси діджиталізації змінюють як глобальну географію, так і розподіл праці, а також закономірності мобільності та міграції. Великих трансформацій зазнають не тільки мобільність речей, але й мобільність праці, враховуючи поширення цифрових технологій по всьому світі. Робоча сила є товаром, і її мобільність має особливі якості. Діджиталізація є важливим фактором сучасної трансформації праці та її мобільності. Цифрові технології та інфраструктура змінили існуючі робочі місця та створили нові, і ці зміни відбуваються з просторовими та часовими перетвореннями, що впливають на мобільність робочої сили. Наведені вище та інші питання потребують детального огляду та аналізу.

**Мета статті** – характеристика основних відмінностей нових форм праці, що утворилися за рахунок інтенсифікації процесу діджиталізації економіки та світового ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні на світовому ринку праці чітко помітна тенденція затвердження нетипових для попереднього (промислового) періоду трудових відносин. Це проявляється насамперед у актуалізації новітніх форм працевлаштування та зростаючій кількості інтелектуальних працівників, які працюють віддалено за допомогою електронної біржі праці, що є чітким свідченням діджиталізації економіки. Велика кількість галузей економіки віддають перевагу віртуалізації людських

ресурсів. Лише такі галузі, як, наприклад, гірничо-промисловість, все ще потребують в основному робітників із перебуванням на робочому місці протягом певного періоду часу. У цифровій економіці вже функціонують високотехнологічні та сервісноорієнтовані компанії.

Нові форми праці – це організаційно-правові засоби та умови застосування інтелектуальної робочої сили, які слід охарактеризувати відсутністю або трансформацією однієї чи кількох особливостей класичних трудових відносин, а саме утворенням спеціальних трудових договорів, згідно з якими застосовується метод прийому на роботу працівників, гнучка правова регламентація діджиталізації сфери праці; зміна уявлення про робоче місце у звичайному сенсі даного елемента організації праці; можливість застосування графіку роботи, який надає можливість оптимізувати робочий час працівника. Тому із збільшенням ролі вищезазначених тенденцій постає необхідність у класифікації нових форм трудових відносин інтелектуальних працівників. Найважливішими ознаками цієї класифікації слід вважати робоче місце, графік роботи та спосіб найму працівника.

Робоче місце є одним з класичних елементів організації трудових відносин. У процесі трудової діяльності працівник постійно чи тимчасово перебуває на робочому місці, яке зазвичай визначається на підставі трудового договору. Нині цей елемент зазнав суттєвих трансформацій. В умовах діджиталізації економіки інтелектуальний працівник має можливість виконувати роботу поза межами традиційного офісу. Основними чинниками, що впливають на трансформацію робочого місця, є доступність смартфонів та планшетів, поширення корпоративних програм, які дають змогу використовувати е-працівникам власні пристрої (Bring your own device, BYOD) [1]. Крім того, інновації в мобільних технологіях, такі як біометричні зчитувачі, голосовий контроль, зв'язок на невеликих відстанях (Near Field Communication, NFC) та додаткова реальність, дають змогу працівникам виконувати роботу абсолютно новими способами, що підвищує продуктивність праці завдяки покращенню організації комунікацій та бізнес-процесів. Згідно з результатами опитування міжнародної компанії-постачальника маркетингових досліджень та консультативних послуг у сфері інформаційних технологій, телекомунікацій і споживчої електроніки "IDC", 69,1% опитаних власників компаній, які використовують нестандартні форми праці, констатували зменшення обсягу операційних витрат або капітальних витрат у результаті впровадження програм "BYOD" [1]. За критерієм робочого місця можна виокремити такі форми зайнятості.

1) Домашня форма роботи, за якої інтелектуальні е-працівники працівники постійно або частково виконують роботу вдома, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) віддалено від головного офісу.

2) Мобільна форма зайнятості, за якої інтелектуальні е-працівники працівники виконують робочі обов'язки (включаючи посадові обов'язки) частково або повністю за межами основного місця роботи (офіс, дім), у відрядженнях, на об'єктах клієнтів, у телевізійних центрах, телекотеджах або спільних робочих центрах, що використовують ІКТ для підтримки онлайн-спілкування зі штаб-квартирою. Залежно від основного місця роботи інтелектуального працівника мобільну форму зайнятості розрізняють таким чином:

– мобільна офісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, за якої інтелектуальний е-працівник працівник знаходиться поза основним місцем роботи в офісі протягом більш ніж 20% робочого часу;

– мобільна позаофісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, за якої інтелектуальний здібний е-працівник здійснює роботу на певному робочому місці, але поза офісом, як правило, у відрядженні, переїжджаючи з одного пункту призначення в інший.

Мобільна позаофісна робота набуває популярності в телецентрах, телекотеджах, кооперативних центрах. Ці типи організацій, що займаються мобільною зайнятістю, потребують більш детального дослідження.

Організація роботи на основі телекотеджів найбільш необхідна в регіонах, де відсутні потужні підприємства, через що можливості працевлаштування обмежені (переважно сільські регіони). У телекотеджах робота розрахована на певний тип висококваліфікованих працівників, які віддають перевагу поєднанню сільського способу життя з доступом до потоків ділової інформації.

Коворкінг-центри організують роботу працівників у спільному робочому просторі та забезпечують гнучкий графік їхнього функціонування. Такі центри враховують, що працівники володіють різними можливостями використання свого часу для роботи. Зростаюча вартість нерухомості у потужних містах зробила індивідуальну оренду економічно недоцільною для підприємців-початківців та фрілансерів. На відміну від телецентрів, коворкінг-центри стали стійкою формою самоорганізації, заснованої на взаємопідтримці та обміні досвідом між представниками різних професій. Як правило, робота в коворкінг-центрах приваблива для мобільних фахівців, незалежних підприємців або людей, які часто подорожують. Коворкінг розглядається як продукт діджиталізації економіки та світового ринку праці. Це сприяє ролі творчого класу та технічної інтелігенції, збільшуючи схильність до аутсорсингу.

Загалом у різних країнах світу на кінець 2018 р. діятимуть 18 900 коворкінг-центрів, що на 22% більше, ніж у попередньому періоді. Водночас буде спостерігатися тенденція зменшення кількості центрів, що мають менше десяти членів (з 23% до 12%). Згідно з дани-

ми “Deskmag”, нині майже кожен четвертий коворкінг-центр має 150 або більше членів, у 2016 р. цей показник становив лише 13% [2]. Більшість коворкінг-центрів розташована у США, Німеччині, Іспанії, Великій Британії та Японії. Згідно з даними платформи “Coworker”, яка містить відгуки користувачів про понад 2000 коворкінг-центрів в 700 містах різних країн світу, найкращими місцями для роботи є такі коворкінг-центри, як “Proximity Space” (Монтроз, Колорадо, США), “Coollabore” (Ітаджаї, Бразилія), “Cogite” (Лес Бергес-дю-Лак, Туніс), “Betahaus” (Софія, Болгарія), “КАРТАР” (Будапешт, Угорщина), “Weserland” (Берлін, Німеччина), “KoHub” (Ко Ланта, Таїланд), “North Space” (Торонто, Канада), “Cape Town Office” (Кейптаун, ПАР), “Hubud” (Балі, Індонезія) [3].

Іншим елементом організації класичних трудових відносин, який зазнає змін в умовах економічної діджиталізації, є графік роботи. Поліпшення комунікацій, зростаючий інформаційний потік, асиметрія в часі, віддалене розташування місця проживання інтелектуальних е-працівників від головного офісу – всі ці тенденції сприяють поширенню гнучких форм зайнятості, таких як робота на неповний робочий день, на умовах гнучкої роботи, строкова тимчасова робота. Тому стабільний графік роботи як один із елементів організації класичних трудових відносин поступово втрачає своє значення в сучасній економіці. Найновіші форми праці, класифіковані за критерієм робочого графіку працівника, характеризуються як:

1) Робота за сумісництвом. У цій формі зайнятості визначальною вимогою до е-працівника є виконання певного обсягу роботи, а не тривалість робочого дня або визначені ним часові межі.

2) Праця з гнучким графіком роботи. Особливістю цієї форми організації праці є право е-працівника самостійно визначати графік робочого часу в межах визначеної загальної кількості робочих годин (впродовж робочого дня, тижня, місяця). Ця система дозволяє компанії залучати висококваліфікований персонал з усього світу та працювати майже постійно, а співробітників – коригувати графік роботи відповідно до власних потреб.

3) Тимчасова робота (робота на умовах строкових трудових договорів). Це форма організації праці, за якої працівник наймається на певний період для виконання визначеного виду та обсягу роботи.

Поряд із трансформацією таких важливих елементів організації трудових взаємовідносин, як робоче місце та робочий графік, в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці також зазнає значних змін метод найму працівників. Цей елемент організації трудових взаємовідносин має переважне значення, оскільки визначає права та обов'язки роботодавця та працівника. У контексті створення цифрової економіки метод найму працівників значно модифікується, але її суть, яка полягає

в опосередкуванні відносин сторін трудового договору, залишається незмінною. Це дозволяє модифікувати спосіб наймання працівників під час використання позикових робіт з аутсорсингу та краудсорсингу, а також позаштатну роботу та набір позаштатних кадрів.

1) Аутсорсинг – це форма запозиченої праці, яка визначає передачу певних видів і функцій виробничої професійної діяльності від однієї компанії до іншої на підставі договору.

З аутсорсинговими компаніями контактують, коли потрібно найняти персонал для короткострокового або разового проекту, для сезонних робіт або коли немає можливості розширити штат. Однак останнім часом аутсорсинг персоналу розглядають як можливість довгострокової передачі функцій підбору персоналу. Аутсорсингова компанія бере на себе обов'язки з пошуку, підбору персоналу, навчання, контролю якості аутсорсингового персоналу, а замовник лише визначає завдання, які слід виконати, і оплачує надані послуги. На сьогоднішній день практично будь-яку функцію можна передати на аутсорсинг, але зазвичай аутсорсинг виконується юристами, бухгалтерами, ІТ-фахівцями, секретарями та офісними менеджерами, співробітниками, перекладачами.

Нині з'являється нова модель обслуговування, яка базується на автоматизації когнітивних процесів, Інтернеті речей та цифровому ІТ-управлінні. Застосування інноваційного аутсорсингу підвищить цінність послуг організацій, які вже впроваджують інноваційні методи у своїй діяльності. Поява новітніх технологій збільшить кількість працівників, котрі передаються під замовлення.

2) Краудсорсинг – форма запозиченої праці, яка передбачає залучення в компанію аутсорсингових інтелектуальних е-працівників для посередництва інформаційних технологій з метою ефективного та оперативного вирішення проблем, що постають перед бізнесом, державою та суспільством загалом.

В умовах економічної діджиталізації краудсорсинг поступово і принципово змінюється, стає більш масштабним, складнішим процесом і використовується як альтернатива традиційному забезпеченню персоналом бізнес-процесів первинних суб'єктів господарювання. Переважною причиною використання краудсорсингу є можливість забезпечити швидкий доступ до інтелектуальної робочої сили, незалежно від географічного розташування компанії. Різниця між краудсорсингом та іншими формами організації праці полягає у можливості вибору персоналу з широкого кола професіоналів, фрілансерів та любителів, які є мотивованими та висококваліфікованими, здатними продукувати інновації в найкоротші терміни. Крім того, при краудсорсингу роботодавці не несуть великих витрат, пов'язаних із оплатою праці, оскільки їм платять лише за виконане завдання. У той же час, вільні агенти (підрядники)

отримують додатковий дохід за меншої кількості зобов'язань за рахунок гнучкого графіку робочого часу.

Все частіше великі виробники споживчих товарів ("Unilever", "Procter & Gamble Co.", "Nestlé S.A." тощо) використовують краудсорсинг для отримання нових ідей безпосередньо від користувачів продукції корпорацій, лояльних до бренду споживачів. Краудсорсинг використовують компанії, які працюють у галузі легкої та харчової промисловості, автомобілебудування, енергетики, у сфері послуг (медіа та розваги, фінанси та страхування, готельно-ресторанний бізнес). В аналітичному звіті краудсорсингової платформи "eYeka" [4] зазначається, що у 2016 р. краудсорсинг використовувався переважно компаніями – виробниками побутової електроніки та споживчих товарів. Порівняно з 2015 р. компанії, які виготовляють споживчі товари, збільшили залучення працівників на умовах краудсорсингу на 40%. У 2016 р. більшість компаній намагалась залучити представників краудсорсингової спільноти для отримання креативних ідей у сферах інновацій (59%), маркетингу та комунікацій (34%), дизайну (7%).

3) Аутстафінг – позаштатне залучення е-працівників, які надають від імені виконавця певні послуги (роботи) за місцем розташування замовника та не вступають з ним безпосередньо в будь-які правові відносини (цивільно-правові, трудові). Аутстафінг передбачає оформлення частини співробітників у штат сторонньої компанії, яка виступає в ролі формального роботодавця для персоналу компанії-замовника, забезпечує ведення кадрової роботи, нарахування та виплату заробітної плати, перерахування податків, а також дотримання норм законодавства з усіх питань трудових відносин. Послуги з аутстафінгу надають такі міжнародні компанії, як "Kelly Services, Inc." (США) [5], "Adecco Group" (Швейцарія) [6], "ManpowerGroup Inc." (США) [7], "Randstad NV" (Нідерланди) [8], "Hays plc" (Велика Британія) [9].

4) Фріланс – це форма самозайнятості, яка передбачає віддалене виконання певного виду позаштатної роботи через Інтернет. Серед більшості варіантів, в яких проявляється сучасна практика використання нових форм праці, фріланс набув найбільшого поширення на світовому ринку праці. Фрілансер – це самозайнята особа, не обов'язково зобов'язана підтримувати довгострокові стосунки з конкретним роботодавцем.

Наочно описати сучасне явище фрілансу дає змогу класифікація працівників США, які вибрали цю форму організації праці [10]. Найбільшу групу (35% від загальної кількості фрілансерів у США, або 19,1 мільйона людей) становлять фрілансери, які самостійно приймають робочі доручення, тобто ті, хто організують свою роботу без участі роботодавця. Вони беруть участь у позаштатних проектах, а також виконують тимчасову або додаткову роботу.

Фрілансери мають змогу поєднувати дві різні професії, наприклад, за основним місцем роботи в освітній діяльності та в рамках фрілансування, що розробляє програмне забезпечення. У США 28% таких людей, або 15,2 млн осіб. Наступну найбільшу групу працівників (25% або 13,5 млн осіб) складають працівники, які поєднують роботу за основним місцем роботи, де вони є штатними працівниками, із позаштатними роботами в одній професії (наприклад, веб-дизайнери). Наступна категорія – власники малого приватного бізнесу з кількістю працівників 1–5 осіб. У США близько 7%, або 3,6 млн, таких працівників. Такі фрілансери широко представлені в галузі інтернет-маркетингу як власники невеликих інформаційних агентств. Тимчасово займаються фрілансом близько 7%, або 3,6 млн осіб. Наприклад, до цієї групи можуть входити консультанти з бізнес-стратегій, які працюють із клієнтами протягом місяця.

**Висновки і пропозиції.** Сучасне глобалізоване суспільство формує світовий ринок праці, в якому чітко освітлюється тенденція діджиталізації трудових відносин. За рахунок впливу інформаційних технологій можемо спостерігати появу нових форм праці, а саме організаційно-правових засобів та передумов функціонування інтелектуальної праці, що в свою чергу характеризуються відсутністю або трансформацією однієї або декількох характеристик класичних трудових взаємовідносин, а саме утворенням особливих трудових договорів, згідно з якими модифікується спосіб найму працівників та здійснюється зручне правове врегулювання діяльності; трансформацією сприйняття робочого місця у звичайному розумінні цього елементу організації праці; можливістю застосування такого графіку робочого часу, який дає змогу забезпечити оптимізацію робочого часу працівника.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. IDC Forecasts U.S. Mobile Worker Population to Surpass 105 Million by 2020 // The website of IDC Research, Inc. URL: <http://www.businesswire.com/news/home/20150623005073/en/IDC-Forecasts-U.S.-Mobile-Worker-Population-Surpass> (дата звернення: 18.03.2020).
2. The 2018 Global Coworking Survey // The official website of Deskmag. URL: <http://www.deskmag.com/en/background-of-the2018-global-coworking-survey-market-research> (дата звернення: 18.03.2020).
3. Gupta K. Where To Work? The 10 Best Coworking Spaces on Earth // The website of Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/kavigupta/2016/07/15/where-to-work-the-10-best-coworking-spaces-on-earth/#10d08df35586> (дата звернення: 18.03.2020).
4. Creative Crowdsourcing Leader eYeka Releases 2017 Industry Report and Welcomes the Age of Ideation // The official website of eYeka. URL: <http://news.eyeka.net/2017/06/creative-crowdsourcing-leader-eyeka-releases-2017-industry-report-and-welcomesthe-age-of-ideation> (дата звернення: 18.03.2020).

5. Solutions of Kelly Services Inc. // The official website of Kelly Services Inc. URL: <https://www.kellyocg.com/Solutions> (дата звернення: 15.03.2020).
6. Client Solutions of Adecco Group // The official website of Adecco Group. URL: <https://www.adeccogroup.com/client-solutions> (дата звернення: 15.03.2020).
7. Workforce Solutions of ManpowerGroup // The official website of ManpowerGroup. URL: <https://www.manpowergroup.com/workforce-solutions> (дата звернення: 15.03.2020).
8. HR services of Randstad N.V. // The official website of Randstad N.V. URL: <https://www.randstad.com/hr-services/> (дата звернення: 15.03.2020).
9. Powering the World of Work Recruiting Experts Worldwide // The official website of Hays plc. URL: <https://www.haysplc.com> (дата звернення: 15.03.2020).
10. Freelancing in America: 2016. The official website of Upwork Global Inc. URL: [https://www.harrywalker.com/media/1400666/rinne\\_april-freelancinginamerica2016report.pdf](https://www.harrywalker.com/media/1400666/rinne_april-freelancinginamerica2016report.pdf) (дата звернення: 18.03.2020).

#### REFERENCES:

1. IDC Forecasts U.S. Mobile Worker Population to Surpass 105 Million by 2020 // The website of IDC Research, Inc. Available at: <http://www.businesswire.com/news/home/20150623005073/en/IDC-Forecasts-U.S.-Mobile-Worker-Population-Surpass> (accessed: 18.03.2020).
2. The 2018 Global Coworking Survey // The official website of Deskmag. Available at: <http://www.deskmag.com/en/background-of-the2018-global-coworking-survey-market-research> (accessed: 18.03.2020).
3. Gupta K. Where To Work? The 10 Best Coworking Spaces on Earth // The website of Forbes. Available at: <https://www.forbes.com/sites/kavigupta/2016/07/15/where-to-work-the-10-best-coworking-spaces-on-earth/#10d08df35586> (accessed: 18.03.2020).
4. Creative Crowdsourcing Leader eYeka Releases 2017 Industry Report and Welcomes the Age of Ideation // The official website of eYeka. Available at: <http://news.eyeka.net/2017/06/creative-crowdsourcing-leader-eyeka-releases-2017-industry-report-and-welcomesthe-age-of-ideation> (дата звернення: 18.03.2020).
5. Solutions of Kelly Services Inc. // The official website of Kelly Services Inc. Available at: <https://www.kellyocg.com/Solutions> (accessed: 15.03.2020).
6. Client Solutions of Adecco Group // The official website of Adecco Group. Available at: <https://www.adeccogroup.com/client-solutions> (accessed: 15.03.2020).
7. Workforce Solutions of ManpowerGroup // The official website of ManpowerGroup. Available at: <https://www.manpowergroup.com/workforce-solutions> (accessed: 15.03.2020).
8. HR services of Randstad N.V. // The official website of Randstad N.V. Available at: <https://www.randstad.com/hr-services/> (accessed: 15.03.2020).
9. Powering the World of Work Recruiting Experts Worldwide // The official website of Hays plc. Available at: <https://www.haysplc.com> (accessed: 15.03.2020).
10. Freelancing in America: 2016 // The official website of Upwork Global Inc. Available at: [https://www.harrywalker.com/media/1400666/rinne\\_april-freelancinginamerica2016report.pdf](https://www.harrywalker.com/media/1400666/rinne_april-freelancinginamerica2016report.pdf) (accessed: 18.03.2020).