

Туль С. І.

старший викладач кафедри міжнародної економіки  
Вищого навчального закладу Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»

Tul Svitlana

Senior Lecturer at International Economics Department,  
Higher Educational Establishment of Ukoopspilka  
“Poltava University of Economics and Trade”

## НОВІ ФОРМИ ПРАЦІ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

**Анотація.** У статті запропоновано класифікацію нових форм праці, які виникають під впливом швидкого розвитку цифрових технологій. Автор визначає, що основними елементами класичних трудових відносин, які зазнають трансформації в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці, є робоче місце, графік роботи, спосіб найму працівника. Розглянуто тенденцію діджиталізації зайнятості, яка виявляється у зростанні кількості працівників, які виконують роботу дистанційно через використання інформаційно-комунікаційних технологій. За критерієм трансформації робочого місця автор виокремлює надомну та мобільну форми зайнятості. За критерієм зміни графіку роботи нові форми праці класифікуються таким чином: праця на умовах неповного робочого дня, праця на умовах гнучкого графіку роботи, строкова тимчасова праця. За способом найму виокремлено та охарактеризовано такі форми праці, як аутсорсинг, краудсорсинг, аутстафінг та фріланс.

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

**Вступ та постановка проблеми.** Вплив четвертої промислової революції принципово змінює характер роботи та значення кар'єри, вимагає постійного оновлення навичок працівників. Четверта промислова революція характеризується новими технологічними проривами в багатьох галузях, включаючи робототехніку, штучний інтелект, нанотехнологію, квантові обчислення, біотехнологію, Інтернет речей, тривимірний друк та автономні транспортні засоби. Швидкий розвиток цифрових технологій безпосередньо впливає на якість життя населення, економічну ефективність бізнесу та держави, а також сприяє поширенню нових форм організації праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні аспекти поширення нових форм праці розглядають міжнародні дослідницькі, консалтингові компанії та електронні біржі праці, зокрема “International Data Corporation”, “Accenture plc”, “Deloitte Touche Tohmatsu Limited”, “eYeka”, “Upwork”. Проте теоретичні засади визначення організаційно-правових способів та умов використання інтелектуальної праці, специфіка яких формується під впливом діджиталізації економіки та світового ринку праці, потребують подальшого дослідження.

**Метою** статті є систематизація та визначення характерних відмінностей нових форм праці, які виникають в умовах інтенсифікації процесів діджиталізації економіки та світового ринку праці.

**Результати дослідження.** Нині на світовому ринку праці чітко простежується тенденція затвердження не типових для попереднього (індустріального) періоду трудових відносин. Це виявляється передусім у поширенні нових форм праці та зростанні кількості інтелектуальних працівників, які виконують роботу дистанційно через електронні біржі праці, що є виразним свідченням

діджиталізації економіки. Більшість галузей та секторів економіки переорієнтовується на віртуалізацію трудових ресурсів. Лише деякі галузі (наприклад, видобувна), як і раніше, переважно потребують працівників, що повинні перебувати на робочому місці протягом визначеного часу. Високотехнологічні компанії та компанії, орієнтовані на продукування послуг, фактично вже нині функціонують в умовах цифрової економіки.

Нові форми праці – це організаційно-правові способи та умови використання інтелектуальної праці, які характеризуються відсутністю або модифікацією однієї або декількох ознак класичних трудових відносин, а саме появою особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників, здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці; трансформацією уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елементу організації праці; можливістю використання такого графіку роботи, який дає змогу оптимізувати робочий час працівника. Отже, з посиленням згаданих вище тенденцій виникає необхідність класифікації нових форм праці інтелектуальних працівників. Найбільш важливими ознаками такої класифікації слід вважати робоче місце, графік роботи, 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<sup>1</sup> власні пристрої (*Bring your own device, BYOD*) [1]. Крім того, інновації в мобільних технологіях, такі як біометричні зчитувачі, голосовий контроль, зв'язок

<sup>1</sup> Інтелектуальний е-працівник – це індивід, який виконує інтелектуальну роботу дистанційно відносно роботодавця та співробітників, взаємодіючи з ними через використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у мережі Інтернет [2].

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 консультаційних 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) Надомна форма зайнятості, за якої інтелектуальні е-працівники постійно або частково виконують роботу вдома з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) віддалено від головного офісу.

2) Мобільна форма зайнятості, за якої інтелектуальні е-працівники виконують трудові (зокрема, посадові) обов'язки частково або повністю поза межами основного місця роботи (офісу, дому), у відрядженнях, на об'єктах клієнтів, у телецентрах, телекотеджах або коворкінг-центрах, використовуючи ІКТ для підтримки online-зв'язку з головним офісом. Залежно від основного місця роботи інтелектуального працівника мобільна форма зайнятості диференціюється так:

– мобільна офісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, за якої інтелектуальний е-працівник перебуває поза межами основного місця роботи в офісі більше 20% робочого часу;

– мобільна неофісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, за якої інтелектуальний е-працівник виконує роботу на конкретному робочому місці, але поза межами офісу, зазвичай у відрядженні, переміщуючись з одного місця призначення в інше.

Мобільна неофісна праця набуває нині поширення в телецентрах, телекотеджах, коворкінг-центрах. Названі види організації неофісної мобільної зайнятості вимагають більш детального розгляду.

Праця в телецентрах передбачає виконання робіт зі спеціально обладнаного телекомунікаційними технологіями місцевого бюро, що дає змогу людям, які не бажають працювати вдома, уникати витрат і незручностей, пов'язаних з поїздками на роботу й назад, а також заощаджувати час. Телецентри мають комерційну мету. Вони можуть належати як одній, так і декільком корпораціям. Компанії також можуть орендувати окреме робоче місце для власного працівника. Сутність такої схеми організації робочого місця полягає в тому, що орендар платить тільки за робоче місце, а користується цілим офісним центром разом з іншими орендарями, які використовують робочі місця на тих самих умовах. При цьому в одному офісному приміщенні можуть одночасно працювати декілька невеликих компаній або індивідуальних підприємців, сфери діяльності яких різняться.

Організація праці на основі телекотеджів особливо важлива для тих регіонів, де відсутні великі підприємства, через що обмежені можливості працевлаштування (здебільшого йдеться про сільську місцевість). У телекотеджах праця розрахована на певний вид висококваліфікованих кадрів, які бажають скомбінувати сільський стиль життя з доступом до інформаційних бізнес-потоків.

Коворкінг-центри організують працю людей у загальному робочому просторі та забезпечують гнучкий графік їх роботи. При цьому такі центри враховують, що працівники мають різну можливість використовувати свій час

для роботи. Зростання вартості нерухомості у великих містах зробило індивідуальну оренду економічно нецільною для підприємців-початківців та фрілансерів. На відміну від телецентрів, коворкінг-центри стали стійкою формою самоорганізації, яка заснована на взаємодопомозі та обміні досвідом між представниками різних професій. Як правило, праця у коворкінг-центрах є привабливою для мобільних професіоналів, незалежних підрядників або людей, які часто подорожують. Коворкінг розглядають як продукт діджиталізації економіки та світового ринку праці. Він сприяє зростанню ролі креативного класу та технічної інтелігенції, посилюючи тенденцію до аутсорсингу.

Згідно з прогнозом електронного видання “Deskmag”, що спеціалізується на дослідженні коворкінгу, до кінця 2018 р. майже 1,7 млн. людей по всьому світі будуть працювати в коворкінг-просторі. Це обумовлене перш за все зростанням кількості нових членів коворкінг-центрів (рис. 1) [3; 4].

Загалом у різних країнах світу на кінець 2018 р. діятимуть 18 900 коворкінг-центрів, що на 22% більше, ніж у попередньому періоді. Водночас буде спостерігатись тенденція зменшення кількості центрів, що мають менше десяти членів (з 23% до 12%). Згідно з даними “Deskmag” нині майже кожен четвертий коворкінг-центр має 150 або більше членів, у 2016 р. цей показник становив лише 13% [3]. Більшість коворкінг-центрів розташована у США, Німеччині, Іспанії, Великій Британії та Японії. Згідно з даними платформи “Coworker”, яка містить відгуки користувачів про більше 2 000 коворкінг-центрів в 700 містах різних країн світу, найкращими місцями для роботи є такі коворкінг-центри, як “Proximity Space” (Монтроз, Колорадо, США), “Coollabore” (Ітаджай, 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) [5].

Наступним елементом організації класичних трудових відносин, який зазнає модифікацій в умовах діджиталізації економіки, є графік роботи. Вдосконалення засобів зв'язку, зростання потоків інформації, асиметрія часу, віддаленість місця проживання інтелектуальних е-працівників від головного офісу – усі ці тенденції сприяють поширенню гнучких форм зайнятості, таких як праця на умовах неповного робочого часу (*part-time work*), на умовах гнучкого графіку роботи (*flexitime work*), строкова тимчасова праця. Отже, сталий графік роботи як один з елементів організації класичних трудових відносин поступово втрачає своє значення в сучасній економіці. Новітні форми праці, класифіковані за критерієм графіку роботи працівника, представлені так.

1) Праця на умовах неповного робочого дня. За цієї форми зайнятості визначальною вимогою до е-працівника є виконання певного обсягу робіт, а не тривалість робочого дня або його певних часових меж.

2) Праця на умовах гнучкого графіку роботи. Особливістю такої форми організації праці є право е-працівника самостійно визначати графік роботи в межах встановленої підприємством загальної кількості робочих годин (протягом робочого дня, тижня, місяця). Така система дає можливість підприємству залучати висококваліфікованих кадрів з різних країн світу та працювати майже безперервно, а працівникам – налаштовувати графік роботи залежно від власних потреб.

3) Строкова тимчасова праця (праця на умовах строкових трудових договорів). Це форма організації праці, за

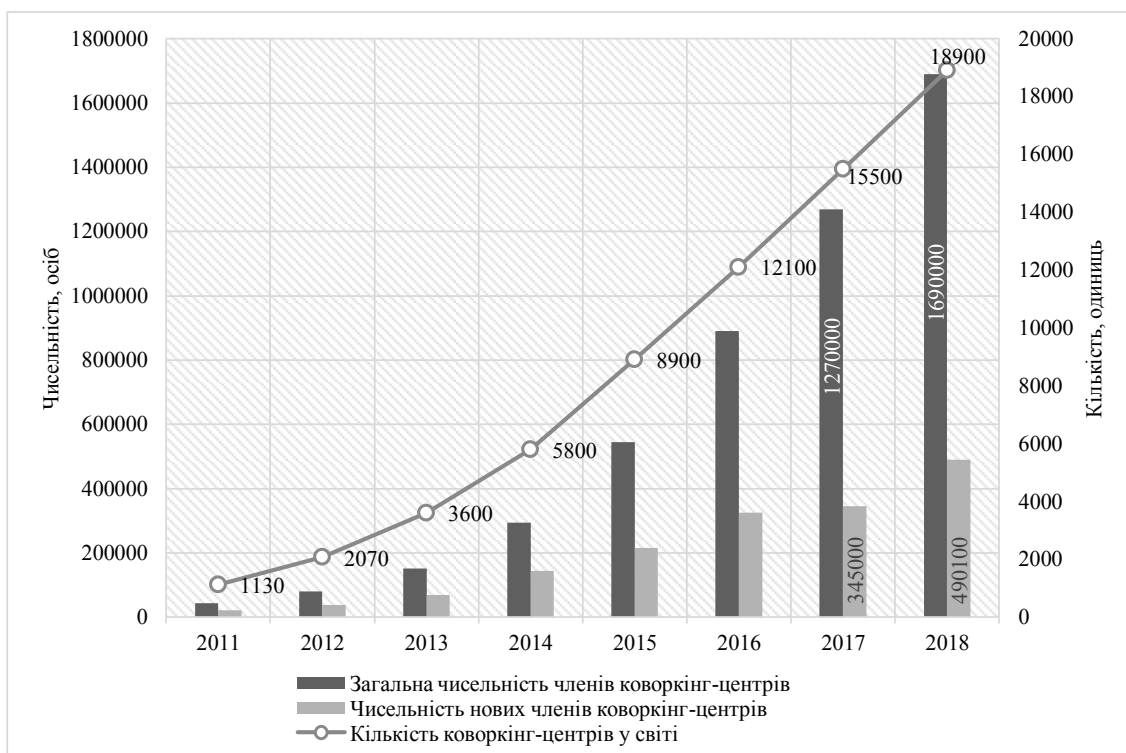


Рис. 1. Кількість коворкінг-центрів в усьому світі та чисельність постійних членів, 2011–2017 рр. (фактично), 2018 р. (прогноз)

Джерело: складено на основі джерел [3; 4]

якої працівник винаймається на певний термін для виконання певного виду та обсягу робіт.

Разом з трансформацією таких важливих елементів організації трудових відносин, як робоче місце та графік роботи, в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці суттєвих змін зазнає також спосіб найму працівників. Цей елемент організації трудових відносин має велике значення, тому що він визначає права та обов'язки роботодавця й найманого працівника. В умовах формування цифрової економіки спосіб найму працівників істотно модифікується, проте його сутність, яка полягає в опосередкуванні взаємовідносин сторін трудового договору, залишається незмінною. Це дає змогу застосовувати оновлений спосіб найму працівників під час використання запозиченої праці на умовах аутсорсингу та краудсорсингу, а також позаштатного залучення працівників на умовах аутстафінгу та самозайнятості у вигляді фрілансу.

1) Аутсорсинг – форма запозиченої праці, яка передбачає передачу на підставі договору певних видів та функцій виробничої підприємницької діяльності однією компанією іншій.

До компаній, що надають послуги аутсорсингу персоналу, звертаються тоді, коли необхідно підібрати персонал для короткострокового або одноразового проекту, для виконання сезонних робіт або коли немає можливості розширювати штат компанією-замовником. Однак останнім часом аутсорсинг персоналу розглядається як можливість передачі аутсорсеру функцій з підбору та найму персоналу на довгостроковій основі. Компанія-аутсорсер бере на себе обов'язки з пошуку, набору, навчання, контролю за якістю роботи персоналу, який працює на умовах аутсорсингу, а замовник лише визначає завдання, які потрібно виконати, та здійснює оплату за надані послуги.

Нині віддати на аутсорсинг можна практично будь-які функції, але зазвичай на умовах аутсорингу працюють юристи, бухгалтери, фахівці у сфері ІТ, секретарі та офіс-менеджери, кадрові працівники, перекладачі.

У цифровій економіці компанії-замовники очікують інноваційних послуг від компаній-аутсорсерів. Цінність, а не вартість послуги є новим ключовим показником, що впливає на розвиток аутсорсингу. Згідно з даними дослідження “2016 Global Outsourcing Survey: Outsourcing accelerates forward” [6] 70% компаній-аутсорсерів використовують автоматизацію когнітивних процесів або роботизовані технології для поліпшення результатів аутсорсингу. Згідно з прогнозом “Deloitte Consulting LLP” будуть спостерігатись такі тренди у сфері аутсорсингу: 1) автоматизація когнітивних процесів стане ключовою технологією, яка буде формувати основу аутсорсингу бізнес-процесів та забезпечити прискорене перетворення послуг та розширення можливостей обслуговування клієнтів; 2) розумні клієнти, здатні інтегрувати нові технології від різних постачальників для розширення бізнесу, будуть основними споживачами аутсорсингових послуг; 3) надання послуг на умовах аутсорингу через використання хмарних технологій.

Нині формується нова модель надання послуг, яка базується на автоматизації когнітивних процесів, Інтернеті речей та цифровому управлінні ІТ. Використання інноваційного аутсорсингу буде сприяти зростанню цінності послуг тих організацій, які вже впроваджують інноваційні методи у своїй діяльності. Поява нових технологій приведе до зростання кількості зайнятих на умовах аутсорсингу.

2) Краудсорсинг – форма запозиченої праці, яка передбачає залучення зовнішніх відносно компанії інтелектуальних е-працівників за опосередкування інформаційних

технологій задля ефективного та оперативного вирішення завдань, які постають перед бізнесом, державою та суспільством загалом.

Для отримання необхідної кількості талановитих працівників компанії на умовах краудсорсингу все частіше залучають працівників у такий спосіб, як «розумний» натовп покоління Міленіуму (*Millennials*). До 2020 р. більше половини робочої сили буде представлено новим поколінням людей, яким властивий високий рівень розвитку інтелекту, володіння навичками у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, які віддають перевагу новим формам праці, а саме більш гнучким та автономним. Такі працівники є особливо цінними для корпорацій, оскільки саме вони здатні генерувати нові ідеї, створювати інновації, вдосконалювати наявні види продукції.

В умовах діджиталізації економіки краудсорсинг поступово й суттєво змінюється, а саме стає більш масштабним, комплексним процесом та використовується як альтернатива традиційному кадровому забезпеченню бізнес-процесів первинних господарюючих суб'єктів. Основною причиною використання бізнесом краудсорсингу є можливість забезпечення швидкого доступу до інтелектуальних трудових ресурсів незалежно від географічного розташування компанії. Відмінністю краудсорсингу від інших форм організації праці є можливість вибору персоналу серед широкого кола професіоналів, фрілансерів та аматорів, які вмотивовані та висококваліфіковані, здатні продукувати інновації в найкоротший термін. Крім того, за краудсорсингу роботодавці не несуть високих витрат, пов'язаних з оплатою праці, оскільки вона здійснюється лише за виконане завдання. Водночас вільні агенти (виконавці) отримують додатковий дохід з меншою кількістю зобов'язань за гнучкого графіку роботи.

У сучасному суспільстві «натовп» (від англ. “crowd”) вже не асоціюється з некваліфікованою та неосвіченою масою людей, навпаки, досить складні проблеми вирішуються за рахунок залучення колективного розуму. При цьому спектр можливостей, які надає краудсорсинг як форма організації праці, досить великий: від виконання простих робіт до продукування новаторських ідей [7]. За критерієм складності виконуваних завдань краудсорсинг можна класифікувати так: орієнтований на виконання простих завдань; орієнтований на складні завдання, виконання яких потребує досвіду; орієнтований на генерування ідей, створення винаходів, розроблення нових товарів та послуг. За сферою залучення працівників можна виокремити такі види краудсорсингу, як бізнес-краудсорсинг, соціальний (громадський) краудсорсинг, політичний (державний) краудсорсинг. За типом вирішуваних завдань краудсорсинг використовують для створення продукту (контенту), голосування, пошуку рішень, збору інформації та думок, проведення тестування продукту, організації роботи з клієнтами.

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” [8] 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 залучати 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. Для компанії-замовника існує низка переваг щодо використання аутстафінгу, таких як можливість регулювання чисельності працівників без втрати висококваліфікованих кадрів; оптимізація витрат на утримання персоналу; можливість застосування спрощеної системи оподаткування в результаті скорочення штатних одиниць; використання на тимчасовому проєкті задалегідь відібраних працівників; ефективно задоволення тимчасових потреб необхідною кількістю трудових ресурсів у різних компаніях, що входять в одну систему. Послуги з аутстафінгу надають такі міжнародні компанії, як “Kelly Services, Inc.” (США) [9], “Adecco Group” (Швейцарія) [10], “ManpowerGroup Inc.” (США) [11], “Randstad NV” (Нідерланди) [12], “Hays plc” (Велика Британія) [13].

4) Фріланс – форма самозайнятості, яка передбачає віддалене виконання певного виду робіт на позаштатній основі через Інтернет. Серед багатьох варіантів, в яких проявляється сучасна практика застосування нових форм праці, фріланс нині набув найбільшого поширення на світовому ринку праці. Фрілансер – це суб'єкт трудових відносин, який є самозайнятим та не обов'язково прагне до довгострокового співробітництва з певним роботодавцем.

Наочно описати сучасне явище фрілансу дає змогу класифікація працівників США, які вибрали цю форму організації праці [14]. Найчисельнішу групу (35% усієї кількості фрілансерів у США, або 19,1 млн. осіб) складають фрілансери, які самостійно приймають замовлення на виконання певних робіт, тобто ті, хто організовує свою працю без участі роботодавця. Вони беруть участь у фріланс-проєктах, а також виконують тимчасову або додаткову роботу. Фрілансери також можуть поєднувати дві різні професії, займаючись, наприклад, за основним місцем роботи освітньою діяльністю, а в рамках фрілансу розробляючи програмне забезпечення. Таких людей у США 28%, або 15,2 млн. осіб. Наступну групу за кількістю зайнятих людей (25%, або 13,5 млн. осіб) складають працівники, які поєднують роботу за основним місцем зайнятості, де вони є штатними співробітниками, з позаштатною роботою в рамках тієї ж професії (наприклад, веб-дизайнери). Наступною категорією є власники малого фріланс-бізнесу з кількістю співробітників 1–5 осіб. Їх у США близько 7%, або 3,6 млн. осіб. Такі фрілансери широко представлені у сфері інтернет-маркетингу як власники невеликих діджитал-агентств. Тимчасово займаються фрілансом близько 7%, або 3,6 млн. осіб. До цієї групи, наприклад, можна віднести консультантів з бізнес-стратегій, які працюють із замовниками проєктів протягом місяця.

**Висновки.** Особливість теперішнього часу полягає в тому, що в глобалізованому суспільстві формується

світовий ринок праці, де чітко простежується тенденція діджиталізації трудових відносин. Під впливом розвитку цифрових технологій спостерігається поширення нових форм праці, а саме організаційно-правових способів та умов використання інтелектуальної праці, які характеризуються відсутністю або модифікацією однієї чи декількох ознак класичних трудових відносин, а саме появою

особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників та здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці; трансформацією уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елементу організації праці; можливістю використання такого графіку роботи, який дає змогу оптимізувати робочий час працівника.

#### Список використаних джерел:

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: 18.01.2019).
2. Туль С.І. Віртуалізація інтелектуальної праці в умовах становлення постіндустріальної економіки. Академічний огляд. 2016. № 1 (44). С. 22–30. URL: <http://duan.edu.ua/uploads/vidavnitstvo-15-16/15248.pdf> (дата звернення: 18.01.2019).
3. The 2018 Global Coworking Survey // The official website of Deskmag. URL: <http://www.deskmag.com/en/background-of-the-2018-global-coworking-survey-market-research> (дата звернення: 18.01.2019).
4. Number of Coworking Spaces Worldwide from 2005 to 2018 // The official website of Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/554273/number-of-coworking-spaces-worldwide/> (дата звернення: 18.01.2019).
5. 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: 18.01.2019).
6. 2016 Global Outsourcing Survey: Outsourcing accelerates forward // The official website of Deloitte. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/process-and-operations/us-cons-sdt-gos-exec-summary-2016.pdf> (дата звернення: 18.01.2019).
7. Accenture Technology Vision 2014 // The website of Accenture. URL: [https://www.accenture.com/us-en/\\_acnmedia/Accenture/Conversion-Assets/Microsites/Documents9/Accenture-Technology-Vision-2014.pdf](https://www.accenture.com/us-en/_acnmedia/Accenture/Conversion-Assets/Microsites/Documents9/Accenture-Technology-Vision-2014.pdf) (дата звернення: 18.01.2019).
8. 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-welcomes-the-age-of-ideation> (дата звернення: 18.01.2019).
9. Solutions of Kelly Services Inc. // The official website of Kelly Services Inc. URL: <https://www.kellyocg.com/Solutions> (дата звернення: 15.01.2019).
10. Client Solutions of Adecco Group // The official website of Adecco Group. URL: <https://www.adeccogroup.com/client-solutions> (дата звернення: 15.01.2019).
11. Workforce Solutions of ManpowerGroup // The official website of ManpowerGroup. URL: <https://www.manpowergroup.com/workforce-solutions> (дата звернення: 15.01.2019).
12. HR services of Randstad N.V. // The official website of Randstad N.V. URL: <https://www.randstad.com/hr-services/> (дата звернення: 15.01.2019).
13. Powering the World of Work Recruiting Experts Worldwide // The official website of Hays plc. URL: <https://www.haysplc.com> (дата звернення: 15.01.2019).
14. 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: 18.01.2019).

### НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ДИДЖИТАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА

**Аннотация.** В статье предложена классификация новых форм труда, которые возникают под влиянием быстрого развития цифровых технологий. Автор определяет, что основными элементами классических трудовых отношений, которые трансформируются в условиях диджитализации экономики и мирового рынка труда, являются рабочее место, график работы, способ найма работника. Рассмотрена тенденция диджитализации занятости, которая проявляется в росте количества работников, выполняющих работу дистанционно через использование информационно-коммуникационных технологий. По критерию трансформации рабочего места автор выделяет надомную и мобильную формы занятости. По критерию изменения графика работы новые формы труда классифицируются таким образом: работа на условиях неполного рабочего дня, работа на условиях гибкого графика работы, срочная временная работа. По способу найма выделены и охарактеризованы такие формы труда, как аутсорсинг, краудсорсинг, аутстаффинг и фриланс.

**Ключевые слова:** аутсорсинг, аутстаффинг, диджитализация, коворкинг-центр, краудсорсинг, новые формы труда, мировой рынок труда, телекотеждж, телецентр, фриланс.

## NEW FORMS OF WORK IN THE CONDITIONS OF ECONOMY AND GLOBAL LABOR MARKET DIGITALIZATION

**Summary.** 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.