

ФРІЛАНС ЯК ФОРМА ВІРТУАЛІЗОВАНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ
ТА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУFREELANCE AS FORM OF VIRTUALIZED EMPLOYMENT
AND PERSONNEL DEVELOPMENT MANAGEMENT

УДК 331.102.1:[616.98-036.21:578.834]

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct62-19>**Шкурупій О.В.**д.е.н., професор,
професор кафедри економіки
та міжнародних економічних відносин
Полтавський державний
аграрний університет**Дячков Д.В.**д.е.н., доцент,
професор кафедри менеджменту
імені І.А. Маркіної
Полтавський державний
аграрний університет**Голос А.Е.**здобувач вищої освіти
Полтавська державна аграрна академія**Shkurupii Olha**

Poltava State Agrarian University

Diachkov Dmytro

Poltava State Agrarian University

Holos Anastasiia

Poltava State Agrarian Academy

У статті актуалізовано проблематику діджиталізації зайнятості населення у сфері трудових відносин. Установлено, що інноваційною формою поширення ознак гіг-економіки та залучення населення до економічної активності є фріланс. Здійснено конкретизацію терміна «фрілансер» у плані змісту та характеру прояву в умовах пандемії та гіг-економіки. Визначено основні переваги залучення до фрілансу як для роботодавця та працівника, так і для представників незайнятої частки населення, яким сьогодні для отримання доходу немає необхідності офіційно працевлаштуватися. Проведено аналіз європейського ринку зайнятості населення у період карантину та посткарантинного періоду, спричиненого пандемією COVID-19. Досліджено окремі аспекти популяризації віртуалізованої зайнятості серед різних верств населення в Україні. За підсумками розгляду перспектив використання фрілансу у сфері трудових відносин надано рекомендації, які сприятимуть посиленню ефективності його розвитку у вітчизняній практиці.

Ключові слова: віртуалізована зайнятість, гіг-економіка, діджиталізація, пандемія COVID-19, розвиток персоналу, управління персоналом, фріланс.

В статье актуализирована проблематика диджитализации занятости населения

в сфере трудовых отношений. Установлено, что инновационной формой распространения признаков гиг-экономики и привлечения населения к экономической активности является фриланс. Осуществлена конкретизация термина «фрилансер» в плане содержания и характера проявления в условиях пандемии и гиг-экономики. Определены основные преимущества привлечения к фрилансу как для работодателя и рабочего, так и для представителей незанятой части населения, которой сегодня для получения дохода нет необходимости официально трудоустроиться. Проведен анализ европейского рынка занятости населения в период карантина и посткарантинного периода, вызванного пандемией COVID-19. Исследованы отдельные аспекты популяризации виртуализированной занятости среди разных слоев населения в Украине. На основе рассмотрения перспектив использования фриланса в сфере трудовых отношений выделены рекомендации, которые будут способствовать усилению эффективности его развития в отечественной практике.

Ключевые слова: виртуализированная занятость, гиг-экономика, диджитализация, пандемия COVID-19, развитие персонала, управление персоналом, фриланс.

The article actualizes the issue of employment's digitalization in the field of labor relations. It was established that freelance is an innovative form of spreading the signs of gigeconomy and involving the population in economic activity. The term "freelancer" has been concretized in terms of the content and nature of the manifestation in the conditions of pandemics and gigeconomy. The main advantages of freelance as an employer (were identified as a tool for saving business costs, as: payment is made exclusively for the final result of the project (task), and not for hours spent at the workplace, expanding the range of professionals involved in the field activity; disappears the need for local location; the ability to save material and technical base, the cost of equipment, maintenance and maintenance of the office) and the employee (free, flexible schedule; the ability to work remotely; independence in choosing the field of activity, tasks, place of work; search for employers-customers and partners; reduction of costs and time for travel), and for the unemployed, who currently do not need to be officially employed to earn income. The analysis of the European employment market during the quarantine and post-quarantine period caused by the COVID-19 pandemic was carried out. Some aspects of popularization of virtualized employment among different segments of the population in Ukraine have been studied. Following the review of the prospects of freelance in the field of labor relations, recommendations have been identified that will enhance the effectiveness of its development in domestic practice, including: standardization of freelancers and platforms on which their work will be organized, encouraging domestic organizations to use advanced technologies in labor relations, creation and development of infrastructure and ecosystem of support and development of freelance, development of tools for selection of freelancers, development of specialized platforms, aggregators of job requests from customers and proposals from freelancers, legislative regulation of freelance relations.

Key words: COVID-19 pandemic, digitalization, freelance, gigeconomy, personnel development, personnel management, virtualized employment.

Постановка проблеми. У сучасній системі трудових відносин усе виразніше проявляються ознаки відповідності гігесопому (гіг-економіка) – новітньої парадигми бізнесу, за якої, зокрема, у сфері зайнятості нормою стають неформалізовані відносини працівників із роботодавцями, коли виконавці залучаються для виконання певного проєкту на незначний термін. Такі відносини визначаються як самозайнятість та найбільш ефективно реалізуються на сучасному діджиталізованому ринку праці у формі фрілансу. Водночас суспільство все більше наповнюється невизначеністю та ризиками, що вимагає від кожного індивіду набору

компетентностей, які характеризуватимуть його гнучкість і готовність до змін у всіх сферах життєдіяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням вивчення аспектів діджиталізації, віртуалізованої зайнятості населення і, відповідно, інноваційним засадам розвитку персоналу присвячено праці Є. Бондаренко [8], Р. Долженка [9], Д. Дячкова [10; 11], Т. Мойсеєнко [12], М. Пікунової [9], О. Сорокіної [13], М. Трошкіна [14], С. Туль [15], О. Шкурупій [15], Н. Чапашкіна [17] та ін.

Окремі переваги та додаткові можливості впровадження елементів гіг-економіки шляхом розвитку

фрілансу обговорювалися на багатьох відомих інформаційних ресурсах, таких як Payoneer [7], Inc. LinkedIn [3; 6],

FlexJobs [4] та ін. Керівник британського відділення соціальної мережі для пошуку й установа-лення ділових контактів LinkedIn Джош Графф після оприлюднення списку фахівців, професії яких роботодавці найчастіше шукали під час пандемії, відзначив: «...ці професії характерні тим, що для них не обов'язково мати вищу освіту ... усі необхідні навички можна отримати через самоосвіту...» [6].

Трансформації у трудовій сфері та зайнятості позначилися й у науковій дискусії: з'явилися роботи, що описують групу фрілансерів та такі типи трудових відносин, як Інтернет-зайнятість, віддалена робота, фріланс [8; 11; 13–16].

Регулювання окремих аспектів зазначеної проблематики втілюється і на державному і на законодавчому рівнях [1; 2].

Отже, визначення особливостей здійснення інноваційних форм зайнятості, зокрема фрілансу, та окреслення можливостей розвитку персоналу за умов формування панденоміки та гіг-економіки набувають особливої актуальності. Водночас фрагментарність розгляду даної проблематики зумовлює формування мети дослідження.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні особливостей фрілансу як інноваційної форми віртуалізованої зайнятості та управління розвитком персоналу в умовах панденоміки та гіг-економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перехід до постіндустріальної стадії розвитку суспільства, глобалізація, панденоміка та гіг-економіка, розвиток технологій змінюють спектр форм взаємодії працівників та роботодавців. Нові тенденції в економіці призводять до появи нетипових форм взаємодії учасників праці, які не укладаються в традиційні класифікації та уявлення про межі трудових, цивільних, юридичних відносин, але значно впливають систему трудових відносин. Вітчизняні суб'єкти господарювання лише починають освоювати нові форми взаємодії суб'єктів трудових відносин, їх використання може радикально змінити роль працівників, вплинути на їхнє трудове життя.

Для конкретизації терміна «фрілансер» у плані змісту та характеру трудової діяльності пропонується керуватися низкою критеріїв (рис. 1).

Отже, фріланс є унікальною формою прояву економічної активності населення – фахівців, які надають послуги суб'єктам господарювання, та водночас прогресивною формою трудових відносин. Запити на виконання певної послуги чи проекту надходять від замовника та приймаються від виконавця здебільшого через Інтернет. Отже, виконавці та замовники зв'язуються між собою

через технологічні платформи підприємства та за використання спеціальних додатків, що організаційно цілком відповідає парадигмі гіг-економіки. До цього важливо додати, що засади гіг-економіки довели свою продуктивність у складних умовах пандемії, спричиненої COVID-19.

Серед основних переваг фрілансу для робітника можна виділити: вільний, гнучкий графік; можливість працювати віддалено; незалежність у виборі сфери діяльності, завдань, місця роботи; можливість самостійного пошуку роботодавців-замовників та партнерів; зменшення витрат та часу на пересування.

Для роботодавця фріланс виступає інструментом заощадження бізнес-витрат, оскільки: оплата здійснюється виключно за кінцевий результат виконання проєкту (завдання), а не за години, проведені на робочому місці; розширюється коло залучених фахівців у сфері діяльності; зникає необхідність локального територіального розташування; можливість заощадження ресурсів матеріально-технічної бази, витрат на оснащення, утримання й обслуговуванні офісу.

За результатами дослідження FlexJobs [4], «віддалені» працівники показують вищу продуктивність під час роботи. Водночас така форма зайнятості надає можливість професійного розвитку для мешканців сільської місцевості або населення країн із незначним рівнем розвитку економіки. Відповідно до аналізованих положень [8; 13; 15; 16], аналітики ринку фрілансу (представленої платіжною платформою Payoneer) [7], ця форма зайнятості поширюється в країнах, що розвиваються, не нижчими, а навіть у багатьох випадках вищими темпами, ніж у розвинутих країнах (табл. 1).

Таблиця 1

Топ-10 країн із найшвидшим розвитком фрілансу

Рівень в Топ-10	Країна	Щорічний темп приросту завдань (операцій, проєктів), виконуваних на засадах фрілансу, %
1	Філіппіни	208
2	Індія	160
3	Японія	87
4	Австралія	86
5	Гонконг	79
6	Мексика	72
7	Канада	71
8	Пакистан	69
9	Аргентина	66
10	Іспанія	66

Джерело: [4; 5; 17]

Закономірно, що за визначених переваг віртуалізована зайнятість у різноманітності її сучасних форм стає не лише популярною, а й необхідною.

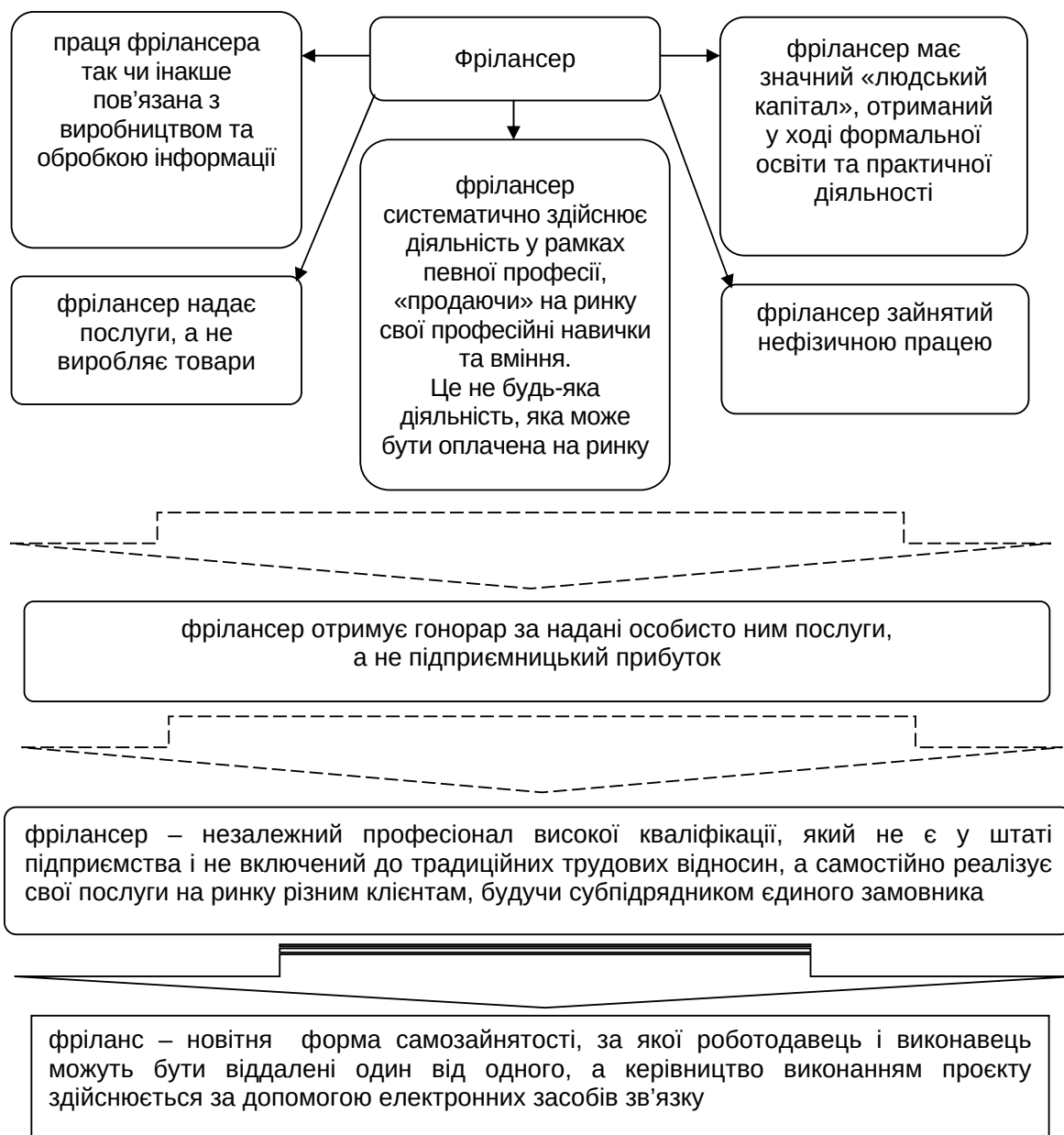


Рис. 1. Особливості формування категоріального апарату поняття «фріланс» та «фрілансер»

Узагальнення даних сервісу Freelancehunt щодо фрілансу дає змогу оцінити цей процес так: на кінець травня 2021 р. кількість замовників становила 81 623 (845 за тиждень), виконавців – 185 374 (1346 за тиждень), вакансій – 11 280 (496 активно), проєктів – 898 318 (1 974 активно) [5]. За умов карантинних обмежень процес поширення віртуалізованої зайнятості відбувався надзвичайно швидкими темпами (рис. 2). За даними сервісу Freelancehunt, протягом одного тижня від часу оголошення карантинних обмежень (березень 2020 р.), відбулося різке зростання кількості зареєстрованих фрілансерів для пошуку роботи. Приріст порівняно з аналогічним періодом (лютий 2020 р.) становив 43,8% [5].

Очевидною, що причиною поширення та широкого застосування віртуалізованої форми

зайнятості стала можливість залучення все більшої кількості працездатного населення на необтяжливих формальностях умовах праці, а пандемія, урахувавши її всі негативні аспекти для людства, виступила каталізатором процесів фрілансингу. Зважаючи на зазначене, цілком закономірно постає питання щодо потреби у фахівцях під час пандемії. Інтерес (як суто практичний, так і науковий) зумовлений екстрополяцією на майбутнє започаткованого тренду, тобто соціум та роботодавці намагаються прогнозувати, які фахівці будуть необхідні у постпандемічному періоді, коли почнеться відновлення економічного зростання, а також у подальшому, коли економіка остаточно стабілізується. Практики відповідають на нього суто прагматично: домінує відповідність принципу максимізації результату на вкладений ресурс.



Рис. 2. Кількість зареєстрованих користувачів-виконавців за 2009–2021 рр.

Джерело: [4–6]

Дійсно, не можна не погодитися з тим, що за поширення гіг-економіки так званий «відсоток працездатності населення» стає завдяки фрілансу значно вищим, а європейська орієнтація на саморозвиток прогресує. Проте проблема зайнятості та фахової підготовки (зокрема, у межах здобуття вищої освіти) є значно ширшою. Істотна частка фріланс-послуг пов'язана з виконанням досить простих функцій. Між тим якщо вести аргументацію успішності фрілансу в контексті гіг-економіки та перспектив затвердження постіндустріальних відносин у суспільстві, то передусім необхідно підкреслити важливість наукомістких технологій, створення яких вимагає наявності фундаментального наукового знання, яке можна отримати тільки завдяки вищій освіті. Послуги фрілансу з високим рівнем використання науково-технічних знань застосовуються у сферах наукових досліджень та розробок, інжинірингу, надання комп'ютерних послуг; вони пов'язані із забезпеченням підтримки наукомістої продукції для бізнес-процесів підприємств та організацій. Якість надання такого виду послуг значно залежить від професійних знань висококваліфікованих інтелектуальних працівників: учених, інженерів та інших фахівців. Особливо слід відзначити також послуги, надання яких залежить від використання професійних знань: юридичних, бухгалтерських, консалтингових, послуг у галузі управління, маркетингу тощо [10; 12; 15; 17]. Для їх надання також потрібна професійна підготовка, яку здебільшого надають заклади вищої освіти. Водночас постає питання стосовно необхідності ліцензування окремих видів діяльності. Зазначене передбачає

надання послуг працівниками відповідно до наявності у них підтвердження визнаних державою освітніх кваліфікацій, а це може бути забезпечено лише в рамках формальної освіти. Утім, заперечення ефективності інших джерел набуття знань окрім вищої освіти було б у край неправомірним, ураховуючи різноманітність та доступність форм набуття знань.

Отже, формальна освіта, неформальна, інформальна (самоосвіта) надає можливість отримувати та постійно оновлювати знання, набувати професійних навиків, які сприятимуть розширенню меж застосування компетенцій. Підтвердженням цьому є дані платформи фрілансу, що вказують на охоплення фрілансом не тільки новітніх професій (IT-спеціалістів, digital-дизайнерів, SMM-менеджерів, SEO-фахівців) [8], а й стає прогресивною для традиційних професій (прикладом є онлайн-курси вчителів шкільних предметів, онлайн-консультації лікарів, проведення лекцій та семінарів викладачами дистанційно, онлайн-тренінгів тощо).

Ураховуючи зазначене, фріланс зможе бути як способом додаткового заробітку, успішним стартапом, можливістю оцінити готовність до ведення власного бізнесу, так і основною формою зайнятості. На рівні сутнісного сприйняття феномен віртуалізованої зайнятості корелює зі зміною свідомості людей, з їх критичним та раціональним мисленням. Поширення таких форм зайнятості спонукає до мобільності прийняття рішень, гнучкості поведінки у сфері сучасних виробничих і трудових відносин, прагнення особистісного зростання. Віртуалізована зайнятість створює

передумови індивідуалізації праці, на основі якої з'являється ексклюзивний продукт, сприяє, так би мовити, формуванню «персонального бренду» працівника, націлює його роботу на кінцевий результат. Фрілансінг є ефективним у багатьох сферах діяльності та взаємовигідним для всіх суб'єктів економічних відносин, що демонструє міжнародна практика, до якої активно долучається Україна. Верховною Радою України було оприлюднено Постанову «Про План законопроектної роботи Верховної Ради України на 2021 рік», де у пункті 5.4 «Розвиток ринку праці» визначено «Проект закону про врегулювання нестандартних форм зайнятості та фрілансу». Документ призначений для врегулювання відносин, що виникають у процесі застосування нестандартних форм зайнятості, зокрема аутстафінгу, діяльності на умовах фрілансу та аутсорсингу [2]. У 2020 р. були зареєстровані ключові для розвитку ІТ в Україні законопроекти № 4303 та № 4305 [1]. Вони виходять з концепції гіг-працевлаштування та зорієнтовані на інституціоналізацію трудових відносин в умовах застосування фрілансу. Унаслідок кризи, яка сталася через епідемію та затяжний карантин, економіка України, як і більша частина світової економіки, опинилася у стані сповільнення. Проте провідні світові корпорації, підприємства, компанії швидко почали адаптуватися до нових умов діяльності, поступово формуючи шлях діджиталізації, розвитку новітніх технологій та віддаленої кадрової роботи.

Із появою нових професійних напрямів і популяризацією віддаленого працевлаштування сфера зайнятості в Україні здатна набути гнучкості, що дає змогу забезпечити її адаптацію до світового діджиталізованого ринку праці. Це створює перспективу того, що віртуалізована зайнятість може стати основною формою зайнятості населення та діяти як чинник зниження рівня безробіття й

трудової міграції, а також сприяти поліпшенню рівня життя населення у цілому.

За підсумками розгляду перспектив використання фрілансу у сфері трудових відносин необхідно виділити рекомендації, які сприятимуть посиленню ефективності його розвитку у вітчизняній практиці (рис. 3).

Рекомендації щодо ефективного використання фрілансу у вітчизняній практиці:

- необхідне законодавче регулювання відносин фрілансу, яке дасть змогу всебічно мінімізувати проблеми використання даної форми відносин, захистити їх суб'єктів від обману, надати їм певні гарантії;

- необхідне стимулювання вітчизняних організацій (включаючи державні органи) до використання прогресивних технологій у сфері трудових відносин, у тому числі фрілансу, що дасть змогу підвищити прозорість та довіру до даної форми трудових відносин;

- через відсутність кваліфікованих кадрів, здатних ефективно впроваджувати та використовувати фріланс, необхідний розвиток інструментів відбору фахівців у цю сферу, формування відповідних компетенцій виконавців трудових завдань;

- необхідна стандартизація діяльності фрілансерів та платформ, на яких буде організована їхня робота, з урахуванням специфіки різних галузей, принципів і правил взаємодії суб'єктів (наприклад, у сфері ІТ, бухгалтерського обліку, нерухомості тощо);

- необхідність створення та розвитку інфраструктури та екосистеми підтримки та розвитку фрілансу;

- нарешті, потрібний розвиток спеціалізованих платформ, агрегаторів запитів на роботу від замовників та пропозицій від виконавців фрілансу.

Реалізація зазначених рекомендацій сприятиме ефективному використанню фрілансу серед



Рис. 3. Рекомендації щодо ефективного використання фрілансу у вітчизняній практиці

Джерело: [6; 8; 11; 15; 16; 17; 9]

вітчизняних суб'єктів господарювання, що знизить негативні моменти його впровадження у практику. Одну з основних проблем фрілансу – труднощі контролю та управління працівниками – можна вирішити так: роботодавцю необхідно використовувати єдину систему управління завданнями в рамках усієї організації, яка дасть змогу відстежувати доручені працівнику завдання, визначати відсоток їх виконання. Дана система має бути доступна через Web-сервер, а також мати простий інтерфейс користувача, доступний для розуміння як віддаленим співробітникам, так і їхнім керівникам.

Мотиваційні програми, спрямовані на стимулювання та утримання фрілансерів, повинні не лише відповідати цілям підприємства, сучасним умовам, а й мають бути розроблені з урахуванням специфіки виконуваних працівником робіт. Тільки зацікавивши актуальними та реальними пропозиціями, підприємство зможе не лише утримати працівника, а й підвищити його продуктивність. Також необхідно, щоб використання фрілансу стало стандартизованою діяльністю, законодавчо регулювалося і було представлено на практиці у великій кількості підприємств.

Політика держави має передбачати заходи, спрямовані на забезпечення рівності прав та гарантій дистанційних працівників. У будь-якому разі потрібна додаткова інфраструктура, що сприяє координації та підтримці дистанційної праці. З її допомогою повинні бути забезпечені облік роботодавців, які надають дистанційну роботу, консолідація інформації про потреби суб'єктів ринку праці дистанційної зайнятості.

На регіональному та місцевому рівнях необхідно вести статистичний облік не тільки всіх зайнятих дистанційною працею, а й охочих почати працювати у статусі «фрілансер». Зазначене дасть змогу об'єктивно оцінити потребу у фрілансі як у перспективній формі зайнятості. Тільки у цьому разі про фріланс можна буде говорити не як про дивину, а як про ефективну форму взаємодії працівників та роботодавців у нових умовах.

Висновки з проведеного дослідження. Прогнозуючи нинішню ситуацію у постіндустріальну епоху діджиталізації суспільства, можна припустити, що рівень зайнятості населення у традиційній формі буде надалі знижуватися на відміну від гіг-економіки, яка продовжує зростати. Позаштатні гнучкі співробітники, які прагнуть до вдосконалення не лише своїх навичок, а й власного бренду для виконання більшого кола завдань, будуть у пріоритеті. Прогресивні підприємства усе частіше віддають перевагу віртуалізації зайнятості кадрів та переходу до віддаленої кадрової роботи. Вибравши даний спосіб виходу з кризової економічної ситуації, їх фахівці на ринку праці стали продуктивнішими, конкурентоспроможнішими провідними спеціалістами.

Розширення форм та способів використання Інтернету під час реалізації трудових відносин неминуче призводитиме до розвитку фрілансу. Тому із цією формою взаємовідносин замовника та виконавця праці потрібно не боротися, а намагатися вбудувати їх у континуум різних форм взаємодії суб'єктів праці один з одним, щоб досягти максимального ефекту від її використання. Проведене дослідження перспектив використання фрілансу як нової форми трудових відносин, форми віртуалізованої зайнятості та управління розвитком персоналу лише підтверджує думку про те, що вітчизняні підприємства позитивно розглядають можливість використання фрілансу у своїй практиці, проте цьому заважає низка чинників. Ключовий із них – відсутність досвіду у менеджерів та високі ризики використання даної форми відносин, багато в чому зумовлені відсутністю законодавчого регулювання фрілансу, не опрацьованих механізмів його стандартизації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Міністерство та Комітет цифрової трансформації: у Верховній Раді зареєстровані головні законопроекти для розвитку ІТ в Україні. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/u-verhovnij-radi-zareyetrovani-golovni-zakonoprojekti-dlya-rozvitku-it-vukrayini>.
2. Постанова про план законопроектної роботи Верховної Ради України на 2021 рік. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1165-IX#Text>.
3. LinkedIn. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/LinkedIn>.
4. FlexJobs. Дослідження. The 2017 State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce. URL: <https://www.flexjobs.com/2017-State-of-Telecommuting-US>.
5. Freelancehunt. Платформа фрілансингу в Україні. URL: <https://freelancehunt.ua>.
6. Inc. LinkedIn назвал 10 самых востребованных профессий, не требующих высшего образования. URL: <https://incussia.ru/news/linkedin-nazval-10-samyh-vostrebovannyh-professij-ne-trebuyushih-vysshego-obrazovaniya/>.
7. Pioneer. Дослідження – Фріланс у 2020 році: Велика кількість можливостей. Огляд стрімкого збільшення попиту в сучасній сфері глобальної фріланс-економіки. URL: <https://pubs.payoneer.com/docs/global-gig-economy-report-ua.pdf>.
8. Бондаренко Е. Топ-10 самых востребованных профессий на фрилансе – инфографика за прошедший год. URL: https://freelancehunt.com/blog/top-10-samykh-vostrebovannykh-professii-na-frilansie/?fbclid=IwAR1CSBgq1bGjDMwKFtQ_QnJa73kbYrNaRk_HUs_iZx93w6DqsleGVxqbN8.
9. Долженко Р.А., Пикунова М.Н. Фриланс как новая форма трудовых отношений: перспективы использования на рынке труда. *Вестник Алтайской науки*. 2015. № 3, 4. С. 214–221.
10. Дячков Д.В., Бурий Є.І., Вовковінський Ю.В. Оптимізаційне управління витратами на персонал

в умовах економічної нестабільності. *Економічний форум*. 2018. № 1. С. 165–171.

11. Развитие персонала в системе корпоративного тайм-менеджмента / И.А. Маркина, Н.В. Зось-Киор, Н.И. Семич, Д.В. Дячков. *Формирование организационно-экономических условий эффективного функционирования АПК* : сборник научных статей XII Международной научно-практической конференции, г. Минск, 28–29 мая 2020 г. Минск : БГАТУ, 2020. С. 74–79.

12. Мойсенко Т. Надомні працівники: робота без робочого місця. 2020. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/Nadomnyerabotniki-rabota-bez-rabochegomesta>.

13. Сорокина А.Н. Современные подходы к определению понятия «фриланс» и его классификации. *Проблемы современной экономики*. 2013. № 11. С. 16–20.

14. Трошкин М.И. Фриланс как новая форма труда. *E-Scio*. 2019. № 11(38). С. 399–407.

15. Туль С.І., Шкурупій О.В. Діджиталізація світового ринку праці : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2020. 261 с.

16. Чаплашкин Н.В. Фриланс как новое социальное явление и его последствия. *Человек и труд*. 2012. № 7. С. 48–51.

17. Український ринок фрілансу завойовує світ. URL: <https://business.ua/business/4442-chy-zaminyt-shtuchnyi-intelekt-liudsku-pratsiu-v-maibutnomu>.

REFERENCE:

1. Ministerstvo ta Komitet tsyvrovoyi transformatsiyi: u Verkhovniy Radi zareyestrovani holovni zakonoprojekty dlya rozvytku IT v Ukrayini [Ministry and Committee for Digital Transformation: the main bills for the development of IT in Ukraine have been registered in the Verkhovna Rada]. Available at: <https://thedigital.gov.ua/news/u-verhovnij-radi-zareyestrovani-golovni-zakonoprojekty-dlya-rozvytku-it-v-ukrayini>. (in Ukraine)

2. Postanova pro plan zakonoproektnoy roboty Verkhovnoyi Rady Ukrayiny na 2021 rik : Verkhovna Rada Ukrayiny [Resolution on the plan of draft law work of the Verkhovna Rada of Ukraine for 2021: The Verkhovna Rada of Ukraine]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1165-IX#Text>. (in Ukraine)

3. «LinkedIn» Vikipediya ["LinkedIn" Wikipedia]. Available at: <https://uk.wikipedia.org/wiki/LinkedIn> (in Ukraine)

4. FlexJobs. Doslidzhennya. The 2017 State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce [FlexJobs. Research. The 2017 State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce]. Available at: <https://www.flexjobs.com/2017-State-of-Telecommuting-US>. (in Ukraine)

5. Freelancehunt. Platforma frilansynhu v Ukrayini [Freelancehunt. Freelance platform in Ukraine]. Available at: <https://free.lancehunt.ua>. (in Ukraine)

6. Inc. LinkedIn nazval 10 samykh vostrebovannykh professyy, ne trebuyushchykh vyssheho obrazovaniya [Inc. LinkedIn named the 10 most popular professions that do not require higher education]. Available at: <https://incrossia.ru/news/linkedin-nazval-10-samykh-vostrebovannykh-professij-ne-trebuyushchiy-vysshego-obrazovaniya>. (in Ukraine)

7. Pioneer. Doslidzhennya – Frilans u 2020 rotsi: Velyka kilkist mozhlyvostey Ohlyad strimkoho zbil'shennya popytu v suchasniy sferi hlobalnoi frilans-ekonomiky» [Inc. LinkedIn named the 10 most popular professions that do not require higher education]. Available at: <https://pubs.payoneer.com/docs/global-gig-economy-report-ua.pdf>. (in Ukraine)

8. Bondarenko, Ye. (2021). Top-10 samykh vostrebovannykh professiy na frilanse – infografika za proshedshiy god [Top-10 of the most in-demand freelance professions – infographics over the past year]. Available at: https://freelancehunt.com/blog/top-10-samykh-vostrebovannykh-professii-na-frilansie/?fbclid=IwAR1CSBgq1bGjDMwKFtQ_QnJa73kbYrNaRk_HUs_iZx-93w6DQsleGVxqbN8. (in Russian)

9. Dolzhenko, R.A., Pikunova, M.N. (2015). Frilans kak novaya forma trudovykh otnosheniy: perspektivy ispol'zovaniya na rynke truda [Freelance as a new form of labor relations: prospects for use in the labor market]. *Vestnik Altayskoy nauki*, no. 3, 4. pp. 214–221. (in Russian)

10. Diachkov, D.V., Buryy, Ye.I., Vovkovins'kyy, Yu.V. (2018). Optymizatsiyne upravlinnya vytratamy na personal v umovakh ekonomichnoyi nestabil'nosti [Optimization of personnel costs in conditions of economic instability]. *Ekonomichnyy forum*. Luts'k: RVV Luts'koho NTU. № 1. pp. 165–171. (in Ukraine)

11. Markina, I.A., Zos'-Kior, N.V., Somich, N.I., Diachkov, D.V. (2020). Razvitiye personala v sisteme korporativnogo taym-menedzhmenta [Development of personnel in the corporate time management system]. *Formirovaniye organizatsionno-ekonomicheskikh usloviy effektivnogo funktsionirovaniya APK*: sbornik nauchnykh statey XII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Minsk, 28–29 maya 2020 goda) / redkol.: G.I. Ganush [i dr.]. Minsk : BGATU, 2020. pp. 74–79. (in Russian)

12. Moyseyenko T. (2020) Nadomni pratsivnyky: robota bez robochoho mistysya [Homeworkers: work without a workplace]. Available at: <https://uteka.ua/ua/publication/Nadomnyerabotniki-rabota-bez-rabochegomesta> (in Ukraine)

13. Sorokina, A.N. (2013). Sovremennyye podkhody k opredeleniyu ponyatiya «frilans» i yego klassifikatsii [Modern approaches to the definition of the concept of "freelance" and its classification]. *Problemy sovremennoy ekonomiki*, no. 11, pp. 16–20. (in Russian)

14. Troshkin, M.I. (2019). Frilans kak novaya forma truda [Freelance as a new form of labor]. *E-Scio*, no. 11 (38), pp. 399–407. (in Russian)

15. Tul', S.I., Shkurupiy, O.V. (2020). Didzhytalizatsiya svitovoho rynku pratsi: monohrafiya [Digitalization of the world labor market: monograph]. Poltava: PUET, 261 p. (in Ukraine)

16. Chaplashkin, N.V. (2012). Frilans kak novoye sotsial'noye yavleniye i yego posledstviya [Freelance as a new social phenomenon and its consequences]. *Chelovek i trud*, no. 7, pp. 48–51. (in Russian)

17. Ukrayins'kyy rynek frilansu zavoyovuye svit. 2020 [Ukrainian freelance market is conquering the world. 2020]. *Biznes*. Available at: <https://business.ua/business/4442-chy-zaminyt-shtuchnyi-intelekt-liudsku-pratsiu-v-maibutnomu> (in Ukraine)