

УДК/UDC 339

Особенности формирования международного рынка труда в условиях цифровизации

Горда Ольга Сергеевна

кандидат экономических наук, доцент

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

г. Симферополь, Россия

e-mail: alx2777@mail.ru

SPIN-код: 4717-8244

Аннотация

Определена современная специфика трудовой деятельности, показана объективность возникновения новых форм организации труда в условиях цифровизации экономики, проанализированы тенденции цифровизации мирового рынка труда. Обосновано, что сформированными в наше время можно считать предпосылки для адаптации к новым формам труда с использованием цифровых технологий, имеющиеся в странах с высоким уровнем доходов. Только в США и странах ЕС введен учет новых форм занятости, соответствующий методике Совета экспертов МОТ по нестандартным формам занятости. Установлено, что высокий уровень развития цифровизированного рынка труда в этих странах обуславливает тот факт, что на глобальном рынке услуг по аутсорсингу, краудсорсингу и фрилансу население выступает как работодателями, так и работниками. Самозанятость в форме фриланса является самым быстрорастущим сегментом цифровизированного рынка труда в США и странах ЕС.

Ключевые слова: цифровизация, цифровизированный рынок труда, фриланс, аутсорсинг, краудсорсинг, коворкинг.

Features of the Formation of the International Labor Market in the Context of Digitalization

Gorda Olga Sergeevna

Candidate of Economics, assistant professor

Crimean Federal University

Simferopol, Russia

e-mail: alx2777@mail.ru

SPIN Code: 4717-8244

Abstract

The article determines the modern specifics of labor activity, shows the objectivity of the emergence of new forms of labor organization in the digitalization of the economy, and analyzes the digitalization trends of the world labor market. The author states that the prerequisites for adapting to new forms of labor using digital technologies that are available in high-income countries can be considered formed in our time. Only in the USA and EU countries has the registration of new forms of employment been introduced, which corresponds to the methodology of the ILO Committee of Experts on non-standard forms of employment. It has been established that the high level of development of the digitalized labor market in these countries is determined by the fact that the population acts as employers and employees in the global market for outsourcing, crowdsourcing, and freelancing services. Freelance self-employment is the fastest growing segment of the digitalized labor market in the US and EU countries.

Key words: digitalization, digitalized labor market, freelance, outsourcing, crowdsourcing, coworking.

Современные исследования экспертов Всемирного экономического форума, Группы Всемирного банка, Европейского фонда улучшения условий жизни и труда, Бюро статистики труда США и ученых Оксфордской школы Мартина свидетельствуют, что экспоненциальный рост новых технологий вместе с увеличением численности самозанятого населения приводит к трансформации мирового рынка труда. Быстрые темпы распространения цифровых коммуникационных устройств, а также развитие цифровой обработки информации через использова-

ние технологий искусственного интеллекта способствуют цифровизации рынка труда различных стран мира, а также распространению нетипичных форм занятости [1]. Следствием технического прогресса является непосредственное создание рабочих мест в высокотехнологичных отраслях мировой экономики (особенно в сфере наукоемких услуг).

Смартфоны, планшеты и другие портативные электронные устройства все активнее используются для работы значительной долей трудоспособного населения. В мире активно создаются интерактивные online-ресурсы, способствующие распространению этого мегатренда. Новые технологии размывают традиционные географические границы национальных и региональных рынков труда, формируя глобальные пулы работодателей и работников.

Результаты нашего исследования подтверждают гипотезу, что использование цифровых технологий подавляющим большинством компаний и экономически активным населением упрощает процедуру создания рабочих мест, давая возможность выполнять работу через Интернет в рамках так называемой «экономики свободного заработка» («gig economy», «on-demand economy», «sharing economy» [2]). Мировой практикой доказано, что при высокой степени внедрения цифровых информационно-коммуникационных технологий доля занятых в сфере услуг растет в большинстве стран мира. Однако степень цифровизации рынка труда проявляется в мире неравномерно, поэтому возникает необходимость исследования особенностей формирования международного рынка труда в условиях цифровизации.

В настоящее время только в странах с высоким уровнем доходов сформированы основы для адаптации к новым формам труда с использованием цифровых технологий. В США и странах ЕС введен учет нетипичных форм занятости, соответствующий методике Совета экспертов МОТ по нестандартным формам занятости, которая была предложена в феврале 2015 г. [3]. Однако в пределах четырех категорий нестандартных форм занятости (временная занятость; занятость на условиях неполного рабочего дня; временная работа через агентство; самостоятельная заня-

тость) между американской и европейской системой учета существуют различия в определении некоторых форм занятости. Поэтому возникает необходимость в исследовании ключевых тенденций в сфере труда, формирующихся под влиянием развития цифровых технологий, поскольку они неизбежно будут влиять на цифровизацию рынка труда.

По данным Бюро статистики труда США [4] по состоянию на 2017 г. самозанятые работники, к которым относятся независимые консультанты и фрилансеры, составляли наибольшую долю среди населения США, использующего нетипичные формы труда (68,56%). В число других нестандартных форм занятости в США включают: временную занятость «по вызову», доля таких работников составляла 16,66%; временную занятость через агентство (8,76%); срочную контрактную занятость, эквивалентную аутсорсингу, аутстаффингу и лизингу персонала (6,03%). По отраслям экономики США самозанятые работники в основном были представлены в сфере профессиональных и бизнес-услуг; временно занятые «по вызову» оказывали образовательные и медицинские услуги, а также услуги в секторе строительства; временно занятые через агентство были сосредоточены в промышленности и сфере транспортных услуг; работники, которые имели срочную контрактную занятость, выполняли работу в сфере услуг.

По результатам исследования Европейского фонда улучшения условий жизни и труда «Аспекты нестандартной занятости в Европе» [3] в странах ЕС 50,6% экономически активного населения выполняли работу, используя нетипичные формы труда. Работники, занятые на условиях неполного рабочего дня, составляли 39,53% от занятого населения, использующего нетипичные формы труда; доля самозанятых - 28,66%; доля временно занятых на условиях срочных контрактов - 28,06%. Наименее многочисленной была категория работников, выполнявших временную работу через агентство - 3,75%.

Проанализировав особенности формирования цифровизированного рынка труда в США и странах ЕС, необходимо отметить, что население этих стран выступает как работодателями, так и работниками

на глобальном рынке услуг по аутсорсингу, краудсорсингу и фрилансу. Согласно исследованию глобальной консалтинговой компании «А.Т. Kearney» [5] США занимает 6 место в глобальном рейтинге по аутсорсингу информационных технологий и бизнес-процессов с индексом - 5,83. В топ-20 также были внесены следующие страны ЕС: Великобритания (8 место, индекс 5,79), Эстония (12 место, 5,64), Германия (15 место, 5,55).

Наивысшие показатели в рейтинге по субиндексу «Цифровой резонанс» (развитие цифрового сектора) имеют США и 12 стран ЕС, что свидетельствует о наличии в этих странах креативной рабочей силы с высоким уровнем цифровых навыков, труд которых соответствует современным условиям организации аутсорсинга. Особенностью работников, использующих аутсорсинг как современный способ занятости в США и странах ЕС, является высокий уровень их квалификации, позволяющий предоставлять услуги по управленческому консалтингу, аутсорсингу бизнес-процессов и IT-аутсорсингу для наукоемких отраслей с высокой почасовой оплатой труда на условиях долгосрочной занятости.

В 2018 гг. в США насчитывалось 11,8 млн. IT-специалистов [6]. В 28 странах ЕС около 8,9 млн. человек работали специалистами в сфере ИКТ: значительная часть была сосредоточена в Великобритании (1,6 млн. чел.), Германии (1,6 млн. чел.) и Франции (1,1 млн. человек) [7]. Ведущие компании, функционирующие на глобальном рынке услуг по аутсорсингу, расположены в США и странах ЕС (табл. 1) [8].

Международные компании-поставщики услуг на условиях аутсорсинга

№ п/п	Название компании	Сфера деятельности	Страна базирования главного офиса
1	Accenture plc	Управленческий консалтинг, аутсорсинг, IT-услуги	Ирландия
2	Access Healthcare Services Pvt Ltd	IT-решения для поставщиков медицинских услуг, аутсорсинг бизнес-процессов, разработка и управление приложениями, услуги по управлению циклами доходов, услуги автоматизации роботизированных процессов	США
3	Alight Solutions, LLC	Аутсорсинг бизнес-процессов	США
4	Alorica Inc.	Управление отношениями с клиентами, аутсорсинг бизнес-процессов, цифровые услуги	США
5	Arvato Bertelsmann SE&Co. KgaA	Управление отношениями с клиентами, аутсорсинг бизнес-процессов, IT-решения в секторе автоматизации и аналитики больших данных, финансовые услуги	Германия

Таблица 1

Краудсорсинг как новый способ занятости активно развивается в США и странах ЕС, поскольку позволяет широко применять труд инициативных и талантливых людей. В этих странах труд на условиях краудсорсинга рассматривается как новая форма организации деятельности людей, ценностно ориентированная на условия цифрового развития общества. Подавляющее большинство международных краудсорсинговых платформ online-занятости, на которых предлагается индивидуализированная и/или групповая работа разного уровня сложности для всех отраслей мировой экономики, было создано в США (табл. 2) [9].

Классификация международных краудсорсинговых платформ online-занятости по критерию сложности выполняемой работы

Тип краудсорсинговой платформы	Признаки адресного назначения	Название компании	Страна базирования главного офиса
Краудсорсинговые платформы online-занятости, ориентированные на микрозадания	– временная занятость для большого количества людей; – четкая определенность повседневных задач, требующих только общих навыков специалиста, например, сбор информации о рынке в режиме реального времени.	Taskrabbit Inc	США
		Amazon Mechanical Turk	США
		Streetbees	Великобритания
		Gigwalk	США
		Samasource	США
Краудсорсинговые платформы online-занятости, ориентированные на мезозадания	– временная занятость для большого количества людей; – четкая определенность трудоемких задач, требующих специальных навыков специалиста в сфере введения данных и обработки информации.	Lionbridge	США
		Figure Eight (Crowdfunder)	США
Краудсорсинговые платформы online-занятости, ориентированные на макрозадачи	– временная занятость для профессионалов; – сложность неструктурированных задач, требующих экспертной мысли и аналитических навыков, например, разработка стратегии, проведение исследований или консультации	10EQS	США
		Wikistrat	США
		Onfrontiers	США
		Applause	США

Таблица 2

Самозанятость в форме фриланса является самым быстрорастущим сегментом занятости цифровизированного рынка труда в США и странах ЕС. В США рынок фриланс-услуг образовался с момента создания фриланс-платформ Elance (1999.) и oDesk (2003г.), после слияния которых была создана глобальная электронная биржа труда «Upwork». В период с 2014 г. до 2018 г. численность фрилансеров в США увеличилась на 3,7 млн. человек до 56,7 млн. самозанятых профессионалов [10]. По состоянию на 2018 г. наибольшую долю в США составляли традиционные фрилансеры, для которых этот вид деятельности является основным, и фрилансеры, которые сочетали различные профессии в рамках

традиционной и внештатной занятости (31%/17,6 млн человек). Доля фрилансеров, которые сочетали основную и дополнительную работу в рамках одной профессии, составляла 26% или 14,7 млн. чел.

Согласно исследованию французской фриланс-платформы «Malt» [11] совместно с Европейским форумом независимых профессионалов в 2018 г. численность фрилансеров в ЕС составляла 11 млн человек. Значительная численность таких работников сконцентрирована в развитых странах ЕС с разветвленной сферой услуг [12]. Независимые самозанятые профессионалы-фрилансеры Великобритании, Германии, Нидерландов, Испании, Португалии и Италии составляют более половины самозанятого населения ЕС, работающего на условиях фриланса.

Особенностью фрилансеров, зарегистрировавших свою деятельность в США и странах ЕС, по сравнению с фрилансерами других стран мира, является высокий уровень их подготовки, позволяющий работать в сфере наукоемких услуг. В США значительная часть фрилансеров была вовлечена в сектор бизнес-услуг (33,0%), маркетинга и коммуникаций (26,0%), а также IT-сектор (19,0%). Занятость в других секторах экономики составляла 22% [13]. В странах ЕС 30,9% фрилансеров выполняли работу в секторе маркетинга и коммуникаций, 26,5% - в IT-секторе, 18% - в креативном секторе (искусство, развлечения и отдых), 24,6% - в других секторах экономики [11].

По состоянию на 2018 г. в странах ЕС 19% фрилансеров имели образовательный уровень бакалавра, а 52,2% - образовательный уровень магистра и/или PhD. В США 27,0% фрилансеров имели образовательный уровень младшего бакалавра (Associate Degree), 23,0% - образовательный уровень бакалавра и 16,0% - образовательный уровень магистра и/или PhD. Пятилетний опыт работы в секторе фриланс-услуг имеют 50,7% европейских и 74,0% американских самозанятых профессионалов.

Гендерная структура цифровизированного рынка труда США выглядит следующим образом: 60% среди независимых самозанятых профессионалов-фрилансеров составляют мужчины, 40% - женщины. В странах ЕС 56% фрилансеров являются представителями мужского по-

ла и 44% - женского. Вместе с тем необходимо отметить, что в четырех странах ЕС преобладают фрилансеры мужского пола (Германия - 61%, Швеция - 61%, Австрия - 59%, Нидерланды - 56%), тогда как на цифровизированном рынке труда Великобритании (52%) и Италии (52%) несколько больше фрилансеров женского пола.

Большинство фрилансеров (57%) в США и странах ЕС - это категория работников старше 35 лет, имеющих опыт работы, высокую репутацию и широкую сеть контактов. Доля фрилансеров поколения «Y» или поколения Миллениума в США составляла 35,0%, а в ЕС - 38,0%. Наименьшей была доля фрилансеров поколения «Z»: в США - 8,0%, в ЕС - 5%. Американские и европейские независимые профессионалы старше подавляющего большинства работников, выполняющих работы через электронные биржи труда в других странах мира.

Разветвленная экосистема цифровизированного рынка труда США и стран ЕС упрощает процедуру поиска работы. По данным «Upwork» в 2018 г. наиболее распространенными каналами поиска работы в США были: рекомендации друзей и родственников (46%), социальные сети (40%), рекомендации клиентов фриланс-услуг (38%), профессиональные контакты (36%), сайты электронных объявлений (27%), online-доски объявлений по поиску работы (23%), фриланс-платформы (23%) и др. [10]. В странах ЕС основными каналами поиска работы были: профессиональные рекомендации (59,7%), фриланс-платформы (42,7%), социальные сети (28,4%) [11].

Развитая цифровизированная инфраструктура рынка труда в США и странах ЕС предоставляет возможность самозанятым профессионалам выполнять работу за пределами традиционного офиса. В последнее время европейские и американские фрилансеры как рабочее место выбирают коворкинг- и коливинг-центры - инновационные пространства, где интеллектуальная и креативная элита взаимодействует и совместно проживает с целью генерации идей и совместной работы над проектами. По данным платформы «Coworker» [9] в США и Европе расположе-

на значительная часть коворкинг-центров: 2204 и 3435 соответственно (табл. 3) [14 — 16].

Рейтинг топ-10 коворкинг-центров США и стран ЕС по отзывам фрилансеров, 2019 г.

Коворкинг-центры США			Коворкинг-центры ЕС		
Рейтинг	Название компании	Арендная плата за день, долл. США	Рейтинг	Название компании	Арендная плата за день, евро
1	Wework	12,0	1	Huckletree	10,0
2	Bond Collective	12,0	2	Millepiani Coworking	10,0
3	Grind	12,0	3	SOHO	15,0
4	Proximity Space	20,0	4	B. Amsterdam	16,0
5	Impact Hub	20,0	5	Unicorn	16,5
6	Nextspace	25,0	6	NETWORKING	17,0
7	NGIN Workplace	30,0	7	Werk1	20,0
8	CO+HOOTS	35,0	8	Brain Embassy	23,0
9	Regus	39,0	9	Betahaus	25,0
10	Workbar	40,0	10	Iconic Offices	49,0

Таблица 3

О высокой степени развития цифровизированного рынка труда в странах с высоким уровнем доходов также свидетельствует существующая нормативная правовая база, регламентирующая основные принципы нетипичных трудовых отношения. В США регулирование дистанционной занятости осуществляется на основе «Закона о совершенствовании принципов дистанционной работы 2010» (The Telework Enhancement Act of 2010, Public Law 111-292) [17]. В этом нормативно-правовом акте определены права на осуществление дистанционной работы, а также обязанности федеральных органов исполнительной власти США о принципах ее регулирования.

В странах ЕС действует Европейское рамочное соглашение о дистанционной работе [18; 19], основной целью которого является регулирование условий занятости работников, выполняющих работу дистанционно с использованием ИКТ, а также согласование гибких трудовых отно-

шений между работодателями и работниками. С целью стимулирования инноваций, экономического роста и прогресса в ЕС, была разработана стратегия «Единый цифровой рынок», созданная на основе «Цифровой повестки дня Европы» [20].

Основной задачей формирования Единого цифрового рынка ЕС является создание условий для свободного доступа физических и юридических лиц к онлайн-операциям на условиях добросовестной конкуренции с высоким уровнем защиты данных независимо от их национальной принадлежности или местонахождения. Для проведения структурных реформ в странах ЕС был принят «Пакт Евро Плюс» [21] - межправительственное соглашение между всеми государствами-членами ЕС, за исключением Хорватии, Чешской Республики, Венгрии, Швеции и Великобритании. В рамках этого соглашения разработана политика «гибкой защиты занятости», основанная на следующих принципах: 1) гибкие и надежные договорные соглашения; 2) комплексные стратегии обучения в течение всей жизни; 3) эффективная политика на рынке труда; 4) современные системы социального обеспечения, гарантирующие достойную поддержку в период смены рабочего места.

В Дании модель «гибкой защиты занятости» была введена в пределах правительственной программы «Активная политика на рынке труда» до подписания Пакта (в 1990-х гг.), которая объединяет гибкое регулирование рынка труда с сильной системой социальной защиты и активными программами стимулирования занятости [22]. Согласно исследованию Международной организации труда и Европейского фонда улучшения условий жизни и труда «Работа в любом месте, в любое время и ее влияние на сферу труда» [23] во Франции и Германии осуществляется поиск решений на уровне компаний, а также рассматриваются возможности внесения изменений в существующее законодательство в сфере труда и внедрение новых законов, связанных с дистанционной работой. Сейчас юридически регламентированной является формальная полная занятость, тогда как основные проблемы, связанные с регулированием других нетипичных форм и способов занятости (в частности

неформальной и временной дистанционной работы), остаются нерешенными в большинстве стран мира.

Учитывая ускорение процессов цифровизации экономик стран мира и формирования в будущем единого цифровизированного рынка труда, основной задачей правительств становится согласование политик в сфере трудового законодательства. Разрабатывая национальные реформы, направленные на трансформацию трудовых отношений на цифровизированном рынке труда, правительствам разных стран целесообразно осуществлять комплекс мероприятий, определенный в документах Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда [24] и Группы Всемирного банка [25]. Такие мероприятия нами систематизированы и заключаются в следующем:

1. Обеспечить развитие эффективной экосистемы образования на протяжении всей жизни, сочетающей получение базовых, социально-познавательных, цифровых навыков и компетенции, необходимых для конкретных рабочих мест, профессий и секторов экономики. Современная система образования требует формирования качественно новой профессиональной подготовки по гибким учебным online-программам, которые должны преподаваться на условиях массового интерактивного участия с применением технологий электронного обучения с открытым доступом через сеть Интернет.
2. Провести оценку нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения. Внести изменения в трудовое законодательство по определению правового статуса работника, выполняющего работу на условиях нетипичных форм и способов занятости, установлению общетрудовых гарантий для работников независимо от способа занятости, усилению суверенного контроля над соблюдением продолжительности рабочего времени, утверждению характеристик цифрового рабочего места, унификации нетипичных трудовых договоров, учитывающих особенности современного рынка труда, использование технологий

с целью обеспечения достойных условий труда. Эти шаги необходимы для формализации трудовых отношений, сокращения масштабов неравенства и бедности среди работающего населения, повышения стабильности и защиты прав работников в условиях цифровизации рынка труда.

3. Разработать систему регулирования нетипичных форм и способов занятости через электронные биржи труда и/или online-платформы, которая обяжет владельцев и их клиентов придерживаться определенных трудовым законодательством прав и обязанностей. Работникам должны гарантироваться достойные условия труда независимо от их статуса занятости: заработная плата за выполненное задание, максимальное лимитирование рабочего времени, право на отключение, что дает возможность работникам не участвовать в связанных с работой электронных коммуникациях в нерабочее время, а также безопасность труда и охрана здоровья во время работы в помещениях заказчиков услуг. Работодателям должны гарантироваться качество и своевременность выполнения поставленной задачи. Владельцы электронных бирж труда и/или online-платформ имеют право взимать оплату за предоставление посреднических услуг в процессе заключения сделок между работодателем и работником, а также обязанность осуществлять налоговые отчисления государственным органам исполнительной власти страны базирования.
4. Создать надежное киберпространство для функционирования цифровизированного рынка труда. В сфере трудового законодательства возникает необходимость в разработке нормативно-правовой базы, регулирующей использование электронных персональных данных и определяющей степень ответственности за несанкционированный доступ к ним. Правительствам стран мира необходимо обеспечить реализацию эффективной политики по вопросам защиты электронных персональных дан-

ных как работников, так и работодателей при заполнении профилей (аккаунтов) на электронных биржах труда и/или online-платформах, заключении электронных трудовых договоров и инвойсов, использовании электронных подписей, ведении электронной деловой переписки, осуществлении электронных финансово-расчетных операций и т. п.

В то же время разработчикам национальных реформ в сфере трудовых отношений необходимо стремиться к достижению баланса между обеспечением занятости и гибкостью трудового законодательства, поскольку жесткое регулирование цифровизированного рынка труда приводит к его стагнации. Результаты исследования Группы Всемирного банка подтверждают тот факт, что в странах с жесткой нормативно-правовой базой в части обеспечения трудовой занятости объемы деятельности технологически ёмких секторов значительно ниже, так как строгие законодательные акты затрудняют вход на рынок технологических startup-компаний, в которых работники чаще используют нетипичные формы и способы занятости.

Список литературы

1. Griffith T. L., Spell C., Bezrukova K., Floro A. The Impact of Artificial Intelligence on Self-Employment. CRSE. URL: <http://www.crse.co.uk/sites/default/files/The%20impact%20of%20artificial%20intelligence%20on%20self-employment.pdf>
2. Huws U., Spencer N. H., Syrdal D. S., Holts K. Work in the European gig economy. University of Hertfordshire, 2017. URL: https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf?sequence=2
3. Storrie D. Aspects of non-standard employment in Europe. Eurofound. URL: http://publications.europa.eu/resource/cellar/dcf760c3-3d39-11e8-b5fe-01aa75ed71a1.0001.04/DOC_2
4. Employed workers with alternative and traditional work arrangements by selected characteristics, May 2017. U.S. Bureau of Labor Statistics. URL: <https://www.bls.gov/news.release/conemp.t05.htm>

5. Sethi A., Gott J., Vidisha S. Digital Resonance: The New Factor Impacting Location Attractiveness. The 2019 A.T. Kearney Global Services Location Index. ATKearney. URL: <https://www.kearney.com/digital-transformation/gсли/2019-full-report>

6. The digital economy at your fingertips. CompTIA. URL: <https://www.cyberstates.org/>

7. ICT specialists in employment. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment

8. The 2018 Global Outsourcing 100. IAOP. URL: <https://www.iaop.org/Content/19/165/4987>

9. The three billion: Enterprise crowdsourcing and the growing fragmentation of work. Deloitte. URL: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/Innovation/us-cons-enterprise-crowdsourcing-and-growing-fragmentation-of-work%20\(3\).pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/Innovation/us-cons-enterprise-crowdsourcing-and-growing-fragmentation-of-work%20(3).pdf)

10. Freelancing in America: 2018. SlideShare. URL: <https://www.slideshare.net/upwork/freelancing-in-america-2018-120288770>

11. Freelancing in Europe. MALT. URL: <https://news.malt.com/wp-content/uploads/2019/02/FREELANCING-IN-EUROPE-2.pdf>

12. Pesole A., Urzì Brancati M.C, Fernández-Macías E., Biagi F., González Vázquez I. Platform Workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. URL: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf

13. PayPal U.S. Freelancer Insights Report. PayPal. URL: https://www.paypalobjects.com/digitalassets/c/website/marketing/global/shared/global/media-resources/documents/PayPal_US_Freelancers_Insight_Report_Feb_2018.pdf

14. 100 Top Rated Coworking Spaces Around The World. Coworker. URL: <https://www.coworker.com/search/top-rated>

15. Kim L. 23 of the Best Coworking Spaces in the U.S. Medium. URL: <https://medium.com/marketing-and-entreneurship/23-of-the-best-coworking-spaces-in-the-u-s-f93587631f66>

16. The 50 Best Co-Working Spots In Europe. Big Seven Media. URL: <https://bigseventravel.com/2019/03/europe-coworking/>

17. Guide to Telework in the Federal Government. Telework.gov. URL: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/guide-to-telework-in-the-federal-government.pdf>

18. Implementation of the European framework agreement on telework. ETUCES. URL: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf

19. Teleworking. EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
20. Shaping the Digital Single Market. European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/policies/shaping-digital-single-market>
21. The Euro Plus Pact. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/epsc/publications/strategic-notes/euro-plus-pact_en
22. Back to Work: Denmark: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Paris: OECD Publishing, 2016. URL: <https://www.oecd.org/denmark/back-to-work-denmark-9789264267503-en.htm>
23. Messenger J., Llave O. V., Gschwind L., Boehmer S., Vermeylen G., Wilkens M. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg : Publications Office of the European Union, Geneva : the International Labour Office, 2017. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
24. Work for a brighter future. International Labour Organization (ILO). URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang-en/index.htm
25. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC: World Bank, 2019. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>

References

1. Griffith, T. L., Spell C., Bezrukova K., Floro A. The Impact of Artificial Intelligence on Self-Employment // CRSE. URL: <http://www.crse.co.uk/sites/default/files/The%20impact%20of%20artificial%20intelligence%20on%20self-employment.pdf>.
2. Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal D. S., Holts K. Work in the European Gig Economy // University of Hertfordshire. URL: https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf?sequence=2.
3. Storrie D. Aspects of Non-Standard Employment in Europe // Eurofound. URL: http://publications.europa.eu/resource/cellar/df760c3-3d39-11e8-b5fe-01aa75ed71a1.0001.04/DOC_2.
4. Employed Workers with Alternative and Traditional Work Arrangements by Selected Characteristics, May 2017 // U.S. Bureau of Labor Statistics. URL: <https://www.bls.gov/news.release/conemp.t05.htm>.
5. Sethi, A., Gott, J., Vidisha, S. Digital Resonance: The New Factor Impacting Location Attractiveness: The 2019 Kearney Global Services Location Index // Kearney. URL: <https://www.kearney.com/digital-transformation/gqli/2019-full-report>.
6. Cyberstates // CompTIA. URL: <https://www.cyberstates.org/>.

7. ICT Specialists in Employment // Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment.

8. The 2018 Global Outsourcing 100 // IAOP. URL: <https://www.iaop.org/Content/19/165/4987>.

9. The Three Billion: Enterprise Crowdsourcing and the Growing Fragmentation of Work // Deloitte. URL: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/Innovation/us-cons-enterprise-crowdsourcing-and-growing-fragmentation-of-work%20\(3\).pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/Innovation/us-cons-enterprise-crowdsourcing-and-growing-fragmentation-of-work%20(3).pdf).

10. Freelancing in America: 2018 // SlideShare. URL: <https://www.slideshare.net/upwork/freelancing-in-america-2018-120288770>.

11. Freelancing in Europe // MALT. URL: <https://news.malt.com/wp-content/uploads/2019/02/FREELANCING-IN-EUROPE-2.pdf>.

12. Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E. et al. Platform Workers in Europe // Publications Office of the European Union. URL: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf.

13. PayPal U.S. Freelancer Insights Report // PayPal. URL: https://www.paypalobjects.com/digitalassets/c/website/marketing/global/shared/global/media-resources/documents/PayPal_US_Freelancers_Insight_Report_Feb_2018.pdf.

14. 100 Top Rated Coworking Spaces Around The World // Coworker. URL: <https://www.coworker.com/search/top-rated>.

15. Kim, L. 23 of the Best Coworking Spaces in the U.S // Medium. URL: <https://medium.com/marketing-and-entrepreneurship/23-of-the-best-coworking-spaces-in-the-u-s-f93587631f66>.

16. The 50 Best Co-Working Spots In Europe // Big Seven Media. URL: <https://bigseventravel.com/2019/03/europe-coworking/>.

17. Guide to Telework in the Federal Government // Telework.gov. URL: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/guide-to-telework-in-the-federal-government.pdf>.

18. Implementation of the European Framework Agreement on Telework // ETUCES. URL: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf.

19. Teleworking // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>.

20. Shaping the Digital Single Market // European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/policies/shaping-digital-single-market>.

21. The Euro Plus Pact // European Commission. URL: https://ec.europa.eu/epsc/publications/strategic-notes/euro-plus-pact_en.

22. Back to Work: Denmark: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Paris: OECD Publishing, 2016. URL: <https://www.oecd.org/denmark/back-to-work-denmark-9789264267503-en.htm>

23. Messenger, J., Llave O. V., Gschwind, L. et al. Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work // Publications Office of the European Union, the International Labour Office. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.

24. Work for a Brighter Future // International Labour Organization (ILO). URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang-en/index.htm.

25. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work // World Bank. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>.