

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83>

УДК 331.526.2:004.67

# ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РИЗИКИ

## TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT UNDER DIGITALIZATION: PROSPECTS AND RISKS

**Сорока Олександра Володимирівна**кандидат економічних наук, доцент кафедри,  
Одеський національний економічний університет  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6982-1817>**Кучерина Олександр Іванович**заступник директора,  
ТОВ «Єсфір»  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-2608-0025>**Soroka Oleksandra**

Odessa National Economic University

**Kucherina Oleksandr**

TOV «Esfer»

У статті розглядаються актуальні питання, пов'язані з основними тенденціями управління цифровою зайнятістю. Актуальність дослідження цифрової зайнятості визначається тим фактом, що під впливом змін у глобальній економіці, структурних та технологічних зрушень, цифровізації трудової діяльності, демографічних та інших факторів за останнє десятиліття кардинально зростають її масштаби. У статті, виходячи з виділених критеріїв, авторами дається визначення цифрової зайнятості, розглядаються і аналізуються чинники її поширення на сучасному ринку праці. Відповідно до виявлених перспектив та ризиків цифрової зайнятості для суб'єктів ринку праці (держави, роботодавців, працівників), пропонується модель управління даним видом зайнятості.

**Ключові слова:** ринок праці, цифрова зайнятість, трудова сфера, держава, працівник, роботодавець.

In the article, the authors consider current issues related to the main trends in the field of digital employment management. The relevance of the study of digital employment is determined by the fact that under the influence of changes in the global economy, structural and technological shifts, digitization of work and business processes, demographic and other factors, its scale has dramatically increased over the last decade. In the article, based on the selected criteria, the authors define digital employment, consider and analyze the factors of its spread in the Russian labor market. In accordance with the identified opportunities and threats of digital employment for labor market participants, the authors proposed a management model for this type of employment. The object of research was digital employment. The social and economic aspects of digital employment management were the subject of research. The purpose of the work is to study the current aspects of digital employment management, the features of its spread in the modern labor market, the identification of opportunities and risks, as well as the development of tools aimed at realizing its advantages and measures to prevent negative manifestations. The methods used include general scientific ones: analysis of literature sources, generalization and systematization of information. The result of the study is the identification of opportunities and obstacles to the development of digital employment at the level of labor market subjects (employee, employer, state), as well as the development of a model of its management, allowing to include digital employment in the sphere of labor relations, taking into account the achievement of a balance of interests of all its participants. The results of the research can be applied by organizations, specialists in the field of labor relations, as well as by state authorities in the process of improving forecasting and analytical activities in order to increase the adaptation of participants in the modern labor market to the changing conditions of economic development in the era of digitalization.

**Key words:** labor market, digital employment, labor sphere, state, employee, employer.

**Постановка проблеми.** Актуальність теми дослідження обумовлена впливом на соціально-економічний розвиток сучасного суспільства процесів цифрової трансформації та інформатизації. Посилення значення інформації та впровадження цифрових технологій проходять повсюдно, проникають в діяльність організацій усіх економічних напрямків. Цифрові фактори фундаментально змінюють існуючі норми, що регулюють економічні системи, сприяють розвитку нових нестандартних форм зайнятості та прояву більш гнучких ринків праці. Необхідність адаптації до мінливих умов сприяла стрімкому розвитку видового різноманіття цифрових форматів зайнятості. У період пандемії масштаби застосування цього виду зайнятості значно зросли; його почали використовувати організації, які ніколи раніше його не використовували. Зміщення фокусу зайнятості зі стандартними формами до нових цифрових можна розглядати як інструмент збереження та створення робочих місць у якості альтернативи скороченню зайнятості. Формування вільного, ефективно функціонуючого ринку праці дозволить населенню країни адаптуватися до соціально-економічних змін і максимально реалізувати власний трудовий потенціал.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Необхідно зазначити, що тільки в останні п'ять років питання щодо впливу цифровізації на трудові відносини стало предметом наукових досліджень у сфері економіки та права, в тому числі, у сфері зайнятості. Особливу увагу такі вчені, як Р. Бергер, Ж. Валендук, П. Вендрамин, В. Б. Гоулд, М. Гредем, Г. Джонсон, И. Досен, К. Лэнд-Казлаускас, Н. Л. Лютов, В. де Стефано та ін почали приділяти феномену появи нових нетипових форм зайнятості, що пов'язані з використанням комп'ютери та мобільних пристроїв. З іншого боку, вітчизняні автори [1–7] останнім часом приділяють поглиблену увагу дослідженню впливу саме диджиталізації на ринок праці. При цьому аналіз ведеться переважно у площині виявлення його позитивних наслідків.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Разом із тим питання, пов'язані з обґрунтуванням можливості використання переваг цифрових форм зайнятості для зниження безробіття, з урахуванням досягнення балансу інтересів усіх суб'єктів ринку праці залишаються недостатньо дослідженими.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Мета роботи полягає у вивченні

актуальних аспектів управління цифровою зайнятістю, особливостей її поширення на ринок праці, виявлення перспектив і ризиків, а також вироблення заходів щодо профілактики негативних проявів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Глобальні структурні зміни, що проходять в економіці протягом останніх 20 років, обумовлені впровадженням цифрових технологій, пов'язаних з трансформацією та модернізацією економічних процесів, стали умовою змін і у сфері зайнятості. Змінюються попит і пропозиція ринку праці, зміст і організація трудових відносин, зростає якість і можливості освіти, змінюються вимоги до навичок і кваліфікації працівників. Робота стає більш автономною, мобільною, а виконання трудових функцій стає пов'язаною з оволодінням багатьма компетенціями, пріоритетними з яких становляться навчання впродовж життя, змішане навчання та цифрова грамотність. Тенденції, що виникли у трудовій сфері виступають драйвером трансформації форм зайнятості від традиційних до нестандартних. Результатом стає виникнення і все більше поширення гнучких форм зайнятості. Відбувається формування нового виду зайнятості – цифрової, що поширюється у глобальному вимірі, відмінним відзнакою якої стає віддаленість від основного місця роботи та цифровий формат спілкування з роботодавцем. Професійна діяльність не асоціюється з конкретним роботодавцем і прив'язкою до певного виду і місця праці, а порівнюється з якою-небудь сферою діяльності і сприймається як вторинна. Під впливом цифрових технологій все більше висококваліфікованих програмістів, спеціалістів у сфері реклами, маркетологів, бухгалтерів, лікарів, педагогів, адміністративних та управлінських працівників переходять на видалену роботу.

Разом з тим, незважаючи на багатообразні дослідження щодо розкриття сутності, видів, актуальних напрямків еволюції нестандартної зайнятості, слід відзначити відсутність загальноприйнятого визначення цифрової зайнятості. У зв'язку з цим ми виділяємо ряд критеріїв, що дозволяють віднести трудові відносини до категорії цифрової зайнятості:

1) Використання цифрових технологій для організації процесу праці. Глобальним трендом останніх років стало зростання числа співробітників, які перейшли на віддвлену роботу. Цьому значно сприяв розвиток цифрових торгових майданчиків, офісів, трудових цифрових платформ.

2) Цифрова мобільність суб'єктів та учасників ринку праці. Гнучкий графік роботи, вільний вибір замовлень, відносна автономність, можливість працювати з будь-якого місця, дозволяє працівникові самостійно будувати власну кар'єру та трудове життя. Співробітники отримують можливість поєднувати кілька видів робіт і типів зайнятості, працювати на кілька компаній. З іншої сторони роботодавці отримують можливість швидкого залучення висококваліфікованих кадрів, розширюються межі найму.

3) Взаємодія учасників трудових відносин через цифрові платформи. На зміну ієрархічній організації праці приходить інтеграція інтересів учасників на основі цифрових платформ, де завдяки віртуальному доступу до спільної діяльності можна інтегрувати безліч організацій і, вибудовуючи галузеві ланцюжки, створювати сучасні екосистеми.

4) Результатом цифрової зайнятості є створення цифрового продукту. Завдяки інфраструктурам даних товар і послуга можуть бути віртуальними, і цифрова зайнятість може бути реалізована не тільки в ІТ-сфері. Областями її застосування стає діяльність, у якій відбувається створення цифрового продукту та управління цифровими бізнес-процесами: онлайн-освіта, цифровий маркетинг, фінансова діяльність у цифровому форматі, цифрова торгівля та ін.

Таким чином, цифрову зайнятість можна визначити як одну з форм нестандартної зайнятості, що ґрунтується на використанні цифрових технологій організації праці та цифрової мобільності суб'єктів трудових відносин, що забезпечують досягнення балансу інтересів усіх її учасників (працівників, роботодавців, держави) у плані трудової та виробничої діяльності, та результатом якої є створення цифрового продукту.

Широкий розвиток та поширення системи цифрової зайнятості населення обумовлено впливом різноманітних факторів, найбільш суттєвим з яких, на думку авторів, виступають такі:

– По-перше, зміна структури та технології виробництва. Висока швидкість поширення досягнень НТП зумовлює перетворення сфери виробництва, і сфери споживання. Проблеми дефіциту ресурсів та зміни клімату планети також впливають на трансформацію системи організації праці: ліквідуються галузі з високим індексом енергоспоживання та низькою ефективністю, а цифрові інформаційні технології повсюдно проникають у сферу життєза-

безпечення. Впровадження нових технологій у роботу фірм, таких як 3D-друк та адитивні технології, штучний інтелект, хмарні сервіси вплинули на скорочення робочих місць, замінюючи види робіт, що виконуються людьми, на завдання, що здійснюються машинами. В умовах цифрової мобільності стає можливим обійтися без офісу, працюючи вдома, на території клієнтів або виїжджаючи на конференції та виставки.

У свою чергу, зміни відбуваються і на рівні роботодавців. Організації завдяки цифровій зайнятості скорочують площі офісного простору, збільшують відсоток використання веб-сайтів та нормативів праці, стандартний графік роботи трансформується в режим «роботи на вимогу» у будь-який час доби. Цифровізація часто обумовлює компактність робочого місця і його можна переносити будь-куди.

Таким чином, цифровізація змінює зайнятість трудового населення у бік її адаптації за рахунок виникнення нових форм зайнятості, зокрема цифрових.

– По-друге, цифровізація трудової сфери. Швидке поширення цифрових технологій модернізує всі трудові процеси: цифровізація організації праці – поява цифрових офісів, організація найму праці через цифрові платформи, організація діяльності цифрових торгових майданчиків; заміщення людської праці цифровими технологіями; розвиток цифрової мобільності учасників трудового процесу (переміщення працівника за межі офісу, країни, зміна розташування компаній). Все це трансформує структуру ринку праці, формуює попит на дистанційну цифрову зайнятість і цифрову форму взаємодії, дає можливість по-новому здійснювати процес організації праці та виробництва у традиційних секторах економіки, знаходити нові методи організації роботи у нестійких умовах довкілля.

– По-третє, зміна вимог до професійних навичок та якостей співробітників. Впровадження цифровізації в трудову сферу зумовлюють високі вимоги до цифрових та інших навичок, таких як: творчість, гнучкість та швидкість навчання, здатність до вибудовування ефективних міжособистісних відносин, стресостійкість. Як наголошує І. Краус, через зміни у змісті трудової діяльності у віртуальній економіці основним результатом праці стає створення знань, основні вимоги до навичок працівників лежать у площині використання нових (цифрових) технологій,

основу управління складають управління проектами, самореалізація працівників, міжкультурний менеджмент [8]. У той самий час слід зазначити, що цифровізація трудової сфери впливає і на особисті якості індивіда. Праця трансформується в засіб самореалізації та самовираження, люди прагнуть до подорожей, пізнання нового. У зв'язку з цим традиційна форма зайнятості поступово поступається місцем цифрової.

– По-четверте, зміни у глобальній економіці. З одного боку, формування глобальної економіки сприяє нівелюванню багатьох бар'єрів і людські ресурси стають мобільнішими, що зумовлює поширення цифрової зайнятості. З іншого боку, чинником прискорення трансформаційних процесів у трудовій сфері виступають глобальні загрози. Пару років тому таким драйвером виступила епідемія COVID-19. Внаслідок синергетичного ефекту четвертої промислової революції та світової кризи, пов'язаної з пандемією, цифровізація трудових відносин здійснила «новий ривок» у зв'язку з масштабним переходом до зайнятості у цифровому форматі, провокуючи різке зростання робочих місць в умовах «work-from-home». Для власників бізнесу такий формат зайнятості став однією із можливостей забезпечення часткової дієздатності бізнесу та мінімізації втрат. З іншого боку, за умов спаду економіки цифрову зайнятість можна розглядати як дієвий чинник зниження собівартості продукції шляхом скорочення витрат на оренду, утримання приміщень, оплату комунальних платежів разом із скороченням соціальних виплат працівникам.

Безперечно, тут перераховані лише основні фактори, що визначають траєкторію розвитку цифрової зайнятості. Проте, їх аналіз дозволяє зробити висновок про перспективи та загрози розвитку цифрової зайнятості на рівні окремого працівника, роботодавця та держави (табл. 1).

Таким чином, наведена класифікація зумовлює необхідність розробки моделі управління, що включає сукупність заходів, спрямованих на реалізацію переваг цифрової зайнятості та заходів щодо профілактики її негативних проявів на рівні всіх суб'єктів ринку праці: працівника, роботодавця та держави.

На рівні працівника для підвищення його адаптації до сучасних умов ринку праці авторами пропонується постійно актуалізувати вміння та навички, підвищувати рівень кваліфікації. Поряд із професійними, необхідним стає формування комунікативних, інформа-

ційних та цифрових навичок та умінь. Такі компетенції повинні нарощуватися поступово, починаючи зі школи та вдосконалюватися протягом усього життя (lifelong learning). На елементарному рівні працівник повинен вміти користуватися комп'ютером, мобільними пристроями, працювати з програмами та програмним забезпеченням, використовувати мережу Інтернет. Він має бути готовим до саморегулювання власної роботи, контролю її результатів та рівня оплати через ранжування пропозицій з боку ринку праці.

На рівні роботодавця цифровізація зайнятості вимагає побудови ефективної системи управління, що дозволяє менеджменту компанії контролювати віддалене виконання завдань та процесів, здійснювати онлайн-зв'язок із співробітниками. Також стоїть завдання щодо оновлення цифрових компетенцій та професійних навичок співробітників.

Організаціям необхідно організувати взаємодію із системою освіти у галузі проведення навчання з цифрових технологій, оптимізації курсів з отримання цифрових компетенцій.

З метою підтримки мотивації працівників, які працюють віддалено рекомендується використовувати передовий досвід проведення регулярних он-лайн-зустріч з топ-менеджментом компанії, організувати офлайн-зустрічі – апдейти з керівником та командою, надавати програми психологічної допомоги онлайн, організувати флешмоби у соціальних мережах, організувати онлайн-дошки пошани.

З метою підтримки лояльності персоналу необхідно тримати його в курсі того, що відбувається в компанії, інформувати людей про майбутні зміни. Не слід забувати про значущість матеріальної мотивації співробітників. Конкурентна зарплата забезпечує утримання працівників, які в умови цифрової зайнятості схильні до прояву вищої мобільності та готовності змінити роботодавця. Необхідно компенсувати витрати на інтернет та електроенергію, надавати чи компенсувати витрати на робочу техніку та організацію робочого місця.

На рівні держави виходячи з перерахованих вище тенденцій назріває необхідність її втручання з метою більш активного регулювання цифрового ринку праці. Обов'язковою умовою підвищення ефективності державного управління є втручання у процеси формування, використання та розвитку цифрового трудового потенціалу країни. Управління цифровою зайнятістю має бути спрямоване на розвиток цифрового трудового потенці-

Таблиця 1

## Перспективи та ризики цифрової зайнятості

		Перспективи	Ризики
Суб'єкти ринку праці	Працівники	Гнучкий режим робочого часу Оптимізація співвідношення робочого та вільного часу Мотивація до підвищення ефективності праці та саморозвитку Зниження географічних бар'єрів входу ринку праці Розширення можливостей для осіб з особливими потребами, жінок, молоді Скорочення розриву та зростання доходів між центром та периферією Економія коштів у витрати, пов'язані з відвідуванням фірми	Нечіткий статус зайнятості Конкуренція за робочі місця Втрата соціальної ідентичності, брак комунікацій, підвищення психічних та емоційних ризиків Розмивання кордонів між особистим та трудовим життям; Ризики невиплати заробітної плати Порушення соціальних гарантій Економія на поточному споживанні на користь майбутнього
	Роботодавці	Гнучка організаційна структура Підбір кваліфікованих кадрів Вдосконалення споживчих характеристик товару Найм співробітників, які мешкають в інших регіонах, країнах Вихід на міжнародні ринки Скорочення трансакційних та виробничих витрат Економія витрат на організацію робочого місця	Використання трудових відносин без юридичного оформлення Низька мотивація працівників Низькі бар'єри входу ринку праці для працівників Невідповідність навичок та кваліфікації працівників запитам Відсутність прямого контролю якості праці Поляризація робочих місць Зниження стимулів до інвестицій у людський капітал
	Держава	Зниження рівня безробіття Нові робочі місця Підвищення мобільності робочої сили Розвиток цифрової зайнятості для осіб з особливими потребами, жінок Забезпечення доходами різних груп населення Вирівнювання доходів населення між центром та периферією Створення сучасного ринку праці	Ризики довгострокового безробіття Руйнування традиційних видів зайнятості Ризики руйнування суспільних зв'язків Складність контролю, регулювання та захисту прав працівників Зниження соціальної захищеності працівників Недосконалість інститутів зайнятості Втрати обов'язкових внесків до бюджету та позабюджетних фондів

Джерело: узагальнено авторами на основі [1; 4; 5; 6; 8]

алу країни та підтримку зайнятих у цифровій формі. Пріоритетними заходами мають стати: удосконалення трудового законодавства щодо нормативної регламентації зайнятості у цифровій формі, механізмів її соціального захисту; розробка політики зайнятості, що забезпечує структуру зайнятості, що відповідає сучасним реаліям ринку праці; розвиток системи професійно підготовки та перепідготовки кадрів з освоєння затребуваних навичок у цифровій економіці; розробка програм

підтримки щодо стимулювання створення додаткових цифрових робочих місць.

**Висновки.** На думку авторів, реалізація запропонованої моделі управління цифровою зайнятістю має забезпечити включення цифрової зайнятості до сфери трудових відносин з урахуванням досягнення балансу інтересів усіх її учасників, що сприятиме підвищенню адаптації учасників вітчизняного ринку праці до умов розвитку економіки в епоху цифровізації.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Азьмук Н. А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern Economics*. 2020. № 19. С. 6–13. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/19-2020/azmuk.pdf>. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V19\(2020\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V19(2020)-01)
2. Вишневецька С. В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекаризації та цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків, 2018. С. 57–60.
3. Новак І. М. Соціальні інновації на ринку праці: флексибілізація та прекаризація зайнятості в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 1. С. 92–97. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/106267/14-Novak.pdf?sequence=1>
4. Туль С. І. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2019. № 7. С. 182–189. URL: [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2019-7\\_0-pages-182\\_189.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-7_0-pages-182_189.pdf). DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-182-189>
5. Тютюнникова С. В., Романіка Т. К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. *Молодий вчений*. 2019. № 5. С. 246–250. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/5/54.pdf>. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-54>.
6. Червінська Л. П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Економіка». 2020. № 16. С. 113–117. DOI: 10.25264/2311-5149-2020-16(44)-113-117
7. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія «Економічна теорія та право». 2012. № 1. С. 121–129. URL: [http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1892/1/Shevchenko\\_121.pdf](http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1892/1/Shevchenko_121.pdf)
8. Krause, I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? / I. Krause. Text: unmediated // Foresight and STI Governance. 2019. № 13(2). P. 52 – 60.

## REFERENCES:

1. Azmuk, N. A. (2020) Suchasni vyklyky rynku pratsi pry perekhodi do tsyfrovoy ekonomiky [Modern Labor Market Challenges during the Transition to Digital Economy]. *Modern Economics*. Available at: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/19-2020/azmuk.pdf>. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V19\(2020\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V19(2020)-01)
2. Vyshnovetska, S. V. (2018) Problemy trudovoho zakonodavstva v umovakh prekaryzatsii ta tsyfrovizatsii zainiatosti [Problems of Labor Legislation in the Conditions of Precarization and Digitalization of Employment]. *Aktualni problemy trudovoho zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravookhoronnykh orhanakh*. Kharkiv, pp. 57–60.
3. Novak, I. M. (2016) Sotsialni innovatsii na rynku pratsi : flek-sybilizatsiia ta prekaryzatsiia zainiatosti v Ukraini [Social Innovations in the Labor Market: Flexibilization and Precarization of Employment in Ukraine]. <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/106267/14-Novak.pdf?sequence=1>
4. Tul, S. I. (2019) Stan i perspektyvy rozvytku didzhytalizovanoho rynku pratsi v Ukraini“ [The Status and Prospects for Development of the Digitalized Labor Market in Ukraine]. *Biznes Inform*. Available at: [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2019-7\\_0-pages-182\\_189.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-7_0-pages-182_189.pdf). DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-182-189>
5. Tiutiunnykova, S. V., and Romanika, T. K. (2019) Nestiika zainiatist molodi v umovakh panuvannia tsyfrovoy ekonomiky“ [Unstable Youth Employment under Conditions of the Digital Economy Domination]. *Molodyi vchenyi*. Available at: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/5/54.pdf>. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-54>
6. Chervinska, L. P. (2020) Zainiatist na tsyfrovyykh platformakh [Employment on the Digital Platforms]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia»*. Seriiia «Ekonomika», no. 16, pp. 113–117. DOI: 10.25264/2311-5149-2020-16(44)-113-117
7. Shevchenko, L. S. (2012) Pozykova pratsia: sutnist, ryzyky, osoblyvosti rozvytku v Ukraini“ [The Loanable Labor: The Essence, Risks, Features of the Development in Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Yurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho»*. Seriiia «Ekonomichna teoriia ta pravo». Available at: [http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1892/1/Shevchenko\\_121.pdf](http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1892/1/Shevchenko_121.pdf)
8. Krause, I. (2019) Coworking Space: A Window to the Future of Work? / I. Krause. Text : unmediated // Foresight and STI Governance. № 13(2). P. 52–60.