

УДК 331.101.3

Лісніченко М.О.¹, Науменко О.О.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² асп. НУ «Запорізька політехніка»

ГІГ-ЕКОНОМІКА ЯК НОВА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Розвиток цифрових технологій сприяв появі нових форм зайнятості, серед яких особливе місце займає гіг-економіка. Вона характеризується гнучкими умовами праці, короткостроковими контрактами та незалежним характером трудових відносин. Основою гіг-економіки є цифрові трудові платформи, які забезпечують координацію між виконавцями та замовниками шляхом алгоритмічного управління та автоматизованого розподілу завдань. Така модель відкриває нові можливості для самозайнятості та гнучкого розподілу робочого часу, але водночас породжує виклики, пов'язані з нестабільністю доходів, відсутністю соціальних гарантій та зниженням колективної організації працівників.

Гіг-економіка — це ринок праці, що характеризується нетрадиційними, незалежними та короткостроковими трудовими відносинами [1, с. 12-18].

Гіг-економіка базується на використанні онлайн-платформ для взаємодії між роботодавцями та виконавцями завдань. Вона поділяється на два основні типи:

- краудворк – робота передається на аутсорсинг відкритим способом, коли велика кількість незалежних виконавців отримує доступ до завдання та самостійно вирішує його виконання;

- локалізовані цифрові платформи – сервіси, прив'язані до конкретної географічної місцевості, де виконання завдань залежить від фізичної присутності працівника (наприклад, Uber чи Glovo).

Гіг-економіка трансформує традиційні моделі праці, оскільки тут відсутні класичні робочі місця та фіксовані трудові контракти. Замість цього платформи пропонують виконання окремих завдань, контрольованих через алгоритми та системи рейтингів. Відносини між роботодавцем та працівником набувають тристоронньої форми, де крім цих двох сторін залучена ще й платформа, що виконує функції посередника та регулятора.

Цифрові платформи керують працівниками не напряму, а за допомогою алгоритмів, які оптимізують розподіл замовлень, оцінюють продуктивність та визначають рейтинг виконавця. Алгоритмічне управління базується на:

- автоматизованому зборі та аналізі даних, що дозволяє передбачати поведінку працівників і впливати на їхні дії;
- гейміфікації продуктивності, де показники ефективності формуються на основі рейтингової системи та відгуків клієнтів;
- створенні конкурентного середовища між працівниками, що унеможливорює колективні дії та профспілковий захист.

У результаті гіг-економіка формує нову залежність працівників від цифрових екосистем, у яких їхній людський капітал реалізується лише через взаємодію з платформами.

Однією з ключових складових гіг-економіки є краудсорсинг – механізм, за допомогою якого завдання розподіляються серед великої кількості анонімних виконавців. Термін був уведений у науковий обіг Джеффом Хоу, який поєднав слова «натовп» (crowd) та «аутсорсинг» (outsourcing). На відміну від гіг-економіки, яка охоплює широкий спектр завдань, краудсорсинг обмежений виконанням задач у вебсервісах, що потребують масової обробки інформації або генерації ідей [2, с. 507-511].

Краудробота передбачає тристоронню взаємодію:

- краудсорсер (роботодавець) – замовник, який потребує виконання конкретного завдання;
- крауд (спільнота виконавців) – незалежні працівники, що виконують роботу на короткостроковій основі;
- цифрова платформа – посередник, який забезпечує рекламу, розподіл завдань і модерацію процесу.

Роботи, виконувані в гіг-економіці, можуть бути як віртуальними (наприклад, розробка програмного забезпечення чи контенту), так і фізичними (перевезення, доставка тощо). Саме через цифровізацію та алгоритмізацію праці відбувається руйнування класичних понять «робоче місце» та «трудоий контракт», що веде до фундаментальних змін у ринку праці.

Гіг-економіка створює альтернативну модель зайнятості, яка базується на цифрових технологіях та алгоритмічному управлінні. З одного боку, вона сприяє підвищенню економічної активності та відкриває нові можливості для працівників. З іншого боку, ця форма зайнятості несе ризики соціальної незахищеності, оскільки більшість гіг-працівників позбавлені традиційних трудових прав і гарантій. Подальше дослідження гіг-економіки та розробка відповідних механізмів державного регулювання є необхідними для збалансування її переваг та викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Панченко В.Г., Резнікова Н.В., Іващенко О.А., Русак Д.М. Гіг-економіка як середовище трансформації міжнародного ринку праці. Інвестиції: практика та досвід. 2024. Вип. 4. С.12-18
2. Майстренко О.В. Краудсорсинг: сутність, види, принципи та інструменти застосування. Економіка та суспільство. 2017. Вип. 9. С. 507-511.