

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2020.46.25.023

Воздействие gig-экономики на трансформацию отношений на рынке труда

Витчак Елена Леонидовна

Профессор бизнес-практики,
Московская школа управления СКОЛКОВО,
143025, Российская Федерация, Московская область, Сколково, ул. Новая, 100;
e-mail: Elena_Vitchak@skolkovo.ru

Грушицын Александр Степанович

Старший преподаватель,
Российский технологический университет МИРЭА,
119454, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 78;
e-mail: nicifor@bk.ru

Терновсков Владимир Борисович

Доцент,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
125993, Российская Федерация, Москва, Ленинградский проспект, 55;
e-mail: vternik@mail.ru

Теруков Евгений Евгеньевич

Профессор бизнес-практики,
Московская школа управления СКОЛКОВО,
143025, Российская Федерация, Московская область, Сколково, ул. Новая, 100;
e-mail: Evgeny_terukov@skolkovo.ru

Аннотация

В работе показано, что «традиционные» формы организации рабочего процесса, такие как пятидневная рабочая неделя с восьми- или девятичасовым рабочим днем и ежегодным отпуском, в настоящее время постепенно трансформируются в сторону более эффективных форм, отвечающих требованиям современного рынка труда и современных организаций. Повсеместная распространенность доступа к сети Интернет привела к появлению такого явления, как gig-экономика, которую можно определить как экономику временных контрактов. В работе показано, что gig-экономика является новой социально-экономической моделью, связанной с трансформацией сложных социально-экономических систем под влиянием цифровых технологий. В данной статье отмечены факторы, значительно повлиявшие на рост самостоятельной экономики труда, рассматриваются преимущества gig-экономики, анализируются характерные для нее проблемы, а также представлены прогнозы ее развития. Авторы отмечают, что экономика

временных контрактов требует новых способов оценки результативности и новых методов измерения оптимальной численности и организации труда работников.

Для цитирования в научных исследованиях

Витчак Е.Л., Грушицын А.С., Терновсков В.Б., Теруков Е.Е. Воздействие gig-экономики на трансформацию отношений на рынке труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 4А. С. 192-199. DOI: 10.34670/AR.2020.46.25.023

Ключевые слова

Gig-экономика, рынок труда, экономика временных контрактов, «человеческое облако», цифровые платформы, организация труда.

Введение

Gig-экономика, согласно Кембриджскому словарю (Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus), — это экономика, в основе которой лежит труд внештатных работников. Ее также называют экономикой краткосрочных контрактов, поскольку опирается она на временную работу или же работу с гибким графиком.

Сегодня gig-экономика уже носит глобальный характер, а децентрализованная рабочая сила, известная как Human Cloud («человеческое облако»), увеличивается быстрыми темпами. The Economist, к примеру, оценивает ее прирост в 50 млрд долларов в год.

«Человеческое облако» в самом общем смысле определяется как совокупность виртуальных (цифровых) рабочих мест, существующая в сети Интернет.

Подобная структура рынка труда имеет существенные преимущества и для работников, и для работодателей. Помимо прочего, «облако» как способ организации рынка труда существенным образом воздействует на сокращение региональной стратификации по доходам.

Открытое пространство как категория рынка труда

Дистанционная работа становится все более распространенной и все более привлекательной. Не всякий физически может работать в офисе, особенно в современных условиях постоянного сокращения затрат на содержание офисных помещений. И в то же время человек, работающий удаленно, волен выбирать рабочее место себе по вкусу.

Важно и другое: по мнению многих исследователей, открытая офисная архитектура чрезмерно стимулирует сотрудников — информации, людей, иных отвлекающих факторов слишком много. Это снижает концентрацию на работе и, следовательно, ее продуктивность. Так, к примеру, результаты исследования ученых из Базельского университета (Швейцария), проведенного в 2016 году, однозначно говорят о том, что интенсивность удаленного труда выше, чем в офисе.

На этом фоне переход все большего числа работников и работодателей к экономике новой gig-экономике видится вполне обоснованным. Такая экономика совместного использования включает три основных компонента.

Независимые работники, которые получают оплату от компаний за блоки выполненных задач. Они становятся все более мобильными — и они сами, и их временные работодатели могут находиться в любой точке мира. Есть две группы независимых работников: поставщики труда

и поставщики услуг. Поставщики труда — менее образованные работники. Они присоединились к внештатной экономике, потому что им трудно найти другие варианты работы. Этот тип рабочей силы включает водителей, курьеров и разнорабочих. Поставщики услуг имеют более высокий уровень образования и самую разнообразную квалификацию, от художников до разработчиков программного обеспечения. Зачастую они совмещают эти работы с традиционной занятостью.

Компании, которые действуют как посредник между работником и потребителем. Большинство из них — разработчики технологических платформ, такие как Uber, Airbnb и Task Rabbit. Они облегчают прямые сделки, и берут процент от них. Работники с помощью таких платформ могут легко найти временную работу самого разного профиля, от водителя Uber до эксперта SEO в технологической компании. Еще один плюс этих платформ — независимая оценка: можно видеть онлайн-профили и отзывы как работников, так и потребителей.

Потребители — это люди, которым нужна определенная услуга, например помощь в разработке проекта программного обеспечения или поездка куда-то.

По результатам исследований консалтинговой компании McKinsey, MBO Partners и Союза фрилансеров, в странах Западной Европы и США в 2016 году в gig-экономику было вовлечено порядка 20–30% работающего населения. Среди них были и те, кто получал основной доход, выполняя временную работу или работая в качестве независимых подрядчиков, и те, кто совмещал постоянную занятость с дополнительными заработками на стороне.

Чуть более высокие цифры (примерно 34% от всей рабочей силы) приводит и генеральный директор компании Intuit Брэд Смит, оценивая экономику независимого труда в США.

Предпосылки развития gig-экономики

На рост самостоятельной экономики труда оказали значительное влияние несколько факторов. Одной из основных причин стал финансовый кризис 2008 года. Тысячи людей столкнулись с безработицей или неполной занятостью. Многие из них были вынуждены искать временную или краткосрочную работу везде, где могли. Одни работали полный или неполный рабочий день по временным контрактам для получения дополнительного дохода. Другие зарабатывали на жизнь на нескольких gig-работах одновременно.

Вторым фактором, который вызвал популярность независимых рабочих соглашений, стала разработка новых технологий. Эти новые передовые технологии позволили создать множество онлайн-платформ. Подобные платформы связывали работников с конкретными типами рабочих задач. Технологические платформы стали существенной силой в расширении самостоятельной экономики труда — они существенно упростили поиск временной работы; поддерживали транзакции между поставщиками и потребителями; предлагали гибкий график или удаленный формат работы; позволили создавать онлайн-профили и видеть отзывы как производителей, так и потребителей.

Благодаря этим платформам люди теперь могут работать в любой компании мира, продавать свои компетенции по более высокой цене, выполнять различные задания для незнакомых людей в зависимости от спроса в реальном времени и при этом не связывать себя долгосрочными обязательствами перед работодателем и не зависеть от него.

Цифровизация играет на руку и работодателям: благодаря ей они могут сокращать численность персонала и, соответственно, затраты на него.

Компании, осуществляющие свою деятельность в условиях gig-экономики, предпочитают сотрудничать с независимыми подрядчиками и фрилансерами, а не нанимать штатных сотрудников. И есть ряд экономических оснований, которые определяют подобные предпочтения.

Так, труд внештатных работников обходится компаниям дешевле, нежели труд штатных работников. В основном они оплачивают его результат и не несут затрат, вызванных процессом его создания, а соответственно, и не имеют связанных с ним рисков. Кроме того, компании экономят на содержании офиса и прочих расходах, которые приходится нести, чтобы создать приемлемые условия работы для штатных сотрудников.

Другой важный момент состоит в том, что все больше людей отдают предпочтение удаленной работе с гибким графиком. Их уже не мотивирует возможность работы на одном и том же месте до наступления пенсионного возраста — на первый план выходят другие характеристики работы.

Преимущества и институциональные ограничения

По мнению авторов, институциональная модель gig-экономики имеет больше преимуществ, чем недостатков. Независимые работники в таких условиях имеют возможность выбирать проекты, которые наилучшим образом соответствуют их интересам и целям, и получать доход из нескольких источников. Зачастую их заработок становится выше, вдобавок они получают гибкий график работы и относительную независимость от местоположения — как собственного, так и работодателя.

Работники, осуществляющие трудовые функции в «традиционном» формате, хотя и не являются участниками независимой экономики труда, также используют ее преимущества. Поскольку рабочее место продолжает изменяться, все больше и больше сотрудников требуют более гибкой организации работы.

Компании также пользуются преимуществами экономики этого типа. Они могут нанимать независимых работников для удовлетворения сезонных потребностей, сокращать транзакционные расходы по найму сотрудников и оставаться конкурентоспособными.

Но, поскольку большая часть расходов компании представлена в форме льгот, работодатели экономят на этих расходах, нанимая индивидуальных подрядчиков вместо штатных работников. Кроме того, они таким образом защищают себя от части рисков: им не приходится делать большие вложения в сотрудников, которые впоследствии оказываются неподходящими для компании. Работодатели имеют доступ к широкому кругу разнообразных талантов с навыками, необходимыми для конкретного проекта.

Меняется и система выплат. От фиксированной заработной платы компании переходят к выплатам, зависящим от объема работы, которую они выполняют для компании ежемесячно.

Говоря о возможностях поиска доступа к талантам в самых различных профессиональных областях, необходимо отметить также прогноз Boston Consulting Group, сделанный в 2014 году. Согласно этому прогнозу, с 2020 по 2030 год будет наблюдаться значительный дефицит рабочей силы: в 25 крупнейших экономиках мира этот дисбаланс между спросом и предложением приведет к совокупным убыткам в мировой экономике в 10 трлн долларов (более 10% ВВП всего мира). Именно возможности gig-экономики позволят восполнить недостаток талантливых сотрудников.

Gig-экономика имеет ряд благоприятных социальных эффектов. Например, в Кении с опорой на данный подход проводится подготовка IT-специалистов среди молодежи; подготовлено уже более миллиона кадров. Это позволяет преодолеть бедность граждан региона, при этом важны даже самые незначительные по стоимости работы, такие как категоризация продуктов или ввод данных.

Представляется, что рост и развитие экономики независимого труда приведет к будущему, которое характеризуется гибкостью и богатством возможностей. В этом блестящем будущем экономики гигантов выигрывают все.

Однако помимо рассмотренных преимуществ gig-экономика имеет определенные недостатки. Доклады Международной организации труда (МОТ) и Института JP Morgan Chase, представленные в 2018 году, говорят о низком уровне дохода (зачастую ниже МРОТ) значительной части таких работников. Так, МОТ опросила 3 500 работников в 75 странах и выяснила, что в 2017 году их средний заработок составил 4,43 доллара в час. Около 65% работников крупной цифровой платформы Amazon Mechanical Turk получают заработную плату в размере ниже установленного на федеральном уровне МРОТ (7,25 долларов в час), и лишь 7% немцев на платформе Clickworker удается получить этот минимум (в ФРГ — 10,4 долларов). При этом 32% респондентов МОТ признались, что это их основной, а не дополнительный заработок.

Кроме того, экономика фрилансеров основана на временных контрактах. В отличие от традиционной работы, подразумевающей полный рабочий день, независимые подрядчики не получают таких льгот, как медицинское страхование или оплачиваемый отпуск. Хотя при этом, чтобы повысить свою привлекательность для контрактных сотрудников, компании уже начинают предлагать им льготы. Так, например, компании Uber и Lyft предлагают водителям льготы и вознаграждения. Uber субсидирует техобслуживание автомобилей, а Lyft предлагает скидки на топливо, помощь на дорогах и телемедицину.

Определение нового формата «социальной ответственности», безусловно, является предметом будущих исследований. Очевидно, что он будет зависеть как от институциональной среды ведения бизнеса, так и от нормативного регулирования рынка труда.

Прогнозы развития gig-экономики

Британская компания Hubble опубликовала прогноз, согласно которому в будущем границы рабочего пространства будут размыты еще больше, чем сейчас. Сама концепция офиса изменится до неузнаваемости: он станет неформальным местом общения сотрудников с акцентом на физической активности, здоровом образе жизни и взаимодействии с детьми и домашними питомцами.

Средняя продолжительность рабочего времени, утверждают авторы прогноза, будет неуклонно снижаться — до 30 часов в неделю к концу XXI века. Частично это будет связано с автоматизацией, частично — с более свободной организацией труда. Отметим, что уже многие страны (лидерами здесь являются скандинавские страны) экспериментируют с сокращением рабочего дня и рабочей недели. Пока результаты этих экспериментов обнадеживают: продуктивность растет, риск профессионального выгорания сотрудников снижается.

По прогнозам аналитиков Upwork и Freelancers Union, к 2027 году работников, занятых в gig-экономике США, будет больше, чем постоянных работников. Есть все основания полагать,

что позже аналогичная ситуация сложится и в экономиках других стран.

И здесь важен еще один момент. Экономика временных контрактов требует новых способов оценки результативности новой части современной рабочей силы — независимых работников. И в той же мере необходимы новые методы измерения оптимальной численности и анализа организации труда работников в условиях gig-экономики.

Заключение

«Человеческое облако» благодаря новым цифровым платформам дает доступ к большому числу независимых работников, что ведет к взрывному росту рынка труда «по требованию». Механизм gig-экономики заключается в том, что компания нанимает сотрудника для выполнения конкретной задачи в определенное время по мере необходимости; это выгодно как работнику, так и компании и позволяет нивелировать разницу доходов в развитых и развивающихся экономиках.

В настоящее время все больше людей присоединяются к «человеческому облаку» в поисках дополнительного или основного заработка. Данная система имеет свои недостатки и преимущества, а также подходит для ограниченного круга профессий. Однако в целом она является отражением изменяющейся структуры общества.

Библиография

1. Abraham K. G. et al. The rise of the gig economy: Fact or fiction? // AEA Papers and Proceedings. — 2019. — Т. 109. — С. 357–61.
2. Cherry M. A., Aloisi A. Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach // Am. UL Rev. — 2016. — Т. 66. — С. 635.
3. Eichhorst W. et al. How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalization on the labor market. — IZA Policy Paper, 2016. — №. 117.
4. Friedman G. Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy // Review of Keynesian Economics. — 2014. — Т. 2. — №. 2. — С. 171–188.
5. Gandini A. Labour process theory and the gig economy // Human Relations. — 2019. — Т. 72. — №. 6. — С. 1039–1056.
6. Greenwood B., Burtch G., Carnahan S. Unknowns of the gig-economy // Communications of the ACM. — 2017. — Т. 60. — №. 7. — С. 27–29.
7. Hyers D., Kovacova M. The economics of the online gig economy: Algorithmic hiring practices, digital labor-market intermediation, and rights for platform workers // Psychosociological Issues in Human Resource Management. — 2018. — Т. 6. — №. 1. — С. 160–165.
8. Jacques J. T., Kristensson P. O. Crowdworker economics in the Gig Economy // Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems. — 2019. — С. 1–10.
9. Schmidt F. A. Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work // Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. — 2017.
10. Evgeny Kaganer, Erran Carmel, Rudy Hirscheim and Timothy Olsen. Managing the Human Cloud, 2013

Impact of the gig economy on the transformation of labor market relations**Elena L. Vitchak**

Professor of business practice,
Moscow school of management Skolkovo,
143025, 100 Novaya str., Skolkovo, Moscow region, Russian Federation;
e-mail: Elena_Vitchak@skolkovo.ru

Aleksandr S. Grushitsyn

Senior lecturer,
Russian Technological University MIREA,
119454, 78 Vernadsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: nicifor@bk.ru

Vladimir B. Ternovskov

Docent,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
125993, 55 Leningradsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: vternik@mail.ru

Evgenii E. Terukov

Professor of business practice,
Moscow school of management Skolkovo,
143025, 100 Novaya str., Skolkovo, Moscow region, Russian Federation;
e-mail: Evgeny_terukov@skolkovo.ru

Abstract

The paper shows that "traditional" forms of organizing the work process, such as a five - day working week with an eight-or nine-hour working day and annual leave, are now gradually being transformed into more effective forms that meet the requirements of the modern labor market and modern organizations. The ubiquity of Internet access has led to the emergence of a phenomenon called the gig economy, which can be defined as the economy of temporary contracts. The paper shows that the gig economy is a new socio-economic model associated with the transformation of complex socio-economic systems under the influence of digital technologies. This article highlights the factors that significantly influenced the growth of the independent labor economy, discusses the advantages of the gig economy, analyzes its characteristic problems, and presents forecasts of its development. The authors note that the economy of temporary contracts requires new ways of evaluating performance and new methods of measuring the optimal number and organization of employees.

For citation

Vitchak E.L., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B., Terukov E.E. (2020) Impact of the gig economy on the transformation of labor market relations [Impact of the gig economy on the transformation of labor market relations]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 10 (4A), pp. 192-199. DOI: 10.34670/AR.2020.46.25.023

Keywords

Gig-economy, labor market, economy of temporary contracts, "human cloud", digital platforms, labor organization.

References

1. Abraham K. G. et al. The rise of the concert economy: fact or fiction? // Documents and materials of the AEA. - 2019. - Vol. 109. - P. 357-61.
2. cherry M. A., Aloisi A. dependent contractors in the economy of giants: a comparative approach. *Street pererab.* - 2016. - T. 66. - P. 635.
3. Eichorst V. et al. How big is this concert? Assessment of preliminary data on the impact of digitalization on the labor market. - Iza policy document, 2016. - no. 117.
4. Friedman G. workers without employers: shadow corporations and the rise of the economy of giants. *review of Keynesian Economics.* - 2014. - Vol. 2. - No. 2. - P. 171-188.
5. Gandini A. Theory of labor processes and the economy of giants. *human relations.* - 2019. - Vol. 72. - No. 6. - P. 1039-1056.
6. Greenwood B., birch G., Carnahan S. unknown gig-economy. *communications ACM.* - 2017. - Vol. 60. - No. 7. - Pp. 27-29.
7. Khyers D., Kovacheva M. Economics of online concerts: algorithmic hiring practices, digital mediation in the labor market and the rights of employees. *Psychosocial problems in human resource management.* - 2018. - Vol. 6. - No. 1. - Pp. 160-165.
8. Jacques J. T., Kristensson P. O. Crowdworker economics in the Gig Economy Proceedings of the CHI 2019 conference on the human factor in computing systems. - 2019. - Pp. 1-10.
9. Schmidt F. A. digital labor markets in the economy of platforms: mapping the political challenges of crowd work and concert work Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. - 2017.
10. Eugene Kaganer, Erran Carmel, Rudy Hirschheim and Timothy Olsen. *Human cloud management*, 2013