

Научная статья

Original article

УДК 331.1

doi: 10.55186/2413046X_2022_7_10_607

ГИГ-ЭКОНОМИКА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
THE GIG ECONOMY AND ITS IMPACT ON HUMAN CAPITAL



Логинова Екатерина Викторовна, канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 660037, Сибирский федеральный округ, Красноярский край, г. Красноярск, проспект им. газеты Красноярский рабочий, 31, проспект Мира, 82, lasfloresofdespiration@gmail.com

Злотников Максим Сергеевич, канд. экон. наук, директор Института менеджмента и международного бизнеса, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 660037, Сибирский федеральный округ, Красноярский край, г. Красноярск, проспект им. газеты Красноярский рабочий, 31, проспект Мира, 82

Loginova Ekaterina Viktorovna, Ph.D. economy Sci., Associate Professor, Department of Management, Siberian State University of Science and Technology named after Academician M.F. Reshetnev, 660037, Siberian Federal District, Krasnoyarsk Territory, Krasnoyarsk, avenue im. newspaper Krasnoyarsk worker, 31, Prospect Mira, 82, lasfloresofdespiration@gmail.com

Zlotnikov Maxim Sergeevich, Ph.D. economy Sciences, Director of the Institute of Management and International Business, Siberian State University of Science and Technology named after Academician M.F. Reshetnev, 660037, Siberian

Federal District, Krasnoyarsk Territory, Krasnoyarsk, avenue im. newspapers
Krasnoyarsk worker, 31, Prospekt Mira, 82

Аннотация. На сегодняшний день большая часть научных и общественных дискуссий о гиг-экономике сосредоточена на опыте и результатах гиг-работников. Но по мере того, как цифровые трудовые платформы продолжают распространяться, а количество людей, ищущих работу в сфере фриланса, продолжает расти, то все большее влияние будет оказываться на формирование и требования к человеческому капиталу. Лица, принимающие организационные решения, такие как руководители, линейные менеджеры и специалисты по кадрам, будут пересекаться с гиг-экономикой в рамках своих ролей и требовать от сотрудников заявленные компетенции, что повысит значимость изучаемых вопросов.

Целью работы было обозначить значимость изучения человеческого капитала в условиях гиг экономики, поскольку на сегодняшний день большая часть научных и общественных дискуссий о гиг-экономике сосредоточена только на опыте и результатах гиг-работников. Но по мере того, как цифровые трудовые платформы продолжают распространяться, а количество людей, ищущих работу в сфере фриланса, продолжает расти, то все большее влияние будет оказываться на формирование и требования к человеческому капиталу. Лица, принимающие организационные решения, такие как руководители, линейные менеджеры и специалисты по кадрам, будут пересекаться с гиг-экономикой в рамках своих ролей и требовать от сотрудников заявленные компетенции, что повысит значимость изучаемых вопросов.

Abstract. To date, much of the scientific and public discussion about the gig economy has focused on the experiences and outcomes of gig workers. But as digital work platforms continue to proliferate and the number of people looking for freelancing jobs continues to grow, there will be an increasing impact on human capital formation and requirements. Organizational decision makers, such as

executives, line managers and HR professionals, will intersect with the gig economy in their roles and demand stated competencies from employees, which will increase the relevance of the issues being studied.

The purpose of the paper was to highlight the importance of studying human capital in the context of the gig economy, since today most of the scientific and public discussions about the gig economy are focused only on the experience and results of gig workers. But as digital work platforms continue to proliferate and the number of people looking for freelancing jobs continues to grow, there will be an increasing impact on human capital formation and requirements. Organizational decision makers, such as executives, line managers and HR professionals, will intersect with the gig economy in their roles and demand stated competencies from employees, which will increase the relevance of the issues being studied.

Ключевые слова: ГИГ-экономика, мировая экономика, человеческий капитал

Keywords: GIG economy, global economy, human capital

Рост гиг-экономики изменил не только жизнь миллионов работников по всему миру, но и повлиял на деятельность и результаты предприятий, как малых, так и крупных, которые полагаются на цифровые платформы, которые аккумулируют предложения фрилансеров, которые используются в качестве источника рабочей силы. Работающие на месте гиг-работники включают в себя квалифицированных исполнителей, а также тех, кто доставляет заказы, а удаленная (онлайн/виртуальная) гиг-работа включает как (полу)анонимных групповых работников, которые выполняют сделную онлайн-работу, так и высококвалифицированных специалистов, которые работают на долгосрочные проекты. Термин «гиг-экономика» иногда используется в широком смысле для обозначения всех случаев случайной или условной работы, в то время как «платформенная экономика» и «экономика совместного использования» могут относиться как к трудовым

онлайн платформам (например, Uber, Upwork), так и к онлайн платформам, основанным на капитале (например, Этси, Эйрбнб). Тем не менее, как общественный, так и академический дискурс все чаще сводятся к общему пониманию гиг-экономики как форме оплачиваемого труда, облегчаемого фирмами-посредниками, которые связывают организации или потребителей с работниками по запросу через приложения или веб-сайты.

В настоящее время гиг-экономика становится важным источником дохода для работников по всему миру, так, фактически, в 2019 году более 57 миллионов американцев выполняли внештатную или гиговую работу, внося, по оценкам, один триллион долларов в общую экономику [1].

В то время как внештатная работа (фриланс) охватывает широкий спектр занятости, многие работники (фрилансеры) предпочитают заключать контракты на цифровых платформах, чтобы заработать дополнительные деньги, либо сделать контрактный заработок основным видом деятельности. Например, у работников есть возможность присоединиться к бизнесу совместных поездок с Uber, облегчить доставку последних километров с Doordash, работать уборщицей или разнорабочим через Handy.

Онлайн платформы гиг-экономики служат быстрым и простым средством для работников, чтобы иметь дополнительный заработок, или для тех, кто хочет зарабатывать на жизнь, будучи фрилансером на разных онлайн платформах.

Тем не менее, эти онлайн платформы гиг-работников, имея в себе множество плюсов, также создают множество новых проблем: от прекраности труда до трудностей связанных с управлением человеческим капиталом.

Регулирование гиг-экономики

В первую очередь предлагается рассмотреть неравномерное развития регулирования гиг-экономики. В то время как законодательные органы в США откликаются на призыв гиг-работников о льготах и защите, совсем

недавно законопроект Ассамблеи 5 (или АВ 5) был подписан губернатором Калифорнии Гэвином Ньюсомом [2]. Новый закон, вступивший в силу 1 января 2020 года, направлен на реклассификацию независимых подрядчиков в качестве наемных работников и, в свою очередь, заставляет компании гиг-экономики предлагать трудовые права своей рабочей силе.

В Австралии в начале 2022 года два решения Высокого суда отменили многогранный тест и подтвердили приоритет любого письменного контракта при принятии решения о том, является ли работник наемным работником или независимым подрядчиком, с последующим поведением, имеющим отношение только к определению условий расплывчатых контрактов [3].

ЕС считает гиг-работников наемными работниками, если платформа «контролирует производительность» их работы. Комиссия перечислила пять критериев, чтобы определить, так ли это, из которых должны быть выполнены как минимум два. Критерии связаны с контролем или надзором платформы за ценами, внешним видом или поведением, качеством работы, рабочим временем и способностью работать на других клиентов. По словам представителей ЕС, критерии не возникают из воздуха — они основаны на решениях судов о статусе работы в странах блока.

Государствам ЕС придется перенести критерии в национальные своды законов. Это не означает, что административные процедуры или судебные процессы, связанные со статусом работников платформы, больше не повторяются. Но в то время как водители и курьеры до сих пор сами обращались в суд, чтобы заявить о правах на работу, новые правила возлагают на платформы обязанность отстаивать в судах, почему работник платформы не должен заслуживать права на работу [4].

Сложившееся правовое регулирование в настоящее время в мире и в России не подходит для регулирования многих явлений, складывающихся в гиг-экономике. С одной стороны, нужно встраивать гиг-экономику в текущее правовое регулирование и соответственно легализовывать ее. С другой

стороны, необходимо посмотреть, каких институтов, в том числе в рамках правового регулирования, не хватает для того, чтобы опосредовать нормальное функционирование этой практики, складывающейся в гиг-экономике [5].

Большинство гиг-работников борются за введение новых новых правил, которые в конечном итоге обеспечат им необходимую социальную и экономическую защиту. При этом многие другие выступают против новых законов, направленных на регулирование гиг-экономики, утверждая, что они уменьшают гибкость, которой они пользуются в настоящее время.

Управление человеческим капиталом в гиг-экономике: значение человеческого капитала

Развитие цифровых технологий продолжает открывать новые способы работы, а вместе с этим продолжается развитие гиг-экономики. Исследование, проведенное Manpower Group [5], показывает, что Индия, Филиппины, Индонезия и Китай входят в число ведущих стран с контингентной рабочей силой. Даже в Европе и Северной Америке использование заемных работников возрастает примерно до 20 процентов рабочей силы. Международный институт McKinsey [6] предполагает, что к 2025 году мы можем увидеть количество фрилансеров, представляющих до 40 процентов мировой рабочей силы. Учитывая эту тенденцию, кажется важным, чтобы руководители имели четкое представление о том, как лучше всего управлять этим сегментом человеческого капитала.

На первый взгляд, управление человеческим капиталом в гиг-экономике кажется относительно простой задачей и в некоторых случаях имеет некоторые явные преимущества, перед традиционным наймом. Фриланс помогает организациям экономить на рабочей силе и связанных с ней затратах. Кроме того, привлечение гиг-работников может позволить организациям быстрее реагировать на изменения и быстрее удовлетворять потребности.

Тем не менее, управление гиг-работниками может быть проблемой, поскольку они могут не иметь такого же уровня приверженности и лояльности компании, как это происходит с сотрудниками работающими по трудовому договору, также фрилансеры могут не чувствовать связи с организацией и, как правило, не чувствовать вовлеченности в коллектив. Поэтому особенно важно, чтобы руководители HR переосмыслили свою модель работы с фрилансерами, приняв во внимание влияние культуры, лидерства, структуры и управления талантами в общей концепции человеческого капитала.

В большинстве случаев классические элементы управления человеческим капиталом, такие как льготы, выход на пенсию, страхование, карьера, управление эффективностью, не применимы к гиг-работникам, но с развитием конкуренции не только среди фрилансеров, но и среди работодателей, специализирующихся на подобных методах найма, появляются и новые методы управления человеческим капиталом, хотя по настоящему своим таковой компания назвать не может. Компаниям нет смысла предлагать такие же пакеты социальных гарантий фрилансерам, как они это делают для работников, работающих на основе трудового контракта, поскольку теряется основная выгода работодателя – экономия, но в тоже время компаниями рассматриваются альтернативы, которые бы сделали компанию наиболее привлекательной для высококлассных фрилансеров. Такие компании предпринимают небольшие шаги, чтобы быть более инклюзивными с нашими гиг-работниками или даже рассматривая некоторые уникальные преимущества членства (скидки в кафе), мы можем немного повлиять на то, что обычно может быть скорее транзакционными отношениями. Например, предложение бесплатных семинаров по управлению финансами для всех сотрудников (включая гиг-работников) наряду с бесплатным доступом к оздоровительным услугам.

Но несмотря на большую скорость развития гиг-экономики, проблемы связанные с управлением человеческим капиталом для многих компаний остаются второстепенными, особенно по сравнению с экономическим эффектом, в особенности с возможностями быстрого масштабирования бизнеса в зависимости от стадии проекта [7], о чем свидетельствуют опросы проведенные агентством Делойт [8] (Таблица 1).

Таблица 1. Процент опрошенных компаний, для которых важно управление рабочей силой в условиях фриланса

Регион	Процент опрошенных компаний, для которых важно управление рабочей силой в условиях фриланса
Океания	81
Южная Азия	80
Центральная и Восточная Европа	74
Латинская и Южная Америка	74
Африка	73
Азия	72
Северная Америка	67
Западная Европа	65
Северная Европа	63

Тем не менее, быстрые изменения в характере рабочей силы, возникающие в результате появления новых рынков и моделей труда, а также автоматизации, создают серьезные проблемы для бизнеса [9,10]. Поэтому рекомендуется дальнейшее исследование поставленного вопроса.

Список источников

1. Gig economy in the U.S. - Statistics & Facts. — Текст : электронный // Statista : [сайт]. — URL: <https://www.statista.com/topics/4891/gig-economy-in-the-us/> (дата обращения: 02.11.2022).
2. Текст AB 5 , Глава 296, Cal. Законы 2019 . — Текст : электронный // leginfo : [сайт]. — URL: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (дата обращения: 02.11.2022).
3. GigEconomy. — Текст : электронный // Australian Parliament : [сайт]. — URL: https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook47p/GigEconomy (дата обращения: 02.11.2022).
4. Гиг-экономика как фактор трансформации правового регулирования. — Текст : электронный // Закон Ру : [сайт]. — URL: https://zakon.ru/blog/2022/04/12/gig-ekonomika_kak_faktor_transformacii_pravovogo_regulirovaniya (дата обращения: 02.11.2022).
5. Gig-economy. — Текст : электронный // Manpower Group : [сайт]. — URL: <https://www.manpowergroup.com/job-opportunities> (дата обращения: 02.11.2022).
6. Labor markets. — Текст : электронный // Global Institution Mckinsey : [сайт]. — URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/labor-markets> (дата обращения: 02.11.2022).
7. Логинова, Е. В. Гиг-экономика и ее влияние на бизнес и работников / Е. В. Логинова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 38 (433). — С. 19-21. — URL: <https://moluch.ru/archive/433/95050/> (дата обращения: 02.11.2022).
8. Gig economy, freelance, workforce. — Текст : электронный // Deloitte : [сайт]. — URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital->

trends/2016/gig-economy-freelance-workforce.html (дата обращения: 02.11.2022).

9. Rethinking human capital in the gig economy. — Текст : электронный // Techseries : [сайт]. — URL: <https://techseries.com/guest-posts/rethinking-human-capital-in-the-gig-economy/> (дата обращения: 02.11.2022).

10. Freelancing in america. — Текст : электронный // Upwork : [сайт]. — URL: <https://www.upwork.com/press/2019/10/03/freelancing-in-america-2019/> (дата обращения: 02.11.2022).

References

1. Gig economy in the U.S. - Statistics & Facts. — Текст : электронный // Statista : [сайт]. — URL: <https://www.statista.com/topics/4891/gig-economy-in-the-us/> (дата обращения: 02.11.2022).

2. Текст AB 5 , Glava 296, Cal. Zakony` 2019 . — Текст : электронный // leginfo : [сайт]. — URL: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (дата обращения: 02.11.2022).

3. GigEconomy. — Текст : электронный // Australian Parliament : [сайт]. — URL: https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook47p/GigEconomy (дата обращения: 02.11.2022).

4. Gig-e`konomika kak faktor transformacii pravovogo regulirovaniya. — Текст : электронный // Zakon Ru : [сайт]. — URL: https://zakon.ru/blog/2022/04/12/gig-ekonomika_kak_faktor_transformacii_ppravovogo_regulirovaniya (дата обращения: 02.11.2022).

5. Gig-economy. — Текст : электронный // Manpower Group : [сайт]. — URL: <https://www.manpowergroup.com/job-opportunities> (дата обращения: 02.11.2022).

6. Labor markets. — Текст : электронный // Global Institution Mckinsey : [сайт]. — URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/labor-markets> (дата обращения: 02.11.2022).
7. Loginova, E. V. Gig-экономика и ее влияние на бизнес и работников / E. V. Loginova. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 38 (433). — С. 19-21. — URL: <https://moluch.ru/archive/433/95050/> (дата обращения: 02.11.2022).
8. Gig economy, freelance, workforce. — Текст : электронный // Deloitte : [сайт]. — URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2016/gig-economy-freelance-workforce.html> (дата обращения: 02.11.2022).
9. Rethinking human capital in the gig economy. — Текст : электронный // Techseries : [сайт]. — URL: <https://techseries.com/guest-posts/rethinking-human-capital-in-the-gig-economy/> (дата обращения: 02.11.2022).
10. Freelancing in america. — Текст : электронный // Upwork : [сайт]. — URL: <https://www.upwork.com/press/2019/10/03/freelancing-in-america-2019/> (дата обращения: 02.11.2022).

Для цитирования: Логинова Е.В., Злотников М.С. ГИГ-экономика и ее влияние на человеческий капитал // Московский экономический журнал. 2022. № 10. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-10-2022-43/>

© Логинова Е.В., Злотников М.С., 2022. Московский экономический журнал,
2022, № 10.