УДК 339.9+331.5:336.5

В. Г. Панченко,
д. е. н., професор, Маріупольський державний університет
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-5578-6210
Н. В. Резнікова,
д. е. н., професор, професор кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин, НН інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-2570-869X
О. А. Іващенко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародної економіки,
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-8490-778X
Д. М. Русак,
д. е. н., доцент, професор кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин, НН інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-6603-0761

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.4.12

ГІГ-ЕКОНОМІКА ЯК СЕРЕДОВИЩЕ ТРАНСФОРМАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ

V. Panchenko,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Mariupol State University
N. Reznikova,
Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of World Economy and International Economic Relations, Educational and Scientific Institute of International Relations Taras Shevchenko National University of Kyiv
O. Ivashchenko,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of International Economics, Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University
D. Rusak,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of World Economy and International Economic Relations, Educational and Scientific Institute of International Relations Taras Shevchenko National University of Kyiv

GIG ECONOMY AS AN ENVIRONMENT FOR TRANSFORMATION OF THE INTERNATIONAL LABOR MARKET

Мета статті полягає в дослідженні феномену гіг-економіки та колаборативної економіки як середовища цифрових трансформацій міжнародного ринку праці. Глобальна нестабільність, зменшення економічної активності, скорочення робочих місць у виробничому секторі внаслідок деіндустріалізації та роботизації і, як наслідок, криза вартості життя та падіння купівельної спроможності — в числі факторів, що опосередковано детермінують безальтернативність розвитку цифрових платформ зайнятості на тлі зростаючої доступності інформаційних технологій та цифрової інфраструктури. Перехід від активної до пасивної політики на ринку праці, що реалізується урядами багатьох країн із провідними економіками, на тлі ерозії середнього класу диктує необхідність пошуку нових способів заробітку. Апріорі вплив цифрових ринків праці на зайнятість неоднозначний: з одного боку, вони можуть підвищувати продуктивність за рахунок покращення процедур підбору персоналу та більш

гнучких умов праці, з іншого боку, внаслідок відсутності дієвих регуляторних процедур вони можуть призводити до "цифрової дискримінації" існуючих та потенційних працівників. Якщо цифрові ринки праці розглядати як простих посередників, то з цього випливає, що вони не зобов'язані гарантувати відповідність трудових відносин правам працівників (мінімальну заробітну плату, соціальне забезпечення тощо), не говорячи вже про право об'єднуватись у профспілки. Якщо розмір платформної економіки зростатиме, а цифрові ринки праці і надалі будуть розглядатися як просто посередники, тоді значна частина робочої сили ризикує бути позбавленою соціального захисту, а відтак соціальний розвиток буде відданий на відкуп економічним міркуванням. Через іманентну цифровим ринкам праці атомізацію виконуваних завдань, відбувається невпинне руйнування поняття "робоче місце" та "трудовий контракт". До тригерів розвитку платформної зайнятості нами зараховано: глобальне суперництво за таланти; глобальне суперництво за трудові ресурси; сервісізація економіки; структурні трансформації економіки під впливом цифровізації; асиметрії забезпеченості трудовими ресурсами; трансформація праці як фактору виробництва; розвиток цифрових технологій і глобальних мереж; становлення нових бізнес-моделей; посилення міжнародного руху робочої сили; становлення нових форм взаємодії на ринку праці; розвиток нових форм зайнятості. До числа характерних ознак ринків праці на цифрових платформах ми можемо зарахувати: (1) комодифікацію праці; (2) фрагментацію трудових відносин; (3) економізацію соціального життя; (4) калькуляцію людської праці; (5) часткову реципрокність.

The purpose of the article is to study the phenomenon of gig economy and collaborative economy as an environment of digital transformations of the international labor market.. Technological barriers, regulatory and political factors, social and economic factors (differences in wage rates and taxes), as well as spatial factors shape the new geography of labor markets. It is inevitable to revise the concepts of rigid and flexible labor markets, as well as active and passive policies on them, migration, employment, online work. Competition for digital jobs leads to a decrease in the cost of digital labor, reduces incomes, which affects the formation of new forms of inequality of a digital nature. Digital employment platforms compensate for the manifestations of demographic changes, in particular, the aging of the population in countries with leading economies, as well as limit the growth of wages in many segments of the service market, and modify the manifestations of the processes of international labor migration. Modern conditions for the development of relations in the labor market are aimed at developing programs for preserving and creating new jobs for the future, taking into account demographic characteristics of the workforce for the coming period, as well as the development and active implementation of digital labor platforms, which will contribute to the development of regional markets labor in terms of adjusting migration policy programs and measures to ensure a balance between labor supply and demand.

Despite the difference in emphasis, scientists unanimously recognize the ability to regulate the supply and demand of labor with the help of information technology as a key characteristic of the collaborative economy. If the size of the platform economy grows and digital labor markets continue to be seen as mere intermediaries, then a large part of the workforce risks being deprived of social protection, and thus social development will be bought off by economic considerations.

Digital competencies make an irrefutable contribution to the promotion of competitiveness based on the mastery of digital technologies and platforms and are an effective way to counter digital discrimination. Digital competencies have become the most important attribute not only of highly qualified specialists, but also of specialists who perform atomized tasks. The process of automation in the manufacturing sector and robotization in the service sector will inevitably lead to a reduction in the cost of human labor. The formation of digital labor markets, although it limits wage growth, is nevertheless unable to compete with the low cost of implementing software robots. In the era of digitalization development, the need to identify new sources of digital development of human capital becomes especially relevant. Digital labor platforms are changing the approach to pricing in the labor market, when the inability to enter into negotiations with a potential employer without an intermediary leads to the fact that labor prices are determined and assigned unilaterally.

Due to the atomization of tasks inherent in digital labor markets, the concepts of "workplace" and "employment contract" are constantly being destroyed. Among the triggers for the development of platform employment, we include: global competition for talent; global competition for labor resources; servicing of the economy; structural transformations of the economy under the influence of digitalization; asymmetries in the supply of labor resources; transformation of labor as a factor of production; development of digital technologies and global networks; formation of new business models; strengthening of the international labor force movement; formation of new forms of interaction on the labor market; development of new

forms of employment. Among the characteristic features of labor markets on digital platforms, we can include: (1) commodification of labor; (2) fragmentation of labor relations; (3) economization of social life; (4) calculation of human labor; (5) partial reciprocity.

Ключові слова: цифровізація, трансформація, цифровий розвиток, соціальний розвиток, цифрова економіка, міжнародна міграція, цифрова інфраструктура, гіг-економіка, шерінгова економіка, колаборативна економіка, платформна економіка, технології, цифрова платформа, ринок праці, цифрова праця, робоча сила, людський капітал, зайнятість, цифрова нерівність, ринок послуг, цифрові послуги, краудсорсинг.

Key words: digitalization, transformation, digital development, social development, digital economy, digital infrastructure, gig economy, sharing economy, collaborative economy, platform economy, technology, digital platform, labor market, digital work, workforce, human capital, employment, digital inequality , service market, digital services, crowdsourcing.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Дж. Пек [1] ще у 1989 році [2] наголошував на необхідності реконцептуалізації локальних ринків праці під впливом примату "офшорної свідомості" ринкових агентів над раціональністю держави. Технологічні бар'єри (транспортні витрати та доступність широкосмугового зв'язку), політичні чинники (наявність віз та дозволів на роботу), соціальні (наявність навичок та вільне володіння мовою) та економічні фактори (відмінність у ставках заробітної плати та податки), а також просторові чинники (робота, що вимагає перебування у певних місцях або не передбачає прив'язки до географії) форматують нову географію ринків праці [2]. Неминучою стає ревізія понять жорстких та гнучких ринків праці, так само як і активної й пасивної політик на них, міграції, зайнятості, онлайн-роботи. Конкуренція за цифрові робочі місця призводить до зниження вартості цифрової праці, зменшує доходи, що впливає на становлення нових форм нерівності [3]. При цьому платформи цифрової зайнятості компенсують прояви демографічних змін, зокрема старіння населення в країнах з провідними економіками, а також обмежують зростання заробітних плат в багатьох сегментах ринку послуг, модифікують форми прояву процесів міжнародної міграції робочої сили.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Ф. Браземанн, В. Ледонвірта, О. Кессі [4], К. Г. Абрахам, Дж. С. Халтівангер, К. Сандаскі та Дж. Р. Сплетцер [5], М. Грехам і М. Анвар [6], К. Ле Людек, П. Тубаро і А.А. Касіллі [7] солідаризуютья у тому, що цифрові робочі місця сприяють становленню феномену віртуальної міграції, тим самим трансформуючи географію руху міжнародних трудових ресурсів та форми її прояву. На думку Г. Петропулоса [8], Р. Воган і Р. Даверіо [9], М. Беттега, Р. Масу [10], В.-П. де Гроен та І. Мазеллі [11], Дж. Вудкок і М. Грэм [12], М. Шефер і Н. Шварцкопф [13], Дж. Докко, М. Мамфорд і Д. Уітмор Шанценбах [14], становлення колаборативної та гіг-економіки може стати потужним механізмом соціально-економічного розвитку, оскільки левова частка глобальної цифрової робочої сили проживає в країнах, що розвиваються. Н. Азьмук [15] було досліджено особливості формування та розвитку зайнятості через цифрові платформи, а також визначено соціальні та економічні ризики такої зайнятості. В. Кохан [16] виокремлює правові ознаки цифрових платформ, характеризуючи їх як організаційну макроодиницю в сучасному цифровому середовищі, в межах якої утворюється особливий режим взаємодії — екосистема.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета статті полягає в дослідженні феномену гіг-економіки та колаборативної економіки як середовища цифрових трансформацій міжнародного ринку праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Цифрові трудові платформи як нова форма координації надання трудових послуг формують новий тип цифрової зайнятості, при якій організації або окремі особи використовують онлайн-платформу для доступу до інших організацій або окремих осіб для вирішення конкретних задач або надання конкретних послуг в обмін на оплату на гнучких принципах ціноутворення. Слід розрізняти веб-платформи, де робота передається на аутсорсинг шляхом відкритого звернення до групи виконавців, географічно не пов'язаних між собою ("краудворк"), та додатками, прив'язаними до певної географічної місцевості. Об'єктом посередництва цифрових платформ зайнятості є не робота в традиційному сенсі, а окреме завдання чи послуга, а управління здійснюється не напряму, а за допомогою алгоритмів, тобто покрокових наборів інструкцій для автоматизації оптимального розподілу, моніторингу та оцінки робочих місць. А. Руврой і Т. Бернс [17] виокремлюють нові характеристики цифрового ринку праці, окремо відзначаючи "алгоритмічну керованість" — раціональність, засновану на автоматизованому зборі, агрегації та аналізі великих даних з метою моделювання, прогнозування та попереджувального впливу на можливу поведінку. Наприклад, змушуючи працівників взаємодіяти на ринку як конкурентів, а не як співробітників у команді, і розробляючи інтерфейси, які не дозволяють їм спілкуватися або дізнаватись один про одного, платформи запобігають появі критичного політичного суб'єкта і, таким чином, зменшують можливість колективних дій. Крім того, платформи формують нову залежність працівників, гейміфікуючи їхню продуктивність та використовуючи індикатори та оцінки продуктивності на основі відгуків клієнтів та колег, щоб створити горизонтальну однорангову систему домінування. По суті, тим самим

платформи форматують людський капітал у мережевий людський капітал, який може бути проявлений за умови наявного доступу до відповідної цифрової екосистеми.

Гіг-економіка — це ринок праці, що характеризується нетрадиційними, незалежними та короткостроковими трудовими відносинами (див. Рис. 1). Термін "краудсорсинг" вперше був уведений в науковий обіг Дж. Хоу [18], який об'єднав слова "натовп" та "аутсорсинг" з тим, аби підкреслити специфіку нових відносин на ринку праці: завдання передаються на аутсорсинг та адресуються анонімній групі у мережі для генерації широкого спектра ідей чи рішень. На відміну від "гіг-економіки", зміст завдання в "краудсорсингу" обмежено робочими веб-сервісами.

Рис. 1. Гіг-економіка як середовище розвитку платформної зайнятості

Джерело: розроблено авторами.

Краудсорсинг — це тип спільної онлайн-діяльності, в якій фізична особа, установа, некомерційна організація або компанія пропонує групі людей з неоднорідною спеціалізацією, компетенціями та знаннями за допомогою гнучкого відкритого конкурсу надати можливість добровільного виконання завдань. Розв'язання задачі різної складності та модульності, в якій має брати участь натовп, вкладаючи свою працю, гроші, знання та/або досвід, має спричинити отримання взаємної вигоди.

У середовищі "крауд-роботи" замість двосторонніх відносин між роботодавцем та працівником встановлюється взаємодія між трьома стейкхолдерами: (1) роботодавець/краудсорсер, який прагне вирішити конкретне завдання або виконати роботу; (2) натовп (крауд), найнятий для вирішення одного завдання із коротким терміном контракту; (3) платформа, що рекламує та поширює завдання та модерує ринок. Роботи та завдання, що виконуються в "гіг-економіці", можуть бути як веб-товарами, такими як додатки, так і фізичними,

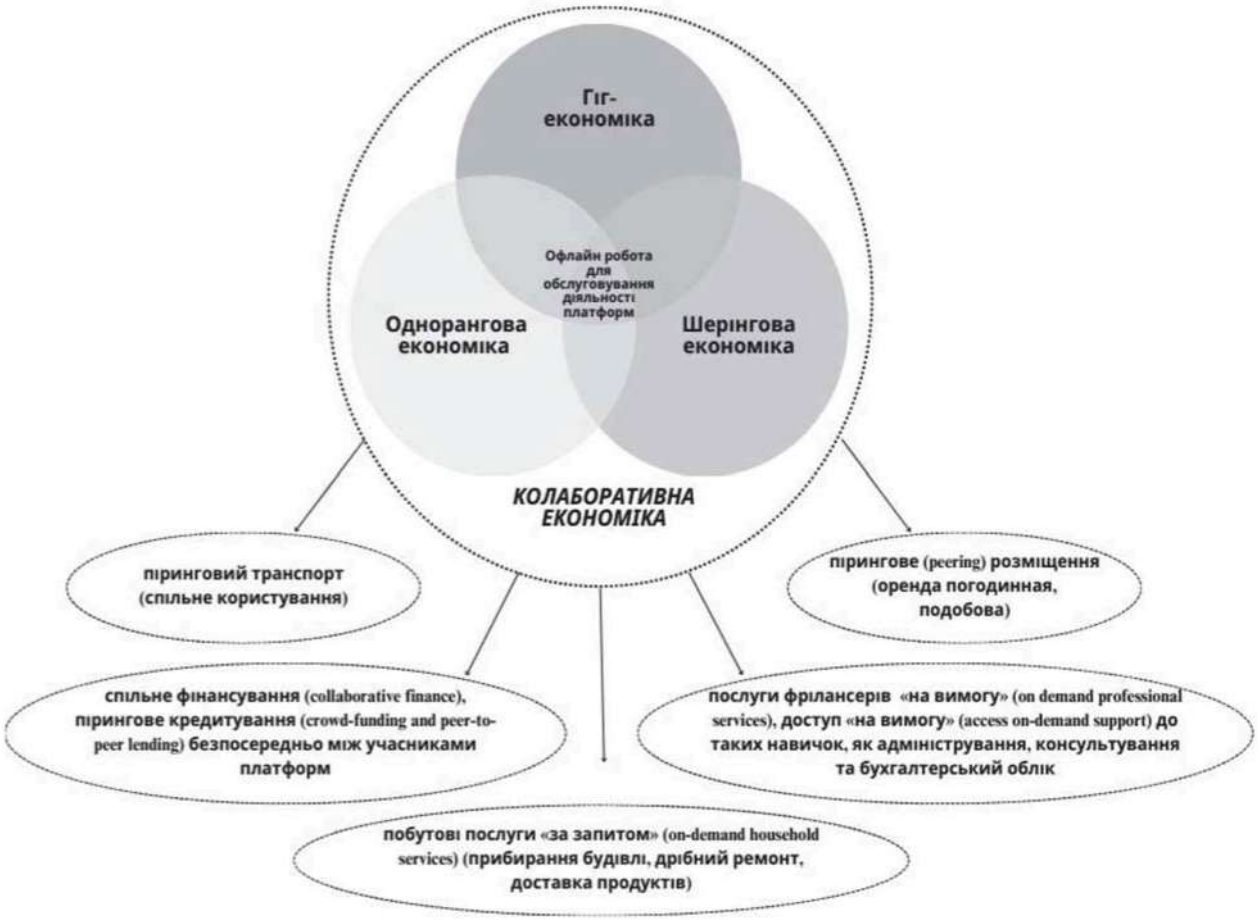

Рис. 2. Місце гіг-економіки в колаборативній економіці

Джерело: розроблено авторами.

Рис. 3. Тригери розвитку платформної зайнятості

Джерело: розроблено авторами.

ватні чи професійні), які спільно використовують активи, ресурси, час та навички; (2) користувачі, які споживають надані активи; (3) посередники, які зв'язують через цифрові платформи постачальників зі споживачами та які також можуть полегшувати транзакції. Угоди зазвичай передбачають зміну власника і можуть бути тимчасовими, а посередники стягують комісію за проведені транзакції.

До тригерів розвитку платформної зайнятості наприклад, послугами, для яких потрібне спеціалізоване обладнання або спеціальне місце (транспортна служба Uber, де пасажирів перевозить незалежний підрядник замість класичних компаній таксі). По суті, через іманентну цифровим ринкам праці атомізацію виконуваних завдань, відбувається невпинне руйнування поняття "робоче місце" та "трудовий контракт".

І. Мазеллі, К. Ленартс та М. Беблаві [19] визначають колаборативну економіку як економічну систему децентралізованих мереж та ринків, яка розкриває цінність недостатньо використовуваних активів шляхом зіставлення потреб та наявних ресурсів без залучення традиційних посередників, і проявляє себе через: (1) доступ до продуктів чи послуг без необхідності володіння базовими активами; (2) перерозподіл товарів; (3) обмін нематеріальних активів (див. Рис. 2).

Попри відмінності в акцентах, ключовою характеристикою колаборативної економіки вчені одностайно визнають здатність регулювати попит і пропозицію робочої сили за допомогою інформаційних технологій. Основними учасниками бізнес-моделей колаборативної економіки виступають: (1) постачальники послуг (при-

нами зараховано: глобальне суперництво за таланти; глобальне суперництво за трудові ресурси; сервісізація економіки; структурні трансформації економіки під впливом цифровізації; асиметрії забезпеченості трудовими ресурсами; трансформація праці як фактору виробництва; розвиток цифрових технологій і глобальних мереж; становлення нових бізнес-моделей; посилення міжнародного руху робочої сили; становлення нових форм взаємодії на ринку праці; розвиток нових форм зайнятості (див.Рис. 3).

Єврофонд наголошує, що становлення нових форм зайнятості стає наслідком невпинної зміни традиційних відносин на ринку праці (див. Рис. 4) [20].

До числа характерних ознак ринків праці на цифрових платформах ми можемо зарахувати: (1) комодифікацію праці; (2) фрагментацію трудових відносин; (3) економізацію соціального життя; (4) калькуляцію людської праці; (5) часткову реципрокність (див. Рис. 5).

ВИСНОВКИ

Глобальна нестабільність, зменшення економічної активності, скорочення робочих місць у виробничому секторі внаслідок деіндустріалізації та роботизації і, як на-

Рис. 4. Нові форми зайнятості в умовах трансформації міжнародних ринків праці

Джерело: розроблено за [20].

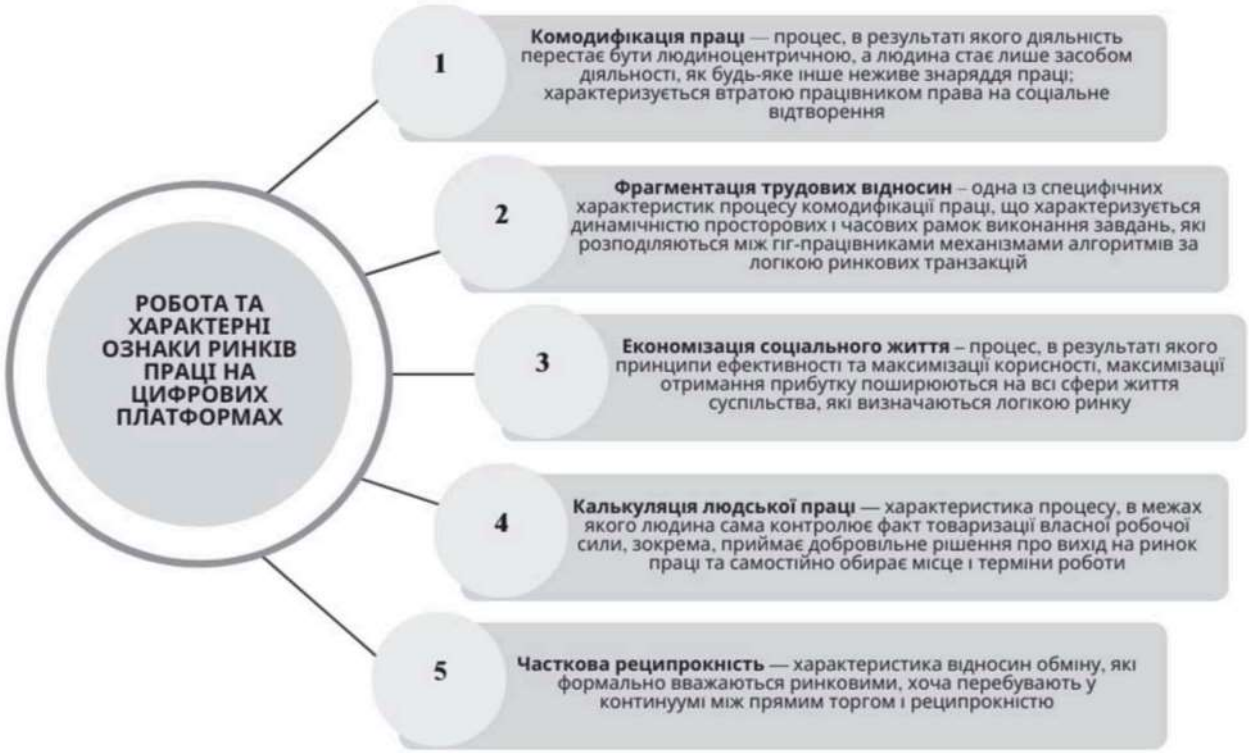

Рис. 5. Характерні ознаки платформ цифрової праці

Джерело: розроблено за [20].

слідок, криза вартості життя та падіння купівельної спроможності — в числі факторів, що опосередковано детермінують безальтернативність розвитку цифрових платформ зайнятості на тлі зростаючої доступності інформаційних технологій та цифрової інфраструктури. Перехід від активної до пасивної політики на ринку праці, що реалізується урядами багатьох країн із провідними економіками, на тлі ерозії середнього класу диктує необхідність пошуку нових способів заробітку. Апріорі вплив цифрових ринків праці на зайнятість неоднозначний: з одного боку, вони можуть підвищувати продуктивність за рахунок покращення процедур підбору персоналу та більш гнучких умов праці, з іншого боку, внаслідок відсутності дієвих регуляторних процедур вони можуть призводити до "цифрової дискримінації" існуючих та потенційних працівників. Якщо цифрові ринки праці розглядати як простих посередників, то з цього випливає, що вони не зобов'язані гарантувати відповідність трудових відносин правам людини, як то мінімальну заробітну плату, відпускні, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустку через хворобу, а також соціальне забезпечення, не говорячи вже про право об'єднуватись у профспілки. Якщо розмір платформної економіки зростатиме, а цифрові ринки праці і надалі будуть розглядатися як просто посередники, тоді значна частина робочої сили ризикує бути позбавленою соціального захисту, а відтак соціальний розвиток буде відданий на відкуп економічним міркуванням.

Література:

1. Peck J. Work-place: The social regulation of labor markets. New York: Guilford Press, 1996. 338 pp.

2. Peck J. Reconceptualizing the local labour market: Space, segmentation and the state. Progress in Human Geography. 1989. Vol. 3. P. 42—61.

3. Резнікова Н., Булатова О., Панченко В., Іващенко О. Цифрова трансформація ринку праці: платформна економіка і нові загрози нерівності в умовах техноглобалізму. Агросвіт. 2023. № 18. С. 33—42.

4. Braesemann F., Lehdonvirta V., Kassi O. ICTs and the Urban-Rural Divide: Can Online Labour Platforms Bridge the Gap? 2020. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3578515

5. Abraham K., Haltiwanger J., Sandusky K., Spletzer J. Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. 2018. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24950/w24950.pdf

6. Graham M., Anwar M. The global gig economy: Towards a planetary labour market? First Monday. 2019. Vol. 24. URL: https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/9913/7748

7. Le Ludec C., Tubaro P., Casilli A. Counting 'microworkers': societal and methodological challenges around new forms of labour. Work Organisation, Labour & Globalisation. 2020. Vol. 14 (1). P. 67—82.

8. Petropoulos G. An economic review of the collaborative economy. Policy Contribution. 2017. Vol. 5. URL: https://www.bruegel.org/sites/default/files/wp-content/uploads/2017/02/PC-05-2017.pdf

9. Vaughan R., Daverio R. Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe. 2016. URL: https://www.pwc.es/es/publicaciones/digital/evaluacion-economia-colaborativa-europa.pdf

10. Bettega M., Masu R., Diogo P. A., Lucia V. Collaborative Economy in Portugal: The Recent Evolution. 2021. URL: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/110243/1/MPRA_paper_110243.pdf

11. De Groen W-P., Maselli I. The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market. 2016. URL:

https://aei.pitt.edu/76467/1/SR138Collaborative-Economy_0.pdf

12. Woodcock J., Graham M. The Gig Economy A Critical Introduction. 2020. URL: http://acdc2007.free.fr/woodcock2020.pdf

13. Schafer M., Schwarzkopf N. Gig Economy: Opportunity or Risk for the Labour Market? 2019. URL: https://www.kas.de/documents/252038/4521287/AA349+Gig+Economy+ENGL.pdf/07894e08-2770-c349-ac20-da77d6e886b8?version=1.0&t=1556607568526

14. Dokko J., Mumford M., Schanzenbach D. Workers and the Online Gig Economy. 2015. URL: https://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers_and_-the_online_gig_economy.pdf

15. Альмук Н.А. Зайнятість через цифрові платформи — нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. Економічний простір. 2019. № 152. С. 66—80.

16. Кохан В. П. Цифрова платформа як інструмент цифрової економіки. Право та інновації. 2021. № 1(33). С. 29—34.

17. Rouvroy A., Berns T. Algorithmic governmentality and prospects of emancipation. Reseaux. 2013. Vol. 177 (1). P. 163—196.

18. Howe J. The rise of crowdsourcing. Wired magazine. 2006. Vol. 14 (6). P. 1—4.

19. Maselli I., Lenaerts K., Beblavy M. Five things we need to know about the collaborative economy. 2016. URL: https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_-case_for_collaborative_consumption/t ranscript?-language=en

20. Weber T., Hurley J., Mandl I., Bisello M., Vacas-Soriano C. Labour market changes: Trends and policy approaches towards flexibilisation. 2020. URL: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation

References:

1. Peck, J. (1996), Work-place: The social regulation of labor markets, Guilford Press, New York, US.

2. Peck, J. (1989), "Reconceptualizing the local labour market: Space, segmentation and the state", Progress in Human Geography, vol. 3, pp. 42—61.

3. Reznikova, N., Bulatova, O., Panchenko, V. and Ivashchenko, O. (2023), "Digital transformation of the labor market: the platform economy and new threats of inequality in the conditions of technoglobalism", Agrosvit, vol. 18, pp. 33—42.

4. Braesemann, F., Lehdonvirta, V. and Kassi, O. (2020), "ICTs and the Urban-Rural Divide: Can Online Labour Platforms Bridge the Gap?", available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_-id=3578515 (Accessed 01 Feb 2024).

5. Abraham, K., Haltiwanger, J., Sandusky, K. and Spletzer, J. (2018), "Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues", available at: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24950/w24950.pdf (Accessed 01 Feb 2024).

6. Graham, M. and Anwar, M. (2019), "The global gig economy: Towards a planetary labour market?", First Monday, [Online], vol. 24, available at: https://first-monday.org/ojs/index.php/fm/article/view/9913/7748 (Accessed 01 Feb 2024).

7. Le Ludec, C., Tubaro, P. and Casilli, A. (2020), "Counting 'micro-workers': societal and methodological challenges around new forms of labour", Work Organisation, Labour & Globalisation, vol. 14, no. 1, pp. 67—82.

8. Petropoulos, G. (2017), "An economic review of the collaborative economy", Policy Contribution, [Online], vol. 5, available at: https://www.bruegel.org/sites/default/files/wp-content/uploads/2017/02/PC-05-2017.pdf (Accessed 01 Feb 2024).

9. Vaughan, R. and Daverio, R. (2016), "Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe", available at: https://www.pwc.es/es/publicaciones/digital/evaluacion-economia-colaborativa-europa.pdf (Accessed 01 Feb 2024).

10. Bettega, M., Masu, R., Diogo, P. A. and Lucia, V. (2021), "Collaborative Economy in Portugal: The Recent Evolution", available at: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/110243/1/MPRA_paper_110243.pdf (Accessed 01 Feb 2024).

11. De Groen, W-P. and Maselli, I. (2016), "The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market", available at: https://aei.pitt.edu/76467/1/SR138CollaborativeEconomy_0.pdf (Accessed 01 Feb 2024).

12. Woodcock, J. and Graham, M. (2020), "The Gig Economy A Critical Introduction", available at: http://acdc2007.free.fr/woodcock2020.pdf (Accessed 01 Feb 2024).

13. Schafer, M. and Schwarzkopf, N. (2019), "Gig Economy: Opportunity or Risk for the Labour Market?", available at: https://www.kas.de/documents/252038/4521287/AA349+Gig+Economy+ENGL.pdf/07894e08-2770-c349-ac20-da77d6e886b8?version=1.0&t=-1556607568526 (Accessed 01 Feb 2024).

14. Dokko, J., Mumford, M. and Schanzenbach, D. (2015), "Workers and the Online Gig Economy", available at: https://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers_and_the_online_gig_economy.pdf (Accessed 01 Feb 2024).

15. Al'muk, N.A. (2021), "Digital employment platform as a new reality of modern economy: challenges and adaptation strategies", Ekonomichnyj prostir, vol. 152, pp. 66—80.

16. Kokhan, V. P. (2019), "Digital platform as a digital economy tool", Pravo ta innovatsii, vol. 1 (33), pp. 29—34.

17. Rouvroy, A. and Berns, T. (2013), "Algorithmic governmentality and prospects of emancipation", Reseaux, vol. 177, no. 1, pp. 163—196.

18. Howe, J. (2006), "The rise of crowdsourcing", Wired magazine, vol. 14, no. 6, pp. 1—4.

19. Maselli, I., Lenaerts, K. and Beblavy, M. (2016), "Five things we need to know about the collaborative economy", available at: https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption/t ranscript?language=en. (Accessed 01 Feb 2024).

20. Weber, T., Hurley, J., Mandl, I., Bisello, M. and Vacas-Soriano, C. (2020), "Labour market changes: Trends and policy approaches towards flexibilisation", available at: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation (Accessed 01 Feb 2024).

Стаття надійшла до редакції 02.02.2024 р.