

На наш погляд, керівництву АТ «Укрзалізниця» потрібно докласти максимум аби створити таке середовище, в якому фахівці своєї справи працювали із задоволенням та пишатися своїм робочим місцем, а інвестори мали за честь бути стейкхолдерами залізниць.

Список використаної літератури:

1. Martseniuk Larysa, KandelBijay Kumar, Kovalenko-Marchenkova Yevheniia. Passenger Transport Hubs: Thematic Overview. Philosophy, Economics and Law Review. 2022. Vol. 2. No. 1. P. 76-87. DOI: 10.31733/2786-491X-2022-1-76-87.
2. Pshinko O., Charkina T., Martseniuk L., Orlovska O. Hubs as a Key Tool for Improving the Quality of the Service and Development of Multimodal Passenger Traffic. Transport Problems. 2022. Vol. 17, Iss. 1. P. 201-214. DOI: 10.20858/tp.2022.17.1.17.
3. Марценюк Л.В. Формування потенційних можливостей Укрзалізниці в межах дотримання економічної безпеки підприємства. *Науковий вісник ДДУВС*, № 3, 2022. С. 271-277. DOI 10.31733/2078-3566-2022-3-271-277.

*Мищишин О.Л., PhD,
доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій,
Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів*

*Колещук Д.О.,
студент гр. ЕБ-21 кафедри економіки підприємства та інвестицій,
Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів*

ГІГ-ЕКОНОМІКА: ВИКЛИКИ, ВПЛИВ ТА СТРАТЕГІЇ РЕГУЛЮВАННЯ

Модель гіг-економіки є економічною парадигмою, в якій значна частина працівників працевлаштована за короткостроковими контрактами або незалежно виконує різноманітні завдання, а не займається постійною, стабільною роботою. Гіг-економіка широко використовується в різних галузях, включаючи перевезення (Uber, Lyft), доставку (DoorDash, Instacart) і навіть ІТ-сферу (Freelancer, Upwork). Це дає неймовірну гнучкість як працівникам, так і компаніям. Однак, вона також несе в собі більше невідомих чинників, ніж традиційний бізнес [1].

Структура ринку праці в гіг-економіці дещо відрізняється від традиційної структури ринку праці та має певні особливості:

– **Адаптивність:** в гіг-економіці робота надає значну гнучкість, яка відрізняється від традиційних форм зайнятості. Працівники мають свободу вибору, коли і де вони бажають працювати, і можуть без проблем змінювати сферу діяльності.

– **Непостійність:** занятість в гіг-економіці може характеризуватися невизначеністю, оскільки вона не надає гарантії стабільного доходу. Робота може бути з надлишком в один момент і майже відсутньою в інший.

– **Автономія:** в гіг-економіці працівників часто вважають самостійними контракторами, а не стандартними працівниками. Це може відобразитися в тому, що їм не надаються звичні соціальні пільги, такі як медичне страхування, відпустка або пенсійне забезпечення.

– **Технологічний аспект:** гіг-економіка активно використовує технології для співпраці роботодавців та працівників. Роботодавці можуть використовувати платформи для швидкого пошуку та найму робітників, в той час як працівники можуть скористатися цими платформами для пошуку роботи.

Гіг-економіка приносить як вигоди, так і виклики. З одного боку, вона дозволяє людям бути більш незалежними і гнучкими у своїй роботі. З іншого – вона може вносити нестабільність і нестачу соціального захисту (табл. 1).

Одним з недоліків гіг-економіки є соціальна незахищеність працівників і розмиття відповідальності працівників і роботодавців. Працівники не мотивовані робити понаднормово, досягнувши свого рівня добробуту, вони перестають працювати. Свобода, яку отримують працівники, приносить також нестабільність фінансових надходжень, оскільки вони не мають визначеної заробітної платні та рухаються від клієнта до клієнта [2].

Переваги та недоліки гіг-економіки

Переваги	
Гнучкість	Працівники мають свободу обирати місце та час роботи, що дозволяє їм забезпечити баланс між роботою та іншими аспектами життя.
Різноманітність	Працівники мають можливість брати участь в різноманітних проєктах з різними клієнтами, що робить роботу цікавішою та надає можливість набутти нового досвіду.
Швидка оплата	В гіг-економіці працівники часто отримують оплату швидше, ніж в традиційних формах зайнятості, де зарплата виплачується двічі на місяць або щомісяця.
Глобальні можливості	Завдяки технологіям працівники мають можливість працювати з клієнтами з усього світу, що значно розширює їх можливості.
Недоліки	
Непостійність доходу	Гіг-економіка може призвести до нестабільності доходу, оскільки обсяг роботи може сильно коливатися.
Відсутність соціальних гарантій	Переважає більшість працівників не отримують традиційних вигод, таких як медичне страхування, пенсійне забезпечення або оплачувані відпустки.
Невизначеність юридичного статусу	Робітники-незалежні підрядники часто не мають такого ж рівня захисту трудових прав, як повноцінні працівники.
Ризик вигорання	Без стабільного графіку роботи, працівники можуть опинитися в ситуації, коли вони працюють надто багато без належного відпочинку.

Економіка на основі вільної зайнятості відкрила нові горизонти та представила нові труднощі для ринку праці, які вимагають адекватного регулювання, спрямованого на гарантування стабільності та справедливого ставлення до працівників.

Розглянемо кілька потенційних стратегій регулювання, що базуються на загально прийнятих поглядах та дослідженнях з проблематики гіг-економіки [3, 4, 5, 6]:

– Розширення соціальних гарантій до гіг-працівників: це може включати медичне страхування, внески на пенсійне забезпечення, оплачувані відпустки та інші переваги, які зазвичай надаються традиційним робітникам.

– Встановлення мінімальної винагороди: окремі країни можуть встановити мінімальну винагороду для гіг-робітників, щоб забезпечити їм стабільний дохід.

– Захист від недобросовісних практик найму: регулятори можуть вимагати від платформ гіг-економіки чітко визначати статус своїх працівників і забезпечувати їх захист від недобросовісних практик.

– Створення підтримувальних систем для гіг-працівників: це може включати допомогу в податках, освіті, тренінгах та інших ресурсах, що допомагають гіг-робітникам вигравати на конкурентному ринку.

– Регулювання через колективні переговори: деякі країни допускають гіг-працівників до колективних переговорів, дозволяючи їм боротися за кращі умови роботи.

Гіг-економіка відкриває нові горизонти для роботодавців та працівників, проте вона також поставила перед суспільством нові виклики. Важливо, щоб політика й регулювання розвивалися поруч з цими новими моделями роботи, щоб забезпечити справедливість та захист для всіх сторін.

Можливі стратегії регулювання, що наведені вище, потребують подальшого аналізування та дослідження, а реалізація цих стратегій вимагатиме збалансованого підходу, що враховує інтереси всіх сторін: гіг-працівників, платформ гіг-економіки, споживачів.

Перспективи подальших досліджень включають глибоке вивчення цих стратегій у конкретних географічних контекстах, з'ясування їх ефективності та виявлення потенційних недоліків. Також необхідно дослідити, як технології, що стоять за гіг-економікою, можуть бути використані для підтримки та захисту працівників.

Список використаної літератури:

1. Allon, G., Cohen, M. C.&Sinchaisri, W. (2018). The Impact of Behavioral and Economic Drivers on Gig Economy Workers. SSRN Electronic Journal. doi:10.2139/ssrn.3274628.

2. Гіг-економіка. (n.d.). Вікіпедія. Retrieved from <https://uk.wikipedia.org/wiki/Гіг-економіка>.

3. Smith, A. (2016, November 17). Gig Work, Online Selling and Home Sharing. Pew Research Center. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/internet/2016/11/17/gig-work-online-selling-and-home-sharing>.
4. Abraha, H., Adams-Prassl, J.& Kelly-Lyth, A. (2022, May 17). Finetuning the EU's Platform Work Directive. Oxford Business Law Blog. Retrieved from <https://blogs.law.ox.ac.uk/business-law-blog/blog/2022/05/finetuning-eus-platform-work-irective>.
5. Gitis, B., Holtz-Eakin, D.& Rinehart, W. (2017, January 10). The Gig Economy: Research and Policy Implications of Regional, Economic, and Demographic Trends. The Aspen Institute. Retrieved from <https://www.aspeninstitute.org/publications/the-gig-economy-research-and-policy-implications>.
6. Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J.& Mahajan, D. (2016). Independent work: Choice, necessity, and the gig economy [PDF file]. McKinsey Global Institute. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/MGI-Independent-Work-Report-Full-report.pdf>.

*Mrykhina O. B., Dr.Sc. (Economics), professor,
Professor of the Department of Business Economics and Investment,
Lviv Polytechnic National University, Lviv*

*Kozevych R. I.,
Ph.D. student of the Department of Business Economics and Investment,
Lviv Polytechnic National University, Lviv*

*Huang Chenfan,
Ph.D. student of the Department of Business Economics and Investment,
Lviv Polytechnic National University, Lviv*

CONCEPTUAL BASIS OF BUSINESS MODELING OF ENTERPRISES UNDER THE DIGITALIZATION CONDITIONS

The dynamic convergence of technological markets determines the rapid pace of the spread of intellectual and innovative technologies (IIT) in the world. Highlighting the modern role of IITs in international markets and the newest features of their implementation requires a review of current economic approaches and tools for the