

Вплив цифрових трудових платформ на трансформацію ринку праці

Цифрова економіка змінює ринок праці. Протягом останнього десятиліття розширення широкосмугового підключення та хмарних обчислень, а також інновації в інформаційних та комунікаційних технологіях дозволили здійснювати економічні операції та обмінюватися великими обсягами даних та інформацією між стейкхолдерами та пристроями. Дані все більше стають ключовим активом, який рухає цифрову економіку. На трансформаційні процеси на ринку праці суттєво вплинула пандемією COVID-19, що призвела до поширення цифрових трудових платформ у всіх секторах економіки, збільшення кількості механізмів віддаленої роботи.

Цифрові трудові платформи є складовою частиною цифрової економіки, а відповідно і сучасного ринку праці. Пов'язуючи підприємства та клієнтів із працівниками, вони трансформують трудові процеси, що впливає на розвиток ринку праці, перетворюючи його в сучасний інструмент удосконалення державної соціальної політики.

Цифрові трудові платформи праці можна розділити на дві великі категорії:

- онлайн-платформи;
- платформи, що базуються на місцезнаходженні.

Розвиток цифрових трудових платформ праці надає працівникам, а особливо жінкам, людям з інвалідністю, молодим людям та трудовим мігрантам, можливості для отримання доходу. Зокрема, цифрові трудові платформи розглядаються як перспективне джерело робочих можливостей, що спонукає уряд країни інвестувати в цифрову інфраструктуру та розвиток цифрових навичок. Підприємства також виграють, оскільки можуть використовувати ці платформи для доступу до глобальної та локальної робочої сили, що надає можливість підвищити ефективність та продуктивність, а також отримати широкий доступу до працівників з різними цифровими навичками.

Невід'ємною частиною цифрових трудових платформ є цифрові компетентності працівника, які викладено в Концепції розвитку цифрових компетенцій від 03.03.2021 р. №167-р. Відповідно, ринок праці є індикатором формування та розвитку цифрових навичок і цифрових компетенцій в суспільстві, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності та надають можливість для реалізації трудового потенціалу в умовах цифрової економіки.

При цьому, можливості, які надають цифрові трудові платформи, супроводжуються деякими проблемами. Основними ризиками для працівників є:

- регулярність роботи та доходу;
- дотримання умови праці;
- питання соціального захисту;
- використання навичок;
- свободи об'єднання та права на колективні переговори.

Багато з цих проблем є особливо значимими для працівників, неформальної сфери зайнятості.

Наслідки пандемії COVID-19 оголили ризики для підприємств, які наймають працівників через платформи. Для традиційних компаній проблеми включають недобросовісну конкуренцію з боку цифрових трудових платформ, особливо це стосується питань ухилення від оподаткування та інших правил. Також, виникають проблеми, пов'язані з обсягом фінансування, адаптацією до цифрової трансформації, особливо для малих і середніх підприємств, відсутністю надійної цифрової інфраструктури.

Цифрові трудові платформи пропонують два типи робочих відносин: працівників або безпосередньо наймає платформа, або їхня праця пропонується через платформу. У першому випадку вони класифікуються як працівники, які мають трудові відносини зі своїм роботодавцем, тоді як у другому випадку – вони класифікуються як самозайняті.

Бізнес-стратегії, прийняті цифровими трудовими платформами, містять чотири ключові елементи, що дозволяють створити ринкову базу, використовувати мережеві ефекти та швидко розширюватися, створюючи при цьому переваги для бізнесу та працівників. Такими елементами є: стратегія доходу, рекрутинг персоналу; робочі процеси та управління продуктивністю, правила управління платформою.

Отже, цифрові трудові платформи суттєво змінюють формат роботи, а відповідно і уявлення про роботу у суб'єктів ринку праці. Ці зміни позитивно впливають на трансформацію сучасного ринку праці, але при цьому несуть певні ризики, які необхідно враховувати, щоб збільшити дієвість ринку праці в умовах розвитку цифрової економіки.