



**Vilniaus
universitetas**





Projekto „Darbo ir pajamų apsauga skaitmeninėje ekonomikoje:
platformų darbuotojų atvejo studija“ rezultatai

Prof. dr. L. Gasparėnienė

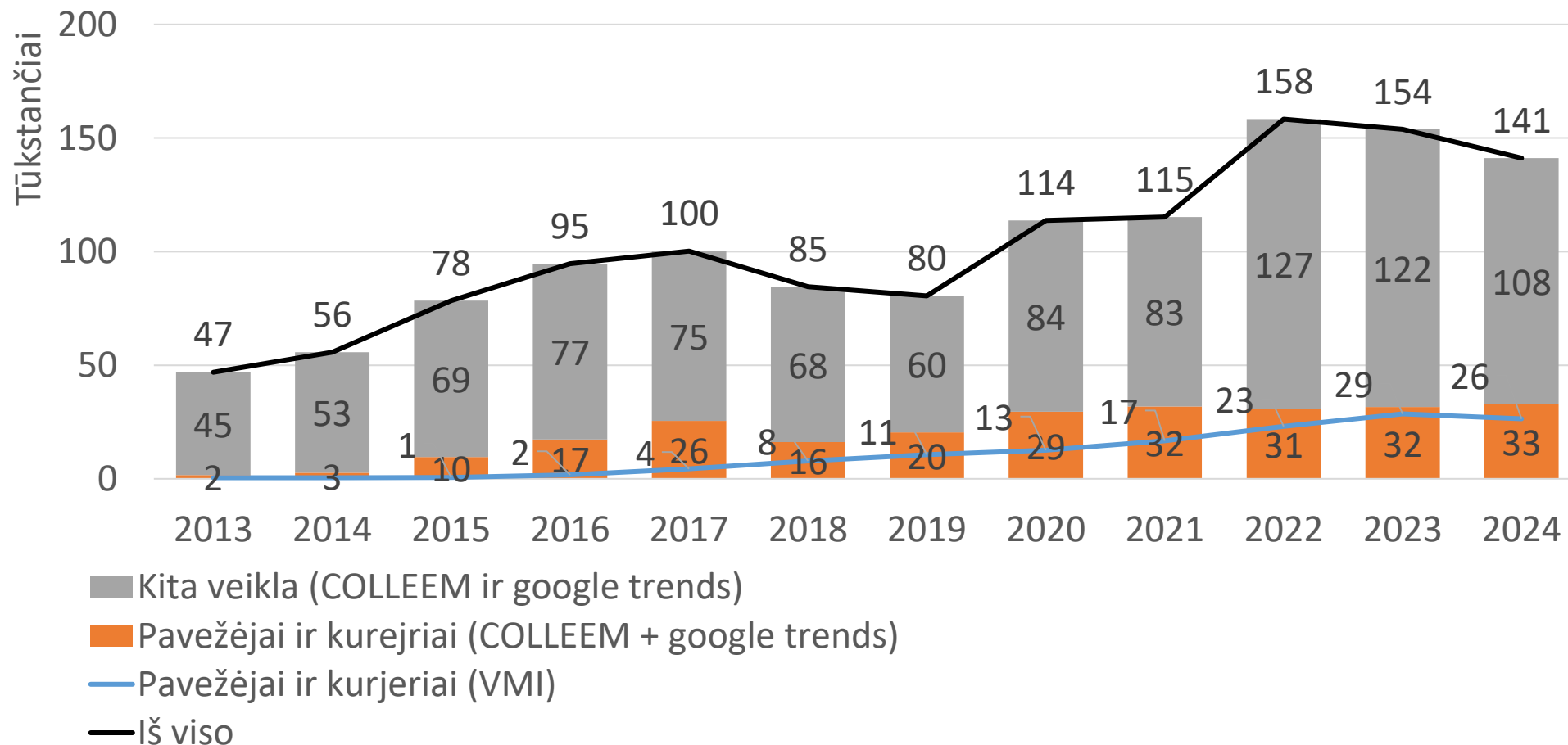
2025-03-18

Rezultatai (1)



1. Prognozės atskleidė, kad Lietuvoje 2023 metais gali būti dirbė net 142 tūkst. platforminių darbuotojų, o šis skaičius iki 2028 metų prognozuojama **padidės iki 157 tūkst.** Po to numatoma, kad skaičius pradės mažėti dėl Lietuvos gyventojų skaičiaus mažėjimo. Taip pat nustatyta, kad dauguma platforminių darbuotojų greičiausiai neužsiima žmonių pervežimu ar prekių pristatymu, o atlieka nuo vietos nepriklausančias užduotis (pvz., klientų aptarnavimas, duomenų įvedimas, transkripcija, vertimai ar dizaino paslaugos), todėl jie gali būti santykinai nematomi tyrėjui (žr. sekanti skaidrė).
2. Socialinės apsaugos sistema nėra visiškai įtraukusi platforminių darbuotojų. Nors Baltijos šalyse platforminiai darbuotojai (daugiausiai savarankiškai dirbantys asmenys) turi prieigą prie įvairių socialinės apsaugos schemų, tačiau egzistuoja reikšmingų spragų. Pavyzdžiui, nedarbo, darbo traumos ir neįgalumo išmokos nėra taikomos visiems platforminiams darbuotojams. Tai rodo, kad yra trūkumų, kurie apsunkina šių darbuotojų apsaugą socialinių rizikų atvejais.

Platformų darbuotojų skaičius Lietuvoje



Rezultatai (2)



3. Lietuvoje platforminiai darbuotojai laikomi savarankiškai dirbančiais asmenimis, o tai lemia, kad jie neturi teisės į tam tikras išmokas, kaip pavyzdžiui, nedarbo ar darbo traumos išmokas. Tai rodo, kad šalyje trūksta aiškaus ir konkretaus teisinio reglamentavimo platforminio darbo klausimais. Problema galėtų būti išspręsta per teisinio reglamentavimo tobulinimą ir naujų socialinių apsaugos priemonių įvedimą, kurios atitiktų sparčiai besikeičiančius darbo rinkos reikalavimus.

Rezultatai (3)



4. Atlikta darbo teisinio reguliavimo ir platformų darbo pobūdžio santykio analizė atskleidė, kad:

4.1. Skaitmeninis platforminis darbas kelia iššūkių tradiciniam darbo teisiniam reguliavimui, ypač dėl darbo santykių statuso ir socialinės apsaugos klausimų. Remiantis Direktyva (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo, galima teigti, kad darbą platformose atliekantys asmenys dažnai neturi aiškiai apibrėžto darbo santykių statuso, nes juos galima klasifikuoti kaip savarankiškai dirbančius asmenis, tačiau jų realus statusas gali būti labai panašus į darbuotojo statusą.

4.2. Direktyvos nuostatos pabrėžia svarbą nustatyti teisinę prezumpciją, kad platformos darbuotojo santykiai su platforma yra darbo santykiai, jei egzistuoja faktai, patvirtinantys darbo kontrolę ir vadovavimą. Tai apima reikalavimus dėl darbo valandų, elgesio su paslaugos gavėju ir darbo atlikimo taisyklių laikymosi, kas rodo platformos kontrolę darbuotojo veiklai. Tai atitinka Lietuvos darbo kodekso 32 straipsnio reikalavimus dėl pavaldumo ir darbo tvarkos.

Rezultatai (3)



4.3. Lietuvoje skaitmeninių platformų darbuotojai dažnai priskiriami savarankiškai dirbantiems asmenims, nes jie dirba pagal individualias veiklos pažymas arba verslo liudijimus. Tačiau skaitmeninės platformos, dažnai naudojančios algoritmus ir nustatančios darbuotojų darbo tvarką, užmokestį ir našumo vertinimus, iš esmės valdo darbo procesus, kas artima tradiciniam darbo santykiui.

4.4. Kitos ES valstybės narės, pavyzdžiui, Jungtinė Karalystė, Italija ir Danija, daugeliu atvejų prilygina platformose dirbančius asmenis darbuotojams. Tačiau šalių teisiniai skirtumai išryškėja, pavyzdžiui, Belgijoje, Estijoje ir Prancūzijoje platformos darbuotojai laikomi savarankiškai dirbančiais. Šis teisinis reguliavimas gali turėti įtakos socialinės apsaugos teisių apimčiai ir užimtumo apsaugai.

4.5 Skaitmeninių platformų darbuotojai dažnai patiria silpnesnę socialinę apsaugą nei tradiciniai darbuotojai, nes jie dažniausiai nesinaudoja tokiomis teisėmis kaip darbo atostogos, sveikatos draudimas ar pensijų fondas. Siekiant užtikrinti jų teisių apsaugą, svarbu peržiūrėti teisinių santykių reguliavimą, prilyginant šiuos darbuotojus tradiciniams darbuotojams, kaip tai daroma kai kuriose Europos šalyse.

Darbo forma

Privalumai ir trūkumai dirbant individualioje veikloje, o ne pagal darbo sutartį

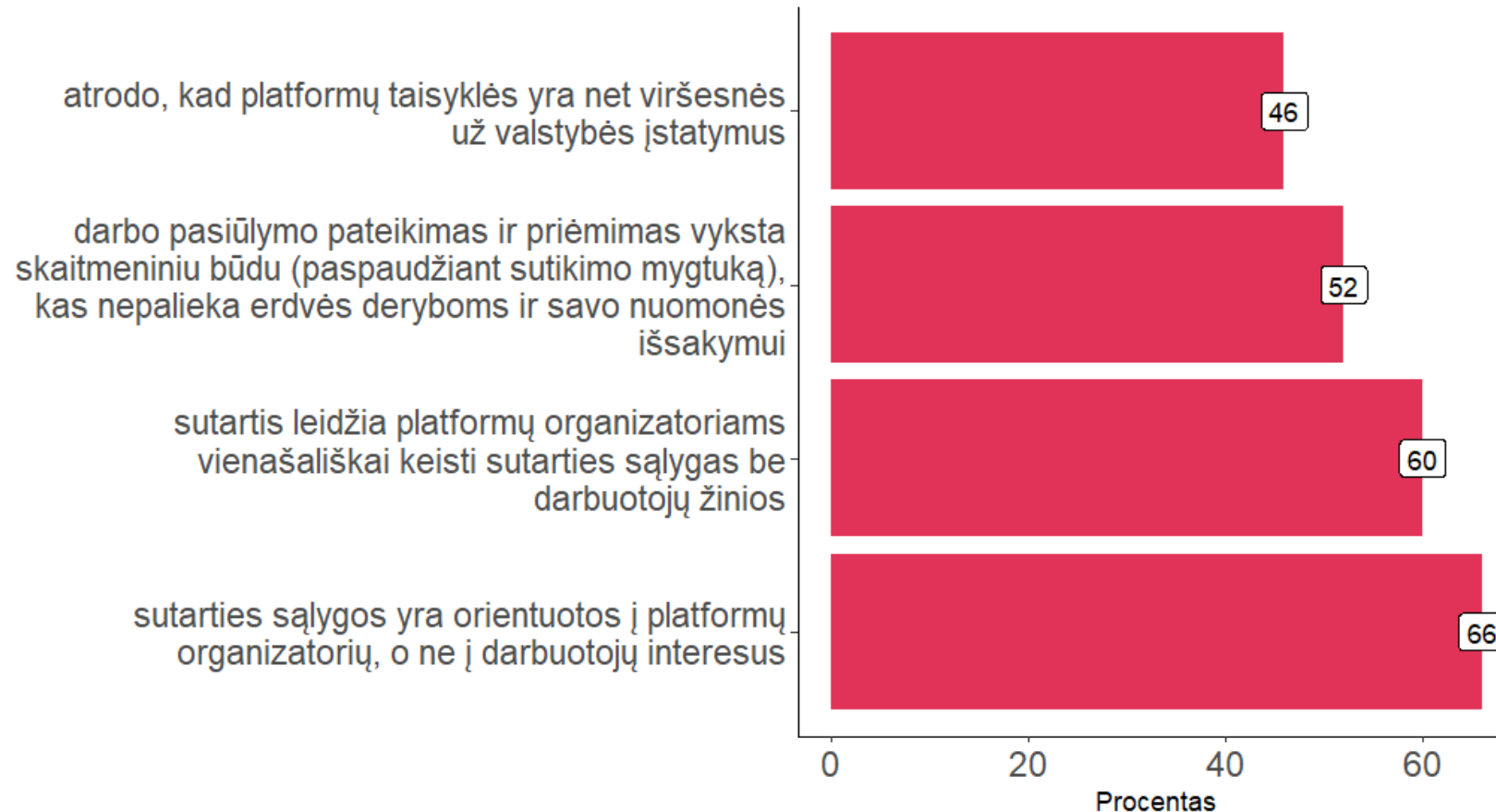
| | Privalumai | Trūkumai |
|-------------------|--|---|
| Įstatymai | Gali dirbti lanksčiau nei su darbo sutartimi | Mažesnė apsauga nuo įvairių problemų |
| Socialinė apsauga | Dalis ir taip turi pagrindinį darbą | Neturintys mažiau apsaugoti (pvz., nuo nedarbo, ligų) |
| Pajamos | Galimai didesnės | Negarantuotos ir laikas praleistas ieškant užsakymų |

Šaltinis: sudaryta autorių remiantis literatūra.

Darbo forma

| | Priartėjimas prie darbo santykių | Platformos galimybė siūlyti ir IDV, ir DS | Naujos darbo formos įtraukimas | Aiškus klasifikavimas |
|-------------|--|---|--------------------------------------|--------------------------|
| Ekspertas 1 | + | | | |
| Ekspertas 2 | | + | | |
| Ekspertas 3 | | | + | + |
| Ekspertas 4 | | | | + |
| Atstovas 1 | +? | | | +? |
| Atstovas 2 | | | | +? |
| Atstovas 3 | + | | | |
| Darbuotojai | Vieno požiūrio nėra. Svarbu išlaikyti galimybę dirbti savarankiškai. | | | |

Atstovavimas ir sutartys



Kokias pagrindines problemas, susijusias su darbo per skaitmenines platformas sutarties sąlygomis pastebite? (pažymėkite vieną ar kelis, Jūsų nuomone, tinkamus atsakymus)

Atstovavimas ir sutartys

| | Didinti atstovavimą | Rasti naujų formų | Išnaudoti kolektyvines sutartis |
|-------------|---------------------|-------------------|---------------------------------|
| Ekspertas 1 | | + | ? |
| Ekspertas 2 | | | |
| Ekspertas 3 | | | |
| Ekspertas 4 | | | |
| Atstovas 1 | | + | ? |
| Atstovas 2 | | | |
| Atstovas 3 | + | + | + |
| Darbuotojai | + | + | ? |

Į asociacijas stoti galima ir dabar. Šiuo metu kolektyvinės sutartys reikalauja darbo santykių, tad arba reikia dalį platformų darbuotojų įdarbinti, arba kurti naujas formas.

Rekomendacijos (1)

1. ES valstybės narės, tame tarpe ir Lietuva, iki 2026-12-02 turi parengti tinkamas gaires konkrečių ir praktinių rekomendacijų forma, kad skaitmeninės darbo platformos, darbą platformoje atliekantys asmenys ir socialiniai partneriai suprastų ir įgyvendintų teisinę prezumpciją, įskaitant procesus dėl jos nuginjimo. **LR Socialinei apsaugos ir darbo ministerijai rekomenduojama platformos darbuotojams sudaryti galimybę patiems pasirinkti ar nori būti įdarbinti pagal darbo sutartį, ar toliau vykdyti individualią veiklą. Tai galima skatinti įpareigojant platformas siūlyti abiejų rūšių sutartis. Taip pat svarbu nuspręsti, kurios platformos ir kada privalo siūlyti abiejų sutarčių tipus. Tam gali padėti kriterijai, pavyzdžiui, darbuotojui turi būti siūloma ne tik individuali veikla, bet ir darbo sutartis, jei darbuotojas dirbant negali:**

- 1.samdyti subrangovų ar „pakaitinių asmenų“, kad jie suteiktų paslaugą, kurią įsipareigojo teikti pats darbuotojas;
- 2.imtis arba nesiimti darbdavio siūlomų įvairių užduočių ar vienašališkai nustatyti maksimalų jų skaičių;
- 3.teikti savo paslaugas bet kuriems tretiesiems asmenims, įskaitant darbdavio tiesioginius konkurentus;
- 4.pats nusistatyti darbo valandų ir suplanuoti savo darbo laiko.

Rekomendacijos (2)

2. LR Socialinei apsaugos ir darbo ministerijai siūloma ieškoti resursų (pavyzdžiui, „Kurk Lietuvai“ atliekami tyrimai, LMT Reikminių tyrimų programa ir pan.) inicijuojant tyrimą, kurio pagrindinis tikslas būtų pateikti įrodymus, kad skaitmeninė darbo platforma (ne) vadovauja ir (ne) kontroliuoja verslo partnerių.
3. Stiprinti atsakingų ir suinteresuotų valstybinių institucijų bendradarbiavimą, keičiantis informacija skaitmeninių platformų klausimais.
4. Imigracijos departamentas turėtų informuoti ir darbdavius apie šių leidimų sustabdymą, jei nurodyta, jog atitinkamas asmuo Lietuvoje dirba pagal darbo sutartį.



**Vilnius
universitetas**

El. p.

Ligita.gaspareniene@tf.vu.lt

+370 61147398