

Mokslininkų grupių projekto „Darbo ir pajamų apsauga skaitmeninėje ekonomikoje: platformų darbuotojų atvejo studija“, finansuojamo LMT tyrimo rezultatai buvo pristatyti 9 - oje tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Economics, Management, Finance and Social Attributes of Economic Systems“, vykusioje š.m. liepos 5-8 dienomis.

Kas paskatino europiečius dirbti "Uber", "Bolt", "Amazon Mechanical Turk" ir kitose skaitmeninėse platformose iki "Covid"? Kaip pasikeitė jų uždarbis ir darbo laikas tų, kurie vietoj padirbė platformose nusprendė įsidarbinti? Tai vieni iš tų klausimų, kuriuos Vilniaus universiteto mokslininkai nagrinėjo 2024 m. liepos 5-6 d. Slovėnijoje vykusioje tarptautinėje konferencijoje (https://csr-pub.eu/?en_emfsa-2024,49).

Aptarta, kad motyvuojančių veiksnių yra daug, pavyzdžiui, lankstus darbo grafikas, galimybė užsidirbti papildomų pajamų, sunkumai ieškant alternatyvaus darbo, tačiau pagrindinis buvo lankstumas, kur dirbti. Šis vietos lankstumas buvo pagrindinis motyvacinis veiksnys, skatinantis žmones likti dirbti platforminiame darbe, užuot ieškojus alternatyvaus darbo. Nepaisant to, tik maždaug pusė asmenų liko dirbti platformose antrus metus, o dauguma nustojusių dirbti įsidarbino.

Atrodo, kad perėjimas iš darbo platformose į darbą ir atvirkščiai yra naudingas darbuotojams. Perėję dirbti į kitą darbą asmenys paprastai gaudavo didesnes pajamas nei tie, kurie to nepadarė. Taigi, prisijungimas prie darbo platformoje gali būti geras būdas gauti papildomų pajamų. Tačiau pernelyg ilgas buvimas platformose susijęs su mažesnėmis pajamomis ir ilgesnėmis darbo valandomis. Todėl darbas platformose būdavo geras būdas užsidirbti papildomų pajamų trumpuoju laikotarpiu, tačiau karjeros darbo rinkoje dažniausiai neatstodavo.

Po kelis metus trukusių diskusijų **2024 m. balandžio 24 d.** Europos Parlamentas patvirtino **Platforminio darbo direktyvą**¹. Šia direktyva siekiama atsijoti platforminio sektoriaus darbo modelius, įvesti aiškius kriterijus, kas laikoma individualia veikla, o kas – darbo santykiais. ES direktyvoje numatyta, kad kiekviena ES šalis sukurs savo kriterijus, pagal kuriuos vertins, ar tam tikras darbas atliekamas per platformas yra grįstas darbo santykiais ar individualia veikla.

Direktyvoje numatyti **du pagrindiniai patobulinimai:**

- padedama nustatyti **teisingą skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų užimtumo statusą,**
- nustatomos **pirmosios ES taisyklės dėl algoritmų sistemų naudojimo darbo vietoje.**

Naujosiomis taisyklėmis būtų sprendžiami **neteisingo skaitmeninių platformų darbuotojų statuso** klausimai ir sudarytos sąlygos tokius darbuotojus lengviau **priskirti samdomiems darbuotojams,** taip užtikrinant jiems **galimybę lengviau pasinaudoti jiems priklausančiomis** samdomų darbuotojų **teisėmis** pagal ES teisę.

Bus daroma teisinė prezumpcija, kad darbuotojai yra skaitmeninės platformos samdomieji darbuotojai (o ne savarankiškai dirbantys asmenys), jei jų santykiai su platforma atitinka bent **du iš penkių** direktyvoje nustatytų **rodiklių.**

Šie rodikliai apima:

- viršutines **atlygio,** kurį gali gauti darbuotojai, **dydžio** ribas,
- **atliekamo darbo** priežiūrą, vykdomą, be kita ko, elektroninėmis priemonėmis,
- **užduočių** paskirstymo ar **priskyrimo** kontrolę,

¹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_EN.html

- **darbo sąlygų** kontrolę ir **darbo laiko** pasirinkimo apribojimus,
- darbuotojų **laisvės organizuoti savo darbą** apribojimus ir taisykles dėl jų **išvaizdos ar elgesio**.

Sutartame tekste numatyta galimybė valstybėms narėms į šį sąrašą įtraukti papildomų rodiklių pagal nacionalinę teisę.

The results of the research project “Protecting Work and Income in the digital economy: a Case Study of Platform Workers”, funded by Lithuanian Research Council, were presented at the 9th International Scientific Conference “Economics, Management, Finance and Social Attributes of Economic Systems”, held on 5-8 July, 2024

What has motivated Europeans to work in Uber, Bolt, Amazon Mechanical Turk and other digital platforms prior to Covid? How did their earnings and working time change for those who turned to employment instead? These were among those questions addressed by Vilnius University scientists in an international conference in Slovenia on the 5-6th of July, 2024.

There are a lot of motivating factors, such as flexible hours worked, ability to earn extra income, difficulty finding alternative work, but the main was flexibility of where to work. This location flexibility was the main motivating factor for people remaining in platform work instead of looking for alternative employment. Nevertheless, only about half of individuals stayed in platforms for a second year, while the majority chose employment.

Switching to employment from platform work and vice versa seems to be good for the workers. Those who switched tended to get higher incomes than those who did not and even themselves. Thus, joining platform work can be a good way to make additional income. However, staying in platforms for too long is associated with less income and longer work hours. Therefore, platform work used to be a good way to earn extra income in the short run, but not so helpful when considering one's long-term career.

The new EU regulations of digital platform work

After several years of discussions, the European Parliament approved the **Platform Work Directive² of 24 April 2024**. This directive aims to sift through the work models in the digital platform sector and to introduce the clear criteria for what shall be considered an individual activity and an employment relationship. The EU Directive stipulates that each Member State shall establish its own criteria to assess whether a certain work performed through digital platforms is an employment relationship or an individual activity.

The Directive includes **two major improvements**:

- it helps to identify **the real employment status of digital platform workers**,
- it provides **the first EU regulations of the use of algorithmic systems in the workplace**.

² https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_EN.html

The new regulations will help to address the issues of **improper interpretation of the status of digital platform workers** and will create conditions for **categorising these workers as employees**, thereby **implementing their rights** as employees under the EU law.

Workers will be legally presumed to be employees of a digital platform (rather than the self-employed) if their relationship with the platform meets at least **two of the five indicators** set out in the Directive.

These indicators include:

- upper limits of the **amount of remuneration** employees can receive,
- **supervision of the work**, conducted, among other things, by electronic means,
- control over **the distribution or assignment of tasks**,
- control of **working conditions** and restrictions on choice of **working time**,
- restrictions on **employees' freedom to organise their work** and rules regarding their **appearance or behaviour**.

The text of the Directive provides for the possibility for the EU Member States to add additional indicators according to their national law.