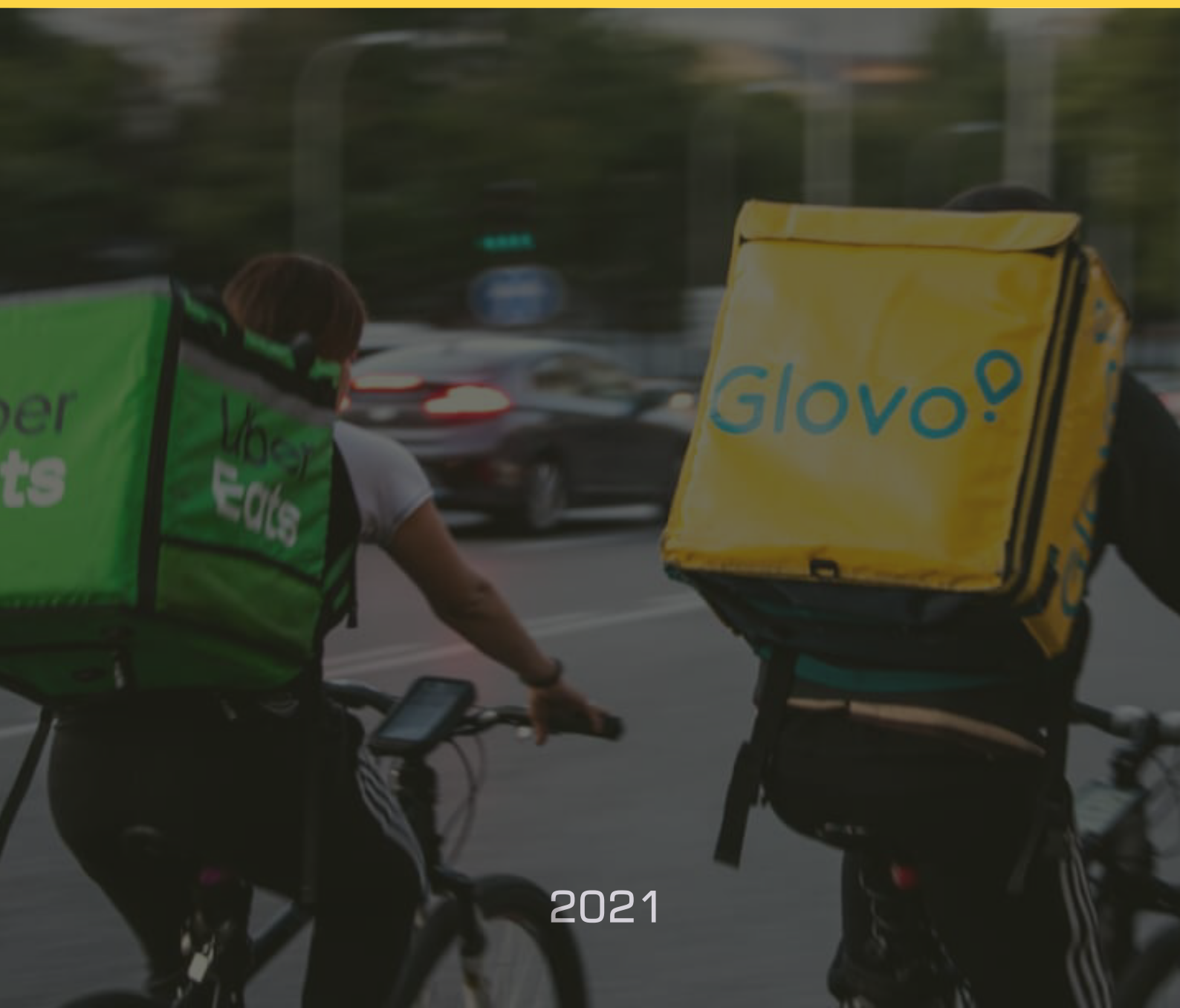


# კლათფორმის (ბიზ) ეკონომიკის რეგულირება

საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა



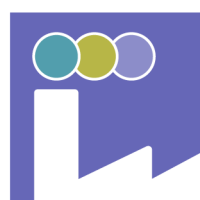
2021

# კლატფორმის (ბიბ) ეკონომიკის რეგულირება

## საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა

ავტორი: მარინა ბეგაძე

კვლევა მომზადებულია საქართველოს  
ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერით



2001

ღირსეული  
შრომის  
კლატფორმა

## შესავალი: გიგ ეკონომიკა - ცნება და განვითარების წინაპირობები

მშრომელთა მრავალი განსხვავებული ჯგუფის ჩართულობის გამო, არაფორმალური ეკონომიკა და მისი რეგულირება ბოლო პერიოდში მსოფლიოს პოლიტიკური დღის წესრიგის მნიშვნელოვანი ნაწილი გახდა<sup>1</sup>. ტექნოლოგიურ პროგრესთან და ინტერნეტის ფართო გავრცელებასთან ერთად იზრდება არაფორმალური ეკონომიკის დარგი- - ციფრული პლატფორმების (აპლიკაციების) მეშვეობით განხორციელებული ბიზნესი, **ე.წ. გიგ ეკონომიკა**. ასეთი ბიზნესის მაგალითებია „გლოვო“, „უბერი“, „ვოლტი“, ასევე დალაგების ან/და ზრუნვის სერვისების მწარმოებელი აპლიკაციები.<sup>2</sup> გიგ ეკონომიკის მზარდ პოპულარობას მსოფლიოში დასაქმების ბაზრის არასტაბილურობაც უწყობს ხელს. სამუშაო ადგილების დეფიციტის პირობებში, ერთი შეხედვით მოქნილი, დასაქმებულზე დამოკიდებული გრაფიკი და შეთავაზებული თავისუფლების ხარისხი უმუშევრობის გადაჭრის მიმზიდველ პერსპექტივად გამოიყურება. სწორედ ამ მიზეზის გამო, ბოლო ათწლეულის განმავლობაში გიგ ეკონომიკა 5-ჯერ, ტრანსპორტირების და მიტანის სერვისების მიმწოდებელი პლატფორმების რიცხვი კი 10-ჯერ გაიზარდა<sup>3</sup>. გიგ ეკონომიკაში ჩართული პირების ზუსტი რაოდენობის განსაზღვრა რთულია, თუმცა ჩატარებული კვლევები აჩვენებს, რომ ამერიკაში ზრდასრული მოსახლეობის 22%-მდე, ხოლო ევროკავშირის 16 ქვეყნის მოსახლეობის 9.5%-დან 11%-მდე ციფრული პლატფორმების (აპლიკაციების) საშუალებით ერთხელ მაინც ყოფილა დასაქმებული.

გიგ ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებს, ფორმალურად, დამოუკიდებელი კონტრაქტორის სტატუსი აქვთ<sup>4</sup>. თუმცა, მათი უმრავლესობისთვის კონკრეტული ციფრული პლატფორმა დასაქმების ერთადერთი წყაროა. ეს პირები სრული სამუშაო განაკვეთის ფარგლებში ემსახურებიან კონკრეტული ციფრული პლატფორმის მფლობელ კომპანიებს, ასრულებენ მათი კლიენტებისგან მიღებულ შეკვეთებს, რისთვისაც ანაზღაურებას სწორედ ამ კომპანიებისგან იღებენ; კომპანიების ხელშია მათი წახალისებადა მათ წინააღმდეგ დისციპლინური მექანიზმების გამოყენებაც. ამგვარად, ცხადი ხდება, რომ სინამდვილეში, ციფრული პლატფორმის (აპლიკაციის) მფლობელი კომპანიები მნიშვნელოვნად ზღუდავენ ფორმალურად დამოუკიდებელ კონტრაქტორთა ავტონომიურობას (ე.წ. ავტონომიურობის პარადოქსი)<sup>5</sup> და სამუშაოს განხორციელების პროცესში,

1 მაგ. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, შესწავლილი 193 ქვეყნიდან 58% არ ითვალისწინებს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო ანაზღაურებად შვებულებას თვითდასაქმებული, მათ შორის გიგ ეკონომიკაში ჩართული პირებისთვის, ორი-მესამედი კი - ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულებისთვის იხ. Jody Heymann et al., "Protecting Health during COVID-19 and beyond: A Global Examination of Paid Sick Leave Design in 193 Countries\*," *Global Public Health* 15, no. 7 (July 2, 2020): 925, 930.

<sup>2</sup> მეტი ინფორმაცია მოქმედი პლატფორმების სახეების და რაოდენობის, გეოგრაფიული გადანაწილების შესახებ იხ. <http://bitly.ws/bUFu>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>3</sup> World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 49 ხელმისაწვდომია <http://bitly.ws/bTzn>, ასევე იხ. [დანართი 1 rb.gy/ulc9ut](http://rb.gy/ulc9ut); წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>4</sup> Ana María Oviedo, Mark R. Thomas, and Kamer Karakurum-Özdemir, *Economic Informality: Causes, Costs, and Policies: A Literature Survey*, World Bank Working Paper, no. 167 (Washington, D.C.: World Bank, 2009), გვ. 3.

<sup>5</sup> ტერმინი 'ავტონომიურობის პარადოქსი' პირველად გამოიყენეს ინტერნეტის საშუალებით სახლიდან მუშაობასთან მიმართებით იხ. [Ursula Huws, ed., \*Teleworking and Gender\*, IES Report 317 \(Brighton \[England\]: Institute for Employment Studies, 1996\)](http://www.ies.org.uk), ასევე იხ. [Oscar Pérez-Zapata, Amparo Serrano Pascual, Gloria Álvarez-Hernández, and Cecilia Castaño Collado. "Knowledge](http://www.ies.org.uk)

მათზე იმაზე უფრო მეტი გავლენა აქვთ, ვიდრე დამოუკიდებელ პარტნიორებზე ექნებოდათ, თავისუფალ სახელმწიფოებო ურთიერთობაში. სწორედ ამიტომ, მსოფლიოს მასშტაბით არაერთმა სასამართლომ აღიარა, რომ პლატფორმის კომპანიების ხელთ არსებული კონტროლის და დისციპლინირების მექანიზმების გათვალისწინებით, გიგ მშრომელების მოჩვენებითი თავისუფლების უკან, სინამდვილეში, შენიღბული შრომითი ურთიერთობა დგას. შენიღბვის ამ მავნე პრაქტიკას შრომითი უფლებების მასობრივი დარღვევებია ამოფარებული, რის გამოც დასაქმებული პირები და მათი წარმომადგენლები, სასამართლოს მეშვეობით ან გაფიცვების და ლობირების სხვადასხვა მეთოდებით ცდილობენ, აიძულონ სახელმწიფო და დასაქმებულები, აღიარონ ეს დარღვევები და მიიღონ ზომები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.<sup>6</sup> სწორედ ამგვარი მცდელობების შედეგად, მრავალი ქვეყნის პოლიტიკის დღის წესრიგში დადგა გიგ ეკონომიკაში დასაქმებულ პირთა შრომითი უფლებების დაცვა, კერძოდ, ჯანდაცვის ხელმისაწვდომობით, უმუშევრობის ბენეფიტებითა თუ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალური სტანდარტებით მათი უზრუნველყოფა.

წინამდებარე მოკვლევა მიმოიხილავს **ციფრულ პლატფორმების (აპლიკაციების) მეშვეობით მომუშავე მშრომელების უფლებებს**<sup>7</sup>. ანალიზებს გიგ ეკონომიკის რეგულირების პოლიტიკურ და სამართლებრივ ინსტრუმენტებს, სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილების შუქზე აღწერს შემოღებული რეგულაციების აუცილებლობასა და მიზნებს, ამას გარდა, მოკვლევა მოკლედ შეეხება გიგ ეკონომიკაში დასაქმებული პირების გაერთიანებისა და ორგანიზების გამოცდილებას, ამ პროცესში მიღებულ გაკვეთილებსა და გამოტანილ დასკვნებს.

---

Work Intensification and Self-Management: The Autonomy Paradox. Work Organisation, Labour & Globalisation 10, no. 2 (2016): 27; Anwar, Mohammad Amir, and Mark Graham. "Between a Rock and a Hard Place: Freedom, Flexibility, Precarity and Vulnerability in the Gig Economy in Africa." Competition & Change 25, no. 2 (April 1, 2020): 237–58

<sup>6</sup> ამჟამად, სასამართლოში მიმდინარეობს დავა, რომელზეც საქართველოს პროფესული კავშირების გაერთიანება (GTUC) პლატფორმის კომპანია „ვოლტზე“ მომუშავე ერთ-ერთი პირის სახელით შენიღბული შრომითი ურთიერთობის აღიარებაზე დაობს. სტატია: “რა არის „გიგ-ეკონომიკა“ და რა შეიძლება შეცვალოს კურიერის სასამართლო დავამ” ხელმისაწვდომია: <https://netgazeti.ge/news/529875/>

<sup>7</sup> ასევე განასხვავებენ ინტერნეტ ქსელზე (web-based) მიბმული პლატფორმებით შრომას. ინტერნეტზე მიბმული პლატფორმების შემთხვევაში, სამუშაოს განაწილება ხდება ღია განაცხადით გეოგრაფიულად განუსაზღვრელი კანდიდატებისთვის (ე.წ. crowdwork).

## თავი 1. გიგ ეკონომიკაში საქმიანობის დამახასიათებელი სპეციფიკური გამოწვევები

სტანდარტული შრომითი ურთიერთობებისგან განსხვავებით, გიგ ეკონომიკის მშრომელებს, შრომის კოდექსის სტანდარტული დებულებები ვერც დამსაქმებლის თვითნებობისგან იცავს და, ხშირ შემთხვევაში, ვერც მათი ყოველდღიური შრომის პროცესის მართვის ადეკვატურ მარეგულირებელ ჩარჩოდ გამოდგება. სწორედ ამ მიზეზით, სახელმწიფოების მიერ დაწყებული რეფორმები, რომლებიც უშუალოდ გიგ ეკონომიკაში დასაქმებული პირების სოციალური გარანტიების შექმნას ისახავს მიზნად, ასეთი სამუშაოს სპეციფიკურობის გააზრებას უნდა დაეფუძნოს. ამ თავში მიმოვიხილავთ გიგ ეკონომიკაში დასაქმებული პირების სამუშაო სპეციფიკას და, მისი გათვალისწინებით, უფლებების დარღვევის პრაქტიკებს.

გიგ ეკონომიკაში დასაქმებული პირების სამუშაოსთვის დამახასიათებელი სპეციფიკური გამოწვევები შემდეგია:

### შრომითი ურთიერთობა ინიღბება

გიგ ეკონომიკაში დასაქმებული ადამიანების მთავარი გამოწვევა კომპანიასთან მათი სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის განსაზღვრაა. გიგ ეკონომიკა არის საქმიანობა, სადაც მშრომელი, რომელიც სრული მოცულობით ახორციელებს შრომით ვალდებულებებს, მიჩნეულია დამოუკიდებელ კონტრაქტორად, რის გამოც მასზე არ ვრცელდება შრომის კანონმდებლობა და, შესაბამისად, მისი სოციალური დაცვა არ არის უზრუნველყოფილი<sup>8</sup>. ამ პრაქტიკასთან საბრძოლველად, აუცილებელია ციფრულ პლატფორმებსა და დასაქმებულს შორის არსებული რეალური სამართლებრივი ურთიერთობის გამოვლენა, მისი შეფასება და შესაბამისი საკანონმდებლო რეგულაციების ისე მოწესრიგება, რომ, შენიღბვის მრავალფეროვანი მცდელობების მიუხედავად, ციფრული პლატფორმის მეშვეობით დასაქმებულ პირებს შეეძლოთ საბაზისო შრომითი უფლებებით სარგებლობა.

### სამუშაოს წარმოების პროცესი ავტომატიზებულია

შრომის პროცესის ტექნოლოგიური მართვის სისტემა დასაქმებულებს ახალი და სპეციფიკური გამოწვევების წინაშე აყენებს. ადამიანებს შორის უშუალო კონტაქტის ნაცვლად, ციფრული შრომის პლატფორმები ავტომატიზირებული პროცესების - ალგორითმების საშუალებით ახდენენ

<sup>8</sup> იხ. Resolution concerning decent work and the informal economy, ILO (2002), 25/53 ხელმისაწვდომია <http://bitly.ws/bUFh>; 'არაფორმალური ეკონომიკის' ცნების ევოლუციის შესახებ უფრო დეტალურად იხ. *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality* (Geneva: ILO, 2013), გვ. 2-4, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/bUFj>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

სამუშაოს განაწილებას, მშრომელებისა და მომხმარებლების ურთიერთდაკავშირებას, მომსახურების ფასის რეგულირებას, სამუშაოს შესრულების მონიტორინგსა და შეფასებას. ამ შეფასების სისტემის საფუძველზე შეიძლება მოხდეს პლატფორმის მშრომელებისთვის პრივილეგიების მინიჭება, წახალისება ან დასჯა, მათთვის პლატფორმის წვდომის შეზღუდვითაც კი.<sup>9</sup>

პრობლემა ისაა, რომ აღნიშნული ალგორითმები შექმნილია კომპანიის მიერ, თავად კომპანიის და არა მშრომელის ინტერესების დასაცავად, შესაბამისად, შრომის ალგორითმით სამუშაო პროცესის მართვა ისე ხდება, რომ მშრომელს არ აქვს ინფორმაცია და კონტროლი ამ პროცესზე. ალგორითმების თავდაპირველი პროგრამირების მეთოდი მშრომელთა პერსონალური მონაცემების შეუზღუდავი და უკონტროლო გამოყენება რაც დამსაქმებლების მხრიდან მნიშვნელოვანი თვითნებობის წინაპირობებს ქმნის.<sup>10</sup> მშრომელი გავლენას ვერ ახდენს შეფასების შედეგად მის მიმართ გამოტანილი სანქციის გადაწყვეტილებებზე, მათ შორის მისთვის პლატფორმასთან წვდომის შეზღუდვასა თუ დაბლოკვაზე. მომხმარებლების მხრიდან დასაქმებულის საქმიანობის დადებითად შეფასების შემთხვევაში, როგორც წესი, მშრომელს არ ეძლევა ამ შეფასების სხვა პლატფორმაზე (თუნდაც ანალოგიური მომსახურების გასაწევად) პორტირების შესაძლებლობა.<sup>11</sup> მშრომელის გამორიცხვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესიდან უსაფუძვლოდ მისი უმუშევრად დატოვების შესაძლებლობას იძლევა, მის მიმართ კონკრეტული სანქციის გამოყენების მიზეზების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მიწოდების გარეშე.<sup>12</sup> შრომის ალგორითმებით მართვის ნაწილია, ასევე, სამართლებრივი ურთიერთობის გაფორმება პლატფორმაში ინტეგრირებული, სტანდარტიზებული ხელშეკრულებით, რომლის პირობები ცალმხრივად განისაზღვრება კომპანიის მიერ და დასაქმებულს მასზე გავლენის მოხდენა არ შეუძლია. 2019 წელს ILO-ს დამოუკიდებელმა გლობალურმა კომისიამ დაადგინა, რომ აუცილებელია ალგორითმით მართვაში 'ადამიანური კონტროლის' ელემენტების დანერგვა, რამაც შრომით ურთიერთობებში საბოლოო გადაწყვეტილებების მიღება, სამართლიანი პროცედურის მეშვეობით, დამოკიდებული უნდა გახადოს ადამიანებზე და არა ტექნოლოგიებზე.<sup>13</sup>

<sup>9</sup> World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 93, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/bTzn>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>10</sup> მაგალითად, ალგორითმების საშუალებით შესაძლებელია მგზავრობის მანძილისა და ხანგრძლივობის ფასი განსხვავდებოდეს მგზავრის აყვანის ადგილის მიხედვით. ალგორითმი შეიძლება ითვალისწინებდეს ქალაქის კონკრეტულ ნაწილში მოსახლეობის საშუალო შემოსავალს და ფასს ზრდიდეს ამ ადგილზე აყვანილი მგზავრებისთვის, იხ. José van Dijck, Thomas Poell, and Martijn de Waal, *The Platform Society*, vol. 1 (Oxford University Press, 2018), გვ. 41, 81.

<sup>11</sup> De Stefano, Valerio, *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy* (ILO 2016) Conditions of work and employment series; No. 71, გვ. 22.

<sup>12</sup> იქვე, გვ. 177.

<sup>13</sup> Global Commission on the Future of Work (Global Commission). 2019. Work for a brighter future. Geneva: ILO, გვ. 13; იხ. [rb.gy/3neadg](http://bitly.ws/bTzn); წვდომის თარიღი: 29.03.2021. ILO შრომითი სამართლის მიღმა, ზოგადად ალგორითმების რეგულირების, გამჭვირვალობის და ანგარიშვალდებულების გარანტიების შექმნის აუცილებლობაზეც ამახვილებს ყურადღებას იხ. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 251-254, იხ. <http://bitly.ws/bTzn>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

## **მშრომელთა თვითორგანიზება სპეციფიკურ დაბრკოლებებთანაა დაკავშირებული**

სტანდარტული დასაქმებისგან განსხვავებით, როდესაც დასაქმებულები ერთსა და იმავე სივრცეში მუშაობენ და ხშირი კომუნიკაცია უწევთ პირისპირ, გიგ ეკონომიკაში მომუშავე ადამიანები მუშაობენ დაფანტულად, ერთმანეთისგან მოშორებით (სივრცით-გეოგრაფიული დაფანტულობა). შესაბამისად, მათ შორის მჭიდრო კავშირი არ მყარდება და საერთო მიზნით გაერთიანების შესაძლებლობებიც სუსტდება. აქვე გასათვალისწინებელია ციფრული პლატფორმის ალგორითმების წესები, რომლებიც იმგვარადაა პროგრამირებული, რომ ახალისებს მშრომელებს შორის კონკურენციასა და შეჯიბრს, რის გამოც იქმნება არა სოლიდარობისა და ორგანიზების, არამედ ურთიერთდაპირისპირების გარემო<sup>14</sup>. გიგ ეკონომიკაში დასაქმებულთათვის თვითორგანიზებას ზოგჯერ კანონმდებლობაც ზღუდავს, რადგან შრომის სამართალი კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე უფლებას დასაქმებულის სტატუსს უკავშირებს.<sup>15</sup> უფლებადაცვითი რეგულაციების შექმნისას, მნიშვნელოვანია გიგ ეკონომიკაში დასაქმებული პირების ორგანიზების უფლების უზრუნველყოფა, რათა გაიზარდოს მათი მოლაპარაკების ძალა, სრული ძალაუფლებით აღჭურვილი დამსაქმებლის წინაშე.

## **თავი 2. პოლიტიკურ უწყებათა რეგულაციები გიგ ეკონომიკის მშრომელთა დასაცავად**

გიგ ეკონომიკაში დასაქმებულთა სამუშაოს სპეციფიკა სრულიად აცდენილია შრომის უფლებების არსებულ მარეგულირებელ ჩარჩოს, რის გამოც ამ დარგის მშრომელები ბაზისური უფლებადაცვითი მექანიზმების გარეშე რჩებიან. შესაბამისად, ადეკვატური რეგულაციების შემოღება მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების მნიშვნელოვან ამოცანად იქცა. ამ ამოცანის შესასრულებლად მნიშვნელოვანია ისეთი რეგულაციების დანერგვა, რომლებიც, ერთი მხრივ, დააზღვევს კომპანიების მხრიდან სამართლებრივი ურთიერთობების არაკეთილსინდისიერად შენიღბვის პრაქტიკებს, ამასთანავე, შექმნის უშუალოდ გიგ ეკონომიკაში დასაქმებულთა დაცვის ჯეროვან გარანტიებს. ვინაიდან ეს კომპლექსური საქმე სულ ახალი დაწყებულია, რეგულაციები ბევრ ქვეყანაში ჯერ კიდევ ფორმირების ეტაპზეა. თუმცა, გარკვეული ტენდენციების იდენტიფიცირება მაინც შესაძლებელია.

### **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია**

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) ადგენს, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულების მიუხედავად, მათ შორის ურთიერთობის რეალური შინაარსი ე.წ.

<sup>14</sup> სოლიდარობაზე გადაწყვეტილების მიღების ავტომატიზებული სისტემების (ალგორითმების) გავლენის შესახებ იხ. Meacham, Darian and Tava, Francesco, *The Algorithmic Disruption of Workplace Solidarity: Phenomenology and the Future of Work Question* (February 22, 2021); forthcoming 2021 *Philosophy Today*.

<sup>15</sup> *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020, CanLII 16750 (ON LRB).

„ფაქტების პრიმატის“ პრინციპით უნდა დადგინდეს.<sup>16</sup> „ფაქტების პრიმატი“ გულისხმობს მიდგომას, როდესაც, ხელშეკრულების ფორმალურ ბუნებასთან შედარებით, უპირატესობა ფაქტობრივ გარემოებებს ენიჭება. ასეთი გარემოებები შეიძლება იყოს:

- სამუშაოს შესრულება მესამე პირის (მაგ. პლატფორმის კომპანიის) ინსტრუქციების შესაბამისად ან დაქვემდებარების პირობებში;
- მშრომელის ინტეგრირება კომპანიის/საწარმოს საქმიანობაში;
- სამუშაოს შესრულება სრულად ან მეტწილად მესამე პირის სასარგებლოდ;
- სამუშაოს შესრულება შემკვეთი მხარის მიერ დადგენილ სამუშაო ადგილას და დროის პერიოდში;
- სამუშაოს შესრულება განსაზღვრული ხანგრძლივობით და გარკვეული პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად;
- სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება;
- სამუშაოს შესრულებისთვის მშრომელის მზაობის/ხელმისაწვდომობის ვალდებულება;
- სამუშაოს შემკვეთი მხარის მიერ მშრომელის სამუშაო ინვენტარით უზრუნველყოფა;
- შრომის ანაზღაურება - შემოსავლის ძირითადი წყარო.

შრომითი ურთიერთობების შენიღბვის თავიდან აცილების მიზნით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია კომპანიასა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობების შეფასების ამ სტანდარტების კანონმდებლობით გაწერის რეკომენდაციას იძლევა. საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელებამდე კი ადგენს, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი რომელიმე ფაქტობრივი გარემოების არსებობისას, უნდა მოქმედებდეს პრეზუმპცია<sup>17</sup>, რომ საქმე გვაქვს შრომით ურთიერთობასთან, ხოლო კონტრაქტორი პირი „დასაქმებულის“ სტატუსის მატარებელია.

გიგ ეკონომიკაში დასაქმებული პირების საქმიანობის მრავალფეროვანი ბუნებისა და შინაარსის გამო, მათი შრომითი რეგულაციების ქოლგის ქვეშ მოქცევა ხშირად რთულდება. აქედან გამომდინარე, უფრო მეტი და მეტი ქვეყანა ემხრობა ე.წ. „შუალედური სტატუსის“ შემოღებასა და დასაქმებულის დამცავი მექანიზმების მისი მეშვეობით გათვალისწინებას. სწორედ ამ მიზნით, 2018 წელს შრომის სტატისტიკოსების მე-20 კონფერენციაზე დასაქმების სტატუსის საერთაშორისო კლასიფიკაციას (International Classification of Status in Employment) **‘დამოკიდებული კონტრაქტორის’** განმარტება დაემატა. დამოკიდებული კონტრაქტორი, გარკვეულწილად, შუალედური სტატუსია მშრომელსა და კონტრაქტორს შორის. შესაძლოა, შემსრულებელი არ არის დამკვეთი კომპანიის დასაქმებული, თუმცა, დამოკიდებულია მასზე სამუშაოს ორგანიზების და შესრულების პროცესში, შემოსავალსა და ბაზარზე წვდომისთვის. დასაქმებულისთვის ამ სტატუსის მინიჭება მთელ რიგ ვალდებულებებს აკისრებს დამსაქმებელს.<sup>18</sup> ILO-ს გაზრდილ ინტერესს ცხადყოფს 2021 წლის თებერვალში გამოცემული

<sup>16</sup> World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 209, ხელმისაწვდომია <http://bitly.ws/bTzn>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>17</sup> Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), პარ. 11-13, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/bUFD>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>18</sup> Statistics on work relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October 2018), International Labour Office, Department of Statistics, Geneva, ILO, 2018, პარა 41, ხელმისაწვდომია <http://bitly.ws/bUFC>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.



ანგარიში/სახელმძღვანელო დოკუმენტი, რომელიც შრომის ორგანიზებაზე, ასევე მშრომლებსა და საზოგადოებაზე გიგ ეკონომიკის გავლენებს ეხება.<sup>19</sup>

### ევროკავშირი

ევროკავშირის „ონლაინ სერვისების სამართლიანობის და გამჭვირვალობის შესახებ რეგულაცია“<sup>20</sup> პლატფორმის კომპანიებს ავალდებულებს, მკაფიოდ განმარტონ დასაქმებულთა შეფასების სისტემებში გამოყენებული ალგორითმის პარამეტრები:რა ლოგიკით მუშაობს შეფასების ალგორითმი, რა გარემოებებს აქვს პოზიტიური თუ ნეგატიური გავლენა დასაქმებულთა შეფასებაზე, რა სტანდარტების დარღვევა შეიძლება განდეს უარყოფითი შეფასებისა და დასაქმებულის აპლიკაციიდან გათიშვის საფუძველი და საბოლოოდ, დასაქმებულის საქმიანობის შეფასებისას, რა დატვირთვა აქვს თითოეულ პარამეტრს.<sup>21</sup> პერსონალური ინფორმაციის დაცვაზე ევროკავშირის სამართლის რეგულაციებიც (General Data Protection Regulation GDPR) პლატფორმის მფლობელ კომპანიებისა და მშრომლების ურთიერთობას ეხება, კერძოდ, ითვალისწინებს პირის უფლებას, არ დაექვემდებაროს გადაწყვეტილებებს, რომლებიც მიღებულია ინფორმაციის ავტომატიზირებული დამუშავების გზით. ამასთანავე, დასაქმებულებს უფლება ენიჭებათ, შეფასების პროცესის წარმართვაში მოითხოვონ ადამიანის ჩართულობა (მხოლოდ ალგორითმის ნაცვლად), გამოსატონ საკუთარი პოზიცია და სადავო განადონ მიღებული გადაწყვეტილებები.<sup>22</sup>

## 2.2. რეგულაციები სხვადასხვა სახელმწიფოს მაგალითზე

### ა. საფრანგეთი

2016 წელს საფრანგეთის პარლამენტმა გიგ მშრომელთა უფლებების დასაცავად კანონი მიიღო.<sup>23</sup> კანონის სუბიექტებს წარმოადგენენ დამოუკიდებელი მშრომლები (თვითდასაქმებულები), რომლებიც ციფრულ პლატფორმაზე მუშაობენ. ახალი კანონით, პლატფორმაზე მომუშავე ადამიანები, რომელთა შემოსავალი წელიწადში გარკვეულ ზღვარს აღემატება, სარგებლობენ სამუშაო ადგილზე დამავების შემთხვევისა და ჯანმრთელობის დაზღვევის გარანტიებით, ასევე მათ მიენიჭათ პროფკავშირების შექმნის, წევრობის და კოლექტიური ორგანიზების<sup>24</sup> უფლებები.<sup>25</sup>

<sup>19</sup> World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, ხელმისაწვდომია <http://bitly.ws/bTzn>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>20</sup> Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Promoting Fairness and Transparency for Business users of Online Intermediation Services (P2B), მუხლი 1(2).

<sup>21</sup> იქვე, მუხლი 5.

<sup>22</sup> Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the Protection of Natural Persons with regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, 95/46/EC, მუხლი 22. მუხლი 22 (3).

<sup>23</sup> European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*. (LU: Publications Office, 2020), გვ. 101.

<sup>24</sup> თუმცა კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე უფლება პირდაპირ არ არის ნახსენები.

<sup>25</sup> Title III, Law 2016–1088 Relating To Work, The Modernization Of Social Dialogue And The Security Of Professional Careers, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/c3S3>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021. European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final*

2019 წელს საფრანგეთის პარლამენტმა მიიღო კიდევ ერთი კანონი, რომლითაც გარკვეულწილად განავრცო პლატფორმით მშრომელების დაცვის გარანტიები.<sup>26</sup> ცვლილებების თანახმად, კომპანიამ წინასწარ უნდა მიაწოდოს მძღოლებს სრული ინფორმაცია მგზავრობის საფასურზე, რომ მათ სამუშაოს მომგებიანობა შეაფასონ. ცვლილებები განხორციელდა ალგორითმების რეგულირების კუთხითაც; კანონმა გიგ ეკონომიკაში ჩართულ პირებს მათი საქმიანობის შესახებ პერსონალურ ინფორმაციაზე წვდომის, ასევე, სურვილის შემთხვევაში, სხვა პლატფორმაზე შეფასების მონაცემების პორტირების უფლებები მიანიჭა.<sup>27</sup>

## ბ. იტალია

იტალიაში, ლაციოს რეგიონში, 2019 წელს მიღებული კანონი ევროპის ქვეყნებში ყველაზე ამომწურავ დებულებებს ადგენს გიგ მშრომელების უფლებების დასაცავად. მოწესრიგებულია ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების, მათ შორის, დამცავი აღჭურვილობით უზრუნველყოფის, სამუშაო ინვენტარის მოვლის ხარჯების ანაზღაურების საკითხები, სამუშაოზე უბედური შემთხვევების და პროფესიული დაავადებების დაზღვევა; გათვალისწინებულია მინიმალური დღიური ხელფასის განსაზღვრის<sup>28</sup> ვალდებულება. კანონის თანახმად, ქვეყნის ყველაზე წარმომადგენლობითი პროფკავშირის მიერ სხვადასხვა ხელშეკრულებაში ხელფასის უფრო ხშირად გამოყენებული საბაზისო ოდენობა უნდა გავრცელდეს პლატფორმის კომპანიების მიერ დასაქმებულთათვის სრულად მიწოდების ვალდებულებას. ამავე კანონის საფუძველზე, შეიქმნა სპეციალური ვებ გვერდი, სადაც დამსაქმებელი აღრიცხავს მასთან დასაქმებულ პირებს და აქვეყნებს ინფორმაციას, კანონმდებლობასთან მისი საქმიანობის შესაბამისობის თაობაზე.<sup>29</sup> კანონმა პლატფორმის კომპანიების მიმართ შეფასების სისტემების გამჭვირვალობის უზრუნველყოფის და ამ სისტემებზე მშრომელების ინფორმირების ვალდებულებები განსაზღვრა. გარდა ამისა, მშრომელებს, შეფასების სისტემის შესამოწმებლად, მიუკერძოებულ პროცედურაზე წვდომის უფლება მიენიჭათ. კანონში ასევე გათვალისწინებულია მშრომელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების გადატანის უფლება, სხვა პლატფორმაზე გადასვლის შემთხვევაში. 2019 წელს პიედმონტის რეგიონში მიღებული კანონი განსაზღვრავს, რომ ალგორითმების გამოყენების დეტალები კომპანიებმა პროფესიულ კავშირებთან კონულტაციით უნდა განსაზღვრონ. კანონში პირდაპირაა გამოირიცხული მშრომელების ავტომატურად, მხოლოდ

---

Report. (LU: Publications Office, 2020), გვ. 105-106. ასევე იხ. Lane, M. (2020), "Regulating platform work in the digital age", Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, გვ. 12, 18 <http://bitly.ws/c8pB>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>26</sup> Law n° 2019-1428 of 24 December 2019 on orientation of mobility (so-called "LOM")

<sup>27</sup> World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 228, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/bTzn>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>28</sup> ჩილეში საკანონმდებლო ინიციატივა წარდგენილია თვითდასაქმებული პლატფორმის მშრომელების საათობრივი ანაზღაურების უფლებაზე, იხ. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 234-235 ხელმისაწვდომია <http://bitly.ws/bTzn>

<sup>29</sup> European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*. (LU: Publications Office, 2020), გვ. 101 - 102, 104, 105, 106, 107. Final Report (Don't GIG Up, 2020), გვ. 20, ხელმისაწვდომია: [rb.gy/naxrtg](http://rb.gy/naxrtg); წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

ალგორითმების საშუალებით შეფასება.<sup>30</sup> ზოგიერთ შემთხვევაში, რეგულირება გიგ ეკონომიკის კონკრეტულ სექტორებს შეეხო. მაგალითად, 2019 წელს იტალიის ეროვნულმა პარლამენტმა მიიღო კანონი, რომელიც მინიმალური ხელფასის და ანაზღაურებადი შვებულების (მათ შორის ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე) გარანტიებს უწესებს გიგ ეკონომიკაში დასაქმებულ კურიერებს, ასევე კრძალავს მათ დაბლოკვას ან აპლიკაციის წვდომის შეზღუდვას.<sup>31</sup> 2021 წლის თებერვალში იტალიის შრომის ინსპექციამ და პროკურატურამ, ერთობლივი გადაწყვეტილებით, პლატფორმის მფლობელ კომპანიას დაავალა ოთხი კომპანიის 60 000 კურიერისთვის შუალედური სტატუსის მინიჭება. გარდა ამისა, შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის გამო, 733 მილიონი ევროთი დააჯარიმა.<sup>32</sup>

## გ. აშშ

2019 წელს აშშ-ს კალიფორნიის შტატის შრომის კოდექსში მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა. ამ ცვლილებების თანახმად, შრომის კოდექსი სრულად გავრცელდა გიგ მშრომელებზე.<sup>33</sup> თუმცა, ამით უკმაყოფილო კომპანიებმა, მძლავრი ლობირების შემდეგ, შეძლეს და საჯარო კებჭისყრაზე გაიტანეს საკანონმდებლო ინიციატივა, რომლითაც, შრომის კოდექსიდან კვლავ გამორიცხა უბერისა და სხვა პლატფორმის მძღოლები<sup>34</sup>. ეს იმას ნიშნავს, რომ მათ ჩამოერთვათ გაფიცვისა და კოლექტიურ მოლაპარაკებებში მონაწილეობის უფლებები, თუმცა შეუნარჩუნდათ რიგი გარანტიები, როგორცაა: მინიმალური შემოსავლის რეგულირება, ავტომატური შენახვის გარკვეული ხარჯების ანაზღაურების უზრუნველყოფა, სამუშაო ადგილებზე დამავების შემთხვევისა და ჯანმრთელობის დაზღვევის ანაზღაურების უზრუნველყოფა და სხვა.<sup>35</sup>

## დ. პორტუგალია

პორტუგალიამ შენიღბული შრომითი ურთიერთობების გასასაჩივრებლად, გამარტივებული სამართალწარმოების პროცედურები შემოიღო<sup>36</sup>. ხოლო ციფრულ აპლიკაციაზე მომუშავე მძღოლების შემთხვევაში დაადგინა, რომ მიუხედავად ხელშეკრულების სახეობისა, დავის

---

<sup>30</sup> European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*. (LU: Publications Office, 2020), გვ. 104, 107. Final Report (Don't GIG Up, 2020), გვ. 20, ხელმისაწვდომია: [rb.gy/naxrtg](http://rb.gy/naxrtg); წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>31</sup> European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*. (LU: Publications Office, 2020), გვ. 101 - 102, 104, 105, 106, 107. Final Report (Don't GIG Up, 2020), გვ. 20; ხელმისაწვდომია: [rb.gy/naxrtg](http://rb.gy/naxrtg); წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>32</sup> იხ. <http://bitly.ws/bVuP>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>33</sup> 2019 AB5 bill, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/c4dg>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>34</sup> საკანონმდებლო ინიციატივის მხარდასაჭერად კომპანიებმა დაახლოებით 205 მილიონი აშშ დოლარი დახარჯეს.

<sup>35</sup> Cherry, Miriam A., Dispatch – United States: “Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California” *Comparative Labor Law & Policy Journal* (forthcoming 2021), გვ. 7; Taken for a Ride: Litigating the Digital Platform Model (International Network of Lawyers Assisting Workers, 2021), გვ. 14, 32.

<sup>36</sup> Lane, M. (2020), "Regulating platform work in the digital age", *Going Digital Toolkit Policy Note*, No. 1, გვ. 7, 17 <http://bitly.ws/c8pB>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

შემთხვევაში, მძღოლები დასაქმებულებად უნდა იქნენ მიჩნეულები, სანამ საპირისპირო არ დამტკიცდება. პორტუგალიამ სამუშაო დროის საკითხიც მოაწესრიგა<sup>37</sup>.

## ე. ინდოეთი

2020 წლის ნოემბერში ინდოეთის ტრანსპორტის სამინისტრომ დაადგინა, რომ ტრანსპორტირების სერვისის ციფრული პლატფორმის მფლობელი კომპანიები, საქმიანობის ლიცენზიის მიღებამდე შემოწმებას უნდა დაექვემდებარონ. რაც გულისხმობს მძღოლების ანაზღაურების, მათი სამუშაო საათების ოდენობისა და დასვენების დროის გაკონტროლებას.<sup>38</sup> სალიცენზიო მოთხოვნებად განისაზღვრა მძღოლების მინიმალური ანაზღაურებაც, რომელიც სერვისის ფასის მინიმუმ 80-ს უნდა შეადგენდეს.

### 2.3. შრომით რეგულაციებს მიღმა არსებული სოციალური დაცვის მექანიზმები

გიგ ეკონომიკაში დასაქმებულთა საბაზისო დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით, შრომითი რეგულაციების კანონმდებლობით გაწერის გარდა, ფართოდ გამოიყენება სოციალური დაცვის მექანიზმები, რომლებიც მთლიანად მოიცავს ქვეყნის მოსახლეობას, ან მორგებულია ზოგადად არაფორმალურ სექტორზე<sup>39</sup>. ნორვეგიაში, შვედეთში, დანიასა და ჰოლანდიაში უნივერსალური სოციალური დაცვის ფორმებია ძლიერი, ხოლო ალჟირში, ბელგიაში, სლოვაკეთში, ტაილანდში, ესტონეთში, ლიტვაში, კანადაში, ირლანდიაში, ესპანეთსა<sup>40</sup> და გერმანიაში<sup>41</sup> - თვითდასაქმებულებზე მორგებული სქემები.<sup>42</sup> პოლიტიკის ამგვარი ფორმები არ ებმის „დასაქმებულის“ სტატუსს, რის გამოც გადაუდებელ და საბაზისო დაცვის სარგებელს სთავაზობს ფართო ჯგუფებს, მათ შორის გიგ ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებს. ამ სქემებში გაერთიანებულია ბენეფიციართა დაცვის ისეთი ფორმები, როგორცაა უნივერსალური ჯანდაცვის სისტემები,

<sup>37</sup> European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*. (LU: Publications Office, 2020), გვ. 102, 105 - 107.

<sup>38</sup> World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 235 ხელმისაწვდომია; რეგულაციები იხ.: <http://bitly.ws/c3Mv>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>39</sup> ინდოეთში არაფორმალურ ეკონომიკაში სოციალური დაცვის მექანიზმებზე სპეციალური კანონი (2008 Unorganised Workers' Social Security Act) მოქმედებს, იხ. The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality (Geneva: ILO, 2013), 8.1, გვ. 14-15.

<sup>40</sup> ესპანეთში კანონი სამუშაოს შესრულების დროს ჯანმრთელობის დაზიანების დაზღვევის შესახებ გარანტიებს დამოკიდებული თვითდასაქმებულების სტატუსის მქონე პირებზეც ავრცელებს იხ. Christina Behrendt, Quynh Anh Nguyen, and Uma Rani, "Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers," *International Social Security Review* 72, no. 3 (2019): 30.

<sup>41</sup> European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*. (LU: Publications Office, 2020), გვ. 103, 109. Lane, M. (2020), "Regulating platform work in the digital age", *Going Digital Toolkit Policy Note*, No. 1, გვ. 7, 12, 17, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/c8pB>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>42</sup> Christina Behrendt, Quynh Anh Nguyen, and Uma Rani, "Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers," *International Social Security Review* 72, no. 3 (2019): 31. Extension of social security to workers in informal employment in the ASEAN region," (ILO, 2019), გვ. 92-97, 130-131, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/c6rH>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

ფორმალურ სექტორში ჩართულობის სტიმულირების ღონისძიებები<sup>43</sup>, მატერიალური დახმარების პროგრამები (cash transfer).<sup>44</sup> კოვიდ პანდემიის მიერ გამოწვეული კრიზისი სოციალური დაცვის ამ სქემებსაც შეეხო და მათში ცვლილებების შეტანის საჭიროება დააყენა.<sup>45</sup> აუცილებელი გახდა დასაქმებულთა და კლიენტთა ჯანმრთელობის დაცვისა და პრევენციული, სანიტარულ-ჰიგიენური საკითხების მოგვარება. აღნიშნულის მაგალითია, პერუ, სადაც კომპანიებს დაეკისრათ პანდემიის შესახებ ინფორმაციის გავრცელების ვალდებულება, კურიერების ჯანმრთელობის მდგომარეობის მონიტორინგი და მათთვის სანიტარული წერტილების შექმნა. რაც მთავარია, შეიქმნა ფონდები, რომელთა მეშვეობით, ინფიცირების გამო სამუშაოს მოცდენის შემთხვევაში, კურიერთა კომპენსირება გახდა შესაძლებელი.<sup>46</sup> ანალოგიური ფონდები სავალდებულოდ შეიქმნა ავსტრალიაშიც.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> Ana María Oviedo, Mark R. Thomas, and Kamer Karakurum-Özdemir, *Economic Informality: Causes, Costs, and Policies: A Literature Survey*, World Bank Working Paper, no. 167 (Washington, D.C: World Bank, 2009), გვ. 29.

<sup>44</sup> *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality* (Geneva: ILO, 2013), 8.1, გვ. 9-14, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/bUFj>; ასევე იხ. OECD/ILO (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, გვ. 90-95, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/c4cT>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021. José Anael Neves et al., “The Brazilian Cash Transfer Program (Bolsa Família): A Tool for Reducing Inequalities and Achieving Social Rights in Brazil,” *Global Public Health*, November 30, 2020, 1–17.

<sup>45</sup> *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 225, იხ. <http://bitly.ws/bTzn>; Cherry, Miriam A., Dispatch – United States: “Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California” *Comparative Labor Law & Policy Journal* (forthcoming 2021), გვ. 3.

<sup>46</sup> იქვე; იხ. ასევე Resolución Ministerial, N° 00163-2020-Produce, Lima, 21 de Mayo De 2020; Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA.

<sup>47</sup> ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/bUYk>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

### თავი 3. სასამართლოების მიერ გიგ ეკონომიკაზე გავრცელებული რეგულაციები

არაფორმალური ეკონომიკის სექტორისათვის რეგულაციების დადგენაში მნიშვნელოვანი წვლილი მიუძღვით სასამართლოებს. კანონის განმარტების, პრეცედენტების დაწესების, თუ დაცვითი მექანიზმების შესაქმნელად სახელმწიფო უწყებების დავალდებულების გზით, სასამართლოებმა გიგ ეკონომიკასთან მიმართებით შეძლეს ფორმალური ბარიერების გარღვევა და, კონსტიტუციისა და შრომის სამართლის ზოგადი პრინციპების საფუძველზე, შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების დაწესება. სასამართლო პრეცედენტებში გამორჩეული ადგილი უჭირავს მშრომელებსა და პლატფორმის კომპანიებს შორის შრომითი ურთიერთობის აღიარების თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს, თუმცა, გიგ ეკონომიკაში ჩართულ პირებზე შრომითი გარანტიების გავრცელება მათთვის შუალედური სტატუსის<sup>48</sup> მინიჭების გზითაც<sup>49</sup> გახდა შესაძლებელი. სასამართლოების ლოგიკით, შეიძლება პირი არ ითვლებოდეს ფორმალურ დასაქმებულად და ის კონტრაქტორი იყოს, თუმცა, მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხასიათი მოითხოვდა, რომ ის იყოს დაცული, მათ შორის, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს მიღებული დაზიანებების კომპენსაციითა და სხვა სოციალური გარანტიებით.<sup>50</sup>

#### 3.1 შრომითი ურთიერთობის აღიარება

გიგ ეკონომიკაში დასაქმებული პირებისთვის დაცვის მექანიზმების შეთავაზება შესაძლებელია მათი დასაქმებულებად აღიარებისა და მათზე შრომის კოდექსის დაცვითი მექანიზმების გავრცელების შემდეგ. თუმცა, როგორც წესი, დამსაქმებელი კომპანია დაინტერესებულია, შემსრულებლები დამოუკიდებელ კონტრაქტორებად განისაზღვრონ და მათთან მომსახურების ხელშეკრულებები გააფორმოს. მიუხედავად ასეთი პრაქტიკისა, პლატფორმის კომპანიებსა და სერვისის მიმწოდებლებს შორის შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივი არსებობა

---

<sup>48</sup> როგორც სასამართლო, ასევე პოლიტიკური ორგანოებისთვის შუალედური სტატუსი შეიძლება წარმოადგენდეს იმ ოქროს შუალედს, რომელიც, დასაქმებულის სტატუსზე არსებული არაერთგვაროვანი პოზიციების მიუხედავად, აღიარებს მინიმალური დაცვის გარანტიების უკიდურეს და გადაუდებელ საჭროებას და, ამავე დროს, გარკვეულ სივრცეს ტოვებს პლატფორმის კომპანიების ბიზნეს მოდელზე მორგებული რეგულირებისთვის. შუალედურმა სტატუსმა შეიძლება გაამარტივოს დაცვის გარანტიების სასამართლოს გზით გავრცელება.

<sup>49</sup> იხ. 2020 წლის 23 იანვრის გადაწყვეტილება Cass. n. 1663/2020.

<sup>50</sup> World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 233, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/bTzn>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

სასამართლოებმა აღიარეს შვეიცარიაში<sup>51</sup>, ბელგიაში<sup>52</sup>, კანადაში<sup>53</sup>, ესპანეთში, ჰოლანდიაში<sup>54</sup>, ჩილეში,<sup>55</sup> ურუგვაიში<sup>56</sup>, სამხრეთ აფრიკაში<sup>57</sup>, სამხრეთ კორეაში<sup>58</sup>, ინგლისში<sup>59</sup>, საფრანგეთში<sup>60</sup>, იტალიაში<sup>61</sup>, ავსტრალიაში<sup>62</sup>, ნიუ იორკის შტატში.<sup>63</sup>

<sup>51</sup> 2020 წლის 23 აპრილს შვეიცარიის ვაუდის კანტონის სააპელაციო სასამართლომ დაადასტურა ქვედა ინსტანციის გადაწყვეტილება და უბერის მძღოლების დასაქმებულის სტატუსი ცნო იხ. Cour d'appel civile du Canton de Vaud. Ruling no. P317.026539-190917/380 of 23 April 2020.

<sup>52</sup> 2020 წლის 26 ოქტომბერს შრომით ურთიერთობებზე ბელგიის ადმინისტრაციულმა კომისიამ ცნო უბერის მძღოლის დასაქმებულის სტატუსი იხ. Dossier n°: 187 – FR – 20200707.

<sup>53</sup> 2020 წლის ივნისში კანადის უზენაესმა სასამართლომ ცნო უბერის მძღოლების დასაქმებულის სტატუსი, იხ. Uber Technologies Inc. v. Heller, 2020 SCC 16; ასევე ონტარიოს შრომითი ურთიერთობების საბჭომ (Ontario Labour Relations Board) ცნო ფეოდორას მიტანის კურიერების დამოკიდებული კონტრაქტორის სტატუსი, პროფკავშირების შექმნის და კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე უფლებები იხ. *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora, 2020 CanLII 16750 (ON LRB)*.

<sup>54</sup> 2021 წლის 17 თებერვალს ჰოლანდიაში, ამსტერდამის სააპელაციო სასამართლომ ცნო მიტანის კურიერის დასაქმებულის სტატუსი იხ. Deliveroo v. Federation of the Dutch Trade Movement (FNV). აღსანიშნავია, რომ ამ გადაწყვეტილებას გზა გაუხსნა უზენაესი სასამართლოს განმარტებამ, რომლის თანახმად დასაქმებულის სტატუსის დადგენისთვის ხელშეკრულების დადებისას დასაქმებულის და დამსაქმებლის განზრახვა არ არის გადამწყვეტი და ხელშეკრულების აღსრულების პრაქტიკას უპირატესი ძალა გააჩნია. იხ.: <http://bitly.ws/bVhb>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>55</sup> 2020 წლის 5 ოქტომბერს, ჩილეს სააპელაციო სასამართლომ ძალაში დატოვა ქვედა ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და დაადასტურა მიტანის კურიერების დასაქმებულის სტატუსი იხ. Alvaro Felipe Arredondo Montoya and Pedidos Ya Chile.

<sup>56</sup> 2020 წლის 3 ივნისს ურუგვაის შრომის სააპელაციო სასამართლომ უბერის მძღოლების დასაქმებულის სტატუსი ცნო იხ. Esteban Queimada v. Uber BV.

<sup>57</sup> სამხრეთ აფრიკის შერიგების, მედაციის და არბიტრაჟის კომისიამ (Commission of Conciliation, Mediation and Arbitration) ცნო უბერის მძღოლის დასაქმებულის სტატუსი იხ. Uber South Africa Technology Services (PTY) Ltd v National Union of Public Service and Allied Workers (NUPSAW).

<sup>58</sup> სამხრეთ კორეის ეროვნული შრომის ურთიერთობების კომისიამ ცნო პლატფორმის საშუალებით დასაქმებული მძღოლის დასაქმებულის სტატუსი იხ. Do-Hyun Kwak v SoCar et al [ხელმისაწვდომია კორეულ ენაზე].

<sup>59</sup> 2021 წლის 19 თებერვალს ინგლისის უზენაესმა სასამართლომ ძალაში დატოვა ქვედა სასამართლოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უბერის მძღოლების 'შრომელის' სტატუსის ცნობასთან დაკავშირებით და მათზე მინიმალური ხელფასის და ანაზღაურებადი შვებულების გარანტიები გაავრცელა. იხ. Uber BV and others v Aslam and others. ამ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ სრულყო სტანდარტი, რომელიც 2018 წელს პლატფორმით მოსარგებლე წყალსადენის ოსტატის დასაქმებულის სტატუსის ცნობისას დაადგინა იხ. Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith [2018] UKSC 29 (13 June 2018).

<sup>60</sup> პლატფორმით დასაქმებულ პირებზე საფრანგეთის უმაღლესმა სასამართლომ (The Cour de cassation) გადაწყვეტილება პირველად 2018 წელს მიიღო და პლატფორმის Take Eat Easy მიტანის კურიერების დასაქმებულის სტატუსი ცნო. იხ. Labor Chamber of the Cour de Cassation, November 28, 2018, No. 17-20.079. 2020 წლის მარტში საკასაციო სასამართლომ უბერის პლატფორმიდან დაბლოკილი მძღოლის საქმეში უბერის მძღოლების დასაქმებულის სტატუსიც ცნო. Labor Chamber of the Cour de Cassation, March 4, 2020, No 19-13.316

<sup>61</sup> 2021 წელს იტალიაში პალერმოს სასამართლომ პოზიციაზე ადადგინა მიტანის კურიერი და ის სრულ განაკვეთზე დასაქმებულად ცნო იხ. Aloisi, Antonio, Demystifying Flexibility, Exposing the Algorithmic Boss: A Note on the First Italian Case Classifying a (Food-Delivery) Platform Worker as an Employee (2021). Working Paper IE Law School 2021; 2020 წლის 23 იანვარს იტალიის უზენაესმა სასამართლომ მიტანის კურიერი დამოუკიდებელ კონტრაქტორად ცნო, თუმცა, ამავდროულად, იტალიაში შუალედურ სტატუსთან დაკავშირებული გარანტიები დამოუკიდებელ კონტრაქტორებზეც გაავრცელა, იხ. Cass. n. 1663/2020.

<sup>62</sup> 2018 წელს ავსტრალიის შრომის კომისიამ კომპანია ფეოდორას მიტანის კურიერების დასაქმებულის სტატუსი ცნო იხ. Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd [2018] FWC 6836 (16 November 2018).

<sup>63</sup> ნიუ იორკის უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 17 დეკემბრის გადაწყვეტილება უბერის მძღოლების დასაქმებულის სტატუსზე იხ. *Matter of Lowry, No. 530395, 2020 WL 7390888*.

სასამართლოების ზოგად პრაქტიკად არა ფორმალურად, ხელშეკრულების შინაარსზე ყურადღების მიქცევა, არამედ ფაქტობრივი ურთიერთობის შინაარსზე აქცენტირება იქცა. ამასთანავე, ამ პერიოდში ჩამოყალიბდა სასამართლოს მიდგომა, რომელიც, ეჭვის არსებობისას, ნებისმიერ ვარიანტში შრომითი ურთიერთობის აღიარებას ანიჭებს უპირატესობას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც მშრომელი კომპანიის კონტროლისგან თავისუფალია და ის კომპანიის ძირითადი საქმიანობისგან განსხვავებული სერვისის მიმწოდებელია (აქვს დამოუკიდებელი ბიზნესი სერვისის შესაბამის სფეროში).<sup>64</sup> თუმცა, სასამართლოებს ხშირად სჭირდებათ კომპანიასა და დასაქმებულს შორის პრაქტიკული ურთიერთობის შინაარსის ამოცნობა. ამ მიზნით სხვადასხვა ქვეყნის სასამართლოები გვთავაზობენ ამოცნობის მრავალფეროვან ხერხებსა და არგუმენტებს, რომლებითაც შეიძლება დამტკიცდეს, რომ კომპანია დამსაქმებელია, ხოლო შემსრულებელი - დასაქმებული.

აქ განვიხილავთ რამდენიმე ასეთ ხერხს:

#### **ა. გიგ მშრომელი ვერ იქნება დამოუკიდებელი კონტრაქტორი.**

პირველ რიგში, სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, სამუშაოს შემსრულებელი არის თუ არა რეალურად დამოუკიდებელი კონტრაქტორი. სხვადასხვა ქვეყნის სასამართლოებმა დაასკვნეს, რომ პლატფორმის კომპანიებთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მყოფ პირებს:

- არ აქვთ საშუალება ამ პლატფორმის მეშვეობით განავითარონ დამოუკიდებელი ბიზნესი. სამუშაოს გაწევის პროცესში შემსრულებელი ემსახურება კომპანიის ბიზნესს.
- არ აქვთ ფართო წვდომა კომპანიის კლიენტებთან, მათ პერსონალურ მონაცემებთან. ამასთან, კლიენტებთან მათი ურთიერთობა არაა გრძელვადიანი და მხოლოდ ერთჯერადი კომუნიკაციითაა შემოისაზღვრება;<sup>65</sup>
- ხშირად პლატფორმის კომპანიები უზრუნველყოფენ სამუშაო ინვენტარით ან სხვა ატრიბუტიკით, რაც პლატფორმის, როგორც ბრენდის, იდენტიფიცირებას ემსახურება; სამუშაოს შესრულების ძირითად ინსტრუმენტს წარმოადგენს ასევე აპლიკაცია, რომელსაც ფლობს კომპანია<sup>66</sup>.
- სერვისის ფასს, კომპანიის მოგების წილს, თითოეული სერვისისთვის ანაზღაურებას, ასევე სერვისის გადახდის მეთოდს, განუსაზღვრავენ პლატფორმის კომპანიები.<sup>67</sup>
- შემსრულებლებს წინასწარ არ აქვთ ინფორმაცია მგზავრობის დანიშნულებაზე, ვერ ირჩევენ მათთვის ხელსაყრელ გამოძახებებს ადგილმდებარეობის მიხედვით;

---

<sup>64</sup> Cherry, Miriam A., Dispatch – United States: “Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California” Comparative Labor Law & Policy Journal (forthcoming 2021), გვ. 4.

<sup>65</sup> Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021), პარ. 100-101.

<sup>66</sup> კომპანიაზე დამოკიდებულების მტკიცებულებად, აპლიკაციის მეშვეობით სამუშაოს შესრულება კომპანიაზე დამოკიდებულების მტკიცებულებად მიიჩნეოს სასამართლოებმა კანადაში, ესპანეთსა და ურუგვაიში.

<sup>67</sup> Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021), პარ. 92, 94, 103-105, 108, ასევე იხ. Secret Hotels2 Ltd (formerly Med Hotels Ltd) v Revenue and Customs Comrs [2014] UKSC 16.



აღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით, მათი საქმიანობა ვერ იქნება დამოუკიდებელი კონტრაქტორის სტატუსის შესატყვისი. შესაბამისად, ჩამოთვლილი ფაქტორების არსებობის შემთხვევაში, სასამართლოები მიიჩნევენ, რომ დამოუკიდებელ კონტრაქტორთან არ გვაქვს საქმე.

## **ბ. სუბორდინირებული ურთიერთობა შრომითი ურთიერთობაა**

მას შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ პირი არ არის დამოუკიდებელი კონტრაქტორი, მნიშვნელოვანია სასამართლოებმა ფაქტორთა ერთობლიობით დაამტკიცონ, რომ ის შრომით ურთიერთობაშია კომპანიასთან. მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს პრაქტიკაში<sup>68</sup> ითვლება, რომ პირი კომპანიასთან შრომით ურთიერთობაშია, თუ ამ კომპანიის დავალებით სხვა პირს აწვდის სერვისს, რაზეც ზედამხედველობას კომპანია ახორციელებს. სამუშაო სრულდება არა მოხალისეობრივი, მოკლევადიანი ფორმატით, არამედ განგრძობითად, რეალური ანაზღაურების მიცემის გზით.<sup>69</sup> განგრძობითად სრულდება სამუშაო, ნებისმიერი პერიოდის განმავლობაში, როდესაც დასაქმებულს გააქტიურებული აქვს კომპანიის აპლიკაცია, იმყოფება შესაბამის ტერიტორიაზე, სადაც მას მუშაობის უფლება აქვს, შეუძლია გამოძახებების მიღება და ამის ნებას გამოხატავს.<sup>70</sup> ამ ტიპის ურთიერთობას **დაქვემდებარებული (სუბორდინირებული) ურთიერთობა ეწოდება**. რაც უფრო ფართოა სუბორდინაციისა და ეკონომიკური დამოკიდებულების ხარისხი, მით უფრო სავარაუდოა, რომ სასამართლო დაქვემდებარებულ პირს დასაქმებულის სტატუსს მიანიჭებს.

სუბორდინაციის ხარისხს ზრდის კომპანიის მიერ დასაქმებულის კონტროლის მასშტაბი<sup>71</sup>, რომლის მექანიზმებად სასამართლო მიიჩნევს:

- ხელშეკრულების პირობების ცალმხრივად განსაზღვრის პრაქტიკას, როცა დასაქმებული ზეგავლენას ვერ ახდენს კომპანიის მიერ შეთავაზებულ სახელშეკრულებო პირობებზე.<sup>72</sup> (მეორე მხრივ, ხელშეკრულების პირობებზე გავლენის არარსებობა ხელშეკრულების ბათილობის საფუძველიც შეიძლება იყოს<sup>73</sup>);
- დასაქმებულის სამუშაოს შეფასების სისტემის არსებობას, რადგან უარყოფითი შეფასების შედეგად, დასაქმებულს შესაძლოა შეუზღუდოს<sup>74</sup> ან საერთოდ ჩამოერთვას აპლიკაციასთან

<sup>68</sup> იხ. საქმეები Allonby, C 256/01 (13 January 2004), Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09 (14 October 2010); 7 Dieter May, C-519/09 (April 2011); C 413/13, FNV Kunsten Informatie en Media (4 December 2014), Fenoll C-316/13 (26 March 2015,).

<sup>69</sup> Judgment of the Court, 1986, C-66/85, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, ასევე იხ. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A European Agenda for the Collaborative Economy, COM (2016) 356, გვ. 12-13, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/c7hj>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>70</sup> Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021), პარ. 123 -130, 138

<sup>71</sup> Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021).

<sup>72</sup> Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021), პარ. 71. 76-77, 94-95.

<sup>73</sup> ამ პრაქტიკით ისარგებლა ურუგვას შრომის სააპელაციო სასამართლომ, რითაც მხარი დაუჭირა დასაქმებულთა დაქვემდებარებული მდგომარეობის შემსუბუქებას.

<sup>74</sup> Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd [2018] FWC 6836 (16 November 2018). გადაწყვეტილების შეჯამებისთვის იხ.: <http://bitly.ws/bUWu>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

წვდომა, ესე იგი დასაქმების შესაძლებლობა.<sup>75</sup> აპლიკაციასთან წვდომის შეზღუდვა მოიცავს ისეთ შემთხვევებს, როგორცაა შეკვეთების მიღების დროს უკეთესი შეფასების მქონე დასაქმებულთათვის უპირატესობის მინიჭება, რაც ნაკლები შეფასების მქონე დასაქმებულთა მიერ ნაკლები შეკვეთის შესრულებასა და, შესაბამისად, მათი შემოსავლის შემცირებაში აისახება.<sup>76</sup> გარდა ამისა, უარყოფითი შეფასების გენერირება ხდება ავტომატურად, სამუშაოს შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების საპატიო მიზეზების გაუთვალისწინებლად<sup>77</sup>.

- სამუშაოს ექსკლუზიურად ერთი კომპანიისთვის შესრულების მოთხოვნას.<sup>78</sup>
- შესრულებული სამუშაოს ხარისხის ზედამხედველობასა და კონტროლს. (ტრანსპორტირების თუ მიტანის სერვისის შესრულებისას, კომპანია, როგორც წესი, მოითხოვს ტრანსპორტის გარკვეულ მდგომარეობაში შენარჩუნებას, რისი შეუსრულებლობაც სამუშაოს არასასურველ შეფასებაში აისახება. )
- კომპანიისთვის გადაადგილების (ჯიპიუს პროგრამის) განსაზღვრის შესაძლებლობის ქონას;
- კომპანიის მართვის, ორგანიზაციულ და დისციპლინურ სისტემაში მშრომელის ინტეგრირების პრაქტიკას.<sup>79</sup>

---

<sup>75</sup> Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021), პარ. 126-130, 138. ჰოლანდიის, შვეიცარიის, სამხრეთ აფრიკის სასამართლოები.

<sup>76</sup> Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd [2018] FWC 6836 (16 November 2018). გადაწყვეტილების შეჯამებისთვის იხ.: <http://bitly.ws/bUWu>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>77</sup> 2021 წლის იანვრის ბოლონის სასამართლოს გადაწყვეტილება ამ კუთხით პრაქტიკის ჩამოყალიბების პირველი ნაბიჯია. ამ საქმეზე მიტანის კურიერი დავობდა მიტანის კურიერის „სანდოობის“ შეფასების სისტემის ალგორითმის დისკრიმინაციულობაზე, რომელიც არ ითვალისწინებდა განსაკუთრებულ მიდგომას ჯანმრთელობის მდგომარეობის, გადაუდებელი სიტუაციის ან გაფიცვის უფლების განხორციელების გამო ცვლის გაუქმების შემთხვევებში. უფრო კონკრეტულად, პლატფორმის კომპანიის ერთი შეხედვით ზოგადი, ნეიტრალური პოლიტიკის თანახმად, თუ კურიერი დავალების დრომდე 24 საათით ადრე არ გააუქმებდა დაჯავშნილ ცვლას, ამას „სანდოობის“ შეფასებაზე უარყოფითი გავლენა ექნებოდა. სასამართლო დაეთანხმა მოსარჩელეს და ერთი შეხედვით ნეიტრალური პოლიტიკის დისკრიმინაციულობა აღიარა სწორედ იმის გამო, რომ სტანდარტული წესი ბლანკეტური იყო და არ განასხვავებდა საპატიო და არასაპატიო მიზეზით ცვლის გაუქმების შემთხვევებს. გადაწყვეტილება ხელმისაწვდომია [იტალიურ ენაზე]: [rb.gy/8j6bqg](http://rb.gy/8j6bqg); საქმის მოკლე მიმოხილვა იხ. <http://bitly.ws/bJZD>; <http://bitly.ws/c3IR>; <http://bitly.ws/c3L5>; <http://bitly.ws/c3Lq>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>78</sup>

<sup>79</sup> Rider v. Glovo App 23, S.L;

ამგვარად, მშრომელის სუბორდინირებულ მდგომარეობაში ყოფნა, დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო პროცესის კონტროლის მაღალი ხარისხი სასამართლოებს კარნახობს, რომ საქმე შრომით ურთიერთობასთან გვაქვს. სასამართლოებისთვის ეს პირობა იმის მანიშნებელია, რომ აღიარების შემდეგ, დასაქმებულ პირებს უნდა მიენიჭოთ დაცვის ის მექანიზმები, რომლებიც შენიღბული შრომითი ურთიერთობის გამო ჰქონდათ ჩამორთმეული. დაცვის მექანიზმებმა უნდა დააბალანსონ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის ბუნებით განპირობებული უთანასწორო მდგომარეობა, როგორც ეს ამსტერდამის სააპელაციო სასამართლომ გადაწყვიტა, როცა მიიჩნია, რომ დაბალი შემოსავლის მქონე კურიერს ისევე სჭირდება ჯანმრთელობის მდგომარეობით გამოწვეული უმუშევრობის პერიოდის ანაზღაურება, როგორც სტანდარტულ დასაქმებულს.<sup>80</sup>

#### თავი 4. ორგანიზების პრაქტიკა გიგ ეკონომიკაში

გიგ ეკონომიკაში ჩართული პირების მიერ მათი სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესებისთვის ბრძოლაში მოპოვებული მცირედი, მაგრამ თვალსაჩინო წარმატება თვითორგანიზებისა და სოლიდარობის პრაქტიკის დამსახურებაა.<sup>81</sup> პლატფორმის დასაქმების ზრდას მშრომელების პროტესტების მზარდი ტენდენცია მოჰყვა. 2017-დან 2020 წლამდე მონაცემებით, პლატფორმის მშრომელების ორგანიზებულ პროტესტს, სულ ცოტა, 57 ქვეყანაში ჰქონდა ადგილი; პლატფორმებსა და მშრომელებს შორის დავების 80% არაფორმალური ორგანიზების შედეგი იყო.<sup>82</sup> საყურადღებოა პროფკავშირული საქმიანობის შედეგებიც.<sup>83</sup> კერძოდ, წარმატებული

<sup>80</sup> იხ.: <http://bitly.ws/bVhb>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>81</sup> მაგალითად, ტაილანდში საშინაო მშრომელების ორგანიზაცია (Homenet Thailand) ცნობილია 20 წლიანი მონაწილეობით ეროვნული ჯანდაცვის რეფორმაში, ინდოეთში თვითდასაქმებული ქალების ასოციაცია (Self-Employed Women's Association) დაახლოებით 2 მილიონი წევრით ცნობილია არაფორმალური მშრომელების, ასევე ბავშვზე ზრუნვის, ჯანდაცვის, საცხოვრისზე და კატასტროფების მართვის შესახებ კანონმდებლობის ადვოკატირებაში მონაწილეობით. იხ. Francie Lund, "The Informal Economy and Informal Employment," in *Handbook of Social Policy and Development*, by James Midgley, Rebecca Surender, and Laura Alfes (Edward Elgar Publishing, 2019), გვ. 257-258.

<sup>82</sup> World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 212-214 ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/bTzn>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021. European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. et al., Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report. (LU: Publications Office, 2020), გვ. 110, 118.

<sup>83</sup> უფრო ვრცლად იხ. Johnston, Hannah (Hannah Elizabeth Scott), and Christopher. Land-Kazlauskas. Organizing on-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy Geneva: ILO, 2018. ასევე იხ. Bethany Hastie, "Platform Workers and Collective Labour Action in the Modern Economy" (2020) 71 UNBLJ 40 ევროპაში კოლექტიური ორგანიზების პრაქტიკების შესახებ ვრცლად იხ. Holm-Detlev Köhler, "Riders, Rights and Collective Action," in *Beyond Human Resources - Research Paths Towards a New Understanding of Workforce Management Within Organizations [Working Title]* (IntechOpen, 2021). აფრიკის 3 ქალაქში ასეთ ორგანიზებაზე იხ. Edward Webster et al., "Beyond Traditional Trade Unionism: Innovative Worker Responses in Three African Cities," *Globalizations*, February 8, 2021, 1–14,

კოლექტიური მოლაპარაკებები დანიაში,<sup>84</sup> ავსტრიაში, შვედეთში და<sup>85</sup> ესპანეთში.<sup>86</sup> დანიაში სწორედ კოლექტიურ მოლაპარაკებების შედეგად მისცა Hilfr ელექტრონულმა პლატფორმამ მშრომელებს შესაძლებლობა 100 სამუშაო საათის სამუშაოს შესრულებისთანავე, დასაქმებულის სტატუსი მიეღოთ.<sup>87</sup> პლატფორმის მშრომელების დამოუკიდებელი პროფკავშირები შეიქმნა ინგლისში, იტალიაში,<sup>88</sup> ბელგიაში,<sup>89</sup> საფრანგეთში. საფრანგეთში, უბერის მძღოლების დამოუკიდებელმა პროფკავშირმა (*Syndicat des chauffeurs privés VTC*) კოორდინაცია გაუწია გაფიცვას - შარლ დე გოლის აეროპორტისკენ მიმავალი გზის გადაკეტვას. ამ მოვლენას მოჰყვა პირველი სამმხრივი მოლაპარაკებების პროცესი გიგ ეკონომიკაში.<sup>90</sup> ზოგადად, არაფორმალური ეკონომიკის საკითხებში მნიშვნელოვან პოლიტიკურ როლს თამაშობენ ასევე გლობალური (მაგ. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), International Domestic Workers Federation (IDWF), International Alliance of Street Vendors (Streetnet International), Global Alliance of Waste Pickers), რეგიონული (მაგ. საშინაო მშრომელების ალიანსი ლათინურ ამერიკაში CONLACTRAHO, Homenet Eastern Europe and Central Asia) და ადგილობრივი ორგანიზაციები (მაგ. HomeNet Philippines, HomeNet Thailand, Self-Employed Women's Association (SEWA) ინდოეთში), რომლებიც კვლევისა და ადვოკატირების საშუალებით ხელს უწყობენ სხვადასხვა ჯგუფის კოორდინირებასა და საერთო ორგანიზებას არაფორმალურ სექტორში.<sup>91</sup>

## დასკვნა

პლატფორმის ეკონომიკა, ტექნოლოგიების, ინტერნეტის, ალგორითმების მასშტაბური განვითარებისა და ჩვენი ცხოვრების ყველა სფეროს მზარდი დიგიტალიზაციის შედეგია. კერძო პირების და კომპანიების მიერ ალგორითმის მექანიზმების ათვისებამ შექმნა დასაქმების ისეთი ფორმატები, რომელთა ფარგლებში დადგენილი შრომითი რეგულაციებისგან თავის არიდება მარტივია, ხოლო დარღვევის დამტკიცება - რთული. ამასთან, პლატფორმების ეკონომიკა,

---

<sup>84</sup> დანიაში პლატფორმის სახლის დამლაგებლებმა დასაქმებულის სტატუსის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო შევებულებაზე, წლიურ სახელფასო დანამატზე და საპენსიო კონტრიბუციაზე უფლებების აღიარებას პლატფორმის კომპანიასთან კოლექტიური შეთანხმებით მიაღწიეს იხ. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, გვ. 213-214 ხელმისაწვდომია <http://bitly.ws/bTzn>; ასევე იხ. Lane, M. (2020), "Regulating platform work in the digital age", Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, გვ. 18, ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/c8pB>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>85</sup> იხ. <http://bitly.ws/bVwr>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>86</sup> საკვების მიტანის პლატფორმასთან კოლექტიურმა შეთანხმებამ ესპანეთში დაარეგულირა ანაზღაურების, დასვენების, ანაზღაურებადი შვებულების და სხვა საკითხები.

<sup>87</sup> Nikos Koutsimpogiorgos et al., "Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems," Policy & Internet 12, no. 4 (December 2020): 529, 537.

<sup>88</sup> Lane, M. (2020), "Regulating platform work in the digital age", Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, გვ. 10 ხელმისაწვდომია: <http://bitly.ws/c8pB>; წვდომის თარიღი: 29.03.2021.

<sup>89</sup> European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. et al., *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*. (LU: Publications Office, 2020), გვ. 19.

<sup>90</sup> Nolwenn Allaire, Nicolas Colin, Bruno Palier, Laurène Tran *Covering Risks for Platform Workers in the Digital Age*, SciencesPo (2019), გვ. 45.

<sup>91</sup> Martha Alter Chen and Françoise J. Carré, eds., *The Informal Economy Revisited: Examining the Past, Envisioning the Future*, Routledge Explorations in Development Studies (Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge, 2020), გვ. 17

სახელმწიფოთა მიერ უმუშევრობის პრობლემის გადაუწყვეტელობის პირობებში, ძალიან მიმზიდველი გახდა მოსახლეობისთვის.

კერძო კომპანიების მიერ შექმნილი და მათ ინტერესებზევე მორგებული ციფრული სისტემები კი, ერთი მხრივ მიმზიდველ და კარგად ანაზღაურებად დასაქმებას, რეალურად, შრომის კოდექსისგან დაფარულ სფეროდ აქცევს, სადაც დასაქმებულის სოციალური დაცვა კომპანიის ვალდებულება არ არის. ამასთან, საქმიანობის ეს სფერო იმგვარი სპეციფიკურობით ხასიათდება, რომლის რეგულირებას სიღრმისეული შესწავლა, გამოცდა, შემდგომ კი, დარღვევის შესაძლებლობების აღმოფხვრა და დაცვითი სისტემების ახალი ჩარჩოს შემუშავება სჭირდება. რეფორმების შემუშავების ამ უცნაურ და რთულ პროცესში, სახელმწიფოებს ფასდაუდებელ დახმარებას უწევს სასამართლოები. სამართლებრივი ურთიერთობების რეალური ბუნების გამოცნობას ისინი არა ავტომატურ, ბუკვალურ პროცესებს, არამედ შინაარსებისა და ფაქტების განმარტებას აფუძნებენ და პრიორიტეტს მშრომელის უფლებების დაცვას ანიჭებენ. ეს პროცესები შეუძლებელი იქნებოდა, გიგ ეკონომიკაში მონაწილეთა თვითორგანიზებისა და სოლიდარობის აქტების გარეშე. მიუხედავად საკანონმდებლო შეზღუდვებისა და ფორმალური ბარიერებისა, მშრომლებმა წინააღმდეგობის, გაფიცვისა და ერთიანობის აქტების გზით, შეძლეს სახელმწიფოების და სასამართლო ხელისუფლებების დაძვრა, მათი უფლებადაცვითი რეფორმების ამუშავებისკენ.

გიგ ეკონომიკის მზარდი ბუნებისა და მასში უამრავი ადამიანის დასაქმების გამო, მშრომელთა დაცვის რეალური მექანიზმების შემუშავებაზე ფიქრი საქართველოშიც დასაწყებია. პლატფორმის კომპანიის დასაქმებულების მიერ 2020-21 წლებში მოწყობილი არაერთი გაფიცვა გვკარნახობს, რომ საერთაშორისო გამოცდილების გააზრებით დასაქმების ამ არასტანდარტული ფორმის სპეციფიკის გათვალისწინება და უფლებადაცვითი რეგულაციების დანერგვა უფრო და უფრო აუცილებელი ხდება.

იმედი გვაქვს, ეს მცირე კვლევა გარკვეულ წინაპირობებს შექმნის არაფორმალური, მათ შორის, გიგ ეკონომიკის უფრო სიღრმისეული კვლევების დასაწყებად.