



International
Labour
Organization

ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებულთა უფლებები

*ციფრული
პლატფორმების
(აპლიკაციების)
საშუალებით
დასაქმებული
ტაქსის
მძღოლებისა და
კურიერების
შრომითი
უფლებები
საქართველოში*

ივნისი, 2021

პუბლიკაცია მომზადებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის
მხარდაჭერით გიორგი ჭანტურიძის მიერ

შინაარსი

1. ციფრული შრომის პლატფორმები და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომები.....	2
2. პლატფორმული დასაქმება საქართველოში.....	8
3. სასამართლო პრაქტიკა.....	12
4. COVID-19-ის გავლენა და საქართველოში არსებული ნეგატიური პრაქტიკა ციფრული პლატფორმებით დასაქმებულთა შრომითი უფლებების კუთხით	13
• კურიერების პროტესტი	15
• მიტანის სერვისი	17
• უნდა ჩაითვალოს თუ არა კურიერი დაქირავებით დასაქმებულად?	18
• ტაქსის სერვისი.....	21
5. შრომისუსაფრთხოება.....	24
6. სტრატეგია პროფესიული კავშირებისთვის ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებულთა ორგანიზებისათვის	26
გამოყენებული ლიტერატურა.....	32

ციფრული შრომის პლატფორმები და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომები

COVID-19-ის პანდემიამ კიდევ უფრო დააჩქარა ცვლილებები, რომელიც სამუშაო ადგილებზედა მთლიანად საზოგადოებაში მიმდინარეობდა. ეს განსაკუთრებით ეხება ციფრული პლატფორმების განვითარებას, რისი შედეგიცაა მუშაობის ინოვაციური გზები და მოქნილობა, როგორც დასაქმებულისთვის ისე დასაქმებლისთვის. მთელს მსოფლიოში ფართოდ იქნა გამოყენებული დისტანციური სამუშაო, რომელიც მანამდე უფრო ექსპერიმენტის სახეს ატარებდა. გაიზარდა ელექტრონული ვაჭრობის, ელექტრონული მომსახურების და ე.წ. „ფრილანსერების“ სამუშაოების მოცულობა. მრავალი ბიზნესი, იმისათვის რომ საქმიანობა არ შეეწყვიტა, დაეყრდნო ციფრულ შრომით პლატფორმებს. ასეთი პლატფორმები გადამწყვეტი აღმოჩნდა სარესტორნო ბიზნესისა და ვაჭრობის სფეროს შესანარჩუნებლად საქართველოში.

მსოფლიოში ციფრული შრომის პლატფორმებს ყოფენ ორ დიდ ჯგუფად, ესენია: „ონლაინ“ - ვებ-გვერდზე დაფუძნებული პლატფორმა და ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული პლატფორმები. მათგან პირველი გულისხმობს სამუშაოს შესრულებას დისტანციურად. ასეთი სამუშაო ხშირად მოიცავს თარგმნას, ფინანსურ ან ირიდიულ მომსახურებას, დიზაინს, პროგრამულ უზრუნველყოფას.

რაც შეეხება ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებულ პლატფორმებს, მას დასაქმებული სპეციფიკურ ლოკაციაზე ასრულებს. ასეთია მაგალითად - ტაქსი, მიტანის სერვისი, ბინაზე მომსახურების სერვისი (სანტექნიკოსი, ელექტრიკოსი), საშინაო და ზრუნვასთან დაკავშირებული საქმიანობა და სხვ. წინამდებარე ნაშრომში საუბარი გვექნება ლოკაციაზე დაფუძნებულ პლატფორმებზე, კონკრეტულად კი ტაქსისა და მიტანის სერვისებზე.

პლატფორმული დასაქმება ხასიათდება მნიშვნელოვანი გამოწვევებით, ისეთ საკითხებში, როგორიცაა: შრომის პირობებისა და უფლებების რეგულირება, შემოსავლით უზრუნველყოფა, სოციალური დაცვა, გაერთიანების თავისუფლება, კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება.

ტრადიციული ბიზნესისთვის პლატფორმები პრობლემას წარმოადგენენ არათანაბარ პირობებში მოქმედების გამო. როგორც წესი ასეთი პლატფორმები განსხვავებულ საგადასახადო რეჟიმში ექცევიან და ამით სხვა ბიზნესებთან შედარებით უპირატესობას ეუფლებიან.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მიერ ჩატარებული გამოკითხვის მიხედვით, მსოფლიოში პლატფორმაზე დასაქმებულთა უმეტესობის ასაკი 35 წელს ქვევითაა და დასაქმებულთა უმეტესობა კაცია. ვებ-გვერდზე დაფუძნებულ პლატფორმებზე დასაქმებული ქალების წილი 40%-ია, ხოლო ლოკაციაზე დაფუძნებულ პლატფორმებზე დასაქმებულთა შორის ქალი მხოლოდ 10%-ია.

თუკი მსოფლიოს მასშტაბით ვებ-გვერდზე დაფუძნებულ პლატფორმებზე დასაქმებულები კვირაში 27 საათს მუშაობენ საშუალოდ, ლოკაციაზე დაფუძნებულ პლატფორმებზე სამუშაო კვირა შეადგენს ტაქსებისთვის 65 ხოლო მიტანის სექტორში 59 საათს. შსო-ს მიერ ჩატარებულ გამოკითხვაში, გამოკითხულთა 70%-ზე მეტმა აღნიშნა, რომ ისინი მუშაობისას განიცდიდნენ გარკვეულ სტრესს, რომელიც გამოწვეულია ერთ-ერთი ჩამოთვლილ მიზეზთაგან: მოძრაობის გადატვირულობა; არსაკმარისი ანაზღაურება; შეკვეთების და კლიენტების ნაკლებობა; ხანგრძლივი სამუშაო საათები; სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმის რისკი და სწრაფად გადაადგილებასთან დაკავშირებული წნეხი.

მიუხედავად იმისა, რომ თითქოს ტაქსისა და მიტანის სერვისში მოთხოვნილი უნარები არ უნდა იყოს მაღალი, პლატფორმების გზით ამ სექტორებში დასაქმებული პირები მაღალი განათლების მქონენი არიან.

ტაქსისა და მიტანის სერვისებში პლატფორმები იყენებენ ალგორითმს, რომლის მიხედვითაც ხდება დასაქმებულის შეფასება. შეფასებას ერთის მხრივ მომხმარებელი აკეთებს, ხოლო მეორეს მხრივ ალგორითმი ითვალისწინებს დასაქმებულის მიერ შეკვეთის შესრულებაზე ან მომსახურებაზე უარის თქმის შემთხვევებს. დაბალი შეფასების შემთხვევაში ნეგატიური ეფექტები მოიცავს: შემცირებულ წვდომას სამუშაოზე, დაკარგულ ბონუსებს, ფინანსურ სანქციებსა და ანგარიშის დეაქტივაციასაც კი.

ტაქსის სექტორი დამყარებულია ალგორითმზე, რომელიც შემდეგ მონაცემებს იყენებს ფასის დადგენისას: დისტანცია, ადგილზე მისასვლელად დახარჯული დრო, საწვავის ხარჯი, ავტომობილის ტიპი და კონკრეტულ გეოგრაფიულ მდებარეობაზე მომხმარებელთა მსყიდველობითუნარიანობა.

ტაქსის სექტორში დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა მამაკაცია. მსოფლიო მასშტაბით ტაქსის მძღოლი ქალი მხოლოდ 10%-ია. ისიც განპირობებულია ზოგიერთ ქვეყანაში ქალი მძღოლების შედარებით მაღალი რაოდენობით. ეს არის ქვეყნები სადაც კლიენტი ქალები უსაფრთხოების მიზნით ითხოვენ ასევე ქალი მძღოლის მომსახურებას.

შსო-ს კვლევის მიხედვით მსოფლიო მასშტაბით, ტასქის სექტორში 19%-ს, ხოლო მიტანის სექტორში 15%-ს ერთხელ მაინც ჰქონია პლატფორმის ანგარიში შეჩერებული. მათი უმეტესობისთვის (შესაბამისად 73% და 69%) შეჩერება დროებითი იყო. ხოლო ნაწილს ანგარიში საბოლოოდ შეუჩერეს.

ციფრული პლატფორმების უმეტესობაზე ურთიერთობის რეგულირება ძირითადად ხდება მომსახურების სტანდარტული პირობებით და არა ინდივიდუალური ხელშეკრულებებით. რაც ნიშნავს იმას, რომ სტანდარტული შეთანხმების შინაარსი ცალმხრივად არის განსაზღვრული პლატფორმის მიერ. მეორე მხარეს შეუძლია მხოლოდ დაეთანხმოს ან უარი თქვას დასაქმებაზე. შესაბამისად სივრცე მოლაპარაკებისთვის არ არის დატოვებული.

პლატფორმაზე დასაქმებულები „მომსახურების პირობებში“, როგორც წესი მოხსენიებულნი არიან, როგორც - დამოუკიდებელი „კონტრაქტორები“, „მძღოლები“, „პარტნიორები“, „ფრილანსერები“. ამით კომპანიები ცდილობენ თავიდან აირიდონ ამ პირების რეალური დასაქმებულის სტატუსის წარმოჩენა.

ძირითადი ელემენტები, რომელსაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია განიხილავს პლატფორმაზე დასაქმებულთა ღირსეული შრომის ნაწილად-

ზოგადი უფლებები:

- გაერთიანების თავისუფლება;
- დისკრიმინაციის აღმოფხვრა;
- იძულებითი შრომის აღმოფხვრა;
- ბავშვთა შრომის აკრძალვა;
- სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება;
- სოციალური დაცვა;
- შრომის ინსპექციის დაშვება სამუშაო ადგილებზე;

პლატფორმაზე დასაქმებულთათვის სხვა რელევანტური სტანდარტები:

- ანაზღაურების სისტემა;
- ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლიანობა;
- პრსონალურ მონაცემებზე წვდომა;
- გამჭვირვალე სამუშაო პირობები;
- მობილურობა;
- დავის გადაწყვეტაზე ხელმისაწვდომობა;

შსო-ს რეკომენდაციის №198 (2006) „შრომითი ურთიერთობების შესახებ“ მიხედვით „შრომითი ურთიერთობის არსებობას განსაზღვრავს ფაქტები, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან და დასაქმებულის

ანაზღაურებასთან, და არა ის, თუ როგორ არის ეს ურთიერთობა დახასიათებული რომელიმე შეთანხმებაში, იქნება ეს ხელშეკრულება თუ სხვა შეთანხმება, რომელიც მიღწეულია მხარეებს შორის.“

შესაბამისად შსო თავისი სტანდარტების მიღებისას, როდესაც არ არის დაკონკრეტებული ვისზეა საუბარი „დასაქმებულში“ გულისხმობს ყველა დასაქმებულს, როგორც დაქირავებულს, ისე თვითდასაქმებულს. ხოლო დაქირავებით დასაქმებულში იგულისხმებიან ის პირებიც, რომლებიც საქმიანობის შინაარსით არიან დაქირავებული, და არა ის, თუ როგორ აკვალიფიცირებს მათ ეროვნული კანონმდებლობა ან მხარეებს შორის მიღწეული შეთანხმება. ეს პრინციპი ცნობილია, როგორც „ფაქტების უპირატესობა“ (Primacy of facts).

რეკომენდაცია №198-ში მოცემულია სისტემური გაიდლაინი, რომელიც ამ კონცეპციას ამყარებს. რეკომენდაციის მიხედვით დაქირავებით დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ისეთი საკითხები, როგორცაა: სუბორდინაცია, დაქვემდებარება, კონტროლის საშუალება, ინტეგრაცია.

შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტმა გამოქვეყნებულ ბოლო დასკვნაში აღინიშნა, რომ სხვადასხვა ქვეყნების კანონმდებლობაში დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრება მნიშვნელოვნად განსხვავდება. აქვე ხაზი გაუსვა იმას, რომ ამ განსაზღვრების გაკეთების დროს „**ფაქტების უპირატესობა**“ უნდა იქნეს გამოყენებული.¹

შსო-ს კონვენციები №87 და №98 განსაზღვრავენ სოციალური დიალოგის ერთ კონკრეტულ ფორმას - კოლექტიურ მოლაპარაკებას, როგორც ყველა დასაქმებულის ფუნდამენტურ უფლებას. კოლექტიური მოლაპარაკება, მიუხედავად იმისა დადებული ხელშეკრულება შრომითია, თუ მომსახურების, შეიძლება გამოყენებული იყოს იმისათვის, რომ მათ შეთანხმებას მიაღწიონ ანაზღაურების სისტემაზე და მინიმალურ განაკვეთზე, სამართლიან საბონუსე სისტემაზე, დავების განხილვის სისტემასა თუ სამუშაო საათებზე.

№87 და №98 კონვენციების მიდგომა გულისხმობს **სამუშაო პირობების სოციალური დიალოგის გზით განხილვას**, მათ შორის ტრიპარტიზმის (სახელმწიფოს ჩართულობის) გზით. პლატფორმები კი ამ პირობებს ცალმხრივად, ყველა სხვა მხარის უგულვებელყოფით განსაზღვრავენ.

¹ILO 2020h, Para. 326.

ქვემოთ მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი სტანდარტები და ინსტრუმენტები, რომლებიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ციფრული პლატფორმებით დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად:

შრომითი სტანდარტი	შსო-ს ინსტრუმენტი
ანაზღაურების სისტემა	კონვენცია №95 (1949) "ხელფასის დაცვის შესახებ" . რომელიც შეეხება შემდეგ საკითხებს: დასაქმებულთა პირდაპირი ანაზღაურება; არასათანადო დაქვითვებისა და გადასახდელების აკრძალვა; ანაზღაურების რეგულარულობა; შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში სრული ანაზღაურება; ანაზღაურებების აღრიცხვა;
ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლიანობა	კონვენცია №158 (1982)" შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის" შესახებ. აღნიშნული კონვენცია შეზღუდულია შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში. თუმცა მიუხედავად ამისა ძირითადი პრინციპები უნდა გავრცელდეს პლატფორმის გზით დასაქმებულებზეც. ეს პრინციპები გულისხმობს იმას, რომ შრომითი ურთიერთობა არ უნდა შეწყდეს ცალმხრივად ან უსამართლოდ.
მონაცემებზე წვდომა და კონფიდენციალურობა	კონვენცია №181 (1997) "დასაქმების სააგენტოების შესახებ". რეკომენდაცია №188 (1997). "უნდა იქნეს მიღებული ზომები, რათა დასაქმებულებს ჰქონდეთ წვდომა საკუთარ პერსონალურ მონაცემებზე, რომლებიც გროვდება ავტომატური ან ელექტრონული სისტემების მიერ, ან ინახება ხელით შედგენილ ფაილში". ეს ზომები ასევე გულისხმობს დასაქმებულის უფლებას მოიპოვოს და შეისწავლოს მასზე არსებული მონაცემები, და მოითხოვოს არასწორი ინფორმაციის შესწორება ან წაშლა.
დასაქმების გამჭვირვალე პირობები	კონვენცია №189 (2011) "ოჯახში დასაქმებულების უფლებების" შესახებ. რეკომენდაცია №184 (1996). "დასაქმებულები დასაქმების პირობებზე ინფორმირებულები უნდა იყვნენ შესაბამისი, დადასტურებადი და მათთვის გასაგები გზით.
სამუშაოს მობილურობა	კონვენცია №122 (1964) "დასაქმების პოლიტიკის" შესახებ. დასაქმებულებს საშუალება უნდა ჰქონდეთ დატოვონ სამსახური ერთ პლატფორმაზე და გადავიდნენ სხვა პლატფორმაზე, ან იმუშაონ პლატფორმისგან დამოუკიდებლად.
საჩივრის სისტემა და დავების გადაწყვეტა	რეკომენდაცია №130 (1967) "საჩივრების შესწავლის" შესახებ. შრომის პალტფორმებზე დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ საშუალება გააპროტესტონ მათი რეიტინგი და შეფასება.

დამატებითი ინსტრუმენტები ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებულთა მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად:

შრომითი სტანდარტი	შსო-ს ინსტრუმენტის გამოყენების არეალი
<p>ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე</p>	<p>კონვენცია №155 (1981) "სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების" შესახებ. კონვენცია ეხება ეკონომიკის ყველა სექტორს და ყველა დასაქმებულს ამ სექტორებში. შსო-ს 100 წლისთავთან დაკავშირებული დეკლარაცია ასევე აღიარებს უსაფრთხო და ჯანმრთელობისთვის უსაფრთხო პირობების მნიშვნელობას ღირსეული შრომის უზრუნველსაყოფად.</p>
<p>სოციალური დაცვა</p>	<p>კონვენცია №102 (1952) სოციალური დაცვის მინიმალური სტანდარტების შესახებ. რეკომენდაცია №202 "სოციალური დაცვის იატაკის" შესახებ. შსო-ს ანგარიში (2019b). მინიმალური სტანდარტები ეხება როგორც დაქირავებით დასაქმებულებს ისე თვითდასაქმებულებს და მოიცავს შემდეგ საკითხებს: ავადმყოფობის პერიოდში დაცვას, ჯანდაცვას, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონეთა დაცვას, დედობის დაცვას, სამუშაო ადგილზე დაშავებულებს, უმუშევრობისა და ხანდაზმულობის ბენეფიტებს და ოჯახის წევრების მხარდაჭერას.</p>
<p>შრომისა და დასაქმების პოლიტიკა</p>	<p>კონვენცია №122 (1964) "დასაქმების პოლიტიკის" შესახებ. რეკომენდაცია №169 (1984) "დასაქმების პოლიტიკის დამატებითი ღონისძიებების" შესახებ. რეკომენდაცია №204 "არაფორმალურიდან ფორმალურ დასაქმებაზე გადასვლის" შესახებ. რელევანტურია ყველა დასაქმებულისთვის, მათ შორის თვითდასაქმებულებისთვის და არაფორმალურად დასაქმებულებისთვის.</p>
<p>შრომის ინსპექცია</p>	<p>კონვენცია №81 (1947) "შრომის ინსპექციის" შესახებ. შრომის ინსპექციის კონვენციის პროტოკოლი (1995). რეკომენდაცია №81 "შრომის ინსპექციის" შესახებ. აღნიშნული ინსტრუმენტები მცირე გამოწვევის გარდა ეხება ყველა დასაქმებულს, მათ შორის პლატფორმის გზით დასაქმებულებს.</p>

პლატფორმული დასაქმება საქართველოში

საქართველოში სულ უფრო პოპულარული ხდება დასაქმება ციფრული პლატფორმების გამოყენებით. თუმცა დამსაქმებლები ამ მიმართულებით რეგულაციების არარსებობას ბოროტად იყენებენ და ასეთ ურთიერთობას არ განიხილავენ შრომით ურთიერთობად. შესაბამისად, დამსაქმებლები დასაქმებულებს, შრომისა და სოციალური დაცვის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობას უზღუდავენ. გარდა შრომითი უფლებებისა პლატფორმის გზით დასაქმებულებს არ აქვთ დაცული შრომის უსაფრთხოება. ასეთ დასაქმებას ხშირად იყენებენ კომპანიები მიტანისა და კურიერული მომსახურების სერვისებში, რომელთაც შინაგანაწესში არ აქვთ უსაფრთხოების წესები განსაზღვრული, რასაც პერიოდულად ფატალურ შედეგებამდეც მივყავართ. ამ და მრავალი სხვა ხარვეზის გამოსასწორებლად საჭიროა შრომისკოდექსით დაკონკრეტდეს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმა, რაც გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ ასეთი ურთიერთობის დროს შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებლობის უგულვებელყოფას.

დამსაქმებლები კურიერთან აფორმებენ მომსახურების ხელშეკრულებას. კურიერები იძულებულნი არიან დარეგისტრირდნენ, როგორც მცირე ან მიკრო ბიზნესი. აღნიშნული სტატუსი გარკვეულწილად არის გადასახადის შემცირების გზაც. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ კომპანია ამ გზით გარკვეულწილად თავიდან იცილებს საგადასახადო ტვირთსაც, რომელიც უფრო მაღალია დაქირავებით დასაქმებულთათვის, ვიდრე მცირე და მიკრო ბიზნესისთვის.

აღსანიშნავია, რომ ხელისუფლების პოლიტიკა არაფორმალური დასაქმების ფორმალიზებისკენ მიმართულია მხოლოდ ინდივიდუალური მეწარმეობის წახალისებისკენ. ხელისუფლება შეღავათებს აკეთებს მიკრო და მცირე ბიზნესისთვის და უბრალოდ ცდილობს არაფორმალურად დასაქმებულები დაარეგისტრირდეს და ამ გზით გახადოს ფორმალურად თვითდასაქმებულები. მაგრამ ხელისუფლებას არ სურს შეღავათები დააწესოს დაქირავებით დასაქმებულებისთვის, რაც არაფორმალურად დასაქმებულებს ფორმალიზაციისკენ უბიძგებდა. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ ხელისუფლება თვითონ ახალისებს თვითდასაქმებას და ეს გავლენას ახდენს ისეთ სფეროებზეც, რომელიც თავისი არსით შრომითი ურთიერთობაა. ხელისუფლების ეკონომიკური პოლიტიკა პლატფორმით დასაქმებულ პირებს უბიძგებს განსხვავებული (მომსახურების) ხელშეკრულება დადონ. ეს აწყობს იმ

კომპანიებსაც, რომლებიც მათ ქირაობენ, რითაც ერთის მხრივ, იმცირებს გადასახადს, ხოლო მეორეს მხრივ თავს არიდებს დასაქმებულთა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული და სოციალური უფლებების დაცვას.

განსხვავებით ტაქსის მომსახურებიგან, რომელიც ბოლო პერიოდამდე არაფორმალურ სფეროს წარმოადგენდა, საკურიერო მომსახურება სრულიად ახალი სერვისია და მანამდე არ ყოფილა არაფორმალური დასაქმების ფორმა. საკურიერო კომპანიებმა უბრალოდ ისარგებლეს სახელმწიფოს ლოიალური პოლიტიკით მცირე ბიზნესის მიმართ და პარალელურად ცდილობენ თავიდან აიცილონ პასუხისმგებლობა დასაქმებულთა მიმართ.

კურიერული ორგანიზაციები ხელშეკრულების გაფორმებისას დასაქმებულებს სთხოვენ ისინი რეგისტრირებულნი იყვნენ მცირე მეწარმედ, ზოგიერთ შემთხვევაში კი მიკრო მეწარმედ. ისინი ამ გზით იღებენ გარანტიას, რომ ერთის მხრივ დასაქმებული თავად არის გადასახადის გადამხდელად რეგისტრირებული და კომპანიას არ მოუწევს საშემოსავლო გადასახადის გადახდა, ხოლო მეორეს მხრივ ამით ცდილობენ წარმოაჩინონ, რომ აღნიშნული ურთიერთობა არ არის შრომითი ურთიერთობა.

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, მიუხედავად იმისა დამსაქმებელი დებს თუ არა დასაქმებულთან შრომით ხელშეკრულებას, სასამართლოს შეუძლია დაადგინოს, რომ ურთიერთობა შრომითი სახისაა, რაც თავის მხრივ დასაქმებულებს საშუალებას მისცემს მათი უფლებები დაცული იყოს მომავალში, ხოლო ის უფლებები, რომლებიც მანამდე მცდარი სტატუსის გამო ირღვეოდა აღდგეს და დასაქმებულებმა მიიღონ შესაბამისი კომპენსაცია.

პლატფორმულ დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემა უცხო არ არის მთელი მსოფლიოსთვის. აღნიშნულ საკითხზე მსჯელობა მიდის მრავალ ქვეყანაში. ზოგიერთ ქვეყანაში სასამართლომ უკვე მიიღო გადაწყვეტილება, რომლის საფუძველზეც პლატფორმაზე დასაქმებულები ჩაითვალნენ დაქირავებით დასაქმებულებად. სასამართლოში განხილვის პროცესშია ასევე ერთ-ერთი კურიერის საქმე საქართველოში. აღნიშნულ კურიერს სასამართლოში საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება წარმოადგენს და სასამართლოს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას პრეცედენტული მნიშვნელობა ექნება. აღნიშნული სასამართლო საქმე პროფკავშირებისთვის სტრატეგიული სამართალწარმოების ნაწილია და ამ საქმის გამოყენება მოხდება მომდევნო დავებში, რომელიც დაკავშირებული იქნება ციფრულ პლატფორმებთან. გარდა ამისა მსგავსი პრეცედენტის შექმნა პროფკავშირებს მისცემს მნიშვნელოვან არგუმენტს ხელისუფლებასთან დიალოგში, რათა მოხდეს შრომის კანონმდებლობის, მათ შორის აღსრულების ნაწილის, ამ გადაწყვეტილებასთან შესაბამისობაში მოყვანა.

ძირითადი პრობლემები, რომლებზეც პლატფორმებზე დასაქმებულებთან მიმართებით ყურადღება მახვილდება:

- 1. დასაქმებულის სტატუსი.** დასაქმებულის სტატუსი პირდაპირაა დაკავშირებული შრომითი უფლებების აღსრულებასთან. უმეტესობა შემთხვევებში პლატფორმები მოქმედებენ არა როგორც უბრალოდ შუამავლები კონკრეტული სერვისის მიწოდებისას, არამედ თავად პლატფორმა წარმოადგენს სერვისის პროვაიდერს, რომლის მიწოდებაც ხდება დასაქმებულების საშუალებით. ამასთან დასაქმებულები სრულად არიან ინტეგრირებული პლატფორმულ ორგანიზაციებში. ეს ნიშნავს, იმას რომ მომხმარებელს პლატფორმის მესაკუთრე კომპანიასთან აქვს ურთიერთობა და არა კონკრეტულ დასაქმებულთან. საქართველოს შემთხვევაში ტაქსის მძღოლები ხშირად იყენებენ რამოდენიმე სხვადასხვა პლატფორმის აპლიკაციას, რაც მათ შედარებით დამოუკიდებელს ხდის, მაგრამ კურიერები ფაქტიურად მთლიანად არიან ერთ კონკრეტულ კომპანიაზე მიმაგრებული და უფრო ახლოს დგანან დაქირავებით დასაქმებულთან. ამასთან ტაქსის მძღოლები წარმოადგენდნენ სრულად არაფორმალურად დასაქმებულებს, 2019 წელს თბილისის მასშტაბით მოხდა მათი ნაწილობრივ ფორმალიზაცია მოსაკრებლის და რეგისტრაციის ვალდებულების შემოღებით. პლატფორმით საკურიერო მომსახურება კი სრულიად ახალი სფეროა და სახელმწიფოს არ უნდა ჰქონდეს არავითარი მიზეზი, იმისათვის, რომ წაახალისოს აქ დასაქმებულების თვითდასაქმებულებად გაფორმება და ამით ბიუჯეტისთვის საგადასახადო შემოსავლების შემცირება.
- 2. რეიტინგის მექანიზმი.** ხშირდასაქმებული პასუხს აგებს დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობისთვის, რომელზე ინფორმაციაც მომხმარებელმა შევსო სარეიტინგო სისტემის გამოყენებით. ეს კი გარკვეულ შემთხვევებში იწვევს დასაქმებულის არასამართლიან დასჯას დამსაქმებლის მხრიდან და ამის გამო დასაქმებულმა შესაძლებელია სამსახურიც დაკარგოს. სისტემა, თუ რის მიხედვით იღებს პლატფორმა გადაწყვეტილებას არ არის გამჭვირვალე. არ არსებობს დავის განხილვის შიდა მექანიზმები, რაც პლატფორმის გადაწყვეტილების ცალმხრივობას განაპირობებს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტას დამსაქმებლები ისე ახდენენ, რომ შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნები უგულვებელყოფილია. პლატფორმები მომსახურების ხელშეკრულებას იყენებენ, შრომის კოდექსით გათვალისწინებული, დასაქმებულის სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გათავისუფლების თავიდან აცილების მექანიზმის გვერდის ასავლელად.

3. **სოციალური დაზღვევის მოდელიდან გამორიცხვა.** ეს ეხება შენატანებზე დაფუძნებულ სოციალურ სისტემებს. საქართველოს შემთხვევაში დაგროვებით საპენსიო სისტემას. თვითდასაქმებულს შეუძლია თვითონ ჩაერთოს სისტემაში, მაგრამ ამ დროს დამსაქმებლის 2%-იანი კონტრიბუციის შეტანა არ ხდება და დასაქმებულს უწევს 4%-იანი შენატანის გაკეთება. დასაქმებული ასევე კარგავს **დეკრეტული შვებულების** დროს სახელმწიფოსგან 1000 ლარიანი კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობას. დროებითი შრომისუუნარობის (30 დღემდე) შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ ხელფასის ანაზღაურებას, ტრავმის შემთხვევაში დამსაქმებლისგან კომპენსაციის თანხის მოთხოვნის შესაძლებლობას.
4. **მომზადება გადამზადება/უსაფრთხოება.** პლატფორმები არ ახდენენ დასაქმებულების გადამზადებას ვინაიდან არ მიიჩნევენ მათ საკუთარ დასაქმებულებად. საქართველოს კონტექსტში უფრო აქტუალურია ის, რომ დამსაქმებლები არ უზრუნველყოფენ დასაქმებულებს შრომის უსაფრთხოების საშუალებით. არ აქვთ შესაბამისი ზომები გაწერილი, რასაც პერიოდულად ფატალურ შემთხვევებამდე მივყავართ. ასეთ დასაქმებულებზე არ ვრცელდება ასევე შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონი, რაც ნიშნავს იმას, რომ შრომის ინსპექციას არ აქვს მანდატი შეამოწმოს დაცულია, თუ არა შრომის უსაფრთხოების ნორმები.
5. **პლატფორმების ძალაუფლება.** პლატფორმები მომსახურებას გასწევენ მინიმალური დანახარჯებით, რის გამოც მათ შეუძლიათ ადვილად დაიკავონ ბაზრის უდიდესი წილი და გახდნენ მონოპოლისტები. მონოპოლიის ჩამოყალიბება კი მომავალში მომხმარებელს მძიმე ტვირთად აწევს. პლატფორმას ისევე, როგორც სხვა ნებისმიერ დამსაქმებელს აქვს ძალაუფლება დასაქმებულთან მოლაპარაკების პროცესში. აღნიშნული პლატფორმები მომუშავე პერსონალს საკუთარ დასაქმებულებად არც კი განიხილავენ და მინიმალური მოლაპარაკების საშუალება, რაც დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს, პლატფორმებზე დასაქმებულებს დაკარგული აქვთ. მსგავსი კომპანიები დასაქმებულს სთავაზობენ „მომსახურების სტანდარტულ პირობებს“. აღნიშნული პირობები ერთნაირია ყველა დასაქმებულისთვის, რომლებსაც ისინი ხშირად „კონტრაქტორად“ მოიხსენიებენ და სამუშაოს მაძიებელს შეუძლია მხოლოდ დაეთანხმოს ამ პირობებს, ან უარი თქვას დასაქმებაზე. პლატფორმების ასეთი ქცევა, ქვეყნის მასშტაბით არსებული მაღალი უმუშევრობის პირობებში კიდევ უფრო ზრდის დამსაქმებლის ძალაუფლებას და სამუშაოს მაძიებელს ფაქტიურად არჩევანის გარეშე ტოვებს.

სასამართლო პრაქტიკა

უკვე არსებობს პოზიტიური სასამართლო პრეცედენტები, რომელიც გარკვეულ ქვეყნებში ამკვირდრებს პლატფორმული დასაქმების, დაქირავებით დასაქმებულებად აღიარების პრაქტიკას. მათგან მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ორი გადაწყვეტილება.

„Glovo“- ბარსელონაში რეგისტრირებული მიტანის სერვისის მიმწოდებელი კომპანია. ესპანეთის უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის გადაწყვეტილებით საკვების მიტანის სერვისის მიმწოდებლები უნდა ჩაითვალოს დაქირავებით დასაქმებულებად და არა თვითდასაქმებულებად.²

სასამართლომ მიიჩნია, რომ „Glovo“ არ არის მხოლოდ შუამავალი რესტორანსა და კურიერს შორის, არამედ ეს არის ბიზნესი, რომელიც აწესებს პირობებს შეთავაზებული სერვისებისთვის და ფლობს ამ სერვისების მიწოდებისთვის აუცილებელ აქტივებს. ეს აქტივები მათ შორის მოიცავს მობილურ აპლიკაციას, რომელიც კურიერს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს, თუ მას სურს დასაქმება.

აღნიშნული გადაწყვეტილების შემდეგ „Glovo“-მ გაავრცელა ოფიციალური განცხადება, რომელშიც აღნიშნა, რომ კომპანია პატივს სცემს სასამართლოს გადაწყვეტილებას, მაგრამ ხელისუფლებისა და ევროკავშირისგან მოელის ამ საკითხზე მარეგულირებელი ჩარჩოს შემუშავებას. გარდა ამისა „Glovo“ მიიჩნევს, რომ რეგულაცია ნაკარნახევი უნდა იყოს ყველა აქტორის ჩართულობით გამართული დიალოგით.

„UBER“ - სან-ფრანცისკოში რეგისტრირებული ტაქსის მომსახურების მიმწოდებელი კომპანია. გაერთიანებულ სამეფოში მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილების შედეგად, «UBER“-ის მძღოლები ისარგებლებენ შრომისა და სოციალური კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა უფლებით.³

გაერთიანებული სამეფოს უზენაესმა სასამართლომ 2021 წლის თებერვალში უცვლელად დატოვა ქვემდგომი სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლის მიხედვითაც „Uber“-ის მძღოლები ჩაითვალნენ დაქირავებით დასაქმებულებად და არა თვითდასაქმებულებად.⁴ ეს არის საბოლოო გადაწყვეტილება და დასასრული დავისა, რომელიც 5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებული სამუშაო ადგილზე მყოფად უნდა ჩაითვალოს მაშინ, როცა მას აპლიკაციაში გავლილი აქვს ავტორიზაცია, იმყოფება

²[Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed](#)

³[Uber 'willing to change' as drivers get minimum wage, holiday pay and pensions](#)

⁴[UK top court gives Uber drivers benefits in landmark ruling](#)

სამუშაო ტერიტორიაზე, აქვს სურვილი იმუშაოს და მზადაა მუშაობისთვის. სწორედ ამ კრიტერიუმებით უნდა მოხდეს ყოველთვიური ანაზღაურებისა და შევებულებაში ყოფნის პერიოდის ანაზღაურების გამოთვლა.

სასამართლოს გადაწყვეტილება ეყრდნობოდა შემდეგ მსჯელობას - Uber-ი განსაზღვრავს ხელშეკრულების პირობებსა და ტარიფებს, აწესებს სანქციას იმ მძღოლებისთვის, რომლებიც უარს ამბობენ კონკრეტული შეკვეთის მიღებაზე. კომპანია იყენებს მგზავრთა მიერ შეფასების სისტემას და მინიმუმამდე დაყავს კომუნიკაცია მძღოლსა და მგზავრს შორის, რისი შედეგიცაა სერვისის ძალიან მჭიდროდ განსაზღვრა და კონტროლი კომპანიის მიერ.

როგორც მოსამართლემ აღნიშნა - „მძღოლები არიან Uber-თან სუბორდინაციაში და დაქვემდებარებაში. ერთადერთი საშუალება მძღოლებმა გაზარდონ მათი შემოსავალი, არის იმუშაონ უფრო ხანგრძლივი საათების განმავლობაში, მაშინ, როცა მუდმივად უნდა აკმაყოფილებდნენ Uber-ის მოთხოვნებს“.

COVID-19-ის გავლენა და საქართველოში არსებული ნეგატიური პრაქტიკა ციფრული პლატფორმებით დასაქმებულთა შრომითი უფლებების კუთხით

საქართველოში პლატფორმული დასაქმების ყველაზე გავრცელებული სახე ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული პლატფორმის გამოყენებაა და ეს სფერო მოიცავს ტაქსებისა და მიტანის სერვისებს.

COVID-19 პანდემიამ მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა შრომის პლატფორმებზე დასაქმებულებზე. თუკი საკვების მიტანის სერვისზე მოთხოვნა გაიზარდა ადგილზე მომსახურების შეუძლებლობის გამო, ტაქსებზე მოთხოვნა პირიქით შემცირდა, რაც გამოწვეულია სადამოს საათებში გადაადგილების შეზღუდვასთან.

პლატფორმის გზით დასაქმებულები ერთ-ერთ ყველაზე მოწყვლად ჯგუფს წარმოადგენენ. მათ არ აქვთ შრომის კანონმდებლობით გარანტირებული უფლებები, არ აქვთ სრულყოფილად დაცული შრომის უსაფრთხოება და არ აქვთ წვდომა სოციალური დაცვის გარანტიებზე. მათ ასევე არ აქვთ საკუთარი უფლებების დაცვის სრულყოფილი საშუალება, ვინაიდან არ არიან წარმოდგენილი პროფესიულ კავშირებში.

კრიზისი განსაკუთრებით მძიმედ აისახება პლატფორმულ დასაქმებაზე, რაც განპირობებულია კანონმდებლობაში არსებული ხარვეზით. პლატფორმაზე დასაქმებულთა უდიდესი ნაწილი დამსაქმებელს მიჩნეული ყავს

თვითდასაქმებულად. მათ არ აქვთ საავადმყოფო ფურცლის მიღების საშუალება იმ შემთხვევაში თუ მოხდება ინფიცირება COVID-19-ით. აღნიშნული ზოგადად ყველა თვითდასაქმებულის პრობლემაა, თუმცა პლატფორმაზე დასაქმებული კურიერებისა და მძღოლების (როგორც ტაქსის, ისე მიკრო ავტობუსის) შემთხვევაში, რომლებიც სწორედ თვითდასაქმებულებად ითვლებიან, ამ საკითხის გადაწყვეტა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ვინაიდან მათ უშუალო შეხება აქვთ მომხმარებელთან. პლატფორმაზე დასაქმებულებს არ აქვთ საშუალება მიიღონ სამუშაო ადგილზე დაშავების შემთხვევაში კომპენსაცია. უმეტეს შემთხვევებში არ გააჩნიათ ასევე ჯანმრთელობის დაზღვევა და ა.შ.

პლატფორმის გზით დასაქმებულებს დამსაქმებელი უფორმებს არა შრომით, არამედ მომსახურების ხელშეკრულებას. ამით დამსაქმებელი ცდილობს თავიდან აიცილოს დასაქმებულთა შემდეგი უფლებების დაცვა:

- 8 საათიანი სამუშაო დღე;
- ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურება;
- ანაზღაურებადი შვებულება;
- დეკრეტული შვებულება;
- სამუშაოდან უმიზეზო გათავისუფლებისგან დაცვა და გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციის მიღება;
- დაზღვევა;
- მინიმალური ხელფასი;

სოციალური დაცვის გარანტიები რომლის მიღებაც დასაქმებულს ეზღუდება:

- საპენსიო შენატანის უზრუნველყოფა დამსაქმებლის მხრიდან;
- დეკრეტული შვებულების დროს სახელმწიფოსგან მისაღები 1000 ლარიანი კომპენსაცია;
- დროებითი შრომისუნარობის პერიოდში შრომის ანაზღაურებით უზრუნველყოფა;
- საწარმოო ტრავმის შემთხვევაში კომპენსაციის მოთხოვნის უფლებით უზრუნველყოფა;

გარდა ამისა დასაქმებულს არ აქვს უზრუნველყოფილი შრომის უსაფრთხოება.

კურიერების პროტესტი. 17 მარტს Bolt Food-ის კურიერებმა პროტესტის ნიშნად აქცია გამართეს. მათი მთავარი მოთხოვნები ტარიფების გაზრდა და საბონუსე სისტემის გადახედვა იყო. კომპანიამ პროტესტის პასუხად რამოდენიმე კურიერი პროგრამიდან დაბლოკა.⁵

პრობლემები რომლის გამოსწორებასაც კურიერები ითხოვდნენ ასე გამოიყურება:

- შეკვეთებზე ძველი ფიქსირებული განაკვეთის დაბრუნება, რომელიც კომპანიამ 8 ლარიდან 4 ლარამდე შეამცირა.
- საბონუსე სისტემის გაუმჯობესება. ბონუსი, კურიერებს დღეში 20 შეკვეთის შესრულების შემთხვევაში ერიცხებათ, რაც კურიერების თქმით არარეალურად მაღალი მოთხოვნაა. გარდა ამისა ბონუსი კურიერებს დაგვიანებით ერიცხებოდათ.
- კურიერებს სამუშაო დროში არ ეთვლებათ ობიექტამდე მისასვლელი დრო და ლოდინის რეჟიმში ყოფნის პერიოდი. ეს დრო შეიძლება რამოდენიმე საათსაც კი შეადგენდეს.
- აპლიკაციას არ გააჩნია ე.წ „ჩაის“ დატოვების შესაძლებლობა. შესაბამისად უნაღდო გზით კურიერისთვის დამატებითი ანაზღაურების მიღება შეუძლებელია. პანდემიის პირობებში კი ბევრი მომხმარებელი ნაღდ ანგარისწორებას ერიდება.
- არ არსებობს კურიერის შეფასების გამჭვირვალე კრიტერიუმები. კურიერები ითხოვენ გამჭვირვალე და დასაბუთებული შეფასების სისტემის შექმნას თავად დასაქმებულების ჩართულობით. მნიშვნელოვანი მოთხოვნაა ასევე გაფრთხილების მიღების საშუალება და არა პირდაპირ აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვა ან დაბლოკვა, რაც ფაქტიურად სამსახურიდან დათხოვნის ტოლფასია.

კომპანიამ გაავრცელა განცხადება სადაც აღნიშნა, რომ „ნებისმიერი სახის ორგანიზებულ მცდელობას, რომელმაც შესაძლოა შეაფერხოს Bolt Food-ის ან პარტნიორი რესტორნების ბიზნესოპერაციები, აუცილებლად მოჰყვება მკაცრი რეაგირება კომპანიის მხრიდან“.

კომპანიამ აქციაზე მყოფი პირების ნაწილის აპლიკაცია დაბლოკა პლატფორმიდან. აღნიშნული განცხადებიდან და ქმედებებიდან ჩანს, რომ კომპანია წინააღმდეგია დასაქმებულთა ნებისმიერი სახით ორგანიზების და არ სურს სოციალური დიალოგი დასაქმებულებთან.

იანვრის ბოლოს საპროტესტო აქცია გამართეს „Glovo“-ს კურიერებმა, სადაც მათ ანაზღაურების ძველი ტარიფის დაბრუნება და საბონუსე სისტემის გამართვა

⁵ netgazeti.ge ინსპექციამ კურიერების შრომის პირობების მონიტორინგი უნდა დაიწყო

მოითხოვეს. ამ აქციამ შედეგი დროებით გამოიღო და კომპანიამ ანაზღაურების ძველი სისტემა დააბრუნა. შეთანხმება ყოველ გავლილ კილომეტრზე 20-ის ნაცვლად 40 თეთრის გადახდას გულისხმობდა.

გარდა აღნიშნულისა „გლოვერები“ ითხოვდნენ ანაზღაურების ტარიფის ზრდას; ბონუსების სიტემის გადახევას და კვების ობიექტთან ლოდინის რეჟიმის ხანგრძლივობის შემცირებას.⁶

გლოვოში დასაქმებულთათვის ანაზღაურების სქემა ასე გამოიყურება:

- ყოველ გამოძახებაზე ფიქსირებული 2 ლარი.
- ყოველ გავლილ კილომეტრზე დამატებით 40 თეთრი, ამ ტარიფის შემცირებას კომპანია 20 თეთრამდე აპირებდა.
- ბონუსი 350 ლარი კვირაში 180 შეკვეთის შესრულების შემთხვევაში. ძველი საბონუსე სისტემა ბონუსის გაცემას 130 შეკვეთის მიტანის შემთხვევაში გულისხმობდა.

ლოდინის დროის შემცირების მოთხოვნა ეფუძნება იმ მოსაზრებას, რომ ობიექტებთან ხანგრძლივი ლოდინი ამცირებს დღის განმავლობაში შესრულებული მიტანის რაოდენობას და ამის პარალელურად კურიერებს უბიძგებს გადაადგილდნენ უფრო სწრაფად, რაც თავის მხრივ წარმოშობს უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ რისკებს.

კომპანია დათანხმდა ლოდინის დროის ანაზღაურებას და 5 წუთის შემდეგ ეს ანაზღაურება წუთში 2 თეთრს შეადგენს.

მაისში კომპანიამ კვლავ გადაწყვიტა ცვლილებების განხორციელება, რასაც დასაქმებული 400 კურიერის მიერ გამართული აქცია მოყვა. როგორც კურიერები თავად ამბობდნენ ისინი აპროტესტებდნენ ცვლილებას, რომელიც გულისხმობს იმას, რომ წერტილიდან ობიექტამდე გავლილი მაძილი აღარ ჩაითვლება ანაზღაურებაში და იქნება მხოლოდ საათობრივი ბონუსები, ხოლო მანამდე არსებული ბონუსები გაუქმდება.

კურიერების ნაწილი Glovo-მ იმავე დღეს გაათავისუფლა, ნაწილს კი აპლიკაციაზე წვდომა მომდევნო დღეებში შეუჩერდა.

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს კანონმდებლობით ხელშეკრულებაში არსებითი პირობების შეცვლის შემთხვევაში საჭიროა მეორე მხარის თანხმობა. ხელფასთან დაკავშირებული საკითხების ახლებურად დარეგულირება ითვლება არსებითი პირობის ცვლილებად, რისი შეცვლის უფლებაც შრომითი

⁶რა არის „გიგ-ეკონომიკა“ და რაშიძილება შეცვალოს კურიერის სასამართლო დავამ

ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში პლატფორმის მესაკუთრეებს ცალმხრივად არ ექნებათ. ამჟამად კი ე.წ. „მომსახურების ხელშეკრულებაში“ დამსაქმებლები მიუთითებენ, რომ მათ აქვთ უფლება საკუთარი სურვილით შეცვალონ ანაზღაურების წესი და მოცულობა. კურიერს კი შეუძლია მხოლოდ დაეთანხმოს ახალ პირობებს ან დატოვოს სამუშაო ადგილი.

მიტანის სერვისი. კურიერებს, ტაქსის მძღოლებთან შედარებით, სხვა პლატფორმაზე გადართვის შედარებით ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ. ამისთვის მათ უნდა შეცვალონ ჩანთა, რომელიც კომპანიის ამოსაცნობ ნიშნებს ატარებს და ამის გაკეთება საკმაოდ რთულია. გარდა ამისა კურიერების ანაზღაურების თითქმის ნახევარს შეადგენს ბონუსი, რისი გამომუშავებაც დამოკიდებულია კვირის ან დღის განმავლობაში შესრულებული შეკვეთების რაოდენობაზე. შესაბამისად ნაკლებად სავარაუდოა, რომ კურიერი გადაერთვება სხვა პლატფორმაზე, განსაკუთრებით კი იმ კომპანიებში, სადაც საბონუსე სისტემა დამოკიდებულია ყოველკვირეული შეკვეთების რაოდენობაზე. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგი კურიერისთვის ყოველკვირეული საბონუსე სისტემა შესაძლებელია უფრო ხელსაყრელი იყოს, თუ რა თქმა უნდა კომპანიის მხრიდან დასაქმებულის მიერ შესრულებული შეკვეთების რაოდენობაზე მოთხოვნა ადეკვატურია.

აპლიკაცია ტაქსის მძღოლებისთვის თავად ახდენს ტარიფის გაანგარიშებას. კლიენტი თანხას იხდის მხოლოდ და მხოლოდ მომსახურებისთვის, რომელსაც ტაქსის მძღოლი გასწევს. კურიერის შემთხვევაში კლიენტის მიერ გადახდილი თანხის ძირითადი ნაწილი არის შეძენილი საქონლის ღირებულება, და არა საკურიერო მომსახურების ღირებულება, ამასთან გადახდა ხორციელდება პლატფორმის გავლით. შესაბამისად საკურიერო პლატფორმა წარმოადგენს უფრო მეტად შუამავალს რესტორანსა და მომხმარებელს შორის, ვიდრე მომხმარებელსა და კურიერს შორის. ხოლო კურიერები უნდა ჩაითვალოს კომპანიის მიერ დაქირავებულ შემსრულებლად.

მომხმარებელი კომპანიის შერჩევას, არჩევანს აკეთებს კომპანიის მიერ შეთავაზებული ხარისხისა და ტარიფების მიხედვით. კურიერს არ აქვს უფლება შეცვალოს ის პირობები, რაზეც მომხმარებელი და შუამავალი კომპანია თანხმდებიან. კურიერს არ შეუძლია, მიტანის სირთულის მიუხედავად, გავლენა მოახდინოს არც ტარიფზე და არც სხვა რომელიმე არსებით პირობაზე. მიტანის სირთულე ან მანძილი, რომელიც კურიერისვის შესაძლოა არსებითი პირობა ყოფილიყო კლიენტთან შეთანხმების დროს წინასწარაა გადაწყვეტილი კომპანიის მიერ. იმ შემთხვევაში, თუ კურიერი უარს იტყვის შეკვეთების შესრულებაზე, მას დაეკისრება სანქცია. ერთი მხრივ სტანდარტული პირობების არსებობა და

ყოველი შეკვეთის მიღებისას მოლაპარაკების გამართვის თავიდან აცილება კურიერს უადვილებს მუშაობას და ზოგავს მის დროს. თუმცა ეს დადებით ასპექტად მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება ჩაითვალოს, თუ კურიერი მიჩნეული იქნება დაქირავებით დასაქმებულად და მიღებს შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ყველა ბენეფიტს.

უნდა ჩაითვალოს თუ არა კურიერი დაქირავებით დასაქმებულად? შსო-ს 198-ე რეკომენდაციის მიხედვით დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ისეთი საკითხები, როგორცაა: სუბორდინაცია, დაქვემდებარება, კონტროლის საშუალება და ინტეგრაცია.

სუბორდინაცია/დაქვემდებარებულობა. კურიერი იერარქიულად კომპანიის დაქვემდებარებულია და ასრულებს კომპანიის (პლატფორმის) მითითებებს.

კურიერი ემორჩილება კომპანიის დადგენილ წესებს; კურიერი მოქმედებს კომპანიის მიერ დადგენილი კომუნიკაციის წესების შესაბამისად; სამუშაო პირობები, როგორც წესი, განსაზღვრულია მომსახურების პირობებით რომელსაც პლატფორმა განსაზღვრავს, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია ამ პირობებს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დაწყებამდე დაეთანხმოს.

კურიერი ატარებს კომპანიის მაიდენტიფიცირებელ ნიშნებს, როგორცაა მაგალითად ტანსაცმელი ან ჩანთა. აღნიშნული ჩანთით დასაქმებულს არ შეუძლია იმუშაოს სხვა პლატფორმიდან მიღებულ შეკვეთაზე.

კურიერი ვერ შედის კლიენტებთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში; იგი მოქმედებს მხოლოდ კომპანიისგან მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში. ასრულებს შეკვეთას, რომელიც მასთან პლატფორმის გზით მიდის და არ აქვს უფლება საბოლოო მომხმარებელთან აწარმოოს მოლაპარაკება ფასზე ან სხვა რომელიმე არსებით პირობაზე.

კურიერი ვალდებულია გარკვეული სამუშაო შეასრულოს კონკრეტულ ვადებში. აღნიშნული ვადები ასევე განსაზღვრულია პლატფორმის მიერ და კურიერს არ შეუძლია მოლაპარაკების გზით შეცვალოს ის. შეკვეთის დაგვიანების შემთხვევაში კურიერს შესაძლოა კომპანიისგან დაეკისროს სანქცია.

ზედამხედველობა. კურიერის საქმიანობაზე კონტროლს ახორციელებს კომპანია. კომპანიას შეუძლია კურიერის მიმართ გამოიყენოს სანქცია. აღნიშნული, როგორც წესი, გამოიხატება აპლიკაციის დროებით ან პერმანენტულ დაბლოკვაში.

კურიერის მხრიდან კლიენტთან კომუნიკაციის სტანდარტების დაცვის კონტროლს ასევე ახორციელებს კომპანია. აღნიშნული სტანდარტები

დადგენილია კომპანიის მიერ და კონტროლის უმთავრეს მექანიზმად კომპანია იყენებს მომხმარებლისგან მიღებულ შეფასებებს.

ანაზღაურება. კურიერი შესრულებული სამუშაოსთვის იღებს ანაზღაურებას კომპანიისგან(თვეში ერთხელ, ან ორჯერ).ხელფასის მიღების ვადები არ არის დამოკიდებული შესრულებული სამუშაოს მოცულობაზე, რაც მომსახურების ხელშეკრულებისთვის იქნებოდა დამახასიათებელი. კურიერი ანაზღაურებას იღებს იგივე პერიოდულობით, თუნდაც მან მხოლოდ ერთი შეკვეთა შეასრულოს მოცემულ პერიოდში. შესაბამისად აღნიშნული ანაზღაურება არ არის დაკავშირებული შესრულებული სამუშაოს მომენტთან და არის „გამომუშავებით მიღებული“ ხელფასის იდენტური.

მნიშვნელოვანია, რომ ბიზნეს ურთიერთობაში ორივე მხარეს აქვს საშუალება **გაზარდოს საკუთარი შემოსავალი მოლაპარაკების გზით.** კურიერისთვის კი საკუთარი შემოსავლის გაზრდის ერთადერთი საშუალება არის უფრო მეტი შეკვეთის შესრულება კომპანიისვე დადგენილი პირობებით.

კომპანიები მიუთითებენ, რომ მათ ე.წ. „კონტრაქტორებს“ აქვთ თავისუფალი გრაფიკი. „**თავისუფალი გრაფიკი**“ ამ შემთხვევაში შეიძლება განვიხილოთ, როგორც არასრული ან ნახევარი განაკვეთით დასაქმების სახედ. სრული განაკვეთით დასაქმება არის კომპანიაში მიღებული სტანდარტული სამუშაო საათების რაოდენობა და არა თუნდაც შრომის კოდექსით გათვალისწინებული 40 საათიანი სამუშაო კვირა. რაც ნიშნავს იმას, რომ თუ საშუალოდ კომპანიის კურიერების ნამუშევარი საათების რაოდენობა იქნება 30, სწორედ ეს ნიშნული ჩაითვლება სამუშაო კვირის ხანგრძლივობად და შესაბამისად სრულ განაკვეთად. ამიტომ „თავისუფალი გრაფიკი“ არ შეიძლება ჩაითვალოს ურთიერთობის არა შრომითი ხასიათის არგუმენტად. გარდა ამისა საშუალოდ კურიერების ნამუშევარი საათების რაოდენობა მიუხედავად ასეთი „თავისუფალი გრაფიკის“ არსებობისა, რეალურად ბევრად აღემატება შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ნორმას. აღნიშნული არასტანდარტული გრაფიკი ხშირად განპირობებულია ბონუსის მიღების სირთულით. ბონუსი კი, როგორც წესი, ანაზღაურების ნახევარს წარმოადგენს. შესაბამისად ბონუსის გარეშე დასაქმებულთათვის მუშაობის მოტივაცია მნიშვნელოვნად შემცირდებოდა. ბონუსის მიღების ერთადერთი საშუალება არის არასტანდარტული, ნორმისგან გადაჭარბებული (ზეგანაკვეთური) საათების განმავლობაში მუშაობა, შესაბამისად შეიძლება ითქვას, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები ასეთმა კომპანიებმა აქციეს ნორმად. კომპანიები დასაქმებულებს განუსაზღვრავენ ისეთ პირობებს, რომელიც მათ აიძულებს იმუშაონ არანორმირებული საათების განმავლობაში და ამას აკეთებენ მეორე მხარის აზრის გათვალისწინების გარეშე.

რას ცვლის კომპანიისთვის და დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმება? კომპანია სახსრებს ზოგავს იმით, რომ დასაქმებულს:

- არ უნაზღაურებს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ანაზღაურებად შვებულებას;
- არ უნაზღაურებს ბიულეტენზე ყოფნის პერიოდს;
- არ იხდის კურიერის დაზღვევის თანხას;
- გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულს არ უხდის კომპენსაციას;
- ზოგავს საშემოსავლო გადასახადის სახით გადასახდელ თანხას;
- არ იღებს პასუხისმგებლობას სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის მიერ მიღებულ ტრავმებზე და მკურნალობის ხარჯებზე;
- დასაქმებულის გარდაცვალების შემთხვევაში პასუხისმგებლობას იხსნის დასაქმებულის არასრულწლოვანი შვილების რჩენაზე;
- არ შედის დასაქმებულთან კოლექტიურ მოლაპარაკებებში;
- კოლექტიური დავის პროცედურებს არ იღებს თავს (მედიაცია, ა.შ.);
- ფაქტობრივად, ართმევს მათ შრომის კანონმდებლობით მინიჭებული გაფიცვის უფლებას. ხოლო ფაქტობრივი გაფიცვის შემთხვევას განიხილავს როგორც ბიზნესპარტნიორის მიერ ვალდებულებების არშესრულებას.

სტანდარტულ შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულს სამსახურიდან **უკანონოდ განთავისუფლებისგან** იცავს შრომის კოდექსი. მომსახურების ხელშეკრულების შემთხვევაში ასეთი დაცვის მექანიზმი არ არსებობს. შესაბამისად ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შემდეგ მხარეთა სახელშეკრულებო ურთიერთობა წყდება.

უნდა აღინიშნოს, რომ კურიერის საქმიანობა არის **განმეორებითი ხასიათის**. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შემდეგ კურიერი კვლავ იმეორებს იმავე საქმიანობას და ეს ურთიერთობა საკმაოდ გრძელვადიანია. იქიდან გამომდინარე, რომ პლატფორმისთვის ძირითადი სამუშაოს შემსრულებელი კურიერია, კომპანიისთვის ამ ურთიერთობის გაგრძელება სასურველია კომპანიის მთელი არსებობის მანძილზე, ან მანამ, სანამ ჩათვლის, რომ დასაქმებულმა დაარღვია ხელშეკრულების პირობები. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ კომპანიისთვის კურიერები მარტივად ჩანაცვლებადად აღიქმება და ამის გამო ასეთი კომპანიები არ ერიდებიან დასაქმებულთათვის აპლიკაციის დაბლოკვას ისეთი მიზეზებითაც, რომელიც არ არის კავშირში სამუშაოს შესრულებასთან. მაგალითად ასეთი მიზეზთაგანია ისეთი უფლებების გამოყენება, როგორცაა გაერთიანების თავისუფლება და გამოხატვის თავისუფლება.

კომპანია თანხას ზოგავს გადასახადის შემცირების გზითაც. იქიდან გამომდინარე, რომ მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში საშემოსავლო გადასახადის გადახდის მიზნებისთვის საგადასახადო აგენტი თავად შემსრულებელია, კომპანია ზოგავს თანხას, რომელიც საშემოსავლო გადასახადის სახით უნდა გადაეხადა. კურიერებს კომპანიები სთხოვენდარეგისტრირდნენ როგორც მცირე ან მიკრო მეწარმე. მცირე და მიკრო მეწარმე იხდის იმაზე ნაკლებ გადასახადს ვიდრე სტანდარტული გადამხდელი, შესაბამისად ამით ზარალდება სახელმწიფო ბიუჯეტიც.

სავალდებულო დაზღვევის შეძენა აუცილებელია ყველა იურიდიული პირისთვის, მათ შორის, ინდემწარმისთვის, რომელსაც მთავრობის 2018 წლის 27 ივლისის დადგენილების საფუძველზე მომეტებული საფრთხის შემცველი სამუშაოს შემსრულებლის სტატუსი მიენიჭა.⁷ ტრანსპორტირება ითვლება ერთ-ერთ მომეტებული საფრთხის შემცველ სამუშაოდ. შესაბამისად პლატფორმული კომპანიები თავიდან ირიდებენ ამ ხარჯსაც, რომელსაც ისინი სტანდარტული დასაქმების შემთხვევაში უნდა გასწევდნენ.

გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯებით, მუშაობის პერიოდში დასაქმებული უზრუნველყოს **უბედური შემთხვევის დაზღვევით**.⁸ ციფრული პლატფორმის ორგანიზატორი თავიდან ირიდებს ამ ხარჯსაც. შეიძლება ითქვას, რომ კომპანიები უფრო მეტ ყურადღებას დაუთმობენ დასაქმებულთა უსაფრთხოებას, თუკი მათ ექნებათ ვალდებულება ტრავმის შემთხვევაში გასწიონ მკურნალობის ხარჯები.

ტაქსის სერვისი. ტაქსის მძღოლებს კურიერებისგან განსხვავებით აქვთ უფრო მოცულობითი კაპიტალი ავტომობილის სახით. გარდა ამისა ისინი გასწევენ უფრო დიდ ხარჯებს - საწვავის შეძენის, ავტომობილის შენახვისა და ცვეთის სახით. ტაქსის მძღოლები ურთიერთობენ მხოლოდ კლიენტთან, ისინი არ არიან შუამავლის როლში, როგორც მაგალითად კურიერები არიან ობიექტსა და შემკვეთს შორის. კურიერები ფაქტიურად არიან შუამავალი კომპანიის პირდაპირი წარმომადგენლები, რომელმაც შეკვეთა უნდა მიიტანოს ობიექტიდან შემკვეთამდე. კურიერებისგან განსხვავებით ტაქსის მძღოლები პლატფორმას იყენებენ, როგორც შუამავალს მათსა და კლიენტს შორის.

ტაქსის მძღოლებს უფრო ხანგრძლივი ურთიერთობა აქვთ კლიენტთან. თუმცა მნიშვნელოვანი ფაქტორი რის გამოც ისინი უნდა ჩაითვალოს დაქირავებულ დასაქმებულებად, ეს არის კომპანიის მიერ დადგენილი ის პროტოკოლები,

⁷ [მომეტებულისაფრთხისშემცველი, მძიმე.](#)

[მავნედასაშიშპირობებიანისამუშაოებისჩამონათვალისდამტკიცებისთაობაზე](#)

⁸ [საქართველოსორგანიულიკანონიშრომისუსაფრთხოებისშესახებ](#) მ5. 69

რომელსაც მძღოლი ემორჩილება კლიენტთან ურთიერთობის დროს და ტარიფის დადგენის პროცესში მძღოლის ჩართულობის არარსებობა. ანაზღაურების საკითხი, რომელიც, როგორც შრომითი ხელშეკრულების, ისე მომსახურების ხელშეკრულებისთვის არსებითი პირობაა, დგინდება არა კლიენტსა და მძღოლს შორის, არამედ კლიენტსა და კომპანიას შორის დადებული შეთანხმებით. ხოლო ტაქსის მძღოლი ანაზღაურებაზე ხელშეკრულებას დებს კომპანიასთან და ეს ანაზღაურება გამოიხატება გამომუშავებით მიღებულ თანხაში.

გარდა ამისა ტაქსის მძღოლებს კურიერებთან შედარებით აქვთ მეტი შესაძლებლობა გადაერთონ სხვა პლატფორმაზე, რასაც ხშირად აკეთებენ კიდევ. ამის მთავარი მიზეზი ისაა, რომ ტაქსო-კომპანიებს არ აქვთ მოთხოვნა ტაქსს ჰქონდეს მათი ამოსაცნობი ნიშნები. თბილისში, რომელიც ერთად-ერთი ქალაქია სადაც ტაქსების სქემა მეტნაკლებად რეგულირებულია, ყველა ტაქსი სავალდებულოდ ერთი ფერის- თეთრი უნდა იყოს. დამატებითი ამოსაცნობი ვიზუალური ნიშნების გარეშე შეუძლებელია ტაქსების გარჩევა კომპანიების მიხედვით.

აღნიშნული ფაქტორები შეიძლება ითქვას, რომ ტაქსის მძღოლებს განსხვავებულ პირობებში აყენებს. მათ აქვთ უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება, ვიდრე ეს არის კურიერების შემთხვევაში. მათ მიერ გაწეული მომსახურების ანაზღაურების უდიდესი ნაწილი მძღოლს რჩება, ხოლო პლატფორმის მფლობელი იღებს გარკვეულ წილს პლატფორმის გამოყენების უფლების მინიჭებისთვის.

ტაქსის მძღოლები პლატფორმის მესაკუთრე კომპანიას უხდიან გარკვეულ პროცენტს მათი შემოსავლიდან. ეს პროცენტი მსოფლიოში განსხვავდება როგორც ქვეყნების ისე კომპანიების მიხედვით და 5%-დან 25%-მდე მერყეობს.

გარდა ანაზღაურებისა სტანდარტული ფორმისა, სხვადასხვა კომპანიები ტაქსის მძღოლებს სთავაზობენ სხვადასხვა ბონუსებს, რომელიც შეიძლება გამოიხატებოდეს პიკის საათში, ან დასვენების დღეებში გაზრდილი ტარიფის ოდენობით. არსებითად ეს ორი შემთხვევა მსგავსია, ვინაიდან სადღესასწაულო დღეებში ნაკლები მძღოლის მუშაობის პირობებში მიწოდება მოთხოვნაზე ნაკლებია, რაც, ისევე როგორც პიკის საათში, იწვევს ტარიფის ზრდას.

ტაქსების შემთხვევაში საშემოსავლო გადასახადის სიმცირე ნაკლებად რელევანტურია, ვინაიდან ტაქსის მძღოლები თბილისში იხდიან ფიქსირებულ მოსაკრებელს (100 ლარი წელიწადში) და სახელმწიფო მათგან გადასახადის გადახდას არ ითხოვს. ამიტომ ტაქსის მძღოლებისთვის მათი სრული ფორმალისა ⁹ არ წარმოშობს დამატებით ხარჯს და მძღოლებს შემოსავალს არ

⁹ თბილისის მასშტაბით

უმცირეს. ეს კი ნიშნავს იმას, რომ ტაქსის მძღოლებისთვის უფრო სასურველია და ადვილად მიღწევადია შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება.

მნიშვნელოვანი საკითხი რომელიც შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისას უნდა იქნეს გათვალისწინებული არის სხვა აპლიკაციის გამოყენების უფლების შენარჩუნება და თავისუფალი გრაფიკი.

ანაზღაურების სისტემა მიუხედავად იმისა ურთიეთობა იქნება შრომითი ხელშეკრულების თუ მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში, შესაძლებელია დამოკიდებული იყოს გამომუშევებაზე. თუმცა ანაზღაურების საკითხის განხილვისას მნიშვნელოვანია ყურადღება მიექცეს შევებულების/დეკრეტული შევებულების პერიოდის ანაზღაურებას. ხელფასის გასაანგარიშებლად შესაძლებელია ადებული იყოს წინა რამოდენიმე თვის საშუალო შემოსავალი მძღოლისთვის.

გაერთიანებული სამეფოს გამოცდილების გათვალისწინებით მუშაობის პერიოდად უნდა ჩაითვალოს ის საათები, როდესაც მძღოლს ჩართული აქვს აპლიკაცია, არის მის სამოქმედო ტერიტორიაზე და მზადაა ნებისმიერ დროს მიიღოს შეკვეთა. შესაბამისად აქ შედის მოცდის პერიოდებიც. ამ გზით დადგინდება თვეში საშუალოდ ნამუშევარი საათების რაოდენობა. ნამუშევარი დროის დადგენა რელევანტურია დასაქმებულის მიერ არანაკლებ მინიმალური ანაზღაურების მიღების საკითხის განხილვისას. იქიდან გამომდინარე, რომ საქართველოში მინიმალური ხელფასი პრაქტიკულად უფუნქციოა მისი სიმცირის გამო, მინიმალური საათობრივი ტარიფი სასურველია დადგინდეს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების გზით.

შრომითი ხელშეკრულების დადებას ასევე უნდა მოყვეს ისეთი მნიშვნელოვანი პუნქტის დაზუსტება როგორცაა აპლიკაციაზე დასაქმებულის წვდომა. პლატფორმის მფლობელები დასაქმებულების დასჯის მიზნით ხშირად იყენებენ აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვას და უკიდურეს შემთხვევაში სრულად შეჩერებას. ასეთი შემთხვევები მრავლად დაფიქსირდა საქართველოში საკურიერო კომპანიების თანამშრომლების გაფიცვისა თუ გამაფრთხილებელი აქციების დროს. ამკარაა, რომ ციფრული პლატფორმების მფლობელი კომპანიები შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ ეცდებიან ჩამოიცილონ ის თანამშრომლები, რომლებიც ნაკლებეფექტურები იქნებიან. რა თქმა უნდა კომპანიას ვერ მოვთხოვთ შეინარჩუნოს თანამშრომელი, რომელიც მუდმივად უარს ამბობს შეკვეთის მიღებაზე, თუმცა დასაქმებულებს უფლება უნდა ჰქონდეთ გარკვეულ შეკვეთებზე თქვან უარი. კომპანიის ცდუნება, რომ ნაკლები შემოსავლის მომტან დასაქმებულებს შეუწყვიტოს ხელშეკრულება უფრო დიდი იქნება შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში, ვინაიდან ამ დროს კომპანიას

უწევს დამატებითი ხარჯის გაწევაშვებულებისა და ბიულეტენზე ყოფნის პერიოდის ანაზღაურებაზე.

დამსაქმებელმა შესაძლოა გამოიყენოს აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვა, რაც მძღოლის ან კურიერის ნამუშევარი საათების რაოდენობის და შესაბამისად შემოსავლის შემცირებას გამოიწვევს. ეს არის დამსაქმებლისთვის გზა, დასაქმებულს შემოსავალი შეუმციროს ისე, რომ არ დაარღვიოს კანონი და შეთანხმება მინიმალურ საათობრივ ანაზღაურებაზე. ამიტომ მნიშვნელოვანია კოლექტიურ ხელშეკრულებაში მინიმალური ანაზღაურების გარდა გაწერილი იყოს ის შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელს უფლება ექნება დასაქმებულისთვის აპლიკაციაზე წვდომის შეზღუდვასთან დაკავშირებით.

აპლიკაციაზე წვდომის სრული შეწყვეტა შეიძლება განიხილული იქნეს, როგორც დასაქმებულის გათავისუფლება, შესაბამისად ამ შემთხვევაში იმოქმედებს შრომის კოდექსის დამცავი მექანიზმი.

ბოლო წლებში ზოგიერთ ქვეყანაში განვითარება დაიწყო პლატფორმების კოოპერატივებმა. როგორც არის მაგალითად კოოპერატივი „Eva”¹⁰ აშშ-ში. მსგავსი კოოპერატივები ხასიათდება ერთი მხრივ უფრო მაღალი გამჭვირვალობით მძღოლებისა და კურიერების მიმართ, ხოლო მეორეს მხრივ, კოოპერატივის წევრებს აქვთ გამომუშავების უფრო მაღალი მარჟა. კოოპერატივის დამოუკიდებელი ხარჯი მხოლოდ პლატფორმის მომსახურებასთან დაკავშირებული მცირე ხარჯებია. იქიდან გამომდინარე, რომ კოოპერატივის წევრები თვითონ არიან მესაკუთრეები, მათ მიერ მიღებული შემოსავლიდან უცხო პირი არ ნახულობს მოგებას, რაც დასაქმებულებს მეტი შემოსავლის მიღების საშუალებას აძლევს. მსგავს პრაქტიკას შეუძლია მოაგვაროს მრავალი პრობლემა, რაც დამსაქმებლის მიერ დადგენილ არასამართლიან პირობებთანაა დაკავშირებული.

შრომის უსაფრთხოება

ხანგრძლივი პერიოდით უწყვეტი და მაღალი ინტენსიური მუშაობა წარმოშობს რისკებს დასაქმებულთა ჯანმრთელობისთვის. გრადა ამისა ისეთ პლატფორმებზე დასაქმებულთათვის, რომელიც ავტომობილის ან გზაზე სხვა მექანიკური საშალებით გადაადგილებას გულისხმობს ეს საფრთხე კიდევ უფრო გაზრდილია. ერთი მხრივ ავტოსაგზაო შემთხვევის რისკს ზრდის მძღოლის გადაღლილობა, ხოლო მეორეს მხრივ დასაქმებულის სიჩქარე, რაც დაკავშირებულია შეკვეთის

¹⁰<https://eva.coop/#/driver>

სწრაფად დასრულების სურვილთან. შეკვეთის სწრაფად დასრულება კი კურიერებისთვის არის ბონუსის მიღების ერთადერთი საშუალება. შესაბამისად შეიძლება ითქვას, რომ მიტანის სერვისის კომპანიების საბონუსე სისტემა არის რისკის შემქმნელი დასაქმებულებისა და მესამე პირებისთვის.

საქართველოს ორგანული კანონის მიხედვით „შრომის უსაფრთხოების“ შესახებ დასაქმებული განმარტებულია შემდეგნაირად- „დასაქმებული – საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს, აგრეთვე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო მოსამსახურე.“¹¹

შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონი „აწესრიგებს დასაქმებულთა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სხვა სპეციალური კანონი განსაზღვრავს ამ პირთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვის უფრო მაღალ სტანდარტს.“

აღნიშნული ჩანაწერებიდან ჩანს, რომ კანონი დასაქმებულად აღიქვამს მხოლოდ მათ, ვისაც გააჩნია შრომითი ხელშეკრულება. რეგულირების საგნად კი განსაზღვრავს ასეთი დასაქმებულების და სამუშაო სივრცეში მყოფი პირების სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვას. ლოკაციაზე დაფუძნებულ პლატფორმებზე დასაქმებულებს, დამსაქმებელი არ უდებს შრომით ხელშეკრულებას შესაბამისად ამით გამორიცხავს შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის მათზე გავრცელებას. შეიძლება თუ არა ისინი ჩაითვალოს „სამუშაო სივრცეში მყოფ პირებად“? ვიწრო გაგებით ასეთ დასაქმებულებს სამუშაო სივრცე არ გააჩნიათ. თუმცა ფართო გაგებით სამუშაო სივრცედ შეიძლება მივიჩნიოთ ის ტერიტორია, რომელზეც მათ ევალებათ ოპერირება. ნებისმიერ შემთხვევაში იმისათვის, რომ შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონით გათვალისწინებული ძირითადი პრინციპების შესრულება მოხდეს, შრომის პლატფორმებზე დასაქმებულებს უნდა მიენიჭოთ „დასაქმებულის“ სტატუსი ამავე კანონით. პლატფორმებზე დასაქმებულების მოცვა შრომის ინსპექციის მიერ შესაძლებელია მოხდეს ერთის მხრივ, დასაქმებულთათვის შრომითი ხელშეკრულების დადების გზით, ხოლო მეორეს მხრივ შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონში „დასაქმებულის“ განმარტების გაფართოებით.

¹¹[საქართველოს ორგანული კანონი "შრომის უსაფრთხოების შესახებ"](#)

შრომის უსაფრთხოება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრინციპების მიხედვით არის ყველა დასაქმებულის უფლება, იქნება ეს დაქირავებული თუ თვითდასაქმებული. ამიტომ შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის ჩანაწერი, რომელიც ზღუდავს ინსპექციის უფლებამოსილებას დაქირავებით დასაქმებულთა წრით უნდა შეიცვალოს და მან უნდა მოიცვას დასაქმებულთა სრული სპექტრი.

შრომის უსაფრთხოების ნაწილად შეიძლება ჩაითვალოს ასევე COVID-19-ისგან დამცავი საშუალებებით უზრუნველყოფის ვალდებულება. ტაქსის მძღოლებისთვის პირბადის ტარება სახელმწიფომ სავალდებულო გახადა, ჯერ კიდევ მაშინ, როცა ქუჩაში მისი ტარება მოსახლეობისთვის სავალდებულო არ იყო.¹² შესაბამისად ტაქსის მძღოლები, რომლებიც ატარებდნენ პირბადეს თვითონაც უკეთესად იყვნენ დაცული და მომხმარებლისთვისაც ნაკლებ საფრთხეს წარმოადგენდნენ. თუმცა სასურველია, რომ ზოგადად სერვისის სფეროში, როცა დასაქმებულის პირდაპირი ვალდებულებაა მომხმარებელთან ჰქონდეს ურთიერთობა, თავად დამსაქმებელმა უზრუნველყოს პირადი დაცვის საშუალებებით. გარდა ამისა, პლატფორმებზე დასაქმებულები უზრუნველყოფილი უნდა იყვნენ ტესტირებით გარკვეული პერიოდულობით და „ბიულეტენის“ ალების უფლებით, რათა მათ საფრთხე არ შეუქმნან მომხმარებელს.

სტრატეგია პროფესიული კავშირებისთვის ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებულთა ორგანიზებისათვის

ერთ-ერთი გზა პლატფორმაზე დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად არის მათი ორგანიზება და ტარიფებთან დაკავშირებით კოლექტიური მოლაპარაკები.

პროფკავშირები მუდმივად უნდა იყოს ჩართული მოლაპარაკებებში, როგორც პლატფორმებთან ისე ხელისუფლებასთან. პლატფორმული დასაქმების სფეროებიდან, შედარებით მარტივი კურიერების ორგანიზებაა. ეს არის ის სფერო სადაც ყველაზე მეტად ირღვევა დასაქმებულთა უფლებები და ამასთან დამსაქმებლის ხელში უფრო მეტი ძალაუფლებაა თავმოყრილი. აღნიშნული ძალაუფლება ბოლო პერიოდში დამსაქმებლებმა რამოდენიმეჯერ ბოროტად გამოიყენეს, რასაც პროტესტის ზრდა მოჰყვა.

ხელისუფლება, როგორც წესი გადაწყვეტილების მიღებამდე ითვალისწინებს დამსაქმებელთა პოზიციებს, ამიტომ მნიშვნელოვანია საკანონმდებლო

¹² <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4896616?publication=4>

ცვლილებამდე დამსაქმებელთა პოზიციები შერბილებული იყოს. ამისათვის კი საჭიროა დამსაქმებელთან ორმხრივი დიალოგი და პროფკავშირებთან უფრო ინტენსიური დიალოგის წარმოება. .

დღევანდელი მდგომარეობით პლატფორმული კომპანიები ნაკლებად არიან მიდრეკილი ორმხრივი მოლაპარაკებებისადმი. ამიტომ საჭიროა ისეთი ზომების გამოყენება, რომელიც მათ მომავალში დასვამს მოლაპარაკების მაგიდასთან. ისევე, როგორც მთელს მსოფლიოში, საქართველოშიც დაიწყო კურიერების დემონსტრაციები და გაფიცვები. გარდა ამისა, საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება აწარმოებს მათ ორგანიზინგს და ასევე სასამართლო დავას, რომელსაც შეუძლია შექმნას პრაქტიკა პლატფორმული დასაქმების დაქირავებით დასაქმებად აღიარების კუთხით. სწორედ ეს ორი მიმართულებაა ის, რასაც შეუძლია დამსაქმებელი აიძლოს დაიწყოს მოლაპარაკებები პროფესიულ კავშირებთან.

ხელისუფლება შეიძლება ითქვას, რომ ელოდება სასამართლოს გადაწყვეტილებას და ნაკლებმოსალოდნელია, რომ ამ გადაწყვეტილების გამოტანამდე, დამსაქმებელთა წარმომადგენლების თანხმობის გარეშე, რაიმე ცვლილება განახორციელოს კანონმდებლობაში. საქართველოში კი შრომითი სასამართლო დავები საკმაოდ ხანგრძლივი პროცესია, ამიტომ გადაწყვეტილების გამოტანამდე მნიშვნელოვანია პროფესიულმა კავშირებმა დაიწყონ ზრუნვა სასურველი ნიადაგის შესაქმნელად, მათ შორის პროფკავშირებში დასაქმებულების გასაწევრიანებლად, რადგან შსო-ს 87-ე კონვენცია პროფკავშირის შექმნის და/ან მასში შესვლის უფლებას ანიჭებს „ყველა მშრომელს განურჩევლად“.

არის საკითხები, რომელთა გადაწყვეტაც ორმხრივ ფორმატშია შესაძლებელი და ასეთ საკითხებზე დიალოგი რაც შეიძლება მალე უნდა დაიწყოს. ასეთია მაგალითად სახელფასო პოლიტიკა და სოციალური პირობები. ხელფასები და ბონუსები განსაკუთრებით მტკივნეულია დასაქმებულებისთვის და სწორედ მათი სიმცირე ან უარყოფითი ცვლილებები იწვევს უმთავრეს ნეგატიურ მუხტს დასაქმებულებში. სახელფასო პოლიტიკა შეიძლება გახდეს ძირითადი მოლაპარაკების საგანი, რასთან ერთადაც განხილული უნდა იქნეს სხვა სოციალური საკითხები (მაგალითად საპენსიო შენატანის ნაწილის დამსაქმებლის მიერ საკუთარ თავზე აღების საკითხი). უნდა აღინიშნოს, რომ კურიერების უდიდესი ნაწილი ახალგაზრდა და მაღალი განათლების მქონეა. შესაბამისად მათთვის მიმზიდველად უნდა ქლერდეს სიბერის უზრუნველყოფაზე მოლაპარაკება. საჭიროა პროფკავშირების მხრიდან მოხდეს კურიერების დაინტერესება ისეთი საკითხებითაც, რომელსაც ყურადღება დასაქმებულებსა და მთლიანად საზოგადოებაში ნაკლებად ექცევა.

უპირველეს ყოვლისა მოლაპარაკება უნდა შედგეს საბაზისო საკითხებზე, რომელიც დამსაქმებლისთვის ნაკლებმტკივნეულია და რისი მიღწევაც შედარებით მარტივად შესაძლებელია. ეს შეიძლება იყოს **დავების განხილვის მექანიზმი**, რომელიც დასაქმებულებს დაიცავს უკანონო გათავისუფლებისა თუ აპლიკაციის დროებით შეჩერებისგან.

მეორე საბაზისო საკითხი **უსაფრთხოებაა**. აქ შეძლება გამოიყოს რამოდენიმე ქვეკატეგორია 1. ჯანმრთელობის დაზღვევა დასაქმებულებისთვის. 2. უბედური შემთხვევებისგან დაზღვევა. 3. კომპანიის პოლიტიკა, რომელიც მიმართული იქნება დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვისკენ. ეს პოლიტიკა უნდა გულისხმობდეს ერთის მხრივ, უსაფრთხოების კონკრეტული პროტოკოლის არსებობას კომპანიაში, ხოლო მეორეს მხრივ საბონუსე სისტემის იმგვარად ორგანიზებაში, რომ დასაქმებულებმა საკუთარი სიცოცხლე და ჯანმრთელობა, გზებზე სიჩქარით, არ დააყენონ რისკის ქვეშ. ამასთან კომპანიებმა პასუხისმგებლობა უნდა აიღონ დასაქმებულთა დროებითი შრომისუუნარობის და დაშავების შემთხვევაში მათი მკურნალობის ხარჯების დაფარვაზე.

ისეთი უფლებები, როგორცაა **სამუშაო დღის ხანგრძლივობა; ანაზღაურებადი შვებულება; დეკრეტული შვებულება; სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლებისგან დაცვა; საავადმყოფო ფურცლით სარგებლობის უფლება** და სხვა შრომითი უფლებები დასაქმებულებისთვის ხელმისაწვდომი გახდება, სახელმწიფოს მიერ, პლატფორმული დასაქმების დაქირავებით დასაქმებად აღიარების შემდეგ.

გარდა ზემოთაღნიშნული შრომითი უფლებებისა, **სახელმწიფოსთან მოლაპარაკებების პროცესში** პროფკავშირებს შეუძლია გამოიყენოს რამოდენიმე მნიშვნელოვანი ფაქტორი. ესენია:

- **საავადმყოფო ფურცლით სარგებლობის უფლების არარსებობა** საფრთხეს უქმნის, როგორც თავად დასაქმებულს, ისე საზოგადოებას, ვინაიდან პანდემიის პირობებში კურიერებსა თუ მძღოლებს შეხება აქვთ მომხმარებლებთან. კოვიდით ინფიცირების შემთხვევაში, თუკი ისინი ვერ ისარგებლებენ საავადმყოფო ფურცლით, შესაძლოა შეიქმნას პანდემიის უფრო ფართო მასშტაბით გავრცელების რისკი.
- **დეკრეტული შვებულების დროს სახელმწიფოსგან მისაღები 1000 ლარიანი კომპენსაცია**; იქიდან გამომდინარე, რომ პლატფორმაზე დასაქმებულები ითვლებიან თვითდასაქმებულებად, მათ სახელმწიფო ართმევს შესაძლებლობას, დეკრეტული შვებულების დროს ისარგებლონ სახელმწიფოსგან მისაღები 1000 ლარიანი დახმარებით. ორსულობის,

მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დროს, კერძო სექტორში დასაქმებულებზე სახელმწიფო გასცემს 1000 ლარს. ამ ანაზღაურების მისაღებად კი საჭიროა პირმა წარმოადგინოს ცნობა დამსაქმებლისგან. პლატფორმაზე დასაქმება დღევანდელი კანონმდებლობით ითვლება თვითდასაქმებად, შესაბამისად ასეთი დასაქმებულები ვერ იღებენ დამსაქმებლისგან ცნობას. აღნიშნული კომპანსაცია განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ მცირერიცხოვანი ქალებისთვის, რომლებიც ამ სექტორში არიან დასაქმებული ან სურთ მომავალში დასაქმდნენ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 1000 ლარიანი კომპენსაციის მისაღებად დასაქმებულის ანაზღაურება 6 თვის განმავლობაში უნდა აღწევდეს 1000 ლარს, წინააღმდეგ შემთხვევაში ამ კომპენსაციის ოდენობა მცირდება იმ თანხით, რამდენითაც დასაქმებულის 6 თვის ხელფასი ჩამორჩება 1000 ლარს. ეს განმარტება კი გამორიცხავს ასეთი სახის დასაქმებულთა „უსაფუძვლო გამდიდრებას“.

- **შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონი.** შსო შრომის უსაფრთხოების საკითხებს განსაზღვრავს, როგორც თვითდასაქმებულებისთვის, ისე დაქირავებით დასაქმებულებისთვის, ამიტომ ამ საკითხში აშკარაა, რომ მიუხედავად დასაქმებულის სტატუსისა (თვითდასაქმებული ან დაქირავებით დასაქმებული) შრომის უსაფრთხოების ნორმები უნდა გავრცელდეს პლატფორმით დასაქმებულებზე. ეს არის ის საკითხი, რომელიც პროფკავშირებმა, დასაქმებულის სტატუსისგან დამოუკიდებლად უნდა დააყენოს ხელისუფლების წინაშე. ყველა დასაქმებულს, იქნება ეს თვითდასაქმებული, თუ დაქირავებით დასაქმებული, უნდა გააჩნდეს უსაფრთხო შრომის უფლება. ამისათვის კი შრომის უსაფრთხოების კანონში საჭიროა შევიდეს ცვლილება, რომელიც შრომის ინსპექციის მანდატს გაავრცელებს თვითდასაქმებულთა ნაწილშიც. ამასთან მომსახურების შემკვეთს, თუკი სამუშაო სრულდება შემკვეთის ტერიტორიაზე, უნდა დაევალოს ყველა იმ ზომის უზრუნველყოფა, რაც ამ კანონით დამსაქმებლის მოვალეობაა.

აღნიშნულ უფლებებზე მუშაობის პარალელურად პროფესიული კავშირები უნდა ცდილობდნენ დასაქმებულთა ორგანიზებას. მნიშვნელოვანი პრობლემა, რომელსაც პლატფორმაზე დასაქმებულების ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესში არსებობს არის არა იმდენად კანონმდებლობასთან დაკავშირებული, არამედ უფრო პრაქტიკული. პლატფორმაზე დასაქმებულებს ხშირად არ აქვთ საერთო სამუშაო სივრცე, სადაც ერთმანეთს დაუკავშირდებოდნენ და მოხდებოდა მათი ორგანიზება. პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციები, რომლებიც უნდა შეიქმნას, განიცდის

რესურსების სიმცირეს. გარდა ამისა წევრთა ენთუზიაზმს ამცირებს ის, რომ მათთვის რთულია მიღწეული შედეგების დანახვა, რაც ორგანიზაციის სტრუქტურის თავისებურებით არის გამოწვეული.

როგორც საკანონმდებლო ბაზასთან ისე პრაქტიკულ ასპექტებთან გამკლავებისთვის საჭიროა ძლიერი პროფკავშირული მოძრაობა ამ სეგმენტში. პლატფორმულ კომპანიებში დასაქმებულთა ორგანიზებისთვის და შემდგომ ორგანიზაციის შესანარჩუნებლად, ბევრად მეტი ძალისხმევაა საჭირო ვიდრე ტრადიციულ დარგებში.

უნდა აღინიშნოს მნიშვნელოვანი წარმატება, რომელსაც დანიის პროფკავშირებმა¹³ მიაღწია. სადაც დასუფთავების სფეროში „ფრილანსერებს“, კოლექტიური ხელშეკრულებით მიეცათ უფლება მიიღონ დაქირავებით დასაქმებულის სტატუსი.

დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანისთვის მნიშვნელოვანი გზაა ლობირება ხელისუფლების მხრიდან მიდგომების შესაცვლელად. იმისათვის კი, რომ ხელისუფლებამ გადადგას ნაბიჯები, მნიშვნელოვანია პლატფორმაზე დასაქმებულთა საკითხებს საზოგადოების მხრიდანაც მიექცეს ყურადღება. ყურადღების მისაქცევად დემონსტრაციები ერთ-ერთი ყველაზე თვალსაჩინო გზაა. ამის პარალელურად საჭიროა პრესამ დეტალურად გააშუქოს ის პრობლემები რომლებიც დასაქმებულებს აქვთ. ამისათვის პროფკავშირებმა უნდა აწარმოოს საინფორმაციო კამპანია საზოგადოებაში. კამპანია უნდა მოიცავდეს ყველა იმ საკითხს, რომელიც მნიშვნელოვანია პლატფორმებზე დასაქმებულებისთვის. კამპანიის ფარგლებში საზოგადოება უნდა იგებდეს ასევე შედეგებს, რომელიც მიიღწევა თითოეული გაფიცვისა თუ სასამართლო დავის შედეგად. მნიშვნელოვანია გაიზარდოს პროფკავშირების როლი და ჩართულობა ციფრულ ეკონომიკაში დასაქმებულთა ორგანიზებულ ქმედებებში. შესაძლებელია კურიერების პროტესტის გაერთიანებაზე მუშაობა, რათა ამან მიიღოს სოლიდარული გაფიცვის სახე. ასეთი აქცია ბევრად უფრო მეტ ყურადღებას მიიქცევს საზოგადოების მხრიდან. იქიდან გამომდინარე, რომ კურიერებს კომპანია საკუთარ თანამშრომლად არ თვლის, ეს მათ აქცევს გაფიცვასთან დაკავშირებული პროცედურების გავლის საჭიროების მიღმა. კურიერებს ნებისმიერ დროს შეუძლიათ გამოაცხადონ გაფიცვა და ამით გავლენა მოახდინონ, როგორც კომპანიის შემოსავლებზე, ისე მომხმარებელთა კმაყოფილებაზე.

¹³United Federation of Danish Workers

კამპანიის მნიშვნელოვანი ნაწილი უნდა იყოს თავად კურიერებს/მძღოლებს შორის ცნობიერების ამაღლება, იმასთან დაკავშირებით, თუ რა შრომითი და სოციალური უფლებები გააჩნიათ სტანდარტულად დასაქმებულებს საქართველოში, და შესაბამისად, რა დანაკარგს იღებენ თავად არასტანდარტული - „მომსახურების ხელშეკრულების“ გაფორმებით. რა არის ის ბენეფიტები, რომელსაც ისინი პროფკავშირებში გაწევრიანების შემთხვევაში მიიღებენ და როგორ დაეხმარება მათ პროფკავშირი შემდგომ საქმიანობაში. დასაქმებულთა ორგანიზებისთვის სასურველია პროფკავშირები იცნობდეს ციფრულ პლატფორმებზე დასაქმებულთა ორგანიზების უახლეს გზებს და საერთაშორისო პრაქტიკას.

გაფიცვა და დემონსტრაცია არის ერთ-ერთი ყველაზე ფართოდ გავრცელებული პროტესტის ფორმა პლატფორმაზე დასაქმებულთათვის. დასაქმებულთა ორგანიზებისთვის იმ პირობებში, როდესაც ვერ იქმნება ერთიანი სტრუქტურა, დასაქმებულებს არ აქვთ ერთმანეთთან ყოველდღიური კონტაქტი, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს სოციალური მედია და შეტყობინების სისტემა. ეს არის ერთ-ერთი ყველაზე მარტივი გზა იმისათვის, რომ დასაქმებულები იყვნენ მუდმივად საქმის კურსში პროფკავშირების მიერ დაგეგმილი აქტივობების შესახებ. ამ მიმართულებით, პროფკავშირებმა შესაძლოა განიხილონ IT-ის ფართოდ გამოყენება, საკომუნიკაციოდ, კონსულტირებისა და დარღვევებზე სწრაფი რეაგირებისთვის მისადაგებული აპლიკაციების შექმნის ჩათვლით.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. [ILO, World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work 2021.](#)
2. ILO World Employment and Social Outlook – Trends 2019
3. ILO 2020h, World Employment and Social Outlook Trends
4. [Protection of Wages Convention, 1949 \(No. 95\)](#)
5. [Termination of Employment Convention, 1982 \(No. 158\)](#)
6. [Private Employment Agencies Convention, 1997 \(No. 181\)](#)
7. [Domestic Workers Convention, 2011 \(No. 189\)](#)
8. [Employment Policy Convention, 1964 \(No. 122\)](#)
9. [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\)](#)
10. [Employment Policy Convention, 1964 \(No. 122\)](#)
11. [Labour Inspection Convention, 1947 \(No. 81\)](#)
12. [ILO - Social Security \(Minimum Standards\) Convention, 1952 \(No. 102\)](#)
13. [ILO - Tripartite Consultation \(International Labour Standards\) Convention, 1976 \(No. 144\)](#)
14. [Private Employment Agencies Recommendation, 1997 \(No. 188\)](#)
15. [Home Work Recommendation, 1996 \(No. 184\)](#)
16. [Examination of Grievances Recommendation, 1967 \(No. 130\)](#)
17. [Social Protection Floors Recommendation, 2012 \(No. 202\)](#)
18. [Employment Policy \(Supplementary Provisions\) Recommendation, 1984 \(No. 169\)](#)
19. [Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 \(No. 204\)](#)
20. [Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947](#)
21. [საქართველოს ორგანული კანონი "შრომის უსაფრთხოების შესახებ"](#)
22. [ორგანული კანონი საქართველოს „შრომის კოდექსი“](#)
23. [Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed](#)
24. [Uber 'willing to change' as drivers get minimum wage, holiday pay and pensions](#)
25. [UK top court gives Uber drivers benefits in landmark ruling](#)
26. [ინსპექცია მკურნალების შრომის პირობების მონიტორინგი უნდა დაიწყოს](#)
27. [რაარის „გიგ-ეკონომიკა“
დარაშეიძლება მეცვალოს მკურნალების სასამართლო დავამ](#)
28. [მომეტებულისაფრთხის შემცველი, მძიმე,
მავნე და საშიშ პირობებთან სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობა
ზე](#)
29. <https://eva.coop/#/driver>