



ციფრულ პლატფორმებზე დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობები

საქართველოს პროფესიული
კავშირების გაერთიანება

ოქტომბერი, 2022



USAID
ამერიკელი ხალხისათვის

E A S T • W E S T
M A N A G E M E N T
I N S T I T U T E

**USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამა
USAID RULE OF LAW PROGRAM**

ბიულეტენი მომზადდა საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების მიერ USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამის დაფინანსებით მიმდინარე პროექტის ფარგლებში.

USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამას ახორციელებს აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტი (EMWI) ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მხარდაჭერით.

ბიულეტენის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება და მასში გამოთმული მოსაზრებები შესაძლოა არ ასახავდეს ზემოთ ნახსენები საერთაშორისო ორგანიზაციების შეხედულებებს.

სარჩევი

პლატფორმული შრომითი ურთიერთობის ცნება	4
პლატფორმული შრომითი ურთიერთობის რეგულირება.....	5
მეთოდები, რომლებსაც პლატფორმაზე დაფუძნებული კომპანიები იყენებენ	
ვალდებულებების თავიდან ასაცილებლად.....	8
დასაქმებულთა მდგომარეობა პლატფორმაზე დასაქმებისას	9
სასამართლო პრაქტიკა	10
პლატფორმული შრომის ბაზრის ძირითადი პრობლემები და მათი გადაჭრის გზები	11

პლატფორმული შრომითი ურთიერთობის ცნება

პლატფორმული დასაქმება - ეწოდება დასაქმების ისეთ ფორმას, რომელიც იყენებს ონლაინ პლატფორმას მომსახურების მიღების მსურველთა და მომსახურების მიმწოდებელთა დასაკავშირებლად.

პლატფორმის ეკონომიკა

ციფრული
შრომითი პლატფორმები

კაპიტალის პლატფორმები

ონლაინ / ვებ-გვერდზე
დაფუძნებული პლატფორმები

ადგილმდებარეობაზე
დაფუძნებული პლატფორმები

ამ პროცესში, სამი მხარეა ჩართული:



- **ონლაინ / ვებ-გვერდზე დაფუძნებული პლატფორმები** - მოიცავს დისტანციურად შესრულებულ სამუშაოს (თარგმნა, იურიდიული მომსახურება, პროგრამული უზრუნველყოფა).
- **ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული პლატფორმები** - მოიცავს სამუშაოს, რომელსაც მომსახურების მიმწოდებელი ადგილზე ასრულებს (ტაქსი, მიტანის სერვისი, ბინაზე მომსახურების სერვისი).

ციფრული შრომის პლატფორმების განვითარებას აქვს პოტენციალი, შემოსავლის გამომუშავების საშუალება მისცეს ისეთ პირებს, რომლებიც ვერ ახერხებენ სტანდარტული სამუშაო გრაფიკით მუშაობას (მაგ.: მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, სტუდენტები, მიგრანტები და ა.შ.). ასეთი პლატფორმები განიხილება, როგორც სამუშაო შესაძლებლობების პერსპექტიული წყარო, რაც ბევრ ქვეყანას უზიძვებს ციფრული ინფრასტრუქტურის განვითარების ხელშეწყობისკენ¹.

პლატფორმული შრომითი ურთიერთობის რეგულირება

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

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

პლატფორმული დასაქმების დროს დამსაქმებლები ცდილობენ, გაიყვანონ დასაქმებულები შრომით-სამართლებრივი სიბრტყიდან. მაგალითად: პლატფორმაზე მომუშავეებს უწოდებენ დამოუკიდებელი კონტრაქტორებს, თუმცა, სხვა დასაქმებულების მსგავსად, მათ ხშირად აქვთ შეზღუდული კონტროლი თავიანთ სამუშაოზე (მათ არ შეუძლიათ ფასების დაწესება, მოეთხოვებათ უნიფორმის ტარება, არ შეუძლიათ აირჩიონ თავიანთი დავალების შესრულების თანმიმდევრობა და ა.შ.) და არიან დამოკიდებულნი მათ კლიენტებზე/დამსაქმებლებზე ფინანსურად. მათი საქმიანობის მიმართ კონტროლი ხორციელდება ტექნოლოგიურად ჩართული მონიტორინგის მეშვეობით, ალგორითმით, რომელიც ასრულებს მენეჯერის ფუნქციას.

პლატფორმაზე დასაქმებულებს კომპანიები სთხოვენ ინდივიდუალურ მეწარმეებად რეგისტრირებას, თვითდასაქმებულის სტატუსი კი მათ ართმევს შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ უფლებებს, შეღავათებსა და დაცვის მექანიზმებს. დამსაქმებლების მხრიდან მათი ასეთი

¹ ILO. (2021). World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

კლასიფიცირება ხდება იმისთვის, რომ მათ თავიდან აიცილონ რეგულირება და დაბეგვრა, რაც მათ კონკურენტულ უპირატესობას ანიჭებს სხვა ბიზნეს სუბიექტებთან შედარებით².

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (შსო) 2006 წელს მიიღო №198 რეკომენდაცია „შრომითი ურთიერთობების შესახებ“. რეკომენდაცია ხაზს უსვამს, რომ ციფრული პლატფორმის გამოყენებით დასაქმებულთა ბაზარზე არსებობს „სამუშაო ურთიერთობის გაურკვევლობა,“ რაც უნდა გადაიჭრას სამართლიანი კონკურენციისა და დასაქმებულთა ეფექტიანი დაცვის უზრუნველსაყოფად;

აღნიშნული რეკომენდაციის მიზანია, ხელი შეუწყოს დამსაქმებლებს შორის სამართლიანი კონკურენტული გარემოს შექმნას, დასაქმებულთა უფლებების უკეთ დაცვასა და მათი სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესებას საზოგადოებაში³.

რეკომენდაციის მე-2 ნაწილი, რომელიც ეხება შრომითი ურთიერთობის არსებობის დადგენას, უთითებს, რომ

- შრომით ურთიერთობის არსებობის დასადგენად, უპირველეს ყოვლისა, სამუშაოს შესრულებასთან და დასაქმებულის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული რეალური ფაქტები უნდა გავითვალისწინოთ, მიუხედავად იმისა, თუ რა შინაარსის ხელშეკრულებაა დადებული მხარეებს შორის;
- უნდა შემუშავდეს ცხადი კრიტერიუმები და ინდიკატორები დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობის დადგენის ხელშესაწყობად;
- შესაბამისი სახელმწიფო ორგანოებმა რეგულარულად უნდა გააკონტროლონ ამ თვალსაზრისით შრომითი კანონმდებლობის აღსრულება. ამ პროცესში განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს პროფესიებსა და სექტორებს, სადაც მაღალია დასაქმებულ ქალთა ხვედრითი წილი;
- წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშაონ ეფექტიანი ზომები, რომლებიც მიზნად ისახავს შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის ხელშემწყობი ფაქტორების აღმოფხვრას;
- წევრმა სახელმწიფოებმა, ეროვნული პოლიტიკის ფარგლებში, ხელი უნდა შეუწყონ კოლექტიური მოლაპარაკებების და სოციალური დიალოგის როლის წარმოჩენას და განვითარებას შრომითი ურთიერთობის ფარგლებს და კრიტერიუმების დასადგენად ეროვნულ დონეზე⁴.

საგულისხმოა, რომ 2020 წლის 15 დეკემბერს ევროკომისიამ გამოაქვეყნა რეგულაციები პლატფორმული ეკონომიკის: ციფრული სერვისების აქტი (DSA) და ციფრული ბაზრების აქტი (DMA).

² Lane, M. (2020), "Regulating platform work in the digital age", Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, <https://goindigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>

³ ILO (2021). Platform work and the employment relationship.

⁴ ILO. (2006). Employment Relationship Recommendation, (No. 198). <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshipprecommendationno198.pdf>

⁵ ამ რეგულაციების მიზანია მომხმარებელთა, პლატფორმების და საჯარო ხელისუფლების პასუხისმგებლობების დაბალანსება ევროპულ ღირებულებებთან, რათა ხელი შეუწყოს ინოვაციის ზრდას და კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას ბაზარზე. ასევე ხელი შეუწყოს მცირე პლატფორმების, მცირე და საშუალო ბიზნესის და დამწყები ბიზნესების გაფართოებას.

ევროკავშირის დირექტივა (2019/1152) კრძალავს არასათანადო შრომით პირობებსა და არაკუმანურ ატიპურ ხელშეკრულებებს (abusive atypical contracts)⁶. დირექტივა უთითებს მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკით⁷ დადგენილ კრიტერიუმებზე, რომლის მიხედვითაც უნდა შეფასდეს, ურთიერთობა არის თუ არა შრომითი. დირექტივაში აღნიშნულია, რომ ის შრომითი ურთიერთობების საკმაოდ ფართო სპექტრს მოიცავს და ქვეყნებს ავალდებულებს ნებისმიერი დასაქმებულის დაცვას.

მნიშვნელოვანია, რომ პლატფორმაზე დასაქმებულებზე ვრცელდება შსო-ს ფუნდამენტური კონვენციები №87 („ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“) და №98 (კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებასა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“), რომელიც დასაქმებულებს საშუალებას აძლევს, კოლექტიურ მოლაპარაკების გზით გაიმჯობესონ შრომითი პირობები, მაგალითად შეთანხმებას მიაღწიონ ანაზღაურების სისტემაზე, სამართლიანი ანაზღაურების სისტემაზე, დავების განხილვის სისტემასა, სამუშაო საათებზე და ა.შ..

შსო-ს „№87 და №98 კონვენციების მიდგომა გულისხმობს **სამუშაო პირობების სოციალური დიალოგის გზით განხილვას**, მათ შორის ტრიპარტიზმის⁸ (სახელმწიფოს ჩართულობის) გზით. პლატფორმები კი ამ პირობებს ცალმხრივად, ყველა სხვა მხარის უგულვებელყოფით განსაზღვრვენ⁹.

⁵ იხ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=COM%3A2020%3A825%3AFIN>

⁶ EUR-Lex - 32019L1152 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

⁷ *udgments of the Court of Justice of 3 July 1986, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 October 2010, Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9 July 2015, Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 December 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; and 17 November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883*

⁸ ტრიპარტიზმი არის სოციალური დიალოგის ერთ-ერთი მთავარი ფორმა. ის არის შსო-ს ფუძემდებლური პრინციპი და გულისხმობს მთავრობის, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთა ურთიერთობას (მათი წარმომადგენლების საშუალებით) როგორც თანასწორი და დამოუკიდებელი პარტნიორებისა, რათა მონახონ საერთო ინტერესის სფეროში არსებული საკითხების გადაწყვეტა (ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 2018 წ. გვ15)

⁹ ჭანტურიძე გ. (2021). ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებულთა უფლებები.

მეთოდები, რომლებსაც პლატფორმაზე დაფუნქციონირებული კომპანიები იყენებენ ვალდებულებების თავიდან ასაცილებლად¹⁰

დამსაქმებელი ახდენს დასაქმებულთა კლასიფიცირებას დამოუკიდებელ კონტაქტორებად

- შედეგად, თავისუფლდება იმ სავალდებულო შეღავათების გაწევისგან დასაქმებულთათვის, რომელსაც მას ეროვნული შრომის კანონმდებლობა აკისრებს.

ახორციელებს საშემოსავლო გადასახადების დასაქმებულზე გადაკისრებას

- შედეგად, ფირმის შემოსავალი უსამართლოდ იზრდება, დასაქმებულის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესების ხარჯზე.

აფორმებს სამმხრივ კონტრაქტს დასაქმებულთან და მომხმარებელთან

- შედეგად, დამსაქმებელი კომპანია გამოდის დასაქმებულსა და მომხმარებელს შორის მხოლოდ შუამავლის როლში და იმ შემთხვევაში, თუ მომხმარებელი დააფიქსირებს უკმაყოფილებას, მომსახურების ხარისხთან დაკავშირებით, კომპანია სრულ პასუხისმგებლობას აკისრებს დასაქმებულს.

ანაწევრებს საკუთარ კომპანიას მშობელ (ჰოლდინგურ) და შვილობილ კომპანიებად.

- შედეგად, დავების წარმოება ხდება არა იმ ქვეყნის კანონმდებლობით, რომელშიც კომპანია ოპერირებს, არამედ, იმ ქვეყნის კანონმდებლობით, რომელ ქვეყანაშიცაა რეგისტრირებული მშობელი (ჰოლდინგური) კომპანია.

ახდენს კონტრაქტში სავალდებულო საარბიტრაჟო პუნქტების შეტანას.

- შედეგად, კომპანიის მიმართ რაიმე პრეტენზიის არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულს უწევს, დავის გადასაწყვეტად სასამართლოს ნაცვლად მიმართოს არბიტრს.

¹⁰ The International Lawyers Assisting Workers (ILAW). (2021). Taken for a Ride: Litigating the Digital Platform Model. <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/03/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-English.pdf>

დასაქმებულთა მდგომარეობა პლატფორმაზე დასაქმებისას

ციფრული პლატფორმის გამოყენებით მომუშავე ტაქსის მძღოლები კვირაში საშუალოდ 65 საათს მუშაობენ.

ტაქსის სერვისში მომუშავეთა 69% საკუთარი მანქანით მუშაობს, ხოლო მათგან 70%-ს ეს მანქანა კრედიტით აქვს შეძენილი.

სოციალურ დაზღვევაზე ხელმისაწვდომობა¹¹

ვებ-გვერდზე დაფუძნებული:

პლატფორმა

20%

ტაქსის სერვისი

18%

მიტანის სერვისი

17%

შსო-ს მიერ ჩატარებულ გამოკითხვაში, გამოკითხულთა 70%-ზე მეტმა აღნიშნა, რომ ისინი მუშაობისას განიცდიდნენ გარკვეულ სტრესს, რომელიც გამოწვეულია ერთ-ერთი ჩამოთვლილ მიზეზთაგან: მოძრაობის გადატვირთულობა; არასაკმარისი ანაზღაურება; შეკვეთების და კლიენტების ნაკლებობა; ხანგრძლივი სამუშაო საათები; სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმის რისკი და სწრაფად გადაადგილებასთან დაკავშირებული წნეხი.

¹¹ ILO. (2021). World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work.

სასამართლო პრაქტიკა

არსებობს პოზიტიური სასამართლო პრეცედენტები, რომელიც გარკვეულ ქვეყნებში ამკვიდრებს პლატფორმული დასაქმების, დაქირავებით დასაქმებულებად აღიარების პრაქტიკას. მაგალითად:

ავსტრალია, 2018 წ.

ბატონმა კლუგერმა დაიწყო კურიერად მუშაობა Foodora-ში 2016 წლის 11 მარტს. შემდეგ იგი დაწინაურდა უფრო დიდი პასუხისმგებლობის პოზიციებზე, მათ შორის, იყო ისეთ პოზიციებზე, სადაც ის დახმარებას უწევდა სხვა თანამშრომლებს ცვლაში და სხვა ადმინისტრაციულ საკითხებში, რისთვისაც მას ეკუთვნოდა დამატებითი ანაზღაურება. 2018 წელს მან საჯაროდ დაიწყო საუბარი Foodora-ს მიერ დაწესებულ ტარიფებზე, რადგან თვლიდა, რომ კომპანიაში დასაქმებულებს არ ჰქონდათ სამართლიანი ანაზღაურება, რის გამოც, კომპანიის მენეჯმენტისგან მიიღო შეტყობინება, მისი შრომითი ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტის შესახებ.

ბატონმა კლუგერმა ტრანსპორტის პროფესიული კავშირების (TWU) დახმარებით დაიწყო დავა კომპანიის წინააღმდეგა უკანონო გათავისუფლების გამო. საქმე განიხილა სამართლიანი დასაქმების კომისიამ (FWC) იმის დასადგენად, უნდა ჰქონოდა თუ არა მას დასაქმებულის სტატუსი კომპანია Foodora-ში და იყო თუ არა ის სამართლიანად გათავისუფლებული სამსახურიდან. FWC-მ დაადგინა რომ მას ეკუთვნოდა დასაქმებულის სტატუსი და უსამართლოდ იყო გათავისუფლებული დაკავებული პოზიციიდან.

FWC-მა დააკისრა Foodora-ს ბ-ნი კლუგერისთვის 15,559 დოლარის ოდენობით კომპენსაციის გადახდა¹².

ბელგია, 2020 წ.

ბატონი X, სატრანსპორტო კომპანია Uber-ის მძღოლი, თავის საქმიანობას საკუთარი მანქანით ახორციელებდა. მან აღმოაჩინა, რომ მისი ურთიერთობა Uber-თან ჰგავდა შრომით ურთიერთობას, რის გამოც მიმართა შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების ადმინისტრაციული კომისიას, რათა დაედგინა მისი და Uber-ის თანამშრომლობის რეალური სახე.

კომისიამ დაადგინა, რომ შრომითი ურთიერთობის პრეზუმფციის გათვალისწინებით, ბ-ნი X არ შეიძლება ჩაითვალოს თვითდასაქმებულად, კომისიის გადაწყვეტილებით მას მიენიჭა დასაქმებულის სტატუსი¹³.

¹² FAIR WORK COMMISSION. (2018). Application for unfair dismissal remedy Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionsigned/html/2018fwc6836.htm>

¹³ Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT). (2020). Demande de qualification de la relation de travail. <https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/docs/dossier-187-nacebel-fr.pdf>

მსგავსი პოზიტიური გადაწყვეტილებები, რომელთა მიხედვითაც პლატფორმაზე მომუშავეებს სასამართლომ მიანიჭა დასაქმებულის სტატუსი, დაფიქსირდა კანადაში, საფრანგეთში, ესპანეთში, გერმანიაში, შვეიცარიაში, ნიდერლანდებში, სამხრეთ კორეაში, გაერთიანებულ სამეფოში და ა.შ.¹⁴

სასამართლო პრაქტიკიდან ყველაზე მნიშვნელოვანი იყო ორი შემთხვევა:

„ესპანეთის უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის გადაწყვეტილებით საკვების მიტანის სერვისის მიმწოდებლები უნდა ჩაითვალოს დაქირავებით დასაქმებულებად და არა თვითდასაქმებულებად.

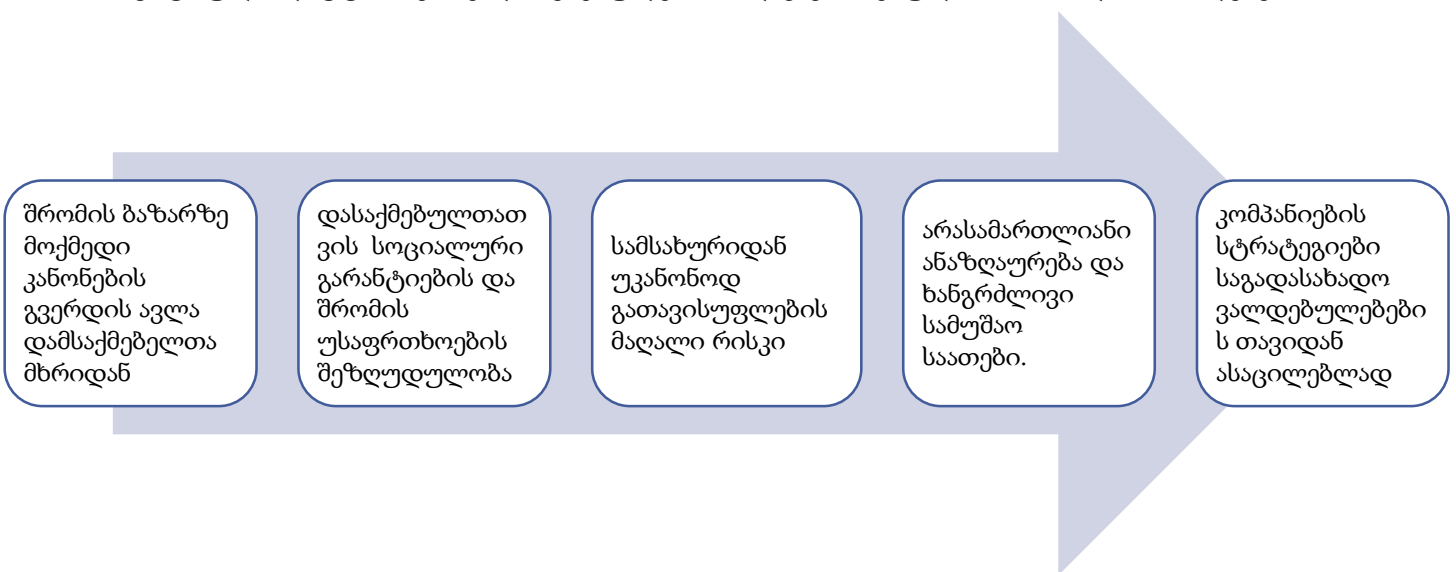
გაერთიანებულ სამეფოში მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილების შედეგად, UBER-ის მძღოლები ისარგებლებენ შრომისა და სოციალური კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა უფლებით“¹⁵.

აღსანიშნავია 2020 წელს ესპანეთში მომხდარი შემთხვევა: გლოვოს კურიერმა შეიტანა სარჩელი გლოვოს წინააღმდეგ იმის მტკიცებით, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ხელი მოაწერა ხელშეკრულებას, როგორც დამოუკიდებელმა კონტრაქტორმა, გლოვოსთან მისი ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება შეესაბამებოდა დასაქმებულისას.

უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ კურიერები მუშაობენ გლოვოს კონტროლის ქვეშ და სასარგებლოდ; შესაბამისად, მათი ურთიერთობა უნდა განხილულიყო როგორც დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შრომითი ურთიერთობა¹⁶.

პლატფორმულ დასაქმებასთან დაკავშირებული ძირითადი პრობლემები და მათი გადაჭრის გზები

ციფრულ პლატფორმებზე დასაქმებულებთან დაკავშირებული ძირითადი პრობლემები



¹⁴ The International Lawyers Assisting Workers (ILAW). (2021). Taken for a Ride: Litigating the Digital Platform Model.

¹⁵ ჟანტურიძე გ. (2021). ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებულთა უფლებები.

¹⁶ Counsel for the Administration of Justice. (2020). UNIFICATION OF DOCTRINE No.: 4746/2019

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ძირითადი სტანდარტები და ინსტრუმენტები, რომლებიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ციფრული პლატფორმებით დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად¹⁷:

შრომითი სტანდარტი	შსო-ს ინსტრუმენტი
ანაზღაურების სისტემა	კონვენცია №95 (1949) „ხელფასის დაცვის“ შესახებ.
ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლიანობა	კონვენცია №158 (1982) „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის“ შესახებ
მონაცემებზე წვდომა და კონფიდენციალურობა	კონვენცია №181 (1997) „დასაქმების სააგენტოების შესახებ“. რეკომენდაცია №188 (1997)
დასაქმების გამჭვირვალე პირობები	კონვენცია №189 (2011) „ოჯახში დასაქმებულების უფლებების შესახებ“. რეკომენდაცია №184 (1996)
სამუშაოს მობილურობა	კონვენცია №122 (1964) „დასაქმების პოლიტიკის“ შესახებ
საჩივრის სისტემა და დავების გადაწყვეტა	რეკომენდაცია №130 (1967) „საჩივრების შესწავლის“ შესახებ

¹⁷ ჟანტურიძე გ. (2021). ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებულთა უფლებები.