# ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმება საქართველოში



მარტი, 2024

ავტორი: გიორგი ჭანტურიძე

კვლევა მომზადდა სოლიდარობის ცენტრის ფინანსური მხარდაჭერით

ტერმინები და შემოკლებები ..... 4
ციფრული პლატფორმების არსი ..... 5
ციფრული შრომითი პლატფორმების უპირატესობები ..... 8
ციფრული შრომითი პლატფორმების ნაკლოვანებები ..... 9
ევროპის კომისიის შეთავაზება ..... 10
შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ..... 13
დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრა ..... 17
ესპანეთის მაგალითი ..... 17
პირველი კოლექტიური შეთანხმება პლატფორმაზე დასაქმებულებისთვის ესპანეთში ..... 17
სხვა მნიშვნელოვანი სასამართლო გადაწყვეტილებები ..... 18
ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო ..... 19
ციფრული შრომითი პლატფორმები საქართველოში ..... 21
დანაკარგები შრომითი და სოციალური უფლებების კუთხით ..... 24
დასაქმებულების პროტესტი ..... 26
მსგავსება და განსხვავებები ტაქსისა და მიტანის მომსახურებას შორის ..... 28
მიტანის სერვისი ..... 28
ტაქსის სერვისი ..... 31
დასკვნა და რეკომენდაციები ..... 35
გამოყენებული ლიტერატურა ..... 39

## ტერმინები და შემოკლებები

შრომის კოდექსი - საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი

კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ - საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ

ILO / შსო - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

TFEU- ხელშეკრულება ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ (Treaty on the Functioning of the European Union)

ECJ- ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს (European Court of Justice)

CJEU - ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო (Court of Justice of the European Union)

CEPS - ევროპული პოლიტიკის კვლევების ცენტრი (Centre for European policy studies)

EIGE – გენდერული თანასწორობის ევროპული ინსტიტუტი (European Institute for Gender Equality)

ევროკავშირი/EU - ევროპის კავშირი

## ციფრული პლატფორმების არსი

ციფრული ეკონომიკა სწრაფად მზარდი სფეროა. დღეს ევროკავშირში 28 მილიონი ადამიანია დასაქმებული ციფრულ შრომით პლატფორმებზე. 2025 წლისთვის კი მათი რიცხვის 43 მილიონამდე ზრდაა მოსალოდნელი. ციფრული პლატფორმების ბრუნვა 2016-2020 წლების შუალედში თითქმის ხუთჯერ გაიზარდა და 14€ მილიარდს მიაღწია. ევროკავშირში მიიჩნევა, რომ ციფრულ პლატფორმებზე დასაქმებულთა შორის 5,5 მილიონი რეალურად შრომით ურთიერთობაშია და მათი შრომითი უფლებები ხელოვნურადაა უგულვებელყოფილი.

ციფრული ეკონომიკა სწრაფად იზრდება საქართველოშიც. მათ შორის იზრდება ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებულთა რაოდენობა. ასეთ პლატფორმებზე დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდას განსაკუთრებით შეუწყო ხელი COVID-19 პანდემიამ, რომლის განმავლობაშიც, შეზღუდული გადაადგილების პირობებში ადგილზე მიტანა ხშირად ერთადერთი გამოსავალი იყო.

ციფრული პლატფორმების გამოჩენა ახალ გამოწვევებთანაა დაკავშირებული შრომითი და სოციალური უფლებების კუთხით. რთულდება დასაქმებულთა სტატუსის კლასიფიცირება, რასაც საბოლოოდ შრომითი უფლებებისა და სოციალური დაცვის უგულვებელყოფამდე მივყავართ. გარდა ამისა ალგორითმებმა, რომლებიც პლატფორმებზე მოქმედებს შესაძლოა კითხვის ნიშნები გააჩინოს გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულობის კუთხით.

ე.წ. **„თანამშრომლობის პლატფორმების“** განსაზღვრისას სხვადასხვა კვლევები განსხვავებულ მოსაზრებებს გვთავაზობენ, მათგან შეიძლება გამოიყოს შემდეგი ელემენტები:

- ისინი წარმოადგენენ ღია ბაზრებს;
- საშუალებას იძლევიან საქონლისა და მომსახურების დროებით გამოყენებას;
- მომსახურებები ხშირად კერძო პირების მიერაა გაწეული;
- ისინი იღებენ ანაზღაურებას გაწეული მომსახურებისთვის;
- ტრანზაქციების კოორდინაცია ხდება ალგორითმის საშუალებით;
- პროცესში როგორც წესი, მონაწილეობს არანაკლებ 3 მხარისა: ციფრული პლატფორმა, კლიენტი და მომსახურების შემსრულებელი.

აღნიშნული კრიტერიუმები ფარავს საქმიანობის ფართო სპექტრს, რომელიც ონლაინ ბაზარზეა. ისევე, როგორც ტრადიციულ ეკონომიკაში, აქაც ხდება კაპიტალისა და სამუშაო ძალის მოძრაობა. შესაბამისად შეიძლება პლატფორმული ბაზარი დაიყოს ორ ნაწილად[1]:

- **ციფრული კაპიტალის პლატფორმები,** რომლებიც მომხმარებელს აკავშირებენ ფულის, აქტივების ან საქონლის მიმწოდებელთან (მაგალითად Airbnb, Amazon, eBay);

[1] Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work” (2021) by PPMI

- **ციფრული შრომითი პლატფორმები,** რომლებიც ერთმანეთთან აკავშირებენ მომხმარებელსა და პროფესიონალს (ფრილანსერები), ან ადამიანებს, რომლებიც ასრულებენ ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებულ კონკრეტულ დავალებებს (მაგალითად მიტანის და გადაყვანის სერვისი).

ციფრულ შრომით პლატფორმების ყველაზე გავრცელებული კლასიფიკაციაა მათი დაყოფა **ონლაინ და ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებულ პლატფორმებად.** წინამდებარე კვლევა ორიენტირებულია იმ პირებზე, რომლებიც ციფრულ შრომით პლატფორმებზე ასრულებენ ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებულ საქმიანობას.

ამ ტიპის დაყოფაშიც მნიშვნელოვანი განსხვავებაა მაღალკვალიფიციურ და დაბალკვალიფიციურ სამუშაოებს შორის.

### ონლაინ სამუშაო

*მაღალკვალიფიციური*

- პროფესიონალის მომსახურებები (მაგ.: ბუღალტერი, იურისტი, კონსულტანტი, პროექტის მენეჯერი და ა.შ.);
- კრეატიული და მულტიმედიასთან დაკავშირებული სამუშაო (ანიმაცია; გრაფიკული დიზაინი; ფოტო-რედაქტირება და ა.შ.);
- ონლაინ გაყიდვები და მარკეტინგი (სოციალური მედიის მენეჯმენტი, ძიების სისტემების ოპტიმიზაცია და ა.შ.).
- ონლაინ პროგრამული უზრუნველყოფა და ტექნოლოგიები (მონაცემთა მეცნიერება, თამაშების დეველოპმენტი და ა.შ.).

*დაბალკვალიფიციური სამუშაო*

- ონლაინ საოფისე და მონაცემთა შეყვანის დავალებები (მომხმარებელთა მომსახურება, მონაცემთა შეყვანა, ტრანსკრიპცია და ა.შ.).
- ონლაინ მიკრო დავალებები (საგნების კლასიფიკაცია, ვებგვერდზე უკუკავშირი, ტექსტის შემადგენლობის განხილვა და ა.შ.)

### ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული პლატფორმები

*მაღალკვალიფიციური*

- სამშენებლო და სარემონტო სამუშაოები;
- სახლში სილამაზესთან და თავის მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობები;
- სპორტისა და ჯანმრთელობის აქტივობები (შეკვეთით);
- ფოტოგრაფია (შეკვეთით);
- სწავლება და კონსულტირება (შეკვეთით);
- ტურიზმი და გასტრონომიული სერვისები.

*დაბალკვალიფიციური საქმიანობები*

- ტრანსპორტირების საქმიანობები (მაგ.: ტაქსის მომსახურება);
- მიტანის მომსახურებები (საკურიერო და საკვების მიტანის სერვისი);
- სახლის დალაგება და სახლთან დაკავშირებული სხვა მომსახურებები;
- შინაური ცხოველების მოვლის მომსახურება (შეკვეთით);

- ბავშვებისა და მოხუცების მოვლის მომსახურება (შეკვეთით);
- დროებითი, დამხმარე მომსახურება;
- იდუმალი (მისტიური) მყიდველი;

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 გადატვირთულობა; არსაკმარისი ანაზღაურება; შეკვეთების და კლიენტების ნაკლებობა; ხანგრძლივი სამუშაო საათები; სამუშაოსთან დაკავშრებული ტრავმის რისკი და სწრაფად გადაადგილებასთან დაკავშირებული წნეხი.

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, ტაქსის სექტორში 19%-ს, ხოლო მიტანის სერვისში 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.

სხვადასხვა ტიპის პლატფორმებზე მნიშვნელოვნად განსხვავდება **კონტროლის ხარისხი.** ალგორითმული კონტროლის მაღალი დონეა ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებულ მომსახურებებში (მაგ. მიტანის მომსახურებაში), სადაც ალგორითმი აიდენტიფიცირებს და სთავაზობს დავალებებს დასაქმებულს, სერვისის მიმწოდებელს და კლიენტს აკავშირებს ერთმანეთთან, შემდეგ კი მომსახურების გაწევის პროცესში მონიტორინგს უწევს ორივე მხარეს. მსგავსი სიტუაციაა „მიკროდავალებების“ პლატფორმებზე, სადაც სპეციფიკური დავალების შესრულებისთვის ანაზღაურება, როგორც წესი განისაზღვრება პლატფორმის მიერ.

უფრო კომპლექსური ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული მომსახურებები (მაგ. ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული კონსულტირება, სწავლება, ფოტოგრაფის მომსახურება) და მაღალკვალიფიციური ონლაინ პლატფორმული სამუშაო, როგორც წესი

სრულდება სტანდარტული საბაზრო მოდელის შესაბამისად: მომხმარებელი იღებს გადაწყვეტილებას და ირჩევს ვისი მომსახურებით სურს სარგებლობა, მომსახურების გამწევის პროფილის, რეიტინგის ან სხვა რელევანტური ინფორმაციის საფუძველზე (მაგ.: სპეციფიკური თარჯიმნები; პროგრამისტები, დიზაინერები და სხვა ონლაინ ფრილანსერები“). ტრანზაქციამდე მომსახურების მიმწოდებელი და კლიენტი ერთმანეთს მოელაპარაკებიან არსებით პირობებზე. შესაბამისად ასეთ პლატფორმებზე დასაქმებულებს აქვთ დამოუკიდებლობის მაღლი ხარისხი.

საერთო ჯამში, **სერვისის მიმწოდებლის და კლიენტის დაკავშირების** პროცესსა და **ალგორითმულ მენეჯმენტს** და კონტროლს აქვს უდიდესი მნიშვნელობა პლატფორმების გზით დასაქმებულთა დამოუკიდებლობასა და სამუშაო პირობებზე. აღნიშნული კორელაციაშია უნარებთან, ანაზღაურების მოცულობასთან და დავალების სირთულესთან. ის დავალებები, რომლებიც ნაკლებ უნარებსა და კვალიფიკაციას მოითხოვს ასოცირდება უფრო **მაღალ ალგორითმულ კონტროლთან.**

მიუხედავად იმისა რომ ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული პლატფორმული დასაქმება ხშირად, ონლაინ პლატფორმულ სამუშაოსთან შედარებით, უფრო დაბალკვალიფიციურ სამუშაოსთან ასოცირდება, ყოველთვის ასე არ არის. ონლაინ სამუშაო შეიძლება იყოს ნაკლებად კომპლექსური დავალებების ერთიანობა, რომელიც არ მოითხოვს საბაზისო ციფრულ უნარებზე მეტს. ხოლო ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული სამუშაო შეიძლება მოიცავდეს მაღალკომპლექსურ დავალებებს, როგორიცაა სწავლება, კონსულტირება და ა.შ.

CEPS-ის კვლევის[2] მიხედვით, აქტიური ციფრული შრომითი პლატფორმების **92% იყენებს მომსახურების ხელშეკრულებებს.** პლატფორმების უმეტესობა მათზე დასაქმებულ ადამიანებს ეპყრობა, როგორც დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს.

თვითდასაქმების სტატუსი შეიძლება ჩაითვალოს ნამდვილად, თუ ადამიანებს, რომლებიც პლატფორმაზე მუშაობენ, შეუძლიათ აირჩიონ მათი სამუშაოს დრო და ხანგრძლივობა, პასუხისმგებელნი არიან მათი კლიენტების პოვნაზე და შეუძლიათ გამართონ მოლაპარაკება ფასზე და ზოგიერთ კლიენტს უთხრან უარი.

### ციფრული შრომითი პლატფორმების უპირატესობები

პლატფორმების გამოჩენამ მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა შრომის ბაზარზე. გაიზარდა არასრულ განაკვეთზე დასაქმებისა და დამატებითი შემოსავლის წყაროს პოვნის შესაძლებლობა, იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც პარალელურად სხვა საქმიანობით არიან დაკავებული (მაგ. სტუდენტები).

- პლატფორმული დასაქმება საშუალებას იძლევა სხვა სამუშაოსთან ერთად მოხდეს დროის შევსება და დამატებითი შემოსავლის მიღება; გამოკითხვების მიხედვით პლატფორმულ სამუშაოზე დასაქმებულთა 71,3%-ს გააჩნდა სხვა სამსახური. 82,6%-ისთვის მნიშვნელოვანი იყო შესაძლებლობა გამოემუშავებინათ დამატებითი შემოსავალი კომპანიასთან/დამკვეთთან გრძელვადიანი ურთიერთობის ვალდებულების გარეშე.

[2] CEPS (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and business models. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- მუშაობა ერთდროულად რამდენიმე პლატფორმის გზით, რაც ადამიანებს საშუალებას აძლევს ჰქონდეთ წვდომა მეტ მომხმარებელთან და გააჩნდეთ დავალებების სტაბილური რაოდენობა. კვლევების მიხედვით პლატფორმებზე დასაქმებულთა 76.3% იყენებს ერთზე მეტ პლატფორმას.
- მარტივი წვდომა შრომის ბაზარზე. პლატფორმები არის მარტივი გზა ისეთი ჯგუფის სამუშაოს მაძიებლებისთვის, რომელთაც სხვა გზით უჭირთ სამუშაოს მოძებნა. ასეთები არიან ხანგრძლივად უმუშევრები, მიგრანტები, ახალგაზრდები, რომელთაც არ აქვთ სამუშაო გამოცდილება, ადამიანები ზრუნვის პასუხისმგებლობებით, ან ადამიანები შეზღუდული შესაძლებლობებით. კვლევებმა აჩვენა, რომ ევროკავშირში პლატფორმებზე დასაქმებულთა 16,3% დაბადებული იყო საცხოვრებელი ქვეყნის გარეთ. 12,8% კი ამბობდა, რომ პლატფორმული გზით დასაქმების მთავარი მოტივაცია იყო რეგულარული სამუშაო ადგილების სიმცირე. 31,2%-მა (უმეტესად ქალებმა), აღნიშნეს, რომ მათი მოტივაცია იყო საოჯახო საქმეებთან შეთავსება.
- სამუშაო მოქნილი პირობებით. პლატფორმებზე დასაქმებულთა 81,2%-მა აღნიშნა, რომ ისინი კმაყოფილი არიან მოქნილი სამუშაო გრაფიკით და პლატფორმაზე ნამუშევარი საათებით. 38,2%-მა აღნიშნა, რომ ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი, რატომაც გადაწყვიტეს პლატფორმის გზით მუშაობა, იყო შესაძლებლობა აერჩიათ, როდის და სად იმუშავებდნენ.

### ციფრული შრომითი პლატფორმების ნაკლოვანებები

ციფრულ შრომით პლატფორმებს გააჩნიათ მნიშვნელოვანი ნაკლოვანებები. შრომითი ურთიერთობა წარმოადგენს სოციალური და შრომითი უფლებების დაცვის მთავარ წინაპირობას. ყველაზე მეტად შრომითი ხელშეკრულების არარსებობა პრობლემას ქმნის დაბალკვალიფიციური, ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებულ პლატფორმულ სამუშაოებზე დასაქმებულებისათვის, რომლებსაც ეს პლატფორმები მცდარად მიიჩნევენ ინდივიდუალურ კონტრაქტორებად.

- პლატფორმებზე დასაქმებულები უპირველესად აწყდებიან ცვალებად და არაპროგნოზირებად შემოსავალს. EIGE(2020) გამოკითხვის მიხედვით არაპროგნოზირებადი შემოსავალი და დაბალი ანაზღაურება იყო პლატფომებზე დასაქმების მთავარი ნაკლოვანებები (შესაბამისად აღნიშნა გამოკითხულთა 30,4-მა და 21,2 პროცენტმა).
- მაღალკვალიფიციურ ონლაინ პლატფორმებზე დასაქმებულთა აზრით კი ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემას აუნაზღაურებელი სამუშაო საათები წარმოადგენს. შსო-ს 2021 წლის ანგარიშის[3] მიხედვით ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებული ადამიანების სამუშაო დროის ერთი მესამედი სწორედ აუნაზღაურებელი შრომაა.
- პლატფორმებზე დასაქმებულ პირებს ხშირად უწევთ გრძელი, არარეგულარული და არაკომერციული (საღამოს საათებში) საათების განმავლობაში მუშაობა. ამ სფეროში ბევრი დასაქმებული მუშაობს უფრო მეტი საათის განმავლობაში, ვიდრე სტანდარტული გზით დასაქმებულები, რათა მიიღონ იგივე ოდენობის შემოსავალი.

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

ამასთან ზოგიერთი პლატფორმა დავალებას გასცემს მასზე, ვინც სხვებს დაასწრებს მიღებას, შესაბამისად დასაქმებულებს უწევთ მუდმივად მზადყოფნაში იყვნენ დავალების მისაღებად.

- გამოკითხვა აჩვენებს, რომ პლატფორმებზე დასაქმებულთა 38,5% ხშირად ან ყოველთვის მუშაობს ღამის საათებში და/ან შაბათ-კვირას.
- COLLEEM-ის გამოკითხვის მიხედვით პლატფორმებზე დასაქმებულთა 56,5% 10 საათზე მეტს მუშაობს დღეში. თუმცა მიუხედავად იმისა, რომ მათ არ ჰქონდათ გარანტირებული დასვენების დრო და ანაზღაურებადი შვებულება, მხოლოდ 13,8%-მა თქვა, რომ უკმაყოფილო იყო მათი სამუშაოთი და დასვენების განრიგით.
- დაბალკვალიფიციური და მიკრო დავალებები ხშირად მიიჩნევა მონოტონურ სამუშაოდ, რაც დაკავშირებულია იმედგაცრუებასა და კვალიფიკაციის დონის დაცემასთან.
- კიდევ ერთი უარყოფითი ასპექტია სოციალური და პროფესიული იზოლაცია, რომელიც ზღუდავს ამ ადამიანების პერსონალური და პროფესიული ურთიერთობების შესაძლებლობებს. პლატფორმული დავალებები, როგორც წესი სრულდება ინდივიდუალურად, თანამშრომლებთან ურთიერთობის გარეშე, რაც იწვევს სამუშაო ადგილზე არსებული სოციალური მხარდაჭერის ნაკლებობას.
- COLLEEM II გამოკითხვის მიხედვით, პლატფორმებზე დასაქმებულთა დაახლოებით ნახევარი (49,8%) ფიქრობს, რომ ისინი განიცდიან სტრესს სამუშაო ადგილზე.
- პლატფორმებზე დასაქმებულებისთვის განსაკუთრებით რთულია კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოება. თუმცა არსებობს კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების კარგი მაგალითები დანიაში, გერმანიაში, იტალიაში და რამდენიმე სხვა ქვეყანაში.

## ევროპის კომისიის შეთავაზება

ციფრულ პლატფორმებზე დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად ევროკავშირმა 2021 წელს დაიწყო დირექტივის შემუშავება. აღნიშნულ დირექტივას ჰყავდა როგორც მხარდამჭერები, ისე მოწინააღმდეგეები. ესპანეთი სადაც ციფრულ პლატფორმებზე დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობა ყველაზე უკეთაა უზრუნველყოფილი ლობირებს მსგავსი მიდგომების ევროკავშირის მასშტაბით გავრცელებას. თუმცა ისეთი ქვეყნები, რომლებიც შრომითი ურთიერთობების კოლექტიური შეთანხმებებით რეგულირებას ემხრობიან, მხარს არ უჭერდნენ დირექტივის პირვანდელი ტექსტით მიღებას. 2023 წლის დეკემბერში ევროკავშირის ელჩების შეხვედრაზე დირექტივას მხარი არ დაუჭირეს. თუმცა 2024 წლის 11 მარტს ევროკავშირმა საბოლოოდ მიიღო დირექტივა და წინამდებარე კვლევის გამოქვეყნების მომენტში ევროკავშირი მხოლოდ ტექნიკური დეტალების დაზუსტებაზე მუშაობს დირექტივის საბოლოო გამოქვეყნებამდე.

შემოთავაზებული დირექტივის მიხედვით ციფრულ პლატფორმებზე დასაქმებული პირები უნდა გადაკვალიფიცირდნენ ფორმალურად დასაქმებულებად. ამასთანავე მათ უნდა გაუჩნდეთ შესაძლებლობა ისარგებლონ შრომითი და სოციალური უფლებებით, იმ შემთხვევაში თუ დირექტივით გათვალისწინებული 5 ეკონომიკური ინდიკატორიდან ორს დააკმაყოფილებენ.

ევროკომისიამ ჯერ კიდევ 2021 წლის 9 დეკემბერს გამოაქვეყნა პლატფორმულ დასაქმებასთან დაკავშირებული შეთავაზება[4]. აღნიშნული შეთავაზება რამდენიმე პუნქტისგან შედგებოდა, მათ შორის:

- კომუნიკე, რომელმაც უნდა განსაზღვროს ევროკავშირის მიდგომა და ზომები პლატფორმულ დასაქმებაზე. აღნიშნული შევსებული უნდა იყოს ეროვნული ხელისუფლებების, სოციალური პარტნიორების და სხვა რელევანტური დაინტერესებული მხარეების აქტივობებით.

- პლატფორმებზე დასაქმებულთა სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად **დირექტივის შეთავაზება.** მოიცავს ზომებს, რომლებიც სწორად განსაზღვრავს ციფრული პლატფორმების გზით დასაქმების სტატუსს. ასევე განსაზღვრავს ახალ უფლებებს ალგორთიმის მიერ მართული, როგორც დაქირავებით დასაქმებულებისთვის ისე თვითდასაქმებულებისთვის.

- **სახელმძღვანელო პრინციპების პროექტი,** რომელმაც უნდა განმარტოს ევროკავშირის კონკურენციის შესახებ კანონმდებლობის მიმართება იმ თვითდასაქმებულთა კოლექტიურ შეთანხმებებთან, რომლებიც მიილტვიან საკუთარი შრომითი პირობების გაუმჯობესებისკენ.

**ევროკომისიის მიერ შემოთავაზებული დირექტივა ფარავს შემდეგ მნიშვნელოვან საკითხებს:**

*<u>დასაქმების სტატუსი</u>*

დირექტივის ერთ-ერთი მიზანია **ციფრულ შრომით პლატფორმებზე** დასაქმებულთა ლეგალური დასაქმების სტატუსის განსაზღვრა, რომელიც შეესაბამება მათ რეალურ სამუშაოს. იგი გვთავაზობს კრიტერიუმებს, რომლის მიხედვითაც უნდა განისაზღვროს არის თუ არა პლატფორმა დამსაქმებელი. თუ პლატფორმა აკმაყოფილებს ხუთიდან ორ კრიტერიუმს, ის სამართლებრივად მოიაზრება დამსაქმებლად. ადამიანები, რომლებიც ამ პლატფორმების გზით არიან დასაქმებულები მიიღებდნენ დასაქმებულის სტატუსს და მასთან ერთად შრომითი და სოციალური უფლებების უზრუნველყოფის გარანტიას.

მათთვის, ვისი დასაქმების სტატუსის რეკლასიფიკაციაც მოხდება, ეს ცვლილება აისახება მინიმალური ხელფასის მიღების შესაძლებლობაში (სადაც არსებობს), კოლექტიურ მოლაპარაკებებში, სამუშაო დროისა და ჯანმრთელობის დაცვაში, შვებულებისა და სამუშაო ადგილზე მიღებული ტრავმისგან დაცვაში, უმუშევრობისა და დროებითი შრომისუუნარობის ბენეფიტებში, ასევე კონტრიბუციაზე დამყარებული ასაკით პენსიით უზრუნველყოფაში.

*კრიტერიუმები, რომლებიც დირექტივის პროექტში (მუხლი 4) დასაქმების სტატუსის განსაზღვრისთვის გამოიყენება, ასე გამოიყურება:*

[4] Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms

- ანაზღაურების ზედა ზღვრის დაწესება ან განსაზღვრა;

- პლატფორმული სამუშაოს შემსრულებელი პირისგან სავალდებულო წესებზე დამორჩილების მოთხოვნა;

- შრომის შედეგების ზედამხედველობა ან შედეგების ხარისხის დამოწმება, მათ შორის ელექტრონული გზებით.

- სამუშაოს ორგანიზების თავისუფლების შეზღუდვა, მათ შორის სანქციებით. კონკრეტულად პირის დისკრეციის შეზღუდვა აირჩიოს სამუშაო საათები ან არყოფნის პერიოდები, დათანხმდეს ან უარყოს დავალებები, ანდა გამოიყენოს სუბკონტრაქტორები ან შემცვლელები.
- მომხმარებლების ბაზის შექმნის ან მესამე პირისათვის სამუშაოს შესრულების შეზღუდვა.

პროექტის მიხედვით, თუ პლატფორმა ასრულებს ამ კრიტერიუმებიდან 2-ს მაინც, ის ჩაითვლება დამსაქმებლად.

*ალგორითმული მენეჯმენტი*

დირექტივა ზრდის ციფრული პლატფორმების მიერ ალგორითმების გამოყენების გამჭვირვალობას, უზრუნველყოფს ადამიანთა მონიტორინგს სამუშაო პირობებზე და იძლევა ავტომატიზებული გადაწყვეტილებების გასაჩივრების უფლებას. ეს უფლება მიენიჭება როგორც დაქირავებით დასაქმებულს ისე თვითდასაქმებულს.

*აღსრულება, გამჭვირვალობა და მიკვლევადობა*

ეროვნულ ხელისუფლებებს ხშირად უჭირთ ჰქონდეთ წვდომა პლატფორმის მონაცემებზე და ადამიანებზე, რომლებიც მათი გამოყენებით მუშაობენ. აღნიშნული კიდევ უფრო რთულდება მაშინ, როცა პლატფორმა რამდენიმე ქვეყანაში ოპერირებს, რაც ართულებს მიკვლევადობას სად სრულდება პლატფორმული სამუშაო და ვინ ასრულებს მას.

კომისიის შეთავაზებას შეუძლია მეტი გამჭვირვალობა შემოიტანოს პლატფორმების საქმიანობაში, რისი საფუძველიც უნდა გახდეს პლატფორმების ვალდებულება ხელისუფლებისთვის ინფორმაციის მიწოდების შესახებ მათი ძირითადი საქმიანობებისა და იმ ადამიანების შესახებ, რომლებიც იქ მუშაობენ.

**სახელმძღვანელო პრინციპების პროექტი ევროპის კონკურენციის შესახებ კანონის თაობაზე**

ევროკომისიამ ასევე დაიწყო საჯარო კონსულტაციები სახელმძღვანელო პრინციპების პროექტის მომზადების თაობაზე - „ევროპის კონკურენციის შესახებ კანონის მიმართება თვითდასაქმებულთა კოლექტიურ შეთანხმებებთან“. ამ პროექტის მიზანია, რომ ევროპის კონკურენციის შესახებ კანონმა არ შეუშალოს ხელი კოლექტიურ მოლაპარაკებებს და იმ თვითდასაქმებულთა შრომითი უფლებების კოლექტიურ დაცვას, რომლებიც სხვა პირებს

არ ასაქმებენ. მათ შორის ისეთი უფლებების დაცვა, როგორიცაა ანაზღაურება ისეთ პირობებში სადაც დასაქმებულები შედარებით სუსტ პოზიციაში არიან. პროექტი ეხება, როგორც ონლაინ, ისე ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებულ სამუშაოს.

### შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

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 სახელმძღვანელო პრინციპები, რომელიც ამ კონცეპციას ამყარებს. რეკომენდაციის მიხედვით დაქირავებით დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ისეთი საკითხები, როგორიცაა: **სუბორდინაცია, დაქვემდებარება, კონტროლის საშუალება, ინტეგრაცია.**

შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტი აღინიშნავს, რომ სხვადასხვა ქვეყნების კანონმდებლობაში დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრება მნიშვნელოვნად განსხვავდება. აქვე ხაზს უსვამს იმას, რომ **ამ განსაზღვრების გაკეთების დროს გამოყენებული უნდა იყოს „ფაქტების უპირატესობა“.**[5]

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 საბაზისო სტანდარტების ჩამონათვალს ემატება შემდეგი ელემენტები:

[5]ILO 2020h, Para. 326.

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

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

გარდა აღნიშნული კონვენციებისა და რეკომენდაციებისა, ციფრული შრომითი პლატფორმებით დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად შსო-ს გააჩნია შემდეგი რელევანტური ინსტრუმენტები:

| 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 მიუხედვად 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. |

| შრომითი სტანდარტი | შსო-ს ინსტრუმენტის გამოყენების არეალი |
|---|---|
| ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე | კონვენცია №155 (1981) "სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების" შესახებ. კონვეენცია ეხება ეკონომიკის ყველა სექტორს და ყველა დასაქმებულს ამ სექტორებში. შსო-ს 100 წლისთავთან დაკავშირებული დეკლარაცია ასევე აღიარებს ჯანმრთელობისთვის უსაფრთხო პირობების მნიშვნელობას ღირსეული შრომის უზრუნველსაყოფად. |
| სოციალური დაცვა | 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. |
| შრომისა და დასაქმების პოლიტიკა | 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. |
| შრომის ინსპექცია | კონვენცია №81 (1947) "შრომის ინსპექციის" შესახებ. შრომის ინსპექციის კონვენციის პროტოკოლი (1995). რეკომენდაცია №81 "შრომის ინსექციის" შესახებ. აღნიშნული ინსტრუმენტები მცირე გამონაკლისების გარდა ეხება ყველა დასაქმებულს, მათ შორის პლატფორმის გზით დასაქმებულებს. |

## დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრა

### ესპანეთის მაგალითი

2018 წლის ევროპის კომისიის კვლევითი ცენტრის მონაცემების ესპანეთი ლიდერობდა პლატფორმის გზით დასაქმებულთა 18%-იანი წილით სამუშაო ძალაში.

შესაბამისად გასაკვირი არ არის, რომ ესპანეთი ლიდერობს სასამართლოს გადაწყვეტილებების რაოდენობით. სასამართლოს ეს გადაწყვეტილებები ეხება იმას, თუ როგორი მიდგომები უნდა იქნეს გამოყენებული პლატფორმული დასაქმების დროს.

2020 წლის სექტემბერში, შრომის ინსპექციის რამდენიმე ანგარიშის გამოქვეყნებისა და სასამართლოების ურთიერთსაწინააღმდეგო გადაწყვეტილებების შემდეგ, ესპანეთის უზენაესმა სასამართლომ საბოლოოდ დაადგინა, რომ პლატფორმაზე დასაქმებულები არიან დაქირავებით დასაქმებულები და არა თვითდასაქმებულები. ამასთანავე დაადგინა, რომ შრომითი უფლებებით, რომლითაც სარგებლობენ დაქირავებით დასაქმებულები, შეუძლიათ ისარგებლონ პლატფორმებზე დასაქმებულებმაც.

უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ პლატფორმებზე დასაქმებულები საკუთარ სამუშაოს ასრულებენ მკაცრად პლატფორმის ინსტრუქციების მიხედვით. მათ არ გააჩნდათ მათი აქტივობების შესასრულებლად საჭირო ინფრასტრუქტურა - არც მობილური ტელეფონები, არც ველოსიპედები, ერთადერთი რაც კომპანიისგან ჰქონდათ, ეს იყო პლატფორმის მიერ შემუშავებული პროგრამა. დასაქმებულებს არ ჰქონდათ არც საკუთარი გრაფიკის დაგეგმვის ავტონომია, რადგან, თუ დასაქმებული არ იყო აქტიური განსაზღვრული ოდენობის საათების განმავლობაში, ან არ იღებდა განსაზღვრული რაოდენობის შეკვეთებს, ისინი ჯარიმდებოდნენ. შესაბამისად პლატფორმებზე დასაქმებულები იყვნენ პლატფორმის მენეჯერული ძალაუფლების ქვეშ, და შესაბამისად იყვნენ დაქირავებით დასაქმებულები და არა თვითდასაქმებულები.

### პირველი კოლექტიური შეთანხმება პლატფორმაზე დასაქმებულებისთვის ესპანეთში[6]

ევროპის კომისიის შეთავაზება სწორედ ესპანეთის მაგალითის გაგრძელებაა. ესპანეთის შემთხვევაში კი ამ პროცესის კულმინაციას წარმოადგენდა კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმება მიტანის სერვისის პლატფორმას (Just Eat) და პროფესიული კავშირების კონფედერაციებს შორის (CCOO და UGT).

სოციალური პარტნიორები კოლექტიური ხელშეკრულების ფარგლებში შეთანხმდნენ შემდეგ არსებით პირობებზე:

- სრული განაკვეთით დასაქმებულის ანაზღაურება წლიურად €15 200 ან €1 270 თვეში.
- ღამით და დასვენების დღეებში მუშაობისთვის დასაქმებულმა უნდა მიიღოს დანამატი.

---

[6] First collective agreement for platform workers in Spain

- 30 დღიანი შვებულება, რომელთაგან 15 დღე გამოყენებული უნდა იყოს ივლისი-აგვისტოს პერიოდში.
- დღის განმავლობაში არაუმეტეს 9 საათიანი სამუშაო გრაფიკი.
- ორი უწყვეტი დასვენების დღე კვირის განმავლობაში.
- მობილური ტელეფონი, რომელიც აპლიკაციასთან დასაკავშირებლად გამოიყენება, ისევე, როგორც სხვა ხელსაწყოები, როგორიცაა ავტოსატრანსპორტო საშუალება და საკვების ყუთი, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს პლატფორმის მიერ. იმ კურიერებისთვის, რომლებიც იყენებენ საკუთარ ავტოსატრანსპორტო საშუალებას, პლატფორმამ უნდა გადაიხადოს შესაბამისი კომპენსაცია.
- კონტრაქტების 80% უნდა იყოს მუდმივი.
- ნაწილობრივ განაკვეთზე დასაქმება შესაძლებელი იქნება მხოლოდ არანაკლებ 16 საათით კვირის განმავლობაში ან არანაკლებ 12 საათით კვირაში შაბათ-კვირის სამუშაოზე.
- პლატფორმა პასუხისმგებლობას იღებს, რომ პატივი სცეს მონაცემთა კონფიდენციალობის დაცვას და ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ალგორითმზე, რომელსაც პლატფორმა იყენებს.

### სხვა მნიშვნელოვანი სასამართლო გადაწყვეტილებები

როგორც შსო-ს კვლევა[7] აჩვენებს პლატფორმებზე დასაქმებულთა ძირითადი პრობლემა შემოსავლის არასტაბილურობაა. ამასთან მრავალ ქვეყანაში პლატფორმებზე დასაქმებულთა ანაზღაურება მინიმალურ ხელფასზე დაბალია.

მნიშვნელოვანი სასამართლო გადაწყვეტილება იყო გაერთანებულ სამეფოში "UBER"-თან დაკავშირებით, სადაც სასამართლომ დაადგინა, რომ მძღოლებს უნდა ჰქონდეთ შრომითი და სოციალური კანონმდებლობით სარგებლობის უფლება.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ „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".

სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებული სამუშაო ადგილზე მყოფად უნდა ჩაითვალოს მაშინ, როცა მას **აპლიკაციაში გავლილი აქვს ავტორიზაცია, იმყოფება სამუშაო ტერიტორიაზე, აქვს სურვილი იმუშაოს და მზადაა მუშაობისთვის.** სწორედ ამ კრიტერიუმებით უნდა მოხდეს **ყოველთვიური ანაზღაურებისა და შვებულებაში** ყოფნის პერიოდის ანაზღაურების გამოთვლა.

გარდა ამისა 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".

[7] The role of digital labour platforms in transforming the world of work

### ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო

ევროკავშირის კანონმდებლობაში ამ დრომდე არ არის „დასაქმების“ განმარტება. ამიტომ შრომითი ურთიერთობის დადგენისას სასამართლოები იყენებენ მანამდე მიღებულ გადაწყვეტილებებს.

ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაკავშირებით ეროვნული სასამართლოს მხრიდან კითხვის არსებობის შემთხვევაში, იგი კანონმდებლობასთან დაკავშირებული განმარტების მისაღებად მიმართავს ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს[8].

დროთა განმავლობაში, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ საკუთარ გადაწყვეტილებებში განსაზღვრა საკითხები რომელსაც ყურადღება უნდა მიექცეს შრომითი ურთიერთობის დადგენისას.

ეროვნულმა სასამართლოებმა დასაქმებულად კლასიფიკაციის პროცესში უნდა გაითვალისწინონ შემდეგი ფაქტები:

- პირი მეორე მხარისგან იღებს მითითებებს, ან არის მისი ზედამხედველობის ქვეშ;[9]
- მეორე მხარე განსაზღვრავს სამუშაო საათებსა და იმ მომსახურებებს, რომელიც პირმა უნდა შეასრულოს;[10]
- პირის თავისუფლება, თვითონ აირჩიოს სამუშაო საათები შეზღუდულია;[11]
- პირი ვალდებულია დაემორჩილოს ინსტრუქციებსა და წესებს;[12]
- კომერციული რისკების გაზიარებული არ არის;[13]
- პიროვნების თავისუფლება გამოიყენოს დამხმარე შეზღუდულია;[14]
- პირი ფაქტობრივად არის „განსაზღვრული პირობების მქონე კონტრაქტით დასაქმებული“;[15]
- ფაქტი, რომ მეორე მხარეს აქვს მართვისა და ზედამხედველობის ძალაუფლება და გარკვეულ შემთხვევებში დასაქმებული პირის სანქცირების უფლება;[16]
- დასაქმებულის თავისუფლების ხარისხი, თავად აირჩიოს შესასრულებელი სამუშაოსა და დავალებების ტიპი, ასევე გზა, რომლითაც ეს სამუშაო და დავალებები შესრულდება;[17]

---

[8] European Court of Justice

[9] ECJ-ის გადაწყვეტილება Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, პარაგრაფი 18.

[10] ECJ-ის გადაწყვეტილება Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, პარაგრაფი 18; ECJ-ის გადაწყვეტილება Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, პარაგრაფი 72.

[11] ECJ-ის გადაწყვეტილება Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, პარაგრაფი 36; ECJ-ის გადაწყვეტილება Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, პარაგრაფი 72.

[12] ECJ-ის გადაწყვეტილება Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, პარაგრაფი 18.

[13] ECJ-ის გადაწყვეტილება Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, პარაგრაფი 36.

[14] ECJ-ის გადაწყვეტილება Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, პარაგრაფი 36; ECJ-ის გადაწყვეტილება of 10 September 2014, Iraklis Haralambidis v Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185, პარაგრაფი 33.

[15] ECJ-ის გადაწყვეტილება Becu and Others, C-22/98, EU:C:1999:419, პარაგრაფი 25.

[16] ECJ-ის გადაწყვეტილება Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, პარაგრაფი 30.

[17] ECJ-ის გადაწყვეტილება Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, პარაგრაფი 33; ECJ-ის გადაწყვეტილება Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, პარაგრაფი 72

- ვინ განსაზღვრავს სამუშაოს შესრულების დროსა და ადგილს;[18]

აღნიშნული ჩამონათვალი თანხვედრაშია შსო-ს რეკომენდაციია №198 (2006) „შრომითი ურთიერთობების შესახებ“ პრინციპებთან.

გარდა აღნიშნულისა, ეროვნულმა სასამართლოებმა ყურადღება უნდა მიაქციონ შემდეგ ფაქტებს:

- ურთიერთობის ხანგრძლივობა. ხომ არ მუშაობდა პირი ძალიან შეზღუდული რაოდენობის საათების განმავლობაში, რომელიც შეიძლება მივიჩნიოთ უმნიშვნელოდ.[19]
- სამუშაო საათების რაოდენობა და ანაზღაურების მოცულობა.[20]
- დროებითი დასაქმების არარეგულარული ხასიათი, რომელიც გრძელდებოდა შეზღუდული დროის განმავლობაში.[21]
- მიზანშეწონილობის შემთხვევაში, ფაქტი, რომ პირი უნდა იყოს ხელმისაწვდომი სამუშაოდ თუ დამსაქმებელი დაუკავშირდება მას.[22]
- ფაქტი რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობა ერთსა და იმავე საწარმოსთან გრძელდებოდა გარკვეული წლების განმავლობაში (მოცემულ გადაწყვეტილებაში 4 წელი).[23]
- პირი ურთიერთობის განმავლობაში არის ბიზნეს წამოწყების ნაწილი და შესაბამისად ქმნის ერთიან ეკონომიკურ ერთეულს;[24]
- ყველა ის ასპექტი, რომელიც შრომით ურთიერთობას ახასიათებს.[25]
- სოციალური კონტრიბუციების გადახდა.[26]

ერთ-ერთი მთავარი ელემენტი, რომელიც შრომით ურთიერთობას ახასიათებს არის ის, რომ „გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, პიროვნება ასრულებს სამუშაოს სხვა პირისათვის მისი მითითებების შესაბამისად“.[27]

[18] ECJ-ის გადაწყვეტილება Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, პარაგრაფი 33; ECJ-ის გადაწყვეტილება Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, პარაგრაფი 72.
[19] ECJ-ის გადაწყვეტილება Raulin, C-357/89, EU:C:1992:87, პარაგრაფი 14.
[20] ECJ-ის გადაწყვეტილება Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, პარაგრაფი 27; ECJ-ის გადაწყვეტილება Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, პარაგრაფი 25.
[21] ECJ-ის გადაწყვეტილება Raulin, C-357/89, EU:C:1992:87, პარაგრაფი 14.
[22] ECJ-ის გადაწყვეტილება Raulin, C-357/89, EU:C:1992:87, პარაგრაფი 14.
[23] ECJ-ის გადაწყვეტილება Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, პარაგრაფი 27.
[24] ECJ-ის გადაწყვეტილება Becu and Others, C-22/98, EU:C:1999:419, პარაგრაფი 26.
[25] ECJ-ის გადაწყვეტილება L. N., C-46/12, EU:C:2013:97, პარაგრაფი 44.
[26] ECJ-ის გადაწყვეტილება O, C-432/14, EU:C:2015:643, პარაგრაფი 25.
[27] ECJ-ის გადაწყვეტილება Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, პარაგრაფი 17; ECJ-ის გადაწყვეტილება Brown, 197/86, EU:C:1988:323, პარაგრაფი 21; ECJ-ის გადაწყვეტილება Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, პარაგრაფი 14; ECJ-ის გადაწყვეტილება of 17 July 2008, Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, C-94/07, EU:C:2008:425, პარაგრაფი 34.

ECJ-ის სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით „დასაქმებული“-ს საზოგადოებრივი კონცეპცია უნდა განისაზღვროს ობიექტურ კრიტერიუმთან შესაბამისობაში რომელიც განასხვავებს შრომით ურთიერთობას, მომსახურებისგან უფლებების და მოვალეობების კუთხით.[28]

წლების განმავლობაში ევროკავშირმა განახორციელა საკანონმდებლო ცვლილებები დასაქმებისა და „რბილი“ პოლიტიკის სფეროში. ზოგიერთ მათგანი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ციფრული პლატფორმების კუთხით:

- სოციალური უფლებების ევროპული სვეტი;[29]
- დირექტივა „გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სამუშაო პირობების შესახებ ევროკავშირში“ 2019/1152;
- ევროსაბჭოს რეკომენდაცია სოციალურ დაცვაზე დაქირავებით დასაქმებულებისა და თვითდასაქმებულების წვდომაზე;[30]
- ევროსაბჭოს დასკვნები „დასაქმების სამყაროს ცვლილება: დასაქმების ახალი ფორმების ანარეკლი და გავლენა დასაქმებულთა უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე“;[31]
- ევროპის კომისიის „ახალი ინდუსტრიული სტრატეგია ევროპისთვის“; [32]
- „ძლიერი სოციალური ევროპა სამართლიანი გარდაქმნისთვის“;[33]
- ევროპის სოციალური პარტნიორების „ჩარჩო გაციფრულებაზე“.[34]

## ციფრული შრომითი პლატფორმები საქართველოში

ციფრული შრომითი პლატფორმების განვითარება საქართველოში დასაქმებულებს, განსაკუთრებით კი ახალგაზრდებს, ერთი მხრივ, საშუალებას აძლევს გაიუმჯობესონ საკუთარი ფინანსური მდგომარეობა და თავი დააღწიონ ტრადიციულ „ახალგაზრდულ“ სამუშაო ადგილებს სადაც, როგორც წესი შრომითი უფლებები ილახება და არც ანაზღაურებაა ადეკვატური, თუმცა მეორე მხრივ შრომით პლატფორმებზე დასაქმების შემდეგ ისინი დგებიან ახალი პრობლემის წინაშე, რაც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი და სოციალური უფლებების სრულად უგულვებელყოფაში გამოიხატება.

საქართველოში სულ უფრო პოპულარული ხდება დასაქმება ციფრული პლატფორმების გამოყენებით. თუმცა დამსაქმებლები ამ მიმართულებით რეგულაციების არარსებობას ბოროტად იყენებენ და ასეთ ურთიერთობას არ განიხილავენ შრომით ურთიერთობად.

---

[28] ECJ-ის გადაწყვეტილება Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, პარაგრაფი 35; ECJ-ის გადაწყვეტილება Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, პარაგრაფი 17; ECJ-ის გადაწყვეტილება Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, პარაგრაფი 12.

[29] The European Pillar of Social Rights

[30] The Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed

[31] The 2019 Council Conclusions 'The changing world of work: reflections on new forms of work and implications for the safety and health of workers'

[32] Communication on A New Industrial Strategy for Europe, მარტი, 2020

[33] The Communication 'A Strong Social Europe for Just Transitions'

[34] The European Social Partners' Framework Agreement on Digitalisation, ივნისი 2020

შესაბამისად, დამსაქმებლები დასაქმებულებს, შრომისა და სოციალური დაცვის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობას უზღუდავენ. არ არის დაცული არც შრომის უსაფრთხოება.

ქვეყანაში, ყველაზე სწრაფად, ტაქსებისა და საკურიერო მომსახურების პლატფორმები გახდა პოპულარული. როგორც წესი დამსაქმებელი მათთან მომსახურების ხელშეკრულებას დებს და დასაქმებულებს მოიხსენიებს, როგორც „დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს“. ამასთან პლატფორმა დასაქმებულისგან ითხოვს, რომ ის დარეგისტრირებული იყოს მცირე, ან მიკრო ბიზნესად. ამით საგადასახადო ანგარიშსწორების ტვირთი კომპანიიდან დასაქმებულზე გადადის. აღნიშნული გარკვეულწილად წარმოადგენს საგადასახადო ტვირთის შემცირების გზას კომპანიებისთვის. რაც ეწინააღმდეგება განსხვავებული დაბეგვრის რეჟიმების არსებობის მიზანს, რომელიც რეალურად მცირე ბიზნესის წასახალისებლად შეიქმნა და არა კომპანიების მიერ გადასახადების შესამცირებლად.

შრომითი და სოციალური უფლებების დაცვის მიღმა ყოფნა პლატფორმებზე დასაქმებულებს აქცევს არაფორმალურ დასაქმებულებად. სახელმწიფო, ნაცვლად შრომის ხელშეკრულებით დასაქმებულებისთვის, შეღავათების და დამატებით სოციალური ბენეფიტების შეთავაზებისა, განსხვავებული დაბეგვრის რეჟიმით ახალისებს თვითდასაქმებას. შესაბამისად ნებსით, თუ უნებლიედ სახელმწიფო ახალისებს არაფორმალურ დასაქმებას. ეს ეხება ისეთ სფეროებსაც, რომელიც თავისი არსით შრომითი ურთიერთობაა. ამის გამო კი ზარალდებიან დასაქმებულები და ზარალდება ქვეყნის ბიუჯეტი. სარგებელს ნახულობენ მხოლოდ კომპანიები, რომელებიც უმეტესად უცხო ქვეყანაში რეგისტრირებულნი არიან და შესაბამისად დივიდენდები ქვეყნიდან გაედინება. უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი პლატფორმები არ მოითხოვს მასშტაბურ ინვესტიციებს და სახელმწიფოს მიერ უცხოეთში რეგისტრირებული მსგავსი კომპანიებისთვის სასათბურე პირობების შექმნა მცდარი ეკონომიკური სტრატეგიაა.

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. ყალიბდება სასამართლო პრაქტიკა.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება 6 სასამართლო დავას აწარმოებს პლატფორმებზე დასაქმებული კურიერების დასაცავად. მათ შორის ორი საქმე საკასაციო სასამართლოშია. სასამართლო დავების უმეტესობა ეხება ისეთ შემთხვევებს, როდესაც დამსაქმებელმა კურიერს აპლიკაცია დაუბლოკა დასაქმებულის შეხედულებების, მათ შორის, შრომითი უფლებების დარღვევის მხილების გამო. პროფკავშირების გაერთიანება სხვა მოთხოვნებთან ერთად ითხოვს დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრას და შრომითი ურთიერთობის დადგენას.

გასული წლების განმავლობაში გაერთიანებამ არაერთხელ მიმართა სახალხო დამცველს, რომელმაც აღნიშნულ საქმეებზე დაადგინა დისკრიმინაცია დამსაქმებლის მხრიან.

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 დასაქმებასთან. ამასათან 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.** ხშირად დასაქმებული 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 მექნიზმის 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 2000 ლარიანი კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობას. დროებითი შრომისუუნარობის (30 დღემდე) შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ ხელფასის ანაზღაურებას და ტრავმის შემთხვევაში დამსაქმებლისგან კომპენსაციის თანხის მოთხოვნის შესაძლებლობას.

4. **შრომის უსაფრთხოება.** 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. პლატფორმაზე დასაქმებულებს არ აქვთ საშუალება მიიღონ სამუშაო **ადგილზე დაშავების შემთხვევაში კომპენსაცია.** უმეტეს შემთხვევებში **არ გააჩნიათ ასევე ჯანმრთელობის დაზღვევა და ა.შ.**

## დანაკარგები შრომითი და სოციალური უფლებების კუთხით

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.

შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმებით დამსაქმებელი დასაქმებულს ართმევს შრომის კოდექსითა და კანონმდებლობით გათვალისწინებული სოციალური უფლებებით სარგებლობის შესაძლებლობას. აღნიშნული დანაკარგები საკმაოდ ფართოა:

- დამსაქმებელი არ ანაზღაურებს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ანაზღაურებად შვებულებას;
- არ ანაზღაურებს ბიულეტენზე ყოფნის პერიოდს;
- არ იხდის კურიერის დაზღვევის თანხას;
- გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულს არ უხდის კომპენსაციას;
- არ იხდის დასაქმებულის საპენსიო შენატანს;
- ზოგავს საშემოსავლო გადასახადის სახით გადასახდელ თანხას;
- სამუშაო დღე ხშირად 8 საათს აღემატება;
- არ ხდება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურება;
- არ ანაზღაურებს დეკრეტულ შვებულებას (დასაქმებული ვერც სახელმწიფოსგან იღებს 2000 ლარიან დახმარებას);
- არ იღებს პასუხისმგებლობას სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის მიერ მიღებულ ტრავმებზე და მკურნალობის ხარჯებზე;
- დასაქმებულის გარდაცვალების შემთხვევაში პასუხისმგებლობას იხსნის დასაქმებულის არასრულწლოვანი შვილების რჩენაზე;
- არ შედის დასაქმებულებთან კოლექტიურ მოლაპარაკებებში;

- თავს არიდებს კოლექტიური დავის პროცედურებს (მედიაცია და სხვ.);
- ართმევს მათ შრომის კანონმდებლობით მინიჭებული გაფიცვის უფლებას. ხოლო ფაქტობრივი გაფიცვის შემთხვევას განიხილავს როგორც ბიზნესპარტნიორის მიერ ვალდებულებების არშესრულებას.
- არ მოქმედებს მინიმალური ხელფასი;

შრომითი უფლებების მხრივ დანაკარგების სრულად რიცხვებში გამოხატვა რთულია, თუმცა სოციალური დაცვის ნაწილში გარკვეულწილად შეფასება შესაძლებელია. შრომის კოდექსით გარანტირებული 24 სამუშაო დღიანი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების უფლების წართმევით, დასაქმებული კარგავს ანაზღაურების 8,3%-ს. გარდა ამისა საპენსიო შენატანის სახით დამსაქმებელი დასაქმებულის სასარგებლოდ არ იხდის დამატებით 2%-ს.

ტრანსპორტირებასთან დაკავშირებულ სფეროებში, სადაც ხშირია საწარმოო ტრავმები, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დასაქმებულის მიერ სამედიცინო ხარჯების ანაზღაურება. აღნიშნულმა ხარჯმა შეიძლება მთლიანად გადაწონოს ის შემოსავალი, რომელსაც დასაქმებული მანამდე იღებდა. დამსაქმებელი პასუხს არ აგებს შრომის უსაფრთხოებაზე.

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

**სავალდებულო დაზღვევის** შეძენა აუცილებელია ყველა იურიდიული პირისთვის, მათ შორის, ინდმეწარმისთვის, რომელსაც მთავრობის 2018 წლის 27 ივლისის დადგენილების საფუძველზე მომეტებული საფრთხის შემცველი სამუშაოს შემსრულებლის სტატუსი მიენიჭა.[35] 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.**[36] 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.

[35] მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე

[36] საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ მუხ. 69

## დასაქმებულების პროტესტი

2021 წლის 17 მარტს **Bolt Food-ის** კურიერებმა პროტესტის ნიშნად აქცია გამართეს. მათი მთავარი მოთხოვნები ტარიფების გაზრდა და საბონუსე სისტემის გადახედვა იყო. კომპანიამ პროტესტის პასუხად რამდენიმე კურიერი პროგრამიდან დაბლოკა. [37]

პრობლემები რომლის გამოსწორებასაც კურიერები აპროტესტებდნენ ასე გამოიყურება:

- შეუსაბამო ანაზღაურებისა და საბონუსე სისტემა;
- მოცდის პერიოდისა და ობიექტამდე მისასვლელი დროის სამუშაო დროში არ ჩათვლა;
- შეფასების გამჭვირვალე კრიტერიუმების არარსებობა და სანქციების არასაკმარისი დასაბუთებით გამოყენება.

კომპანიამ გაავრცელა განცხადება სადაც აღნიშნა, რომ „ნებისმიერი სახის ორგანიზებულ მცდელობას, რომელმაც შესაძლოა შეაფერხოს Bolt Food-ის ან პარტნიორი რესტორნების ბიზნეს ოპერაციები, აუცილებლად მოჰყვებოდა მკაცრი რეაგირება კომპანიის მხრიდან“. ამასთან Bolt Food-მა აქციაზე მყოფი პირების ნაწილის აპლიკაცია დაბლოკა პლატფორმიდან.

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 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.

იმავე წელს საპროტესტო აქცია გამართეს „**Glovo“-ს კურიერებმა,** სადაც მათ ანაზღაურების ძველი ტარიფის დაბრუნება და საბონუსე სისტემის გამართვა მოითხოვეს. გარდა აღნიშნულისა „გლოვერები“ ითხოვდნენ ანაზღაურების ტარიფის ზრდას; ბონუსების სიტემის გადახედვას და კვების ობიექტთან ლოდინის რეჟიმის ხანგრძლივობის შემცირებას.[38] ამ აქციამ შედეგი დროებით გამოიღო და კომპანიამ ანაზღაურების ძველი სისტემა დააბრუნა, თუმცა მოგვიანებით კომპანია კვლავ ძველ ტარიფებს დაუბრუნდა, ხოლო კურიერები, რომლებიც ამას აპროტესტებდნენ აპლიკაციიდან დაბლოკა.

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.

კურიერების მსგავსად პროტესტის ტალღა იზრდება ტაქსის მძღოლებშიც. 2024 წლის დასაწყისში **Yandex-ის მძღოლებმა** კომპანიას წაუყენეს შემდეგი მოთხოვნები:

1. **შეკვეთების ღირებულებისა და ანგარიშსწორების წესის გადახედვა:**

[37] netgazeti.ge ინსპექციამ კურიერების შრომის პირობების მონიტორინგი უნდა დაიწყოს

[38] რა არის „გიგ-ეკონომიკა“ და რაშეიძლება შეცვალოს კურიერის სასამართლო დავამ

2. **აპლიკაციის მუშაობის გამართვა/გაუმჯობესება, საგზაო მოძრაობის წესების მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანა:**
3. **მგზავრის მიერ მძღოლის შეფასების სისტემის დახვეწა და გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა:**
4. **ტაქსის კატეგორიების მკაფიო გამიჯვნა.**
5. **შეკვეთის მიღების ვალდებულების არეალის შემცირება**
6. **მძღოლების მომსახურებისთვის ცხელი ხაზის შექმნა.**

მძღოლები პრობლემად ასახელებენ დაბალ ტარიფებს, მათ შორის მგზავრობის დაბალ მინიმალურ ზღვარს. ქალაქგარეთ შეკვეთის შესრულების არამომგებიანობას, ვინაიდან უკანა გზაზე ხშირად მგზავრის გარეშე დაბრუნება უწევთ.

მნიშვნელოვანი მოთხოვნაა - ნაღდი ფულით ანგარიშსწორების დროს შეკვეთების შესრულების სავალდებულოობის გაუქმება.

Yandex-ის მძღოლი: „ხშირად ხდება, რომ მგზავრი მგზავრობის დაწყების შემდეგ ცვლის მისამართს და ამ დროს აპლიკაცია ათვლას იწყებს მისამართის შეცვლის მომენტიდან. ნაღდი ანგარიშსწორება საკმაოდ დიდ რისკს შეიცავს მძღოლისათვის, რადგან შეკვეთის გაუქმების შემთხვევაში მძღოლი რომელმაც გაუქმებამდე უკვე დაფარა გარკვეული მანძილი, ამისათვის ვერ იღებს ანაზღაურებას. ასევე არის შემთხვევები, როცა მგზავრი არ იხდის, ან იხდის ნაკლებ თანხას ვიდრე მგზავრობის ღირებულება იყო.“

კომპანია მსგავს შემთხვევებზე არ იღებს პასუხისმგებლობას, ამიტომ მძღოლებს ურჩევნიათ მოემსახურონ ისეთ კლიენტებს, რომლებიც იყენებენ უნაღდო ანგარიშსწორებას. თუმცა თუ მძღოლი უარს ამბობს შესული შეკვეთების შესრულებაზე, მისი რეიტინგი უარესდება, რამაც საბოლოოდ შესაძლოა აპლიკაციიდან დაბლოკვამდე მიიყვანოს.

მძღოლები პრობლემად მიიჩნევენ „ბასლაინზე“ გაჩერების მოთხოვნას. „აპლიკაცია ეწინააღმდეგება კანონმდებლობის მოთხოვნებს. გამოძახება როცა ბასლაინზეა და მგზავრი ადგილზე არ დგას, მძღოლს უნდა ჰქონდეს გამოძახების გაუქმების უფლება, გაუქმების საფასურის დარიცხვით“.

მძღოლები ითხოვენ, რომ მგზავრის მიერ უარყოფითი შეფასების დატოვების შემთხვევაში კომპანიამ მოახდინოს ობიექტური მიზეზების დადგენა. ერთ-ერთი მძღოლის თქმით - „ხშირად მგზავრი მძღოლს ნეგატიურად აფასებს ისეთი მიზეზით, რომელიც არ არის მძღოლზე დამოკიდებული. მაგალითად იძახებს ტაქსს, რომელიც არ არის განკუთვნილი შინაური ცხოველების გადასაყვანად და ადგილზე აღმოჩნდება, რომ სურს შინაური ცხოველის გადაყვანა. მძღოლისგან უარის გამო კი მას აფასებს უარყოფითად, რაც გვიმცირებს რეიტინგს და ამან საბოლოოდ შეიძლება აპლიკაციის დაბლოკვამდე მიგვიყვანოს.“

მძღოლების ერთ-ერთი მოთხოვნა **შეკვეთის მიღების ვალდებულების არეალის** 2,6-დან 1კმ-მდე **შემცირებაა**. Yandex-ის მძღოლი: „დიდი მანძილის გამო ადგილზე მისვლამდე შესაძლოა მძღოლს დახვდეს განსხვავებული მდგომარეობა, - გაიზარდოს საგზაო მოძრაობა და გაიჭედოს საცობში, რაც თავის მხრივ ზრდის დროს, რომელიც მძღოლს დასჭირდება შეკვეთის შესასრულებლად. ამჟამად აპლიკაცია ფასს ითვლის გამოძახების მომენტში, შეკვეთის რეალურად შესრულებას კი ხშირად უფრო მეტი დრო სჭირდება.“

## მსგავსება და განსხვავებები ტაქსისა და მიტანის მომსახურებას შორის

მიტანის (საკურიერო) სერვისსა და ტაქსის მომსახურებას მსგავსებასთან ერთად ახასიათებთ გარკვეული განსხვავებებიც. მიუხედავად იმისა, რომ ორივე სფეროში გამოიყენება ციფრული შრომითი პლატფორმა (აპლიკაცია), ამ ორ საქმიანობაში განსხვავებულია მხარეების რაოდენობა და ამ მხარეებს შორის ურთიერთდამოკიდებულების ხარისხი. მიტანის სერვისში კურიერი არის კომპანიის წარმომადგენელი (დასაქმებული), რომელიც მომსახურებას უწევს კლიენტს და დანიშნულების ადგილიდან (უმეტესად რესტორნიდან) მიაქვს ამანათი. შესაბამისად ურთიერთობა ხდება სამ მხარეს შორის, პროდუქციის გამყიდველს, მომსახურების გამწევსა და მყიდველს შორის, რომელიც ასევე წარმოადგენს მომსახურების მიმღებს.

ტაქსის სერვისის შემთხვევაში არ მონაწილეობს მხარე რომელიც საქონელს ყიდის. ძირითადი პროდუქტი თავად გადაყვანის მომსახურებაა. შესაბამისად სახეზეა ორი მხარე,- მომსახურების გამწევი კომპანია (სადაც ტაქსის მძღოლია დასაქმებული) და ამ მომსახურების მიმღები პირი. იქიდან გამომდინარე, რომ ტაქსის მომსახურების შემთხვევაში კლიენტი საფასურს იხდის სწორედ მომსახურებაში, ტაქსის მძღოლებს გააჩნიათ განსხვავებული საბაზრო ძალაუფლება და მათი ანაზღაურების სისტემაც განსხვავებულია კურიერებისგან. მიტანის სერვისის გამოყენებისას კლიენტის მიერ გადახდილი თანხის ძირითადი ნაწილი მიემართება საქონლის შესყიდვაზე, საკურიერო კომპანია, რომელსაც ხელშეკრულება აქვს გაფორმებული კვების ობიექტთან, ამ ობიექტისგან იღებს საკუთარი მომსახურების საფასურს. კურიერი კი ანაზღაურებას იღებს დამსაქმებლისგან, შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით (გამომუშავებით). ტაქსის მომსახურების შემთხვევაში კლიენტის მიერ გადახდილი თანხა სრულად მომსახურების ანაზღაურებაა, ამიტომ გადახდილი თანხის უმეტესი ნაწილი რჩება ტაქსის მძღოლს, რომელიც თავის მხრივ ფლობს ავტომობილს და უზრუნველყოფს მის ტექნიკურ გამართულობას.

### 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, რომლის 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.

კურიერი ანაზღაურებას იღებს, არა როგორც მომსახურების გაწევის შედეგად მიღებული თანხის წილს (რასაც ტაქსის მძღოლები იღებენ), არამედ კომპანიის მიერ დადგენილი კრიტერიუმებით თავად კომპანია განსაზღვრავს რამდენს გადაუხდის მათ. თუმცა

საკურიერო მომსახურების გამწევი კომპანია საქონლის მიმწოდებელი კომპანიისგან ანაზღაურებას იღებს **გასაყიდი ნივთის ფასის პროცენტის სახით.** რაც ნიშნავს იმას, რომ კურიერის მიერ მისაღები ანაზღაურება უმეტესწილად ფიქსირებულია და მოქცეულია დამსაქმებლის მიერ წინასწარ განსაზღვრულ ფარგლებში.

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 ჩაითვალონ კომპანიის მიერ დაქირავებულ პირებად.

მომხმარებელი, კომპანიის შერჩევისას, 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 კურიერისთვის 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 სარგებელს.

*უნდა ჩაითვალოს თუ არა კურიერი დაქირავებით დასაქმებულად?*

შსო-ს 198-ე რეკომენდაციის მიხედვით დასაქმებულის სტატუსის განსაზღვრისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ისეთი საკითხები, როგორიცაა: სუბორდინაცია, დაქვემდებარება, კონტროლის შესაძლებლობა 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.

მაგალითად: შპს „ვოლტ ჯორჯიას“ ჰყავს დახმარების განყოფილება - მხარდაჭერის ჯგუფი. აღნიშნულ განყოფილება გასცემს ინსტრუქციებთან დაკავშირებულ რეკომენდაციებს. ამასთან თუ შეკვეთა აგვიანებს, ან ადრესატი არ პასუხობს მობილურის

ზარს კურიერი უკავშირდება მხარდამჭერის ჯგუფს. ამ დროს განყოფილება იღებს გადაწყვეტილებას როგორ უნდა მოიქცეს კურიერი.

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

ამასთან, კურიერი ვალდებულია სამუშაო შეასრულოს პირადად და არ გადასცეს აღნიშნული უფლება მესამე პირებს.

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 რომელიმ სხვა ე 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 დაცვას ასევე კომპანია აკონტროლებს. აღნიშნული სტანდარტები დადგენილია კომპანიის მიერ და კონტროლის უმთავრეს მექანიზმად კომპანია იყენებს მომხმარებლისგან მიღებულ შეფასებებს.

მაგალითად: შპს „ვოლტ ჯორჯია“ აპლიკაციის გააქტიურების პირობებში აკონტროლებს კურიერის მარშუტს, გადაადგილების ტრაექტორიასა და გეოგრაფიულ მდებარეობას.

**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.

მაგალითად: შპს „ვოლტ ჯორჯია“ - განსაზღვრავს კურიერების ანაზღაურების წესს (გადახდა თვეში ორჯერ). კურიერი ვალდებულია იყოს ხელმისაწვდომი მიწოდების მომსახურებისთვის ორი კვირის განმავლობაში ერთხელ მაინც, რითაც დგინდება სამუშაოს შესრულების ვალდებულება. აღნიშნული პირობის დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია კურიერს დაუბლოკოს აპლიკაციაზე წვდომა, რაც შეიძლება მივიჩნიოთ სამსახურიდან გათავისუფლებად. ამასთან, კურიერები დაქვემდებარებულნი არიან დამსაქმებელზე და მუშაობენ მისი ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში.

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 კომპანიის მიერვე დადგენილი პირობებით.

კომპანიები მიუთითებენ, რომ მათ ე.წ. „კონტრაქტორებს“ აქვთ თავისუფალი გრაფიკი. **„თავისუფალი გრაფიკი“** ამ შემთხვევაში შეიძლება განვიხილოთ, როგორც არასრული ან ნახევარი განაკვეთით დასაქმების სახე. 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.

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 ძირითადი უფლებების გამოყენება, როგორიცაა გაერთიანების თავისუფლება და გამოხატვის თავისუფლება.

## 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 ჩაითვალონ დაქირავებულ დასაქმებულებად, ეს არის კომპანიის მიერ დადგენილი ის პროტოკოლები, 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 კიდეც. ამის მთავარი მიზეზი ისაა, რომ ტაქსო-კომპანიებს არ აქვთ მოთხოვნა ტაქსს ჰქონდეს მათი ამოსაცნობი ნიშნები. თბილისში, რომელიც ერთადერთი ქალაქია სადაც ტაქსების სქემა რეგულირებულია, A კატეგორიის ყველა ტაქსი სავალდებულოდ ერთი ფერის- თეთრი უნდა იყოს (B კატეგორიისთვის რომელიც არ იყენებს „ტრაფარეტს“ ეს შეზღუდვა არ არსებობს). კომპანიები არ ითხოვენ დამატებითი ამოსაცნობი ვიზუალური ნიშნების გამოყენებას. შესაბამისად მათ გარეშე შეუძლებელია ტაქსების გარჩევა კომპანიების მიხედვით, რაც აადვილებს ერთი პლატფორმიდან მეორეზე გადართვას. თუმცა ბოლო პერიოდში გამონაკლისს წარმოადგენს „Bolt”-ის მოთხოვნა ტაქსის მძღოლების მიერ აეროპორტში მომსახურების გაწევის მიზნით ავტომობილების მარკირებაზე.

აღნიშნული ფაქტორები შეიძლება ითქვას, რომ ტაქსის მძღოლებს, კურიერებისგან 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. საქართველოში ტაქსის სერვისის მიმწოდებელ ძირითად კომპანიებში ეს ტარიფი 20-23 პროცენტია.

გარდა ანაზღაურების სტანდარტული ფორმისა, 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.

ტაქსის მფლობელი თბილისში ვალდებულია ჰქონდეს ლიცენზია. აღნიშნული ლიცენზია მერიის მიერ უკვე აღარ გაიცემა, არსებული ლიცენზიები კი ფასიან ქაღალდს წარმოადგენს

და ბაზარზე ხდება მისი თავისუფალი მიმოქცევა. A კატეგორიის ლიცენზიის მფლობელი მძღოლი წელიწადში მოსაკრებლის სახით ბიუჯეტში იხდის 100 ლარს.

გარდა ამისა 2018 წლიდან „სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმის შესახებ“ დადგენილებაში შევიდა ცვლილება, რომლის მიხედვითაც ლიცენზირებადი საქმიანობებით დაკავებულ პირებს მიკრო მეწარმეებად რეგისტრაციის უფლება მიენიჭათ. შესაბამისად, თუკი მძღოლის ჯამური ერთობლივი შემოსავალი კალენდარული წლის განმავლობაში არ აღემატება 30 ათას ლარს, მას შეუძლია დარეგისტრირდეს მიკრო ბიზნესად და შესაბამისად გათავისუფლდეს საშემოსავლო გადასახადის გადახდის ვალდებულებისგან.

მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში უნდა იქნეს გათვალისწინებული არის სხვა აპლიკაციის გამოყენების უფლების და თავისუფალი გრაფიკის შენარჩუნება მძღოლებისათვის.

ანაზღაურების სისტემა მიუხედავად იმისა ურთიერთობა იქნება შრომითი ხელშეკრულების თუ მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში, შესაძლებელია დამოკიდებული იყოს გამომუშევებაზე. თუმცა ანაზღაურების საკითხის განხილვისას მნიშვნელოვანია ყურადღება მიექცეს შვებულების/დეკრეტული შვებულების პერიოდის ანაზღაურებას. ხელფასის გასაანგარიშებლად შესაძლებელია აღებული იყოს მძღოლის მიერ წინა რამდენიმე თვის განმავლობაში მიღებული საშუალო შემოსავალი.

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 პერიოოდებიც. 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, ადექვატური მინიმალური ხელფასის განსაზღვრამდე, მინიმალური საათობრივი ტარიფი სასურველია დადგინდეს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების გზით.

შრომითი ხელშეკრულების დადებას ასევე უნდა მოყვეს ისეთი მნიშვნელოვანი პუნქტის დაზუსტება როგორიცაა 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. აშკარაა, 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 გაწევა შვებულებისა 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 წვდომა შეზღუდოს.

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

## დასკვნა და რეკომენდაციები

### სახელმწიფომ:

**წაახალისოს სოციალური დიალოგი და კოლექტიური მოლაპარაკებები**

საქართველოში სოციალური დიალოგი ჯერ კიდევ დაბალ დონეზეა. ქვეყანაში მოქმედებს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია, რომლის გადაწყვეტილებებიც სარეკომენდაციო ხასიათისაა, ხოლო ამ გადაწყვეტილების მისაღწევად საჭიროა კონსესუსი ყველა წევრის მხრიდან, რაც უმეტეს შემთხვევაში შეთანხმების მიღწევას შეუძლებელს ხდის. სამმხრივი დიალოგის ფორმატები არ არსებობს სექტორულ და მუნიციპალურ დონეზე. მოქმედებს მხოლოდ ორი რეგიონული სამმხრივი კომისია. თუმცა რეგიონულ კომისიასთან შედარებით, უკეთესი იქნებოდა სექტორული კომისიების არსებობა, ვინაიდან გადაწყვეტილებები ხშირ შემთხვევაში შეიძლება საჭიროებდეს საკანონმდებლო ცვლილებებს, რაც ყველა სხვა რეგიონის სპეციფიკის გათვალისწინების გარეშე არ უნდა იყოს მიღებული. შესაბამისად ასეთ გადაწყვეტილებებს რეგიონული სამმხრივი კომისიები ვერ მიიღებენ.

კიდევ უფრო დაბალ დონეზეა ორმხრივი სოციალური დიალოგი. ქვეყნის მასშტაბით კოლექტიური ხელშეკრულებების რაოდენობა პირველადი ორგანიზაციის დონეზე 60-ს არ აღემატება, ხოლო დარგობრივ დონეზე მხოლოდ ერთია.

სახელმწიფოს მხრიდან საჭიროა სოციალური დიალოგის წახალისება, როგორც სამმხრივ ფორმატში ეროვნულ დონეზე, ისე საწარმოს დონეზე ორმხრივი მოლაპარაკებებისა და კოლექტიური შეთანხმებების მიღწევის კუთხით.

**მოახდინოს შსო-ს კონვენციებისა და რეკომენდაციების რატიფიცირება და ევროკავშირის დირექტივების იმპლემენტაცია**

მნიშვნელოვანია სოციალური დაცვის მინიმალური სტანდარტების შესახებ კონვენცია №102 რატიფიცირება და მისი თანამდევი რეკომენდაცია №202-ის (სოციალური დაცვის ქვედა ზღვარის) ნორმების დანერგვა. აღნიშნული კონვენცია და რეკომენდაცია აწესებს სოციალური დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს, რამაც არაფორმალურურად დასაქმებულებს ფორმალიზაციის მოტივაცია უნდა შეუქმნას.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ევროკავშირის მიერ, მიმდინარე წლის 11 მარტს მიღებული დირექტივის - „პლატფორმებზე დასაქმებულთა შრომითი უფლებების გაუმჯობესების“ შესახებ და 2022 წლის 19 ოქტომბერს მიღებული დირექტივის „ევროპის კავშირში ადეკვატური მინიმალური ხელფასის“ შესახებ იმპლემენტაცია.

აღნიშნული საერთაშორისო აქტების საქართველოს რეალობაში დანერგვა, მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს პლატფორმებზე დასაქმებულთა შრომითი და სოციალური უფლებების დაცვას.

### დანერგოს სოციალური უსაფრთხოების მექანიზმები

საჭიროა სახელმწიფომ დახვეწოს სოციალური დაცვის სისტემა და დაუმატოს მას ისეთი ინსტრუმენტები, რომლებიც დღეს ქვეყანაში არ არსებობს და რომელმაც უნდა წაახალისოს დასაქმებულები, მოითხოვონ მათი საქმიანობის ფორმალიზაცია.

**მინიმალური ხელფასი** წარმოადგენს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს შრომის ბაზრისთვის. მინიმალური ხელფასი ერთის მხრივ წარმოადგენს ღირსეული ხელფასებისკენ გადადგმულ ნაბიჯს, ხოლო მეორეს მხრივ ამცირებს უთანასწორობას შემოსავლებში. ხელფასებში უთანასწორობა კი საქართველოში საკმაოდ დიდია.

**უმუშევრობის დაზღვევა** დასაქმებულებს უზრუნველყოფს შემოსავლით მაშინ, როცა ისინი კარგავენ სამუშაო ადგილს და დროებით უმუშევრები არიან (ფრიქციული უმუშევრობა). უმუშევრობის დაზღვევის არსებობა დამახასიათებელია შრომით ურთიერთობაში მყოფი დასაქმებულებისათვის. შესაბამისად სოციალური უსაფრთხოების ამ ინსტრუმენტს შეუძლია პლატფორმებზე დასაქმებულები წაახალისოს მოითხოვონ შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება.

### შემოიღოს განსხვავებული დაბეგვრის რეჟიმი ტაქსის მძღოლებისა და კურიერებისთვის

სახელმწიფოს მიერ ხდება პლატფორმის გზით დასაქმებულთა წახალისება, რომ ისინი იყვნენ თვითდასაქმებულები. ტასის სერვისის მიმწოდებელ პირებს, საკურიერო მომსახურებაში დასაქმებული პირების მსგავსად, მიეცათ უფლება დარეგისტრირდნენ მცირე და მიკრო ბიზნესად. მცირე ბიზნესად რეგისტრირება ნიშნავს იმას, რომ ეს ადამიანები ჩაითვლებიან თვითდასაქმებულებად და ვინაიდან არ ექნებათ დაცული შრომითი და სოციალური უფლებები იქნებიან არაფორმალურად დასაქმებულები. ასეთი ნაბიჯები სახელმწიფოსგან ახალისებს არაფორმალურ დასაქმებას, რაც, გარდა იმისა, რომ აქ დასაქმებულთა შრომითი და სოციალური უფლებების „გაუქმებას“ იწვევს, ასევე ამცირებს ბიუჯეტის პოტენციურ საგადასახადო შემოსავლებს.

ნაცვლად განსხვავებულ დაბეგვრის რეჟიმში მოქცევისა (მცირე ბიზნესი), უპრიანია სახელმწიფომ პლატფორმებზე დასაქმებული ტაქსის მძღოლები და კურიერები გაათავისუფლოს გადასახადისგან და შემოიფარგლოს მხოლოდ ლიცენზირების (მოსაკრებელი) სისტემით, რომლის ღირებულებაც არ უნდა იყოს შესაბამის სფეროში საშუალო შემოსავლის 5%-ზე მეტი ოდენობის.

მსგავსი სისტემა გარდა იმისა, რომ გაზრდის საბიუჯეტო შემოსავლებს, მომგებიანი იქნება დასაქმებულებისთვისაც. მათ აღარ მოუწევთ თვითდასაქმებულებად მუშაობა, რაც ნიშნავს იმას, რომ ისინი დამსაქმებელთან უნდა შევიდნენ შრომით ურთიერთობაში. შრომის კოდექსის დასაქმებულებზე გავრცელება კი ნიშნავს მათ მოქცევას მრავალი შრომითი და სოციალური უფლების დაფარვის ზონაში. მათ შორის შვებულების უფლების, რომელის გამოყენებისგან გამორიცხვა დასაქმებულებს აკარგვინებს წელიწადში 24 სამუშაო დღიან შვებულების უფლებას, რაც მთლიანი სამუშაო დროისა და შესაბამისად ანაზღაურების 8,3%-ს უდრის.

**შემოიღოს ტაქსის კომპანიების ლიცენზირების სისტემა**

გარდა იმისა, რომ ლიცენზიის მიღება სავალდებულო უნდა იყოს ყველა ტაქსის მძღოლისთვის, ლიცენზირება საჭიროა არსებობდეს ტაქსის კომპანიებისთვისაც, მათ შორის პლატფორმის მფლობელი კომპანიებისთვის. ლიცენზიის აღება კომპანიებს ვალდებულს გახდის დარეგისტრირდნენ ტაქსის სერვისის მიმწოდებელ საწარმოებად. იქიდან გამომდინარე, რომ ჯერჯერობით მხოლოდ თბილისში, თუმცა შესაძლოა მომავალში მთელს საქართველოში, მოქმედებს ტასის მძღოლების ლიცენზირების სისტემა, საჭიროა დამატებითი კონტროლი, მათ შორის კომპანიების მხრიდანაც, რათა არ მოხდეს არარეგისტრირებული საქმიანობა. ამისათვის უპრიანია თავად კომპანიებიც ექვემდებარებოდნენ ლიცენზირებას. ლიცენზირების სისტემა სახელმწიფოს საშუალებას მისცემს ლიცენზიის პირობებში შეიტანოს გარკვეული პირობები, მათ შორის დასაქმებულების სოციალური და შრომითი უფლებების შესახებ. ეს იქნება ერთგვარი სელექციური კონტრაქტირება, როდესაც კომპანიას, თუ მას სურს მიიღოს ლიცენზია, უნდა დააკმაყოფილოს გარკვეული პირობები. ამ გზით შესაძლებელია განისაზღვროს მინიმალური ანაზღაურება ან მინიმალური ტარიფები მძღოლებისთვის.

**მნიშვნელოვანი ასპექტები ტაქსის მძღოლებისა და კურიერებისათვის, რომლებიც შრომის კანონმდებლობაში უნდა აისახოს**

მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში უნდა იქნეს გათვალისწინებული არის სხვა აპლიკაციის გამოყენების უფლების და თავისუფალი გრაფიკის შენარჩუნება მძღოლებისათვის.

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

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.

**პროფესიულმა კავშირებმა:**

**იმუშაოს კოლექტიური ხელშეკრულებების დადებისა და პროფკავშირული ორგანიზაციების შექმნა/გაძლიერების მიმართულებით.**

პლატფორმებზე დასაქმებულთა შრომითი და სოციალური უფლებების დაცვის ერთ-ერთი მთავარი გზა მათი ორგანიზება და მათ დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებებია. კოლექტიური მოლაპარაკებები განსაკუთრებით ეფექტური შეიძლება იყოს ანაზღაურების ტარიფებთან დაკავშირებით. ანაზღაურება, როგორც წესი ყველაზე მტკივნეული საკითხია დასაქმებულებისთვის და არაერთხელ გამხდარა პლატფორმებზე დასაქმებული, როგორც კურიერების ისე ტაქსის მძღოლების პროტესტის მიზეზი.

**აწარმოოს ცნობიერების ამაღლების კამპანიები**

საინფორმაციო კამპანიების წარმოება საჭიროა შრომით უფლებებზე ცნობიერების ასამაღლებლად, როგორც თავად დასაქმებულებში, ისე მთლიანად საზოგადოებაში. საჭიროა დასაქმებულებსა და საზოგადოებას მიეწოდოს ინფორმაცია, რა დანაკარგებს იღებენ არაფორმალურად დასაქმებულები (მათ შორის თვითდასაქმებულები), შრომითი ხელშეკრულების არარსებობის გამო. რა სარგებელი შეიძლება მოუტანოს მათ ორგანიზებამ და ფორმალური, შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში მოქცევამ. მათ შორის ისეთი უფლებების შესახებ, რომელიც ტაქსისა და მიტანის სფეროებში ხშირად პრობლემურია: მუშაობის ნორმირებული საათები; ზეგანაკვეთური ანაზღაურება; ყოველდღიური და ყოველკვირეული დასვენების დრო; ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება; ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები; შრომის უსაფრთხოების საკითხები; დროებითი შრომისუნარიანობის ანაზღაურება და სხვ.

**წაახალისოს კოოპერატივების გამოყენება**

ბოლო წლებში ზოგიერთ ქვეყანაში განვითარება **დაიწყო პლატფორმების კოოპერატივებმა.** ასეთი კოოპერატივები ხასიათდება ერთის 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. ეს არის საწარმოს ერთადერთი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, რომელიც წევრობაზეა დაფუძნებული და იმართება წევრების მიერ. შესაბამისად დასაქმებული თავად წარმოადგენს გადაწყვეტილების მიმღებს, რაც უკეთეს სამუშაო პირობებში აისახება. მსგავს პრაქტიკას შეუძლია მოაგვაროს მრავალი პრობლემა, რაც დამსაქმებლის მიერ დადგენილ არასამართლიან პირობებთანაა დაკავშირებული. ასეთი ფორმა განსაკუთრებით მისაღებია იმ ადამიანებისთვის ვინც დაინტერესებულია მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, ან მიჩვეულია ასეთ გრაფიკს არაფორმალური დასაქმების დროს.

## გამოყენებული ლიტერატურა


1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“
2. მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე
3. საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ
4. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №415 2010 წლის 29 დეკემბერი ქ. თბილისი „სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმების შესახებ“
5. netgazeti.ge ინსპექციამ კურიერების შრომის პირობების მონიტორინგი უნდა დაიწყოს
6. რა არის „გიგ-ეკონომიკა“ და რაშეიძლება შეცვალოს კურიერის სასამართლო დავამ
7. Martin Risak and Thomas Dullinger The concept of ‘worker’ in EU law: status quo and potential for change
8. First collective agreement for platform workers in Spain
9. Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms
10. Letter to Belgian Presidency of the EU - Urgent call to reconsider the Presidency Proposal on the Directive on Improving Working Conditions in platform economy
11. CEPS (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and business models. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
12. “Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work” (2021) by PPMI
13. „Study to gather evidence on the working conditions of platform workers” (2019) by CEPS
14. De Groen, W.P., Kilhoffer, Z., Westhoff, L., Postica, D. & Shamsfakhr, F. (2021). Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report for the European Commission.
15. Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL
16. on a Single Market For Digital Services (Digital Services Act) and amending Directive 2000/31/EC

17. Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on artificial intelligence | Shaping Europe's digital future (europa.eu)
18. ILO (2021). 2021 World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.
19. Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey
20. The role of digital labour platforms in transforming the world of work
21. The European Pillar of Social Rights
22. The Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed
23. The 2019 Council Conclusions 'The changing world of work: reflections on new forms of work and implications for the safety and health of workers'
24. Communication on A New Industrial Strategy for Europe, მარტი, 2020
25. The Communication 'A Strong Social Europe for Just Transitions'
26. The European Social Partners' Framework Agreement on Digitalisation, ივნისი 2020
27. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284
28. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18
29. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650
30. ECJ-ის გადაწყვეტილებაof 10 September 2014, Iraklis Haralambidis v Calogero Casilli, C-270/13, EU:C:2014:2185
31. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin Becu and Others, C-22/98, EU:C:1999:419
32. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin Raulin, C-357/89, EU:C:1992:87
33. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin Genc, C-14/09, EU:C:2010:57
34. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin L. N., C-46/12, EU:C:2013:97
35. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin O, C-432/14, EU:C:2015:643
36. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin Brown, 197/86, EU:C:1988:323
37. ECJ-ის გადაწყვეტილებაin Bettray, 344/87, EU:C:1989:226
38. ECJ-ის გადაწყვეტილება of 17 July 2008, Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, C-94/07, EU:C:2008:425