



საქართველოს  
პარლამენტის  
კვლევითი  
ცენტრი

## კლათფორმის (გიგ) ეკონომიკის ადგილი შრომით ურთიერთობებში

2021

ავტორი

მარიამ გაიპარაშვილი



# შინაარსი

I. შესავალი .....	2
II. თემის აქტუალობა .....	3
III. საქართველოში დამკვიდრებული სტანდარტი .....	5
1. საქართველოს კონსტიტუცია .....	5
2. სახელშეკრულებო ურთიერთობების მარეგულირებელი კანონმდებლობა .....	6
3. პრაქტიკა.....	7
IV. საერთაშორისო სტანდარტები .....	8
1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO).....	8
2. ევროკავშირი (EU) .....	8
V. შედარებითსამართლებრივი ანალიზი.....	10
1. გაერთიანებული სამეფო .....	10
2. ირლანდია .....	10
3. კანადა .....	11
4. გერმანია .....	11
5. პორტუგალია .....	12
6. ამერიკის შეერთებული შტატები .....	12
VI. დასკვნა.....	14





# I. შესავალი

ტექნოლოგიურ პროგრესთან ერთად, გაიზარდა და გაძლიერდა არაფორმალური ეკონომიკის დარგი - ციფრული პლატფორმების მეშვეობით განხორციელებული ბიზნესი, რომელსაც გიგ ეკონომიკას უწოდებენ. მაგალითად, ბოლო ათწლეულის განმავლობაში გიგ ეკონომიკა 5-ჯერ გაიზარდა.<sup>1</sup> გიგ ეკონომიკის პოპულარობა განპირობებულია მოქნილი პირობებით.

დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, გიგ ეკონომიკაში ჩართულ პირებს კომპანია დამოუკიდებელ კონტრაქტორად განიხილავს და ურთიერთობას შრომითსამართლებრივკლასიფიკაციას არანიჭებს. ურთიერთობის გაანალიზებისას მნიშვნელოვანი საერთო მახასიათებლები იკვეთება:

- კომპანია შესასრულებელი სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობას ცალმხრივად განსაზღვრავს;
- ანაზღაურებას, ხშირად, კომპანია უზრუნველყოფს და არა მომსახურების მიმღები;
- ხშირად, მომსახურების განხორციელების დეტალებს კომპანია განსაზღვრავს - მაგალითად, ტაქსის კომპანიების შემთხვევაში მარშრუტი;
- კომპანიის მიერ შესრულების კონტროლი და დავების განხილვის შიდა მექანიზმის არსებობა. რადგან გიგ ეკონომიკაში ჩართული პირი კომპანიას წარმოადგენს, ის იტოვებს საჩივრების განხილვის და სათანადო რეაგირების უფლებამოსილებას;
- გიგ ეკონომიკაში ჩართული პირს აქვს თავისუფლების ფართო ფარგლები, აირჩიოს სამუშაოს დანყოფინა და დასრულების დრო.

ზემოთ დასახელებული მახასიათებლები ცხადყოფს, რომ ეს სამართლებრივი ურთიერთობა მოიცავს, როგორც შრომითსამართლებრივ, ისე მომსახურების ხელშეკრულების ელემენტებს. ამ ურთიერთობის სამართლებრივი კლასიფიკაცია დიდ გამოწვევას წარმოადგენს როგორც აკადემიურ სივრცეებში, ასევე სასამართლოებისთვის. ურთიერთობის სწორი კლასიფიკაცია მნიშვნელოვანია, რამდენადაც, მასზე დამოკიდებული სამართლებრივი შედეგი.

გიგ ეკონომიკის ზრდასა და პრობლემის აქტუალობიდან გამომდინარე, წინამდებარე კვლევა აანალიზებს ძირითად სამართლებრივ პრობლემას - რა ადგილი აქვს გიგ ეკონომიკას შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში? არის ის კლასიკური შრომითი, თუ სხვა ტიპის სახელშეკრულებო ურთიერთობა? უკვე არსებული დაყოფა არის კი საკმარისი, თუ საჭიროა დამატებითი კლასიფიცირება?

დასმულ კითხვებზე პასუხის გაცემის მიზნით, წინამდებარე ნაშრომი აანალიზებს გიგ ეკონომიკის როგორც სამართლებრივი ურთიერთობის თეორიულ ასპექტებს, სხვა ქვეყნების საკანონმდებლო და პრაქტიკულ გამოცდილებას, ასევე, საერთაშორისო სტანდარტებს.

1. მ. ბეგაძე, პლატფორმის (გიგ) ეკონომიკის რეგულირება საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა, ღირსეული შრომის პლატფორმა, 2021, ონლაინ იხ.: <https://shroma.ge/reports/gig-economy/>





## II. თემის აქტუალობა

დროის სვლასთან და ტექნიკის განვითარებასთან ერთად, იცვლება შრომითი ურთიერთობის შინაარსი და კონტექსტი. წლების წინ, შრომითი ურთიერთობა ძირითადად მოიცავდა რაიმეს შექმნას, ახლა ის უფრო ხშირად მომსახურებას მოიაზრებს.<sup>2</sup> სწორედ ამ ცვლილებების გამოძახილია ახალი ეკონომიკა (new economy), რომელსაც გიგ-ეკონომიკას (gig economy/sharing economy) უწოდებენ.

გიგ-ეკონომიკა ონლაინ პლატფორმის (Online platform) მეშვეობით ფუნქციონირებს. თავდაპირველად, პირები არ მუშაობდნენ პლატფორმისთვის, არამედ იყენებენ მას, რათა ეპოვათ სამსახური. თუმცა, დროის ცვლილებასთან ერთად, ონლაინ პლატფორმამ დამატებითი ფუნქციები შეიძინა და ის ვერ გაიგივდება პორტალთან, სადაც დასაქმების თაობაზე განცხადებები თავსდება.<sup>3</sup> კერძოდ, მომსახურების საფასურის გადახდა ხდება ამ პლატფორმის მეშვეობით, რომელსაც აქვს ხარისხის კონტროლის მექანიზმები (dispute resolution process). თუმცა, ის კლასიკური შრომითი ურთიერთობისგან მოქნილობით (flexible) განსხვავდება.

გიგ-ეკონომიკამ უკვე არაერთი სამართლებრივი დავა წარმოშვა მსოფლიოს მასშტაბით.<sup>4</sup> მოსარჩელები ამტკიცებენ, რომ პლატფორმები არასწორ კლასიფიკაციას იყენებენ, რათა თავი აარიდონ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელ პასუხისმგებლობას. პლატფორმები ამ ურთიერთობას მომსახურებას უწოდებენ, როდესაც არსობრივად ის შრომითი ურთიერთობაა.<sup>5</sup>

თანამედროვე სამართალი შემდეგ კლასიფიცირებას აკეთებს: დასაქმებულები ან დამოუკიდებელი კონტრაქტორები, თუმცა, ეს დაყოფა ვეღარ პასუხობს გიგ-ეკონომიკის გამოწვევებს.<sup>6</sup> მესამე მოდელის შექმნის მომხრეების მთავარი არგუმენტი არის ის რომ გიგ-ეკონომიკის შრომით ურთიერთობად წარმოჩენა, ნიშნავს ზედმეტ კონტროლს, რაც ბიზნესზე დადებითად არ აისახება. სწორედ აქედან გამომდინარე, გაჩნდა იდეა ახალი რეგულაციის თაობაზე, რომელიც გიგ-ეკონომიკას შუალედურ როლს მიანიჭებს და პირებს მცირე შრომითი უფლებებით აღჭურავს (პროფესიული გაერთიანების შექმნა, დისკრიმინაციისგან დაცვა და სხვა). თუმცა, ის არ იქნება კლასიკური შრომითი ურთიერთობა (პირებს არ ექნებათ ზეგანაკვეთური ანაზღაურება და მინიმალურ ხელფასზე შეთანხმება არ იარსებს).<sup>7</sup>

აკადემიურ წრეებში ყველა არ იზიარებს ახალი რეგულაციის იდეას და მიიჩნევენ, რომ არსებული კლასიფიკაცია საკმარისია. უმრავლესობა ასაბუთებს, რომ გიგ-ეკონომიკა უფრო ახლოს დგას შრომით ურთიერთობებთან, ვიდრე მომსახურების ხელშეკრულებასთან და ამ პოზიციას სხვადასხვა არგუმენტით ამყარებენ. მაგალითად, ურთიერთობის შეფასებისას დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ კონტროლის

2. Seth C. Oranburg, Unbundling Employment: Flexible Benefits for the Gig Economy, 11 DREXEL L. REV. 1 (2018)

3. იქვე

4. Singer v. Postmates, Inc., Case 4:15-cv-01284-JSW; Cotter v. Lyft, Inc., Case 13-cv-04065-VC; O'Connor v. Uber Techs., Inc., Case C-13-3826-EMC; Levin v. Caviar, Inc., Case 15-cv-01285-EDL; Cobarruviaz v. Maplebear Inc., Case 15-cv-00697-EMC; Iglesias v. Homejoy, Case 15-1286-EMC; Otey v. Crowdfunder, Inc., Case 12-cv-05524-JST; Taranto v. Washio, Inc., Case CGC-15-546584; Yucesoy v. Uber Techs. Inc., Case 15-cv-00262-EMC

5. Orly Lobel, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, 51 U.S.F. L. REV. 51 (2017), *Uber refers to its drivers as "partners" to convey their non-employee status. Misclassification cases are difficult because the legal test used to determine employee status is notoriously messy...*

6. იქვე

7. Miriam A. Cherry & Antonio Aloisi, Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach, 66 AM. U. L. REV. 635 (2017)





ელემენტს და მომხმარებლის შესაძლებლობას, გაასაჩივროს შესრულების ხარისხი.<sup>8</sup> ურთიერთობის შრომითსამართლებრივად შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს, შესრულებული სამუშაო წარმოადგენს, თუ არა ბიზნესის განუყოფელ და არსებით ნაწილს.<sup>9</sup> სასამართლოების ნაწილი მიიჩნევს, რომ გიგ-ეკონომიკა შრომითი ურთიერთობაა, რადგან დასაქმებული ფუნქციურად მნიშვნელოვან საქმეს ასრულებს და ურთიერთობაში კომპანიას წარმოადგენს.<sup>10</sup> არსებითია ისიც, რომ მომსახურების საფასურს კომპანია ცალმხრივად განსაზღვრავს.<sup>11</sup>

8. Michael L. Nadler, Independent Employees: A New Category of Workers for the Gig Economy, 19 N.C. J.L. & TECH. 443 (2018)

9. Jaclyn Kurin, A Third Way for Applying U.S. Labor Laws to the Online Gig Economy: Using the Franchise Business Model to Regulate Gig Workers, 12 J. Bus. & TECH. L. 193 (2017)

10. O'Connor v. Uber Techs., Inc., Case C-13-3826-EMC; Wittenstein v. Fugazy Corp., 59 A.D.2d 249, 250-51

11. Wilma B. Liebman, Debating the Gig Economy, Crowdsourcing and New Forms of Work, Soziales Recht, Vol. 7, No. 6 (2017)



# III. საქართველოში დამკვიდრებული სტანდარტი

## 1. საქართველოს კონსტიტუცია

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი პროცესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, დაკავშირებულია დამსაქმებლის დავალების ფარგლებში არაერთჯერადად სამუშაოს შესრულებასთან. .. ახასიათებს დაქვემდებარებული ხასიათი. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოემედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა აშკარაა, რომ დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება და შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით. ადამიანის ღირსეული ცხოვრება ხშირ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულებასა და ამ სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღებაზე, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გამომდინარე რისკები ხშირ შემთხვევაში უფრო მტკივნეულად აისახება დასაქმებულზე, მისი კეთილდღეობა შეიძლება დიდწილად დამოკიდებულიც იყოს სამუშაოს შესრულებიდან მიღებულ ანაზღაურებაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობის და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სრული სახელშეკრულებო თავისუფლების დადგენამ შეიძლება მნიშვნელოვნად შეუშალოს ხელი დასაქმებულის მიერ შრომის თავისუფლების უფლების განხორციელებას.<sup>12</sup>

სასამართლოს განმარტებით, ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება შრომად და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის ... საფუძველზე. შრომად შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთი მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო, მეორე მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება.<sup>13</sup>

შესაბამისად, სასამართლოს განმარტებით, საქმიანობა სცილდება შრომის კონსტიტუციური უფლების დაცვის ფარგლებს, თუ ის:

- არ წარმოადგენს შემოსავლის მომტან საქმიანობას;
- პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს;
- პირებს შეუძლიათ გააგრძელონ პროფესიული საქმიანობა ამ აქტივობის გარეშე.

12. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება, II.32

13. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბერის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II.20

## 2. სახელშეკრულებო ურთიერთობების მარეგულირებელი კანონმდებლობა

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხოლო, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სამოქალაქო ურთიერთობაში არსებობს სამი ტიპის ხელშეკრულება, რომელსაც პრაქტიკაში შრომით ურთიერთობებს ამსგავსებენ:

- **ნარდობის ხელშეკრულება** (სსკ, მუხლები 629-656).
- **დავალების ხელშეკრულება** (სსკ, მუხლები 709-723). უზენაესი სასამართლოს განმარტებით,<sup>14</sup> დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. შუამავალი თავისი ვალდებულების შესრულებისას არ მოქმედებს შემკვეთის სახელით, მისი მთავარი დანიშნულება მესამე პირამდე იმ ძირითადი ინფორმაციის მიტანაა, რომლის საფუძველზეც შემკვეთსა და მესამე პირს შორის ძირითადი ხელშეკრულება უნდა დაიდოს.<sup>15</sup>
- **მომსახურების ხელშეკრულება**, რომელსაც სამოქალაქო კოდექსი ცალკე თავად არ არეგულირებს. პრაქტიკაში მის განსამარტად ხშირად გამოიყენება ზოგადი ნორმები და ნარდობის თავი. უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში, მომსახურების ხელშეკრულება ნარდობის ხელშეკრულების ქვესახედ განსაზღვრა.<sup>16</sup>

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა კრიტერიუმები, რომლითაც შრომისა და მომსახურების ხელშეკრულებები, მსგავსებების მიუხედავად, ერთმანეთისგან იმიჯნება.<sup>17</sup> მართალია, ორივე ხელშეკრულება ითვალისწინებს გარკვეული სამუშაოს შესრულებას და ისინი არ ისახავენ მიზნად გარკვეული შედეგის მიღებას, ისინი მკაფიოდ განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან:

შრომის ხელშეკრულების დროს მუშაკი კისრულობს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო დაკავებული თანამდებობის, პროფესიისა თუ კვალიფიკაციის მიხედვით. ამ ხელშეკრულების თავისებურება მდგომარეობს თვით დამქირავებლის აღნიშნულ კრიტერიუმებისადმი დამოკიდებულებაში - კრიტერიუმები უნდა პასუხობდნენ იმ იურიდიული პირის ფუნქციურ ვალდებულებებს, რომელმაც დაქირავა პირი და ზუსტად ამ ვალდებულებების განსახორციელებლად და უზრუნველსაყოფად არის აუცილებელი შესაბამისი პროფესიისა და კვალიფიკაციის მქონე ადამიანი.

დაქვემდებარების პრინციპი. შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, მუშაკი ექვემდებარება დამსაქმებელს და ის სამუშაოს ასრულებს განსაზღვრული წესების მიხედვით.

14. №ას-304-287-2017

15. შდრ. სსკ-ის 744-ე მუხლის კომენტარი, [www.gccc.ge](http://www.gccc.ge)

16. №ას-304-287-2017

17. №ას-520-867-07

ქონება, რომელიც აუცილებელია სამუშაოს განსახორციელებლად არ წარმოადგენს მუშაკის საკუთრებას. მომსახურების ხელშეკრულებისათვის არ არის დამახასიათებელი დაქვემდებარების პრინციპი და, როგორც წესი, მომსახურების განვეისათვის მოსამსახურე იყენებს მის მფლობელობაში არსებულ ქონებას.

უზენაესსასამართლოსჭერარუმსჯელიათსაკითხზე, თურომელსახელშეკრულებო ტიპს მიეკუთვნება გიგ-ეკონომიკიდან გამომდინარე სამართლებრივი ურთიერთობა.

### 3. პრაქტიკა

2021 წლის 14 ივნისს სახალხო დამცველმა შპს „ფუდლს“ („ბოლტი“) გაფიცული კურიერების მიმართ განსხვავებული მოსაზრების გამო დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ რეკომენდაციით მიმართა.<sup>18</sup> გადაწყვეტილების თანახმად, კურიერსა და „ბოლტს“ შორის არსებობს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. სახალხო დამცველი დასაბუთებისას საერთაშორისო ინსტიტუტების და სხვადასხვა იურისდიქციების მიერ დადგენილ სტანდარტებს დაეყრდნო. რეკომენდაციით დადგინდა, რომ პლატფორმის მეშვეობით მომუშავე პირები, მათ შორის „ბოლტის“ კურიერები, კომპანიასთან არიან შრომით ურთიერთობაში და, შესაბამისად, შრომის კანონმდებლობიდან გამომდინარე, გარანტიებით სარგებლობის უფლება აქვთ.

18. ონლაინ იხ.: <https://www.ombudsman.ge/geo/qvela-rekomendatsia/sakhalkho-damtsvelma-boltis-gafitsuli-kurierebis-sakmeze-diskriminatsia-daadgina>

# IV. საერთაშორისო სტანდარტები

## 1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, იმის განსასაზღვრად ურთიერთობა არის თუ არა შრომითსამართლებრივი, გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება ობიექტურად დადგენილ ფაქტებს (*primacy of fact*) და არა იმას, თუ როგორ აღიქვამს ამას მხარე და რას უწოდებს მას.<sup>19</sup> შესაფასებლად არსებობს რამდენიმე განმსაზღვრელი ინდიკატორი: სუბორდინაცია, მეორე პირის სასარგებლოდ მუშაობა და განხორციელებულ სამუშაოზე კონტროლი.<sup>20</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ ერთ-ერთ სახელმძღვანელოში<sup>21</sup> განმარტა, რომ გიგ-ეკონომიკა სწრაფად ვითარდება და ის წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის ახალ, არასტანდარტულ ფორმას.<sup>22</sup> ამასთან, ILO-ს 2018 წლის სპეციალური ანგარიში სიღრმისეულად ანალიზებს გიგ-ეკონომიკის სამართლებრივ ბუნებას, მახასიათებლებს და თანმდევ უფლებრივ დარღვევებს. ანგარიშის თანახმად, გიგ-ეკონომიკაზე აუცილებლად უნდა გავრცელდეს შრომითი უფლებები.<sup>23</sup> ხოლო, მთავარ უფლებრივ დარღვევას წარმოადგენს ის, რომ ეს პირები დასაქმებულებად არ არიან აღიარებულები.<sup>24</sup> ILO-მ 2019 წელს სპეციალური კვლევა გამოსცა გიგ-ეკონომიკის თაობაზე, სადაც უფლებრივი ასპექტები კონვენციების ჭრილში აქვს გაანალიზებული და ასაბუთებს, რომ გიგ-ეკონომიკა შრომითი ურთიერთობის სახეცვლილი და ახალი კატეგორიაა.<sup>25</sup>

## 2. ევროკავშირი (EU)

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობაში გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, ერთი პირი მეორის ხელმძღვანელობის ქვეშ ასრულებს სამუშაოს გასამრჯელოს სანაცვლოდ.<sup>26</sup> სასამართლომ აღნიშნა, რომ დაქვემდებარებაში იგულისხმება ნაკლები თავისუფლება, კერძოდ, დასაქმებული ვერ წარმართავს და საზღვრავს მუშაობის დროს, ადგილს და შინაარსს. მომსახურების დროს, შემსრულებელს აქვს მეტი დამოუკიდებლობა და მოქნილობა განახორციელოს მოვალეობები, განსაზღვროს

19. International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(1), The employment relationship, Fifth item on the agenda, International Labour Office Geneva, §26, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/2YAoDLz>

20. იქვე, §27, §28, *These indicators include the extent of integration in an organization, who controls the conditions of work, the provision of tools, materials or machinery, the provision of training and whether the remuneration is paid periodically and constitutes a significant proportion of the income of the worker.*

21. *...new forms of work, including types of non-standard forms of employment and work in the so-called "gig" economy, are becoming more commonplace*, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/2X4JPsi>

22. ILO (2015) Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session, Conclusions. Para. 2, *Non-Standard Forms of Employment, include fixed-term contracts and other forms of temporary work, temporary agency work and other contractual arrangements involving multiple parties, disguised employment relationships, dependent self-employment and part-time work*, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/3jYhNHw>

23. The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work, ILO, 2018, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/3tpMWHt>

24. CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 71, The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gigeconomy", ILO, 2016, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/3yRxGnW>

25. CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 94, Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy, ILO, 2019, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/3E0Dyim>

26. CJEU, Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, 2015, § 34

სამუშაო საათები, ადგილი და შესრულების ფორმა.<sup>27</sup>

ევროკავშირის დირექტივა (2019/1152) კრძალავს არასათანადო შრომით პირობებსა და არაჰუმანურ ატიპურ ხელშეკრულებებს (abusive atypical contracts).<sup>28</sup> დირექტივა უთითებს მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკით<sup>29</sup> დადგენილ კრიტერიუმებზე, რომლის მიხედვითაც უნდა შეფასდეს ურთიერთობა არის თუ არა შრომითი.<sup>30</sup> დირექტივაში აღნიშნულია, რომ ის შრომითი ურთიერთობების საკმაოდ ფართო სპექტრს მოიცავს და ქვეყნებს ავალდებულებს ყველა ტიპის დასაქმებულის დაცვას.<sup>31</sup> სწორედ აქედან გამომდინარე, დოქტრინაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ ეს დირექტივა გიგ-ეკონომიკაზეც ვრცელდება.<sup>32</sup>

ევროკავშირის სასამართლომ, პრეცედენტული გადანყვეტილება მიიღო 2017 წელს ესპანეთში ონლაინ პლატფორმაზე დაფუძნებულ ტაქსებთან დაკავშირებით.<sup>33</sup> სასამართლოს შრომითი საკითხები არ შეუფასებია, თუმცა, განმარტა, რომ ონლაინ პლატფორმა ვერ იქნება განხილული ჩვეულებრივ შუამავლად და მას ბევრად მეტი ფუნქცია აქვს ვიდრე, მძღოლებისა და მგზავრების დაკავშირება.<sup>34</sup>

27. CJEU, FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, C-413/13, 2014, § 34

28. ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/2X69lgN>

29. Judgments 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 Ruhrländklinik gGmbH v Ruhrländklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883

30. Directive 2019/1152, *Provided that they fulfil those criteria, domestic workers, on-demand workers, intermittent workers, voucher based-workers, platform workers, trainees and apprentices could fall within the scope of this Directive. Genuinely self-employed persons should not fall within the scope of this Directive since they do not fulfil those criteria. The abuse of the status of self-employed persons, as defined in national law, either at national level or in cross-border situations, is a form of falsely declared work that is frequently associated with undeclared work. Bogus self-employment occurs when a person is declared to be self-employed while fulfilling the conditions characteristic of an employment relationship, in order to avoid certain legal or fiscal obligations. Such persons should fall within the scope of this Directive.*

31. იქვე, *On-demand or similar employment contracts, including zero-hour contracts, under which the employer has the flexibility of calling the worker to work as and when needed, are particularly unpredictable for the worker. Member States that allow such contracts should ensure that effective measures to prevent their abuse are in place.*

32. Lauren M. Thompson, Striking a Balance: Extending Minimum Rights to U.S. Gig Economy Workers Based on E.U. Directive 2019/1153 on Transparent and Predictable Working Conditions, 31 IND. INT'L & COMP. L. REV. 225 (2021)

33. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL, Case C-434/15, ონლაინ იხ.: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>

34. Borja Suarez Corujo, The Gig Economy and Its Impact on Social Security: The Spanish Example, 19 EUR. J. Soc. Sec. 293 (2017)

# V. შედარებითსამართლებრივი ანალიზი

ღირსეული შრომის პლატფორმის მიერ 2021 წელს ჩატარებული კვლევა ცხადყოფს, რომ არაერთი ქვეყანის სასამართლო გიგ ეკონომიკას შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად განიხილავს.<sup>35</sup> წინამდებარე თავში გაანალიზებულია რამდენიმე ქვეყნის პრეცედენტული გადაწყვეტილება და დასაბუთება.

## 1. გაერთიანებული სამეფო

გაერთიანებული სამეფოს პრეცედენტული გადაწყვეტილების (Uber BV v. Aslam)<sup>36</sup> თანახმად, უბერის მძღოლები დასაქმებულის დეფინიციას აკმაყოფილებენ და ურთიერთობა არის შრომითსამართლებრივი.<sup>37</sup> დოქტრინაში აღნიშნულ გადაწყვეტილებას არაერთგვაროვანი გამოხმაურება მოჰყვა. ნაწილი მიიჩნევს, რომ ეს ურთიერთობა არ წარმოადგენს კლასიკურ შრომით ურთიერთობას (workers/self-employed contractors). პარლამენტმა შრომის სამართლის ცვლილებები უნდა განახორციელოს, რათა თავიდან იქნეს არასწორი კლასიფიცირება აცილებული.<sup>38</sup> საკანონმდებლო დონეზე შემუშავებული ახალი კატეგორია (intermediate worker), უნდა გაიმიჯნოს დამოუკიდებელი დასაქმებულისგან (independent worker). ამასთან, კანონმდებლობის შემუშავებისას ბალანსი უნდა იყოს დაცული და გიგ-ეკონომიკაში ჩართულ პირებს უნდა მიეცეთ შრომის სამართლის გარანტიების ნაწილი.<sup>39</sup>

აკადემიურ წრეებში ძირითადად იწონებენ ზემოთდასახელებულ გადაწყვეტილებას და განმარტავენ, რომ გიგ-ურთიერთობა ძალიან ჰგავს ატიპურ შრომით ურთიერთობებს. შესაბამისად, სამართლებრივი დავისას სწორედ ამ მსგავსებას უნდა მიეცეს ყურადღება. გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებს აუცილებლად სჭირდებათ შრომითი პრინციპებით გარანტირებული დაცვა და არსებული რეგულაციების სწორი განმარტებით, ეს მიზანი მიღწევადია. ახალი ხელშეკრულების კანონმდებლობით დარეგულირება კი საფრთხის შემცველია.<sup>40</sup>

## 2. ირლანდია

ირლანდიაში იმის დასადგენად სახეზე არის თუ არა შრომითი ურთიერთობა, გამოიყენება სპეციალური „ტესტი“ (enterprise test), რომელიც პირველად ინგლისის უმაღლესმა სასამართლომ შეიმუშავა (Market Investigations Ltd v Min-

35. მ. ბეგაძე, პლატფორმის (გიგ) ეკონომიკის რეგულირება საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა, ღირსეული შრომის პლატფორმა, 2021, ონლაინ იხ.: <https://shroma.ge/reports/gig-economy/>

36. ონლაინ იხ.: <https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2021/5.html>

37. შეადარე, Declan Owens. The uncertain future of UK labour law: 'one step forward and one step back' is getting workers nowhere, *Socialist Lawyer*, No. 82 (2019), In *Autoclenz Ltd v Belcher*; High Court rejected a judicial review the challenge brought by trade union against the Central Arbitration Committee's (CAC) decision that food delivery riders are not workers.

38. Anirudh Mandagere, *Examining Worker Status in the Gig Economy*, 4 J. INT'L & COMP. L. 389 (2017)

39. Anirudh Mandagere, *Examining Worker Status in the Gig Economy*, 4 J. INT'L & COMP. L. 389 (2017)

40. Valerio De Stefano, *The Gig Economy and Labour Regulation: An International and Comparative Approach*, 4 LAW J. Soc. & LAB. REL. 68 (2018)

ister of Social Security).<sup>41</sup> ანალოგიური „ტესტი“ შეიმუშავა ირლანდიის უზენაესმა სასამართლომ,<sup>42</sup> რომელიც აფასებს: (1) სამუშაო სრულდება ბიზნესისთვის, თუ საკუთარი ინტერესებისთვის; (2) ბიზნესს რამდენად აქვს უფლება აკონტროლოს შესრულებული სამუშაოს ხარისხი.<sup>43</sup> ირლანდიის სასამართლოს ჯერ არ უმსჯელია გიგ-ეკონომიკა წარმოადგენს თუ არა შრომით ურთიერთობას, თუმცა, აკადემიურ სივრცეში ვარაუდობენ, რომ ეს საკითხი ზემოთდასახელებული პრეცედენტის მიხედვით შეფასდება.<sup>44</sup>

### 3. კანადა

ონტარიოს სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, არსებობს ორი ტიპის მუშაკი: დასაქმებული (employee) და ხელშეკრულებით დასაქმებული (contractor). თუმცა, გადანყვეტილებაში მეორე კატეგორიის ქვეშ გამოყო კიდევ ორი ქვეკატეგორია დამოკიდებული (dependent contractor) და დამოუკიდებელი (independent contractor).<sup>45</sup> დამოკიდებული დასაქმებული არის ერთგვარი ჰიბრიდი და შუალედური როლი დამოუკიდებელ დასაქმებულს და კლასიკურ დასაქმებულს შორის. სწორედ აქედან გამომდინარე, დამოკიდებულის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების წესზე ვრცელდება შრომითი ნორმები.<sup>46</sup>

2020 წლის გადანყვეტილებაში, კანადის უზენაესმა სასამართლომ ზემოთ-დასახელებული პრეცედენტზე დაყრდნობით იმსჯელა და გიგ-ეკონომიკაში ჩართულ ადამიანებზე შრომის სამართლის კანონმდებლობის ნორმები გაავრცელა.<sup>47</sup>

### 4. გერმანია

გერმანიის ფედერალურმა შრომის სასამართლომ 2020 წელს მიღებული გადანყვეტილებით პირველად დაადგინა, რომ გიგ-ეკონომიკაში ჩართული ადამიანი არის შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული და არა თვით დასაქმებული (solo self-employed).<sup>48</sup> სასამართლოს განმარტებით, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებული პირი ოპერატორისგან იღებს მითითებას და ასრულებს მას, რაც მიუთითებს ქვემდებარეობის არსებობაზე. მართალია, მითითების მკაცრად შესრულების ვალდებულება პირდაპირ არ არის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული, პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ პლატფორმის მითითებით ხელმძღვანელობს საქმის შესრულებისას.

41. *Is the person who has engaged himself to perform these services performing them as a person in business on his own account?* ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/3DYV6LU>

42. *Henry Denny & Sons (Ireland) Ltd v Minister for Social Welfare* [1997] IESC 9

43. *Keith Cunningham-Parmeter, From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy*, 96 B.U. L. REV. 1673 (2016)

44. *Hilary Hogan, Rewinding the Clock: Workers' Rights in the Gig Economy*, 9 KING's Inns Student L. REV. 114 (2020).

45. *McKee v. Reid's Heritage Homes Ltd.*, 2009 ONCA 916 (CANLII)

46. *Yasaman Maozami, UBER in the U.S. and Canada: Is the Gig-Economy Exploiting or Exploring Labor and Employment Laws by Going beyond the Dichotomous Workers' Classification*, 24 U. MIAMI INT'L & COMP. L. REV. 609 (2017).

47. *Uber Technologies Inc. v. Heller*, 2020 SCC 16

48. *BAG, 01.12.2020 - 9 AZR 102/20*, the Federal Labor Court, Germany, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/3l2gKGg>

## 5. კორტუგალია

კორტუგალიაში, ონლაინ პლატფორმაზე მომუშავე ტაქსის გაძლიერებამ გამოიწვია სხვა კომპანიების პროტესტი და მძღოლების გაფიცვა. აღნიშნულმა პარლამენტს ახალი კანონის, ე.წ. უბერ-კანონის, მიღებისკენ უბიძგა,<sup>49</sup> რომელიც ონლაინ პლატფორმების საქმიანობის ფარგლებს ადგენს.<sup>50</sup> აღნიშნული კანონი ადგენს სამუშაო დროის ლიმიტს - მაქსიმუმ 10 სამუშაო საათი 24 საათში.<sup>51</sup> შრომითსამართლებრივ სხვა საკითხებზე ვრცელდება შრომის კოდექსი.

## 6. ამერიკის შეერთებული შტატები

სასამართლოები სხვადასხვა ტიპის ტესტს იყენებენ, რათა დაადგინონ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არის თუ არა სახეზე.<sup>52</sup> პრაქტიკასა და დოქტრინაში ყველაზე გავრცელებული გამიჯვნის ტესტებია:

ტესტი (common law test), რომელიც პრაქტიკით დადგენილი ფაქტორებს აერთიანებს. მაგალითად, დამქირავებლის უფლება აკონტროლოს სამუშაოს შესრულების პროცესი, დეტალები და შედეგი. ასევე, მნიშვნელოვანია კვალიფიკაციის მოთხოვნა და სამუშაო აღჭურვილობის მესაკუთრე; სამუშაოს ადგილმდებარეობა; ხანგრძლივობა; დამქირავებელს თუ აქვს პარალელურად სხვა სამუშაოს დავალების უფლებამოსილება; დაქირავებულის დისკრეცია როდის და რამდენ ხანს იმუშავებს; გადახდის მეთოდი; დაქირავებულის როლი დაქირავების პროცესში; შესასრულებელი სამუშაო თუ არის დამქირავებლის რეგულარული საქმიანობა და სხვა.

ტესტი (economic reality test), რომელიც ყველაზე ხშირად შრომითი კანონმდებლობის შეფასებისას გამოიყენება.<sup>53</sup> მოწმდება - კონტროლის ხარისხი; დასაქმებულის ფინანსური რისკი ინვესტიციის შემთხვევაში; დასაქმებულის უნარები და დამოუკიდებლობის ხარისხი, რათა საკუთარი ინიციატივით შეასრულოს სამუშაო; სამართლებრივი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; რამდენად არის შესასრულებელი სამუშაო ორგანიზაციის საქმიანობის განუყოფელი ნაწილი.

(hybrid test) ზემოთ დასახელებული ორი ტესტის შეჯამება, რომელსაც დამატებითი კრიტერიუმები ემატება - კონტროლის უფლება; დასაქმებულის უფლება დაანესოს სამუშაო დრო; ზედამხედველობა; ურთიერთობის შეწყვეტის წესი.

კონტროლის ტესტი (right to control), რომლითაც მოწმდება შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი მთავარი წინაპირობა. კონტროლი არსებობს, როდესაც ერთ სუბიექტს აქვს უფლება შეამონმოს შესრულების პროცესი და ამ შესრულების შედეგი.<sup>54</sup> ამ ტესტს აქტიურად იყენებს აშშ-ს შემოსავლების

49. Lei No. 45/2018, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/3hgVbRx>

50. *It imposes an obligation on anybody who wants a license to provide the service to set up a partner company, which can be composed by one or more persons: in the first case, the roles of entrepreneur and driver overlap; in the second case, the entrepreneur may decide to hire one or more employees, or offer them a service contract. This latter case is the typical condition of self-employed microentrepreneurs who offer their services to an enterprise and who do not even own the work tool, i.e. the car.* Uber in the Portuguese gig economy: a laboratory for platform capitalism, Emanuele Leonardi and Giorgio Pirina, Work Organisation, Labour & Globalisation, 2020, Vol. 14, No. 2 (2020)

51. იქვე

52. Hasmik Petrosian, Uber and beyond: A System for Regulating Gig-Businesses without Destroying Them, 41 T. Jefferson L. REV. 87 (2018)

53. Fair Labor Standards Act, FLSA, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/3BZnvzt>

54. Andrew G. Malik, Worker Classification and the Gig-Economy, 69 Rutgers U.L. REV. 1729 (2017)

სამსახური (Internal Revenue Service), რომელიც სამ ფაქტორს აქცევს ყურადღებას: (1) ქცევის კონტროლი (behavioral control); (2) ფინანსური კონტროლი (financial control) და (3) მხარეთა შორის ურთიერთობა.<sup>55</sup>

განსხვავებული გადანყვეტილებების მიღებისგან თავის ასაცილებლად, დოქტრინაში შემოთავაზებულია კიდევ ერთი, გამიჯვნის ხუთფაქტორიანი ტესტი.<sup>56</sup>

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის სამართლის წინაპირობები არაერთი გადანყვეტილებითაა განმარტებული. ამასთან, ამერიკის შეერთებულ შტატებში პრეცედენტულ სამართალზე დაყრდნობით შემუშავებულია რამდენიმე ტესტი, რათა შრომითი ხელშეკრულება სხვა სამართლებრივი ურთიერთობებისგან გაიმიჯნოს. ამის მიუხედავად, გიგ-ეკონომიკის თაობაზე სასამართლოს გადანყვეტილებები არ არის თანმიმდევრული და ურთიერთსაპირისპიროა.

ფლორიდის სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ უბერის მძღოლები არ არიან შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულები.<sup>57</sup> ანალოგიურად, პენსილვანიის სასამართლომ განმარტა, რომ უბერის მძღოლები დამოუკიდებელი კონტრაქტორები არიან.<sup>58</sup> ამასთან, ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის საკითხების დეპარტამენტმა (Department of Labor, DOL) გამოაქვეყნა საჯარო პოზიცია და 6 ფაქტორი, რომლის მიხედვითაც შეაფასა, რომ გიგ-ეკონომიკა არ არის შრომითი ურთიერთობა.<sup>59</sup>

განსხვავებული მიდგომაა დამკვიდრებული კალიფორნიაში. უზენაესმა სასამართლომ პრეცედენტულ გადანყვეტილებაში განმარტა, რომ Dynamex-ის კურიერები იყვნენ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულები.<sup>60</sup> ეს გადანყვეტილება იყო პირველი გზავნილი, რომელიც ავლენდა კალიფორნიის სასამართლოს პოზიციას გიგ-ეკონომიკის როლზე. გადანყვეტილების თანახმად, პირი არ მიიჩნევა დასაქმებულად, თუ კომპანია ამას დაასაბუთებს ABC-ტესტის მიხედვით.<sup>61</sup> ამ გადანყვეტილების საფუძველზე, საკანონმდებლო ცვლილება განხორციელდა, რომლითაც განიმარტა დასაქმებულის ცნება და გაიმიჯნა ის დამოუკიდებელი კონტრაქტორისგან.<sup>62</sup> ანალოგიური გადანყვეტილება მიიღო ნიუ იორკის უზენაესმა სასამართლომ და გიგ ეკონომიკაში ჩართული პირები დასაქმებულებად ცნო, რადგან კომპანიას ჰქონდა უბერის მძღოლების საქმიანობაზე კონტროლის მაღალი ხარისხი.<sup>63</sup>

55. იქვე

56. Ben Z. Steinberger, Redefining Employee in the Gig Economy: Shielding Workers from the Uber Model, 23 FORDHAM J. CORP. & FIN. L. 577 (2018), 1. whether the company exercises significant control over the details of the work; 2. whether the worker is relying on the proceeds of the work as a primary or sole source of income; 3. whether the company relies on the workers, collectively, as a significant, consistent revenue generator; 4. whether the employer is operating in an industry that traditionally utilizes employees or independent contractors; and 5. whether the arrangement is defined by a contract of adhesion with an unsophisticated party.

57. McGillis v. DEPT. ECONOMIC OPPORTUNITY 210 So.3d 220 (2017)

58. Razak v. Uber Techs, Inc 951 F.3d 137 (2020)

59. *The nature and degree of the potential employer's control; The permanency of the worker's relationship with the potential employer; The amount of the worker's investment in facilities, equipment, or helpers; The amount of skill, initiative, judgment, or foresight required for the worker's services; The worker's opportunities for profit or loss; and The extent of integration of the worker's services into the potential employer's business.* ონლაინ იხ.: <https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20190429>

60. Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest, 4 Cal.5th 903 (Cal. 2018)

61. Chelsea Rauch, Accountability for Employers Or Independence for Contractors? Accomplishing AB5's Labor Classification Goals in the Gig Economy, 44 Seattle U. L. REV. 563 (2021), The test requires employers to prove that their independent contractors: (A) operate free from the hiring entity's control, (B) perform work outside of the hiring entity's usual course of business, and (C) are independently established in the trade that they are providing to that hiring entity.

62. *Employee: an individual providing labor or services for remuneration who has the status of an employee rather than an independent contractor, unless the hiring entity demonstrates that the individual meets all of specified conditions, including that the individual performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business,* ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/3hitcRo>

63. Matter of Lowry, No. 530395, 2020 WL 7390888, ონლაინ იხ.: <https://bit.ly/394w002>



## VI. დასკვნა

კვლევით დოკუმენტში სრულად არის გაანალიზებული გიგ ეკონომიკის თაობაზე რელევანტური საერთაშორისო წყაროები, აკადემიური ნაშრომები, პრეცედენტები და სტანდარტები. ცენტრის მიერ მომზადებული შედარებითსამართლებრივი ანალიტიკური კვლევა მიმოიხილავს საუკეთესო პრაქტიკას.

დასკვნის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ გიგ ეკონომიკის სამართლებრივი ბუნების თაობაზე არ არსებობს ერთიანი და შეჭერებული პოზიცია. კერძოდ, აკადემიურ სივრცეებში ორი მოსაზრებაა გაბატონებული - პირველის თანახმად, არსებული სახელშეკრულებო რეგულაციები საკმარისია და გიგ ეკონომიკა, მართალია, არ წარმოადგენს კლასიკურ შრომით ურთიერთობას, მაგრამ მასზე უნდა გავრცელდეს შრომითი ნორმები. მეორე პოზიციის მიხედვით, გიგ ურთიერთობა შუალედური ხასიათისაა. ის საკანონმდებლო ცვლილებებით უნდა დარეგულირდეს და მასზე ნაწილობრივ გავრცელდეს შრომითი ნორმები.

შედარებითსამართლებრივი კვლევის თანახმად, ILO გიგ ეკონომიკას შრომითი ურთიერთობის ახალ კატეგორიად განიხილავს და მასზე შრომითი ნორმების გავრცელებას მიზანშეწონილად მიიჩნევს. ამერიკის შეერთებული შტატების, ისევე როგორც, გაერთიანებული სამეფოს გადაწყვეტილებები არ არის თანმიმდევრული. პორტუგალია, კანადა და გერმანია გიგ ეკონომიკას შრომით ურთიერთობად განიხილავს.

მიზანშეწონილია, კვლევის შედეგად გამოკვეთილი შემდეგი რეკომენდაციების გათვალისწინება:

- **მიზანშეწონილია, პარლამენტმა საკანონმდებლო დონეზე** შრომის სამართლის ცვლილებები განახორციელოს, რათა თავიდან იქნეს არასწორი კლასიფიცირება აცილებული. არსებული დეფინიცია ბუნდოვანებას იწვევს იმის თაობაზე, არის თუ არა გიგ ეკონომიკა შრომითი ურთიერთობა. სამომავლო საკანონმდებლო ცვლილებებით გიგ ეკონომიკა შრომით ურთიერთობად უნდა განისაზღვროს (კალიფორნიის მსგავსად), ან ახალ კატეგორიად ჩამოყალიბდეს. მეორე ალტერნატივის შემთხვევაში, საკანონმდებლო დონეზე შემუშავებული ახალი კატეგორია უნდა გაიმიჯნოს დასაქმებულისგან. ამასთან, კანონმდებლობის შემუშავებისას ბალანსი უნდა იყოს დაცული და გიგ-ეკონომიკაში ჩართულ პირებს უნდა მიეცეთ შრომის სამართლის გარანტიების ნაწილი.
- **აღმასრულებელმა ორგანოებმა** გიგ ეკონომიკის სამართლებრივი ბუნების განმარტებისას სასურველია გამოიყენონ საერთაშორისო წყაროები. რადგან, გიგ-ურთიერთობა ძალიან ჰგავს ატიპურ შრომით ურთიერთობებს, სამართლებრივი დავისას მისი კლასიკური მომსახურების ხელშეკრულებად წარმოჩენა არ იქნება თანხვედრაში საერთაშორისო სტანდარტებთან. შესაბამისად, გიგ-ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებს აუცილებლად სჭირდებათ შრომითი პრინციპებით ნაწილობრივი დაცვა და არსებული რეგულაციების სწორი განმარტებით, ამ ბალანსის მიღწევაა დავის განმხილველი ორგანოების მთავარი ამოცანაა.

*შენიშვნა: კვლევაში გამოყენებულ ონლაინ წყაროებზე წვდომის თარიღია - 14/09/2021*

