

შრომა და სოციალური სამართლიანობა

სოციალური დიალოგი საქართველოში

ჰაატა ბელთაძე
მაისი 2020



სოციალური დიალოგისა და შრომითი ურთიერთობების განვითარებას საქართველოში არცთუ ხანგრძლივი ისტორია აქვს და ჩვენი ქვეყნის გამოცდილება ამ მხრივ არასისტემურობითა და ეკლექტურობით ხასიათდება.



მიუხედავად იმისა, რომ ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში საქართველოს ადგილი აქვს ვალდებულება, შეუსაბამოს ევროკავშირის დირექტივებს შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი რეგულაციები, სოციალური დიალოგის ეფექტური ხელშეწყობა უზრუნველყოფილი არ არის.



კვლევის მიზანია, გაანალიზოს საქართველოში სოციალური დიალოგის არსებული მდგომარეობა, შეაფასოს ინსტიტუციურ-სამართლებრივი ჩარჩო, შეისწავლოს ამ პერიოდში განხორციელებული უმნიშვნელოვანესი გაფიცვების წარმოშობისა და მიმდინარეობის პროცესები.

სარჩევი

1.	შესავალი	3
2.	სოციალური დიალოგის ინსტიტუციური და სამართლებრივი ჩარჩო	4
	სოციალური დიალოგი და საერთაშორისო ვალდებულებები	9
	სოციალური დიალოგი ევროკავშირში	10
	ჩრდილოეთ მაკედონია	11
	ნიდერლანდები	12
	ირლანდია	12
	პოლონეთი	12
	ბულგარეთი	13
	სლოვენია	14
	სოციალური პარტნიორობა და არაბული გაზაფხული	14
3.	2014-2018 წლების მნიშვნელოვანი გაფიცვები საქართველოში და წარუმატებელი სოციალური დიალოგის მაგალითები	15
	საქართველოს რკინიგზა	15
	„რუსთავის აზოტი“	17
	RMG	18
	სოციალური მუშაკების გაფიცვა	19
	ჭიათურის „მანგანუმის“ გაფიცვა	20
	მეტროს მემანქანეთა გაფიცვა	22
4.	სოციალური პარტნიორობის კოზიციები	24
5.	კვლევის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი ტენდენციები და შესაბამისი რეკომენდაციები	26
6.	რეკომენდაციები	29

1

შესავალი

საქართველოს ევროკავშირთან დაახლოების შეუქცევადი პროცესის ფონზე სოციალური დიალოგის ფენომენი და შრომითი ურთიერთობების კულტურის ჩამოყალიბება განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს. უნდა აღინიშნოს, რომ ქვედითი, მხარეთა რეალური ჩართულობით უზრუნველყოფილი სოციალური დიალოგი ევროპის სოციალური კეთილდღეობისა და სამართლიანობის სახელმწიფო მოდელების ფუნდამენტს წარმოადგენს და უდიდეს როლს ასრულებს დემოკრატიული პრინციპების, კანონის უზენაესობისა და სოციალური უსაფრთხოების განმტკიცებაში, ისევე, როგორც უზრუნველყოფს ინკლუზიურ ეკონომიკურ ზრდასა და მატერიალური სიკეთეების საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფებისთვის თანაბარ გადანაწილებას.

სოციალური დიალოგისა და შრომითი ურთიერთობების განვითარებას საქართველოში არცთუ ხანგრძლივი ისტორია აქვს და ამ მხრივ ჩვენი ქვეყნის გამოცდილება არასისტემურობითა და ეკლექტიურობით ხასიათდება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მსოფლიო ბანკის ერთობლივი კვლევის შედეგად ჩამოყალიბდა მტკიცებულებებზე დაფუძნებული შემდეგი პოზიცია: ქვეყნებმა, სადაც სოციალური დიალოგი ეფექტურად ფუნქციონირებს, უფრო უმტკივნეულოდ და ნაკლები ეკონომიკური თუ ფისკალური დანაკარგებით გადაიტანეს მსოფლიო ფინანსური კრიზისის უარყოფითი გავლენები და დაიწყეს სიატუაციის გაუმჯობესების სტაბილური პროცესი.¹ მიუხედავად იმისა, რომ სოციალური დიალოგის მნიშვნელობა აღიარებულია საქართველოს შესაბამისი კანონმდებლობით, ქვეყანაში მოქმედებს პრემიერ-მინისტრის ოფისთან არსებული სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია, საქართველოს მთავრობის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სამოქმედო გეგმა 2020 მნიშვნელოვან ადგილს უთმობს სოციალური დიალოგის ხელშეწყობას, საქართველო-ევროკავშირს შორის ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში საქართველოს აღებული აქვს ვალდებულება, შეუსაბამოს ევროკავშირის შესაბამის დირექტივებს შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი რეგულაციები და პრაქტიკა, სოციალური დიალოგის პრაქტიკული და ეფექტური ხელშეწყობა

უზრუნველყოფილი არ არის. აღსანიშნავია ისიც, რომ საზოგადოებაში არ არსებობს საყოველთაო შეთანხმება სოციალური დიალოგის უნიკალური დანიშნულების შესახებ და ამ ფენომენის ირგვლივ წარმართულ დისკურსში იკვეთება ლიბერტარიანული შეფასებების დომინანტური პოზიცია. კერძოდ, ამ იდეოლოგიის მომხრეები ხშირად გაუცნობიერებლად მიიჩნევენ, რომ ყოველგვარი რეგულაცია ანუ მინიმალისტური სამართლებრივი ჩარევა სახელმწიფოს მხრიდან შრომით და სამრეწველო ურთიერთობებში, შეამცირებს პირდაპირი საგარეო ინვესტიციების შემოდინებას და ამით შეაფერხებს ეკონომიკის ზრდას და დამატებითი საშუალო ადგილების შექმნას. ზემოხსენებული პარადიგმის სანინააღმდეგოს ამტკიცებს ევროკავშირის წევრი ქვეყნების, მათ შორის ეგრეთ წოდებული ახალი წევრების გამოცდილება, რომელიც მდიდარია ქვედითი სოციალური დიალოგის გზით დემოკრატიული და ეკონომიკური ტრანზიციის უმტკივნეულო და სტაბილური მაგალითებით.

საქართველოში ფაქტობრივად, უმნიშვნელო განმარტების გარდა, იგნორირებული სოციალური დიალოგის უმთავრესი პრინციპია კოლექტიური დავების მოლაპარაკებების გზით გადაჭრა და კოლექტიური ხელშეკრულებებით უზრუნველყოფილი სოციალური მშვიდობა. განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში გაფიცვა აღიარებულია, როგორც უკანასკნელი საშუალება, რასაც, შესაძლოა, მიმართონ დასაქმებულებმა მათი კოლექტიური ინტერესების უზრუნველსაყოფად მაშინ, როდესაც შემდგომი შემათანხმებელი პროცედურები და მოლაპარაკებების წარმატებით დასრულების შესაძლებლობები ამონურულია. საქართველოში გაფიცვები უმეტეს შემთხვევებში გამოყენებულია, როგორც მოლაპარაკებების დაწყების იძულებითი მექანიზმი, რასაც დასაქმებულები მიმართავენ სპონტანურად ან არსებული სამართლებრივი პროცედურების დაცვით.

ზემოთ აღწერილი მოცემულობის ფონზე, კვლევის მიზანია, გაანალიზოს 2014-2018 წლებში საქართველოში სოციალური დიალოგის არსებული მდგომარეობა, შეაფასოს ამ ფენომენის ინსტიტუციურ-სამართლებრივი ჩარჩო, სიღრმისეულად შეისწავლოს ამ ამ პერიოდში განხორციელებული უმნიშვნელოვანესი გაფიცვების წარმოშობისა და მიმდინარეობის პროცესები, ასევე, მიღწეული შედეგები და აჩვენოს, თუ რა

1 იხ. Joint synthesis report of the world bank and ILO on Inventory of Policy Responses to the Financial and Economic Crisis, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/emp_elm/documents/publication/wcms_186324.pdf

შეიძლება მოჰყვეს დიალოგის ნების არარსებობას და მის მუდმივ იგნორირებას.

კვლევაში ცალკე თავი ეთმობა ევროკავშირში არსებული ვითარების მიმოხილვას სოციალური დიალოგის განვითარების კუთხით, ასევე, განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულია ყოფილი საბჭოთა ბლოკის ქვეყნებში მოქმედ სოციალურ მოდელებზე.

ბოლო თავში თავმოყრილია კვლევის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი ტენდენციები, რომელიც სოციალური დიალოგის განვითარებისა და ამ პროცესზე ზემოქმედების მთავარ მახასიათებლად არის შეფასებული. ცალკე ქვეთავი ეთმობა რამდენიმე, ჩვენი აზრით, მნიშვნელოვან რეკომენდაციას, რომელთა განხორციელება შესაძლებელს გახდიდა სოციალური დიალოგის ახალ საფეხურზე გადასვლას საქართველოში, რაც ბუნებრივია, უზრუნველყოფდა ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების მდგრადობას, სოციალური კეთილდღეობის გაუმჯობესებასა და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მაღალი სტანდარტების დამკვიდრებას საქართველოში.

2

სოციალური დიალოგის ინსტიტუციური და სამართლებრივი ჩარჩო

საერთაშორისო დონეზე აღიარებულია, რომ სოციალური დიალოგი და ტრიპარტიტიზმი, რაც გულისხმობს სამხრეთ თანამშრომლობას, წარმოადგენს შრომის ბაზრის მართვის ძლიერ ინსტრუმენტს და არის ღირსეული შრომის, ინველუბირი განვითარების, სოციალური ერთიანობისა და მშვიდობის დამკვიდრების გარანტი.

სოციალური დიალოგის ინსტიტუციურ-სამართლებრივ განვითარებას საქართველოში საკმაოდ ხანმოკლე ისტორია აქვს. 2009 წლის 12 ნოემბერს გამოიცა პრემიერ-მინისტრის ბრძანება სამხრეთი კომისიის შექმნის შესახებ, ხოლო 2010 წლის მარტში დამტკიცდა სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიის შემადგენლობა, რომელშიც შედიოდა საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საქართველოს მთავრობის წარმომადგენლები. ეს იყო პერიოდი, როდესაც პროფკავშირების წინააღმდეგ სახელმწიფო ხელისუფლების მიერ ხორციელდებოდა მტრული პოლიტიკა და გაერთიანების თავისუფლების ფუნდამენტური უფლებების შეზღუდვები არნახულ მასშტაბებს ატარებდა. ზენოლისა და სამსახურიდან გათავისუფლების მუქარის ფონზე დამსაქმებლები აიძულებდნენ დასაქმებულებს დაეტოვებინათ პროფკავშირები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის შეფასებებით, საქართველო წარმოადგენდა ქვეყანას, სადაც ადამიანის შრომის უფლებების დარღვევის ყველაზე სერიოზული და გავრცელებული შემთხვევები ფიქსირდებოდა.

მოცემულ უმჯიმეს ვითარებაში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, აშშ-ს სახელმწიფო დეპარტამენტისა და ევროკავშირის ინსტიტუციების განგრძობითი ზენოლის შედეგად 2009 წლის ნოემბერში, მთავრობა ერთგვარად იძულებული გახდა, დაემტკიცებინა სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისია და შექმნა მთაბეჭდილება, რომ სანარმოო კონფლიქტების მოგვარების მიზნით ეროვნულ დონეზე იარსებებდა პარტეტულ საწყისებზე მოქმედი ორგანო, რომელიც შეეცდებოდა დაძაბულობების განმუხტვას და გადადგამდა მნიშვნელოვან ნაბიჯებს სოციალური მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. მიუხედავად გაცხადებული მზადყოფნისა, სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისია აღმოჩნდა მოჩვენებითი ინსტიტუცია, რომელიც პროფ-

კავშირების მიერ წამოჭრილი მწვავე საკითხების მოგვარებით კი არ იყო დაკავებული, არამედ წარმოადგენდა გარკვეულწილად "ორთქლის გამოშვების" ცარიელ ადგილს, სადაც კომისიის შეხვედრების დღის წესრიგში საკითხების 90 პროცენტი დაყენებული იყო პროფკავშირების გაერთიანების მიერ, ხოლო მთავრობისა და დამსაქმებლების წარმომადგენლები ერთ ხმაში, კოორდინებულად მოქმედებდნენ, რათა მუდმივი იგნორირების რეჟიმში ჩაეყენებინათ დასაქმებულთა ლეგიტიმური მოთხოვნები. მიუხედავად კომისიის საქმიანობის არაეფექტურობისა, მისი შექმნა ქვეყანაში სოციალური დიალოგის ინსტიტუციურ-სამართლებრივი ჩამოყალიბების პირველ მცდელობას წარმოადგენდა.

სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიის, როგორც ინსტიტუციის ლეგიტიმაციის ამალეებისკენ გადადგმული უმნიშვნელოვანესი ნაბიჯი გახლდათ საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წელს განხორციელებული ცვლილება, რომლის მიხედვითაც ცალკე VI კარი მიეძღვნა კომისიას. საქართველოს მთავრობამ 2013 წლის 7 ოქტომბერს დაამტკიცა სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიის დებულება, რომლითაც დადგენილი იქნა კომისიის ძირითადი საქმიანობა და მუშაობის პრინციპები.²

განისაზღვრა, რომ კომისიის მთავარ ფუნქციას წარმოადგენს სოციალური პარტნიორობის, ასევე, ყველა დონეზე დასაქმებულებს, დამსაქმებულებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა, შრომისა და მის თანმდევ სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.

2014 წლის 12 მარტს პრემიერ-მინისტრმა გამოსცა დადგენილება, რომლითაც დაამტკიცა კომისიის წევრები. აღნიშნული დადგენილების თანახმად, კომისიის თავმჯდომარეა საქართველოს პრემიერ-მინისტრი და პრემიერ-მინისტრის ადმინისტრაცია დახმარებას უწევს

² იხ. საქართველოს კანონმდებლობის ოფიციალურ ვებგვერდი "მატნე", 2013 წლის 12 ივნისი, საქართველოს შრომის კოდექსი, ნაწილი IV, სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისია, <https://matsne.gov.ge/en/document/download/1155567/3/en/pdf>

კომისიის მუშაობას.³ კომისიის წევრები არიან: პრემიერ-მინისტრი (თავმჯდომარე), შემდეგი ხუთი სამინისტროს წარმომადგენლები: შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (თავმჯდომარის მოადგილე), იუსტიციის, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების, რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის და განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროები. გარდა ამისა, კომისიაში შედის პროფკავშირებისა და დამქირავებელთა ექვს-ექვსი წარმომადგენელი. კომისიის წევრები არჩეულნი არიან ერთი წლის ვადით. საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 15 მარტის დადგენილებით, კომისიის საქმიანობის ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, მისი სამდივნოს ფუნქციები გადაეცა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს. კომისიის ფარგლებში, ასევე, შექმნილია სხვადასხვა სამუშაო ჯგუფი, რომელიც იკრიბება კომისიის მიერ განსაზღვრული საკითხების მომზადების მიზნით.

დადებითად უნდა შეფასდეს 2013 წელს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებულების საფუძველზე შემუშავებული “კოლექტიური დავის შემათანაობებელი პროცედურების განხილვისა და გადაწყვეტის წესი”,⁴ რომლის ძალითაც საქართველოს შრომით სამართლებრივ სივრცეში გაჩნდა მედიაციის ინსტიტუტის ფუნქციონირების შესაძლებლობა. აღნიშნული ბრძანების თანახმად, თუკი კოლექტიური დავების მონაწილე მხარეები ვერ მიდიან საერთო შეთანხმებამდე, მათ შეუძლიათ მიმართონ შრომის მინისტრს მედიატორის დანიშვნის მოთხოვნით, რომელმაც უნდა დაარეგულიროს არსებული კონფლიქტი და განახორციელოს ფასილიტაცია იმგვარად, რომ მხარეებმა შეძლონ განსხვავებული პოზიციების დაახლოება, შეჯერება და კომპრომისული გადაწყვეტილების მიღება. აქვე აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ მხარეებს კოლექტიური გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება წარმოუშვებათ მინისტრის მიერ მედიატორის დანიშვნიდან 21-ე დღეს.⁵

მედიატორები წარმოადგენენ დამოუკიდებელ ექსპერტებს, რომლებსაც აქვთ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული მოლაპარაკებების წარმართვის სათანადო ცოდნა და გამოცდილება და რომლებიც უნდა იყვნენ მიუკერძოებელი. 2016 წლის სექტემბრისთვის რეესტრი არ იყო დამტკიცებული, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მხრიდან ამასთან დაკავშირებით რაიმე ოფიციალური განმარტება არ გავრცელებულა, რის გამოც, მედიაციის ინსტიტუტის

ეფექტიანობა კითხვის ქვეშ დადგა.⁶ 2016 წლის დასაწყისში შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ ვერ მოახერხა მედიატორების ჩართვა ტყიბულის მაღაროელთა ფართო გაფიცვაში მიუხედავად აშკარა საჭიროებისა. მოგვიანებით, შრომით დავაში, რომელშიც მონაწილეობდნენ სოფელ ზვარეში რკინიგზის მშენებლობაში დაკავებული მუშები, სამინისტრომ სასწრაფოდ დანიშნა მედიატორი, მიუხედავად იმისა, რომ ამ უკანასკნელის რესურსები ძალიან მწირი იყო. მოლაპარაკებები ჩაიშალა, ხოლო მუშები 2016 წლის 19 სექტემბერს გაიფიცნენ.

2013 წელს შრომით კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები ქმნიდნენ საქართველოში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მინიმალური სტანდარტების დამკვიდრების კარგ შესაძლებლობას. პროფკავშირების მიმართ მთავრობის წინა წლებში არსებული აშკარად ანტოგონისტური განწყობები შეიცვალა. ამას მოჰყვა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის საკითხის საკანონმდებლო სივრცეში შემოტანა, გაჩნდა მედიაციის სამართლებრივი ცნება და 2012 წელს არჩევნების გზით ხელისუფლებაში მოსულმა ახალმა მმართველმა გუნდმა დაიწყო მოძრაობა სოციალური დიალოგის ხელშეწყობისა და გაძლიერების მიმართულებით. ნიშანდობლივია ისიც, რომ 2014 წელს მთავრობის მიერ შემუშავებულ უმნიშვნელოვანეს დოკუმენტში „საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სამოქმედო გეგმა 2014-2020“ გაცხადდა სახელმწიფოს ნება სოციალური დიალოგის გაძლიერების თაობაზე. ვერძოდ, „საქართველოს მთავრობა უზრუნველყოფს სოციალური პარტნიორობისა და სოციალური დიალოგის განვითარებას, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთა თანამშრომლობასა და ამის შედეგად მხარეებს შორის თანამშრომლობის ფორმების შემუშავებას. სოციალური დიალოგის მეშვეობით დამსაქმებელთა ინტერესების გათვალისწინებასთან ერთად, თითოეული დასაქმებული უზრუნველყოფილი იქნება ღირსეული სამუშაო პირობებით. ასეთი ურთიერთმისაღები თანამშრომლობა, რომლის გარანტიც სახელმწიფოა, ემსახურება ქვეყანაში სოციალური მშვიდობის განმტკიცებასა და ეკონომიკური პროცესების სტაბილურობას.⁷

ბუნებრივია, განხორციელებული ცვლილებები და მთავრობის გაცხადებული პოლიტიკური ნება ქმნიდა საზოგადოებაში მოლოდინებს, რომ საქართველოში თანდათან დაიწყებოდა სოციალური დიალოგის ხელშეწყობისა და გაძლიერების რეალური პოლიტიკა. უპირველეს ყოვლისა, ამ პროცესებში განსაკუთრებული როლი ეთმობოდა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიას, რომელსაც ბიძგი უნდა მიეცა სოციალური დიალოგის განვითარებისთვის არა მხო-

³ იხ. საქართველოს კანონმდებლობის ოფიციალური ვებგვერდი “მაცნე”, 2013 წლის 8 ოქტომბერი, „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2037256?publication=0>

⁴ იხ. საქართველოს მთავრობის ბრძანებულება “კოლექტიური დავის შემათანაობებელი პროცედურების განხილვისა და გადაწყვეტის წესის შესახებ” #301, 12 ნოემბერი, 2013.

⁵ იხ. საქართველოს კანონმდებლობის ოფიციალურ ვებგვერდი “მაცნე”, 2013 წლის 12 ივნისი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 48, პუნქტი, 3.

⁶ იხ. “მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში” დავების ალტერნატიული გადაჭრის ეროვნული ცენტრი, 2013, თბილისი.

⁷ იხ. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების გეგმა 2020, გამოქვეყნებულია საქართველოს მთავრობის ოფიციალურ ვებგვერდზე, 2014, <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/cps-geo-2014-2018-sd-01.pdf>

ლოდ ეროვნულ, სექტორულ, რეგიონულ და საწარმოო დონეზე, არამედ, გაეთვართებინა სოციალური დიალოგის მოქმედების არეალი, რათა ის ჩამოყალიბებულიყო ერთ-ერთ ძლიერ საკონსულტაციო ინსტიტუციად შრომითი ურთიერთობების სფეროში, ასევე, სოციალური პოლიტიკის შემუშავებისა და ეკონომიკური განვითარების მიმართულებით. სამსუხაროდ, რეალობამ სრულიად განსხვავებული სურათი აჩვენა და თუ არ ჩავთვლით სამმხრივი კომისიის რამდენიმე პოზიტიურ გადაწყვეტილებას, ამ ინსტიტუციამ წინა წლების მსგავსად ვერ შეძლო ძლიერი მექანიზმის შექმნა და გადამწყვეტი როლის მორგება, ქვეყანაში შრომის სისტემის რეფორმირებისა და დასაქმებულთა დაცვის მაღალი გარანტიების უზრუნველსაყოფად.

2013 წლიდან დღემდე სოციალური პარტიორობის სამმხრივი კომისია მხოლოდ ხუთჯერ შეიკრიბა ანუ, ფაქტობრივად, ვერ მოხერხდა კომისიის წელნადში მინიმუმ ერთხელ მაინც თავშეყრა და მნიშვნელოვანი საკითხების განხილვა. ნიშანდობლივია ისიც, რომ 2013-2016 წლებში კომისიის სხდომა მხოლოდ ორჯერ შედგა. საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების არაერთი ზეპირი თუ წერილობითი განცხადების მიუხედავად შრომის სამინისტრო განაგრძობდა კომისიის სხდომის ჩატარების მოთხოვნის იგნორირებას. უფრო მეტიც, კომისიის დღის წესრიგში განსახილველი საკითხების 80 პროცენტზე მეტი შემუშავებული და წარდგენილი გახლდათ პროფკავშირების მიერ.

2018 წლის შემოდგომაზე წარმოიშვა კომისიის დაშლის სერიოზული საშიშროება, როდესაც საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების თავმჯდომარემ ოფიციალურად განაცხადა სამმხრივი კომისიის საქმიანობაში მონაწილეობის შეჩერების თაობაზე. პროფკავშირების უკმაყოფილების მიზეზი გახლდათ ის, რომ სამმხრივი კომისია ვერ ჩამოყალიბდა ქმედუნარიან ინსტიტუტად, მთავრობის დამოკიდებულება სოციალური დიალოგის მიმართ იყო მოჩვენებითი და ის ვერ უზრუნველყოფდა დამსაქმებელთა წინაშე არსებული გამოწვევების დიალოგის რეჟიმში გადაწყვეტას.⁸ აღსანიშნავია ისიც, რომ პროფკავშირების მიერ კომისიის არაერთ სხდომაზე მოხდა საქართველოს რკინიგზასა და საქართველოს ფოსტაში პროფკავშირების დევნის საკითხის დაყენება. ხაზგასასმელია, რომ წლების განმავლობაში სახელმწიფოს ასპროცენტთან საკუთრებაში არსებულ ამ ორ დაწესებულებაში პროფკავშირებს შეზღუდული აქვთ გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება.

განსაკუთრებით საგანგაშოა ვითარება საქართველოს ფოსტაში, სადაც მენეჯმენტის მიერ წარმოებული ანტი-პროფკავშირული, სისტემური პოლიტიკის შედეგად პროფკავშირმა ფაქტობრივად შეწყვიტა საქმიანობა. აღნიშნული ორი შემთხვევა არაერთხელ მოექცა საერთაშორისო ორგანიზაციების ყურადღების ქვეშ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, ამერიკის

შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტის, ევროკავშირის მონოდებების მიუხედავად, მთავრობას არ გადაუდგამს ნაბიჯები მის საკუთრებაში არსებულ კომპანიებში პროფკავშირების დევნის პრაქტიკის აღსაკვეთად. რამდენიმეთვიანი ბოიკოტის შემდგომ პროფკავშირი კომისიის საქმიანობას დაუბრუნდა.

აღსანიშნავია, რომ 2016 წლის 11 აპრილს ჩატარებული მეორე სხდომის შემდეგ კომისიამ ახალი სამუშაო სტრატეგია დაამტკიცა, რომლის თანახმად, სოციალური პარტნიორობისა და გარე ექსპერტებისგან შემდგარი სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის სპეციალური სამუშაო ჯგუფი ამზადებს კომისიის სამუშაო გეგმას. სამუშაო გეგმა უნდა შეიცავდეს საქართველოს შრომის კოდექსის გაუმჯობესების, შრომის ინსპექციის, მედიაციის ინსტიტუტის, მინიმალური ხელფასის, განათლებისა და ინვესტირების საკითხებს. სტრატეგიის მიხედვით, უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება კომისიის რეგულარულ შეკრებებს, რათა შესაძლებელი გახდეს შრომის კანონმდებლობის გაუმჯობესება სოციალური პარტნიორობის ჩართულობის გზით. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია ასევე ამტკიცებს მედია-ტორთა რეესტრს.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოში არ არსებობს ინსტიტუციონალიზებული სოციალური დიალოგი სამუშაო ადგილებზე, ანუ ე.წ. ბიპარტიზმი. განვითარებული ეკონომიკის მქონე ბევრ ევროპულ ქვეყანაში საწარმოო დონეზე არსებული თანამშრომლობის ძლიერი პლატფორმები იძლევა საწარმოო კონფლიქტების შემცირებისა და ურთიერთპატივისცემაზე დაფუძნებული ურთიერთობების განვითარების საშუალებას, რაც ბუნებრივია, გრძელვადიან პერსპექტივაში უზრუნველყოფს პროგნოზირებადი, ურთიერთსასარგებლო გარემოს ჩამოყალიბებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით 2016-2017 წლებში საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში ჩატარდა მნიშვნელოვანი სემინარები, სადაც დამსაქმებლები და პროფკავშირები გაეცნენ მოდელს, თუ როგორ მუშაობენ საწარმოო დონეზე შექმნილი საკონსულტაციო შრომის მენეჯმენტის კომიტეტები და რა როლს ასრულებენ ისინი შრომითი დავების მოგვარებასა და შრომის მენეჯმენტის ეფექტურ განხორციელებაში. აღნიშნული სემინარების შეფასების დოკუმენტებში მონაწილეთა მიერ გამოთქმული მოსაზრებების თანახმად, ორივე მხარე თანხმდებოდა, რომ დიალოგს არა აქვს ალტერნატივა და გამოთქვამდა მზადყოფნას, ამგვარი საკონსულტაციო ორგანოების შექმნისა და მასში აქტიური მონაწილეობის შესახებ. შრომის უსაფრთხოების კანონმდებლობის მიღებამ კიდევ უფრო აქტუალური და რელევანტური გახადა საწარმოო დონეზე საკონსულტაციო მექანიზმების არსებობა, ვინაიდან შრომის უსაფრთხოების კანონი ითვალისწინებს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ერთობლივ მონაწილეობას სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების კულტურის დანერგვაში, რისკების შეფასებისა და პრევენციის მექანიზმების შემუშავებაში.

⁸ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის ირაკლი პეტრიაშვილის ინტერვიუ საქართველოს პირველი არხის წამყვან მაკა ცინცაძესთან, 2018 წლის ოქტომბერი.

ავტონომიურ რესპუბლიკაში 2018 წლის 24 აპრილს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ტერიტორიული კომისიის შექმნა. აჭარაში მოქმედი სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია დებულების შესაბამისად წარმოდგენილია აჭარის მთავრობის, დამსაქმებელთა ასოციაციისა და პროფკავშირების სახით.⁹ კომისია მონოდებულია განავითაროს სოციალური დიალოგის კულტურა და ხელი შეუწყოს დიალოგის გზით ნებისმიერი სადავო საკითხის მოგვარებას. კომისიის მიზანია დაარეგულიროს ურთიერთობა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, დაიცვას დასაქმებულთა უფლებები, უსაფრთხოება, განიხილოს შრომითი დავები. აჭარაში სოციალური პარტნიორობის პირველი რეგიონული კომისიის შექმნა არის უდავოდ პოზიტიური მოვლენა საქართველოში სოციალური დიალოგის განვითარების გზაზე. ბუნებრივია, კომისიის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასება ამ ეტაპზე რთულია, თუმცა შექმნის დღიდან კომისიამ რამდენიმე შეხვედრა უკვე გამართა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ტექნიკური დახმარების ფარგლებში განხორციელდა სასწავლო ვიზიტები სხვადასხვა ქვეყანაში, ჩატარდა რამდენიმე მნიშვნელოვანი სემინარი კომისიის წევრებისთვის. მომავალში კომისიის ეფექტიანი მუშაობის საზომი უნდა გახდეს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები რეგიონში ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობების განვითარების ხელშესაწყობად და აქტიური მონაწილეობა პოტენციური შრომითი დავების მოგვარების პროცესებში.

საქართველოში ჯერ-ჯერობით მოქმედებს ერთადერთი დარგობრივი შეთანხმება, რაც სოციალური დიალოგის სექტორულ დონეზე განვითარების სისუსტის მაჩვენებელია. 2017 წლის 16 მარტს ხელი მოეწერა დარგობრივი შეთანხმება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსა და საქართველოს პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალ პროფკავშირს (სპმთპ-ს) შორის.¹⁰ შეთანხმების თანახმად, მხარეები ადასტურებენ მზადყოფნას, აქტიურად იმუშაონ ერთობლივად მიღებული გადაწყვეტილებების შესრულებაზე, პედაგოგთა აქტიური ჩართულობით მხარი დაუჭირონ განათლების სფეროში მიმდინარე რეფორმას, იზრუნონ პედაგოგთა პროფესიული განვითარებისათვის, რაც ხელს შეუწყობს ქვეყანაში განათლების ხარისხის ამაღლებასა და უწყვეტი განათლების სისტემის განვითარებას. ხსენებული დარგობრივი შეთანხმება, შესაძლოა, გამოყენებული იყოს როგორც სოციალურ პარტნიორობის შორის თანამშრომლობის უწყვეტი და ურთიერთსასარგებლო მაგალითი, რომელიც სტიმულს იძლევა სხვადასხვა დარგის ეკონომიკური საქმიანობისათვის. უპირველეს ყოვლისა უნდა მოხდეს დამსაქმებელთა მიერ პროგ-

ნოზირებადი, სტაბილური სამუშაო გარემოს, როგორც უდიდესი დადებითი ეფექტის მქონე ფაქტორის გააზრება, ისევე, როგორც წარმოების პროდუქტულობისა და კონკურენტუნარიანობის ზრდის საქმეში დასაქმებულთა როლის აღიარება და ამ სულისკვეთებით შრომითი ურთიერთობების ახალ საფეხურზე აყვანა.

შემდეგ თავში ჩვენ დეტალურად მიმოვიხილავთ საქართველოში ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში გაფიცვით დასრულებულ კოლექტიურ დავებს და გავაანალიზებთ მათი წარმოშობის საფუძვლებს. ასევე, შევაფასებთ თუ რა უარყოფითი შედეგები მოიტანა დასაქმებულთა ინტერესების უგულებელყოფამ, სოციალური დიალოგისა და მოლაპარაკებების გზით დავების წარმოების პრინციპების იგნორირებამ. გაფიცვების თემას აქ არ გავმლით, თუმცა აღვნიშნავთ, რომ 2013 წლის შემდეგ საქართველოში გაფიცვების სიხშირე სიმკტომურია, ხოლო დავების მოგვარება - ნაკლებეფექტური. აუცილებელია აღინიშნოს, რომ 2011 წელს საქართველოში მოქმედებდა 165 კოლექტიური ხელშეკრულება, ხოლო დღეის მონაცემებით კოლექტიური ხელშეკრულებების მაჩვენებელი სამჯერ შემცირებულია და 54 შეადგენს.¹¹ ეს კიდევ ერთი ნათელი დასტურია იმისა, რომ 2013 წლის შემდგომ სოციალური დიალოგის ინსტიტუციური გაძლიერების მიზნით განხორციელებული მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებები რეალობაში არათუ არ ასახულა, არამედ, შეიძლება ითქვას, მათ უარყოფითი გავლენა იქონიეს ქვეყანაში კოლექტიური ხელშეკრულებების პრაქტიკაზე.

საინტერესოა მოკლედ მიმოვიხილოთ საქართველოში მედიაციის სამსახურის მუშაობის პრინციპები და ეფექტურობა. 2018 წელს არასამთავრობო ორგანიზაციის „ადამიანის უფლებებისა და სწავლების მონიტორინგის ცენტრი“ მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, 2013 წლიდან 2017 წლის ჩათვლით, საერთო ჯამში, შედგა შრომის მედიაციის 32 პროცესი. ყველა ამ შემთხვევაში მედიაციის დანიშნვის ინიციატორს დასაქმებულთა კოლექტივი (20 ადამიანი ან მეტი) ან დასაქმებულთა პროფესიული გაერთიანება (პირველადი ან დარგობრივი პროფკავშირული ორგანიზაცია) წარმოადგენდა. აღნიშნული წლების განმავლობაში წარმოშობილი კოლექტიური დავის შემთხვევები, რომლებიც მედიაციის პროცესში გადაიზარდა, 20 სხვადასხვა საწარმოსა თუ ორგანიზაციაში მიმდინარეობდა, საიდანაც 16 კომპანია კერძო სექტორს, ხოლო 4 სახელმწიფოს წილობრივი მონაწილეობით შექმნილ საწარმოს წარმოადგენდა (შემდგომ - სახელმწიფო საწარმო).

ამასთან, ინიცირებული მედიაციის შემთხვევების დაახლოებით 30% განმეორებითი მედიაციის შემთხვევას წარმოადგენდა, რაც გულისხმობს იმას, რომ მედიაციის პროცესი განმეორებით ინიშნებოდა წინა მედიაციის პირობებში მიღწეული შეთანხმების პირობების დარ-

⁹ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის ვებგვერდზე, 2017 წლის 2 მაისი, „აჭარაში სოციალური პარტნიორობის კომისია იმუშავებს“, <http://www.adjara.gov.ge/description.aspx?gtid=577607#.XsOe9WhKhPY>

¹⁰ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია საქართველოს პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალი პროფკავშირის ვებგვერდზე, 2017 წლის 18 მარტი, www.educstors.ge

¹¹ პროფკავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის საჯარო განცხადება 2019 წელს მინიმალური ხელფასის საკითხებისადმი მიძღვნილ კონფერენციაზე.

ღვევისა და გაფორმებული შეთანხმების აღუსრულებლობის გამო და ახალი შრომითი დავის წარმოქმნიდან გამომდინარე. ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში მიმდინარე გაფიცვების ჩვენეული ანალიზი კიდევ მეტად ამყარებს ზემოხსენებულ არგუმენტებს და ადასტურებს, რომ საქართველოში მედიაციის საქმიანობა არ არის წარმატებული და შედეგზე ორიენტირებული. განმეორებითი მედიაციების მაღალი მაჩვენებელი მიუთითებს დამსაქმებლების მხრიდან მედიაციით მიღწეული შეთანხმების შეუსრულებლობაზე და დავის რეალური გადაჭრის ნაცვლად, მედიაციის მექანიზმი ხშირად გადაქცეულია გაფიცვის შეწყვეტის, დროის მოგებისა და დამსაქმებელთა საიმედო მანევრირების საშუალებად.

მოლაპარაკებების კულტურის არარსებობა ან ამ კუთხით არასაკმარისი გამოცდილება ვერ იძლევა მედიაციით დავების წარმატებით დასრულების შესაძლებლობას. ასევე, უზომოდ დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მედიატორის როლს, მის პროფესიონალიზმსა და მიუკერძოებლობას. მედიაციის პროცესში მოლაპარაკების მიმდინარეობაზე დიდი გავლენა აქვს ისეთ გარემოებებს, როგორცაა, - სანარმოში არსებული სამსახურებრივი იერარქია, ცოდნისა და განათლების დონის იერარქიული გამოყენება, მოთხოვნების შესაბამისი ფორმით გადმოცემა და რაციონალური დამოკიდებულება, ნაკლები გამოცდილება საერთო ინტერესების იდენტიფიცირებაში, ზოგჯერ პერსონალური ურთიერთობებით დაზიანებული პროცესი, სანარმო პროცესის ფინანსურ თუ კომერციულ ინფორმაციაზე წვდომის ან მისი მოპოვების შესაძლებლობის შეზღუდვა, მშრომელთა მოლაპარაკების ძალა, გაფიცვის შესაძლებლობის რეალურობა და ა.შ.

მედიაციის საქმიანობის 6 წლის თავზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მან ვერ შეძლო შეექმნა შრომითი დავების მშვიდობიანი გადაწყვეტის სანდო სტატუსი და ვერ გაამართლა საზოგადოებაში არსებული მოლოდინები. სინამდვილეში მედიაცია, სოციალური პარტნიორების მოსაზრებით, უფრო ფორმალური და გაფიცვის დამაბრკოლებელი მექანიზმის სტატუსის მატარებელია. დამსაქმებლები ეჭვის თვალთ უყურებენ დავის გადაჭრის ამ მეთოდს და მიიჩნევენ, რომ მედიაციის მეშვეობით, რომელიც კანონითაა განწესებული და სავალდებულო პროცედურაა, სახელმწიფო აიძულებს მათ, დასხდნენ მოლაპარაკების მაგიდასთან.

სოციალური დიალოგის განვითარების დინამიკის შესაფერისად უნდა აღინიშნოს ის გარემოებაც, რომ უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში შრომითი კანონმდებლობის გაუმჯობესების მიმართულებით სოციალური პარტნიორების სამხრეთ კომისიამ თანამშრომლობის დადებითი მაგალითებიც შექმნა. უპირველეს ყოვლისა აღსანიშნავია, საქართველოს პარლამენტის მიერ 2017 წლის 2 ნოემბერს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრიორიტეტული 144-ე კონვენციის “შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამხრეთი კონსულტაციების შესახებ” რატიფიცირება.

კანონმდებლობით საქმიანობაში სოციალური პარტნიორების სამხრეთი კომისიის თანამშრომლობის დადებით მხარედ უნდა შეფასდეს 2018 წელს მიღებული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, რომელიც შესაძლებლობას აძლევს შრომის პირობების მონიტორინგის დეპარტამენტს განახორციელოს შრომის უსაფრთხოების მონიტორინგი ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 81-ე შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენციის ძირითადი დებულებების შესაბამისად. კანონპროექტის განხილვები და დისკუსიები ხანგრძლივი დროის განმავლობაში მიმდინარეობდა, მათ შორის, საწყის ეტაპზე, კომისიის წინაშე წარდგენამდე, სამხრეთი კომისიის სამუშაო ჯგუფში ხდებოდა კანონპროექტის მიმოხილვა და დახვეწა.

მიუხედავად იმისა, რომ საკანონმდებლო სივრცეში გაჩნდა შრომის უსაფრთხოების რეგულაციები და აღსრულების მექანიზმი, სოციალური პარტნიორების სამხრეთი კომისიის როლი არ იყო სათანადოდ წარმოჩენილი. კანონპროექტის განხილვისა და ერთობლივ ვერსიაზე შეჯერების საკითხი ცალკეული პარლამენტარების ინიციატივით შექმნილმა სამუშაო ჯგუფმა აიღო თავის თავზე. შემათანხმებელ პროცესებში მონაწილეობდნენ დამსაქმებელთა წარმომადგენლები, პროფკავშირები, სამინისტროები და ადამიანის უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციები, ასევე, შრომის საკითხებზე მომუშავე საერთაშორისო ორგანიზაციები. ერთგვარად ჩამოყალიბდა „ტრი-პარტიზმი“ ფორმატი და გაფართოვდა შრომითი კანონმდებლობის საკითხების განხილვებში მონაწილე სუბიექტების წრე. შედეგობრივი თვალსაზრისით, აღნიშნული პროცესი იყო წარმატებული, თუმცა შესაძლებელი იყო სოციალური პარტნიორების სამხრეთ კომისიის შესრულებინა კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული ბუნებრივი ფუნქცია და თავად ყოფილიყო ამ პროცესების წარმმართველი.

2019 წლის სექტემბრის თვეში საპარლამენტო ჯგუფმა ასევე დაიწყო შრომის კოდექსში შესატანი ცვლილებათა პაკეტის განხილვები, რომელიც საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ევროკავშირის დირექტივებთან დაახლოებასა და სრული მანდატით აღჭურვილი შრომის ინსპექციის შესახებ კანონპროექტის გაანალიზებას მოიცავს.¹² წინა შემთხვევის მსგავსად, სამხრეთი კომისია არ გვევლინება ამ მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებების ინიციატორად.

აღსანიშნავია, რომ სოციალური პარტნიორების სამხრეთი კომისია აქტიურად არის ჩართული შრომის უსაფრთხოების კანონის პრაქტიკულ იმპლემენტაციაში. სოციალური პარტნიორები მონაწილეობენ შრომის ინსპექციის მიერ შრომის უსაფრთხოების ინსპექტორთა შერჩევის კონკურსში. სოციალური პარტნიორების ინსტიტუტის განვითარება საქართველოში, სოციალური

¹² იხ. საქართველოს პარლამენტის წევრის დიმიტრი ცქიტიშვილის ინტერვიუ იმედინიუსზე, 2019 წლის 20 სექტემბერი, <https://imedineews.ge/ge/politika/116952/dimitri-tsqitishvilmashromis-kodeqsshi-dagegmili-tsvlilebebi-ganmarta>

დიალოგის გაძლიერება და შრომის ინსპექციასთან მისი თანამშრომლობა რეგულარული შეხვედრების გზით, ხელს შეუწყობს საწარმოო დონეზე შრომის უსაფრთხოებისა და შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველყოფას, საწარმოო ინციდენტებისა და შრომით უფლებებთან დაკავშირებული დავების პრევენციას, რაც საბოლოო ჯამში აამაღლებდა ქვეყანაში შრომის უსაფრთხოებას, პროდუქტიულობასა და ზოგადად სხვა ეკონომიკურ მაჩვენებლებს. სოციალური პარტნიორები აქტიურად მონაწილეობდნენ „მომეტებული საფრთხის შემცველ, მძიმე, მავნე და საშიშ პირობებიან სამუშაოთა“ ნუსხის ჩამოყალიბებაში და უბედური შემთხვევის დაზღვევის საკითხის განხილვაში. სამხრეთი კომისიის სამუშაო ჯგუფის ფარგლებში ორი შეხვედრა შედგა მომეტებული საფრთხის შემცველი, მავნე, მძიმე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის განსაზღვრასთან დაკავშირებით. შედეგად, შემუშავდა საბოლოო ვერსია ჩამონათვალისა, რომელიც შემდგომ დამტკიცდა საქართველოს მთავრობის მიერ N381 დადგენილების სახით.

სოციალური დიალოგი და საერთაშორისო ვალდებულებები

2019 წლის მაისში ძალაში შევიდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 144-ე პრიორიტეტული კონვენცია სამხრეთი კონსულტაციების შესახებ, რომელიც საქართველოს უწყებს ვალდებულებას, გამოიყენოს სოციალური დიალოგი, როგორც ინსტრუმენტი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური და სხვა კონვენციების იმპლემენტაციის მიზნით. 144-ე კონვენცია მოითხოვს, რომ ეროვნულ დონეზე კონსულტაციები წარიმართოს მთავრობას, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან დაკავშირებული ღონისძიებების განხორციელების ყველა ეტაპზე.

საკითხი, თუ რამდენად უნდა იყოს კონსენსუსის მიღწევა სამხრეთი კონსულტაციების მიზანი, გამოიძიებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მმართველი საბჭოს მიერ გვატემალისა და ტრინიდადი და ტობაგოს მხრიდან კონვენციის პირობების შეუსრულებლობის ბრალდების ფონზე, რაც წარმოადგინა ორმა პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონსტიტუციის 24-ე მუხლის საფუძველზე 2003 წელს. მიუხედავად იმისა, რომ ეს შემთხვევა ეხება კონვენციის ინტერპრეტირების საკითხს, კომიტეტის - რომელიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მმართველმა საბჭომ დანიშნა წარმომადგენლობითობის საკითხის გასარკვევად - მიერ შემუშავებული დასკვნები ეხება ასევე ზოგადად სამხრეთ პროცესსაც. კომიტეტმა გადაწყვიტა, რომ თუკი კონსულტაციები იქნება საფუძვლიანი და არა სიმბოლური, მაშინ მათ ყურადღება უნდა მიექცეს კომპეტენტური უწყებების მხრიდანაც. მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო უწყებები უნდა აწარმოებდნენ კონსულტაციებს კეთილსინდისიერად, ისინი არ არიან

შეზღუდული ამ პროცესში გამოთქმული მოსაზრებებით და საბოლოო გადაწყვეტილება მთლიანად მათი პასუხისმგებლობის საკითხია. კომიტეტი ასევე ამბობს, რომ აბსოლუტური კონსენსუსის მიღწევის მცდელობამ შეიძლება შეამციროს კონვენციის მხრიდან მოთხოვნილი კონსულტაციების ეფექტურობა. ამ თვალსაზრისით, ის ამბობს, რომ კონვენციის მოთხოვნა არ არის, რომ კონსულტაციების მიზანი იყოს შეთანხმების მიღწევა. მათი მთავარი მიზანია კომპეტენტური ორგანოსათვის გადაწყვეტილების მიღების გაადვილება.¹³

გაერთიანების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლების აღიარება, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #87 და #98 კონვენციების რატიფიცირება. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციები თავისუფალნი უნდა იყვნენ პოლიტიკური ზენოლისა და სახელმწიფო უწყებების მხრიდან მათ საქმიანობაში ჩარევისაგან; სამხრეთი ინსტიტუტების მიერ მომზადებული რეკომენდაციების და შეთანხმებების შესრულება უნდა იყოს უზრუნველყოფილი;

დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციები უნდა ცდილობდნენ, იყვნენ რაც შეიძლება მეტად წარმომადგენლობითი (მაგ: დამსაქმებელთა ორგანიზაციები ასევე უნდა მოიცავდნენ მცირე საწარმოებსა და კოოპერატივებს; პროფესიული კავშირები ასევე უნდა ცდილობდნენ ჩართონ არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებული პირები, ეთნიკური უმცირესობებისა და ახალგაზრდობის წარმომადგენლები; ყურადღება უნდა მიექცეს გენდერულ ბალანსს); მთავრობის, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების წარმომადგენელთა ტექნიკური კომპეტენციები უნდა გაიზარდოს შესაბამისი ტრენინგებით და უნარ-ჩვევების გაძლიერების პროგრამებით; სოციალურ პარტნიორებთან ხშირი ურთიერთობით უნდა გაიზარდოს ურთიერთობა;

ევროკავშირისა და საქართველოს შორის გაფორმებული ასოცირების შესახებ შეთანხმება, შრომისა და დასაქმების სფეროში სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან ერთად, ითვალისწინებს სოციალურ პარტნიორობასა და თანამშრომლობას ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნის, დასაქმების პოლიტიკის, სოციალური ჩართულობისა და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშეწყობის კუთხით. ზემოაღნიშნული მიმართულებებით მუშაობის გაძლიერებამ ხელი უნდა შეუწყოს სოციალურ ინტეგრაციას, მდგრად განვითარებასა და ცხოვრების პირობების გაუმჯობესებას.¹⁴

¹³ იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 144 -ე კონვენცია სამხრეთი კონსულტაციების შესახებ, 1976, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312289

¹⁴ იხ. საქართველოს კანონმდებლობის ოფიციალური ვებგვერდი "მაცნე", 2014 წლის 27 ივნისი, ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმება, თავი 14, მუხლი 348 დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>

საქართველოს ევროკავშირთან დაახლოების შედეგადი პროცესის ფონზე სოციალური დიალოგის ფენომენი და შრომითი ურთიერთობების კულტურის ჩამოყალიბება განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს. უნდა აღინიშნოს, რომ ქმედითი, მხარეთა რეალური ჩართულობით უზრუნველყოფილი სოციალური დიალოგი ევროპის სოციალური კეთილდღეობისა და სამართლიანობის სახელმწიფო მოდელების ფუნდამენტს წარმოადგენს და უდიდეს როლს ასრულებს დემოკრატიული პრინციპების, კანონის უზენაესობისა და სოციალური უსაფრთხოების განმტკიცებაში, ისევე, როგორც უზრუნველყოფს ინკლუზიურ ეკონომიკურ ზრდასა და მატერიალური სიკეთეების საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფებისთვის თანაბარ გადანაწილებას.

სოციალური დიალოგი ევროკავშირში

ევროკავშირის სოციალური დიალოგის ინსტიტუციური განვითარების ისტორია საკმაოდ მრავალფეროვანია და განსხვავებული სახელმწიფოების გეოგრაფიული მდებარეობის გათვალისწინებით. ნიშანდობლივია ის გარემოებაც, რომ ევროკავშირის წევრ ე.წ. დასავლეთ ევროპულ ქვეყნებში სოციალური დიალოგის ისტორიულმა ევოლუციამ სხვადასხვა მოდელები ჩამოაყალიბა, თუმცა ყველა ამ განსხვავებული სტრუქტურის მიზანი საყოველთაოა გახლდათ - მთავრობების, დამსაქმებლებისა და პროფკავშირების პარიტეტული მონაწილეობით შექმნილი მუდმივი საკონსულტაციო თანამშრომლობის პლატფორმები და შესაბამისად, პასუხისმგებლობების გადანაწილება ქვეყნის სოციალური-ეკონომიკურ განვითარების პროცესში.

სწორედ ამგვარი სულისკვეთების შედეგად გადაიქცა სოციალური დიალოგი ევროპული სოციალური მოდელის შემადგენელ კომპონენტად, შეიძლება ითქვას, ქვაკუთხედადაც. ევროკავშირი გვევლინება იმ მნიშვნელოვანეს სივრცედ, სადაც წარმოდგენილია სოციალური დიალოგის ყველა უმთავრესი ფორმა და ის მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სოციალური მშვიდობის, ღირსეული სამუშაო პირობების, ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარებისა და მდგრადობის შენარჩუნების საქმეში. ევროპული სოციალური დიალოგი მოიცავს როგორც თანამშრომლობას ეროვნულ დონეზე სამმხრივი კონსულტაციების ფორმატში, ასევე ბიპარტიზმს, ანუ დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის დიალოგის განგრძობით რეჟიმს საწარმოო დონეზე. ზოგიერთ წევრ ქვეყანაში, ასევე, ცალკე ფუნქციონირებს სოციალური პარტნიორობის მექანიზმები რეგიონულ თუ სექტორულ დონეზე.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ევროკავშირის სივრცეში, განსაკუთრებით დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში საწარმოო დონეზე სოციალური დიალოგი წარმოადგენს ძლიერ, ინსტიტუციურ მექანიზმს კოლექტიური შრომითი დავების გადაწყვეტისას, უზრუნველყოფს ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობების შენარჩუნებას და ემსახურება სამრეწველო დემოკრატიის გაძლიერებას.

2002/14/EC დირექტივა აწესებს მინიმალურ საპროცესო სტანდარტებს ეროვნულ დონეზე, რომელიც იცავს დასაქმებულთა უფლებებს მათი საინფორმაციო და საკონსულტაციო უზრუნველყოფის მიზნით, ეკონომიკური და დასაქმებასთან დაკავშირებული გარემოებებისა და საკითხების ფარგლებში, მათ სამუშაო ადგილებთან მიმართებაში. დირექტივამ განაწილა ვალდებულება თითოეულ წევრ ქვეყანაზე, რათა მათ უზრუნველყონ ეფექტური, რეგულარული და მიმდინარე ინფორმაციის მიღებისა და კონსულტირების პროცედურა შემდეგი მიმართულებით: ბოლოდროინდელი და შესაძლო განვითარება ბიზნეს აქტივობებში; ფინანსური და ეკონომიკური სიტუაცია; დასაქმების შეფასება; გადაწყვეტილებები, რასაც შეუძლია გამოიწვიოს დიდი ცვლილებები შრომით მონაცობაში.

საწარმოო დონეზე სოციალურ პარტნიორებს შორის თანამშრომლობა ინსტიტუციურად არის განმტკიცებული, ფუნქციონირებენ შრომის საკონსულტაციო საბჭოები ან შრომის მენეჯმენტის კომიტეტები. მათ შემადგენლობაში პარიტეტულად არიან წარმოდგენილი კომპანიის მაღალი რგოლის მენეჯერები და პროფკავშირები, ხოლო იქ, სადაც პროფკავშირი არ არის შექმნილი, დასაქმებულთა მიერ შერჩეული უფლებამოსილი პირები. საკონსულტაციო საბჭოების შეხვედრები რეგულარულ ხასიათს ატარებს და განიხილავს შრომითი ურთიერთობის ყველა მნიშვნელოვან საკითხს, როგორცაა შრომითი დავები, შრომის უსაფრთხოება და ჰიგიენური წესების დაცვა, შრომის ორგანიზაციასთან დაკავშირებული ცვლილებები, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვა, თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის აუცილებელი ტრენინგები და ა.შ. საკონსულტაციო საბჭოებს იმავდროულად ეკისრებათ უდიდესი როლი შრომის კანონმდებლობის ეფექტური აღსრულების საქმეში. შრომითი დავების გადაჭრის პირველადი რეაგირების მექანიზმს საკონსულტაციო საბჭოები წარმოადგენენ.

საკონსულტაციო კომიტეტების მუშაობის შედეგები რეალური და ხელშესახებია: ადამიანის შრომის უფლებების პატივისცემა და გაერთიანების თავისუფლების პრინციპების რეალიზება; შრომის ორგანიზაციული კულტურის ამაღლება და მართვის სისტემის გაუმჯობესება; ადამიანური რესურსების გადინების ნაკლები ალბათობა; მხარეების მიერ პროგნოზირებადი გარემო; გაზრდილი მოსწრებადობა და წარმოების პროდუქტიულობის მატება; კორპორატიული ლოიალიზმის ამაღლება და კონკურენტუნარიანობის გაზრდა ბაზარზე.

სხვადასხვა ეკონომისტის მოსაზრებით 2008 წლის ფინანსური კრიზისის შედარებით უმტკივნეულო დაძლევა და განვითარების ნორმალურ კალაპოტში დაბრუნება მოახერხეს იმ ქვეყნებმა, სადაც არსებობდა სოციალური პარტნიორობის მაღალი კულტურა და დაბრკოლებათა გადალახვის ერთობლივი ძალისხმევის შინაგანი ნება.

ევროკავშირის სოციალური დიალოგის ინსტიტუციონალიზებული სტრუქტურის გარდა, ბევრ ქვეყანაში მნიშვნელოვანი ადგილი გენერალურ შეთანხმებას

ენიჭება. ის წარმოადგენს სოციალური პარტნიორების დადასტურებულ ნებას, ერთად განიხილონ და შეაჯერონ ისეთი საკვანძო საკითხები, როგორცაა ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკა, ადამიანური კაპიტალი, შემოსავლები და ცხოვრების დონე, დასაქმება და შრომის ბაზარი, ხელფასები, შემოსავლები, სოციალური უზრუნველყოფა, სოციალური პარტნიორობა, სოციალური პარტნიორობის ფორმები და საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფების სოციალური ინტეგრაცია, სოციალური პასუხისმგებლობა და ეკონომიკური უსაფრთხოება. სამხრეთ ფორმატში სოციალური პარტნიორების თანამშრომლობა ფაქტობრივად მოიცავს სოციალურ-ეკონომიკური პროცესების ყველა სფეროსა და მიმართულებას.¹⁵

ბევრ ევროპულ ქვეყანაში, სოციალური პაქტები გადაიქცა გლობალიზაციის შედეგად გამოწვეული ეკონომიკური და სოციალური გამოწვევებთან გამკლავების მნიშვნელოვან ინსტრუმენტად. თუმცა პოლიტიკური კონცენტრაციის ტრადიციის არმქონე სახელმწიფოებმა შეძლეს სოციალური პაქტების შესახებ შეთანხმების მიღწევა, რაც წარმოადგენდა კონსენსუსს სამხრეთი (ტრიპარტიულ პლუს) ეროვნული სოციალური დიალოგის შედეგს.

ევროკავშირის კონტექსტში, სოციალური დიალოგი მოიცავს რიგ პროცესებსა და შეთანხმებებს, რომელთა მიხედვითაც ევროკავშირის დონეზე მოქმედი ორგანიზაციები, რომლებიც წარმოადგენენ დასაქმებულებსა და დასაქმებულებს, აწარმოებენ მოლაპარაკებებს და ახორციელებენ ერთობლივ სამუშაოს და ერთობლივად არიან ჩართულნი ევროკავშირის გადაწყვეტილების მიღებისა და პოლიტიკის შემუშავების პროცესებში.

უშუალოდ ევროკავშირის პოლიტიკის კონკრეტულ საკითხებზე სამხრეთი დიალოგი დაიწყო 1990-იანი წლების შუა პერიოდში. 2011 წელს კომისიამ მოაწყო პირველი სამხრეთი სოციალური ფორუმი, რათა განეხილა მნიშვნელოვანი საკითხები თავის საკვანძო პროგრამისთვის “ახალი უნარები და სამუშაო ადგილების პროგრამა” და უფრო ზოგადად, ფართო სტრატეგია ევროპა 2020.

ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ათმა სახელმწიფომ წარმატებით შეძლო ჯერ გეგმიური ეკონომიკური სისტემიდან დემოკრატიულ და საბაზრო ეკონომიკურ სისტემაზე გადასვლა და შემდეგ უკვე ევროკავშირში გაწევრიანება. ამ ქვეყნებში სამხრეთი ინსტიტუტები კომუნისტური სისტემის დაშლისთანავე შეიქმნა, რათა მოერიგებინა ერთმანეთთან კონფლიქტში მყოფი ინტერესები, რაც არ იყო აღიარებული წინა სისტემის დროს. ამ ინსტიტუტებმა შეასრულეს მასტაბილიზებელი როლი რთულ ეკონომიკურ პირობებში, რომელიც ხასიათდებოდა წარმოების, სოცი-

ალური უზრუნველყოფის სისტემის რღვევით, უმუშევრობის სწრაფი ზრდით, ხელფასებისა და შემოსავლების მკვეთრი დაცემით და შესაბამისად სიღარიბის ზრდით. ამავდროულად, ამ ინსტიტუტებმა საშუალება მისცეს დასაქმებულთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს გავლენა მოეხდინათ რეფორმის პროცესზე, რითაც გააძლიერეს საკუთარი, როგორც სოციალური პარტნიორების ლეგიტიმურობა და როლი.

მოგვიანებით ევროკავშირის გაფართოების პროცესში სოციალური დიალოგის სამხრეთი ინსტიტუტები წარმატებულნი აღმოჩნდნენ როგორც მმართველობის ინსტიტუტებიც. მათ საშუალება მისცეს სოციალურ პარტნიორებს ჩართულიყვნენ ჯერ გაფართოების პროცესის მოლაპარაკებებში და შემდეგ, ეკონომიკური და მონეტარული კავშირის წევრობისათვის კონვერგენციის პროგრამების მომზადებაში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ საკვანძო როლი ითამაშა ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის სახელმწიფოების კონსულტირებაში შრომის ბაზრისა და სოციალური რეფორმების სფეროში, დასაქმებულებისა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების ჩამოყალიბების, შრომის ადმინისტრაციების უნარების გაძლიერებისა და სოციალური დიალოგის სამხრეთი ინსტიტუტების განვითარების მიმართულებით. ევროკავშირმა კიდევ უფრო დიდი როლი ითამაშა ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის სახელმწიფოებში შრომისა და სოციალური პოლიტიკის ფორმირებაში, განსაკუთრებით დიდი ფინანსური რესურსების საშუალებით.

მნიშვნელოვანია მოკლედ მიმოვიხილოთ ევროკავშირის წევრი ქვეყნების რამდენიმე მაგალითი ეროვნულ დონეზე სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი საკონსულტაციო ორგანოების სტრუქტურისა და საქმიანობების შესახებ.

ჩრდილოეთი მაკედონია

ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა ჩრდილოეთ მაკედონიაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დახმარებითა და 2010 წლის აგვისტოში გაფორმებული სამხრეთი შეთანხმებით დააარსდა ეკონომიკური და სოციალური საბჭო (ESC). ამ შეთანხმებამ, რომელიც წარმოადგენს ეროვნული სამხრეთი სოციალური დიალოგის მნიშვნელოვან მიღწევას, სამხრეთი საბჭოს მიანიჭა უფრო ფართო ავტონომია პოლიტიკის შემუშავების პროცესში.¹⁶

ამჟამად აუცილებელია საბჭოს პოზიციის გათვალისწინება ისეთი საკითხების განხილვისას, როგორცაა კანონები შრომითი ურთიერთობების, დასაქმების, საპენსიო და შრომის უნარობის დაზღვევის, სამუშაო გარემოში უსაფრთხოებისა და

¹⁵ იხ. European Sectoral Social dialogue: facts and figures, European Foundation for the improvement of leaving and working standards, 6 დეკემბერი, 2019, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>

¹⁶ ინფორმაცია მოძიებულია ჩრდილოეთ მაკედონიის თავისუფალი პროფკავშირების კონფედერაციის ოფიციალურ ვებგვერდზე, <http://kss.mk/en/economic-social-council/>

ჯანმრთელობის შესახებ. სამინისტროები ასევე ვალდებული არიან უპასუხონ საბჭოს მოსაზრებებს, რეკომენდაციებსა და წინადადებებს. 2011 წლის ოქტომბერში სოციალური პარტნიორების მრავალწლიანი მოლაპარაკების ფარგლებში საბჭო დათანხმდა, განესაზღვრა პირველად ქვეყანაში მინიმალური ანაზღაურების ოდენობა, რის შედეგადაც, პარლამენტმა მიიღო კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ.

ნიდერლანდები

ნიდერლანდებში მთავრობა არ არის ვალდებული, ითხოვოს რჩევა ეკონომიკური და სოციალური საბჭოსგან ყველა მნიშვნელოვან ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხზე. ეს ვალდებულება 1995 წელს გაუქმდა, თუმცა საბჭოში მიღებული თხოვნების რაოდენობა არ შემცირებულა. თუკი მთავრობა არ ითხოვს საბჭოსგან რჩევას ისეთ საკითხზე, რომელიც ამ უკანასკნელს მნიშვნელოვნად მიაჩნია, მას შეუძლია დამოუკიდებლად გამოაქვეყნოს საკუთარი ანგარიში. როგორც წესი, ეს ხდება მაშინ, როდესაც საბჭო დარწმუნებულია, რომ მის რჩევას მხარს დაუჭერს წევრების სრული შემადგენლობა. 1997 წლის ჩარჩო კანონის მიხედვით საკონსულტაციო ორგანოების შესახებ, მთავრობამ საბჭოს რჩევას უნდა უპასუხოს მისი გამოცემიდან სამი თვის განმავლობაში. თუკი მთავრობა რჩევას არ გაითვალისწინებს, შეთანხმებისამებრ, უნდა ახსნას საკუთარი გადაწყვეტილების მიზეზი.¹⁷

ირლანდია

სამმხრივი უწყება, ცენტრალური კონტროლის კომიტეტი (CRC), დაარსდა ეროვნული აღორძინების პროგრამის 1987–1990 მონიტორინგისა და კონტროლის მიზნით. ეროვნული აღორძინების პროგრამა მოიცავდა შეთანხმებებს დამსაქმებლებს, პროფესიულ კავშირებს, ფერმერულ ინტერესთა ჯგუფებსა და მთავრობას შორის ანაზღაურების დონეების შესახებ კერძო და საჯარო სექტორებში სამწლიანი პერიოდის განმავლობაში. თავისი მანდატის ფარგლებში CRC უზრუნველყოფდა მიღებული გადაწყვეტილებების შესრულებას ყველა მხარის მიერ.¹⁸ CRC მოვალეობების მნიშვნელოვანი კომპონენტი იყო მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის მიმდინარე სოციალური დიალოგის შენარჩუნება მნიშვნელოვან ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის საკითხებზე და საჭიროებისამებრ, რეკომენდაციების მომზადება. CRC მოქმედება გააგრძელდა შემდეგი შეთანხმებების პირობებშიც: პროგრამა ეკონომიკური და სოციალური პროგრესისათვის (PESP), 1991–1994 დასაქმებისა და კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფის პროგრამა (PCW),

1994–1996 პარტნიორობა 2000, 1997-2000 (პარტნიორობა 2000 მონიტორინგის კომიტეტმა შეცვალა CRC) მოგვიანებით კეთილდღეობისა და სამართლიანობის პროგრამის და მდგრადი პროგრესის (2003-2005) ფარგლებში მთავრობამ დაარსა რიგი სამუშაო ჯგუფებისა, რომლებიც მოქმედებდნენ მმართველი კომიტეტის პარალელურად და რომლებშიც მონაწილეობდნენ სოციალური პარტნიორები. სამუშაო ჯგუფების იდეა ასახავდა კომპლექსური სოციალური და ეკონომიკური პრობლემების მოგვარების სურვილს. ზოგადად არსებობს შეთანხმება იმის შესახებ, რომ ეს სამუშაო ჯგუფები იმაზე ნაკლებად წარმატებულნი იყვნენ, ვიდრე თავიდან იმედოვნებდნენ.

პოლონეთი

პოლონეთი გახლდათ ერთ-ერთი პირველი სახელმწიფო ყოფილი კომუნისტური ბლოკის ქვეყნებიდან, რომელმაც სოციალური დიალოგის პრინციპები კონსტიტუციაში ასახა და ამით სოციალურ პარტნიორებს შორის თანამშრომლობის აუცილებლობას უდიდესი ლეგიტიმაცია შესძინა: “ჩვენი სამშობლოს მომავალსა და არსებობაზე ზრუნვით, ჩვენ, პოლონელმა ერმა რესპუბლიკის ყველა მოქალაქემ შევქმენით პოლონეთის რესპუბლიკის კონსტიტუცია, როგორც სახელმწიფოს ძირითადი კანონი, რომელიც ეფუძნება თავისუფლებისა და სამართლიანობის პატივისცემას, ხელისუფლების თანამშრომლობას, სოციალურ დიალოგსა და სუბსიდიარობის პრინციპს, რომელიც ამყარებს მოქალაქეებისა და მათი თემის უფლებებს.”¹⁹

სოციო-ეკონომიკური საკითხების სამმხრივი კომისია დაარსდა 2001 წელს. კომისიის კომპეტენციები მხოლოდ 2 სფეროზე ვრცელდება: ხელფასების ზრდის ინდიკატორების განსაზღვრა კომპანიებისა და სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაფინანსებული სექტორისათვის, რასაც პირდაპირი გავლენა აქვს საჯარო სექტორში დასაქმებული პირების ხელფასებზე; სახელმწიფო ბიუჯეტის ჩამოყალიბების პირველ ეტაპზე მონაწილეობა. ამასთანავე, კომისიას უფლება აქვს აზრი გამოხატოს ყველა მნიშვნელოვან საკითხზე ეკონომიკის ან სოციალურ სფეროში, თუკი ის თვლის, რომ ამ საკითხის გადაჭრა მნიშვნელოვანია სოციალური თანხმობის შესანარჩუნებლად. საერთო ჯამში საბჭოში ათი თემური გუნდი მუშაობს.

პოლონეთში რეგიონული სოციალური დიალოგის ინსტიტუციონალიზაცია მოხდა 2011 წლის ივლისში “სოციალური და ეკონომიკური საკითხებისა და ვოევოდების სოციალური დიალოგის კომისიების სამმხრივი კომისიის აქტის” საშუალებით.²⁰ ამ აქტმა

¹⁷ იხ. ILO guide for improved governance national tripartite social dialogue, December 2, 2013.

¹⁸ იხ. ILO guide for improved governance national tripartite social dialogue, 2013 წ. 2 დეკემბერი, გვ. 38, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf

¹⁹ იხ. ILO guide for improved governance national tripartite social dialogue, 2 დეკემბერი, 2013, გვ. 58, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf

²⁰ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია პოლონეთის სოციალური დიალოგის საბჭოს ოფიციალურ ვებგვერდზე, <https://zpp.net.pl/en/social-dialogue-council/>

დააფუძნა რეგიონული სოციალური დიალოგის კომისიები (Wojewódzkich Komisji Dialogu Spoecznego, WKDS), რომლებიც მოიცავდა რეგიონული სტრუქტურების წარმომადგენლებს ყველაზე წარმომადგენლობითი დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებიდან, რეგიონული მთავრობიდან (Marshall Office) და ცენტრალური მთავრობის წარმომადგენლებს ვოევოდებში (ე.ი. რეგიონში/პროვინციაში). მუნიციპალიტეტებისა და რაიონების წარმომადგენლები არიან მონვეულნი რეგიონული კომისიის სხდომებში მონაწილეობის მისაღებად მინისტრთა კაბინეტის 2002 წ. 22 თებერვლის ბრძანებით. ბრძანება ადგენს, რომ WKDS სხდომები უნდა გაიმართოს, როგორც მინიმუმ, კვარტალში ერთხელ.

რეგიონული კომისიების განხილვის პოტენციური საკითხები შესაბამისად უკავშირდება რეგიონული განვითარებისთვის მნიშვნელოვან ყველა ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხს (მაგ: დასაქმება და ბიზნესის განვითარება, სოციალური დახმარება, ინფრასტრუქტურა და ა.შ.). პრაქტიკაში რეგიონული კომისიებისაგან კონსულტაციას იღებენ პოლიტიკის, რეგიონული და ადგილობრივი განვითარების ინსტრუმენტების შესახებ, სანამ მათი მიღება მოხდება სახელმწიფო ადმინისტრაციის ან რეგიონის მთავრობის მიერ. ეს ასევე მოიცავს ევროკავშირის სტრუქტურული ფონდების მიერ დაფინანსებულ განვითარების პროგრამებს.

2003 წლის შემდეგ რეგიონულმა ადმინისტრაციამ დაინახა საკუთარი კომპეტენციების გაფართოება ინდუსტრიული (შრომითი) ურთიერთობების სფეროში. ის ახლა ასევე მოიცავს კოლექტიური შეთანხმებების მონიტორინგს, რომლებიც დადებულია დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის (პროფესიული კავშირების არარსებობის შემთხვევაში) კანონმდებლობის ნორმების დარღვევით და როდესაც სახეზეა კომპანიის არასახარბიელო ფინანსური მდგომარეობა.

რეგიონული მმართველობის ორგანოების მიერ წარმოდგენილი პოლიტიკისა და ინსტრუმენტების შეფასებისას რეგიონული კომისიები მიზნად ისახავს დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა და ფართო საზოგადოების ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების შეჯერებას. ამ თვალსაზრისით, ისინი იღებენ მნიშვნელოვან პასუხისმგებლობას მშვიდობისა და სოციალური ერთიანობის ხელშეწყობისათვის რეგიონულ და ადგილობრივ დონეებზე. რეგიონულმა კომისიებმა დღემდე მრავალი კონფლიქტის გადაჭრა შეძლეს. თუმცა სოციალური დიალოგის კულტურა ჯერ კიდევ არ არის ყველა ვოევოდინაში ფესვგადგმული.

გარდა მონაწილეობისა და პოლიტიკის კოორდინაციის კულტურის დანერგვისა ადგილობრივ დონეზე, რეგიონული კომისიები მონაწილეობენ კორუფციასთან ბრძოლაში, რეგიონებში საჯარო პროცესების გამჭვირვალობის გაძლიერების საქმეში. 16 კომისიის როლი ფორმალურად საკონსულტაციოა. მათ მუშაობას დიდ პატივს სცემენ სოციალური პარტნიორები და რეგიონული მმართველობის ორგანოები.

2015 წელს სოციალური პარტნიორობისა და რეგიონული კონსულტაციების შესახებ პოლონეთის სემინარი მიიღო ახალი კანონი, რომლითაც კიდევ უფრო განმტკიცდა სოციალური დიალოგის ინსტიტუციური და საკანონმდებლო ჩარჩო.

ბულგარეთი

1989 წელს ბულგარეთში სოციალისტური სისტემა დაიშალა. პოლიტიკური ტრანზიციის საწყის წლებში ქვეყანაში მრავალი სოციალური და ეკონომიკური საკითხი წამოიჭრა, წარმოების დონის დაცემასა და სოციალური დაცვის სისტემის დაშლას, მასთან ერთად ფასების ლიბერალიზაციისა და პრივატიზაციის პროცესს, შედეგად მოჰყვა უმუშევრობისა (რაც კომუნისტური რეჟიმის დროს უცნობი იყო) და სიღარიბის ზრდა.

ტრანზიციის, ასევე ახალი აქტორების ლეგიტიმაციისა და ძველების რეფორმის აუცილებლობის გამო, მომრავლდა კორპორაციების მსგავსი სამმხრივი ინსტიტუტები. უმეტეს დაინტერესებულ მხარეს ჰქონდა წვდომა სამმხრივ ფორუმებთან, რადგანაც არ ყოფილა ჩამოყალიბებული რამე კონკრეტული კრიტერიუმები წარმომადგენლობისათვის. სოციალური პარტნიორების ნაადრევი შერჩევა უარყოფით გავლენას იქონიებდა მათი ორგანიზაციული რესტრუქტურისა, განვითარებისა და კონსოლიდაციის პროცესზე. უფრო მეტიც, ეკონომიკური და სოციალური ტრანზიციის ტვირთის გადანაწილებამ სოციალურ პარტნიორებზე გაზარდა სოციალური მშვიდობის შენარჩუნების შანსი. მოგვიანებით სამმხრივი ინსტიტუტებში წარმომადგენლობის კრიტერიუმები ერთობლივად იქნა მიღებული სოციალური პარტნიორების მიერ. მიღწეულ იქნა შეთანხმებები, რამაც გამოიწვია გაფიცვების შეწყვეტა რამდენიმე სექტორში, მათ შორის ტრანსპორტის სექტორშიც.²¹

მთავარი უწყება, რომელიც ზედამხედველობას უწევს ქვეყნის დონეზე სოციალურ დიალოგს არის სამმხრივი თანამშრომლობის ეროვნული საბჭო (NCTC, რომელიც დაარსდა 1993 წელს, ხელს უწყობს თანამშრომლობას და კონსულტაციებს შრომისასთან, სოციალურ უსაფრთხოებასთან და ცხოვრების დონესთან დაკავშირებულ თემებს. მასთან მოქმედებს მუდმივმოქმედი კომისია, რამდენიმე საკითხთან დაკავშირებით.²²

²¹ იხ. ILO guide for improved governance national tripartite social dialogue, 2 დეკემბერი, 2013, Information published on the official website of Bulgarian Industrial Association, <https://en.bia-bg.com/advocacy/view/21410/>

²² ინფორმაცია გამოქვეყნებულია ბულგარეთის სამრეწველო ასოციაციის ოფიციალურ ვებგვერდზე, <https://en.bia-bg.com/advocacy/view/21410/>

სლოვენია

სლოვენია წარმოადგენს კარგ მაგალითს სახელმწიფოსი, რომელსაც სისტემატურად შეუძლია თავისი სამმხრივი ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს მობილიზება ეროვნული სამმხრივი შეთანხმებების ან სოციალური პაქტების გაფორმების მიზნით, რასაც 1990-იანი წლებიდან მოყოლებული მნიშვნელოვანი გავლენა ჰქონდა შემოსავლებსა და ანაზღაურებაზე. ეს შეთანხმებები და პაქტები ასახავენ სოციალური პარტნიორების კონსენსუსს სახელმწიფო ხარჯების შეზღუდვების თაობაზე, რითაც ხდება ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის გაზრდა საერთაშორისო ბაზრებზე, ისევე, როგორც ინფლაციისა და ხელფასებს შორის განსხვავებების შემცირება.

სოციალური პარტნიორობა და არაბუქლი გზაფხული

2011 წლის იანვარში არაბუქლი გზაფხულის მოვლენების განვითარების შემდეგ ახლო აღმოსავლეთისა და ჩრდილოეთ აფრიკის რიგი სახელმწიფოები - ეგვიპტე და ტუნისი - დემოკრატიული მმართველობის სისტემაზე გადასვლის გზას დაადგინენ. ამ სახელმწიფოების წინაშე იდგა ურთულესი ამოცანა, შეექმნათ დემოკრატიული მმართველობის საფუძველი, ამით ჩაენაცვლებინათ ავტორიტარული რეჟიმები და ამავდროულად, დაეძლიათ ეკონომიკური და სოციალური პრობლემები. ამ შემთხვევაში მათთვის სოციალური დიალოგი და ტრიპარტიზმი დამხმარე ფაქტორი გახლდათ.

ტუნისში ეროვნული სოციალური დიალოგი აღმოჩნდა საკმაოდ მძლავრი მექანიზმი მშვიდობიანი დემოკრატიული ტრანზიციის უზრუნველსაყოფად. 2014 წლის 14 იანვარს ტუნისში მთავრობამ და სოციალურმა პარტნიორებმა გააფორმეს სოციალური კონტრაქტი.²³ ამ კონტრაქტის შესაბამისად, სამმხრივი კომისიის წევრებმა აიღეს ვალდებულება, შეექმნათ სოციალური დიალოგის ეროვნული საბჭო და დაეწყოს 2011 წლის რევოლუციის მიზნების განხორციელება, რომელიც გულისხმობდა უფრო მეტი სოციალური სამართლიანობისა და ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარების უზრუნველყოფას რიგი ეკონომიკური და სოციალური რეფორმების გზით. შეთანხმება ასევე მიუთითებდა სოციალური პარტნიორების მზაობას, ხელი შეეწყოს რევოლუციის მიზნების მიღწევას სოციალური დიალოგის გზით.

2015 წელს ტუნისის ეროვნული დიალოგის მონაწილე მხარეებს მიენიჭათ ნობელის მშვიდობის პრემია 2011 წელს რევოლუციის შემდეგ პოლიტიკური და სოციალური კრიზისის, ასევე, შესაძლო სამოქალაქო ომის თავიდან აცილების საქმეში შეტანილი წვლილისთვის.

²³ იხ. ILO guide for improved governance national tripartite social dialogue, 2 დეკემბერი, 2013, გვ.33, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf

3

2014-2018 წლების მნიშვნელოვანი ბაზიციანი საქართველოში და წარუმატებელი სოციალური დიალოგის მაგალითები

საქართველოს რკინიგზა

საქართველოს რკინიგზაში ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში მიმდინარე წინააღმდეგობრივი პროცესები და დამსაქმებელთა მხრიდან პროფკავშირების სამართლიანი მოთხოვნების განგრძობითი იგნორირება სოციალური დიალოგის დაბალი კულტურისა და კოლექტიური დავების მშვიდობიანი მონესრიგების პრინციპების მიუღებლობის ნათელი დადასტურებაა. რკინიგზის ადმინისტრაციის მხრიდან შრომის ფუნდამენტური უფლებების, გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების სისტემატური შეზღუდვა, პროფკავშირისადმი კუთვნილების გამო დასაქმებულთა დევნა, კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს სახელმწიფოს საკუთრებაში არსებული კომპანიის ცნობიერებაში შრომის ორგანიზების აუცილებლობის არარსებობას და მძიმე კომუნისტური მემკვიდრეობით მიღებული გამოცდილების ინერციულ გაგრძელებას. ნიშანდობლივია ისიც, რომ საქართველოს რკინიგზის შემთხვევაში დამსაქმებელი გახლავთ საქართველოს მთავრობა, რომელიც თავად უნდა გვევლინებოდეს კერძო სექტორისთვის მაგალითის მიმცემად და ქმნიდეს ისეთ მოცემულობას, რომ ბიზნესის ფართო წრეებში უკეთ გაიაზრონ სოციალური დიალოგის როლი პროდუქტულობის ზრდის საქმეში და ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობების მნიშვნელობა მაღალი დონის ბაზრის კონკურენციის გაძლევაში. საინტერესოა გადავხედოთ, თუ როგორ ვითარდებოდა მოვლენები საქართველოს რკინიგზაში უკანასკნელი წლების განმავლობაში.

2013 წლის ოქტომბრის მეორე ნახევარში საქართველოს რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირების ორგანიზებით გაფიცვა დაიწყო. 14 ნოემბერს საქართველოს რკინიგზასა და საქართველოს რკინიგზელთა ახალ პროფესიულ კავშირს შორის გაფორმდა გაფიცვის შეწყვეტის შემდგომი შემათანხმებელი ოქმი. აღნიშნული დოკუმენტის თანახმად, საქართველოს რკინიგზის ადმინისტრაცია 2014 წლის პირველი კვარტლის ბოლომდე იღებდა ვალდებულებას, შეესრულებინა რკინიგზელების ძირითადი მოთხოვნები, რის გამოც საქართველოს

რკინიგზაზე მასშტაბური გაფიცვა განხორციელდა.²⁴

რკინიგზაში წარმოშობილ შრომის დავასთან დაკავშირებით, 2014 წლის 21 ოქტომბერს პროფკავშირმა მიმართა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს მედიატორის დანიშვნის თაობაზე შრომის კოდექსით დადგენილი პროცედურების შესაბამისად.²⁵ შეტყობინების გაგზავნიდან 21-ე დღეს დავის მოსაგვარებლად დაინიშნა მედიატორი. რკინიგზის პროფკავშირი აყენებდა სამ ძირითად მოთხოვნას: წინასახალწლოდ, ე.წ. მე-13 ხელფასის გაცემა; 2015 წლის 1 იანვრიდან ახალი სახელფასო სისტემის ამოქმედება კლასისა და დამსახურების დანამატების გათვალისწინებით; ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება კვირაში 40 საათის მუშაობის შემთხვევაში.

საქართველოს რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირის ინფორმაციით, მათ ჰქონდათ არაერთი მცდელობა, წარმატებით დაესრულებინათ მოლაპარაკებები რკინიგზის ადმინისტრაციასთან, თუმცა ეს უკანასკნელი დროის გაყვანის ტაქტიკით ცდილობდა მანამდე მიღწეული შეთანხმების იგნორირებას. შესაბამისად, დასაქმებულების ერთადერთი შესაძლებლობა, აქტუალური ადმინისტრაცია ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება, გაფიცვის გამოცხადება გახლდათ. გაფიცვის მიმდინარეობისას რკინიგზის მენეჯმენტი ნაცვლად შემხვედრი ნაბიჯებისა, ცდილობდა გარკვეული ზეგავლენა მოეხდინა გაფიცულ მუშებზე, პარარელულად, საინფორმაციო საშუალებებში რკინიგზის ადმინისტრაციის მაღალი რანგის მენეჯერები აცხადებდნენ გაფიცვის არარელევანტურობის შესახებ, რომ ეს ქმედებები ემსახურებოდა ვინაობა ჯგუფების ინტერესებს და დიდ ზიანს აყენებდა რკინიგზის საქმიანობას. გაფიცვის მიმდინარეობისას მხარეებს შორის ჩამო-

²⁴ იხ. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ოფიციალური ვებგვერდი, <http://gtuc.ge/>

²⁵ ინფორმაცია განთავსებულია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ოფიციალურ ვებგვერდზე, გამოქვეყნების თარიღი 30 დეკემბერი, 2014, "რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირის წევრების დისკრიმინაცია გრძელდება", <http://gtuc.ge/%e1%83%a0%e1%83%99%e1%83%98%e1%83%9c%e1%83%98%e1%83%92%e1%83%96%e1%83%98%e1%83%a1-%e1%83%90%e1%83%ae%e1%83%90%e1%83%9a%e1%83%98-%e1%83%9e%e1%83%a0%e1%83%9d%e1%83%a4%e1%83%99%e1%83%90%e1%83%95%e1%83%a8/>

ყალიბებული მწვავე კონფრონტაცია დავის მშვიდობიანი გადაწყვეტის ალბათობას მინიმუმამდე ამცირებდა. პროფკავშირი მედიის წარმომადგენლებს მოუწოდებდა, განსაკუთრებით დაინტერესებულიყვნენ რეგიონებში არსებული მძიმე ვითარებით, რადგან იქ ხორციელდებოდა არნახული ზენოლა დასაქმებულებზე, რათა ისინი არ შეერთებოდნენ გაფიცვას.

რამდენიმე დღიანი გაფიცვის შედეგად საქართველოს რკინიგზის ადმინისტრაცია დათანხმდა გაფიცვის მოთხოვნების შესრულებას და პროფკავშირების წარმომადგენლებს შესთავაზა ერთობლივი კომისიის შექმნა, რათა მომხადრიყო მოთხოვნების ეტაპობრივი შესრულება. ნიშანდობლივია ის გარემოება, რომ გაფიცვის დასრულებიდან რამდენიმე დღეში რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირის წარმომადგენლებმა გაავრცელეს განცხადება, რომელშიც რკინიგზაში მოქმედი სხვა, ეგრეთ წოდებული ძველი პროფკავშირი რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირების დისკრედიტაციის მცდელობაში დაადანაშაულებს და ისინი ადმინისტრაციის ერთ-ერთ განმტკიცებელ მოიხსენიებს.

საქართველოს რკინიგზის ადმინისტრაცია განაგრძობდა გაფიცვის შედეგად მიღწეული შეთანხმების უგულვებელყოფას და უფრო მეტიც, აწარმოებდა რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირის წევრების მიმართ დევნას, აიძულებდა მათ დაეტოვებინათ ორგანიზაცია და შეერთებოდნენ ძველ პროფკავშირებს. ამასთანავე, ადმინისტრაციის მიერ გაცემული ბრძანების შესაბამისად, რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირის გამგეობის წევრებს ეზღუდებოდათ სანარმოს ტერიტორიაზე შესვლა და შესაბამისად, მათი პროფკავშირული საქმიანობის განხორციელება. შექმნილი ვითარების ფონზე, 2015 წლის ნოემბერში, რკინიგზელთა ახალმა პროფკავშირმა გაფიცვა გამოაცხადა. საქართველოს რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირების ორგანიზებული გაფიცვა დასრულდა 3 დეკემბერს 8 პუნქტიანი შეთანხმების გაფორმების შედეგად. ამის პარალელურად, 9 დეკემბერს, სს „საქართველოს რკინიგზა“-სა და საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირის შორის გაფორმდა შეთანხმება „კოლექტიური შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებებისა და დამატებითი სოციალური მოთხოვნების შესრულებაზე“, რომლის აბსოლუტურად ყველა პუნქტი წარმოადგენდა „საქართველოს რკინიგზელთა ახალი პროფესიული კავშირისა და სს „საქართველოს რკინიგზა“-ს შორის დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებისა და 2013 წლის 14 ნოემბრისა და 2014 წლის 3 დეკემბრის გაფიცვების შემდგომი შეთანხმებების რეგულირების საგანს.

ფაქტობრივად, შეთანხმება ატარებდა ილუზორულ ხასიათს და რკინიგზის ადმინისტრაცია მიზანმიმართულად ახორციელებდა პროფკავშირული ნიშნით ადამიანების სამსახურიდან გათავისუფლებას და არ ასრულებდა მედიაციის შედეგად მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს. საქართველოს რკინიგზის ახალმა პროფკავშირმა არაერთხელ მიმართა ადმინისტრაციას და მოუწოდა შეენწყვიტა რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირის წევრების მიმართ ანტიდისკრიმინაციული ქმედებები და შეესრულებინა მედიაციით მიღწეული

შეთანხმება.²⁶

საქართველოს რკინიგზის ადმინისტრაცია ბოლო 2015 წლის გაფიცვიდან მოყოლებული არ ასრულებს შეთანხმების პირობებს, რაც არის ნათელი დადასტურება იმისა, რომ იგნორირებულია სოციალური დიალოგის უმთავრესი პრინციპები: მხარეთა შორის ურთიერთ-პატივისცემა და ნდობა, დავების მშვიდობიანი, კომპრომისული გზით გადაჭრა; გაერთიანების თავისუფლების პატივისცემა და პროფკავშირის საქმიანობაში ჩაურევლობა; ურთიერთსასარგებლო სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა. საქართველოს რკინიგზის საქმე წლების განმავლობაში არაერთი საერთაშორისო ორგანიზაციის, მათ შორის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის შეფასებებში, ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტის ადამიანის უფლებების შესახებ ყოველწლიურ ანგარიშებში მრავალჯერ გახდა მწვავე კრიტიკის საგანი. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს მთავრობის არაერთგზის მოუწოდეს, გამოეხსნორებინა ვითარება რკინიგზაში, პატივი ეცა დასაქმებულთა სამართლიანი ინტერესებისთვის და უზრუნველყო გაერთიანების თავისუფლების პრინციპების დაცვა, საქართველოს ხელისუფლებას დღემდე არ გადაუდგამს კონკრეტული ნაბიჯები ამ მიმართულებით.

საქართველოს რკინიგზელთა ახალმა პროფკავშირმა 2015 წელს მიღწეული შეთანხმების შეუსრულებლობის გამო სასამართლოში სარჩელი შეიტანა და მოითხოვა, დაევალიდებულენა სასამართლოს რკინიგზის ადმინისტრაცია, მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმების პირობების შესრულება. საინტერესო იქნება, თუ რა გადაწყვეტილებას მიიღებს სასამართლო ამ კონკრეტულ საქმეზე, ვინაიდან მისი განმარტებები, საკითხის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, უდავოდ არსებითი იქნება. მაშინ, როდესაც მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმება ბევრ ქვეყანაში საბოლოოა და მხარეები კეთილსინდისიერად ასრულებენ მას, ჩვენ გვაქვს პარადოქსული მოცემულობა, რომელიც წარმოადგენს საქართველოში კოლექტიური შრომითი დავების მშვიდობიანი გადაჭრის კიდევ ერთ უარყოფით მახასიათებელს და მთელი სიცხადით წარმოაჩენს მედიაციის მექანიზმის არაეფექტურობას.

2018 წლის აგვისტოში კვლავ შეინიშნებოდა მძიმე კონფრონტაციული ფონი საქართველოს რკინიგზის ახალ პროფკავშირისა და ადმინისტრაციას შორის. საკითხი უკაშირდებოდა ვახეთის რეგიონში დასაქმებული ორი თანამშრომლისთვის სამუშაო ადგილის შეცვლას არაპროპორციულად შორს მათი საცხოვ-

26 ინფორმაცია გამოქვეყნებულია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ოფიციალურ ვებგვერდზე, 10 თებერვალი, 2015, „საქართველოს რკინიგზელთა ახალმა პროფკავშირმა არასამთავრობო ორგანიზაციებს რკინიგზაში არსებული ვითარება გააცნო“, <http://gtuc.ge/%e1%83%a0%e1%83%99%e1%83%98%e1%83%9c%e1%83%98%e1%83%92%e1%83%96%e1%83%94%e1%83%9a%e1%83%97%e1%83%90%e1%83%ae%e1%83%90%e1%83%9a%e1%83%9b%e1%83%90-%e1%83%9e%e1%83%a0%e1%83%9d%e1%83%a4%e1%83%99/>

რეგული ადგილიდან. გამწვავებული ვითარება რამ-დენიმე კვირა გაგრძელდა და გამოყენებული იქნა პროტესტის უკიდურესი ფორმა - შიმშილობა. აქაც საინტერესოა აღინიშნოს, რომ საქართველოს რკინიგზის ადმინისტრაციამ, ნაცვლად იმისა, რომ ენარმოებინა მოლაპარაკებები პროფკავშირების წარმომადგენლებთან, ნათელი მოეფინა არსებული ბუნდოვანებისთვის, გამოეჩინა რაციონალობა, დასაქმებულები პოლიტიკურ ანგაჟირებასა და მიზანმიმართულ პროვოკაციაში დაადანაშაულა.²⁷

საქართველოს რკინიგზელთა ახალ პროფკავშირსა და რკინიგზის ადმინისტრაციას შორის რამდენიმე თვიანი კოლექტიური შრომითი დავა მიმდინარეობდა 2019 წელსაც, რომელიც მხარეებს შორის შემდეგი შეთანხმებით დასრულდა: 2019 წლის 1 დეკემბრიდან დაიწყო ხელფასების 10 პროცენტის მატება; საპრემიო ბიუჯეტი გადანაწილდეს სოლიდარობის პრინციპის დაცვით რკინიგზაში დასაქმებულ ყველა პირზე; სადღესასწაულო დღეებისთვის დაწესებულ პრემიებს დაემატოს რკინიგზელის დღესთან დაკავშირებული პრემია 200 ლარის ოდენობით.

ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში რკინიგზაში არსებული განგრძობითი, დაუფარავი დაპირისპირებისა და ადმინისტრაციის მხრიდან ფსევდო-დიალოგის გათვალისწინებით, უკანასკნელი შეთანხმების შესრულების მიმართ გარკვეული სკეპტიციზმის არსებობა საფუძველს მოკლებული არ არის. მიუხედავად ფრთხილი ოპტიმიზმისა, მნიშვნელოვანია რომ მხარეებმა მოახერხონ წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული უნდობლობისა და დაპირისპირების გადალახვა, თანამშრომლობის, ურთიერთპატივისცემისა და ორმხრივად სასარგებლო სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფას, რომელიც ხელს შეუწყობდა სტაბილურობას, პროდუქტიულობასა და კომპანიის მდგრადი განვითარების ძლიერი საფუძველებიც შექმნას.

„რუსთავის აზოტი“

ბოლო ათწლეულების განმავლობაში „რუსთავის აზოტი“ (კომპანიის დასახელება ხშირად შეიცვალა, თუმცა საზოგადოებაში ყველაზე მეტად ცნობილია „აზოტის“ სახით) ერთ-ერთ იშვიათ გამოწვევის წარმომადგენდა საქართველოს სამრეწველო ურთიერთობებში. საწარმოში ჩამოყალიბებული იყო პროფკავშირებსა და ადმინისტრაციას შორის სოციალური დიალოგის კარგი კულტურა, მოქმედებდა კოლექტიური ხელშეკრულება, რომელიც დასაქმებულთა სოციალური დაცვის შედარებით მაღალ გარანტიებს ქმნიდა, პროფკავშირის წარმომადგენლები აქტიურად მონა-

წილობდნენ საწარმოს შრომის ორგანიზაციის საკითხებში. აღსანიშნავია ისიც, რომ კომპანიის მესაკუთრის ცვლილებით არ მიადგა ზიანი წლების განმავლობაში ნდობასა და ურთიერთპატივისცემაზე ჩამოყალიბებულ ურთიერთობებს. დრო და დრო თავს იჩენდა უთანხმოებები, თუმცა ხანგრძლივი მოლაპარაკებების შედეგად, გარკვეული კომპრომისების საფუძველზე, მხარეები თანხმდებოდნენ ძირითად საკითხებზე.

ვითარება სრულიად შეიცვალა 2017 წლის იანვარში, როდესაც კომპანიის ახალმა მესაკუთრემ პროფკავშირებთან მოლაპარაკებების ნაცვლად სრულიად ხისტი, მიუღებელი სტრატეგია აირჩია და ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილებისა თუ კონსულტაციების გარეშე, სამსახურიდან 350 დასაქმებული დაითხოვა.²⁸ ეს გადაწყვეტილება საგანგაშოდ უნდა შეფასდეს იმ თვალსაზრისითაც, რომ კომპანიის თანამშრომლებმა მხოლოდ მაშინ შეიტყვეს გათავისუფლების შესახებ, როდესაც ისინი ჩვეულებისამებრ დილით სამსახურში გამოცხადდნენ და დაცვის თანამშრომლებმა საწარმოს ტერიტორიაზე არ შეუშვეს. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად 350 თანამშრომლის გათავისუფლება მასობრივ დათხოვნად ითვლებოდა, ამდენად, საწარმოს ადმინისტრაციას ეკისრებოდა ვალდებულება, ეცნობებინა ამგვარი გადაწყვეტილების შესახებ საქართველოს შრომის მინისტრისთვის 30 დღით ადრე. შემდგომ გაირკვა, რომ კომპანიას არანაირი შეტყობინება მინისტრისთვის არ გაუგზავნია. კომპანიის უპასუხისმგებლო, კანონსაწინააღმდეგო ქმედებაზე საქართველოს შრომის მინისტრს რეაგირება არ მოუხდენია და უფრო მეტიც, არ განუხორციელებია რაიმე სახის რეალური ინტერვენცია დასაქმებულების მიერ ორგანიზებული საპროტესტო აქციების შედეგად შექმნილი უკიდურესად მძიმე ვითარების განსამუხტად. შეფასების სახით უნდა ითქვას, რომ უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლის ფონზე, ერთ დროს ინდუსტრიული ცენტრის, რუსთავის ეკონომიკურ სიცოცხლისუნარიანობას სერიოზული საფრთხე შეექმნა, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს მთავრობას ჰქონდა ყველა სამართლებრივი საშუალება, იქნება ეს ქვეყნის შიდა კანონმდებლობა თუ საერთაშორისო კონვენციები, მიემართა შესაბამისი კონკრეტული ზომებისათვის.

გათავისუფლებული თანამშრომლების თქმით, მათ სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ წერილი არ მიუღიათ. თავდაპირველად გავრცელდა ინფორმაცია, რომ მხოლოდ საპენსიო ასაკის თანამშრომლები გათავისუფლდებოდნენ, თუმცა მოგვიანებით გაირკვა, რომ გათავისუფლება არასაპენსიო ასაკის თანამშრომლებსაც შეეხო. ამიტომ მუშები დიდიდანვე საწარმოს შესასვლელთან შეიკრებნენ და ქარხნის ახალი მესაკუთრის ქმედება გააპროტესტეს. სამსახურიდან

²⁷ იხ. საინფორმაციო სააგენტო ნიუს.გე ინფორმაცია “საქართველოს რკინიგზის ადმინისტრაციის შენობის წინ კონფრონტაცია გრძელდება” 21 აგვისტო, 2017, <https://news.ge/2017/08/21/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%A1%E1%83%A0%E1%83%99%E1%83%98%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%96%E1%83%98%E1%83%A1/>

²⁸ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია მედია პორტალ იმედინიუსზე, 26 იანვარი, 2017, “რუსთავის აზოტიდან 350-მდე დასაქმებული გათავისუფლეს”, <https://imednews.ge/ge/ekonomika/3156/rustavis-azotis-qarkhndan-350mde-tanamshromeli-gaatavisuples>

უკანონოდ გათავისუფლებულ მუშებს არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები და სტუდენტებიც შეურთდნენ. გამოსვლები მიმდინარეობდა სხვადასხვა ადგილზე, ეწყობოდა მსვლელობები. საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება მთავრობას ქმედებისკენ მოუწოდებდა, რათა აღნიშნული მღელვარება დიდ მასშტაბებში არ გადაზრდილიყო, ასევე, მოითხოვდა დაუყოვნებელ ზომებს გათავისუფლებული მუშების სამსახურში დასაბრუნებლად.²⁹ უნდა აღინიშნოს, რომ რამდენიმე კვირიან გამოსვლებს შემხვედრი ნაბიჯები არ მოყოლია და მხოლოდ უკიდურესად გამწვავებული ვითარების შემდგომ სანარმოს ადმი-ნისტრაციამ გათავისუფლებულ მუშებს ერთი თვის ხელფასი და დამატებით, სამი თვის განმავლობაში ყოველთვიური 500 ლარიანი კომპენსაცია შესთავაზა.

საბოლოოდ, უკანონოდ გათავისუფლებულმა 56 დასაქმებულმა სასამართლოში სარჩელი შეიტანა სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის სრულად ანაზღაურების მოთხოვნით. რამდენიმე წლიანი სასამართლო დავის შედეგად, პროფესიული კავშირების გაერთიანების იურისტებმა შეძლეს დაერწმუნებინათ რუსთავის საქალაქო და საქართველოს სააპელაციო სასამართლოების მოსამართლეები რუსთავის საქალაქო და საქართველოს სააპელაციო სასამართლოებში,³⁰ რომ ევროპის სტანდარტების თანახმად, – სანარმოს გასხვისების შემთხვევაში, კომპანიის ქონებისა და აქტივების გადაბარებასთან ერთად, ახალ მფლობელს ეკისრება პასუხისმგებლობა დასაქმებულებზე, მათ უფლებებსა და შრომით საკითხებზე. წარმატებული სასამართლო დავის შედეგად რუსთავის აზოტიდან გათავისუფლებული დასაქმებულები სამსახურში აღდგებიან და განაცდურის სრულად ანაზღაურებას შეძლებენ.

„რუსთავის აზოტის“ საქმე ნათლად ადასტურებს, რომ ამ ეტაპზე დასაქმებულთა დარღვეული შრომის უფლებების აღდგენის ერთადერთი უალტერნატივო გზა არის სასამართლო, სადაც შრომით დავებთან დაკავშირებული საქმეების წარმოების ხანგრძლივობა იმდენად დიდია, რომ უფლებადარღვეულ დასაქმებულს უნელდება მოტივაცია დაუბრუნდეს თავის სამუშაო ადგილს და განაგრძოს პროფესიული განვითარება. ეს არის მოცემულობა, როდესაც სოციალური დიალოგის ხელშეწყობაში არ იკვეთება მთავრობის კრიტიკული როლი, არ ხდება ფუნდამენტური გააზრება იმისა, რომ ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობები სოციალური კეთილდღეობის უზრუნველყოფის, ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარების, დემოკრატიის ხარისხის ამაღლებისა და პროგნოზირებადი ბიზნეს-გარემოს აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს.

²⁹ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია metronome.ge, 6 თებერვალი, 2017, „რუსთავის აზოტიდან გათავისუფლებული მუშები, დაშლილი აქცია და ვიზალიზირებულია“, <https://metronome.ge/story/88011>

³⁰ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ვებგვერდზე, 18 მაისი, 2017. „აზოტის დასაქმებულთა სასამართლო პროცესი“.

RMG

კომპანია „არემჯი“ (RMG) ოპერირებს ბოლნისის რაიონის დაბა კაზრეთში მდებარე ოქროსა და სპილენძის მომპოვებელ სანარმომში, სადაც წლების განმავლობაში ფუნქციონირებს პირველადი პროფკავშირული სტრუქტურა, რომელიც საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის წევრი ორგანიზაციაა.

2014 წლის თებერვალი-მარტის თვეებში აღნიშნულ სანარმომში ადგილი ჰქონდა დასაქმებულთა მასშტაბურ გაფიცვას, რომელიც 2014 წლის 25 მარტს კომპანიისა და დასაქმებულთა ჯგუფს შორის დადებული შეთანხმებებით დასრულდა. აღსანიშნავია ისიც, რომ ეს იყო საქართველოს უახლოეს სამრეწველო ურთიერთობების ისტორიაში ყველაზე ხანგრძლივი და მასობრივი ხასიათის გაფიცვა. კომპანიის მიმდებარე ტერიტორიაზე ყოველდღიურად იმართებოდა საპროტესტო აქციები და გაფიცულ მუშებს სოლიდარობას უცხადებდა დაბა კაზრეთის მოსახლეობა. შეიძლება ითქვას, რომ ეს არ ყოფილა მხოლოდ დასაქმებულების გაფიცვა, არამედ მთელი ადგილობრივი თემის ერთობლივი პროტესტი კომპანიის მენეჯმენტის მიმართ, ორგანიზაციის მართვის დისკრიმინაციული და არასამართლიანი მართვის მეთოდების გამო. ასევე, ეს გახლდათ უკიდურესი პროტესტი დაბალი ხელფასებისა და არასათანადო შრომის პირობების წინააღმდეგ, რომელიც გაიზიარა მთელმა ადგილობრივმა მოსახლეობამ, რამაც, ფაქტობრივად, დაბა კაზრეთის პარალიზება გამოიწვია.³¹ კაზრეთის გაფიცვა ფართო საზოგადოების ყურადღების ცენტრში აღმოჩნდა. მოლაპარაკებებში ჩაერთვნენ ცენტრალური აღმასრულებელი ხელისუფლების წარმომადგენლები, კერძოდ, დიალოგი მიმდინარეობდა პრემიერ-მინისტრის აპარატის წარმომადგენლის, ბექა ნაცვლიშვილის მეთვალყურეობითა და უშუალო ჩართულობით.

მოლაპარაკებების სამედიაციო, იურიდიულ, სამართლებრივ და საკონსულტაციო მიმართულებებს კი პრემიერ-მინისტრის მიერ სპეციალური ბრძანებით დანიშნული მედიატორი ახორციელებდა, რაც იყო მედიაციის გზით კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმართვის პირველი შემთხვევა საქართველოში. მოლაპარაკებები მხარეებს შორის რამდენიმე შეხვედრას მოიცავდა, რის შედეგადაც დაიდო სამი შეთანხმება 2014 წლის 14, 21 და 23 მარტს. იმავე წლის 25 მარტს კი, როგორც შეთანხმებით იყო გათვალისწინებული, გაფიცვა შეწყდა და კომპანიის ყველა ობიექტზე სანარმომო ციკლი აღდგენილი იქნა.

კომპანიამ შეთანხმებით აღებული ვალდებულებების იგნორირება პირველივე კვირიდან დაიწყო – შეთანხმებით დადგენილ ვადებში არ შეიქმნა შრომითი დავების მომწესრიგებელი პარიტეტული კომისია, კომპანიის მხრიდან არ იქნა განხილული კოლექტიური ხელ-

³¹ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია „ამერიკის ხმაზე“, 26 თებერვალი, 2014, „უპრეცედენტო მასშტაბის გაფიცვა კაზრეთში“, <https://www.amerikiskhna.com/a/georgia-massive-strike-in-rmg-group-kazreti-bolnisi-area/1859405.html>

მკრულები პრექტი, სახელფასო ბადებში არსებული უთანასწორობები არ იქნა აღმოფხვრილი, არ მომხდარა შრომის ანაზღაურების მატების საკითხის განხილვა, არ მოხდა დასაქმებულთა სვეტანსაცმლით, სვეტფესაცმლით, დამცავი და დამხმარე საშუალებებით უზრუნველყოფა. უფრო მეტიც, კომპანიის ადმინისტრაციის წარმომადგენლები მუქარით აიძულებდნენ დასაქმებულებს ხელი მოეწერათ განცხადებებისათვის პროფკავშირიდან გასვლის შესახებ. საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ იძულებისა და მუქარის ქვეშ ხელმოწერილი განცხადების ბლანკები ორგანიზებულად იქნა ჩაბარებული კომპანიის კანცელარიაში რამდენიმე ეტაპად. სანარმოს ადმინისტრაციის მიერ წარმოებული ანტი-პროფკავშირული პოლიტიკისა და სოციალური დიალოგის ძირითადი პრინციპების უგულებელყოფის შედეგად 2015 წლის 18 თებერვლისთვის პირველადმა პროფკავშირულმა სტრუქტურამ არსებობა შეწყვიტა.³²

გაფიცვის დასრულებიდან ერთ კვირაში კომპანიის უნდა შეექმნა შრომითი დავების მომწესრიგებელი და შემათანხმებელი კომისია, რომელსაც უნდა შეემუშავებინა კოლექტიური ხელშეკრულების პრექტი. ადმინისტრაციას კომისია არ შეუქმნია და პროფკავშირების წარმომადგენლებთან ერთად არ დაუწყია მოლაპარაკებები კოლექტიური ხელშეკრულების დადების მიზნით. საგანგაშოა ის ტენდენცია, რომელიც კაზრეთის საქმეში გამოვლინდა. განვითარებული მოვლენების ანალიზი ცხადყოფს, რომ კომპანიის მხრიდან მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებაზე ხელის მოწერა მოჩვენებითი და გაფიცვის დასრულების მოტივით მიღებული გადაწყვეტილება იყო, ვიდრე კეთილსინდისიერი მცდელობა, გადასულიყო წარმოშობილი შრომითი კოლექტიური დავა მოგვარების ცივილიზებულ, მშვიდობიან ფორმატზე. კომპანიის ადმინისტრაციამ აირჩია ერთგვარი ნაცადი, მოძველებული გზა, შეესუსტებინა პროფკავშირის ძლიერი წარმომადგენლობა სანარმოში წევრების მიმართ განხორციელებული მუქარის, ზენოლისა და იძულების სხვა ფორმების გამოყენების გზით. როგორც წინა მაგალითებში გამოჩნდა, კაზრეთის შემთხვევაშიც მედიაცია ფაქტობრივად სიტუაციის განმუხტვის, დამსაქმებლის მიერ დროის მოგების მექანიზმად მოგვევლინა და ამ პროცესმა ვერ შესარულა მისი ბუნებრივი დანიშნულება, დახმარებოდა მხარეებს პოზიციების შეჯერებასა და დიალოგის რეჟიმში განსხვავებული ინტერესების დაახლოებაში, რაც თავის მხრივ დიდ წვლილს შეიტანდა სამუშაო ადგილზე რეალური, წარმატებული სოციალური დიალოგის განვითარებაში. კომპანიის მიერ არჩეული გზა - **არ არის პროფკავშირი, არ არის პრობლემები** - სრულიად ასახავს საქართველოში სოციალური დიალოგის დაბალ კულტურას და მიუთითებს იმ დიდ მენტალურ, კომუნისტურ დაღზე, რომელიც სამსუხაროდ, ბევრი დამსაქმებლის ცნობიერებაში დარჩა. ძლიერი, წარმატებული, კონკურენტუნარიანი სანარმოს იდეა კვლავ გადის დამსაქმებლის

ძლიერ, ხშირად ჯიუტად ერთფეროვანი მართვის ფორმებზე, ვიდრე ღირსეული პირობებით უზრუნველყოფილ, კმაყოფილ, კომპანიისადმი კორპორატიული ლოიალიზმით განწყობილ დასაქმებულზე. კაზრეთის შემთხვევა იმითაც არის გამორჩეულად საინტერესო, რომ მიუთითებს მთავრობის არათანმიმდევრულ, ეკლექტიურ დამოკიდებულებაზე სოციალური დიალოგის ნახალისების კუთხით. შედეგი მარტივად გამოშვადია, მაშინდელი მთავრობის მცდელობას მოჰყვა პროფკავშირული სტრუქტურის ფაქტობრივი გაუქმება.

სოციალური მუშაკების ბაფიცვა

საქართველოს სოციალურ მუშაკებსა და საქართველოს შრომის სამინისტროს შორის წარმოებული შრომითი კოლექტიური დავა რამდენიმე ნიშნის მიხედვით, შესაძლოა, შეფასდეს პრეცედენტულად და საქართველოს შრომითი ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელ ახალ მოცემულობად. კერძოდ, ხსენებული დავა წარმოადგენს პირველ შემთხვევას, როდესაც კოლექტიური შრომითი დავის მხარეს წარმოადგენს სახელმწიფოს ოფიციალური ინსტიტუცია და უფრო მეტიც, ის სამინისტრო, რომელიც უშუალოდ არის პასუხისმგებელი ქვეყანაში შრომის პოლიტიკის განსაზღვრასა და შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე, ისევე, როგორც წარმოადგენს სოციალური პარტნიორობის სამხრივი კომისიის საქმიანობის მთავარ წარმართველ სახელმწიფო უწყებას და უნდა გვევლინებოდეს სოციალური დიალოგის გაძლიერების, ნახალისებისა და პოპულარიზაციის მთავარ ხელშემწყობად. სოციალური მუშაკების მიერ წარმოებული კოლექტიური შრომითი დავა იმითაც იყო უნიკალური, რომ დასაქმებულების მიერ წამოყენებულ მოთხოვნებში მათი შრომითი პირობების გაუმჯობესების, სოციალური სტანდარტების ამაღლების, ხელფასების მატების გარდა ადგილი ეთმობოდა სტრუქტურის სისტემური რეფორმირების შესახებ აუცილებელი ღონისძიებების ნუსხას.

ფაქტობრივად, კოლექტიურ დავაში ჩამოყალიბებული ბევრი საკითხი უშუალოდ შედიოდა თავად დამსაქმებლის ანუ შრომის, ჯანდაცვისა და სოციალური საკითხების სამინისტროს ინტერესებში. წლების განმავლობაში საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიშებში აღინიშნებოდა სოციალური სამსახურის მუშაობის ხარვეზები, სოციალური მუშაკების მცირერიცხოვნება, მათ მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობისა და ტერიტორიული განფენილობის გათვალისწინებით.

2018 წლის 8 თებერვალს, სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოში“ დასაქმებულმა 200-მდე სოციალურმა მუშაკმა წინასაგაფიცვო პროცესის დაწყება გამოაცხადა. ისინი მიუთითებდნენ სოციალური სერვისების მიმართულებით სახელმწიფოს პოლიტიკის მძიმე მდგომარეობაზე, კერძოდ კი, სათანადო სერვისების, მექანიზმების არარსებობასა თუ სათანადო რესურსების სიმწირეზე, რის გამოც სოციალური მუშაკები ხშირად ვერ ახერხებდნენ ყოველდღიურ

³² ინფორმაცია გამოქვეყნებულია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ვებგვერდზე, 24 თებერვალი, 2015 “კაზრეთში პროფკავშირების უფლებების უხეში დარღვევების შესახებ საერთაშორისო თანამეგობრობას ეცნობება”.

რეჟიმში ეფექტური დახმარება აღმოეჩინათ შესაბამისი საჭიროების მქონე პირებისა თუ ოჯახებისთვის და შესაბამისად, ყოველდღიური საფრთხის ქვეშ იმყოფებოდნენ მონაცვლადი ჯგუფები – ბავშვები, შშმ პირები, ხანდაზმულები და სერვისის მიმღები სხვა მოქალაქეები. სოციალური სერვისების მიმართებით არსებული სისტემური პრობლემების გარდა, სოციალური მუშაკების მდგომარეობას კიდევ უფრო ამძიმებდა მათი არასათანადო სამუშაო გარემო და შრომითი პირობები.³³

ნიშანდობლივია ის გარემოება, რომ მოლაპარაკებების წარმოების პროცესში სოციალური მუშაკებს დახმარებას უწევდნენ საქართველოს პროფკავშირების წარმომადგენლები, ისევე როგორც ადამიანის უფლებათა დამცველი სხვა არასამთავრობო ორგანიზაციები. აღსანიშნავია, რომ კოლექტიური შრომითი დავის დაწყებისას სოციალურ მუშაკებს არ ჰქონდათ შექმნილი პროფკავშირული ორგანიზაცია. მოლაპარაკებები შრომის სამინისტროსთან სანყის ეტაპზე წარმატებით ვერ დასრულდა. სამინისტრო უარს აცხადებდა მათ მიერ დაყენებული საკითხების გადაჭრაზე და სთავაზობდა ალტერნატიულ, ხანგრძლივ დროში განვიწილ ალტერნატიულ წინადადებებს, რაც სოცმუშაკებისთვის მიუღებელი იყო. მას შემდეგ რაც მოლაპარაკებები ჩიხში შევიდა, სოციალურმა მუშაკებმა კანონის მოთხოვნების სრული დაცვით გამოაცხადეს გაფიცვა და დაიწყეს საპროტესტო აქციები, რომელსაც მხარდაჭერა და სოლიდარობა სხვადასხვა საზოგადოებრივმა ჯგუფებმაც გამოუცხადეს.³⁴

საქართველოს მთავრობას უნდა მიემართა ყველა ძალისხმევა იმისთვის, რომ თავიდან აერიდებინა სამრეწველო მოქმედების უკიდურესი ფორმა - ა-გაფიცვა. შრომის სამინისტროს უნდა შეექმნა კოლექტიური მოლაპარაკებების ორმხრივად სასარგებლო შედეგებით დასრულების მნიშვნელოვანი პრეცედენტი, როგორც უმთავრეს სახელმწიფო ინსტიტუციას ქვეყანაში სოციალური დიალოგის, როგორც დავათა მშვიდობიანი გადაჭრის უალტერნატივო ინსტრუმენტის უპირატესობის დასადასტურებლად. რა თქმა უნდა, მსგავსი ქმედება გამოდგებოდა საუკეთესო მაგალითად და გზავნილად ვერძო ბიზნესისთვის, რომ შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობების მხარეების დამოუკიდებელი ინტერესების შეჭერება, კომპრომისული მიდგომები და ორმხრივად სასარგებლო გადაწყვეტილებების მიღება მშვიდი სამუშაო გარემოს შექმნის მიზნით.

სამწუხაროა, რომ საქართველოს შრომის სამინისტრომ ვერ გაიზრა ის უმნიშვნელოვანესი დადებითი ზეგავლენა ქვეყანაში სოციალური დიალოგის კულტურის ჩამოყალიბებაზე, რაც, შესაძლოა, სოციალური მუშაკების საგაფიცვო მოთხოვნების მოლაპარაკებების გზით გადაწყვეტას მოჰყოლოდა. სამინისტროს მხრიდან

საკითხისადმი არაჯეროვანი დამოკიდებულება დასტურდება იმითაც, რომ შრომის მინისტრი გაფიცვიდან მხოლოდ მეოთხე დღეს შეხვდა სოციალურ მუშაკებს. შეხვედრაზე მართო სიტყვიერად მოხდა მოთხოვნათა ნაწილზე შეთანხმება და რაც არ ყოფილა დოკუმენტირებული.

2018 წლის 2 აპრილს სოციალურმა მუშაკებმა გაფიცვა შეწყვიტეს და დაუბრუნდნენ ჩვეულ სამუშაო რეჟიმს. შეთანხმება მოხდა რამდენიმე საკითხზე, კერძოდ, სოციალური მუშაკები განიტვიტნენ ტექნიკური საქმიანობისგან, სოციალური მომსახურების ცენტრებში გამოიყო 12 მანქანა და დაიგეგმა კიდევ 18 მანქანის დამატება, სოციალური მომსახურების ცენტრებს დაემატათ 12 იურისტი, დაიგეგმა ტენდერის გამოცხადება ინფრასტრუქტურისა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესების მიზნით. გადაწყვეტელი დარჩა საკითხი სოციალური მუშაკების ხელფასების მატების შესახებ, ასევე, მეურვეობასა და მზრუნველობის სფეროში არსებულ საჭიროებებზე რეაგირების საბჭოს შექმნასთან დაკავშირებით.³⁵

სოციალურმა მუშაკებმა განაცხადეს, რომ იმ საკითხებზე, რომლებზეც ამ ეტაპზე შეთანხმება ვერ მოხერხდა ისინი გააგრძლებდნენ კოლექტიური მოლაპარაკებების ფორმატში მუშაობას და გააძლიერებდნენ მათ მიერ შექმნილ პროფკავშირულ ორგანიზაციას, რომელიც ყოველმხრივ შეეცდებოდა გამხდარიყო ანგარიშგასაწევ და ღირსეულ სოციალურ პარტნიორად.

ჭიათურის „მანგანუმის“ გაფიცვა

ჭიათურაში, კომპანია “ჭორჯიან მანგანუმში” 2019 წლის 17 მაისს დაწყებული გაფიცვა თავისი მასშტაბებით დამოუკიდებელი საქართველოს ისტორიაში ერთ-ერთი გამოსარჩევი კოლექტიური სამრეწველო აქტივობა გახლდათ. ჭიათურის გაფიცვის შეფასებამდე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კომპანიაში დასაქმებულთა სამი სხვადასხვა პროფკავშირული ორგანიზაცია ფუნქციონირებს, მათ შორის, ერთ-ერთი მათგანი საქართველოს მეტალურგთა, ქიმიური და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფკავშირის წევრორგანიზაციას წარმოადგენს.

ჭიათურის გაფიცვას წინ უსწრებდა ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმება, რომელიც მიღწეული იქნა პროფკავშირების მიერ რამდენიმე წლის განმავლობაში შრომის პირობების გაუმჯობესების მიზნით

³³ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე civil.ge, 25 მარტი, 2019, “სოციალური მუშაკები გაიფიცნენ”, <https://civil.ge/ka/archives/280527>

³⁴ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე civil.ge, 25 მარტი, 2019, “სოციალური მუშაკები გაიფიცნენ”, <https://civil.ge/ka/archives/280527>

³⁵ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია ვებპორტალზე on.ge, 4 აპრილი, 2019 “სოციალურმა მუშაკებმა გაფიცვა შეწყვიტეს”, <https://on.ge/story/35828-%E1%83%A1%E1%83%9D%E1%83%A%E1%83%98%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%A3%E1%83%A0%E1%83%9B%E1%83%90-%E1%83%9B%E1%83%A3%E1%83%A8%E1%83%90%E1%83%99%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%9B%E1%83%90-%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A4%E1%83%98%E1%83%AA%E1%83%95%E1%83%90-%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%AC%E1%83%A7%E1%83%95%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%A1>

ნარეზობული ხანგრძლივი მოლაპარაკებების შედეგად.

ჯერ კიდევ 2018 წლის ივნისის თვეში, ერთ-ერთი მორიგი მოლაპარაკების დროს, გადაწყდა ხელფასების მატების ეტაპობრივი ზრდა, რომელიც 2018 წლის ივლისიდან უნდა დაწყებულიყო. კომპანია, ასევე, იღებდა ვალდებულებას, შემჭიდროვებულ ვადებში და პროფკავშირის ჩართულობით, შეემუშავებინა საპროგრამო დებულება, რომელიც აგებული იქნებოდა შემოსავლის ზრდის პრინციპზე და დაემყარებოდა შრომის ნაყოფიერებისა და შესრულებული სამუშაოს ხარისხის ზრდის მაჩვენებლებს. ადმინისტრაცია დებდა პირობას, რომ უზრუნველყოფდა სანარმო გეგმების დაკორექტირების პროცესში პროფკავშირების წარმომადგენელთა ჩართულობას და გამოთქვამდა მზადყოფნას, გადაეჭრა ყველა სადაო საკითხი პროფკავშირთან თანამშრომლობის გზით მაქსიმალურად ოპერატიულად. აღნიშნული შეთანხმების ძირითადი პუნქტები დაპირების მიუხედავად ადმინისტრაციამ არ შეასრულა.

2019 წლის მაისის თვის გაფიცვა უნდა ჩაითვალოს „ჯორჯიან მანგანუმის“ მენეჯმენტის მხრიდან დასაქმებულთა კოლექტიური ნების უგულვებელყოფის ლოკალური და სამართლიან შედეგად.

ნიშანდობლივია ის გარემოება, რომ კომპანიის შიგნით მოქმედმა სხვადასხვა პროფკავშირულმა ორგანიზაციამ, მიუხედავად მათ შორის არსებული განსხვავებებისა და ერთგვარი კონკურენციისა, მოახერხეს გაერთიანებული იყვნენ ერთი იდეის ირგვლივ და კოლექტიური ძალისხმევით შეეცადნენ შრომითი დავის დაწყებას ადმინისტრაციის წინააღმდეგ. მოლაპარაკებების უშედეგოდ დასრულების შემდგომ, კანონის მოთხოვნების სრული დაცვით საგაფიცო კომიტეტმა გამოაცხადა გაფიცვა, რომელსაც დასაქმებულთა თითქმის აბსოლუტური უმრავლესობა შეურთდა, 11 გაფიცულმა პროტესტის უკიდურეს ფორმას, შიმშილობას მიმართეს, ხოლო სამმა მათგანმა პირი ამოიკვრა. მდაროელებს შემდეგი სახის მოთხოვნები ჰქონდათ: ხელფასის 30%-ით მომატება, კვების და ჯანდაცვის სადაზღვევო პაკეტების, სამუშაო პირობების გაუმჯობესება, მდინით დატვირთული საბარგო ავტომანქანებისთვის ჭიათურაში გადაადგილების აკრძალვა. 2012, 2014 და 2016 წლებში „ჯორჯიან მანგანუმის“ გარემოსთვის მიყენებული ზიანის გამო, საერთო ჯამში, დაახლოებით, 417 მილიონი ლარით დააჯარიმეს და სპეციალური მმართველიც დაუნიშნეს, თუმცა კომპანია ზიანის აუნაზღაურებლად მუშაობას დღემდე განაგრძობს.³⁶

ჭიათურის სამთო გამამდიდრებელი კომბინატის გარდა „ჯორჯიან მანგანუმის“ ეკუთნის მესტაფონის ფეროშენადნობთა ქარხანა და ვარციხე-ჰესი, რაც მას საქართველოში სილიკომანგანუმის, ფეროსილიკო-

მანგანუმისა და ფერომანგანუმის უწყვეტ ციკლში წარმოების საშუალებას აძლევს. ეს პროდუქცია ფოლადის წარმოებაში გამოიყენება. სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2019 წლის იანვარ-აპრილში, ფეროშენადნობთა წილი საქართველოს მთლიან ექსპორტში 10,3 პროცენტს შეადგენდა.

გაფიცვის პერიოდში თანამდებობა დატოვა ჭიათურის სამთო-გამამდიდრებელი კომბინატის დირექტორმა გურჯიძემ. მის ადმინისტრაციას უკავშირდება ვახტური რეჟიმი, რომელიც ორი კვირით, უწყვეტ მორიგეობაში, 12 საათიან მუშაობასა და 12 საათიან „დასვენებას“ გულისხმობდა, ისიც კომბინატის სანატორიუმში, რამაც დიდი უკმაყოფილება გამოიწვია. გაფიცვა სწორედ ვახტური რეჟიმის გაპროტესტებით დაიწყო.

გაფიცვის დაწყებიდან პირველ დღეებში საქართველოს მთავრობა გულგრილ დამოკიდებულებას ავლენდა ჭიათურელი მდაროელების მიმართ და პროფკავშირების არაერთი მწვავე მოწოდება შრომის სამინისტროს მისამართით, დაუყოვნებლივ ჩართულიყო დაძაბულობის განმუხტვის პროცესში, უყურადღებოდ რჩებოდა. „ასეთი დისტანცია არ უნდა ჰქონდეს მთავრობას მოსახლეობასთან, ვთხოვთ, ჩამობრძანდნენ და ადგილზე გაეცნონ ჩვენს პრობლემებს. ამრიგად აქვს მოლაპარაკებებს, რამდენჯერაც წავიდეთ, იმდენჯერ იგივე პასუხი აქვთ“- ასე აფასებდნენ გაფიცულები მთავრობის დუმალს.

ვითარება რადიკალურად შეიცვალა მას შემდეგ რაც, „ჯორჯიან მანგანუმში“ მიმდინარე გაფიცვის მიმართ არნახული სოლიდარობა გამოხატეს ჭიათურის მაცხოვრებლებმა. სკოლის მოსწავლეები, ექიმები, მასწავლებლები და სხვადასხვა პროფესიის ადამიანები საპროტესტო ტალღას შეურთდნენ და გამოსვლები დაიწყეს. ხელისუფლების მიერ მოახლოებული საერთო სახალხო მდგომარეობა სერიოზულ საფრთხედ იქნა მიჩნეული და რამდენიმე მინისტრი ადგილზე სიტუაციის გასარკვევად ჩავიდა. ქალაქი ჭიათურა ფაქტობრივად პარალიზებული იყო. მხოლოდ ამის შემგომ მოხერხდა „ჯორჯიან მანგანუმის“ ადმინისტრაციასთან მოლაპარაკებების წარმატებით დასრულება.

უნდა აღინიშნოს, რომ გაფიცვის შედეგად სრულიად გაჩერებული იყო სანარმოს მუშაობა, რამაც ბუნებრივად დიდი ფინანსური დანაკარგები გამოიწვია. კიდევ ერთხელ გამოჩნდა, რომ სოციალური დიპლომის ნების არაარსებობა შრომითი ურთიერთობების მონაწილე ორივე მხარისთვის, შესაძლოა, წამგებიანი აღმოჩნდეს და სწორედ, ამიტომაც, ნდობაზე და მოლაპარაკებებზე დაფუძნებულ დავების გადაჭრის მექანიზმს ალტერნატივა არ აქვს. ჭიათურის გაფიცვის მასშტაბების გაზარება მნიშვნელოვანი იქნება სხვადასხვა ბიზნეს-სექტორის წარმომადგენლებისთვის და იმედია, რომ მსგავსი მტკივნეული გამოცდილება კომპანიებს წახალისებს, თავიდან აიცილონ მწვავე სამრეწველო აქტივობები, პროგნოზირებადი გახადონ სამუშაო გარემო და უკეთ უზრუნველყონ შრომის ორგანიზების მენეჯმენტი.

³⁶ ინფორმაცია მოქვეყნებულია ვებგვერდზე Sputnik-Georgia.com, 24 მაისი, 2019 “ჭიათურა დღეს, ასობით გაფიცული მდაროელი, კარვები და “სამართლიანი მოთხოვნები”, <https://sputnik-georgia.com/reviews/20190524/245342170/WiaTura-dRes-asobIT-gaficuli-maRaroeli.html>

საბოლოოდ გაფიცვა წარმატებით დასრულდა დასაქმებულებისთვის. კომპანია დათანხმდა, რომ 1 ივლისიდან მალაროელებს ხელფასს 25%-ით გაუმრდიდა, ერთი წლის შემდეგ კი, კიდევ 10%-ს მოუმატებდა. ასევე, გადაწყდა, რომ ჭიათურაში მადნით დატვირთული ავტომანქანების გადაადგილება აიკრძალება და მადანს რკინიგზით გაიტანენ, ხოლო კომპანია გააუმჯობესებს შრომის უსაფრთხოების სტანდარტებს, შემოიღებს ჯანდაცვისა და დაზღვევის განსხვავებულ, უკეთეს პაკეტს.³⁷

მეტროს მემანქანეთა გაფიცვა

სოციალური დიალოგის არარსებობისა და მისადმი არაჯეროვანი დამოკიდებულების კიდევ ერთი ნათელი მაგალითია 2018 წლის ივნისის თვეში მეტროს მემანქანეთა სამდღიანი გაფიცვა. ეს ფაქტი რამდინიმე მნიშვნელოვანი მახასიათებლით იყო გამორჩეული. უპირველ ყოვლისა უნდა ითქვას, რომ ეს იყო მემანქანეთა პირველი გაფიცვა საქართველოს უახლოეს ისტორიაში და მიუხედავად მათ წინააღმდეგ მიმართული საინფორმაციო კამპანიისა და სასამართლოს მიერ გაფიცვის სამუდამოდ აკრძალვისა, მემანქანეებმა მოახერხეს და იმართეს პროტესტის უკიდურეს ფორმას.მ. საინტერესოა ისიც, რომ შრომითი კოლექტიური დავის დაწყებისას ქალაქ თბილისის მერი შეეცადა გარკვეული ფსიქოლოგიური ზეგავლენა მოეხდინა მემანქანეებზე. „მეტრო გაიხსნება თუ არა, ამ გადაწყვეტილებას ვიღებ მე და დედაქალაქის მთავრობა. მინდა მკაფიოდ განვუცხადო ყველას, რომ მეტრო იმუშავებს როგორც 3 მაისს, ისე ნებისმიერ დღეს და მოემსახურება ქალაქის მოსახლეობას“, — ასე გამოეხმაურა ვახა კალაძე მეტროს მემანქანეების დაანონსებულ გაფიცვას. ამას მოჰყვა მემანქანეების ხელფასების შესახებ ინფორმაციის გამოქვეყნება და მცდელობები, განეწყობა დედაქალაქის მოსახლეობა გაფიცულთა წინააღმდეგ თბილისის ერთ-ერთი მთავარი სატრანსპორტო საშუალების გაჩერების გამო.³⁸ მემანქანეების არაერთი მცდელობა, გადაწყვიტათ დავა მოლაპარაკებების გზით, უშედეგო აღმოჩნდა. მემანქანეები ხელფასების 45 პროცენტთან მატებას ითხოვდნენ და აცხადებდნენ, რომ 2014 წლის შემდეგ მათი ხელფასების ინდექსაცია არ მომხდარა.

2016 წლის აპრილში მეტროს მემანქანეების დამოუკიდებელმა პროფკავშირმა “ერთობა 2013” განაცხადა, რომ ისინი იწყებდნენ კოლექტიურ შრომით დავას და პირობების შეუსრულებლობის შემთხვევაში გაიფიცებოდნენ. ქალაქის მაშინდელი მერი დავით

წარმანია მოლაპარაკებებზე წავიდა, მოხდა ხელფასების მცირედი მატება და შესაბამისად, თავიდან იქნა აცილებული გაფიცვა.

მეტროს თანამშრომლებმა, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, გაფიცვის შესახებ უკვე 2018 წლის 3 მაისს გამოაცხადეს, რომელიც თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ 30 დღის ვადით, 2018 წლის 3 ივნისამდე გადაიდო. რამდენიმე კვირის შემდგომ თბილისის სატრანსპორტო კომპანიამ ახალი სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა მეტროს მემანქანეებისთვის გაფიცვის განუსაზღვრელი ვადით აკრძალვა. აღსანიშნავია, რომ სასამართლომ დაუსაბუთებელი არგუმენტების მოშველიებით, აუკრძალა მემანქანეებს სამუშაო საათებში გაფიცვა. ეს იყო საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში პირველი პრეცედენტი, როდესაც განუსაზღვრელი ვადით შეზღუდული იქნა ადამიანის კონსტიტუციური უფლება. პარადოქსულია ის ფაქტიც, რომ სამუშაო საათების მიღმა გაფიცვა ვერ ემსახურება გაფიცვის რეალურ მიზანს, აიძულოს დამსაქმებელი დათანხმდეს დასაქმებულთა მიერ შეთავაზებულ პირობებს. გაფიცვის უფლება აღიარებულია არაერთი საერთაშორისო აქტით.³⁹ ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას და აღიარებენ: მუშაკთა და დამსაქმებელთა უფლებას კოლექტიურ მოქმედებაზე ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, გაფიცვის უფლების ჩათვლით, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რომლებიც შეიძლება გამომდინარეობდნენ ადრე დადებული კოლექტიური შეთანხმებებიდან.

სასამართლო გადაწყვეტილების მიუხედავად “ერთობა 2013”-ის გაფიცულმა წევრებმა ტექნიკურად მოახერხეს გაფიცვა. მათ გაფიცვა და შიმშილობა 3 ივნისს, 15:00 საათზე დაიწყეს. ისინი 4 ივნისს სამსახურში გამოცხადდნენ, თუმცა გადაღლისა და შიმშილის ფონზე, ჯანმრთელობის სტანდარტულ შემონემაზე დამაკმაყოფილებელი შედეგი ვერ აჩვენეს, რის გამოც თბილისის მეტრო გაჩერდა.

გაფიცვიდან მესამე დღეს შედგა მოლაპარაკებები თბილისის მერსა და მემანქანეებს შორის, რომლის მიხედვითაც, თბილისის მერია 2019 წლიდან მიუბრუნდებოდა მეტროს მემანქანეებისთვის ხელფასების ზრდის საკითხს. მემანქანეებმა განაცხადეს, რომ ისინი ქალაქის მერს “სიტყვაზე ენდნენ” და შეწყვიტეს გაფიცვა, თუმცა ისინი არ იყვნენ დარწმუნებული, თუ როდის გაიზრდებოდა მათი ხელფასები 45 პრო-

³⁷ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე akhalitaoba.ge, 27 მაისი, 2019, “ჭიათურაში გაფიცვა დასრულდა, შეხვედრა მინისტრებთან დამთავრდა”, <https://akhalitaoba.ge/2019/05/tchiathurashi-gaphitsva-shetsqhdh-ministrebthan-shekhvedradasrulda/>

³⁸ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე reginfo.ge, 4 ივნისი, 2018, “მეტროს მემანქანეთა გაფიცვა მიმართულია მოსახლეობის სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესებისკენ”, <https://reginfo.ge/people/item/7426-metros-memanqaneta-gapizva-mimartulia-mosaxleobis-zxovrebis-pirobebis-gauresebisen-kalawe>

³⁹ ინფორმაცია გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე lmedinews.ge, 23 მაისი, 2018, “სახალხო დამცველი მეტროს მემანქანეთა გაფიცვის ეხმინება”, <https://lmedinews.ge/ge/politika/62761/sakhalkhodamtsveli-metros-memanqaneta-gapitsvis-shezhudvas-ekhmaureba>

ცენტით.⁴⁰

მეტროს მემანქანეთა გაფიცვის შედეგების ანალიზი ცხადყოფს, რომ ხშირად დასაქმებულებს არ აქვთ ზუსტი წარმოდგენები იმაზე, თუ რა შეიძლება ჩაითვალოს მათ მიერ წამოყენებული პირობების შესრულების რეალურ ინდიკატორად. საქართველოში გაფიცვებისა და მედიაციის გზით შეთანხმებების მიღწევის დინამიკა აჩვენებს, რომ დასაქმებულებს უნევთ შეთანხმებული პირობების შეუსრულებლობის გამო სასამართლოსთვის მიმართვა და მოთხოვნა, რათა სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალით აიძულონ დამსაქმებელი, შეასრულოს მიღწეული შეთანხმების პირობები. ამ მოცემულობის გათვალისწინებით, რამდენად შეძლებენ მეტროს მემანქანეები სასურველი შედეგის მიღებას მერის ზეპირი დაპირების საფუძველზე, დრო გამოაჩენს.

40 ინფორმაცია გამოქვეყნებულია საქართველოს საზოგადოებრივი მაუწყებლის ვებგვერდზე, 6 ივნისი, 2018, “მეტროს მემანქანეებმა გაფიცვა შეწყვიტეს”, <https://1tv.ge/news/tbilisi-metro-dghes-1400-saatze-gaikhsneba/>

4

სოციალური პარტნიორობის კოზიციები

მნიშვნელოვანია მოკლედ მიმოვიხილოთ სოციალური პარტნიორობის კოზიციები საქართველოში სოციალური დიალოგის მიმდინარეობისა და სამომავლო პერსპექტივების თაობაზე.

ნიშანდობლივია ის გარემოება, რომ საქართველოს მთავრობის, დამსაქმებელთა გაერთიანებისა და პროფკავშირების წარმომადგენლები აღიარებენ სოციალური დიალოგის უალტერნატივობასა და განსაკუთრებულ დანიშნულებას ქვეყანაში სამრეწველო ურთიერთობების გაჯანსაღების, კოლექტიური და ინდივიდუალური შრომითი დავების მოლაპარაკებების გზით გადაჭრის კუთხით. აღსანიშნავია ისიც, რომ დამსაქმებლები და პროფკავშირები სოციალური პარტნიორობის სამხრეთ კომისიის გაფართოებულ მანდატზე ამახვილებენ ყურადღებას და მიუთითებენ, რომ კომისიის საქმიანობის მიმართულებები უნდა გასცდეს შრომითი ურთიერთობების სფეროს და ჩამოყალიბდეს ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესებში მონაწილე აქტიურ სუბიექტად. მათი წარმოდგენებით, სანყის ეტაპზე საქართველოს მთავრობამ უნდა გააცნობიეროს სოციალური პარტნიორობის სამხრეთ კომისიის რეალური ფუნქცია და გადადგას კონკრეტული ნაბიჯები ამ ინსტიტუციის გასაძლიერებლად, რათა შემდგომ თანდათანობით აღჭურვოს ეს ორგანო დამატებითი უფლებამოსილებებით.

შრომის სამინისტროს წარმომადგენლები ფიქრობენ, რომ სოციალური დიალოგის ხელშეწყობის მიზნით არაერთი მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება იქნა მიღებული, მათ შორის, საკანონმდებლო დონეზე გაიწერა სოციალური პარტნიორობის სამხრეთ კომისიის საქმიანობის პრინციპები, სოციალური პარტნიორობის აქტიური ჩართულობის გზით შეიქმნა მედიატორთა ერთიანი რეესტრი, შემუშავდა მძიმე, საშიში და მავნე პროფესიების ჩამონათვალი, კომისიის უშუალო რეკომენდაციით საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 144-ე კონვენციის რატიფიცირება. სამინისტროს წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ სოციალური დიალოგის კულტურის ამადლებისა და ძლიერი ინსტიტუციური მექანიზმის ჩამოყალიბების პროცესი დაწყებულია, თუმცა ამ ეტაპზე სოციალურ პარტნიორობთან ერთად უნდა დაიწყოს აქტიური მოქმედებები სოციალური დიალოგის განვითარების ახალ ეტაპზე გადასა-

სვლელად. მიუხედავად ამგვარი ოპტიმისტური განწყობებისა, კონკრეტული ხედვა ან ერთიანი სტრატეგია სოციალური დიალოგის ხელშეწყობისა და გაძლიერების მიმართულებით შემუშავებული არ არის. სანარმოლო დონეზე სოციალური დიალოგის გაძლიერების კუთხით მთავრობის წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ მთავარი როლი თავად სოციალურმა პარტნიორობმა უნდა შეასრულოს და შექმნან წარმატებული სოციალური დიალოგის მაგალითები. მთავრობა შესაძლოა მხოლოდ შემოიფარგლოს ტექნიკური დახმარებით. ისინი ფიქრობენ, რომ შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული და მომავალში დაგეგმილი ცვლილებები ბუნებრივად წარმოშობს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის დიალოგის აუცილებლობას, რაც მომავალში ბუნებრივად გადაიზრდება ხანგრძლივ, განგრძობად და მდგრად ურთიერთობებში.

პროფკავშირებს საკმაოდ კრიტიკულად აფასებენ სოციალური პარტნიორობის სამხრეთ კომისიის მუშაობას და მიიჩნევენ, რომ ეს ორგანო ინერციით აგრძელებს არსებობას და შრომითი ურთიერთობების განვითარების პროცესებში მხოლოდ მინიმალისტურ როლს თამაშობს. კომისია არათუ გადაწყვეტილებების მიღებაშია უუნარო, არამედ, ვერ ახერხებს სხდომების გამართვას და კვლავ აგრძელებს პროფკავშირების მიერ წამოყენებული საკითხების განხილვის გაჭიანურებას ან არსებული პრობლემების მოუგვარებლობას. საილუსტრაციოდ პროფკავშირები ასახელებენ სახელმწიფოს ასპროცენტთან საკუთრებაში არსებულ საქართველოს რკინიგზასა და საქართველოს ფოსტაში პროფკავშირების ფუნდამენტური უფლებების უხეში დარღვევის ფაქტებს, რაც წლების განმავლობაში გრძელდება და რაზეც საქართველოს მთავრობა არ რეაგირებს. პროფკავშირები ასევე მიუთითებენ იმ გარემოებებზე, რომ სოციალური პარტნიორობის სამხრეთ კომისიის სხდომების დღის წერტილში განსახილველი საკითხების აბსოლუტური უმრავლესობა მათ მიერ არის ინიცირებული, რაც კომისიის მიმართ მთავრობისა და დამსაქმებლების მერყეულ დამოკიდებულების ნათელი დადასტურებაა.

პროფკავშირები განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებენ სანარმოლო დონეზე სოციალური დიალოგის კულტურის განვითარების აუცილებლობაზე, რამაც უნდა უზრუნველყოს კოლექტიური შრომითი დავების,

გაფიცვების რიცხვის შემცირება და მხარეებს შორის ჩამოაყალიბოს ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობები. ისინი შეეცდებიან განახორციელონ ამ მიმართულებით ცნობიერების ამაღლების კამპანიები და დაგეგმონ სასწავლო სემინარები.

ზოგადად, პროფკავშირებში ფიქრობენ რომ საქართველოს მთავრობამ უნდა გადააფასოს დოგმატური ხედვები, გააძლიეროს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის მუშაობა და გადააქციოს ის რეალურ საკონსულტაციო ფორმატად, სადაც მთავრობა, პროფკავშირები და დამსაქმებლები ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესებში მონაწილეობის პასუხისმგებლობას თანაბრად გადაინაწილებენ.

დამსაქმებელთა გაერთიანებების წარმომადგენლები ფიქრობენ, რომ სოციალური დიალოგის განვითარების მთავარი მოტივი უნდა იყოს ორმხრივად მომგებიანი ურთიერთობების ჩამოყალიბება, მწვავე სამრეწველო კონფლიქტების თავიდან აცილება და სტაბილური ბიზნეს-გარემოს უზრუნველყოფა. დამსაქმებლები მიიჩნევენ, რომ შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული ნებისმიერი ცვლილება სათანადოდ უნდა იყოს კომუნიცირებული არა მხოლოდ პროფკავშირებთან, არამედ ბიზნესს სექტორთან, უნდა მომზადდეს საკანონმდებლო ცვლილებების გავლენის შეფასების დოკუმენტი და გარანტირებული იყოს ამ პროცესებში სხვადასხვა ბიზნეს გაერთიანებების აქტიური ჩართულობა, რაც არ იყო ხშირად უზრუნველყოფილი, მაგალითად, მთავრობის მიერ სოციალური პოლიტიკის სხვადასხვა მიმართულებების შემუშავებისასა, მათ შორი საპენსიო რეფორმის მომზადების დროს, ასევე, სრულიად იგნორირებული იქნა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ფორმატი. დამსაქმებლები ყურადღებას ამახვილებენ იმ გარემოებაზეც, რომ კომისიის საქმიანობა არ არის ფექტური და არ ატარებს სისტემურ ხასიათს.

ასევე, დამსაქმებლები აღიარებენ საწარმოო დონეზე სოციალური დიალოგის განვითარების მნიშვნელობას და მიიჩნევენ, რომ დროთა განმავლობაში ამგვარი საკონსულტაციო ორგანოების არსებობა გარდაუვალი გახდება, თუმცა აცხადებენ მზადყოფნას, დაიწყონ აქტიური მოქმედებები პროფკავშირებთან ერთად სხვადასხვა საპილოტე მოდელების შესამუშავებლად.

5

კვლევის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი ტენდენციები და შესაბამისი რეკომენდაციები

განხორციელებული კვლევის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი ტენდენციების ანალიზი ცხადყოფს, რომ საქართველოში სამრეწველო ურთიერთობების განვითარების კვალდაკვალ, სოციალური დიალოგის დანიშნულება ხასიათდება, როგორც ცვალებადი, არათანმიმდევრული და ხშირად ეკლექტური, რაც, ბუნებრივია, ვერ ემსახურება სოციალური პარტნიორობის უმთავრეს მიზანს, უზრუნველყოს ქვეყანაში ინკლუზიური სოციალურ-ეკონომიკური განვითარება და გადაანაწილოს პასუხისმგებლობები სოციალურ პარტნიორობებს შორის სხვადასხვა მნიშვნელოვანი პოლიტიკის შემუშავების პროცესში.

2013 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული პოზიტიური ცვლილებები ვერ აისახა სოციალური დიალოგის თანდათანობით გაძლიერებაზე როგორც ეროვნულ, ისე სექტორულ, რეგიონულ და განსაკუთრებით საწარმოო დონეზე. უკანასკნელი წლების განმავლობაში საქართველოში მიმდინარე გაფიცვების მზარდმა დინამიკამ, მათი წარმოშობის, მიმდინარეობისა და შედეგების ანალიზმა აჩვენა, რომ შრომითი ურთიერთობების მხარეებს არ აქვთ ბოლომდე გააზრებული დიალოგის უალტერნატივო ხასიათი და საერთო, ურთიერთსასარგებლო ინტერესების იდენტიფიცირების შესაძლებლობა. ბევრმა დამსაქმებელმა ვერ გადალახა ერთგვარი იერარქიული განწყობების კომპლექსი და ინერციით აგრძელებს მართვის ერთპიროვნულ სტილს, რაც შეუძლებელს ქმნის საწარმოების განვითარებაში დასაქმებულთა მონაწილეობას.

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია ჯერ კიდევ ვერ ჩამოყალიბდა, როგორც ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობების ხელშემწყობი, გადანაცვტილებების მიმღები ძლიერი ინსტიტუცია და ვერ შექმნა კოლექტიური შრომითი დავების მშვიდობიანი მოგვარების მოქნილი მექანიზმები. კომისიამ ვერ მოახერხა ადგილობრივი წარმართველი ფუნქცია შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული და მიმდინარე ცვლილებების პროცესებში. უფრო მეტიც, სამმხრივი კომისიის მიმართ მთავრობის დამოკიდებულება კვლავ ზედაპირული და მოჩვენებითი რჩება, რაც გამოიხატება ამ ინსტიტუციის შეხვედრების სიმცირეში, განსახილველი საკითხებისადმი არათანმიმდევრულ დამოკიდებულებაში.

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივმა კომისიამ ვერ მოახერხა შეესრულებინა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ფუნქცია სოციალური დიალოგის ახალ ეტაპზე გადასაყვანად და ვერ უზრუნველყო დიალოგის ინსტიტუციური განვითარება სექტორულ, რეგიონულ და საწარმოო დონეზე, რაც დასაბამს მისცემდა სამრეწველო ურთიერთობების გაჯანსაღების პროცესს და შექმნიდა ნოყიერ ნიადაგს სოციალური დიალოგის გზით შრომის კანონმდებლობის აღსრულებისთვის.

საქართველოს მთავრობის მიერ სოციალური დიალოგის მნიშვნელობის აღიარება და ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარების პროცესებში სოციალური პარტნიორობის ჩართულობის აუცილებლობის აღიარება და ამ მიმართულებით კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმის შესახებ დოკუმენტურად გამოხატული მზადყოფნა ილუზორული აღმოჩნდა. მთავრობას ჰქონდა და ჯერ კიდევ აქვს უნიკალური შესაძლებლობა, შექმნას სოციალური დიალოგის წარმატებული მაგალითები, რითაც წაახალისებდა ვერძო ბიზნესს, შექმნა სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულებთან მუდმივი საკონსულტაციო პლატფორმები. სახელმწიფოს საკუთრებაში არსებულ კომპანიები, საქართველოს რეზინიგზა და საქართველოს ფოსტა, კვლავ აგრძელებენ პროფკავშირული ნიშნით დასაქმებულებისადმი დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას და უზღუდავენ დასაქმებულებს გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების ფუნდამენტურ უფლებებს.

საქართველოში სოციალური დიალოგი ვერ გადაიქცა შრომის კანონმდებლობის აღსრულების ეფექტურ მექანიზმად, რომელიც ამავე დროს უზრუნველყოფდა კონსტრუქციული შრომითი ურთიერთობების განვითარებას, დასაქმებულებისთვის ღირსეული სამუშაო პირობების გარანტირებას და შექმნიდა პროგნოზირებად გარემოს საწარმოოს პროდუქტულობისა და კონკურენტუნარიანობის ასამაღლებლად.

საქართველოს შრომის სამინისტროს მიერ უკანასკნელი წლების განმავლობაში არ განხორციელებულა რაიმე საქმიანობა სოციალური დიალოგის მიმართ ცნობადობის ამაღლების მიმართულებით. საქართველო-ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმებით აღებული ვალდებულება, რომელიც სახელმწიფოს მხრიდან სოციალური დიალოგისა და სოციალურად პასუ-

ხისმგებლიანი ბიზნესის წახალისებას გულისხმობს, არ შესრულებულა.

ფაქტობრივად, ქვეყანაში არ არსებობს სოციალური დიალოგის ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი ფუნდამენტი - ბიპარტიზმი, ანუ საწარმოო დონეზე დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის ინსტიტუციური პლატფორმა, რაც მნიშვნელოვან წვლილს შეიტანდა სოციალურ პარტნიორებს შორის ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობების ჩამოყალიბებაში და მოახდენდა მწვავე დაპრისპირებების თავიდან არიდებას, გაზრდიდა სამრეწველო კონფლიქტებისა და კოლექტიური შრომითი დავების მოლაპარაკებების გზით გადაჭრის შესაძლებლობას. ანალოგიური ვითარება იკვეთება სოციალური დიალოგის სექტორულ და რეგიონულ დონეზე განვითარების მიმართულებით. ერთადერთ გამონაკლისს წარმოადგენს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის არსებობა აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში.

2013 წლიდან დღემდე დრამატულად არის შემცირებული კოლექტიური ხელშეკრულებების რიცხვი. 2011 წელს საქართველოში მოქმედებდა 165 კოლექტიური ხელშეკრულება, როცა დღეს სამჯერ ნაკლები, 54 კოლექტიური ხელშეკრულება ფიქსირდება. სოციალური დიალოგის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საზომი სწორედ რომ კოლექტიური ხელშეკრულებების მაჩვენებელია და ამ მხრივ, შეიძლება ითქვას, ვითარება საგანგაშოა იმ წლებთან შედარებით, როდესაც პროფკავშირების წინააღმდეგ სახელმწიფოს მიერ ხორციელდებოდა ორკესტრირებული და კოორდინირებული მტრული პოლიტიკა, პროფკავშირის წევრებს სხვადასხვა მეთოდებით აიძულებდნენ უარი ეთქვათ წევრობაზე, ადგილი ჰქონდა პროფკავშირიდან დასაქმებულთა მასობრივ გადინებას. ზემოხსენებული ტენდენცია დამატებით, სიღრმისეულ ანალიზს საჭიროებს და აუცილებელი იქნება შემდგომში ამ პარადოქსული მოცემულობის რეალური საფუძვლების განსაზღვრა.

ქვეყანაში მოქმედებს მხოლოდ ერთი დარგობრივი შეთანხმება მასწავლებელთა პროფკავშირსა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შორის. სამწუხაროდ, სათანადოდ არ მომხდარა ამ უნიკალური შეთანხმების პოპულარიზაცია, რასაც, შესაძლოა, წაეხალისებინა სოციალური პარტნიორები, დაეწყათ ამ მიმართულებით ერთობლივი მუშაობა ეკონომიკის სხვადასხვა სფეროში.

უკანასკნელ წლებში დაფიქსირებული გაფიცვების ანალიზი ცხდაყოფს, რომ დასაქმებულების მიერ ყველაზე რადიკალური სამრეწველო მოქმედება უმეტესწილად განპირობებულია იმით, რომ აიძულონ დამსაქმებლები, ჩაერთონ მოლაპარაკებებში. მაშინ, როდესაც გაფიცვა მისი ბუნებიდან გამომდინარე, გამოყენებული უნდა იქნეს, როგორც კოლექტიური ძალისხმევის უკიდურესი საშუალება, აიძულოს დამსაქმებლები, დათანხმდნენ დასაქმებულთა მიერ წამოყენებულ პირობებსა და მოთხოვნებს. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებლები ვალდებული

არიან ჩაერთონ მოლაპარაკებებში. იკვეთება იმგვარი ტენდენციებიც, როდესაც გაფიცვის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების მიმართ დამსაქმებლები ავლენენ არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებას, რაც გარკვეული დროის შემდგომ დასაქმებულთა მიერ ახალი გაფიცვის დაწყების საფუძველი ხდება.

გვხვდება ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც გაფიცვის შედეგად მიღწეული შეთანხმება დამსაქმებლის მიერ გამოყენებულია დროის მოგების, კონფლიქტური სიტუაციის განმუხტვის თვალთმაქცურ ტაქტიკად. უფრო მეტიც, ფიქსირდება ისეთი ტენდენციაც, როდესაც მედიატორის მონაწილეობით მიღწეული შეთანხმების თანახმად გაფიცვის შეწყვეტის თაობაზე, უნდა დაწყებულიყო კოლექტიური მოლაპარაკებები, თუმცა გაფიცვის შეწყვეტიდან ცოტა ხანში ადმინისტრაცია იწყებდა არანახულ ზეწოლას პროფკავშირების წევრებზე და აიძულებდა მათ სხვადასხვა მეთოდებით, დაეტოვებინათ ორგანიზაცია. პროფკავშირებიდან წევრების მასობრივი გადინების შედეგად შეუძლებელი გახდა კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოება და გაფიცვით მიღწეული შედეგების კოლექტიურ ხელშეკრულებებში ასახვა.

კოლექტიური შრომითი დავების მოგვარების კუთხით, საკანონმდებლო დონეზე განხორციელებული ცვლილებების შედეგად შექმნილი მედიაციის მექანიზმი ვერ ჩამოყალიბდა დავების მოგვარების რეალურ მექანიზმად. მედიაციის ყველაზე სუსტი მხარე, მისი მეშვეობით მიღწეული შეთანხმების შესრულებლობაა. გაფიცვების ანალიზი აჩვენებს, რომ იყო შემთხვევები, როდესაც მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმების შესრულებლობას ახალი გაფიცვა მოჰყვა ან შეთანხმების შესრულების დავალდებულების მიზნით დასაძქებულებმა სასამართლოს მიმართეს. ასევე, იკვეთება შემთხვევებზე პროცედურებში ჩართული მხარეების არასთანადონდობა მედიაციის ინსტიტუტისადმი, რაც ბუნებრივია ამცირებს გართულებული კოლექტიური დავის წარმატებით დასრულების ალბათობას.

ქვეყანაში სრული უფლებამოსილებით აღჭურვილი შრომის სახელმწიფო ინსპექციის არარსებობა სოციალური დიალოგის განვითარებისა და გაძლიერების შესაძლებლობას საგრძნობლად ამცირებს. შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე მუდმივი მონიტორინგის განხორციელების შემთხვევაში, დამსაქმებლები ვეღარ მოახერხებდნენ შრომის კოდექსით გარანტირებული უფლებების იგნორირებას, რაც ბუნებრივად უბიძგებდა მათ, შესულიყვნენ დასაქმებულებთან მოლაპარაკებებში და ამ გზით მოეგვარებინათ პრობლემები, შრომით ურთიერთობებში წარმოშობილი უთანხმოებებისა და დავების იგნორირების ნაცვლად.

ქვეყანაში არ წარმოებს გაფიცვების სტატისტიკა და არ ხორციელდება მათი წარმოშობის მიზეზების, მიმდინარეობისა და შედეგების სრულფასოვანი ანალიზი, რაც საშუალებას მოგვცემდა გამოგვეკვთა გაფიცვების ძირითადი მახასიათებლები და შეგვეშუშავებინა კონკრეტულ გამოცდილებებზე დაფუძნებული შრომითი დავების მოგვარების პრაქტიკული სახელმძღვანელო

დოკუმენტი. ასევე, არ ხორციელდება გაფიცვების შედეგად სანარმო-დანესებულებებისთვის მიყენებული ზარალის დაანგარიშება და შესაბამისი სტატისტიკის წარმოება.

6

რეკომენდაციები

საქართველოს მთავრობამ უზრუნველყოს მის მიერ აღებული საერთაშორისო ვალდებულებების კეთილსინდისიერი შესრულება, რაც უკავშირდება ქვეყანაში ეროვნულ, რეგიონულ, სექტორულ და სანარმოო დონეზე სოციალური დიალოგის ნახალისების, გაძლიერებისა და ხელშეწყობის მიზნით ქმედითი, რეალისტური და შედეგზე ორიენტირებული ნაბიჯების გადადგმას.

საქართველოს მთავრობამ გამოიჩინოს პოლიტიკური ნება, რათა უზრუნველყოს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შეუფერხებელი, განგრძობითი საქმიანობა რეგულარული შეხვედრების ფორმატში და მხარეთა მიერ წამოყენებული საკითხებისადმი გამოიჩინოს გულსხმიერი დამოკიდებულება. ამ მიზნით, სოციალური პარტნიორობის ჩართულობით დაიწყოს მუშაობა სოციალური პაქტის შემუშავებისა და მხარეთა მიერ მასზე ხელმოწერის მიმართულებით. სოციალური პაქტის ხელმოწერა იქნებოდა სოციალური დიალოგის განვითარების ახალი ეტაპი და გამოსატყვევებელი მთავრობის, პროფკავშირებისა და დამსაქმებელთა ასოციაციების მზადყოფნას, ეზრუნათ ერთობლივი ძალისხმევით ქვეყანაში დასაქმების პოლიტიკის, დივერსიფიკაციის შრომის ბაზრის, სოციალური უსაფრთხოების, ინკლუზიური განვითარების, ჯანდაცვის, სოციალური სამართლიანობისა და კეთილდღეობის მისაღწევად და ამ გზაზე არსებული წინააღმდეგობებისა და გამონეგვების დასაძლევად.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ სოციალურ პარტნიორობთან მჭიდრო კონსულტაციების გზით შეიმუშავოს ქვეყანაში სოციალური დიალოგის ხელშეწყობისა და გაძლიერების სამწლიანი სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა. დოკუმენტის შემუშავებას საფუძვლად დაედოს ბოლო 5 წლის განმავლობაში ქვეყანაში სოციალური დიალოგის სიტუაციური ანალიზის შედეგად იდენტიფიცირებული ტენდენციები, რათა სტრატეგიის ძირითადი ამოცანები სრულ შესაბამისობაში იყოს არსებულ რეალობასთან. ამ მიზნით სამინისტრომ მიმართოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას პროცესის ტექნიკური მხარდაჭერისა და ფასილიტაციის უზრუნველსაყოფად.

შრომის სამინისტრომ სოციალური პარტნიორობის აქტიური მონაწილეობით შეიმუშავოს და მასში მალევე ხელმისაწვდომი გახადოს პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომითი დავეების კოლექტიური მოლაპარაკებების გზით გადაჭრისა და მოლაპარაკებების უნარების ამაღლების შესახებ, რომელიც დაეხმარება დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს, უკეთ გაიზრონ სანარმოო დონეზე სოციალური დიალოგის მნიშვნელობა შრომითი დავეების პრევენციისა და მისი მშვიდობიანი მოგვარების პროცესებში.

შრომის სამინისტრომ დაგეგმოს სოციალურ პარტნიორობთან ერთად, მათი რეალური ჩართულობით, ფართო საინფორმაციო კამპანიები და შეიმუშავოს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის კომუნიკაციის სტრატეგია სოციალური დიალოგის ცნობადობის ამაღლებისა და პოპულარიზაციის მიზნით. საქართველოს მთავრობამ დააჩქაროს შრომის ინსპექციის შესახებ კანონის მიღება და აამოქმედოს რეალური, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობაში მყოფი შრომის სახელმწიფო ინსპექცია. ფართო უფლებამოსილების მქონე შრომის ინსპექციის შექმნა ხელს შეუწყობს სოციალური დიალოგის, როგორც სანარმოო დონეზე შრომის კანონმდებლობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტის, ასევე, სოციალურ პარტნიორობის შორის თანამშრომლობის ნახალისებას და მოახდენს კოლექტიური შრომითი დავეების, მათ შორის, გაფიცვების პრევენციას.

საქართველოს შრომის სამინისტრომ, სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურთან კონსულტაციების გზით შეიმუშავოს გაფიცვების სტატისტიკის წარმოების მეთოდოლოგია და უზრუნველყოს მისი ყოველწლიური გამოქვეყნება სათანადო ანალიტიკური მონაცემების ჩათვლით.

საქართველოს შრომის სამინისტრომ უზრუნველყოს მედიაციის სამსახურის კრიტიკული ანალიზისა და საქმიანობის შეფასების დოკუმენტის მომზადება. დასახოს მედიაციის სამსახურის სამართლებრივ-ინსტიტუციური გაძლიერების კონკრეტული სტრატეგია იმგვარად, რომ მხარეებს გაუჩნდეთ შეთანხმების პირობების შესრულების ვალდებულება..

საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანებამ და საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციამ შეიმუშავეს თანამშრომლობის მემორანდუმი სოციალური დიალოგის ხელშეწყობისა და გაძლიერების მიმართულებით, ერთობლივი მოქმედებების დაგეგმვისა და განხორციელების მიზნით, ამასთანავე, განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილეს სექტორულ და სანარმოო დონეზე სოციალური დიალოგის კულტურის ჩამოყალიბების საკითხს, გამოიყენეს უკვე არსებული წარმატებული თანამშრომლობის მაგალითები და სხვა ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკა.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ განახორციელა კოლექტიური ხელშეკრულებების სრულფასოვანი ანალიზი და ხელმისაწვდომი გახადოს ის ფართო საზოგადოებისთვის. ამასთან, იმ სანარმოებში, სადაც უკვე მოქმედებს კოლექტიური ხელშეკრულებები და თანამშრომლობის დადებითი მაგალითები, დაიწყო მოლაპარაკებები კომპანიების მენეჯმენტთან შრომის საკონსულტაციო მუდმივმოქმედი სტრუქტურის შექმნის თაობაზე. საწყის ეტაპზე შესაძლებელია თემატური საკონსულტაციო ორგანოს შექმნა, კერძოდ, შრომის უსაფრთხოების დაცვის, რისკების შეფასებისა და სანარმოო შემთხვევების პრევენციის მიმართულებით.

დღონორმა ორგანიზაციებმა უზრუნველყონ სოციალური დიალოგის სხვადასხვა ასპექტის კვლევების დაფინანსება, მათ შორის კოლექტიური შრომითი დავების დინამიკის, გაფიცვების სოციალურ-ეკონომიკური ანალიზისა და მათ მიერ სანარმოზე მიყენებული ზარალის შედეგების გათვალისწინებით. ამასთან, უზრუნველყონ სემინარების ჩატარება რეგიონულ და სანარმო დონეზე სოციალური დიალოგისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების მიმართულებით. სოციალური პარტნიორებისთვის.

ავტორების შესახებ

პაატა ბელთაძე არის იურისტი, საქართველოს სახელმწიფო ინსტიტუტებთან, სამოქალაქო საზოგადოებასთან და საერთაშორისო საქმეებთან მუშაობის ხანგრძლივი გამოცდილებით. უახლოეს წარსულში იგი იყო საქართველოს სახალხო დამცველის პირველი მოადგილე.

pbeltadze75@yahoo.com

იმპრესარიუმი

ფრიდრიხ ებერტის ფონდი | თბილისის ფონდი
ნინო რამიშვილის შესახვევი 1, N. 1
0179 თბილისი | საქართველო

პასუხისმგებელი პირი:
ფელიქს ჰეტი | სამხრეთ კავკასიის
რეგიონული ოფისის დირექტორი
ტელ.: +995 32 225 07 28
<http://fes-caucasus.org/>

პუბლიკაციის შესაკვეთად დაგვიკავშირდით:
stiftung@fesgeo.ge

დაუშვებელია ფონდის მიერ გამოცემული
მასალების ფონდის წერილობითი თანხმობის
გარეშე კომერციული მიზნით გამოყენება

სოციალური დიალოგი საქართველოში



საქართველოში სოციალური დიალოგი ვერ გადაიქცა შრომის კანონმდებლობის აღსრულების ეფექტურ მექანიზმად, რომელიც ამავე დროს უზრუნველყოფდა კონსტრუქციული შრომითი ურთიერთობების განვითარებას, დასაქმებულებისთვის ღირსეული სამუშაო პირობების გარანტირებას და შექმნიდა პროგნოზირებად გარემოს სანარმოოს პროდუქტულობისა და კონკურენტუნარიანობის ასამაღლებლად.



უკანასკნელ წლებში დაფიქსირებული გაფიცვების ანალიზი ცხდაყოფს, რომ დასაქმებულების მიერ ყველაზე რადიკალური სამრეწველო მოქმედება უმეტესწილად განპირობებულია იმით, რომ დამსაქმებლების აიძულონ ჩაერთონ მოლაპარაკებებში. იკვითება იმგვარი ტენდენციებიც, როდესაც გაფიცვის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების მიმართ დამსაქმებლები ავლენენ არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებას, რაც გარკვეული დროის შემდგომ დასაქმებულთა მიერ ახალი გაფიცვის დანწყების საფუძველი ხდება.



ქვეყანაში სრული უფლებამოსილებით აღჭურვილი შრომის სახელმწიფო ინსპექციის არარსებობა სოციალური დიალოგის განვითარებისა და გაძლიერების შესაძლებლობას საგრძნობლად ამცირებს. შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე მუდმივი მონიტორინგის განხორციელების შემთხვევაში დამსაქმებლები ვეღარ მოახერხებდნენ შრომის კოდექსით გარანტირებული უფლებების იგნორირებას, რაც ბუნებრივად უბიძგებდა მათ შრომით ურთიერთობებში წარმოშობილი უთანხმოებისა და დავების უგულვებლყოფის ნაცვლად, შესულიყვნენ დასაქმებულებთან მოლაპარაკებებში და ამ გზით მოეგვარებინათ პრობლემები.

მეტი ინფორმაცია იხილეთ ბმულზე:
www.fes-caucasus.org