

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

სალომე ლომსაძე

როგორ იცავენ პროფესიული კავშირები დასაქმებულთა
უფლებებს საქართველოში?

ევროპული ინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციალური მეცნიერების
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ბექა ნაცვლიშვილი
მაგისტრი, მოწვეული პროფესორი

თბილისი

2017

ანოტაცია

წინამდებარე ნაშრომში განხილულია თუ როგორ იცავენ პროფესიული კავშირები საქართველოში დასაქმებულთა უფლებებს. საკითხი დღეს საკმაოდ აქტუალურია, რადგან ბოლო პერიოდში გახშირდა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმებზე მუშაობის პრაქტიკა. როდესაც შრომის უფლებების დაცვაზე ვსაუბრობთ, მნიშვნელოვანია პროფესიული კავშირების როლი ამ კუთხით. შესწევთ თუ არა მათ საკმარისი ძალა, რომ სრულყოფილად დაიცვან დასაქმებულთა უფლებები საქართველოში. რა შიდა და გარე ფაქტორები ახდენენ გავლენას პროფკავშირების საქმიანობაზე და რა პოლიტიკური გარემო აქვთ შექმნილი სამუშაოდ. ნაშრომში განხილული იქნება საქართველოს პროფესიული კავშირები ისტორიულ და პოლიტიკურ ჭრილში, მოყვანილი იქნება ექსპერტებთან ინტერვიუები და დოკუმენტების ანალიზი. ექსპერტებთან ინტერვიუები ძირითადად შეეხება პროფკავშირების დღევანდელ სურათს, თუ როგორ იცავენ დასაქმებულის ინტერესებს, რა შიდა და გარე ფაქტორები ახდენენ გავლენას მათ საქმიანობაზე და როგორია ბოლო წლების დინამიკა ამ კუთხით. რამდენად გაუმჯობესდა მდგომარეობა შრომითი კანონმდებლობის შეცვლის შემდეგ და რა როლი აქვს საერთაშორისო ორგანიზაციებს პროფკავშირების საქმიანობაში. ჩატარდა ინტერვიუები საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მმართველ გუნდთან, რომლებმაც ისაუბრეს მათ შიდა პრობლემებზე და იმ საკითგებზე, რომლებიც მათ საქმიანობაზე ახდენს გავლენას. გამოკვეთილი იყო შრომითი კანონმდებლობის ცვლილების შედეგები, სასამართლო პრაქტიკა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით და არსებული ხელისუფლების დამოკიდებულება მათი საქმიანობის მიმართ. ასევე მნიშვნელოვანია საზოგადოების დამოკიდებულება, რადგან მიუხედავად ბევრი ცვლილებებისა, საზოგადოების თვალში პროფკავშირი ასოცირდება გარკვეული სოციალური შეღავათების მიღებასთან, რის გამოც გამოხატავენ ისინი უკმაყოფილებას საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიმართ. საინტერესო იყო დამსაქმებელთა ასოციაციის პოზიცია ადამიანის შრომის უფლებებთან დაკავშირებით, რადგან ისინი არ თვლიან, რომ საქართველოში დასაქმებულები ვინმემ უნდა დაიცვას, არამედ თავად უნდა შეძლონ საკუთარი თავის დაცვა. ასევე განხილული იქნება ფოკუს-ჯგუფებთან ინტერვიუები,

რომელიც ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ დასაქმებულებთან ჩატარდა. ფოკუს-ჯგუფების მიზანი იყო იმ დასაქმებულებთან გასაუბრება, რომლებიც იყვნენ პროფკავშირების წევრები, იმის გაგება, თუ რა მიზნით გაწვევრიანდნენ პროფკავშირებში და როგორ იცავენ მათ უფლებებს. ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ არსებული ორი პროფესიული კავშირის გამო, ფოკუს-ჯგუფები გაკეთდა ორივე პროფკავშირის წევრებთან. წინამდებარე ნაშრომში შევეცდები მოცემულ კითხვებს სრულყოფილი პასუხები გავცე და საქართველოს პროფესიული კავშირების დღევანდელი მდგომარეობის სურათი წარმოვადგინო.

Annotation

(How trade unions protect Employees' rights in Georgia. By Lomsadze S.)

The following work “How Trade unions assert Employees' rights in Georgia?” is about Trade Unions' activities in Georgia. The Subject matter is actual nowadays, as the practice of the protection of labour mechanisms have become more significance. When we talk about the protection of labor rights, the role of trade unions is important. Do they have enough power to protect the rights of employees in Georgia? What internal and external factors influence the trade union activities and what political environment they have created? The paper will discuss Georgian trade unions in historical and political context, including interviews with Pundits and analysis of documents. Interviews with experts mainly deal with the picture of the trade unions on how the interests of the employee, what internal and external factors affect their activities and what is the dynamics of recent years in this regard. How much state has improved after the labor legislation and what is the role of international organizations in the trade unions? Interviews were conducted with the management team of Georgian Trade Unions, who talked about their internal problems and the issues that affect their activities. The results of changes in labor legislation, judicial practice in the protection of the rights of employees and the attitude of the existing authorities to their activities. The attitude of the public is also important because the trade union is associated with the adoption of certain social benefits for the public, and they express dissatisfaction with the Georgian Trade Union Confederation. It was interesting that Employers' Association did not think that anyone employed in Georgia should be protected, but must defend themselves. The interviews with focus-groups were also discussed, which was conducted with employees of JSC "Georgian Railway". The goal of the focus-groups was to interview the employers who were members of the trade unions to understand what the trade unions were doing and how they protected their rights. Because of the two trade unions in JSC "Georgian Railway", the focus-groups were made with both trade union members. In the Paper I will try to answer these questions with complete answers and present the current state of Georgian trade unions.

სარჩევი

შესავალი.....	6
1. ლიტერატურის მიმოხილვა.....	9
2. შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება საქართველოში.....	15
3. როგორ არის დაცული დასაქმებულთა უფლებები საქართველოში?.....	17
4. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების როლი შრომითი უფლებების დაცვაში	21
4.1 საბჭოთა კავშირის გავლენა პროფკავშირების საქმიანობაზე	23
4.2 ხელისუფლებისა და დამსაქმებლის წარმომადგენლების დამოკიდებულება პროფკავშირების მიმართ	24
5. შრომითი კანონმდებლობის ცვლილების გავლენა დასაქმებულთა უფლებების გაუმჯობესებაზე ...	26
6. სახელმწიფოს მიერ შრომითი კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმების ეფექტურობა.....	31
7. სოციალური დიალოგის განვითარების მნიშვნელობა პროფესიული კავშირების საქმიანობაში.....	33
8. საქართველოს მიერ აღებული საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების ეფექტურობა	36
9. ს.ს „საქართველოს რკინიგზის“ პროფესიული კავშირები	39
9.1 ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ არსებული პროფკავშირული ნიშნით დისკრიმინაცია	40
10. „საქართველოს რკინიგზის“ ახალი და ძველი პროფკავშირების საქმიანობის მიმართულებები	42
11. ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ დასაქმებულებთან ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფების ანალიზი.....	44
11.1 ფოკუს-ჯგუფების ჩატარების შედეგი	48
დასკვნა და რეკომენდაციები	49
ბიბლიოგრაფია	51
დანართი #1.....	54
დანართი #2.....	55
დანართი #3.....	56

შესავალი

საქართველოში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვა, ხშირია დასაქმებულის უფლებების დარღვევის ფაქტები, დაბალი ანაზღაურება, უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობა, სახელმწიფოს მხრიდან ყურადღების ნაკლებობა. საქართველოში დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს „შრომის კოდექსით“, რატიფიცირებული საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს კანონით „პროფესიული კავშირების შესახებ“ და სხვა საკანონმდებლო აქტებით (გოგელაშვილი, 2010). საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულია დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებები და ვალდებულებები, ახალი კანონმდებლობა გაუმჯობესებულია, მაგრამ არ ხდება მისი დაცვა, ამიტომ ხშირად ვხვდებით დასაქმებულის უფლებების დარღვევის შემთხვევებს.

სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფოს შენება აღიარებული არის საქართველოს კონსტიტუციით (საქართველოს კონსტიტუცია, 1995). კონსტიტუცია გამოხატავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებს და თავისუფლებას, როგორც უზენაეს ადამიანურ ღირებულებას. შრომა თავისუფალია, სახელმწიფო ვალდებულია დაიცვას საქართველოს მოქალაქეთა შრომითი უფლებები საზღვარგარეთ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე. ამასთან, აღიარებულია შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიან ანაზღაურებასთან ერთად, შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღ პირობებს (საქართველოს კონსტიტუცია, 1995). ნაშრომში განხილული იქნება, თუ რამდენად ახერხებს სახელმწიფო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვას და რა კუთხით ერთვება დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ურთიერთობებში. ღირსეული და უსაფრთხო შრომის კონცეფცია ემყარება ადამიანის უფლებათა 1948 წლის უნივერსალურ დეკლარაციას (The Universal Declaration of Human Rights, 1948). ევროპის სოციალურ ქარტიას, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების 1966 წლის საერთაშორისო პაქტს (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966), ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებსა და სხვა დოკუმენტებს, რომლებიც ადამიანთა უფლებების დაცვას ეხება. ასეთებია 1991 წლის 15 სექტემბერს

საქართველოს უზენაესი საბჭოს მიერ „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“, 1994 წლის 25 იანვარს საქართველოს პარლამენტის მიერ „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი“, 1996 წლის 16 ოქტომბერს „სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ ჟენევის 1962 წლის 6-28 ივნისის N117 კონვენცია“. 2005 წლის 13 ივლისს საქართველოს პარლამენტის მიერ „ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული)“ (ქარდავა, 2016).

ადამიანის უფლებების დაცვაში მნიშვნელოვანი როლი აქვს პროფესიულ კავშირებს. საქართველოს კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ ქვეყანაში მათ საქმიანობას არეგულირებს. ყველაზე აქტიურ პროფკავშირულ ორგანიზაციად განიხილება საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, რომლის შემადგენლობაშიც შეიქმნა შრომის დაცვის ტექნიკური ინსპექცია, თუმცა მათი მუშაობა არასაკმარისია, რადგან 23 წევრი ორგანიზაციიდან ტექნიკური ინსპექტორი მუშაობს მხოლოდ 10 ორგანიზაციაში (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2013). საქართველოში პროფესიული კავშირების მდგომარეობას ნაკლები ყურადღება ექცევა. მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი უფლებების კუთხით რამდენიმე ზოგადი მიმოხილვა არის მომზადებული, მაინც კანონმდებლობის კვლევის ფორმითაა წარმოდგენილი და ნაკლებადაა შესწავლილი, თუ რამდენად დაცულია შრომითი უფლებები პრაქტიკაში.

საქართველოში პროფესიულ კავშირებზე სხვადასხვა სახის კვლევებია ჩატარებული, პროფკავშირების ნდობის მაჩვენებელზე ძირითადად კვლევებს ატარებს საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტი (IRI), რომლის 2016 წლის კვლევის თანახმად პროფკავშირების მიმართ ნდობა შემცირდა. პროფესიული კავშირების მიმართ კეთილგანწყობილთა რიცხვი მხოლოდ 13%-ია. ასეთი რეიტინგი პროფკავშირებს მხოლოდ 2003-2004 წლებში ჰქონდა - 11%. მას შემდეგ, პროფკავშირებისადმი ნდობა 15-30%-ზე დაბლა არ დასულა. 2015 წელს ეს მაჩვენებელი - 15% იყო, 2014 წელს - 21%, 2013 წელს - 20-21%, 2012 წელს - 17-21%, ხოლო 2011 წელს - 26-30% (საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტი, 2016).

წინამდებარე კვლევის მიზანია იმის დადგენა, თუ როგორ იცავენ პროფესიული კავშირები დასაქმებულთა უფლებებს საქართველოში, ნაშრომში აღწერილი იქნება პროფესიული კავშირების ქმედითუნარიანობა საქართველოში. შესაბამისად, კვლევის ამოცანებია საქართველოს პროფესიული კავშირების საქმიანობის აღწერა, იმ შიდა და გარე ფაქტორების განსაზღვრა, რომლებიც გავლენას ახდენენ მათ ფუნქციონირებაზე.

კვლევის ამოცანებზე პასუხის გასაცემად გამოყენებულია თვისებრივი კვლევის მეთოდები. კვლევაში გამოყენებულია დოკუმენტების ანალიზი, ფოკუს-ჯგუფები და ექსპერტებთან ინტერვიუები. ფოკუს-ჯგუფი ჩატარდა ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ პროფკავშირების წევრ და არაწევრ დასაქმებულებთან, თუ რა უპირატესობით სარგებლობენ პროფკავშირების წევრები არაწევრებთან შედარებით. დოკუმენტების ანალიზის საშუალებით განვსაზღვრე, თუ როგორ არის დაცული საქართველოში შრომითი უფლებები, როგორია სტატისტიკა, რამდენი ადამიანი იღუპება სამუშაოებზე საქართველოსა და ევროპის მასშტაბით. მოდის თუ არა საქართველოში შრომითი უფლებების დაცვა ევროპასთან შესაბამისობაში. კავშირის მოქმედების მასშტაბების გასაგებად გამოვიყენე როგორც დოკუმენტების ანალიზი, ასევე ექსპერტებთან ინტერვიუები. რამდენად შესწევთ პროფესიულ კავშირებს საკმარისი ძალა, რომ სრულყოფილად დაიცვან დასაქმებულთა უფლებები საქართველოში? ამ კითხვაზე პასუხისთვის მივმართავ ექსპერტებს ამ სფეროში, რომლებიც თავიანთი გამოცდილებითა და ცოდნით შეაფასებენ პროფესიული კავშირების უნარიანობას. ექსპერტებთან ინტერვიუსთვის გამოყენებულია წინასწარ შედგენილ სადისკუსიო გეგმა, ინტერვიუს დროს მოხდა აუდიო-ჩანაწერის გაკეთება, დაიწერა მონაცემების ტრანსკრიპტი.

1. ლიტერატურის მიმოხილვა

საქართველოში პროფესიული კავშირების შესახებ არაერთი ნაშრომი არსებობს, ჩატარებულია კვლევები მათი საქმიანობისა და მოქმედების მასშტაბების შესახებ, შევეცდები არსებული ლიტერატურა მიმოვიხილო ჩემი სამაგისტრო ნაშრომის კონტექსტში.

პროფესიული კავშირების მუშაობის შესახებ წერს ანგარიშს „საერთაშორისო გამჭირვალობა საქართველო“, ანგარიშში ყურადღება მახვილდება საქართველოში პროფესიული კავშირების მდგომარეობაზე, ანგარიშში ჩანს, რომ შრომითი უფლებების კუთხით ნაკლებადაა შესწავლილი თუ რამდენად დაცულია შრომითი უფლებები პრაქტიკაში (საერთაშორისო გამჭირვალობა-საქართველო, 2010). ანგარიშში პროფესიული კავშირების შეფასება ორი რაოდენობრივი მეთოდით ხდება. პირველი მეთოდი იყენებს კავშირის წევრების რაოდენობას ან არაწევრი სამუშაო ძალის რაოდენობის სიდიდეს, თუმცა ეს მეთოდი პროფესიული კავშირის ქმედითუნარიანობას ზუსტად ვერ ასახავს, რადგან შესაძლებელია პროფკავშირების წევრების რაოდენობა არ იყოს დიდი, მაგრამ იყოს საკმაოდ გავლენიანი სტრუქტურა, მაგალითად როგორცაა საფრანგეთში. ან პირიქით, წევრების რაოდენობა იყოს ბევრი, მაგრამ იყოს სუსტი, მაგალითად აზერბაიჯანში (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 1998), ანალოგიური მდგომარეობაა ყოფილ საბჭოთა ქვეყნებში, მათ შორის საქართველოშიც. საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაცია 261 735 წევრს აერთიანებს მაშინ, როცა ქვეყანაში 625 400 ადამიანი არის დასაქმებული (საერთაშორისო გამჭირვალობა-საქართველო, 2010).

მეორე მეთოდს საფუძვლად უდევს კავშირის მოქმედების მასშტაბები, ანუ იმ პირების რაოდენობა, რომლებიც სარგებლობენ კავშირის მიერ გაფორმებული ერთობლივი ხელშეკრულებებით. საქართველოში პროფკავშირების მიმართ სკეპტიკური დამოკიდებულებაა (საერთაშორისო გამჭირვალობა-საქართველო, 2010).

კავკასიის ეკონომიკური და სოციალური კვლევითი ინსტიტუტის მიერ გამოცემულ წიგნში, „ევროინტეგრაციის საკითხები - ვიშეგრადის ქვეყნები და სამხრეთ კავკასია“, აღწერილია ევროინტეგრაციისა და სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკა

საქართველოში. მოცემულ კვლევაში საუბარია ევროკავშირის ქვეყნების განვითარებაზე, აღნიშნულია, რომ წევრი ქვეყნების განვითარების დონეები ერთნაირი არ არის და არც იდენტური სოციალური სისტემები გააჩნიათ. თუმცა ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს აქვთ საერთო ევროპული ღირებულებები და დიდი როლი აქვს ისეთ სოციალურ ფასეულობებს, როგორცაა ადამიანებისთვის თანაბარი პირობების შექმნა სამუშაოდ, კეთილდღეობა, ადამიანის ჯანმრთელობისათვის სათანადო პირობების უზრუნველყოფა და სხვა. ნაშრომში აღნიშნულია, რომ საქართველოსთვის აუცილებელია სოციალური პოლიტიკის წარმართვა განვითარებული ქვეყნების გამოცდილებით. ნაშრომში განხილულია 2009-2011 წლებში საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემები, რომლებიდანაც გამოვყოფდი უმუშევრობის პრობლემას. უმუშევრობის დონე საქართველოში ამ პერიოდის განმავლობაში ევროკავშირში უმუშევრობის დონეს 1.6 ჯერ აღემატებოდა. თუმცა იმის მიხედვით თუ ვიმსჯელებთ, რომ ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში დაქირავებით დასაქმების დონე უფრო მაღალია, ვიდრე საქართველოში, ამიტომ საქართველოში უფრო მწვავედ დგას უმუშევრობის პრობლემა. ნაშრომში ასევე აღნიშნულია, რომ საქართველოს კანონმდებლობა უფრო მეტად უნდა დაუახლოვდეს ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებულ სტანდარტებს. კვლევის ერთ-ერთ თავში ყურადღება გამახვილებულია სოციალურ დიალოგზე საქართველოში, და აღნიშნულია, რომ ეს პროცესი უფრო მეტად აქტუალური გახდა 2009 წელს ევროკავშირის მიერ წამოწყებული ახალი ინიციატივით აღმოსავლეთ პარტნიორობის შესახებ. ამ კუთხით საინტერესო საკითხია სოციალური დიალოგი, რადგან საქართველოს აქვს პოსტ-კომუნისტური წარსული, რაც განსხვავებულ გამოცდილებასა და გამოწვევებს ქმნის შრომით ურთიერთობებში. ეს გამოწვეულია იმით, რომ ხელახლა უნდა მოხდეს მათი როლების განსაზღვრა თავისუფალი ბაზრის პირობებში. ასევე სოციალური დიალოგის არსებობა მნიშვნელოვანია ევროპული სოციალური მოდელისა და ინდუსტრიული ურთიერთობისთვის (თორდინავა და სხვები, 2013).

ეკატერინე ქარდავასა და ელზა ჯგერენაიას პუბლიკაციაში „შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა

და სოციალური ქარტიის ფარგლებში“ განხილულია ისეთი საკითხები, როგორებიცაა შრომითი ურთიერთობებზე რეგულირების პოლიტიკა ასოცირების შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის ფარგლებში, შრომის სამართლის პოლიტიკა, საქართველოს შრომის კოდექსის რეგულირების ზოგიერთი ასპექტი, სოციალური პოლიტიკის განვითარების ძირითადი ეტაპები. მოცემულ კვლევაში მოყვანილია შრომითი ინსპექციის ფუნქციონირების განვითარების ეტაპები და მომავალი გამოწვევები, სოციალური დიალოგისა და სამხრევი კომისიის ფუნქციონირების დინამიკა საქართველოში (ჯგერენაია, ქარდავა, 2016).

სოციალური დიალოგის არსა და საქართველოში მისი ფუნქციონირების საწყის ეტაპზე საუბარი ეკონომიკის პრობლემების კვლევის ცენტრის მიერ მომზადებულ კვლევაში „ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკა საქართველოში, სომხეთსა და აზერბაიჯანში“. კვლევაში ასევე ყურადღება არის გამახვილებული სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობასა და შრომითი კოდექსის ნაკლოვანებებზე. რამდენად უახლოვდება სამხრეთ კავკასიის რეგიონი ევროპას (გოგელაშვილი, 2010).

მარინა მუსხელიშვილის პუბლიკაციაში „სოციალური დიალოგი საქართველოში“ წარმოდგენილია კვლევა, რომელიც საქართველოში სოციალური დიალოგის ინსტიტუციონალიზაციის პოლიტიკას აანალიზებს. კვლევაში ყურადღება გამახვილებულია სოციალური დიალოგის არსზე და თუ რა უნდა იყოს პროფკავშირების საქმიანობა დღევანდელ რეალობაში. ნაშრომში მიმოხილულია საქართველოს პოლიტიკური და სამართლებრივი გარემო, სადაც სოციალური დიალოგის პროცესი ვითარდება. კვლევაში განხილულია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საერთაშორისო ინსტიტუტების როლი შრომითი უფლებების დაცვაში. ჩამოყალიბებულია ის მიზეზები, რომლებიც საქართველოს გაერთიანებულ პროფკავშირების საქმიანობაზე ახდენს გავლენას. პროფკავშირების სისუსტეს იწვევს ევროპული სტანდარტების უგულვებელყოფა. მუსხელიშვილი საუბრობს პროფესიული კავშირების მიმართ განხორციელებულ წნეხზე, ზეწოლასა და პროფკავშირული ნიშნით დისკრიმინაციაზე. ამის ფონზე სოციალური დიალოგის პროცესი რთულდება, რადგან პროფკავშირები განიცდის მუდმივ ზეწოლას. ნდობის არარსებობის გამო სოციალურ დიალოგში მონაწილე მხარეებს უჭირთ თანამშრომლობა,

რაც ხელს უშლის სოციალური დიალოგის წარმატებულ არსებობას (მუსხელიშვილი, 2011).

კვლევაში „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, საუბარია მედიაციის ინსტიტუტის საქმიანობასა და ფუნქციონირებაზე. მოცემული კვლევიდან ყურადღებას გავამახვილებს მედიაციის ინსტიტუტის განვითარების პერსპექტივებზე საქართველოში (ცერცვამე და სხვები, 2013).

„ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის“ მიერ გამოცემულ წიგნში „პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“ საუბარია შრომის უფლების სამართლებრივი ჩარჩოს შესახებ. ასევე დისკრიმინაციაზე შრომით ურთიერთობებში, შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ ბუნებაზე და მხარეთა პასუხისმგებლობის განსაზღვრაზე შრომით ურთიერთობებში. მოცემული სახელმძღვანელო წარმოადგენს საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტებისა და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო აქტების ერთგვარ ნაკრებს (ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, 2015).

საქართველოში პროფკავშირების შესახებ „საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტის“ რეგულერული კვლევებიდან ჩანს, რომ პროფკავშირების მიმართ ნდობა სტაბილურად დაბალია, თუმცა პერიოდულად ხდება პოზიტიური ცვლილებები. საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტის (IRI) ბოლო 2015 წლის კვლევის თანახმად, პროფკავშირები სტრუქტურულიდან ბოლო ადგილს იკავებს სანდოობის თვალსაზრისით. გამოკითხულთა მხოლოდ 15% მოსწონს პროფკავშირების საქმიანობა (საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტი, 2016).

IRI-ს კვლევაში ყურადღებაა გამახვილებული ქართული პროფკავშირების მიმართ საზოგადოების უარყოფით დამოკიდებულებაზე, რაც იმით არის განპირობებული, რომ მათ გარდაქმნა საბჭოთა კავშირის დაშლიდან საკმაოდ დიდი ხნის გასვლის შემდეგ დაიწყო. პროფკავშირებთან მიმართებაში საბჭოთა მენტალიტეტი საქართველოში ჯერ კიდევ ბოლომდე არ შეცვლილა, რადგან ბევრი პროფკავშირებისგან სარგებელის განაწილებას მოითხოვს და არა დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს წინაშე

წევრების ინტერესების დაცვას. ბოლო პერიოდამდე, ქართული პროფკავშირები არათუ საბჭოთა ეპოქისთვის დამახასიათებელი სარგებლის განაწილებით იყო დაკავებული, არამედ არც წევრების ინტერესებს იცავდა. ისინი ძირითადად პირადი მატერიალური კეთილდღეობისთვის ზრუნავდნენ. მიუხედავად საზოგადოების ინფორმირებულობისა ამ პერიოდში პროფკავშირების შესახებ, ინტერესი მათ მიმართ გაიზარდა ქონებასთან დაკავშირებული დავების გაზრდის შემდეგ (საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტი, 2016).

„საერთაშორისო გამჭირვალობა - საქართველოს“ ანგარიშის მიხედვით, მიუხედავად დადებითი ცვლილებებისა, პროფკავშირები ჯერ კიდევ უმნიშვნელოვანესი პრობლემების წინაშე დგას. გარდა იმისა, რომ მათ მიმართ ნდობის მაჩვენებელი შემცირდა, შეზღუდულია წევრების ჩართულობაც. პროფკავშირების მიერ ორგანიზებულ საპროტესტო აქციებში უმეტესად ის ადამიანია ჩართული, რომლებიც ამ გაერთიანების ორგანიზაციული საკითხების მოგვარებაში არის ჩართული. ჯერჯერობით ვერ ხერხდება, რომ წევრებსა და კავშირებს შორის კონტაქტი უფრო გამყარდეს (საერთაშორისო გამჭირვალობა-საქართველო, 2010).

ანგარიშში ერთ-ერთ პრობლემად გამოყოფილ იქნა, რომ ქვეყანაში ნაკლებადაა განვითარებული ურთიერთთანამშრომლობა პროფკავშირებს, დამსაქმებლებსა და სახელმწიფო ორგანიზაციებს შორის, ანუ „ტრიპარტიზმის“ სისტემის განვითარება. სოციალური დიალოგი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია პროფკავშირების წარმატებისთვის, თუმცა ამ ბოლო დრომდე პროფესიულ კავშირებს, დასაქმებულსა და მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის სამივე მხარისთვის მისაღები ფორმა არ არსებობდა. პროფესიული კავშირების შესახებ ინტერვიუში საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაციის თავმჯდომარე ირაკლი პეტრიაშვილი ამბობს, რომ 2009 წლიდან გარკვეული კონტაქტი ამ სამ მხარეს შორის გარკვეული სპონტანურობით მაინც დგებოდა (რასაც ესწრებოდა შრომისა და ჯანდაცვის მინისტრი, აგრეთვე საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაციისა და საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის თავმჯდომარეები). სექტორულ დონეზე დიალოგი შეზღუდულია და არაფორმალურ სახეს ატარებს. სამმხრივი სოციალური დიალოგი ისეთი სიტუაციებისთვისაა შექმნილი, როდესაც მთავრობა ორივე მხარისთვის

მისაღები და სახელმწიფოსთვის სასარგებლო შედეგების მიღებას უწყობს ხელს, საქართველოში კი მთავრობა თვითნებურად ამტკიცებს შრომის პოლიტიკას, თუნდაც მას აპროტესტებდეს დამსაქმებელიც და პროფკავშირიც. ევროკავშირის 2008 წლის ENP სამოქმედო გეგმის შესრულების ანგარიშშიც აღნიშნულია, რომ პროფკავშირებთან სათანადო კონსულტაცია არ გამართულა, შესაბამისად, მთავრობას პროფკავშირებთან და დამსაქმებლების წარმომადგენლებთან შედარებით დიდი უპირატესობა აქვს, რაც სოციალური დიალოგის არაეფექტიანობის მთავარი მიზეზია (ILO, Observation (CEACR) , 2008).

წარმოდგენილი კვლევების შედეგებით აშკარაა, რომ პროფესიული კავშირები საქართველოში სუსტია და მათ მიმართ საზოგადოების ნდობა დაბალია. ამის გამომწვევი მიზეზები საქართველოს უახლოესი წარსულში და პროფკავშირების საქმიანობაში უნდა ვეძებოთ.

2. შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება საქართველოში

ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებას წარმოადგენს შრომის უფლება, რასაც არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. შრომის უფლებას ადამიანის უფლებათა კონცეფციის თანამედროვე გააზრება ადამიანის პიროვნული თავისუფლების, განვითარებისა და თვითრეალიზაციის კონტექსტში განიხილავს და მას არ აძლევს საარსებო წყაროს მოპოვების დატვირთვას. თავიდან შრომის უფლების დაცვის აუცილებლობა უკავშირდებოდა სოციალური სამართლიანობის მიზანს და საყოველთაო მშვიდობის მიღწევის სურვილს. თუმცა შემდეგ ეს ხედვა შეიცვალა საპირისპიროდ და შრომის უფლების გაგება პიროვნულ თავისუფლებას, განვითარებას და ღირსებას დაუკავშირდა. (Krause, Asbjørn, Allan, 1995)

შრომითი ურთიერთობებს პირველ რიგში აწესრიგებს საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, თუ ის განსხვავებულად არ რეგულირდება სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. საქართველოს შრომის კოდექსი შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებს განმარტავს, მაგალითად როგორცაა შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა, სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო, შვებულების, ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანის და ბავშვის მოვლის გამო დამატებით შვებულებას. განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურებას, შრომის პირობებს, შრომითი ურთიერთობების შეჩერებას და შეწყვეტას, შრომით ურთიერთობებში პასუხისმგებლობას, დავის, გაფიცვისა და ლოკაუტის გამოყენებას და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2013).

იმისათვის, რომ განვსაზღვროთ თუ რას ნიშნავს დასაქმებულის უფლებების დარღვევა, ჯერ უნდა განვსაზღვროთ თუ რა უფლებები და მოვალეობები აქვთ დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს. მოკლედ მიმოვიხილავ შრომით ხელშეკრულების მიხედვით ზოგად და მნიშვნელოვან დებულებებს დამსაქმებლის ვალდებულებების და დასაქმებულის უფლებების შესახებ. შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებლის ძირითადი ვალდებულებებია დასაქმებულს შეუქმნას შრომისთვის ღირსეული პირობები, დასაქმებულს გააცნოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შინაგანაწესი და ყოველთვის აცნობოს მასში შეტანილი ცვლილებები. დამსაქმებელმა უნდა

უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი, მან დასაქმებულს უნდა მიაწოდოს სრული ინფორმაცია იმ გარემოებების შესახებ, რამაც შესაძლოა გავლენ იქონიოს დასაქმებულის სიცოცხლეზე ან ჯანმრთელობაზე, შექმნას უსაფრთხო შრომითი გარემო და დასაქმებული უზრუნველყოს შესაბამისი უსაფრთხოების აღჭურვილობით. რაც შეეხება დასაქმებულის უფლებებს, დასაქმებულს, საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მიხედვით, უფლება აქვს გაერთიანდეს პროფესიულ კავშირებში და დაიცვას საკუთარი ინტერესები მოქმედი კანონმდებლობის და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2013).

ეს მხოლოდ ის ძირითადი საკითხებია, რაც საქართველოს შრომის ხელშეკრულებაშია აღნიშნული, უმრავლეს შემთხვევაში შრომის ხელშეკრულება ირღვევა და, შესაბამისად, ირღვევა დასაქმებულის უფლებებიც. მათ უწევთ მძიმე სამუშაო პირობებში მუშაობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, ხშირ შემთხვევაში ანაზღაურების გარეშე, სამსახურის დატოვება მიზეზის გარეშე, ხშირია დისკრიმინაციის შემთხვევებიც.

3. როგორ არის დაცული დასაქმებულთა უფლებები საქართველოში?

მოქალაქეთა შრომითი უფლებების დაცვა ნებისმიერ ცივილიზებულ სახელმწიფოში ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხია და მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ამ ქვეყნის დემოკრატიულობის ხარისხს. მოცემულ თავში მე განვიხილავ თუ რა ხდება საქართველოში ამ კუთხით, რამდენად არის დაცული დასაქმებულთა უფლებები საქართველოში. ამისთვის მოვიყვან სტატისტიკას ისეთ საწარმოო შემთხვევებზე, როგორცაა საწარმოო ტრამვების რაოდენობა და სამუშაოზე გარდაცვლილთა რიცხვი. ასევე მნიშვნელოვანია სხვა სამუშაო უფლებების დარღვევის ფაქტები, როგორცაა სამუშაოდან უმიზეზოდ გათავისუფლება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების გარეშე. შევეცდები გავარკვიო როგორია ბოლო წლების დინამიკა, გაუმჯობესდა თუ გაუარესდა ამ მხრივ სიტუაცია და უახლოვდება თუ არა საქართველოში შრომითი უფლებების დაცვა ევროპულ დონეს.

როდესაც ვსაუბრობთ დასაქმებულების შრომით უფლებებზე, მნიშვნელოვანია სათანადოდ იყოს დაცული დასაქმებულის ჯანმრთელობა და სიცოცხლე. სტატისტიკას თუ გადავხედავთ, ამ მხრივ საქართველოში არც თუ ისე სახარბიელო მდგომარეობაა. 2007-2016 წლებში საქართველოს პროფესიული კავშირების და შინაგან საქმეთა სამინისტროს ერთობლივი მონაცემებით ქვეყნის მასშტაბით საწარმოო ტრამვებისგან 416 ადამიანი დაიღუპა და 716 მძიმედ დაშავდა. 2011 წელს გარდაიცვალა 21 ადამიანი, ხოლო მძიმედ დაშავდა 51, 2012 წელს მძიმედ დაშავდა 118, ხოლო გარდაიცვალა 29 ადამიანი, 2013 წელს მძიმედ დაშავდა 42 ადამიანი, ხოლო გარდაიცვალა 30, 2014 წელს მძიმედ დაშავდა 66, ხოლო გარდაიცვალა 41 დასაქმებული, 2015 წელს გარდაიცვალა 42, ხოლო დაშავდა 82 (ალექსანდრია, 2015). 2016 და 2017 წლების მაჩვენებლები კი ასეთია; 2016 წელს სამუშაოზე ტრამვა მიიღო 84-მა ადამიანმა, ხოლო გარდაიცვალა 58, 2017 წელს, 5 თვის მონაცემებით, სამუშაოს შესრულებისას 11 ადამიანი გარდაიცვალა (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2017). ეს ყველაფერი მნიშვნელოვნად განპირობებულია იმ ტექნიკის გამართულობაზე, რომელზეც დასაქმებულს უწევს მუშაობა. „საქართველოს რკინიგზის ახალი პროფკავშირების“

პირველადი თავმჯდომარე დავით მახათაძე ამბობს, რომ ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ ტექნიკა, რომლებზეც დასაქმებულებს მუშაობა უწევთ რეალურად არის 40-იანი წლების, რომელიც ნებისმიერ დროს შეიძლება გამოვიდეს მწყობრიდან. როდესაც სახელმწიფოს პირველ რიგში მოეთხოვება შრომის კოდექსის დაცვა და ამას არ აკეთებს, ის კერძო დაწესებულების მფლობელს ვეღარ მოსთხოვს (მახათაძე, პირადი კომუნიკაცია, 14 ივნისი, 2017). ამ მხრივ დინამიკა უფრო მეტად ზრდადია, მოცემული დროის მონაკვეთი ის პერიოდია, როდესაც შრომის სახელმწიფო ინსპექცია აღარ ფუნქციონირებდა, ამან ხელი შეუწყო უბედური შემთხვევების ზრდას სამუშაო ადგილებზე. ყველაზე მეტი საწარმოო ტრამვებისა და უბედური შემთხვევების ფიქსირდება მშენებლობასა და მძიმე მრეწველობაში, როგორცაა მაღაროები და მეტალურგიული ქარხნები. დინამიკა მზარდია, რადგან სახელმწიფო არ იმუშავებს ამის პრევენციისთვის საჭირო ზომებს, მაგალითად ის, რომ არ ფუნქციონირებს შრომითი ინსპექცია (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2017). გაერთიანებული პროფკავშირების თავმჯდომარის მოადგილე გოჩა ალექსანდრია აცხადებს, რომ „ეს არის ოფიციალური სტატისტიკა, მაგრამ ძალიან არამყარია, რადგან არავინ საქართველოში არ აკონტროლებს და არ აღრიცხავს სამუშაო დროს უბედურ შემთხვევებს. ერთადერთი ეს არის შსს-ს სტატისტიკა დანაშაულის შესახებ, ვინაიდან უბედური შემთხვევაც დანაშაულია. ამიტომ, გამორიცხული არ არის, რომ ეს ციფრი რეალურად უფრო მეტიც იყოს“ (ალექსანდრია, 2015).

რაისა ლიპარტელიანი აცხადებს, რომ შრომის ინსპექცია ასოცირდება საზოგადოების თვალსაზრისით, რომ მან უნდა აკონტროლოს მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების მიმართულება, სინამდვილეში მას ასევე ევალება შეამოწმოს თუ როგორ სრულდება შრომის ხელშეკრულება. ეს განაპირობებს იმას, რომ 2013 წელს მიღებული ცვლილებები პრაქტიკაში არ მუშაობს. ერთადერთი მექანიზმი არის სასამართლო, სადაც 2013 წლის შემდეგ მაინც დადებითი ტენდენციები შეინიშნება, ძირითადად დასაქმებულები მაინც ახერხებენ თავიანთი უფლებების დაცვას სასამართლოს გზით, მაგრამ აქაც უნდა გავითვალისწინოთ ის, რომ ეს არავითარ შემთხვევაში არ უნდა იყოს შრომითი ინსპექციის ალტერნატივა. მიუხედავად იმისა, რომ დღეს სასამართლო არის ეფექტური მექანიზმი შრომით დავებთან მიმართებით, ეს არის არსებული სოციალურ

და ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე ადამიანებისთვის ფუფუნება. რეალურად გარკვეულ გაუმჯობესებებს ადგილი აქვს, მაგრამ როგორც კანონმდებლობაში, ისე პრაქტიკაში არსებობს ძალიან ბევრი პრობლემა დასაქმებულის უფლებების უზრუნველსაყოფად (ლიპარტელიანი, პირადი გასაუბრება, 30 ივნისი, 2017). ამ შემთხვევაში კარგი მაგალითია დისკრიმინაციის საკითხი, კანონი კრძალავს დისკრიმინაციას, მაგრამ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე კანონში წერია, რომ დამსაქმებელს არ აქვს ვალდებულება დაუსაბუთოს კანდიდატს, თუ რატომ უთხრა დასაქმებაზე უარი, რაც გამორიცხავს იმას, რომ ვინმემ იდაოს მაგალითად რაიმე სახის დისკრიმინაციის არსებობაზე (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2013).

ევროსტატის კვლევის თანახმად, ევროკავშირის ფარგლებში 2014 წელს იყო დაახლოებით 3,2 მილიონი სამუშაოზე დაზიანების შემთხვევა, აქედან 3 739 შემთხვევა დასრულდა ფატალურად. საშუალოდ 850 უბედური შემთხვევიდან ერთი შემთხვევა მთავრდება ფატალურად. სამუშაოზე გარდაცვლილთაგან 68,7% არის მამაკაცი (იხ. დანართი 1). კონკრეტული წლის სამუშაო შემთხვევების მაჩვენებლის ზრდადობა ან კლებადობა დამოკიდებულია ეკონომიკური საქმიანობის ზოგად დონეზე და დასაქმებული პირების საერთო რაოდენობაზე. მაგალითად, 2009 წელს სამუშაოს დროს ავარიების რიცხვი შემცირებული იყო, რაც შესაძლოა გამოწვეული ყოფილიყო გლობალური ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისით ან სტაგნაციით (Eurostat, 2016). ერთ-ერთი განმსაზღვრელი სამუშაოზე სიკვდილიანობის რაოდენობისა არის ყოველ 100 000 დასაქმებულში რამდენია საშუალოდ გარდაცვლილი. 2013 წელს ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში ყოველი 100 000 დასაქმებულიდან სამუშაოზე უბედური შემთხვევა ფატალურად დასრულდა 6,9; ხოლო 2014 წელს ყოველ 100 000 დასაქმებულზე ფატალური შემთხვევა სამუშაოზე იყო 2,3 (იხ. დანართი 2). რაც შეეხება საქართველოს, 2013 წელს 1 712 100 დასაქმებული იყო საქსტატის მონაცემებით, სამუშაო შემთხვევებისას გარდაიცვალა 30 დასაქმებული, შესაბამისად ყოველ 100 000 დასაქმებულში 2013 წელს გარდაიცვალა დაახლოებით 1,8 ადამიანი, ხოლო 2014 წელს 1 745 200 დასაქმებულიდან სამუშაო პროცესისას გარდაიცვალა 41 ადამიანი, ანუ ყოველ 100 000 დასაქმებულში ფატალურად დასრულდა დაახლოებით 2,3 შემთხვევა. 2015

წელს ეს რიცხვი იყო დაახლოებით 2,4; ხოლო 2016 წელს 3,3 (იხ. დანართი 3) (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016).¹

მიუხედავად არსებული სტატისტიკისა, არსებობს საერთაშორისო ვალდებულებები, რომელთა შესრულება საქართველოს ევალება, საუბარია როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებზე, ასევე გაეროს პაქტები და ძალიან მნიშვნელოვანია ასოცირების ხელშეკრულება, რომელსაც მარტო შრომის სფეროში 40 დირექტივა ახლავს, რომელიც ეტაპობრივად უნდა შესრულდეს. ეს ეხება როგორც შრომის უფლებრივ ნაწილს, ასევე შრომის უსაფრთხოებას, თანაბარ უფლებებს და ასე შემდეგ. საქართველოს აქვს ვალდებულება, რომ კვლავ სრულყოს კანონმდებლობა და დაუახლოოს ამ სტანდარტებს.

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის ვიცე-პრეზიდენტი მიშა კორძახია აღნიშნავს, რომ საქართველოში, ისევე როგორც ყველა ქვეყანაში არის გარკვეული ხარვეზები შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით. ამ კუთხით საქართველოში საგანგაშო ვითარებას დამსაქმებელთა ასოციაცია ვერ ხედავს: „ამ მხრივ საქართველოში იგივე სიტუაციაა, რაც სხვა ქვეყნებში. ვისურვებდი, რომ თავად დასაქმებულებს ქონდეთ მეტი ცნობიერება და მეტი სახოგადოებრივი კულტურა, რათა თავად დაიცვან პირველ რიგში თავიანთი უფლებები. დასაქმებულებმა ეს უნდა მოახერხონ ისევ სასამართლოს ძალით. სასამართლო ხელისუფლების ქმედებები საერთო ჯამში არის პრობლემური, სწორედ ამიტომ არსებობს დასაქმებულთა უნდობლობა სასამართლო ხელისუფლების მიმართ. ამ კუთხით რომ ყველაფერი კარგად იყოს, ნებისმიერ დასაქმებულს შეეძლება თავისუფლად მიმართოს სასამართლოს, რომელიც იმოქმედებს ობიექტურად.“ (კორძახია, პირადი კომუნიკაცია, 3 ივლისი, 2017).

1) მონაცემი დამუშავებულია 100000*სამუშაოზე გარდაცვლილთა რიცხვი/იმავე წელს დასაქმებულთა რაოდენობა

4. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების როლი შრომითი უფლებების დაცვაში

პროფესიული კავშირების მონაწილეობა შრომით ურთიერთობებში და სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებაში განსაზღვრულია საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს „შრომის კოდექსით“, საქართველოს კანონით „პროფესიული კავშირების შესახებ“ და სხვა სამართლებრივ-ნორმატიული აქტებით. პროფკავშირების როლი მნიშვნელოვანია ამ სფეროში, ისინი ძირითადად მონაწილეობენ დასაქმებულების უფლებების დაცვაში, სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის გატარებასა და დამსაქმებლებთან ერთად ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნაში (გოგელაშვილი, 2010).

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება დაფუძნებულია 1992 წელს, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების დამფუძნებელი ყრილობის მიერ. მასში გაერთიანებულია 22 სხვადასხვა სფეროში მოქმედი პროფესიული კავშირი (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2013). საქართველოში მოქმედი პროფესიული კავშირები თავიანთ საქმიანობას, მათი წევრების უფლებების და შრომითი ურთიერთობების კანონიერების დაცვას ახორციელებენ ზემოთ აღნიშნული კანონმდებლობის შესაბამისად, რომლითაც დადგენილია: საქართველოს კონსტიტუციით ყველას აქვს საზოგადოებრივი გაერთიანებების, მათ შორის, პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება. პროფესიული კავშირები იცავენ და წარმოადგენენ პროფკავშირის წევრთა შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებებსა და ინტერესებს. მათ უფლება აქვთ მონაწილეობა მიიღონ შესაბამის ორგანოებში შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ საკითხებზე საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტების პროექტების წინასწარ განხილვაში, შეიმუშაონ ალტერნატიული წინადადებები. პროფესიული კავშირი იცავს თავისი წევრების უფლებებს თავისუფლად გამოიყენონ შრომითი შესაძლებლობები, აირჩიონ პროფესია, მიიღონ შრომის სამართლიანი ანაზღაურება კანონმდებლობით დადგენილი მინიმალური ოდენობით მაინც. პროფესიული კავშირის, პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა (ასოციაციისა) და მათი ორგანოების უფლებამოსილ წარმომადგენლებს შეუძლიათ შევიდნენ საწარმოში, ორგანიზაციაში, დაწესებულებაში,

სამუშაო ადგილებზე, სადაც პროფკავშირის წევრები მუშაობენ, შრომის კანონმდებლობის, პროფესიული კავშირების, შრომისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ კანონების, კოლექტიური, დარგობრივი (სატარიფო), გენერალური ხელშეკრულებებისა და შეთანხმებების შესაბამისად. პროფესიულ კავშირებს უფლება აქვთ, ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე, განახორციელონ ერთობლივი ღონისძიებები აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებთან, დამსაქმებლებთან, დამსაქმებელთა გაერთიანებებთან (კავშირებთან, ასოციაციებთან), სხვა საზოგადოებრივ გაერთიანებებთან თავისი საწესდებო ამოცანების შესრულებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე (გოგელაშვილი, 2010).

პროფკავშირების როლ შრომითი უფლებების დაცვაში ძალიან მნიშვნელოვანია როგორც საკანონმდებლო, ასევე პრაქტიკულ დონეზე. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებას აქვს ვალდებულება, რომ დაიცვას დასაქმებულთა უფლებები. ყველაზე ეფექტური საშუალება, რომელიც არის ხილვადი და ხელშესახები ის იურიდიული სერვისია, რომელსაც უწევენ დასაქმებულებს. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ყოველდღიურ რეჟიმში ცხელი ხაზის მეშვეობით, ასევე პირადი კონსულტაციებით უწევს დახმარებას დასაქმებულებს. რიგ შემთხვევებში, თუ უზრუნველყოფენ სასამართლოში წარმომადგენლობას, მთავარი კრიტერიუმი არის ის, რომ უნდა იყოს წევრი, თუმცა სტატისტიკურად თუ გადავხედავთ ბევრ საქმეს აწარმოებენ იმ ადამიანებზე, რომლებიც მათი წევრი არ არიან, ეს ერთი მხრივ არის მხოლოდ და მხოლოდ კეთილი ნება, რადგან მათ ასეთი ვალდებულება არ აქვთ: „ვფიქრობ, ძალიან მნიშვნელოვანია ის დადებითი პრაქტიკა, რომელიც სასამართლოში მკვიდრდება ბოლო პერიოდში, განსაკუთრებით 2013 წლიდან. რეალურად საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების აქტიურობამ ამ კუთხით ხელი შეუწყო სასამართლო პრაქტიკის განვითარებას, რომელიც ამჟამად ნამდვილად არის პოზიტიური. 2013 წლამდე აზრი არ ქონდა სასამართლოში დავას, თუმცა ჩვენ მაინც ვდაობდით, რადგან თვალსაჩინო გამხდარიყო მოცემული რეალობა.“ (ლიპარტელიანი, პირადი გასაუბრება, 30 ივნისი, 2017).

როგორც საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების აპარატის უფროსმა ლაშა ბლიაძემ აღნიშნა, კოლექტიური ხელშეკრულებები არის ერთ-ერთი მთავარი, რითაც ისინი იცავენ წევრების ინტერესებს, სადაც კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწერება ხელი, იმ კომპანიებში არა მხოლოდ პროფკავშირის წევრები სარგებლობენ ამით, არამედ არაწევრი დასაქმებულებიც. მაგრამ ხშირად ისმის წევრების მხრიდან გაერთიანების მიმართ კრიტიკა, რადგან ზოგჯერ ხდება იმ წესიდან გადახვევა, რომლის მიხედვითაც სასამართლოში უნდა მიყვებოდნენ მხოლოდ წევრს (ბლიაძე, პირადი კომუნიკაცია, 4 ივლისი, 2017).

4.1 საბჭოთა კავშირის გავლენა პროფკავშირების საქმიანობაზე

პროფკავშირების როლი და მისი ადგილი საზოგადოებრივ ურთიერთობებში, დიდი ხნის განმავლობაში საბჭოთა კავშირის ინსტიტუტად იყო აღქმული. თუმცა მისი ადგილი არსებითად შეიცვალა „ვარდების რევოლუციის“ შემდეგ. მიუხედავად იმისა, რომ სხვა პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში პროფკავშირები კვლავ ითვლება საბჭოთა კავშირის გადმონაშთად, საქართველოში ისინი ცდილობენ შეცვალონ თავიანთი არსებობის მიზნები (მუსხელიშვილი, 2011).

საქართველოში პროფესიული კავშირის სისუსტის ერთ-ერთ მიზეზად განხილული მქონდა საბჭოთა წარსული. პროფკავშირები საბჭოთა დროს ერთ-ერთი ძლიერი ორგანიზაცია იყო, თუმცა მათი წარსული სოციალური ფუნქცია განსხვავდება დღევანდელისგან. მათი ძირითადი ფუნქცია იყო დასაქმებულებისთვის საგზურების განაწილება, ამჟამად კი უფრო რთული მოვალეობა აკისრიათ, მათ უნდა შეძლონ ეკონომიკურ ურთიერთობებში თანასწორი მონაწილეობა, თუმცა მშრომელთა მიერ საკუთარი უფლებების დაცვის გარეშე ეკონომიკაში თანასწორი თანამონაწილეობა ვერ იქნება გარანტირებული. საბჭოთა კავშირის პროფკავშირების შემდეგ, რა თქმა უნდა, რთული გახდა ახალ რეალობასთან მორგება, წინა პერიოდიდან შემორჩენილი უნდობლობა და უმოქმედობა შეისაძლოა აისახოს მათ წარუმატებლობაზე. პროფკავშირების ლიდერებმა უნდა მონახონ ახალი გზები, უნდა გავიდნენ ხალხში და დაამყაროს ახალი და მჭიდრო ურთიერთობები სახელმწიფოსთან და დამსაქმებებთან. თუმცა ხელისუფლებამ და ბიზნესის ნაწილმა უნდა დაინახონ პროფკავშირების ახალი

ფუნქცია და არ უნდა გააიგივონ ის საბჭოთა კავშირის დროინდელ პროფკავშირებთან, რაც ხელს უშლის პროფკავშირების წინსვლას (მუსხელიშვილი, 2011).

ლამა ბლიაძის აზრით, მათი წევრები ხშირად უკმაყოფილებას გამოთქვამს პროფკავშირის მიმართ, ის აღნიშნავს, რომ ხელისშემშლელი ფაქტორია ის იმიჯი, რასაც საბჭოური წარსული განაპირობებს. საზოგადოების ნაწილმა ჯერ კიდევ არ იცის მათი საქმიანობის შესახებ და მათ უნდა გააძლიერონ მუშაობა დღევანდელი საქმიანობის ინფორმირებულობის გასაზრდელად (ბლიაძე, პირადი კომუნიკაცია, 4 ივლისი, 2017).

4.2 ხელისუფლებისა და დამსაქმებლის წარმომადგენლების დამოკიდებულება პროფკავშირების მიმართ

ანტიფროფკავშირული განწყობების მიზეზი შეიძლება იყოს ის, რომ ხელისუფლებისა და დამსაქმებლის წარმომადგენლების ნაწილში პროფკავშირები ასოცირდება მხოლოდ სოციალური უფლებების დაცვასთან, ისინი განიხილება ეკონომიკური განვითარების შემაფერხებლად და არა თანამონაწილედ. 2010-2011 წლებში ხელისუფლებისა და ბიზნესის მიერ პროფკავშირების მიმართ განხორციელებული ზეწოლა არის ერთ-ერთი მიზეზი იმისა, თუ რატომ ვერ მოახერხეს თავიანთი ფუნქციური და ორგანიზაციული ტრანსფორმაციის განხორციელება (მუსხელიშვილი, 2011).

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება დღესდღეობით არის ერთადერთი პოლიტიკური და სამოქალაქო ორგანიზაცია, რომელიც ეყრდნობა ფართო წევრობასა და საწევრო გადასახადებს. წინააღმდეგობების მიუხედავად, პროფკავშირებმა ბოლო წლებში გადალახეს წევრების რაოდენობის შემცირების ტენდენცია და ასევე შეძლეს საერთაშორისო ორიგანიზაციების ყურადღების მიპყრობა, რაც არც თუ ისე სახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს ხელისუფლებას, რომელიც არ არის მიჩვეული თავისი ეკონომიკური პოლიტიკა ადგილობრივ ორგანიზაციებს შეუთანხმოს (მუსხელიშვილი, 2011).

რაისა ლიპარტელინმა აღნიშნა, რომ სახელმწიფოს არასწორი პოლიტიკა განაპირობებს ცალსახად იმას, რომ ქვეყანაში ირღვევა ადამიანის უფლებები, განსაკუთრებით შრომის სფეროში. შრომითი უფლებები არის სფეციფიკური საკითხი, სადაც სახელმწიფოს მეტი ძალისხმევა მართებს, რომ დაიცვას დასაქმებულთა

უფლებები. ცვლილებები ნამდვილად არის, მაგრამ ეს არ არის საკმარისი იმ გამოწვევებთან საბრძოლველად, რომელიც ქვეყანაში ამ მიმართულებით არსებობს. რაც შეეხება ხელისუფლების მხრიდან პროფკავშირებზე მიმართ დამოკიდებულებას, 2012 წლამდე ნეოლიბერალური პოლიტიკის პირობებში პროფკავშირი ცალსახად მიუღებელ ორგანიზაციად იყო მიჩნეული. დღევანდელი ხელისუფლების პირობებში ასეთი მძიმე სურათი არ არის, თუმცა კვლავ არსებობს პრობლემები, კვლავ გრძელდება პროფკავშირული ნიშნით დევნა, მათ შორის სახელმწიფო ორგანიზაციებში, მაგალითად როგორცაა საქართველოს რკინიგზა და საქართველოს ფოსტა. საქართველოს რკინიგზა არის ძალიან საინტერესო მაგალითი, ეს არის რეალური სურათი სახელმწიფო პოლიტიკის გამოვლინება ამ სფეროში. საქართველოს რკინიგზა არის სპეციფიკური დაწესებულება, სადაც ჯერ კიდევ შემორჩენილია ძალიან მყარად ის იდეოლოგიები და ის პოლიტიკა, რომელსაც წინა ხელისუფლება ატარებდა. ამ შემთხვევაში ძალიან კარგად ჩანს როგორ ებრძვის სახელმწიფო პროფკავშირს, როგორ ქმნის ის მისი ინტერესებისამებრ ე.წ. „ყვითელ“ პროფკავშირს და როგორ უშლის ხელს რეალური პროფკავშირის საქმიანობას. ეს ყველაფერი გამოიხატება აქტიური პროფკავშირების წევრების სამსახურიდან გაშვებით, იძულებაში, რომ დატოვონ პროფკავშირი და გაწევრიანდნენ მეორე პროფკავშირში, კოლექტიური ხელშეკრულების არდადებაში და ასე შემდეგ. მიუხედავად არაერთი მექანიზმის გამოყენებისა, მათ შორის საერთაშორისო ორგანიზაციისაც ძირითად შემთხვევაში ორგანიზაცია მაინც აგრძელებს იმ პოლიტიკას, რომელიც მანამდე ჰქონდა (ლიპარტელიანი, პირადი კომუნიკაცია, 30 ივნისი, 2017). დავით მახათაძის აზრით, საქართველოში დასაქმებულის უფლებები ფაქტიურად დაცული არ არის, ამას ამოწმებს გასულ თვეში ტყიბულში მომხდარი შემთხვევა. შრომითი უფლებები რომ დაცული არ არის საქართველოში, ამას კიდევ ბევრი ფაქტი მოწმობს, თუმცა არც ადამიანის უფლებებია საქართველოში სათანადოდ დაცული. ბოლო წლების დინამიკა შრომით ურთიერთობებთან მიმართებაში ფაქტიურად არ შეცვლილა. რეალური შედეგები შრომის პირობების გაუმჯობესების კუთხით ფაქტიურად არ არსებობს. ამის ძირითადი მიზეზი ჩვენი საზოგადოების მენტალური მხარეა, როგორც დამსაქმებლებში ასევე დასაქმებულებში. (მახათაძე, პირადი კომუნიკაცია, 2017).

5. შრომითი კანონმდებლობის ცვლილების გავლენა დასაქმებულთა უფლებების გაუმჯობესებაზე

პროფკავშირების პრობლემას საქართველოში წარმოადგენდა შრომითი კანონმდებლობა. 1999 წელს იქნა მიღებული „შრომის კანონთა კოდექსი“, რომელიც 2006 წლამდე მოქმედებდა. ამ კოდექსით ვერ ხორციელდებოდა შრომით ურთიერთობებში მონაწილე ორივე მხარისთვის მისაღები შეთანხმების მიღწევა. 2005 წელს საქართველო შეუერთდა „ევროპის სოციალურ ქარტიას“. სწორედ ამის შემდეგ წარმოიშვა ახალი შრომითი კანონმდებლობის შექმნის საჭიროება 2006 წელს. 2006 წელს მიღებული შრომის კოდექსი პროფკავშირებმა და საერთაშორისო ექსპერტებმა შეაფასეს, როგორც დასაქმებულებისა და მათი წარმომადგენლებისადმი მეტად დისკრიმინებული (გოგელაშვილი, 2010). ევროკავშირის მიერ რეგულარულად მზადდება ანგარიში ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმის შესრულების შესახებ, სადაც ასევე გაკრიტიკებულია საქართველოს შრომის კოდექსი. ILO-სა და ITUC-ის ანგარიშის მიხედვით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა არასათანადოდ იცავს დასაქმებულის უფლებებს. არასამთავრობო ორგანიზაცია „საქართველოს სამოქალაქო ინსტიტუტმა“ შრომის კოდექსის დებულებების პრაქტიკაში შესრულების მონიტორინგი განახორციელა. როგორც კვლევაში ჩანს, მთავრობა არ ასრულებდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წინაშე აღებულ ვალდებულებებს. ასევე ცხადია, მიუხედავად გარკვეული დადებითი ცვლილებებისა 90-იან წლებთან შედარებით, თავად პროფკავშირებს ნაკლებად შესწევთ იმის უნარი, რომ დასაქმებულის უფლებები სრულფასოვნად დაიცვან. დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკა და პროფკავშირების ეფექტიანობის დონე წარსული მემკვიდრეობის და დღევანდელი გარემოს პროდუქტია. გავლენიანი პროფკავშირების არსებობა ქვეყანას კარგ მდგომარეობაში არ აყენებს ინვესტორების მოზიდვის მხრივ, თუმცა საქართველოსთვის მოკლევადიან პერსპექტივაში (საქართველოს სამოქალაქო ინსტიტუტი, 2015).

რაც შეეხება საქართველოს ახალ შრომით კოდექსს, შრომის კოდექსის ცვლილებების კანონპროექტის მიღების საჭიროება განაპირობა საქართველოში შრომითი ურთიერთობების დაბალანსებული დარეგულირების, დასაქმებულის სამართლებრივი

გარანტიების გაზრდისა და საერთაშორისო დონეზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების აუცილებლობამ. ახალი შრომის კოდექსის მიღება ემთხვევა იმ პერიოდს, როდესაც საქართველო გახდა ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის მონაწილე. PCA-ს საფუძველზე შრომის სფეროს მოწესრიგების შესახებ რეკომენდაციები აისახა ENP AP-ში. ENP AP - ის საქართველოს მიერ შესრულების და ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის ყოველწლიური შეფასების ანგარიშში ევროკავშირი ასახავდა არსებულ ვითარებას (ქარდავა, 2016). ახალი შრომის კოდექსით დადგინდა, რომ ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს ისეთ არსებით პირობებს, როგორებიცაა: მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, სამუშაო დრო, დასვენების დრო, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე, შრომის ანაზღაურების ოდენობა და მისი გადახდის წესი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, ასევე ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი. ცვლილებები ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლის მექანიზმსაც. არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2013).

2014 წლის აგარიშში აღნიშნულია, რომ ინსტიტუციური მექანიზმები შრომითი უფლებების დასაცავად არ შეცვლილა. მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის მნიშვნელოვანი კონსესუსი არსებობს სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმებასთან დაკავშირებით, მაგრამ შრომის უფრო ფართო ინსპექტირების შემოღების საკითხი, რომელიც ასოცირების შესახებ შეთანხმებასთან/თავისუფალი ვაჭრობის ღრმა და ყოვლისმომცველი სივრცესთან, კვლავ წარმოადგენდა დისკუსიის საგანს. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში 2014 წლის თებერვალში შეტანილი ცვლილებები პროფკავშირების მიერ საჯარო სექტორის მომსახურეთა უფლებების დარღვევად იყო მიჩნეული. პროფკავშირებმა უკმაყოფილება გამოთქვეს, რომ საჯარო მომსახურებმა განათლების, საფოსტო და რკინიგზის სექტორებში შექმნეს 13 „ყვითელი“ პროფესიული კავშირები, რომელთა ორგანიზებას და მხარდაჭერას დამსაქმებლები ახორციელებენ (ევროპის სამეზობლო პოლიტიკა, 2014).

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების იურიდიული დეპარტამენტის ხელმძღვანელი ქალბატონი რაისა ლიპარტელიანი ამბობს, რომ 2013 წლიდან შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მდგომარეობა გაუმჯობესდა, რადგან 2013 წელს მიღებული ახალი შრომითი კოდექსით გარკვეული პოზიტიური ცვლილებები შევიდა დასაქმებულის სასარგებლოდ. ძირითადად ეს ვლინდება იმაში, რომ თუ მაგალითად 2013 წლამდე ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, დაუსაბუთებლად შეეძლო დამსაქმებელს გაეშვა სამსახურიდან დასაქმებული და სასამართლოში დავასაც არ ქონდა აზრი, ახლა ასეთი შემთხვევები გამორიცხულია და გათავისუფლება აუცილებლად უნდა იყოს დასაბუთებული, ხშირ შემთხვევებში წინასწარი გაფრთხილება უნდა უძღვოდეს მას წინ. ასევე გარკვეული წინსვლებია, მაგალითად, ხელშეკრულების ვადებისა და ფორმებთან დაკავშირებით. მანამდე შესაძლებელი იყო ზეპირი ხელშეკრულებების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების წარმოება, რაც დიდ პრობლემას ქმინდა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის თვალსაზრისით. ყოფილა შემთხვევები, როდესაც ადამიანები დაობდნენ სახელფასო დავალიანებებზე, ხელფასებს არ იღებდნენ საბანკო ანგარიშწორებით, ამიტომ იმის დამტკიცება თუ რამდენი ქონდა ადამიანს ხელფასი და საერთოდ, მუშაობდა თუ არ ის ნამდვილად, იყო შეუძლებელი. ახლა კი სამთვიანი დასაქმების შემდეგ სავალდებულოა რომ არსებობდეს წერილობითი ფორმით ხელშეკრულება. ხელშეკრულების ვადებს რაც შეეხება, აქამდე აპრობირებული იყო მოკლევადიანი ხელშეკრულებები, დასაქმებული ადამიანები ყოველი თვის ბოლოს ფიქრობდნენ გაუგრძელდებოდათ თუ არა ხელშეკრულებები. ეს მდგომარეობა გარკვეულწილად გამოსწორდა, რადგან ხელშეკრულების ვადა უნდა იყოს მინიმუმ ერთ წლიანი (არ იგულისხმება გამოსაცდელი ექვს თვიანი ხელშეკრულებები). მაგრამ ამ შემთხვევაშიც არსებობს გამონაკლისები, თუ არის სეზონური სამუშაო ან კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულებასთან გვაქვს საქმე, მაშინ შესაძლებელია ერთ წელზე ნაკლები პერიოდით დაიდოს ხელშეკრულება. ასევე არის ჩანაწერი ხელშეკრულების ვადებთან დაკავშირებით, რომელიც ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების დაცვას, ობიექტური გარემოების შესახებ, როგორც მოკლევადიანი ხელშეკრულების დადების წინაპირობა. გამომდინარე იქიდან, რომ ობიექტური გარემოება არის შეფასებითი

კატეგორია, არავინ არ იცის რა იგულისხმება მასში და ძირითად შემთხვევებში ეს ხდება დავის საგანი. ეს გარემოება ართულებს დასაქმებულის უფლებების დაცვას, რადგან დამსაქმებელი ხშირ შემთხვევაში მოკლევადიანი ხელშეკრულების დადების მიზეზად უთითებს ობიექტურ გარემოებას; ანალოგიური შემთხვევაა ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაშიც, ამ შემთხვევაშიც დამსაქმებელს შეუძლია რაიმე ობიექტური გარემოება გამოიყენოს დასაქმებულის გათავისუფლების მიზეზად. თუ ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული წავა სასამართლოში, მტკიცების საგანი ხდება არსებული ობიექტური გარემოება ნამდვილად არსებობდა თუ არა. პრობლემას წარმოადგენს ასევე სამუშაო დრო, რომელიც სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების დაცვას. 2013 წლამდე იყო 41 საათიანი სამუშაო დრო, თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული და იყო მოცემულობა, როდესაც ბევრი ხელშეკრულება 41 საათიანზე მეტ სამუშაო დროს ითვალისწინებდა ყოველგვარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს მიჩნევისა და დამატებითი ანაზღაურების გარეშე. ახალმა კანონმდებლობამ თითქოს ეს პრობლემა მოაგვარა და დააწესა 40 საათიანი ზღვარი, თუმცა კანონმდებლობის მეორე მოსმენაზე გამოჩნდა ჩანაწერი სპეციფიური სამუშაოების შესახებ, სადაც განსაზღვრულია 48 საათიანი სამუშაო რეჟიმი. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ამ ორმაგ სტანდარტს თავიდანვე არ ემხრობოდა და შესაბამისად, მთავრობის მიერ იმ სპეციფიური სამუშაოების შედგენისას პროფკავშირების გაერთიანებას მონაწილეობა არ მიუღია. საბოლოოდ მივიღეთ შემდეგი სურათი, 2013 წელს დადგენილება შემუშავდა, რომელმაც მოიცვა ფაქტიურად ეკონომიკის ყველა სექტორი, როგორც სპეციფიკური რეჟიმის დარგი და ის რაც უნდა ყოფილიყო გამონაკლისი, საბოლოო ჯამში გამოვიდა ნორმა. პრობლემებია ასევე ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებით. არ არსებობს კონკრეტული ტარიფი, თუ როგორ უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური შრომა. ამიტომ, კარგ შემთხვევაში მინიმალური ხელფასის მომატებით ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური შრომა, ხშირ შემთხვევაში კი საერთოდ არ ანაზღაურდება. პრობლემურია ასევე შვებულებისა და ბიულეტენების საკითხი, შვებულებას დამსაქმებელი ან საერთოდ არ იძლევა, ან თავისი შეხედულებისამებრ ანაწილებს დასაქმებულზე შვებულების დროს. რეალურად ძალიან ბევრი პრობლემა არსებობს დასაქმებულთა უფლებების კუთხით, რასაც განაპირობებს

ერთი მხრივ გაუმჯობესებული, მაგრამ მაინც კვლავ პრობლემური კანონმდებლობა, და მეორე მთავარი პრობლემა არის ის, რომ სახელმწიფოს არ აქვს აღსრულების მექანიზმი. თუ როგორ აღსრულოს არსებული კანონმდებლობა, აქ იგულისხმება ის აპრობირებული მექანიზმი, როგორც არის შრომის ინსპექცია (ლიპარტელიანი, პირადი კომუნიკაცია, 30 ივნისი, 2017).

მიშა კორძახიას აზრით, ახალი შრომითი კანონმდებლობის შექმნის მოტივი, როგორც ხელისუფლება აცხადებდა იყო დასაქმებულთა უფლებების დაცვის გაუმჯობესებისკენ მიმართული. თუმცა ამას არანაირი დადებითი შედეგი არ გამოუღია დასაქმებულთა დაცვის კუთხით. რაც შეეხება ნეოლიბერალურ შრომით კოდექსს, ეთანხმება იმ აზრს, რომ რაც უფრო მეტად თავისუფალია ეკონომიკა, მით უფრო იზრდება მისი ბრუნვა, ბრუნვასთან ერთად იზრდება სამუშაო ადგილებიც. იმისათვის, რომ მოხდეს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა კმაყოფილება თავიანთი საქმიანობის ერთი მხრივ უნდა გათავისუფლდეს სასამართლო ხელისუფლება, მეორე მხრივ უნდა დაიხვეწოს კანონმდებლობა და ზუსტად მოერგოს მხარეების ნებას. დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს იმის განცდა, რომ ის თუ ხმას ამოიღებს მას არავინ არ გაათავისუფლებს სამსახურიდან და თუ ეს მოხდება ამას უნდა მოჰყვეს რეალური დასჯა. ეს განცდა დღეს დასაქმებულს არ აქვს. ამ ყველაფერს არ სჭირდება შრომის ინსპექტორები და დამატებით ბიუჯეტიდან ფულის ხარჯვა. როდესაც სახელმწიფო გარკვეულ ნაბიჯს დგამს და არ იცის ამას რა შედეგი მოყვება, ეს შეიძლება გაამართლო, მაგრამ როდესაც სახელმწიფო ამას აკეთებს და იცის რა მოყვება ამ ყველაფერს და ბიუჯეტს წერს, ეს უკვე დანაშაულია: „ბიზნესი ფიქრობს ჯიბით, ის არ ფიქრობს არც გულით და არც ტვინით, ამიტომ უნდა შემუშავდეს ისეთი მექანიზმი, რომელიც ზიანს მიაყენებს დამსაქმებლის ჯიბეს, თუნდაც ეს მოხდეს სასამართლო ძალით.“ (კორძახია, პირადი კომუნიკაცი, 3 ივლისი, 2017).

6. სახელმწიფოს მიერ შრომითი კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმების ეფექტურობა

იმისათვის, რომ სახელმწიფოს მოქალაქეებს ღირსეული ცხოვრების სტანდარტები ჰქონდეთ, აუცილებელია სახელმწიფოს მხრიდან ამის უზრუნველყოფა (ჯგერენაია, 2016). საქართველოში ერთ-ერთ მთავარ საკითხს წარმოადგენს ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფა. დღეს აქტიურად განიხილება დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესების საკითხი, საინტერესოა თუ რა სახის პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებია საჭირო რეალური შედეგის მისაღწევად. ასოცირების შესახებ შეთანხმებამ და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციაზე დაწყებულმა დიალოგმა ხელი შეუწყო შრომის უფლებების დაცვის კუთხით გარკვეული ნაბიჯების გადადგმას (European Commission, 2012). საფუძველი ჩაეყარა საქართველოში შრომის უფლებების დაცვის ადმინისტრირებას შრომის ინსპექტორატის ახალი მოდელის დანერგვის გზით. შრომის კოდექსის ცვლილებასთან ერთად დაიწყო შრომის კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმებზე მსჯელობა. შრომითი პირობებით უკმაყოფილება გამოიწვია როგორც ისეთი ინსტიტუტის არარსებობამ, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევს შრომის უსაფრთხოების დაცვას და, მეორე მხრივ, არასრულყოფილმა საკანონმდებლო ბაზამ, რომელიც მაინც ვერ უზრუნველყოფს შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების გაუმჯობესებას (ჯგერენაია, 2016). საქართველოში მასშტაბური კვლევა არ ჩატარებულა არსებული შრომის უსაფრთხოებისა და შრომის პირობების შესახებ, თუმცა, მაგალითად, სამუშაოზე სიკვდილიანობისა და ტრამვების მიღებულთა რაოდენობის კვლევით შეგვიძლია ვიმსჯელოთ შრომითი პირობების შესახებ. 2006 წლამდე ფუნქციონირებდა შრომის ინსპექცია, თუმცა ის მოქმედებდა საბჭოთა კავშირის სტანდარტებით. გაუქმების მიზეზი იყო მისი კორუმპირებული სახე, თუმცა მის მიმართ გაუქმებამდე რაიმე სახის სანქცია არ გატარებულა (მსოფლიო ბანკი, 2012). მისი გაუქმების შემდეგ შრომის კანონმდებლობის აღსრულების ალტერნატიული სტრუქტურა აღარ შექმნილა. 2015 წელს შეიქმნა საწარმოებში შრომის პირობების შემოწმების მიზნით (თუმცა სანქციებისა და ჯარიმების გარეშე), მსგავსი სტრუქტურული ერთეული კომპანიების ნებაყოფლობის საფუძველზე. მოცემული პროგრამის საფუძველზე გადაწყდა შრომის

კანონმდებლობით გათვალისწინებული ჯანსაღი შრომის პირობების უზრუნველსაყოფად საწარმოების შემოწმება წინასწარი შეტყობინების საფუძველზე. სწორედ ასეთი ფორმულირება გამორიცხავს რეალური სახის შრომით ინსპექტირებას. თუმცა საინტერესოა ის ფაქტი, რომ პროფესიული კავშირების გაერთიანების მხრიდან შემოსულ შეტყობინებაზე არსებული დარღვევების შესახებ მყისიერი რეაგირება მოჰყვამინსპექტირების დეპარტამენტის მხრიდან. თუმცა შრომითი ინსპექციის ასეთი სახით არსებობა არ არის საკმარისი და ის უნდა გახდეს სავალდებულო, რასაც სჭირდება შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის შემუშავება. შრომის ინსპექტირების რეალური საქმიანობა არ შემოიფარგლება მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების შემოწმებით, მათ საქმიანობაში შედის დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება და კონსულტაციების გაწევა მოქმედი შრომითი კანონმდებლობის, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ნორმების შესახებ. მათ ხელი უნდა შეუწყონ შრომის კანონმდებლობის აღსრულებას და დისკრიმინაციის პრევენციას (ჯგერენაია, 2016). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა რეკომენდაციის საფუძველზე დეპარტამენტის დებულებაში დაემატა ინსპექტირების განხორციელებასთან დაკავშირებული საკითხების განხილვის ფორმატი სამმხრივი სამუშაოს ფარგლებში. აშშ-ის შრომის დეპარტამენტის მიერ „შრომის კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმების გაუმჯობესებას ეფექტიანობის კუთხით“ პროექტის ფარგლებში საქართველოს ეხმარება ეფექტური და ქმედითუნარიანი სისტემის შესაქმნაში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენლობა ინტენსიურად თანამშრომლობს სამინისტროსთან. შსო-ს ღირსეული შრომის პროგრამაში ხასგასმით აღნიშნულია სამი მხარის-სახელმწიფოს, დამსაქმებლებისა და პროფკავშირების როლი შრომის საკითხების რეგულირებაში (ILO, Labour administration and inspection: Challenges and perspectives, 2010). მიშა კორძახიას აზრით, შრომის ინსპექცია საერთოდ არ უნდა არსებობდეს იმ ნაწილში, რაც შრომით უფლებებს ეხება, უსაფრთხოების ნაწილს რაც შეეხება, არსებობს ტექნიკური ზედამხედველობის სააგენტო და ამ სააგენტოს უნდა დაემატოს ის ფუნქციები, რაც შრომით უსაფრთხოებას ეხება. ეს სისტემა უნდა იყოს სწრაფი და მოქნილი, ამ პროცესში მესამე მხარის, ანუ სახელმწიფოს ჩართულობა აჭიანურებს პროცესებს (კორძახია, პირადი კომუნიკაცია, 3 ივლისი, 2017).

7. სოციალური დიალოგის განვითარების მნიშვნელობა

პროფესიული კავშირების საქმიანობაში

სოციალური დიალოგი არის შრომითი ურთიერთობის ფორმა, რომელსაც სისტემური სახე აქვს და უზრუნველყოფს შრომით ურთიერთობებში მონაწილე სუბიექტების ინტერესების დაცვას. სოციალური დიალოგის მიზანია შრომით ურთიერთობებში მონაწილე მხარეებს შორის წარმოქმნილ სადავო საკითხებზე მხარეებისთვის მისაღები შეთანხმების მიღწევა. დაინტერესებულ მხარეებს შორის თანაბარუფლებიანობისა და დემოკრატიულ ღირებულებებზე აგებული შრომითი ურთიერთობების ჩამოყალიბება არის სოციალური დიალოგის მთავარი მიზანი. სოციალური დიალოგი ხორციელდება სამთავრობო და საწარმოო დონეზე. სამთავრობო დონეზე სოციალური დიალოგის მონაწილე მხარეები არიან მთავრობა, პროფესიული გაერთიანებები და დამსაქმებელთა გაერთიანებები. სამთავრობო დონეზე მოლაპარაკებების ძირითადი საგანი არის შრომის პირობებისა და დასაქმებულთა ინტერესების საკანონმდებლო რეგულირების საკითხები. საწარმოო დონეზე სოციალური დიალოგის მონაწილეები არიან დასაქმებულთა პროფესიული გაერთიანებები და უშუალოდ დამსაქმებელი. მათ ძირითად საგანს წარმოადგენს დასაქმებულთა ადგილობრივ გაერთიანებასა და დამსაქმებელს შორის კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება და ამ ხელშეკრულებით აღებული ვალდებულებების შესრულება. სოციალური დიალოგისას სამმხრივი კომისია არის ერთგვარი ფორუმი, რათა მოხდეს ინფორმაციის გაცვლა, კონსულტაციებისა და მოლაპარაკებების არსებობა. შედეგად მიიღწევა სოციალური პაქტები, სამმხრივი შეთანხმებები, სამმხრივი დეკლარაციები და პოლიტიკის ინსტრუმენტები (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2013).

რაც შეეხება სოციალური დიალოგის განვითარებას საქართველოში, 2008 წელს ხელი მოეწერა სამმხრივ შეთანხმებას პროფესიულ კავშირებს, სახელმწიფოსა და დამსაქმებლებს შორის. მიუხედავად იმისა, რომ სოციალურმა დიალოგმა ამის შემდეგ სისტემური სახე მიიღო, მაიც არასაკმარისი აღმოჩნდა ეს ურთიერთობა რეალური შედეგისთვის. 2010 წელს გამოიცა ბრძანება, რომლის მიხედვითაც განმტკიცდა სახელმწიფოს დომინანტური როლი შრომითი ურთიერთობების წარმოებაში. ბრძანება

#57-ის მიხედვით, სამმხრივი კომისიის მონაწილე მხარეებია საქართველოს მთავრობა, დამსაქმებელთა გაერთიანებები და პროფესიული კავშირები, თითოეული მხარე წარმოდგენილია ხუთი წევრით. სამმხრივი კომისიის ფუნქცია უნდა ყოფილიყო დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და სახელმწიფოს შორის სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, ასევე, შრომით ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება. შეკრება უნდა მომხდარიყო, ძირითადად, კვარტალში ერთხელ. ქვეყანაში იმ დროისთვის რთული გასაგები იყო თუ რა არის სოციალური დიალოგი, მთავრობაც ნელი ნაბიჯებით მიდიოდა ქვეყანაში სოციალური დიალოგის მოდელის ჩამოყალიბებისკენ. ყველაზე მეტი წინგადადგმული ნაბიჯი, სოციალური დიალოგის პრაქტიკაში გამოყენებისა იყო გაფიცვისას, რომელიც მოხდა ზესტაფონში, შ.პ.ს „Georgian Manganese“- ში. დასაქმებულები და მათი გაერთიანება ითხოვდა ხელფასების გაზრდას, შრომითი პირობების გაუმჯობესებას, ორი თანამშრომლის სამსახურში აღდგენას, რომლებიც ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე გაათავისუფლეს და ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობების გაუმჯობესებას. საქმეში საქართველოს პროფესიული გაერთიანებების კონფედერაციის ჩართვის შემდეგ, დაიწყო მოლაპარაკებები და მიაღწიეს წინასწარ შეთანხმებას ანაზღაურების მომატებასთან დაკავშირებით. უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში სოციალური დიალოგის განვითარებაში „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ“ საკმაოდ დიდი წვლილი შეიტანა. მისი შუამავლობით მოხდა „სამუშაო გეგმაზე“ შეთანხმება და ერთობლივ განცხადებაზე ხელმოწერა, რომლის მიხედვითაც მხარეებმა საქართველოში დასაქმების სათანადოდ უზრუნველყოფის სურვილი დაადასტურეს. ამის შემდეგ, საქართველომ მოიპოვა პრეფერენციათა ერთიანი სისტემით და ევროკავშირთან გაფორმებული პრეფერენციული სავაჭრო სქემით სარგებლობის უფლება (გოგელაშვილი, 2010).

2011 წლის ზაფხულისთვის უფრო მეტად სტაბილური მდგომარეობა იყო, ივნისში ნახევარწლიანი პაუზის შემდეგ განახლდა სამმხრივი კომისიის სხდომები და უფრო ხშირიც გახდა. მაგრამ 2011 წლის აგვისტოში ქუთაისის ქარხანაში „ჰერკულესში“ განვითარებულმა მოვლენებმა სოციალური დიალოგის პერსპექტივები ისევ კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენა, რადგან ამ შემთხვევაში ადგილობრივმა ხელისუფლებამ და

პოლიციამ ქარხნის მფლობელის ინტერესები უკანონოდ და ცალმხრივად დაიცვა (მუსხელიშვილი, 2011).

სოციალური დიალოგის წარმატებით, შეიძლება ითქვას, რომ ყველაზე დაინტერესებულები იყვნენ პროფესიული კავშირები, რადგან ისინი არ იყვნენ იმ მდგომარეობაში, რომ მათ ინსტიტუციური საფრთხე არ დამუქრებოდათ. მათ უწევთ ბალანსის შენარჩუნება ორ დაპირისპირებულ მხარეს, დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის, ამას ემატება არახელსაყრელი კანონმდებლობა და მათ მიმართ არაკეთილგანწყობილი დამოკიდებულება. 2011 წლის ბოლოსთვის სამმხრივი კომისიის პერსპექტივა ბუნდოვანი იყო, დიალოგს არ მოჰყვა არანაირი შედეგი, ამიტომ საკითხი კვლავ საერთაშორისო დონეზე განსახილველი დარჩა. პროფკავშირები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და სხვა საერთაშორისო სუბიექტები ცდილობდნენ მიეღწიათ შრომითი ურთიერთობების გაუმჯობესებას, სოციალური დიალოგის ეფექტიანობის გაზრდას და პროფკავშირების დისკრიმინაციის აღმოფხვრას (მუსხელიშვილი, 2011).

სამმხრივი კომისიის პირველი შეხვედრა მოხდა 2014 წლის პირველ მაისს, სადაც განიხილეს საქართველოს შრომის კანონმდებლობა, სამმხრივი კომისიის სამუშაო ფორმატი, ს.ს „საქართველოს რკინიგზასა“ და „საქართველოს ფოსტაში“ შექმნილი სიტუაცია, მცირე და საშუალო ბიზნესში შრომითი რეგულაციები და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხები (ჯგერენაია, 2016). შემდეგი შეხვედრა გაიმართა 2016 წლის 11 აპრილს. სამმხრივი კომისიის ეფექტური ფუნქციონირება და შრომითი მედიაცია, როგორც შრომითი დავების მოგვარების ერთ-ერთი მექანიზმი აისახა აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტის რეკომენდაციების ნაწილში. 2016 წლის 23 იანვარს შედგა ასევე სამმხრივი კომისიის არაფორმალური შეხვედრა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით. მოცემულ შეხვედრაზე განიხილეს კომისიის საქმიანობის ეფექტიანობის მექანიზმები (სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია - 2016-2017 წლების გეგმა, 2016). საქართველოში სოციალური დიალოგი განვითარების პროცესშია. ყველა ქვეყანაში დიალოგის ფორმა განსხვავებულია და საქართველოშიც უნდა ჩამოყალიბდეს სოციალური დიალოგის ისეთი ფორმა, რომელიც ეროვნული კონტექსტის შესაბამისი იქნება (ჯგერენაია, 2016).

8. საქართველოს მიერ აღებული საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების ეფექტურობა

საქართველოს აღებული აქვს არაერთი ვალდებულება, რომლებიც შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებას ითვალისწინებენ. ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა საქართველოსათვის ძალაში შევიდა 2006 წელს. ევროპის სამეზობლო გეგმის დოკუმენტი მოიცავს იმ დებულებებს, რომელიც პირდაპირ უკავშირდება სოციალურ დიალოგს. სამოქმედო გეგმის ერთ-ერთ ქვეთავში ჩამოთვლილია ის მოქმედებები, რომლებიც უნდა შეასრულოს საქართველომ, რათა „ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების პატივისცემა“ უზრუნველყოს (კაკულია, ბოლქვაძე, ჩოხელი, სოკოლოვსკი, 2013). ძირითადი დასკვნები დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა და საკანონმდებლო რეგულირება საქართველოში დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკისა და შრომის ბაზრის საკანონმდებლო რეგულირება ჯერ კიდევ ვერ პასუხობს საქართველოს ხელისუფლების მიერ რატიფიცირებულ საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს. ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის (ENP) სამოქმედო გეგმის თანახმად, საქართველომ უნდა უზრუნველყოს „ევროპის სოციალური ქარტიით“ განსაზღვრული სტანდარტების დანერგვა, რაც ითვალისწინებს პროფესიული კავშირების უფლებების დაცვას და შრომის ძირითადი სტანდარტების უზრუნველყოფას „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ (ILO) კონვენციების შესაბამისად. ამ ვალდებულების საპირისპიროდ, 2006 წელს, საქართველოს მთავრობამ „შრომის კოდექსი“ ისე მიიღო, რომ პროფკავშირებთან კონსულტაცია საერთოდ არ გაუვლია. პროფკავშირებმა აღნიშნული კოდექსი დისკრიმინაციულად ცნეს. პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ არაერთხელ მიმართა ხელისუფლებას „შრომის კოდექსის“ დახვეწასთან დაკავშირებით, თუმცა, პროფკავშირების ამ აქტივობას ხელისუფლების მხრიდან რეაგირება არ მოჰყოლია. საქართველოს მთავრობის აღნიშნული ქმედება ეწინააღმდეგება ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის (ENP) სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებულ ღონისძიებებს და ამ სფეროსთან დაკავშირებულ, საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს (გოგელაშვილი, 2010).

ევროპის სამეზობლო პოლიტიკასა და აღმოსავლეთის პარტნიორობის პროგრამაში მონაწილეობით, საქართველომ განაახლა ევროკავშირის წინაშე აღებული ვალდებულება, მიიღოს ევროპის სოციალური ქარტიისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების სტანდარტები.

ევროპული და ევრო-ატლანტიკური ინტეგრაციის სახელმწიფო მინისტრის ოფისი გამოსცემს ყოველწლიურ ანგარიშს, რომელიც აფასებს საქართველოს პროგრესს ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმის განხორციელებაში. მაგალითად, 2010 წელს შუალედური ანგარიში ეხება პროფესიულ კავშირებს, ანგარიშში წერია, რომ ხდება პროფკავშირების საწინააღმდეგო დისკრიმინაცია და შრომის საერთაშორისო სტანდარტთან შეუსაბამო ქმედებები. 2010 წლის ანგარიშის მიხედვით: „შრომის კოდექსი და კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ უნდა შეიცვალოს იმისათვის, რათა მოხდეს მისი შრომის ძირითად სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა, განსაკუთრებით, როდესაც საქმე ეხება პროფესიული კავშირების ჩამოყალიბების კრიტერიუმებს, პროფესიული კავშირის საწინააღმდეგო დისკრიმინაციისაგან დაცვას და გაფიცვის უფლებას.“ (თორდინავა და სხვები, 2013).

სხვა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ვალდებულებები აქვს აღებული საქართველოს ევროპასთან სავაჭრო პრეფერენციების სისტემაში ჩართულობის. ევროკავშირთან მდგრადი განვითარების და კარგი მმართველობის ხელშეწყობის სპეციალური სისტემა, რომლითაც საქართველო სარგებლობს, გულისხმობს, რომ ქვეყანა მთლიანად აკმაყოფილებს შსო-ს შრომითი სტანდარტების ძირითად პრინციპებს: „საქართველო აგრძელებს მდგრადი განვითარების და კარგი მმართველობის ხელშეწყობის სპეციალური სისტემით სარგებლობას ევროკავშირის პრეფერენციების ზოგადი სისტემის ფარგლებში. პრეფერენციების მინიჭებამ ხელი უნდა შეუწყოს საქართველოს ექსპორტის სტრუქტურის დივერსიფიცირებას და მისი ექსპორტის ზრდას. თუმცა, თუ კი არ იქნება მიღებული შესაბამისი ზომები, საქართველოს ჩართულობა GSP სისტემაში კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგება, ვინაიდან ის დამოკიდებულია ქვეყნის ILO და UN კონვენციებთან შესაბამისობაზე.“ (Euroepan Commission., 2011, p. 649)

ევროკავშირის აღმოსავლური პარტნიორობის პროგრამა ასევე მოითხოვს შრომის სფეროში ძირითად სტანდარტებთან შესაბამისობას. თავისუფალი ვაჭრობის ღრმა და

ყოვლისმომცველ შეთანხმებასთან დაკავშირებული მოლაპარაკებები ასევე ეხება შრომითი ურთიერთობების და შესაბამისი კანონმდებლობის საკითხებს. საქართველოს სავაჭრო პრეფერენციების სისტემა აშშ-სთან ასევე ითვალისწინებს საქართველოში შრომითი ურთიერთობების საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფას. ეს საერთაშორისო ვალდებულებები, რატიფიცირებულ კონვენციებთან ერთად, ქმნის იმ ჩარჩოს, რომლის გამოც ევროკავშირი, შსო, აშშ-ის მთავრობა და ქვეყნის გარეთ მყოფი სხვა სუბიექტები უნდა განიხილებოდნენ დიალოგის პროცესის მონაწილეებად, მათ უნდა შეეძლოთ ამ პროცესზე უშუალო ზეგავლენის მოხდენა (მუსხელიშვილი, 2011).

აშშ-ის მთავრობა ღირსეულ შრომით ურთიერთობებს და სრულყოფილებიან პროფკავშირებს განიხილავს დემოკრატიისა და სამოქალაქო საზოგადოების განუყოფელ ნაწილად. აშშ-ის ყოველწლიური ანგარიში ადამიანის უფლებების მდგომარეობის შესახებ კრიტიკულია საქართველოში შრომითი უფლებების დაცულობისა და შრომითი კანონმდებლობის მიმართ. ძლიერი პროფკავშირების არსებობა ქვეყნისთვის მნიშვნელოვანია, რადგან სამუშაო ძალა ეკონომიკის ერთ-ერთი ძირითადი შემადგენელია. დაცული და ღირსეული შრომა ქვეყნის წარმატებული ეკონომიკური განვითარების საწინდარია. ევროკავშირთან დაახლოების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ელემენტია პროფკავშირების განვითარება. ძლიერი პროფკავშირები ხელსაყრელია ბიზნესისთვისაც, როდესაც საიმედო პარტნიორი გყავს, ბიზნესის წარმართვა უფრო ადვილია. პროფკავშირები ხელისუფლებისმიერ პოლიტიკის წარმართვასაც აადვილებენ: მაკროეკონომიკური პოლიტიკის ფორმირება უფრო ეფექტიანია, როდესაც მის შემუშავებაში ქვეყნის შრომითი კაპიტალის წარმომადგენლობითი ორგანიზაცია მონაწილეობს (მუსხელიშვილი, 2011).

9. ს.ს „საქართველოს რკინიგზის“ პროფესიული კავშირები

ს.ს „საქართველოს რკინიგზას“ ჰყავს ორი პროფესიული კავშირი. რკინიგზაში თავისი არსებობის მანძილზე არსებობდა რკინიგზის პროფესიული კავშირი. ხოლო 2013 წლის 6 ივნისს კი შეიქმნა „რკინიგზელთა ახალი პროფესიული კავშირი“. 2011 წელს რკინიგზის პროფკავშირებში მივიდა ახალგაზრდული გუნდი, რომლებმაც დაიწყეს ორგანიზაციის განახლება და მისი ქმედითუნარიანად გადაქცევა. ახალგაზრდა რკინიგზელები დასაქმებულებს აცნობდნენ პროფკავშირების არსსა და იდეას. ამის შემდეგ ვიტალი გიორგაძის, ილია ლეჟავას, თემურ ბერაძის და სხვა აქტივისტების მონდომებით, პროფესიული კავშირში რამდენიმე ათასი რკინიგზელი გაწევრიანდა. თუმცა ძველი პროფკავშირის თავმჯდომარისა და რკინიგზის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელებისგან მრავალი წინააღმდეგობა ხვდებოდათ. ყველზე გადამწყვეტი მომენტი 9 ივნისს, რკინიგზის პროფკავშირის მეთორმეტე საარჩევნო-საანგარიშო ყრილობის დროს მოხდა. პროტესტი რკინიგზის პროფესიული კავშირის თავმჯდომარის არჩვენების შედეგს მოჰყვა, რადგან გამარჯვებული ძველი აქამდე მოქმედი თავმჯდომარე ჰამლეტ ლომიძე უკანონოდ გამოცხადდა. რკინიგზელთა უმრავლესობა კი მხარს უჭერდა ახალგაზრდა კანდიდატს, ვიტალი გიორგაძეს, რომელიც სწორედ პროფკავშირული საქმიანობის გამო გაუშვეს რკინიგზიდან. არჩევნებში გამარჯვებული ადმინისტრაცია გახდა (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2013).

ამის შემდეგ შეიქმნა საქართველოს რკინიგზის ახალი პროფკავშირი, რომელსაც სათავეში უდგას ახალგაზრდა რკინიგზელები. ს.ს „საქართველოს რკინიგზის“ ადმინისტრაციისგან მართული ძველი პროფესიული კავშირი კი გაირიცხა საქართველოს გაერთიანებული პროფესიული კავშირებიდან, მისი ე.წ. „გაყვითლების“ გამო. დღეს მისი წევრი 7 ათასამდე რკინიგზელს ითვლის, ხოლო ახალი პროფკავშირების წევრი 1200 მდეა. როგორც ჩანს, ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ ამ მხრივ რთული მდგომარეობაა და დასაქმებულები იძულებულნი არიან დაემორჩილონ დამსაქმებელს. როგორც რაისა ლიპარტელიანი ამბობს, რკინიგზა არის დაწესებულება, სადაც გაფიცვა იყო სამჯერ ერთსა და იმავე საკითხზე, რომელზეც ძალიან დიდი ძალისხმევით მოხერხდა შეთანხმება, თუმცა რკინიგზა მაინც არ ასრულებს შეთანხმების პირობებს. დღემდე საქართველოს რკინიგზა ზეგანაკვეთურ შრომას არ

ანაზღაურებს. ეს ყველაფერი რკინიგზაში დასაქმებულთათვის ადვილად აღქმადია, მაგრამ ზოგი ამ ყველაფერს საჯაროდ გამოხატავს, ზოგი კი არ გამოხატავს. ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანებმა თავიანთი პოზიცია დაიცვან, სოლიდარულები იყვნენ ერთმანეთის მიმართ, მაგრამ მეორე მხრივ, ის ფაქტორებიც გასაგებია რაც ამ ადამიანებს აიძულებს, რომ მხარი არ დაუჭირონ იმ ადამიანებს, რომლებიც უფრო ატიურად იბრძვიან თავიანთი უფლებების დასაცავად. ეს არის მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორი იმის, რომ რკინიგზაში არსებული პოლიტიკა კვლავ გრძელდება (ლიპარტელიანი, პირადი გასაუბრება, 30 ივნისი, 2017).

9.1 ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ არსებული პროფკავშირული ნიშნით დისკრიმინაცია

რადგან ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ არსებობს ხელმძღვანელობის მიერ მართული პროფკავშირი და მათი მოწინააღმდეგე ახალი პროფკავშირი, ბუნებრივია განსხვავდება დასაქმებულებთან დამოკიდებულებაც პროფკავშირული ნიშნით. როგორც „საქართველოს რკინიგზის ახალი პროფესიული კავშირების“ თავმჯდომარის მოადგილე ილია ლეჟავა ამბობს საქართველოს რკინიგზის დეპარტამენტებში ისეთი დასაქმებულები არიან, რომლებიც მიღებულები არიან ნაცნობობით, მეგობრობით, პარტიული ნიშნით და ასე შემდეგ და არა პროფესიონალური ნიშნით. რკინიგზის ხელმძღვანელობას აქვს არაფორმალური გადაწყვეტილება მიღებული, რომ თუ კარიერული წინსვლა უნდა ადამიანს, ან რაიმე სათხოვარი აქვს დამსაქმებლის მიმართ, ამ შემთხვევაში ხელმძღვანელობა იყენებს ამ ბერკეტს. თუ დასაქმებული არის ახალი პროფკავშირის წევრი, მას არანაირ შეღავათს არ უკეთებს: „მაგალითად ახლა გვაქვს შემთხვევა, მემანქანეები უნდა წავიდნენ რუსეთის ტერიტორიაზე და იქიდან უნდა წამოიყვანონ თბომავლები, პირველი რაც გააკეთე მათმა ზემდგომმა ხელმძღვანელობამ, გაარკვია, თუ რომელი მემანქანე იყო ახალი პროფკავშირის წევრი. შესაბამისად, რომელიც იყო მეორე პროფკავშირის წევრები ისინი გაუშვა მივლინებაში. პრივილეგიას ანიჭებენ მეორე პროფკავშირების წევრებს. საქართველოს რკინიგზის ახალი პროფკავშირების დევნისა და დისკრიმინაციის ფაქტები ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის ანგარიშშიც ჩანს, პირდაპირ მითითებას იძლევიან, რომ რკინიგზა არღვევს საერთაშორისო შეთანხმებებს და თუ ეს ყველაფერი არ შეჩერდება ამით ხელი

შეეშლება ასოცირების შეთანხმებასა და ამერიკასთან თავისუფალი ვაჭრობის შეთანხმების მოლაპარაკების პროცესი შეჩერებულია კონკრეტულად რკინიგზაში არსებული მდგომარეობის გამო.“ (ლეჟავა, პირადი კომუნიკაცია, 4 ივლისი, 2017).

„ს.ს. „საქართველოს რკინიგზაში“ არსებობს დისკრიმინაციული მიდგომა დასაქმებულების მიმართ, არ არის პრემიებისა და ხელფასების გაცემის გამჭირვალე პროცედურები, ასევე სპეციალურად ჰყავთ ბევრი პენსიონერი დასაქმებული, რათა მათ პრეტენზიები არ გაუჩნდეთ და მორჩილად იმსახურონ.“ (მახათაძე, პირადი კომუნიკაცია, 14 ივნისი, 2017).

რადგან რკინიგზის ახალი პროფესიული კავშირი სრულიად განსხვავებული მიდგომით წარედგინა რკინიგზაში დასაქმებულებს, დიდი შანსი იყო, რომ მათი წევრები ძირითადად ახალგაზრდები ყოფილიყვნენ, რადგან ახალგაზრდებს უფრო მეტად აქვთ წინააღმდეგობის გაწევის უნარი და შესაძლებლობები. თუმცა ეს ვარაუდი არ გამართლდა. ილია ლეჟავამ განაცხადა: „იმის გამო, რომ რკინიგზის ადმინისტრაცია ასეთ დისკრიმინაციას ეწევა პროფკავშირული ნიშნით, ჩვენ ვერიდებით ახალგაზრდების გაწევრიანებას ჩვენს პროფკავშირებში, რადგან მათ რეალურად ეკარგებათ დაწინაურების შესაძლებლობები. სანამ ისეთ მდგომარეობაში ვართ, რომ არ შეგვიძლია ამის წინააღმდეგ ბრძოლა, ყველანაირად ვერიდებით, რომ ახალგაზრდები გავაწევრიანოთ.“ (ლეჟავა, პირადი კომუნიკაცია, 4 ივლისი, 2017).

10. „საქართველოს რკინიგზის“ ახალი და ძველი პროფკავშირების საქმიანობის მიმართულებები

იქიდან გამომდინარე, რომ საქართველოს პროფკავშირებს აქვს საბჭოთა კავშირის წარსული, ახალ რეალობაში გართულდა აღქმა იმისა, თუ რას უნდა აკეთებდეს პროფკავშირი დღეს. შესაბამისად, ადამიანებს აქვთ განცდა, რომ პროფკავშირმა მათ საგზურები უნდა დაურიგოს და მათგან გარკვეული მატერიალური სარგებელი უნდა მიიღონ. როგორც ჩანს, ამის ფონზე „საქართველოს რკინიგზის პროფესიული კავშირი“ შესაბამის აქცენტს აკეთებს თავის საქმიანობაზე. „პროფკავშირის საქმიანობის აღქმის კუთხით, ჩვენ გვაქვს საკმაოდ მძიმე წარსული, როდესაც პროფკავშირი ბინებსა და საგზურებს არიგებდა. რადგანაც აქ დასაქმებულებს ახსოვთ ასეთი პროფკავშირის არსებობა, მოლოდინიც ახალი პროფკავშირებისგან იგივე ჰქონდათ. მეორე პროფკავშირი კი ყველაფერს აკეთებს იმისთვის, რომ წევრებზე გავლენა მოახდინონ ამ მხრივ, ისინი საგზურებსაც არიგებენ და ხალხის გართობაზეც ზრუნავს, ამ დროს კი მნიშვნელოვანი საკითხები ყურადღების მიღმა რჩება, მაგალითად შინაგანაწესი, რომელშიც უამრავი კანონსაწინააღმდეგო ნორმებია მიღებული, საპენსიო სისტემა, რომელიც თავიდან ბოლომდე დისკრიმინაციულია. ეს საკითხები ვერ მოგვარდება, თუ დასაქმებულისგან არ არსებობს ყურადღება და ისინი დაკმაყოფილებული გყავს მოჩვენებითი შეღავათებით.“ (ლეჟავა, პირადი კომუნიკაცია, 4 ივლისი, 2017). როგორც დავით მახათაძე ამბობს, ე.წ. ძველი პროფკავშირი თავის თავზე იღებენ იმ წარმატებებს, რომლებზეც ისინი იბრძვიან. ძველ პროფკავშირებს ლობირებს ხელმძღვანელობა და მათი სახელით გამოაქვთ ყველა ხელშეკრულება. ჩვენ ყველანი მაინც ვცხოვრობთ საბჭოთა მენტალიტეტით, მათ წინააღმდეგ მოქმედებს არა მარტო ს.ს „საქართველოს რკინიგზა“, არამედ მთლიანად სახელმწიფო მექანიზმი, უშიშროება, ტელევიზია, პოლიცია (მახათაძე, 14 ივნისი, 2017).

რაც შეეხება ახალ პროფკავშირს, მათი საქმიანობა მოიცავს ისეთ მნიშვნელოვან თემებს, როგორცაა იურიდიული კონსულტაციების გაწევა დასაქმებულებზე, სხვადასხვა კანონდარღვევების შემთხვევებზე რეაგირება და მათი წევრებისთვის უკეთესი შრომითი პირობების უზრუნველყოფა. ილია ლეჟავა ამბობს: „ჩვენი ყველაზე

ეფექტური და ხელშესახები დახმარება არის უფასო იურიდიული კონსულტაციები, როდესაც დამსაქმებელი ჩვენს წევრებს ხელმოსაწერ დოკუმენტს აძლევენ, პირველ რიგში ჩვენ გვაცნობენ არსებულ დოკუმენტს და შემდეგ ჩვენ გავცემთ საჭირო რეკომენდაციას, თუ გარკვეული საფრთხის შემცველია დოკუმენტი ჩვენს წევრს ვაძლევთ რეკომენდაციას, რომ არ მოაწეროს ხელი და ვთავაზობთ იმ დაცვის მექანიზმებსაც, როგორც შეგვეძლება მათი დაცვა.“ (ლეჟავა, პირადი კომუნიკაცია, 4 ივლისი, 2017). გარდა ამისა სამსახურიდან გათავისუფლებულ ადამიანებს უწევს იურიდიულ მომსახურებას სასამართლო სესიებზე და ხდება რეკინიგზის მიმართ გარკვეული მოთხოვნების წაყენება: „ასევე რეკინიგზის ადმინისტრაციას ვუყენებთ გარკვეულ მოთხოვნებს, როდესაც ხდება შრომის ხელშეკრულების დარღვევა, მაგალითად დღეს წინ წამოიწია მაღალ ტემპერატურაზე მუშაობის შეზღუდვამ, 2014 წელს მიღებულ იქნა კანონი 32,5 გრადუსზე მეტ სიცხეში მუშაობის შეჩერების შესახებ, ამ შემთხვევაში მოხდა შემდეგი რამ, როდესაც ჩვენ ამ თემაზე საუბარი დავიწყეთ, რეკინიგზის ადმინისტრაცია აჩერებს სამუშაოებს, მაგრამ არ აღიარებს სამუშაოების შეწყვეტას. რეალურად ჩვენი პროპაგანდა მუშაობს, მაგრამ არც რეკინიგზის ხელმძღვანელობა აღიარებს ამას, და არც რეგირთმა დასაქმებულმა იცის, რომ ეს ჩვენი დამსახურებაა. ჩვენმა წევრებმა იციან ჩვენი მუშაობის შედეგები, ამიტომ იმის გამო, რომ სხვები ამაზე ინფორმირებული არ არიან, ჩვენ არ გვაქვს უფლება გაჩერების.“ (ლეჟავა, პირადი კომუნიკაცია, 4 ივლისი, 2017).

„საქართველოს რეკინიგზის ახალ პროფესიულ კავშირებში“ განაცხადეს, რომ მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რატომაც ვერ ხერხდება რეკინიგზელებთან უფლებების სათანადოდ დაცვა პროფკავშირების მხრიდან არის ის, რომ საქართველოს რეკინიგზელთა ახალ პროფკავშირებში არ არის ბევრი დასაქმებული გაწევრიანებული, გაფიცვა არის პროფკავშირების უდიდესი იარაღი, რისი შიშიც აქვთ დასაქმებულებს, შესაბამისად მათი თანადგომის გარეშე ვერ იმოქმედებენ სათანადოდ.

11. ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ დასაქმებულებთან ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფების ანალიზი

ფოკუს-ჯგუფები ჩატარდა ს.ს „საქართველოს რკინიგზის“ ერთ-ერთი დეპარტამენტის დასაქმებულებთან, ასევე მემანქანებთან. დეპარტამენტში დასაქმებული ადამიანების სამი ჯგუფი შევარჩიე. ფოკუს-ჯგუფების ჩატარების მიზანი იყო იმის გარკვევა, თუ რა მიზნით და მიზეზით იყვნენ დასაქმებულები ახალ და დამსაქმებლის მიერ მართულპროფესიულ კავშირებში. ჯგუფების შერჩევა მოხდა დასაქმებულთა სურვილისამებრ, შეირჩა ექვსი ძველი პროფკავშირის, ექვსი ახალი პროფკავშირის და ექვსი არაწევრი დასაქმებული. იყო თუ არა უფრო მეტად დაცული იმ დასაქმებულების უფლებები, რომლებიც იყვნენ პროფკავშირების წევრები, რომელი პროფკავშირიდან რა სახის სარგებელს იღებდნენ და, ზოგადად, როგორ ესმით პროფესიულიკავშირის საქმიანობა. ფოკუს-ჯგუფები შედგებოდა როგორც ქალებისგან, ასევე მამაკაცებისგან. ფოკუს-ჯგუფების შედგენისას ჩემთვის მნიშვნელოვანი იყო მონაწილეები ყოფილიყვნენ ყველა ასაკობრივი ჯგუფიდან, რადგან საინტერესო იყო ასაკს შორის განსხვავებები, ვის როგორ ესმოდა თავიანთი უფლებების შესახებ და ასევე პროფკავშირების საქმიანობის შესახებ.

გამომდინარე იქიდან, რომ ჩემ მიერ შერჩეული ფოკუს-ჯგუფების მონაწილეები დასაქმებულები არიან ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“, მათ თავი აარიდეს შრომითი უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებულ კითხვებს, მათი თქმით ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ მათი უფლებები შედარებით დაცულია, ვიდრე სხვა სამსახურებში: „რკინიგზაში, სხვა სამსახურებთან შედარებით, უკეთესი სიტუაციაა“. მიუხედავად იმისა, რომ ფოკუს-ჯგუფების წევრების კონფიდენციალურობა დაცული იყო და მათ ამის შესახებ იცოდნენ, მაინც არ ისურვეს დამსაქმებელზე საუბარი და მთხოვეს პირდაპირ პროფკავშირებზე დამესვა კითხვები.

აღმოჩნდა, რომ ს.ს „საქართველოს რკინიგზის“ ერთ-ერთ დეპარტამენტში დასაქმებულების ის ნაწილი, რომელთაც ფოკუს-ჯგუფებში მიიღეს მონაწილეობა გაწევრიანებულნი იყვნენ „საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიულ კავშირში“, ეგრედ წოდებულ ძველ პროფესიულ კავშირში. პირველ რიგში, საინტერესო იყო თუ რამდენად

იცოდნენ დასაქმებულებმა თავიანთი უფლებების შესახებ, აღმოჩნდა, რომ ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეებიდან ყველა იყო გარკვეული შრომის კოდექსში და თავიანთი უფლებების შესახებ მეტნაკლები ინფორმაცია ჰქონდათ: „შრომით კოდექსში იმდენად ვარ გარკვეული, რომ ვცდილობ სხვებსაც მივაწოდო ინფორმაცია თავიანთი უფლებების შესახებ.“ გარდა ამისა, თითქმის ყველა ფოკუს-ჯგუფში მონაწილე აღნიშნავდა, რომ მათი პროფკავშირებში გაწევრიანების ძირითადი მიზეზი იყო ის, რომ შვილები ან შვილიშვილები წაეყვანათ დასასვენებლად შეღავათიან ფასებში, რასაც უზრუნველყოფდა პროფკავშირი. პროფკავშირებში გაწევრიანებულებში იგრძნობოდა ნაკლები ცნობადობა იმისა, თუ რა ევალება ზოგადად პროფკავშირებს. მათ ისაუბრეს ასევე შრომითი უფლებების დაცვაზე, აღნიშნეს, რომ არ ჰქონიათ ისეთი შემთხვევა, როდესაც მათ დასჭირვებოდეთ პროფკავშირების მხრიდან დახმარება შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით, თუ მათი უფლებები უხეშად დაირღვეოდა მათ ექნებოდათ პროფკავშირების იმედი და აუცილებლად მიმართავდნენ მას. ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეებმა ისაუბრეს ასევე თუ როგორი დამოკიდებულება აქვთ დამსაქმებლებს პროფკავშირებზე. მათ აღნიშნეს, რომ დამსაქმებელი არ ერევა დასაქმებულის უფლებასა და სურვილში, იყოს პროფკავშირების წევრი. „საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირის“ წევრები ნაკლებად საუბრობდნენ ამ პროფკავშირის საქმიანობაზე, მათ აღნიშნეს, რომ ნაკლებად იციან რას საქმიანობენ ისინი და არ აქვთ პირადი შეხება მათ წარმომადგენლებთან.

ფოკუს-ჯგუფის იმ მონაწილეებმა, რომლებიც არ არიან პროფკავშირების წევრები, აღნიშნეს, რომ ძირითადი მიზეზი, რის გამოც ისინი პროფკავშირების წევრები არ არიან არის წევრობის შენატანი, რომელიც, მათი აზრით, საკმაოდ მაღალია. გარდა ამისა ისაუბრეს ძველი პროფკავშირების უუნარობაზე: „ძველი პროფკავშირი არ არის ის ორგანიზაცია, რომლებმაც უნდა დაიცვან აქ დასაქმებულთა ინტერესები“. რაც შეეხება ახალ პროფკავშირებს, მათ აღნიშნეს, რომ თავიდან ჰქონდათ ის მიზნები და ფასეულობები, რაც მუშათა დაცვას ემსახურებოდა. ისინი ფიქრობენ, რომ თუ მათ დასაქმებულების დაცვა სურთ, უნდა გაერთიანდნენ და ისე იმოქმედონ. ერთ-ერთმა ფოკუს-ჯგუფის წევრმა აღნიშნა, რომ შრომითი უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებით ბევრი სმენია: „ბევრი შემთხვევა ვიცი შრომითი უფლებების

დარღვევაზე და პირადად ჩემი უფლებებიც დარღვეულა“. ისაუბრა სააკაშვილის პერიოდზე, როდესაც ყველა მხრივ ირღვეოდა მისი უფლებები: „მაგალითად, 7 საათის მაგივრად მიწევდა 12 საათი მუშაობა, ვაკეთებდი იმას, რაც ჩემს მოვალეობაში არ შედიოდა“. რაც შეეხება უკანონოდ სამსახურიდან გათავისუფლებას, მათ აღნიშნეს, რომ გათავისუფლება ხდება კანონის დაცვით, თუმცა არის შემთხვევები, როდესაც საწარმო ინტერესებიდან გამომდინარე ხდება რეორგანიზაცია და კადრების შემცირება. მათ აღნიშნეს, რომ ახალმა პროფკავშირებმა რამდენიმე ალადგინეს კიდევ სამუშაოზე, თუმცა ძველი პროფკავშირების მხრიდან ასეთი შემთხვევა არ ახსოვთ. დასაქმებულებმა განაცხადეს, რომ ასაკიანი და ახალგაზრდა მომუშავეების შეხედულებები ერთმანეთისგან რადიკალურად განსხვავდება. ხანში შესული დასაქმებულები გამოირჩევიან მორჩილებით და მათ არ აქვთ საკუთარი აზრი: „ისინი ფიქრობენ, რომ რასაც ეტყვიან ის უნდა გააკეთონ და საკუთარი პოზიციის დაფიქსირების ნება არ აქვთ“. ფოკუს-ჯგუფის წევრებმა განაცხადეს, რომ ეს ტენდენცია თანდათანობით შეიცვლება, რადგან მოვიდა სრულიად განსხვავებული გუნდი, რომლებიც იზრუნებენ რომ რეალურად გაუმჯობესდეს შრომითი პირობები. მათი აზრით, დამსაქმებელსა და პროფკავშირებს შორის მოლაპარაკებები უნდა არსებობდეს, სანამ საკითხი სასამართლომდე მივა, მანამდე უნდა მოგვარდეს და ეს უნდა მოხდეს პროფკავშირებისა და დამსაქმებლების ერთობლივი ინიციატივით. ბოლო წლების დინამიკა გაუმჯობესებულად შეაფასეს, რადგან აღნიშნეს, რომ 2012 წლამდე უბრალოდ აზრის გამოხატვის უფლებაც არ ჰქონდათ: „2012 წლის შემდეგ რადიკალურად შეიცვალა სიტუაცია, რომ შევადაროთ ადრე უბრალოდ ხმას ვერ ამოიღებდი, მიზეზს გამოგიძებნიდნენ და ბოდიშსაც მოგახდევინებდნენ, შეცვლილი ნამდვილად არის სიტუაცია, მაგრამ არც ისე, როგორც საჭიროა.“ ფოკუს-ჯგუფის წევრებმა აღნიშნეს, რომ ხელშეკრულება, რომელიც საქართველოს რკინიგზასა და „საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიულ კავშირს“ შორის არის დადებული, დიდი წვლილი „საქართველოს რკინიგზელთა ახალ პროფესიულ კავშირს“ მიუძღვის. ის ადამიანები, რომლებიც პროფკავშირებში არ არიან გაწევრიანებული ფიქრობენ, რომ ვინც პროფკავშირების წევრია, ისინი დაუცველად გრძნობენ თავს და პროფკავშირების იმედი აქვთ ან აქვთ სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების მოლოდინი: „მე არ ვფიქრობ, რომ

პროფკავშირების წევრებს რაიმე უპირატესობა აქვთ ჩემთან შედარებით, რადგან მე თავს პროფესიონალად ვთვლი და სხვებიც აფასებენ ჩემს პროფესიონალიზმს, არ ვფიქრობ, რომ პროფკავშირების მხრიდან დაცვა მჭირდება“. გარდა ამისა, მათ აღნიშნეს, რომ „საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირი“ არის დამსაქმებელთან შეკრული, ხოლო „საქართველოს რკინიგზელთა ახალი პროფესიული კავშირი“ რადიკალურად განწყობილი დამსაქმებლის მიმართ: „შესაძლოა ძველ პროფკავშირში უფროსის თქმით, ან ვიღაცის სასიამოვნებლად გაწევრიანდნენ“. ფოკუს-ჯგუფის წევრებმა აღნიშნეს, რომ იმ შემთხვევაში გაწევრიანდებოდნენ პროფკავშირებში, როდესაც მათ რეალურ ძალას დაინახავდნენ: „როცა მე შევხედავ, რომ ჩემი უფლებები ირღვევა და ჩემზე ვინმე ზეწოლას ახდენს, ამ დროს პროტესტის გრძნობა გიჩნდება ადამიანს და ყველა საშუალებით ცდილობ წინააღმდეგობა გაუწიო უსამართლობას, ამ შემთხვევაში პროფკავშირსც გამოვიყენებდი, როგორც დამხმარე ძალას“.

რაც შეეხება ახალ პროფკავშირებში გაწევრიანებულებს, ფოკუს-ჯგუფში აღნიშნეს, რომ აშკარაა ხელმძღვანელობის მხრიდან მათი დისკრიმინაცია: „როდესაც ჩემი თანამშრომელი, რომელიც ძველი პროფკავშირის წევრია და ყოველდღე აგვიანებს სამსახურში, უფროსი შენიშვნას არ აძლევს, მე კი დაგვიანების შემთხვევაში საყვედური მომდის.“ როგორც მათ ისაუბრეს, ასე ხდება ყველა შემთხვევაში, დაწინაურების, შვებულების დროს და ეს ხდება ყოველდღიურად, ეს ყველასთვის არის ნორმა. მათ, ვინც მეორე პროფკავშირის წევრია, იციან, რომ პრივილეგიებულები არიან და დამსაქმებლის მფარველობის ქვეშ არიან. ფოკუს-ჯგუფის წევრებმა აღნიშნეს, რომ მათ ხშირი საუბრები აქვთ პროფკავშირების ლიდერებთან და საჭიროების შემთხვევაში მათთან გადიან კონსულტაციებს. ამ შემთხვევაში ლოგიკური კითხვა იყო, თუ რა მოტივაციით არიან ახალი პროფკავშირის წევრი, როდესაც ასეთ დისკრიმინაციას განიცდიან ხელმძღვანელობის მხრიდან. მათ თქვეს, რომ რკინიგზის ხელმძღვანელობის ქმედებები ასე არ უნდა გაგრძელდეს და ცდილობენ ეს მოცემულობა შეიცვალოს. მათი აზრით, ბრძოლა შედეგს გამოიღებს საბოლოო ჯამში და ამის ფასად უღირთ იმ პრივილეგიების დათმობა, რაც მეორე პროფკავშირში გაწევრიანებულ დასაქმებულებს აქვთ.

11.1 ფოკუს-ჯგუფების ჩატარების შედეგი

ფოკუს-ჯგუფების ჩატარების მიზანი იყო ს.ს „საქართველოს რკინიგზაში“ დასაქმებულთა შეხედულებები არსებულ პროფკავშირებთან დაკავშირებით. „საქართველოს რკინიგზაში“ ფოკუს-ჯგუფების ჩატარების შედეგად აღმოჩნდა შემდეგი ტენდენცია, დამსაქმებელი იძულებულს ხდის დასაქმებულს გაწევრიანდეს მის მიერ შექმნილ პროფკავშირში. დასაქმებულები, რომლებსაც სამსახურიდან გაშვების შიში აქვთ, ემორჩილებიან ხელმძღვანელობას და, შესაბამისად, პრივილეგიებითაც სარგებლობენ. როდესაც კითხვა დავსვი თუ რატომ იყვნენ ძველი პროფკავშირის წევრები, როდესაც არ მიხსენებია დამსაქმებლის მხრიდან რაიმე ზეწოლის შესახებ, ფოკუს-ჯგუფის წევრებმა ერთიანად მკაცრად და ცალსახად თქვეს, რომ მათ არავინ არ აძალეხს გაწევრიანებას და რომ ეს მხოლოდ მათი ნება იყო, რადგან ესარგებლათ სხვადასხვა შეღავათებით პროფკავშირების მხრიდან. თვალსაჩინო იყო იმის გაგება, რომ მათ მიუხედავად კონფიდენციალურობისა ჰქონდათ შიში, რადგან ისინი უფროთხილდებიან თავიანთ სამუშაო ადგილებს. აღსანიშნავია ისიც, რომ მათ არ უხსენებიათ მეორე, ახალი პროფკავშირების არსებობის შესახებ და არც ის უხსენებიათ, რომ არსებული პროფკავშირი ხელმძღვანელობის მიერ არის მართული.

საკმაოდ მოულოდნელი იყო იმ დამსაქმებლებთან ფოკუს-ჯგუფის გაკეთება, რომლებიც არცერთი პროფკავშირის წევრი არ იყო, ისინი საკმაოდ თავისუფლად საუბრობდნენ ყველა პრობლემაზე, რაც დღეს საქართველოს რკინიგზაში ამ მხრივ არსებობს. როგორც ჩანს, მნიშვნელოვანი ფუნქციის მქონე დასაქმებულებზე დამსაქმებელი ვერ ბედავს ზეწოლის განხორციელებას, როგორც ეს სხვაზე ხდება.

რაც შეეხება ახალი პროფკავშირის წევრებს, როგორც ჩანს, მათი ინფორმირებულობა მაღალია, ისინი არ ემორჩილებიან დამსაქმებლის უსაფუძვლო და უკანონო მოთხოვნებს. ხელმძღვანელობაც ვერ რისკავს მათი სამსახურიდან გათავისუფლებას, რადგან ამ შემთხვევაში დასაქმებულს იცავს საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, რომლის წევრიც არის „საქართველოს რკინიგზის ახალი პროფკავშირი.“ სასამართლომდე საქმის მიყვანის შემთხვევაში, დიდი ალბათობით, დაუმტკიცებენ პროფკავშირული ნიშნით დისკრიმინაციას, რაც რკინიგზის ხელმძღვანელობისთვის კარგის მომტანი არ იქნება.

დასკვნა და რეკომენდაციები

მოცემული ნაშრომის მიზანი იყო იმის დადგენა თუ როგორ იცავენ საქართველოში პროფესიული კავშირები დასაქმებულთა უფლებებს. ზემოთ მოყვანილი კვლევის თანახმად, ასევე ინტერვიუებზე დაყრდნობით თუ ვიმსჯელებთ, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ცდილობს დაიცვას არა მხოლოდ წევრების, არამედ არაწევრი დასაქმებულების ინტერესებიც. მათ ხელში არსებული ბერკეტები წინააღმდეგობას ვერ უწევს ხელისუფლებასა და დამსაქმებელთა შესაძლებლობებს.

პრიორიტეტულად რომ მივყვეთ, პირველ რიგში მათი მუშაობის ხელისშემშლელი ფაქტორი იყო 2013 წლამდე არსებული შრომითი ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც დავასაც არ ჰქონდა აზრი. თუმცა შრომითი ხელშეკრულების შეცვლასთან ერთად გაჩნდა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის შესაძლებლობა სასამართლოს გზით. მაგრამ, სამწუხაროდ, სასამართლო რჩება ერთადერთ ინსტანციად, რომლის საშუალებითაც ხდება შრომითი უფლებების დაცვის შესაძლებლობა. ყოველდღიურ პრაქტიკაში ადამიანები რეალურად ვერ იყენებენ შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ნორმებს.

რთულია მდგომარეობა იმ მხრივ, რომ არ არსებობს შრომის კოდექსის აღსრულების მექანიზმი, არ არსებობს შრომის ინსპექცია. შესაბამისად პროფესიული კავშირი ორგანიზაციებს, სადაც არ არის პროფკავშირი, ვერ აკონტროლებს თუ რა წერია კონტრაქტში, როგორ იყენებენ თავიანთ უფლებებს და ასე შემდეგ. როდესაც სახელმწიფოს არ აქვს არანაირი მექანიზმი კანონის აღსასრულებლად, ამ შემთხვევაში კანონი ყოველთვის რჩება შეუსრულებელი.

საქართველოს პროფესიული კავშირების მიზანი არის სოციალური მშვიდობა და სოციალური მშვიდობის მისაღწევად აუცილებელი არის სოციალური დიალოგი პროფკავშირებს და დამსაქმებელს შორის ან სამმხრივ ფორმატში, პროფკავშირებს, დამსაქმებელსა და სახელმწიფოს შორის. სამწუხაროდ სოციალური დიალოგის კომისიას აქვს ფორმალური ხასიათი, იკრიბება წელიწადში ერთხელ და ვერანაირ კონფლიქტურ სიტუაციას ვერ აგვარებს. სამწუხაროდ არც დამსაქმებლები არიან დაინტერესებული, რომ თავიანთ დასაქმებულების პრობლემებზე ისაუბრონ და

სახელმწიფოც მხოლოდ ფორმალურად არის ამ პროცესში ჩართული და არ ასრულებს თავის როლს.

პროფკავშირების საქმიანობაზე გავლენას ახდენს ასევე მედია, რადგან მათი უმრავლესობა ბიზნესისგან არის მართული და ამიტომ ძალიან რთულია ჩვენი თემების გატანა, მითუმეტეს, როდესაც ამაში შესაძლოა ვინმეს ბიზნეს ინტერესები გადაიკვეთოს. ხელისშემშლელი ფაქტორია ასევე ის იმიჯი, რასაც საბჭოური წარსული განაპირობებს. საზოგადოების ნაწილმა ჯერ კიდევ არ იცის პროფესიული კავშირების საქმიანობის შესახებ და მათ უნდა გააძლიერონ მუშაობა, რათა გაიზარდოს საზოგადოებაში ინფორმირებულობა.

მოცემული კვლევიდან გამომდინარე, ის ძირითადი მიზეზი, რატომაც არ არის დღეს დასაქმებულთა უფლებები დაცული არის ის, რომ არ ხდება კანონის აღსრულება და მეორე არის ის, რომ არ არის განვითარებული სოციალური დიალოგი. კანონის აღსრულებლობა ახალისებს იმ ბიზნესს, რომელიც საჭირო პასუხისმგებლობას არიდებს თავს. ასეთ შემთხვევაში, როდესაც არ ხდება კანონის აღსრულება, ზარალდება მხოლოდ პატიოსანი ბიზნესი. პატიოსან ბიზნესს აქვს გაცილებით მეტი ხარჯი, თანხობრივად რომ განვსაზღვროთ, პატიოსანი ბიზნესი არის დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში. რეალურად, ბიზნესმა თუ არ იარსება, არ იარსებებს არანაირი პროფკავშირი, მაგრამ ყველასთვის უნდა არსებობდეს საერთო წესები, რომელსაც დაემორჩილებიან. სახელმწიფო თითქოს ცდილობს ლავირებას, რომ ბიზნესი არ გაანაწყენოს, მაგრამ, საბოლოო ჯამში, როდესაც ასეთი კატასტროფული შედეგებია, როდესაც ამდენი ადამიანი იღუპება სამუშაო პროცესის დროს, ისეთ პატარა ეკონომიკაში, როგორც საქართველოშია, საბოლოოდ ზარალდება ყველა მხარე. ყველაფერი ეს განაპირობებს ცხოვრების დაბალ სტანდარტს. საზოგადოებამ და სახელმწიფომ უნდა ისწავლოს პრიორიტეტების გამოყოფა, უნდა განსაზღვრონ რა უფრო მნიშვნელოვანია.

ბიბლიოგრაფია

- Euroepan Commission. (2011, May 25). Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2010. Country report: Georgia. Brussels.
- European Commission. (2012, June 4). The EU starts a visa liberalisation dialogue with Georgia. Brussels. Retrieved from http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-561_en.htm ბოლო ნახვა: 03.07.2017
- Eurostat. (2016, november). Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics ბოლო ნახვა: 30.06.2017
- ILO. (2008). *Observation (CEACR)*. დაბრუნებული http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2286197-დან ბოლო ნახვა:10.07.2017
- ILO. (2010, November). Labour administration and inspection: Challenges and perspectives. Geneva. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145952.pdf ბოლო ნახვა: 10.07.2017
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights New York. (1966, December 16). Retrieved from <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> ბოლო ნახვა: 28.06.2017
- Krause, Asbjørn, Allan. (1995). *Economic, social, and cultural rights*. Dordrecht ; Boston : M. Nijhoff Publishers ; Norwell, MA, U.S.A. : Sold and distributed in the U.S.A. and Canada by Kluwer Academic Publishers, c1995.
- Universal Declaration of Human Rights. (1948, December 10). Retrieved from <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html> ბოლო ნახვა: 08.07.2017
- ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი. (2015). *პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში*. თბილისი: ქავთარაძე ლ. (რედ).
- ალექსანდრია. (2015 წლის 14 აპრილი). შარშან სამუშაო პროცესის დროს 41 ადამიანი გარდაიცვალა. (ე. წიკლაური, ინტევიუერი)
- გოგელაშვილი, ლ. (2010). შრომის ბაზარი და სოციალური დიალოგი საქართველოში. ე. პ. ცენტრი-ში, *ვუახლოვდებით ევროპას? ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკა საქართველოში, სომხეთსა და აზერბაიჯანში* (გვ. 145-166). თბილისი.

ევროპის სამეზობლო პოლიტიკა. (2014 წლის 25 მარტი). *ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის განხორციელება საქართველოში 2014 წლის განმავლობაში, მიღწეული პროგრესი და შემდგომ ქმედებებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები*. ბრიუსელი: ევროკომისია. დაბრუნებული www.eeas.europa.eu-დან

თორდინავა და სხვები. (2013). *ევროინტეგრაციის საკითხები - ვიშეგრადის ქვეყნები და სამხრეთ კავკასია*. თბილისი: კავკასიის ეკონომიკური და სოციალური კვლევითი ინსტიტუტი.

კაკულია, ბოლქვაძე, ჩოხელი, სოკოლოვსკი. (2013). *ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმის შესრულება საქართველოში 2012 წელს ვაჭრობასა და მასთან დაკავშირებულ ზოგიერთ სფეროში*. თბილისი: ევრაზიის თანამშრომლობის ფონდი.

მსოფლიო ბანკი. (2012). *კორუფციასთან ბრძოლა საჯარო სამსახურებში*. ვაშინგტონი: მსოფლიო ბანკი.

მუსხელიშვილი, მ. (2011). *სოციალური დიალოგი საქართველოში*. თბილისი: European Union and Friedrich-Ebert-Stiftung.

საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო. (2010 წლის თებერვალი). *საქართველოს პროფესიული კავშირების მოძრაობა*. დაბრუნებული <http://www.transparency.ge/sites/default/files/TI%20GEORGIA%20Georgian%20Trade%20Union%20Movement%20GEO.pdf>-დან ბოლო ნახვა: 15.06.2017

საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტი. (2016 წლის 23 აპრილი). IRI: მედიის და პროფკავშირების მიმართ ნდობა შემცირდა.

საქართველოს კონსტიტუცია. (1995 წლის 24 აგვისტო). დაბრუნებული <http://tcc.gov.ge/uploads/kanonmdebloba/konstitucia.pdf>-დან ბოლო ნახვა: 10.07.2017

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. (2013 წლის 10 ივლისი). *როგორ დაიბრუნეს რკინიგზელებმა პროფკავშირი*. დაბრუნებული <http://www.gtuc.ge/?p=7528>-დან ბოლო ნახვა: 15.06.2017

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. (2013). *საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების წესდება*. დაბრუნებული http://www.gtuc.ge/?page_id=4942-დან ბოლო ნახვა: 15.06.2017

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. (2017 წლის 27 აპრილი). *28 აპრილი – სამუშაო ადგილებზე გარდაცვლილთა და დაშავებულთა დღე*. დაბრუნებული <http://www.gtuc.ge/?p=10290>-დან ბოლო ნახვა: 15.06.2017

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016). *დასაქმება და უმუშევრობა*. დაბრუნებული http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo-დან ბოლო ნახვა:12.07.2017

საქართველოს შრომის კოდექსი. (2013 წლის 12 ივნისი). *საქართველოს ორგანული კანონი*. დაბრუნებული www.matsne.gov.ge-დან ბოლო ნახვა: 15.06.2017

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია - 2016-2017 წლების გეგმა. (2016 წლის 11 აპრილი).

ქარდავა, ე. (2016). შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი რეგულირების პოლიტიკა ევროპული ინტეგრაციის პროცესების ფარგლებში. ე. ქ. ელზა ჯგერენაია-ში, *შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში* (გვ. 5-88). თბილისი: ფაუნტეინ ჯორჯია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. (1998). *კავშირების წევრთა რაოდენობა, როგორც მომუშავეთა პროპორცია*.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. (2009). *თამაშის წესები: მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში*. ჟენევა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. (2013). *ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის*.

ცერცვაძე გ. და სხვები. (2013). *მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში*. თბილისი: დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი.

ჯგერენაია ე. ქარდავა ე. (2016). *შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი-განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში*. თბილისი: ფაუნტეინ ჯორჯია.

ჯგერენაია, ე. (2016). ინსტიტუციონალიზაციის მოდელი საქართველოში და ახალი პრაქტიკული მიდგომები ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმის (V-ის) ფარგლებში. ე. ქ. ელზა ჯგერენაია-ში, *შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი - განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში* (გვ. 89-139). თბილისი: ფაუნტეინ ჯორჯია.

დახარტი #1

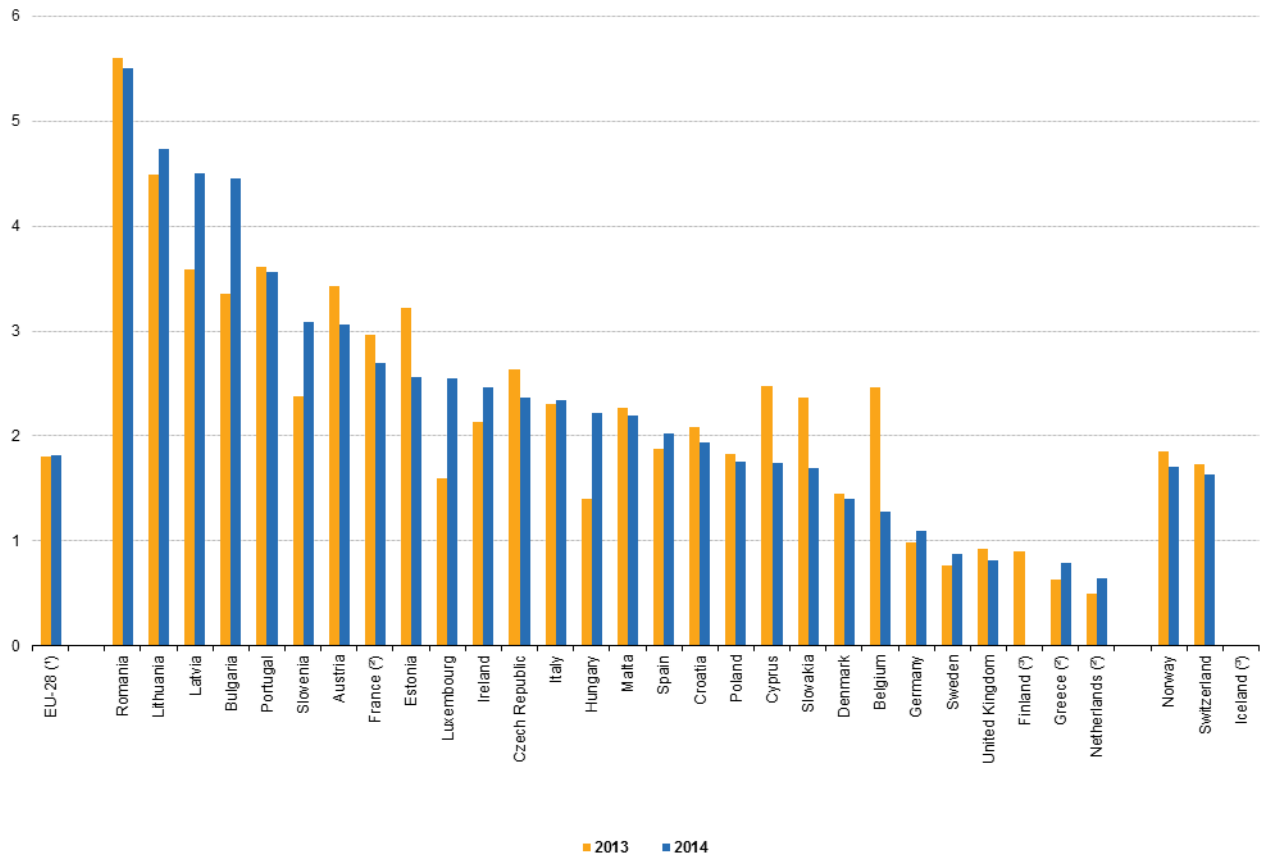
	Accidents at work involving at least four calendar days of absence from work			Fatal accidents at work
	Total	Men	Women	Total
EU-28	3 176 640	2 183 494	992 870	3 739
Belgium	65 587	46 812	18 771	52
Bulgaria	2 246	1 600	646	117
Czech Republic	42 306	29 797	12 509	118
Denmark	54 157	31 920	22 041	38
Germany	847 370	631 819	215 552	500
Estonia	6 288	4 097	2 191	16
Ireland	18 115	12 503	5 583	47
Greece	3 410	2 551	859	28
Spain	387 439	264 010	123 430	280
France	724 662	454 997	269 664	589
Croatia	11 669	7 686	3 981	26
Italy	313 312	226 263	87 049	522
Cyprus	1 613	1 145	468	5
Latvia	1 725	1 154	571	41
Lithuania	3 120	2 025	1 092	55
Luxembourg	7 183	5 701	1 482	10
Hungary	19 491	12 674	6 817	81
Malta	2 632	2 235	397	4
Netherlands	87 964	55 567	32 397	45
Austria	65 418	51 352	14 066	126
Poland	76 274	50 294	25 980	263
Portugal	130 153	93 003	37 150	160
Romania	3 396	2 629	767	272
Slovenia	12 314	9 312	3 002	25
Slovakia	8 552	5 910	2 642	40
Finland (*)	47 432	32 630	14 802	22
Sweden	35 296	19 596	15 700	40
United Kingdom	244 948	156 842	88 064	239
Iceland (*)	1 787	1 182	605	0
Norway	10 108	6 243	3 865	61
Switzerland	86 346	68 492	17 854	74

Note. Non-fatal accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least four full calendar days of absence from work (serious accidents).
(*) 2013.

Non-fatal accidents at work by NACE Rev. 2 activity and sex, 2017

წყარო: Eurostat http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_n2_01&lang=en

ღანართი #2



(*) Provisional.
 (*) 2014: break in series.
 (*) 2014: not available.

Fatal accidents at work, 2013 and 2014 (incidence rates per 100 000 persons employed)

წყარო: Eurostat http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_n2_02&lang=en

დანართი #3

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა), ათასი კაცი	2023.9	2021.8	1965.3	1917.8	1991.8	1944.9	1959.3	2029.1	2003.9	1991.1	2021.5	1998.3
დასაქმებული, ათასი კაცი	1744.6	1747.3	1704.3	1601.9	1656.1	1628.1	1664.2	1724.0	1712.1	1745.2	1779.9	1763.3
უმუშევარი, ათასი კაცი	279.3	274.5	261.0	315.8	335.6	316.9	295.1	305.1	291.8	246.0	241.6	235.1
უმუშევრობის დონე, პროცენტებში	13.8	13.6	13.3	16.5	16.9	16.3	15.1	15.0	14.6	12.4	12.0	11.8

დასაქმება და უმუშევრობა, 2016

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Salome Lomsadze

How Trade unions protect Employees' rights in Georgia

European Integration and Employment Relations

The master thesis is submitted to obtain a master's degree in social sciences

Supervisor: Beka Natsvlishvili, Master, Guest Professor

Tbilisi

2017