

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტი

ანა გოგოჩიშვილი

შრომითი უფლებებისთვის ბრძოლის გამოცდილება  
საქართველოში

(სოლიდარობის მექანიზმი შრომით პროტესტში 2010-18წწ.)

პოლიტიკის მეცნიერება

ნაშრომი შესრულებულია პოლიტიკის მეცნიერების მაგისტრის  
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი: თამარ ქარაია

პოლიტიკის მეცნიერებათა დოქტორი

ასისტენტ პროფესორი

თბილისი

2018

## ანოტაცია

წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომი მიესადაგება ისეთ თემას, როგორცაა შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტი და მასთან დაკავშირებული სოლიდარობის მექანიზმი.

თემის აქტუალურობა განპირობებული იყო იმით, რომ აკადემიურ სივრცეში საკითხი ნაკლებადაა შესწავლილი, საქართველოში შრომითი პოლიტიკა კვლავ არ წარმოადგენს ფუნდამენტური მსჯელობის საგანს, შრომითი საკითხებით გამოწვეულმა პროტესტებმა 2010-2018 წლებში ეტაპობრივად განსხვავებული მახასიათებლები შეიძინა.

ნაშრომის მიზნების შესაბამისად გაანალიზებულია პროტესტის სახალხო ხასიათის გამომწვევი მიზეზები, 2010 წლის შემდგომ შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტის მახასიათებლები და საპროტესტო აქტივობებში სოციალური ჯგუფების ჩართულობის განმაპირობებელი ფაქტორები

.ამოცანების თანახმად შესწავლილი და ნაშრომში თემატურად წარმოდგენილია: 2003 წლიდან დღემდე არსებული მმართველი პოლიტიკური პარტიების სამთავრობო პროგრამები, შრომის პოლიტიკასთან დაკავშირებული აკადემიური კვლევები და კანონმდებლობა.

კვლევის ობიექტებს წარმოადგენდნენ შრომითი კანონმდებლობა, სამთავრობო პროგრამები და პროტესტში მონაწილე ჯგუფები.

კვლევის შედეგების მიხედვით გამოვლინდა, რომ 2010-2018 წლებში პოლიტიკური შესაძლებლობების გაჩენა განაპირობებდა შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტების აქტუალურობას. თუმცა, მასში ჩართულ სოციალურ ჯგუფებს მუდმივ კომუნიკაციაზე მეტად სპონტანური აქტივობები აერთიანებდათ.

კვლევის სიახლეების თანახმად: 1.მემარცხენე იდეოლოგია შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტის ირგვლივ სოციალური ჯგუფების გამაერთიანებელი მექანიზმს

წარმოადგენდა ; 2. შრომის პოლიტიკაში სახელმწიფოს პერიოდული ჩარევა მეტწილად საერთაშორისო ვალდებულებებით იყო განპირობებული; 3. ურბანულ და ინდუსტრიულ ზონაში წარმოებულმა შრომის პოლიტიკამ მშომელთა კლასთან მიკუთვნებულობის განსხვავებული აღქმის წარმოშობა განაპირობა.

## ABSTRACT

The title of this master's thesis is the experience in the fighting for the labor rights in Georgia (Solidarity Mechanism in Labor Protests 2010-2018yy). The research was done by Ana Gogochishvili, in the framework of the political science degree programs.

The topic's actuality was due to the fact, that the issue in academic space was less studied and the labor policy in Georgia is still not a subject of fundamental reasoning, Protests caused by labor issues step by step acquired the different characteristics in 2010-2018yy.

According to the goals of the thesis is analyzed the causes of public protest, the characteristics of the protests caused by labor issues after 2010y and the determining factors of involving of the social groups in the Protest activities.

According to the task is studied and represented thematically in the thesis: Existing Governmental programs of ruling political parties, the academic researches and legislation related to labor policy from 2003y till today .

The research objects were represented by labor legislation, the governmental programs and the groups participating in protest.

According to the survey results, it was revealed that in 2010-2018yy the establishment of the political opportunities led to the actuality of protests caused by labor issues. However, the social groups involved in it united more spontaneous activities than constant communication.

According to research findings: 1. The left ideology represented the unifying mechanism of social groups around the protest caused by labor issues; 2. The periodic interference of the State in labor policy was largely due to international obligations; 3. The labor policy produced in the urban and industrial zone has led to (due to) a different perception of belonging to the class of the workers.

## სარჩევი

შესავალი .....	6
I თავი.....	11
შრომითი უფლებების ზოგადი არსი და კონცეფციის განვითარების ეტაპები .....	11
§ 1.1 თეორიული ასპექტები .....	11
§ 1.2 კოლექტიური მოქმედების კონცეფცია და მისი მახასიათებლები.....	18
II თავი .....	29
სოციალური პოლიტიკის ფორმირების თავისებურებები საქართველოში .....	29
§ 2.1 ქართული ეკონომიკური მოდელის ფორმირების წინაპირობები .....	29
§ 2.2 „ნაციონალური მოძრაობისა“ და „ქართული ოცნების“ განსხვავებული მიდგომები .....	33
§ 2.3 პროფკავშირის სტრუქტურა და მახასიათებლები .....	41
§ 2.4 შრომის ინსპექცია .....	45
§ 2.5 ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები .....	49
§ 2.6 ქართული შრომითი კანონმდებლობის შედარებითი ანალიზი .....	51
III თავი.....	58
შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტის თავისებურებები.....	58
დასკვნა.....	65
გამოყენებული ლიტერატურა .....	68
დანართი #1.....	72

## შესავალი

წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომი 2010-2018 წლების შრომით თემატიკას საპროტესტო გამოსვლებსა და მის თანმდევ სოლიდარობის მექანიზმს ეხება. აღნიშნული საკითხი პირდაპირკავშირშია ისეთ მოვლენებთან როგორცაა პოლიტიკური სისტემის გახსნილობა, შესაძლებლობათა ფანჯარის არსებობა, ასევე სოციალური მოძრაობების დინამიკა. ნაშრომი ორიენტირებულია პროტესტის ფარგლებში სხვადასხვა პროცესის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების დადგენასა და ახსნაზე.

პროტესტი, როგორც სოციალური მოვლენა, დასავლეთის სამეცნიერო სივრცეში კვლევის საგანი გასული საუკუნის 60-იან წლებში გახდა. აკადემიური სფეროს წარმომადგენლებმა აქტიურად დაიწყეს მისი გამომწვევი მიზეზების შესწავლა რათა გაენალიზებინათ აღნიშნული მოვლენის მნიშვნელობა დასავლური ტიპის დემოკრატიულ სისტემებში (Meyer, 2004, გვ. 127). ამგვარად, საკითხის მნიშვნელობის ზრდას ხელს უწყობდა ეკოლოგიური და შრომითი უფლებების ირგვლივ სოციალური მოძრაობების გააქტიურება. აღნიშნული პროცესი კი განაპირობებდა ამ კუთხით აკადემიური ცოდნის დაგროვებასა და კვლავწარმოებას.

უმუალოდ საქართველოს მაგალითზე, რომ ვისაუბროთ, შეიძლება ითქვას, რომ ამ თემით დაინტერესება სხვადასხვა ფაქტორმა გამოიწვია:

1. შრომით საკითხებთან დაკავშირებული პრობლემები ნაკლებადაა შესწავლილი;
2. საქართველოში შრომითი პოლიტიკა არ გამხდარა აქტიური და ფუნდამენტური მსჯელობის საგანი თავად პოლიტიკურ სივრცეში;
3. ამასთან ერთად კი პროცესები კოლექტიური პროტესტის სახით განსაკუთრებით 2010 წლიდან გააქტიურდა და მისი მიმდინარეობის პერიოდში ეტაპობრივად შეიძინა განსხვავებული, ინდივიდუალური სახე (წინააღმდეგობის პოლიტიკა: გამოცდილება და პერსპექტივები, 2017). ეს ყოველივე საკითხის აქტუალურობაზე მიუთითებს, რაც

თავისთავად მის ირგვლივ კვლევითი საქმიანობის ერთგვარ ნიადაგს ქმნის. აკადემიურ სივრცეში კონკრეტული პრობლემის ირგვლივ ცოდნის დაგროვება ერთი მხრივ თემით დაინტერესებული ჯგუფების ინფორმაციულობას გაზრდის, ხოლო მეორე მხრივ შესაძლოა საკითხი მეტად გახდეს ინტერესის ობიექტი.

ამგვარად საკვლევო პრობლემიდან გამომდინარე განისაზღვრა შემდეგი მიზნები:

- შეგვესწავლა შრომითი პროტესტის ხასიათი- რაზეა ორიენტირებული პოლიტიკის ცვლილების მოთხოვნასა თუ თანამშრომლობაზე;
- გვეკვლია შრომითი პროტესტის ირგვლივ სოციალური ჯგუფების სოლიდარობის მექანიზმი.

კვლევაში არსებული მიზნების თანახმად განისაზღვრა შემდეგი ამოცანები:

- შრომით პროტესტთან დაკავშირებული კვლევების გაცნობა და ნაშრომში ასახვა;
- 2010-2018წწ. მმართველი პოლიტიკური პარტიების შრომითი პოლიტიკის ანალიზი პარტიული და სამთავრობო პროგრამების საფუძველზე;
- ადგილობრივი (შრომის კოდექსი) კანონმდებლობისა და საერთაშორისო დონეზე კანონმდებლობით გაწერილი ვალდებულებების ანალიზი და მიმოხილვა;

ნაშრომის ფარგლებში არსებული კვლევისათვის მოყვანილია შემდეგი საკვლევო კითხვები:

- რა ძირითადი ტენდენციის მატარებელია 2010 წლის შემდგომი შრომითი პროტესტი ?
- რა ფაქტორი განაპირობებს შრომითი პროტესტის ირგვლივ სხვადასხვა სოციალური ჯგუფების გაერთიანებას?

მოცემული კვლევის ჰიპოთეზები შემდეგნაირად ჩამოყალიბდა:

- 2010 წლის შემდგომ წარმოქმნილი შრომითი პროტესტი სახელმწიფოს მხრიდან შრომითი პოლიტიკის ცვლილებაზეა ორიენტირებული.

- სოციალურ ჯგუფებს შორის იდეოლოგიური თანხვედრა განაპირობებს შრომითი პროტესტის ირგვლივ სოლიდარობის მექანიზმის არსებობას.

ცვლადების **ოპერაციონალიზაცია**:

მოცემულ ჰიპოთეზებში ცვლადები შემდეგნაირად განისაზღვრა:

- პოლიტიკის ცვლილებაზე ორიენტირება - სახელმწიფოს მხრიდან შრომითი პოლიტიკაში უფრო აქტიურად ჩარევის მოთხოვნა;
- სოციალური ჯგუფები - საპროტესტო აქტივობებში ჩართული ფორმალური (პროფკავშირი) და არაფორმალური (მომხრეობები) გაერთიანებები;
- იდეოლოგიური თანხვედრა - მემარცხენე იდეოლოგია, რომლის ფარგლებშიც მშრომელები და სოციალური ჯგუფები აპროტესტებენ ლიბერალურ ეკონომიკურ წესრიგს, ხოლო შრომით საკითხებს სოციალური პოლიტიკის ქვაკუთხედად განიხილავენ
- სოლიდარობის მექანიზმი - საპროტესტო ღონისძიებებში სხვადასხვა ჯგუფების ჩართულობა.

კვლევის **თეორიულ ჩარჩოდ** გამოყენებულია დევიდ ს. მეიერის *პოლიტიკურ შესაძლებლობათა კონცეფცია*. ამის თანახმადაც პოლიტიკური შესაძლებლობები სისტემის გახსნილობის შედეგად შეიძლება წარმოიქმნას, რაც საზოგადოებრივი აქტივიზმისათვის მეტ საშუალებას ქმნის. თუმცა, ისინი ორ კატეგორიად შეგვიძლია დავაჯგუფოთ: 1. შესაძლებლობები რესურსების მობილიზაციისთვის და 2. შესაძლებლობები გავლენის მოხდენისათვის (Meyer, 2004, გვ. 136). იქიდან გამომდინარე, რომ 2010 წლის შემდგომ შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტები მობილიზაციისა და სისტემის მიმართ მოთხოვნების განსხვავებული ფორმით ხასიათდება, სწორედ მეიერის მიერ დასახელებული კომპონენტები გვაძლევენ პირველი ჰიპოთეზის ახსნის შესაძლებლობას. ამას გარდა, თეორიულ ჩარჩოში გამოყენებულია ჩარლზ თილის პოლიტიკურ შესაძლებლობათა კონცეფცია მობილიზაციიდან კოლექტიურ ქმედებამდე, რომლის ფარგლებშიც ავტორი სოციალური პროტესტისათვის შესაბამის ინდიკატორებს



გამოყოფს 1. საერთო ინტერესის არსებობა, 2. ორგანიზების ინტენსივობა ანუ პრობლემის ირგვლივ საერთო იდენტობის შექმნის პროცესი და 3. რესურსების მობილიზაცია. მოცემული კომპონენტების განხორციელება კი პოლიტიკური სისტემის რეპრესიულობის ხასიათსა და ხარისხზეა დამოკიდებული (Tilly, 1977, გვ. 3-50) . აღნიშნული კონცეფცია კვლევის ფარგლებში წარმოდგენილ მეორე ჰიპოთეზას მიესადაგება.

ნაშრომის საკვლევი თემატიკიდან გამომდინარე უპირატესობა თვისებრივი კვლევის *მეთოდოლოგიას* მიენიჭა. კერძოდ,

1. მეორეადი წყაროების ანალიზი, რომელიც თეორიულ ასპექტებზე მუშაობისას შესაბამისი მასალით ხელმძღვანელობის საშუალებას გვაძლევს. აღნიშნული მეთოდის საშუალებით დამუშავდა ისეთი წყაროები, როგორცაა კანონმდებლობა, სამთავრობო პროგრამები, სამეცნიერო კვლევები.
2. სიღრმისეული ინტერვიუ. აღნიშნული მეთოდის უპირატესობა იმაში მდგომარეობს, რომ საკითხის თვისებრივი ხასიათის შესწავლისათვის პირველად წყაროსთან ეფექტურად მუშაობის საშუალებას იძლევა, რაც ხელს უწყობს კვლევისათვის საკვანძო ნიუანსების დადგენას. კვლევის ეტაპზე ჩატარებული 5 ინტერვიუს ფარგლებში გამოიკითხნენ ისეთი სფეროს წარმომადგენლები როგორცაა: გაერთიანებული პროფკავშირები, ალტერნატიული პროფკავშირი , არასამთავრობო სექტორი, სტუდენტური მოძრაობა.

რესპოდენტების შერჩევისას მიზნობრივი შერჩევით ვიხელმძღვანელებთ, ვინაიდან აღნიშნული ამ შემთხვევაში რელევანტური სამიზნე ჯგუფის შერჩევის ყველაზე მეტ საშუალებას იძლევა. შესაბამისად განისაზღვრა სამიზნე ჯგუფებიც: გაერთიანებული პროფკავშირის ახალგაზრდული მოძრაობა; სოფლის მეურნეობის, მსუბუქი და კვების მრეწველობის მუშაკთა პროფკავშირი; ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), მოძრაობა „ აუდიტორია 115“, მომსახურების სფეროს ალტერნატიული პროფკავშირი „სოლიდარობის ქსელი“.

აღნიშნული კვლევა სხვების მსავსად ლიმიტირებულია. შრომითი პროტესტი მრავალსპექტიანი მოვლენაა. თუმცა, წინამდებარე ნაშრომი ორიენტირებულია კონკრეტულ საკითხზე, რომელიც შრომითი პროტესტის ირგვლივ სოციალური ჯგუფების მობილიზაციასა და სოლიდარობას ეხება.

## I თავი.

# შრომითი უფლებების ზოგადი არსი და კონცეფციის განვითარების ეტაპები

### § 1.1 თეორიული ასპექტები

სამოქალაქო აქტივიზმი და კონკრეტულად პროტესტით გამოხატული კოლექტიური ქმედება რთული და მრავალფეროვანი საკითხია. პროტესტი შეიძლება ითქვას, რომ რაიმე წინმსწრები მოვლენების შედეგია. თუმცა, იგი ამავედროულად ინდივიდის და ჯგუფის სამართლებრივი უფლებაცაა. შესაბამისად თემის განხილვა შრომითი უფლების, როგორც ფუნდამენტური საკითხის გააზრებით უნდა დავიწყოთ.

მაინც რა არის შრომითი უფლება ? აკადემიურ სივრცეში მის აღიარებასთან დაკავშირებით განსხვავებული მიდგომები არსებობდა. მაგალითად, ვირჯინია მანტოუვალუ ამ საკითხთან დაკავშირებით სამი სახის მიდგომას გამოყოფს:

1) პოზიტივისტური ხედვა - რომელიც დღის წესრიგში ინსტიტუციონალურ მიდგომას, საკითხის სამართლებრივ ჩარჩოში განხილვას აყენებს და რაიმე სახის შეუსაბამობასაც ამავე კონტექსტში განიხილავს. იგი ნაკლებადაა ორიენტირებული სოციალურ ასპექტებზე (Mantouvalou, 2012, გვ. 2-3).

2) პოზიტივისტური ხედვისაგან განსხვავდება მარქსისტული საფუძვლების მქონე ინსტრუმენტალური მიდგომა. აღნიშნული ხედვა ცალსახად იზიარებს შრომითი უფლების, როგორც ადამიანის უფლებათა კონცეფციის ნაწილის აღიარებას. თუმცა, აღნიშნულ პროცესში ინსტიტუციონალურ მიდგომაზე მეტად საზოგადოების ორგანიზებულ ქმედებას ანიჭებს მნიშვნელობას (იგივე. გვ. 7).

3) ბოლო ნორმატიული მიდგომაა, რომლის თანახმადაც შრომითი უფლების სხვა ფუნდამენტურ უფლებასთან გაიგივება მორალური რწმენის საკითხია. მის ფარგლებში

მოყვანილია ოთხი არგუმენტი, რომელიც შრომით უფლებას სხვა უფლებებისგან განასხვავებს: ა. შრომითი უფლება მყარი მორალური განხილვის საშუალებას არ იძლევა (მაგ: სიცოცხლის უფლება) , ბ. არ აყალიბებს ერთიან უნივერსალურ სტანდარტს, გ. არ აქვს ისეთი ფართო გავრცელება როგორც სხვა უფლებებს, დ. შრომითი უფლება შედარებით გვიან აღიარებული უფლებაა (იგივე. გვ. 15).

მას შემდეგ რაც შრომითი უფლებები სამართლებრივად აღიარეს მკვლევრების ყურადღება თანმდევმა სოციალურმა ასპექტებმაც მიიპყრო. მეცნიერები მას სხვადასხვა ტერმინით („კულტურული გარემო“ , „კულტურული შესაძლებლობების სტრუქტურა“, „კულტურული სტრუქტურა“ და ა.შ. )მოიხსენიებენ (Snow, 2004, გვ. 95). ამ შემთხვევაში მთავარია არა ტერმინოლოგიური მიდგომა, არამედ ის რომ ყურადღების ობიექტი კონტექსტი გახდა. თუ ყურადღებას გავამახვილებთ იმ გარემოებაზე, რომელიც პროტესტის ნიადაგს ქმნის, ეტაპობრივად პოლიტიკური სისტემის როლის განხილვის საჭიროებამდე მივდივართ. სისტემის კონტექსტში აქტივობათა განხილვას კი შესაბამისად კომპლექსური მიდგომა სჭირდება. ამის საპირწონედ გამოიყენება ჩარლზ თილის მიერ შემოთავაზებული პროტესტის რეპერტუარის ცნება. უკანასკნელი კი რამდენიმე მახასიათებელს გულისხმობს: რეპერტუარი როგორც სტრუქტურის მიერ შემოთავაზებული მოცემულობა და აგენტები, ინდივიდის ან კონკრეტული ჯგუფისთვის დამახასიათებელი უნარ-ჩვევები და პრაქტიკაში გამოყენებული შესაძლებლობები (იგივე. გვ. 96).

დევიდ ს. მეიერი პოლიტიკური შესაძლებლობის კონცეფციას შემდეგი კომპონენტებით ახასიათებს:

1. პოლიტიკურ სისტემაზე ხელმისაწვდომობის ზრდა,
2. დაყოფა ელიტურ ჯგუფებს შორის,
3. ელიტებს შორის კავშირის შესაძლებლობა,
4. სახელმწიფოს მხრიდან რეპრესიის შემცირება (Meyer, 2004, გვ. 132).

ის ასევე მიუთითებს შესაძლებლობაზე ერთი მხრივ, როგორც მობილიზაციის საშუალებაზე და მეორე მხრივ როგორც გავლენის მოხდენის ბერკეტზე (იგივე, გვ. 136). საზოგადოებაში საპროტესტო განწყობის დაგროვება და ქვემოდან ზევით წარმართვის ალბათობის გაანალიზებისას ჩარლზ თილი გამოყოფს ისეთ ნაბიჯებს როგორცაა:

1. საერთო/საზიარო ინტერესი,
2. ორგანიზების პერიოდში ჩამოყალიბებული საერთო იდენტობა,
3. მობილიზაცია, რომელსაც ემატება სისტემის მხრიდან რეპრესიისა და შესაძლებლობების არსებობის კომპონენტი (Tilly, 1977, გვ. 3-50).

საკუთრივ კოლექტიური ქმედება მაშინ იჩენს თავს, როდესაც პოლიტიკური სისტემა, არასასურველ მოცემულობას სთავაზობს კონკრეტულ სოციალურ ჯგუფს. აქტივობის შედეგები შესაძლოა განსხვავებული იყოს - ერთისთვის სისტემა გახსნილი და ცვლილებაზე ორიენტირებული, ხოლო მეორესთვის ჩაკეტილი აღმოჩნდეს (Meyer, 2004, გვ. 136-137). უშუალოდ აქტივობების პროცესში კი შესაძლოა ერთმანეთს დაუკავშირდნენ ისეთი ჯგუფები, რომელთაც თითქოს ერთი შეხედვით საერთო არ აქვთ (Snow, 2004, გვ. 555). აღნიშნულ ასპექტზე გაამახვილა ყურადღება ალბერტო მელუჩიმ. იქამდე წინააღმდეგობის პოლიტიკაზე საუბრისას ძირითადად არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფის ჩართულობაზე საუბრობდნენ. მელუჩი ამ ე.წ. ტრადიციულ მიდგომას სტუდენტთა ჩართულობაც დაუმატა და აღნიშნა, რომ სწორედ ასეთ პირობებში ყალიბდება იდენტობა „ჩვენ“ - „ისინი“ და უკვე ამ კონტექსტში ვითარდება დინამიკური პროცესები (McAdam D., 2007, გვ. 5).

მკვლევრების თანახმად, თუ ერთ კონტექსტში განვიხილავთ ბიუროკრატისა და სოციალურ მოძრაობებს ორგანიზაციული თუ პრაქტიკული კუთხით, ვნახავთ, რომ ისინი განცალკევებული მოვლენები არ არიან. ურთიერთქმედებენ იმისათვის, რომ განსხვავებული შედეგი წარმოადგინონ (Snow, 2004, გვ. 557).

კრიესი პირველია მათ შორის ვინც პროტესტის და პოლიტიკური შესაძლებლობების კომპლექსური შესწავლა დაიწყო. მის მიხედვით პოლიტიკური სისტემა და მისი დეცენტრალიზაციის ხარისხი პროტესტის გარემოსა და ხასიათზე გავლენას ახდენს (Snow, 2004, გვ. 69-70). ის საუბრობს სახელმწიფოს მხრიდან პოზიციონირებაზე, რამაც შესაძლოა საკითხის გადაწყვეტისას არასასურველი შედეგი გამოიღოს. კერძოდ, თუ რომელიმე სოციალურ ჯგუფს რაიმე მოთხოვნა აქვს და მათ შორის არის დაყოფა- ზომიერები და რადიკალები, სისტემამ შესაძლოა განსხვავებული მიდგომა არჩიოს: რადიკალურ ნაწილთან რეპრესიული, ხოლო ზომიერთან დამთმობი იყოს. ეს ქმედება კი მიემართება არა საკითხის გადაწყვეტას, არამედ ჯგუფს შიგნით დესტაბილიზაციის შემოტანას (იგივე გვ. 81).

იქიდან გამომდინარე, რომ ნაშრომი ჯგუფებს შორის სოლიდარობის საკითხს მიესადაგება, აღსანიშნავია ემილ დიურკჰემის სოლიდარობის კონცეფცია. მან დასვა მთავარი შეკითხვები:

1. რა ქმნის ინდივიდებისგან ერთობას?
2. რის საფუძველზე წარმოიქმნებოდა სოლიდარობის განსხვავებული ფორმები?

ამის პასუხად დიურკჰემმა სოლიდარობის ორი სახე განასხვავა: 1. მექანიკური, რომელიც პრიმიტიული საზოგადოებისთვისაა დამახასიათებელი ვინაიდან ინდივიდებს შორის განსხვავება თითქმის არაა და 2. ორგანული სოლიდარობა - იგი დამახასიათებელია მაღალგანვითარებული საზოგადოებისთვის, რომელშიც შრომის დანაწილება მკვეთრადაა გამოხატული და ერთის მეორეზე დამოკიდებულების მნიშვნელობას იაზრებს (ემილ დიურკჰემის სოციოლოგია, 2012).

შრომითი უფლებებთან დაკავშირებული თეორიული ასპექტების მიმოხილვისას შეგვიძლია ერთი ძირითადი მახასიათებელი გამოვყოთ - ცნების შინაარსის მნიშვნელობის ზრდა. მეცნიერები განსხვავებულ მიდგომებზე ამახვილებენ ყურადღებას. თუმცა, ცხადია, რომ თავად შრომა სოციალური ცხოვრების მნიშვნელოვან ასპექტადაა აღიარებული და განიხილება როგორც სოციალურ-ეკონომიკურ, ისე პოლიტიკურ ქრილში.

ზემოაღნიშნულის გარდა, მოცემული ნაშრომი ორიენტირებულია შრომითი პროტესტისა და მასში სოციალური ჯგუფების ჩართულობის შესწავლაზე. თუმცა, სანამ უშუალოდ ამ საკითხის განხილვაზე გადავალთ, უნდა მიმოვიხილოთ ის წინმსწრები პერიოდი რაც ზოგადად შრომის, როგორც ადამიანის უფლების აღიარების თავისებურებებს ეხება.

შრომითი უფლებებისთვის ბრძოლა მინიმუმ ორი საუკუნის წინ დაიწყო. მიუხედავად ამისა, მხოლოდ გასული საუკუნის განმავლობაში მიეცა მის აღიარებას საერთაშორისო და მასშტაბური ხასიათი. 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია მიიღო. როდესაც კომისიამ მასზე მუშაობა დაასრულა და მონაწილე სახელმწიფოებისათვის ინდივიდუალურ კონვენციაზე მუშაობა დაიწყო, წევრთა აზრი ორად გაიყო იმასთან დაკავშირებით ერთი პაქტი მიეღოთ თუ ორი. მიუხედავად იმისა, რომ 1950 წელს გენერალურმა ასამბლეამ რეზოლუციაში ადამიანის უფლებათა ურთიერთდამოკიდებულებას გაუსვა ხაზი, დასავლეთის ქვეყნების მცდელობის შედეგად დეკლარაციაში გაწერილი ადამიანის უფლებები ორ ნაწილად გაიყო. ამგვარად გამოიკვეთა უფლებათა ორი ჯგუფი:

1. სამოქალაქო- პოლიტიკური;
2. სოციალურ-ეკონომიკური და კულტურული (ეიდე ა., 2006, გვ. 11).

მოგვიანებით კი 1979 წელს კარელ ვაშაკმა ჩამოაყალიბა უფლებათა სამი თაობის ცნება, რომლის ფალგლებშიც შემდეგი კატეგორიები გამოიყო: 1. სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებები, 2 სოციალურ-ეკონომიკური და კულტურული უფლებები და 3. სოლიდარული უფლებები, რომელშიც მოიაზრება თვითგამორკვევისა და თვითგანვითარების უფლება (იგივე. გვ. 12). შრომითი უფლება მეორე თაობის შემადგენელი ნაწილია.

მაინც რა იგულისხმება შრომაში ? ავტორ კ. დრჟევიცკის თანახმად შრომა ტრადიციული გაგებით მის ძალიან ვიწრო განსაზღვრებას მოიცავდა. ის მოიაზრებდა ძალიან მინიმალურ შესაძლებლობას, როგორც იყო „ ეკონომიკური გადარჩენის

საშუალება“ (იგივე. გვ. 262). თუმცა, მოგვიანებით შრომა როგორც უფლებრივი მოცემულობა აერთიანებდა ისეთ ქვეკატეგორიებს როგორცაა: დასაქმება, ევოლუციური უფლებები (განაკვეთი, შვებულება, ჰიგიენა), თანაბარი მოპყრობისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, ინსტრუმენტალური უფლებები (გაერთიანების, ორგანიზების, კოლექტიური შეთანხმების, გაფიცვისა და მშრომელთა მიგრაციის უფლება) (იგივე. გვ. 268).

მე-20 საუკუნეში მას შემდეგ რაც შრომითი უფლება აღიარეს როგორც ადამიანის უფლებების შემადგენელი კომპონენტი, მსჯელობა შრომითი პირობების ირგვლივ გააქტიურდა. საკითხზე მსჯელობა სამი ძირითადი და მნიშვნელოვანი მიმართულებით წარიმართა:

1. შრომითი საკითხების მოგვარება სოციალურ სამართლიანობას დაუკავშირდა;
2. არსებობს მოსაზრება, რომ პირველი მსოფლიო ომის შემდეგ შრომით საკითხებზე მსჯელობა მეტწილად იმიტომ გაღრმავდა, რომ ევროპაში სოციალური მღელვარება აერიდებინათ თავიდან ;
3. შრომითი საკითხები ინდივიდუალური, პიროვნული და ღირსების საკითხის კონტექსტში განიხილებოდა (იგივე. გვ. 263-264).

გასულ საუკუნეში შეიქმნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. თუმცა, შრომით სფეროში არასასურველი პრაქტიკის აღმოფხვრის მცდელობა მანამდეც არსებობდა. ეს კი ძირითადად მიმართული იყო მონობის, ბავშვთა შრომის, ქალთა ექსპლუატაციის, ხანგრძლივი სამუშაო დღის, მავნე სამუშაო პირობების წინააღმდეგ (იგივე. გვ. 265).

დღეისათვის შრომა ინსტიტუციონალური თვალსაზრისით ისეთივე უფლებადაა აღიარებული როგორც სხვა უფლებები. მაგალითად: სიცოცხლის, განათლების მიღების, საცხოვრებლის უფლება. ამასთან ერთად განვითარდა შრომასთან დაკავშირებული მიდგომებიც. იგი აღარ წარმოადგენს უბრალოდ თვითგადარჩენის წყაროს. განვითარებულ სამყაროში შრომა და შრომითი უფლება განიხილება ადამიანის თვითრეალიზაციის,



საზოგადოებაში ადგილის დამკვიდრების და პიროვნული განვითარების მნიშვნელოვან საფუძვლად (პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომითი უფლებების და გარემოს დაცვის სფეროში, 2015, გვ. 9).

შრომითი უფლებების დაკანონებას საკმაოდ რთული პროცესები უძღოდა წინ. ამავდროულად, უნდა აღინიშნოს, რომ მასთან დაკავშირებით ორგვარი სამართლებრივი მიდგომა არსებობს:

1. ობიექტური კანონი- შრომის საერთაშორისო სამართალი;
2. სუბიექტური კანონი- ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალი.

ამ ორ ინსტიტუციონალურ მიდგომასთან დაკავშირებით ხაზი უნდა გაესვას იმას, რომ მეორეს მეტი მნიშვნელობა ენიჭება პირველთან შედარებით (ეიდე ა., 2006, გვ. 266).

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით თუ მოვიხმობთ წინა ქვეთავში გაჟღერებულ სამ განსხვავებულ მიდგომას- პოზიტივისტურს, ინსტრუმენტალურსა და ნორმატიულს, შეიძლება ითქვას, რომ გასულ საუკუნეში საკითხმა ინსტიტუციონალური ჩარჩოდან სოციალური მსჯელობის კონტექსტში გადაინაცვლა. ამგვარად, პოზიტივისტური ხედვის არეალი გაფართოვდა და საკითხთან მიდგომამ შემდეგი ორი - ინსტრუმენტალური და ნორმატიული ხედვაც მოიცვა. აღნიშნული პროცესი კი მიუთითებს საკითხის მნიშვნელობის ზრდაზე.

## § 1.2 კოლექტიური მოქმედების კონცეფცია და მისი მახასიათებლები

ნებისმიერი ტიპის სამოქალაქო აქტივობის ანალიზის შემთხვევაში სასურველია მისი კომპლექსული აღქმა, არსებული პოლიტიკური და ეკონომიკური სისტემის ჭრილში გაანალიზება. საყურადღებოა სხვადასხვა ტიპის მოცემულობები: პოლიტიკური რეჟიმი და სისტემა, სამოქალაქო საზოგადოება და მისი პოლიტიკური კულტურა, აქტივობის ფორმა და მასზე რეაგირების სახე. შესაბამისად ამ ქვეთავში უფრო დეტალურად ვისაუბრებთ ისეთ საკითხებზე როგორცაა კოლექტიური მოქმედება, მობილიზაცია, კოლექტიური იდენტობა და სხვა თანმდევი ფაქტორები.

მკვლევარი კრიესი როდესაც პოლიტიკურ სისტემას განიხილავს სამოქალაქო აქტივიზმის ჭრილში, საკუთარ კონცეფციაში ხაზგასმით საუბრობს ისეთ საკითხებზე როგორცაა: სტრუქტურა, ძალაუფლების კონფიგურაცია და ინტერაქციის კონტექსტი (Snow, 2004, გვ. 69).

ავტორის თანახმად პოლიტიკური კონტექსტი საკმადო ზოგადი ცნებაა, ხოლო პოლიტიკური შესაძლებლობები მისი ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილი. სწორედ ამ უკანასკნელის სტრუქტურაა მთელი პოლიტიკური სისტემის ბირთვი. თუ სწორედ ამ კომპონენტებთან მიმართებაში განვიხილავთ სხვადასხვა საკითხით გამოწვეულ სამოქალაქო პროტესტს და დავიმოწმებთ თავად მკვლევარის სიტყვებს, გამოდის რომ: „პოლიტიკური შესაძლებლობები გავლენას ახდენს პროტესტის სტრატეგიაზე და სოციალური მოძრაობის გარემო ეფექტებზე“ (იგივე. გვ. 69).

უშაუალოდ პოლიტიკური სისტემის ღიაობის ხარისხი რამდენიმე კომპონენტთან ერთად დეცენტრალიზაციასაც უკავშირდება, ვინაიდან ამ შემთხვევაში ძალაუფლება მეტ-ნაკლებად გადანაწილებული და დაბალანსებულია (მაგ: აშშ, გერმანია, შვეიცარია) (იგივე. გვ. 70).

კრიესის ამ მოსაზრებით შეიძლება საქართველოს შემთხვევის თემატურად განხილვაც. მაგალითისათვის გამოგვადგება ადამიანის უფლებების სწავლებისა და

მონიტორინგის ცენტრის მიერ ჩატარებული კვლევა, რომელიც შრომითი პროტესტის მახასიათებლებზეა ორიენტირებული. მასზე დაყრდნობით გამოიკვეთა, რომ 2010- 2012 წწ. არსებული შრომითი პროტესტის პერიოდი ხასიათდებოდა ცენტრალური ხელისუფლების მიერ ძალაუფლების კონცენტრაციის მაღალი დონით. საპროტესტო აქტივობებს ჰქონდა ლოკალური ხასიათი, ხასიათდებოდა სისტემის ჩაკეტილობით, ადმინისტრაციის პასიურობითა და ხელისუფლების აქტიური ჩარევით (წინააღმდეგობის პოლიტიკა: გამოცდილება და პერსპექტივები, 2017, გვ. 116).

ისევ კრიესს თუ დავუბრუნდებით უნდა აღვნიშნოთ, რომ საპროტესტო აქტივობებში ჩართული ჯგუფებიც და ხელისუფლებაც ერთი მთლიანი პროცესის აქტორები არიან. შესაბამისად ორივე საკუთარი კონტექსტიდან გამომდინარე ხელმძღვანელობს. მოქალაქეთა მხრიდან ეს შეიძლება იყოს სხვადასხვა სახის აქტივობა. მაგ: საპროტესტო აქცია. ხოლო ხელისუფლების შემთხვევაში ორი ძირითად სტრატეგიაზე უნდა ვისაუბროთ. ესენია:

1. ექსკლუზიური მიდგომა;
2. ინტეგრაციული მიდგომა.

უფრო დეტალურად კი პირველი სტრატეგია მოიცავს რეპრესიულ, კონფრონტაციულ და პოლარიზაციულ მიდგომას, რომლის ფარგლებში პოლიტიკური სისტემა ქვემოდან წამოსულ იმპულსებზე ცალსახა დომინირებას ცდილობს. ხოლო მეორე მიდგომა ორიენტირებულია თანამშრომლობასა და ასიმილაციურ მიდგომაზე, რაც პრობლემის გადაჭრის რაციონალური და ეფექტური გზების ძიებაში გამოიხატება. (Snow, 2004, გვ. 71). ეს კი ხელისუფლების მხრიდან ეფექტური პოლიტიკის შემუშავებისას გარკვეულ დათმობებზე წასვლადაც შეიძლება მოვიაზროთ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე თემატურად უნდა განვიხილოთ, თუ კონკურენტებისათვის თავის გართმევის რა საშუალებები არსებობს. როგორც ქვეთავის დასაწყისში აღვნიშნეთ ხელისუფლებაც და მასთან დაპირისპირებული საზოგადოების ნაწილი პროცესის აქტორები არიან. ამ შემთხვევაში კი განიხილება ის მოქმედებები რაც

შესაძლოა ხელისუფლებამ მასთან დაპირისპირებული ჯგუფის წინააღმდეგ მიმართოს. ამგვარი ქმედების ორი ძირითადი სტრატეგია არსებობს:

1. პოლიტიკური შესაძლებლობებთან დაკავშირებული ქმედების გამოყენება - ხელისუფლება ამ შესაძლებლობებს ან ხელმისაწვდომს ხდის ან პირიქით ზღუდავს;

2. სტრატეგია, რომელიც უფრო მეტად ინფორმაციულ ბერკეტს გულისხმობს. სამთავრობო სექტორი იყენებს საკუთარ შესაძლებლობას იმისათვის, რომ მიმდინარე პროცესებთან დაკავშირებული ინფორმაცია გაფილტრული სახით მიაწოდოს საზოგადოებას. ამ საშუალებით იგი მასთან დაკავშირებული ჯგუფის ქმედების ლეგიტიმურობას გარკვეულწილად სათუოს ხდის (იგივე. გვ. 72).

ცხადია, ნებისმიერ საზოგადოებაში არსებობს პოლიტიკური, კულტურული და სოციალური საყრდენები. თუმცა, არსებობა მათ აუცილებლად კონფლიქტურ ურთიერთქმედებას არ ნიშნავს იქამდე, სანამ არ დაიწყება პოლიტიზირების ფაზა. მოკლედ რომ ვთქვათ, რაიმე სახის პრობლემა თუ არსებობს საზოგადოებაში ის სისტემასთან კონფლიქტურ ხასიათს მაშინ იძენს, როდესაც თავად მოქალაქეებს გაუჩნდებათ ცვლილებების სურვილი, როდესაც ისინი განახორციელებენ კონკრეტულ აქტივობებს სასურველი შედეგის მისაღწევად. კრიესის მიხედვით თუ ვიხელმძღვანელებთ პოლიტიზირების ერთ-ერთ აქტორად სწორედ სამოქალაქო მოძრაობები განიხილებიან (იგივე. გვ. 73).

მაშინ როდესაც პოლიტიკის კონტექსტში სხვადასხვა აქტორები მოქმედებენ და მათი ინტერესები ურთიერთდაპირისპირებულია, შესაძლოა ითქვას, რომ სოციუმში წარმართება სოციალური კონფლიქტი. თუმცა, სხვა მოვლენების მსგავსად არც ეს უკანასკნელია მონოლითური და თავისი მახასიათებლებით გამოირჩევა. ალან ტურენი საკუთარ ნაშრომში სოციალურ კონფლიქტს ახასიათებს როგორც კოლექტიური ინტერესებისათვის კონკურენტული სწრაფვის პროცესს (Touraine, 2016, გვ. 750). აღნიშნული მკვლევარის შესწავლის ობიექტი სოციალური მოძრაობები იყო და იგი ფართო დიაპაზონში განიხილავს საკითხს. თუმცა, უშუალოდ შრომით პროტესტზე რომ

გავამახვილოთ ყურადღება უნდა წარმოვიდგინოთ პროცესი, რომელსაც მეტად პრაქტიკული ასპექტები აქვს. სოციუმში კონფლიქტების განვითარებაზე თუ ვისაუბრებთ ხაზი უნდა გავუსვათ „შემავალ“ იმპულსებს და მასზე არსებულ რეაქციას. შრომითი საკითხების შემთხვევაში პრაქტიკული მიდგომა შესაძლოა ამგვარად განვიხილოთ: ინდივიდმა შესაძლოა საკუთარი დასაქმების არეალისათვის საკმაოდ ბევრი რესურსი გაიღოს- კვალიფიკაცია, უნარ-ჩვევები და ა.შ. საპასუხოდ კი შესაბამისი ან შეუსაბამო რეაქცია მიიღოს. შემავალი „იმპულსი“ და მასზე არსებული რეაქცია კი ოთხ ძირითად კომბინაციაში განიხილება:

1. მეტი რესურსი-მეტი შედეგი;
2. ნაკლები რესურსი-ნაკლები შედეგი;
3. ნაკლები რესურსი- მეტი შედეგი;
4. მეტი რესურსი-ნაკლები შედეგი (იგივე. გვ:755).

შრომითი პროტესტის განხილვისას ყველაზე ყურადსაღებია ბოლო ასპექტი. მარტივად რომ ავხსნათ ინდივიდმა შესაძლოა გაწეულ სამუშაოსთან შედარებით დაბალი ანაზღაურება მიიღოს. საკითხით გამოწვეული უკმაყოფილება შეიძლება კონკრეტულმა ჯგუფმა გაიზიაროს და ამგვარად წარმოიქმნას კონფლიქტის კერის გაჩენის ალბათობა.

კონფლიქტის არსებობის შემთხვევაში კი ჯგუფებს საკუთარი იდენტობა უყალიბდებათ. ადამიანები შეიძლება გააერთიანოს რასამ, რელიგიამ, ენამ, ეთნიკურმა წარმომავლობამ. თუმცა, ამ შემთხვევაში განვიხილავთ არა ანთროპოლოგიურ მსგავსებებს, არამედ რაიმე სახის სოციალურ მოცემულობას, როგორც იდენტობის შექმნის საფუძველს.

ა. ტურენის მიხედვით თავად იდენტობის ჩამოყალიბების პროცესიც არაერთგვაროვანია:

1. შესაძლოა სოციალურ ჯგუფს გააზრებული ჰქონდეს საკუთარი პრობლემები და ამის ირგვლივ ერთიანდებოდნენ, თუმცა მეტოქე ჯერ კიდევ არ ჰყავდეთ ზუსტად აღქმული და გააზრებული. ის საწყის ეტაპზე „უცხოდ“ რჩება (იგივე. გვ:755).

2. ეტაპობრივად კი საზოგადოებაში იკვეთება მყარი საყრდენები, რომელთა ირგვლვ გაერთიანებულებიც იაზრებენ ინტერესებისა და ღირებულებების სხვადასხვაობას.

უკანასკნელი კი შესაძლოა კონფლიქტის წინაპირობა გახდეს. პროცესი აუცილებლად ფიზიკურ დაპირისპირებას და ძალისმიერ მეთოდებს არ მოიაზრებს. ეს შესაძლოა იყოს ინტერესთა კონფლიქტი კონსტრუქციულ ჩარჩოებში. შესაბამისად საკითხი პოლიტიკურ ხასიათს იძენს და ემატება ორი ძირითადი მაჩვენებელი: ა) პოლიტიკური თამაშის წესები და ბ) გადაწყვეტილების მიღების პროცესი (იგივე. 755).

შედეგი სხვადასხვანაირად შეიძლება წარიმართოს. ეს კი დამოკიდებულია პოლიტიკურ რეჟიმზე, ნებასა და საზოგადოების პოლიტიკურ კულტურაზეც.

სოციალური კონფლიქტის აღწერისას სამ ძირითად ასპექტს გამოყოფებენ:

1. განთლების დონე;

2. ინიციატივების ტიპი და ეთიკური პრინციპები (იქვე).

პირველი საზოგადოების მოთხოვნებსა და საჭიროებებს, სოლიდარობის ხარისხს განსაზღვრავს. ინიციატივების ტიპში შეგვიძლია მოვიაზროთ საზოგადოების მიერ საკუთარი მოთხოვნის მიღწევისათვის გატარებულ ღონისძიებათა ხასიათი. ეთიკური პრინციპები კი ღირებულებათა სისტემის თანასწორია (იქვე).

კონფლიქტები შესაძლოა სხვადასხვა ხასიათის იყოს: 1. სახელმწიფოებს შორის კონფლიქტი და 2. უშუალოდ სოციუმს შიგნით არსებული კონფლიქტი. მეორე მათგანს კი საკუთრივ სამი ძირითადი ასპექტი აქვს: ა. უარყოფს დამკვიდრებულ საზოგადოებრივ

წესრიგს, ბ. გვთავაზობს ტრანსფორმაციას და გ. აყალიბებს ახალი დღის წესრიგს შესაბამის ხედვას (იქვე).

მთლიანად ამ პროცესის განვითარებისას კი ყურადღება უნდა გავამახვილოთ აქტორთა კონფიგურაციასა და მის სამ ძირითად კომპონენტზე: პროცესის მინაწილე მთავარი მოქმედი პირები, ანტაგონისტები და ფართო აუდიტორია, რომელიც ხშირად შესაძლოა არ იყოს მოქმედებებში ჩართული (Snow, 2004, გვ. 74). ამას ერთვის მოკავშირე-მოწინააღმდეგის კონფიგურაცია, რომლებიც შემდეგი აქტორები გამოიყოფიან: საჯარო ხელისუფლება, პოლიტიკოსები, პარტია, ინტერესთა ჯგუფი, მასმედია და სოც. მოძრაობები (იქვე). თუკი, ჩვენ მათი ინტერაქციის პროცესს განვიხილავთ ისევ პოლიტიკურ რეჟიმსა და სისტემას უნდა დავუბრუნდეთ.

ჩაკეტილი სისტემის შემთხვევაში „პოლიტიკის მონოპოლიას“ გამოყოფენ: 1. იგი შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობას ზღუდავს და 2. იმგვარ ღირებულებათა კონტექსტს აყალიბებს, რომელიც უშუალოდ პოლიტიკური სისტემიდან გამომდინარეობს. სხვადასხვა პროცესმა როგორცაა ბუნებრივი კატასტროფები თუ სოციალურ-ეკონომიკური ცვლილებები შესაძლოა მოცემული ნარატივი შეცვალოს.

ინტერაქციის მნიშვნელოვანი ასპექტია მხარეთა არსებობა და მათი აქტივობები, რამაც შესაძლოა სხვადასხვა სახე მიიღოს. პროცესის ირგვლივ აქტივობათა შეჯამება ორი ძირითადი მიმართულებითაა შესაძლებელი: ერთი მხრივ განიხილება სარგებელი (უკუკავშირით გამოწვეული მოგება), ხოლო მეორე მხრივ მიზნის არსებობა და მისკენ სწრაფვა. აქტივობის შემთხვევაში კი შესაძლოა შედეგი სხვადასხვანაირი იყოს:

1. სასურველი უკუკავშირი;
2. რეპრესიული მექანიზმი;
3. განიხილავენ შერეულ მოდელსაც (იგივე. გვ. 79).

ბოლო შემთხვევის ფარგლებშიც შეიძლება ვიფიქროთ, რომ პოლიტიკური სისტემა ფასადურ ცვლილებებს გვთავაზობს საწყის ეტაპზე, თუმცა საკუთარ საქმიანობას წინააღმდეგობის კერების აღმოფხვრისკენ წარმართავს.

შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტი სოციალური კონფლიქტის ერთგვარი სახეა. მასში გაერთიანებული აქტორები საკუთარი პრიზმიდან აღიქვამენ არსებულ ვითარებას და სისტემის მიერ შეთავაზებულ მოცემულობას ეწინააღმდეგებიან.

სოციალური პროტესტების აქტიური შესწავლა 1960-იანი წლებიდან დაიწყო. ამ პერიოდში ამერიკასა და ევროპაში შრომითი, ეკოლოგიური საკითხების ირგვლივ აღმოცენებული აქტივიზმი უფრო მასშტაბური გახდა. განვითარებულმა მოვლენებმა საკითხის კომპლექსურად შესწავლას მისცა ბიძგი (McAdam D., 2007, გვ. 7).

მოგვიანებით 1990-იან წლებში მეცნიერებმა მაკადამმა, თაროუმ და თილიმ „წინააღმდეგობის პოლიტიკის“ კონცეფცია შემოიღეს. მაგრამ სანამ უშუალოდ მის განხილვაზე გადავალთ, უმჯობესია მისი წინამორბედი თეორიული მიდგომები მიმოვიხილოთ, იმისათვის რომ თვალსაჩინოდ წარმოვადგინოთ თეორიული მიდგომების განვითარების ეტაპები.

იმის გათვალისწინებით, რომ საუბარია პოლიტიკური სისტემის ფარგლებში მიმდინარე მოვლენებზე თეორეტიკოსები გასული საუკუნის განსხვავებულ მიდგომებსაც განიხილავენ:

1. „პოლიტიკური პროცესი“ - ინსტიტუციონალურ სისტემაზე ორიენტირებული მიდგომა, რომელიც ეიზინგერმა შეიმუშავა შტატებში, ევროპელ მკვლევართა შორისაც მაღალი პოპულარულობით სარგებლობდა. აღნიშნულ მოდელს სტრუქტურული საფუძველი ჰქონდა.
2. კოლექტიური მოქმედების მიკროეკონომიკური პერსპექტივის კვლევის ფუძემდებლად მიიჩნევა ოლსონი, რომელმაც „რესურსების მობილიზაციის“ თეორია განავითარა. მოცემული კონცეფცია რაციონალური არჩევანის თეორიას მიესადაგებოდა.



3. სოციალური ფსიქოლოგიიდან ინერგება იმგვარი მიდგომა რომელიც ზემოთ ჩამოთვლილი სოციალურ ასპექტებს ერთ ჩარჩოში მოქცევასა და განხილვას ცდილობს ( Framing perspective). მისი ავტორი ერვინგ გოფმანია და აღნიშნული განსაკუთრებით საყურადღებო გახდა წინააღმდეგობის პოლიტიკის შესწავლისას. ეს გახლდათ ერთგვარი კონსტრუქტივისტული მიდგომა, რომელიც კოლექტიურ ქცევასა და კულტურულ ასპექტებზე იყო ორიენტირებული (იგივე. გვ. 6-7). აღნიშნულ ტრადიციულ მიდგომებს და განსაკუთრებით ოლსონის თეორიას კრიტიკოსებიც გამოუჩნდნენ. მათ მიაჩნდათ, რომ კოლექტიური ქცევის, პროტესტის შესწავლისას გამოტოვებული იყო მთავარი კომპონენტი - პროტესტის სახალხო ხასიათი (grassroots). ძირითადი არგუმენტი ის გახლდათ, რომ 1970-1980 წწ. „ახალი სოციალური მოძრაობების“ ფარგლებში ასპარეზზე გამოვიდნენ სამოქალაქო ჯგუფები, რომელთა პროტესტიც განპირობებული იყო გარემოსდაცვითი, გენდერისა თუ სექსუალური ორიენტაციის საკითხებით (იგივე. გვ. 11).

ამგვარად, პროტესტის ფაზაში იდენტობის სხვაგვარად გააზრების ეტაპი დაიწყო. ამ საკითხის განხილვისას უნდა ვისაუბროთ ალბერტო მელუჩის მიდგომაზე, რომლის მიხედვითაც კონფლიქტის ანალიზის შემთხვევაში უნდა გავითვალისწინოთ ძირითადი ასპექტები:

1. აქტივობის ფორმა;
2. სამიზნე ობიექტის არსებობა;
3. ურთიერთობა.

ეს ყველაფერი ერთად კი ინდივიდებისთვის სამოქმედო გარემოს/ არეალს აყალიბებს (Melucci, 1996, გვ. 44-46).

კოლექტიური აქტივობა კოლექტიური იდენტობის ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს. პროცესი კი შესაბამისი ეტაპებით მიმდინარეობს:

1. კოლექტიურ იდენტობას საწყის ეტაპზე შესაძლოა თავისი მოცემული მახასიათებლები ჰქონდეს. ასეთებია: ენა, რიტუალი, არტეფაქტი (იგივე გვ.

70). მას შეიძლება იზიარებდეს საზოგადოების უდიდესი ნაწილი ან ერთი კონკრეტული ჯგუფი;

2. იდენტობა აქტიური ურთიერთობის შედეგად შექმნილი ერთგვარი ქსელია. მის ფარგლებში კი არიან აქტორები, რომლებიც კომუნიკაციას ამყარებენ ერთმანეთთან, აქვთ გავლენის მოხდენის საშუალება, მიდიან მოლაპარაკებებზე და იღებენ გადაწყვეტილებებს. ამ პროცესში თანამედროვე საკომუნიკაციო ტექნოლოგიას თავისი როლი აქვს (იგივე. გვ. 71).
3. ემოციური განწყობა/ჩართულობა (emotional investment). ეს ერთი შეხედვით ირაციონალური ფაქტორებია, თუმცა, მის გარეშე კოლექტიური იდენტობა არ არსებობს და ისეთ გრძნობით-ემოციურ კავშირებს როგორცაა სიყვარული, სიძულვილი, რწმენა თუ შიში თავისი შესაბამისი ადგილი აქვს (Melucci, 1996, გვ. 71).

ამასთან ერთად ალბერტო მელუჩის მიმდევარი მარियो დიანი კოლექტიური იდენტობის ჩამოყალიბების პროცესში ინდივიდის გამოცდილებას განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს, სოციალურ კონტექსტში განიხილავს და ხაზს უსვამს ისეთ ასპექტს როგორცაა დაჯგუფების პროცესი (Porta D. D & Diani M., 2006, გვ. 91).

ზემოთ განვიხილეთ კოლექტიური იდენტობის ჩამოყალიბების ეტაპები. თუმცა, ჩნდება კითხვა ამ პროცესის შედეგად სადამდე მივდივართ ანუ რა არის კოლექტიური იდენტობა ?

მელუჩის თანახმად „კოლექტიური იდენტობა ავტონომიური მოქმედების შესაძლებლობას ნიშნავს“ (Melucci, 1996, გვ. 73). ამის ფარგლებში თვითიდენტიფიკაციის პროცესიც მიმდინარეობს, როდესაც საკუთარ თავს რომელიმე ჯგუფთან აიგივებ, ხოლო განსხვავებული ღირებულებების მქონე ჯგუფს სხვად აღიქვამ (იგივე. გვ. 74). პროტესტის და კონფლიქტის დროს სოლიდარობის განცდაც ჩნება. ეს კი განპირობებულია არა იმით, რომ ინდივიდები ერთმანეთის ღირებულებებს თუ ცხოვრების წესს უპირობოდ იზიარებენ, არამედ საერთო საჭიროებით და მიზნის მიღწევის მცდელობით. არ აქვს

მნიშვნელობა რას მიემართება აქტივობა რაიმე ხილულ რესურსს თუ სიმბოლურ მიზანსწარფვას. ორივე თავის მხრივ ჩამოყალიბებულ იდენტობას მოიცავს (იგივე. გვ. 74).

ზემოთ აღნიშნულის განხილვის შემდგომ საჭიროა წინააღმდეგობის პოლიტიკის თეორიას დავუბრინდეთ. შეიძლება ითქვას, რომ ეს ყველაზე მრავლისმომცველი კონცეფციაა, ვინაიდან მანამდე განხილული მიდგომების მრავალ ასპექტს აერთიანებს. შრომით პროტესტზე მსჯელობისას კი ალბათ მართებულა, თუ მის ფარგლებში არსებულ აქტივობებს წინააღმდეგობის პოლიტიკას დავუკავშირებთ. გამოიყოფა შემდეგი ძირითადი ასპექტები: ინტერაქცია, კოლექტიური მოთხოვნა, ხელისუფლება. ურთიერთობა აქტორებს/კლასტერებს შორის პოლიტიკურ პროცესს წარმოშობს (McAdam D., 2007, გვ. 2). წინააღმდეგობის ფორმები კი განსხვავებული შეიძლება იყოს - საპროტესტო აქციით დაწყებული ძალადობრივი მეთოდით დამთავრებული. კოლექტიური ქმედება კი კოლექტიური მეხსიერების ნაწილი ხდება (იგივე. გვ. 3). წინააღმდეგობის პოლიტიკის განხილვისას, ისევე როგორც სხვა შემთხვევაში რამდენიმე ძირითად ფაქტორს გამოყოფენ:

1. პოლიტიკური შესაძლებლობების სტრუქტურა; 2. რეჟიმი, 3. რეპერტუარი. სამივე კომპონენტი კი საწყის ეტაპზევე ურთიერთდაკავშირებულია (იგივე. გვ. 4).

მოკლე შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ კონკრეტული პრობლემის, ამ შემთხვევაში შრომითი საკითხების ცნების გაფართოება სოციალური კონფიგურაციის ცვლილების შედეგი. შედეგად, მან გამოიწვია საკითხის ირგვლივ კვლევითი საქმიანობის გააქტიურება. დაგროვილი ცოდნის კვლავწარმოება კი კომპლექსური მიდგომით მიმდინარეობდა: თუ უფრო ადრეულ პერიოდში ყურადღება გამახვილებული იყო მისი აღიარების თავისებურებებთან, შემდგომი ანალიზი სოციალურ-ეკონომიკურ და პოლიტიკურ კრილში წარიმართა. საბოლოოდ, კი სხვადასხვა აქტორების აღიარებასთან ერთად ყურადღება გამახვილდა ისეთ საკითხებზე როგორცაა კოლექტიური ქმედება, იდენტობის ჩამოყალიბების პროცესი, მიკუთვნებულობა და ა.შ.



## II თავი

### სოციალური პოლიტიკის ფორმირების თავისებურებები საქართველოში

#### § 2.1 ქართული ეკონომიკური მოდელის ფორმირების წინაპირობები

1990-იან წლებში დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ საქართველო მრავალი მნიშვნელოვანი და რთული ამოცანის წინაშე დადგა. ცხოვრების საბჭოური ნარატივი მოიშალა. მის ნაცვლად ახალი ღირებულებათა სისტემა კი ჯერ კიდევ არ იყო კარგად ჩამოყალიბებული. ამას ემატებოდა ისეთი ფაქტორები, როგორცაა: საომარი მდგომარეობა, კორუფციის მაღალი დონე, მოშლილი სახელმწიფო ინსტიტუტები. შესაბამისად კი შეიქმნა ყველა წინაპირობა იმისათვის, რომ ქვეყანას სვლა დაეწყო წარსული, საბჭოური პერიოდისაგან რადიკალურად განსხვავებული გზით. ხელისუფლებაში მოსულმა მმართველებმა ქვეყნის განვითარება ადრეული საბჭოური მოცემულობისგან რადიკალურად განსხვავებული ნეოლიბერალური მიდგომებით გადაწყვიტეს. მოცემული რთული, ქაოტური სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური ვითარების გამო, განვითარებისათვის დასახული ახალი კურსის ნაკლოვანი მხარეები ნაკლებად წარმოადგენდა აქტიური მსჯელობის საგანს.

როგორც წესი, გარდაქმნის პერიოდს ორი განსხვავებული და ძირითადი ტერმინით მოიხსენიებენ: რევოლუცია ან რეფორმა. მაგრამ, გვხვდება მათი ერთგვარი სინთეზი ტერმინ რეფოლუციის სახით (ბურდული, 2015, გვ. 32).

გასული საუკუნის ბოლოს გარდამავალ პერიოდში მყოფი სახელმწიფოები ახალი ეკონომიკური და პოლიტიკური მოდელის ძიებაში იყვნენ. მათთან მიმართებაში კი მეცნიერები ორ ძირითად და ცნობილ მოდელს განიხილავენ: 1., „მოკური თერაპია“; 2., „გრადუალიზმი“ ( იქვე, გვ:32).

ბალცეროვიჩისეული „შოკური თერაპიის“ მოდელი ნეოლიბერალური ხასიათის მატარებელია. იგი შედარებით წარმატებით გერმანიაში დაინერგა, ხოლო შემდეგ პოლონეთში განხორცილდა. მეორე შემთხვევაში კი ისეთი უარყოფითი შედეგები გამოიწვია, როგორცაა: მშპ-ს, სამუშაო ძალის, ეროვნული წარმოებისა და შემოსავლების კლება (იგივე, გვ: 33).

თუ აღნიშნული მოდელი ევროპისთვისაა დამახასიათებელი, გრადუალიზმი უფრო ისეთ აზიურ სახელმწიფოებში გვხვდება როგორცაა ჩინეთი, ვიეტნამი, უზბეკეთი, ტაილანდი, მალაიზია. მეორე მიდგომა შედარებით ნელი გარდაქმნით ხასიათდება და ორ მნიშვნელოვან კომპონენტს მოითხოვს: 1. მოსახლეობის მიერ მთავრობის მხარდაჭერა, 2. ფინანსური რესურსები (იგივე, გვ: 34).

გეგმიურიდან ლიბერალურ ეკონომიკურ მოდელზე გადასვლა რამდენიმე მაჩვენებელს აერთიანებს: 1. მაკროეკონომიკური სტაბილიზაცია; 2. ფასების ლიბერალიზაცია; 3. საგარეო ვაჭრობის ლიბერალიზაცია; 4. საწარმოო სექტორის რეფორმა, რაც ძირითადად პრივატიზაციით გამოიხატება, 5. სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა, 6. საბაზრო ეკონომიკისთვის საჭირო ინსტიტუციური და ინფრასტრუქტურული გარემოს შექმნა (იგივე, გვ:35).

დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომი პერიოდის საქართველოს თუ დავუბრუნდებით მაშინდელი მდგომარეობა მეტად არასახარბიელო იყო: მოშლილი სახელმწიფო ინსტიტუტები და ეკონომიკური სისტემა, მძიმე სოციალური ფონი, ეკონომიკური სიდუხჭირისა და უმუშევრობის მაღალი დონე. შესაბამისად, თუ გარდაქმნების პერიოდში სახელისუფლებო აპარატს საზოგადოებასთან ერთად უნდა მიეღო მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, მაშინდელ ქართულ რეალობაში ეს პრაქტიკულად შეუძლებელი იყო. საზოგადოება მთლიანად გაირიყა თავისი სახელმწიფოს მშენებლობისათვის მნიშვნელოვანი პროცესებიდან. აქედან გამომდინარე შემუშავებული პოლიტიკური კურსის უარყოფითი შედეგები ხალხმა

წლების შემდეგ გამოსცადა საკუთარ თავზე, აღიქვა და კიდევ უფრო მოგვიანებით რეაგირებაც დაიწყო.

დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ კონკრეტული კლანები, საკუთარი კეთილდღეობის სანაცვლოდ უკუაგდებდნენ სახელმწიფო ინტერესებს, რაც კიდევ უფრო ართულებდა დემოკრატიზაციის პროცესს (ჯონსი, 2013, გვ. 166). შექმნილ ვითარებაში კართული გახდა გამყოფი ხაზის გავლება ვიწრო ინტერესებზე ორიენტირებულ ჯგუფებსა და სახელმწიფოს შორის. კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგა ისიც, თუ ვინ ვისი დირექტივებით ხელმძღვანელობდა და რატომ. მიზეზი კი ხშირ შემთვევაში პირადი მოგება იყო. ამ პროცესის დასტურად კი ავტორ ს. ჯონსის ფრაზა შეგვიძლია მოვიყვანოთ:

*„ხელისუფლების და ბიზნესის ურთიერთობები ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში ავადმყოფური ინტიმურობით ხასიათდება. 1997 წელს მიღებული საგადასახადო კოდექსი მეწარმეებმა პარლამენტს შვიდი წლის განმავლობაში 75-ჯერ შეაცვლევინეს სახელმწიფოსგან მფარველობა რომ მიეღოთ და შეღავათებით ესარგებლათ“ (იქვე, გვ:166).*

სამაგიეროდ კი მცირე და ხშირად კრიმინალურმა ჯგუფებმა ამ პროცესებით ხელი იმგვარად მოითხეს, რომ საზოგადოების უმცირესობისა და უმრავლესობის ცხოვრების დონეს შორის მკვეთრი ზღვარი გაივლო (იგივე, გვ: 283). მაგალითად: 2007 წელს უმუშევართა 42,3% უმაღლესდამთავრებულთა კატეგორიას წარმოადგენდა (იქვე, გვ:283). აღნიშნული მოცემულობები კი მეტად მტკივნეულად აისახებოდა საზოგადოებაზე, როგორც მენტალურად ისე ყოველდღიურ საარსებო, ყოფით საკითხებთან მიმართებაში. თუ ქვეყანას გასულ საუკუნეში შემოსაზღვრულ, საბჭოურ სივრცეში მაინც ჰქნდა თავისი ნიშა და მიმზიდველობა (იქნებოდა ეს კონკრეტული მასშტაბის ინდუსტრიული ზონები თუ სხვა რესპუბლიკებისთვის მიმზიდველი კურორტები), არსებული წყობის მოშლის შემდეგ ეს ყველაფერი გაქრა. იმატა უმუშევრობის დონემ და შემცირდა მოსახლეობის რაოდენობა. მოცემულ პერიოდში საქართველოში წამოჭრილ სირთულეებს ძნელად თუ მოექმებნებოდა პოსტ-საბჭოთა სივრცეში სხვა ანალოგი (ვეიდი, 2016). აღნიშნულმა

ფაქტორებმა კი მეტად დაამძიმა სოციალურ-ეკონომიკური ფონი. საზოგადოების ყოველდღიურობა თვითგადარჩენასთვის ზრუნვაზე გადიოდა და ეს თავისებურად აისახა კიდევ პოლიტიკურ გარემოზე, რომლის ფარგლებშიც არაჯანსაღი მოცემულობები გამოიკვეთა. ასპარეზზე იმგვარი აქტორები გამოვიდნენ სახელისუფლებო ჯგუფების სახით, რომლებიც მხოლოდ საკუთარი შეხედულებებით ხელმძღვანელობდნენ და ალტერნატივებს არ განიხილავდნენ. შექმნილი სოციალური ვითარების გამო კი საზოგადოების მხრიდან ფართომასშტაბიანი ზეწოლა ან პროტესტი ვერ ხორციელდებოდა. ამან კი შეიძლება ითქვას გარდაქმნის პერიოდში რეფორმების სტიქიურ ხასიათს შეუწყო ხელი. პრიორიტეტებად დასახელდა: უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა, ტურიზმი და მომსახურების სფერო, ბიზნესის კეთების სიმარტივე, ხოლო ისეთმა საკითხებმა მაგ: როგორცაა ინდუსტრიული ან შრომითი პოლიტიკა არა თუ უკანა პლანზე გადაიწია, არამედ საერთოდ გაქრა პოლიტიკური დისკურსიდან. სოციუმის ცნობიერებიდან კი თანადათან განიდევნა ცნებები როგორცაა „საერთო სიკეთე“ და „საზოგადოებრივი ინტერესი“ (ჯონსი, 2013, გვ. 262-263).

მაშინდელი შექმნილი მეტად მძიმე რეალობის აღქმა და გაანალიზება მნიშვნელოვანია იმიტომ, რომ შემდგომ საქართველოში სწორედ ამ მოცემულობებზე დაფუძნებით ვითარდებოდა მოვლენები. შრომის პოლიტიკაზე საუბარისას, გვერდი არ უნდა ავუაროთ ზემოაღნიშნულ მოცემულობებს. ამის შედეგად წარმოიშვა და განვითარდა შემდგომი სახლმწიფოებრივი მიდგომები. რომელიც, თუნდაც შრომის პოლიტიკის კუთხით წლების შემდეგ მნიშვნელოვანი ხარვეზების საფუძველი გახდა.



## §2.2 „ნაციონალური მოძრაობის“ და „ქართული ოცნების“ განსხვავებული მიდგომები

დამოუკიდებლობის მოპოვებიდან დღემდე საქართველოში სხვადასხვა ტიპის რეფორმა განხორციელდა. თუმცა, შეიძლება ითქვას, ისინი არ იყვნენ სოციალურად ორიენტირებული ფუნდამენტური რეფორმის შემადგენელი ნაწილები. გატარებული ღონისძიებების ხასიათი ხშირად კონკრეტული პოლიტიკური სპექტრის იდეოლოგიურ კუთვნილებაზე იყო დამოკიდებული და ნაკლებად განიხილავდა პოტენციურ არასასურველ შედეგებს.

თუ განვიხილავთ რეფორმების ხასიათს 2003 წლამდე, მასში რამდენიმე ეტაპის გამოყოფა შეიძლება: დამოუკიდებლობის მოპოვება, წარუმატებელ კანონმდებლობაზე მუშაობა, შოკური თერაპიის მსგავსი პოპულისტური პერიოდი 1991-1992 წწ. , წარუმატებელი რეფორმების აკუმულაციის ეტაპი - კრიმინალური მდგომარეობა, კუპონების შემოღება და მსგავსი (ბურდული, 2015, გვ. 36).

სააკაშვილის ხელისუფლებაში მოსვლის შემდეგ თავისუფალ ბაზარზე ორიენტირებული ლიბერალური ცვლილებების ახალი წყება დაიწყო. ამ პერიოდზე ორიენტირებული სხვადასხვა ავტორი განსხვავებულად აღწერს რეფორმების ეტაპებს, თუმცა, ნათელია საერთო ფონი- მთავარი ფოკუსი გახდა ბაზარი, უცხოური ინვესტიციების მაქსიმალურად მოზიდვა და რაც შეიძლება ნაკლები რეგულაცია, როგორც წარმატების განმაპირობებელი ერთ-ერთი ქვაკუთხედი.

რეფორმების ინტენსიურად განხორციელება 2004 წლიდან იწყება. ამავე წელს შეიქმნა „დასაქმებისა და სოციალური დახმარების სააგენტო“. სამაგიეროდ ორ წელიწადში გაუქმდა შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტი, შრომის ინსპექცია (დიაკონიძე, 2016, გვ. 11-12).

ამას გარდა გააქტიურდა საერთაშორისო ორგანიზაციების საქმიანობა. ამ მხრივ აღსანიშნავია საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს აქტიურობა, რომელიც მსოფლიო ბანკის სტრუქტურის ნაწილია (იგივე, გვ:13).

ერთი მხრივ შეიძლება ვიფიქროთ, რომ გარე აქტორების ჩართულობა სისტემის გახსნილობასა და სიკეთის მომტან შედეგებზე მიუთითებს, თუმცა, საგულისხმოა სხვადასხვა მნიშვნელოვანი ფაქტორიც. ჰაიეკის, ფრიდმანისა და მათი თანამოაზრეების მონაწილეობით 1947 წელს დაარსდა მონ პელერის საზოგადოება, ხოლო 1981 წელს ენტონი ფიშერის მიერ ატლასის საზოგადოება. იმისათვის, რომ მათი მოსაზრებები და ლიბერალური მიდგომები მხოლოდ თეორიულ დონეზე არ დარჩენილიყო, ხელი შეუწყვეს ისეთი სტრუქტურების ჩამოყალიბებას, გაძლიერებასა და გავრცელებას, როგორცაა მსოფლიო ბანკი და საერთაშორისო სავალუტო ფონდი (ვეიდი, 2016). მიდგომა კი იმაში მდგომარეობდა, რომ აღნიშნული ორგანიზაციების იდეოლოგიას ფართო გავრცელების არეალი ჰქონოდა მსოფლიოს სხვადასხვა წერტილში. თუმცა, მაშინაც კი როცა, მსოფლიო ბანკი უფრო მეტად სოციალურად ორიენტირებული გახდა, საქართველოს ხელისუფლებამ შეიძლება ითქვას აიტაცა ისეთი იდეებით ხელმძღვანელობა, რომელიც უხეშად რომ ვთქვათ, თავის ნებაზე მიუშვებდა შრომის ბაზარს, კერძო ჯგუფების მოგებაზე ორიენტირებულ ინტერესებს (ჯონსი, 2013, გვ. 262-263). რაიმე ტიპის რეაგულაციას საბჭოურ, მოძველებულ მიდგომად სახელდებოდა. ხოლო სოციალურად ორიენტირებული პოლიტიკა ნაკლებად წარმოადგენდა მსჯელობის საგანს.

ამის ფონზე აქტიურად ჟღერდებოდა იდეები იმის შესახებ, რომ საქართველოს მსოფლიო მასშტაბით თავისი ადგილი უნდა დაემკვიდრებინა, მეტად გახსნილი და მიმზიდველი უნდა ყოფილიყო გარე აქტორებისათვის. ამის განსახორციელებლად კი სააკაშვილის ხელისუფლების ყოფნის პერიოდში საერთაშორისო დონეზე წარმატების ე.წ. ინდექსების საშუალებით ხელმძღვანელობდნენ. მოცემული ინდიკატორები ( ინვესტიციების მაქსიმალური მოზიდვა, საბაზრო ეკონომიკა და ამ კონტექსტში ქვეყნისათვის მინიჭებული რეიტინგი) თავის მასშტაბურად წარმოჩენის ერთ-ერთი

საშუალება იყო და თუ პოლიტიკოსები მის მნიშვნელობას ღიად არ ადასტურებდნენ, ამაზე მათი საქმიანობა მიუთითებდა (დიაკონიძე, 2016, გვ. 14).

აღნიშნულს დაემატა ისიც, რომ სოციალურ-ეკონომიკური, პოლიტიკური სივრცე, რომელიც მეტწილად თვისობრივი შესწავლისა და განხილვის საგანი უნდა ყოფილიყო, შეიძლება ითქვას, რომ ინდექსების მიხედვით გაზომვადი, ლამის დათვლადი კი გახდა. ასეთი მიდგომით განიხილებოდა ისეთი საკითხები როგორცაა, ბიზნესის წარმოების სიმარტივე, ლიცენზიის საკითხები, სამსახურში აყვანა-დათხოვნის საკითხები (იგივე, გვ: 15).

„ვარდების რევოლუციის“ შემდეგ პერიოდზე საუბრისას სწორი იქნება თუ განვიხილავთ როგორც დადებითი, ისე უარყოფითი შედეგების მომტან ცვლილებებს. მათგან პირველ კატეგორიას განეკუთვნება: აჭარაზე კონტროლის აღდგენა, კრიმინალის დონის კლება, იმგვარი პრივატიზაცია, რომელიც ფერმერს მიწის მესაკუთრეობის საშუალებას აძლევდა (ბურდული, 2015, გვ. 40). სამაგიეროდ შემდგომ მივიღეთ „სუპერ საპრეზიდენტო სისტემა“, პრივატიზებული ქონების ჩამორთმევა და ვიწრო, წარჩინებული ჯგუფისათვის გადაცემა, ისეთები არაეფექტური ღონისძიებები როგორცაა დასაქმების და სიღარიბის აღმოფხვრის პროგრამები (იგივე, გვ:41).

გასაყიდი ობიექტების ნუსხა ყველა კატეგორიას მოიცავდა. 2009 წელს კერძო საკუთრებაში აღმოჩნდა ისეთი სფეროები როგორცაა ენერგეტიკა, ტურიზმი, სატრანსპორტო სფერო. 2007 წელს კი რკინიგზა კვიპროსისა და ბაჰამის კ-ებზე რეგისტრირებულ საექვო კომპანიას იჯარით გადაეცა (ჯონსი, 2013, გვ. 259). პრივატიზაცია „ვარდების რევოლუციის“ შემდეგ რეფორმების მნიშვნელოვან შემადგენელ ნაწილად ითვლებოდა. „*ყველაფერი იყიდებოდა დაწყებული სათხილამურო კურორტებიდან და მანგანუმის მღაროებიდან, ვიდრე გამომცემლობებამდე*“ (იგივე, გვ: 283).

2003 წლიდან ხელისუფლებამ გამოყო ის ძირითადი პრობლემები, რომელთა მოგვარებაზეც უნდა ორიენტირებულიყო - 1. ენერგეტიკის სფერო და საბიუჯეტო კრიზისი; 2. უმუშევრობის მაღალი დონე და სიღარიბე (საქართველოს ეკონომიკური

ტრანსფორმაცია: დამოუკიდებლობის 20 წელი, 2012, გვ. 23). ბოლო პუნქტის თანახმად შეიძლება ვიფიქროთ, რომ სოციალურად ორიენტირებული პოლიტიკა დადგა დღის წესრიგში, თუმცა, მოგვიანებით ვნახავთ, რომ სიღარიბეს ხელისუფლება დასაქმების პოლიტიკასთან კავშირში განიხილავდა, ხოლო უკანასკნელი უკვე თავისუფალი ვაჭრობის, კონკურენტული ბაზრის დანერგვის კონტექსტში განიხილებოდა.

აღნიშნული გარდაქმნების პერიოდში სხვადასხვა სახის ცვლილება განხორციელდა: საგადასახადო რეფორმა - 1997-2004 წლების საგადასახადო კოდექსი 2005 წლის ახალმა კოდექსმა ჩაანაცვლა, რომლის საშუალებითაც გადასახადების რაოდენობამ 20-დან 8-მდე შემცირდა, ხოლო 2011 წლის საგადასახადო კოდექსით კი 6 -მდე (იგივე, გვ: 40-41). პროცესი სამეწარმეო საკითხის გამარტივებას უკავშირდებოდა. ერთი შეხედვით ეს ცალსახად უარყოფითად შეიძლება არ შევაფასოთ, თუმცა, როდესაც კერძო სექტორის შემცირებულ გადასახადებს, მასშტაბური დერეგულაცია ემატება, ამან შრომის პოლიტიკის კუთხით შესაძლოა უარყოფითი შედეგები გამოიღოს.

2004 წლის 1 იანვრის კანონით „საქართველოს საბიუჯეტო სისტემის შესახებ“ განისაზღვრა ბიუჯეტის ანგარიშგების პროცესი, აისახა ყველა მხარჯავი დაწესებულება და ა.შ. (იგივე, გვ:42).

პრივატიზაციის ფარგლებში ქონება სხვისდებოდა, როგორც საექვო წარმომავლობის მქონე კომპანიებზე, ისე იმ სუბიექტებზე რომელთა უკანაც სახელმწიფო იდგა. 2003-2010 წწ. 4 280 ობიექტი გასხვისდა (იგივე: გვ:44-45). მაშინდელ ხელისუფლებას არაეფექტურ, კორუფციულ სისტემასთან ბრძოლის ერთ-ერთ მექანიზმად დერეგულაცია ესახებოდა. გაუქმდა სურსათის უვნებლობის კონტროლის სიტემა, ანტიმონოპოლიური სამსახური (იქვე). საქართველო თავისუფალი ვაჭრობის ინდექსით (რაც მოიცავს საქმის მარტივად დაწყებას, სახელმწიფოს მხრიდან მინიმალურ ჩარევას, სამსახურში თანამშრომლის მარტივად აყვანასა და გათავისუფლებას) 2007-2009 წელს მსოფლიოში პირველ ადგილს იკავებდა (იგივე, გვ: 46). გამარტივდა იმპორტისა და ექსპორტის პროცედურები (იქვე). ბიზნესის თავისუფლების ინდექსი თუ 2003, 2004 და 2005 წლებში 100-დან 55 იყო, 2011

წელს - 87,3 გახდა. შრომის თავისუფლება თუ 2005 წელს 66,8-შეადგენდა, 2011 წელს - 92,1 გახდა (იგივე, გვ:48).

2011 წლის ოქტომბერში მიღებული „ათპუნქტიანი გეგმა“ ზემოაღწერილის გაგრძელებაა. მართალია იგი 2011-2015 წწ-ზეა გაწერილი და 2012 წელს ხელისუფლება შეიცვალა, თუმცა დოკუმენტი თვალსაჩინოდ წარმოაჩენს წინა ხელისუფლების მიერ 2003-2004 წწ. დაწყებული საქმიანობის იმავე ხაზით გაგრძელების სურვილს. მასში გაწერილი ისეთი პრიორიტეტები როგორცაა:

მაკროეკონომიკური სტაბილურობა- სწრაფი ზრდა, მინიმალური მთავრობა, მდგრადი ფინანსური გარემო და საბანკო სექტორი (საქართველოს სტრატეგიული განვითარების „ათპუნქტიანი გეგმა“ - მოდერნიზაციისა და დასაქმებისათვის 2011-2015, 2011, გვ. 4)

საწარმოო პოტენციალისა და ღია ეკონომიკის განვითარება, რომლის განმსაზღვრელი ინდიკატორებია ექსპორტი და ტურიზმი. პროგრამის თანახმად 2015 წელს ტურისტების რაოდენობა 5 მლნ.-ზე მეტი უნდა ყოფილიყო. ამისათვის კი მთავრობას უნდა განეხორციელებინა როგორც „ვერტიკალური“ (ინვესტიცია), ისე „ჰორიზონტალური“ (წამახალისებელი) ღონისძიებები (იგივე, გვ: 10-11). ეს ყველაფერი ერთად კი შეგვიძლია შევაჯამოთ დოკუმენტში მოყვანილი ფრაზით: „საქართველო, როგორც ბიზნეს-პლატფორმა“ ღია სავაჭრო რეჟიმის განვითარებისათვის (იგივე, გვ:10).

კარგი საინვესტიციო და ბიზნეს გარემოს შექმნა- კორუფციის შემცირება, სამეწარმეო პირობები, დაბალი გადასახადი (იგივე, გვ: 12). ამასთან ერთად დოკუმენტში საუბარია იმაზე, რომ შრომის ბაზრის რეგულაცია „მოქნილი“ უნდა იყოს, უცხოური ინვესტიციები სამუშაო ადგილების შექმნის ქვაკუთხედად განიხილება. თავისუფალ ინდურსტირულ ზონებში წარმოდგენილი სუბიექტები კი თავისუფლდებიან ისეთი ვალდებულებებისგან როგორცაა დღგ,რათა წახალისდეს მეტი სამუშაო ადგილის შექმნა. ამ დოკუმენტის თანახმად კი რკინიგზა განიხილება, როგორც მომგებიანი საწარმო რომელმაც უნდა გაზარდოს ეფექტურად მუშაობის მაჩვენებელი (იგივე, გვ:15). თუმცა, ოდნავადაც არ

განიხილება რკინიგზის მნიშვნელობა სხვა კუთხით: როგორაა დაცული შრომითი უსაფრთხოება, როგორია უფლებრივი მდგომარეობა. შრომითი პირობების გაუმჯობესება არათუ შრომის ნაყოფიერების ზრდასთან და ეფექტურ საქმიანობასთან არ განიხილებოდა, შეიძლება ითქვას მისი სტიგმატიზება და საბჭოთა წარსულთან დაკავშირებაც კი ხდებოდა . თავისუფალი ეკონომიკური გარემო- ის ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპია, რომელიც ენმ- ის რეფორმებს აერთიენებს და ერთ ციკლში აქცევს. სტრატეგიულ დოკუმენტში გაწერილი მოსაზრებები აისახა საარჩევნო პროგრამებზეც - მცირე და ეფექტური მთავრობა, მიმზიდველი საინვესტიციო გარემო და ა.შ. (საარჩევნო პროგრამა, 2017).

ამავე საარჩევნო პროგრამის თანახმად სამუშაო ადგილების შექმნისა და ცხოვრების დონის ინდიკატორად განსაზღვრულია შემდეგი ფაქტორები: გადასახადების, ბიუროკრატის, ზედმეტი რეგულაციების შემცირება, ბიზნესისა და ინვესტიციების დაცულობა (იგივე). აღნიშნულ დოკუმენტში განხილულია მეწარმეობის ხელშემწყობი ფაქტორები. რეგულაციის „ფილტრისა“ და „დაისის“ პრინციპები. პირველ შემთხვევაში რეგულაციას აფასებს სახელისუფლებო და ბიზნეს წრიდან დაკომპლექტებული ორგანო და ხუთი წლის შემდეგ თუ მის საჭიროებაზე ვერ შეთანხმდებიან, მექანიზმი ავტომატურად უქმდება. ამას ემატება 500 000 ლარის ოდენობის გადასახადისათვის თავის არიდების შემთხვევის დეკრიმინალიზაცია , იმიტომ რომ „ახალი სამუშაო ადგილების შესაქმნელად ბიზნესი თავს დაცულად უნდა გრძნობდეს“ (იგივე). ამავე პოლიტიკური გაერთიანების წესდება III თავის 2.1.4 ქვეპუნქტი მოიცავს ისეთ შეხედულებებს როგორცაა- საბაზრო ეკონომიკის განვითარება, ეკონომიკური პოტენციალის გაზრდა, რათა მოქალაქეთა ეკონომიკური და სოციალური უზრუნველყოფა ხელშეწყობილი იყოს (წესდება, 2013).

შედარებით განსხვავებული მიდგომა იკვეთება „ქართული ოცნების“ 2012 წლის საარჩევნო პროგრამაში. ამ შემთხვევაში ნახსენებია შრომითი უფლებები და იგი განხილულია ისეთი საკითხების გვერდით, როგორცაა უნარიანი და მშრომელი მოქალაქეების წახალისება კეთილდღეობის უზრუნველყოფისათვის, წვრილი და საშუალო ბიზნესის, სოფლის მეურნეობის ხელშეწყობა, საკუთრების დაცვა, მსოფლიო ეკონომიკურ

სისტემასთან ინტეგრირება (საარჩევნო პროგრამა, 2012, გვ. 2). შრომის უფლებები დასავლურ ღირებულებათა სისტემის კონტექსტში განიხილება (იგივე, გვ: 29). ამას ემატება პროგრამაში გაწერილი ისეთი პრინციპები როგორცაა ახალი კანონმდებლობის შემოღება შრომითი საკითხების მოგვარებისათვის (ანაზღაურება, პირობები, დაუსაბუთებელი დათხოვნისაგან დაცვა, გაფიცვა) (იგივე, გვ: 30). აღნიშნული მიმართება იცვლება 2016 წლის საარჩევნო პროგრამაში. ამ შემთხვევაში აქტიურად ჟღერდება სწორედ ის პუნქტები რაც შეიძლება ითქვას ჩვეული იყო წინა ხელისუფლების დროს და ხშირად აღინიშნებოდა დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ- თავისუფალი ბაზრის, ინვესტიციების , მეწარმეობის და ა.შ. ხელშეწყობა (საარჩევნო პროგრამა, 2016).

სამთავრობო პროგრამაში 2016-2020წწ. თვისობრივად და ფუნდამენტურად არაფერი იცვლება. მის ფარგლებში წარმოდგენილია სხვადასხვა ასპექტი, რომელთა შორისაა:

1. ეკონომიკური რეფორმა- კვლავ ხაზგასმულია ბიზნესის წახალისება, საგადასახადო სისტემის მოქნილობის მნიშვნელობა, ინვესტიციების მოზიდვა. ასევე განთლების, სივრცითი მოწყობისა და საჯარო მმართველობის რეფორმა (თავისუფლება, სწრაფი განვითარება, კეთილდღეობა სამთავრობო პროგრამა 2016-2020წ., 2016, გვ. 3-4).
2. პროგრამაში პირდაპირ ვხვდებით ასეთ ჩანაწერს „ეკონომიკური განვითარება უნდა ეფუძნებოდეს თავისუფალი ბაზრის პრინციპებს“. ხაზგასმულია კერძო სექტორის მნიშვნელობა და აღნიშნულია სახელმწიფო ბენეფიტებით მიზნობრივი ჯგუფების წახალისების შესახებ (იგივე, გვ: 13). უკანასკნელი ფუნდამენტურ სოციალურ პოლიტიკას კი არ მოიცავს, არამედ კონკრეტული სეგმენტისათვის უბრალოდ ფულად შემწეობის პროგრამაზეა დაფუძნებული. ამას ემატება საგადასახადო სისტემის მოქნილობის საკითხი - 100 000 ლარის ოდენობის გადასახადისგან თავის არიდების შემთხვევის დეკრიმინალიზაცია, რათა „ხელი შეეწყოს კონკურენტული გარემოს ჩამოყალიბებას“ (იგივე, გვ: 15-17).

ზემოთ წარმოდგენილი მონაცემების თანახმად კარგად ჩანს, რომ ძირითადი მყისიერი რეფორმები სააკაშვილის მმართველობის დროს დაინერგა. სოციალურ-ეკონომიკური, პოლიტიკური სფერო ფაქტობრივად დაექვემდებარა ისეთ პრიმატს

როგორცაა თავისუფალი ბაზარი და ბიზნესი. პრივატიზაციისა და დერეგულაციის გარდა, ამგვარი დისკურსის წარმოებას კანონმდებლობაც ამყარებდა (მაგ: 2006 წლის შრომის კოდექსი). აღნიშნული ტენდენცია შეიძლება ითქვას შედარებით შერბილდა ხელისუფლების ცვლილებასთან ერთად. მაგრამ, მაინც შეიძლება ორ მმართველ გუნდს შორის საერთო მახასიათებლების აღმოჩენა:

საერთაშორისო ორგანიზაციების ჩართულობა- სააკაშვილის გუნდის შემთხვევაში გარე აქტორები შეიძლება ითქვას საქართველოს წარმატების ინდექსებს სთავაზობდნენ და მსოფლიო მასშტაბით მიღწევები ამით ფასდებოდა. „ქართული ოცნების“ შემთხვევაში შრომის პოლიტიკასთან კავშირში რომ ვისაუბროთ, აღსანიშნავია რომ კანონმდებლობაში რიგი დადებითი ცვლილებები განხორციელდა, თუმცა ესეც გარედან წამოსული მითითების შედეგი უფრო იყო, ვიდრე ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის გააზრებით მიღებული გადაწყვეტილება. სხვადასხვა ორგანიზაციები შესაძლოა განსხვავებული კუთხით გასცემდნენ რეკომენდაციებს, თუმცა, ორივე ხელისუფლების შემთხვევაში მათ მეტი მნიშვნელობა ენიჭებოდა ვიდრე შიდა მოცემულობებს.

წინა ხელისუფლების მიერ დანერგილი თავისუფალი ბაზრის, მარტივად კეთებადი ბიზნესის, კონკურენტული გარემოს ცალსახად სასიკეთო მნიშვნელობის პათოსი კვლავ შენარჩუნებულია. კონტექსტიც თითქმის უცვლელია- ჩამოთვლილი კომპონენტები განიხილება სოციალურ-ეკონომიკური ფონის გაუმჯობესების გარანტად.



## §2.3 პროფკავშირის სტრუქტურა და მახასიათებლები

პროფკავშირი დემოკრატიული სახელმწიფოს განვითარების გზაზე ადამიანის უფლებების მნიშვნელობის ზრდისა და დაცვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ბერკეტია. მისი ყოველდღიური ამოცანაა დასაქმებულთან მჭიდრო კომუნიკაცია. ეს საქმიანობა კი სხვადასხვა ფორმით უნდა გამოიხატებოდეს: საგანმანათლებლო ფუნქციით, კონკრეტულ პრობლემაზე რეაგირებით, მშრომელთა მობილიზაციისთვის საჭირო მცდელობებით, სოლიდარობის მნიშვნელობის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებით, კოლექტიური ცნობიერების ჩამოყალიბების წახალისებით და ა.შ. პროფკავშირებს საკუთარი ორგანიზაციული ფორმა და სტრუქტურა აქვთ, რომელიც მარტივი სქემით ამგვარად შეიძლება ამგვარად წარმოვადგინოთ:

1. პირველადი პროფკავშირი, რომელსაც ყველაზე მეტი პრაქტიკული შეხება აქვს კონკრეტულ ობიექტთან, დასაქმებულებთან;

2. წევრთა ინტერესების დამცველი ორგანო კონფერენციის ან დელეგატთა ყრილობის სახით, რომლის საქმიანობაც მოიცავს თანამდებობის პირთა არჩევას, საქმიანობის ანალიზს, ორგანიზაციის პოლიტიკის შემუშავებას,

3. ცენტრალური საბჭო ან კომიტეტი,

4. აღმასრულებელი კომიტეტი, რომელიც სხვადასხვა თანამდებობის მქონე პირთა მცირე ჯგუფია და მიმართულია იმისკენ, რომ ძალაუფლება ორგანიზაციის ფარგლებში დაბალანსებული იყოს,

5. ბოლო საფეხურს აღმასრულებელი თანამდებობის პირები წარმოადგენენ თავმჯდომარის, მისი მოადგილეების, გენერალური მდივნისა და სხვა მდივნების ჩათვლით. მათი საქმიანობა ისეთ საკითხებს მოიცავს, როგორცაა საგანმანათლებლო აქტივობები, კომუნიკაცია როგორც ქვეყნის შიგნით ისე ფარგლებს გარეთ, პოლიტიკის და ეკონომიკური საკითხების ხელმძღვანელობა (პროფკავშირული ანბანი, 2007, გვ. 33-36). თუმცა, ყოველთვის არსებობს იმის მცდელობა, რომ დამსაქმებელმა

ორგანიზაციის, საწარმოს, კომპანიის შიგნით რაც შეიძლება მეტად შეინარჩუნონ ძალაუფლება. ეს სხვადასხვა ფორმით შეიძლება გამოვლინდეს. მაგ: სხვადასხვა ფორმის შრომითი ექსპლუატაციით და დასაქმებულისთვის მუდმივად იმის მითითებით, რომ წინააღმდეგობის შემთხვევაში იგი დატოვებს სამსახურს და მარტივად ჩანაცვლდება სხვა თანამშრომლით. ამგვარი ხისტი მეთოდების გარდა, არსებობს განსხვავებული მიდგომაც. ადმინისტრაცია თავისი საწარმო ობიექტის, კომპანიისა და ა.შ. შიგნით ქმნის მასთან დაქვემდებარებულ მშრომელთა გამაერთიანებელ ორგანოს, რომლის ფარგლებშიც მოქმედებს სუბორდინაციის პრინციპი და გადაწყვეტილებას მხოლოდ ზემდგომი პირები იღებენ. ამგვარ გაერთიანებას „ყვითელი“ პროფკავშირი ეწოდება (იგივე, გვ: 23). იგი მოქმედებს არა მხოლოდ ზოგადად პროფკავშირისთვის მიუსადაგებელი პრინციპებით, არამედ ყველანაირად ცდილობს შეამციროს პროტესტის, კოლექტიურობის განცდა. ამგვარი სუბიექტების არსებობა ამცირებს პროტესტის ირგვლივ მობილიზაციისა და წინააღმდეგობის ხარისხს.

ერთი მხრივ ვსაუბრობთ ზოგადად იდეასა და სტრუქტურაზე, თუმცა, მეორე მხრივ საჭიროა საქართველოს მაგალითსაც შევხვით. პროფკავშირული გაერთიანების იდეის წარმოშობა ინდუსტრიალიზაციის პერიოდს ემთხვევა. კერძო სექტორის მასშტაბების ზრდა მასში მშრომელთა ჩართულობის პირდაპირპროპორციული იყო. საკმაოდ მძიმე შრომითმა პირობებმა საპროტესტო მუხტის გაღვივება გამოიწვია და წინააღმდეგობის ორგანიზაციული ხასიათის საჭიროებაც გამოიკვეთა. ამგვარად წარმოიშვა დიდ ბრიტანეთში „ხალხთა შორის მუშების საზოგადოება“ , რომლის შესახებ ინფორმაციას საქართველოში ისეთი წყარო ავრცელებდა, როგორც გაზეთი „დროება“ იყო. საქართველოში პროფკავშირების ისტორია მე-19 საუკუნის 70წლებში ყალიბდება. თუმცა, ფართო და მძლავრი ორგანიზაციული სახე არ მიუღია (პროფკავშირების ისტორია საქართველოში, 2018).

აღნიშნული გაერთიანება გასულ საუკუნეში საბჭოთა კავშირის მასშტაბებში არსებობდა და დამოუკიდებლობის შემდგომ პერიოდში მისი ისტორია 1992 წლიდან

იწყება. საქმიანობს არასამეწარმეო იურიდიული პირის სტატუსით და აერთიანებს 21 დარგობრივ გაერთიანებას (ისტორია, 2018)

საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ სხვა ორგანიზაციებსა და გაერთიანებებთან ერთად პროფკავშირებიც არასახარბიელო მდგომარეობაში აღმოჩნდა. ჯერ კიდევ გასულ საუკუნეში იგი საფუძველშივე აცდენილი იყო პროფკავშირის მთავარ იდეებს: არ ემსახურებოდა მშრომელთა ორგანიზებას, პროტესტს, შრომითი საკითხების მოგვარებას. მიმართული იყო სხვადასხვა აქტივობებზე: ორგანიზებას უწევდა ექსკურსიებს, გასცემდა სამოგზაურო საშვებს და ა.შ. მაშინდელი პროფკავშირი ხელისუფლებისგან მართულ, დაქვემდებარებულ სტრუქტურას წარმოადგენდა. ამის შესაბამისად ჩამოყალიბდა საზოგადოებაში წარმოდგენები ამ ინსტიტუტის შესახებ და დღემდე ბევრ ადამიანში უბრალოდ საბჭოურ ასოციაციას იწვევს.

დამოუკიდებელ საქართველოში ის მთავარი მამოძრავებელი ძალა, რომელიც პროფკავშირში იყო გაწევრიანებული - მშრომელები, მასობრივად ტოვებდნენ გაერთიანებას და შექმნილი ვითარების გამო შემდეგი ძირითადი მიმართულებით ნაწილდებოდნენ: 1. შავი ეკონომიკა , 2. ემიგრაცია , 3. თვითდასაქმებულთა სექტორი (ჯონსი, 2013, გვ. 178-179). მაგ: 2003 წლის მაჩვენებლებით თვითდასაქმებულთა კატეგორიას 66% მიეკუთვნებოდა, ხოლო 30% დაქირავებულს. ამ უკანასკნელიდან 22,5% სახელმწიფო, ხოლო 77,5% კერძო სექტორში იყო დასაქმებული (იგივე, გვ:179).

გასული საუკუნიდან მოყოლებულ ორგანიზაციულ ხარვეზებს დამოუკიდებლობის პერიოდში ხელისუფალთა მხრიდან პროფკავშირულ იდეასთან უარყოფითი დამოკიდებულება დაემატა. მაგ: სააკაშვილმა მას „ყოვლად უსარგებლო, მაფიის ტიპის ორგანიზაცია უწოდა“ (იგივე, გვ: 182). მის წინააღმდეგ გატარდა ისეთი ღონისძიებები როგორცაა ქონების ჩამორთმევა (რომელიც შემდეგ აუქციონებზე გაიყიდა), ოფისების დალუქვა, წარმომადგენლების მიმართ ძალისმიერი მეთოდების გამოყენება (იქვე). მიუხედავად იმისა რომ აღნიშნული ორგანიზაცია არც ახლა იმყოფება სახარბიელო მდგომარეობაში ჯერ კიდევ შევარდნაძის პერიოდში გარკვეული ნაბიჯები გადადგა: 1993

წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი გახდა, 1997 წლის კანონით კი კოლექტიური ხელშეკრულებისა და გაფიცვის უფლება შეინარჩუნა (იგივე, გვ: 182-183). 2006 წლიდან საქართველოს პროფესიული გაერთიანების კავშირი შეუერთდა ისეთ ორგანიზაციებს როგორცაა პროფკავშირის საერთაშორისო კონფედერაცია და პან-ევროპული რეგიონალური საბჭო (ისტორია, 2018).

ცენტრალური პროფკავშირული ორგანიზაციის საქმიანობა დღესაც ხარვეზებით მიმდინარეობს. მაგ: 2017 წელს ჩატარებული მე-13 ყრილობის თანახმად არსებული თავმჯდომარე ირაკლი პეტრიაშვილი უკვე მეოთხეჯერ აირჩიეს თავმჯდომარის პოზიციაზე 203-დან 139 ხმით. ფაქტია, რომ საბჭოური გამოცდილება დღემდე არაა ბოლომდე დაძლეული. ამასთან დაკავშირებით რესპოდენტი ინტერვიუს დროს აღნიშნავს: „ ჩემი აზრით, პროფკავშირები ვერ თმობენ პრივილეგიებს. იმის გამო, რომ ისინი ვერ თმობენ გარკვეულ ძალაუფლებრივ კომფორტს, გადააზრებას ვერ ახერხებენ იმ პოლიტიკისა რასაც აწარმოებენ.“ (ინტერვიუ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთან 26.06.2018). არასამთავრობო სექტორის და აქტივისტური ჯგუფებისგან ცენტრალური პროფკავშირების განრიდების პროცესში გარდამტეხ მომენტს იგივე რესპოდენტი ამგვარად ახასიათებს: „ეს იყო პროფკავშირების არჩევნები 2017 წელს. მაშინ ბევრი საუბარი მიდიოდა,თუ ვინ შეიძლებოდა ყოფილიყო თავმჯდომარის კანდიდატურა. არასამთავრობო ორგანიზაციებმა აქტივისტურმა ჯგუფებმა ცალსახად დაიჭირეს პოზიცია,რომ ეს არ უნდა ყოფილიყო ისევ ყოფილი თავმჯდომარე. თავიდან პროფკავშირები მაქსიმალურად ღია იყვნენ. არასამთავრობოები და აქტივისტები მიდიოდნენ და საუბრობდნენ,თუ ვინ შეიძლება ყოფილიყო კანდიდატურა, მაგრამ იქ ძალიან ბევრი თემა გაიშალა....რადაცნაირად ჩაინგრა ხიდი...“ (ინტერვიუ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთან, 26.06.2018). .თუმცა,აღსანიშნავია რომ ყრილობაზე გადაიდგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯიც და ჩამოყალიბდა საგაფიცვო ფონდი(ქებურია, 2017). მოცემული გარემოებები ცხადყოფს,თუ რა ხარვეზები აქვს ცენტრალურ პროფკავშირებს საქართველოში და ეს კომპონენტები შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტის დროს დამაბრკოლებელ გარემოებებს ქმნის ორგანიზების კუთხით.

## §2.4 შრომის ინსპექცია

შრომის ინსპექცია 2006 წელს ნაციონალური მოძრაობის ხელისუფლებაში ყოფნი დროს გაუქმდა. ამგვარად, ქვეყანაში საერთოდ აღარ არსებობდა მექანიზმი, რომელიც შრომით საკითხებს, პრობლემებს, დარღვევებს კომპლექსურად შეისწავლიდა და შესაბამის ზომებს მიმართავდა.

2015 წელს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექციის დეპარტამენტი ჩამოყალიბდა. თავდაპირველ ეტაპზე დასახელებული დეპარტამენტის საქმიანობა შრომით სფეროში სრული მანდატით აღიჭურვა. მის კომპეტენციაში მოიაზრებოდა ისეთი საქმიანობა როგორცაა ობიექტზე გაუფრთხილებლად შესვლა, არსებული უსაფრთხოების პირობების შესწავლა, სანქციების გამოყენება და ა.შ. თუმცა, საქმიანობის არეალი მალევე შეიზღუდა და დავიდა ისეთ საკითხებამდე როგორცაა: საგანმანათლებლო ფუნქცია და ობიექტზე შეღწევადობა მხოლოდ დამსაქმებლის ნებართვით. (შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში, 2017, გვ. 108-110). ამავე პერიოდში ჩატარებული ინსპექტირების შედეგად კერძო თუ საჯარო სექტორში გამოიკვეთა ისეთი დარღვევები როგორცაა: სახანძრო და ელექტროუსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ხარვეზები, ინდივიდუალური თუ კოლექტიური დაცვის, შრომით უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი პირის არარსებობა (იგივე, გვ: 111).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დანერგილი სტანდარტების თანახმად ცნება „შრომის პირობები“ მრავლისმომცველია და აერთიანებს ისეთ ასპექტებს როგორცაა ანაზღაურება, ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და ა.შ ( იგივე, 114-115). შესაბამისად ინსპექცია პრობლემებს კომპლექსური მიდგომით უნდა სწავლობდეს. იქნება ეს პროფესიული დაავადებების მაღალი რისკი, სექსუალური შევიწროება, პროდუქციის ხარისხი თუ სხვა. ამავე დროს, იგი ისეთ სამიზნე ობიექტებს უნდა მოიცავდეს როგორცაა საჯარო, კერძო, ინდუსტრიული სექტორი. ამას გარდა, საერთაშორისო სტანდარტით ამ ჩამონათვალს ემატება არაფორმალური სექტორი და თვითდასაქმებულთა კატეგორია (იქვე).

ზოგადად შრომის ინსპექციის სრულფასოვანი მექანიზმი ორ ძირითად კომპონენტს მოიცავს - პრევენციასა და რეაგირებას (იგივე, გვ:119). ამ მექანიზმების საშუალებით ინსპექტირება სრულად ხორციელდება. არასწორია წარმოდგენა იმის შესახებ, რომ თითქოს გამართული შრომის ინსპექცია შეიძლება მტრად, შემაფერხებელ ფაქტორად მოეგლინოს წარმოების პროცესს, კონკრეტულ ობიექტებსა და ჯგუფებს. იგი ერთ-ერთი საშუალებაა, რათა პრობლემები გამოვლინდეს, გამოსწორდეს ან აღმოიფხვრას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თანახმად ინსპექცია სხვადასხვა ფუნქცია-მოვალეობებს უნდა ასრულებდეს. ესენია:

ზედამხედველობა- მის ფარგლებში ინსპექცია სწავლობს შრომით საკითხებთან დაკავშირებულ სხვადასხვა კომპონენტს და მის თავსებადობას კანონმდებლობასთან (იქვე). ამას ემატება სანქციები, როგორც ერთ-ერთი ბერკეტი. განასხვავებენ მის ორ ტიპს: „კლასიკურსა“ და „ალტერნატიულს“. პირველ კატეგორიას მიეკუთვნება გაფრთხილება, ფულადი ჯარიმა, საწარმოს შეჩერება ან საქმიანობის სრულად შეწყვეტა. სამოქალაქო და სისხლის სამართლის სანქციები. მეორე კატეგორიას მიეკუთვნება ზემოქმედების ისეთი საშუალებები, როგორიცაა: ელექტრონული საშუალებით კანონის დამრღვევის ვინაობის გასაჯაროება ან ტენდერებსა და აუქციონებში მონაწილეობის მიღების შეზღუდვა (იგივე, გვ: 120-122). საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად შრომის ინსპექციას ნებართვის გარეშე უნდა შეეძლოს ნებისმიერ ობიექტზე შესვლა (იგივე, გვ:124).

კონსულტაცია - შრომის ინსპექციის მუშაობის ფარგლებში აღნიშნული ფუნქცია მოიაზრებს დასაქმებულებისა და დამსაქმებლებისათვის საჭიროებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას. ამას ემატება საგანმანათლებლო ფუნქცია, რომლის თანახმადაც ინსპექციამ უნდა გაატაროს საჭირო ღონისძიებები იმისათვის, რომ შრომითი სფეროსა და ინსპექტირების საკითხის ირგვლივ ცნობიერების დონე ამაღლდეს. მნიშვნელოვანია შრომის ინსპექციის ვალდებულება ითანამშრომლოს შესაბამის უწყებებთან იმისათვის, რომ გამოვლენილი საკანონმდებლო ხარვეზები აღმოიფხვრას (იგივე, გვ: 126-127). ამას გარდა, საერთაშორისო ნორმით მას უფლება აქვს

ინსპექტირების პერიოდში სამიზნე ობიექტიდან ამოიღოს, შეისწავლოს საჭირო მასალა (მაგ: დოკუმენტაცია, ხელშეკრულებები და სხვა) და გაესაუბროს მომუშავე პირებს მათივე კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით. ხოლო საწარმოში შეღწევალობის პერიოდი უნდა მოიცავდეს როგორც დღის ისე ღამის საათებს, რათა შესაძლებელი იყოს ღამით შრომითი ექსპლუატაციის გამოვლენა/აღკვეთა და საწარმოო დანადგარების შემოწმება (იგივე, გვ: 130-133).

შრომის ინსპექცია დღეისათვის არა სრულფასოვანი სუბიექტის, არამედ არა სრულყოფილი ფუნქცია-მოვალეობებით აღჭურვილ დეპარტამენტის სახით გვევლინება. მოცემული ნიადაგის შესაბამისად წარმოებს მის მიერ განხორციელებული პრაქტიკაც. იგი ძირითადად მოქმედებს შრომითი ინსპექციის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში და შედარებით ფართო უფლება-მოსილებებით სარგებლობს იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის საკითხების შესწავლისას (იგივე, გვ:137-139).

ზემოაღნიშნულის გარდა შეზღუდულია სანქციების მექანიზმი და მას ხშირად არასავალდებულო რეკომენდაციის ხასიათი აქვს. ტრეფიკინგის გამოვლენის შემთხვევაშიც კი მას საჭირო უწყებისათვის ინფორმაციის მიწოდების ფუნქცია ეკისრება (იგივე, გვ: 142-143).

დღევანდელი შრომის ინსპექციის საქმიანობის განხორციელების რიგ შემთხვევაში დასაქმებული თითქმის გამორიცხულია პროცესიდან. მაგ: ობიექტზე შეღწევალობისათვის წინასწარი ნებართვის მოსაპოვებლად ურთიერთობა დამსაქმებელთან წარმოებს. ინსპექტირების ამ ეტაპის განხორციელება სწორედ ამ უკანასკნელს კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. დასაქმების ადგილზე დარღვევების აღმოჩენის შემთხვევაში ინსპექტიის საქმიანობას მხოლოდ სარეკომენდაციო ხასიათი აქვს და დამსაქმებელს არანაირი მკაცრი ვალდებულება არ ეკისრება, მაგალითად, თუნდაც სამუშაოსთან დაკავშირებული პროფესიული დაავადებების რისკის შესახებ შრომის ინსპექციის დეპარტამენტისათვის ინფორმაციის მიაწოდების კუთხით (იგივე, გვ: 145).

საერთაშორისო სტანდარტებთან საქართველოში არსებული პრაქტიკის აცდენა კიდევ რამდენიმე კუთხით ვლინდება: 1. შრომის ინსპექციის დეპარტამენტს არ

ეკისრება ვალდებულება ობიექტიდან საჭირო მასალა ამოიღოს, 2. გამართული ინსპექტირება გეგმიურ და არაგეგმიურ შემოწმებას უნდა მოიცავდეს. თუმცა, ჩვენი ქვეყნის მაგალითზე ჯერ კიდევ გავრცელებულია გეგმიური ინსპექტირება, რომელიც დამსაქმებლის თანხმობით ხორციელდება (იგივე, გვ: 147). აღნიშნული მნიშვნელოვანი ბერკეტის გამოყენება დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე დამოკიდებული არ უნდა იყოს, ვინაიდან ეს საშუალებას არ გვაძლევს ვიცოდეთ კონკრეტული დასაქმების ადგილზე შრომითი უფლებების, პირობების შესახებ და ეს არსებული ვითარების კომპლექსურ ჭრილში გაანალიზების პრობლემებს ქმნის. 3. დეპარტამენტს არ აქვს მკაცრად გაწერილი ვალდებულება, რომ შესრულებული მოვალეობის შემდეგ მიღებული შედეგები საჯარო გახადოს. ამის გამო, კონკრეტული შესწავლილი შემთხვევების შედეგები არაა ხელმისაწვდომი, რაც ინსპექტირების გამჭვირვალობის პრინციპს ეწინააღმდეგება.

შეიძლება ითქვას, რომ წინა ხელისუფლების მიერ წარმოებულმა პოლიტიკამ შრომით სფეროში მნიშვნელოვანი ხარვეზები გააჩინა, ხოლო მომდევნო სახელისუფლებო გუნდის შედარებით დაბალანსებულმა მიდგომამ პრობლემები ჯერ სრულფასოვნად ვერ აღმოფხვრა. თუმცა, შრომის ინსპექტირების ამ ეტაპზე თუნდაც არასრულფასოვნად ამოქმედება მცირე ბერკეტს ქმნის და გარკვეულწილად იმის მოლოდინსაც აჩენს, რომ შრომის პოლიტიკის კუთხით შესაძლოა ეტაპობრივად სასიკეთო ცვლილებები მივიღოთ.



## §2.5 ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები

დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომ პერიოდში საქართველომ ევროინტეგრაციული კურსი აირჩია. მიუხედავად იმისა, რომ სახელისუფლებო გუნდები პერიოდულად იცვლებოდნენ, შეიძლება ითქვას, რომ პროდასავლური განწყობები შენარჩუნდა. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ დასავლეთთან ინტეგრაციისა და ევროპასთან დაახლოების ინდიკატორები სახელისუფლებლო გარდაქმნებთან ერთად გარკვეულწილად იცვლებოდა.

ნაციონალური მოძრაობის რეჟიმის პირობებში ევროინტეგრაცია სწორედ თავისუფალი სავაჭრო ზონის, მინიმალური სახელმწიფოს კონცეფციის, მხოლოდ კონკურენტული ბაზრის პრიმატის კონტექსტში განიხლებოდა. მოკლედ რომ ვთქვათ, თუ გვსურდა ევროპასთან დაახლოება და მსოფლიო ბაზარზე ადგილის დამკვიდრება, ამ პირობებით უნდა გვეხელმძღვანელა. ნებისმიერი ტიპის მინიმალური რეგულაციაც კი განვითარების შემაფარხებელ ფაქტორად აღიქმებოდა.

2012 წლის შემდგომ პერიოდში დასავლური კურსი შენარჩუნდა. სოციალურ-ეკონომიკურ დისკურსში კვლავ დარჩა ისეთი კომპონენტები როგორცაა თავისუფალი ვაჭრობა, ინვესტიციების მოზიდვა, საბაზრო ეკონომიკა. თუმცა, ევროინტეგრაციის გაზაზე რადიკალური მიდგომებით წარმოებული რეფორმები და პროცესები შედარებით დაბალანსდა.

ეფექტური პოლიტიკის დანერგვისათვის საქართველოში წარმოდგენილი მმართველი გუნდები ხშირად საერთაშორისო საზოგადოების დირექტივებს ითვალისწინებენ. თუმცა, ევროპელი კოლეგების მითითებები ადგილობრივ ხელისუფლებას მნიშვნელოვან პასუხისმგებლობებსაც აკისრებს.

უახლოეს წარსულში ქვეყნისათვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მოვლენა ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების გაფორმება იყო, რომელიც ფაქტობრივად სამოქმედო დოკუმენტია ევროპასთან ინტეგრაციისათვის. ხელშეკრულება სოციალ-პოლიტიკური და ეკონომიკური სფეროს მნიშვნელოვან ასპექტებს მოიცავს და ყველა კომპონენტი საბოლოოდ მდგრადი განვითარების კონტექსტშია განხილული. ვაჭრობის,

საგარეო თუ უსაფრთხოების სფეროებთან ერთად გამონაკლისს არც შრომის პოლიტიკა წარმოადგენს.

შრომითი საკითხები ხელშეკრულების მე-13 თავშია წარმოადგენილი და თავის მხრივ ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დანერგილ სტანდარტებს.

229-ე და 230-ე მუხლების თანახმად გაწერილია ის კრიტერიუმები, რომელთა შესრულების ვალდებულებაც ეკისრება საქართველოს, რათა ქვეყნის შიგნით შემუშავებული შრომის პოლიტიკა, კანონმდებლობა თანხმობაში იყო ევროპულ კონტექსტთან. „სრული, ნაყოფიერი, ღირსეული დასაქმება ყველასათვის“ ერთ-ერთი კომპონენტია სხვა დანარჩენთან ერთად, რომლის მყარი ნიადაგიც ადგილზე უნდა შეიქმნას იმისათვის, რომ სახელმწიფომ მეტ წარმატებას მიაღწიოს გლობალურ კონტექსტში (ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოს და მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 2014, მუხლი 229). ამის თანახმად საქართველოს ნაკისრი აქვს ვალდებულება, რომ შრომით პოლიტიკასა და კანონმდებლობაში დანერგოს:

- გაერთიანების თავისუფლების, კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების რეალური ფორმის აღიარების პრინციპი;
- იძულებითი და ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრის მექანიზმები;
- ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის ქმედითი ღონისძიებები;
- დასაქმებასთან და შრომასთან მიმართებაში დისკრიმინაციის აღმკვეთი მექანიზმები (იქვე).

ზემაღნიშნული კომპონენტები იმაზე მეტყველებს, რომ ასოცირების ხელშეკრულება და ზოგადად შრომის ევროპული პრინციპები აქტიურად განიხილავს შრომის პოლიტიკაში ინდივიდისა თუ კოლექტივის საკითხებს და ჰუმანურ მიდგომებს ეყრდნობა.

ამასთან ერთად, საინტერესო და აღსანიშნავია ისიც, რომ აღნიშნული ხელშეკრულება მნიშვნელოვან ადგილს უთმობს ვაჭრობის სფეროს, ინვესტიციების

მოზიდვას. მაგრამ მოცემული საკითხები ცალსახად მდგრადი განვითარების კონტექსტში განიხილება და არა დერეგულირებული, ბიზნესსა და ინვესტორების ინტერესებზე მორგებული პოლიტიკის კრილში. თუ წინა თავებში განხილული სამთავრობო პროგრამების თანახმად ბიზნეს-ინვესტიცია თითქმის დასაქმების ერთადერთ გარანტად აღიქმება და ამიტომ იგი მაქსიმალურად კომფორტულ, ხელშეუხებელ გარემოში უნდა იყოს, ასოცირების ხელშეკრულების მიხედვით ეს საკითხი დაბალანსებულია. მის კონტექსტშივე განიხილება შრომის პოლიტიკა არა როგორც კერძო ინტერესებზე მორგებული კომპონენტი, არამედ გარკვეული სტანდარტებისა და რეგულაციების მქონე სფერო. დადგელინი პრინციპების თანახმად ღირსეული შრომის პირობები დადებითად აისახება ზოგადად ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობაზე. ხოლო სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს არა შრომითი პოლიტიკის სავაჭრო სფეროსთვის დაქვემდებარება, არამედ მათი თანხვედრა (იგივე. მუხლი 231).

ზემოაღნიშნული ცხადყოფს, რომ ნებისმიერ სფეროში წარმოებული პოლიტიკა თუ კანონმდებლობა ერთმანეთს უნდა ავსებდეს, ამტკიცებდეს და არა პირიქით. შესაბამისად ქვემოთ განვიხილავთ საქართველოს 2006 წლის შრომის კოდექსსა და მასში 2013 წელს შეტანილ ცვლილებებს, რაც საერთაშორისო სტანდარტებისა და ქართული შრომითი კანონმდებლობის მცირე შედარებითი ანალიზის საშუალებას გვაძლევს.

## **§ 2.6 ქართული შრომითი კანონმდებლობის შედარებითი ანალიზი**

საკავშირის გუნდი 2006 წლიდან აქტიურად შეუდგა სხვადასხვა ტიპის რეფორმისა თუ ცვლილების განხორციელებას. ამ პროცესში ინსტიტუტებთან ერთად არც შრომითი კანონმდებლობა ყოფილა გამონაკლისი. იმის ნაცვლად, რომ უკანასკნელი შრომითი უფლებების დაცვის ბერკეტი ყოფილიყო, დამსაქმებელზე მორგებულ მექანიზმად გადაიქცა. იგი მაშინდელი ხელისუფლების იდეოლოგიის, სოციალურ პოლიტიკასთან არსებული დამოკიდებულების ლოგიკური გაგრძელება იყო საკანონმდებლო კრილში. უარყოფდა ისეთ საბაზისო საკითხებს როგორცაა მაგ: ზეგანაკვეთური შრომის

ანაზღაურება, სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილება და ა.შ.

შრომითი ურთიერთობების დაწყებისას მნიშვნელოვანია, რომ მხარეთა ინტერესები შესაბამისად იყოს წარმოდგენილი და დასაქმებული რაიმე დიშნით დისკრიმინაციის ობიექტი არ გახდეს.

2006 წლის შრომის კოდექსში არსებობდა ჩანაწერი იმის თაობაზე, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის შევიწროება სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის, პოლიტიკური შეხედულების, რელიგიური, რასობრივი, ეთნიკური, გენდერული ნიშნით, ასევე სექსუალური ორიენტაციის გამო (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2006, მუხლი 3). თუმცა, 2013 წლის შესწორების თანახმად ზემოაღნიშნულთან ერთად იკრძალება პროფკავშირული ნიშნით დასაქმებულის დისკრიმინაცია (საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ, 2013). ამავე ცვლილებების მიხედვით დადგინდა ისიც, რომ შრომით ხელშეკრულებაში დაუშვებელია ისეთი ნორმის გაწერა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომით კანონმდებლობას და ართულებს დასაქმებულის მდგომარეობას (იგივე, მუხლო 1). ამის კვალდაკვალ შეიძლება ითქვას, რომ საკანონმდებლო დონეზე დაიწყო ისეთი მექანიზმების ამოქმედება, რომელიც შრომითი საკითხებისათვის ელემენტარულ, საბაზისო ნორმებს უნდა წარმოადგენდეს.

შრომითი ურთიერთობების დაწყებისას მნიშვნელოვანია დასაქმებული ზუსტად ფლობდეს ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რა პოზიციაზე იმუშაავებს, რა იქნება მისი ანაზღაურება, განრიგი და ა.შ. 2006 წლის შრომის კოდექსი ძალიან ზოგადად აღწერს, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოიპოვოს კანდიდატთან დაკავშირებული საჭირო ინფორმაცია და უკანასკნელი ვალდებულია დაადასტუროს ისეთი დეტალები, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს სამუშაო პროცესში (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2006, მუხლი 5). ამას გარდა, 2013 წლის ცვლილებების თანახმად უცვლელი დარჩა აღნიშნული მუხლის ბოლო პუნქტი, რომლის მიხედვითაც სამსახურში აყვანის თაობაზე კანდიდატისათვის უარის თქმის შემთხვევაში დამსაქმებელს ახსნა-

განმარტების არანაირი ვალდებულება არ ეკისრება (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2010, მუხლი 5).

შრომის შინაგანაწესი ისეთ საკითხებს აერთიანებს, როგორცაა:სამუშაო დროის, დასვენების, ანაზღაურების პირობები. მაგრამ თუ 2006 წლის კანონმდებლობის თანახმად დამსაქმებელს უბრალოდ შეეძლო დაედგინა შრომის შინაგანაწესი (მუხლი 13), შემდგომი პერიოდის ცვლილების თანახმად მას დაემატა ვალდებულება შინაგანაწესის დადგენასთან ერთად გააცნოს დასაქმებულს არსებული პირობები (საქართველოს ორგანულ კანონში „ საქართველოს შრომის კოდექსი" ცვლილებების შეტანის შესახებ, 2013, მუხლი 6).

დასაქმების ადგილზე შრომითი ექსპლუატაცია სხვადასხვა ფორმით ვლინდება. მათ შორის ერთ-ერთია სამუშაო დროის კანონით დადგენილ ნორმასთან შეუსაბამობა. 2006 წლიდან მოქმედ კოდექსში ვხვდებით მხოლოდ ზოგად ჩანაწერს იმის შესახებ, რომ სამუშაო დრო კვირაში 41 საათს არ უნდა აღემატებოდეს და ცვლებს შორის ხანგრძლივობა 12 საათზე ნაკლები არ უნდა ყოფილიყო (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2006, მუხლი 14). მოგვიანებით შეტანილი ცვლილებების შედეგად აღნიშნული მუხლი უფრო მეტად დაკონკრეტდა: სრულწლოვანთათვის სამუშაო საათების ჯამური რაოდენობა კვირის მიხედვით 40 საათს არ უნდა აღემატებოდეს (სპეციფიკურ პირობებში 48სთ.). არასრულწლოვნებისათვის კი კვირაში სამუშაო საათების მაქსიმუმი განისაზღვრა - 36 საათით (16-დან 18-წლამდე) და 24 საათით (14-დან 16 წლამდე) (საქართველოს ორგანულ კანონში „ საქართველოს შრომის კოდექსი" ცვლილებების შეტანის შესახებ, 2013, მუხლი 14).

ხშირად დამსაქმებლებთან დავის ერთ-ერთი მიზეზი აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური შრომაა. იქიდან გამომდინარე, რომ სამუშაო საათების მაქსიმუმი ზედმიწევნით გაწერილი არ იყო 2006 წლის შრომის კოდექსი დამსაქმებელს თავის სასარგებლოდ ლავირების საშუალებას აძლევდა. მის თანახმად ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები მხარეთა შეთანხმების ობიექტს წარმოადგენდა (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2006, მუხლი 17). 2013 წლის ცვლილებების შედეგად ზეგანაკვეთურ შრომად განისაზღვრა სამუშაოს შესრულება დროის იმ პერიოდში, რომელიც აღემატება

დადგენილ ჯამურ ნორმას სრულწლოვნებისათვის (40 ან 48სთ) და არასრულწლოვნებისათვის (24 ან 36სთ). ამას გარდა, დასაქმებულს აქვს უფლება ზეგანაკვეთური შრომის შემთხვევაში ფინანსური ანგარისწორების სანაცვლოდ დამატებითი დასავენების დრო მოითხოვოს (საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ, 2013, მუხლი 17).

2013 წლის ცვლილებების თანახმად აქცენტი გაკეთდა მძიმე, მავნე ან საშიში პირობების შემცველ სამუშაო სექტორზე. თუ ჩვეულებრივ შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს სულ მცირე 24-დღიანი ანაზღაურებადი და 15-დღიანი აუნაზღაურებელი შვებულებით (იგივე, მუხლი 21), ამ სექტორში დასაქმებულ პირს შეუძლია ისარგებლოს დამატებით 10-დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით (იგივე, მუხლი 26<sup>1</sup>).

2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად ვერ ვიტყვით, რომ შრომის კოდექსმა იდეალური სახე მიიღო, მაგრამ გარკვეული საკითხები დაბალანსდა. მაგალითად, თუ ადრე კოდექსი მიზერულად ეხებოდა ორსულობისა და მშობიარობის დროს შვებულების უფლებას (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2006, თავი VI), ცვლილებების შედეგად მოცემული თავი მათ გარდა ითვალისწინებს შვებულების უფლებას ბავშვის მოვლის და ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაშიც (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2010, თავი VI).

შრომით საკითხებზე საუბრისას მნიშვნელოვანია დასაქმების ადგილზე არსებული გარემო. კანონის თანახმად მშრომელებს უფლება აქვთ სამსახურში უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემო ჰქონდეთ (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2010, მუხლი 35). მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელს ვალდებულება ეკისრება:

- დამსაქმებელს ინფორმაცია მიაწოდოს სამუშაოსთან დაკავშირებული რისკების შესახებ;
- დანერგოს შრომის უსაფრთხოებისათვის საჭირო მექანიზმები;
- საჭიროების შემთხვევაში პრევენციულ ზომებს მიმართოს;
- აუნაზღაუროს დასაქმებულს სარისკო სამუშაოს დროს მიყენებული ზიანი;

- დაიცვას ორსული ქალი მძიმე შრომისაგან, რომელიც მის ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას პრობლემას შეუქმნის (იქვე).

შრომის კოდექსის განხილვისას ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი 38-ე მუხლი იყო, რომელიც შრომის ხელშეკრულების საკითხებს მოიცავს. აღნიშნულთან დაკავშირებით ხაზგასასმელია ის, რომ 2006 წლის კანონმდებლობით იგი მეტად უთანასწორო მდომარეობაში აყენებდა დასაქმებულს დამსაქმებელთან მიმართებაში. კერძოდ, თუ დასაქმებული თავად იყო თანამშრომლობის შეწყვეტის ინიციატორი, დამსაქმებლისათვის ეს არანაკლებ 30 დღისა უნდა ეცნობებინა. მაგრამ, თუ ეს დამსაქმებლის ნებით ხდებოდა მას არანაირი ახსნა-განმარტების, წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება არ ეკისრებოდა. იგი მხოლოდ დასაქმებულის არანაკლებ ერთთვიანი კომპენსაციის გადახდით შემოიფარგლებოდა (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2006). 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებების თანახმად დამსაქმებელს ვალდებულება აქვს სხვადასხვა პირობების გამო დათხოვნის შემთხვევაში არანაკლებ 30 დღისა აცნობოს დასაქმებულს. უკანასკნელს კი ეძლევა იმის საშუალება, ამავე ვადაში რომ მოითხოვოს არსებული ვითარების შესახებ წერილობითი-ახსნა განმარტება და პროცესის გამწვავების შემთხვევაში მიმართოს სასამართლოს (საქართველოს ორგანულ კანონში „ საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ, 2013, მუხლი 38). ამას გარდა, დამსაქმებელს გაუჩნდა მასობრივ დათხოვნასთან დაკავშირებით შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთვის წერილობითი ცნობის გაგზავნის ვალდებულება (იგივე, მუხლი 38<sup>1</sup>).

2013 წელს შრომის კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებები მნიშვნელოვანია იმ მხრივაც, რომ მათი საშუალებით შრომით კოდექსში გაიწერა ისეთი მექანიზმები, როგორცაა: კოლექტიური ხელშეკრულება, გაერთიანების თავისუფლება, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის არსებობა. ეტაპობრივად განვიხილოთ თითოეულის მათგანი:

კოლექტიური ხელშეკრულება -კოლექტიური ხელშეკრულების სუბიექტები არიან: ერთი ან მეტი დამსაქმებელი, ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და

ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება (საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ, 2013, მუხლი 3) კოლექტიურ ხელშეკრულებას მხოლოდ წერილობითი ფორმა უნდა ჰქონდეს და სუბიექტები ზუსტად უნდა იყვნენ წარმოდგენილი. იგი არ წარმოადგენს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების შემაფერხებელ ფაქტორს (იგივე, მუხლი 43).

გაერთიანების თავისუფლება- ითვალისწინებს დასაქმებულის ნებაყოფლობით გაერთიანების შექმნის/ გაწევრიანების საშუალებას, კრძალავს აღნიშნული საქმიანობის გამო დისკრიმინაციას, მიჯნავს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობის სფეროებს (იგივე, თავი IX<sup>1</sup>).

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია- მის ფარგლებში წარმოდგენილი სუბიექტები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის ყველა სექტორში არსებული დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები(იგივე, XII<sup>1</sup>). მისი საქმიანობის პრინციპები მოიცავს ისეთ ღირებულებებს, როგორცა: თანასწორობა, სოციალური პარტნიორობა, კოორდინაცია, ინფორმაციულობა, ვალდებულებთა შესრულება, სამმხივობის პრინციპი (ტრიპარტიზმი). კომისიის მნიშვნელოვანი მოვალეობაა სოციალური დიალოგის წარმართვა დამსაქმებელს, დასაქმებულს და საქართველოს მთავრობას შორის (იქვე). შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში შრომითი კანონმდებლობის შემუშავებას მნიშვნელოვანი ეტაპები ახლდა თან, რომელიც გარკვეულწილად სახელისუფლებო რგოლის ცვლილებით იყო გამოწვეული. 2006 წლიდან 2012 წლამდე შრომითი კანონმდებლობა მთლიანად დამსაქმებელზე მორგებული გახდა. ფაქტობრივად იგი არანაირ მნიშვნელოვან ბერკეტს არ უტოვებდა მშრომელებს რაიმე ქმედითუნარიანი ნაბიჯების გადასადგმელად. ამგვარი შრომითი კანონმდებლობის შემუშავებაც იმ პერიოდში წარმოებული პოლიტიკის შედეგი იყო. ხელისუფლების ცვლილების შემდეგ, შრომით კანონმდებლობაშიც ერთგვარი დამაბალანსებელი მექანიზმები ჩნდება. საკანონმდებლო გარდაქმნების შედეგად დანერგული ისეთი ნორმები როგორცაა სამმხრივი კომისია, კოლექტიური გაერთიანების უფლება, აქცენტი ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებაზე, სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში დასაქმებულის გაფრთხილების ვალდებულება



და ა.შ. სრულფასოვნად არა, მაგრამ მცირე მექანიზმებით მაინც ეხმიანება საერთაშორისო სტანდარტებს, რაც შესაძლოა სამომავლოდ სასიკეთო პერსპექტივების საფუძველიც გახდეს. დღეს საქართველოს ნებისმიერ დარგში წარმოებული პოლიტიკის მთავარი ნაკლი ის გახლავთ, რომ სხვადასხვა სფერო ქვეყნის განვითარების გზაზე მჭიდრო, მიზეზ-შედეგობრივ კავშირში არ განიხილება.

### III თავი

## შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტის თავისებურებები

კვლევის პრაქტიკული ნაწილი სიღრმისეული ინტერვიუს ფორმატში მიმდინარეობდა. რესპოდენტები სხვადასხვა სფეროს, სექტორის და ჯგუფების წარმომადგენლები იყვნენ. პირველად წყაროებთან მუშაობამ, პრაქტიკული საშუალება მოგვცა შეგვეჯამებინა და გამოგვეკვეთა მოცემული კვლევისათვის საკვანძო საკითხები:

1. შრომითი საკითხებით გამოწვეული სოციალური პროტესტის მახასიათებლები;
2. აღნიშნული პროცესების ირგვლივ დაინტერესებული ჯგუფების გამაერთიანებელი, სოლიდარობის გამომწვევი მიზეზები.

მშრომელთა სახალხო პროტესტი, ზემოაღნიშნული კომპენენტების მნიშვნელოვანი მახასიათებელია. შრომითი პროტესტი თავისთავად რაიმე მოცემულობის მიმართ აქტიური წინააღმდეგობის გაწევას გულისხმობს. კონკრეტული კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა მასთან დაკავშირებული შემდეგი კომპონენტები:

1. მშრომელთა პროტესტის სახალხო ხასიათი (grassroots);
2. მისი ფორმირების ხელშემწყობი მიზეზები.

2010 წლის შემდგომ პერიოდში მშრომელები აშკარად გამოხატავდნენ იმდროინდელი სახელისუფლებო გუნდის მიერ გატარებული შრომითი პოლიტიკის მიმართ ანრაგონისტურ დამოკიდებულებას და ეტაპობრივად ცდილობდნენ თავიანთ რიგებში მოეძებნათ ბრძოლისთვის, პროტესტისათვის საჭირო რესურსები. ფაქტია, რომ აღნიშნული პერიოდიდან შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტი ეტაპობრივად აქტიურდება, ხოლო პროცესის განვითარების მიზეზად რამდენიმე ფაქტორი შეიძლება დავასახელოთ:

1. 2006 წლიდან გატარებული არასათანადო შრომის პოლიტიკის შედეგად მშრომელებში დაგროვდა საპროტესტო განწყობა. მათ გაიაზრეს იმდროინდელი ხელისუფლების მიერ წარმოებული პოლიტიკის უარყოფითი შედეგები და იდეურად დაუპირისპირდნენ მას: „2006 წლის რეფორმებს გარკვეული დრო სჭირდებოდა, რომ

გამოცდილიყო მათი ეფექტიანობა, ეკონომიკური ღირებულება. შეიძლება ეკონომიკური ბუმი იმას გამოეწვია რომ შრომითი რეგულაციები არ არსებობდა ან გაზრდილიყო პირდაპირი საგარეო ინვესტიციები, ან სიღარიბის დონე შემცირებულიყო. ვერ ფლობდნენ ინფორმაციას კონკრეტული რეფორმების ავ-კარგიანობის შესახებ და ჰქონდათ მოლიდინი რომ ეს ახლი პოლიტიკა მათ სოციალურ მოლოდინს გააუმჯობესებდა. როგორც აღმოჩნდა ეს სოციალური ყოფა არ გააუმჯობესებულა, პირიქით გაუარესდა კიდევ“ (ინტერვიუ სამოქალაქო აქტივისტთან 30.06.2018).

საკითხის ამგვარად განხილვა, ნათლად მიგვითითებს, რომ ნაციონალური მოძრაობის პირობებში წარმოებული შრომითი პოლიტიკის უარყოფითმა შედეგებმა მშრომელებს პროტესტის ორგანიზებისკენ უბიძგა. მნიშვნელოვანია ისიც, რომ დასაქმებულებმა გადაწყვიტეს წინააღმდეგობის მთავარი აქტორები ყოფილიყვნენ. ამან კი შრომითი საკითხის ირგვლივ წარმოებულ პროტესტს თვისობრივად სახალხო ხასიათი შესძინა.

2. შექმნილი განწყობების საჯაროდ გაჟღერებას შესაბამისი ხელშემწყობის გარემო სჭირდებოდა. ამგვარად, 2010-2012 წლების შუალედში შესაძლო სახელისუფლებო ცვლილებების მოლოდინმა, საზოგადოების გარკვეულ ჯგუფს- მშრომელებს საპროტესტო აქტივობებში ჩართვის მეტი ბიძგი და საშუალება მისცა.

„საქართველოში არჩევნების წინ „ტრადიცია“ გვაქვს როდესაც აქტიურდებიან სოციალური ჯგუფები თავიანთი მოთხოვნებით, იმიტომ რომ ხედავენ ერთგვარ შესძლებლობათა ფანჯარას. ალბათ ამან გაააქტიურა ყველაფერი“ (ინტერვიუ სამოქალაქო აქტივისტთან 30.06.2018).

პროტესტის წარმოებისათვის მნიშვნელოვანია პოლიტიკური სისტემის ხასიათი. მისი რეპრესიულობის ხარისხის ანალიზი იმიტომ, რომ სწორედ აქედან გამომდინარეობს ის წამახალისებელი ფაქტორები, რაც სამოქალაქო აქტივიზმის ნიადაგს ქმნის. სისტემური კომპონენტის გარდა, მნიშვნელოვანია ყურადღება სხვა აქტორებზეც გავამახვილოთ. შესაძლოა, კონკრეტულ ეტაპზე სწორედ მათმა ჩართულობამ განაპირობოს შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტის გააქტიურება, მისთვის კონკრეტული სახის მიცემა „ მნიშვნელოვანი იყო პროფკავშირების როლის გაზრდა, ჩართულობა. მანამდეც იყო მშრომელთა

წინააღმდეგობები. ჭიათურაში ჯერ კიდევ 2002 წელს იყო ძალიან მასშტაბური გაფიცვა, 2006 წელს იყო ფეროში. უბრალოდ ინსტიტუციონირება და ფორმის მიცემა როგორც გაფიცვის, ცალსახად პროფკავშირების ჩართულობამ გამოიწვია“ (ინტერვიუ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთან 26.06.2018).

პროტესტს, ისევე როგორც ნებისმიერ სხვა სოციალურ მოვლენას, თავისი განვითარების ეტაპები და ნიშან-თვისებები აქვს. მაგალითად 2010-2012 წლების მშრომელთა ორგანიზება ჯერ კიდევ საწყის ეტაპზე იყო. შესაბამისად არ გამოირჩეოდა მასშტაბურობით, ხასიათდებოდა მინიმალური მოთხოვნებით, ხოლო გავრცელების არეალი ლოკალური იყო: „ 2010-12წწ. პროტესტები უფრო მეტად დასაქმების ადგილს იყო მიზნული და რაღაცნაირად ფართო სოციალურ შინაარსს ვერ იძენდა. მშრომელები ფებს იდგამდნენ პროტესტების მიმართულებით. ჯერ კიდევ არ არიან საქმის კურსში, თუ როგორ შეიძლება ორგანიზება, სტრატეგიები, რეპერტუარები“ (ინტერვიუ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთან 26.06.2018). შემდგომ წლებში ამ კუთხით გარკვეული განსხვავებები შეინიშნება: „ რაც შეეხება 2012-დან 2014 წლამდე პროტესტებს - ჭიათურაში, ზესტაფონში, ტყიბულში, რკინიგზაში. ეს უკვე პოლიტიკური შინაარსის პროტესტია. რა თქმა უნდა არის ცალსახად შრომითი საკითხები... მაგრამ იმიტომ რომ ხელისუფლება იცვლება პოლიტიკური შესაძლებლობა ჩნდება, მშრომელებს უჩნდებათ მოლოდინი, რომ უსამართლობა დასრულდება“ (ინტერვიუ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთან 26.06.2018). შეიძლება ითქვას, რომ ოთხწლიანი პერიოდი გარდამტეხი აღმოჩნდა და პროტესტი ლოკალური სივრციდან ფართო თანდათან ფართო მასშტაბებში გადაიზარდა. მეტად გახდა სახელმწიფოს მხრიდან შრომითი პოლიტიკის ცვლილების მოთხოვნაზე ორიენტირებული. როგორც ერთ-ერთი რესპოდენტი აღნიშნავს, ამ პერიოდში მშრომელთა მხრიდან წამოყენებული მოთხოვნები მხოლოდ ხელფასის ზრდას არ ეხებოდა. მშრომელებს უკვე სურდათ ისეთი საკითხის დაბალანსება, როგორც იყო სახელფასო ბადე, მძიმე, მავნე ან საშიშ პირობებში მომუშავეთათვის უკეთესი სამუშაო გარემოსა და პირობების შექმნა, სამუშაო წლების მიხედვით დანამატების დაწესება (ინტერვიუ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთან 26.06.2018).

ზემოაღნიშნულის თანახმად ვხედავთ, რომ 2010 წლიდან იწყება საპროტესტო აქტივობების ირგვლივ ორგანიზების მცდელობა. შემდგომ პროცესი უფრო მეტად ვითარდება და მონოფუნქციური ინდუსტრიული ზონების ფარგლებს სცდება. მოთხოვნები ლოკალური დონიდან სისტემურ ჭრილში გადადის. რეპოსდენტი ხაზს უსვამ იმას, რომ პროცესის ამგვარად განვითარების მიზეზი არჩევნების მოახლოება იყო, რამაც მშომელთა რიგებში გააჩინა მოლოდინი და იმედი, რომ ცვლილებების შემთხვევაში მათ პრობლემებზე ყურადღებას გაამახვილებდნენ (ინტერვიუ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთან 26.06.2018).

მოცემული ნაშრომის თანახმად პროტესტის მნიშვნელოვანი ეტაპია სოლიდარობის მექანიზმი. ამ შემთხვევაში იგულისხმება შრომითი საკითხით გამოწვეულ საპროტესტო აქტივობებში სხვადასხვა ჯგუფების ჩართულობა. 2010-18წწ-ში ამ კომპონენტსაც თავისი განვითარების ეტაპები და მახასიათებლები ჰქონდა.

სოციალური ჯგუფების აქტიურობა განსაკუთრებით 2016 წლიდან ხდება შესამჩნევი. მათი გააქტიურება სწორედ იმ პერიოდს ემთხვევა, როდესაც შრომითი საკითხები პოლიტიკურ შინაარსს იძენს. საყურადღებოა, ისიც რომ მშრომელებთან ერთად საჯარო სივრცე დაინტერესებული ჯგუფებისთვისაც ღია გახდა. იგი გადაიქცა მათი კონცენტრაციის არეალად. რაც მთავარია სხვადასხვა სოციალური აქტორები შრომის პოლიტიკას ფართო ჭრილში განიხილავდნენ. „ 2016 წლიდან აქტივისტური ჯგუფები მშრომელების არა რიგითი მხარდამჭერები არიან , არამედ ისინი აქტიურად იყენებენ იმ პლატფორმას, რასაც შრომითი პროტესტი ქმნის. ისინი ადიან სცენაზე და საუბრობენ რომ შრომის პოლიტიკა არის მნიშვნელოვანი,ეს კავშირშია სოციალურ პოლიტიკასთან“ (ინტერვიუ არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთან 26.06.2018).

საინტერესოა ამ პროცესში რა აერთიანებთ სოციალურ ჯგუფებს. კვლევის ფარგლებში სოლიდარობის მექანიზმის მთავარ მამოძრავებელ კომპონენტად მემარცხენე იდეოლოგიური ხაზი გამოიკვეთა: „*ვფიქრობ რომ ფუნდამენტური არის მემარცხენე ღირებულებები,რაც დღეს ძალიან აკლია ქართულ პოლიტიკას, ქართულ სივრცეს*“-(ინტერვიუ ალტერნატიური პროფკავშირების წევრთან, ფემინისტ აქტივისტთან 09.07.2018).

მემარცხენე იდეოლოგია თავის მხრივ ჯგუფების შეკავშირების პროცესში სხვა გამაერთიანებელ კომპონენტებს მოიცავს როგორცაა: ზოგადად გავრცელებული ნეოლიბერალური იდეოლოგიის კრიტიკა, კაპიტალისტური სისტემის მიუღებლობა, ნებისმიერი ტიპის სოციალური ჩაგვრის წინააღმდეგ პროტესტის განცდა. ვინაიდან ვსაუბროვთ ჯგუფების აქტივიზმზე საინტერესოა, თუ თითოეული მათგანის აქტივიზმის სპეციფიკას მიმოვიხილავთ:

სტუდენტური აქტივიზმი- ერთ-ერთი რესპოდენტი აღნიშნავს სტუდენტები, რომლებიც განათლების წარმოების პროცესში არიან ჩართული, ითვლებიან ერთ-ერთ კრიტიკულ სოციალურ ჯგუფად. მათ უჩნდებათ გარკვეული ღირებულებათა სისტემა, რომლის ფარგლებშიც მოქმედებენ. როდესაც მათ შრომით საკითხთან მიმართებაში განიხილვას აღნიშნავს, სტუდენტთა დიდი ძალიან დაბალი ანაზღაურების სანაცვლოდ მუშაობს, დასაქმების ადგილზე ექსპლუატაციის ობიექტები არიან:,, აქედან გამომდინარე, იდეოლოგიური ღირებულებების გარდა პირადი გამოცდილებითაც ხელმძღვანელობენ და ლოგიკურად უჩნდებათ მგრძობელობა შრომითი საკითხების ირგვლივ (ინტერვიუ სამოქალაქო აქტივისტთან 30.06.2018).

პროფკავშირების მონაწილეობა - მშრომელთა საკითხების მოგვარებაში მაქსიმალური ჩართულობა პროფკავშირების პირდაპირი მოვალეობაა. მის ფუნქციაში შედის მშრომელთა ორგანიზების, კოლექტიური იდენტობის ჩამოყალიბების ხელშეწყობა, ინფორმაციის მიწოდება, მშრომელთა სხვადასხვა აქტივობის მხარდაჭერა. ინტერვიუს ფარგლებში რესპოდენტი აღნიშნავს რომ, ამგვარი საქმიანობისათვის საკმარისი რესურსი არ აქვთ: „*არც ადამიანური და არც ფინანსური რესურსი არ გვაქვს იმის, რომ ფართო კამპანიები ვაწარმოოთ. თუმცა, რასაც ვახერხებთ არის მცირე შედეგები*“ (ინტერვიუ პროფკავშირების წევრთან 21.06.2018). აღნიშნული იმაზე მეტყველებს, რომ საქართველოში პროფკავშირული საქმიანობის საბაზისო კომპონენტებს მნიშვნელოვანი ხარვეზები აქვს.

ფემინისტური დისკურსი- დასაქმების ადგილზე ხშირია ქალების ჩაგვრა გენდერული ნიშნით. შრომითი ექსპლუატაცია ისეთი დამატებითი მოვალეობების შესრულებაში გამოიხატება, რომელიც სტერეოტიპულად „ქალის საქმედ“ აღიქმება. ამას

ემატება ქალთა მავნე პირობებში მუშაობაც. როგორც ერთ-ერთი ფემინისტი აქტივისტი საუბარში აღნიშნავს არის ოჯახური ჰიგიენის ქსელი „სუფთა სახლი“, სადაც პროდუქციის შენახვის არასათანადო სტანდარტების გამო იქ დასაქმებულ ქალები ქრონიკული დაავადებების მაღალი რისკის ქვეშ არიან. შესაბამისად, აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური სამუშაო, გენდერული დისკრიმინაცია და არაჯანსაღი გარემო დასაქმებულ ქალთა მხრიდან შრომითი პრობლემების გააზრებას იწვევს, რაც ლოგიკურად ავითარებს ფემინისტურ დისკურსს შრომითი საკითხებით გამოწვეულ პროტესტებში (ინტერვიუ ალტერნატიული პროფკავშირის წევრთან, ფემინისტ აქტივისტთან 09.07.2018).

მწვანეთა აქტივიზმი - ჯგუფებს, რომლებიც მემარცხენე იდეოლოგიას იზიარებენ ხშირად ვხედავთ შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტის გარდა გარემოსდაცვით აქტივობებშიც. მათი ხედვით დღევანდელ მსოფლიო წესრიგში ინდივიდსა და ბუნებას საერთო მტერი ჰყავს კაპიტალიზმის სახით. უკანასკნელი ორივეს მოგების წყაროდ განიხილავს. ხშირად კი შრომით უფლებებთან და გარემოს დაცვასთან დაკავშირებული პრობლემები ერთ სივრცეში იყრიან თავს: *„კაზრეთის მაგალითი ავიღოთ უფრო კონკრეტული რომ გავხადოთ მსჯელობა. კაზრეთში მდინარე მაშვერას წამლავს RMG გოლდი, კაზრეთში გაჭირვებულ მუშას 300 ლარს უხდის RMG გოლდი“*- (ინტერვიუ სამოქალაქო აქტივისტთან 30.06.2018). აღნიშნულიდან გამომდინარე შრომითი და გარემოსდაცვითი პრობლემები თანამედროვე სამყაროში ურთიერთდაკავშირებული გახდა. შესაბამისად შრომითი საკითხებით გამოწვეულ პროტესტში გაჩნდა სივრცე მწვანე აქტივიზმისთვისაც.

სხვადასხვა სექტორში დასაქმებულთა თვითაღქმა და მიკუთვნებულობა მშრომელთა კლასთან არაერთგვაროვანია. ურბანულ ზონაში, მომსახურების სფეროში დასაქმებული ადამიანები ნაკლებად აიგივებენ თავს მშრომელთა კლასთან და ხშირად ურჩევნიათ მშრომელის ნაცვლას უბრალოდ დასაქმებული უწოდონ. ხოლო, მონოფუნქციურ, ინდუსტრიულ ზონაში დასაქმებულის იდენტობა ამ კუთხით გასხვავებულია: იგი მეტად აიგივებს თავს როგორც მშრომელთა კლასთან ისე მომსახურების, სერვისის სფეროში დასაქმებულებთან (ინტერვიუ ალტერნატიული პროფკავშირის ფემინისტ აქტივისტთან 09.07.2018).

მოცემულ თავში განხილული საკითხების თანახმად შეიძლება ითქვას, რომ შრომითი საკითხით გამოწვეული პროტესტი სხვადასხვა ქვეკატეგორიას მოიცავს. ეს გახლავთ პოლიტიკური სისტემის ხასიათი, შესაძლებლობათა ფანჯარის არსებობა. აქედან გამომდინარე ყალიბდება საპროტესტო ციკლის დინამიკაც. ჩვენს შემთხვევაში საკითხი შეიძლება ითქვას ქვემოდან ზემოთ, ლოკალურიდან უფრო მასშტაბურ ჭრილში გადაიზარდა და საზოგადოებრივი ჯგუფების სხვადასხვა სეგმენტი მოიცვა. შესაბამისად შეიძლება ითქვას, რომ შრომითი პროტესტი სოციალური პრობლემების გამაერთიანებელი ქვაკუთხედი.



## დასკვნა

ნაშრომში თეორიული და პრაქტიკული საკითხების განხილვამ საშუალება მოგვცა, კომპლექსურ ჭრილში გაგვეანალიზებინა კვლევის ფარგლებში გამოკვეთილი საკითხები. ზოგად თეორიულ კონტექტს თუ შევაჯამებთ, ვნახავთ, რომ შრომა, შრომის უფლებები და ამ კუთხით წარმოებული პოლიტიკა მონოლითურ საკითხებს არ წარმოადგენს. შრომითი სფერო ისეთ თემებს აერთიანებს როგორცაა პროტესტი, სოლიდარობა, იდენტობა, კოლექტიური ქმედება. კონკრეტულ სისტემაში მათი თანაკვეთა კი საზოგადოებაში გარკვეული პროცესების გააქტიურებას განაპირობებს.

კონკრეტულად საქართველოს მაგალითზე რომ გადმოვიდეთ და სისტემური ასპექტები შევაჯამოთ, საბოლოო მოცემლობა რამდენიმე ეტაპად შეიძლება ჩამოვყალიბოთ:

- დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომი საწყისი პერიოდი, რომლის ფარგლებშიც ფაქტობრივად სახელმწიფოს ჩარევის, პროფკავშირული იდეის, საჯარო სიკეთეების ცნების დისკრედიტაცია და სტიგმატიზაცია მოხდა.
- ნაციონალური მოძრაობის მმართველობის პერიოდი: ხასიათდებოდა დერეგულაციით, თავისუფალი ბაზრთან დაქვემდებარებული შრომის პოლიტიკით, მინიმალური სახელწმიფოს კონცეფციით . შესაბამისად წარმოებდა შრომის პოლიტიკაც, რომელმაც სამომავლოდ საპროტესტო მუხტის წარმოშობა განაპირობა.
- „ქართული ოცნების“ მმართველობის პერიოდი- ხასიათდებოდა შედარებით დაბალანსებული კანონმდებლობით, აქტივიზმის მიმართ ნაკლები რეპრესიებით და საჯარო სივრცის მეტი გახსნილობით. ეს მოცემულობა ევროპული დირექტივების შედეგს წარმოადგენდა.

შრომითი პოლიტიკის გაუმჯობესებისათვის გადაგდმულ ნაბიჯებს შორის შეგვიძლია გამოვყოთ ორი მნიშვნელოვანი კომპონენტი: შრომის კოდექსში

შეტანილი ცვლილებები 2013 წელს და შრომის ინსპექციის დეპარტამენტის აღდგენა. მართალია ამ მხრივ წარმოებული პოლიტიკა მაქსიმალურად ეფექტური ჯერ კიდევ არაა,თუმცა გარკვეულწილად მაინც შეიქმნა სასიკეთო პრეცედენტები მომავალში შრომის პოლიტიკის განვითარებისათვის.

აქტივისტურ ჯგუფებთან კომუნიკაციისა და პრაქტიკული კვლევის შედეგად ნაშრომში მოყვანილი ორივე ჰიპოთეზა დადასტურდა. შეჯამების შედეგად გამოიკვეთა, რომ

1. 2010 წლის შემდგომ შრომითი პროტესტი ლოკალურიდან შედარებით მასშტაბურ ჭრილში გადავიდა, რაც განპირობებული იყო მოახლოებული არჩევნებით გამოწვეული მოლოდინებით, სისტემის ნაკლები რეპრესიულობით, რომლის შედეგადაც მშრომელთა პროტესტი სახელმწიფოს მხრიდან პოლიტიკის ცვლილებაზე ორიენტირებული გახდა. ამას ემატება მშრომელთა რიგებში პროტესტის წარმოების კუთხით გამოცდილების დაგროვება.
2. მიუხედავად მემარცხენე ჯგუფებს შორის კონკრეტული განსხვავებებისა, კვლევის შედეგად დადასტურდა, რომ სწორედ მემარცხენე იდეოლოგიაა შრომითი პროტესტის ირგვლივ დაინტერესებული ჯგუფების გამაერთიანებელი ფაქტორი. შრომითი პროტესტის ირგვლივ სხვადასხვა ჯგუფების გაერთიანება იმანაც განაპირობა, რომ შრომის საკითხები თითქმის ყველა სხვა სახის პოლიტიკასთან გადაიკვეთა.

კვლევის ძირითადი მიგნებები:

- მემარცხენე იდეოლოგიის გარდა არაფორმალური აქტივისტური ჯგუფების შემთხვევაში მათი გამაერთიანებელი კომპონენტი ცენტრალური პროფკავშირების კრიტიკაა. შეიძლება ითქვას,რომ ეს განსხვავებული ჯგუფების ურთიერთდაკავშირების, მათი ერთ პოლუსზე განლაგების ერთ-ერთი ფაქტორია;
- მშრომელთა კლასთან მიკუთვნებულობის განსხვავებული აღქმა: ურბანულ სივრცეში მშრომელთა კლასთან იდენტიფიცირება ნაკლებად თვალშისაცემია. იქიდან გამომდინარე, რომ დედაქალაქი დასაქმებულებს სამუშაო ადგილისა და

სექტორის ცვლილების მეტ საშუალებას აძლევს, სერვისის/მომსახურების სფერო სამუშაოზე მეტად დროებით მოვლენად აღიქმება. განსხვავებული ვითარება ინდუსტრიულ ზონებში იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმების ადგილი საცოვრებელთანაა დაკავშირებული. სწორედ ამიტომ, მეორე შემთხვევაში კოლექტიური იდენტობის თვალსაზრისით ცალსახად ვხვდებით მათ ასოციაციას მშრომელთა კლასთან

- საქართველოში წარმოებული შრომითი პროტესტების სპონტანური ხასიათი : შესაძლოა პროტესტის ფარგლებში გამოთქმული მოთხოვნები მასშტაბური იყოს, თუმცა უშუალოდ პროტესტი ხშირად წერტილოვნად ამოხეთქვს ხოლმე და ამ პროცესში აერთიანებს სხვადასხვა კომპონენტს. შესაბამის კონტექსტში ვითარდება სოციალური ჯგუფების აქტივიზმიც. შესაბამისად მუდმივი, ყოველდღიური აქტივისტური საქმიანობის ნაცვლად ჯგუფებს მყისიერი, რეაქციული მოქმედებები ახასიათებთ.

საბოლოოდ, საქართველოში წარმოებული შრომითი საკითხებით გამოწვეული პროტესტი და შრომის პოლიტიკა, რომ შევაჯამოთ, შეიძლება ითქვას, რომ:

- შრომის პროტესტში გამოკვეთილი რეპერტუარები უფრო მწყობრი და მრავალფეროვანი გახდა;
- 2012 წლის სახელისუფლებო ცვლილებების დროს შრომის პოლიტიკის კუთხით გარდაქმნების შედეგებით აქტიური ფაზა მივიღეთ. მართალია, ჯერ კიდევ ვერ ვისაუბრებთ მასშტაბურად სასიკეთო ცვლილებებსა თუ შედეგებზე, მაგრამ ფაქტია, რომ კონკრეტული ბერკეტების შექმნა, სამომავლოდ შედეგებით ეფექტური პოლიტიკის წარმოების საშუალებას ქმნის.

## გამოყენებული ლიტერატურა

- Mantouvalou, V. (2012 წლის 02). Are labour rights human rights ? London, England, UK. მოპოვებული 2018 წლის 25 09, [https://www.researchgate.net/publication/256013033\\_Are\\_Labour\\_Rights\\_Human\\_Rights](https://www.researchgate.net/publication/256013033_Are_Labour_Rights_Human_Rights)-დან
- McAdam D., T. S. (2007 წლის 04 01). Comperative Perspectives on Contentious Politics. Cambridge, Engleand, UK. მოპოვებული 2018 წლის 15 05, <http://socialsciences.cornell.edu>:  
<http://socialsciences.cornell.edu/wp-content/uploads/2013/06/McAdamTarrowTilly07.pdf>-დან
- Melucci, A. (1996). Challenging codes. Collective action in the information age. Cambridge, UK: Cambridge University Press. მოპოვებული 2018 წლის 19 05, <http://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/09/Challenging-Codes-Collective-Collective-action-in-the-information-age-by-Alberto-Melucci.pdf>-დან
- Meyer, D. S. (2004 წლის 10 02). PROTEST AND POLITICAL OPPORTUNITIES. Irvine, California, USA: Department of sociology, University of California. მოპოვებული 2018 წლის 15 04, [http://www.miguelangelmartinez.net/IMG/pdf/2004\\_Meyer\\_POS\\_ARS.pdf](http://www.miguelangelmartinez.net/IMG/pdf/2004_Meyer_POS_ARS.pdf)-დან
- Porta D. D & Diani M. (2006). Social movements. Malden, USA: Blackwell Publishing. მოპოვებული 2018 წლის 18 05 , <http://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/09/Social-movements.An-introduction-by-Della-Porta-and-Mario-Diani.pdf>-დან
- Snow, D. A. (რედ.). (2004). The Blackwell Companion To Social movements. Hoboken, New Jersey, USA. მოპოვებული 2018 წლის 15 05, <http://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/09/The-Blackwell-Companion-to-Social-Movements-Edited-by-David-A.-Snow-Sarah-A.-Soule-and-Hanspeter-Kriesi.pdf>-დან
- Tilly, C. (1977). FROM MOBILIZATION TO REVOLUTION. Michigan, USA: Center for research on Social Organization Univerity of Michigan. მოპოვებული 2018 წლის 11 04, <file:///C:/Users/PC/Downloads/156.pdf>-დან
- Touraine, A. (2016 წლის 23 02). An introduction to the study of Social Movements. New School. მოპოვებული 2018 წლის 18 03, [https://ses.unam.mx/docencia/2016II/Touraine1985\\_AnIntroductionOfTheStudyOfSocialMovements.pdf](https://ses.unam.mx/docencia/2016II/Touraine1985_AnIntroductionOfTheStudyOfSocialMovements.pdf)-დან
- ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოს და მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის. (2014 წლის 11 09). მოპოვებული 2018 წლის 19 04, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>-დან
- ბურდული, თ. (2015). ეკონომიკური გარდაქმნები საქართველოში: გზა შოკური თერაპიიდან ღრმა და ყოვლისმომცველ თავისუფალ სავაჭრო ზონამდე. მოპოვებული 2018 წლის 28 06, [https://www.nbg.gov.ge/uploads/journal/2015/2015\\_2/statia3.pdf](https://www.nbg.gov.ge/uploads/journal/2015/2015_2/statia3.pdf)-დან

გაერთიანება, ს. პ. (თ. გ.). მოპოვებული <http://gtuc.ge>:

<http://gtuc.ge/%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%A4%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%95%E1%83%A8%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%90-%E1%83%A1/-დან>

გასულ წელს სამუშაო ადგილზე გარდაიცვალა 41 და მძიმედ დაშავდა 63 ადამიანი. (2018 წლის 22 01). მოპოვებული 2018 წლის 25 06, <http://topnews.com.ge/index.php?newsid=13166>-დან

დიაკონიძე, ა. (2016 წლის 12). საერთაშორისო რეიტინგები თუ რეფორმატორთა იდეები: რითი აიხსნება შრომის ბაზრის ლიბერალიზაცია საქართველოში? მოპოვებული 2018 წლის 28 06, [https://www.academia.edu/30904080/Process\\_tracing\\_labour\\_market\\_reforms\\_in\\_Georgia](https://www.academia.edu/30904080/Process_tracing_labour_market_reforms_in_Georgia)-დან

ეიდე ა., კ. კ. (რედ.). (2006). *ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები*. თბილისი: Kluwer Law International and Raoul Wallenberg Institute of Human rights and Humanitarian Law.

ემილ დიურკემის სოციოლოგია. (2012 წლის 04 06). მოპოვებული 2018 წლის 15 05, [socium.ge](http://socium.ge): <http://socium.ge/downloads/klasikurisocetoriebi/emil%20diurkemis%20sociologia.pdf>-დან

ვეიდი, რ. (2016 წლის 29 06). საქართველო-ნოლობერალიზმი და ინდუსტრიული პოლიტიკა. მოპოვებული 2018 წლის 05 07, <http://european.ge/robert-wade-saqartvelo-neoliberalizmi-da-industriuli-politika/>-დან

თავისუფლება, სწრაფი განვითარება, კეთილდღეობა სამთავრობო პროგრამა 2016-2020წ. (2016 წლის 11). მოპოვებული 2018 წლის 21 06, [http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/51008/mtavrobis\\_programa\\_2016-2020\\_rev\\_22.11\\_.16\\_-დან](http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/51008/mtavrobis_programa_2016-2020_rev_22.11_.16_-დან)

ისტორია. (2018). მოპოვებული 2018 წლის 02 07, <http://gtuc.ge/%E1%83%A9%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A1-%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%94%E1%83%91/%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%90/-დან>

მაჭავარიანი, ქ. (2017 წლის 10 05). რამდენი ადამიანი დაისაჯა შრომის უსაფრთხოების წესების დარღვევისათვის [ინფორმაცია]. მოპოვებული 2018 წლის 25 06, <http://netgazeti.ge/news/192710/>-დან

პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომითი უფლებების და გარემოს დაცვის სფეროში. (2015 წლის 25 05). თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) და მწვანე ალტერნატივა. მოპოვებული 2018 წლის 18 03, <https://emc.org.ge/ka/products/praktikuli-sakhelmdzghvanelo-shromis-uflebisa-da-garemos-datsvis-sferoshi>-დან

პროფკავშირების ისტორია საქართველოში. (2018 წლის 02 07). 2018. მოპოვებული <http://gtuc.ge/%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%A4%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%95%E1%83%A8%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%90-%E1%83%A1/-დან>

- პროფკავშირული ანბანი. (2007). კვებისა და თამბაქოს მრეწველობის, სოფლის მეურნეობის, სარესტორნო და სასტუმრო მომსახურების, საზოგადოებრივი კვებისა და მომიჯნავე მუშაკთა საერთაშორისო კავშირი (IUF).
- საარჩევნო პროგრამა. (2012). მოპოვებული 2018 წლის 22 06, <http://www.ivote.ge/images/doc/pdfs/ocnebis%20saarchevno%20programa.pdf>-დან
- საარჩევნო პროგრამა. (2016). მოპოვებული 2018 წლის 19 06, <http://www.ivote.ge/archevnebi/saparlamento-archevnebi/saparlamento-archevnebi-2016/programebi/22436-saarchevno-programa-saparlamento-archevnebi-2016-qarthuli-ocneba-demokratiuli-saqarthvelo.html?lang=ka-GE>-დან
- საარჩევნო პროგრამა. (2017). მოპოვებული 2018 წლის 21 06, <http://unm.ge/ge/about-us/programa>-დან
- საქართველოს ეკონომიკური ტრანსფორმაცია: დამოუკიდებლობის 20 წელი. (2012). „ევროპული ინიციატივა-ლიბერალური აკადემია თბილისი“. მოპოვებული 2018 წლის 07 04, [http://www.ei-lat.ge/images/stories/The\\_Economic\\_Transformation\\_of\\_Georgia\\_-\\_20\\_Years\\_of\\_Independence\\_Interim\\_Report\\_geo.pdf](http://www.ei-lat.ge/images/stories/The_Economic_Transformation_of_Georgia_-_20_Years_of_Independence_Interim_Report_geo.pdf)-დან
- საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ. (2013 წლის 04 07). მოპოვებული 2018 წლის 15 05, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1951529>-დან
- საქართველოს სტრატეგიული განვითარების „ათუნქტიანი გეგმა“ - მოდერნიზაციისა და დასაქმებისათვის 2011-2015. (2011 წლის 10). მოპოვებული 2018 წლის 03 07, [http://gov.ge/files/234\\_33014\\_795823\\_PM-10P-Plan-short-final.pdf](http://gov.ge/files/234_33014_795823_PM-10P-Plan-short-final.pdf)-დან
- საქართველოს შრომის კოდექსი. (2006 წლის 19 06). მოპოვებული 2018 წლის 15 05, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26350>-დან
- საქართველოს შრომის კოდექსი. (2010 წლის 12 27). მოპოვებული 2018 წლის 15 05, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>-დან
- ქებურია, თ. (2017 წლის 18 09). მოსაზრებები საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებაში ჩატარებულ არჩევნებთან დაკავშირებით. მოპოვებული 2018 წლის 06 29, <https://medium.com/@tamunaqeburia/%E1%83%9B%E1%83%9D%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%A1-%E1%83%9E%E1%83%A0%E1>-დან
- შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში.* (2017). თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი.
- წესდება. (2013 წლის 06 10). მოპოვებული 2018 წლის 07 26, <http://unm.ge/ge/about-us/cesdeba>-დან

წინააღმდეგობის პოლიტიკა: გამოცდილება და პერსპექტივები. (2017). თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი (EMC). მოპოვებული 2018 წლის 15 04, <https://emc.org.ge/ka/products/kvleva-tsinaaghmdogobis-politika-gamotsdileba-da-perspektivebi>-დან

ჯონსი, ს. (2013). *საქართველო: პოლიტიკური ისტორია დამოუკიდებლობის გამოცხადების შემდეგ*. თბილისი: სოციალურ მეცნიერებთა ცენტრი.

ინტერვიუს გზამკვლევი

1. როგორ ფიქრობთ, ზოგადად როგორ როლს უნდა თამაშობდეს სახელმწიფო შრომითი პოლიტიკის განვითარებაში ?
2. როგორ შეაფასებდით ამ მხრივ საქართველოში არსებულ პრაქტიკას ?(მიზეზი?)
3. თუ შეიძლება, რომ გაიხსენოთ ის ქმედითი ნაბიჯები რაც სახელმწიფომ განახორციელა შრომითი პოლიტიკის განვითარებისათვის ?
4. თუ შეიძლება რომ დაგვისახელოთ შრომითი პოლიტიკის განვითარების ის ხელისშემშლელი ფაქტორები, რაც სახელმწიფოს მხრიდან იკვეთება?
5. თუ შეიძლება რომ შევადაროთ შრომითი პოლიტიკის კუთხით 2003-2010 და 2010-2018 წწ. ?
6. როგორ ფიქრობთ, 2010 წლიდან რამ განაპირობა შრომითი საკითხების ირგვლივ პროტესტის სახალხო ხასიათი ?
7. როგორ დაახასიათებდით 2010-2018 წლების საპროტესტო ციკლს ? (ეტაპობდრივად რა თავისებურებებს გამოკვეთდით?)
8. როგორ დაახასიათებდით 2010-2018 წლების საპროტესტო ციკლის პერიოდში პროფკავშირების ჩართულობასა და საქმიანობას ?
9. როგორ ფიქრობთ, როგორი პოლიტიკის შედეგად გააქტიურდა სხვადასხვა სოციალური ჯგუფი შრომითი პირობებით გამოწვეული პროტესტის ირგვლივ ?
10. როგორ ფიქრობთ, შექმნილი პოლიტიკური ვითარების გარდა, ყველაზე მეტად რა მიზეზმა გააერთიანა სოციალური ჯგუფები საპროტესტო ტალღის ირგვლივ ?
11. როგორ შეაფასებდით სხვადასხვა სოციალური ჯგუფის ჩართულობას, რამდენად სოლიდარული არიან ერთმანეთის მიმართ ? (მიზეზი?)



12. როგორ შეაფასებდით შრომით პროტესტში პროფკავშირების ჩართულობას  
(მიზეზი?)
13. როგორ აისახება სოციალურ ჯგუფებს შორის აღნიშნული დამოკიდებულება  
საპროტესტო პროცესების მსვლელობაზე ?
14. რაიმეს ხომ არ დაამატებდით ?

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Ana Gogochishvili

The experience in the fighting for the labor rights in Georgia (Solidarity  
Mechanism in Labor Protests 2010-2018yy)

Political Science

The thesis was done for Political Science Master's degree

The head of the thesis: Tamar karaia

Doctor of Political Science

Assistant Professor

Tbilisi

2018