People in Need

კვლევის ანგარიში

შრომის უფლებები საქართველოში

2021, ივლისი

კვლევა მომზადებულია პროექტის - "მტკიცებულებებზე დაფუძნებული შრომის უფლებების ადვოკატირება საქართველოში" ფარგლებში. პროექტი დაფინანსებულია ფონდის - People in Need Innovation Fund მიერ და ხორციელდება ორგანიზაციის - People in Need Mission in Georgia მიერ.

კვლევის მიზანია საქართველოში შრომის უფლებების მიმართულებით არსებული გამოწვევებისა და წარმატებული პრაქტიკების, კერძოდ შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების საქმიანობისა და ამ მიმართულებით არსებული სამართლებრივი თუ პოლიტიკური დოკუმენტების მიმოხილვა.

კვლევის ავტორები: ნინო მარკოზაშვილი და ნენო ჩარკვიანი

სამართლებრივი ჩარჩოს მიმოხილვა: გიორგი ანთაძე

ყდის დიზაინი: მაკა ცომაია

People in Need

თბილისის სათაო ოფისი

გ. ქიქოძის ქუჩა 16

0105, თბილისი

საკონტაქტო ინფორმაცია: (+995 32) 2 92 00 15

https://georgia.peopleinneed.net/

სარჩევი

შესავალი 4

კვლევის მეთოდოლოგია 6

რეკომენდაციები კვლევის ძირითადი მიგნებების მიხედვით 7

თავი 1 11

1.1 საქართველოს სამართლებრივი ჩარჩოს მიმოხილვა შრომის უფლებებთან დაკავშირებით 11

1.2 შრომის კანონმდებლობის ჰარმონიზება საერთაშორისო, მათ შორის ევროკავშირის სამართალთან. 12

1.3 გენდერული თანასწორობის მიღწევის და დისკრიმინაციის აკრძალვის კუთხით შეტანილი ცვლილებები შრომით კანონმდებლობაში 14

1.3.1 დისკრიმინაციასთან ბრძოლა 14

1.4 საერთაშორისო ვალდებულებების ასახვა შრომით კანონმდებლობაში სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის კუთხით 16

1.4.1 შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონმდებლობის ანალიზი 16

თავი 2 18

2.1 შრომის ბაზრის მიმოხილვა 18

2.1.1 დასაქმების პოლიტიკა და გამოწვევები 18

2.1.2 უმუშევრობა 20

2.1.3 დასაქმების სტატისტიკა 21

2.1.4 შრომის ანაზღაურება და სახელმწიფო მარეგულირებელი მექანიზმები 25

2.1.5 მინიმალური ანაზღაურება და საარსებო მინიმუმი 26

თავი 3 28

3.1 შრომის უფლებებზე მომუშავე სახელმწიფო ინსტიტუტები, საერთაშორისო და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები 28

თავი 4 35

4.1 კვლევის შედეგების ანალიზი 35

4.1.1 შრომის პირობები სამუშაო ადგილზე – შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების საქმიანობის მიმოხილვა 35

4.1.2 შრომის უფლებები უმცირესობებისა და გენდერის ჭრილში 43

4.1.3 Covid 19-ით გამოწვეული პანდემიის გავლენა შრომით ურთიერთობებზე და პოსტ-პანდემიის სტრატეგიები 46

4.1.4 ახალი შრომის კოდექსის შეფასება 50

4.1.5 შრომის ინსპექცია – მანდატი, გამოწვევები, გეგმები 52

4.1.6 კოოპერაციისა და კოორდინაციის მექანიზმები, პლატფორმები; სამმხრივი კომისიის საქმიანობა 56

4.1.7 სამმხრივი კომისიის ფორმირება საქართველოში, ამჟამინდელი მდგომარეობა 57

4.1.8 სხვა სოციალურ პარტნიორებთან თანამშრომლობა 57

4.1.9 საერთაშორისო კორპორაციები და სოციალური დიალოგი 59

4.1.10 ღირსეული შრომის პლატფორმა 60

დასკვნა 69

გამოყენებული ლიტერატურა 71

შესავალი

მიუხედავად იმისა, რომ 2003 წლის ვარდების რევოლუციის შემდგომი სწრაფი ეკონომიკური ზრდისთვის საქართველომ საერთაშორისო აღიარება მოიპოვა, შრომის უფლებებთან დაკავშირებული რიგი საკითხები ჯერ კიდევ მოუგვარებელი რჩება; გარკვეულ შემთხვევებში კი, მდგომარეობა კიდევ უფრო მძიმეა. ნეოლიბერალური რეფორმების ეპოქაში მშპ-ს შთამბეჭდავი ზრდის მიუხედავად, უმუშევრობის დონე კვლავ მაღალია, სიღარიბის მაჩვენებელი კი უმნიშვნელოდ არის შემცირებული (გუგუშვილი 2016). გარდა ამისა, წლების განმავლობაში შესუსტებული კონტროლისა და ზედამხედველობის შედეგად საქართველოში დასაქმებულები მეტწილად დაუცველნი არიან დისკრიმინაციული პრაქტიკისა და სამუშაო პირობების მიმართ, მაშინ როცა მათ ხელთ არსებული სამართლებრივი დაცვის მექანიზმები ძალზე მწირია.

ახალი შრომის კოდექსი, რომელიც საქართველოს პარლამენტის მიერ ერთი წლის განმავლობაში განიხილებოდა, 2020 წლის 29 სექტემბერს იქნა მიღებული. მიუხედავად იმისა, რომ ბიზნეს სექტორის მნიშვნელოვანი ზეწოლის გამო კოდექსით გათვალისწინებული კონტროლის მექანიზმები შედარებით უფრო შერბილდა, რეფორმა წინ გადადგმული ნაბიჯია საქართველოს ევროკავშირის სტანდარტებთან ჰარმონიზაციის კუთხით (როგორც ეს გათვალისწინებულია ევროკავშირსა და საქართველოს შორის 2014 წელს გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულებით). ძალაში რჩება მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომლებიც აუმჯობესებს პირობებს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირებისა და სტაჟიორებისთვის და ადგენს მაღალი დონის სტანდარტებს ისეთ საკითხებთან მიმართებაში, როგორიცაა ღამის ცვლაში მუშაობა, შვებულება, დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა. ახალი კოდექსი ასევე ითვალისწინებს შრომის ინსპექციის მანდატის გაფართოებას, რაც უზრუნველყოფს ზედამხედველობას შრომის უფლებების ყველა ასპექტზე, შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე. თუმცა, არაფორმალურ სექტორთან მიმართებაში ინსპექციის მანდატი არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული.

მრავალი წლის მანძილზე, შრომის უფლებები და უსაფრთხოება ქვეყნისთვის საჭირბოროტო თემად რჩებოდა და აქტიურად შუქდებოდა ახალი ამბებისა და მედიის მიერ. 2018 წელს საქართველოში შრომის ინსპექციის გაუქმების შესახებ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, 2007-2017 წლებში, 2002-2005 წლების საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით, სამუშაო ადგილზე სიკვდილიანობა 74%-ით გაიზარდა, ხოლო 100000 დასაქმებულზე სიკვდილიანობის საშუალო მაჩვენებელი 3.7-დან 5-მდე გაიზარდა. ეს 3-ჯერ აღემატება ევროკავშირში 100,000 მშრომელზე სიკვდილიანობის მაჩვენებელს. სამუშაო პირობები სამშენებლო ობიექტებზე კვლავ მეტისმეტად საშიშია; 2018 წლის იანვრიდან 2019 წლის ივნისის ჩათვლით სამუშაო ადგილზე 84 გარდაცვალება დაფიქსირდა. ამასთან, არ ხმაურდება ინფორმაცია საწარმოო ტრავმების შესახებ.[1]

Human Rights Watch-ის 2019 წლის ანგარიშში საუბარია მანგანუმის მაღაროებში მშრომელთა ექსპლუატაციისა და სახიფათო სამუშაო პირობების შესახებ, მათ შორის, 12-საათიანი

[1] შრომის ინსპექციის გაუქმება http://gtuc.ge/wp-content/uploads/2018/10/Abolition-of-Labour-Inspection-in-Georgia.pdf

მორიგეობის შემთხვევებზე, მიწისქვეშ, ყოველდღიურად ორი კვირის განმავლობაში. როგორც მაღაროელებთან ინტერვიუში გამოიკვეთა, დაქანცული მუშები ხშირად იღებენ ტრავმებს, მაშინ, როდესაც თავდაუზოგავად ცდილობენ შეასრულონ ყოველდღიური და ყოველთვიური კვოტები, რათა თავიდან აიცილონ სადამსჯელო ზომის სახით კუთვნილი ანაზღაურების შეკვეცა.

მშრომელებს ხშირად არ ეძლევათ დასვენების დღეები, მათ უწევთ არაფორმალურ სამუშაო პირობებში მუშაობა. ფორმალურ დასაქმების სექტორშიც კი, ტიპიური საცალო დასაქმება ითვალისწინებს 12-საათიან სამუშაო გრაფიკს, კვირაში 6 დღეს, მაშინ როცა საშუალო დღიური ხელფასის ოდენობა 6 აშშ დოლარის ექვივალენტს შეადგენს. მინიმალური თვიური ანაზღაურება ამჟამად 20 ლარით (7 აშშ დოლარზე ნაკლები) არის განსაზღვრული.

არაფორმალური დასაქმება და ეკონომიკა ერთ-ერთი ყველაზე რთული მიმართულებაა. 2021 წლის იანვარში კომპანიაში არსებული მძიმე სამუშაო პირობების გასაპროტესტებლად Glovo-ს 100-ზე მეტმა კურიერმა სამუშაოს შესრულებაზე უარი განაცხადა. კურიერები სხვადასხვა სისტემურ პრობლემებზე მიუთითებდნენ, რაც მათ ყოველდღიურ სამუშაო პირობებზე უარყოფითად აისახებოდა. მთავარ პრობლემას კი კომპანია Glovo-ს დასაქმების პრაქტიკა წარმოადგენს, რომლის მიხედვითაც Glovo ყველა კურიერთან, როგორც "ინდივიდუალურ მეწარმესთან" მომსახურების და არა შრომით ხელშეკრულებას აფორმებს - ეს კი ასუსტებს თანამშრომლების შრომითი უფლებების დაცვას. ამასთან, კომპანია მომსახურების ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებსაც კი არაჯეროვნად ასრულებს.

როგორც რამდენიმე მოხსენებაშია აღნიშნული, უფრო მეტი ყურადღება უნდა დაეთმოს სამუშაო ადგილას გენდერული დისკრიმინაციის საკითხს; სექსუალური, ეთნიკური უმცირესობებისა და მოწყვლადი ჯგუფების შრომითი უფლებების დაცვას.

კოვიდ-19 პანდემიით გამოწვეულმა კრიზისმა კიდევ ერთხელ მოჰფინა ნათელი ადმინისტრირების კუთხით არსებულ ხარვეზებს. მიუხედავად იმისა, რომ ათიათასობით ადამიანი მოულოდნელად შემოსავლის გარეშე აღმოჩნდა, დაგვიანდა მათთვის კომპენსაციის გაცემა, ვინაიდან, დადგენილი პროცედურის მიხედვით, საჭირო იყო სისტემაში რეგისტრაციის გავლა.

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა საქართველოში შრომის უფლებების მხრივ არსებული მდგომარეობის შესწავლა, პრობლემებისა და ხარვეზების გამოვლენა სამაგიდო კვლევისა და სიღრმისეული ინტერვიუების მეშვეობით შრომის უფლებებზე მომუშავე ისეთ ორგანიზაციებთან, როგორიცაა ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციები, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი (SJC), ღია საზოგადოების ფონდი - საქართველო (OSGF), საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია (GYLA), საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი და სხვა.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევა ჩატარდა თვისებრივი კვლევის დიზაინის მიხედვით და მოიცავს სამაგიდო კვლევასა და სიღრმისეული ინტერვიუების ანალიზს. სამაგიდო კვლევა ემყარებოდა სამართლებრივი დოკუმენტების, სტატიების, საქართველოში შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების პროექტებისა და კვლევების ანალიზს.

სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა საჯარო სექტორის, ბიზნესასოციაციების, პროფკავშირების, საერთაშორისო, ადგილობრივი და რეგიონული ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან, შრომის უფლებების საკითხებზე მომუშავე საინიციატივო ჯგუფებთან.

ორგანიზაციების ნაწილი შეირჩა კვლევის საწყის ეტაპზე, ნაწილი კი – სამაგიდო კვლევისა და ინტერვიუების მსვლელობის დროს "თოვლის გუნდის" (snowball) მეთოდის გამოყენებით. საერთო ჯამში, შეირჩა 24 რესპონდენტი.

ინტერვიუები ჩატარდა ონლაინ რეჟიმში, სახელმძღვანელო კითხვარის გამოყენებით. ინტერვიუს ხანგრძლივობა 40-დან 60 წუთამდე მერყეობდა. ინტერვიუების ანალიზი განხორციელდა პროექტის ასისტენტისა და პროექტის მენეჯერის მიერ.

ინტერვიუების დაწყებამდე, მკვლევართა ჯგუფის მიერ შემუშავდა და შემოწმდა სახელმძღვანელო კითხვარი.

რეკომენდაციები კვლევის ძირითადი მიგნებების მიხედვით

- 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებათა პაკეტი, რომელიც 15-მდე ნორმატიულ აქტს მოიცავს, ძირითადად წარმოადგენს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიმართულებით გადადგმულ ნაბიჯს, თუმცა, როგორც შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციებმა აღნიშნეს, თავდაპირველი კანონპროექტი გაცილებით უფრო ამბიციური იყო, უფრო მეტად ხელშესახები ცვლილებებით დასაქმებულთათვის. შესაბამისად, აუცილებელია, დაინტერესებულმა მხარეებმა გააგრძელონ მუშაობა არსებული ხარვეზების აღმოფხვრის მიმართულებით და შექმნან უფრო ეფექტური მარეგულირებელი მექანიზმები.
- აუცილებელია გაგრძელდეს მუშაობა ისეთ მნიშვნელოვან საკითხზე, როგორიცაა ქვეყანაში ღირსეული და უსაფრთხო შრომის უზრუნველყოფა.
- შრომის კოდექსის რეფორმის მიუხედავად, დეკრეტული შვებულების, ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი კვლავ რეგულირების მიღმა რჩება. აუცილებელია სამთავრობო/ არასამთავრობო დონეზე დაინტერესებულ მხარეებს შორის დისკუსიის წარმართვა შრომის კოდექსის შესაბამისი მუხლების დახვეწის მიზნით.
- აუცილებელად უნდა მოხდეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგების გაანალიზება. ასევე უნდა მოხდეს იმ პრობლემების შესწავლა, რომლებიც არაერთ დასაქმებულს დარღვეული უფლებების სრულყოფილი აღდგენის შესაძლებლობას ართმევს.
- კვლევამ აჩვენა, რომ იურიდიული განათლების არმქონე პირები საჭიროებენ დახმარებას ახალი შრომის კოდექსის დანერგვის პროცესში. პრაქტიკული რჩევები სამუშაო დროის აღრიცხვის, სტაჟირების რეგულირებისა და სხვა ბუნდოვანი პუნქტების შესახებ (საჭიროა მათი დამატებით შესწავლა) უნდა გაიცეს მაგ. იმ კანონმდებლების მიერ, რომლებიც მონაწილეობას იღებდნენ რეფორმის პროცესში, ასევე შრომის ინსპექციის მიერ, რომელიც მონიტორინგს უწევს კანონის სათანადოდ აღსრულებას.
- მნიშვნელოვანია, გაანალიზდეს შრომის ინსპექციის წინაშე არსებული გამოწვევები და გადაიდგას ყველა საჭირო ნაბიჯი მისი ეფექტურობის გასაზრდელად. ამ კუთხით, ყურადღება უნდა გამახვილდეს გაზრდილი მანდატის როლზე დასაქმებულთა უფლებების სწრაფი და ეფექტური დაცვის კუთხით. აღნიშნულ პროცესში, შრომის ინსპექცია საჭიროებს მხარდაჭერას როგორც ფინანსური რესურსების, ასევე

შესაძლებლობების განვითარების კუთხით.

- აუცილებელია ყურადღება მიექცეს სამოქალაქო დავებში შრომის ინსპექციის დასკვნის მტკიცებულებად გამოყენების საკითხს. საჭიროა შესწავლილ იქნეს ის პრობლემები, რომლებსაც საწარმოო ტრავმით დაზარალებული პირები აწყდებიან როგორც მტკიცების, ასევე უფლებების შემდგომი დაცვის დროს, მათ შორის, აღსრულების ეტაპზე.
- უფლებების დაცვისას ყურადღება უნდა მიექცეს მედიაციის, როგორც მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტის, ასევე პროფესიული კავშირების როლს.
- 2020 წელს დაწყებულმა პანდემიამ ცხადყო, რომ მთავრობას არაფორმალურად დასაქმებული პირების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად პოლიტიკა არ გააჩნია. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ამ კუთხით მუშაობა.
- მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს აღებული აქვს სოციალური დაცვის ეფექტური პოლიტიკის დანერგვის ვალდებულება, რომელშიც ასევე გათვალისწინებული იქნება უმუშევრობასთან დაკავშირებული საკითხები, მთავრობას ამ მიმართულებით ეფექტური რეგულაციები არ მიუღია. აუცილებელია უმუშევრობის დაზღვევის არსებობა, ჯანდაცვის ხარისხიანი მომსახურების ხელმისაწვდომობა. ამ პროცესში, აუცილებელია შრომის უფლებებსა და სოციალურ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების ჩართვა.
- ყველა ორგანიზაციისთვის მნიშვნელოვანია გრძელვადიანი ხედვისა და სტრატეგიის შემუშავება – თუ როგორ უნდა მოხდეს პოსტ-პანდემიურ პერიოდში გამოწვევებთან გამკლავება.
- როგორც კვლევამ აჩვენა, შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები, როგორც წესი, საკითხებს უფრო ფართო სპექტრში განიხილავენ, ხოლო ორგანიზაციები, რომელთა ძირითად ფოკუსში მოწყვლადი ჯგუფები არიან (ეთნიკური უმცირესობები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, დევნილები და ა.შ.) თავიანთ დღის წესრიგში ნაკლებ ყურადღებას უთმობენ შრომის უფლებებთან დაკავშირებულ საკითხებს (იურიდიული კონსულტაციები, ტრენინგები შრომის კოდექსში და ა.შ.). იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ მოწყვლადი ჯგუფები ხშირად ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი და, შესაბამისად, უფრო მეტად არიან მარგინალიზებულნი, მნიშვნელოვანია, შეიქმნას შრომის უფლებების მიმართულებით სამუშაო სტრატეგია, რომელიც ამ ჯგუფების კონკრეტულ საჭიროებებს გაითვალისწინებს.
- რეკომენდებულია, CSR საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებმა თავიანთ დღის წესრიგში მეტი ყურადღება დაუთმონ შრომითი უფლებების

კომპონენტს და ხელი შეუწყონ მის განხორციელებას ბიზნესსექტორის წარმომადგენლების მიერ.

- რეკომენდებულია სამმხრივი კომისიის როლის გაძლიერება და სოციალური დიალოგის ინიციატივების მხარდაჭერა. აუცილებელია, შეიქმნას ეფექტური თემატური სამუშაო ჯგუფები, ასევე მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს რეგიონებიდან მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მიღებას.
- ალტერნატიულმა პროფკავშირებმა შესაძლოა დადებითი როლი შეასრულონ და შეცვალონ პროფკავშირების მიმართ მოსახლეობის ზოგადი განწყობა. მათ აქვთ შესაძლებლობა, უფრო აქტიურად ჩაერთონ სამოქალაქო საზოგადოების პლატფორმებში, რაც, ამჟამად ნაკლებად წარმოადგენს მათი ინტერესის სფეროს.
- პროფკავშირებს ასევე შეუძლიათ მონაწილეობა მიიღონ დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის მიმდინარე ორმხრივ დიალოგში, როგორც სამუშაო ადგილებზე, ასევე მთლიანი სექტორის დონეზე.
- საქართველოში არსებული მდგომარეობა ცხადყოფს, რომ ქვეყანაში მოქმედი პროფკავშირები, განსაკუთრებით ალტერნატიული გაერთიანებები, ნაკლებად არიან გაწევრიანებული საერთაშორისო ქსელებში. ამ მხრივ, გამორჩეულია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება (GTUC), როგორც ყველაზე მძლავრი ორგანო. რაც შეეხება GTUC–ის წევრებს, ისინი მხარდაჭერას GTUC–ს საშუალებით იღებენ; ეს კი აძლიერებს მათი დაქვემდებარების ხარისხს. ორმხრივ თანამშრომლობას უცხოელ პარტნიორებთან დადებითი გავლენა ექნება სექტორულ/ალტერნატიულ პროფკავშირებზე და ხელს შეუწყობს მათ გაძლიერებას.
- პროფკავშირებს და პროფესიულ ასოციაციებს შორის თანამშრომლობას დიდი პოტენციალი აქვს, როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ასევე სამუშაო ადგილზე. პროფკავშირებისა და პროფესიული ასოციაციების მთავრობასთან თანამშრომლობა ხელს შეუწყობს ეროვნული თუ რეგიონული პოლიტიკის შემუშავების პროცესში დასაქმებასთან დაკავშირებული გამოცდილების გათვალისწინებას, სპეციფიკურ საჭიროებებზე ფოკუსირებას, რაც შემდგომში პოლიტიკის დიალოგში აისახება.
- საქართველოში ნაკლებად არიან წარმოდგენილი შრომითი უფლებების საკითხებზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები. ძალზე მნიშვნელოვანია სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს შორის თანამშრომლობისა და კოორდინაციის მექანიზმის არსებობა – არა მხოლოდ იმ ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც შრომის უფლებებზე

მუშაობენ, არამედ იმათთვისაც, რომლებიც ასევე ფოკუსირებულნი არიან სოციალური ინკლუზიის საკითხებზე.

თავი 1

1.1 საქართველოს სამართლებრივი ჩარჩოს მიმოხილვა შრომის უფლებებთან დაკავშირებით

საქართველოს კონსტიტუციით შრომითი უფლებების განსაზღვრას საკმაოდ ღრმა ფესვები აქვს. ჯერ კიდევ საქართველოს 1921 წლის კონსტიტუციის 117-ე მუხლი შეიცავდა შესაბამის მითითებებს, შრომა რესპუბლიკის არსებობის საფუძვლად, ხოლო მისი უზრუნველყოფა რესპუბლიკის განსაკუთრებულ მოვალეობად იქნა მიჩნეული. ამავე კონსტიტუციით გათვალისწინებული იყო მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის და შრომის ინსპექციის შექმნის ვალდებულება.[2] მოქმედი კონსტიტუციისგან განსხვავებით 1921 წლის კონსტიტუცია თავადვე შეიცავდა კონკრეტულ მითითებებს არასრულწლოვანთა და ქალთა შრომის უფლებების განსაკუთრებული დაცვის აუცილებლობაზე.[3]

ღრმა ისტორიული ფესვების მიუხედავად, დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ შრომის კანონმდებლობის რეფორმა საქართველოში წინააღმდეგობრივად წარიმართა და აშკარად გამოჩნდა სხვადასხვა ხელისუფალთა იდეოლოგიური განსხვავებების როლი ყოველი ცვლილებისას. საბჭოთა კავშირის ნგრევის შემდეგ განცდილი ეკონომიკური კოლაფსის პირობებში ადამიანთა ნაწილში ნელ-ნელა გაჩნდა აზრი, რომ კანონმდებლობის მაქსიმალურ ლიბერალიზაციას და დერეგულირებას შესაძლოა მოეხერხებინა ინვესტიციების მოზიდვა ქვეყანაში და დადებითი ეკონომიკური მაჩვენებლების მიღწევა. მაგალითად კი მოიხმობდნენ სამხრეთ აღმოსავლეთ აზიის წარმატებულ მაგალითებს.

აღნიშნულ მოსაზრებებს მოჰყვა შრომითი კანონმდებლობის მასშტაბური რეფორმა 2006 წელს, რომლის შემდეგაც უმეტესად დამსაქმებლის ინტერესებზე მორგებული შრომის კოდექსი მიიღეს. რეფორმის ფარგლებში საერთოდ გაუქმდა შრომის ინსპექცია და დასაქმების სამსახური.

საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულია სამუშაოს თავისუფალი არჩევის და ზოგადად შრომის თავისუფლება.[4] ქვეყნის უმაღლესი კანონით დაცულია გაფიცვის უფლებაც. სხვა შრომითი უფლებები, მათ შორის უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე, პროფესიული კავშირების შექმნაზე და ა.შ დარეგულირებულია იერარქიულად ჩვეულებრივ კანონზე მაღლა მდგომი ორგანული კანონით, თუმცა სფეროს სრულმა დერეგულაციამ სივრცე დასაქმებულთა უფლებებისთვის ძალიან მცირე დატოვა. შრომით ობიექტებზე, მათ შორის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან დასაქმების ადგილებზე დასახიჩრებისა და გარდაცვალების შემთხვევებით შექმნილ გამოწვევებთან დაკავშირებით, თამამად შეიძლება ითქვას, რომ დერეგულირებული კანონმდებლობა ძალიან ცუდი გავლენის მომხდენი გამოდგა. სასამართლოების გადატვირთულობის, მაკონტროლებელი ორგანოს არარსებობის და დაბალი კონკურენციის პირობებში მძიმე ვითარება შეიქმნა სხვა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხითაც. 2008 წლის რუსეთ-საქართველოს ომმა და ამავე წელს დაწყებულმა მსოფლიო ეკონომიკურმა კრიზისმა

[2] საქართველოს 1921 წლის კონსტიტუციის მუხლი 125. (ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4801430?publication=0 [11.03.2021]
[3] იქვე, მუხლი 124, 126
[4] საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი. (ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36 [11.03.2021]

მნიშვნელოვნად შეამცირა ის ეკონომიკური სარგებელიც, რომელიც შრომითი კანონმდებლობის დერეგულაციას მოჰქონდა.

აღსანიშნავია რომ, ადგილობრივი თუ საერთაშორისო ორგანიზაციების, ასევე სახალხო დამცველის ანგარიშებში არასამთავრობო ორგანიზაციის კვლევებსა და ცალკეულ ექსპერტთა შეფასებებში არაერთხელ იქნა გაკრიტიკებული საქართველოში დასაქმებულთა უფლებების მკვეთრი გაუარესება, აღნიშნული კი მნიშვნელოვან წინაპირობას ქმნიდა იმისთვის, რომ ქვეყანას დაეწყო ამ მიმართულებით მუშაობა.

ახალი შრომის კოდექსი 2010 წელს მიიღეს, თუმცა კანონმდებლობის რეალური რეფორმირების დაწყება და შრომითი ინსპექციის მანდატის ჯერ აღდგენა და შემდგომ გაძლიერება, მხოლოდ ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის 2014 წელს ასოცირების შესახებ შეთანხმების (შემდგომში მოხსენიებული როგორც "ასოცირების შეთანხმება") დადების შემდგომ მოხერხდა.[5]

სწორედ ასოცირების ხელშეკრულების ფარგლებში, 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელდა ახალი და ერთ-ერთი ყველაზე მასშტაბური რეფორმა შრომით კანონმდებლობაში (ჯამში ცვლილებები 15-მდე კანონში შევიდა,[6] მიიღეს შრომის ინსპექციის შესახებ კანონი[7] და ახლებურად ჩამოყალიბდა შრომის კოდექსის 80-მდე მუხლი),[8] რომელმაც დარჩენილი ხარვეზების მიუხედავად მნიშვნელოვნად უნდა გააუმჯობესოს დასაქმებულთა უფლებები.

განხორციელებული ცვლილებები შეეხო ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს როგორიცაა დისკრიმინაციის აკრძალვა; ზეპირი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება; შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები; სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსი; არასრული სამუშაო განაკვეთი; სამუშაო დრო; დასვენების-შესვენების უფლება; ზეგანაკვეთური სამუშაო; ცვლაში მუშაობა; ღამით მუშაობა; ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება (მოიცავს მამის შვებულების უფლებას), შრომის ანაზღაურება, მასობრივი დათხოვნა; საწარმოთა გადაცემა; გაფიცვის უფლება; კოლექტიური შრომითი მედიაცია; ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე და შრომით უფლებებთან დაკავშირებით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელება.[9]

1.2 შრომის კანონმდებლობის ჰარმონიზება საერთაშორისო, მათ შორის ევროკავშირის სამართალთან.

საქართველოს ღირსეული და უსაფრთხო შრომის უზრუნველყოფის კუთხით აღებული აქვს არაერთი საერთაშორისო ვალდებულება. რატიფიცირებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების ნაწილი, რომელიც ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების დაცვის საერთაშორისო პაქტთან და ევროპის სოციალურ ქარტიასთან ერთად მნიშვნელოვან ჩარჩოს ადგენს შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით.

[5] https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0 [12.03.2021]
[6] https://info.parliament.ge/#law-drafting/20311 [12.03.2021]
[7] https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003057?publication=0 [12.03.2021]
[8] https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1; [12.03.2021]
[9] https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835 [09.03.2021]

ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შეთანხმებამ, ასევე ევროკავშირთან ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმებამ (DCFTA), რომელიც ასოცირების შესახებ შეთანხმების მნიშვნელოვანი ნაწილია, დადებითი ბიძგი მისცა ქვეყანაში შრომითი უფლებების განმტკიცების საკითხს.

დღეს უკვე ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგში ასევე (DCFTA)-ს განხორციელების სამოქმედო გეგმებში მუდმივად ვხვდებით შრომით საკითხებთან შესასრულებელი ვალდებულებების შესახებ ინფორმაციას.

შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმებით უზრუნველყოფის საკითხები შეადგენს ასოცირების შეთანხმების მნიშვნელოვან ნაწილს.[10] ასოცირების შეთანხმების 229-ე მუხლის მიხედვით მხარეები აღიარებენ სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობას ყველასათვის, როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითად ელემენტებს და ადასტურებენ თავიანთ ვალდებულებას, ხელი შეუწყონ საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარებას იმ ფორმით, რომელიც უზრუნველყოფს სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობას ყველასათვის.[11]

ასოცირების შეთანხმების 229-ე მუხლის მიხედვითვე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წევრობის შედეგად, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) შრომის ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის განსახორციელებლად საქართველომ აიღო ვალდებულება პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს და ასახოს საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები იმ ფორმით, როგორც ეს მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციებში.

ამავე მუხლის მიხედვით საქართველოს ვალდებულებაა განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილოს იმ კონვენციებზე რომლითაც ხდება (a) გაერთიანების თავისუფლების და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება; (b) იძულებითი ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა; (c) ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება; (d) ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღკვეთა დასაქმებასა და შრომასთან მიმართებაში.

შეთანხმების მიხედვით ქვეყანამ უნდა მოახდინოს (ILO) სხვა უახლესი კონვენციები და რეგულარულად გაცვალოს ინფორმაცია ამის შესახებ.

ასოცირების შეთანხმებით საქართველომ აიღო ასევე ვალდებულება რომ მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად.

XXX დანართი კი თავის მხრივ მოიცავს 8 დირექტივას, რომელიც შეეხება მათ შორის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების და დასაქმების შესახებ, ასევე ვადიანი სამუშაოს შესახებ, ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს, კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ, სამუშაო დროის ორგანიზების შესახებ და ა.შ საკითხებს. დანართი ასევე მოიცავს 6 დირექტივას

[10] http://info.parliament.ge/#law-drafting/13972 [10.06.2017]

[11] ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მუხლი 229.

დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის მიმართულებით (უფრო ფართოდ მიმოხილულია II თავში) და 26 დირექტივას ჯანმრთელობასა და უსაფრთხო შრომაზე დასაქმებულებისთვის (მიმოხილულია III თავში).

აღსანიშნავია, რომ 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებათა პაკეტიც, რომლის შედეგადაც ცვლილებები შევიდა 15-მდე კანონში და შრომის კოდექსის 80-მდე მუხლი ჩამოყალიბდა ახალი რედაქციით, დიდწილად განპირობებულია ზემოთ აღნიშნული დირექტივების შესრულების ვალდებულებით. ამის თაობაზე მითითება შეგვიძლია წავიკითხოთ ცვლილებათა პროექტის განმარტებით ბარათშიც,[12] რომლის მიხედვითაც კანონპროექტის მიღებით საქართველო შეასრულებს "ასოცირების შესახებ შეთანხმებით" ნაკისრი ვალდებულებების მნიშვნელოვან ნაწილს, რაც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტების განვითარებას, დახვეწასა და გაუმჯობესებას.

1.3 გენდერული თანასწორობის მიღწევის და დისკრიმინაციის აკრძალვის კუთხით შეტანილი ცვლილებები შრომით კანონმდებლობაში

1.3.1 დისკრიმინაციასთან ბრძოლა

ასოცირების შესახებ შეთანხმების 348-ე მუხლით საქართველომ აიღო ვალდებულება, შეექმნა იმგვარი საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც უზრუნველყოფდა გენდერულ თანასწორობას, ასევე გამორიცხავდა დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში.

აღსანიშნავია, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მცირე ჩანაწერს ჯერ კიდევ შრომის კოდექსის 2006 წლის[13] და 2010 წლის[14] რედაქცია ითვალისწინებდა. მიღებისას ორივე ორგანულ კანონში განსაზღვრული იყო, რომ იკრძალებოდა ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო.[15] ამასთან, დისკრიმინაციად ითვლებოდა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავდა ან იწვევდა მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებდა მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დისკრიმინაციად იმავე რედაქციის მიხედვით არ ჩაითვლებოდა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობდა სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურებოდა კანონიერი მიზნის მიღწევას და იყო მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

[12] https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835 [12.03.2021]
[13] https://matsne.gov.ge/document/view/26350?publication=4 [13.03.2021]
[14] https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=0 [14.03.2021]
[15] იხ. საქართველოს ორგანული შრომის კოდექსის 2006 წლის და 2010 წლის რედაქცია, მუხლი 2, პ. 2.

2013 წლის 12 ივლისს საქართველოს პარლამენტის მიერ დამტკიცდა პირველი ცვლილებები დისკრიმინაციის კუთხით და დისკრიმინაციის აკრძალვის პუნქტში გაჩნდა მითითება, რომ იგი იკრძალებოდა არამარტო შრომითი ურთიერთობისას, არამედ წინასახელშეკრულებო ეტაპზეც.[16] იმავე პუნქტში და დამატებით ცალკე მუხლადაც გამოიყო პროფესიული კავშირებისადმი კუთვნილების გამო დისკრიმინაციის დაუშვებლობა. ორგანულ კანონში გაჩნდა პირდაპირი ჩანაწერი შრომითი ხელშეკრულების დისკრიმინაციული საფუძვლით აკრძალვის თაობაზე.

2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს პარლამენტის მიერ ასოცირების შეთანხმების XXX-ე დანართთან შესაბამისობაში მყოფი მორიგი და, ალბათ, ერთ-ერთი ყველაზე დიდი ცვლილების მიღება მოხდა დისკრიმინაციის კუთხით. გაჩნდა გენდერული თანასწორობის მისაღწევი პირდაპირ ჩანაწერი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებული ქალის და მამაკაცის მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა. კიდევ უფრო დაკონკრეტდა სექსუალური შევიწროების და სექსუალური ხასიათის ქცევის ცნებები.

დაკონკრეტდა დისკრიმინაციის აკრძალვის დროც და იგი დაუშვებლად იქნა მიჩნეული წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად. ასევე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე; შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე; დასაქმებულთა გაერთიანების, დამსაქმებელთა გაერთიანების ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით და სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის, სოციალური უზრუნველყოფისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.

გაჩნდა პირდაპირი ჩანაწერი მტკიცების ტვირთის განაწილებაზეც, რომლის მიხედვითაც „დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია.“[17] აღსანიშნავია. რომ მტკიცების ტვირთის ამგვარ განაწილებაზე სასამართლო პრაქტიკა უკვე დადგენილი იყო, თუმცა კანონში მისი ასახვა, რა თქმა უნდა, არ გახლავთ უარყოფითი მოვლენა.

[16] https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1951529?publication=0#DOCUMENT:1 [13.03.2021]
[17] საქართველოს ორგანული კანონი "საქართველოს შრომის კოდექსი" მუხლი 7.

1.4 საერთაშორისო ვალდებულებების ასახვა შრომით კანონმდებლობაში სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის კუთხით

1.4.1 შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონმდებლობის ანალიზი

დასაქმებულების სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უფლება, წარმოადგენს ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებას, რომელიც ამავდროულად, გარანტირებულია როგორც საქართველოს უზენაესი კანონით, საქართველოს კონსტიტუციით, ისე სხვა არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტით.

ამ მიმართულებით არსებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებიდან ასევე განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ILO-ს კონვენციები; აგრეთვე ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების დაცვის საერთაშორისო პაქტი და ევროპის სოციალური ქარტია.

რაც შეეხება ქართულ სამართალს, მოქმედი კანონმდებლობის ხერხემალს წარმოადგენს 2019 წლის 19 თებერვალს მიღებული საქართველოს ორგანული კანონი "შრომის უსაფრთხოების შესახებ".[18] აღნიშნული რედაქციით კანონის მიღებას უამრავი წინააღმდეგობა შეხვდა წლების განმავლობაში და ამ ფორმით მიღებამდე მიღებული იყო იმავე დასახელების კანონი (მიღების თარიღი 07/03/2018, ძალადაკარგულია 19.02.2019 N4283), რომელიც ვრცელდებოდა მხოლოდ მომეტებული საფრთხის შემცველ, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე.[19]

განხორციელებული რეფორმების შემდეგ კანონის მოქმედება ვრცელდება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე მათ შორის, საქართველოს ორგანული კანონით "საქართველოს შრომის კოდექსით" და "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონით მოწესრიგებულ შრომით ურთიერთობებზე.

"შრომის უსაფრთხოების შესახებ" საქართველოს ორგანული კანონი (მოქმედი რედაქცია) ქმნის უმნიშვნელოვანეს ჩარჩოს დამსაქმებლის ვალდებულების განსაზღვრის კუთხით.

საფრთხეების შესახებ ინფორმირება, შრომის უსაფრთხოების უზრუნველმყოფი პრევენციული სისტემის დანერგვა, პერსონალური დამცავი აღჭურვილობით შეიარაღება საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისათვის, პირველადი დახმარების აღმოჩენისა და ევაკუაციისათვის საჭირო ზომების მიღება და საწარმოო შემთხვევებისას ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება იმ ვალდებულებების არასრული ჩამონათვალია, რაც დამსაქმებელს დასაქმებულისთვის უსაფრთხო გარემოს შექმნის მიზნით გააჩნია.

კანონმდებლობით განისაზღვრა მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოების განმახორციელებელი ეკონომიკური სუბიექტების ვალდებულება გაიარონ რეგისტრაცია ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში.[20]

[18] https://matsne.gov.ge/document/view/4486188?publication=1 [13.03.2021]
[19] https://matsne.gov.ge/document/view/4103880?publication=4 [13.03.2021]
[20] https://matsne.gov.ge/document/view/4486188?publication=1 [13.03.2021]

განისაზღვრა ამგვარ საწარმოებში დასაქმებულთა სავალდებულო დაზღვევის ვალდებულებაც. დამსაქმებლები ვალდებული გახდნენ ჰყავდეთ შრომის უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი პირი.

მე-10 მუხლში კი ჩამოყალიბდა დასაქმებულის უფლებები, მათ შორის საფრთხეების შესახებ ინფორმაციის მიღების უფლება, საფრთხის შემცველი სამუშაოზე უარის თქმის უფლება, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე სხვა სამუშაოზე გადაყვანის მოთხოვნის უფლება და კომპენსაციის მიღების უფლება. აღსანიშნავია, რომ ჩამოთვლილი უფლებებიდან მხოლოდ სხვა სამუშაო ადგილზე გადაყვანის უფლება იძლევა ახალ გარანტიას წინა რედაქციებისგან განსხვავებით, რომელიც თუნდაც შრომის კოდექსში არსებობს/არსებობდა.

კანონით დადგინდა დამსაქმებლის უმნიშვნელოვანესი ვალდებულება – საწარმოო შემთხვევის დადგომიდან 24 საათის განმავლობაში აცნობოს ფაქტის შესახებ დასაქმებულთა გაერთიანებას (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), სამართალდამცავ ორგანოებს და ზედამხედველ ორგანოს; შესაბამისი პირების მოსვლამდე კი ხელუხლებლად შეინარჩუნოს შემთხვევის ადგილი და ხელი შეუწყოს მათ მტკიცებულებათა მოპოვების პროცესს. აღნიშნული ვალდებულება მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც წლების განმავლობაში საწარმოო ტრავმების სტატისტიკა სრულებითაც ვერ ასახავდა რეალობას, მათი უმეტესობა უცნობი რჩებოდა შესაბამისი ორგანოებისთვის, მტკიცებულებები კი, რომელიც სამოქალაქო დავისას ზიანის ანაზღაურების დაკისრების საფუძველი უნდა გამხდარიყო, ფაქტობრივად აღარ არსებობდა.

2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებით ჯარიმა დაწესდა არამხოლოდ შრომის უსაფრთხოების, არამედ საქართველოს ორგანული კანონით "საქართველოს შრომის კოდექსი" და "შრომის ინსპექციის შესახებ" საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ნებისმიერი უფლებამოსილების განხორციელებისას ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისთვის ხელის შეშლისთვის.[21]

შრომის უსაფრთხოების მომწესრიგებელ ნორმატიულ მასალაზე საუბრისას არ უნდა დავივიწყოთ სისხლის სამართლის კოდექსიც, სადაც სამუშაოს წარმოებისას უსაფრთხოების წესის დარღვევა ცალკეა გამოყოფილი XXXI თავში.[22]

განხორციელებული მასშტაბური ცვლილებებით მეტწილად შესრულდა ერთი მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებები.

[21] https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5000932?publication=0#DOCUMENT:1; [15.03.2021]
[22] https://matsne.gov.ge/document/view/16426?publication=232 [15.03.2021]

თავი 2

2.1 შრომის ბაზრის მიმოხილვა

2.1.1 დასაქმების პოლიტიკა და გამოწვევები

2001 წლის 28 სექტემბერს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო დასაქმების შესახებ საქართველოს კანონი (ძალადაკარგულია 04/06/2006). აღნიშნული კანონის მიზნები გახლდათ: დასაქმების სფეროში სახელმწიფო კომპეტენციის დადგენა, პროფესიის თავისუფლად არჩევის უფლების რეალიზებაში მოქალაქეთა დახმარება, დასაქმების მაძიებელსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობათა რეგულირება და დაბალ კონკურენტუნარიანი შრომითი რესურსებისთვის დამატებითი გარანტიების მიცემა.

კანონით განისაზღვრა სახელმწიფოს უფლებამოსილება დასაქმების მაძიებელთა დახმარების მიზნით მოეხდინა შრომის ბაზრის სისტემური შესწავლა, ერთიანი პოლიტიკის შემუშავება, უმუშევართა სოციალური დაცვის ნორმების განსაზღვრა (უმუშევართა შემწეობის გაცემა) და პრიორიტეტული განვითარების ზონების დადგენა. დადგინდა დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის უფლებამოსილებებიც.

აღნიშნული მკვეთრად განსხვავდებოდა მანამდე, მაგალითად საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ დაფიქსირებული პოზიციისგან, რომლითაც საქმეზე "ლეონარდო დევდარიანი საქართველოს წინააღმდეგ" განიმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია არა შრომის უფლება, არამედ თავისუფლება. სასამართლოს განმარტებით სახელმწიფო უკვე აღარ იღებდა მოქალაქეთა დასაქმების ვალდებულებას.

აღსანიშნავია, რომ 2006 წელს დაწყებული ლიბერალიზაციის ტალღა შრომის ინსპექციის მსგავსად ამ მიმართულებასაც შეეხო და მიჩნეულ იქნა, რომ სფეროს დერეგულირება ინვესტიციების მოზიდვას, ეკონომიკის სწრაფ ზრდას და შესაბამისად უმუშევრობის პრობლემის უფრო ეფექტურ გადაჭრას გამოიწვევდა.

2012 წლიდან (ახალი მმართველი პარტიის მოსვლა) და შემდგომ 2014 წელს ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შეთანხმების გაფორმებამ დღის წესრიგში დააბრუნა შესაბამისი კანონმდებლობის და სამსახურების ფორმირება. ასოცირების შეთანხმების შესაბამის მუხლში პირდაპირ მიეთითა: მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი გარემოსდაცვითი თუ შრომითი კანონმდებლობით.

2020 წლის 14 ივლისს კი საქართველოს პარლამენტმა მიიღო დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ კანონი, რომელიც თავისი შინაარსით ალბათ, შეგვიძლია მივიჩნიოთ 2006 წელს ლიბერალიზაციის პერიოდში გაუქმებული დასაქმების შესახებ საქართველოს კანონის მემკვიდრედ.

კანონის განმარტებით ბარათში მითითებულია, რომ 2020 წლისთვის ქვეყნის უმთავრეს გამოწვევად რჩება დასაქმების მაძიებელთა მაღალი რაოდენობა, გამოუყენებელი სამუშაო რესურსი და დისბალანსი პროფესიების მოთხოვნა-მიწოდებას შორის. აღნიშნულია, რომ

კანონპროექტის ავტორები აღიარებენ, რომ თანამედროვე, ევროპული სახელმწიფო, დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით არის აქტიური, ქმედითი სახელმწიფო. ამგვარი სახელმწიფოს ხელისუფლება იღებს ვალდებულებას იზრუნოს მოქალაქეთა კეთილდღეობაზე, რაც საბოლოო ჯამში ქმნის ეკონომიკურად ძლიერ და პოლიტიკურად სტაბილურ საზოგადოებას.

აღსანიშნავია, რომ მისი წინამორბედისგან განსხვავებით, ეს კანონი აღარ ითვალისწინებს მაგალითად პრიორიტეტული განვითარების ზონების დადგენას და ა.შ. ამ კუთხით, ალბათ, მაგალითისათვის აუცილებლად უნდა გამოვყოთ მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ საქართველოს კანონი, რომელიც წარმოადგენს მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს საქართველოს მთიან რეგიონებში დასაქმების ხელშეწყობისთვის და ზოგადად ბიზნესის განვითარებისთვის.

გარდა ამისა, დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ საქართველოს კანონით შემოთავაზებულია ისეთი პროცედურული ღონისძიებები, როგორიცაა სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრაცია, რეგისტრირებულ პირთა მონაცემების დამუშავება, სამუშაოს მაძიებელთა ინფორმირება და კონსულტირება, დასაქმების შანსების შეფასება, კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შედგენა, სამუშაოს მაძიებელთა გადამზადება, სამუშაოს მაძიებლის დასაქმება, დამსაქმებელთა საჭიროებების კვლევა, დამსაქმებელთა ხელშეწყობას და მოტივაციისა და ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა.

კანონი ითვალისწინებს შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას ისეთ პირებზე, როგორიცაა იძულებით გადაადგილებულ პირი, სოციალურად დაუცველი, სახელმწიფო ზრუნვის ქვეშ მყოფი ან სახელმწიფო ზრუნვიდან გასული 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით ადამიანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი და ა.შ

აღნიშნული ღონისძიებების რეალური ამოქმედება სრულ თანხვედრაშია ასოცირების შეთანხმების 349-ე მუხლთან, რაც გულისხმობს სახელმწიფოების ძალისხმევას მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზრებისა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემების გაუმჯობესების კუთხით, რაც აერთიანებს სოციალურად დაუცველ ადამიანებს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და უმცირესობათა ჯგუფებს მიკუთვნებულ პირებს.

ამასთან, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად გამოყენებადი სერვისი ალბათ უახლოეს ხანში გახდება პარტნიორ ქვეყნებში ლეგალური დასაქმების ორგანიზება. შესაბამისი შეთანხმებები უკვე გაფორმებულია ისრაელთან, საფრანგეთთან, გერმანიასთან და ა.შ; შექმნილია შესაბამისი ვებ-გვერდიც: workabroad.moh.gov.ge.

2010 წლიდან, ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში უდიდესი წვლილი ინვესტიციებმა შეიტანა, რომელთა 70% კერძო ინვესტიციებზე მოდის. 2010-2016 წლებში დასაქმების დონის ზრდა სწორედ აღნიშნულ ფაქტორს უკავშირდება. დეინდუსტრიალიზაციამ და მმართველი პარტიების მიერ გატარებულმა ეკონომიკურმა პოლიტიკამ არამარტო შექმნა ეკონომიკურ საქმიანობის ახალი სახეობები, არამედ მთლიანად შეცვალა დასაქმების მხრივ არსებული რეალობა. ვინაიდან მრეწველობის დარგში დასაქმებულთა პროფესია და ცოდნა აღარ იყო მიმზიდველი ახალ რეალობაში, მათი დიდი ნაწილი უმუშევარი დარჩა, სახელმწიფო სერვისების, წარსულში დაგროვილი კაპიტალისა და არაფორმალური მზრუნველობის (ნათესავები, სხვა სოციალური კავშირები) ანაბარა. შესაბამისად, მოსახლეობის დიდი ნაწილი არაფორმალურ ეკონომიკაში ჩაერთო. ნაწილმა შეძლო ახალი რეალობისთვის ფეხის აწყობა, ზოგი კი ეკონომიკური

საქმიანობიდან სრულად გარიყული აღმოჩნდა. მას შემდეგ უმუშევრობა საქართველოსთვის ერთ-ერთ მწვავე პრობლემად რჩება.

2.1.2 უმუშევრობა

სტრუქტურული უმუშევრობა ქვეყნის წინაშე მდგარი ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა. სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (შემდგომში "საქსტატი") თანახმად, ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით, უმუშევრობის მაჩვენებელში დიდი წილი ახალგაზრდებზე მოდის. უმუშევრობის დონე ყველაზე მაღალია 24 წლამდე ასაკის მოსახლეობაში (27.8%); 25-34 წლის მოსახლეობაში, მაჩვენებელი 21,3% -ს შეადგენს. თუმცა, ამგვარი ტენდენცია სულაც არ არის სიახლე. აღნიშნული საკითხი ასევე მწვავედ იდგა ათწლეულის წინ, უმუშევრობის პრობლემის განხილვისას (ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი, 2011). იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ სტრუქტურული უმუშევრობა გრძელვადიანი პრობლემაა, ქვეყანა მრავალი წლის განმავლობაში ებრძოდა განათლებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების მხრივ არსებულ გამოწვევებს.[23] ფაქტია, რომ კვლავ არსებობს შეუსაბამობა პროფესიულ განათლებასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს შორის, რაც ახალგაზრდა სამუშაო ძალას ერთი მხრივ, დროებითი, არასტაბილური დასაქმებისკენ უბიძგებს (ძირითადად, მომსახურების სექტორში),[24] სადაც მაღალია თანამშრომელთა გადინება, მეორე მხრივ კი, იწვევს ემიგრაციასა და სამუშაო ძალის, ე.წ. "ტვინების" ქვეყნიდან გადინებას.

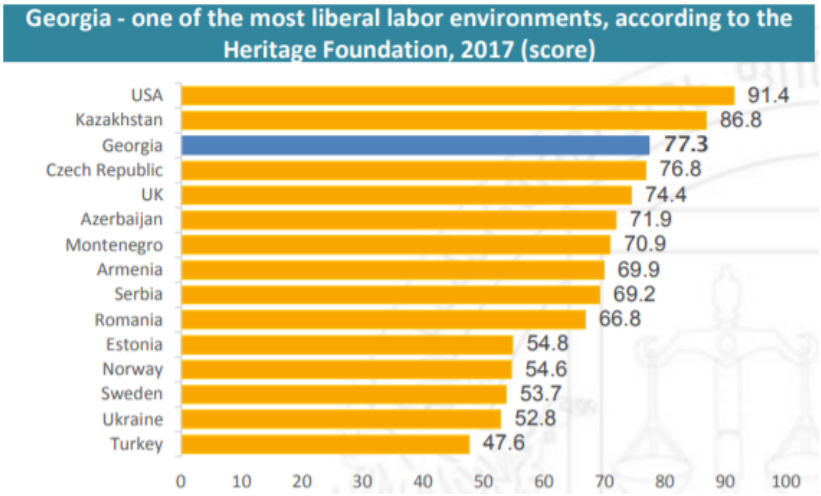
აღსანიშნავია, რომ სტრუქტურული უმუშევრობის ზემოხსენებული პრობლემის ფონზე მთავრობა ცდილობს საქართველო ინვესტიციებისთვის მიმზიდველ გარემოდ წარმოაჩინოს. ვებ-გვერდზე www.investingeorgia.org შემდეგ ჩანაწერს ვხვდებით: *საქართველო დაინტერესებულ მხარეებს სთავაზობს ახალგაზრდა, მოტივირებულ, მრავალენოვან, განათლებულ კადრებს.* იმავე გვერდზე ხაზგასმულია, რომ *უმუშევართა 56% 40 წლამდე ასაკის პირებითაა წარმოდგენილი.* მთავრობა ასევე ცდილობს შექმნას ხელსაყრელი გარემო სხვა ქვეყნების მოქალაქეების მიერ ინვესტიციების მოსაზიდად: *გარდა ამისა, საქართველოში მუშაობისთვის არ არის საჭირო ნებართვა. 98 ქვეყნის მოქალაქეებს შეუძლიათ უვიზოდ დარჩნენ ქვეყანაში 1 წლის განმავლობაში, რაც ხელს უწყობს პროფესიონალების მოზიდვას რეგიონის სხვა ქვეყნებიდან.*

---

[23] უმუშევრობაზე საუბრისას, კიდევ ერთი საკითხი, რომელსაც ეკონომისტები საყურადღებოდ მიიჩნევენ, არის უმუშევართა განათლების დონე. ადამიანის განვითარების ინდექსის (2010 წ.) თანახმად, საქართველო ლიდერობს იმ ქვეყნებს შორის, სადაც უმუშევრებს საშუალო ან უმაღლესი განათლების დონე აქვთ - უმუშევართა 81% -ს საშუალო ან უმაღლესი განათლება აქვს (f.4). ეს ნიშნავს, რომ განათლების მქონე სამუშაო ძალა უმუშევარია და არ აქვს ქვეყნის ეკონომიკაში საკუთარი წვლილის შეტანის შესაძლებლობა. ამავდროულად, გლობალური კონკურენტუნარიანობის ინდექსის (2011-2012) თანახმად, სწორედ არასათანადო განათლების მქონე სამუშაო ძალა წარმოადგენს ქვეყანაში ბიზნესისთვის მთავარ შეზღუდვას (www.weforum.org). *დასაქმებისა და უმუშევრობის ტენდენციები საქართველოში,* ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი, 2011 წ.

[24] 2017 წელს კერძო სააგენტოს HR.GE-ს მიერ გამოქვეყნებული ვაკანსიების უმეტესი ნაწილი (34,2%) ეხება მომსახურების წარმომადგენლებსა და გაყიდვების მუშაკებს. დასაქმების მხრივ, ვაჭრობა ერთ-ერთი წამყვანი ეკონომიკური სექტორია. უნარ-ჩვევებისა და ბიზნესის მოთხოვნების კვლევის თანახმად, 2017 წელს ბიზნესსექტორში მომუშავეთა 24.9% ვაჭრობაში იყო დასაქმებული. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2018 წ.

ამავე გვერდზე აღნიშნულია, რომ *საქართველოს აქვს ძალზე მოქნილი შრომის კოდექსი. Heritage Foundation-ის თანახმად, შრომის თავისუფლების ინდექსით ქვეყანა მსოფლიოს მასშტაბით მე-20 ადგილს იკავებს.*[25] მომდევნო განცხადება ასახავს მთავრობის ზოგად დამოკიდებულებას ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი სამუშაო ძალის მიმართ: *საქართველოს შრომის კოდექსი ქმნის დასაქმებისთვის უაღრესად მოქნილ პირობებს. არ არის განსაზღვრული მინიმალური ანაზღაურება. შედეგად, შრომის ანაზღაურება სრულად წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთშეთანხმების საკითხს.*[26] Heritage Foundation-ის მონაცემებით, 2017 წელს საქართველო მესამე ადგილს იკავებს, როგორც ერთ-ერთი ყველაზე ლიბერალური შრომითი გარემოს მქონე ქვეყანა აშშ-სა და ყაზახეთის შემდეგ (ცხრილი N1).



საერთაშორისო ასპარეზზე ამგვარი პოზიციონირების ფონზე, ქვეყანაში კვლავ გამოწვევად რჩება დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილები მძიმე შრომის პირობებით. აღნიშნული, გარკვეულწილად ახალისებს შრომით ემიგრაციას, არაფორმალურ ეკონომიკას და სოციალურ დახმარებებზე დამოკიდებულებას.

2.1.3 დასაქმების სტატისტიკა

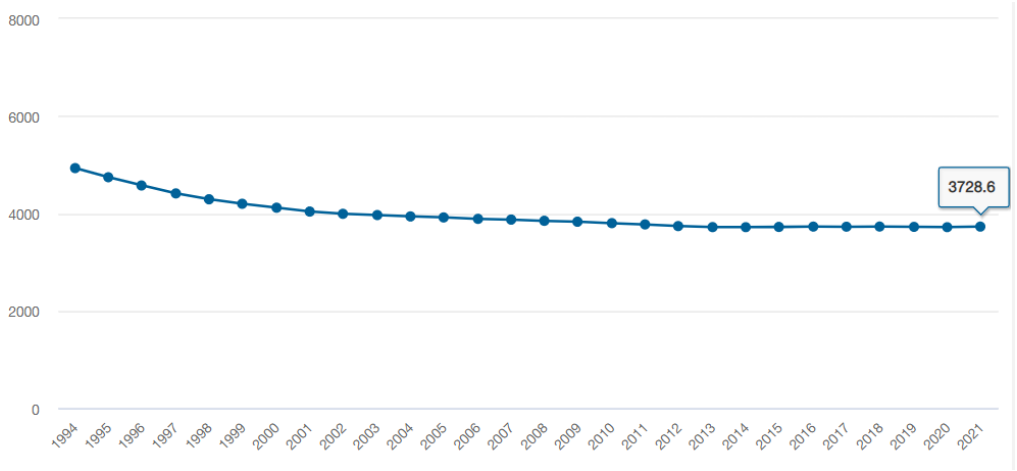
მნიშვნელოვანია მოხდეს სამუშაო ძალის ზუსტი დახასიათება და კლასიფიკაცია ისეთ მიმართულებებზე თვალყურის მიდევნებით, როგორიცაა დემოგრაფიული მონაცემები, ქვეყანაში მიმდინარე ეკონომიკური აქტივობები, ბიზნეს სექტორი, უმუშევრობა და სხვა სტატისტიკური ტენდენციები. სწორად შერჩეული მეთოდოლოგია აუცილებელი წინაპირობაა სწორი დასკვნების გასაკეთებლად და, შესაბამისად, ეფექტური სამოქმედო გეგმის შესამუშავებლად. ქვეყნის მასშტაბით, დასაქმებასთან დაკავშირებული მონაცემების შეგროვებასა და ანალიზს ახორციელებს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

ქვეყანაში არსებული შრომის ბაზრის დახასიათება მოიცავს მონაცემთა მრავალმხრივ ანალიზს. ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორი დემოგრაფიული ინდიკატორებია; კერძოდ, მოსახლეობის რიცხოვნობა, სამუშაო ძალის კლასიფიკაცია და განაწილება. საქსტატის 2020 წლის 1 იანვრის

[25] შრომის თავისუფლების კომპონენტი არის რაოდენობრივი მაჩვენებელი, რომელიც ითვალისწინებს ქვეყნის შრომითი ბაზრის სამართლებრივი და მარეგულირებელი ჩარჩოს სხვადასხვა ასპექტებს, მათ შორის, მინიმალური ხელფასის შესახებ რეგულაციებს, სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვებს, დაქირავებისა და სამუშაო საათების მარეგულირებელ შეზღუდვებს.

[26] (გრაფიკი N1) საქართველო – მიმოხილვა, საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 2018 წ., გვ. 27

მონაცემებით, საქართველოს მოსახლეობა 3.7 მილიონს აღემატება. აღნიშნული მონაცემები მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება ბოლო 10 წლის ტენდენციისგან. (გრაფიკი N2)



[27]

რაც შეეხება საქართველოს სტატისტიკის სამსახურის მიერ წარმოდგენილ სამუშაო ძალის კლასიფიკაციას, ის მოსახლეობას 4 მთავარ ჯგუფად ყოფს: (1) დასაქმებული (2) დაქირავებული (3) თვითდასაქმებული (4) უმუშევარი. მოსახლეობის გადანაწილება აღნიშნულ ჯგუფებში ხორციელდება საქსტატის მიერ თითოეული ჯგუფისთვის განსაზღვრული განმარტების შესაბამისად.

სხვადასხვა სტატისტიკური მაჩვენებლის გამოთვლის მეთოდოლოგიის გამო საქსტატის მონაცემები, რიგ შემთხვევებში, მოსახლეობის უნდობლობის მიზეზი ხდება. საქსტატის მიერ საშუალო ხელფასის განსაზღვრული მაჩვენებლები სულ უფრო და უფრო აცდენილია რეალობას. საყურადღებოა ასევე დასაქმების სტატისტიკა და უმუშევრობის დონე, რადგან აღნიშნული მაჩვენებლები ასევე არასწორად ასახავს რეალობას.

საქსტატის მიერ შემოთავაზებული სამუშაო ძალის კლასიფიკაციის მიხედვით დასაქმებულის სტატუსი განისაზღვრება როგორც 15 წლის და უფროსი ასაკის ადამიანი, რომელიც საკვლევი კვირის განმავლობაში მუშაობდა მინიმუმ 1 საათის განმავლობაში და ოფიციალურად იყო დასაქმებული. ამ ჯგუფში, საყურადღებოა დაქირავებული და თვითდასაქმებული პირების წილი. დასაქმებულის განმარტება გულისხმობს ოფიციალურად დასაქმებულებს; რაც შეეხება თვითდასაქმებულებს, საქსტატის თანახმად, ამ სეგმენტში შედიან საკუთარ საწარმოში ან საკუთარ მეურნეობაში მოგების ან ოჯახური შემოსავლის (ფულადი თანხით ან ნატურით) მიღების მიზნით მომუშავე პირები. სამუშაო ძალის ამგვარი დახასიათება, კერძოდ, დასაქმებული და თვითდასაქმებული პირების განმარტება, პრობლემურია, რადგან მათი შინაარსი არ ადგენს ჯგუფებს შორის კუთვნილების მკვეთრ საზღვრებს. დასაქმებულის სტატუსის შემთხვევაში, ოფიციალური დასაქმების ხაზგასმის მიუხედავად, პრობლემურია პირობა სულ მცირე 1 საათიანი მუშაობის შესახებ, რადგან საქართველოში ბიზნესის წამყვან სექტორს მომსახურება წარმოადგენს (რომელიც გამოირჩევა კადრების ყველაზე მაღალი გადინებით).[28] ამავე დროს, თვითდასაქმებულის განმარტება ბუნდოვანია, რადგან არ არის

[27] გრაფიკი N2 – მოსახლეობის რიცხოვნობა 1 იანვრის მდგომარეობით, ათასი
https://www.geostat.ge/en/modules/categories/41/population

[28] ვაკანსიების დიდი რაოდენობა მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში შესაძლოა, განპირობებული იყოს შიდა სექტორული და დარგთაშორისი კონკურენციის პირობებში სამუშაო ძალის მაღალი

მკაფიოდ განსაზღვრული მოგების ცნება – ეს არის ფინანსური შემოსავალი, თუ სურსათის ან სხვა არაფინანსური ტიპის საქონლის სახით მიღებული სარგებელი. რაც შეეხება უმუშევართა განმარტებას, როგორც საქსტატი გვთავაზობს, სეგმენტში შედიან 15 წლის ან უფროსი ასაკის პირები, რომლებიც არ იყვნენ დასაქმებული (თუნდაც ერთი საათით) ინტერვიუს დაწყებამდე 7 დღით ადრე, ეძებდნენ სამუშაოს ბოლო 4 კვირის განმავლობაში და მზად იყვნენ სამუშაოს დასაწყებად მომდევნო 2 კვირის პერიოდში.

საქსტატის ინტერაქტიულ რუკაზე 2014 წლის აღწერის თანახმად, დასაქმებულთა წილი ყველაზე მაღალია თბილისში, ხოლო თვითდასაქმებულთა ყველაზე მაღალი კონცენტრაცია რეგიონებში შეინიშნება.[29] აღნიშნული მონაცემები შეესაბამება საქსტატის მიერ გამოცემულ წლიურ ანგარიშს (2019) (საქართველოს ბიზნესის სექტორი, 2020 წ.), სადაც თბილისი ფაქტობრივად დასაქმების ოფიციალური ცენტრია, დასაქმების საერთო 61,3%-იანი მაჩვენებლით. აჭარა ამ მხრივ მეორე ადგილზეა (9,9%). დანარჩენი, შრომისუნარიანი და ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა კი რეგიონებშია განაწილებული, სადაც დასაქმების ძირითადი პროცენტი მცირე საწარმოებზე[30] მოდის: რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი (82.8%); გურია (74,5%); სამცხე-ჯავახეთი (73%) და ა.შ. ამავე დროს, ბოლო 5 წლის განმავლობაში საქართველოს ყველა რეგიონში დასაქმებულთა რაოდენობის მზარდი ტენდენცია შეიმჩნევა. შესაბამისად, თუ შევხედავთ დასაქმების მაჩვენებლებს ეკონომიკური საქმიანობის სიდიდის მიხედვით, დავინახავთ, რომ მცირე საწარმოების რაოდენობა იზრდება რეგიონებში, რაც ნიშნავს თვითდასაქმების ზრდის ტენდენციას მცირე საწარმოების ხარჯზე. თვითდასაქმების სტატუსსა და მცირე საწარმოების აღიარებასთან დაკავშირებით საქსტატის მიერ შემოთავაზებული ბუნდოვანი, ფართო განმარტებების გამო, ეს ციფრები, მდგომარეობის ახსნის ნაცვლად, კიდევ უფრო მეტ კითხვებს ბადებს. შესაბამისად, რეგიონებში უმუშევრობის დონე არ ასახავს რეალურ სურათს. დაწესებულებას ყურადღების მიღმა რჩება თვითდასაქმებულთა კატეგორიზაცია, რათა სწორი წარმოდგენა ჰქონდეს სტრუქტურულ განაწილებაზე და შემოსავალზე.

რაც შეეხება სქესის მიხედვით სამუშაო ძალის განაწილებას, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების (2018 წლის 1-ელი კვარტლიდან 2021 წლის 1-ელ კვარტლამდე) მიხედვით, დასაქმების გაერთიანებულ მონაცემებში მამაკაცები ჭარბობენ ქალებს. თუმცა საინტერესოა, რომ დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობა, ფაქტობრივად თანაბარია ორივე სქესის შემთხვევაში. უფრო მეტიც, 2021 წლის პირველი კვარტლის მონაცემის მიხედვით, დაქირავებით დასაქმებული ქალების რაოდენობა აღემატება კაცების რაოდენობას. რაც შეეხება თვითდასაქმებულთა შორის სქესის მიხედვით არსებულ განაწილებას, აღსანიშნავია რომ ზემოთ აღნიშნულ პერიოდში არსებულ წლიურ კვარტლებში კაცების რაოდენობა მინიმუმ 1.5-ჯერ აღემატება ქალების რაოდენობას. ეს შეიძლება აიხსნას საქსტატის საპილოტე კვლევის მიხედვით, აქტივების ფლობასა და მეწარმეობაზე გენდერულ ჭრილში (2018), სადაც სამი განსხვავებული სახის

მობილობით, რადგან მოცემული ჯგუფები არ გამოირჩევიან მაღალი შემოსავლებით და მათი მიერ სამსახურის ხშირი ცვლა ზრდის ვაკანსიების რაოდენობას (*საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი,* ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017).

[29] http://gis.geostat.ge/geomap/demografia.html#6/41.327/44.110

[30] მცირე და საშუალო ზომის საწარმო ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის სუბიექტია, რომელიც აკმაყოფილებს დასაქმებულთა რაოდენობისა და წლიური ბრუნვის შემდეგ ლიმიტებს: მცირე საწარმოებისთვის – 50 თანამშრომელი და 12 მლნ ლარი (*ბიზნესსექტორი საქართველოში,* საქსტატი, 2020).

ქონების შემთხვევაში – სახლი, მიწა, სხვა უძრავი ქონება, მამაკაცები ფლობენ მინიმუმ 1.5-ჯერ მეტ ქონებას, ვიდრე ქალები. მიწის საკუთრების შემთხვევაში მამაკაცების წარმომადგენლობა ქალებზე ორჯერ მეტია. საქსტატის 2020 წლის მონაცემების მიხედვით, არაფორმალური დასაქმების წილი 31.7%-ს შეადგენს, მათგან კაცები 36.4%, ხოლო ქალები 26.2%-ით არიან წარმოდგენილი. აქვე უნდა აღინიშნოს მიგრაცია და კონკრეტულად სამუშაოს მაძიებელი ქალების მზარდი მიგრაცია ქვეყნიდან. საქსტატის მონაცემებზე ერთი შეხედვით დაკვირვებით, ჩანს, რომ კაცების მიგრაცია აღემატება ქალებისას, თუმცა საინტერესოა ტენდენცია, რომლის მიხედვითაც 40 წლამდე ასაკის მიგრირებულ მოსახლეობაში კაცების რაოდენობა მკვეთრად აღემატება ქალების რაოდენობას. ხოლო 40 წლის შემდეგ განსხვავება ან ძალიან მცირეა, ან ქალების რაოდენობა ჭარბობს კაცებისას, რაც შესაძლოა იყოს იმის ვარაუდის საფუძველი, რომ 40 წელს ზემოთ მყოფი ქალები საკუთარ ადგილს საქართველოს დასაქმების ბაზარზე ვერ პოულობენ და ამის საპასუხოდ საზღვარგარეთ მიგრაციას მიმართავენ.

რაც შეეხება სამუშაო ძალის მაჩვენებლებს ასაკის ჭრილში, აღსანიშნავია, რომ 40 წლამდე მოსახლეობაში შედარებით მაღალია უმუშევრობის დონე.[31] მათგან 20 წლამდე ასაკის მოსახლეობაში უმუშევრობა 43.9%; 20-25 წლამდე მოსახლეობაში 38.3%; 25-30 წლამდე მოსახლეობაში 23.2%; 30-35 წლამდე მოსახლეობაში 19.9%; ხოლო, 35-40 წლამდე მოსახლეობაში კი 20.8%. ასაკის ზრდასთან ერთად უმუშევრობის მაჩვენებელი მცირდება, თუმცა არა იმდენად, რომ საერთო დასაქმების მდგომარეობა დამაკმაყოფილად შეფასდეს. უმუშევრობა ახალგაზრდებში ქვეყნის ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა. აღნიშნული მონაცემებიდანაც ირკვევა, რომ ახალგაზრდა მოსახლეობა დასაქმების ბაზარზე ვერ ერთვება, რასაც შესაძლოა სხვადასხვა ფაქტორი განაპირობებდეს. მათ შორის ერთ-ერთი შესაძლოა იყოს ბაზრის მოთხოვნები და პროფესიული განათლების შეუსაბამობა.

რაც შეეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებას, სახალხო დამცველის შშმ პირთა უფლებების დაცვის დეპარტამენტის მიერ ჩატარებული მონიტორინგის შედეგად დადასტურდა, რომ მიუხედავად სახელმწიფოს გაცხადებული ნებისა – უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება, და რიგი პროგრამების არსებობისა, სათანადო სამართლებრივი გარანტიების, პრაქტიკული ხელშეწყობისა და აღსრულების ეფექტური მექანიზმების ნაკლებობის გამო, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლების რეალიზება სათანადოდ არ ხდება. ფიზიკური გარემოს, ტრანსპორტისა და სამუშაო სივრცის მისაწვდომობის პრობლემა მნიშვნელოვანი ბარიერია შშმ პირის სამსახურში მისვლის, სამუშაოს შესრულებისა და კოლექტივთან სოციალიზაციის პროცესში. დასაქმების შედეგად მიღებული ეკონომიკური სარგებელი ძალიან დაბალია, რაც სხვა დამატებითი ბარიერების გათვალისწინებით, საქმიანობას არამომგებიანს ხდის. გარდა ამისა, მუშაობის დაწყების შემთხვევაში, შშმ პირის ოჯახს შეიძლება შეუწყდეს სახელმწიფოს შემწეობა, ხოლო საჯარო სამსახურში დასაქმებისას შშმ პირს უწყდება სოციალური პაკეტი (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2017).

რაც შეეხება ბავშვთა შრომას, სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, მხოლოდ 2015 წელს შრომაში ჩართულ ბავშვთა წილი 5-დან 17 წლამდე მოსახლეობის 4.2%-ს შეადგენდა (დაახლოებით 24 400 ბავშვი). სახიფათო შრომასთან ერთად, გამოიკვეთა შემთხვევები:

[31] უმუშევრობის დონე არის უმუშევარი მოსახლეობის თანაფარდობა ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რაოდენობასთან, გამოხატული პროცენტულად (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური).

არაჯანსაღი და ძალადობის ფაქტების შემცველი პირობები (მუდმივად უყვირიან, ფიზიკურ შეურაცხყოფას აყენებენ), მავნე სამუშაო გარემო (მტვერი, კვამლი, მაღალი ტემპერატურა, სიცივე და ა.შ.), სამუშაოები, სადაც ბავშვებს შეხება უწევთ საშიშ ნივთიერებებთან, აპარატურასთან და/ან ხანრგძლივი დროით არიან დაკავებული. ბავშვთა შრომაში ჩართული ბავშვების 51.8% 5-დან 13 წლამდე ასაკისაა, რაც ყოვლგვარი საერთაშორისო, თუ ადგილობრივი ნორმების უხეში დარღვევაა. "სახიფათო შრომა" ძირითადად ქალაქადაა გავრცელებული და მასში ჩართული ბავშვების 87.8% ჯანმრთელობისათვის საზიანო გარემოში მუშაობს; ასეთ შრომაში 8 800-მდე ბავშვი იყო ჩართული. საქართველოს სახალხო დამცველის კვლევაში მონაწილე რესპონდენტების თანახმად, ფორმალურ შრომით ურთიერთობებში არასრულწლოვნის ჩართვა უმეტესად ხდება სუპერმარკეტებში, კვებით ობიექტებში, სარესტორნო მომსახურების, სასტუმროების ქსელში, მცირე სარეკლამო მომსახურების სფეროებში. დასაქმებულთა საშუალო ასაკი უმეტესად 15-დან 18 წლამდე მერყეობს, მიუხედავად იმისა, რომ როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით, არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა 16 წლიდან წარმოიშობა. შრომითი მიგრაცია, ბავშვთა უფლებების რეალიზების კუთხით, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. კვლევის თანახმად, ბავშვების შრომითი მიგრაცია პრაქტიკაში გვხვდება როგორც სეზონურად, ისე ხანმოკლე და გრძელვადიანი პერიოდით, ბავშვების ასაკობრივი ჭრილი კი, უმეტესად 14-დან 18 წლამდე მერყეობს. მოკლევადიანი მიგრაცია განსაკუთრებით გამოხატულია გურიასა და აჭარაში. ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირის კვლევის თანახმად, ამ რეგიონებიდან თურქეთში სეზონური შრომითი მიგრაცია ძალიან აქტიურია და ახალგაზრდების დიდ ნაწილს მოიცავს.[32] სახალხო დამცველის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, რომელშიც გამოკითხული იყო 14-დან 22 წლამდე ასაკის 223 ადამიანი, 86% -მა აღნიშნა, რომ ისინი პირველად თურქეთში სამუშაოდ 15-17 წლის ასაკში იყვნენ და მას შემდეგ პერიოდულად ჩართული არიან იმავე საქმიანობაში (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2021).

2.1.4 შრომის ანაზღაურება და სახელმწიფო მარეგულირებელი მექანიზმები

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ყოველწლიურად განსაზღვრავს დასაქმებულთა საშუალო თვიურ ხელფასს. 2021 წლის პირველი კვარტლისთვის საშუალო თვიური ხელფასი 1256,2 ლარს შეადგენს. 2001 წლიდან აღნიშნული მაჩვენებელი ყოველწლიურად განაგრძობს ზრდას მრავალი ადგილობრივი თუ საერთაშორისო ეკონომიკური კრიზისის მიუხედავად (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური). აღსანიშნავია, რომ საქსტატი ასევე აწარმოებს შინამეურნეობების შემოსავლის აღრიცხვას, სადაც ერთ სულ მოსახლეზე შემოსავლის მაჩვენებლებლის მიხედვით სურათი სრულიად სხვაგვარად გამოიყურება.

ზოგადად, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ეს ორი სტატისტიკური მაჩვენებელი და დათვლის მეთოდოლოგია, რომელსაც საქსტატი იყენებს თითოეულ შემთხვევაში. საშუალო თვიური ხელფასი გამოითვლება დაწესებულების მიერ მიღებული მონაცემების საშუალო

[32] *აჭარიდან და გურიის რეგიონიდან თურქეთში არასრულწლოვანთა შრომითი მიგრაციის პრაქტიკის შესწავლა,* ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირი, 2015. ინფორმაცია ხელმისაწვდომია: https://bit.ly/3ol1a8D [last accessed: 08.02.2021]

არითმეტიკულის საფუძველზე, რაც გვიქმნის არასწორ აღქმას შრომის ბაზრის შესახებ. შინამეურნეობების შემოსავლის მონაცემები კი ემყარება აღწერის მონაცემებს და სტრუქტურირებულია შემოსავლის სხვადასხვა ტიპების მიხედვით. ეს უკანასკნელი ზოგადი სურათის ასახვისთვის უფრო ზუსტ მეთოდად მიიჩნევა. ხელფასების საკითხის გარდა, მონაცემები ასევე ირიბად ეხება დასაქმებისა და უმუშევრობის დონეს, რაც, თავის მხრივ ისევ მეთოდოლოგიურ ნაკლოვანებებს უკავშირდება.

შინამეურნეობების შესახებ საქსტატის მიერ მოწოდებული მონაცემებით, 2019 წელს მოსახლეობის საშუალო თვიური შემოსავალი 1251,3 ლარი იყო. დაქირავებული შრომიდან მიღებული შემოსავალი 515 ლარს შეადგენდა, მნიშვნელოვანი წილი ასევე უჭირავს თვითდასაქმებიდან და სოციალური დახმარებიდან (პენსია, სტიპენდია, დახმარება) მიღებულ შემოსავალს. ურბანულ და სასოფლო დასახლებებში, მაჩვენებელი საშუალებას გვაძლევს კიდევ უფრო საინტერესო დასკვნები გავაკეთოთ. დაქირავებული შრომიდან საშუალო თვიური შემოსავალი ქალაქში 397 ლარია, ხოლო სოფელში – 118 ლარი.[33] სხვა შემოსავლების განაწილება ოჯახის მთლიან შემოსავალში საერთო სურათის ანალოგიურია. საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით განსხვავების თვალსაზრისით, საინტერესოა, რომ თვითდასაქმებით მიღებული შემოსავალი ქალაქში უფრო მეტი წილით არის წარმოდგენილი, ვიდრე სოფლად. მსგავსი ტენდენცია აღინიშნება სოციალური დახმარების ნაწილში (პენსია, სტიპენდია, დახმარება), შემოსავალი უფრო მაღალია ქალაქებში, ვიდრე სოფლად. არაფულადი შემოსავლის მხრივ, ლოგიკურია, რომ მათი წილი სოფლად უფრო მეტია, ვიდრე ქალაქში. აღსანიშნავია, რომ ფულის სესხებას ან დანაზოგის გამოყენებას ორივე ადგილას მთლიან შემოსავალში თანაბარი წილი უჭირავს. ეს გარკვეულწილად მიუთითებს, რომ მიუხედავად საცხოვრებელი ადგილისა, მოსახლეობას ესაჭიროება ფინანსური დახმარების მიღება სხვა შესაძლო წყაროებიდან.

რაც შეეხება ერთ სულ მოსახლეზე საშუალო თვიური შემოსავლის განაწილებას, საქსტატის 2019 წლის მონაცემებით, მთლიანმა შემოსავალმა 336,1 ლარი შეადგინა, ხოლო დაქირავებული შრომიდან მიღებულმა შემოსავალმა – 138,3 ლარი. მეორე ადგილზეა შემოსავალი სოციალური დახმარებიდან (პენსია, სტიპენდია, დახმარება), მესამეზე კი – ფულის სესხება ან დანაზოგის გამოყენება. რაც შეეხება ქალაქსა და სოფელს შორის განსხვავებას, ქალაქში მთლიანი შემოსავალი 360,9 ლარს შეადგენდა, ხოლო სოფელში – 301,6 ლარს. დაქირავებული შრომიდან მიღებული შემოსავლის წილი ქალაქში დაახლოებით ორჯერ უფრო მეტია (183,4 ლარი), ვიდრე სოფელში (75,7 ლარი). ამ შემთხვევაშიც, სესხის აღებით ან დანაზოგის გამოყენებით მიღებული შემოსავლის წილი ორივეგან თითქმის ერთნაირია, თუმცა მცირედით მაღალია სოფელში. აღსანიშნავია, რომ მონაცემები მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება ბოლო 5 წლის სურათისგან.

2.1.5 მინიმალური ანაზღაურება და საარსებო მინიმუმი

სამართლებრივად, ანაზღაურება შესაძლებელია დარეგულირდეს "მინიმალური ხელფასის შესახებ" საქართველოს კანონის ფარგლებში გამოცემული ბრძანებით. მინიმალური ხელფასი საქართველოში 1999 წელს ყოფილი პრეზიდენტის, ედუარდ შევარდნაძეს მიერ 20 ლარით განისაზღვრა. ვებ-გვერდის - www.countryeconomy.com მიხედვით, 2019 წელს საქართველოში მინიმალური ხელფასი თვეში 6,5 ევროს ოდენობით დაფიქსირდა, ანუ, წელიწადში 78 ევრო. თუკი

[33] www.geostat.ge

გადავხედავთ ეროვნული მინიმალური ხელფასების გამოქვეყნებულ რანჟირებას, საქართველო 98-ს ადგილს იკავებს, ასე რომ, 100 ქვეყნისგან შემდგარ სიაში, ის იმ ქვეყნებს შორის არის, სადაც ყველაზე დაბალი მინიმალური ხელფასია.[34] საქართველოში პანდემიის პერიოდში არსებული ინფლაციის მაჩვენებლების გათვალისწინებით, დადგენილი მინიმალური ხელფასი, მსყიდველუნარიანობის თავლსაზრისით შემცირდა და 5.38 ევროს შეადგენს. მიუხედავად იმისა, რომ პრაქტიკაში ძალიან მცირეა იმ დამსაქმებლების რაოდენობა, რომლებიც, კანონის თანახმად, სამსახურში პირებს იღებენ მინიმალური ანაზღაურებით, ამ პუნქტის არსებობა მიანიშნებს, რომ მთავრობის პოზიცია დამსაქმებლისა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის მიმართ არის ნეიტრალური. უფრო მეტიც, შრომის კოდექსისა და სხვა საკანონმდებლო აქტების დანიშნულებაა უზრუნველყოს მხარეთა თანასწორობას შრომით ურთიერთობებში. ამგვარი ჩანაწერი კი რეალურად აუარესებს დასაქმებულთა სამართლებრივ მდგომარეობას და არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს დამსაქმებლებთან მიმართებაში.

2019 წლის მაისის მონაცემებით, სამუშაო ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმი 205.6 ლარია. მთავრობის მიერ გამოცემული განკარგულების თანახმად, ეს თანხა იყოფა ორ ნაწილად - 70% განკუთვნილია სასურსათო კალათისთვის, ხოლო 30% – არასასურსათო კალათისთვის (ტრანსპორტი, კომუნალური გადასახადები, განათლება, კულტურა, ნებისმიერი რამ საკვები პროდუქტების გარდა).

აშკარაა, რომ საქართველოს მთავრობა ცდილობს თავი შორს დაიჭიროს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შორის ურთიერთობისგან და თავიდან აიცილოს "მკაცრი" რეგულაციები, რათა ქვეყანა საერთაშორისო ინვესტორებისთვის მიმზიდველ ადგილად წარმოაჩინოს იმდენად, რამდენადაც ეს ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულების ფარგლებშია შესაძლებელი.

[34] https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/georgia

თავი 3

3.1 შრომის უფლებებზე მომუშავე სახელმწიფო ინსტიტუტები, საერთაშორისო და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები

პროფესიული კავშირები

საქართველოში არსებული პროფკავშირების უმეტესობა არის საქართველოს პროფკავშირების კონფედერაციის წევრი (GTUC), რომელიც შეიქმნა 1992 წელს. GTUC არის პროფკავშირების წარმომადგენელი მთავრობასთან და დამსაქმებელთა ასოციაციებთან სოციალურ დიალოგში.

კონფედერაციის საქმიანობის პარალელურად, ასევე შეიქმნა ახალი პროფესიული კავშირები, რომლებიც არ არიან GTUC– ის წევრები. აღნიშნული პროფკავშირების ძირითადი ნაწილი აერთიანებს ერთი სფეროს/პროფესიის დასაქმებულებს (მაგ: სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, მეტროს დამოუკიდებელი პროფკავშირი), თუმცა დამოუკიდებელ გაერთიანებათა შორის არის სოლიდარობის ქსელიც, რომელიც აერთიანებს დასაქმებულებს ნებისმიერი სფეროდან.

2019 წელს დამოუკიდებელი პროფკავშირების მიერ შეიქმნა პროფკავშირების ალტერნატიული კონფედერაცია. ის აერთიანებს სოლიდარობის ქსელს, სოციალურ მუშაკთა პროფკავშირს, სოციალურ აგენტთა პროფკავშირს, მეტროს პროფკავშირს, სამედიცინო მუშაკთა პროფკავშირს და მედიის პროფკავშირს. როგორც გაერთიანების წევრებმა აღნიშნეს, მას GTUC-გან განსხვავებით აქვს ჰორიზონტალური მართვის სტრუქტურა.

გარდა ამისა, საქართველოში მოქმედებს სოფლის მეურნეობის მუშაკთა და ფერმერთა პროფკავშირი და მეცნიერთა თავისუფალი პროფკავშირი (ESFTUG). საქართველოში მოქმედი პროფკავშირების დიდი ნაწილი კონცენტრირებულია დედაქალაქში (რადგან დასაქმების ცენტრი დედაქალაქია). თუმცა მათ ნაწილს აქვს წარმომადგენლობა რეგიონებში. მეცნიერთა თავისუფალი პროფკავშირი (ESFTUG) წარმოდგენილია საქართველოს ყველა რეგიონში.[35]

პროფესიული ასოციაციები

საქართველოში პროფესიულ ასოციაციებს ძირითადად არასამთავრობო ორგანიზაციის ან კვლევითი ცენტრის სტატუსი აქვთ. (მაგ: საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია, ბიზნეს ასოციაცია, დამსაქმებელთა ასოციაცია, ფერმერთა ასოციაცია, ფერმერ ქალთა ასოციაცია და ა.შ.). პროფესიული ასოციაციები ძირითადად უზრუნველყოფენ კონსულტაციებს, ტრენინგებს, ადვოკატირებას და ლობირებას.[36]

[35]https://transparency.ge/sites/default/files/TI%20GEORGIA%20Georgian%20Trade%20Union%20Movement%20ENG.pdf

[36] https://bag.ge/ http://employer.ge/servisebi1 / http://www.economists.ge/en/

შრომის უფლებებზე მომუშავე სახელმწიფო ინსტიტუტები, საზოგადოებრივი ორგანიზაციები და საერთაშორისო ორგანიზაციები

წინამდებარე კვლევაში შრომის უფლებებზე მომუშავე ძირითადი ორგანიზაციებიდან თითქმის ყველაა წარმოდგენილი.

სოციალური სამართლიანობის ცენტრის (SJC) მუშაობის არეალი მრავალმხრივ მიმართულებას მოიცავს, თუმცა საერთო ჯამში ყველაფერი ერთიანდება სოციალური და ეკონომიკური სამართლიანობის იდეის ქვეშ. ორგანიზაციის საქმიანობის საკმაოდ დიდი ნაწილი ინტელექტუალური შრომის, ცოდნის წარმოებას ეთმობა; მათ შორის კვლევების განხორციელება, სხვადასხვა საერთაშორისო თემატური მასალების თარგმნა; ადგილობრივ დონეზე არსებული მშრომელთა (არამარტო, ასევე სხვა სამიზნე ჯგუფების) პრობლემების დღის წესრიგში დაყენება, საერთაშორისო ანგარიშებსა და პოლიტიკის დოკუმენტებზე რეაგირება, ასევე მონაწილეობა მათ შექმნაში და სხვ. ამასთან ერთად ორგანიზაცია ცდილობს ადგილობრივ დონეზე ახლადაღმოცენებული ორგანიზაციების გაძლიერებას (რომელთა პრინციპები თანხვედრაშია ორგანიზაციის იდეოლოგიასთან), რაშიც პროფკავშირული თუ სხვა ტიპის ორგანიზაციების მხარდაჭერაც იგულისხმება. ორგანიზაციის ძირითად საქმიანობას გულისხმობს აქტუალურ საჯარო საკითხებზე მუდმივი პოზიციონირება და მედია სივრცის ათვისება ნარატივის ფართოდ გავრცელებისთვის; სტრატეგიული სამართალწარმოება; საინფორმაციო კამპანიები; მულტიმედია პროდუქტების შექმნა სხვადასხვა თემატიკაზე, მათ შორის შრომის საკითხები; საჯარო შეხვედრების ორგანიზება; კონკრეტული თემის გაძლიერებისთვის სხვადასხვა ღონისძიებების ორგანიზება (მათ შორის საგანმანათლებლო) და სხვ.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) საქართველოში უკვე მრავალი წელია საქმიანობს. ორგანიზაციის ძალისხმევა უმთავრესად მიმართულია საკანონმდებლო და პოლიტიკური ჩარჩოს შექმნაზე, რომელიც ემყარება ბალანსირებულ მიდგომას დამსაქმებელთა ინტერესებსა და დასაქმებულთა უფლებებს შორის.

ორგანიზაციის საქმიანობის ძირითადი მიმართულებაა: პარტნიორების მხარდაჭერა შრომის კანონმდებლობის გაუმჯობესების პროცესში. ამის პარალელურად, ორგანიზაციამ მნიშვნელოვანი დახმარება გაწია საქართველოს მთავრობისთვის შრომის ინსპექტირების სამსახურის ეტაპობრივად შექმნაში. 5-6 წლის განმავლობაში ILO აქტიურ მხარდაჭერას უწევდა შრომის სამინისტროს შესაძლებლობების განვითარების მიმართულებით, რაც მოიცავდა ინსპექტორების სწავლებას, საქმის წარმოების სისტემების დანერგვას, დებულებების შემუშავებას.

სოლიდარობის ქსელი - მშრომელთა ცენტრი ხელს უწყობს ახალი, ალტერნატიული პროფკავშირების ჩამოყალიბებას, მათ შორის – ქცევითი თერაპევტების, სოციალური მუშაკების, მედიცინის მუშაკების, სოციალური აგენტების, მედიის, მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა ალტერნატიული პროფკავშირების ჩამოყალიბებას. ორგანიზაცია დღესდღეობით დამოუკიდებელ პროფკავშირთა ახალი გაერთიანების ერთ-ერთი წევრი-პროფკავშირია. მათი საქმიანობა, გარდა პირდაპირი მოქმედების აქტებისა, გულისხმობს სოციალური კამპანიების წარმოებას, კვლევების ჩატარებას (მომსახურების სფეროს კვლევა, მედიცინის მუშაკების კვლევა, ქცევითი თერაპევტების კვლევა და ა.შ.), კანონპროექტების ინიცირებას, სამართლებრივი კონსულტაციების გაწევას და სასამართლოში წარმომადგენლობას, შრომითი უფლებების ადვოკატირებას, საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას და ა.შ.

<u>სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება</u> მთელი ქვეყნის მასშტაბით ძირითადად იურიდიული კონსულტაციებით შემოიფარგლება, ხოლო თბილისში სასამართლო საქმისწარმოებასაც ფარავს.

<u>ორგანიზაციას "უფლებები საქართველო"</u> შრომის უფლებებზე მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება აქვს. გარდა პირდაპირი სერვისებისა, რომლებიც ფაქტობრივად საზოგადოების ყველა წევრისთვის არის განსაზღვრული, ორგანიზაცია სამონიტორინგო საქმიანობასაც ეწევა. შეისწავლის სხვადასხვა სამართლებრივ დოკუმენტებს, მათ ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებთან შესაბამისობას. ამასთან ახორციელებს სხვადასხვა კვლევებს, მათ შორის ზოგადი ფოკუსით შრომითი ურთიერთობების მიმოხილვას და უფრო ვიწრო ჯგუფების ჭრილში, ქალების მიმართულებით (გენდერული დისკრიმინაცია და სხვ.)

ორგანიზაცია სხვადასხვა პროექტის ფარგლებში სამართლებრივ დახმარებას უწევს შესაბამის სამიზნე ჯგუფებს, აკავშირებს მათ სხვადასხვა აუცილებელი სერვისის გამცემ ორგანიზაციებთან. სერვისების კუთხით ორგანიზაცია მოსახლეობას უწევს იურიდიულ კონსულტაციას, ძირითადად ცდილობს მორიგებისა და სხვადასხვა სამსახურის მეშვეობით დავის ისე გადაწყვეტას, რომ საქმე სასამართლოში არ გადავიდეს (გაჭიანურებული ვადების გამო); თუმცა, თუ ეს მაინც მოხდა, უზურნველყოფს სასამართლოში წარმომადგენლობასაც.

<u>პროფკავშირების ახალი გაერთიანება</u> რამდენიმე დამოუკიდებელ პროფკავშირს აერთიანებს. მათ შორისაა სოლიდარობის ქსელი (მომსახურების სფეროს პროფკავშირი), სოციალურ მუშაკთა პროფკავშირი, სოციალური აგენტების პროფკავშირი, მეტროს პროფკავშირი, მედიცინის მუშაკების პროფკავშირი, მედიის პროფკავშირი. იქიდან გამომდინარე, რომ სულ რაღაც 1 წელია ამ ორგანიზაციებმა დამოუკიდებელ პროფკავშირთა გაერთიანება ჩამოაყალიბეს, დაწყებული პანდემიის გამო მათი საქმიანობა უმეტესად წევრებისა თუ არაწევრებისთვის იურიდიული დამხარების გაწევით შემოიფარგლებოდა (კონსულტაცია, სასამართლოში წარმომადგენლობა), ამასთან ახორციელებდა კვლევებს, საინფორმაციო კამპანიებს – ონლაინ საინფორმაციო ინფოგრაფიკების მეშვეობით, ონლაინ ტრენინგებს შიდა ორგანიზაციული განვითარებისთვის და ა.შ). ორგანიზაციის შექმნის ერთ-ერთი მოტივი უკვე არსებული პროფკავშირების კონფედერაციისგან განსხვავებული, ალტერნატიული გაერთიანების შექმნა იყო, რომელიც ერთი მხრივ (უკვე არსებული პროფკავშირის მიერ) აუთვისებელ სფეროებში დასაქმებულ ადამიანებს იცავს, მეორე მხრივ კი ბრძოლის სხვა მეთოდებს იყენებს, მათ შორის განსხვავებულ (შეიძლება ითქვას მეტად რადიკალურ) დღის წესრიგს სვამს.

<u>საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციის - Human Rights Watch</u> საქმიანობა გულისხმობს თემატური საკითხების მოკვლევას, მათ შორის საკანონმდებლო ბაზის, პრაქტიკის, საერთაშორისო სტანდარტებისა და ვალდებულებების აღსრულების შესახებ ანგარიშების მომზადებას, შესაბამისი რეკომენდაციებითა და ადვოკატირების კამპანიით. ორგანიზაცია ჩართულია დაახლოებით 1 წლის წინ შემდგარი ღირსეული შრომის კოალიციის მუშაობაში.

<u>ღირსეული შრომის პლატფორმა</u> არის არაფორმალური ერთობა, რომელიც საქართველოს შრომითი პოლიტიკის გაუმჯობესებისა და ღირსეული შრომითი პირობების შექმნის იდეის გარშემო აერთიანებს დამოუკიდებელ პროფესიულ კავშირებს, ადამიანის უფლებების დაცვის ორგანიზაციებსა და აქტივისტებს. პლატფორმა, წევრი ორგანიზაციებისთვის წარმოადგენს ურთიერთდახმარებასა და მხარდაჭერაზე დაფუძნებულ სოლიდარობის ქსელს.

ადამიანის უფლებათა მონიტორინგის ცენტრი - არა მონობას ამჟამად წარმოადგენს არასამთავრობო ორგანიზაციას, რომელიც დასაქმებულთა უფლებებს იცავს. თავდაპირველად ორგანიზაცია წარმოადგენდა არაფორმალურ ერთობას, რომელიც უმეტესად სოციალური კამპანიების მეშვეობით ააშკარავებდა საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებულ დარღვევებს. საერთო ინტერესების გარშემო გაერთიანებული ჯგუფი საკმაოდ ცნობილი და მძლავრი კომპანიების შიგნით არსებულ მძიმე შრომის პირობებს იქ დასაქმებულთა პირადი ისტორიების მეშვეობით აცნობდა საზოგადოებას. ხალხის ინტერესისა და პრობლემების მასშტაბიდან გამომდინარე, ჯგუფმა ჩამოაყალიბა არასამთავრობო ორგანიზაცია, რომელიც გარდა სოციალური კამპანიებისა, დასაქმებულებს უწევს იურიდიულ დახმარებას.

სსიპ იურიდიული დახმარების სამსახური ემსახურება სოციალურად მოწყვლად მოქალაქეებს, უწევს მათ უფასო იურიდიულ დახმარებას, კონსულტაციას და სასამართლოში წარმომადგენლობას (განსაზღვრული მანდატის მიხედვით - მხოლოდ სოციალურად დაუცველ ადამიანებს). ამასთან ერთად, ორგანიზაცია დაკავებულია სხვადასხვა საინფორმაციო კამპანიებით, ატარებს შეხვედრებს ქალაქებსა და რეგიონებში სამართლებრივი ცნობიერების ამაღლებისთვის.

საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება მრავალწლიან გამოცდილებას ითვლის. როგორც აღნიშნავენ, გაერთიანება დღესდღეობით ეკონომიკის ყველა სექტორს ფარავს და ყველგან ჰყავს წევრები, მათ შორის არაფორმალურ სექტორშიც. გაერთიანება დაკავებულია სხვადასხვა სამუშაო ადგილზე პროფკავშირული ორგანიზაციების ჩამოყალიბებით, არსებულის გაძლიერებით (ამის ფარგლებში აორგანიზებს საგანმანათლებლო ღონისძიებებს, ტრენინგებს, სკოლებს და ა.შ.); ახორციელებს კვლევით საქმიანობას, კერძოდ ამ კუთხით ორი ტიპის კვლევებს გამოყოფენ: (1) გარე და ფართო საზოგადოებისთვის განკუთვნილი კვლევები, რომლებიც ეხება უფრო მასშტაბურ თემებს, მათ შორის მინიმალური ხელფასი და ა.შ. (2) შიდა კვლევები, რომლებსაც შემდგომში იყენებენ კამპანიების დაგეგმვისას, ან სამომავლო საქმიანობის განხორციელების სტრატეგიების შემუშავებისთვის.

პროფკავშირების ახალგაზრდული მოძრაობა წარმოადგენს სტრუქტურულ დონეზე გაერთიანებული პროფკავშირის ერთ-ერთ მიმართულებას, "დეპარტამენტს". თუმცა, როგორც მოძრაობის წარმომადგენელი აღნიშნავს, მათ რამდენიმე წლის საქმიანობის შემდეგ მოახერხეს შიდა დონეზე ავტონომიურობისა და დამოუკიდებლობის მოპოვება, შესაბამისად რაღაც ტიპის პროცესებს (იგულისხმება აქციები, საინფორმაციო კამპანიები) დამოუკიდებლად მართავენ; ახდენენ დასაქმებულების ორგანიზებას სხვადასხვა სამუშაო ადგილზე და ასევე ცდილობენ უკვე არსებული წევრების განვითარებას. ეს ყოველივე გაერთიანების ქოლგის ქვეშ ხდება, თუმცა საქმიანობის და პოზიციონირების დონეზე, შეიძლება ითქვას, რომ მოძრაობა დამოუკიდებელი სუბიექტია. ამასთან, მათივე დაორგანიზებული და შექმნილია პროფკავშირი "გილდია", რომელიც უმეტესად ხელოვნების სფეროში დასაქმებულებს აერთიანებს, თუმცა ის ასევე ღიაა სხვა დასაქმებულებისთვისაც, ვინც ამ დარგის გარეთ მოქმედებს. აღნიშნული გარკვეულწილად იქიდანაც გამომდინარეობს, რომ მოძრაობას გაცნობიერებული აქვს, რომ გაერთიანების შიგნით არსებობენ ისეთი პროფკავშირები, რომლებიც დასაქმებულებისთვის რეალურ სარგებელს არ გასცემენ (ყვითელი ან „მკვდარი“ პროფკავშირები), შესაბამისად, გილდია მათთვის წარმოადგენს გარკვეულწილად ნათელ ალტერნატივას, რომელშიც აწევრიანებენ მათ, ვისაც სხვა მონათესავე პროფკავშირში პრინციპულად არ გადაამისამართებდნენ.

<u>შრომის ინსპექციის სამსახური</u> არის "საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად შექმნილი, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელზედაც ვრცელდება "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის მოქმედება.

<u>საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია</u> არის დამოუკიდებელი, წევრობაზე დაფუძნებული ორგანიზაცია, რომელიც მუშაობს დამსაქმებელთა (მრეწველთა და მეწარმეთა) და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციების მოთხოვნების, სტანდარტებისა და კონვენციების შესაბამისად.

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია არის ქვეყნის მასშტაბით ყველაზე დიდი ორგანიზაცია, რომელიც წარმოადგენს დამსაქმებელებს (მეწარმეებს) საქართველოში. ასოციაციაში გაწევრიანებულია 2000-ზე მეტი წევრი და აერთიანებს ეკონომიკის ყველა სფეროს. ასევე, ასოციაცია ითვალისწინებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პოლიტიკასა და პრინციპებს ბიზნესის განვითარების პარალელურად და მისი მთავარი ვექტორია ბიზნესწრეების პრობლემების გადაჭრა ბიზნესის სწორი და ეფექტური არსებობისათვის, რაც ეფუძნება საქართველოს მთავრობასთან და ასევე ყველა მესამე მხარესთან აქტიურ კოორდინაციას.

<u>ფრიდრიხ ებერტის ფონდი (FES)</u> წლების განმავლობაში უჭერს მხარს შრომის უფლებების ადვოკატირებას სხვადასხვა პროექტებისა თუ კვლევების საშუალებით. ამჟამად, არასამთავრობო ორგანიზაცია "დემოკრატიის განვითარების სააგენტო" (DDA) საქართველოში ფრიდრიხ ებერტის ფონდთან, დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოსთან (SESA) და განათლების განვითარებისა და დასაქმების ცენტრთან (EDEC) თანამშრომლობით, ახორციელებს ევროკავშირის მიერ დაფინანსებულ პროექტს "ESCAPE – დასაქმება, მხარდაჭერა და კონსულტირება შრომის ბაზრის საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად." ეს არის 36-თვიანი ინიციატივა, რომელიც მიზნად ისახავს აჭარის, იმერეთის, კახეთის, ქვემო-ქართლის, სამეგრელოს, შიდა ქართლისა და თბილისის სამიზნე რეგიონებში დასაქმების პოტენციალის გაზრდასა და დასაქმების ხელშეწყობას.

<u>საერთაშორისო კერძო საწარმოს ცენტრი (CIPE)</u> პროგრამის "ძლიერი ასოციაციები - ძლიერი ადვოკატები" ფარგლებში, 2017 წლიდან CIPE-მ მხარდაჭერა გაუწია 20-ზე მეტ ქართულ ბიზნესასოციაციას შესაძლებლობების განვითარებასა და შედეგად, კერძო სექტორის ინტერესების უკეთ წარმოჩენაში. პროექტის ბოლო ეტაპი, რომელიც 2020 წელს დაიწყო, ორიენტირებულია ბიზნესინტერესების ადვოკატირებასა და კერძო სექტორში კოალიციების მხარდაჭერაზე.

როგორც Deloitte Consulting-ის ქვეკონტრაქტორი, CIPE ასევე ჩართულია USAID-ის ეკონომიკური მმართველობის პროგრამის განხორციელებაში. ეს არის ხუთწლიანი ინიციატივა, რომელიც 2019 წელს დაიწყო და მიზნად ისახავს უფრო ინკლუზიური ბიზნესგარემოს შექმნას, უცხოური ინვესტიციების მოზიდვასა და საქართველოს კერძო სექტორის გაძლიერებას.

2020 წლიდან CIPE თანამშრომლობს სოლიდარობის ცენტრთან აშშ-ს შრომის დეპარტამენტის პროექტის "შრომის კანონმდებლობის აღსრულებისა და შრომის უსაფრთხოების გაუმჯობესება საქართველოში" ფარგლებში, რომელიც მიზნად ისახავს საქართველოში ბიზნესასოციაციების გაძლიერებასა და ახალი შრომის კანონმდებლობის მხარდაჭერას.

საქათველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია (GYLA) შრომის უფლებებთან დაკავშირებით რამდენიმე მიმართულებით მუშაობს, ძირითადად ეს მიმართულებებია, სამართლებრივი მხარდაჭერა, პროფესიული კავშრების გაძლიერება, ინფორმაციის გავრცელება, შეხვედრების ორგანიზება შრომის უფლებებთან დაკავშირებით ცნობიერების ამაღლების მიზნით. ორგანიზაცია ასევე კონსულტაციას უწევს მოქალაქეებს შრომის უფლებებთან დაკავშირებით.

ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციასთან არსებობს იურიდიული განათლების ხელშეწყობის ფონდი, მათ შორის შრომის სამართალთან დაკავშირებით.

ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველო" (OSGF) მონაწილეობით დემოკრატიის პროგრამა მუშაობს სოციალური უფლებების მიმართულებით, რომლის ფარგლებში ფონდი მხარს დაუჭერს ისეთ ინიციატივებს, რომლებიც მიზნად ისახავს შრომისა და ღირსეული საცხოვრისის უფლებისა და სოციალური და გარემოსდაცვითი სამართლიანობის პრინციპების აღიარებას, რეალიზებასა და დაცვას. ორგანიზაცია აფინანსებს ძირითადად არასამთავრობო ორგანიზაციებს კვლევებისა და ადვიკატირების მიმართულებით.

უშუალოდ შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების გარდა, წინამდებარე კვლევაში ასევე ინტერვიუები ჩატარდა ორგანიზაციებთან, რომლებიც უშუალოდ დევნილებთან, ეთნიკურ უმცირესობებთან და ქალთა უფლებებთან დაკავშირებით, ასევე სოციალური კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და დასაქმების მიმართულებით მუშაობენ.

არასამთავრობო ორგანიზაცია "თანხმობა" ეწევა კონფლიქტის შედეგად დაზარალებული ქალების, გოგონებისა და დევნილების უფლებების ადვოკატირებას; უზრუნველყოფს მომსახურებებს (იურიდიული კონსულტაციები, სამედიცინო და ფსიქოლოგიური დახმარება, პროფესიული მომზადება, სოციალური დახმარება). ეწევა არაფორმალურ განათლებას, ძირითადად მოწყვლადი ჯგუფებისთვის, რეგიონებში, სადაც მაღალია დევნილთა სიმჭიდროვე და აგრეთვე კონფლიქტის გამყოფ ზოლთან/ოკუპირებულ ტერტორიებზე. ასოციაციას აქვს რეგიონული ფილიალები, რომლებიც უშუალოდ კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ მოსახლეობასთან მუშაობენ – სამგრელოში, იმერეთსა და შიდა ქართლში; საინტეგრაციო ცენტრები – ერგნეთში, ნიქოზსა და გარდაბანში; სარეაბილიტაციო ცენტრი გორში; სოციალური ინკლუზიური ცენტრები გორსა და კაზრეთში, რომელიც კონფლიქტის შედეგად დაზარალებულ მოსახლეობას, ხანდაზმულებს, მიგრანტებს, ასევე ყოფილ პატიმრებსა და პრობაციონერებს სთავაზობს კონსულტაციებს, პირდაპირ მომსახურებებს და პროფესიულ განათლებას.

დანიის ლტოლვილთა საბჭო (Danish Refugee Council) დაცვის კომპონენტის ფარგლებში იძულებით გადაადგილებულ პირთა კონსულტაციას ეწევა, მათ შორის შრომის უფლებებთან დაკავშირებით. ამჟამად ორგანიზაციაში ორი იურისტი მუშაობს, რომლებიც ძირითადად კონსულტაციებით შემოიფარგლებიან. შრომის უფლებების კუთხით ორგანიზაცია ძირითადად ეწევა მონიტორინგს, მდგომარეობის ანალიზს.

არასამთავრობო ორგანიზაცია პლატფორმა "სალამი" მუშაობს აზერბაიჯანულ თემთან; მისი საქმიანობის ძირითად სფეროს წარმოადგენს თემის ორგანიზება სამართლიანობისთვის, თანასწორობისთვის; ორგანიზაციის მისიაა იდენტობის, ენის შენარჩუნება.

HR ჰაბი (HR hub) აერთიანებს 600-ზე მეტ კერძო და საჯარო სექტორის HR პრაქტიკოსს. ორგანიზაციის ძირითადი საქამინობაა გამოცდილების გაზიარება და დასაქმების ხელშეწყობა.

შრომის უფლებებთან დაკავშირებით ორგანიზაციას აქვს გამოცდილების გაზიარების ფორმატი; ასეთი ფორმატის ერთ-ერთი შეხვედრა უკავშირდებოდა შრომის უსაფრთხოებას.

ორგანიზაცია 2015 წლიდან აქტიურად ატარებს დასაქმების ფესტივალებს. მაგალითად, "ჯობ ფესტი", რომელიც არის ყველაზე მასშტაბური ფესტივალი. დასაქმების ფესტივალებში წარმოდგენილია, ძირითადად, კერძო სექტორი, თუმცა "ჯობ ფესტზე" წარმოდგენილი იყო სახელმწიფო სექტორიც.

ახალქალაქის რაიონის, სოფელი კარტიკამის ქალთა საინიციატივო ჯგუფი სოფელ კარტიკამში მოღვაწეობს და მისი მიზანია ადგილობრივი მოსახლეობის ხელშეწყობა და გაძლიერება ადამიანის უფლებებისა და ეკონომიკური მიმართულებით. ორგანიზაცია უშუალოდ შრომით უფლებებზე არ მუშაობს, თუმცა მომავალში ამ მიმართულებითაც შესაძლოა ჰქონდეს ინიციატივები ადგილობრივ დონეზე.

საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ფონდი (CSRDG) – ორგანიზაცია შრომის უფლებებზე არ მუშაობს, თუმცა კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობაზე აქცენტი ირიბად ამ თემასაც მოიცავს. უკვე 8 წელია, რაც კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა CSRDG-ისთვის პრიორიტეტულ თემას წარმოადგენს.

CSRDG-ის მიერ გაწეული კონსულტაციები ეხმარება ბიზნესკომპანიებს რეალისტური CSR სტრატეგიისა და მისი განხორციელების მექანიზმების შემუშავებაში. CSRDG კონსულტანტი ხელს უწყობს ორგანიზაციების მიერ CSR-ის ყოველდღიურ საქმიანობაში ინტეგრირებასა და მიღებული შედეგების შეფასებას. კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ფარგლებში ძირითადი სამიზნე ჯგუფები არიან დამსაქმებლები – ბიზნესის წარმომადგენლები, ასევე სხვადასხვა სამთავრობო სტრუქტურები.

თავი 4

4.1 კვლევის შედეგების ანალიზი

4.1.1 შრომის პირობები სამუშაო ადგილზე – შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების საქმიანობის მიმოხილვა

ღირსეული სამუშაო პირობები ის საკითხია, რომელიც სულ უფრო მწვავედ დგება პოლიტიკურ დღის წესრიგში. აღნიშნული საკითხი ასევე აქტუალურია ღირსეული შრომის პირობების შესახებ ILO-ს კონვენციისა და ევროკავშირის პოლიტიკის ფარგლებში. მშრომელთათვის, მათი დამსაქმებელი საწარმოებისა და ორგანიზაციებისთვის და ასევე საზოგადოებისთვის ცნობილია მაღალი სტანდარტების მქონე სამუშაო ადგილზე არსებული ბენეფიტები და დაბალი სტანდარტების მქონე სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული დანახარჯები.

სამუშაო პირობების გაუმჯობესების, ღირსეული დასაქმებისა და მშრომელთა კეთილდღეობის მხრივ არსებულ საჭიროებებს ნათლად წარმოაჩენს სამუშაო პირობების შესახებ არსებული სანდო მონაცემები. სამუშაო პირობების შესახებ ჩატარებული კვლევები რაოდენობრივად ასახავს, თუ რამდენად არიან მშრომელები სამუშაო ადგილზე დაუცველნი გარკვეული რისკების მიმართ, აგრეთვე, რა რესურსებს ფლობენ ისინი ამ რისკების შესამცირებლად. კვლევები იძლევა სხვადასხვა სამუშაო გარემოს ანალიზის შესაძლებლობას; მათ შორის, პირობების შესწავლის შესაძლებლობას სხვადასხვა საქმიანობისა და სექტორის მიხედვით. გარდა ამისა, მკვლევარებს აქვთ საშუალება შეისწავლონ, თუ რა იქნება კონკრეტული ცვლილებების მოსალოდნელი შედეგი სამუშაო პირობების კონტექსტში. კვლევები ასევე საშუალებას გვაძლევს დავაკვირდეთ სამუშაო პირობების გაუმჯობესების მხრივ მიღწეულ პროგრესს. ამისთვის კი საჭიროა შედარებითი მონაცემები, რომლებიც უზრუნველყოფს სამუშაოს ხარისხის მიმართ მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის გატარებას.

იმისთვის, რომ საქართველოში დასაქმებულებს სამუშო ადგილზე დამაკმაყოფილებელი შრომითი პირობები ჰქონდეთ, კიდევ ბევრი რამ არის გასაკეთებელი.

ბოლო დროს, სხვადასხვა სფეროში ჩატარებული კვლევებიდან ჩანს, რომ დასაქმებულებს ძირითადად უწევთ არასათანადო სამუშაო გარემოსა და პირობებში მუშაობა. მოსაწესრიგებელია სახელშეკრულებო პირობები; თავის ძირითად საქმესთან ერთად, დასაქმებულები ხშირად დამატებით სამუშაოს ასრულებენ, აქვთ დაბალი ანაზღაურება, ყოველკვირეული სამუშაო დატვირთვა ხშირ შემთხვევაში კვირაში 40 საათზე მეტს შეადგენს და არ ხდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულები ვერ ახერხებენ შესვენებაზე გასვლას, მათი უმეტესობა ანაზღაურებას არ იღებს სადღესასწაულო დღეებში, დასაქმებულები ვერ სარგებლობენ ანაზღაურებადი შვებულებით.

სუპერმარკეტებში დასაქმებულთა მდგომარეობის კვლევის ანგარიშში (2018) ჩანს, რომ გამოკითხულთა 86% ვერ გადის შესვენებაზე ბევრი საქმის გამო, ხოლო 13%-ს შესვენებაზე გასვლა არაფორმალურად აქვს აკრძალული, 1%-ს კი შესვენებაზე გასვლის გამო აკლდება ხელფასი.[37]

[37] *სუპერმარკეტებში დასაქმებულთა მდგომარეობის გამოკვლევა,* GTUC, Fridrich Ebert Stiftung, 2018

სუპერმარკეტებში კონსულტანტად მუშაობის შეთავსება უმაღლეს განათლებასთან, მისი მიღების და/ან შესაბამისი კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობებს ზღუდავს, დროის სიმწირის გამო; არასათანადო შრომის პირობები დასაქმების დროებითობას, სამსახურის მიტოვების სპონტანურობასა და დასაქმების ადგილებს შორის მაღალ მობილობას განსაზღვრავს.[38]

სწრაფი კვების ობიექტებში ჩატარებული გამოკითხვის მიხედვით კი რესპოდენტები ერთ-ერთ მწვავე პრობლემად ასახელებენ, რომ მუშაობის პროცესში დაჯდომის უფლება არ აქვთ, გარდა შესვენებისა, რომელიც ნახევარ საათიანია, რაც არ აძლევთ იმის საშუალებას, რომ ენერგია აღიდგინონ.[39]

ტექსტილისა და სავაჭრო სფეროში ჩატარებული კვლევის შედეგების მიხედვით, შემდეგი ძირითადი მიგნებები გამოვლინდა: სავაჭრო ქსელსა და სუპერმარკეტებში დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს (შესაბამისად 64,4% და 66,3%) არ აქვთ შრომითი ხელშეკრულების საკუთარი ეგზემპლარი. ეს მაჩვენებელი ტექსტილის წარმოებაში შედარებით დაბალია და 26,8%-ს შეადგენს. დღეში საშუალოდ ნამუშევარი საათების რაოდენობა შეადგენს: ტექსტილის წარმოებაში 9 საათს; სავაჭრო ქსელში 9 საათს; სუპერმარკეტებში 10,8 საათს. ხელზე ასაღები საშუალო ხელფასი ტექსტილის წარმოებაში შეადგენს 346 ლარს. სავაჭრო ქსელში 537 ლარს, ხოლო სუპერმარკეტებში 437 ლარს. თუ ჩვენ გამოვთვლით საშუალო საათობრივ ანაზღაურებას, ტექსტილის ინდუსტრიაში დასაქმებულის ანაზღაურება საათში 2.16 ლარია, სავაჭრო ქსელებში დასაქმებულების 3.35 ლარი, ხოლო სუპერმარკეტებში დასაქმებულების 2.73 ლარი. დასაქმებულთა ნაწილს ხელფასიდან ეჭრებათ გარკვეული თანხა, რომელიც არ არის დაკავშირებული გადასახადის გადახდასთან. ასეთი თანხის დაკავება ყველაზე ხშირია სუპერმარკეტების ქსელებში (18,1%). შემდეგ მოდის ტექსტილის წარმოება (15,7%) და სავაჭრო ქსელი (8,3%). გამოკითხულთა უმეტესობა აღნიშნავს, რომ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურება არ ხდება. ასეთია ტექსტილის წარმოებაში დასაქმებულთა 61,3%, სავაჭრო ქსელში 69%, ხოლო სუპერმარკეტებში 80,7%.[40]

წიაღისეულის მომპოვებელ და გადამამუშავებელ საწარმოში დასაქმებულთა შრომის უფლებების კვლევის ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ ყველაზე მწვავე დარღვევები დასაქმების ადგილზე ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და სამუშაო გარემოს პირობების არასათანადოობას უკავშირდება.[41] საწარმოებში ინფრასტრუქტურა არის მოძველებული, მანქანა დანადგარების მდგომარეობა არასიმედოა, საწარმოებში შრომითი პირობების დარღვევების გამო, გარკვეულ ადგილებზე დასაქმებულთა ჯანმრთელობა საფრთხეშია, პროფესიული დაავადებების განვითარებისგან დაცვის საშუალებები კი მინიმალური ან საერთოდ არ არსებობს. მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებული რესპონდენტები შესაბამისი დამცავი ინვენტარით არასათანადოდ აღჭურვის პრობლემაზე მიუთითებენ.

[38] შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების კვლევა, EMC, EWMI, USAID Georgia, 2017

[39] *სწრაფი კვების ობიექტები,* შრომის პირობების კვლევა, GTUC, Fridrich Ebert Stiftung, 2019

[40] შრომითი უფლებების აღსრულება ტექსტილისა და ვაჭრობის სფეროში, GTUC /GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), 2019

[41] შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების კვლევა, EMC, EWMI, USAID Georgia, 2017

შრომითი უფლებების სხვა კომპონენტებზე დაკვირვებამ გამოავლინა შრომითი ურთიერთობების არასათანადო რეგულირების, არასათანადო ანაზღაურების, ასევე პროფესიული კადრების დანაკლისისა და სამუშაოს მოცულობის სიჭარბესთან დაკავშირებული გარემოებები. დასაქმებულთაგან პრობლემური საკითხების წამოჭრა არ ხდება სამუშაო შეხვედრებისა თუ ცვლილების საფუძველი; დამსაქმებლები გულგრილ დამოკიდებულებას იჩენენ საკითხისადმი, რაც მშრომელთათვის ღირსების შემლახველია; გარკვეულ საწარმოებში, სადაც ტექნიკური ზედამხედველობის შიდა სამსახურები არსებობს, დასაქმებულთა შეფასებით, ისინი არ რეაგირებენ გაუმართავ და შრომისთვის საშიშ პირობებზე. აღნიშნული სამსახურები სანქციებს აკისრებენ მხოლოდ დასაქმებულებს და არასდროს მიუთითებენ დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობაზე შრომის უსაფრთხოების დაცვის მხრივ.[42]

სარკინიგზო-სატრანსპორტო კომპანიებში დასაქმებულთა შრომის პირობების შესწავლისას კვლევამ მთავარ გამოწვევად გამოავლინა ინფრასტრუქტურისა და მანქანა-დანადგარების განახლებისა და მოდერნიზების საჭიროება; ასევე სპეციალური ტანსაცმლითა და სამუშაო ინსტრუმენტებით სათანადოდ აღჭურვის საკითხი. დამატებით, კვლევაში მონაწილე პირები არასათანადოდ აფასებენ საწარმოო ტრავმისა და უბედური შემთხვევების შესწავლისა თუ მათზე რეაგირების შიდა მექანიზმებს. კვლევა ასევე შეეხება პირველადი და გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების მიღების შესაძლებლობის სისუსტეებს. სამუშაო გარემოს შეფასებისას, რესპონდენტებმა ერთ-ერთ მწვავე საკითხად დაასახელეს, აგრეთვე ჰიგიენური ნორმების დაცვის შეუძლებლობა და ანტისანიტარია დასაქმების ადგილებზე.[43]

კვლევამ აჩვენა, რომ სამკერვალო ფაბრიკებში დასაქმების არასტაბილურობა და ანაზღაურების არასათანადოობა შემდეგი გარემოებებით არის განპირობებული: რიგ სამკერვალოებში წარმოების ეპიზოდურობა დასაქმების დროებითობასა და არასტაბილურობას განსაზღვრავს; ზოგიერთ სამკერვალოში მკერავ პერსონალს არ აქვს ფიქსირებული ხელფასი და ანაზღაურება განისაზღვრება არა ინდივიდუალურად, არამედ კოლექტიურად შესრულებული სამუშაოს მოცულობით, რაც შეკვეთაზე კოლექტიურ პასუხისმგებლობას გულისხმობს და რიგ შემთხვევაში ერთეულ დასაქმებულებს აზარალებს; ეპიზოდურად და ნაღდი ანგარიშსწორების გზით მიღებული ანაზღაურება დასაქმებულებს არ აძლევს საბანკო სესხით სარგებლობის საშუალებას; ასევე გამოვლინდა უკიდურესად მცირე ანაზღაურებისა და არანორმირებული, ზეგანაკვეთური შრომის პრობლემა, რაც ამგვარი წესით არ ანაზღაურდება; მჭიდრო ვადებში გამომუშავებაზე მუშაობა იწვევს შეკვეთის ზეგანაკვეთური დატვირთვით შესრულების გარდაუვალობას, რამდენადაც შეკვეთის დროულად შეუსრულებლობა დასაქმებულთა დაჯარიმებას განაპირობებს.[44]

სამედიცინო სფეროში მწვავედ დგას ექთნების სამუშაო პირობების საკითხი. სოლიდარობის ქსელის კვლევის – "ექთნების შრომის პირობები საქართველოში" მიხედვით, ძირითადი დასკვნები შემდეგნაირად გამოიყურება: კვლევის მიხედვით, გამოკითხულთა 95% კანონით

[42] შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების კვლევა, EMC, EWMI, USAID Georgia, 2017

[43] შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების კვლევა, EMC, EWMI, USAID Georgia, 2017

[44] შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების კვლევა, EMC, EWMI, USAID Georgia, 2017

დადგენილ 40 საათზე მეტს მუშაობს; 84.6%-ის ხელფასი 500 ლარზე ნაკლებია; 100% არ იღებს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურებას არც ჩვეულებრივ და არც უქმე დღეებში. კვლევის ერთ-ერთ მთავარ და საგანგაშო მონაცემს წარმოადგენს ექთნის საქმიანობის მავნეობა და სიმძიმე. არსებული შრომის პირობების მდგომარეობით ექთნების სამუშაო უნდა შედიოდეს მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხაში. გამოკითხული ექთნების 91% ქალია. დანარჩენი 9% ძირითადად სტუდენტია, რომელიც ექიმის პროფესიას ეუფლება. კვლევამ აჩვენა, რომ ექთნები ერთ-ერთი ყველაზე დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალაა ქვეყანაში. კერძოდ გამოკითხულთა 84.6%-ის ხელფასი 500 ლარზე ნაკლებია. სამედიცინო დაწესებულებებში არ არსებობს შრომის უფლებების რეგულირების მინიმალური სტანდარტები. გამოკითხულთა 95% 40 საათზე მეტს მუშაობს. გამოკითხულთა 100% არ იღებს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურებას. გამოკითხულთაგან არც ერთს აქვს შესვენების დადგენილი გრაფიკი. გამოკითხულთა 69% უკმაყოფილოა ცვლაში შესვენების დროით, ხოლო 30,5% ვერ სარგებლობს შესაბამისი ანაზღაურებადი შვებულებით. არც კერძო და არც სახელმწიფო დონეზე არ არსებობს სამედიცინო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სამუშაოს სიმძიმისა და დატვირთვის შესახებ რეგულაცია.

შრომით უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები სხვადასხვა მიმართულებით ცდილობენ გააუმჯობესონ დასაქმებულთა სამუშაო პირობები. კვლევის ერთ-ერთი ძირითადი კომპონენტი იყო ამ მიმართულებით ჩატარებული ღონისძიებების მიმოხილვა, ძირითადი მიღწევებისა და გამოწვევების გამოვლენა.

„ჩვენი საქმიანობის ძირითადი მიმართულებაა პარტნიორების მხარდაჭერა შრომითი კანონმდებლობის გაუმჯობესების პროცესში. ამის პარალელურად, ჩვენ დახმარება გავუწიეთ საქართველოს მთავრობას შრომის ინსპექციის ეტაპობრივად შექმნაში, ფაქტობრივად, წულიდან. შრომის ინსპექცია შეზღუდული მანდატით სარგებლობდა, ახალი შრომის კანონმდებლობის პირობებში კი, მანდატი მოიცავს შრომის უფლებებსა და შრომით ურთიერთობებს. 5-6 წლის განმავლობაში, ჩვენ ვთანამშრომლობდით სამინისტროსთან და ვეხმარებოდით მას შესაძლებლობების განვითარებაში - ინსპექტორების სწავლების, საქმის წარმოების სისტემების დანერგვის, დებულებების შემუშავების კუთხით”, აღნიშნავს ***შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წარმომადგენელი.***

კოლექტიური დავების სამედიაციო სისტემის შესაქმნელად ILO ასევე თანამშრომლობდა ბიზნესისა და სახელმწიფო სექტორის წარმომადგენლებთან. ამ მხრივ, მრავალი გამოწვევაა. პროგრესი არცთუ ისე სწრაფია, თუმცა, აღნიშნული საკითხი ორგანიზაციისთვის ერთი-ერთი მთავარი პრიორიტეტია. კიდევ ერთი მიმართულება, რომელშიც ორგანიზაცია იყო ჩართული, იუსტიციის უმაღლესი სკოლა და საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციაა, კერძოდ, მოსამართლეებისა და ადვოკატების სწავლება, თუ როგორ უნდა დაიცვან შრომის სტანდარტები სასამართლოში საქმის განხილვისა და დავების მოგვარებისას.

“ჩვენ ვაგრძელებთ ამ მიმართულებით მუშაობას. მართალია, ეს არ არის პირდაპირ შრომის უფლებებთან დაკავშირებული საკითხი, მაგრამ ჩვენ ვმუშაობთ ჩვენს პარტნიორებთან - მთავრობასთან, დამსაქმებლებთან, დასაქმებულებთან ერთად სოციალურ დიალოგზე. ჩვენ ხელს ვუწყობთ სამმხრივი კომისიის ფუნქციონირებასა და რეგიონული კომისიის შექმნას აჭარაში”, ***შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წარმომადგენელი***

არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და პროფკავშირების წარმომადგენლებს აქვთ თითქმის მსგავსი ხედვა შრომის პირობების გაუმჯობესებისა და კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის განხორციელების შესახებ. ისინი აცხადებენ, რომ ბიზნესი მზად არ არის კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის გრძელვადიანი სტრატეგიებისთვის იმ სიტუაციაში, როდესაც მათ არ აქვთ ძირითადი სტანდარტები, როგორიცაა ძალადობის, დისკრიმინაციის ან სექსუალური შევიწროების დოკუმენტები.

"ეს არის შრომის კოდექსის უმნიშვნელოვანესი გამოწვევები - რომლებიც უნდა იქნას განხილული სამუშაო ადგილზე", ***არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი***

არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ შრომითი უფლებების გასაუმჯობესებლად ყველაზე ეფექტური გზაა მთავრობასთან სხვადასხვა საკითხების ადვოკატირება. ამ მიზნით, გადამწყვეტია მშრომელთა გაერთიანებების გაძლიერება, ახალი პროფესიული კავშირების შექმნა და მათი შესაძლებლობების განვითარება. ამავდროულად, როგორც მათ მიაჩნიათ, აუცილებელია მედიის ინფორმირება და საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება შრომითი უფლებების შესახებ.

„ბიზნესთან თანამშრომლობას სოციალური კორპორაციული პასუხისმგებლობის ჭრილში მნიშვნელოვანია თუ ბიზნესს/ორგანიზაციას აქვს კარგი შიდა ორგანიზაციული კულტურა, გამართული შეუჯშენტი, როგორ ექცევა თანამშრომლებს და რითი შოულობს ფულს. იმის არ იყოს, სარეაბილიტაციო ცენტრს რო ევროპაბეთი დაეხმარა, რა თქმა უნდა, ამას არც განვიხილავთ, ძირითადად გააჩნია, ვინ არის შემომწირველი და ვინ ახორციელებს ამა თუ იმ პროექტს", ***არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი***

ადამიანის უფლებების დაცვის ორგანიზაციისთვის (Human Rights Watch) ნოვატორულია კოალიციური მუშაობა და ალიანსების შექმნა. 1 წლის წინ ორგანიზაციის შიგნით შეიქმნა დეპარტამენტი, რომელიც სწორედ ამაზე მუშაობს და როგორც მათი წარმომადგენელი აღნიშნავს, ეს მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც ორგანიზაცია დაკავებულია არამარტო კვლევითი საქმიანობითა და ადვოკატირებით, არამედ ჩართულია სხვა ჯგუფების გაძლიერებაში და აძლევს მათ შემდგომი განვითარებისა და საქმიანობის პერსპექტივას.

„შევეცადეთ, რომ ინოვაციურად მივდგომოდით ამას და ეს, რაღაც კოალიციური მუშაობა დაგვეწყო, სადაც ჩვენ შევძლებდით ადრე, თუ ცალკე იყო პროფკავშირი და ცალკე სამოქალაქო საზოგადოება, რომელიც ორივე ძაან მნიშვნელოვან საქმეს აკეთებდა, თუმცა კონკურენტებად მოიაზრებოდნენ, იდეა იყო ესეთი: იქნება შევძლოთ და ეს ორი ჯგუფი დავაახლოვოთ ერთმანეთს. ავიღოთ პატარა პროფკავშირები, რომელთანაც უფრო მარტივი იქნება მუშაობა; გაძლიერება მნიშვნელოვანია და შეიძლება ინოვაციური მიდგომებით გამოირჩეოდნენ და ვნახოთ გზები, თუ როგორ შეიძლება ამ ორი აქტორის ერთმანეთთან დაკავშირება და გაძლიერება. ეს საკმაოდ მგონია, რო ძაან მნიშვნელოვანი საქმეა. გარდა იმისა, რო HRW-მა გამოიკვლია შრომითი უფლებები და არსებული მდგომარეობა ქვეყანაში, ჩვთვალეთ, რომ ცვლილებისთვის არ იყო საკმარისი მხოლოდ ზედა დონეზე ადვოკატირება. მნიშვნელოვანი იყო bottom up ეფროუჩი (ქვემოდან ზემოთ მიდგომა) და გაძლიერება იმ მოძრაობის, რომელიც შემდგომ აიძულებს ზედა ეშელონებს, რომ რაღაც შეიცვალოს. ამიტომ ჩავთვალეთ, უფრო შორს წავიდა HRW, ვიდრე სხვა სიტუაციებში გაგვიკეთებია. ჩვენც ექსპერიმენტებს ვაკეთებთ", ***Human Rights Watch***

ორგანიზაციის წარმომადგენელი ხედავს გარკვეულ სტრატეგიას CSR-ის როგორც პრაქტიკის სასარგებლოდ ათვისებისთვის, თუმცა აღნიშნავს, რომ ჯერჯერობით ამას ქველმოქმედების სახე აქვს და ძალიან მცირე მასშტაბით არის საქართველოში. ამასთან, კოალიციის მუშაობის ფარგლებში არ წარმოუდგენია CSR-ის განხილვა და ამ საკითხის ერთ-ერთ სამუშაო ფოკუსად აღება.

„მე მგონია, რომ სოციალური კორპორაციული პასუხისმგებლობა ძალიან მნიშვნელოვანი თემა არის. საქართველოში ძაან მცირეოდენ ბიზნესს აქვს ეს განვითარებული. მგონია, რომ მნიშვნელოვანი იქნება; ჩვენ კოალიციურად ამ თემაზე არ გვიფიქრია. თუმცაღა, მაინცდამაინც იგი უფრო უკავშირდება საქართველოში ქველმოქმედებას, ვიდრე რაღაც შრომითი უფლებების წინა პლანზე წამოწევას. თუ ამ თემას შევეხებით, იმ ბიზნესებს რომლებსაც, საერთაშორისო ბიზნესებს აქვს წარმომადგენლობები, თუ ისინი არღვევენ, როგორ შეიძლება უფლებებზე CSR-ით მივუდგეთ და მოხდეს გაუმჯობესება“, ***Human Rights Watch***

ფონდ "ღია საზოგადოება საქართველოს" მონაწილეობით დემოკრატიის პროგრამა მუშაობს სოციალური უფლებების მიმართულებით, რომლის ფარგლებში ფონდი მხარს დაუჭერს ისეთ ინიციატივებს, რომლებიც მიზნად ისახავს შრომისა და ღირსეული საცხოვრისის უფლებისა და სოციალური და გარემოსდაცვითი სამართლიანობის პრინციპების აღიარებას, რეალიზებასა და დაცვას. ორგანიზაცია აფინანსებს ძირითადად არასამთავრობო ორგანიზაციებს კვლევებისა და ადვიკატირების მიმართულებით. ორგანიზაციის წარმომადგენლის თქმით:

„ორგანიზაციის დაფინანსებით, პარტნიორებთან ერთად, რამდენიმე ორგანიზაცია ახლაც უფასო კონსულტაციას გასცემს: სოლიდარობის ქსელი, საია, EMC. ბოლო დათვლით 1500-ზე მეტ ადამიანს გაუწიეს კონსულტაცია, 20-მდე სარჩელი წავიდა სასამართლოში“, ***ფონდი "ღია საზოგადოება საქართველო“***

მისივე თქმით, შრომის პირობების გაუმჯობესების მიზნით, საერთაშორისო დონორ ორგანიზაციებს შეუძლიათ მთავრობასთან და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და ოპოზიციასთან იმუშაონ, მათ შორის ბიზნესთან, რომელსაც ეკონომიკურად უჭერენ მხარს.

ეს შესაძლებელია სახელმწიფოს მხრიდანაც. სახელმწიფო შესყიდვების დროს, როცა ბიზნესისთვის გასცემს მცირე კრედიტს ან გრანტს. მეორე მხრივ, საჯარო სამსახურებში, სახელმწიფო საწარმოებში ამ მხრივ არის მძიმე მდგომარეობა. სოციალური პასუხისმგებლობის კონცეფციას საქართველოში არ აღვიქვამ პერსპექტიულ ინსტრუმენტად. სოციალური კორპორაციული პასუხისმგებლობის კონცეფციით ვერ წარმომიდგენია საქართველოში განსაკუთრებით პრობლემური საკითხების გადაჭრა. საერთაშორისო ბიზნესის წარმოამდგენლებიც კი, რომლებიც მუშაოებ საქართველოში, სამწუხაროდ იქცევიან, როგორც ადგილობრივი ბიზნესორგანიზაციები და არ იცავენ შრომის უფლებებს“, ***ფონდი "ღია საზოგადოება საქართველო"***

საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრს (CSRDG) აქვს ცალკე პროგრამა სოციალური კორპორაციული პასუხისმგებლობის მიმართულებით. პროგრამის მიზანია სოციალური კორპორაციული პასუხისმგებლობის შესახებ ცნობიერების ამაღლება. ამ პროგრამის ფარგლებში ორგანიზაცია აქტიურად მუშაობს სამთავრობო უწყებებთან, ბიზნესის წარმომადგნელებთან, მედია საშუალებებთან და უმაღლეს სასწავლებლებთან.

ორგანიზაციას ეკუთვნის პრო ბონო ქსელის შექმნის ინიციატივა საქართველოში, ასევე ყოველწლიურად აორგანიზებს კონკურსს სახელწოდებით "მელიორა", რომელიც გამოავლენს სხვადასხვა სფეროში მოღვაწე ბიზნესის საუკეთესო ინიციატივებს სოციალური კორპორაციული პასუხისმგებლობის მიმართულებით. მელიორაში ერთი კატეგორია დათმობილი აქვს საკითხს – პასუხისმგებელიანი დამსაქმებელი.

კონკურსი არის მაქსიმალურად გამჭვირვალე, სრულად არის ინფორმაცია ამ კონკურსის შესახებ. ეს კონკურსი ღიაა ყველა, როგორც მსხვილი ასევე საშუალო და მცირე ბიზნეს კომპანიებისთვის. ნებისმიერ კომპანიას შეუძლია განაცხადის შეტანა. შეიძლება პროექტი იყოს კარგი, მაგრამ უპასუხისმგებლოდ ექცეოდეს თანამშრომლებს. ჟიურის აქვს კომპანიის წარმომადგენლისგან დამატებითი ინფორმაციის გამოთხოვის უფლება. ჟიური ძალიან წარმომადგენლობითია. მასში შედიან როგორც ქართველი, ისე ცნობილი უცხოელი ექსპერტები; ასევე შრომის სამართლის ექსპერტები.

> *„მთავრობა არის ერთ-ერთი სამიზნე ჯგუფი კორპორაციული პასუხისმგებლობის მიმართულებით. მომზადებული გვაქვს CSR-ის შესახებ ევროკავშირის ქვეყნების გამოცდილება და რეკომენდაციები ხელისუფლებისთვის. ახალ პროექტში, რომელიც დაიწყო თებერვალში ერთ-ერთი კომპონენტი არის სახელმწიფო სტრუქტურებში CSR-ის აქტივობების შესახებ. ევროკავშირი ამ გზით მიდის, რომ საკანონმდებლო მოთხოვნები დაწესდეს. ეს უფრო ინფორმაციის გახსნას შეეხება. სახელმწიფო შესყიდვებში შეიძლება ჩაიდოს ვალდებულება შრომითი სტანდარტები, გარემოს დაცვა და ა.შ., მაგრამ მთავრობა ჯერ არ არის მზად ამისთვის. მთავრობასთან საკანონმდებლო ლობირება ნაკლებად პროდუქტიულია დღესდღეობით. ამ ეტაპზე ჩვენი მიზანია მთავრობასთან ცნობიერების ამაღლების კუთხით მუშაობა.“*

პროფკავშირების ახალგაზრდული მოძრაობის წარმოამდგენლის თქმით, მომართვიანობა პროფკავშირების გაერთიანებაზე, მას შემდეგ, რაც დაიწყეს ამ მიმართულებით მუშაობა, გაზრდილია ათასი პროცენტით.

> *„ეს ერთი მხრივ, გულისხმობს ცონდის და ცნობადობის გაზრდას, მეორე მხრივ ეს შეიძლება იყოს ნდობის გაჩენის წინაპირობაც პროფკავშირების მიმართ. ჩვენ საქმეებში, რაშიც ვერევით, იმაში მხოლოდ ჩვენ ვიღებთ გადაწყვეტილებას რა მიმართულებით უნდა წავიდეს. თუ არ არის ამის შესაძლებლობა, მაშინ ჩვენ იმ საქმეში არ ჩავერევით.“*

მოძრაობის მთავარი საქმიანობა არის დასაქმებულთა ორგანიზება, კამპანიების წარმოება სოციალურ ქსელებში და საჯაროდ, აქციების ორგანიზება, საინფორმაციო და

საგანმანათლებლო ღონისძიებების ჩატარება. საერთო ჯამში ორგანიზაციის საქმიანობა ორიენტირებულია დასაქმებულთა განვითარებაზე.

რაც შეეხება სოციალურ კორპორაციულ პასუხისმგებლობას, როგორც ორგანიზაციის წარმომადგენელმა ინტერვიუს დროს აღნიშანა, როგორც იდეა და კონცეფცია, საკმაოდ მისაღებია, თუმცა საქართველოში ამის პრაქტიკები უმეტეს შემთხვევაში არაეფექტურია და რეალურად არც ემსახურება მთავარ იდეას სოციალური პასუხისმგებლობის შესახებ.

აღსანიშნავია, რომ რამდენიმე ორგანიზაციის ერთობლივი მუშაობის შედეგად ამოქმედდა ღირსეული შრომის პლატფორმა. ღირსეული შრომის პლატფორმის მართვა ხდება პარიტეტის პრინციპით, სადაც თითოეულ ორგანიზაციას აქვს ერთი ხმა. პლატფორმას არ ჰყავს სპეციალურად გამოყოფილი სპიკერი ან/და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირი, თუმცა, გარკვეულ შემთხვევებში, წევრების მიერ შერჩეული სპიკერები გამოხატავენ პლატფორმის პოზიციას ამა თუ იმ საკითხზე.

პლატფორმას აქვს რამდენიმე პრიორიტეტული მიმართულება: ქვეყანაში ღირსეული შრომის ანაზღაურება (დღევანდელი მდგომარეობით მინიმალური ხელფასი არის 20 ლარი).

> *"ჩვენი პრიორიტეტული მიმართულებაა გავაკონტროლოთ, რომ მშრომელებს გადაუხადონ დამსაქმებლებმა ღირსეული შრომის ანაზღაურება; ამასთან ერთად, პრიორიტეტულია შრომის ინსპექციის საქმიანობის გაძლიერება და მონიტორინგი. უფრო ვმუშაობთ ადვოკატირების მიმართულებით – ევროკავშირთან ასოცირების დღის წესრიგის აღსრულების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია, თუ რა ვადებში მოხდება კონკრეტული საკითხების მოგვარება. ეხლა უწევთ 2021 – 2028 წლების დღის წესრიგის შემუშავება, ერთ-ერთი მოთხოვნა რაც გვქონდა, შრომის ინსპექციას ჰქონოდა ფინანსური გარანტიები და ინსტიტუციური გაძლიერება. "*

რაც შეეხება სამთავრობო ინსტიტუტებს, შრომის ინსპექციის სამსახური პასუხისმგებელია შრომის უფლებების დაცვასა და შრომის უსაფრთხოების მონიტორინგზე. სამსახური უფლებამოსილია დღის და ღამის ნებისმიერ მონაკვეთში, წინასწარი შეტყობინების გარეშე შეამოწმოს ნებისმიერი საჯარო და კერძო დაწესებულება; წინასწარი შეტყობინების გარეშე, სასამართლოს მიერ გაცემული ბრძანების საფუძველზე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ნებისმიერ შენობაში/სივრცეში, სადაც არსებობს გონივრული საფუძველი იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის არსებობის თაობაზე.

შრომის ინსპექციის სამსახურის წარმოამდგენლის თქმით, პირველ ეტაპზე აპირებენ მასშტაბური საინფორმაციო კამპანიის წარმოებას და დასაქმებულებისთვის და დამსაქმებლებისთვის შრომის ინსპექციის ახალი ფუნქცია-მოვალეობების გაცნობას. ორგანიზაციისთვის ძირითად გამოწვევას წარმოადგენს თნამშრომლების ნაკლებობა, ბიუჯეტის სიმცირე და ტექნიკური აღჭურვილობა.

საქართველოში არსებული სხვა ორგანიზაციები, მათ შორის ბიზნეს ასოციაციები მუშაობენ დამსაქმებელთა ინტერესების დაცვასა და ცნობიერების ამაღლებაზე. ერთ-ერთი მათგანია "საერთაშორისო კერძო საწარმოს ცენტრი" (Center for International Private Enterprise). მათი წარმომადგენლის თქმით, ორგანიზაცია ძირითადად მუშაობს ბიზნესასოციაციების გაძლიერების მიმართულებით.

„ასოციაციებს ტრენინგები ჩაუტარდათ შრომის უფლებებზე. ჩვენ ყველა სახის ბიზნესთან და ბიზნესასოციაციასთან ვმუშაობთ, ეს იქნება მსხვილი, საშუალო თუ მცირე ბიზნესი. ჩვენი ძირითადი სამიზნე რეგიონებია შიდა ქართლი, იმერეთი და აჭარა. ასევე ინტენსიურად ვმუშაობთ თბილისში არსებულ ბიზნესებთან.“

4.1.2 შრომის უფლებები უმცირესობებისა და გენდერის ჭრილში

საქართველოში არსებული მძიმე სოციალური და ეკონომიკური სიტუაციის ფონზე, სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფები ერთი-ორად მეტი გამოწვევების წინაშე დგანან. მათ შორის ყველაზე დიდი ჯგუფის წარმომადგენლები ქალები არიან – ქვეყანაში ჯერ კიდევ არსებობს გენდერული ნიშნით ჩაგვრის პრაქტიკა. ამასთან, ჯგუფში ხვდებიან უმცირესობები სხვადასხვა ნიშნის მიხედვით. ამ ადამიანებისთვის შრომითი ურთიერთობების ყოველი ეტაპი, შეიძლება ითქვას, რომ ორმაგად რთულად გადასალახია, რადგან სამუშაოს შესრულებასთან ერთად მუდმივად უწევთ მიმღებლობისთვის, აღიარებისთვის, საკუთარი შესაძლებლობების დამტკიცებისთვის, პრეკარიატული მდგომარეობიდან (რომელიც გამოწვეულია საზოგადოებაში ამ ჯგუფების პოზიციებით – ინტერაქციის ნაკლებობა, მათი არსებობისა და მოქმედების არეალების კონკრეტიზაცია და მცირე მასშტაბებში მონიშვნა) გამოსვლისთვის ბრძოლა. შრომით ურთიერთობებზე დაკვირვება ერთ-ერთი კარგი შესაძლებლობაა ზემოთ აღნიშნული მოწყვლადი ჯგუფების აღწერისა და გამოწვევების იდენტიფიცირებისთვის.

შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების აზრით, საქართველოს მოსახლეობის უმეტესობა, შეიძლება ითქვას, რომ მოწყვლადი ჯგუფების კატეგორიზაციაში ხვდება, რაც განპირობებულია ქვეყანაში არსებული მძიმე სოციალური და ეკონომიკური პირობებით. თუმცა, მოსახლეობის ის ცალკეული ჯგუფები, რომლებიც დამატებით სხვა ნიშნის მიხედვით ხდებიან მოწყვლადი სტატუსის მატარებელი, კიდევ უფრო დიდი გამოწვევების წინაშე დგანან. შეიძლება ითქვას, რომ ორგანიზაციები აღიარებენ ქალებისა და სხვადასხვა ნიშნის მიხედვით შემდგარი უმცირესობების ერთი-ორად მძიმე ყოველდღიურობას და გამოწვევებს სამუშაო ადგილებზე. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციებთან მოწყვლადი ჯგუფების კატეგორიზაციაზე საუბრისას პოლიტიკურ, ეკონომიკურ თუ კულტურულ დღის წესრიგში არსებული დომინანტური ნარატივები განაპირობებს აქცენტირებას მხოლოდ რამდენიმე ჯგუფზე. მათ შორის ძირითადად ხვდებიან ქალები, ეთნიკური და სექსუალური უმცირესობები, ხოლო მხედველობის არეალს გარეთ რჩებიან დევნილები, სოციალურად დაუცველები, შშმ პირები (მხოლოდ ორი ორგანიზაცია ახსენებს მათ მსჯელობისას), ბავშვები და ა.შ.

ისინი თანხმდებიან იმაზე, რომ ქალები და უმცირესობები მეტად იჩაგრებიან სამუშაო ადგილებზე. ეთნიკური უმცირესობების შემთხვევაში ენის ბარიერი გადამწყვეტი ფაქტორია,

რადგან, პირველ რიგში, მათ არ აქვთ საკმარისი ინფორმაცია საკუთარი უფლებების შესახებ. ამასთან, უჭირთ თავიანთი უფლებებისთვის ადვოკატირება.

> *„გვინდა, რომ უფრო გავაღრმავოთ ჩვენი მუშაობა ეთნიკურ უმცირესობებთან. ვიცით, რომ ენის ბარიერი არის რეალურად ჰრობელმა; თუ არ იცი ქართული კარგად, თავდაჯერებაც გაკლია, რომ გახვიდე და შენი უფლებები დაიცვა.“*
>
> ***პროფესიული კავშირი, დასაქმებულთა გაერთიანება***

> *„ძალიან ბევრ ადამიანს არ აქვს ხელმისაწვდომობა, მისთვის გასაგებ ენაზე მიიღოს ინფორმაცია, მაგალითად რა უფლებები აქვთ. ამ შემთხვევაში ჩვენ გვაქვს პრაქტიკა, როდესაც ჩაგვიტარებია რუსულ ენაზე, აზერბაიჯანულ ენაზე, სხვადასხვა ტიპის საინფორმაციო შეხვედრები.“*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

სექსუალური უმცირესობების შემთხვევაში ჯერ კიდევ თვალსაჩინოა საზოგადოებისა და სამუშაო ადგილზე მყოფი თანამშრომლების მხრიდან მიუღებლობა. მათი იდენტობა, შეიძლება ითქვას, რომ შრომითი ურთიერთობის საწყის ეტაპზევე აყენებს მათ მეტად პრეკარიატულ მდგომარეობაში. სამსახურის შესანარჩუნებლად მათ ბევრ დათმობაზე წასვლა უწევთ. რაც შეეხება სამუშაო ადგილზე გენდერული ნიშნით განპირობებულ გამოწვევებს, რესპონდენტები რამდენიმე საკითხს გამოყოფენ. მათ შორის სახელდება სახელფასო სხვაობა, დაწინაურების თვალსაზრისით შუშის ჭერის არსებობა, დეკრეტული შვებულების ჯერ კიდევ გაუმართავი კანონი, დამატებითი ფუნქციების, რომლებიც ქალების ბუნებრივ მოვალეობად (მაგ: დალაგება) ითვლება, დაკისრება და ქალების ორმაგი შრომა, რომელშიც ჯერ კიდევ უხილავი, საშინაო შრომა და სახლს გარეთ შესრულებული სამუშაოც შედის. ამასთან, აღსანიშნავია კოვიდ პანდემიის პერიოდში სამუშაო ადგილზე გამოვლენილი გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ტენდენცია, რომელიც შემცირებების ფოკუსში უმეტესად ქალებს განიხილავს, ვიდრე კაცებს. ამ შემთხვევებში კიდევ ერთ ფაქტორს წარმოადგენს გენდერულად განცალკევებული დასაქმების სექტორები. ქალები ხშირად მუშაობენ ზრუნვის სფეროში/საცალო ვაჭრობაში/მომსახურების სექტორში – სადაც უფრო არასტაბილური, დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილებია. საგანგებო მდგომარეობის პერიოდში სწორედ ეს სექტორები აღმოჩნდნენ პირველი "ჩაკეტვის" (ე.წ. lockdown-ის) აუცილებლობის წინაშე.

> *„საჯარო სექტორში რეორგანიზაციებიც აუცილებლად ქალებს ეხება და ფინანსური სახსრების დაზოგვაც შჰს იქნება თუ წვრილი ბიზნესი იქნება, იქაც ქალებს ეხება და რომ ვიძახით გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციაო, სასამართლო გასაოცარ არგუმენტებს გვიპირისპირებს... მაგალითად თანაბარი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხი, ეს დღის წესრიგში ჰრობლემა არის. ასევე ჰრობლემა არის დაწინაურების თვალსაზრისით შუშის ჭერის არსებობა, იმიტო რომ ქალებისთვის დაწინაურება არის მეტად მიუღწეველი.“*
>
> ***არასამთავრობო ორგანიზაცია***

კვლევამ აჩვენა, რომ შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების უმრავლესობა, მიუხედავად იმისა, რომ აცნობიერებს მოწყვლადი ჯგუფების წინაშე მდგარ გამოწვევებს, ზოგადი ფოკუსით მუშაობს. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ კონკრეტულად მოწყვლად ჯგუფებზე ორიენტირებული აქტივობები, მათ შორის გენდერული საკითხებისა და უმცირესობების უფლებებისთვის ადვოკატირება შესაძლოა არ იყოს მათი დღის წესრიგის წამყვანი თემა, თუმცა მათი საქმიანობა ირიბად მუდმივად ეხება ასეთ ჯგუფებს, რადგან აღნიშნული საკითხები შრომის უფლებებთან მჭიდროდ არის გადაჯაჭვული.

შეიძლება ითქვას, რომ შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების დღის წესრიგში მოწყვლადი ჯგუფების იშვიათი რეპრეზენტაცია ერთ-ერთ გამოწვევას წარმოადგენს, რადგან ერთი მხრივ, სპეციფიკურად ამ ჯგუფების საკითხების გარშემო მომუშავე ორგანიზაციები შესაბამისად ვერ ფარავენ შრომის უფლებების საკითხებს, ხოლო მეორე მხრივ, სამართლებრივ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციები მათი საქმიანობის სამიზნედ ჯერჯერობით ვერ აყენებენ მოწყვლად ჯგუფებს. აღნიშნულს მრავალი მიზეზი შეიძლება განაპირობებდეს. მათ შორის, კვლევის მიმდინარეობისას გაჟღერდა, რომ ერთი მხრივ, რთულია ფოკუსირება სპეციფიური ნიშნით გამოყოფილ ჯგუფებზე, რადგან შრომის უფლებები საყოველთაო თემაა და, საქართველოში არსებული სიტუაციის გათვალისწინებით, რთულია რომელიმე ჯგუფის გამორჩევა ჩაგვრისა და შრომითი ექსპლუატაციის ხარისხის მიხედვით. ამასთან, ორგანიზაციებისთვის ჯერ კიდევ დგას არასაკმარისი რესურსების პრობლემა, რომელიც მათ დღის წესრიგს შესაბამისად განსაზღვრავს, მათი რესურსების გათვალისწინებით, პრიორიტეტი საყოველთაო პრობლემები რჩება. შესაბამისად, ერთი მხრივ, ქვეყანაში არსებული სიტუაცია და მეორე მხრივ, რესურსების სიმცირე, ორგანიზაციების სამუშაო თემებს ოპტიმალურობისა და ეფექტიანობის მასშტაბურობის მიხედვით განსაზღვრავს.

> *„ჩვენ ვცდილობთ, რომ ისეთი რეფორმები ჩავატაროთ, რომლითაც ყველა მიიღებს სარგებელს. ოღონდ ვიცით რო ეთნიკური უმცირესობები, ქალები და სექსუალური უმცირესობები ყველაზე მეტად ისარგებლებს ამ კანონებით.“*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

> *„[...]როგორც წესი ორგანიზაცია უფრო მეტად არის მიმართული ზოგადი ძირითადი, ძირეული პრობლემის წინააღმდეგ და მისი კლასიკური საჯარო კამპანიები და რიტორიკა, იდეა ეფუძნება ამას, თუმცა რა თქმა უნდა გვაქვს ხოლმე თემატური გადასვლები ასე ვთქვათ, თემატური ქეისები, საპროტესტო აქციები, მიმართვები, კამპანიები, რომლებიც კონკრეტულად გენდერულ საკითხს შეეხება[...]“*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

4.1.3 Covid 19-ით გამოწვეული პანდემიის გავლენა შრომით ურთიერთობებზე და პოსტ-პანდემიის სტრატეგიები

კოვიდ პანდემია 2019 წლის დეკემბრის თვიდან მსოფლიო დღის წესრიგის ძირითადი განმსაზღვრელია. მსოფლიო და მათ შორის საქართველო მნიშვნელოვანი სოციალური და ეკონომიკური გამოწვევების წინაშე დადგა. პანდემიით გამოწვეული კრიზისი აისახა ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, რამაც შესაბამისი კვალი დაატყო როგორც ეკონომიკის ყველა სფეროს, ისე ადამიანების ყოველდღიურობას. კოვიდ პანდემიას შესაბამისი გავლენა ჰქონდა სხვადასხვა სექტორში დასაქმებულებზე.

პანდემიის ნეგატიური ეფექტები, ფაქტობრივად, ეკონომიკის ყველა სექტორს შეეხო და კრიზისით დაზარალებულები დასაქმებულებთან ერთად დამსაქმებლებიც აღმოჩდნენ. კერძოდ, კოვიდ პანდემიამ მნიშვნელოვნად იმოქმედა სამედიცინო სფეროში მომუშავე ქალთა სამუშაო დატვირთვაზე, რაც გამოიხატა მეტ პასუხისმგებლობასა და პაციენტების გაზრდილ რაოდენობაში, უფრო მეტ სამუშაო საათსა და უფრო ხანგრძლივ ცვლებში. რაც შეეხება მხარდაჭერას სახელმწიფოსა და დამსაქმებლისგან, ნაწილმა მიიღო სახელმწიფოსგან გარკვეული ფინანსური მხარდაჭერა, თუმცა კომპენსაციებისა და ანაზღაურების გაზრდასთან დაკავშირებული საკითხები კვლავ ბუნდოვანი რჩება. მიუხედავად იმისა, რომ მედ. მუშაკებს სამსახური არ დაუკარგავთ, მათი ოჯახების ეკონომიკური მდგომარეობა გაუარესდა. აღნიშნული განპირობებულია გაზრდილი სამუშაო დატვირთვით და შეუსაბამო ანაზღაურებით; ახალი რეგულაციით, რომელიც მედ-პერსონალს ერთზე მეტ სამუშაო ადგილზე დასაქმებას უკრძალავს და ოჯახში მთავარი ეკონომიკური აქტორის ფუნქციით (ოჯახის სხვა წევრებმა დაკარგეს სამსახური).[45] სამედიცინო პერსონალი ასევე იყო არაპროპორციულად ცუდ მდგომარეობაში, რადგან მათ უწევდათ მუშაობა ვირუსის გავრცელების პარალელურად. იმისდა მიუხედავად, რომ საჯარო რესურსებში ინფორმაცია დადასტურებული შემთხვევებისა და სამედიცინო პერსონალის სიკვდილიანობის შესახებ არ არის ხელმისაწვდომი, 2020 წლის მაისში ონლაინ მედიამ www.radiotavisufleba.ge ჩაატარა სიღრმისეული კვლევა ამ საკითხთან დაკავშირებით. მათი წყაროს თანახმად (დაავადებათა კონტროლისა და საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის ეროვნული ცენტრი), იმ დროისთვის უკვე 72 სამედიცინო პერსონალი იყო ინფიცირებული, რაც ახალი კორონავირუსით ინფიცირებული საქართველოს მოსახლეობის საერთო რაოდენობის 12,7% იყო. ეს მაჩვენებელი, თავის მხრივ, იყო საშუალო სიმძიმის გლობალურ დონეზე.

ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ კოვიდ პანდემიის ფონზე ქვეყანაში გაიზარდა უმუშევრობა (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური). აღნიშნული განსაკუთრებით ქალებს შეეხო. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით 2020 წლის პირველი კვარტლიდან 2021 წლის პირველ კვარტლამდე დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა უფრო მკვეთრად მცირდება, ვიდრე ეს კაცების შემთხვევაშია. აღნიშნული საკითხი არ გამორჩენიათ შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციებს და ისინი გენდერულ ჭრილში ამ საკითხის განხილვისას აღნიშნავდნენ, რომ პანდემიის ფონზე კიდევ უფრო მკვეთრად გამოვლინდა ქალების გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, რადგან რეორგანიზაციისა თუ შემცირებების ფოკუსში, კაცებისგან განსხვავებით, მუდმივად ქალები ხვდებოდნენ.

[45] *Covid 19-ის გავლენის შეფასება სამედიცინო სფეროში მომუშავე ქალებზე საქართველოში,* UN WOMEN, 2020.

ამასთან, აღსანიშნავია საქართველოს, როგორც განვითარებადი ქვეყნისთვის დამახასიათებელი შრომის ბაზრის მკვეთრად გამოხატული სეგმენტაცია ფორმალურ და არაფორმალურ სექტორებს შორის (სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 2020). კრიზისთან გამკლავების გეგმის ფარგლებში განხორციელებული "ლოქდაუნის" პერიოდი განსაკუთრებით მძიმედ შეეხო არაფორმალურ შრომაში ჩართულ გარემოვაჭრეებს, რომლებიც ერთჯერადი, 300 ლარიანი სახელმწიფო დახმარების იმედზე დარჩნენ მაშინ, როდესაც ვაჭრობის ფორმალური ცენტრები რეგულაციების დაცვით განაგრძობდნენ მუშაობას. ამასთან, ფორმალური შრომიდან არაფორმალურ სექტორში გადმოინაცვლა მოსახლეობის იმ ნაწილმა, რომელმაც კრიზისის პერიოდში სამსახური დაკარგა და არსებობისთვის აუცილებელი რესურსების მობილიზაცია სჭირდებოდა. (კაკულია, კაპანაძე, 2020)

პანდემიური კრიზისით განსაკუთრებით დაზიანებული მომსახურების სექტორი, მათ შორის, ტურისტული ინდუსტრია, ქვეყნის ეკონომიკის 74%-ს შეადგენს. ყველაზე დიდი ვარდნა აღინიშნა ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების სფეროში, რომელსაც განეკუთვნება ტურისტული სააგენტოებისა და ტურ-ოპერატორების საქმიანობა (54.7%) და სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში (40%). მათმა წვლილმა ქვეყნის ეკონომიკის წლიურ კლებაში 2020 წლის მეორე კვარტალში ჯამურად 2 პროცენტულ პუნქტს გადააჭარბა. ასევე დიდი ვარდნა ჰქონდა სამშენებლო ინდუსტრიას (-24.5%) და ტრანსპორტისა და დასაწყობების სექტორს (-22.6%), რომელთა ჯამურმა წვლილმა მშპ-ის რეალურ წლიურ კლებაში თითქმის 3.1 პროცენტული პუნქტი შეადგინა. შედარებით მცირე იყო ვაჭრობის სექტორის წლიური კლების ტემპი (-13.2%), თუმცა მისმა წვლილმა ეკონომიკის საერთო შემცირებაში თითქმის 1.6 პროცენტული პუნქტი შეადგინა. მთლიანად მომსახურების სფეროს სექტორების წვლილი მშპ-ის 12.3-პროცენტიან ვარდნაში 8.11 პროცენტული პუნქტი იყო, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ აღნიშნული სფერო პანდემიის მიმართ ყველაზე მეტად მოწყვლადი აღმოჩნდა. (კაკულია, კაპანაძე, 2020)

კოვიდ პანდემიასთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე საუბრისას, უნდა ითქვას, რომ შრომით უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციის წარმომადგენლები აცნობიერებენ, რომ ეს პერიოდი კრიზისული იყო როგორც დამსაქმებელთა, ისე დასაქმებულთა მხარისთვის. ამასთან, ფაქტობრივად კვლევის ყველა მონაწილე აღნიშნავს, რომ ქვეყანაში კიდევ უფრო გამწვავდა ეკონომიკური მდგომარეობა, რის შედეგებსაც მომავალში უფრო ნათლად ვიხილავთ. ამ კუთხით მნიშვნელოვანია, რომ გამოკითხულთა დიდი ნაწილი სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის გამწვავებას გასათვალისწინებელ ფაქტორად მოიაზრებს შრომით უფლებებზე საუბრისას. აღნიშნული მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც ავლენს შრომითი ურთიერთობების გადაჯაჭვულობას სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებთან. შესაბამისად წარმომადგენელთა რეფლექსიაც მეტად მრავალშრიანია და სიტუაციის ფართო ანალიზს მოიცავს. რესპონდენტები აღნიშნულზე საუბრისას აღნიშნავენ, რომ პანდემიამ გამოააშკარავა ის სისტემური პრობლემები, რაც ქვეყანაში აქამდეც არსებობდა – უმუშევრობა და ქვეყნიდან მიგრაციის ზრდადი ტენდენცია; არაფორმალური დასაქმება და პრეკარიატული შრომის ბაზარი. დასაქმებულთა სპეციფიური ჯგუფების (Essential workers, სამედიცინო პერსონალი და მათგან ყველაზე მოწყვლადი ექთნები; სოციალური მუშაკები და ზრუნვის სამსახურში ჩართული ადამიანები) საჭიროებების აღქმა და მათი მდგომარეობის უკეთ გაცნობა; ქალების საშინაო შრომის გაორმაგება; სახელმწიფო დონეზე სოციალური დაცვის სერვისების არაეფექტურობა; უფრო ფართოდ კი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია, რაშიც იგულისხმება იმპორტზე დამოკიდებულება და ადგილობრივი წარმოების განვითარების უგულებელყოფა.

„სოციალურ-ეკონომიკური ფონი ძაან გამწვავდა ქვეყანაში. როდესაც დასაქმებული ძალიან მოწყვლადია, მის უფლებებზე საუბარი ძალიან ძნელია, იმიტო რო მივდივართ იქამდე, ეს არის კონტრაქტი, მოლაპარაკება და იღებ, თანხმდები, გინდა/არ გინდა. აქამდე დავდივართ ისევ და ზოგადად ეს ძაან უკან დასწევს დასაქმებულთა უფლებებს. იქიდან გამომდინარე, რო სიდუხჭირე ძალიან გაიზარდა ქვეყანაში.“

საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაცია

ამასთან მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციების ნაწილი სამომავლო სტრატეგიაში შრომის საკითხებთან ერთად (კოლექტიური ბრძოლის მექანიზმების დახვეწა, სოლიდარობის გაფიცვა და სხვ.) მოიაზრებს სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის საკითხების ადვოკატირებას (სოციალური შემწეობა, მინიმალური ხელფასი, უმუშევრობის შემწეობა და სხვ.).

„რაც შეეხება ორგანიზაციის გრძელვადიან სტრატეგიას პანდემიასთან დაკავშირებით: ვფიქრობ, რომ უფრო მეტი არგუმენტაცია არსებობდეს უმუშევრობის შემწეობაზე, და ვთქვათ შესაბამისი საკანონმდებლო ინიციატივების გააქტიურებას შევუწყოთ ხელი. ასევე ვაპირებთ ვიმუშავოთ მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით. ასევე მნიშვნელოვანია სოციალური დიალოგის განვითარების ხელშეწყობის მიმართულებით ნაბიჯების გადადგმა სახელმწიფოს მხრიდან.“

პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება

საინტერესოა, რომ რამდენიმე ორგანიზაციის წარმომადგენელი კოვიდ პანდემიით გამოწვეული კრიზისის შედეგებს ორგვარად აფასებს. კრიზისს, შეიძლება ითქვას, რომ ჰქონდა ორი ურთიერთსაწინააღმდეგო განვითარება – უარყოფითი, რომელიც გულისხმობდა დასაქმებულთა შრომის უფლებების მასობრივ დარღვევას და მათი სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის მკვეთრად გაუარესებას. მეორე მხარივ კი დადებითად აღიქმებოდა პანდემიის ირიბი ეფექტი დასაქმებულებზე – უფრო აქტიურად დაეწყოთ ბრძოლა საკუთარი უფლებებისთვის, მათ შორის შექმნათ პროფკავშირები, მიეღოთ ინფორმაცია საკუთარი უფლებების შესახებ და მოეხდინათ მათი ყოველდღიურობაში აქტუალიზება. შეიძლება ითქვას, რომ პანდემიას ჰქონდა ერთი მხრივ დასაქმებულთა პრეკარიატულ მდგომარეობაში ჩაყენების, მეორე მხრივ კი მათი გამოღვიძების ეფექტი.

„ეხლა იქნება კიდე ხელფასების სტაგნაცია, რო კრიზისია და არაფერი არ უნდა მოვითხოვოთ [...] ამ დროის განმავლობაში ძალიან ბევრი წევრი დაგვემატა. მშრომელთა გაძლიერება მოხდა.“

პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება

აღსანიშნავია, რომ სერვისის მიმწოდებელი ორგანიზაციები, გარდა სიტუაციის ზოგადი შეფასებისა, ყურადღებას ამახვილებენ გაზრდილ მომართვიანობაზე და მშრომელთა

უფლებების მასობრივ დარღვევებზე. მსგავსი ორგანიზაციებისთვის სავალდებულო და აუცილებელიც აღმოჩნდა თავიანთი საქმიანობის სწრაფი და ეფექტური გაციფრულება, რათა ადამიანებს დროულად მიეღოთ შესაბამისი დახმარება. ამ ორგანიზაციებისთვის განსაკუთრებით ცხადად დადგა რესურსების ნაკლებობის პრობლემა. ამასთან ერთად გამოიკვეთა სწრაფი სერვისების, ე.წ. ცხელი ხაზების საჭიროება, რომელთა ამუშავება ადამიანურ რესურსებსა და დამატებით ხარჯებს მოითხოვს, რაც მიმდინარე პროექტებში ორგანიზაციების უმრავლესობას გათვალისწინებული არ ჰქონდა.

> *„გაზრდილი მოძართვიანობა პრობლემა იყო. განსაკუთრებით, პრობლემა იყო არასამთავრობო სექტორში. მოძართვიანობა ერთი ორად გაიზარდა და ამ პანდემიის შიშის ფონზე ამდენი ადამიანი მოგვამრთავს, ყველას რაღაცით უნდა დაეხმარო. ამიტომ 24/7-ზე ვმუშაობდით.“*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

> *„ჩვენ გადავედით, ე.ი. გავაფართოვეთ ონლაინ მომსახურების სერვისი და გადავედით ამ მიმართულებით, ესე რომ ვთქვათ, საგანგებო რეჟიმზე.“*
>
> ***სამთავრობო ორგანიზაცია***

ასევე გასათვალისწინებელია, რომ მშრომელთა ორგანიზაციები, პროფკავშირები, განსხვავებით კვლევაში მონაწილე სხვა ორგანიზაციებისა, ყურადღებას ამახვილებენ პანდემიით გამოწვეულ კრიზისულ პერიოდში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის თანამშრომლობის შესაძლებლობებზე. იქიდან გამომდინარე, რომ პანდემიამ ორივე მხარე საკმაოდ დააზარალა, შეიძლება ითქვას, რომ ეს უნდა ყოფილიყო წინაპირობა ერთმანეთისთვის ანგარიშის გაწევისა და თანაგრძნობის მაგალითების გამოვლენისთვის. თუმცა, ამ ორი მხარის თანამშრომლობა ამ ჯერზეც ვერ შედგა, რადგან ერთ მხარეს აღმოჩენილი სასოწარკვეთილი დამსაქმებელი გამოსავალს მხოლოდ ხელფასების შემცირებასა და თანამშრომელთა დათხოვნაში პოულობდა, მეორე მხარეს კი, დასაქმებულთა ნაწილს ჰქონდა სურვილი და მზაობა მათთან ერთად უსაფრთხოდ გადაელახათ კრიზისი, თუმცა, არ არსებობდა საშუალებები ორგანიზაციის გადარჩენისთვის ბრძოლაში თანამონაწილეობისთვის. როგორც ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, ამგვარი სცენარი გარკვეულწილად იმითაც იყო განპირობებული, რომ ქვეყანაში არ არსებობს ორმხრივი მოლაპარაკებების კულტურა. ამასთან, წარსული გამოცდილებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით, ჯერ კიდევ რთულია ორგანიზაციაში წარმოდგენილი ეს ორი მხარე საერთო საქმის წარმოებაში ჩართულად მოიაზრებოდეს. დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის არსებული ეს სიცარიელე, კიდევ უფრო ნათლად გამოჩნდა პანდემიის პერიოდში.

> *„ადამიანებს უნდა უსმენდეს თავისი ხელმძღვანელობა, რომ კოორდინირებულად მომხდარიყო კოვიდთან ბრძოლა.“*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

„რეალურად გამოწვევა უკავშირდება დიალოგის კულტურის არარსებობას, ეს ყველაზე პრობლემური ეხლა აღმოჩნდა. როდესაც ობიექტურად ისეთ მდგომარეობაში ხარ, რომ მხარეებს გიჩნდებათ ერთმანეთისადმი ემპათიის განცდა, წესით ასეთ მდგომარეობაში მეტად უნდა წახალისებულიყო ორმხრივი მოლაპარაკებების კულტურა, რომელიც გულისხმობდა იმას, რომ, რა თქმა უნდა, კოვიდს თავიდან ვერ აიცილებ, მაგრამ იქნებ მოვახდინო უარყოფითი ეფექტის ნაწილის პრევენცია.“

პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება

4.1.4 ახალი შრომის კოდექსის შეფასება

საქართველოში მოქმედი შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებებისადმი, საერთო ჯამში, დადებითად არიან განწყობილი. აღნიშნული ცვლილება ქვეყნისთვის წინგადადგმულ ნაბიჯად განიხილება. კანონში შესული ცვლილებებიდან ყველაზე მნიშვნელოვნად აღიქმება შრომის ინსპექციის მანდატის გაფართოება და ინსპექტირების წესის ცვლილება (მათ შორის, ანონიმურად განაცხადის გაკეთება, კომპანიის გაუფრთხილებლად ინსპექტირების შესაძლებლობა). შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ ამ დრომდე შრომის კანონმდებლობის ერთ-ერთი უმთავრესი გამოწვევა აღსრულების მექანიზმების სისუსტე იყო. შესაბამისად, შრომის ინსპექციის აქტიური ჩართულობის უზრუნველყოფა შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებაში, ცალსახად მთავარი მონაპოვარია. ამასთან ერთად დადებითად ფასდება სამუშაო საათების აღრიცხვის ვალდებულების შემოტანა შრომით ურთიერთობაში, რაც ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გამოწვევის – ძალიან ხშირად (თითქმის ყოველდღიურად) შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს დარეგულირების ერთ-ერთ ხელჩასაჭიდ მექანიზმად განიხილება.

“[...] ძალიან კარგია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს თემა მოწესრიგდა, მაგრამ არ არის აღნიშნული, თუ რამდენია ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალური ვადა, თუმცა ძირითადად რა რეგულაციებიც შემოვიდა, ეს ნამდვილად წინ გადადგმული ნაბიჯია.”

სამთავრობო ორგანიზაცია

განახლებული შრომის კოდექსი, შეიძლება ითქვას, რომ დამსაქმებლისთვის გახდა გადაწყვეტილებების დასაბუთების ვალდებულება, მათ მეტი პასუხისმგებლობის აღება მოუწევთ დასაქმებულებთან ურთიერთობაში.

“[...] დღეს დამსაქმებელს მისცა კანონმა იმის უფლებები და ვალდებულებები, რომ მეტად მოინდომოს და მეტად დაასაბუთოს.”

ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაცია

მიუხედავად შრომის კოდექსში შესული მნიშვნელოვანი ცვლილებებისა, ორგანიზაციების ნაწილი ფიქრობს, რომ ის ჯერ კიდევ არ წარმოადგენს სრულყოფილ სამართლებრივ დოკუმენტს. კერძოდ, კანონში შეტანილი რამდენიმე მუხლი საჭიროებს ხელშემწყობი, დამატებითი საკითხების განსაზღვრას, დარეგულირებას. ამის მაგალითად რესპონდენტები მიუთითებენ სამუშაო საათების აღრიცხვის შესახებ ვალდებულებას, რომელსაც სასურველია თან ახლდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს დადგენისა და ანაზღაურების წესის განსაზღვრა; სამუშაოს მოცულობის განსაზღვრა, მინიმალური ხელფასის დადგენა და ა.შ. საგულისხმოა ერთ-ერთი რესპონდენტის შენიშვნა, რომ დროში ამგვარად გაწელილი შრომის კოდექსის რეფორმა დასაქმებულთა ყოველდღიურობაზე პირდაპირ და თვალშისაცემ ცვლილებას ვერ ახდენს. შესაბამისად, დასაქმებულებს უჩნდებათ უნდობლობისა და უიმედობის განცდა; იქიდან გამომდინარე, რომ აღნიშნული ცვლილებები შესამჩნევ გავლენას ვერ ახდენს მშრომელთა ყოველდღიურობაზე, ადამიანებისთვის რთულად დასაჯერებელია, რომ ერთი მხრივ, შრომის კანონმდებლობა მათ სასიკეთოდ იცვლება და მეორე მხრივ, ორგანიზაციები, თუ სახელმწიფო აქტიურად მუშაობენ შრომის საკითხებთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარებაზე.

> *„[...]თითქმის არაფერი არ შეიცვალა, ანუ საგრძნობლად არაფერი შეიცვალა, ადამიანის ცხოვრება თუ ვერ ამჩნევს ამ სიახლეს, გუშინ და ზეგ თუ ერთი და იგივე ხდება და მოხდება, ამიტომაც არი მერე არ ჯერა ხალხს, რასაც ქვია ინტრემენტალიზმის, რო ნელ-ნელა 2024 გექნება ეს, 2030 ში ეს. თუ მართლა არ გააკეთე ეხლავე მკაცრი რეფორმები, სხვანაირად არ გამოსწორდება.“*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს, რომ ორგანიზაციები მიუთითებენ სოციალური პოლიტიკის სამართლებრივი დოკუმენტების დახვეწის საჭიროებაზე, რომლებიც გულისხმობს საარსებო მინიმუმის, მინიმალური ხელფასის, უმუშევრობის შემწეობის განსაზღვრას და დადგენას. აღნიშნული დოკუმენტები შრომის კოდექსთან ერთად წარმოადგენს ღირსეული შრომის პოლიტიკის წინაპირობას.

> *„საკანონმდებლო დონეზეც ძალიან ბევრი რამე არ არის დარეგულირებული. იგივე, მინიმალური ხელფასის თემა გვინდა წამოვწიოთ წინა პლანზე, რომ მოხდეს ზეგანაკვეთურის ანაზღაურება არის მნიშვნელოვანი და ა.შ. ეკონომიკური სიდუხჭირე უკვე არის და კიდევ უფრო მეტად გველის წინ და იმის გამო, რომ წახალისებული იქნეს ეკონომიკური საქმიანობა, არ მოხდეს უკან დახევა უკვე მიღწეული მცირედი წარმატებებისაც, ეს ძაან დიდი გამოწვევა მგონია.“*
>
> ***საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაცია***

შრომის კოდექსში ცვლილების შესახებ საპარლამენტო განხილვებში მონაწილე ორგანიზაციის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ თავდაპირველად ინიცირებული კანონპროექტიდან, მათ ბევრი საკითხის დათმობა მოუწიათ. შესაბამისად, ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორიცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ზუსტი ოდენობის განსაზღვრა; სოლიდარობის გაფიცვის კანონიერად ჩათვლა; დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების წესის დახვეწა; მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა, კვლავ კანონის გარეთ დარჩა.

“[...] რეალურად ყველა საკითხთან დაკავშირებით, რომელიც წარმოადგენდა მიზეზს ამ ცვლილებების, საბოლოო ჯამში, რეალურად შედეგობრივად თუ შევხედავთ, გაცილებით ამბიციური იყო გეგმა, ვიდრე მივიღეთ.”

პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება

შეიძლება ითქვას, რომ, საერთო ჯამში, ჯერ კიდევ რთულია ექსპერტული ჩარევისა და პროფესიული აქტორის (ადვოკატი, პროფკავშირები) დახმარების გარეშე საკუთარი უფლებებისთვის ადვოკატირება. შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების მიუხედავად, აღსრულება ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩება, რაც დასაქმებულს ისევ და ისევ სახელმწიფო ინსტიტუტებსა და ორგანიზაციებზე დამოკიდებულს ხდის.

ამასთან, შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები აღნიშნავენ, რომ საჭიროა მასშტაბური საინფორმაციო კამპანიები იმისათვის, რომ დამსაქმებლებს წარმოდგენა შეექმნათ იმ ეკონომიკურ, თუ სოციალურ ზიანზე, რაც შრომის კოდექსის დარღვევამ შეუძლია მოუტანოთ. აღნიშნულის აუცილებლობა, ერთი მხრივ, გამომდინარეობს იქიდან, რომ შრომის ინსპექციის რესურსების ნაკლებობის ფონზე წარმოუდგენელი ხდება ქვეყნის მასშტაბით შრომის კოდექსის დარღვევების მონიტორინგი და კანონის აღსრულება.

ასევე, გასათვალისწინებელია, რომ კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილეობა და საპარლამენტო კომიტეტის განხილვებზე დასწრება/ჩართულობა ბევრი ორგანიზაციისთვის არ იყო ღია, რაზეც რესპონდენტები წუხილს გამოთქვამენ. მათ შორის პროფკავშირული ორგანიზაციების წარმომადგენლებიც აღნიშნავენ, რომ მათი გავლენა შრომის კოდექსის რეფორმაზე უშუალოდ კანონპროექტის განხილვის ეტაპზე საკმაოდ სუსტდება, რადგან ბიზნესის წარმომადგენლები მუდმივად ცდილობენ რეგულაციებისა და სანქციების შემსუბუქებას.

„ბიზნესის წარმომადგენლები ისე იქცევიან ხოლმე, რომ ჩაგრავენ ხალხს და აქვთ ძაან მკაცრი ინტერესები და დათმობაზე არ მიდიან არასოდეს. მათთან რომ უნდა შეათანხმო კანონი, უკვე ნიშნავს, რო არ გატარდება ძალიან ბევრი ცვლილება. უკვე გვაქვს შედეგი სახეზე, რა მივიღეთ შედეგად?! – ზეგანაკვეთური ხელფასი, რომელიც 1.25 ტარიფი ეწერათ, ისიც ამოიღეს. არაფერი არ შეცვალეს შრომის ინსპექციის გარდა[...]“

პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება

4.1.5 შრომის ინსპექცია – მანდატი, გამოწვევები, გეგმები

2006 წელს დაწყებული შრომითი კანონმდებლობის რეფორმირების და ლიბერალიზაციის ტალღა ყველაზე მასშტაბურად შრომის ინსპექციას შეეხო და სფერო ფაქტობრივად დერეგულირებული გახდა. ინსპექცია გაუქმდა, კოდექსში კი გაჩნდა ზოგადი ჩანაწერი, რომ დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დასაქმებული უზრუნველეყო სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი.

დერეგულაციის პერიოდის არასრული სტატისტიკით დგინდება, რომ 2008-2015 წლებში დაშავებულების და გარდაცვლილების სტატისტიკა ზრდადი იყო. მაგ. 2015 წელს დაშავდა 81, ხოლო დაიღუპა 42 კაცი. აღსანიშნავია, რომ ეს მხოლოდ აღრიცხული შემთხვევების რაოდენობაა და რეალური მონაცემები უცნობია.

არსებული გამოწვევების და კრიტიკის პასუხად 2015 წლის 21 აპრილს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-10/ნ ბრძანებით ფაქტობრივად ახლიდან ჩამოყალიბდა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი და ამავე ბრძანებაში ჩამოყალიბებული დებულებით განისაზღვრა ორგანოს უფლებამოსილებები. ინსპექციის მწირი შესაძლებლობები ამოიწურებოდა რეკომენდაციების გაცემით და დამსაქმებლის სურვილით, მიეწვია ინსპექტირების დეპარტამენტი შესაბამისი რჩევების მისაღებად. შესაბამისად ორგანო ძირითადად უსაფრთხოების თაობაზე სახელმწიფოს მიერ გამოყოფილი მრჩევლის როლს ასრულებდა და არაეფექტურობის გამო სრულებითაც ვერ პასუხობდა გამოწვევებს.

ამ კუთხით კრიტიკული მდგომარეობის გამოსწორებაში გადამწყვეტი როლი ითამაშა ასოცირების შესახებ შეთანხმების გაფორმებამ და ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელთა ძალისხმევამ. საქართველომ შეთანხმებით აიღო ვალდებულება ეტაპობრივად დაეახლოებინა ევროპულ კანონმდებლობასთან შრომის უსაფრთხოების უზრუნველმყოფი კანონმდებლობა და შრომის ინსპექცია ეფექტურ მექანიზმად გარდაექმნა.

რეკომენდაციებიდან გამომდინარე 2020 წლის სექტემბრის 29 სექტემბერს მიღებულ იქნა შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონი რომლის მიხედვითაც მაკონტროლებელი ორგანო ჩამოყალიბდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სახით, რომლიც ანგარიშვალდებულია საქართველოს პარლამენტის წინაშე.

შრომის ინსპექციის მანდატი გასცდა ზოგადი კონსულტაციების გამწევი ორგანოს სტატუსს და დღეს უკვე გვევლინება შემოსული საჩივრების განმხილველ, ინსპექტირების განმახორციელებელ და სამართალდარღვევის ოქმის შემდგენ ორგანოდ. მასვე უფლებამოსილებით შეუძლია, გარკვეულ შემთხვევებში შეაჩეროს პროცესი.

2015 წლისგან განსხვავებით ინსპექტორი უფლებამოსილია დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე, ნებისმიერ დროს შევიდეს შრომით ობიექტზე და შეამოწმოს იგი. შეუძლია, ასევე, თავისი ინიციატივით ("ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად) თავისუფლად, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ინსპექტირებისადმი დაქვემდებარებულ ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო სივრცეში. აღნიშნულით გაზიარებულია დასავლეთ ევროპული ქვეყნების წარმატებული გამოცდილებაც, სადაც მაგალითად ნიდერლანდების სამეფოში შრომის ინსპექციას აქვს დაშვება ნებისმიერ ადგილზე, რომელშიც შრომითი საქმიანობა ხორციელდება, ასევე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გამოკითხვისა და საქმიან ქაღალდებსა და კომპანიის შესახებ ინფორმაციაზე უპირობო დაშვების უფლება.

შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონში ჩაიდო ინსპექტორის მიერ საჩივრის ავტორის კონფიდენციალურად შენახვის ვალდებულებაც, რაც მნიშვნელოვანი გარანტი უნდა

გახდეს თითოეული დასაქმებულისთვის თავიდან აიცილოს შესაძლო შევიწროება დამსაქმებლის მხრიდან ინსპექციის დასრულების შემდეგ.

შრომის ინსპექტორს მიეცა შესაძლებლობა, დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში, არ შემოიფარგლოს მხოლოდ რეკომენდაციის გაცემით; მას შეუძლია გამოიყენოს გაფრთხილება, ჯარიმა და სამუშაო პროცესის შეჩერებაც კი. აღნიშნულითაც იგი მოგვაგონებს ევროპულ ანალოგებს.

DFCTA-ს სამოქმედო გეგმის მიხედვით ინსპექციის ვალდებულებას წარმოადგენს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინფორმირება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის წესების და შრომის უფლებების შესახებ, რომელიც გამომდინარეობს ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობიდან. ასევე ვალდებულება – ბავშვთა შრომის შესახებ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება.

საქართველოში შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები, შრომის ინსპექციის არსებობას აუცილებელ და მნიშვნელოვან წინაპირობად მიიჩნევენ სამუშაო ადგილებზე უკეთესი და ღირსეული გარემოს შექმნისთვის. შეიძლება ითქვას, რომ შრომის ინსპექციისთვის სამუშაო მანდატის გაზრდა და დამატებითი უფლებამოსილებით აღჭურვა, ორგანიზაციების უმრავლესობისთვის შრომის კოდექსში შეტანილი უახლესი ცვლილებებიდან ყველაზე მნიშვნელოვნად აღიქმება.

> *“ინსპექციის შესაძლებლობების გაფართოება ძალიან დადებითი ნაბიჯია და ძალიან დაგვიანებული და ძალიან ბევრი მსხვერპლის ფასად დაჯდა ის, რაც ახლა მოხდა.”*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

მიუხედავად შრომის ინსპექციის მიმართ დიდი მოლოდინებისა, აღსანიშნავია, რომ კვლევაში მონაწილე რამდენიმე ორგანიზაცია, ორგანოზე მსჯელობისას, კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს მის დამოუკიდებლობას. საინტერესოა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ინსპექცია 2020 წლიდან ჩამოყალიბდა, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, გამოკითხულთა ნაწილი ორგანოს ჯერ კიდევ შრომის სამინისტროს დეპარტამენტის სახით აღიქვამს.

> *„[...]ცალკე სსიპ რომ არსებობდეს, ილუზიას მაინც ქმნიდეს, რომ დამოუკიდებელი ინსტიტუტია[...]“*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

> *„ვისურვებდი, რომ ზოგადად დამოუკიდებელი ორგანიზაცია, სსიპ, ან სხვა ფორმით იყოს შრომის ინსპექცია.“*
>
> ***საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაცია***

ამასთან, ინსპექციის მიმართ გარკვეულ სკეპტიციზმს იწვევს ამ სტრუქტურაში რესურსების ნაკლებობა, რაშიც ორგანიზაციები, ძირითადად, მოიაზრებენ კადრების (განსაკუთრებით, კვალიფიციური კადრების) ნაკლებობას, არასაკმარის გამოცდილებასა და ცოდნას. შესაბამისად,

მიუხედავად შრომის კანონში შეტანილი დადებითი ცვლილებებისა, ორგანოს მანდატის გაზრდასთან დაკავშირებით ორგანიზაციებს უჭირთ სამომავლო განწყობებზე საუბარი.

> *„ჩვენ გვაქვს ეჭვი, რომ არ იქნება მთლად ძლიერი. მაინც არიან დამოკიდებული რაღაც გადაწყვეტილებაზე და არ ვიცი რამდენად გაუმკლავდებიან. ჯერ ერთი, რამდენია შესამოწმებელი, კადრების ნაკლებობა, ტექნიკური მხარეც არ არის გამართული, ცოდნაც არ ვიცი საიდან მუშაობენ, რა სახელმძღვანელო აქვთ“.*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

> *„შრომის ინსპექციას ჭირდება, ერთი მხრივ, ცოდნა ძალიან დიდი, მეორე მხრივ, შრომის უსაფრთხოებაზე რომ ვისაუბროთ, შრომის უსაფრთხოების განვითარებას და ჩამოყალიბებას წლები ჭირდება, რომ არ იყოს ფასადური, როგორიც ახლა არის.“*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

უფრო მეტიც, მათ დაგეგმილიც აქვთ სამონიტორინგო საქმიანობა, იმისათვის, რომ დარწმუნდნენ კანონის აღსრულების ნაწილში ინსპექციის სამართლიან მუშაობაში. მსგავსი დამოკიდებულებები, თავის მხრივ, კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ ორგანიზაციების წარმოდგენით, შრომის საკითხებზე მომუშავე ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი აქტორი არ სარგებლობს მაღალი ავტორიტეტითა და ნდობით.

> *„მათ ძალიან იდიდ სამუშაო ექნებათ გასაწევი. ჩვენ როგორც ორგანიზაცია დავეხმარებით, თუ მათი სურვილი იქნება. მონიტორინგს გავუწევთ პირდაპირი მნიშვნელობით და იძულებულს გავხდით სახელმწიფოს და შრომის ინსპექციას და არ მინდა ესე მოხდეს, მაგრამ თუ საჭირო იქნება იძულებულს გავხდით, რომ აღასრულონ ის, რაც უნდა აღასრულონ.“*
>
> ***პროფესიული კავშირი - დასაქმებულთა გაერთიანება***

> *„ორგანიზაციას ვოჩდოგის პოზიცია აქვს ამ შემთხვევაში და მსგავს ინსტიტუტებს მუდმივად აკვირდება და აფასებს. იანვრიდან გვიწევს ზუსტად ეგ პროექტი, რომლითაც უნდა დავაკვირდეთ ინსპექტირების შემთხვევებს და იქით ვიყოთ მონიტორინგი, ასე ვთქვათ.“*
>
> ***ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაცია***

ამასთან, გამოკითხულთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ შრომის ინსპექციამ კანონის აღსრულების მხარდამჭერი ორგანოს გარდა საგანმანათლებლო და მრჩეველის ფუნქციაც უნდა შეითავსოს. იზრუნოს დამსაქმებელთა ცნობიერების ამაღლებაზე, ამ მხრივ საინფორმაციო კამპანიების წარმოების გზით. შექმნას გარკვეული სახელმძღვანელოები და შეფასების ინსტრუმენტები, რაც ორივე მხარეს – დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს დაეხმარება უკეთესი სამუშაო გარემოს შექმნაში.

„[...] ისინი უნდა დარწმუნდნენ, რომ ყველა შინაგანაწესი წესრიგშია, სამოქმედო გეგმა არსებობს, რომ სისტემა ადგილზეა და ამასთან, ძალიან მნიშვნელოვანი საკითხია დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ჩართვა შრომის საკითხებზე მუშაობაში. უფლებების საკითხები, რაც ახალია და ქვეყანაში ამის გამოცდილება ჯერ არ არსებობს. ”

საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაცია

“[...]მნიშვნელოვანია, რომ თვითონ კომპანიებმაც იცოდნენ ზოგადად შრომის უფლებებთან დაკავშირებით ინფორმაცია. ამ მიმართულებით ალბათ საინფორმაციო კამპანიები უნდა გააძლიერონ, რომ კომპანიებმაც, ორგანიზაციებმაც იცოდნენ, შრომის კოდექსიდან გამომდინარე, რა ვალდებულებები აქვთ, რა უნდა გააკეთონ, რა არ უნდა გააკეთონ. მე მგონია, რომ ამ მიმართულებით ესეთი მასშტაბური კამპანია არ მიმდინარეობს მათი მხრიდან და რა ვიცი... ვისურვებდი, რომ ეს იყოს უფრო ისეთი, საინფორმაციო კამპანია.“

საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაცია

4.1.6 კოოპერაციისა და კოორდინაციის მექანიზმები, პლატფორმები; სამმხრივი კომისიის საქმიანობა

სახელმწიფოს, სამოქალაქო საზოგადოებასა და პროფკავშირებს შორის კოორდინაციისა და თანამშრომლობის ძირითადი მექანიზმი სამმხრივი კონსულტაციების პლატფორმაა, რომელიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის ფარგლებში იქმნება. კონვენციის რატიფიცირება სხვადასხვა დროს წევრი ქვეყნების მიერ ხორციელდება.

სამმხრივი კონსულტაციების (შრომის საერთაშორისო სტანდარტების) შესახებ 1976 წლის კონვენცია (No144) ძალაში 1978 წლის 16 მაისს შევიდა. საქართველომ კი კონვენციის რატიფიცირება 2018 წლის 18 მაისს მოახდინა.[46]

როგორც საერთაშორისოდ არის აღიარებული, სამმხრივი თანამშრომლობა და სოციალური დიალოგი შრომის ბაზრის რეგულირების ეფექტური იარაღია, რომელიც ღირსეული შრომის, ინკლუზიური განვითარებისა და სოციალური სამართლიანობის გარანტს ქმნის. კონვენციის ეფექტურად დანერგვის შემთხვევაში, ის მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას, სოციალური დაცვის სტანდარტებსა და გენდერულ თანასწორობას, ასევე ხელს შეუწყობს დასაქმების არასტანდარტული ფორმების რეგულირებას.

კვლევის მომდევნო ნაწილში განხილულია საქართველოში მიმდინარე სოციალური დიალოგი და სამმხრივი თანამშრომლობა, ასევე კვლევაში მონაწილე სხვადასხვა ორგანიზაციებთან ჩატარებული ინტერვიუების შედეგები.

[46] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312289

4.1.7 სამმხრივი კომისიის ფორმირება საქართველოში, ამჟამინდელი მდგომარეობა

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია საქართველოში 2013 წელს შეიქმნა (TSPC). აღნიშნულს წინ უძღოდა მწვავე შრომითი კონფლიქტები ქვეყნის რამდენიმე რეგიონში. კომისიას ხელმძღვანელობს პრემიერმინისტრი, მისი მხარეები კი არიან მთავრობა, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები. თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში 6 წევრი ჰყავს. საერთო ჯამში, კომისია 18 წევრისგან შედგება, რომლებიც წარმოადგნენ საქართველოს მთავრობას, პროფკავშირებს და დამსაქმებელთა გაერთიანებას. აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულთა გაერთიანებებს მხოლოდ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება წარმოადგენს და არა "დამოუკიდებელი პროფკავშირები". სოციალური პარტნიორობის შესახებ სახელმწიფო განკარგულების თანახმად (#258), კომისიის სხდომა ყოველკვარტლურად უნდა ჩატარდეს. თუმცა, შეხვედრები გაცილებით უფრო იშვიათ ხასიათს ატარებს და მათი მოწვევა საგანგებო რეჟიმში ხდება. მაგალითად, 2018 წლის განმავლობაში, კომისიის სხდომა მხოლოდ ორჯერ ჩატარდა. ამრიგად, არ არის დანერგილი კომისიის საქმიანობის მიმართ სისტემური მიდგომა, შრომის უფლებებთან დაკავშირებული საკითხების დღის წესრიგში დასაყენებლად, ან ქვეყანაში შრომითი პირობების გაუმჯობესების სტრატეგიის შესამუშავებლად. კომისიის წევრები მხოლოდ მაშინ იკრიბებიან, როდესაც შრომითი ურთიერთობების სფეროში რაიმე საგანგებო შემთხვევას აქვს ადგილი (მაგ., გაფიცვა ან მთავრობის მიერ კანონმდებლობის დამტკიცება). გასულ წლებში, განხილვის მთავარ თემას "შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ" კანონი წარმოადგენდა, რომელიც პარლამენტს უნდა მიეღო. კანონის გარკვეული დებულებები მწვავედ განიხილებოდა დამსაქმებელთა გაერთიანების მიერ. შესაბამისად, პროცესი მაღალი პოლიტიკური ინტერესით გამოირჩეოდა. კომისიის საქმიანობაში კიდევ ერთ გამოწვევას ის ფაქტი წარმოადგენს, რომ კომისია მხოლოდ ეროვნულ დონეზე მოქმედი სტრუქტურაა, რეგიონული წარმომადგენლობის გარეშე. შესაბამისად, მცირეა ქვედა დონიდან ზედა დონემდე საკითხების/პრობლემების მიტანისა და რეგიონისთვის სპეციფიკური გამოწვევების გათვალისწინების შანსი.[47]

4.1.8 სხვა სოციალურ პარტნიორებთან თანამშრომლობა

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება (GTUC) აქტიურად თანამშრომლობს დამსაქმებელთა გაერთიანებასთან. ამ მხრივ, GTUC-ს მთავარი სოციალური პარტნიორი საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციაა (GEA). ეს უკანასკნელი 2000 წელს დაარსდა, როგორც არასამთავრობო ორგანიზაცია. 2004 წელს დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციაში გაწევრიანების შემდეგ, 2005-2006 წლებში მისი საქმიანობა მნიშვნელოვნად გაფართოვდა. შესაბამისად, იგი აღიარებულ იქნა ILO-ს მიერ. GEA აქტიურად არის ჩართული სოციალურ დიალოგში და შრომითი/დასაქმების პოლიტიკაში.[48] როგორც სოციალური პარტნიორები და სამმხრივი კომისიის წევრები, GTUC და GEA ერთმანეთთან მჭიდროდ თანამშრომლობენ. თუმცა, უახლოეს წარსულში, თანამშრომლობას თან ახლდა მნიშვნელოვანი გამოწვევები.

GTUC-სა და მისი წევრებისგან განსხვავებით, GTUC-ს მიღმა არსებული ალტერნატიული პროფკავშირები არ თანამშრომლობენ დამსაქმებელთა ასოციაციებთან. ეს კი იმით აიხსნება, რომ პირველ რიგში, ისინი საზოგადოების დღის წესრიგში ახალ მიმართულებას წარმოადგენენ, ამასთან, არ არიან ოფიციალურად სამმხრივი კომისიის წევრები. მათი საქმიანობა, ძირითადად, ორიენტირებულია ადვოკატირების ტიპის აქტივობებზე, მცირე რაოდენობის წევრებისა და

[47] მ. მუსხელიშვილი, *სოციალური დიალოგი საქართველოში,* ფრდრიხ ებერტის ფონდი, 2017.
[48] მ. მუსხელიშვილი, *სოციალური დიალოგი საქართველოში,* ფრდრიხ ებერტის ფონდი, 2017.

მოხალისეების ჩართულობით, რომლებიც სხვადასხვა ტიპის კამპანიებს აწყობენ. აღნიშნული ორგანიზაციები ჯერაც არ არიან სოციალურ პარტნიორებად აღიარებულნი ბიზნესასოციაციების მიერ. ჯერ კიდევ უცნობია, თუ როგორ შეიცვლება ალტერნატიული პროფკავშირების სტატუსი მას შემდეგ, რაც გაიზრდება მათი წევრების რაოდენობა, ასევე პოლიტიკის დღის წესრიგზე გავლენა მშრომელთა ინტერესების დაცვის კუთხით; საქართველოში პროფკავშირები მიზნების მისაღწევად ოთხ მთავარ სტრატეგიას იყენებენ: კოლექტიური მოლაპარაკებები, გაფიცვები, საზოგადოებრივი პროტესტი/მანიფესტაციები და სასამართლო სააპელაციო საჩივრები. ამასთან, სასამართლო საჩივარი ნაკლებად ეფექტურ მექანიზმად მიიჩნევა, ვინაიდან პროცესი, როგორც წესი, საჭიროებს მნიშვნელოვან დროს. ამას გარდა, მაშინაც კი, თუ ხდება ცალკეული მუშაკების სამუშაო ადგილებზე აღდგენა, მნიშვნელოვნად არ იცვლება შრომის უფლებების მხრივ ქვეყანაში არსებული საერთო მდგომარეობა. საზოგადოებრივი პროტესტი ძალზე იშვიათია; ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში, ქვეყანაში სულ რამდენიმე გაფიცვას ჰქონდა ადგილი. 2019 წლის მაისში, მაღაროელთა მიერ ქალაქ ჭიათურაში ფართომასშტაბიანი გაფიცვა მოეწყო, რომელსაც მხარი მთელმა ქალაქმა დაუჭირა.

აღსანიშნავია, რომ გაფიცულებმა უარი განაცხადეს პროფკავშირების რომელიმე წარმომადგენელთან თანამშრომლობაზე და კომპანიასთან პირდაპირი მოლაპარაკება დაიწყეს. მათ მიაღწიეს ხელფასების 25%-ით გაზრდას, რაც გაფიცვების ისტორიაში უპრეცედენტო წარმატებაა. ალტერნატიულმა პროფკავშირმა "სოლიდარობის ქსელმა" ახალი მექანიზმი დანერგა, რომელიც არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლების საჯაროდ მხილებასა და დაგმობას გულისხმობს. ქსელმა წამოიწყო მასობრივი საზოგადოებრივი კამპანია იმ დამსაქმებლების გამოსავლენად, რომლებიც კანონით დადგენილ შრომის პირობებს უხეშად არღვევენ. კამპანია ძალზე წარმატებული აღმოჩნდა საზოგადოებრივი დღის წესრიგში შრომის უფლებების დაყენების კუთხით. ზოგიერთი კომპანიის შემთხვევაში, მენეჯმენტმა სრულიად შეცვალა საკუთარი მიდგომა და უფრო ჰუმანური სამუშაო პირობები დანერგა (პირველ რიგში, სუპერმარკეტების ქსელებში). რომ შევაჯამოთ, საქართველოში პროფკავშირები ზომიერი აქტიურობით გამოირჩევიან. მაშინ, როცა ტრადიციული პროფკავშირები მნიშვნელოვან სტრატეგიად კოლექტიურ მოლაპარაკებებსა და მთავრობასთან ურთიერთობის გზით პოლიტიკაზე გავლენას განიხილავენ, ახალი ალტერნატიული პროფკავშირები უფრო რადიკალურ სტრატეგიას მიმართავენ და საკუთარ პოზიციას მწვავედ აფიქსირებენ პროტესტებისა და გაფიცვების გზით. ამასთან, მთავრობა ნაკლებად განიხილავს მათ, როგორც სოციალურ პარტნიორებს. შედეგად, მათ იშვიათად აქვთ შესაძლებლობა გავლენა მოახდინონ პოლიტიკის ცვლილებებზე. ბოლოს, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, პროფესიული ასოციაციები არ მონაწილეობენ პოლიტიკის საკითხებზე მიმდინარე საჯარო დებატებში.

პოლიტიკური წნეხი პროფკავშირებსა და პროფესიულ ასოციაციებზე – 2006-2012 წლებში, პროფკავშირების საქმიანობაზე ძლიერი პოლიტიკური ზეწოლა ხორციელდებოდა. როგორც პედაგოგთა და მეცნიერთა დამოუკიდებელ პროფკავშირში ამბობენ, ამ პერიოდში პროფკავშირების მიმართ დამოკიდებულება უაღრესად მტრული იყო, პროფკავშირმა უამრავი წევრი დაკარგა და, ფაქტობრივად, არსებობა შეწყვიტა. თუმცა, 2012 წელს მთავრობის შეცვლის

შემდეგ პროფკავშირები თავისუფლად აგრძელებენ თავიანთ საქმიანობას პოლიტიკური ზეწოლის გარეშე.[49]

2021 წელს, ხელფასების ზრდისა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნით, სხვადასხვა კომპანიის თანამშრომლების მიერ არაერთი გაფიცვა მოეწყო. 18 მაისს, მინერალური წყლების მწარმოებელი კომპანია "ბორჯომის" 350-მდე თანამშრომელი გაიფიცა, რის გამოც "ბორჯომის" ჩამოსასხმელი ორივე ქარხნის წარმოება ფაქტობრივად შეჩერდა. გაფიცულები ანაზღაურების ზრდას, შვებულებისა და შესვენების უფლებას, ასევე კომპანიაში პროფკავშირული წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვას ითხოვდნენ. აგრარული მეურნეობის, ვაჭრობისა და მრეწველობის პროფესიული კავშირის ცნობით, გაფიცვა კომპანიის ხელმძღვანელობასთან 21-დღიანი უშედეგო მედიაციის პროცესს მოჰყვა.[50]

"რუსთავის აზოტის" თანამშრომლების გაფიცვა 2020 წლის მაისში ხელფასების ზრდით დასრულდა. რამდენიმედღიანი მოლაპარაკებების შემდეგ, რუსთავის აზოტის იმ თანამშრომლებს, რომელთა თვიური დარიცხული ხელფასიც 1 000 ლარამდე იყო (290 აშშ დოლარი), შრომის ანაზღაურება 250 ლარით (72 აშშ დოლარი) გაეზარდათ, ხოლო მათ, ვისი ანაზღაურებაც 1 000-1 500 ლარს (290-436 აშშ დოლარი) შორის მერყეობდა, გასამრჯელო 225 ლარით (36 აშშ დოლარი) მოემატათ. დასაქმებულებს გაფიცვების ორგანიზებაში საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება დაეხმარა.[51]

აპრილში, ხელფასების 50%-იანი ზრდის მოთხოვნით ჭიათურის მაღაროელთა მიერ მოწყობილი გაფიცვა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. გაფიცვას მხარს უჭერდა საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება.[52]

აღნიშნული გარემოებების საფუძველზე შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ დასაქმებულებსა და კომპანიის ხელმძღვანელობას შორის ორმხრივი დიალოგის პრაქტიკა არაეფექტურია. სამუშაო პირობების გაუმჯობესების ერთადერთ საშუალებად მუშაკებს გაფიცვა რჩებათ.

4.1.9 საერთაშორისო კორპორაციები და სოციალური დიალოგი

საერთაშორისო კორპორაციები (MNC) საქართველოში მრავალფეროვან ბიზნესსაქმიანობას ეწევიან. მაგალითად, ნავთობისა და გაზის მოწოდება, ტექსტილის წარმოება, სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება, ავტომობილების გაყიდვა და საცალო ვაჭრობა (Carrefour-ი და Spar-ი). იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს კანონმდებლობით თითქმის ყველა სახის ბიზნესინფორმაცია "კომერციულ საიდუმლოებად" მიიჩნევა, მათი საქმიანობის შესახებ მონაცემები ხელმისაწვდომი არ არის. შესაბამისად, არ მოიპოვება დოკუმენტირებული ინფორმაცია სოციალურ დიალოგში მათი მონაწილეობის შესახებ. ამის მიუხედავად, ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციები აღნიშნავენ, რომ ამ ტიპის კორპორაციებში სამუშაო პირობები უაღრესად მძიმეა, ასევე ხშირია შრომის უფლებების დარღვევის ფაქტები.

[49] CELSI Research Report No. 37 TRADE UNIONS AND PROFESSIONAL ASSOCIATIONS AS CIVIL SOCIETY ACTORS WORKING ON THE ISSUES OF LABOUR RIGHTS AND SOCIAL DIALOGUE IN GEORGIA https://www.celsi.sk/media/research_reports/RR37_new.pdf
[50] https://civil.ge/archives/420618
[51] https://civil.ge/archives/417573
[52] https://civil.ge/archives/415812

EMC-ის მიერ გამოქვეყნებულ ბოლოდროინდელ კვლევაში საუბარია დასავლეთ საქართველოში მოქმედ სამკერვალო ქარხნებში არსებულ მძიმე სამუშაო პირობებზე (რომლებიც არიან ისეთი ბრენდების მომწოდებლები, როგორიცაა Zara).

ბოლო წლებში, მძიმე სამუშაო პირობებისა და შრომის უფლებების დარღვევის გამო, სოლიდარობის ქსელმა Spar-ის წინააღმდეგ საზოგადოებრივი კამპანია წამოიწყო. საერთაშორისო კორპორაციებისთვის, საქართველოში საქმიანობის ძირითადი მიზეზი იაფი სამუშაო ძალაა. ტექსტილის წარმოების, საცალო ვაჭრობის, აგრეთვე სამთო მრეწველობის მიმართულებით, უმთავრესად, დაბალი კვალიფიკაციის მქონე, ადვილად ჩანაცვლებადი მუშახელია დასაქმებული. სწორედ ეს არის ძირითადი მიზეზი, რის გამოც ამ სექტორებში მომუშავე პირები არ არიან პროფკავშირებში გაერთიანებული: პროფკავშირული გაერთიანების ყველა მცდელობა სამსახურიდან გაშვების მუქარით სრულდება. როგორც სოლიდარობის ქსელმა აღნიშნა, მშრომელებს პროფკავშირებში გაერთიანების ეშინიათ, ვინაიდან ეს შესაძლოა მათი დათხოვნის მიზეზი გახდეს. ამრიგად, შეიძლება ითქვას, რომ საერთაშორისო კორპორაციები სოციალური დიალოგის მხარდაჭერაში არანაირ როლს არ ასრულებენ, პირიქით, ისინი შრომის დაბალ სტანდარტებს იყენებენ.[53]

4.1.10 ღირსეული შრომის პლატფორმა

ამჟამად, საქართველოში სამართლიანი შრომის პლატფორმა ფუნქციონირებს. ეს არის არაფორმალური ერთობა, რომელიც საქართველოს შრომითი პოლიტიკის გაუმჯობესებისა და ღირსეული შრომითი პირობების შექმნის იდეის გარშემო დამოუკიდებელ პროფესიულ კავშირებს, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებსა და აქტივისტებს აერთიანებს. ამავდროულად, პლატფორმა, წევრი ორგანიზაციებისთვის წარმოადგენს ურთიერთდახმარებისა და მხარდაჭერაზე დაფუძნებულ სოლიდარობის ქსელს.

პლატფორმის მართვა ხდება პარიტეტის პრინციპით, სადაც თითოეულ ორგანიზაციას აქვს ერთი ხმა. პლატფორმას არ ჰყავს სპეციალურად გამოყოფილი სპიკერი ან/და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირი, თუმცა, გარკვეულ შემთხვევებში, წევრების მიერ შერჩეული სპიკერები გამოხატავენ პლატფორმის პოზიციას ამა თუ იმ საკითხზე.

პლატფორმის ამჟამინდელი წევრები არიან შემდეგი ორგანიზაციები და პროფკავშირები: ღია საზოგადოების ფონდი საქართველოში, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, სოლიდარობის ქსელი – მშრომელთა ცენტრი, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, Human Rights Watch, სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, სატრანსპორტო კომპანიის პროფკავშირი, საზოგადოებრივი მაუწყებლის პროფკავშირი. პლატფორმის ვებგვერდის მისამართია www.shroma.ge, სადაც წარმოდგენილია მრავალფეროვანი რესურსები და ინფორმაცია საქართველოში შრომითი უფლებების შესახებ.

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ორგანიზაციები აღიარებენ, რომ არსებობს მრავალი გამოწვევა სოციალური დიალოგისა და კოორდინაციის სხვა მექანიზმებთან დაკავშირებით.

[53] *შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და შრომითი უფლებების მდგომარეობის შესწავლა საქართველოში,* ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 2017.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენლის მიხედვით, შრომის კოდექსის შემუშავებისას, მიმდინარეობდა სოციალური დიალოგი, პარლამენტი აწყობდა სხვადასხვა შეხვედრებს. დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს ჰქონდათ შესაძლებლობა გამოეხატათ თავიანთი მოსაზრება გაზიარებული ცვლილებების შესახებ.

საკოორდინაციო მექანიზმების თვალსაზრისით, მრავალი რამ საჭიროებს გაუმჯობესებას, სამმხრივი სოციალური კომისია სათანადოდ არ ფუნქციონირებს. მუშაობის პროცესი მიმდინარეობს ორ დონეზე – პლენარული სხდომები და სამუშაო ჯგუფები. სამუშაო ჯგუფის დონეზე, შეხვედრები რეგულარულ ხასიათს ატარებს, ზოგჯერ, დისკუსიებში ჩართულია ILO. ეროვნულ დონეზე, მექანიზმი არ არის ეფექტური, თუმცა, დადებით შეფასებას იმსახურებს მთავრობის მხრიდან საკითხისადმი მაღალი ინტერესი. მიუხედავად ამისა, პროცესს თან ახლავს მრავალი გამოწვევა.

ორგანიზაცია **სოლიდარობის ქსელი (Solidarity Network)** პარტნიორობს ღირსეული შრომის პლატფორმაში ჩართულ სხვა აქტორებთან. სურთ სამმხრივ კომისიაში მონაწილეობა, თუმცა ჯერჯერობით ვერ ახერხებენ. საერთო ჯამში მათთვის პრიორიტეტულია კოალიციური მუშაობა, რადგან რესურსების ნაკლებობის პირობებში შესაძლებელი ხდება საერთო საქმის წინ წაწევა. თუმცა ასევე აღნიშნავენ, რომ ორგანიზაციებს მუდმივად უწევთ ავტონომიურობისთვის და ავტორიტეტისთვის ბრძოლა.

> *„სამმხრივ კომისიაში ჩვენ არ ვართ. ვითხოვთ, რომ ვიყოთ წევრები. ხშირად არის ხოლმე, რომ ჩვენთუ რაღაც თემით გვინდა ღირსულ შრომაში მუშაობა, შეიძლება ვიღაცეებს არ აქვთ გათვალისწინებული, ამაზე რომ იმუშაონ და კოალიციური მუშაობა, რაღაც დონეზე, ნიშნავს, რომ შეიძლება პრიორიტეტების მიღმაც რაღაც გააკეთო, ან რამენაირად შეათავსო პრიორიტეტები“.*

პროფკავშირების ახალი გაერთიანება – კოალიციური მუშაობის დადებით მხარედ, ორგანიზაცია მოიაზრებს ცნობადობის საკითხს. ის ფაქტი, რომ კოალიციის შემადგენელ სხვა ორგანიზაციებს აქვთ საერთაშორისო და ადგილობრივ დონეზე მაღალი ცნობადობა, გარკვეულწილად დადებით გავლენას ახდენს ისეთ წევრებზე, რომლებსაც ჯერჯერობით მსგავსი დონის ცნობადობა არ აქვთ. ორგანიზაცია კოალიციურ ურთიერთობას ნაკლებად მოიაზრებს დამსაქმებელთა ასოციაციებთან, რადგან მათთან თანამშრომლობას სკეპტიკურად აფასებს; ასევე გამორიცხავს პოლიტიკურ პარტიებთან თანამშრომლობას, თუმცა მისი წარმომადგენელი აღნიშავს, რომ შესაძლოა იყვნენ გარკვეული პოლიტიკოსები, რომლებიც მათ პრინციპებსა და იდეოლოგიას იზიარებენ, შესაბამისად, ასეთ პერსონებთან თანამშრომლობის მომხრე არიან. გარდა ღირსეული შრომის პლატფორმისა, ორგანიზაცია არის ტრანსნაციონალური პლატფორმის წევრი, რომელიც ევროპის დამოუკიდებელი პროფკავშირების არაფორმალური გაერთიანებაა. სამომავლოდ მათი სურვილია, რომ ამ თანამშრომლობამ ოფიციალური სახე მიიღოს ევროპის დამოუკიდებელი პროფკავშირების გაერთიანების სახით.

ამასთან, ამ საკითხზე საუბრისას აღსანიშნავია სამმხრივი კომისიის თემაც, რაც ორგანიზაციისთვის საკმაოდ მნიშვნელოვანია. მათი აზრით, მათ კანონით ეკუთვნით წარმომადგენლობის ქონა ამ კომისიაში და სამომავლოდ სურთ ამის მიღწევა. მათი ერთ-ერთი არგუმენტი იმაზე, თუ რატომ უნდა იყოს ეს გაერთიანება სამმხრივ კომისიაში, ეხება იმას, რომ მათი ქოლგის ქვეშ მოქცეულია ისეთი სფეროების პროფკავშირები, რომლებსაც, რეალურად, დიდი კონფედერაცია დღესდღეობით ვერ ფარავს.

„შრომის კანონთან დაკავშირებით, იყო ჯგუფი შექმნილი, რომელშიც ჩვენ არ მიგვიწვიეს... რეალურად, ასე ვთქვათ, პროფკავშირი თავისი არსით რასაც ნიშნავს, არის ჩვენი გაერთიანება; გარდა ამისა, ჩვენს გაერთიანებაში არიან ისეთი შემავალი ორგანიზაციები, პირველადები, რომლებიც იმ დიდ გაერთიანებას არ ყავს წარმომადგენლობა. გარდა ამისა, ჩვენ გვაქ პროფკავშირული საქმიანობის გამოცდილება გაფიცვების მიმართულებით, რომლებიც წარმატებით დასრულდა, სასამართლო დავების მიმართულებით. ზოგადად, ჩვენი კანონმდებლობითაც ჩვენ გვაქვს უფლება, რომ მოვიაზრებოდეთ და გვყავდეს წარმომადგენლები სამმხრივ კომისიაში რასთან დაკავშირებითაც რამდენიმე უწყებაში წერილიც გავგზავნეთ, თუმცა მათ გადაგვამისამართეს აილოსთან იმიტო, რო მათი სტანდარტებით არისო. თვითონ გაერთიანების თავმჯდომარეს შევხვდით, რომელმაც ფაქტიურად უარი გვითხრა ამაზე. მონოპოლია აქვს იმ გაერთიანებას, ექვსივე წევრი ყავს თავისი წარმომადგენლობის იმიტო, რო მის გარდა სხვა გაერთიანება არ იყო იმ პერიოდში... არაფორმალური კოალიცია გვაქვს ტრანსნაციონალური პლატფორმა არსებობს – ევროპის დამოუკიდებელი პროფკავშირების არაფორმალური კავშირია. მათთან ვთანამშრომლობთ, ჩვენც ვიყავით მიწვეული, ისინიც ჩამობრძანებული იყვნენ. ამ პანდემიამ ამ მიმართულებითაც შეგვიშალა ხელი, თუმცა ეს თანამშრომლობა ონლაინ გრძელდება. გვაქვს იდეა, ზოგადად, რო შეიქმნას ევროპის დამოუკიდებელი პროფკავშირების გაერთიანება... ზოგადად ვფიქრობთ, რომ კოალიციაში არ ვიქნებით ჩვენი გაერთიანება, ყოველ შემთხვევაში სანამ ეს გუნდი ვართ გამგეობის, პოლიტიკურ პარტიებთან, რასაც ქვია, გაერთიანების შექმნა. თუმცა შეიძლება ცალკეულად პოლიტიკოსებთან გვქონოდა ურთიერთობა. მითუმეტეს ლიბერალურ პარტიებთან; არიან მეშარჯვენე მიმართულებით, გამორიცხულია მათთან კოალიციური თანამშრომლობა. “

სოციალური სამართლიანობის ცენტრის წარმომადგენლის თქმით, კოალიციურ და კოორდინირებულ მუშაობას, აქვს დადებითი მხარე, რომელიც რესურსების მობილიზაციას ეხება, კერძოდ ადამიანური რესურსების მობილიზაცია, საკითხის გამსხვილება და მხარდამჭერების გაფართოება. რაც შეეხება ნეგატიურ ეფექტებს, შეიძლება გამოიყოს კონკურენციის საკითხი ორგანიზაციებს შორის, თუმცა ეს შესაძლოა მეორეხარისხოვანი იყოს, რადგან ინდივიდუალურად ყველა ორგანიზაციას უდგას აღიარებისა და ადგილის მოპოვების საკითხები.

„პოზიტიური აქვს ძალიან ბევრი, რო გამსხვილება ხდება საკითხის, თუნდაც სხვადასხვა იდეოლოგიის და პლატფორმის ხალხი დაახლოვდება, მაგითიც საკითხის გამსხვილება, მერე ბრძოლაში შესვლის კუთხით, ერთმანეთის განცხადების დასაფორთება თუ მობილიზაცია, ადამიანური რესურსის, ეს დადებითი ნამდვილად აქვს. “

ადამიანის უფლებების დაცვის ორგანიზაცია (Human rights watch) ძალიან მნიშვნელოვნად მიიჩნევს კოორდინაციულ და კოალიციურ მუშაობას. მათი ღირსეული შრომის პლატფორმაში ჩართულობაც ამაზე მეტყველებს. ასევე HRW არის საერთაშორისო დონეზე სხვა კოალიციების წევრი შრომის უფლებების მიმართულებით. მათ შორის კენიაში და აშშ-ში. ზოგადად ორგანიზაციას არ აქვს პრინციპული გადაწყვეტილება – არ იმუშაოს რომელიმე აქტორთან,

პირობითად დამსაქმებელთა ასოციაციებთან, უბრალოდ ამ ეტაპზე, პრიორიტეტულად ღირსეული შრომის პლატფორმას მიიჩნევს.

> *„საქართველოში არა, საზღვარგარეთ ექსპერიმენტის სახით ვაკეთებთ, ერთი კენიაში, ერთი ამერიკაში და ერთი აქ არის. შრომით უფლებებს უფრო უკავშირდება ამერიკაში. გაეროს სპეც წარმომადგენელი იყო, ფრიდომ ოფ ესემბლი ესოსიეშენის, ის ხელძღვანელობს პარტნერშიპს და ის მუშაობს ამერიკის მიმართულებით. კენიაში არის კოალიციური მუშაობა, რომელიც არამარტო შრომის უფლებებს, უფრო ფართოა, იქ ქალაქის გადარჩენაზეა საუბარი, მარა ისევ გრასრუთის გაერთიანებაზეა საუბარი. არ გვაქ ვან საიდ მიწოლა, ანუ საზოგადოება რას მოითხოვს, საჭიროება სად არი, იქ იმას ვშვებით... თავის დროზე, როცა ანგარიშს ვამზადებდით, ვმუშაობდით დიდ ფედერაციასთანაც პროფკავშირების, როდესაც ვთქვით, დღესდღეობით ისინი ვერ იტანენ რბილი ნათქვამია, იმიტო რო შეუძლებელია, რომ ისინი ერთად დაჯდნენ, კონკურენტებად ხედავენ ერთამენთს, ის არი გადმონაშთი, შენ არაფერი ხარ და წარმოუდგენელი რაღაცაა. მიუხედავად ამისა მე მგონია, რო ორივე მნიშვნელოვანი აქტორია. მაგრამ ალტერნატიულის განვითარება ასევე ძაან მნიშვნელოვანია... იცით რა არი, დღესდღეობით ისინი (დამსაქმებელთა ასოციაციები და სამოქალაქო სექტორი) არიან სრული კონკურენტები, იმიტო რო სამწუხაროდ, მიუხედვაად იმისა, რო სამმხრივი სოციალური, ის იმდენად მცირე და იმდენად არაქმედითი ორგანოა, რომ არ ხდება რეალურად მასში მონაწილეობა ფართო საზოგადოების, სამმხრივ კომისიაში. მე არ მაქ პრობლემა შევხვდე ვთქვათ იგივე „American chamber of commerce in Georgia", ან სხვა ვიღაცას და დაველაპარაკო მათ, თუმცაღა, ჯერჯერობით კოალიციურად მათთან თანამშრომლობა არ გვესახება. "*

იურიდიული დახმარების სამსახური – ორგანიზაცია თავისი შრომის სპეციფიკისა და პოზიციონირების გამო (სასამართლოში წარმომადგენლობა), თავს არიდებს დიდი რაოდენობით ორგანიზაციებთან კოალიციურ მუშაობას, რადგან მათი პოზიციონირება დადებითად ან უარყოფითად, შესაძლოა ორგანიზაციისთვის წამგებიანი აღმოჩნდეს (სასამართლო პროცესებში). აქვე მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციის წარმომადგენელი მიუთითებს პროფკავშირების სისუსტეებზე და რამდენად სჭირდებათ მათ განვითარება და წევრებში ნდობის მოპოვება. პარტნიორ ორგანიზაციად ასახელებს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციას, სხვა ორგანიზაციებთან უბრალოდ თანამშრომლობითი ურთიერთობა აქვთ. ასევე, საინტერესოა, რომ ორგანიზაციას პანდემიის პერიოდში ჰქონდა სასამართლოსა და შსს-სთან კოორდინირებული მუშაობის გამოცდილება და ეს დადებითად ფასდება. პრეცენდენტის დონეზე საინტერესოა მსგავსი კოალიციები, რადგან აერთიანებს სამთავრობო უწყებების სამართალდამცავ ორგანოებს.

„ჩვენ ძირითადად ადვოკატთა ასოციაციასთან ერთად ვახორციელებთ გარკვეულ აქტივობებს. კოორდინაციაში ვიმყოფებით ადვოკატთა ასოციაციასთან. სხვა ორგანიზაციებთან გვაქვს პარტნიორული ურთიერთობა, მაგრამ მსგავს კოალიციებში ჩვენ წევრი არ ვართ... პირველ რიგში, მე მგონი, რო პროფკავშირების მიმართულებით, არის ძალიან სერიოზული მუშაობა ჩასატარებელი და გასაძლიერებელია პროფკავშირები. ისენი უნდა იყვნენ დამოუკიდებლები, ერთი, და მეორე, მათ უნდა ქონდეთ შესაბამისი კომპეტენცია, ცოდნა და ნდობა, რაც მთავარია მშრომელების მხრიდან, რომ მათ დაიცვან მათი უფლებები... პანდემიის პირობებში გვქონდა ჩვენ მსგავსი მოდელი, როდესაც მჭიდრო ურთიერთობა გვქონდა სასამართლოსთან, პროკურატურასთან და შსს-თან, სადაც ჩვენ პანდემიიდან გამომდინარე, მოგეხსენებათ, რომ დისტანციურად გადავიდა პროცესების ნაწილი და იქ მთელი ქაოსი იყო თავიდან, როდესაც პანდემია დაიწყო და რაღაცები ჩაიკეტა. პრობლემები იყო. და აი აქ, ამ კუთხით საკოორდინაციო საბჭოსმაგვარი მართლმსაჯულების მიმართულებით გვქონდა შექმნილი და ამან ძალიან კარგად იმუშავა კოორდინაციის კუთხით.“

საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება თანამშრომლობს უფრო მეტად სამთავრობო უწყებებთან და საერთაშორისო დონის ორგანიზაციებთან:

„ზოგადად, განსაკუთრებით ისეთ პირობებში, როდესაც რესურსი არის მწირი, ძალიან მნიშვნელოვანია კოორდინირებული საქმიანობა და რა თქმა უნდა ამას ძაან კარგად ვაცნობიერებ, მაგრამ მეორე მხრივ, მხოლოდ თანამშრომლობა არ არის მნიშვნელოვანი, როდესაც საუბარია ორგანიზაციებთან თუ პირებთან თანამშრომლობაზე, უნდა იყოს საერთო თანაკვეთა და ხედვები სხვადასხვა საკითხებზე. თუ ეს ესე არ არი, მარტო ის, რო, ვთქვათ, ორგანიზაცია რაღაც ამ საკითხზე მუშაობს, არ არი ჩემთვის აპრიორი იმის წინაპირობა, რო აუცილებლად ვითანამშრომლებთ. ანუ გააჩნია, როგორი მიდგომები და ხედვები გვაქ. მითუმეტეს, რო ჩვენი ორგანიზაცია განსხვავდება ნებისმიერი ტიპის არასამთავრობო ორგანიზაციისგან. ჩვენი არის ქოლგა ორგანიზაცია, რომელიც დარგობრივი მოწყობის პრინციპზეა დაყრდნობილი და შენ, როგორც ძირითადი ორგანიზაცია, რომელიც აწევრიანებ ამ ორგანიზაციებს, საკმაოდ სპეციფიკურად უნდა იმუშაო იმიტო, რო ერთი მხრივ შენ არ ხარ არავის მაკონტროლებელი... სამომავლო პერსპექტივები: ზოგადად მგონია, რო ძაან მნიშვნელოვანია ასევე თანამშრომლობები, რომლებიც არამხოლოდ შრომის თემებს ეხება, არამედ მიგრანტებზე მუშაობა ცალკე, ცალკე შშმ პირებზე. რეგიონალური სპეციფიკა მაინც არსებობს. რეგიონალურ ორგანიზაციებთან ურთიერთობას ძაან დიდ უპირატესობას ვანიჭებთ”.

როგორც საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების თავმჯდომარე სტატიაში[54] აღნიშნავს:

> *"ქვეყნის მიერ მსო-ს 144-ე კონვენციის რატიფიცირების მიუხედავად, სოციალური დიალოგი რეგიონში უდიდეს გამოწვევად რჩება. ვფიქრობ, რომ ყველა დაინტერესებულმა მხარემ უნდა გაიაზროს ის სარგებელი, რაც სოციალურ დიალოგს ახლავს თან და რომლის ალტერნატივაც არ არსებობს. შესაბამისად, როგორც მთავრობებმა, ასევე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებმა უნდა გასწიონ ერთობლივი ძალისხმევა და დასახონ სამოქმედო გეგმები სოციალური დიალოგის შემდგომი განვითარებისთვის, სხვა ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინებით. სოციალური დიალოგის ნაციონალურ დონეზე წარმოება აისახება დამსაქმებლებსა და პროფკავშირებს შორის საწარმოს დონეზე ორმხრივი დიალოგის პოზიტიურ დინამიკაზე და შრომითი პირობების კოლექტიური ხელშეკრულებებით დარეგულირების მასშტაბზე, რა მიმართულებითაც, უკანასკნელი წლების მანძილზე, ჩვენმა ქვეყანამ მნიშვნელოვანი რეგრესი განიცადა. ცხადია, რომ კოლექტიური შეთანხმება ხელს უწყობს წარმოების ზრდას და ეკონომიკის ზოგად გაჯანსაღებას, ეს კი ნიშნავს შრომის ღირსეულ პირობებს და მეტ სამუშაო ადგილს."*

პროფკავშირების ახალგაზრდული მოძრაობა – იქიდან გამომდინარე, რომ მოძრაობას არ აქვს ორგანიზაციული სტრუქტურა და რეალურად არის გაერთიანებული პროფკავშირების სტრუქტურის ნაწილი, კოალიციურ და კოორდინაციულ საქმიანობას სხვებთან ვერ ახორციელებს. მათი მთავარი პარტნიორი პროფკავშირების გაერთიანებაა. თუმცა მოძრაობის წარმომადგენელი აფასებს სხვა აქტორებსაც. მათ შორის ბიზნესასოციაციას აფასებს, როგორც დესტრუქციულს, ხოლო დამსაქმებელთა ასოციაციას შედარებით კონსტრუქციულს. ასევე აღნიშნავს, რომ გაერთიანების სახელით მიღებული აქვთ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის გრანტი, რომელიც კონკრეტულად მათი მოძრაობის საქმიანობას ხმარდება.

> *"სახელმწიფოსგან რომ დავიწყოთ, მიმაჩნია, რომ შრომისა და ჯანდაცვის სამინისტრო უნდა იყოს ძლიერი და მან უნდა გააღრმავოს კომუნიკაციები ყველასთან. მნიშვნელოვანია ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და საქართველოში არსებული ფონდების საქმიანობა. ამერიკის სოლიდარობის ცენტრი არის ორგანიზაცია, რომელიც ამერიკის პროფკავშირების მიერ არის, მათ შორის, დაფუძნებული და ძალიან დიდ, ასე ვთქვათ სოლიდარულ კონტრიბუციას იძლევა მშრომელთა ორგანიზების საქმეში საქართველოში."*

ორგანიზაციის წარმომადგენელი უარყოფითად აფასებს საქართველოს ბიზნესასოციაციის საქმიანობას და აღნიშნავს, რომ ეს ასოციაცია ცალსახად წარმოადგენს პოლიტიკურ ლობს, რომელიც არის ძალიან გავლენიანი და აღნიშნავს, რომ მათგან განსხვავდება დამსაქმებელთა ასოციაცია; მათი მსჯელობ ძალიან კონსტრუქციულიაა.

[54] https://gtuc.ge/en/how-to-promote-social-dialogue-in-georgia/

არასამთავრობო ორგანიზაცია „თანხმობის” წარმომადგენლის თქმით, მას არ აქვს ინფორმაცია რაიმე კოორდინაციის მექანიზმების შესახებ:

> *„ზოგადად, იძულებით გადაადგილებულ პირებთან დაკავშირებული საკითხები ნაკლებად არის ხოლმე საინტერესო სხვადასხვა მიმართულებით. მათ სპეციალური საჭიროებები გააჩნიათ. მათი საჭიროებებისა და მათ შესახებ ინფორმაციის გაზიარება ძალიან მნიშვნელოვანია შრომის უფლელებთან დაკავშირებით.”*

შრომის ინსპექციის სამსახური – 2020 წლის სექტემბრიდან ახორციელებს სხვადასხვა ასოციაციებთან, დამსაქმებელთან, დასაქმებულთან ონლაინ შეხვედრებს, შეხვედრები მიმდინარეობს კითხვა-პასუხის რეჟიმი. შეხვედრებს ძირითადად ბიზნესასოციაციები უკეთებენ ორგანიზებას. მსგავსი სახის შეხვედრებისთვის, კოორდინატორი ან რომელიმე ორგანიზაცია არ არის გამორჩეული.

> *„2020 წლის განმავლობაში განხორციელდა პროექტი - ადგილობრივ დონეზე ბიზნესს ვაცნობდით მიმდებარე სიახლეებს. საქართველოს 7 დიდი ქალაქში გავაკეთეთ შეხვედრები. ანგარიში მიმდინარე თვის დასასრულს დასრულებული უნდა გვქონდეს. მუშავდება შრომის ინსპექციის სამსახურის ლოგ ბუქი. ამჯამად მიმდინარეობს საიტის მოდერნიზაცია. ჩვენ სამსახურს გვექნება შესამუშავებელი ცალკე საიტი. ეს სამომავლო პროექტია.“*

ორგანიზაციის წარმომადგენლის თქმით, კოორდინაციის მექანიზმები ახალი ფორმატის შექმნას საჭიროებს; უნდა მოიფიქრონ, თუ როგორ უნდა გაუმჯობესდეს საკოორდინაციო პლატფორმა, რომ უფრო მობილური გახდეს და გადაფარვის საკითხები არ გამოვლინდეს.

დანიის ლტოლვითა საბჭოს წარმომადგენლის თქმით,

> *"სამწუხაროდ, საკოორდინაციო მექანიზმი არ მუშაობს. ორგანიზაციაში არსებული ინფორმაცია რჩება ინფორმაციად.”*

არასამთავრობო ორგანიზაცია პლატფორმა "სალამის" წარმოამდგენლის თქმით, რადგან ორგანიზაცია სპეციფიურად შრომის უფლებებზე არ მუშაობს, ამ თემაზე საკოორდინაციო შეხვედრებში არ არის ჩართული, თუმცა ორგანიზაციის წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ კარგი იქნება, თუ რეგიონებში არსებული ორგანიზაციები, განსაკუთრებით კი რომლებიც ეთნიკურ უმცირესობებთან მუშაობენ, ჩართულები იენებიან შრომის უფლებებთან დაკავშირებულ საკოორდინაციო შეხვედრებში და მათ აზრს გაითვალისწინებდნენ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, როგორც სამმხრივი სოციალური დიალოგის მხარე წარმოდგენილია შემდეგ საბჭოებსა და კომიტეტებში: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო – სტანდარტიზაციის ევროპული კომიტეტი; ქვეყნის საკოორდინაციო საბჭო (CCM); საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო – ფინანსური დავების საბჭო; სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტო – დავების საბჭო; სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (საბჭოს ექვსი წევრიდან ოთხს ასოციაცია აკოპლექტებს); საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო – პროფესიული განათლების ეროვნული საბჭო; ევროკავშირთან გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო შეთანხმების (DCFTA) შესრულებისთვის ეკონომიკის

სამინისტროში შექმნილი საკოორდინაციო საბჭო; საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო – განათლების სექტორში დონორებთან ურთიერთობის საკოორდინაციო საბჭო.

HR ჰაბის წარმომადგენელს, შრომის უფლებებთან დაკავშირებით რაიმე საკოორდინაციო მექანიზმების შესახებ არ სმენია, თუმცა აცხადებს, რომ ასეთის არსებობა კარგი იქნება.

ფრიდრიხ ებერტის ფონდის წარმოამდგენლის თქმით, სოციალური დიალოგის მიმართულებით ფონდმა ბევრი პროექტი დააფინანსა:

> *„ჩვენ როდესაც დავიწყეთ ამ თემაზე საუბარი, ამ მიმართულებით პარტნიორები იყვნენ დამსაქმებელთა ასოციაცია, პროფკავშირები. დამსაქმებლები რთულად უჯდებიან მოლაპარაკების მაგიდას, ძირითადად ამას წინ უძღვის ხოლმე გაფიცვა. ძალიან ხშირად შეთანხმებები არ სრულდება. დამსაქმებელთა სხვადასხვა ასოციაციებთან მუშაობა არის საჭირო. მთავრობამ უნდა უზრუნველყოს გამჭვირვალობა, კანონის აღსრულება. ძალიან ბევრი პროექტის ფარგლებში არის შექმნილი პლატფორმები, მაგრამ პროექტის დასრულების შემდეგ ეს პლატფორმები კლუბებად რჩებიან. როგორც მახსოვს, იყო ომბუცმენის აპარატთან სპეციალური ადამიანი, რომელიც შრომის უფლებებზე მუშაობდა. სამმხრივ კომისიასთან დაკავშირებით ბევრი გამოწვევა არსებობს.”*

ახალქალაქის რაიონის სოფელ კარტიკამის ქალთა საინიციატივო ჯგუფის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ შრომის უფლებებთან დაკავშირებით ეთნიკური უმცირესობების ინფორმირება, მათი ჩართვა სხვადასხვა პლატფორმებსა თუ შეხვედრებში ძალიან მნიშვნელოვანია:

> *„ბიზნესთან კონტაქტი ძალიან რთულია, მაგალითად, როდესაც სოფლებში შევდიოდი მაღაზიებში ეშინოდათ, რომ საგადასახადოდან ვიყავი. ენის პრობლემის გამო ინვოისის გამოწერაც კი პრობლემაა. ყველაფერი ეს არის ენის ბარიერის გამო. ყველა ახალი კანონი, როდესაც შემოდის, არ იციან ვის მიმართონ, ადგილზე ასეთი ექსპერტებიც არ გვყავს. საგადასახადოსთან რომ ითანამშრომლონ, ვინმე ქართველი უნდა მონახონ.”*

საერთაშორისო კერძო საწარმოს ცენტრი Center for International Private Enterprise – ორგანიზაციის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ საქართველოში სიციალური დიალოგისთვის შესაფერისი პლატფორმა არ არსებობს. მისივე თქმით, არასწორია მხოლოდ ერთ ბიზნესასოციაციასთან თანამშრომლობა ასეთ ფორმატში:

> *„კარგი იქნება, თუ საქართველოში შეფასდება არსებული სოციალური დიალოგის ფორმატი ეროვნულ დონეზე და სხვა ევროპული ქვეყნების საუკეთესო მაგალითების გამოყენებით გაუმჯობესდება ეს მოდელი და უფრო ეფექტური და ქმედითი გახდება მისი მუშაობა.”*

ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის წარმომადგენლის თქმით, სამმხრივ კომისიაში მონაწილეობა არ არის მათი პრიორიტეტი.

ფონდი "ღია საზოგადოება საქართველო":

„არაერთ ფორმატში განგვიხილია სხვადასხვა საკითხები ბიზნესასოციაციებთან. არ მჯერა, რომ ბიზნესასოციაციებთან დიალოგით რაიმე კონსესუსის მიღწევა შესაძლებელია. ადგილობრივ ასოციაციებს განსაზღვრული დღის წესრიგი აქვთ. ყოველთვის ცდილობენ, რომ მნიშვნელოვანი ცვლილებები საერთოდ არ გავიდეს. ევროპაში სამმხრივი კომისიები და სოციალური დიალოგის სხვა მექანიზმების შესახებ მსმენია და ვიცი, რომ მუშაობს. ამისთვის საბაზისო სტანდარტები უნდა არსებობდეს. სერვისის სფეროში ადამიანი არ უნდა მუშაობდეს კვირაში 78 საათს. ამაზე ბიზნესისგან პასუხად ვიღებთ, რომ თუ დაწესდება მკაცრი რეგულაციები სამუშაო დროზე, ეს ბიზნესები გაკოტრდებიან და საქართველოს ეკონომიკა ჩამოიქცევა“.

დასკვნა

კვლევის ფარგლებში, შესწავლილ იქნა შრომითი უფლებების დაცვის მიმართულებით სხვადასხვა ტიპის სუბიექტის, მათ შორის სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და პროფკავშირების საქმიანობა. კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციები თავიანთ სამიზნე ჯგუფებს უწევენ პრაქტიკულ მომსახურებას (პირდაპირი მომსახურების გაწევა - იურიდიული კონსულტაციები, სასამართლოში წარმომადგენლობა, გაფიცვებისა და საპროტესტო აქციების ორგანიზება). გარდა ამისა, მათი ძალისხმევა მიმართულია საკანონმდებლო ჩარჩოს დახვეწაზე (კანონების ინიცირება, არსებული კანონმდებლობის შეფასება), დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ცნობიერების ამაღლებაზე.

საქართველოში შრომით საკითხებზე მომუშავე აქტორები, საქმიანობისა და მანდატის გარდა, ერთმანეთისგან თავიანთი სტატუსით განსხვავდებიან. შეიძლება ითქვას, რომ საერთო ჯამში აღნიშნული ორგანიზაციების საქმიანობა პროგრესულად მიიჩნევა, თუმცა, დამოკიდებულება იცვლება მაშინ, როცა სუბიექტის ქმედება (მაგ. უკანონო გაფიცვების ორგანიზება, პროტესტი, დიალოგის ფორმატის კრიტიკა და ა.შ.) მეტისმეტად რადიკალურად აღიქმება. ეს აისახება თანამშრომლობისა და პარტნიორობის ხარისხზე ისეთ ორგანიზაციებთან, როგორიცაა არასამთავრობო, დამოუკიდებელი პროფკავშირები, რომლებიც ღიად გამოხატავენ "მემარცხენე" იდეებს, მკვეთრად განსხვავებულს პოლიტიკური (არაპარტიული), ეკონომიკური თუ სოციალური პრობლემების ირგვლივ მიმდინარე დისკურსისგან. სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციები თავს იკავებენ ამ ტიპის აქტორებთან თანამშრომლობისგან.

კოორდინაციის მექანიზმების შესწავლისას ასევე ნათელი გახდა, რომ კვლევაში მონაწილე აქტორები ერთმანეთთან შერჩევით ურთიერთობენ. ფაქტობრივად, ყველა ორგანიზაცია აღნიშნავს, რომ რესურსების ნაკლებობა მათთვის ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა. შედარებით მკაფიო პოლიტიკური (არაპარტიული) იდენტობის მქონე ორგანიზაციებს უფრო მეტად უწევთ რესურსების მოსაპოვებლად ბრძოლა, რაც მათი აზრით, იწვევს დომინანტური დღის წესრიგიდან მათ გამორიცხვას. ორგანიზაციებს არ გააჩნიათ გრძელვადიანი სტრატეგიული მიდგომა, რადგან პროექტები, რომლებსაც ისინი ახორციელებენ, ძირითადად, დონორების მოთხოვნებზეა მორგებული.

შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების აბსოლუტურმა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ სამმხრივი კომისიის ფორმატი, ისევე როგორ სახელმწიფოსთან და ბიზნესთან სოციალური დიალოგი ფორმალურ ხასიათს ატარებს და ნაკლებად არის ეფექტური. როგორც ინტერვიუების დროს აღინიშნა, ორმხრივი დიალოგის პრაქტიკა ქვეყანაში არ არის სათანადოდ განვითარებული. დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის კონსტრუქციული დიალოგის დეფიციტი განსაკუთრებით აშკარა პანდემიის დროს გახდა, როდესაც კრიზისის დასაძლევად დასაქმებულებთან ორმხრივ დიალოგსა და თანამშრომლობას დამსაქმებლებმა ცალმხრივი გადაწყვეტილების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების გაწყვეტა არჩიეს.

სოციალური და ეკონომიკური პრობლემების გარდა, პანდემიამ ასევე წინა პლანზე წამოსწია საკითხები, რომლებიც უკავშირდება არაფორმალურ ეკონომიკას (არაფორმალური დასაქმება იყო ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორი, რომელმაც მნიშვნელოვნად გაართულა სოციალური დახმარების მისაღებად რეგისტრაციის პროცესი), სამუშაო ადგილზე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას, პრეკარიატულ შრომას. როგორც ამ მიმართულებით მომუშავე აქტორებმა

აღნიშნეს, მნიშვნელოვნად გაიზარდა დახმარებაზე მომართვიანობა და, შესაბამისად, გაიზარდა მათი სამუშაო დატვირთულობა. მიუხედავად ამისა, ორგანიზაციებმა შეძლეს თავიანთი საქმიანობის COVID შეზღუდვებზე მორგება. რაც შეეხება პოსტ-პანდემიურ პერიოდში გრძელვადიან სტრატეგიებს, როგორც ორგანიზაციები აღნიშნავენ, მნიშვნელოვანია შრომის უფლებებთან დაკავშირებული გამოწვევების მოგვარება, რაც, თავის მხრივ, მჭიდროდ არის დაკავშირებული სოციალურ-ეკონომიკურ საკითხებთან.

რაც შეეხება შრომის ახალ კოდექსს, როგორც მონაწილე ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებები იმსახურებს დადებით შეფასებას, მათ შორის ცვლილებები, რომლებიც უკავშირდება შრომის ინსპექციის გაზრდილ მანდატს, დისკრიმინაციას, სამუშაო დროის აღრიცხვასა და ზეგანაკვეთურ შრომას - ცვლილებების შედეგად, კოდექსში გაჩნდა პირობები სამუშაო დროის ხანგრძლივობის, სავალდებულო ყოველკვირეული დასვენების, ცვლებს შორის შესვენებისა და ღამის ცვლაში მუშაობის შესახებ. ამასთან, კვლევის ყველა მონაწილე აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების მიუხედავად, საკანონმდებლო ჩარჩო კვლავ საჭიროებს დახვეწას. შედეგად, მათთვის ერთადერთ იმედად აღსრულების მექანიზმების გაძლიერება რჩება. როგორც კვლევის ზოგიერთმა მონაწილემ აღნიშნა, სასურველია შრომის ინსპექციის, როგორც ინსტიტუტის დამოუკიდებლობის ხარისხის გაზრდა, რაც ირიბად მიუთითებს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიმართ ნდობის ნაკლებობაზე. სასამართლო პრაქტიკის თვალსაზრისით, ვინაიდან სარჩელის შეტანას დიდი დრო სჭირდება, სასამართლო პროცესის აღძრა ძირითადად სამსახურიდან უსაფუძვლო დათხოვნის ბრალდებით ხდება. სხვა შრომითი უფლებების დარღვევის შემთხვევაში კი, როგორიცაა ზეგანაკვეთური სამუშაო, ხელფასის შემცირება თუ შვებულება, თანამშრომელი დამსაქმებლის პირისპირ მარტო რჩება, თუკი არ ჩართავს პროფესიულ კავშირს. პროფკავშირზე მიმართვის შემთხვევაში, ამ უკანასკნელს შეუძლია დაიწყოს დამსაქმებელთან მოლაპარაკების პროცესი ან ჩართოს ინსპექცია, რასაც, როგორც პროფკავშირის იურისტი აღნიშნავს, 2 თვე სჭირდება. დროში გაწელილი პროცესი ხშირად მაინც სამსახურიდან გაშვებით სრულდება. საერთო ჯამში, ცალკეული სასამართლო საქმეები არ არის საკმარისი მთლიანი სურათის შესაცვლელად.

აღსანიშნავია, რომ მოწყვლად ჯგუფებთან მომუშავე ორგანიზაციები, როგორიცაა დევნილები, ეთნიკური უმცირესობები, ნაკლებ ყურადღებას უთმობენ შრომის უფლებებთან დაკავშირებულ საკითხებს. შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები კი, უმეტეს შემთხვევაში, არ გამოყოფენ მოწყვლად პირებს, როგორც ცალკეულ სამიზნე ჯგუფებს. როგორც აღნიშნული ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა განმარტეს, ამის მიზეზია რესურსების დეფიციტი, სამუშაო დღის წესრიგით განსაზღვრული პრიორიტეტები და ა.შ.

საერთო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ ადგილობრივ თუ საერთაშორისო დონეზე არსებული გამოწვევების მიუხედავად, შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციები მუდმივად ცდილობენ თავიანთი საქმიანობის სამიზნე ჯგუფების საჭიროებსა და მოთხოვნებზე მორგებას. მათი ძალისხმევა მიმართულია როგორც მოკლევადიან, ისე გრძელვადიან შედეგებზე. მართალია, მათი საქმიანობის ყველა ეტაპს თან ახლავს გამოწვევები, რომლებიც უკავშირდება საკანონმდებლო ჩარჩოს, მუშაკთა ინფორმირებულობასა და აპათიურ დამოკიდებულებას, მძიმე სოციალურ და ეკონომიკურ პირობებს, კვლევამ აჩვენა, რომ მნიშვნელოვანია კოორდინირებული მუშაობა საერთო ინტერესების მისაღწევად.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- 1921 წლის საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 125, ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4801430?publication=0
  იქვე. მუხლები 124, 126
- საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 26, ხელმისაწვდომია: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36
- https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0 [12.03.2021]
- https://info.parliament.ge/#law-drafting/20311 [12.03.2021]
- https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1; [12.03.2021]
- https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835 [09.03.2021]
- http://info.parliament.ge/#law-drafting/13972 [10.06.2017]
- ასოცირების შეთანხმება საქართველოსა და ევროკავშირს შორის, ევროპის ატომური ენერგიის თანამეგობრობასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მუხლი 229.
- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02) P.598
- https://matsne.gov.ge/document/view/26350?publication=4 [13.03.2021]
- https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=0 [14.03.2021]
- იხ. საქართველოს ორგანული შრომის კოდექსის 2006 წლის და 2010 წლის რედაქცია, მუხლი 2, პ. 2.
- https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1951529?publication=0#DOCUMENT:1; [13.03.2021]
- Organic Law of Georgia "Labor Code of Georgia", Article 7.
- https://matsne.gov.ge/document/view/4486188?publication=1 [13.03.2021]
- https://matsne.gov.ge/document/view/4103880?publication=4 [13.03.2021]
- https://matsne.gov.ge/document/view/4486188?publication=1 [13.03.2021]
- https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5000932?publication=0#DOCUMENT:1 [15.03.2021]
- https://matsne.gov.ge/document/view/16426?publication=232 [15.03.2021]
- შრომის ინსპექციის მექანიზმის შეფასება და შრომის უფლებების პირობების შესწავლა, EMC, EWMI, USAID საქართველო, 2017
- საზოგადოებრივი აზრის საყოველთაო გამოკითხვა ქართველთა დამოკიდებულებების შესახებ სამოქალაქო ორგანიზაციების, კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის და ევროკავშირის მიმართ, კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი, გამოყენებული 2019 წლის 7 სექტემბერს.
- https://caucasusbarometer.org/en/ks2017ge/PREMPLR/CELSI Research Report No. 37 https://www.celsi.sk/media/research_reports/RR37_new.pdf
- დემოკრატიის შეფასების ანგარიში, საქართველო, 2019

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ვებ-გვერდი, გამოყენებული მაისში 15, 2019 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102639
- საქართველოს შრომის კოდექსი, 2006 და 2010 გამოშვებები, მუხლი 2.
- *შრომის უფლებები ტექსტილის ინდუსტრიასა და ვაჭრობაში,* საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება (GTUC) /GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), 2019
- *შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს*, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 2020.
- "შრომის ინსპექციის მოქმედების შესახებ" საქართველოს კანონი, ხელმისაწვდომი: https://matsne.gov.ge/document/view/5003057?publication=0
- საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმების განხორციელების საშუალოვადიანი (2021-2023 წწ.) სამოქმედო გეგმა.
- *სოციალური დიალოგი საქართველოში*, მ. მუსხელიშვილი, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2017
- *დასაქმება და უმუშევრობა,* საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, გამოყენებული 1 ივნისი, 2019 https://www.geostat.ge/en/modules/categories/38/employment-and-unemployment
- საქათველოს ორგანული კანონი "საქართველოს შრომის კოდექსი", მუხლი 7
- https://www.geostat.ge/en/modules/categories/41/population
- https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/georgia
- https://bag.ge/
- http://employer.ge/servisebi1 /
- http://www.economists.ge/en/
- *სწრაფი კვების ობიექტებში შრომის პირობების კვლევა*, საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2019
- *ექთნების შრომის პირობები,* სოლიდარობის ქსელი – მშრომელთა ცენტრი, 2020.
- *შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და შრომითი უფლებების პირობების შესწავლა საქართველოში*, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 2017.
- https://transparency.ge/sites/default/files/TI%20GEORGIA%20Georgian%20Trade%20Union%20Movement%20ENG.pdf
- UN WOMEN, Covid-19 impact on women employed in medical sector in Georgia,2020
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT
- *აჭარიდან და გურიის რეგიონიდან თურქეთში არასრულწლოვანთა შრომითი მიგრაციის პრაქტიკის შესწავლა,* ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირი, 2015. ინფორმაცია ხელმისაწვდომია: https://bit.ly/3ol1a8D
- https://gtuc.ge/en/how-to-promote-social-dialogue-in-georgia/
- http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/162667.pdf