



საქართველოს პროფესიული კავშირების მოდრაობა

თებერვალი, 2010 წ.

საქართველოში პროფესიული კავშირების მდგომარეობას ნაკლები ყურადღება ექცევა. მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი უფლებების კუთხით რამდენიმე ზოგადი მიმოხილვა არის მომზადებული (მეტწილად კანონმდებლობის¹ კვლევის ფორმით), ნაკლებადაა შესწავლილი, თუ რამდენად დაცულია შრომითი უფლებები პრაქტიკაში.

საქართველო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი ქვეყანაა და მას აქვს აღებული ვალდებულება, დაიცვას შრომითი უფლებები. რაც კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია, შრომითი უფლებების შესახებ არსებული საბაზისო კონვენციების² რატიფიცირება და ეფექტიანი განხორციელება საქართველოსთვის პრეფერენციათა საერთო სისტემით (GSP+) დაწესებული უპირატესობებისა და ევროკავშირთან ხელსაყრელი სავაჭრო ხელშეკრულების ხელმოწერის ერთ-ერთი უმთავრესი წინაპირობაა. წინამდებარე ანგარიშთან უშუალო კავშირში, პირველ რიგში, ორი საერთაშორისო შრომითი კონვენციაა, ესენია „ასოციაციის თავისუფლება“ და „ორგანიზების უფლების დაცვა, ორგანიზების უფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებები პროფესიულ კავშირებს შორის“³. სხვა საკითხებთან ერთად, ამ კონვენციებზე ხელმოწერ ქვეყნებს მოეთხოვებათ, დამსაქმებლების ან მთავრობის მხრიდან ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, დაიცვან პროფესიული კავშირის ფორმირების და მასში გაწევრიანების უფლება.

ანგარიში იწყება კავშირების ძლიერი მხარეების შეფასებით, რის შემდეგაც შევეცდებით პასუხები გავცეთ კითხვებს: რატომ არ შესწევთ პროფესიულ კავშირებს საკმარისი ძალა, რომ სრულყოფილად დაიცვან დასაქმებულთა უფლებები საქართველოში? მათი სისუსტის მიზეზი ხომ არ არის შიდა პრობლემები ან საბჭოთა პერიოდის უუნარო პროფესიული

¹ ILO-CEACR ის ანგარიში.

² საქართველოს რატიფიცირებული აქვს ILO-ს რვა საბაზისო და რვა დამატებითი კონვენცია.

³ სრული ტექსტი იხილეთ ILO-ს ვებგვერდზე: www.ilo.org.



კავშირებისაგან მიღებული მემკვიდრეობა? იქნებ პოლიტიკური გარემოა არახელსაყრელი სამუშაოდ? ამ ანგარიშში საქართველოში პროფესიული კავშირების საქმიანობის შესახებ ამომწურავი ინფორმაცია არ არის წარმოდგენილი, თუმცა, ის შეეცდება მოცემულ შეკითხვებს მეტნაკლებად სრულყოფილი პასუხები გასცეს და საქართველოს პროფესიული კავშირების დღევანდელი მდგომარეობის სურათი დახატოს.

პროფესიული კავშირების არსებული მდგომარეობა საქართველოში

სტატისტიკა

პროფესიული კავშირების ეფექტიანობის შეფასება ორი რაოდენობრივი მეთოდით არის შესაძლებელი. პირველი მეთოდი ძირითად მაჩვენებლად კავშირების წევრების რაოდენობას ან არაწევრი სამუშაო ძალის სიდიდეს იყენებს. ამ მეთოდის გამოყენება პროფესიული კავშირის ქმედითუნარიანობის ზუსტ სურათს ყოველთვის ვერ ხატავს. ერთი შეხედვით, კავშირი, რომელიც სამუშაო ძალის დიდ ნაწილს აერთიანებს, ძლიერი უნდა იყოს და ზეგავლენის კარგი უნარიც უნდა ჰქონდეს, თუმცა, რეალობა ზოგჯერ სხვაგვარია. მაგალითად, საფრანგეთში პროფკავშირები საკმაოდ გავლენიანი სტრუქტურებია, მაგრამ მათში სამუშაო ძალის მხოლოდ 9%⁴ გაერთიანებული. აზერბაიჯანში იგივე წარმონაქმნი გაცილებით სუსტია, მისი წევრების რაოდენობა კი სამუშაო ძალის 63%-ს შეადგენს⁵. ანალოგიური მდგომარეობაა ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნების დიდ უმრავლესობაში და მათ შორის, საქართველოშიც. საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაცია (GTUC) 261 735 წევრს⁶ აერთიანებს მაშინ, როცა ოფიციალური მონაცემებით, ქვეყანაში 625 400 ადამიანია დასაქმებული⁷.

მეორე მეთოდს საფუძვლად უდევს „კავშირის მოქმედების მასშტაბი“ ანუ იმ პირთა რაოდენობა, რომლებიც კავშირის მიერ გაფორმებული ერთობლივი ხელშეკრულებებით სარგებლობენ. ეს მეთოდი შედარებით უკეთესად ასახავს პროფკავშირებში არსებულ მდგომარეობას. ძლიერი პროფკავშირის მოქმედების არეალი, როგორც წესი, კავშირის წევრთა რაოდენობას აღემატება, რაც იმას ნიშნავს, რომ პროფკავშირის მიერ მიღწეული შეთანხმებებით ბევრი არაწევრი პირი სარგებლობს. ასე მაგალითად, 1990 წელს ესპანეთში პროფკავშირების

⁴ ILO მსოფლიო შრომის ანგარიში 1997-1998 წწ., „კავშირების წევრთა რაოდენობა, როგორც მომუშავეთა პროპორცია“.

⁵ იგივე.

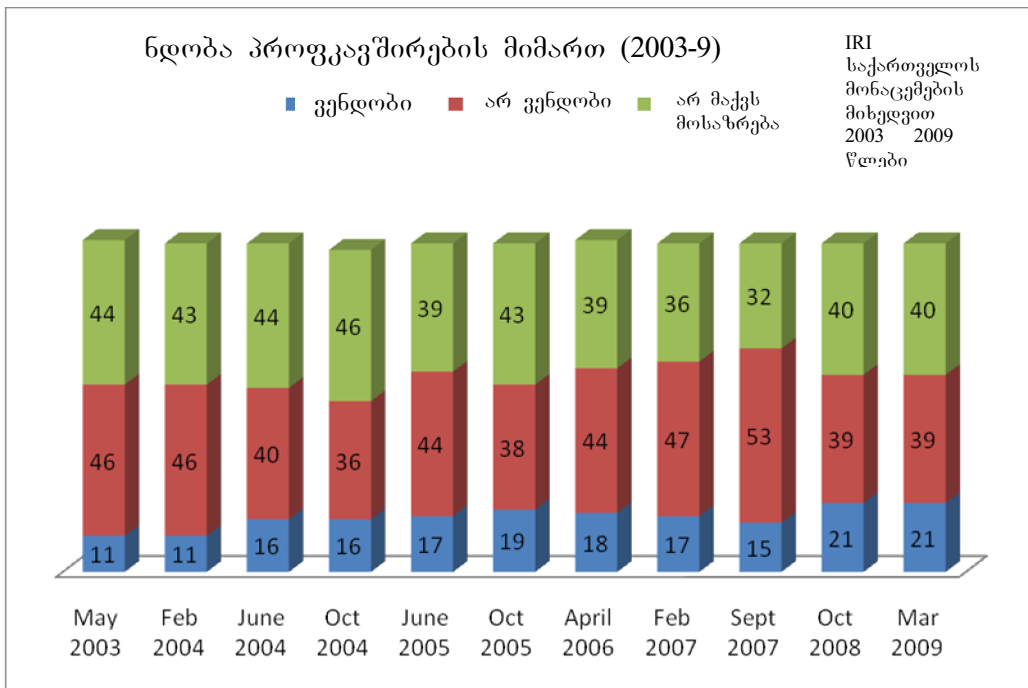
⁶ საქართველოს პროფესიული კავშირის კონფედერაციის ანალიტიკის დეპარტამენტის მიერ მოწოდებული სტატისტიკა.

⁷ სტატისტიკის დეპარტამენტის ინფორმაციით, 2007 წელს საქართველოში თვითდასაქმებულთა რაოდენობა 1.08 მილიონ ადამიანს შეადგენდა (მაგ. ასეთთა შორის არიან ტაქსის მძღოლები, საცალო მოვაჭრეები და ა.შ.). თვითდასაქმებულები დასაქმებულთა ოფიციალურ რაოდენობაში არ შედის.



ერთობლივი შეთანხმებიდან სარგებელი სამუშაო ძალის 80%-მა მიიღო, მიუხედავად იმისა, რომ პროფკავშირის წევრი მხოლოდ 11% იყო⁸.

საქართველოში პროფკავშირების მიმართ სეპტიკური დამოკიდებულებაა. „საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტის“ (IRI) რეგულარული კვლევებით ჩანს, რომ პროფკავშირების მიმართ ნდობა სტაბილურად დაბალია, თუმცა, პოზიტიური ცვლილებები პერიოდულად ფიქსირდება. ბოლო კვლევის მიხედვით, სანდობის თვალსაზრისით პროფკავშირები, 21%-ით, კვლევაში შესული 16 სტრუქტურულად ბოლოდან მეორე ადგილზეა. მის ქვემოთ მხოლოდ მაფია მოხვდა. შედარებისთვის, ეკლესია ნდობის 91%-ით სარგებლობს, პარლამენტი 41%-ით. და მაინც, წინა წლებთან შედარებით, 2009 წელს საგრძნობი გაუმჯობესება დაფიქსირდა. 2005 წლის ივნისის კვლევის მაჩვენებლებით, საქართველოს მოქალაქე რჩევის საკითხავად ადგილობრივ ალ კაპონესთან უფრო მივიდოდა, ვიდრე პროფკავშირში, რადგან ამ უკანასკნელის მიმართ უფრო ნაკლები ნდობა ჰქონდა, ვიდრე მაფიის მიმართ. 2005 წელს პროფკავშირი კვლევაში ბოლო ადგილზე იყო.⁹



⁸ ს. მილნერი, გ. ნომბელა, ეკონომიკური ეფექტიანობის განხილვის ცენტრი, დოკუმენტი 258, „პროფესიული კავშირის სიმძლავრე, ორგანიზაცია და გავლენა ესპანეთში“, გვ. 1.

⁹ კვლევის შესახებ დეტალური ინფორმაცია იხილეთ IRI-ს ვებ-გვერდზე (www.iri.org.ge).



პროფკავშირები სადილად პოსტსაბჭოთა პოლიტიკა

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

„იყო დრო, როდესაც არც კი ვიცოდით, რა იყო პროფკავშირი: უნდა გეჭამა, თუ დაგელია.“¹⁰

საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაციის თავმჯდომარის, ირაკლი პეტრიაშვილის ეს გულახდილი აღიარება ცხადყოფს, თუ რა არის ქართული პროფკავშირების ერთ-ერთი უმთავრესი პრობლემა. მრავალწლიანი საბჭოთა გამოცდილების შემდეგ შეიქმნა სიტუაცია, როცა პროფკავშირების წევრების დიდ ნაწილს წარმოდგენა არა აქვს, თუ რა ფუნქციების მატარებელია „დასავლური სტილის“ პროფკავშირები. საბჭოთა პროფკავშირები თავისი მიზნებითა და ფუნქციებით მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა განვითარებული ქვეყნების პროფკავშირებისაგან.

დასავლეთში პროფკავშირები იქმნებოდა თავად სამუშაო ძალის მიერ და მათი მიზანი, სხვადასხვა დონის დივიზიონების ორგანიზებისა, კამპანიების წარმოებისა და ერთობლივი ხელშეკრულებების გაფორმებით გზით, ამ ძალის ინტერესების დაცვა იყო. საბჭოთა პროფკავშირები კი „მშრომელთა მდგომარეობის ინსტრუმენტებს“ წარმოაგენდა. იმის გათვალისწინებით, რომ ლენინური იდეოლოგიის დიქტატით, საბჭოთა კავშირი „გამარჯვებული“ პროლეტარიატის სახელმწიფო იყო, პროფკავშირის ტრადიციული ფუნქცია დამსაქმებელთან და სახელმწიფოსთან მიმართებაში დასაქმებულების ინტერესების დაცვა აზრს კარგავდა. შედეგად, პროფკავშირი დამოუკიდებლობის მცირე ხარისხით სარგებლობდა და რეალურად, ცენტრალური სტანდარტებისა და მიზნების აღსრულებას ემსახურებოდა. მის მოვალეობაში შედიოდა, ასევე, სანატორიუმებსა და კურორტებზე დასაქმებულების უფასო საგზურებით უზრუნველყოფა, ბინების გადანაწილებაში მონაწილეობა და მცირე დანებების მოგვარება. დასავლური პროფკავშირების საქმიანობა ამისგან მკვეთრად განსხვავებულია. დასავლურ მოდელში ამ ტიპის მომსახურებას, როგორც წესი, სახელმწიფო ან კერძო სექტორი სწევს. თანამედროვე დასავლურმა პროფკავშირმა შესაძლოა წევრს გარკვეული მომსახურება შესთავაზოს, მაგრამ მისი ძირითადი ფუნქცია, სოციალური პარტნიორობის ფარგლებში, დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს წინაშე წევრების ინტერესების დაცვაა. დასავლური ტიპის პროფკავშირი სარგებლის განაწილებაში არ მონაწილეობს.

¹⁰ ინტერვიუ ავტორთან.



პროფკავშირებთან მიმართებაში საბჭოთა მენტალიტეტი საქართველოში ჯერ ბოლომდე არ შეცვლილა. ამის ერთ-ერთ დასტურად შემდეგი შემთხვევის მოტანაც შეიძლება: შრომის კოდექსთან დაკავშირებული საკითხების განხილვისთვის მიძღვნილ სატელევიზიო გადაცემაში, რომელიც პირდაპირ ეთერში გადიოდა, ასაკოვანმა ქალბატონმა დარეკა და საქართველოს პროფკავშირების კონფედერაციის თავმჯდომარე იმის გამო გააკრიტიკა, რომ წლების მანძილზე დასასვენებლად არ ყოფილა!

ქართული პროფკავშირების მიმართ საზოგადოების ასეთი დამოკიდებულება იმითიც არის განპირობებული, რომ მათ გარდაქმნა საბჭოთა კავშირის დაშლიდან საკმაოდ დიდი დროის გასვლის შემდეგ დაიწყო.

1990-2000 წლებში პროფკავშირებს კორუმპირებული და არაკომპეტენტური მმართველები ხელმძღვანელობდნენ. 2004 წელს სააკაშვილმა საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაციას¹¹ „მაფიოზური დაჯგუფება“¹² უწოდა.

ბოლო პერიოდამდე ქართული პროფკავშირები არც წევრების ინტერესებს იცავდა და არც საბჭოთა ეპოქისთვის დამახასიათებელი სარგებლის განაწილებით იყო დაკავებული. ამის ნაცვლად, კავშირის ხელმძღვანელობა პირადი (ძირითადად, მატერიალური) ინტერესების დაკმაყოფილებაზე ზრუნავდა. ისინი ჯერ კიდევ აკონტროლებდნენ იმ ქონებას, რომელიც პროფკავშირებს საბჭოთა კავშირიდან გამოჰყვათ და მისი გაქირავებით სოლიდურ შემოსავალს იღებდნენ. ხშირი იყო გაფლანგვის შემთხვევებიც. მიუხედავად იმისა, რომ ამ პერიოდში საზოგადოებას გარკვეული ინფორმაცია პროფკავშირების შესახებ ჰქონდა, მათ მიმართ ინტერესი უფრო მას შემდეგ გაიზარდა, რაც ქონებასთან დაკავშირებული დავები დაიწყო¹³. ძირითადი კაპიტალი საბჭოთა წინამორბედისაგან საქართველოს პროფკავშირების კონფედერაციას ერგო, რაც ახალბედა ორგანიზაციისათვის მნიშვნელოვან, კონკურენტულ უპირატესობას წარმოადგენდა. მიუხედავად ამისა, კონფედერაცია შეეცადა კიდევ უფრო მეტი სარგებელი მიეღო და უამრავ სანატორიუმზე, სასტუმროსა და ადმინისტრაციულ შენობაზეც შენარჩუნებინა საკუთრების უფლება, რისთვის ბრძოლაზეც საკმაოდ დიდი რესურსი და ძალისხმევა დახარჯა.

ქონებით გადამეტებული დაინტერესება დსთ-ს სხვა ქვეყნებისთვისაც იყო დამახასიათებელი. კომუნისტური რეჟიმის მოშლის შემდეგ პროფკავშირების ხელმძღვანელებმა, რომლებიც საბჭოთა წყობისგან წლების განმავლობაში მნიშვნელოვან სარგებელს იღებდნენ, უცრად უფუნქციოდ დარჩენის და ამ

¹¹ ადრე კონფედერაციის სახელწოდება „საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება“ იყო, თუმცა, დაბნეულობის თავიდან ასარიდებლად, ანგარიშში ყველგან გამოყენებულია „საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაცია“.

¹² რადიო თავისუფალი ევროპა / რადიო თავისუფლება 16/09/04.

¹³ შევარდნაძისა და სააკაშვილის მთავრობები ამტკიცებდნენ, რომ ქონება კანონიერად ეკუთვნის სახელწმიფოს, რასაც სახელმწიფოსა და საქართველოს პროფკავშირების კონფედერაციას შორის დავა მოჰყვა.



სარგებლის დაკარგვის საფრთხე იგრძნეს. პასუხად ბევრმა მათგანმა, დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის ნიღაბქვეშ, კავშირის ინტერესების „პრივატიზება“ და საკუთარ თავზე მორგება სცადეს. რუსეთში ჩატარებული ცნობილი კვლევის თანახმად, ელცინისეულ რისკიან პოლიტიკურ გარემოში პროფკავშირების უმთავრეს პრიორიტეტს „უცვლელი ძალაუფლების, პრივილეგიებისა და ქონების შენარჩუნება“ წარმოადგენდა¹⁴. ამ სიტყვებით საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაციის დამოუკიდებლობის პირველი თხუთმეტი წლის საქმიანობის შეფასებაც შეიძლება. თუმცა, რუსეთისაგან განსხვავებით, საქართველოს პროფკავშირები ვერც ტრადიციული საბჭოთა და ვერც თანამედროვე დასავლური სტანდარტების შესრულებას ახერხებდა.

2005 წლის შემდეგ განხორციელებული შიდა რეფორმები

ამგვარი წარსული გამოცდილება გვეხმარება იმის ახსნაში, თუ რატომ არ ენდობა საზოგადოება პროფკავშირს და რატომ ვერ შეასრულა ბოლო პერიოდამდე მან უფრო მნიშვნელოვანი როლი საქართველოს შრომითი პოლიტიკის ფორმირებაში.

2005 წლის შემდეგ საქართველოს პროფკავშირების კონფედერაციის მმართველობაში მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა. წინა ხელმძღვანელი, ირაკლი ტუღუში, რომელიც „პერესტროიკიდან“ მოყოლებული არაეფექტურ სტრუქტურას მართავდა, ირაკლი პეტრიაშვილმა და მმართველთა ახალმა ჯგუფმა შეცვალა. მათ დადეს პირობა, რომ ქონებაზე ორიენტირებულ პოლიტიკას ბოლოს მოუღებდნენ და ქმედით რეფორმებს განახორციელებდნენ.

იმის გათვალისწინებით, რომ ახალ მენეჯმენტს საკმაოდ რთული მემკვიდრეობა ერგო, ამ გეგმების განხორციელება მარტივ ამოცანას არ წარმოადგენდა. პეტრიაშვილის თქმით, პროფკავშირების კონფედერაციის ძველმა მმართველობამ ახალს ბიუჯეტში თანხა თითქმის არ დაუტოვა. ახალ გუნდს ბალანსზე სულ 1 625 ლარი დახვდა (რაც, 2010 წლის თებერვლის კონვერტაციის კურსით, 933 აშშ დოლარია). გარდა ამისა, საგარაუდოდ, ბოლო წუთს მთავრობის მხარდაჭერის მოსაპოვებლად, ძველმა მენეჯმენტმა პროფკავშირების დარჩენილი ქონება¹⁵ მთლინად დათმო¹⁶. და ბოლოს, ძველმა მმართველებმა ახალს უანდერძეს ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც საბჭოთა კავშირის შემდეგ არ შეცვლილა. მთელი ამ ისტორიის კულმინაცია ის იყო, რომ ბევრი დარგობრივი „კავშირი“, რომელიც საქართველოს პროფკავშირების კონფედერაციაში ხმის უფლებით სარგებლობდა, ფანტომური

¹⁴ ს. აშვინი, ს. კლარკე (2002), „რუსეთის პროფკავშირები და სამრეწველო ურთიერთობები გარდამავალ ეტაპზე“, გვ. 34

¹⁵ გაზეთი „ახალი 7 დღე“, 18/05/07.

¹⁶ მაგალითად, კურორტი ნაბეღლავი გურიაში 11 000 ლარად გაიყიდა.



ორგანიზაცია აღმოჩნდა. მათ შორის იყო, მაგალითად, სასოფლო-სამეურნეო ავტომანქანების ქარხნის მუშათა კავშირი და ბამბის მწარმოებელთა სამრეწველო კავშირი (საბჭოთა პერიოდის შემდეგ საქართველოში ავტომანქანები და ბამბა არ წარმოებულა).

ახალმა მენეჯმენტმა ამ პრობლემების მოგვარება ადმინისტრაციული ცვლილებების განხორციელებით სცადა. დასაწყისში გაუქმდა ფანტომური კავშირები და კონფედერაციაში 26 რეალური წევრი დარჩა. ამან საქართველოს პროფკავშირების კონფედერაცია სამუშაო ძალის რეალურ სურათს უფრო დაახლოვა. ერთ-ერთი ყველაზე ინოვაციური გადაწყვეტილება 2007 წელს თვითდასაქმებულთა და კომერციულ სექტორში დასაქმებულთა კავშირის შექმნა იყო. ამ გაერთიანებაში შევიდნენ ის პირები, რომლებიც „არაფორმალურად“ იყვნენ დასაქმებულები: ტაქსის მძღოლები, ხელოსნები, მცირე ბიზნესის მფლობელები, ბაზარში დახლების მფლობელები და ა.შ. მარქსს შესაძლოა ეს იდეა არ მოსწონებოდა, მაგრამ ქვეყანაში, სადაც ერთ მილიონზე¹⁷ მეტი „თვითდასაქმებულია“ (მოსახლეობა კი 5 მილიონზე ნაკლებია), ეს საკმაოდ ორიგინალური იდეაა, რომელსაც კონფედერაციის გაკლენის გაზრდის დიდი რესურსი აქვს. ამ ახალ კავშირში მხოლოდ 2 500 წევრია გაერთიანებული, რაც საერთო რაოდენობის ძალიან მცირე პროცენტია, მაგრამ როგორც ღია გიგაური, თვითდასაქმებულთა და კომერციულ სექტორში დასაქმებულთა კავშირის თავმჯდომარის მოადგილე ამბობს, „ეს არ არის მარტივი ამოცანა. ჩვენ ისეთი რამ წამოვიწყეთ, რაც უპრეცედენტოა პროფკავშირების მსოფლიო პრაქტიკაში, მაგრამ რატომ არ უნდა დავიცვათ ადამიანები, რომლებიც ყოველდღიურად საათობით მუშაობენ?“¹⁸

განხორციელდა სხვა, უფრო ტრადიციული რეფორმებიც. გამჭვირვალობისა და შიდა დემოკრატიის გაზრდის მიზნით, კონფედერაციამ არჩევნებზე დასაკვირვებლად უცხოური კავშირებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები მიიწვია. ადრე ეს თემა დაპირისპირების საგანს წარმოადგენდა, რადგან არჩევნებში „არარსებული წევრებიც“ იღებდნენ ხოლმე მონაწილეობას. უცხოური დახმარებით კონფედერაციის მანამდე სრულიად ქაოტური ბიუჯეტის პროგრამულ დონეზე რაციონალიზაციაც მოხერხდა. ამჟამად ეს ბიუჯეტი დამოუკიდებელ აუდიტორულ შემოწმებას გადის ისევე, როგორც სხვა მსხვილი პროფკავშირების (მაგალითად, მასწავლებელთა პროფკავშირის) ბიუჯეტები.

დადებითი სიახლე ის არის, რომ ადრე არსებულ სიტუაციასთან შედარებით, იმ სფეროებში, სადაც რეფორმები განხორციელდა, გამჭვირვალობის და წევრებისა და გარე დამკვირვებლების მიმართ ანგარიშგების დონე გაიზარდა. მაგალითად, „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველომ“ მასწავლებელთა პროფკავშირის და კონფედერაციის ბიუჯეტები

¹⁷ ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემები იხილეთ ვებგვერდზე (www.statistics.ge).

¹⁸ ინტერვიუ ავტორთან.



ყოველგვარი პრობლემების გარეშე მოიპოვა. ადრე იგივე მიზნის მიღწევა გაცილებით უფრო რთული იყო.

თუმცა, პროგრესი ყველგან ერთნაირი არ არის. შედარებით მსხვილი კავშირები, რომლებსაც კარგი საერთაშორისო კონტაქტები აქვთ (და შესაბამისად, უცხოელ ექსპერტთა დახმარებაზეც მიუწვდებოთ ხელი), შესამჩნევად დაიხვეწა და მათი პოტენციალი ამაღლდა. უფრო მცირე კავშირებმა კი ნაკლებ წარმატებებს მიაღწიეს. წევრების მცირე რაოდენობიდან გამომდინარე მათ ისევ მწირე რესურსები აქვთ. ამ კავშირებმა ვერ შეძლეს მოდერნიზაციის გზით ეფექტიანი სარგებლის მიღება. მაშინ, როცა მასწავლებელთა პროფკავშირის ბიუჯეტი 2,4 მილიონი ლარისგან შედგება, თვითდასაქმებულთა და კომერციულ სექტორში დასაქმებულთა კავშირის ბიუჯეტი მხოლოდ 13 000 ლარია. ეს, თავისთავად, პრობლემა არ არის (ერთი კავშირი ყოველთვის უფრო მდიდარია, ვიდრე მეორე), თუმცა, შეიქმნა სიტუაცია, როდესაც რამდენიმე „ელიტური“ კავშირი (მაგალითად, მასწავლებელთა კავშირი, თელასის, პორტის მუშებისა და მეზღვაურთა კავშირი, სატრანსპორტო კავშირები) კონფედერაციაში უფრო მეტი გავლენით სარგებლობს, ვიდრე სხვა, შედარებით მცირერესურსიანი კავშირები.

პროფკავშირებს შორის განსხვავება იმაშიც გამოიხატება, რომ მაშინ, როცა ზოგიერთი მათგანი ჯერ კიდევ მინიმალური გავლენის მოპოვებისთვის იბრძვის, რამდენიმე პროფკავშირს საკმაოდ მნიშვნელოვანი წარმატებები აქვს მიღწეული. მაგალითად, მასწავლებელთა პროფკავშირის აქტიურობის შედეგად მასწავლებლებმა გრძელვადიანი ხელშეკრულებები და უფასო ჯანმრთელობის დაზღვევა მოიპოვეს.

სამწუხაროდ, არა ერთი დადებითი ცვლილების მიუხედავად, პროფკავშირების წინაშე არსებული უმნიშვნელოვანესი პრობლემები ჯერ კიდევ არ არის ბოლომდე აღმოფხვრილი. საზოგადოების ნდობა მათ მიმართ ნელ-ნელა იზრდება, მაგრამ ჯერ მაინც ძალიან დაბალია. შეზღუდულია წევრების ჩართულობაც. პროფკავშირების კონფედერაციის მიერ ორგანიზებულ საპროტესტო აქციებში, როგორც წესი, მხოლოდ რამდენიმე ასეული ადამიანი თუ მონაწილეობს. მათი დიდი ნაწილი ის ხალხია, რომლებიც ამ გაერთიანების ორგანიზაციული საკითხების მოგვარებაში არის ჩართული. რეგიონებში ბევრი ძველი კადრია და პროფესიული კავშირების საქმიანობაც უფრო ძველი ყაიდისაა. ჯერჯერობით პროფკავშირების ხელმძღვანელები ბოლომდე ვერ ახერხებენ, რომ მათი წევრების რიცხვი საგრძნობლად გაზარდონ და წევრებსა და კავშირებს შორის კონტაქტები უფრო გაამყარონ.

ბოლოს, მიუხედავად იმისა, რომ კონფედერაციის მენეჯმენტი თანამედროვე პროფკავშირად გარდაქმნაზე აქტიურად მუშაობს, ზოგჯერ მისი რიტორიკა წინააღმდეგობაში მოდის ამ მიზანთან. ერთის მხრივ, ის ცდილობს, მისი პოპულარობა გაზარდოს და ამისთვის ზოგჯერ არც პოპულისტურ



განცხადებებს ერიდება, მეორეს მხრივ კი, მას ეკისრება პასუხისმგებლობა, რომ ჯერ კიდევ ჩანასახოვან ფაზაში მყოფ სოციალურ დიალოგში პოზიტიური როლი შეასრულოს, რაც კონფედერაციაში გარკვეულ გაორებას იწვევს. ხელმძღვანელობა თან მწვავედ აკრიტიკებს მთავრობას და თან დიალოგისა და თანამშრომლობის აუცილებლობაზე საუბრობს, რაც, ბუნებრივია, მის უფლებებში შედის, თუმცა, ჯანსაღი დიალოგის წარმოებას ხელს ვერ უწყობს. გასულ წელს ირაკლი პეტრიაშვილის ხმამაღალი მუქარა იმასთან დაკავშირებით, რომ 1 მაისს პროფესიული კავშირები საყოველთაო გაფიცვას მოაწყობდნენ, კონფედერაციის ქმედუნარიანობას არ დახმარებია.

და მაინც, საერთო ჯამში, მანამდე არსებული უკიდურესად ცუდი ვითარების ფონზე, პროფკავშირების ხელმძღვანელების მიერ 2005 წლიდან განხორციელებულმა ცვლილებებმა მაინც მნიშვნელოვანი შედეგები მოიტანა.

სუსტი პროფკავშირები საქართველოში: რა „წვლილი“ მიუძღვის მთავრობას?

როგორც ირკვევა, პროფკავშირების სისუსტის მიზეზებს შორის მათი ისტორიული წარსული და შიდა სტრუქტურული პრობლემებია, თუმცა, არსებობს სხვა სირთულეებიც. „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო“ ესაუბრა პროფკავშირების ლიდერებს, რომლებმაც ზემოთ წარმოდგენილი შეფასების დიდი ნაწილი გაიზიარეს, თუმცა, არსებულ მდგომარეობაზე პასუხისმგებლობა „სხვას“ დააკისრეს.

ირაკლი პეტრიაშვილმა ბრალი „ნეოლიბერალურ მთავრობას“ დასდო და თქვა, რომ ის მიუღებელია მისთვისაც და პროფკავშირებისთვისაც¹⁹. პეტრიაშვილის აზრით, მთავრობა პროფკავშირების მიმართ იდეოლოგიურ სიძულვილს განიცდის, მათ იგნორირებას უკეთებს და „ეკონომიკური განვითარების მტრად“ აღიქვამს. სხვა კავშირის ლიდერი კი ირწმუნება, რომ მასთან პირად საუბარში ერთ-ერთმა ცნობილმა მინისტრმა პროფკავშირს „გარდაუვალი ბოროტება“ უწოდა და ისიც დასძინა, რომ სიამოვნებით „გააუქმებდა ყველა პროფკავშირს მთელს მსოფლიოში“²⁰.

ხელისუფლება მიიჩნევს, რომ ამ ბრალდებებს რეალობასთან საერთო არაფერი აქვს²¹. მთავრობის წარმომადგენლების განცხადებით, პროფკავშირებში ბევრი საჯარო მოხელეა გაერთიანებული, რაც იმას ცხადყოფს, რომ მთავრობას ამ კავშირების მიმართ სრულიად ტოლერანტული დამოკიდებულება აქვს. თუმცა, თავად მთავრობის წერილობით გამოხმაურებაში ნათქვამია, რომ

¹⁹ ინტერვიუ ავტორთან.

²⁰ ანონიმური ინტერვიუ ავტორთან.

²¹ მთავრობის გამოსმაურება „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოს“ ანგარიშზე.



იუსტიციის სამინისტროში პროფკავშირის წევრი 40 თანამშრომელია, რაც, ამ სამინისტროს თანამშრომლების საერთო რაოდენობასთან შედარებით, ძალიან პატარა რიცხვია.

სოციალური დიალოგი

მიუხედავად იმისა, უკეთესს თუ არა იგნორირებას მთავრობა პროფკავშირებს, ფაქტია, რომ უკანასკნელ პერიოდამდე პროფესიულ კავშირებს, მთავრობასა და დამსაქმებელს შორის სოციალური დიალოგის სამივე მხარისთვის მისაღები ფორმა არ არსებობდა. ირაკლი პეტრიაშვილმა სოციალურ დიალოგს უბრალოდ „არარსებული“ უწოდა²². თუმცა, 2008 წლის დეკემბერში ხელი მოეწერა სამმხრივ შეთანხმებას, რის შემდეგაც, 2009 წლიდან მოყოლებული გარკვეული კონტაქტი სამ მხარეს²³ შორის თვეში ერთხელ ან გარკვეული სპონტანურობით მაინც დგება. სექტორულ დონეზე დიალოგი უფრო შეზღუდულია და არაფორმალურ სახეს ატარებს²⁴.

სოციალური დიალოგის არარსებობისა თუ არაეფექტიურობის ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი ის არის, რომ, პროფკავშირებისა და დამსაქმებლების წარმომადგებლებთან შედარებით, მთავრობას უზარმაზარი უპირატესობა აქვს²⁵. სამმხრივი სოციალური დიალოგის მოდელი ისეთი სიტუაციისთვისაა შექმნილი, სადაც მთავრობა დამსაქმებლებსა და პროფკავშირებს შორის შუამავლის როლს ასრულებს და ორივე მხარისათვის მისაღები და სახელმწიფოსთვის სასარგებლო შედეგის მიღებას უწყობს ხელს.

საქართველოში კი, უმეტეს შემთხვევაში, სახელმწიფო შრომით პოლიტიკას თვითნებურად ამტკიცებს, თუნდაც მას დამსაქმებელიც აპროტესტებდეს და პროფკავშირიც. მაგალითად, 2006 წელს მთავრობამ შრომის ახალი კოდექსი ისე დაამტკიცა, რომ პროფკავშირებთან კონსულტაციაც კი არ გაუვლია²⁶. აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსის შემოთავაზებულ ვარიანტს საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციაც ეწინააღმდეგებოდა. მთავრობას, პროფკავშირების მსგავსად, არც მისი აზრი გაუთვალისწინებია.

²² ინტერვიუ ავტორთან.

²³ რასაც ესწრებოდა შრომისა და ჯანდაცვის მინისტრი, აგრეთვე, საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაციისა და საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის თავმჯდომარეები.

²⁴ მასწავლებელთა პროფკავშირებსა და განათლების სამინისტროს შორის არსებული ურთიერთობა აღნიშნული წესიდან ნაწილობრივ გადახრას წარმოადგენს. მანანა ღურჯუმიანი „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოსთან“ საუბარში აღნიშნავს, რომ მას განათლების სამინისტროსთან რეგულარული და საკმაოდ კარგი კომუნიკაცია აქვს, რაც, როგორც წესი, არაფორმალურ ხასიათს ატარებს.

²⁵ თუმცა, „რუსთავი 2“-ისთვის მიცემულ ინტერვიუში („ბიზნეს კურიერი“, 16/10/09) ჯანდაცვის მინისტრმა განაცხადა, რომ სამინისტროს ფუნქცია არის მედიატორობა დამსაქმებლებსა და პროფკავშირებს შორის.

²⁶ ევროკავშირის 2008 წლის ENP სამოქმედო გეგმის შესრულების ანგარიშშიც აღნიშნულია, რომ პროფკავშირებთან სათანადო კონსულტაცია არ გამართულა.



საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის თავმჯდომარემ ელგუჯა მელაძემ „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოსთან“ საუბარში აღნიშნა: „ჩვენ შეიძლება დამსაქმებლებს წარმოვადგენდეთ, მაგრამ დაქირავებულთა უფლებებიც ძალიან გვაღელვებს... ჩვენ არ ვეწინააღმდეგებით ისეთ დებულებებს, რომლებიც თავისუფალი საწარმოს პრინციპებს შეესაბამება. მაგალითად, უსაფრთხოების ნორმები, ჩვენი აზრით, უმნიშვნელოვანესი საკითხია და მასთან მიმართებაში პროფკავშირს სრულად ვეთანხმებით... ვფიქრობთ, ამ საკითხს შრომის კოდექსში მეტი ადგილი უნდა დათმობოდა²⁷“.

ILO-ს თბილისის ოფისის წარმომადგენელმა ზოლტ დუდასმა სოციალური პარტნიორების დიალოგი დაახასიათა, როგორც „განვითარების ერთობ ადრეულ სტადიაზე მყოფი“, თუმცა, „ერთი წლის წინ არსებულ მდგომარეობასთან შედარებით მნიშვნელოვნად გაუმჯობესებული“²⁹.

თავად ILO-მ სოციალური დიალოგის განვითარებაში საკმაოდ დიდი წვლილი შეიტანა. მისი შუამავლობით სამმა მხარემ ე.წ. „სამუშაო გეგმაზე“ შეთანხმდა, რომელშიც არა ერთი საკითხი და პროექტი გაიწერა. ასევე ILO-ს ხელშეწყობით მოხდა ერთობლივი განცხადების ხელმოწერა, რომლითაც მხარეებმა „საქართველოში დასაქმების სათანადოდ უზრუნველყოფის, ასევე, სოციალური პარტნიორების ინტერესებისა და უფლებების დაცვის მიზნით, ILO-სთან მომავალი თანამშრომლობის სურვილი“³⁰ დაადასტურეს. ამ ერთობლივი განცხადების საფუძველზე საქართველომ კვლავ მოიპოვა პრეფერენციათა ერთიანი სისტემით და ევროკავშირთან გაფორმებული პრეფერენციული სავაჭრო სქემით სარგებლობის უფლება (2011 წლამდე). ამ ფაქტის შეფასებისას რამდენიმე პროფკავშირის ლიდერმა „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოს“ უთხრა, რომ მათი მოსაზრებით, აღნიშნული გადაწყვეტილება ზედმეტად მარტივად იქნა მიღებული.

²⁷ ინტერვიუ ავტორთან.

²⁸ რეგულირებასთან დაკავშირებით დამსაქმებელთა ასეთი ენთუზიაზმი, ერთი შეხედვით, შეიძლება გასაკვირი იყოს: რატომ უნდა უჭერდეს მხარს დამსაქმებელი უსაფრთხოების სავალდებულო ნორმებს, რომელთა ამუშავებაც საკმაოდ დიდ თანხებთან არის დაკავშირებული? ამის ახსნა, ალბათ, იმით შეიძლება, რომ საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია სტაბილურ და ძლიერ კომპანიებს აერთიანებს და სავარაუდოდ, მათთვის უსაფრთხოების ნორმების დაცვა უფრო ადვილი იქნება. დაურეგულირებელ გარემოში კი ნებისმიერი ჩრდილოვანი კომპანია, უგულებელყოფს რა დასაქმებულთა უსაფრთხოების აუცილებლობას, არათანასწორ კონკურენციას გაუწევს მათ. ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის საკანონმდებლო ნორმების არსებობა ბაზარზე არასამართლიანობას გამორიცხავს. კომპანია, რომელიც დაცვის ინვენტარისა და უსაფრთხოების ტრენინგების დასაფინანსებლად საკმარის რესურსებს არ ფლობს, ასეთ გარემოში თავს ვერ დაიმკვიდრებს. მართლაც, ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის (OECD) წევრ ბევრ ქვეყანაში კომპანიები ამ ტიპის რეგულირების შემოღებას, როგორც არათანასწორი კონკურენციისგან დაცვის ერთგვარ ბერკეტს, აქტიურად ლობირებენ.

²⁹ ინტერვიუ ავტორთან.

³⁰ სახელმწიფო მინისტრის აპარატი ევროატლანტიკური ინტეგრაციის საკითხებში, „ანგარიში საქართველოში ევროპის სამეზობლო გეგმის ფარგლებში სამოქმედო გეგმის შესრულების შესახებ, 2008 წელი“.



შრომის კოდექსი

პროფკავშირების წინაშე არსებული გარე პრობლემები მხოლოდ სოციალური დიალოგის კუთხით არსებული ხარვეზებით არ შემოიფარგლება. სურათს საკმაოდ ამძიმებს შრომითი კანონმდებლობა. 2006 წელს მიღებული შრომის კოდექსი პროფკავშირებმა და საერთაშორისო ექსპერტებმა შეაფასეს, როგორც დასაქმებულებისა და მათი წარმომადგენლის პროფკავშირის მიმართ მეტად დისკრიმინაციული³¹.

საქართველოს პროფკავშირების კონფედერაციის თავმჯდომარის ირაკლი პეტრიაშვილის აზრით, „საქართველოში გაფიცვა, ფაქტობრივად, კანონსაწინააღმდეგო ქმედებად ითვლება“. შრომის კოდექსის 49-ე მუხლი გაფიცვის უფლებას აღიარებს, თუმცა, 51-ე მუხლი მთელ რიგ შეზღუდვებს ადგენს. მაგალითად, დაქირავებულს ეკრძალება გაფიცვა დამსაქმებლის მიერ კადრების შემცირების შემთხვევაში, თუ დასაქმებული წინასწარ იყო გაფრთხილებული შესაძლო გათავისუფლების შესახებ³². საქართველოში კი შრომითი დავების ყველაზე ხშირი მიზეზი სწორედ გათავისუფლებაა³³.

კოდექსი ასევე თვალისწინებს, საკმაოდ დიდი დროით ადრე, წინასწარ შეტყობინებას. ამ დროში მხარეები „გადაწყვეტილების ურთიერთმოლაპარაკების გზით მიღებას“ უნდა შეეცადონ. ზოგ შემთხვევაში დაქირავებული ამ დებულებას ბოროტად იყენებს და თუ თანამშრომელი გაფიცვით ემუქრება, მას ათავისუფლებს, რათა თავად გაფიცვა უკანონოდ ჩაითვალოს. ასეთი პრეცედენტი დაფიქსირდა ხელვაჩაურის სამკერვალო ფაბრიკაში, რომლის მუშებმაც სამუშაო დღის ბოლოს პროფკავშირის შექმნის შესახებ განაცხადი შეიტანეს და მეორე დღით აღმოაჩინეს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულები იყვნენ³⁴. როდესაც ქალაქის მერს სთხოვეს, დაპირისპირებული მხარეები მოერიგებინა, მისი პასუხი ასეთი იყო: „მუშებმა სამსახურიდან გაშვება დაიმსახურეს, რადგან მათ პატივი უნდა სცენ

³¹ ევროკავშირის მიერ რეგულარულად მზადდება ანგარიში საქართველოში ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმის შესრულების შესახებ, სადაც გაკრიტიკებულია საქართველოს შრომის კოდექსი. ILO-სა და ITUC-ის ანგარიშის მიხედვით, საქართველოს შრომითი კანონმდებლობა არასათანადოდ იცავს დასაქმებულის უფლებებს. არასამთავრობო ორგანიზაცია „საქართველოს სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტმა“ შრომის კოდექსის დებულებების პრაქტიკაში შესრულების მონიტორინგი განახორციელა და შედეგად ძირითადად კრიტიკული დასკვნები დადო.

³² ILO-CEACR 2007 წლის ანგარიშის მიხედვით, მთავრობამ 51-ე მუხლში ცვლილებების შეტანის პირობა დადო, თუმცა, ის ჯერ არ შეუსრულებია.

³³ ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაცია „სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტის“ 2008 წლის ანგარიშში ნათქვამია, რომ შრომის კანონმდებლობასთან დაკავშირებული დავები უმეტესწილად მას შემდეგ წარმოიშვება, რაც დაქირავებულებს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ აცნობებენ. ეს ანგარიში იხილეთ (ქართულ ენაზე) შემდეგ ვებგვერდზე: www.civilin.org/pdf/r2.pdf.

³⁴ მთავრობა უარყოფს ინფორმაციას რაიმე სახის დარღვევების არსებობის შესახებ. იხილეთ დანართი.



დამქირავებელს და არ ჩაერთონ პროფკავშირების საქმიანობაში”³⁵. „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოსთან“ საუბარში პეტრიაშვილმა აღნიშნა: „მე შემოიძლია გავიფიციო მუჰამედ ალის ჯარში გაწვევასთან დაკავშირებით, ან იმის გამო, რომ მერკელმა საქართველოს ნატო-ში გაწვევრიანებას მხარი არ დაუჭირა... მაგრამ მე ვერ გავიფიცები იმისთვის, რომ [უფრო მაღალი] ხელფასი მოვითხოვო“³⁶. „კანონსაწინააღმდეგო გაფიცვა“ მკაცრად ისჯება. სისხლის სამართლის კოდექსის 358-ე მუხლის თანახმად, კანონსაწინააღმდეგო გაფიცვაში მონაწილეობა ორ წლამდე თავისუფლების აღკვეთას ითვალისწინებს.

არსებობს სხვა მაგალითებიც იმისა, თუ როგორ ათავისუფლებდნენ თანამშრომლებს პროფკავშირის საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. გარდა ზემოთ მითითებული, ხელვაჩაურის ინციდენტისა, ხშირად ისხენებენ ფოთის პორტის შემთხვევასაც. პორტის თანამშრომლები მხოლოდ იმიტომ გაათავისუფლეს, რომ შესვენების დროს შეიკრიბნენ და სამუშაო უსაფრთხოება და ხელფასის მომატება მოითხოვეს³⁷. შიმშილობის აქციის დაწყების შემდეგ სამსახურში მხოლოდ რამდენიმე გათავისუფლებული პირი აღადგინეს.

რეგულარული ანგარიშების მომზადებისას ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტი კონვენციებისა და რეკომენდაციების შესრულების საკითხებში (ILO-CEACR) ანალოგიურ დასკვნებს აკეთებს და აკრიტიკებს შრომის კოდექსს, „რომელიც ვერ იცავს დისკრიმინაციისაგან“ ვერც პროფკავშირებს³⁸ და ვერც ახლად დაქირავებულ და გათავისუფლებულ პირებს. მან მთავრობას მოუწოდა, გაუქმებინა გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებული შეზღუდვების „თვითნებური“ პერიოდები, ცვლილებები შეეცანა სისხლის სამართლის კოდექსში უკანონოდ გაფიცულების³⁹ წინააღმდეგ „არაპროპორციული“ სანქციების გაუქმების მიზნით და აგრეთვე, შეეცვალა კანონმდებლობა, რათა დაეცვა დაქირავებულები მხოლოდ იმის გამო გათავისუფლებისგან, რომ პროფკავშირებში გაწვევრიანდნენ⁴⁰.

ხელისუფლების წარმომადგენლები ამ შეფასებებს არ ეთანხმებიან. უზენაესი სასამართლოს წარმომადგენელი ხათუნა გურუელი ყოველკვირეულ გამოცემაში „სამართალი“ ამტკიცებს, რომ პრობლემა არა დისკრიმინაციაში,

³⁵ ITUC კავშირის მოსახრება საქართველოში არსებულ ვითარებასთან დაკავშირებით(2008 წლის მაისი).

³⁶ ინტერვიუ ავტორთან.

³⁷ აღნიშნული შემთხვევა აღწერილია აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტის მიერ საქართველოში ადამიანის უფლებათა დაცვის ანგარიშში (2008 წ.); აგრეთვე, ITUC-ის 2009 წლის წლიურ კვლევაში პროფესიული კავშირების უფლებების დარღვევის შესახებ.

³⁸ ILO-CEACR-ის მიერ მომზადებული დასკვნები: „ორგანიზების უფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებები პროფესიულ კავშირებს შორის“ (2007).

³⁹ მთავრობის განცხადებით, გაფიცულების დაკავება მხოლოდ იმ შემთხვევაში ხდება, თუ ისინი „მნიშვნელოვან ზიანს“ აყენებენ დამქირავებელს.

⁴⁰ ILO-CEACR პირდაპირი მოთხოვნა, ორგანიზების უფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებები პროფესიულ კავშირებს შორის (2007).



არამედ სამართლებრივი უფლებების არცოდნაშია. მისივე თქმით, 2008 წელს სასამართლოში სულ 544 შრომითი დავა იყო⁴¹. სხვების მოსაზრებით, პროფკავშირების უფლებები შრომის კოდექსში სრულყოფილად მართლაც არ არის ასახული, მაგრამ ისინი პროფესიული კავშირების შესახებ 1997 წლის კანონითაა გარანტირებული. ეკონომიკურ საკითხებში მთავრობის მთავარი მრჩეველის, თამარ კოვზირიძის განცხადებით, ეს კანონი ცალსახად კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას, მათ შორის, პროფკავშირების წევრობის გამო გათავისუფლებას და ის იცავს დასაქმებულთა ამ უფლებას⁴². თუმცა, პრაქტიკაში იყო შემთხვევები, როცა სასამართლოებმა საჩივრების დაკმაყოფილებაზე უარი თქვეს იმ მიზეზით, რომ შედარებით ახალი შრომის კოდექსი ძველ კანონზე მაღლა იდგა⁴³.

„ყვითელი“ კავშირები

„საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოსთან“ საუბარში პროფკავშირების ხელმძღვანელებმა ასევე აღნიშნეს, რომ საჯარო მოხელეები და სხვადასხვა სამთავრობო სტრუქტურები უფრო შეფარული გზებითაც ცდილობენ პროფკავშირების საქმიანობაში ხელის შეშლას. ერთ-ერთი ასეთი გზა ე.წ. „ყვითელი პროფკავშირების“ ფორმირება და ხელშეწყობაა.

მაგალითად, აჭარის განათლების სამინისტრო ღიად უჭერს მხარს პროფკავშირულ ორგანიზაციას სახელწოდებით „განათლების სინდიკატი“. გარკვეული პერიოდი სამინისტროს ვებგვერდზე ამ ორგანიზაციაში გაწევრიანებისთვის შესავსები სააპლიკაციო ფორმაც კი იყო განთავსებული⁴⁴.

„განათლების სინდიკატი“, რომელსაც ტარას შავშიშვილი ხელმძღვანელობს, აქტიურად აკრიტიკებდა მასწავლებელთა არსებულ პროფკავშირს და მასწავლებლებს მოუწოდებდა, მის კავშირში, განათლების სინდიკატში, გაწევრიანებულიყვნენ. ერთ-ერთ სტატიაში არსებულ პროფკავშირს მან „კლანური ორგანიზაცია“ უწოდა და მას მხოლოდ „უფროსის კეთილდღეობისთვის“ მუშაობაში დასდო ბრალი⁴⁵. შავშიშვილმა კონკურენტი

⁴¹ სამართალი „შრომა თავისუფალია“ (02/03/09).

⁴² Investor.ge (http://www.investor.ge/issues/2008_6/03.htm).

⁴³ მაგალითად: პაატა დობორჯგინიძე თბილისი მეტროპოლიტენის წინააღმდეგ; პორტის მუშებისა და მეზღვაურთა კავშირი კორპორაცია სს ფოთის პორტის წინააღმდეგ.

⁴⁴ ეს პოსტი უკვე აღარ არის ვებგვერდზე. მთავრობა უარყოფს, რომ ოფიციალურ ვებგვერდზე ამ სახის ინფორმაციის განთავსება აქტიური რეკლამირებაა და არგუმენტად მოჰყავს ის, რომ ამავე ვებგვერდზე მოცემული იყო ინფორმაცია მასწავლებელთა პროფკავშირის შესახებაც. ეს არგუმენტი არ არის სწორი, რადგან ვებგვერდზე სააპლიკაციო ფორმის განთავსება და დასაქმებულების მოწოდება, რომ ის შეავსონ განსხვავდება ამავე ვებგვერდზე სხვა პროფკავშირის შესახებ ახალი ამბის განთავსებისგან.

⁴⁵ გაზეთი „ალია“: „იმ მასწავლებლების ლიდერი, რომელთა ხელფასი 200 ლარია, 3 000 ლარს არ უნდა იღებდეს და 30 000 დოლარიან ჯიპს არ უნდა ატარებდეს“ (19/03/09). მანანა ღურჭუმედიძე ეს ბრალდებები უარყო. მისი თქმით, ის „ძვირადღირებული მანქანა“, რომელზეც შავშიშვილი მიუთითებდა, სინამდვილეში მასწავლებელთა პროფკავშირებს ეკუთვნოდა და არა



პროფკავშირის თავმჯდომარე მანანა ღურჭუმედიძე საწევრო შენატანების გამოყენებით ძვირფასი ნივთებისა და მანქანების შექენაშიც დაადანაშაულა. მასწავლებელთა პროფკავშირმა კი განაცხადა, რომ ადგილი ჰქონდა მისი წევრების და სხვა მასწავლებლების მთავრობის მიერ სანქცირებულ კავშირში გადაბირებას და ამის დასტურად მოიტანა ფაქტი, რომ „განათლების სინდიკატში“ გაწევრიანების სანაცვლოდ მასწავლებლებს სერტიფიცირების ტრენინგებზე 50%-იან ფასდაკლებას სთავაზობდნენ.

საერთაშორისო პროფკავშირების კონფედერაცია (ITUC) განათლების სინდიკატს ყვითელ კავშირად მიიხნევს⁴⁶.

ცვლილებების საფრთხე?

2009 წლის ზაფხულში თითქოს გაჩნდა გარკვეული ნიშნები იმისა, რომ ხელისუფლების წარმომადგენლები შრომით კოდექსში ცვლილებების შეტანის აუცილებლობას აღიარებდნენ. მართლაც, გასული წლის ზაფხულში ILO სოციალურ პარტნიორებს შორის მოლაპარაკებებს აწარმოებდა ენევაში, სადაც მხარეები კანონმდებლობის დახვეწაზე შეთანხმდნენ. საქართველოს შრომის, ჯანრმთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრმა სანდრო კვიციანიშვილმა, რომელმაც ბიზნესის ახალი ამბებისთვის დათმობილ ერთ-ერთ გადაცემაში პროფესიული კავშირების წარმომადგენლებთან ერთად მიიღო მონაწილეობა, შეთანხმება დადებითად შეაფასა და აღნიშნა, რომ გარკვეული პროგრესი უკვე მიღწეული იყო.

რასა ლიპარტელიანი, საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაციის იურიდიული დეპარტამენტის წარმომადგენელმა, „საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველოსთვის“ მიცემულ ინტერვიუში განაცხადა, რომ სამ სოციალურ პარტნიორს შორის ცვლილებებთან დაკავშირებით შეთანხმება მართლაც შედგა. შეთანხმებულ საკითხებს შორის იყო ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების გაუმჯობესება, დასაქმებულის გათავისუფლებამდე მისი სავალდებულო გაფრთხილება, დისკრიმინაციის წინააღმდეგ დაცვის უკეთესი მექანიზმების შემოღება, ზეპირი კონტრაქტების დადების აკრძალვა და სოციალური დიალოგის ზედამხედველობის მიზნით სამთავრობო კომისიის შექმნა.

თუმცა, ამ შეთანხმებამ, რომელიც საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაციის თავმჯდომარემ, ირაკლი პეტრიაშვილმა „წინ გადადგმულ ნაბიჯად“ შეაფასა, დღის სინათლე ვერ ნახა. როგორც ჩანს, ამ საკითხთან მიმართებაში ჯანდაცვის სამინისტროს პოზიცია სხვა სახელისუფლებო რგოლების პოზიციამ გადაფარა. „საერთაშორისო

ღურჭუმედიძეს. მიუხედავად იმისა, რომ ფინანსურმა პოლიციამ დოკუმენტაცია გამოითხოვა (და მალევე დააბრუნა), სისხლის სამართლის საქმე ამ საკითხებთან დაკავშირებით არ აღძრულა.

⁴⁶ ITUC კავშირი, „მოსაზრება საქართველოს შესახებ“ (2008 წლის მაისი).



გამჭვირვალობა საქართველოს“ ანგარიშზე მთავრობის წერილობითი გამოსმაურების თანახმად, შრომის კოდექსის შეცვლა არ იგეგმება.

პროფკავშირების აზრით, მთავრობის ეს 180 გრადუსიანი შემობრუნება, 2009 წლის შემოდგომაზე ეკონომიკური განვითარების ყოფილი მინისტრის ლაშა ქვანიას თანამდებობიდან გათავისუფლების შემდეგ, ნეოლიბერალური გუნდის კვლავ გააქტიურებას უკავშირდება.

ადვილი შესაძლებელია ისიც, რომ ამ საკითხზე გარკვეული გავლენა საქართველოს დამსაქმებელთა კავშირმაც იქონია. ასე მაგალითად, საქართველოში ამერიკის კონტროლის პალატამ (AmCham) გამოაქვეყნა პრესრელიზი, სადაც შემოთავაზებულ ცვლილებები გააკრიტიკა, როგორც „მემარცხენე“ ფრთის და აღნიშნა, რომ ისინი თავისუფალ ბიზნესს ზღუდავდა⁴⁷.

საბოლოოდ, ამ ანგარიშზე მუშაობის დასრულების პერიოდისთვის ცალსახა იყო, რომ მთავრობა შრომის კოდექსის შეცვლას, მის საერთაშორისო სტანდარტებთან მეტად დაახლოების მიზნით, არ გეგმავდა.

დასკვნა

წინამდებარე ანგარიშში რამდენიმე საკითხია გამოკვეთილი. პირველი: ნათელია, რომ მთავრობა მიმდინარე ეტაპზე ჯეროვნად არ ასრულებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წინაშე (და შესაბამისად, პრეფერენციათა საერთო სისტემით (GSP+)) აღებულ ვალდებულებებს. საქართველოს შრომითი კანონმდებლობა სათანადოდ ვერ იცავს პროფკავშირების წევრების უფლებებს და მთავრობაც შორს არის იმ აზრისგან, რომ დამქირავებლებს ამ უფლებების პატივისცემა უნდა დაავალდებულოს. მეორეს მხრივ, ცხადია ისიც, რომ 90-იან წლებთან შედარებით, არა ერთი დადებითი ცვლილების განხორციელების მიუხედავად, თავად პროფკავშირებსაც ჯერჯერობით ნაკლებად შესწევთ იმის უნარე, რომ დასაქმებულთა უფლებები სრულფასოვანი დაცვა.

გასაოცარი ამაში არაფერია. დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკა და პროფკავშირების ეფექტიანობის დონე წარსული მემკვიდრეობის და დღევანდელი რთული გარემოს პროდუქტია. დღევანდელ გარემოში ის იგულისხმება, რომ გავლენიანი პროფკავშირების არსებობა, ინვესტორების მოზიდვის მხრივ, ქვეყანას განსაკუთრებით კარგ მდგომარეობაში არ აყენებს. შესაძლოა, ისეთი პატარა და ღარიბი ქვეყნის შემთხვევაში, როგორც საქართველოა, მოკლევადიან პერსპექტივაში ინვესტიციის მოზიდვა უფრო პრიორიტეტული იყოს, ვიდრე შრომითი უფლებების დაცვა. თუმცა, ბუნებრივია, ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ამ უფლებების სრული იგნორირება უნდა

⁴⁷ AmCham-ის პრესრელიზი, 22/10/09.



იყოს შესაძლებელი. საქართველოსთვის, ალბათ, კარგი იქნებოდა არა საფრანგეთისა და ესპანეთის და მსგავსი ქვეყნების, არამედ ჩეხეთისა და ბალტიისპირეთის გამოცდილების გაზიარება. ამ ქვეყნებში საკმაოდ „ლიბერალური“ შრომის კანონმდებლობაა და პროფკავშირებით შედარებით სუსტია, თუმცა, ILO-ს კონვენციით დადგენილი ძირითადი უფლებები დაცულია.

საქართველოში აუცილებელია, რომ შრომის კოდექსში შევიდეს ცვლილებები, რათა ის ILO-ს სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოვიდეს, ასევე, შევქმნათ ხელოვნურად შექმნილი „ყვითელი კავშირების“ ფორმირება და დასაქმებულებს არ ჰქონდეთ იმის შიში, რომ პროფკავშირებში გაწევრიანების შემთხვევაში ისინი შეიძლება სამსახურიდან დაითხოვონ. ამისთვის საჭიროა იმ დამსაქმებელთა დასჯა, რომლებიც პროფკავშირების წევრების დისკრიმინაციას განახორციელებენ.

ამ საკითხების გადაწყვეტა ყველა მხარის მხრიდან პოლიტიკური ნების არსებობას მოითხოვს. დღემდე ამის მიღწევა ვერ მოხერხდა. აღნიშნულში შედის საერთაშორისო საზოგადოებაც, რომელიც უნდა დაეხმაროს პროფკავშირებს, დამქირავებლებსა და სახელმწიფოს. ამ მხარეებში იგულისხმება ხელისუფლება, პროფკავშირები, დამსაქმებლები და ასევე, საერთაშორისო საზოგადოება, რომელმაც დანარჩენებს უფრო მეტი დახმარება უნდა გაუწიოს, ვიდრე ეს აქამდე ხდებოდა.

თუ გსურთ, ავტომატურად მიიღოთ „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოს“ მიერ მომზადებული ანგარიშები, შეუერთდით ელ-ფოსტის სიას და გამოაგზავნეთ მოკლე შეტყობინება:
info@transparency.ge

ანგარიში მომზადებულია „საქართველოს საერთაშორისო ვალდებულებების მონიტორინგის“ პროექტის ფარგლებში, ირლანდიის დახმარებითა და საქართველოში ბრიტანეთის საელჩოს დაფინანსებით. ანგარიში მომზადებულია „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოს“ მიერ და არ ასახავს დონორების ოფიციალურ პოზიციას