

საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის
სახელობის ქართული უნივერსიტეტი

ელგუჯა მელაძე

შრომითი ურთიერთობების რეგულირება და სოციალური დიალოგის განვითარება საქართველოში

*დოქტორანტის სამეცნიერო ხელმძღვანელი:
მირიან ტუხაშვილი, ეკონომიკის მეცნიერებათა
დოქტორი, სრული პროფესორი*

თბილისი

2012

შინაარსი

ანოტაცია	3
შესავალი	7
თავი 1. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პრინციპები და კონცეფციები	15
1.1. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების გლობალური გამოწვევები და თანამედროვე ტენდენციები	15
1.2. ლიტერატურის ანალიზის მეთოდოლოგიური საკითხები	24
1.3. შრომის ბაზრის რეგულირების ფორმები და პოლიტიკა	30
1.4. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ძირითადი კონცეფციები და სტანდარტები	41
დასკვნა	69
თავი 2. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების საერთაშორისო გამოცდილება	71
2.1. შრომითი ურთიერთობის რეგულირების მოდელები	71
2.2. შრომითი ურთიერთობის რეგულირება აშშ-ში	78
2.3. შრომითი ურთიერთობის რეგულირების მექანიზმი იაპონიაში	87
2.4. შრომითი ურთიერთობების რეგულირება ევროპის ქვეყნებში	93
დასკვნა	103
თავი 3. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ინსტიტუციური პრობლემები საქართველოში	106
3.1. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ინსტიტუციონალიზაცია საქართველოში	106
3.2. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სოციალურ-ეკონომიკური გარემო საქართველოში	117
3.3. სოციალური დიალოგი და მისი განხორციელების პირობები საქართველოში	135
დასკვნები და რეკომენდაციები	146
გამოყენებული ლიტერატურის სია	151

ანოტაცია

ნაშრომში დახასიათებულია შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მოდელები, აღნიშნულია, რომ გარდამავალ პერიოდში გაზრდილმა სოციალურმა რისკებმა მოითხოვა შრომის ბაზრის ახალი ინსტიტუტების ფორმირება, ხოლო გლობალიზაციის შედეგებმა კი მიმდინარე კრიზისების ფონზე სრულიად ახალი ასპექტით დასვა სოციალური პრობლემატიკა. შესაბამისად ტრადიციულ მიდგომებთან ერთად სოციალური პარტნიორული ურთიერთობების დამყარება დღის წესრიგის მთავარი საგანი გახდა.

კვლევაში აქცენტი გაკეთებულია საქართველოში შრომითი ურთიერთობების გარდამავალ მოდელზე, რომლისთვისაც დამახასიათებელია შრომის ბაზრის სუბიექტების ფრაგმენტირებული ინტერესების სტრუქტურა და მათ შორის სუსტი კოორდინაცია, თვითრეგულირების საბაზრო ძალების მოქმედება, პროფკავშირული მოძრაობის და კოლექტიური ხელშეკრულებების არასათანადოდ ინსტიტუციონალურად უზრუნველყოფა. დასაბუთებულია, რომ ამ მოდელიდან აუცილებელია კორპორატიულ მოდელზე გადასვლა, სადაც სახელშეკრულებო ურთიერთობების მხარდაჭერა მოხდება ეროვნული ინსტიტუტების მიერ და სოციალურ-ეკონომიკურ პოლიტიკის განსაზღვრისას და განხორციელებისას აღიარებული იქნება პროფკავშირების და დამსაქმებელთა ასოციაციების კოლექტიური საქმიანობა ეროვნულ და დარგობრივ დონეზე.

ისევე როგორც სხვა განვითარებად ქვეყნებში, საქართველოშიც სოციალური დიალოგი ლიმიტირებული თემაა. სახელმწიფო კვლავ დომინირებს სოციალურ პარტნიორებზე, იყენებს სოციალურ დიალოგს, როგორც დასაყრდენს, თავისი ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის ლეგიტიმაციისა და საკუთარი ძალაუფლების უზრუნველსაყოფად. ამასთან, აწესებს განსაზღვრულ მინიმალურ სტანდარტებს. ამ გარემოდან თავის დასაღწევად მიზანშეწონილია სამოქალაქო საზოგადოების კონცენტრაცია ერთი, ყველაზე მნიშვნელოვანი დარგობრივი მიმართულებით და სოციალური შეთანხმებების გრადუალურად ფორმირება.

იმის გაცნობიერება, რომ რეფორმების განხორციელებისას პასუხისმგებლობის გადანაწილება სოციალურ სუბიექტებზე დიდი ეფექტის მომტანია საზოგადოებისთვის, ასევე ხელისუფლებისთვის, მნიშვნელოვნად აამაღლებს

სახელმწიფოს მონაწილეობას სამმხრივი მოლაპარაკებების პროცესში შედეგების მიღებისას, იმ აუცილებელი პირობის გათვალისწინებით, რომ მხოლოდ ერთიანი გადაწყვეტილებები და კონსენსუსი ქმნის პასუხისმგებლობის აღიარებას. ამ მხრივ თემატური და სამუშაო ჯგუფების მომზადება, შესაბამისი ინსტიტუტების ჩართვა და მათი სისტემატური საქმიანობა სოციალურ-ეკონომიკური საკითხების მრავალფეროვან სპექტრზე, გამოავლენს პარტნიორების თანმხვედრ ინტერესებს და შექმნის ერთობლივი გადაწყვეტილების მიღების საფუძველს.

აუცილებელია ორიენტაცია დასაქმებისა და სოციალური დაცვის პოლიტიკასთან დაკავშირებული გასაუმჯობესებელი ღონისძიებების განხილვა სამმხრივი მიმართულებით და მოლაპარაკებების წარმართვა დარგობრივ, ან რეგიონალურ დონეზე.

სოციალური თანასწორობის დამკვიდრების აუცილებელ პირობად მიჩნეულია დარგობრივი სატარიფო ხელშეკრულებები, სადაც სოციალური დიალოგის პროცესში დომინანტ მამკენებლად აღიარებული იქნება ოთხი ფაქტორი - საწარმოს/დარგის შრომის მწარმოებლურობის ზრდა, ფასების ზრდა, ინვესტიციების მოლოდინი და იდენტიფიცირებული იქნება ეკონომიკური ციკლების რისკები. ეს კი შესაძლებელია განხორციელდეს მხოლოდ მსხვილ საწარმოებში, სადაც მენეჯმენტიცა და საწარმოს ხელმძღვანელობაც განწყობილი იქნება ადექვატური შედეგებისადმი. შესაბამისად საპროგნოზო ბაზა და კვლევითი ინსტიტუტების ჩაბმა ამ სფეროში გახდება წარმატების დამატებითი აქტივი.

და ბოლოს: დამტკიცებულია, რომ დამსაქმებლებისა და სახელმწიფოს მონაწილეობა გადამწყვეტია სოციალური დიალოგის საკადრო მომსახურების თვალსაზრისით. სოციალური დიალოგის წარმართვისთვის, აუცილებელია მისი ინსტიტუციონალიზაცია და შესაბამისი გარემოს ფორმირება. საქართველოში პლურალიზმის განვითარება დამოკიდებულია სოციალური დიალოგის განვითარებაზე, ხოლო სოციალური და ეკონომიკური საკითხების გადაწყვეტისას კორპორაციული მიდგომა მნიშვნელოვნად გაზრდის სოციალური პარტნიორების აქტიურობას.

ANNOTATION

The thesis characterizes the models of labour relations regulation that the increased social risks in the transitional period, globalization and current crises brought social problems issue with new aspect. Actually, the theme of social partnership relations became the topic of the agenda along with the traditional approaches.

The thesis accent is on labour relations transitional model in Georgia that is characterized with labour market agents fragmented structure and among them a weak coordination, trade union movements and insufficient institutional provision of collective agreements. It is confirmed that stepping from this model towards the corporate one is crucial where agreement relations will be made by national institutions while determining the social-economic policies and the activities of the trade unions and employers organizations will be acknowledge at national and sectoral levels.

In many developing countries the social dialogue is rather a restricted theme that can also be said about Georgia. The state is powerful and dominant over social partners, utilizes social dialogue as a position for its social and economic purposes and policy legitimating and puts new standards. To avoid this environment it is expedient for the society to concentrate on one sectoral direction and form social agreements gradually.

Understanding that it is tremendously valuable to allocate responsibilities among the social subjects for implementing the reforms that can also be said about the government to partake in tripartite negotiations for reaching the results the conclusions are made that the consensus brings the recognition of responsibilities. Preparation of thematic groups and task forces and involvement of apt institutions on social and economic broad field will disclose correlated interests and generate joint decision making.

It is necessary to orient on improvement actions on employment and social security policies and lead the negotiations on sectoral and regional levels.

The necessary proviso for reaching establishment of social parity is tax agreements where the core indicators of the social dialogue course will be the four aspects, these are: enterprise/sector productivity growth, increase of costs, investments and identification of

economic threats. This can be put into practice only in big enterprises where the leading management as well as the directors have one and the same ideas for reaching the success. In addition, the guarantee of results will be integration of the area institutions.

And as a final point, it is a proved reality that employers and the state participation in human formation of human capital policy is the major factor. For supervision the social dialogue, its institutionalization and appropriate atmosphere structuring is essential. The pluralism development is depended on social dialogue advancement and for making decisions on social and economic issues the corporate approach will increase considerably the social partnership action.

შესავალი

შრომის ბაზრის ურთიერთობები, ისევე, როგორც ნებისმიერი საბაზრო ურთიერთობები, გაცვლას გულისხმობს. თუმცა, განსხვავებით სხვა ბაზრებისგან, შრომის ბაზარზე ერთმანეთს უპირისპირდება კაპიტალი და შრომა. მათი დაპირისპირება აისახება არა მარტო წარმოების ეფექტიანობაში, არამედ იგი სოციალურ და კლასობრივი ურთიერთობების ფორმას იძენს, რომელმაც შესაძლებელია არაადეკვატური რეგულირების პირობებში ანტაგონისტური ხასიათიც მიიღოს. ამ ურთიერთობებზე ზემოქმედებს ქვეყნის კულტურული, ინსტიტუციური, სამართლებრივი და პოლიტიკური ინსტიტუტები და კატაკლიზმების თავიდან ასაცილებლად გამოიყენება სახელმწიფოს და სამოქალაქო ინსტიტუტების ჩარევის სხვადასხვა ინსტრუმენტები, რომლებიც მთლიანობაში არეგულირებენ შრომის ბაზარს. ეს ურთიერთობები გულისხმობს მრავალ ასპექტს - დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებს შორის უფლებებსა და მოვალეობებს, მუშაკთა დასაქმებისა და განთავისუფლების ვადებს და პირობებს, დავების გადაჭრას და სხვ. ყოველივე ეს აისახება შრომით ხელშეკრულებებში და უშუალოდ უკავშირდება მუშაკთა და მათი ოჯახის წევრების კეთილდღეობას, წარმოების განვითარებასა და ქვეყნის სტაბილურობას. ეს სფერო საჯარო პოლიტიკის რეგულირების ერთ-ერთი საკამათო თემაა.

არსებობს სხვადასხვა მიზეზი, სამოქალაქო საზოგადოება და სახელმწიფო რატომ უნდა ჩაერიოს შრომის ბაზრის რეგულირებაში. ზოგადად იგი ორი მიზეზის გამო ხდება: ბაზრის ცნობილი ჩავარდნებისა და უსამართლობის განცდის გამო. სამოქალაქო საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ჩარევა შეიძლება ეფექტიანობის ზრდის, ან სამართლიანობის დამყარების მიზეზით განხორციელდეს.

საზოგადოების კულტურული და ტრადიციული ღირებულებების პატივისცემა და საზოგადოებაში სამართლიანობის აღქმის ცნობიერება არაფორმალურად შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგების არაფორმალურ მექანიზმს ქმნის. თუმცა, ეს ინსტრუმენტი შეზღუდულია მაშინ, როდესაც საქმე ბიზნესში გარიგებებსა და შემოსავლების გადანაწილებას ეხება. საზოგადოების ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებასთან ერთად ტრადიციული არაფორმალური მექანიზმები სუსტდება და შრომის ბაზრის რეგულირება უფრო

ფორმალურ საფუძვლებს ემყარება, რომელთა შორის ძირითადია ორი ყველაზე გავრცელებული ინსტიტუტის საქმიანობა: ა/. სოციალური დიალოგი და კოლექტიური ძალისხმევა, რომელიც ეფუძნება შრომითი გაერთიანებების მონაწილეობას დამსაქმებელთან მოლაპარაკებებში და ბ/. ხელისუფლების პირდაპირი ინტერვენცია ნორმატიული რეგულირების გზით, ძირითადად, შრომის კანონმდებლობით, განკარგულებებით, და ა.შ. ყველა საზოგადოებაში, ამ ორი ინსტიტუტის აქტიური საქმიანობა არაფორმალურ მექანიზმებთან ერთად ერთდროულადაა ჩართული შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში. თუმცა, სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულია მათი მარეგულირებელი ძალაც. მაგალითად, აშშ-ში შრომის ბაზრის რეგულირება აქცენტირებულია საბაზრო ძალების ქმედებაზე, ხოლო, ევროპულ ქვეყნებში - სახელმწიფოს ნორმატიულ ქმედებებზე და კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე. სახელმწიფო კანონმდებლობა იძლევა მარეგულირებელი როლის არჩევის საშუალებასაც და ლეგიტიმურ ხასიათს აძლევს განსხვავებული შრომითი ურთიერთობების მექანიზმებს.

შრომის ბაზრის რეგულირების მიდგომებისა და მექანიზმების დასაბუთებისას მკვლევარები ფოკუსირებული არიან ორ განსხვავებულ პირობაზე: ამ ურთიერთობებს განიხილავენ ინსტიტუციონალური ასპექტით, ან ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

ინსტიტუციონალისტები¹ მიზანშეწონილად თვლიან სამუშაო უსაფრთხოების ზომების, მინიმალური ხელფასის, სოციალური დიალოგისა და კოლექტიური გარიგების როგორც თანამშრომლობისა და სოციალური დაცვის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტების გამოყენებას, რაც აუცილებელი პირობაა შრომის მწარმოებლურობის ზრდის წახალისებისთვის და ერთობლივ მოთხოვნაზე ეფექტური რეაგირებისათვის, ხოლო, საბაზრო ძალების გამოყენების მომხრეები კი აქცენტს აკეთებენ საბაზრო პროცესებზე და ძირითადად მოითხოვენ ისეთი ინსტიტუციონალური ფორმების გამოყენებას, რომლებიც რეაგირებას მოახდენენ

¹Freeman, R.B. (1993). "Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Adjustment?" *Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics*, 1992. Supplement to the World Bank Economic Review and the World Bank Research Observer. p.2-3. <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/12314/>

ეკონომიკურ შოკებზე და დაქირავების პროცესს საბაზრო მოთხოვნა-მიწოდების კანონებით განსაზღვრავენ.²

თითოეულ ამ მიდგომას განსხვავებული ეკონომიკური და სოციალური შედეგი აქვს და მათი ზემოქმედების ეფექტიც განსხვავებულია სამუშაო ადგილების შექმნაზე, დასაქმების დონეზე, უმუშევრობაზე, შრომის მწარმოებლურობაზე, ხელფასებზე, მოგებაზე, სოციალურ დაცვაზე და სხვ. მთლიანობაში ეს არის რთული პროცესი და თითოეულ მოდელს აქვს ძლიერი და სუსტი მხარეები.

ნაშრომის მიზანი და ამოცანები

ნაშრომის მიზანია შრომის ბაზრის რეგულირების მექანიზმების ანალიზის საფუძველზე დაისახოს ეროვნულ დონეზე მისი განვითარებისა და განხორციელების მიდგომები, გამოვლინდეს სოციალური დიალოგის განხორციელების წინააღმდეგობები და დანერგვის მიმართულებები საქართველოში.

ამ მიზნის განხორციელებისას დაისახა შემდეგი ამოცანების გადაჭრა:

- შესწავლილ იქნას შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პრინციპები და კონცეფციები, გლობალური გამოწვევები და ტენდენციები;
- დასავლეთისა და ქართული ლიტერატურის ანალიზის საფუძველზე განისაზღვროს კვლევის მიმართულებები, მეთოდოლოგიური მიდგომები და გამოავლინოს შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ის სფეროები, სადაც კვლევების განხორციელება შრომის ბაზრისა და სოციალური დიალოგის განვითარების თანამედროვე მოთხოვნას შეადგენს;
- შესწავლილ იქნას შრომითი ურთიერთობების რეგულირების საერთაშორისო გამოცდილება და ქვეყნების განვითარების შესაბამისად დადგინდეს მათი თავისებურებები;

²Gordon Betcherman, Amy Luinstra, and Makoto Ogawa. Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection. The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series, No. 0128, November, 2001. p.2. Tvrdon, Michal, Labour Market Flexibility: the Case of Visegrad Countries, Silesian University - School of Business Administration, MPRA Paper No. 12314, posted 21. December 2008 / 11:34 2007, http://mpra.ub.uni-muenchen.de/12314/2/MPRA_paper_12314.pdf

- საერთაშორისო გამოცდილების განზოგადების საფუძველზე განისაზღვროს შრომითი ურთიერთობების რეგულირების თანამედროვე მოდელი და მისი დანერგვის შესაძლებლობები საქართველოში;
- შეფასდეს შრომის ბაზრის რეგულირების ინსტიტუციური გარემო საქართველოში, შრომის ბაზრის დახასიათების საფუძველზე კი გამოვლინდეს ის წინააღმდეგობები და ბარიერები, რომლებიც აფერხებენ სოციალური დიალოგის განვითარებას;
- შემუშავდეს პრაქტიკული რეკომენდაციები შრომის რეგულირებისა და სოციალური დიალოგის სფეროში.

კვლევის მეთოდოლოგიური და თეორიული საფუძვლები

სადისერტაციო ნაშრომში განხილული პრობლემური საკითხების მეცნიერული გამოკვლევის თეორიულ და მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს სამუშაო ძალის ბაზრისა და შრომით ურთიერთობების რეგულირების თანამედროვე თეორიები, ეკონომისტებისა და სოციოლოგების გამოკვლევები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო კონვენციების მოთხოვნები.

დისერტაციაზე მუშაობისას გამოყენებულ იქნა ქართველი მკვლევარების, აგრეთვე, უცხოელი სპეციალისტების მეცნიერული გამოკვლევები. (იხ. გამოყენებული ლიტერატურის სია), საქართველოს კანონები და კანონქვემდებარე აქტები, შრომის მარეგულირებელი ნორმები, მეთოდური მასალები, სტატისტიკური კრებულები, საინფორმაციო ბიულეტენები. საინფორმაციო ბაზად დისერტაციაში გამოყენებულია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, საქართველოსა და უცხოეთის საინფორმაციო საშუალებებში გამოქვეყნებული მონაცემები და სტატისტიკური ინფორმაცია.

კვლევა ემყარება ლოგიკურ, ეკონომიკურ-სტატისტიკურ, შედარებით და სტრუქტურულ-ფაქტობრივ და ინსტიტუციონალურ ანალიზურ მეთოდებს, კომპლექსურ და ორგანიზაციულ მიდგომებს.

ნაშრომის ძირითადი შედეგები და მეცნიერული საახლე

- დადგენილია შრომითი ურთიერთობების რეგულირების თანამედროვე მიმართულება. ამასთან, აღნიშნულია, რომ იგი ხორციელდება როგორც მეწარმეობის ეფექტიანობის ზრდის, ასევე, მშრომელთა ღირსეული დასაქმების უფლების უზრუნველყოფის მიზნით. მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ურთიერთობები სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებული მოდელის საფუძველზე ხორციელდება, შესაბამისი ინსტიტუციური გარემოს ფორმირებასთან ერთად მოითხოვს სოციალური დიალოგის წარმართვას;
- დადგენილია, რომ ეკონომიკის ლიბერალიზაციის თანამედროვე ტენდენციები და არაფორმალური შრომის ზრდა ამწვავებს სოციალურ დამაბულობას (განსაკუთრებით განვითარებად ქვეყნებში), ტექნოლოგიების განვითარება ამცირებს მუშათა ტრადიციული კოლექტიური ზემოქმედების ეფექტიანობას დამსაქმებელზე, ხოლო საერთაშორისო კონკურენციის ზრდა კი მოითხოვს შრომის ბაზრის რეგულირებას, რომელიც ეროვნულ დონეზე სოციალური პარტნიორობის განვითარებით, დესტანდარტიზაციით და შრომის მოქნილი რეგულირებითაა შესაძლებელი;
- შესწავლილია შრომის ბაზრის რეგულირების საკითხები თანამედროვე სამეცნიერო ლიტერატურაში, გამოვლენილია ამ საკითხის ანალიზის მეთოდოლოგიური სირთულეები, რომელიც დაკავშირებულია ქვეყნების შედარებითი ანალიზისა და რაოდენობრივი მეთოდების გამოყენებასთან, შრომის რეგულირებასა და შრომის ბაზრის კორელაციურ ანალიზთან, დადგენილია, რომ ქართულ ეკონომიკურ ლიტერატურაში მკვლევარების ძირითადი აქცენტები გაკეთებულია შრომის კანონმდებლობის, უთანასწორობისა და უმუშევრობის პრობლემებზე, ხოლო სხვა საკითხები კი შედარებით ფრაგმენტულადაა შესწავლილი;
- დახასიათებულია სახელმწიფოს შრომის ბაზარზე ჩარევის მიზეზები, შრომის ბაზრის რეგულირების ფორმები და კოლექტიური მოლაპარაკებების მოდელები, მათი სუსტი და ძლიერი მხარეები. გამოვლენილია, რომ შრომის ბაზარზე სახელმწიფოს ინტერვენციები არ გამოირჩევა მაღალი ეფექტიანობით იმ მიზნების გადასაწყვეტად, რომელიც დაკავშირებულია როგორც

დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის ინტერესების განხორციელებასთან. თუმცა, მისი მედიატორის როლი სოციალური პარტნიორობის ფორმირებაში დიდია და დამოკიდებულია ქვეყნის ტრადიციებთან და სპეციფიკურ ბუნებასთან;

- შესწავლილი და განზოგადებულია შრომის რეგულირების საერთაშორისო გამოცდილება; დახასიათებულია კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მოდელები ევროკავშირის, ამერიკისა და აზიის ქვეყნებში;
- დადგენილია, რომ კოლექტიური მოლაპარაკებები ძირითადად დეცენტრალიზაციის გზით იხვეწება, იცვლება პროფკავშირების მიდგომები, ხოლო სახელმწიფოს ჩარევას კი ხანმოკლე ხასიათი აქვს; შესაბამისად ამ ინსტიტუტების როლის მიხედვით გამოყოფილია ანგლო-საქსონური, კორპორატიული და სოციალური პარტნიორობის მოდელები. დასაბუთებულია, რომ სოციალური საბაზრო მოდელის ქვეყნებში შრომითი რეგულირება ეროვნულ დონეზე ხორციელდება და კანონმდებლობასთან ერთად ტრადიციულ კოლექტიურ შრომით მოლაპარაკებებს ენიჭება უპირატესობა. ხოლო, საბაზრო ეკონომიკაზე ორიენტირებული ქვეყნების შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში საბაზრო ტენდენციებს, ბაზარზე ფირმების კონკურენტულობას და მათ ეფექტიან განვითარებას ეძლევა დომინანტური როლი.
- გამოვლენილია შრომის რეგულირების ზოგად მეთოდოლოგიური და ინსტიტუციონალურ-ორგანიზაციული თავისებურებანი და დასახულია საქართველოში მათი გამოყენების გზები.
- დასაბუთებულია, რომ „ვარდების რევოლუციის“ შემდეგ მყისიერად შეიცვალა შრომითი ქცევები და საკანონმდებლო ლიბერალიზაციის ფონზე საბაზრო მექანიზმების დანერგვას მიექცა არსებითი ყურადღება. მიუხედავად მისი კრიტიკისა, მან აქტუალური გახადა სოციალური დიალოგის თემა;
- დახასიათებულია საქართველოში შრომის რეგულირების სოციალურ-ეკონომიკური გარემო და გამოვლენილია მისი განმსაზღვრელი ფაქტორები: შრომის ბაზრისა და დასაქმების სტრუქტურული ცვლილებები, შრომის მწარმოებლურობის დარგობრივი ზრდის თავისებურებები, უმუშევრობის მიზეზები, მცირე და საშუალო ბიზნესის ფუნქციონალური ზემოქმედება

დასაქმებაზე, საშუალო ხელფასებისა და მთლიანი შიდა პროდუქტის კორელაციური კავშირის უარყოფითი ტენდენციები, სახელფასო და საგადასახადო პოლიტიკის ცვლილებების ზემოქმედება შრომის ბაზარზე და დასაქმების პროგრამების ეფექტიანობა;

- დასაბუთებულია, რომ საქართველოში სოციალური დიალოგის აქტუალობას ანეიტრალებს ისეთი გარემოებები, როგორიცაა: ხელფასების ზრდის ტენდენცია და მაკროეკონომიკური სტაბილურობა. თუმცა, მინიმალური ხელფასების, ხელფასების მკვეთრი დიფერენცირება ეკონომიკის სექტორებში, და შრომის მინიმალური სახელმწიფო რეგულირებისა და მაქსიმალური ლიბერალიზაციის პოლიტიკა მოითხოვს სოციალური დიალოგის წარმართვას როგორც სამმხრივი, ასევე, ორმხრივი მოლაპარაკებების ფორმატში.
- დასაბუთებულია, რომ სოციალური შეთანხმების შესახებ ცნობიერების ამაღლება და პოლიტიკური ნება პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებლების ინსტიტუტების განვითარებასთან ერთად შექმნის სოციალური დიალოგის განვითარებულ სისტემას. ამასთან, იგი ქმნის იმის შესაძლებლობას, რომ საქართველო შრომითი ურთიერთობების გარდამავალი (და ზოგჯერ კონფრონტაციული) მოდელიდან კორპორატიულ მოდელზე გადავიდეს;
- მოცემულია სოციალური დიალოგის განვითარების მიმართულებების შესახებ რეკომენდაციები

კვლევის ობიექტი

კვლევის ობიექტია შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის ინსტიტუციური და სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობები, რომელიც წარმოიშობა შრომის ანაზღაურების, დაცვისა და უზრუნველყოფის სფეროში.

პრაქტიკული მნიშვნელობა. კვლევის შედეგად მიღებული დასკვნების, რეკომენდაციებისა და წინადადებების პრაქტიკული რეალიზაცია ხელს შეუწყობს შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ეფექტიანობის ზრდას, სოციალური თანამშრომლობის დანერგვას ქვეყანაში და ქვეყნის შრომის ბაზრის სტაბილურობის უზრუნველყოფას. დისერტაციაში მიღებული შედეგები შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას ხელისუფლების ცენტრალური ორგანოების მიერ საკანონმდებლო და ნორმატიული აქტების შემუშავების, ქვეყნის სოციალური რეგულირების

განხორციელებისა და, აგრეთვე, საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მიერ სოციალურ დიალოგში მონაწილეობის გასაწვდომად.

ნიშანდობლივია ისიც, რომ კვლევის შედეგები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს საქართველოს შრომის, ჯანდაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტროსა და საერთოდ მთავრობის საქმიანობაში, მის მიერ ეროვნულ დონეზე შრომით ურთიერთობების პრობლემების გადაწყვეტაში, დამსაქმებლების და დასაქმებულთა ინსტიტუტების თანამშრომლობის ინიცირებისა და შრომითი ურთიერთობების გადასაწყვეტად დაგრობრივ და საწარმოო დონეზე. იგი სოციალური პარტნიორობის შემდგომი სრულყოფის შემადგენელი ნაწილია.

დისერტაციის თეორიული დებულებები ხელს შეუწყობს საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში შრომის ბაზრის შესახებ სალექციო კურსების თემატიკის სრულყოფას.

პუბლიკაცია და აპრობაცია. სადისერტაციო კვლევის ძირითადი შედეგები ასახულია დისერტანტის მიერ გამოქვეყნებულ სამეცნიერო ნაშრომებში. მათ შორის: ელგუჯა მელაძე. შრომითი ურთიერთობების რეგულირება და პრინციპები. თბ., 2012-120 გვ. სადისერტაციო ნაშრომის ძირითადი დებულებები წარდგენილ იქნა საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართულ უნივერსიტეტში ორ კოლოქვიუმზე (2010,2012), სხვადასხვა სამეცნიერო და სამეცნიერო-პრაქტიკულ ფორუმებზე, მათ შორის: "კავკასიის ქვეყნების დამსაქმებელთა ორგანიზაციების თანამშრომლობის პროექტის" წლიური შეხვედრა (თბილისი, 17-18 თებერვალი, 2010); სემინარი "სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა საქართველოში" (თბილისი, 17-20 ივნისი, 2010); "შრომის უსაფრთხოების თანამედროვე მართვის სისტემები. რისკის შეფასება საწარმოთა დონეზე" (თბილისი, 7-9 ივლისი, 2010). შეხვედრა "სოციალური დიალოგის განვითარება", 5-6 სექტემბერი, 2011.

თავი 1. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პრინციპები და კონცეფციები

1.1. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების გლობალური გამოწვევები და თანამედროვე ტენდენციები

მსოფლიოში შრომითი ურთიერთობები ახალი გამოწვევების წინაშე დადგა. იგი გლობალური ხასიათისაა. კონკურენტული ურთიერთობების გამწვავებასთან ერთად შრომის ნაყოფიერების ზრდა იქცა უმთავრეს მიზნად, რომელსაც ქვეყნების ინსტიტუციური და საკანონმდებლო გარემო დაექვემდებარა და კომპანიების მენეჯმენტში ცვლილებების მთავარი მიზეზი გახდა. ამასთან, ისეთი გლობალური პროცესები, როგორიცაა: კაპიტალისა და სამუშაო ძალის გადინება, დიდ გავლენას ახდენს ქვეყნებში დასაქმების პირობებზე და შრომით ურთიერთობების ფორმირებაზე. ბუნებრივია, შრომითი ურთიერთობების რეგულირების რეფორმირება ამ პირობების შესაბამისად მიმდინარეობს.

მსოფლიოში სამუშაო ძალა არათანაბრადაა განაწილებული. მისი აბსოლუტურად დიდი ნაწილი განვითარებად ქვეყნებზე მოდის. სიღარიბის მაღალი დონე აიძულებს მათ იმუშაონ არაადექვატური ანაზღაურების საფასურად, ან გახდნენ შრომითი მიგრანტები. მათთვის მთავარი გამოწვევაა ეფექტიანი სამუშაო ადგილების პოვნა, ხოლო ქვეყნების ხელისუფლების ამოცანაა უზრუნველყოს არადისკრიმინაციული შრომითი პოლიტიკის გატარება.

განვითარებად და პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში ჩამოყალიბდა ფორმალური და არაფორმალური შრომითი ურთიერთობები და შრომის ბაზარზე დასაქმებულთა კატეგორიასთან ერთად გაჩნდა თვითდასაქმებულებიც, რომლებზეც შრომითი ურთიერთობების რეგულირება სხვადასხვა ძალისხმევითა და ზომით ხორციელდება. განსხვავებული პირობების შესაბამისად, თვითდასაქმებულები ზოგჯერ მთლიანად ამოვარდნილნი არიან რეგულირების სფეროდან. მეტიც, ჩრდილოვანი ეკონომიკის მაღალი წილი ამძაფრებს ამ მდგომარეობას.

მე-20 საუკუნის ბოლო და 21 საუკუნის დასაწყისი ვაჭრობისა და კაპიტალის სწრაფი განვითარებითა და ზრდით აღინიშნებოდა, რომელიც

მთლიანად დადებითად მოქმედებდა დასაქმების ზრდაზე, მაგრამ 90-იანი წლებისა და 2008 წლის გლობალურმა კრიზისებმა მოითხოვეს შრომის რეგულირებისა და რისკების დაცვის ახალი მექანიზმების ფორმირება. ეს საკითხი აქტუალური გახდა არა მარტო განვითარებად, არამედ, განვითარებულ ქვეყნებშიც, სადაც არასრულმა დასაქმებამ საკმაოდ მაღალი ზრდის ტენდენცია აჩვენა, ხოლო, უმუშევრობის ზრდამ კი „დიდი დეპრესიის“ პერიოდი შეახსენა მკვლევარებს. ასეთ პირობებში შრომის ბაზრის მობილურობის გაზრდა და მასზე სახელმწიფო რეაგირება კვლევის აქტუალური თემა გახდა.

შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების სპექტრი გაფართოვდა და მისმა სტრუქტურულმა ცვლილებებმა, კომპანიების ტექნოლოგიურმა სიახლეებმა, ინოვაციურმა ცვლილებებმა ახალი მოთხოვნები წაუყენა სამუშაო ძალას. გაიზარდა უფსკრული კვალიფიციურ და არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას შორის და კვლავინდებურად დაისვა საკითხი სამუშაო ძალის სოციალური უფლებების დაცვაზე.

ამასთან, მწვავე კონკურენტული ურთიერთობები აიძულებს კომპანიებს შეამციროს საერთო ხარჯები, რომელიც განათლებაში, ტრეინინგებსა და შრომითი უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბებაში კაპიტალდაბანდებების ზრდის გზით ხორციელდება.

პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში ცენტრალური გეგმური ეკონომიკიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პროცესში საწარმოების რესტრუქტურისაციის შედეგად უმუშევრობა ერთ-ერთი ყველაზე მწვავე პრობლემა გახდა, ხოლო, ადრინდელი სოციალური დაცვის სისტემა არაადეკვატური აღმოჩნდა ახალი პირობების მიმართ.

დღეს მთელს მსოფლიოში ორი საკითხია აქტუალური: **მწარმოებლური სამუშაო ადგილები თითქმის ყველა ქვეყნის პრობლემაა და მეორე, ის პოლიტიკა რაც წარსულში ხორციელდებოდა, დღეს უკვე აქტუალური აღარ არის.** აქცენტი აღებული იქნა ეფექტიანი სამუშაო ადგილების ფორმირებაზე და იმ სახელმწიფო პოლიტიკაზე, რომელიც უზრუნველყოფს ადამიანების უმნიშვნელოვანეს მიზანს- ღირსეული დასაქმების უფლებას. შრომითი ურთიერთობების რეგულირება ყველა ქვეყანაში მეტ-ნაკლებად ამ ამოცანების შესრულებაზეა ორიენტირებული. თუმცა,

მას სხვადასხვა პირობებში და განსხვავებული მოდელების საფუძველზე ანხორციელებენ.

შრომითი ურთიერთობების რეგულირების თანამედროვე ტენდენციები.

2004 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO) გამოაქვეყნა ანგარიში სახელწოდებით **"ეკონომიკური უსაფრთხოება უკეთესი მსოფლიოს შესაქმნელად."** ("Economic Security for a Better World"). იგი ეხება ადამიანების ეკონომიკური დაუცველობას და ლიბერალიზაციის პოლიტიკის კრიტიკას. ლიბერალიზაცია, აცხადებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, არის პოლიტიკის მიზანი, რომელსაც საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტი აწვითარებს და ეფუძნება **"ვაშინგტონის კონსენსუსს"**. ამ მოხსენების თანახმად, ლიბერალიზაციის გარკვეული "საკვანძო ვალდებულებები" გავლენას ახდენს მშრომელების ყოფაზე. თუმცა, მხოლოდ არაპირდაპირ. ამ პოლიტიკის ერთი უმნიშვნელოვანესი ორიენტაციაა საჯარო სექტორის ზომის და როლის შემცირება, რომელიც, როგორც წესი, უარყოფითად მოქმედებს სახელმწიფოს მიერ გატარებული დასაქმების ღონისძიებების შედეგიანობაზე და სახელმწიფოს მარეგულირებელ როლზე. იგი ასევე ათავისუფლებს კაპიტალის მობილურობას, მიუხედავად ქვეყნის შესაძლებლობებისა - დააფინანსოს ადგილობრივი ბიზნესი, შეინარჩუნოს დასაქმების დონე და შრომის ბაზრის "მოქნილობა". ამასთან, ეს პოლიტიკა მოითხოვს თავისუფალი ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდების ძალების მოქმედების განთავისუფლებას იმ გადახრებისაგან, რომელიც გამოწვეულია როგორც პროფესიული კავშირების, ასევე, მინიმალური ხელფასის კანონებით.³

„ვაშინგტონის კონსენსუსი“ ფაქტობრივად, არ ეხება ეკონომიკის წამყვან ინდუსტრიულ ქვეყნებს, მაგრამ მისი დოქტრინები ზოგადად გაზიარებულია მათი წამყვანი ეკონომისტების მიერ. შრომის უფლებები და სხვადასხვა შრომითი სტანდარტები განიხილება როგორც მკაცრი, არაელასტიური ღონისძიებები. უკანასკნელ პერიოდში ჩიკაგოს უნივერსიტეტის რვა პროფესორს მიენიჭა ნობელის პრემია, რომლებიც რეგულირებას ეკონომიკის ზრდის წინააღმდეგობად

³ Economic security for a better world. ILO Socio-Economic Security Programme, Geneva : International LabourOffice, 2004. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_005218/lang--en/index.htm

ასახელებდნენ. ეს ნეოკლასიკური პარადიგმა ანტითეზაა იმისა, რასაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს. იგი ძირითადად ნიშნავს შრომითი სტანდარტების, როგორც სოციალური სამართლიანობის ინსტრუმენტის ღირებულების იგნორირებას.⁴

გლობალურად საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები, ფინანსური ბაზრის რეგულირება და განთავისუფლებული მუშებისთვის საკომპენსაციო დახმარების ღონისძიებების დღის წესრიგში დაყენება ნებისმიერ ეროვნულ კონტექსტში გარკვეულწილად წინააღმდეგობაში მოდის ლიბერალიზმისა და თავისუფალი ვაჭრობის ტრადიციულ პოლიტიკასთან. ამასთან, დაკავშირებით ამერიკის ფედერალური სარეზერვო ბანკის ყოფილმა ცნობილმა ხელმძღვანელმა, ალან გრინსპენმა ერთ-ერთ გლობალურ შეხვედრაზე განაცხადა, რომ შრომის დაცვა არ არის მისი მიზანი. ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, თუ რამდენად შორს წავიდა ეკონომიკური მოსაზრებები. მეცხრამეტე საუკუნის ლიბერალიზმი, რომლის შედეგად, დერეგულაცია და პრივატიზაცია გახდა პოლიტიკის ცენტრალური საკითხი და მიუხედავად იმისა, რომ დიდმა დეპრესიამ აუცილებელი გახადა მთავრობის ზოგიერთი განსაზღვრული რეგულაციები, დღეს პრაქტიკულად ხელისუფლების ქმედებები ხშირად ხელს უშლის ინვესტიციების გაზრდის წახალისებას, ზრდის რისკს და ხარჯებს.⁵

ცხადია, რომ დღეს შრომითი კონტრაქტების მართვის გარეშე, რომლებიც ზღუდავს დამსაქმებლის უფლებებებს, მშრომელებს ექნებოდათ მცირე უფლება, რომ დაეცვათ საკუთარი თავი სამუშაოს დაკარგვის დროს, ან დაპირისპირდებოდნენ ამ ქმედებას, მითუმეტეს, რომ ტექნოლოგიური განვითარება დასაქმებულ ადამიანს ზედმეტად აქცევს.⁶

დასავლეთის მრავალ ქვეყანაში რეგულირება მიმართულია იქითკენ, რომ სამუშაო პირობები იყოს უფრო "მოქნილი". ამ მოვლენებმა ინტენსიური გახადა დასაქმებისა და შრომის ბაზრის დაუცველობა მრავალ ქვეყანაში, მათ შორის,

⁴Roger Plant, *Labour Standards and Structural Adjustment*. International Labour Office: Geneva, 1994, p. 9.

⁵ Alan Greenspan, "Opening Remarks—Global Integration: Opportunities and Challenges," in a symposium sponsored by the Federal Reserve Bank of Kansas City (Jackson Hole, WY, August 24-26, 2000).p.3.

<https://www.kansascityfed.org/publications/research/escp/escp-2000.cfm>

⁶Raymond Hogler, *Employment Relations in the United States: Law, Policy and Practice* (Sage Publications, 2004), p. 162.

საფრანგეთში, აშშ-ში და სხვ. ამასთან დაკავშირებით, ზოგიერთი მკვლევარი, მაგალითად, **ჰორსტ ბრენდი** ამტკიცებს, რომ ამერიკის დასაქმების დოქტრინა არ არის მისაღები.⁷

სოციალური პარტნიორობის ფორმირება. თანამედროვეობის ერთ ერთი გამოწვევაა შრომის ბაზრის აგენტებს შორის თანამშრომლობა, ანუ სოციალური პარტნიორობა, რომელიც ემყარება სოციალურ კონსოლიდაციას და უზრუნველყოფს სოციალური შრომითი ურთიერთობის პრობლემების გადაჭრას, მათი შემოსავლების ზრდას.

სოციალური დიალოგი შეიძლება განისაზღვროს, როგორც სოციალური პარტნიორების საფუძველზე ინტერესების კოორდინაცია და თითოეული მხარის ინფორმირება მათ განზრახვასა და შესაძლებლობებზე, თავიანთი პოზიციების, არგუმენტებისა და მოლოდინის ფრთხილად შერჩევა და ანალიტიკური ინფორმაციით უზრუნველყოფა ექსპერტთა დამოუკიდებელი პარტნიორების მონაწილეობით. სოციალური დიალოგი არ არის იგივე, რაც კოლექტიური მოლაპარაკებები, მაგრამ, იგი უფრო კოლექტიური მოლაპარაკებების ეფექტანი პროცესის წინაპირობაა, რომელიც საშუალებას იძლევა მოიძებნოს მხარეებს შორის კომპრომისი და "საზოგადოებრივი სარგებელი". სოციალური დიალოგი მიზნად ისახავს მომგებიანი გადაწყვეტის მოძიებას ყველა მონაწილის მიერ. შრომითი ურთიერთობების სფეროში სოციალური პარტნიორობის მოდელის ფორმირება სახელმწიფოს, დამსაქმებელსა და პროფკავშირებს შორის ორი პრობლემის წინაშე აყენებს: **პირველი**, სოციალურ პარტნიორებს სჭირდება იდენტიფიცირება და ორივე მხარის აღიარება. **მეორე**, მათ უნდა მიაღწიონ შეთანხმებას ორივე მხარისთვის სასურველი შედეგის მისაღებად.

სოციალური პარტნიორობა ისტორიულად ჩამოყალიბდა, როგორც სხვადასხვა სოციალური კლასის ინტერესების წინააღმდეგობების მოგვარების მეთოდი, რომელიც კომპრომისის საფუძველზე ხორციელდება. კონფლიქტის მოგვარების ადრეული მეთოდები კლასობრივი ბრძოლის პრინციპებს ეფუძნებოდა და იგი დამახასიათებელი იყო ძველი პერიოდის კაპიტალისტური განვითარებასთვის, იყო უკიდურესად მავნე ორივე მხარისთვის. თუმცა, იმ

⁷Horst Brand, Roots of Insecurity: Why American Workers and Others Are Losing Out. Dissent , Winter 2007. <http://www.dissentmagazine.org/article/?article=737>

პერიოდში კონკურენტული ბრძოლა და ინოვაციური განვითარება არ ქმნიდა ისეთ გამოწვევებს, რაც დღევანდელი ბიზნესსამყაროსათვისაა დამახასიათებელი. ამიტომ ამ წინააღმდეგობებში მეწარმეთა ინტერესები იმარჯვებდა, ხოლო დასაქმებულთა სოციალური მოძრაობა კი სულ უფრო გამომწვევ და რევოლუციურ ხასიათს ღებულობდა.

დღეს შეიცვალა მსოფლიო ბაზარი და ამოწურულია ეკონომკის ექსტენსიური განვითარების რესურსები, რის შედეგადაც მენეჯერული და ინოვაციური რევოლუციების კვალდაკვალ გაბატონდა სოციალური პარტნიორობის იდეა, რომლებიც რესურსების კონცენტრაციას და საწარმოების სიცოცხლისუნარიანობის გაგრძელებას უწყობენ ხელს. მუშაკთა მოტივაცია და მათი სტიმულირების მექანიზმების დანერგვა ამ რესურსების ეფექტიანად გამოყენების აუცილებელი პირობა გახდა.

წარმოებაში მუშაკთა დაინტერესებასთან ერთად დღის წესრიგში დადგა სოციალური გარანტიების სისტემა, რომლებიც მხარდაჭერილია სახელმწიფოს მიერ. ასეთი სისტემები ხშირად სოციალური დაზღვევის სისტემის დამატებაა მაგალითად, ავსტრიაში, გერმანიაში, შვეციაში იგი ერთადერთი სისტემაა, ან კიდევ ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა: ჰონკონგი, სინგაპური და სხვ., ეს ღონისძიებები ემსახურებიან საწარმოების კონკურენტუნარიანობის ზრდას ადამიანისეული კაპიტალის ფართოდ გამოყენების გზით.

მეორეს მხრივ, საგანმანათლებლო დონის ზრდამ გამოიწვია რიგი ცვლილებები ხელისუფლებასა და დამსაქმებლების ურთიერთობებში. ერთ-ერთი ასეთი ცვლილება იყო დასაქმებულებში "სოციალური მოთხოვნების ზღვარის" დადგენა, რომელიც გამოწვეულია ეკონომიკური ფაქტორებით. ამჟამად, კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების პროცესში დასაქმებულთა წარმომადგენლები და მათი ინსტიტუტები ძალიან ფრთხილად აანალიზებენ საწარმოების კონკურენტუნარიანობას და მხოლოდ შემდეგ განსაზღვრავენ მოთხოვნებს ხელფასებზე, სოციალურ უსაფრთხოებაზე და სხვა სოციალურ ურთიერთობებზე, რომლებსაც შეუძლიათ პირდაპირი, ან არაპირდაპირი გავლენა მოახდინონ კომპანიების განვითარებაზე.

კოლექტიური მოლაპარაკებებით შრომითი ურთიერთობების რეგულირება ხასიათდება როგორც კონფრონტაციით, ასევე შეთანხმებებით, რომელიც ორმხრივი ინტერესების აღიარებაზეა დამოკიდებული. კონფრონტაციის მიზანია ფირმის ხელმძღვანელობამ აღიაროს მუშაკთა ინტერესები, ხოლო დამსაქმებლისთვის კი მეტად მნიშვნელოვანია, თუ რამდენად შეძლებს ფირმა ბაზარზე სტაბილურ და კონკურენტუნარიან საქმიანობას. შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში რამდენიმე გარემოებამ მნიშვნელოვნად იმოქმედა მუშათა გაერთიანებისა და დამსაქმებლების ურთიერთობების სახეცვლილებაზე.

სწრაფმა ტექნოლოგიურმა წინსვლებმა, კომპიუტერული ტექნიკის განვითარებამ და მაღალავტომატურმა სამუშაო სისტემებმა შეამცირა გარკვეული თანამდებობების თანამშრომლებზე მოთხოვნა. ტექნოლოგიურმა წინსვლებმა აგრეთვე შეამცირა გაფიცვების ეფექტურობა, რადგანაც მაღალავტომატიზებულ ორგანიზაციებს, სამუშაოს შეფერხების დროს, საქმიანობის დამაკმაყოფილებელი დონის შენარჩუნება მინიმალური კადრებით შეუძლიათ.

დღეს უკვე, ფირმებში მზარდი ტექნოლოგიებისა და ავტომატიკის პირობებში შედარებით მცირე ადამიანური რესურსებით იზრდება პროდუქციის მოცულობა და ტექნოლოგიური ცვლილებების გამო მუშაკთა გაერთიანებების კონფრონტაცია ვეღარ ახდენს ეფექტურ გავლენას დამსაქმებლის გადაწყვეტილებებზე. დამსაქმებლებს უწყვეტი წარმოების მეტი შესაძლებლობა აქვთ, ხოლო მუშები ძველი გზებით - პიკეტირებით, გაფიცვებით, ბოიკოტით და სხვა საშუალებებით, ვეღარ ზემოქმედებენ საწარმოს საქმიანობაზე. ეს გარემოება კიდევ უფრო ნათელი ხდება, თუ გავითვალისწინებთ, რომ დამქირავებლებს კანონიერი უფლება აქვთ დაიქირაონ, ან ჩაანაცვლონ რეზერვის თანამშრომლები. ამ უფლებით და მომუშავეთა ჩანაცვლების სტრატეგიით დამქირავებლები მოიპოვებენ შეთანხმების საშუალებას, რაც მენეჯერს აძლევს შესაძლებლობას შეებრძოლოს პროფკავშირებს. ამდენად, ტექნოლოგიური პროგრესის ზრდა საშუალებას აძლევს დამსაქმებლებს, იპოვოს ალტერნატიული გზა. თუმცა, მუშებსა და დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობებში მოლაპარაკებები უალტერნატივო ხდება. გამოუვალ სიტუაციაში კი მდგომარეობის მოსაგვარებლად სულ უფრო ფართოდ გამოიყენება შუამავლობისა და არბიტრაჟის ინსტიტუტები, რომლებიც თავის თავზე იღებენ

გადაწყვეტილებას და განსაზღვრავენ, თუ როგორ შეიძლება მოგვარდეს ურთიერთობა ორ მხარეს შორის. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, არბიტრი საბოლოო დადგენილებას წერს, რომელსაც მხარეები უნდა დაემორჩილონ. ამდენად ტექნოლოგიურმა პროცესებმა მიანიჭეს დამსაქმებელს დამატებითი ძალისხმევა შრომითი ურთიერთობების გადაწყვეტაში. თუმცა, მოლაპარაკებების პროცესში შუამავლების ინსტიტუტის გაძლიერებამ აულტერნატივო გახადა სოციალური კონსენსუსის საკითხი.

სოციალური კონსენსუსის მიღწევის აუცილებლობა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია თანამედროვე საერთაშორისო კონკურენციის გამწვავებასთან ერთად. უცხოურმა კონკურენციამ ახალი გამოწვევები დაუსახა შრომითი ურთიერთობების რეგულირებას. საქონლის იმპორტირება საზღვარგარეთის ქვეყნებიდან ხდება სამუშაო ადგილების დაკარგვის მიზეზი იმ მუშაკებისთვის, რომლებიც ამ პროდუქტებს აწარმოებენ. უფრო მეტიც, უცხო ქვეყნებში კორპორაციების ფილიალების შექმნაიწვევს ეროვნული სამუშაო ადგილების შემცირებას. ამ მდგომარეობის შესარბილებლად მუშები მოითხოვენ პროტექციონისტული პოლიტიკის გატარებას და წინააღმდეგნი არიან ისეთი სავაჭრო შეთანხმებისა, რომელიც გამოიწვევს სამუშაო ადგილების ექსპორტს. ეს პრობლემა ბრძოლის სრულიად ახალ ასპარეზს უქმნის მუშათა მოძრაობას და სოციალური პარტნიორობის იდეას უკვე ეროვნულ კონტექსტში წარმოადგენს.

ამრიგად, სახელმწიფოს, დამსაქმებლისა და მუშათა გაერთიანების ურთიერთობები უწინდებურად ემყარება ერთობლივი ინტერესების განხორციელების მიზნებს - უზრუნველყონ საწარმოების ეკონომიკური მდგრადობა, კოლექტივის მონაწილეობა მართვაში, კონფლიქტების მოგვარება და ა.შ. თუმცა, საერთაშორისო გამოწვევები და საწარმოების გრძელვადიანი და საშუალოვადიანი ზრდის პერსპექტივები მოითხოვს სოციალური კონფრონტაციის ნაცვლად სოციალური პარტნიორობის განვითარებას.

არაფორმალური შრომა. როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასკვნაშია ნათქვამი, შრომითი ურთიერთობები არაფორმალური ხდება. ხშირად დასაქმებულთა უმრავლესობა არ არის უსაფრთხოდ დასაქმებული: მათ არა აქვთ მუდმივი ხელფასი, არც მუდმივი სამუშაო ადგილი და ხშირად ვერ იღებენ

სოციალური დაცვისთვის, საჭირო ჯანმრთელობის დაზღვევის ან ხანდაზმული ასაკის პენსიის დაფინანსებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით, სამუშაო ძალის 50-70 პროცენტი ეწევა არაფორმალურ საქმიანობას. ისინი თვითდასაქმებული, ან ჩვეულებრივი მუშები არიან და ცხოვრობენ სიღარიბეში.

ჩამოყალიბდა ტენდენცია, რომლის თანახმად, პერმანენტულად დასაქმებულები, როდესაც ისინი თავს ანებებენ მუშაობას, ან გადადგებიან, ხდებიან დროებით დასაქმებულნი. ამ ტენდენციის შედეგად დროებით დასაქმებულთა რაოდენობა სამუშაო ძალაში იზრდება. მათი წილი საფრანგეთში, გერმანიასა და ჰოლანდიაში მოიცავს დასაქმებულთა დაახლოებით 15 პროცენტს, ხოლო, ესპანეთში კიდევ უფრო მეტს - დასაქმებულთა 30 პროცენტს. დროებით დასაქმებულთა ზრდის პერსპექტივამ გამოიწვია საფრანგეთის ახალგაზრდების აჯანყება იმ კანონის წინააღმდეგ, რომლებიც ნებას რთავდა დამსაქმებლებს გაენთავისუფლებინა ოცდაექვსი და ნაკლები ასაკის მუშები შეტყობინების, ან განმარტების გარეშე.

განვითარებად ქვეყნებში არაფორმალური სამუშაო ძალის შესახებ შრომის კანონმდებლობა შესაძლებელია შეიცავდეს მათი უფლებების დაცვის ღონისძიებებს. თუმცა, იგი ვერ სრულდება სამუშაო ძალის სიჭარბის გამო. ასეთი ტიპის სამუშაო ძალა ვერც შრომით გაერთიანებებში ღებულობს მონაწილეობას. ავადმოფობის, სამუშაოს დაკარგვის და სხვ. რისკები არ კომპენსირდება, რაც კიდევ უფრო მეტად ზემოქმედებს მათ სიღარიბეზე.

დღეს ლიბერალური რეჟიმის შედეგად ქვეყნები მიისწრაფვიან თავისუფალი სავაჭრო ურთიერთობების დამყარებას, რომლის აუცილებელ პირობას განსაზღვრავს საერთაშორისო ორგანიზაციები. ქვეყნების მისწრაფება მიიღოს კონკურენტული უპირატესობა - ეფუძნება შრომის გაიაფებას, სამუშაო ძალის დაბალ ღირებულებას. ეს კი მეტად აძლიერებს შრომის დაცვის ფუნდამენტური პრინციპების გამოყენების აუცილებლობას.

ამ გამოწვევაში დაბალგანვითარებული ქვეყნების შეზღუდული რესურსები ვერ უზრუნველყოფენ დასაქმებული და უმუშევარი ადამიანების სოციალური დაცვის ტვირთს, რის შედეგადაც იზრდება სოციალური დაძაბულობა. ბაზრების ლიბერალიზაციასთან ერთად ხდება სოციალური პოლიტიკის რეგრესი, რაც

დაკავშირებულია ძლიერ პოლიტიკურ ძალებთან, რომლებიც ახერხებენ საზოგადოებრივი, მატერიალური და იდეოლოგიური ინტერესების პრივატიზაციას და რომლის გავლენაც ვრცელდება მსოფლიოს მასშტაბით. როგორც **ჰორსტ ბრენდი** შენიშნავს, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ეს ძალები იქნება გადალახული. ბრძოლა სოციალური სამართლიანობისთვის არ შეწყდება, მაგრამ, ჯერჯერობით, მარგინალური წარმატების იმედიც ნაკლებია.⁸

1.2. ლიტერატურის ანალიზის მეთოდოლოგიური საკითხები

შრომის ბაზრის რეგულირებას სხვადასხვა სოციალური და ეკონომიკური შედეგი აქვს. ეკონომიკური თვალსაზრისით, მისი ზემოქმედება მოიცავს მოხმარებას, შრომის მწარმოებლურობას, ადამიანისეული კაპიტალის ინვესტირებას და სხვა ურთიერთობებს.

ჩვენ ამ ნაწილში განვიხილავთ შრომის ბაზარზე მის ზემოქმედებას და აქცენტს გავაკეთებთ მხოლოდ ლიტერატურის მიმოხილვაზე სამუშაო ძალის განთავისუფლების, დაქირავებისა და ხელფასების განსაზღვრის საკითხებზე, რომლებიც ეფუძნება მინიმალური ხელფასისა და კოლექტიური ძალისხმევით მოლაპარაკებებსაც. ამასთან, თვითეთუ ამ საკითხთან დაკავშირებით განვიხილავთ, თუ რა გავლენა აქვთ მათ შრომის ბაზარზე.

როგორც ლიტერატურის ანალიზი მეტყველებს, არსებობს რამდენიმე მეთოდოლოგიური ხასიათის საკითხი, რომელიც ამ საკითხის კვლევისას იჩენს თავს.

პირველი, ქვეყნებში არსებული პრობლემები განსხვავებულია და ისინი მხოლოდ მათი განვითარების კონკრეტული პირობების შესაბამისად უნდა ვიმსჯელოთ. საერთაშორისო შედარებისას უნდა ამოვიდეთ იქიდან, რომ ყოველ ქვეყანაში შრომის ბაზრის რეგულირება დამყარებულია ეროვნულ კონტექსტზე, რაც მოითხოვს მისი ისტორიის, კულტურის, ინტიტუტების განხილვასაც. იგი იძლევა იმის დასაბუთების საშუალებას, თუ რატომ აირჩია ესა თუ ის გზა

⁸Horst Brand, Roots of Insecurity: Why American Workers and Others Are Losing Out. DISSENT , WINTER 2007. <http://www.dissentmagazine.org/article/?article=737>

ქვეყანამ. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი კანონების ეფექტიც განსხვავებულია.

მეორე, მარეგულირებელი ღონისძიებების განსაზღვრა არის ერთ-ერთი პრობლემატური საკითხი, იმ თვალსაზრისით, რომ რთულია იმის დადგენა, თუ რამ განაპირობა ამ ღონისძიებების დანერგვა - კოლექტიურმა ძალისხმევამ, არსებულმა ეკონომიკურმა გამოცდილებამ თუ სხვა არანორმატიულმა მექანიზმმა.⁹ როგორც წესი, მკვლევარებს ეს საკითხი ძირითადად დაჰყავთ შრომის კოდექსის, ან სხვა სამართლებრივი აქტების მოქმედებაზე. მთლიანად კი სასამართლოებში აღძრული საქმეების ანალიზი და საკანონმდებლო აქტების ინტერპრეტაცია ერთ-ერთი კატალიზატორია იმისა, თუ როგორ რეგულირდება შრომის ბაზარი.

კვლევების უმრავლესობა ორიენტირებულია ფორმალურ სექტორში დასაქმების რეგულირებაზე. თუმცა, პრობლემური ხდება არაფორმალურ სექტორში და არასტანდარტულ სამუშაოებზე დასაქმების საკითხებიც.

მესამე, რაოდენობრივი ანალიზის გამოყენება შრომითი ურთიერთობების რეგულირების დასახასიათებლად ერთობ შეზღუდულია. კვლევები დაფუძნებულია ქვეყნების შემთხვევების ანალიზზე და ხარისხობრივ მაჩვენებლებზე. კანონმდებლობიდან გამომდინარე, ხდება იმის ანალიზი, თუ სად უფრო მოქნილია რეგულირება და სად ხისტი. შრომითი ურთიერთობების ანალიზი შესაძლებელია რაოდენობრივი მონეტარული ეფექტებითაც განისაზღვროს, თუმცა, ზოგიერთი ავტორი ამას შეუძლებლად მიიჩნევს,¹⁰ სხვები კი მხოლოდ გარკვეული გამონაკლისის სახით მიიჩნევს შესაძლებლად.¹¹

მეოთხე, სტატისტიკურად არსებობს კავშირი ბაზრის რეგულირებასა და მისგან მიღებულ შედეგებს შორის, თუმცა მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის აღწერა საკმაოდ პირობითია. სამეცნიერო ლიტერატურაში აქცენტი კეთდება იმაზეც, თუ რა კავშირშია საქონლის ბაზრის რეგულირება შრომის ბაზრის რეგულირებასთან

⁹ ამის შესახებ დისკუსია იხ: Bertola, G., T. Boeri, and S. Cazes (2000). "Employment Protection in Industrialized Countries: The Case for New Indicators." *International Labour Review*. Vol. 139, No. 1.; OECD (1999). *Employment Outlook*. Paris. OECD (1999). *Implementing the OECD Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy*. Paris.

¹⁰ Bertola, G., T. Boeri, and S. Cazes (2000). "Employment Protection in Industrialized Countries: The Case for New Indicators." *International Labour Review*. Vol. 139, No. 1.;

¹¹ Lazear, E.P. (1990). "Job Security Provisions and Employment." *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 105, No. 3.; Heckman, J.J. and C. Pagés (2000). *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*. National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 7773. Cambridge, MA.

და სასაქონლო-საბაზრო ურთიერთობები რა ზეგავლენას ახდენს შრომით ურთიერთობებზე.¹² აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მთავარი პრინციპია: “შრომა საქონელი არ არის”, შესაბამისად, შრომის გაყიდვა არ შეიძლება გავაიგივოთ საქონლის, მომსახურებისა და კაპიტალის ვაჭრობასთან. მიუხედავად ამისა, სამეცნიერო ლიტერატურაში დასაშვებია სოციალური მოთხოვნებისგან აბსტრაქცირება და შრომის ბაზრის ანალიზი მოთხოვნა-მიწოდების კანონების შესაბამისად.

და ბოლოს, კვლევების დიდი უმრავლესობა ეხება განვითარებულ ქვეყნებს, ევროკავშირის რეგიონს. მცირეა განვითარებადი და განსაკუთრებით კი პოსტკომუნისტური ქვეყნების ანალიზი. ეს კი შედარებითი ანალიზის მეთოდის გამოყენებას ზღუდავს. აქვე ისიც უნდა გავითვალისწინოთ, რომ განვითარებად ქვეყნებს აქვს თავისებურებები. კერძოდ, მზარდი არაფორმალური სექტორი და კოლექტიური ძალისხმევის გამოყენების შეზღუდული ჩარჩოები. ეს გარემოება მოითხოვს განვითარებადი ქვეყნების ანალიზი უპირველეს ყოვლისა განხორციელდეს, იმ კერძო შემთხვევების გათვალისწინებით, რომლებიც არსებით ზემოქმედებას ახდენენ შრომით ურთიერთობების ფორმირებასა და რეგულირებაზე.

ეკონომისტებსა და პოლიტიკოსებს შორის დისკუსიები შრომითი ურთიერთობების რეგულირების შესახებ ძირითადად ორი გარემოების გარშემო ფორმირდება: რეგულირება ხელს უშლის თუ არა ეკონომიკური ეფექტიანობის ზრდას; თუ იგი ახდენს ბაზრის „ჩავარდნების“, გამოსწორებას სიმდიდრის გადანაწილების გზით, ისე, რომ არ შეაფერხოს ეკონომიკური ეფექტიანობა.¹³

რეგულირების შესახებ გამოკვლევები ძირითადად განვითარებულ ქვეყნებს ეხება, თუმცა. გაიზარდა ასევე ინტერესი შრომითი რეგულირების შესახებ განვითარებადი ქვეყნების მიმართაც. ეს განპირობებული იყო ორი გარემოებით: გარდამავალი ქვეყნების მიმართ ინტერესით და კერძოდ იმით, რომ ა/.

¹²Boeri, T., G. Nicoletti, and S. Scarpetta (2000). *Regulation and Labor Market Performance*. Centre for Economic Policy Research. Discussion Paper No. 2420. London.

¹³Freeman, R.B. (2005), “Labor Market Institutions without Blinders: The Debate About Flexibility and Labor Market Performance.” NBER Working Paper No. 11286.P.1-2.

www.nber.org/papers/w11286.pdf; Boeri, T. and Van Ours, J. (2008), “The Economics of Imperfect Labor Markets.” Princeton University Press. P.19-22.; Boeri Bocconi Tito, Brooke Helppie, Mario Macis (2008), *Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Directions for Future Research*. Social Protection and Labor, The World Bank.p. 2.

ტრანზიტულ პერიოდში გაიზარდა სოციალური რისკები, რამაც მოითხოვა შრომის ბაზრის ახალი ინსტიტუტების ფორმირება და ბ/. გლობალიზაციის შედეგებით, რომელმაც მიმდინარე კრიზისების ფონზე სრულიად ახალი ასპექტით დასვა სოციალური პრობლემატიკა. კერძოდ, გლობალიზაციის ზემოქმედების გამოვლენა სიღარიბეზე და უთანასწორობაზე როგორც განვითარებულ, ასევე განვითარებად ქვეყნებში. ცხადია, გლობალიზაციამ შეცვალა, განაწილების წესებიც და არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა კიდევ უფრო რთულ მდგომარეობაში ჩააყენა. მათზე საბაზრო მოთხოვნა შემცირდა და უმუშევრობა კი გაიზარდა. ამდენად, განვითარებად ქვეყნებში სოციალური რისკები კიდევ უფრო მწვავე პრობლემა გახდა.

ქართულ ეკონომიკურ ლიტერატურაში ეს საკითხები ზოგადი თეორიული ასპექტებითაა შესწავლილი და მხოლოდ ფრაგმენტულად ასახავს შრომის ბაზრის ცვლილებებსა და გარდამავალ პერიოდში ეკონომიკის ზრდის კავშირებს, გლობალიზაციის გავლენას შრომის ბაზარზე, საბაზრო ურთიერთობების ფორმირების ზემოქმედებას შრომითი ურთიერთობების ცვლილებებზე და სხვ. ძირითადი აქცენტი დათმობილი აქვს შრომის ბაზრის სტრუქტურის, უმუშევრობის, სიღარიბის და შრომის კანონმდებლობის ანალიზს. დასაქმებისა და უმუშევართა სოციალური დაცვის პრობლემებზეა აქცენტირებული მრავალი ნაშრომი,¹⁴ სადაც განსაკუთრებულ როლს სახელმწიფოს ღონისძიებებს ანიჭებენ.

¹⁴თორია მ. შრომის ბაზარი: დასაქმება და უმუშევრობა (თეორიულ მეთოდოლოგიური ასპექტები). თბილისი, “უნივერსალი”, 2007; წერეთელი გ., ბიბილაშვილი ნ. უმუშევრობისა და მისი ღონის შემცირების ძირითადი გზები პოსტკომუნისტურ საქართველოში. ნაშრომში “საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 4. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2004. გვ. 147-164; ლ. დათუნაშვილი. დასაქმების პრობლემა საქართველოში საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში. ნაშრომში “საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 4. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2004. გვ. 164-178; დვალიშვილი ლ. დასაქმების პრობლემა და მისი სახელმწიფოებრივი რეგულირება. ნაშრომში “საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 2. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2002. გვ. 93-105; წიკლაშვილი ნ. დასაქმების ზოგიერთი სოციალურ-დემოგრაფული ასპექტი. ნაშრომში “საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 2. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2002. გვ. 148-156; ქებურია მ. საქართველოს

სამუშაო ძალის ბაზრის სახელმწიფო რეგულირებისა და ხელფასის ორგანიზაციის ფორმების თეორიული ანალიზისას ქართველი მკვლევარები **მ. ცარციძე** და **ნ. ლაცაბიძე** აღნიშნავენ, რომ სახელმწიფოს ჩარევა უმუშევრობის, ან შრომის ბაზრის დასარეგულირებად აუცილებლად დამთვარდება სტაგფლაციით, თუმცა მისი ჩარევა გამართლებული იქნება თუ უმუშევრობა აღემატება უმუშევრობის ბუნებრივ დონეს.¹⁵ ქართველი ავტორები აანალიზებენ ხელფასის რეგულირების სახელმწიფო, ეროვნულ და დარგობრივ დონეზე კოლექტიური ხელშეკრულებებით და საფირმო კოლექტიური ხელშეკრულებებით განსაზღვრულ და სამუშაო ძალის ბაზრის მიერ რეგულირებად ფორმებს და ასკვნიან, რომ ისინი ერთობლიობაში ქმნიან ხელფასის რეგულირების ერთიან მექანიზმს და მათი ურთიერთკავშირის ბუნება განპირობებულია შრომითი ურთიერთობებისა და პროფკავშირული მოძრაობის სპეციფიკით ამა თუ იმ ქვეყანაში. ამასთან, ლიტერატურაში შემუშავებულია ხელფასის ორგანიზაციის მეთოდებისა და სისტემის ზოგადი მოდელი.¹⁶

სოციალური უთანასწორობის საკითხი შრომითი ურთიერთობების პროცესში ის თემაა, რომელზედაც ქართველი მკვლევარები ხშირად აქცევენ ყურადღებას. **ი. პეტრიაშვილი** სოციალურ უთანასწორობას ახასიათებს პროფკავშირების თვალსაზრისით და ძირითადი აქცენტს აკეთებს შრომის კოდექსის ნაკლოვანებებზე.¹⁷ (ამის შესახებ იხ. მე-3 თავში). **ც. ანთაძე** თავის გამოკვლევებში ავლენს უთანასწორობას დასაქმებისას, შრომის პირობებში, შრომის ანაზღაურებისას, სამსახურებრივი წინსვლის სფეროში, სამუშაოდან დათხოვნისას და სხვ.¹⁸ იგი

მოსახლეობის დასაქმების საკითხები სოფლად. ნაშრომში *“საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”*. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 2. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. **პ. გუგუშვილის** სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2002. გვ. 360-367. და სხვ.

¹⁵**ცარციძე მ., ლაცაბიძე ნ.**, (1996) *“სამუშაო ძალის ბაზარი და ხელფასის ორგანიზაციის მექანიზმი”*, თბ., “ნიკე”, გვ. 45.

¹⁶იქვე, გვ. 127.

¹⁷**პეტრიაშვილი ი.** სოციალური უთანასწორობა საქართველოს პროფკავშირების ხედვაში. ნაშრომში *“გლობალიზაციის ახალი გამოწვევები მემარცხენეობისთვის: ზოგადი ტენდენციები და საქართველო”*. თბ., 2007. გვ. 36-44.

¹⁸**ანთაძე ც.** უთანასწორობა შრომის სფეროში (საქართველო). ნაშრომში *“გლობალიზაციის ახალი გამოწვევები მემარცხენეობისთვის: ზოგადი ტენდენციები და საქართველო”*. თბ., 2007. გვ. 43-53.

ახასიათებს რისკებს შრომის სფეროში და ამტკიცებს, რომ თუ არ შეიცვალა მთავრობის სტრატეგია, საქართველოში საშუალოვადიან პერსპექტივაშიც ვერ ჩამოყალიბდება მოსახლეობის სოციალური დაცვის ქმედუნარიანი და სოციალურად სამართლიანი სისტემა, რომელიც დაფუძნებული იქნება სადაზღვევო პრინციპებზე. არადა, მოსახლეობის ასაკობრივ სტრუქტურაში მიმდინარე და მოსალოდნელი ცვლილებები, დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობა გვაფიქრებინებს, რომ უახლოეს პერსპექტივაში სახელმწიფოს კიდევ უფრო გაუჭირდება სოციალურად დაუცველი კატეგორიების შენახვა და მათთვის რეალური დახმარების აღმოჩენა. მით უფრო, რომ სოციალური პოლიტიკის სხვა კომპონენტები (დასაქმების ხელშეწყობა, შემოსავლების რეგულირება, შრომითი გარანტიები, დროებითი შრომისუნარიანობის ანაზღაურება, დეკრეტული შვებულებების ანაზღაურება, სამედიცინო მომსახურების ხელმისაწვდომობა) სათანადოდ ვერ ითვალისწინებს ქვეყანაში სიღარიბის დაძლევის ამოცანას. უფრო მეტიც, უკანასკნელ პერიოდში შრომით კანონმდებლობაში, დასაქმების, ჯანმრთელობის დაცვისა და განათლების სფეროში განხორციელებული ცვლილებები მძიმე ტვირთად დააწვება მოსახლეობის საშუალო ფენას და მათ ლუმპენიზაციას შეუწყობს ხელს.¹⁹

მთლიანობაში, ნაშრომების ემპირიული და ფრაგმენტული ანალიზი მეტყველებს, რომ კვლევების უმრავლესობა ეხება შრომის ბაზრისა და ხელფასის საკითხებს. თუმცა, არ არის გამოკვლეული ან ემპირიულად არის წარმოდგენილი ხელფასის რეგულირების პრობლემები საქართველოს დარგობრივ და საწარმოების ჭრილში. ამასთან, არ არის გაანალიზებული საქართველოში სოციალური პარტნიორების ურთიერთობები შრომის რეგულირების საკითხებში, რაც არა მარტო ინფორმაციული დეფიციტითაა განპირობებული, არამედ იმითაც, რომ კომერციული მოთხოვნა ასეთი სახის კვლევებზე თითქმის არ არსებობს.

¹⁹ ანთაძე ც. სოციალური რისკები შრომის სფეროში. სოციალ-დემოკრატები საქართველოს განვითარებისთვის. თანასწორობა, სოლიდარობა, განვითარება. დეკემბერი 2010. www.social-democrats-georgia.blogspot.com/2010/12/blog-post.html. იხ. აგრეთვე: ანთაძე ც. სოციალური რისკები შრომის სფეროში. ჟ. ეკონომისტი, 2010. № 2. გვ. 15-35.

1.3. შრომის ბაზრის რეგულირების ფორმები და პოლიტიკა

შრომის ბაზრის რეგულირების განსხვავებული მექანიზმი არსებობს. იგი შეიძლება იყოს საბაზრო, ნორმატიული, ან ეფუძნებოდეს კოლექტიურ ძალისხმევას. სხვადასხვა ქვეყანაში ისინი ყოველთვის განსხვავებული ზომით თანაარსებობენ.

როდესაც შრომითი ურთიერთობების რეგულირება დაფუძნებულია ძირითადად საბაზრო მექანიზმებზე, მკვლევარები ახასიათებენ მას, როგორც არარეგულირებად ურთიერთობებს. თუმცა, ზოგიერთი ავტორის მოსაზრებით, საბაზრო მექანიზმიც რეგულირების ერთ-ერთი სახეა და იგი ემყარება სახელმწიფო კანონმდებლობასა და სხვა მარეგულირებელი ინსტრუმენტების გამოყენებას.²⁰

საბაზრო ეკონომიკაში საჯარო პოლიტიკის ჩარევის ცნობილი გამამართლებელი არგუმენტები მიმართულია ბაზრის ჩავარდნების გასაწესებლად და სამართლიანობის აღსადგენად. მსოფლიო ბანკის ერთ-ერთ მოხსენებაში ხაზგასმით აღნიშნულია შრომის ბაზარზე საჯარო ინტერვენციის ოთხი მიზეზი:²¹

1. არათანაბარი საბაზრო ძალაუფლება. დაქირავებულებს აქვთ სუსტი ძალაუფლება შრომითი გარიგების დადების დროს. მათი დაქვემდებარებული როლი წარმოშობს უსამართლო მოპყრობის პრობლემას და მოაქვთ მათთვის გრძელვადიანი დანაკარგი.

2. დისკრიმინაცია. დაქირავებულებს შეიძლება ჰქონდეთ დასაქმების მცირე შანსი მათი ასაკის, სქესის, ეროვნების და ა.შ. გამო, რაც წარმოშობს უთანასწორობას შრომის ბაზარზე.

3. არასაკმარისი ინფორმაცია. დამსაქმებლებს და დასაქმებულებს შეიძლება ჰქონდეთ არაადეკვატური ინფორმაცია გადაწყვეტილების მისაღებად. ამის კლასიკური მაგალითია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკები.

²⁰Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. New York: St. Martin's Press; Gordon Betcherman, Amy Luinstra, and Makoto Ogawa. Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection. The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series, No. 0128 November, 2001. 3.

²¹*Workers in an Integrating World*, World Development Report, The World Bank, Oxford University Press, (1995) p.70.
http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/1999/04/28/000009265_3961219103803/Rendere d/PDF/multi0page.pdf

4. რისკების არაადეკვატური დაზღვევა. დაქირავებული მუშები, როგორც წესი, თავიანთ თავს ვერ დააზღვევენ შრომის ბაზარზე, მაგალითად, უმუშევრობის, ინვალიდობის, ან ასაკის გამო.

ეს არის არგუმენტები საჯარო პოლიტიკის ინტერვენციის სასარგებლოდ. ნორმატიული რეგულირება კლასიკური რეგულირების ცნებაა და გულისხმობს სახელმწიფოს მიერ დადგენილ წესებს და პროცედურებს, რომლებიც კანონებისა და განკარგულებების სახით მოიცავს და არეგულირებს დასაქმების სხვადასხვა ასპექტებს. იგი შეიძლება საკითხების ფართო სპექტრს ეხებოდეს. მაგალითად, მუშაკის უნივერსალური უფლებებისა და მაღალი რისკის მქონე ჯგუფების დაცვა, კომპენსაციის გაცემის პრინციპების განსაზღვრა, სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების პირობების დადგენა და სხვ.

ნებისმიერი ქვეყნის შრომის დაცვა განისაზღვრება კულტურული ნორმების, დამსაქმებელთან გარიგებითა და კანონმდებლობით. საბოლოო ჯამში, პოლიტიკის შემქმნელები ორ მთავარ საკითხს განსაზღვრავენ: რა დაცვა იქნება სამუშაოს დაკარგვის შემთხვევაში; როგორი უნდა იყოს ფირმებში სამუშაო უსაფრთხოების წესები, ან როგორია უმუშევრობის სახელმწიფო შეღავათები და ხელახლა დასაქმების პროგრამები?

დასაქმების დაცვის კანონმდებლობა ეხება როგორც სამუშაოს უსაფრთხოების წესებს, ასევე, იმას, თუ რა სახის კონტრაქტებია დაუშვებელი; რა სპეციალური წესები არსებობს გარკვეული ჯგუფების დაქირავების სასარგებლოდ; როგორია პროფესიული სტანდარტები, სამუშაოს შეწყვეტის წესები და შტატების შემცირების პროცედურები, მასობრივი განთავისუფლების სპეციალური წესები და სხვ.

ეკონომისტები (ზოგიერთი პოლიტიკოსიც) ხშირად დასაქმების დაცვის ღონისძიებებს აღწერს როგორც „ხისტს“ ან „მოქნილს“ და შრომითი უფლებების დაცვის წესებს განიხილავს როგორც „დამცავ“ აქტს, ან როგორც არარეგულირებად ნორმას.²²

²²Employment Regulation Rules for Hiring and Termination. World Bank Employment Policy Primer, December 2002 _ No. 1. http://siteresources.worldbank.org/INTLM/214578-1103128720951/20295073/EPPNoteNo1_Eng.pdf

ხისტი, ან მოქნილი რეგულირების კონტექსტში განიხილება შრომის დაცვის საკითხი. ხისტი რეგულირების კონტექსტში არარეგულირებადი და ფიქსირებული ვადით დადებული კონტრაქტები და დროებით სამუშაოზე დასაქმების პრაქტიკა შეზღუდულია. არსებობს დაქირავების სტანდარტები. დასაქმებულთა სამუშაოდან განთავისუფლება კონტროლირებადი და მკაცრია, განთავისუფლებასთან დაკავშირებული პროცესები არსებითია და არსებობს განთავისუფლებისას წინასწარ შეტყობინებაზე აუცილებელი ადმინისტრაციული მოთხოვნები. მოქნილი პოლიტიკის პირობებში კი რეგულირებადი და კოლექტიური ძალისხმევით დადებული კონტრაქტები შეზღუდულია. შეუზღუდავია დროებითი კონტრაქტები, დროებით სამუშაოზე დასაქმება და დასაქმებულთა განთავისუფლება, არ არსებობს დაქირავების სტანდარტები და განთავისუფლებისას წინასწარი შეტყობინებაზე ადმინისტრაციული მოთხოვნები, ხოლო, მშრომელთა დაქირავებისა და განთავისუფლების პროცესი საბაზრო მექანიზმზეა დამოკიდებული.²³

ანგლო-საქსურ ქვეყნებში, სადაც საერთო საკანონმდებლო პრინციპები მოქმედებს, ნორმატიული რეგულირების პოლიტიკა მცირე როლს თამაშობს შრომის უფლებების დაცვაში, განსხვავებით იმ ქვეყნებისგან, სადაც სამოქალაქო სამართლის პრინციპები და ტრადიციებია გაბატონებული (საფრანგეთი, ესპანეთი და სხვ). განვითარებადი ქვეყნები ხშირად მისდევენ იმ პოლიტიკას, რომელიც მათ კოლონიური მემკვიდრეობით მიიღეს. შესაძლებელია, ზოგჯერ კანონმდებლობით დაწესდეს შრომის უფლებებზე მკაცრი მოთხოვნები, მაგრამ, სუსტი ძალაუფლებისა და არაფორმალური სექტორის განვითარებლობის გამო, ვერ განხორციელდეს სათანადოდ.

შრომის ნორმატიული რეგულირების მახასიათებლები:

ინტერვენციის ტიპი	მახასიათებლები
მუშაკთა უნივერსალური უფლებების დაცვა	ასოციაციაში გაწევრიანება კოლექტიური ხელშეკრულებები და მოლაპარაკებები განთავისუფლებისა და დისციპლინარული ღონისძიებების გასაჩივრება

²³Employment Regulation Rules for Hiring and Termination, Employment Regulation Rules for Hiring and Termination. *http://siteresources.worldbank.org/INTLM/214578-1103128720951/20295073/EPPNoteNo1_Eng.pdf

რისკის დაცვა	ჯგუფების	მინიმალური სამუშაო ასაკი დასაქმების თანაბრი შესაძლებლობები თანასწორი ანაზღაურება
კომპენსაციები		მინიმალური ხელფასი ანაზღაურება დამატებითი სამუშაოს შესრულებისას სავალდებულო არასახელფასო სარგებელი
სამუშაო პირობები		პროფესიული ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების სტანდარტები მაქსიმალური სამუშაო საათები დასვენების მინიმალური დღეები
სამუშაოს დაწყება	შეწყვეტა,	კონტრაქტი ფიქსირებული (დროებითი) ვადით განთავისუფლების მიზეზები წინასწარი შეტყობინება და მოთხოვნები

წყარო: Gordon Betcherman, Amy Luinstra, and Makoto Ogawa. Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection. The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series, No. 0128 November, 2001. p.4.

შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ერთ ერთი ფორმაა კოლექტიური ძალისხმევის გამოყენება - როდესაც დასაქმებულები (ზოგჯერ დამსაქმებლებიც) გამოდიან ერთიანი კოლექტივის სახით შრომითი გარიგებისას. იგი შეიძლება განხორციელდეს საწარმოში, დარგში, ან რეგიონულ დონეზე სხვადასხვა კოორდინაციით. განვითარებად ქვეყნებში დასაქმებულთა მცირე ნაწილია გაერთიანებული ასეთ ასოციაციებში, თუმცა განვითარებულ ქვეყნებშიც შეინიშნება გაერთიანებებში დასაქმებულთა შეფარდებითი კლება.

მშრომელთა გაერთიანებული ოგანიზაციების (პროფკავშირების) წევრობა (ხვედრითი წილი სულ დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობაში)

ქვეყნები	1970	1980	1990	1994	2004
საფრანგეთი	22	18	10	9	9
გერმანია	33	45	33	29	26
შვედეთი	67	80	83	91	82
ბრიტანეთის გაერთიანებული სამეფო	45	50	39	34	29
იაპონია	35	31	25	24	22
აშშ	23	22	26	16	13
ევროკავშირი	38	40	34	32	26
საქართველო*	-	-	-	-	84

წყარო: შედგენილია: Jelle Visser Union membership statistics in 24 countries.
<http://www.bls.gov/opub/mlr/2006/01/art3full.pdf>

http://www.nationmaster.com/red/graph/lab_tra_uni_mem-labor-trade-union-membership&b_map=1

*2012 წელი, საქართველოს გაერთიანებული პროფკავშირების მონაცემები.

პროფკავშირები შრომითი ურთიერთობების მამოძრავებელი ძალაა. ამ ტერმინის ქვეშ ასოცირდება ინსტიტუტი, რომელიც აწესრიგებს შრომით ურთიერთობებს ისეთი გზებით, როგორცაა: გაფიცვები, პიკეტირება, ბოიკოტი. იგი აღიქმება ასევე როგორც მენეჯერებსა და თანამშრომლებს შორის შექმნილი მტრული ურთიერთობების დარეგულირების ფაქტორი, როდესაც პრობლემის გადაჭრაც ხდება თანასწორი წარმომადგენლობით შრომითი გადაწყვეტილების მიღებაში და გამოხატავს დემოკრატიას, სამართლიანობას, შესაძლებლობას. მიუხედავად განსხვავებული დამოკიდებულებისა, პროფკავშირი მნიშვნელოვანი ძალაა. იგი აყალიბებს ორგანიზაციულ პრაქტიკას, კანონმდებლობას და პოლიტიკურ აზრს და ზემოქმედებს ფირმების ადამიანური რესურსების სტრატეგიებსა და პრაქტიკაზე. მას ცვლილებები შეაქვს საწარმოო საქმიანობასა და ბიზნესეთიკაში. ამ ინსტიტუტმა შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს მენეჯერთა შესაძლებლობებზე, წარმართოს და აკონტროლოს ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სხვადასხვა ფუნქციები. მათი მონაწილეობით, შრომით ხელშეკრულებაში შეიძლება განისაზღვროს, თუ ვინ შეირჩევა სამუშაო დაწინაურებისთვის, ან ტრენინგის პროგრამებისთვის. მუშაკთა ანაზღაურების საკითხი შეიძლება განისაზღვროს პროფკავშირის მოლაპარაკებებით და წამოაყენონ შეზღუდვები ხელმძღვანელობის მიერ თანამშრომელთა შეფასების მეთოდებთან დაკავშირებით. პროფკავშირების რეალური ფუნქციები დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენადაა მოწესრიგებული შრომითი ურთიერთობები საწარმოში, დარგში, ან მთლიანად ქვეყნის მასშტაბით და რამდენად ერევა სახელმწიფო ამ ურთიერთობებში საკანონმდებლო, ან სხვ ინსტიტუციური ფორმებით.

გამოკვლევები ზოგადად გვიჩვენებს, რომ თანამშრომლები ერთიანდებიან ეკონომიკური მოთხოვნის, მენეჯერული ქმედებით საერთო უკმაყოფილების გამო, და/ან ეს გაერთიანება არის საშუალება სოციალური და იურიდიული მოთხოვნების შესასრულებლად. თანამშრომლები გაერთიანებაში ხედავენ იმის შესაძლებლობას, რომ მიაღწიონ შედეგებს, რომლის მიღწევაც მათ ერთმანეთის გარეშე არ შეუძლიათ.

ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად, აშშ-ში, მუშაკები ხდებიან პროფკავშირების წევრები კომპანიებში შრომითი ხელშეკრულების დებულებების გამო, რომელიც მოითხოვს თანამშრომლებისგან პროფკავშირთან შეერთებას, როგორც მუშაობის პირობას. სამუშაოზე ახლად დაქირავებული მუშაკი ვალდებულია გახდეს პროფკავშირის წევრი.

პროფკავშირების ჩართვა მოლაპარაკებებში დამოკიდებულია თანამშრომელთა უკმაყოფილების ხარისხზე, მუშაობის პირობებზე. აგრეთვე იმაზე, აღიარებენ თუ არა მუშაკები იმას, რომ პროფკავშირის დახმარება ეფექტური იქნება თავიანთი პირობების გაუმჯობესებაში.

მრავალი გამოკვლევა გვიჩვენებს, რომ მუშაკები ერთიანდებიან კავშირებში მაშინ, როდესაც ისინი აცნობიერებენ, რომ კომპანიების მენეჯერული ქმედებები დაწინაურებასთან, გადასვლებთან, დავალებებთან ან სხვა სამსახურებრივ სტრატეგიებთან დაკავშირებით უსამართლოდ, ან მიკერძოებულად ხორციელდება. თანამშრომლები მენეჯერების მიერ გამოხატულ ფავორიტიზმს ასახელებენ, როგორც კავშირებში გაერთიანების ერთ-ერთ მთავარ მიზეზს.²⁴ ეს განსაკუთრებით გამართლებულია, როცა ფავორიტიზმი ეხება დისციპლინის, დაწინაურებისა და ხელფასების გაზრდის სფეროებს. უკმაყოფილება ხელფასთან და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით არის კავშირში გაერთიანების მნიშვნელოვანი მიზეზი.

ამ სფეროში მუშაკებს აქვთ კოლექტიურ მოლაპარაკებებში პროფკავშირის აქტიური საქმიანობისადმი დიდი მოლოდინი.

როდესაც არ ხდება დასაქმებულთა მოთხოვნების აღიარება, ისინი უერთდებიან პროფკავშირებს თავიანთი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ამით გვერდზე იყენებენ პროფკავშირის სხვა თანამშრომლებს, რომელთაც აქვთ მსგავსი სურვილები, ინტერესები, პრობლემები და საჩივრები.

მშრომელთა გაერთიანებებს აქვთ შრომის ბაზარზე ძალაუფლება, მაშინ, როდესაც ფირმები ფლობენ საქონლის ბაზარზე ძალაუფლებას. მათი საბოლოო შედეგი დამოკიდებულია გაერთიანებების ძალაუფლებაზე და ფირმების

²⁴Michael Mitchell and Matthew Simpson, Top Five Reasons You Can't Blame Employees For Joining A Union. Labor Letter, November 2009, <http://www.laborlawyers.com/showarticle.aspx?Top-Five-Reasons-You-Cant-Blame-Employees-For-Joining-A-Union&Type=36&ArticleType=-1&Show=12249&PrintPage=True>

სიძლიერეზე. რაც უფრო ძლიერია გაერთიანებები, მით უფრო მეტად უახლოვდება ერთმანეთს მინიმალური და მაქსიმალური ხელფასები, დაბალკვალიფიციური და მაღალკვალიფიციური მუშაკების ანაზღაურება და ყალიბდება ეგალიტარული ტენდენციები. ამდენად იგი ზემოქმედებს გამთანაბრებლობაზე. პარალელურად მცირდება დასაქმების ზრდა. ამასთან, კოლექტიური ზემოქმედების შედეგად იზრდება ანაზღაურება დამატებით სამუშაო საათებზე.

როდესაც ფირმებსა და მუშათა გაერთიანებებს შორის კოლექტიური მოლაპარაკება ორმხრივად პოზიტიურია, მაშინ იზრდება წარმოების ეფექტიანობა და მოგება. ხოლო, თუ იგი ნეგატიურია, მაშინ ყალიბდება შრომის, ან წარმოების „შემზღუდავი“ გარემოებები. მთლიანობაში კი მათი მოლაპარაკების ეფექტი დამოკიდებულია ბაზრის სტრუქტურაზე.

გარდა ამისა, განათლების საერთო დონისა და ინფორმირებულობის ზრდასთან ერთად მუშაკებს სურთ, რომ ჩაერთონ ფირმების გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. პროფკავშირში გაერთიანება ასევე შესაძლებლობას აძლევს მათ გამოავლინონ მართვის (ლიდერობის) ნიჭი. როცა დამსაქმებლები ვერ აძლევენ თანამშრომლებს შესაძლებლობას მონაწილეობა მიიღონ გადაწყვეტილებების მიღებაში, რომლებიც გავლენას ახდენენ მათ კეთილდღეობაზე, ამან შეიძლება აიძულონ ისინი გაერთიანდნენ პროფკავშირში. ამის თავიდან ასაცილებლად ფირმებში მენეჯერები იწყებენ თანამშრომელთა ინფორმირებულობის ზრდას და მათ თუნდაც ფორმალურ მონაწილეობას გადაწყვეტილებების მიღებაში რითაც ისინი თავიდან იცილებენ მათ კოლექტიურ ქმედებებს, რაც მნიშვნელოვნად ანეიტრალებს პროფკავშირების ქმედითობას.

ჩვეულებრივ პროფკავშირები ცდილობენ უფრო მეტად მიიღონ მონაწილეობა ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებების მიღებაში, რაც გავლენას ახდენს მათ წევრებზე. ეს გადაწყვეტილებები შეიძლება მოიცავდეს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა: **სამუშაოს სტანდარტებისა და სამუშაოს შინაარსის გაცნობა.** დამსაქმებლებს მიაჩნიათ, რომ ეს თემები მათი პრეროგატივაა. თუმცა, მას საპირისპიროდ აღიქვამენ მუშათა გაერთიანებები, რომელიც ასრულებს “შუამავლის” ფუნქციას, ამყარებენ სამუშაო ურთიერთობებს კომპანიების ხელმძღვანელობასთან, მუშაობენ თანამშრომლებისა და ორგანიზაციის მდგომარეობის გაუმჯობესებისთვის და

მუშაკთა ინტერესების დაცვასთან ერთად ანგარიშს უწევენ ფირმის სტრატეგიულ გეგმებს. ასეთ ურთიერთობას შეიძლება დიდი მნიშვნელობა ჰქონდეს კავშირისა და ხელმძღვანელობის ეფექტური თანამშრომლობისთვის, ამასთან, თანამშრომელთა მორალური და საქმიანი სფეროს გაუმჯობესებისთვის.

ის გარემოება, რომ პროფკავშირებში წევრთა რაოდენობა შეფარდებითად სულ უფრო მცირდება, ეწინააღმდეგება მუშაკთა გაერთიანების იდეას და ერთის შეხედვით, შრომითი რეგულირების ძალაუფლება დამქირავებლის პრეროგატივა ხდება. მის საწინააღმდეგოდ პროფკავშირები სულ უფრო მეტად გამიზნული ხდება დაბალხელფასიან მუშაკებზე ზოგიერთ ქვეყანაში იმიგრანტებზეც, რომლებიც მომუშავე მოსახლეობის ყველაზე სწრაფად მზარდ ნაწილი ხდება. დამატებით პროფკავშირები აძლიერებენ თავიანთ ძალისხმევას მართონ თეთრსაყელიანი მუშაკები. სწორედ სამუშაოს არასაკმარისმა უსაფრთხოებამ აიძულა თეთრსაყელიანები გაერთიანებისკენ. თუმცა კორპორაციებში მენეჯერები სულ უფრო მეტად გამოხატავენ სურვილს შეინარჩუნონ პროფკავშირისგან თავისუფალი გარემო. ამ მიზნის მისაღწევად დამსაქმებლები უზრუნველყოფენ სათანადო ხელფასს და სერვისებს, რომ თანამშრომლებისთვის გაერთიანება არაეფექტური გახადონ. შემოთავაზებულია აგრეთვე მონაწილეობითი მართვის ფორმა, მოგების განაწილების პროგრამები და დავების მოგვარების ალტერნატიული მეთოდები, რითაც ჩაენაცვლებიან პროფკავშირებს შრომის ანაზღაურებისა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებისთვის მოძრაობაში.

პროფკავშირის ლიდერების წინაშე მდგარ პრობლემებს დღეს ტექნოლოგიური წინსვლებით გამოწვეული წევრების შემცირება და გაზრდილი შიდა და გლობალური კონკურენცია წარმოადგენს. შრომის ორგანიზაციები აღწევენ ნაკლებ წარმატებას ორგანიზაციებში, როცა დამსაქმებლები ატარებენ ხელფასის პროგრესულ პოლიტიკას, აძლიერებენ სამუშაო უსაფრთხოებას და თანამშრომელთა პატივისცემას. წევრთა შემცირების შესაჩერებლად კი პროფკავშირები აქტიურნი გახდნენ დაბალი თანამდებობის თანამშრომლების, იმიგრანტებისა და თეთრსაყელიანი თანამშრომლების ორგანიზებაში.²⁵

²⁵ www.npa.org.ge/upload/editor/file/umaglesi%20ganatleba/HR.pdf

დღევანდელ მსოფლიოში, სამრეწველო ურთიერთობების, შრომის ბაზრის პოლიტიკა და სოციალური დაცვის სისტემის ხასიათდება დიდი მრავალფეროვნებით. მსოფლიოში არსებობს შრომისა და კაპიტალის რამდენიმე მოდელი, დაწყებული "იდეალური ტიპის" ურთიერთობებიდან დასავლეთ ევროპაში დამთავრებული "გარდამავალი პატერნალიზმით" რომელიც ხორციელდება ზოგიერთ ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყანაში.

კაპიტალისა და შრომის **კონფრონტაციული მოდელი** გამოხატავს მხარეების კონფლიქტს, ურთიერთინტერესების აღიარება არის შეზღუდული ან არ არსებობს, მათ შორის ურთიერთობა ხშირად საჭიროებს მთავრობის ჩარევას. ამ მოდელში, შრომითი კანონები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ინდივიდუალური უფლებების განსაზღვრაში, მაგრამ როგორც წესი, იგი რჩება მხოლოდ ქაღალდზე, ან მათი აღსრულება სუსტია, ან სადავო.

კაპიტალისა და შრომის ურთიერთობის **პლურალისტური (გარდამავალი) მოდელი** შეიქმნა ისტორიის უფრო ცივილურ სტადიაზე და სახელშეკრულებო ურთიერთობების მხარდაჭერას გულისხმობს. მხარეები ხვდებიან, რომ მათ შეუძლიათ შეთანხმდნენ და მიიღონ ერთობლივი გადაწყვეტილება. თუმცა, ინტერესების სტრუქტურა ფრაგმენტირებულია და სუსტია მათი კოორდინაცია. სახელმწიფო ზღუდავს თავის ინტერვენციებს და იმედოვნებს, რომ თვითრეგულირების საბაზრო ძალებით მოხდება ეფექტური გადაწყვეტილებების მიღება და განხორციელება. ამ მოდელში სამრეწველო ურთიერთობები ხასიათდება "ვოლუნტარიზმით", პროფკავშირების მოძრაობა არ არის დაცული, თუმცა მისი თავისუფლება გარანტირებულია კანონით, კოლექტიური ხელშეკრულებები და შეთანხმებები ღირსების საკითხია და არ არის ინსტიტუციონალურად უზრუნველყოფილი.

კოლექტიური მოლაპარაკებების **კორპორატიული მოდელის** სახელშეკრულებო ურთიერთობების მხარდაჭერა ხდება ეროვნული ინსტიტუტების მიერ, ან კორპორაციებში საბჭოების, მუშაკებისა და მენეჯმენტის ერთობლივი კომიტეტების მიერ. სახელმწიფო ცდილობს ხელი შეუწყოს ხელშეკრულების რეგულირებას, მაგალითად, აღიაროს პროფკავშირები ეროვნულ და დარგობრივ დონეზე, რათა

გაატაროს სოციალურ-ეკონომიკურ პოლიტიკა, ხოლო, საწარმოს დონეზე პროფკავშირული საქმიანობისადმი დამოკიდებულებას ნიჰილისტურად უდგება.

სამეცნიერო ლიტერატურაში მუშათა გაერთიანებებსა და დამსაქმებლებს შორის კოლექტიურ მოლაპარაკებებთან დაკავშირებით სამ მოდელს გამოყოფენ:

პირველი, მონოპოლიური გაერთიანების მოდელი (Monopoly Union Model) რომელიც შექმნა **ჯ. დანლოპმა (J.Dunlop)** 1944 წელს, რომლის თანახმად, მონოპოლიურ გაერთიანებას აქვს იმის ძალაუფლება, რომ მოახდინოს ხელფასების განაკვეთების ზრდა, რომლის შედეგად ფირმები დასაქმების დონის შერჩევის არჩევანის წინაშე დგანან. დღეს ამ მოდელს მრავალი ეკონომისტი არარეალისტურად მიიჩნევს.

მეორე მოდელის, მართვის უფლების მოდელის (Right-to-Manage model) თანახმად, რომელიც ინგლისური სკოლის წარმომადგენელმა **სტეპენ ნიკელმა (Stephen Nickell)** განავითარა 1980 წელს, ფირმებსა და მშრომელთა გაერთიანებებს შორის ხელფასების გარშემო მოლაპარაკება ხდება ცნობილი ამერიკელი მატემატიკოსის, **ჯონ ნაშის (John Forbes Nash)** მიერ შემუშავებული **თამაშთა თეორიის**, კერძოდ მოლაპარაკებების დროს ჩამოყალიბებული წონოსწორობის მიხედვით, სადაც ვერც ერთი მხარე ვერ გაზრდის თავის სარგებელს რომელიმე მხარის გარეშე და თუ ერთი მხარე გაზრდის მოთხოვნას, ვერც ერთი მხარე ვერ მიიღებს სარგებელს, ხოლო, თუ შეამცირებს მოთხოვნას, მაშინ მეორე მხარე ღებულობს მეტ სარგებელს. ვერც ერთი მხარე ვერ მიიღებს უფრო მეტს, თუ იგი შეეცდება ცალმხრივად შეცვალოს სტრატეგია.

მესამე მოდელი, რომელიც 1981 წელს შექმნეს **მაკდონალდმა და სოლოვმა (McDonald and Solow)**, ეწოდება **ეფექტიანი მოლაპარაკების მოდელი**, სადაც მშრომელთა გაერთიანებები და ფირმები მოილაპარაკებენ ერთმანეთში ხელფასებისა და დასაქმების გარშემო.

მთლიანობაში რეგულირების ცალკეულ მოდელის ეფექტიანობა დამოკიდებულია კონკრეტულ პირობებზე. იქ, სადაც ნორმატიული მოდგომაა წარმატებული, არ ნიშნავს იმას, რომ სხვაგანაც მან წარმატებით შეიძლება იმოქმედოს, შესაბამისად საბაზრო რეგულირებასაც განსხვავებული ეფექტი გააჩნია.

თვითეულ მათგანს ახასიათებს რისკებიც და მემკვიდრეობით მიღებული ძლიერი მხარეებიც.

რეგულირების სახეები და მათი ძლიერი მხარეები და რისკები

	პოტენციური ძლიერი მხარეები	პოტენციური რისკები
საბაზრო ძალებით რეგულირება	აძლიერებს მოქნილობას ეფექტური განაწილება დაბალი ტრანსაქციული ღირებულება	ბაზრის ჩავარდნა დისკრიმინაცია
ნორმატიული რეგულირება	პროგნოზირებადია მიმართულია თანასწორობისაკენ უზრუნველყოფს მონიტორინგს	ხისტი მონიტორინგის დანახარჯები მორალური ზიანი
კოლექტიური მოლაპარაკებით რეგულირება	ქმნის ინვესტირების შესაძლებლობას ხანგრძლივი პერიოდით უზრუნველყოფს თვითმონიტორინგს	დროის ხარჯვა ინსაიდერებისა და აუტსაიდერების განსხვავება

წყარო: Standing, G. (1999). Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice. New York: St. Martin's Press.

განვითარებული ქვეყნებისთვის დამახასიათებელია აქტიური ნორმატიული რეგულირება შრომის კოდექსით შრომის ბაზარზე ინტერვენციის მეშვეობით. თუმცა, ინსტიტუციონალური შეზღუდვების გამო შრომის ბაზრის რეგულირება მრავალ ქვეყანაში ხორციელდება საბაზრო და არაფორმალური ძალების გამოყენების გზით.

დასაქმებულთა შრომის დაცვა შეიძლება განხორციელდეს ორი გზით: დამსაქმებელთა ძალაუფლების შეზღუდვით მუშაკთა დაქირავებისას, ან კიდევ მათი ძალაუფლების შეზღუდვით სამუშაოდან განთავისუფლების შემთხვევაში. ამ პოლიტიკის ძირითადი იდეაა ის, რომ უმუშევრობა, ან სამუშაოდან განთავისუფლების ტვირთი დამსაქმებლებმა გაიზიარონ.

არსებობს განსხვავებული პოზიციებიც. მკვლევართა ერთი ნაწილი აღიარებს, რომ არაპერმანენტულ სამუშაოებსა და დასაქმებაზე და სამუშაოდან განთავისუფლებაზე შეზღუდვები მნიშვნელოვანია მშრომელთა სოციალური დაცვისთვის, ხოლო, სხვები კი მიიჩნევენ, რომ ასეთი რეგულირება ზრდის დამსაქმებელთა ხარჯებს, არ უწყობს ხელს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას და

ქმნის პრივილეგიებს იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც უკვე დასაქმებულნი არიან (ინსაიდერები).²⁶

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მსოფლიო ბანკი აქცენტირებას აკეთებს შრომის ბაზრის რეგულირების დეფორმაციულ მიდგომაზე (distortionist), ხოლო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია კი - ინტერვენციულზე (“interventionist”). პირველი მათგანი ეხება ეკონომიკის ეფექტიანობას, მეორეს კი აქცენტი სოციალურ სარგებელზე გადააქვს. მთლიანობაში ეს ორი მიდგომა ქმნის ახალ მოდელს, რომელიც შრომის ბაზრის რეგულირების პოლიტიკას ძირითადად აფუძნებს სახელმწიფოს ინტერვენციებზე, რომელიც მიმართულია ეკონომიკური რეფორმების მხარდასაჭერად.

ამასთან, მიზანშეწონილია ქვეყნების მიერ ეკონომიკური რეფორმების გატარებისას ეს განსხვავებული მიდგომები შეჯერდეს შრომის დაცვის პოლიტიკური ეკონომიის ასპექტების გათვალისწინებით.

1.4. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ძირითადი კონცეფციები და სტანდარტები

სამართლებრივი დემოკრატიული სახელმწიფოს მშენებლობა, რომელიც ეფუძნება საბაზრო ეკონომიკასა და საკუთრების მრავალფეროვან ფორმებს, შრომის საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმების განხორციელებას უნდა ითვალისწინებდეს და წინა პლანზე შრომის უფლებების დაცვასა და სოციალური გარანტიების უზრუნველყოფას უნდა გულისხმობდეს. ეს არის ადამიანის ღირებულების განმტკიცების ყველაზე მთავარი პრიორიტეტი, რომელიც დემოკრატიისა და ცივილური საზოგადოების განვითარებასთან ერთად სულ უფრო აქტუალური და პირველხარისხოვანი საკითხი ხდება. მან თავისებური ელფერი პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში მიიღო, რამდენადაც საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ ეტაპზე აუცილებელი გახდა შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი რეგულირების ახალი მოდელის დაფუძნება და ეკონომიკისა და

²⁶Freeman, R.B. (1993). “Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Adjustment?” *Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics, 1992*. Supplement to the World Bank Economic Review and the World Bank Research Observer.

სოციალური ურთიერთობების დეცენტრალიზაციასთან ერთად მშრომელი ადამიანების ინტერესებისა და უფლებების დაცვა.

ამჟამად, შრომით ურთიერთობებში მონაწილე ადამიანების პოლარიზაციასთან ერთად (ერთის მხრივ, დამსაქმებლები, მეწარმეები, მესაკუთრეები, და მეორეს მხრივ, დასაქმებულები), იზრდება მათ შორის ინტერესთა შეუსაბამობა. ეს წინააღმდეგობები ქმნის სხვადასხვა უთანხმოების, დავების და კონფლიქტების გაჩენის ობიექტურ საფუძველს სოციალური, ეკონომიკური და, რაც მთავარია, შრომით ურთიერთობებში.

მდგომარეობა გაამძაფრა იმ ფაქტმა, რომ მართვის სტრუქტურებში ხშირად მოდიან ბიზნესმენები, რომლებმაც არ იციან არა მხოლოდ შრომის სამართლის საფუძვლები, არამედ, ცდილობენ თავიდან აიცილონ იგი ყველა საშუალებით. ეს საბოლოოდ იწვევს შრომისა და სხვა კანონმდებლობის უკანონო აღსრულებას, რომელიც არღვევს დასაქმებულების შრომით უფლებებს. სახელმწიფო ქმნის მოქალაქეთა უფლებების სრული რეალიზაციის პირობებს, რათა გარანტირებული იყოს მათი თანაბარი შესაძლებლობების არჩევანი პროფესიისა და დასაქმებაში, ახორციელებს პროგრამებს პროფესიული განათლების, გადამზადების, შესაბამისად, აუცილებელი სოციალური გარანტიებისთვის, მაგრამ, როგორც ქვეყნების განვითარება მეტყველებს, დღეს სოციალური რისკები და შრომის უზრუნველყოფის რეგულირების პრობლემები კიდევ უფრო გაიზარდა და ახალი გამოწვევების წინაშე დააყენა მარეგულრებელი ინსტიტუტები.

შრომის საერთაშორისო სამართლებრივი რეგულირების კონცეფცია. შრომის საერთაშორისო სამართლებრივი რეგულირება სახელმწიფოს მიერ საერთაშორისო შეთანხმებების (მრავალმხრივი და ორმხრივი ხელშეკრულებების) და დაქირავებულ პირთა შრომის გამოყენების, გარემოს გაუმჯობესების, მუშათა ინდივიდუალური და კოლექტიური ინტერესების დაცვის საკითხებს ეხება. შრომითი კანონმდებლობა და მასთან დაკავშირებული საკითხების გადაწყვეტა უნდა აკმაყოფილებდეს მსოფლიო სტანდარტების უმაღლეს მოთხოვნებს, ადამიანის უფლებებისა და საერთაშორისო ნორმებს.

საქართველოში შრომის თანამედროვე საერთაშორისო სამართლებრივი რეგულირების ნორმების განხორციელება დაფუძნებულია საქართველოს

კონსტიტუციაზე, რომლის თანახმად, „სახელმწიფო ცნობს და იცავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს, როგორც წარუვალ და უზენაეს ადამიანურ ფასეულობებს. ხელისუფლების განხორციელებისას ხალხი და სახელმწიფო შეზღუდულია ამ უფლებებითა და თავისუფლებებით, როგორც უშუალოდ მოქმედი სამართლით“.²⁷

შრომითი ურთიერთობების საერთაშორისო სტანდარტები მიზნად ისახავს გააუმჯობესოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წევრი ქვეყნების შიდა ეროვნული სოციალური გარემო. შესაბამისად, ხდება საერთაშორისო შრომითი სტანდარტების ტრანსფორმაცია ქვეყნებში მათი სპეციფიკის შესაბამისად. სწორედ ამიტომ აღნიშნულია კონსტიტუციაში, რომ „საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებსა და ნორმებს. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა სახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ“.²⁸ ეს კი ავალდებულებს ქვეყნის ხელისუფლებას დაიცვას საერთაშორისო ნორმების პრიორიტეტულობა, ადამიანისა და მოქალაქის უფლებები და თავისუფლებები მის ხელთ არსებული ყველა შიდა საშუალებებით.

ადამიანის უფლებების ინსტიტუტი, რომელიც ახლა წარმატებით დამკვიდრდა თანამედროვე შრომის სამართალში, არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული შრომის კონვენციები და რეკომენდაციები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას უკავია მნიშვნელოვანი ადგილი შრომის საერთაშორისო რეგულირების სუბიექტებს შორის. იგი არის გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სპეციალიზებული სააგენტო, რომელიც ქმნის შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სამ იდეაზე დაფუძნებით შეიქმნა: 1. მშვიდობის დამყარება სოციალური სამართლიანობის გზით; 2. კოლექტიური შეთანხმებებისთვის უპირატესობის მინიჭება იზოლირებულ შეთანხმებებთან შედარებით; 3. იმ აზრის განვითარება, რომ არც ერთმა ქვეყანამ არ უნდა მიიღოს

²⁷საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 7.

²⁸იქვე, მუხლი 6.

სხვაზე მეტი უპირატესობა სამუშაო პირობებისთვის სტანდარტზე დაბალი დონის მომიჯნავეებით.

დღეისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი ქვეყნების რაოდენობა 170, ხოლო თავდაპირველად მასში მხოლოდ 45 ქვეყანა შედიოდა.

ახალი ორგანიზაციის შექმნის მცდელობა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაარსებას განაპირობებდა ბევრი ფაქტორი, მათ შორის, ჰუმანიტარული საკითხები. მე-20 საუკუნის დასაწყისში შრომის პირობები ხშირად ექსპლუატაციური და ადამიანის ჯანმრთელობისთვის მავნე იყო; ნაკლებად წესრიგდებოდა ისეთი დაუცველი ჯგუფების მდგომარეობა. ამის გამო სულ უფრო იზრდებოდა ინტერესი ამ საკითხისადმი.

სამუშაო პირობების რეგულირებას უნდა დაემშვიდებინა მუშები და ერთგვარად ეღიარებინა მათი როლი მშვიდობის საქმეში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების პრეამბულაში ნათქვამია: „**საყოველთაო და ხანგრძლივი მშვიდობა შეიძლება დამყარდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში. თუ იგი ეფუძნება სოციალურ სამართლიანობას**“. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიზნები ჩამოყალიბებულია პრეამბულაში. შრომის უფლებების დამცველები იმედოვნებდნენ, რომ საერთაშორისო ხასიათის რეგულირება ხელს შეუშლიდა ნაკლებად კეთილსინდისიერ სახელმწიფოებს რომელიმე სახელმძღვანელო პრინციპის იგნორირებაში, საკუთარი მუშახელის ექსპლუატაციაში და ხელფასების ჩამოჭრაში.

ორგანიზაციის მიერ მიღებული პირველი კონვენციები ეხებოდა სხვადასხვა პრობლემურ საკითხს - სამუშაო საათებს, ქალთა სამუშაო პირობებს (დედობის დაცვის ჩათვლით) და ბავშვების შრომას (მინიმალური ასაკის მოთხოვნის ჩათვლით). ბოლო ოთხმოცი წლის განმავლობაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია განაგრძობს სტანდარტების დადგენას და წევრი ქვეყნების მიერ მათი შესრულების კონტროლს. მას კვლავ განმსაზღვრელი ადგილი უკავია შრომის საერთაშორისო სტანდარტების ჩამოყალიბებაში. მისი ძალისხმევების 1969 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დაჯილოვდა ნობელის პრემიით მშვიდობის დარგში. დაჯილდოება ორგანიზაციის ორმოცდამეათე წლისთავს დაუკავშირდა.²⁹

²⁹სმიტი რონა კ.მ. ადამიანის საერთაშორისო უფლებები: სახელმძღვანელო. (2006). სახალხო დამცველის აპარატი, მე-2 გამოც. (თბ.): ოქსფორდის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, „სეზანი“, გვ. 506-519.

მისი საქმიანობა ეფუძნება თანასწორი პარტნიორობის, უნივერსალურობისა და ტრიპარტიზმის პრინციპებს. თანასწორი პარტნიორობის პრინციპის თანახმად, წევრი ქვეყნები მონაწილეობენ მისი პოლიტიკის განსაზღვრაში.

უნივერსალურობის პრინციპი უზრუნველყოფს ყველა სახელმწიფოს გაწევრიანების შესაძლებლობას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაში და აისახა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მრავალი შრომითი სტანდარტის ერთობლივ განსაზღვრასა და აღიარებაში. ეს სტანდარტები მიზნად ისახავენ ისეთი პირობების შექმნას, სადაც ნაკლებად განვითარებულ რეგიონებში დასაქმებულებს ექნებათ მოწინავე სოციალური კანონმდებლობის მქონე ქვეყნების მსგავსი უფლებები. ამრიგად, საერთაშორისო შრომითი სტანდარტების მიზანია შექმნას ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დაცვისა და გაუმჯობესების უნივერსალური სისტემა. საერთაშორისო შრომითი სტანდარტების უნივერსალურობა ხელს უწყობს ქვეყნების შიდა კანონმდებლობაში იქნეს იგი გამოყენებული და აწესებს მისი დანერგვის მინიმალურ მოთხოვნებს სახელმწიფოების ეროვნული კანონმდებლობაში კონკრეტული სოციალური პრობლემები გადაწყვეტის სფეროში.

ტრიპარტიზმის პრინციპი კი - ეხება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მუშაობას და ხორციელდება საერთაშორისო შრომითი სტანდარტების დანერგვისა და მათი შესრულების კონტროლის პროცესში.

თუ უნივერსალურობის პრინციპი დამახასიათებელია მრავალი საერთაშორისო ორგანიზაციისთვის, ტრიპარტიზმის პრინციპი არის უნიკალური შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისთვის. იგი გულისხმობს მის საქმიანობაში წევრი სახელმწიფოების წარმომადგენლებთან ერთად დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების წარმომადგენელთა თანაბარ მონაწილეობას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია პირველი საერთაშორისო ორგანიზაციაა, სადაც წარმოდგენილნი იყვნენ კერძო პირები. აღმასრულებელი ორგანოს ნახევარი შედგებოდა მთავრობის წარმომადგენლებისგან, მეოთხედს წარმოადგენდნენ დამქირავებელთა წარმომადგენლები, ხოლო კიდევ ერთ მეოთხედს - დაქირავებულთა წარმომადგენლები.

თითოეული წევრი სახელმწიფო ყოველწლიურად აგზავნის ამ ორგანიზაციის საერთაშორისო კონფერენციაზე ქვეყნის მთავრობის ორ დელეგატს, მეწარმეების ერთ დელეგატს, ხოლო ერთს დასაქმებულთა წარმომადგენლის სახით.

ამგვარად, თითოეული მიღებული საერთაშორისო სტანდარტი ასახავს მუშაკთა და დამსაქმებელთა ინტერესებს და არის მათ შორის გარიგებისა და ურთიერთობის კომპრომისის შედეგი.

თანამედროვე ეტაპზე მუშაკთა უფლებების დასაცავად მინიმალური პრინციპებისა და სტანდარტების დაწესების აუცილებლობა აქტუალური თემაა. ამასთან, აღიარებულია ისიც, რომ სოციალური სტანდარტები შესაბამისობაში უნდა მოდიოდეს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან.

შრომის სოციალური სტანდარტების დაწესება საერთაშორისო დონეზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას ევალება, ხოლო, მის წევრ ქვეყნებს თავის მხრივ ევალებათ მოახდინონ ამ სტანდარტების რატიფიცირება ეროვნულ კანონმდებლობასთან.

შრომის კოდექსი. დასაქმებულთა უფლებების დაცვა განსაკუთრებით აქტუალურად მე-19 და მე-20 საუკუნეებიდან დაიწყო. ინდუსტრიული რევოლუციის შემდეგ, იგი ნებისმიერი ქვეყნის სოციალური და ეკონომიკური განვითარების განუყოფელი ნაწილი გახდა და აისახა საზოგადოდ, შრომის კანონმდებლობებში, რომელიც არეგულირებს დასაქმებულის უფლებებსა და ვალდებულებებს და გამოდის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შუამავლის როლში. ამ კანონის წარმოშობის მოტივაცია იყო დასაქმებულების ანაზღაურების დაცვა, რომელიც დაქირავებული მუშაკების ინტერესების განხორციელებას შეუწყობდა ხელს. ამასთან იგი საზოგადოების ინტერესების დაპირისპირების საგანი გახდა და პრაქტიკულად აბალანსებს, ან ინსტიტუციონალურ ძალაუფლებას ანიჭებს მის რომელიმე მხარეს.

სამმხრივ ურთიერთობებს **დასაქმებულს, დამსაქმებელსა და პროფკავშირებს** შორის განიხილავს კოლექტიური (გაერთიანებული) შრომის კოდექსი. პროფესიული კავშირის საქმიანობა ზოგიერთ ქვეყანაში ცალკე კანონით რეგულირდება.

შრომითი კონტრაქტი. შრომის კოდექსის მთავარი არსი თითქმის ყველა ქვეყანაში ემყარება საერთაშორისო პრინციპებს, ასახავს საბაზრო ეკონომიკის

განვითარების რეალობას და მიმართულია ეფექტიანი შრომითი ბაზრის ფორმირებისკენ. მის საფუძველზე ხდება ინდივიდუალური კონტრაქტების დადება.

შრომის რეგულირების პოლიტიკა ძირითადად ემსახურება იმას, რომ დასაქმებულებისთვის სამუშაოდან განთავისუფლება იყოს ხარჯიანი, რაც ერთობ შეამსუბუქებს სახელმწიფოს სოციალურ ტვირთს.

არსებობს სხვადასხვა გზა, რომელიც სამუშაოდან განთავისუფლების ან დასაქმების ტვირთს დამსაქმებელს გადააკისრებს. თეორიულად ეს აისახება შრომის ბაზრის დინამიკაზე - დასაქმების ხანგრძლიობასა და სამუშაო ძალის დენადობაზე. ეს საკითხი მნიშვნელოვნად არის დაკავშირებული იმასთან, თუ სამუშაო ძალის მომზადების ხარჯებს ვინ გაიღებს - დამსაქმებელი, დასაქმებული თუ სახელმწიფო. ემპირიული ანალიზი ცხადყოფს, რომ რაც უფრო მეტად არის დამოკიდებული დასაქმებულის გადამზადება დამსაქმებელზე, მით უფრო ნაკლებია სამუშაო ძალის დენადობა და ხანგრძლივია დასაქმებულთა დასაქმების პროცესი და პერიოდი. თუმცა ამას თავისი უარყოფითი შედეგი აქვს, კერძოდ, უმუშევრობის ხანგრძლიობა და შრომის ბაზრის დინამიკაც ნაკლებად ცვალებადი ხდება.

ცხადია, რომ შრომითი ურთიერთობების მკაცრი რეგულირება ახდენს დასაქმების სტაბილიზაციას, მაგრამ ამასთანავე ამცირებს დასაქმების მოქნილობას და ახალ სამუშაო ადგილებს, მაგრამ მაინც მკვლევარები თვლიან, რომ დასაქმებისა და უმუშევრობის ხანგრძლიობა პოზიტიურად არის დაკავშირებული შრომითი ურთიერთობების დაცვის ხარისხთან, მიუხედავად იმისა, რომ შრომის დაცვის ზემოქმედება დასაქმებაზე ბიზნესის სხვადასხვა ციკლში არ არის შესწავლილი და გაურკვეველია. შრომის დაცვასთან ერთად დასაქმების ზრდა ან კლება დამოკიდებული ხდება იმაზე, თუ დასაქმების შემცირება რამდენად შესაძარისია სამუშაოდან განთავისუფლებასთან.³⁰ ამასთან ბაზარზე ფირმების შესვლა ან ბაზრიდან გამოსვლა ზემოქმედებს სამუშაოზე აყვანისა და განთავისუფლების

³⁰Gordon Betcherman, Amy Luinstra, and Makoto Ogawa. Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection. The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series, No. 0128 November, 2001. p.7.

ხარჯებზე. რაც უფრო მაღალია ეს ხარჯი, მით უფრო ნაკლებად ხდება დასაქმება ახალ ფირმებში.³¹

შრომის რეგულირება სხვადასხვა გზით ზემოქმედებს დასაქმებაზე: იგი გაზრდის მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე, გაზრდის დასაქმების ხანგრძლივობას, ან კიდევ სამუშაო ძალის დენადობას ფირმებში. ეს მნიშვნელოვნად დაკავშირებულია იმაზე, შრომითი ურთიერთობების კანონმდებლობა და გაბატონებული წესები რამდენად დიდ ტვირთს და ხარჯს განუსაზღვრავს დამსაქმებელს შრომის ბაზარზე.

ეკონომიკური თეორია ყოველთვის ვერ ხსნის შრომის ბაზრის რეგულირების ზემოქმედების ეფექტს ეკონომიკურ შედეგზე. მაგალითად, შრომის ბაზრის სტანდარტული, კონკურენტული მოდელი ასაბუთებს, რომ მინიმალური ხელფასები შეამცირებს დასაქმებას.³² მეორეს მხრივ, კი მინიმალური ხელფასი შეიძლება ახდენდეს შემოსავლების გადანაწილებას ისე, რომ არ ზემოქმედებდეს დასაქმებაზე, ან ეკონომიკის ეფექტიანობაზე. ზოგიერთ შემთხვევაში მან შეიძლება გაზარდოს კიდევ დასაქმება.³³ ამ საკითხთან დაკავშირებული კვლევები ძირითადად ემპირიულ მასალას ეფუძნება.

შრომის ბაზრის რეგულირება ზემოქმედებს ფირმების საქმიანობაზე, მათ მასშტაბზე, გამოშვებაზე, ინვესტიციებზე, ტექნოლოგიებზე და საერთოდ, რესურსების განთავსებაზე წარმოებაში. იგი ფირმებისთვის სამუშაო ადგილების და მუშაკების რაოდენობის განსაზღვრის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პირობაა. ამასთან ერთად ის, თუ რეგულირება რა ზემოქმედებას მოახდენს შრომის რესურსების განაწილებაზე, აქტუალური და მნიშვნელოვანია იმის გასარკვევად, რამდენად შეუწყო ხელი რეგულირების სოციალურმა პოლიტიკამ წარმოების ეფექტიანობის ზრდას.

³¹იხ. მოდელი:Hopenhayn, H. and R. Rogerson (1993). "Job Turnover and Policy Evaluation: A GeneralEquilibrium Analysis." *Journal of Political Economy*. Vol. 101, No. 5.

³²გრეგორი მენქიუ, ეკონომიკის პრინციპები, „დიოგენე“ თბ., 2000. გვ. 757-758.

³³Tito Boeri Bocconi, Brooke Helpie, Mario Macis (2008), *Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Directions for Future Research*. Social Protection and Labor, The World Bank.P. 3.

დერეგულიაცია - განვითარების ტენდენციაა.

დღეს საკანონმდებლო ტენდენციები ევროპის ქვეყნებში მიმართულია დერეგულიაციისა ან დესტანდარტიზაციისკენ და ამგვარად ხელს უწყობენ უფრო "მოქნილი" შრომის ბაზრის ფორმირებას.³⁴ გერმანიაში, მაგალითად, მცირე და ახლად შექმნილი ფირმები გათავისუფლებულია დასაქმებულთა უფლებების დაცვის წესებისგან და კრიზისის შემთხვევაში ფირმების სოციალური განვითარების გეგმის შედგენამდე დასაქმებულთა 20 პროცენტი შეიძლება გამოთავისუფლდეს სამუშაოდან.³⁵

ორგანიზაციულ-ტექნოლოგიური ცვლილებები გახდა ერთ-ერთი ფაქტორი, რომელმაც შეცვალა რეგულირების ქმედითობა. ამის მაგალითია აუთსორსინგი, რომელმაც მოახდინა მნიშვნელოვანი ზემოქმედება სამუშაო ძალის განთავისუფლებაზე. წარმოების ეფექტიანობის გაზრდის ღონისძიებები და ხარჯების ეკონომია ახალ გამოწვევებს ქმნის შრომის რეგულირების სფეროში.

სამუშაოდან განთავისუფლება. სამუშაოდან განთავისუფლების ეკონომიკური ცნება გულისხმობს ფიქსირებული პერიოდით (ხანგრძლივი ვადით) სამუშაოზე დასაქმების ვადის გასვლას, ან სეზონურ და ციკლური ცვლილებებით გამოწვეულ კადრების განთავისუფლებას. იგი დამოკიდებულია სხვადასხვა გარემოებაზე: **სამუშაოდან დათხოვნის მიზეზებზე, ვალდებულებების სიმკაცრეზე, სამუშაოდან დათხოვნის ადმინისტრაციულ პროცესებზე და სხვ.** მასობრივი დათხოვნის დროს შეიძლება არსებობდეს სხვადასხვა სპეციფიკური მოთხოვნები. ეს ძირითადად ქვეყნების შრომის კოდექსშია ასახული, დამოკიდებულია სასამართლოს გადაწყვეტილებებზე, კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე, ან კიდევ დაუწერელი ბიზნესის კულტურულ ნორმებზე. ამ მხრივ ქვეყნებს შორის დიდი განსხვავებებია.

აშშ-ს აქვს ყველაზე ნაკლებ შემზღუდავი მოთხოვნები, რადგან, ამ ქვეყანაში ძლიერია სასამართლო ინსტიტუტები და კოლექტიური ხელშეკრულებები. სხვა ქვეყნებს კი განსხვავებული ნორმატიული რეგულირება აქვთ.

³⁴Horst Brand, *Roots of Insecurity: Why American Workers and Others Are Losing Out*. Dissent , Winter 2007. <http://www.dissentmagazine.org/article/?article=737>

³⁵G. Bosch and W. Sengenberger, "Employment Policy, the State and the Unions in the Federal Republic of Germany," in *The State and the Labor Market*, Samuel Rosenberg, ed. (Plenum Press, 1989), p. 96.

ევროკავშირის ქვეყნებში იგი ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ნორმებს. მიუხედავად ამისა, სხვადასხვა სიმკაცრით ხდება შრომითი ურთიერთობების რეგულირება. მათი გაზომვა კი შედარებით პირობითია.

ყველა ქვეყნისთვის საერთოა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებული №158 კონვენციის დებულება, რომლის თანახმად, **“დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება სამართლიანი მიზეზის გარეშე”**. ეს გულისხმობს იმას, რომ დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა დაიცვას საკუთარი უფლებები და განაცხადოს ასევე ის პრეტენზიები, რაც მას მოცემული სამსახურის მიმართ გააჩნია.

განთავისუფლების პირობები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეგულაციების თანახმად (მუხლი 158), სამუშაოდან დათხოვნის სამართლიანი პირობების აღიარება დაკავშირებულია მუშაკის ქცევასთან, ან ფირმის ოპერატიულ მოთხოვნებთან

კოლექტიური განთავისუფლების შესახებ შეტყობინება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158 მუხლის თანახმად, როდესაც დამქირავებელი განიხილავს განთავისუფლების გადაწყვეტილებას ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული და სხვა მიზეზების გამო, მან ამის შესახებ უნდა შეატყობინოს შესაბამის ინსტიტუტს ქვეყნის კანონმდებლობის ან პრაქტიკის შესაბამისად წერილობით მიზეზების, მუშაკთა რაოდენობისა და კატეგორიის მითითებით

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158 მუხლის მიხედვით, თანამშრომელი, რომელთა დასაქმება უნდა შეწყდეს, უფლებამოსილია გარკვეული პერიოდით ადრე მიიღოს გაფრთხილება, ან კომპენსაცია (თუკი მას არ ჩაუდენია დანაშაული ან სერიოზული გადაცდომა). დამსაქმებელმა უნდა წერილობით შეატყობინოს კომპეტენტურ ორგანოს, როდესაც სამეურნეო, ტექნოლოგიურ, სტრუქტურული, ან ანალოგიური მიზეზით ხდება მუშაკის განთავისუფლება. განცხადება უნდა შეიცავდეს შეწყვეტის მიზეზს, გასანთავისუფლებელ მუშაკთა კატეგორიას და რაოდენობას და სამუშაოს შეწყვეტის თარიღს.

ეს ქმედება აუცილებელია იმისთვის, რომ გამჭვირვალე იყოს, თუ როგორ უზრუნველყოფს ორგანიზაცია საქმიანობაში შესატანი მნიშვნელოვანი ცვლილებების დროულ განხილვას, აგრეთვე თანამშრომლებისა და მათი

წარმომადგენლების ჩართულობას ამ ცვლილებათა შესახებ მოლაპარაკებებში და მათ განხორციელებაში, რომლებმაც შეიძლება დადებითი, ან უარყოფითი გავლენა იქონიონ თანამშრომლებზე. მისი მიზანია მინიმუმამდე დავიდეს მუშაკებზე ცვლილებით გამოწვეული არაკეთილმოყოფელ ზეგავლენა.

შეტყობინების მინიმალური ვადა კი გამოხატავს, თუ რამდენად ახერხებს ორგანიზაცია თანამშრომელთა კმაყოფილებისა და მოტივაციის შენარჩუნებას საკუთარ საქმიანობაში არსებითი ცვლილებების შეტანისას.

უმუშევრობის კომპენსაციების გაცემის პრაქტიკის შემცირება. განვითარებული ქვეყნების შრომის ბაზრის უსაფრთხოების ფუნდამენტური პრინციპები აგებული იყო პოლიტიკაზე, რომლის თანახმად, სამუშაოს დაკარგვის შემთხვევაში საჭირო იყო ადამიანების მხარდაჭერა მანამ, სანამ მიიღებდნენ ახალ სამუშაო ადგილის შეთავაზებას. ამ სამუშაოს უარყოფის შემთხვევაში მათ უწყდებოდათ დახმარება. ეს პრინციპი მოქმედებდა 80-90-იან წლებშიც და იყო უმუშევართა მთავარი სოციალური უფლება. დღეს ეს ვითარება საპირისპიროდ შეიცვალა.

უმუშევრობის კომპენსაციის პირობები მკაცრი გახდა. შემოსავლის შენარჩუნების პროგრამები წარიმართა "ბენეფიციარების გააქტიურების" მიმართულებით და გაფართოვდა "შესაფერისი სამუშაოს" კრიტერიუმებიც, რომელსაც უმუშევარი უნდა დათანხმდეს. სოციალური დაცვის სისტემაში შესვლა შეიზღუდა და მისგან გამოსვლა კი, დაჩქარდა.³⁶

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მოხსენების მიხედვით, დღეს შემოსავლების დაუცველობა, რომლებიც დაკავშირებულია უმუშევრობასთან, გაიზარდა. ამასთან, ბენეფიციარების შესარჩევი პერიოდის ხანგრძლივობა გაიზარდა მრავალ ქვეყანაში, ხოლო, კომპენსაციით მიღებული სარგებელი კი შემცირდა. მთლიანობაში, სოციალური დაცვა არაადეკვატური გახდა რეალური მოთხოვნების საბიუჯეტო შეზღუდვებისა და პრივატიზაციის ზეწოლის გამო.³⁷

³⁶ Neil Gilbert, *Transformation of the Welfare State: The Silent Surrender of Public Responsibility*(Oxford University Press: New York, 2004), p. 66.

³⁷ Economic security for a better world. ILO Socio-Economic Security Programme, Geneva : International LabourOffice, 2004. p.Horst Brand, *Roots of Insecurity: Why American Workers and Others Are Losing Out*. DISSENT , WINTER 2007. <http://www.dissentmagazine.org/article/?article=737>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით, ყოველწლიურად სამი ქვეყნიდან მხოლოდ ერთი ქვეყანა სთავაზობს ადამიანს ჩვეულებრივი სოციალური რისკებისგან დაცვის სქემას, მათ შორის, ავადმყოფობის, მშობიარობის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე, მარჩენალის დაკარგვის, დაზიანების, და უმუშევრობის დროს. ყოველი ექვსი ქვეყნიდან ერთი ქვეყანა უზრუნველყოფს ამ რისკის მხოლოდ ნახევარს, ან ნაკლებს. მხოლოდ ერთი ქვეყანა ორიდან იხდის უმუშევრობაზე დახმარებას და ისიც ძალიან უმნიშვნელოდ, მხოლოდ 17 ქვეყანა 102-დან აკმაყოფილებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კრიტერიუმებს. ხოლო, 34 ქვეყანაში, ძირითადად, აფრიკასა და ლათინური ამერიკის ქვეყნებში, ვერ აკმაყოფილებს ვერც ერთ კრიტერიუმს.

პენსიების ტვირთი პრივატიზაციის შედეგად გადადის ინვესტორზე და დამსაქმებელზე. ამის შედეგად ხანდაზმულობის დაცვა გახდა რისკიანი. საპენსიო ასაკიც გაიზარდა და შესაბამისად გაიზარდა იმ სამუშაო წლების რაოდენობაც, რომელიც აუცილებელია სახელმწიფო პენსიის მისაღებად. ნებაყოფლობითი საპენსიო სქემები კი საკმაოდ რისკიანი და დაუცველია.

ყოველივე ამის შედეგად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასკვნის თანახმად, უთანაბრობა შემოსავლებში იზრდება, ხოლო, სოციალური პოლიტიკა კი რეგრესიული ხდება. 21-ე საუკუნეში გაბატონებული ინტერესების შედეგად მთელს მსოფლიოში მთავრობები ამცირებს სოციალურ ხარჯებს, რითაც ამცირებს შემოსავლების უსაფრთხოებას, რომელსაც უზრუნველყოფს სახელმწიფო.³⁸

კომპენსაცია განთავისუფლების შემთხვევაში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეგულაციების თანახმად, მუხლი 158, მუშაკმა სამუშაოდან განთავისუფლების შემთხვევაში უნდა მიღოს კომპენსაცია, უმუშევართა დახმარება ან მათი კომბინაცია. სიდიდე დამოკიდებულია მის მიერ ნამსახურებ წლებსა და ხელფასის სიდიდეზე.

მხარეებმა შეიძლება მიმართონ სასამართლოს, არბიტრაჟს და მოითხოვონ კომპენსაცია, თუ მუშაკი თვლის, რომ იგი დაუმსახურებლად გაანთავისუფლეს სამსახურიდან.

³⁸ იქვე

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე არსებობს სამი მიდგომა: პირველი მიდგომის თანახმად (OECD ქვეყნები³⁹), სამუშაოდან დათხოვნისას განიხილება შემდეგი პუნქტები: 1. განთავისუფლების ეკონომიკური მიზეზები; 2. განთავისუფლებისას მოთხოვნების სიმკაცრე; 3. განთავისუფლებისას წინასწარ შეტყობინებაზე მოთხოვნები. ამ მიდგომებს გამოიყენებს ევროპული ქვეყნები, სადაც სამუშაოდან განთავისუფლება ნებადართულია, თუ ამას ბიზნესის, ან ოპერაციული საჭიროებები, ან რეორგანიზაციის აუცილებლობა მოითხოვს. შესაძლებელია განთავისუფლების პირობა გახდეს სამუშაო ძალის სიჭარბე.

მეორე მიდგომის თანახმად, შრომის უსაფრთხოების ინდექსი განისაზღვრება, რომელიც ზომავს დამსაქმებლის მომავალ დანახარჯს მუშაკის ეკონომიკური განთავისუფლების დროს.⁴⁰ იგი განსაზღვრავს, თუ რამდენად ხარჯიანია განთავისუფლების, კომპენსირების ან სხვ. მოთხოვნები დამსაქმებლისთვის.

მესამე მიდგომა განსაზღვრავს დასაქმების უზრუნველყოფასა და ეკონომიკური რეალობის შესადარისობას და ემყარება ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის მაჩვენებელს. დამსაქმებელთა გამოკითხვის საფუძველზე დგინდება, თუ რამდენად მოქნილია შრომის ბაზარი (კომპენსაციები და ა.შ.) და დგება რანჟირების შკალა 1-10-მდე.⁴¹

როგორც მკვლევარები ამტკიცებენ,⁴² ამ მეთოდების გამოყენებისას საერთოა ის, რომ რაც უფრო მკაცრია და რეგულირებადია დასაქმებულთა განთავისუფლება:

- მით უფრო დაბალია მუშაკთა დენადობის მაჩვენებელი;
- დაბალია დასაქმების დონე, სამაგიეროდ მაღალია ხანგრძლივი პერიოდით დასაქმების მაჩვენებელი;
- დაბალია სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი;
- არ არის ნათელი მისი ზემოქმედება უმუშევრობის დონეზე, მაგრამ ცნობილია, რომ დიდია უმუშევრობის ხანგრძლივობა;

³⁹OECD (1999a). *Employment Outlook*. Paris.

⁴⁰ იხ. Heckman, J.J. and C. Pagés (2000). *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*. National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 7773. Cambridge, MA.

⁴¹Di Tella, R. and R. MacCulloch (1999). "The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data." www.people.hbs.edu/rditella/research.html.

⁴²ეს დასკვნები მოცემულია ნაშრომებში: Di Tella, R. and R. MacCulloch (1999). "The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data." www.people.hbs.edu/rditella/research.html; Elmeskov, J., J. Martin, and S. Scarpetta (1998). "Key Lessons for Labour Market Reform: Evidence from OECD Countries' Experiences." *Swedish Economic Policy Review*. Vol. 5, No.2.; OECD (1999a). *Employment Outlook*. Paris.

- მაკროდონეზე უმუშევრობის შოკიდან გამოსვლა ხანგრძლივ პერიოდს მოითხოვს;
- მაღალია თვითდასაქმების წილი მთლიანად დასაქმებაში;
- დიდია არასტანდარტული (ნაწილობრივი დასაქმება) დასაქმება;
- დაბალია ქალთა და ახალგაზრდების დასაქმება და ნაკლებად გამოცდილი და ნაკლებად დახელოვნებული მუშაკების დასაქმების დონე, თუმცა, პოზიტიურია მისი ეფექტი მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე.

დაქირავება და კონტრაქტი. სამუშაოდან განთავისუფლებისას ყველაზე დაბალი დანახარჯები აქვს ე.წ. **არასტანდარტულ დასაქმებულებს**, რომლებიც სეზონურად, ან დროებით არიან დასაქმებულნი წარმოებაში. თეორიულად მათი შრომითი ურთიერთობების დაცვა ფაქტიურად შეზღუდულია განსხვავებით იმ დასაქმებულებისა, რომლებიც ფიქსირებული (ხანგრძლივი ვადით) ვადით არიან ჩაბმულნი წარმოებაში. წარმოებაში დასაქმების ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ფაქტორია შრომითი ურთიერთობების დაცვაში, რამდენადაც, რაც უფრო დიდი ხნით არის მუშაკი ჩართული წარმოებაში, მით უფრო მეტად დაცულია მისი შრომითი უფლებები. ეს შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობის უზრუნველყოფის მხოლოდ ერთი ასპექტია, თუმცა ქვეყნების მიხედვით ფიქსირებული (ხანგრძლივი ვადით) პერიოდით და დროებით დასაქმებულებს განსხვავებული შეზღუდვები ახასიათებთ.

პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში მათ შორის სხვაობა შრომითი გარანტიების უზრუნველყოფაში დიდი არ არის, თუმცა, ეს სხვაობა განვითარებულ ქვეყნებში საკმაოდ საგრძნობია.

როგორც ქვეყნების მიხედვით ანალიზი მეტყველებს, ევროპის ქვეყნებში ფიქსირებული (ხანგრძლივი ვადით) ვადით დასაქმების შეზღუდვები განაპირობებს:

- ერთობლივი დასაქმების დონის შემცირებას;
- ქალებისა და ახალგაზრდების დასაქმების დაბალ დონეს;
- თვითდასაქმების მაღალ წილს მთლიან დასაქმებში;

• **უმუშევრობის ნაკადების შემცირებას და მისი ხანგრძლივობის ზრდას.**⁴³

ქვეყნებში, სადაც შრომითი ურთიერთობების რეგულირება არის მკაცრი, რეგულარულად დასაქმებულებს აქვთ შრომის სტაბილური შესაძლებლობა და ქვეყანაში დასაქმებაც სტაბილურია, თუმცა, პარალელურად, შრომის ბაზარი ნაკლებად დინამიური ხდება და ფორმალურ სექტორში რეგულარული დასაქმებისთვის არასახარბიელო პირობები ყალიბდება. ეს კი ზრდის ზოგიერთი სოციალური ჯგუფის დასაქმების რისკებს და ქალების, ახალგაზრდებისა და არაკვალიფიციური მუშაკების მგრძნობიარობას შრომის ბაზრის მიმართ. ასეთი მდგომარეობის გამო მრავალი მათგანი, განსაკუთრებით კი ქალები, გადადიან პასიურ სამუშაო ძალაში.

ხელფასები. ხელფასების განსაზღვრა დაკავშირებულია სამ ინსტიტუციონალურ ფაქტორთან: იგი შეიძლება განისაზღვრობდეს კანონმდებლობით, (მაგ. მინიმალურ ხელფასი) კოლექტიური შეთანხმებებით, ან ხელფასების დიფერენცირებაში არსებული ბიზნეს-ნორმებით. ხელფასების რეგულირებაზე ყველაზე მეტად ზემოქმედებას ახდენს მინიმალურ ხელფასი და კოლექტიური შეთანხმებები.

მინიმალური ხელფასების როლი შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში საკმაოდ წინააღმდეგობრივია. თვით იდეა ძალიან მარტივია და იგი გამოხატავს იმას, თუ რა უნდა იყოს ყველაზე დაბალი ხელფასი იმისათვის, რომ მუშაკი უზრუნველყოფილი იყოს ცხოვრების მინიმალური საარსებო დონით. ასეთმა მიდგომამ შეიძლება მართლაც გაზარდოს მინიმალური ხელფასის მქონე ადამიანთა შემოსავლები, მაგრამ იგი მნიშვნელონად ამცირებს დამსაქმებელთა სურვილს დაიქირავოს მუშაკები მინიმალურ ხელფასად.

მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონი პირველად მიღებული იქნა ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1928 წელს, ასეთი კანონი ინდოეთში მიიღეს 1948 წელს, საფრანგეთში 1950 წელს და დიდ ბრიტანეთში 1999 წელს. ევროკავშირის 18 წევრ ქვეყანაში არსებობს მინიმალური ხელფასების შესახებ ეროვნული კანონი. დღეს მრავალ ქვეყანაში შრომის კოდექსი განსაზღვრავს **მინიმალური ხელფასის დონეს**

⁴³Gordon Betcherman, Amy Luinstra, and Makoto Ogawa. Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection. The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series, No. 0128 November, 2001. p. 8. OECD (1999a). *Employment Outlook*. Paris.

(ავსტრალია, კანადა, ჩინეთი, საფრანგეთი, საბერძნეთი, უნგრეთი, ირლანდია, ინდოეთი, იაპონია, ბელგია, კორეა, ლუქსემბურგი, ჰოლანდია, ახალი ზელანდია, პარაგვაი, პორტუგალია, რუმინეთი, პოლონეთი, ესპანეთი, ტაილანდი, დიდი ბრიტანეთი, აშშ და სხვ.). მაშინ, როდესაც, თითქმის ყველა განვითარებული ქვეყანა ადგენს მინიმალური ხელფასის დონეს. განვითარებად ქვეყნებში იგი ნაკლებად პოპულარულია, რაც შეიძლება აიხსნას უმუშევრობის მაღალი დონითა და ამ ქვეყანაში დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის მაღალი ხვედრითი წლით მთლიან სამუშაო ძალაში.

ამ პოლიტიკას მრავალი კრიტიკოსი ჰყავს. ერთ-ერთი ასეთი კრიტიკის ობიექტია ის გარემოება, რომ მინიმალური ხელფასის დაწესება ხელს უშლის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას და საზოგადოდ, მინიმალური ხელფასის დონე ყოველთვის განსხვავებულია ხელფასის იმ დონისგან, რაც შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდებით მყარდება. სრულყოფილი და კონკურენტული შრომის ბაზრის პირობებში თუ მინიმალური ხელფასი მეტია წონასწორულ წერტილზე, მაშინ, მნიშვნელოვნად მცირდება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და დასაქმების წონასწორული წერტილი ქვემოთ გადაინაცვლებს. ამ თეზისს განსაკუთრებით ამერიკული ეკონომიკური სკოლა ანვითარებს.⁴⁴ ამასთან, თუ ადამიანი თანახმაა მინიმალურ ხელფასზე დაბალი ანაზღაურებით იმუშაოს, რასაც ძირითადად მხოლოდ დაბალკვალიფიციური, არასაკმარისი განათლებისა და გამოცდილების ადამიანები თანმხდებიან, დამსაქმებელი იძულებულია თავი აარიდოს კანონის მოთხოვნებს, ფარული გარიგება დადოს მასთან და ამდენად, ეს სექტორი ჩრდილოვან ეკონომიკაში ვითარდება. მიუხედავად ამისა, მინიმალური ხელფასის კანონი მაინც მოქმედებაშია და იგი პრაქტიკაში ფართოდ გამოიყენება.

არსებობს ალტერნატიული მოდელებიც, რომლებიც ემყარება იმ გარემოებას, რომ მუშაკებს აქვთ ხელფასების შესახებ მოლაპარაკების სუსტი ძალა, რაც იწვევს მინიმალური ხელფასის ნეიტრალურ ზემოქმედებას დასაქმებაზე. შესაბამისად უნდა ვიგულისხმოთ, რომ მინიმალური ხელფასები ამცირებენ გამომუშავებაში უთანაბრობას ძალიან მცირე ხელფასების უგულებელყოფით. მისი ზემოქმედება ქვეყნის მასშტაბით სიღარიბის შემცირებაზე საკმაოდ პირობითია. ცხადია, რომ

⁴⁴ იხ. მენქიუ გ. (2000), ეკონომიკის პრინციპები, „დიოგენე“, გვ. 582.

მინიმალური ხელფასი ამცირებს ხელფასების დისპერსიას და მცირე ანაზღაურების შემთხვევებს, ამასთან ამცირებს სხვადასხვა დემოგრაფიულ ჯგუფებს შორის (გენდერის, ასაკის და სხვ. მიხედვით) ხელფასების სხვაობას. ქვეყნებში, სადაც დიდია ღარიბი მუშაკების რაოდენობა, მნიშვნელოვნად ზრდის მათ შემოსავლებს და ამდენად მისი ზემოქმედება სიღარიბეზე პოზიტიურია. თუმცა, ისეთი სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორიცაა: მაკროეკონომიკური გარემოს გაუმჯობესება, მისი როლი შედარებით მცირეა. ამის შესახებ მსოფლიო ბანკის მოხსენების თანახმად,⁴⁵ მინიმალური ხელფასი არ არის ანტისიღარიბის ეფექტური ინსტრუმენტი განვითარებად ქვეყნებში, რამდენადაც მას შეუძლია მოიცვას ღარიბების მხოლოდ მცირე რაოდენობა. ბუნებრივია, ამ მოსაზრებას ყველა არ იზიარებს.

ამასთან, მტკიცება იმისა, თითქოს მინიმალური ხელფასისა და საერთოდ დასაქმებულთა შრომითი შემოსავლების ზრდა გამოიწვევს ინფლაციას, ფაქტობრივად ამახინჯებს ეკონომიკურ რეალობას. თუმცა, ეჭვს გარეშეა, რომ თუ მუშაკის ყოველდღიური შრომის ანაზღაურება სამ დოლარზე ნაკლებია, იგი ვერ უზრუნველყოფს ქვეყნის ეკონომიკურ სტაბილურობას. სწორედ ამიტომ, შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში მონაწილე სოციალური მხარეების ქცევები და მათი ინტერესების განხორციელება ქვეყნის სოციალური უსაფრთხოების ერთ-ერთი მთავარი ორიენტირია და ეკონომიკური ცნობიერებაც მის განსახორციელებლად სხვადასხვა მოდელებს ქმნის. მათი ანალიზი და ქვეყანაში დანერგვა ერთ-ერთი აქტუალური პრობლემაა.

დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის შემოსავლების გაზრდის მიზნით სახელმწიფომ შეიძლება შემოიღოს მინიმალური ხელფასის კანონი, თუმცა, იგი ფირმების მიერ ნეიტრალიზებული ხდება კომპენსაციის არამონეტარული კომპონენტების დანერგვით, ვთქვათ, ჯანდაცვის პროგრამების უგულებელყოფით, შვებულების დღეების აუნაზღაურებლობით, და ა.შ. მეორეს მხრივ, სახელმწიფომ შეიძლება რეაგირება მოახდინოს უშუალოდ მუშაკებზე და მისცეს მათ უმუშევრობის, ჯანდაცვის დაზღვევა, დედობის დახმარება ფეხმძიმობისას, და სხვ. ამდენად მიდგომები განსხვავებულია და იგი დაიყვანება 1. შემოსავლების

⁴⁵World Bank (1995). *Workers in an Integrating World*. Washington, DC: Oxford University Press.

პირდაპირ განაწილებაზე (მინიმალური ხელფასი) 2. მკაცრი შეზღუდვებით სამუშაოს ძალის განთავისუფლებისას და კომპენსაციებით 3. სხვადასხვა სახის სადაზღვეო სქემების შემოღებით, რომლებიც შეამცირებს უმუშევრობისა და შემოსავლების დაკარგვის რისკს. თითოეულ მათგანს აქვს გადანაწილებით არხებზე ზემოქმედების, ან კიდევ წარმოების ეფექტიანობაზე ზემოქმედების ეფექტი.

მინიმალური ხელფასის ზემოქმედების ეფექტი დაკავშირებულია იმაზე, თუ რაოდენობრივად რამდენად მაღალია იგი. რაც უფრო დაბალია, მით უფრო ნაკლებ სამუშაო ძალას მოიცავს და ნაკლებ ზეგავლენას ახდენს ბაზრის დინამიკის ცვლილებაზე, უმუშევრობის გაზრდაზე და პირიქით.

მინიმალური ხელფასის დანერგვას მრავალი მოწინააღმდეგე ჰყავს. მისი თეორიული ეფექტი სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულია იმისდა მიხედვით, თუ რა ზომისაა მინიმალური ხელფასი, რა არის ხელფასების განსხვავების წყარო, კვლევის ანალიზის რა მეთოდები იქნა გამოყენებული და სხვ.

თეორიულად მინიმალური ხელფასის ეფექტი დამოკიდებულია იმაზე, შრომითი რეგულირების რომელი მოდელი პასუხობს უკეთესად რეალურ გარემოს. თუ შრომის ბაზარზე დასაქმება და ხელფასები არიან დეტერმინანტები, შრომაზე მოთხოვნა დომინანტურია და დაბალ ელასტიურია, მაშინ, მინიმალური ხელფასი ყალიბდება ზღვრულ დონესთან ახლოს და უმუშევრობაც იზრდება. თუმცა, სხვადასხვა ფენების შრომით შემოსავლებში სხვაობა და დიფერენცია არ არის დიდი. საზოგადოება უფრო მეტად ეგალიტარულ ხასიათს იძენს. აქვე ისიც უნდა დავძინოთ, რომ მოთხოვნის დაბალელასტიურობის პირობებში თუ მაღალი ხელფასები არის მეწარმის მიერ მიღებული ჭარბი ნამატის, მოგების გადანაწილების შედეგი, მაშინ, ეს ზეგავლენას არ მოახდენს უმუშევრობის შემცირებაზე.⁴⁶

მინიმალური ხელფასების დანერგვას შეიძლება ჰქონდეს პოზიტიური ეფექტი კეთილდღეობის განაწილებაზე იმ შემთხვევაში, თუ იგი გამოიწვევს ზარალიანი, არაეფექტური საწარმოების ბაზრიდან გამოდევნას. ამ შემთხვევაში იგი კონკურენციის აქსელარატორის როლს ითამაშებს.

⁴⁶მინიმალური ხელფასის დადებითი ეფექტის შესახებ იხ:Neumark, D. and Wascher W. (2007), "Minimum Wages and Employment." IZA DiscussionPaper 2570.

ამასთან, სრულიად განსხვავებული ვითარება შეიძლება იყოს მცირე, საშუალო და მსხვილ საწარმოებში. მინიმალური ხელფასისადმი მცირე და საშუალო საწარმოები ყველაზე მგრძნობიარენი არიან და იგი ზემოქმედებს მათ შემოსავლებზე, მაშინ, როდესაც მსხვილ საწარმოებს აქვთ მანევრირების მეტი საშუალება და ხელფასებზე გაზრდილი ხარჯები შეიძლება გაანეიტრალონ სამუშაო ადგილების შემცირებით.

მთლიანად მინიმალური ხელფასების პოლიტიკა კორელაციური უნდა იყოს ქვეყნების მთლიანი შემოსავლების დინამიკასთან. დაბალგანვითარებულ ქვეყნებში მინიმალური ხელფასების ეფექტი მნიშვნელოვანია შრომის ბაზარზე და დასაქმების დონეზე. ეკონომისტების უმრავლესობა აღიარებს, რომ მინიმალური ხელფასები უარყოფითად მოქმედებს დასაქმების ზრდაზე, თუმცა არსებობს საწინააღმდეგო მოსაზრებები, რომლის თანახმად, აშშ-ში 90-იან წლებში დასაქმება გაიზარდა მინიმალური ხელფასების ზრდის შედეგად, მაგალითად, სწრაფი კვების ობიექტებში.⁴⁷

მკვლევარები ფოკუსს აკეთებენ იმაზე, თუ რამდენად იმოქმედა მინიმალურმა ხელფასმა სხვადასხვა ასაკის დასაქმებულზე ან ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორებზე.⁴⁸ ამასთან, იკვლევენ, რამდენად მოახდინა მან ზემოქმედება დასაქმებაზე. მაგალითად, ზოგიერთმა მკვლევარმა აღმოაჩინა, რომ მინიმალური ხელფასი ამცირებს განსაკუთრებით ახალგაზრდა და დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის დასაქმებას, ხოლო კვალიფიციური სამუშაო ძალის დასაქმებას კი ზრდის.⁴⁹ ამასთან, სხვები გამოთქვამენ მოსაზრებას, რომ საჯარო სექტორში შრომაზე მოთხოვნა არ არის მგრძნობიარე ხელფასების ცვლილებებისადმი.⁵⁰ ზოგიერთი მეცნიერი კი ამტკიცებს, რომ მინიმალურ ხელფასს აქვს დადებითი ზემოქმედების ეფექტი მსხვილ საწარმოებზე, ხოლო, მცირე საწარმოებზე მისი ზემოქმედების ეფექტი უარყოფითია. ამასთან,

⁴⁷ Card, D. and A.B. Krueger (2000). "Minimum Wages and Employment: Case Study of the FastFood Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply." *American Economic Review*. Vol. 90, No. 5 (December).

⁴⁸ Tito Boeri Bocconi, Brooke Helppie, Mario Macis (2008), *Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Directions for Future Research*. Social Protection and Labor, The World Bank, p. 7-9.

⁴⁹ Montenegro, C. and Pagés C. (2004), "Who Benefits from Labor Market Regulation? Chile 1960-1998." NBER Working Paper No. 0850.

⁵⁰ Gindling, T. H. and Terrell K. (2007b), "Minimum Wages and the Welfare of Workers in Honduras", IZA Discussion Paper No. 2892.

გამოთქვამენ შეხედულებას, რომლის თანახმად, მინიმალური ხელფასის ზემოქმედება სიღარიბეზე არ არის ერთგვაროვანი.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში გარკვეული ყურადღება ექცევა მინიმალური ხელფასისა და სიღარიბის კორელაციური დამოკიდებულების კვლევას. ერთ-ერთ გამოკვლევაში ხელფასის ზემოქმედება სიღარიბეზე ოთხი პარამეტრითაა განსაზღვრული: მინიმალური ხელფასის დონის თანაფარდობით სიღარიბის ზღვართან, შრომაზე მოთხოვნის ელასტიურობით, შემოსავლების განაწილებით შინამეურნეოებში და სიღარიბის დაძლევის ხარისხით. ამასთან, განსაზღვრულია, რომ სიღარიბის თავიდან აცილების შესაძლებლობები განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყანაში.⁵¹ ეს კვლევები ემპირიულ მონაცემებს ეყრდნობა. სხვები ამტკიცებენ, რომ მინიმალურ ხელფასს არა აქვს არავითარი ზეგავლენა სიღარიბეზე,⁵² მას აქვს მხოლოდ ზომიერი ზემოქმედების ეფექტი სიღარიბეზე,⁵³ ან მას არ აქვს არავითარი პოზიტიური ეფექტი სიღარიბეზე და უთანასწორობის შემცირებაზე.⁵⁴ ამასთან, მაღალი მინიმალური ხელფასები ასოცირდება სიღარიბის დაბალ დონესთან.

აქვე ისიც უნდა შევნიშნოთ, რომ სხვადასხვა ქვეყანაში ეს პროცესები სხვადასხვა შინაარსს იძენს და განსხვავებულია სხვადასხვა დროის პერიოდებში, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ ემპირიული კვლევებით, ეს წინააღმდეგობრივი შედეგები მხოლოდ დროის გარკვეულ მონაკვეთშია ჭეშმარიტი, ისინი მხოლოდ კონკრეტულ ქვეყანასა და დარგთან შეიძლება იქნეს ინტერპრეტირებული და მას არ შეიძლება განზოგადებული ხასიათი მიეცეს.

მინიმალური ხელფასის ალტერნატივაა დასაქმებულთა სუბსიდირება და დაზღვევა, განსაკუთრებით ისეთი სამიზნე ჯგუფებისთვის, როგორიცაა: ქალები, მრავალშვილიანი დასაქმებული დედები, უნარშეზღუდული მუშაკები და სხვ. ეს ბერკეტები დადებითად იმოქმედებს დასაქმების ზრდაზე ისეთ სხვა

⁵¹Fields, G.S. and Kanbur, R. (2007), "Minimum Wages and Poverty with Income Sharing." *Journal of Economic Inequality*, 5 (2), 135-147.

⁵²Morley, S. (1995), "Structural Adjustment and the Determinants of Poverty in Latin America." In: Lustig, N. (ed.) "Coping with Austerity: Poverty and Inequality in Latin America." Brookings Institution, Washington, DC.

⁵³Gindling, T. H. and Terrell K. (2007a) "The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market: The Case of Costa Rica." *Labour Economics*, 14 (3), 485-511.

⁵⁴Neumark, D., Cunningham W. and Siga S. (2006), "The Effects of the Minimum Wage in Brazil on the Distribution of Family Incomes: 1996-2001." *Journal of Development Economics*, 80, 136-159.

ინსტრუმენტებთან ერთად, როგორიცაა ტრეინინგები, სამუშაოს ძებნაში დახმარება, თუმცა ქვეყნების მიხედვითაც მათ განსხვავებული შედეგები აქვთ. განსაკუთრებით კი განსხვავებულია ამ ღონისძიებებით მიღებული სარგებელი და საერთო დანაკარგები დასაქმებაში.

დასაქმებაზე განსხვავებული ზემოქმედება შეიძლება ჰქონდეს, ასევე შრომის დაცვის ისეთ ინსტრუმენტებს, როგორიცაა შვებულების ანაზღაურება. ზოგიერთი გამოკვლევის თანამად, ასეთ ანაზღაურებას არავითარი ზემოქმედება არა აქვს დაქირავების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაზე.⁵⁵

შრომის დაცვის მიმართულებით კვლევები ვითარდება რამდენიმე სიბრტყეზე: ფოკუსირება ხდება რომელიმე ქვეყანაზე ან ცალკეულ ფირმებზე ან კიდევ სხვადასხვა დარგებში კადრების დენადობაზე. ამ გარემოებს კი აკავშირებენ შრომის დაცვის ისეთი ინსტრუმენტების მოქმედება, როგორიცაა მუშაკების სავალდებულო დაზღვევა, უმუშევრობის კომპენსაცია, მუშაკების განთავისუფლებისა და დასაქმების წესები, გადასახადები და სხვ. შესაბამისად დასკვნები კეთდება შრომის ურთიერთობების რეგულირების კონკრეტულ სფეროებში და ხდება იმის გამოვლენა - მკაცრი, ან ლიბერალური შრომითი ურთიერთობები რამდენად ზემოქმედებს ფირმების საწარმო შედეგებზე, შრომის ანაზღაურებაზე, ბაზრის ელასტიურობაზე, შემოსავლების გაზრდაზე და სხვ.

სოციალური დიალოგის პროცესში კოლექტიურ ხელშეკრულებებს და შეთანხმებებს აქვს სამი ფუნქცია: 1. დამცავი ფუნქცია, უზრუნველყოს გარანტირებული ხელფასი და სამუშაო პირობები; 2. სოციალური ურთიერთობების საკითხების მართვაში მონაწილეობის ფუნქცია და 3. განაწილების ფუნქცია, რომელიც საშუალებას მისცემს მუშებს გაიაროს ტრეინინგები, მიიღოს განათლება და ამდენად, ხელი შეუწყოს საკუთარი შრომით შექმნილი ღირებულების ზრდის პროცესს, რაც შესაბამისად მის გამომუშავებაში აისახება.

კოლექტიური ხელშეკრულებები და შეთანხმებები ამარტივებს პოლიტიკოსებისა და ხელისუფლების პრობლემას - სოციალურ სფეროში სტანდარტების და ნორმების დანერგვას. ეს საკითხი წყდება მოლაპარაკებების გზით

⁵⁵Lazear, Edward P. (1990), "Job Security Provisions and Employment." The Quarterly Journal of Economics, 105 (3) 699-726.

საერთაშორისო პრაქტიკაში, მოლაპარაკებების ორი ძირითადი მოდელი არსებობს: ა/. ინდივიდუალური საწარმოების დონეზე მოლაპარაკებები, სადაც პროფკავშირები და დამსაქმებლები გადაწყვეტენ პრობლემების მხოლოდ ვიწრო სპექტრს; ბ/. მოლაპარაკებები ეროვნულ ან მრეწველობის დონეზე, სადაც პროფკავშირები დამსაქმებლებთან ერთიანდებიან და აწყობენ ყოვლისმომცველ განხილვებს ორმხრივად მისაღები გადაწყვეტილების მისაღებად.

მოლაპარაკებების ცენტრალიზებული მოდელი მნიშვნელოვანია სოციალური და შრომითი ურთიერთობა ყველა წევრისათვის, რადგან:

- ეს საშუალებას აძლევს პროფკავშირებს მოახდინოს მისი სამი ძირითადი ფუნქციის (დაცვის, განაწილება და მონაწილეობა) ოპტიმიზაცია ყველა დონეზე. ცენტრალიზება საშუალებას აძლევს პროფკავშირებს განახორციელოს სოლიდარობის პოლიტიკა დასაქმებისა და ხელფასის სფეროში. ცენტრალიზებული მოლაპარაკებების მოდელის დროს შესაძლებელია საწარმოების კონკურენციის და მათი შრომის მწარმოებლურობის გათვალისწინებით აღმოიფხვრას, ან შერბილდეს კონკურენცია ხელფასების სფეროში და განხორციელდეს შრომის ანაზღაურების მკვეთრი შემცირების პრევენციული ღონისძიებები ინფლაციის დროს.
- დამსაქმებლებისთვის კოლექტიური ხელშეკრულებები და შეთანხმებები არის კონფლიქტების მოგვარების და საპროტესტო აქციების თავიდან აცილების ინსტრუმენტი. მრავალ დასავლეთ ევროპის ქვეყანაში შრომითი კონფლიქტების თავიდან აცილების სურვილია მენეჯმენტის ძირითადი მოტივაცია, რაც აიძულებს მათ ხელი შეუწყონ და დაიცვან ცენტრალიზებული მოლაპარაკებების მოდელი.
- ხელისუფლებისთვის ცენტრალიზებული მოლაპარაკებების მოდელი შეიძლება გამოყენებულ იქნას როგორც მაკროეკონომიკური პოლიტიკის ინსტრუმენტი. თუმცა, ისიც უნდა აღვნიშნოთ, რომ ცენტრალიზებული სისტემა ზღუდავს ინდივიდუალურ საწარმოებს და პროფკავშირებს საკუთარი გადაწყვეტილებების მიღებაში, ამიტომ ისინი ცდილობენ ეძებონ ავტონომიური მოლაპარაკებების გზები. საერთოდ არ არსებობს ქვეყანა, სადაც მოლაპარაკებები ტარდება მხოლოდ ერთ დონეზე. მიზანშეწონილია

მრავალმხრივი კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების ინტეგრირება სხვადასხვა დონეზე, რათა თავიდან იქნეს აცილებული მათი ინდივიდუალური მიზნების დაბლოკვა.⁵⁶

სხვა თანაბარ შემთხვევაში (*ceteris paribus*), კოლექტიური ხელშეკრულებების დროს განსაზღვრული ხელფასები ყოველთვის უფრო მაღალია, ვიდრე, ინდივიდუალურ პირობებში განსაზღვრული ხელფასები. ასეთი ხელფასების ზემოქმედება შრომის ბაზარზე განსხვავებულია იმისდა მიხედვით, თუ რამდენად მასშტაბურია ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულებები და რამდენად ძალამოსილია პროფკავშირები. ეს ორი განზომილება გულისხმობს იმას, თუ რამდენ ადამიანს მოიცავს კოლექტიური ხელშეკრულებები და რამდენი ადამიანია გაწევრიანებული პროფკავშირებში. ამ სიდიდეებს ემატება ცენტრალიზაციისა და კოორდინაციის ხარისხი. შრომით გარიგებაზე ზეგავლენას ახდენს აგრეთვე საქმიანი კულტურა და გამოცდილებაც, რის შედეგადაც კოლექტიური მოლაპარაკებების ზემოქმედება შრომით ურთიერთობებზე დამოკიდებული ხდება როგორც რაოდენობრივ პარამეტრებზე, ასევე, ორგანიზაციის ხარისხზე და ლიდერების პროფესიონალიზმზე.

როგორც ზოგიერთი კვლევა ადასტურებს, პროფკავშირების სიდიდე ბოლო პერიოდში და შესაბამისად, კოლექტიურ ხელშეკრულებებით გაერთიანებულ მუშაკთა რაოდენობას, ახასიათებს შემცირების ტენდენცია. ამასთან, ცენტრალიზებული და კოორდინირებული მოქმედებები იცვლება საწარმოს დონეზე მოლაპარაკებებით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასკვნით, ეს არ უნდა იყოს უნივერსალური ტენდენცია.⁵⁷

სხვა კვლევები ადასტურებენ, რომ რამდენადაც პროფკავშირები ცდილობენ მეტი სარგებელი მოუტანონ დასაქმებულებს, კოლექტიური ხელშეკრულებები ზრდის ხელფასების სიდიდეს, ამასთან, ამცირებს კვალიფიციურ და არაკვალიფიციურ მუშაკების ანაზღაურებებს შორის სხვაობას, ზრდის დასაქმების ხანგრძლივობას, ამცირებს გამომუშავებაში უთანაბრობას და ზოგჯერ იწვევს

⁵⁶Traxler, F., (1993). Business associations and labour unions in comparison. *British Journal of Sociology*, No 44, pp. 674.

⁵⁷ILO (2000). "Organization, Bargaining and Dialogue for Development in a Globalizing World." Paper prepared for the Working Party on the Social Dimensions of Globalization, ILO. GB.279/WP/SDG/2

უმუშევრობის ზრდასაც.⁵⁸ დამსაქმებელსა და პროფკავშირებს შორის ურთიერთობები წინააღმდეგობრივად მოქმედებს მაკროეკონომიკურ გარემოზე.

კონტრაქტების შესრულება და კონფლიქტების გადაჭრა. კონტრაქტების შესაბამისობა შრომის კანონმდებლობასთან და კონფლიქტების პრევენცია და გადაჭრა შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ერთ-ერთ არსებითი ელემენტია. სამწუხაროდ, არ მოიპოვება კვლევა, რომელიც ამას რაოდენობრივად ან თვისებრივად გამოავლენდა. არ არის ასევე შესწავლილი მისი ეფექტი ეკონომიკაზე. ემპირიულად ცხადია, რომ შრომითი უფლებების დაცვა და ხელფასების ეკონომიკური და სოციალური ეფექტები აძლიერებენ კონტრაქტების შესაბამისობას საერთაშორისო სტანდარტებთან და კონფლიქტების პრევენციისა და გადაჭრის პრაქტიკაც ბაზრის აგენტების ინტერესების შეხამების მოტივაციას ეფუძნება.

კონტრაქტების შესრულების (enforcement) - კონტროლის სფეროში საერთაშორისო პრაქტიკა სწრაფად იცვლება. ინოვაციური მიდგომები გავრცელდა განსაკუთრებით პროფესიული ჯანდაცვისა და შრომის უსაფრთხოების სფეროში. ამასთან, ცალკეული საკითხი, როგორიცაა: განათლება, სტანდარტები, სანქციები და სხვ. მნიშვნელოვანი პირობა ხდება შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში.

ყურადღება ექცევა ისეთ საკითხებს, როგორიცაა ჯანდაცვის, შრომის უსაფრთხოების დაცვის ხანგრძლივმოქმედი ეფექტები კომპანიების კონკურენტული ძალების ზრდაზე, ხოლო მოკლევადიანი ეფექტები, რომელიც ხანმოკლე სარგებელს აძლევს ფირმას, შედარებით მეორეხარისხოვანი ხდება. ყოველივე ეს კი კომპლექსურად მოითხოვს განხილვას.

საკითხისადმი ინოვაციური მიდგომა აქცენტირებულია საწარმოების ტექნიკურ მხარდაჭერაზე, ეკონომიკური მდგომარეობისა და სოციალური პარტნიორობის გაუმჯობესებზე. ამის შედეგად სანქციების გამოყენებაზე ორიენტაცია მეორეხარისხოვანი გახდა.

ახალი მიდგომები არ გამორიცხავს სანქციებს, რამდენადაც მათი გამოყენება კანონის უზენაესობის გამოვლენაცაა. ევროპული პრაქტიკა პროფესიული ჯანდაცვისა და შრომის უსაფრთხოების სფეროში მოწოდებულია დამსაქმებელმაც

⁵⁸ Aidt. T. and Z. Tzannatos (2002, forthcoming) Collective Bargaining and Country Economic Performance Review of the Empirical Literature. Occasional paper No. 1. Social Protection Unit, World Bank. Washington.

მიიღოს სარგებელი და განახორციელოს შესაბამისი ქმედებები, რაც შეამცირებს მასზე ინსპექციის, კონტროლის ხარჯებს. მეწარმის სტრატეგია ფორმირდება იმის გაცნობიერებით, რომ შრომითი ურთიერთობები ორმხრივად სარგებლის მატარებელი უნდა იყოს. ხოლო, კონტროლი და ინსპექტირება კი მიმართულია იმაზე, თუ რამდენად ასახულია მათ სტრატეგიებში შრომითი პირობების გაუმჯობესება. დამსაქმებელი მოწადინებულია ყოველწლიურად ანგარიშის სახით წარმოადგინოს ეს გეგმები და გახადოს იგი გამჭვირვალე, რაც კიდევ უფრო მეტად შეუწყობს ხელს სოციალური პარტნიორობის განვითარებას.

ხელისუფლების მიდგომა შრომითი პირობების მიმართ შემოიფარგლება კონტროლის უფლებების, ძალაუფლების, სტრუქტურისა და მექანიზმების განსაზღვრით. კონტროლის ეფექტური ადმინისტრირება დაკავშირებულია მაკონტროლებელი ინსტიტუტების როლის ცვლილებასთან, რამდენადაც სანქციებიდან ტექნიკურ დახმარებაზე გადასვლასთან ერთად იცვლება მათი როლებიც და შრომითი ინსპექციები იწყებენ მომსახურე სერვისების როლის შესრულებას და ფირმების სამოქმედო გეგმების განხორციელებაში თანამონაწილეობენ. ამდენად, საკონსულტაციო, საგანმანათლებლო და საშუამავლო როლი ხდება მაკონტროლებელი სტრუქტურების მნიშვნელოვანი საქმიანობა.⁵⁹

შრომითი ურთიერთობების კონტროლთან დაკავშირებით წარმოიშობა პრობლემა, რომელიც ეხება შრომითი რისკების პრევენციის ღონისძიებებზე დანახარჯების ამ რისკებთან შესაბამისობის განსაზღვრას. როგორც ზოგიერთი მკვლევარი ადასტურებს, ეს ორი ღონისძიება ერთმანეთთან პროპორციული უნდა იყოს. დანახარჯი უნდა გაიღოს დამსაქმებელმა. ზოგიერთ ქვეყანაში იგი ფინანსდება სოციალური დაზღვევის ფონდიდან, რასაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აკრიტიკებს. გავრცელებული არგუმენტით, თუ ეს საქმიანობა დაფინანსდება ჯარიმებიდან, იგი შეასუსტებს ინსპექციების საკონსულტაციო, საგანმანათლებლო როლს და შექმნის სტიმულებს სანქციების გასაფართოებლად.⁶⁰

⁵⁹Hammer, J.D.G. and C. Ville (1998). "The Role of Labour Inspection in Transition Economies." ILO Government and Labour Law and Administration, Document no. 48. Available at www.ilo.org/public/english/govlab/papers/1998/labins/index.htm.

⁶⁰იქვე

ამასთან გათვალისწინებული უნდა იქნეს ფინანსური რესურსების შეზღუდულობაც. მსხვილ საწარმოებს მეტი შესაძლებლობა აქვთ ითანამშრომლონ ინსპექციებთან და საკონსულტაციო და საგანმანათლებლო ღონისძიებების განხორციელებით გააუმჯობესონ დასაქმებულთა შრომითი პირობები. სხვა ვითარებაა მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებში.

მცირე და საშუალო ბიზნესთან ურთიერთობაში ხელისუფლებას აქვს რამდენიმე ალტერნატივა: ამ სფეროში ჩართონ პროფკავშირები ან სხვა არასამთავრობო ორგანიზაციები და გამოიყენონ მედია საგანმანათლებლო მუშაობისთვის. ან კიდევ ხელი შეუწყოს საკონსულტაციო ცენტრების ფორმირებას და საქმიანობას. სხვა ქვეყნებში, მაგალითად, იაპონიაში და ევროკავშირის ქვეყნებში ხელისუფლება ახდენს სუბსიდირებას ან საგადასახადო სტიმულებს ქმნის იმ მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებისათვის, რომლებიც მიიღებენ პროფილაქტიკურ-პრევენციულ ზომებს ან განახორციელებენ ეფექტიან, არეგულირებულ ღონისძიებებს. ეს უკანასკნელი ქმედება ხშირად საკამათო და პრაქტიკულად რთულად განსახორციელებელია იმის გამო, რომ საგადასახადო ცვლილებით გამოწვეული ეკონომიკური სტიმულების ღირებულება და შრომითი პირობების გაუმჯობესების ღონისძიებებზე გაწეული ხარჯები შეიძლება ერთმანეთის ადექვატური არ აღმოჩნდეს, რაც გაუგებრობის საფუძველი ხდება.

კონფლიქტების გადაჭრა. კონფლიქტების ეფექტური პრევენცია და გადაჭრა სამ პრინციპზე შეიძლება იყოს დამოკიდებული. **პრევენცია ყოველთვის უმჯობესია, ვიდრე უკვე წარმოშობილი პრობლემის გადაჭრა.** შრომითმა კანონმდებლობამ უნდა უზრუნველყოს ამ პრინციპის განხორციელება ადექვატური პუნქტების განსაზღვრით. მან ადგილი არ უნდა დაუტოვოს შრომით ურთიერთობებში მონაწილე სუბიექტებს მხოლოდ თავიანთი ინდივიდუალური ინტერესებიდან გამომდინარე გადაჭრან იგი. ამ თვალსაზრისით შრომითი კანონმდებლობა უნდა იყოს მკაცრი და დეტალურად განსაზღვრული. შესაბამისად, შრომით ურთიერთობებში საბაზრო პრინციპებს მინიმალური ადგილი უნდა დაეთმოს. ამდენად, ასეთი სახის საკანონმდებლო აქტები ადმინისტრირების ძლიერი უნარით უნდა გამოირჩეოდეს, ნაცვლად იმისა, რომ საბაზრო მექანიზმებზე

მოახდინონ მისი დელეგირება.⁶¹ მეორე, თუ კონფლიქტი წარმოიშვა, მაშინ მხარეები უნდა ცდილობდნენ თვითონ გადაჭრან იგი და მესამე, თუ მას მხარეები ვერ გადაჭრიან, მაშინ მესამე მხარის ჩარევა ხდება აუცილებელი.⁶²

განვითარებად ქვეყნებში კონფლიქტების გადაჭრა მიმართულია იქითკენ, რომ რაც შეიძლება ნაკლები დროისა და ფულის დანახარჯით განხორციელდეს იგი. ეს კი მოუწოდებს ბაზრის აგენტებს სასამართლოების ნაცვლად ეძებონ ფაქტების შეთანხმების პირობები და მიაღწიონ შეთანხმებას, რაც მოითხოვს ნაცვლად სამართალმცოდნეებისა და იურისტებისა, შრომის სპეციალისტების ფართოდ მონაწილეობას შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში. ამასთან, სულ უფრო დიდი როლი ეკისრება სოციალურ პარტნიორებს, მენეჯერებს და ხელისუფლების როგორც კონფლიქტების გადაჭრის დამაჩქარებელ ინსტიტუტს და რესურსს, რომელიც გაუწევს მას კონსულტაციებს.

უკანასკნელ პერიოდში ინოვაციური გახდა სასამართლოების ნაცვლად ადმინისტრაციული შრომითი ტრიბუნალის დაფუძნება. ასეთი ინსტიტუტი შესაძლებელია შეითავსოს სოციალური დაცვის პროფილის სამინისტრომ, ან მისმა ალტერნატიულმა სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტმა, რომელიც შუამავლობას გასწევს შრომით საკითხებში. როგორც მკვლევარები ამტკიცებენ, ეს უფრო ეფექტურია, ვიდრე სასამართლო გზით დავების გადაწყვეტა.⁶³ ამ მიზნით შესაბამისი სამინისტრო სისტემატურად ატარებს კვლევებს და გამოკითხვებს (მაგალითად, გადაუხდელი ხელფასების გარშემო), შესაბამისი ინფორმაციის მისაღებად და მათზე რეაგირებისთვის. სახელმწიფო უწყება ამ პრობლემას გაცილებით სწრაფად და ნაკლები დანახარჯებით მოაგვარებს, ვიდრე, სასამართლო. ეს უფრო მეტად არის კვლევითი, მოძიებითი ხასიათის საქმიანობა, ვიდრე ურთიერთდაპირისპირებული მხარეების უკომპრომისო ბრძოლა. ასეთი ინსტიტუტი მნიშვნელოვანია მაშინ, როდესაც პროფესიულ გაერთიანებებში დაქირავებული მუშაკების მონაწილეობა არაეფექტურია. შუამავალი ინსტიტუტის საქმიანობა

⁶¹როგორც ეს საქართველოს შრომის კოდექსშია გაკეთებული.

⁶²Heron, R. and C. Vandenabeele (1999). "Labour Dispute Resolution: An Introductory Guide." ILO East Asia Multidisciplinary Advisory Team. ILO Regional Office for Asia and the Pacific: Bangkok.

⁶³Zack, A. (1997). "Can Alternative Dispute Resolution Help Resolve Employment Disputes?" *International Labour Review*, Vol. 136, No. 1. Spring.

ემყარება არსებული მდგომარეობის ანალიზს და ეკონომიკისა და ბიზნესის სპეციალისტები წარმართავენ დიალოგს.⁶⁴

ცნობილია ასეთი გამოცდილება მაგალითად, ჩილეში, სადაც შრომის ინსპექტორები ისმენდნენ დაქირავებული მუშაკების ბრალდებებს ძირითადად ხელფასების, პრემიების და მასთან დაკავშირებულ საკითხებს და განიხილავდნენ მას დამსაქმებლებთან. ეს პრაქტიკა დადებითად შეაფასა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ.⁶⁵

კონფლიქტების გადაჭრის ალტერნატიულ მიდგომებს (როდესაც არ გამოიყენება სასამართლოს პროცედურები) მრავალი უპირატესობა გააჩნია. იგი სწრაფად, ზედმეტი ექსპერტული ხარჯების გარეშე აგვარებს კამათს. ამასთან, მონაწილე ორივე მხარე აღიარებს შუამავლის როლს, რომელიც ნეიტრალურია კამათის გადაწყვეტისას, არის ნაკლებად ანტაგონისტური და შეუძლია ფირმებში სამუშაო ატმოსფეროს შენარჩუნება.

თუმცა ამ პრაქტიკას უარყოფითი მხარეებიც გააჩნია: იგი არ არის ტრანსფარენტული და არ ითვალისწინებს მხარეების მონაწილეობას განხილვისა და მოლაპარაკებების პროცესში, რაც ერთობ დამახასიათებელია სასამართლო პროცესისთვის.

კონფლიქტების გადაჭრის ალტერნატიული საშუალებების გამოყენება ემყარება ქვეყნების კულტურულ და ინსტიტუციონალურ ნორმებს, შუამავლების გამოცდილებას და ცოდნას, მყარ ფინანსურ ბაზას და ადექვატურ კანონმდებლობას. თუ ალტერნატიული საშუალების დანახარჯები და კონფლიქტების გადაჭრისთვის დრო აღემატება სასამართლო დანახარჯს, მაშინ, ალტერნატიული გზა უსარგებლო ხდება. ალტერნატიული საშუალებით კონფლიქტების გადაჭრა ხშირად ფირმის მენეჯმენტის ცვლილებას მოითხოვს, რაც შეუძლებელი შეიძლება აღმოჩნდეს კორპორაციისთვის. ასეთი ბარიერები არაეფექტურს ხდის კონფლიქტების გადაჭრას ალტერნატიული გზებით და იგი უფრო მეტად იწელება, ვიდრე, ამას სასამართლო პროცესი მოითხოვდა.

⁶⁴Clark, Jon (1999). "Adversarial and Investigative Approaches to the Arbitral Resolution of Dismissal Disputes: A Comparison of South Africa and the UK." *Industrial Law Journal*. Vol.26, No. 4 (December).

⁶⁵ILO (2000). "Good Practices in Settlement of Individual Labour Disputes: the Case of Chile." Available at: www.ilo.org.

დასკვნა

ამგვარად, შრომის ბაზარზე უთანასწორობა და არასამართლიანი მოტივაციები მოითხოვს სამოქალაქო საზოგადოების, ან სახელმწიფოს ინტერვენციებს. ქვეყნები შრომის ბაზრის რეგულირებას სხვადასხვა გზით ახდენენ და იყენებენ როგორც ნორმატიულ, ასევე კოლექტიური გადაწყვეტის საშუალებებს. რეგულირების თითოეულ მექანიზმს ახასიათებს უარყოფითი და დადებითი მხარეები, მაგრამ მნიშვნელოვანია ის, რომ ქვეყნის სპეციფიკური ბუნება და არსებული ტრადიციები განსაზღვრავენ ამ მექანიზმების გამოყენების ეფექტიანობას.

შრომის ბაზრის რეგულირების შესახებ არსებობს განსხვავებული მოსაზრებები, რომლებიც აქცენტს აკეთებენ ინსტიტუციონალურ პერსპექტივებზე, მათ შორის, სახელმწიფო სტანდარტებზე, კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე, ან საბაზრო მექანიზმების გამოყენებაზე. ეს მიდგომები არის წინააღმდეგობრივი. განვითარებად ქვეყნებში ბაზრის ჩავარდნები გაცილებით უფრო მასშტაბურია, ვიდრე, განვითარებულ ქვეყნებში, რაც აქტუალურს ხდის ბაზრის რეგულირების პრობლემას, მაგრამ აქვე ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ქვეყნებში შრომის ბაზარზე ინტერვენციები არ გამოირჩევა მაღალი ეფექტიანობით.

ამ საკითხს მრავალი ასპექტი აქვს, რომელთა განხილვა მოითხოვს ქვეყნების შესახებ დეტალურ ინფორმაციას და სპეციალურ კვლევებს.

მაკროეკონომიკური და ინსტიტუციური რეგულირების თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია იმის ცოდნაც, თუ რა კავშირია შრომის ბაზრის რეგულირებასა და სოციალური დაცვის პოლიტიკას შორის, როგორ ხდება უმუშევართა დაცვა და ვისზეა მისი რისკი გადანაწილებული? ამ ურთიერთობებში ყოველთვის არიან გამარჯვებულნი და დამარცხებულნი, განსაკუთრებით როდესაც სახელმწიფო იწყებს შრომის ბაზრის რეფორმირებას. ამ პერიოდში რეფორმების შედეგების წინასწარი შეფასება უნდა დაემყაროს იმას, თუ რა სარგებელს მისცემს იგი შრომის ბაზრის სუბიექტებს და ვინ ატარებს რეფორმების ტრანსაქციულ ხარჯს, ან რამდენად უკეთესად უზრუნველყოფს სოციალურ დაცვას ისე, რომ არ მიაღდეს ზარალი ქვეყნის კონკურენტუნარიანობას. შრომის ბაზრის რეგულირების საკითხი ამდენად სამ სიბრტყეში გადაიჭრება: გლობალურად შენარჩუნდეს და გაძლიერდეს

საწარმოების კონკურენტუნარიანობა, განხორციელდეს ეფექტიანი სოციალური დაცვა და შემცირდეს შრომის ბაზრის რეგულირებაზე ტრანსაქციული დანახარჯი.

თავი 2. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების საერთაშორისო გამოცდილება

2.1. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მოდელები

თანამედროვე სახელშეკრულებო პროცესი მიმდინარეობს რამდენიმე დონეზე: ეროვნულ-დარგობრივი და ცალკეული კომპანიების დონეზე. შესაბამისად ცალკულ საწარმოებში ხელფასების პოლიტიკა განისაზღვრება დარგობრივ დონეზე მიღწეული შეთანხმების საფუძველზე, ხოლო ცალკეულ საწარმოებში კი შესაძლებელია ამ სიდიდიდან ცალკეულ გადახრებს ჰქონდეს ადგილი.

სამმხრივი მოლაპარაკების საგანია არა მარტო ხელფასები, არამედ, შრომის პირობები საერთოდ და მისი განხილვის პროცედურები. ყველაზე დიდ სირთულეს წარმოადგენს ის გარემოება, თუ როგორ უნდა გაგრძელდეს მოლაპარაკება, თუ მხარეები ვერ მივლენ კონსენსუსამდე. ამ პრობლემის გადაჭრაში ხშირად ჩართავენ მესამე მხარეს, მაგალითად, სახელმწიფო ინსტიტუტებს.

სხვადასხვა ქვეყანაში კოლექტიური მოლაპარაკებები სხვადასხვა პირობებით მიმდინარეობს. 50-60-იან წლებში ინგლისში კოლექტიური მოლაპარაკების საგანი იყო მხოლოდ დარგობრივი დონე, 60-იან წლებში სიტუაცია შეცვალა და ცალკეული საწარმოების დონეზე მოლაპარაკებებმა მიიღო პრიორეტიტული მნიშვნელობა. შესაბამისად, ჩამოყალიბდა ორდონიანი სოციალური პარტნიორობის სისტემა: **ერთი**, ფორმალური - ეროვნულ დონეზე და **მეორე**, არაფორმალური - საწარმოების დონეზე, რომელიც ადგილობრივ ინიციატივაზე იყო დამყარებული. ამასთან, ფართოდ გავრცელდა სახელმწიფო მონაწილეობაც. თუმცა, პროფკავშირები ხშირად აპროტესტებდნენ სახელმწიფოს მონაწილეობას, მაშინ, როდესაც დამსაქმებლები ამას უფრო დინჯად ხვდებოდნენ. ბევრი რამ დამოკიდებული იყო იმაზე, სახელმწიფო პოლიტიკური ესტეблиშმენტი რომელი მხარის ინტერესების დაცვას შეეცდებოდა.

აშშ-სა და ინგლისისგან განსხვავებით სხვა ქვეყნებში კოლექტიური ხელშეკრულებები ძირითად საწარმოების მიხედვით ფორმდებოდა და ამდენად, პრიორიტეტი ადგილობრივ კოლექტიურ გადაწყვეტილებებს ეძლეოდა.

ამასთან, აშშ-ში, განსხვავებით სხვა ქვეყნებისგან, კოლექტიური ხელშეკრულებების თემა იყო საპენსიო თანხებიც. თუ სენატორ **რობერტ ვაგნერის** კანონი აშშ-ში 1935 წელს (The National Labor Relations Act or Wagner Act) ეხებოდა მხოლოდ კოლექტიური მოლაპარაკების პირობებს და ზღუდავდა დამსაქმებლის ძალაუფლებას იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულები ქმნიდნენ პროფკავშირებს და ემზადებოდნენ გაფიცებისთვის, 1947 წელს მიღებული **ტაფტი-ჰარტლის** კანონი (Taft-Hartley Act) კონცენტრირებული იყო მის შედეგებზე და იძლეოდა პროფკავშირების საქმიანობაზე მონიტორინგის წარმოების უფლებას. ამასთან, პრეზიდენტს ეძლეოდა ჩარევის უფლება იმ შემთხვევაში, თუ დაქირავებულსა და დამქირავებელს შორის კონფლიქტი დაემუქრებოდა ეროვნულ უსაფრთხოებას.

აშშ-ში, ინგლისისგან განსხვავებით, კოლექტიური ხელშეკრულება განისაზღვრება გარკვეული პერიოდით. როგორც წესი, ერთი წლით, ხოლო, დიდ ბრიტანეთში კი იგი განუსაზღვრელია.

დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში კოლექტიური ურთიერთობები არის ამერიკული და ინგლისური ვარიანტების ერთგვარი სინთეზი. გერმანიაში, საფრანგეთში, დანიაში და ჰოლანდიაში შეთანხმებები ძირითადად ეროვნულ-დარგობრივ დონეზე ხდება და ხშირად იგი საკანონმდებლო დონეზე წყდება.

ევროპის სხვა ქვეყნებში, ანგლო-ამერიკულისგან განსხვავებით მოქმედებს მუშათა საბჭოები. იგი ეფექტური ინსტრუმენტია წარმოების დონეზე მოლაპარაკების პროცესში.

განსხვავება მოდელებში დაკავშირებულია ქვეყნების სოციალურ-პოლიტიკურ განვითარებასთან და არსებული პოლიტიკური ძალაუფლების მქონე ინსტიტუტების ინტერესებთან.

თანამედროვე პერიოდში, კომპანიების გეოგრაფიული სივრცის გაშლასთან ერთად, პროფკავშირების როლი თანდათანობით შესუსტდა იმ გარემოების გამო, რომ კომპანიები კონფლიქტის შემთხვევაში ადვილად წყვეტენ თავიანთი

ფილიალების გაუქმების საკითხს. ამასთან, პროფკავშირებისთვის ძნელი გახდა კომპანიების პოლიტიკურ ძალასთან ბრძოლა.

ამ გარემოებამ მრავალი მკვლევარი მიიყვანა იმ დასკვნამდე, რომ მოლაპარაკების პროცესში უპირატესობები დამქირავებლის მხარეზეა, რაც წარმოშობს შრომასა და კაპიტალს შორის დაპირისპირებას და შემოსავლების უთანასწორო გადანაწილების შესაძლებლობას.

ამასთან, საზღვარგარეთის ქვეყნებში უცხო ქვეყნის კომპანიები ნერგავენ ამ ქვეყნების კულტურისგან და ტრადიციებისგან განსხვავებულ მართვის ფორმებს. ეს განსაკუთრებით დამახასიათებელია იაპონური და ამერიკული კომპანიებისათვის, მაგალითად, ამერიკული ფირმებისთვის დამახასიათებელია პრინციპი: „ერთი პროფკავშირი - ერთ საწარმოში“, ხოლო, ზოგიერთ შემთხვევაში საერთოდ კრძალავენ პროფკავშირების დაფუძნებას. ამ შემთხვევაში პროფკავშირები ცდილობენ დაარწმუნონ თავიანთი ხელისუფლება, რომ არ დაუშვან ფილიალების სწრაფი დახურვა და იწყებენ თანამშრომლობას საზღვარგარეთის პროფკავშირებთან. ამდენად, იქმნება პროფკავშირების გლობალური ქსელი. შესაბამისად, ადგილი აქვს საერთაშორისო კოლექტიურ მოლაპარაკებებს.

მოლაპარაკებები ცალკეული კომპანიების დონეზე ხდება კონკრეტული მომენტის მოთხოვნების შესაბამისად. ამიტომ, მას აქვს ფრაგმენტული ხასიათი. თუმცა, იგი ძალიან კარგადაა ადაპტირებული იაპონურ მენეჯმენტში.

ამასთან, თუ ეროვნულ, ან დარგობრივ დონეზე მოლაპარაკებები ფორმალური ხასიათისაა და იგი ოფიციალური დოკუმენტებისა და ნორმების ფორმირებით მთავრდება, საწარმოს დონეზე მას არაფორმალური ხასიათი აქვს და ნორმები არ ყალიბდება. იგი დაფუძნებულია მიმდინარე გამოცდილებაზე და ტრადიციებზე.

ზოგიერთი მკვლევარის შეხედულებით, ამ ორ სისტემას შორის არსებობს წინააღმდეგობა და არაფორმალური მოლაპარაკებები ხშირად ფორმალური მოლაპარაკებების საწინააღმდეგოდ ხორციელდება.⁶⁶ მთლიანობაში კი ცალკეული

⁶⁶Mullen Taylor, *Informal Conflict Resolution: A Workplace Case Study*, Mediate.com. Mediators&Everything Mediation, September 2000. Available at: <http://www.mediate.com/articles/taylor.cfm>, 09, September 2011.

საწარმოების დონეზე სოციალური პარტნიორობა უფრო ფართო ხასიათს ღებულობს და ამდენად, ადგილი აქვს მოლაპარაკებების დეცენტრალიზაციას.

მოლაპარაკებების დეცენტრალიზაცია განპირობებულია რამდენიმე ფაქტორით: ეკონომიკური თვალსაზრისით, საწარმოების მდგომარეობა არათანაბარია, ხოლო მეწარმეებს ურჩევნიათ კონფლიქტების თავიდან ასაცილებლად მოილაპარაკონ თავიანთი კომპანიის ფარგლებში, სადაც გათვალისწინებული იქნება მისი ფინანსური შესაძლებლობებიც. რაც უფრო დიდი ზომისაა საწარმო, მით უფრო მეტი მნიშვნელობა ენიჭება ადგილობრივ შეთანხმებებს.

ზოგიერთი ექსპერტი, ძირითადად ჰარვარდის სკოლის წარმომადგენლები, ამტკიცებენ, რომ პროფკავშირების ჩართვა მოლაპარაკებებში და ხელფასების ზრდა გამოწვეულია შრომის მწარმოებლურობის ზრდით, ამასთან პროფკავშირები აიძულებენ სახელმწიფო შეამციროს გადასახადები, რაც დასაქმებულთა შემოსავლების ზრდის დამატებითი წყარო ხდება.⁶⁷ ფაქტია, რომ „სამრეწველო დემოკრატია“, ანუ, მუშათა წარმომადგენლობის მონაწილეობა მართვაში დიდ ზეგავლენას ახდენს საწარმოების ეკონომიკაზე. თუმცა მუშათა კლასის წარმომადგენლების მონაწილეობას შესაძლებელია ფსევდოხასიათი ჰქონდეს, რამდენადაც ისინი ქმნიან მხოლოდ მუშათა მონაწილეობის შესახებ წარმოდგენას, ან მათი მონაწილეობა იყოს „ნაწილობრივი“. ეს მაშინ, როდესაც მუშათა ინსტიტუტები ვერ ახდენენ გავლენას მეწარმეთა გადაწყვეტილებებზე მიუხედავად მათი აქტიური ჩარევისა; ან მუშათა ინსტიტუტების მონაწილეობა შეიძლება იყოს სრულყოფილი, თუ მენეჯმენტთან ერთად ხდება ერთობლივად გადაწყვეტილების მიღება. შესაბამისად, „სამრეწველო დემოკრატია“ სხვადასხვა სისტემას გულისხმობს და მიუხედავად მასში მონაწილე სუბიექტების სხვადასხვა ინტერესებისა, იგი სხვადასხვა ზომით საწარმოო საქმიანობაზე ერთობლივ კონტროლს გულისხმობს.

⁶⁷Peter J. Turnbull, *Trade unions and productivity: Opening the harvard “black boxes”*, journal of Labor Research, Volume 12, Number 2, June 1991, p. 135-150; Tor Hersoug, Knut N. Kjaer, Absjorn Rodseth. *Wages, Taxes and the Utility – Maximizing Trade Union: A Confrontation with Norwegian Data*, Oxford Economic Papers 38 (1986), p. 403-423; Vassilis T. Rapanos, *Trade Unions and Tax Incidence*, March 2004, <http://old.econ.uoa.gr/UA/files/539918566..pdf>

გასული საუკუნის 90-იან წლებში ევროპაში დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულებების მნიშვნელობა თანდათანობით გადავიდა მეორე პლანზე, თუმცა საკითხი, თუ როგორ უნდა რეგულირდებოდეს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობები, კვლავ საკამათო დარჩა. მკვლევართა ერთი ნაწილი თვლის, რომ კაპიტალსა და შრომას შორის ყალიბდება თანამშრომლობა, რადგან, არც ერთ მხარეს არ აინტერესებს საწარმოს ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესება, ან კონკურენტუნარიანობის დაკარგვა. ამიტომ, მათ შორის კონსენსუსი წინასწარ არის მოტივირებული. მკვლევართა მეორე ნაწილი კი მიიჩნევს, რომ ეფექტიანობა შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ იმ შეთხვევაში, თუ კონსენსუსი ჩამოყალიბდება მხარეებს შორის, ხოლო, მესამე ნაწილი კი კვლავინდებურად ამოდის ძველი კლასობრივი პოზიციებიდან და აღიარებს, რომ ერთის ინტერესი შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ მეორე მხარის ინტერესების დათრგუნვის ხარჯზე.⁶⁸

აშშ-ში ლიბერალური ეკონომიკის განვითარების შედეგად მნიშვნელოვნად შესუსტდა პროფკავშირების ჩარევა, რამდენადაც აქცენტი გაკეთდა ადამიანური რესურსების მართვის კონცეფციის პრინციპების განხორციელებაზე. ეს პრინციპები უგულებელყოფს პროფკავშირების, როგორც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ბალანსის უზრუნველყოფის ფუნქციას და აღიარებს ადამიანური რესურსების ეფექტურად გამოყენებას, როგორც შრომის მწარმოებლურობისა და შემოსავლების ზრდის ძირითად წყაროს. ეს საფუძვლად დაედო საყოველთაოდ გავრცელებულ ეკონომიკის სახელმძღვანელოებსაც.⁶⁹

დარგობრივ და ეროვნულ დონეზე შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისგან განსხვავებით, საწარმოების დონეზე შრომითი რეგულირება შეიძლება განვიხილოთ, როგორც **ცენტრალიზებული და დეცენტრალიზებული რეგულირების** ფორმები. დეცენტრალიზაციის პროცესი განსაკუთრებით აშშ-ში, ავსტრალიაში, ახალ ზელანდიაში წარიმართა სწრაფად, თუმცა, დასაშვებია, რომ ეროვნულ დონეზე წარმოებული მოლაპარაკებები შეიძლება არ მოიცავდეს დარგის

⁶⁸ იხ.: Оноприенко В.И. Эволюция Договорного Регулирования Социально-трудовых отношений: Социальное Партнерство. Научный доклад по Диссертации на соискание учёной степени GrandPhD. Специализация – 08.00.01; 08.00.05. Российско-Бельгийская докторантура. Москва. Всемирный университет развития науки, образования и общества p.15

⁶⁹ გრეგორი მენქიუ, ეკონომიკის პრინციპები, „დიოგენე“ თბ., 2000. გვ.539-541.

ყველა საწარმოს, ან მოიცავდეს მხოლოდ იმ საწარმოებს, რომლებსაც ერთნაირი პირობები გააჩნიათ.

მოლაპარაკებების დეცენტრალიზაცი იწვევს სოციალური კონფლიქტების დეცენტრალიზაციას, მაგრამ ევროპაში პროფკავშირების მონაწილეობა ტრადიციული საქმიანობაა და მიუხედავად დეცენტრალიზაციისა, პროფკავშირები „ახერხებენ“ რამდენიმე საწარმოსთან მოლაპარაკებების გამართვას, რაც მათი ძალაუფლების შენარჩუნებისა და გაძლიერების პირობაა. ამასთან დასავლეთ ევროპაში პროფკავშირები მოიცავენ მთელ ეროვნულ სფეროს. თუმცა, გერმანიაში მათი საქმიანობა შეზღუდულია ტერიტორიული საზღვრებით (ფედერაციაში გაერთიანებული სახელმწიფო ერთეულებით).

ყველა ამ შემთხვევაში სახელმწიფოს აქვს მთავარი ფუნქცია - **უზრუნველყოს მხარეები ამოსავალი ნორმატიული პრინციპებით და დააწესოს მათზე ინსტიტუციონალური კონტროლი**. მოლაპარაკების რეგიონიზაცია კი იმ ქვეყნებში ხდება, რომლებიც, უპირველეს ყოვლისა, ფედერაციული მოწყობის პრინციპზე არსიან დაფუძნებულნი.

ამასთან, სახელმწიფოს ჩარევა შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში სხვადასხვა ზომით ხდება. ხშირად იგი გამოწვეულია კონფლიქტების ზრდით. თუმცა, სახელმწიფოს ჩარევა ყოველთვის ხანმოკლე პერიოდს მოიცავს. რაც უფრო განვითარებულია საკანონმდებლო ბაზა, მით უფრო ნაკლებია სახელმწიფოს ჩარევა მოლაპარაკებებში და პირიქით. მაგალითად, იტალიაში საკანონმდებლო ბაზა ძალიან ფრთხილია და იგი ასტიმულირებს მოლაპარაკებების პროცესს.

ევროკავშირში სტიმულირდება სოციალური დიალოგი და სხვადასხვა კომისიების საქმიანობაში დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთა ინსტიტუტების მონაწილეობა ერთიანი პრინციპების შესამუშავებლად.⁷⁰ ამ მიზნით ჩამოყალიბდა მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირი (Union of Industrial and Employers' Confederation - UNICE), და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაცია (European Trade Union Confederation - ETUC). ევროპის პროფკავშირების კონფედერაცია (ETUC) იყენებს მაკოორდინირებელ ფუნქციას მეწარმეებთან ურთიერთობისას ხელფასების სატარიფო ნორმების შესახებ მოლაპარაკებისას იმ მიზნით, რომ

⁷⁰ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია, მუხლი 11.

დაიცვას ადგილობრივი შრომის ბაზარი, არ დაუშვას სამუშაო ძალის იმპორტი იმ ქვეყნებიდან, სადაც შრომის ანაზღაურება დაბალია და ამით უზრუნველყოს რეგიონში ხელფასების სტაბილურობა.

ევროკავშირის ძირითადი მიმართულებაა „**სოციალური ევროპა**“⁷¹ ანუ „**ევროპული სოციალური მოდელი**“, რომელიც დაემყარება სოციალ-დემოკრატიულ საწყისებს და სოციალურ პარტნიორობას მიენიჭება პრიორიტეტი მშრომელთა მდგომარეობის გაუმჯობესების საქმეში.

მიუხედავად ამ ერთიანი ტენდენციისა, ევროპის ქვეყნებში ჩამოყალიბდა შრომითი ურთიერთობების რეგულირების რამდენიმე ერთმანეთისგან განსხვავებული სისტემა: **კორპორატიული მიდგომა** ახასიათებს შვედეთს, ფინეთს, დანიას და ნორვეგიას. ამ ქვეყნებში წამყვან როლს თამაშობენ პროფესიული კავშირები, სახელმწიფო ცდილობს მათთვის დახმარების გაწევას, გამოდის დამქირავებლის როლში და აქცენტს აკეთებს შრომის უფლებებზე, კოლექტიურ მოლაპარაკებებს აქვს სტაბილური ხასიათი, მოიცავს ფართო სპექტრს, მიმდინარეობს ეკონომიკის სექტორების მიხედვით და დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში. ავსტრიაში, გერმანიაში, შვეიცარიაში, ბელგიასა და ჰოლანდიაში განვითარებულია **სოციალური პარტნიორობის** ფორმა, სადაც სახელმწიფო ფრაგმენტულად ერევა სოციალურ დიალოგში, აქცენტს აკეთებს შემოსავლების განაწილებაზე და კომპენსაციებზე, კოლექტიურ მოლაპარაკებებს აქვს სტაბილური ხასიათი, მოიცავს საწარმოების რაოდენობას, მიმდინარეობს ეკონომიკის სექტორების მიხედვით და ასრულებს ზომიერ როლს რეგულირებაში. სოციალური ურთიერთობების პროცესში წამყვანი როლი ენიჭება დამსაქმებლებს. **ანგლო-საქსურ მოდელში** სახელმწიფო თავს იკავებს შრომითი ურთიერთობებში ინტერვენციებზე, კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმება ხდება საწარმოების დონეზე, იგი არ მოიცავს მეწარმეობის მთელ სფეროს და ფრაგმენტირებულია. საფრანგეთში, იტალიაში, ესპანეთში, პორტუგალიასა და საბერძნეთში განვითარებულია მოდელი, სადაც სახელმწიფოს ინტერვენციები შრომითი რეგულირების საკითხებში სისტემატურად ხდება, აქცენტი კეთდება შრომის კოლექტიურ და ინდივიდუალურ უფლებებზე, შრომითი ურთიერთობის

⁷¹Marc Clément, Social Europe: A long march? <http://www.eurozine.com/articles/2009-04-09-clement-en.html>.

სფეროში კონფლიქტები ხდება სისტემატურად, კოლექტიურ მოლაპარაკებებს აქვს ალტერნატიული და არასტაბილური ხასიათი და დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობებში დიდია სახელმწიფოს როლი.

ევროპის მინისტრთა საბჭოს მიერ 2004 წელს შემუშავებული “ევროპის კონსტიტუციის” 47-ე მუხლი აღიარებს და მხარს უჭერს სოციალური პარტიორობის ავტონომიას, როცა საქმე ეხება მრავალრიცხოვანი სოციალური სტანდარტების დანერგვას. ამასთან, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ევროპის სახელმწიფოების ეროვნული პოლიტიკა თითქმის არც ერთ პოლიტიკურ სფეროში არ არის ერთმანეთთან ასე სუსტად შეთანხმებული, როგორც ეს სოციალურ პოლიტიკაშია. აქ მოქმედებს სუბსიდიარული პრინციპი: ევროკავშირის ინსტიტუტები გარკვეული ჩარჩო-დადგენილებების შემუშავებით კმაყოფილდებიან, ან ხელს უწყობენ წევრი ქვეყნების ურთიერთთანამშრომლობას. უმნიშვნელოვანესი გადაწყვეტილებების მიღების კომპეტენცია კი წევრი-ქვეყნების ხელში რჩება.⁷²

მიუხედავად ასეთი თავისებურებისა და განსახვავებული სოციალური მოდელებისა, ევროპის ქვეყნებში შრომისა და სოციალური ნორმების მსგავსება მხოლოდ ზოგადი ხასიათისაა. თუმცა, მის საფუძველზე ხდება მისი წევრი-სახელმწიფოების მიერ შრომითი სამართლის ჰარმონიზაცია.

2.2. შრომითი ურთიერთობის რეგულირება აშშ-ში

აშშ-ის შრომითი კანონმდებლობის განვითარებას თავისი საფუძველი აქვს ამერიკის სოციალურ, ეკონომიკურ და პოლიტიკურ გარემოში. ზოგადად შრომითი მოძრაობის ინტენსივობის ზრდასთან ერთად ხდებოდა შრომითი კანონმდებლობის ფორმირება და გზა ეხსნებოდა მუშაკთა შესაძლებლობას, წამოეყენებინათ თავიანთი ეკონომიკური მოთხოვნები.⁷³

აშშ-ში 1920-1930-იან წლებში მიღებული შრომითი კანონები მხარს უჭერდა შრომითი ორგანიზაციების სტაბილურობასა და განვითარებას და პროფკავშირები უფრო და უფრო ძლიერდებოდნენ ფედერალური კანონების საფუძველზე.

⁷² სოციალური დიალოგი. თბ., 2011. გვ. 10.

⁷³ www.npa.org.ge/upload/editor/file/umaglesi%20ganatleba/HR.pdf gv. 106.

პირველი ფედერალური კანონი, რომელიც ეხებოდა შრომით ურთიერთობებს, იყო 1926 წლის რკინიგზის შრომითი აქტი (RLA).⁷⁴ შემდგომ მიღებულ იქნა სხვა მთავარი კანონები, რომლებიც გავლენას ახდენდნენ შრომით ურთიერთობებზე კერძო სექტორში, იყო ნორის-ლა გუარდიას აქტი, ვაგნერის აქტი, ტაფტ-ჰართლის აქტი და ლანდრუმ-გრიფინის აქტი. რკინიგზის შრომითი აქტის (RLA) ძირითადი მიზანი იყო თავიდან აეცილებინათ რკინიგზასა და მის კავშირებს შორის წარმოშობილი დავებით გამოწვეული მომსახურების შეწყვეტა. ამის მისაღწევად RLA შეიცავდა ორ ძირითად პრინციპს პროფკავშირისა და მენეჯმენტის დავების მოსაგვარებლად. ა/. ეროვნული შუამავლობის საბჭო აგვარებდა მოლაპარაკებების გამოუვალ მდგომარეობას შუამავლობის და/ან არბიტრაჟის საშუალებით და ბ/. გადაჭრიდა საჩივრებს და არბიტრაჟის დავებს, რომლებიც წარმოიშობოდა ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში.

1932 წლის ნორის-ლა გუარდიას აქტი (ანტი-აკრძალვითი აქტი)⁷⁵ მკაცრად უზღუდავდა დამსაქმებლებს ისეთი ბრძანების გაცემის შესაძლებლობას, რომელიც უკრძალავდა პროფკავშირს ჩართულიყო მშვიდობიან პიკეტირებაში, ბოიკოტში, გაფიცვაში, ან ამ ტიპის სხვა ღონისძიებებში. აქამდე ფედერალური სასამართლოს ბრძანებები ეფექტურ იარაღს წარმოადგენდა პროფკავშირის წინააღმდეგ, რადგანაც ისინი კავშირებს აიძულებდნენ შეეწყვიტათ ასეთი ქმედებები, ან გადაეხადათ ჯარიმა სასამართლოს უპატივცემლობის გამო. RLA-ს მსგავსად, ეს აქტიც ხელს უწყობდა კოლექტიურ მოლაპარაკებებს და უზრუნველყოფდა შრომითი ორგანიზაციების არსებობას, ჩამოყალიბებას და ეფექტურ მუშაობას.

1935 წლის ვაგნერის აქტი⁷⁶ (ან შრომითი ურთიერთობების ეროვნული აქტი) მნიშვნელოვან გავლენას ახდენდა კავშირისა და მენეჯმენტის ურთიერთობებზე. მან მისცა საშუალება დასაქმებულებს კოლექტიურად ორგანიზაცია გაეწიათ და მოლაპარაკებები ეწარმოებინათ თავიანთი არჩეული წარმომადგენლების საშუალებით. კანონგარეშედ ცხადდებოდა დამსაქმებელთა ჩარევა ნებისმიერი შრომითი ორგანიზაციის ჩამოყალიბებაში, ან მართვაში. ვაგნერის აქტის თანახმად შეერთებულ შტატებში შეიქმნა შრომითი ურთიერთობების ეროვნული საბჭო

⁷⁴ Railway Labor Act. http://en.wikipedia.org/wiki/Railway_Labor_Act

⁷⁵ Norris-La Guardia Act. http://en.wikipedia.org/wiki/Norris_%E2%80%93%93_La_Guardia_Act

⁷⁶ National Labor Relations Act. http://en.wikipedia.org/wiki/National_Labor_Relations_Act

(NLRB) შრომითი ურთიერთობების დასარეგულირებლად. იგი ემსახურებოდა სახელმწიფო ინტერესს შეემცირებინა პროფკავშირსა და მენეჯმენტს შორის უთანხმოებით გამოწვეული წარმოების, ან მომსახურების შეწყვეტის ფაქტები. მიუხედავად იმისა, რომ ეს აქტი შეიცვალა ტაფტ-ჰარტლის აქტით, მისი ძირითადი დებულებების უმეტესობა, რომლებიც იცავდა მუშაკის კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებებს, მოლაპარაკებებს თავიანთი არჩეული წარმომადგენლების საშუალებით, თვითორგანიზებას, და სხვ. უცვლელი დარჩა.

მას შემდეგ, რაც ვაგნერის აქტის შემდეგ პროფკავშირების მოლაპარაკებების უფლებამოსილება მნიშვნელოვნად გაიზარდა, აუცილებელი გახდა კავშირებზე გარკვეული შეზღუდვები. 1947 წლის ტაფტ-ჰარტლის აქტმა⁷⁷ განსაზღვრა კავშირის უკანონო ქმედებები, როგორიცაა: თანამშრომელთა ან დამსაქმებლების შეზღუდვა, ან იძულება თავიანთი უფლებების გამოყენებაში; დამსაქმებელთან ერთად კოლექტიურ შეთანხმებაზე უარის თქმა; გადაჭარბებული საწევრო გადასახადებისა და შენატანების ბრალდება და სხვ. ტაფტ-ჰარტლის აქტის მიღებით კონგრესმა მოაწესრიგა კავშირისა და ადმინისტრაციის უფლებები და მოვალეობები კოლექტიური შეთანხმებების ასპარეზზე.

მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ გაფიცვების გახშირების გამო ტაფტ-ჰარტლის აქტმა შექმნა ფედერალური შუამდგომლობა და შემრიგებლური სამსახური (FMCS) დავების მოსაგვარებლად. 1959 წელს კი კონგრესმა მიიღო **ლანდრუმ-გრიფინის აქტი**,⁷⁸ რათა დაეცვა კავშირის წევრთა უფლებები და ხელი შეეშალა დამსაქმებლისა და კავშირის მოხელეების რეკეტირებისა და სხვა ამდაგვარი ქმედებებისთვის.

პრაქტიკულად ამერიკელთა მთელი ისტორია გადაჯაჭვულია მმართველობის მექანიზმების ანტიეტატიზმის და ეტატიზმის, ლიბერალიზმის და კონსერვატიზმის თეორიული საკითხები. მთავრობის როლის საკითხი შრომითი ურთიერთობის რეგულირებაში იდგა მთელი XIX საუკუნის განმავლობაში. მე-20 საუკუნის 90-იან წლები ინდუსტრიული საზოგადოების პრობლემების (ტარიფების ზემოქმედების, საგადასახადო და ფინანსური პოლიტიკის, მონოპოლიების,

⁷⁷ Taft-Hartley Act. http://en.wikipedia.org/wiki/Taft-Hartley_Act

⁷⁸ Labor Management Reporting and Disclosure Act, http://en.wikipedia.org/wiki/Labor_Management_Reporting_and_Disclosure_Act

ეკონომიკის კაპიტალიზაციის, შრომითი ურთიერთობების ისტორიის და სხვა) შესწავლამ გამოავლინა ლიბერალური საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების ძირითადი მიმართულებები, შრომის ბაზრის ტრანსფორმაციის ტენდენციები. ამის შედეგად, ამერიკაში გაბატონდა სახელმწიფოში ლიბერალური, განაწილების სამართლიანობის დანერგვის აუცილებლობის შეხედულებები. ჩამოყალიბდა შრომის და კაპიტალის ურთიერთობების ახალი პოლიტიკური კულტურა; სოციალური კონტროლის მექანიზმები, კლასიკური თეორიის ბაზაზე ჩამოყალიბდა შრომით ურთიერთობებში სახელმწიფოს ლიბერალური როლის შეხედულებები. ამ მიდგომების გაბატონებაში დიდი როლი მიუძღვით ინსტიტუციონალისტებს: **ჯ.კომანს, ტ. ვებლენს, პ.ელის, ი.დ. დიურანს** და სხვ. მათმა ნაშრომებმა ძირითადად, განსაზღვრეს ამერიკული პოლიტიკური სისტემის შემდგომი განვითარების მთელი მომავალი და საფუძველი ჩაუყარეს შრომითი ურთიერთობები სახელმწიფო რეგულირების ლიბერალურ-დემოკრატიული თეორიულ მოდელს.

ეტატიურ-კორპორატიული და ლიბერალურ-კორპორატიული თეორიული მოდელები გახდნენ სახელმწიფო რეგულირების ლიბერალურ-დემოკრატიული სქემის სხვადასხვა ვარიაციები საზოგადოების ზოგადად და შრომითი ურთიერთობების საკითხებში. ამ ორი სქემის ძირითადი განსხვავება ეხებოდა შრომითი ურთიერთობის მართვაში მთავრობის როლსა და მისი მონაწილეობის წილს პოლიტიკურ განვითარებაში.

მრავალრიცხოვანი კვლევების ანალიზი მეტყველებს, რომ ამერიკელი ეკონომიკური მეცნიერება, ფაქტობრივად, მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ არ გამოირჩევა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფო რეგულირების სპეციალიზირებული საკითხების შესწავლით. ისინი ძირითადად ეხებიან არსებული სახელმწიფო ხელისუფლების ფუნქციების ზოგად დახასიათებას, ან კიდევ პროფკავშირების პრობლემებს, კოლექტიური ხელშეკრულებების დადებას, მენეჯმენტისა და პროფკავშირების ურთიერთობებს, კონფლიქტების გადაჭრის ტრადიციებს, აგრეთვე, ისეთ საკითხებს, როგორიცაა საწარმოების საინვესტიციო პოლიტიკას, სამუშაო ადგილების ორგანიზაციას და ა.შ.

შრომითი ურთიერთობის სახელმწიფო რეგულირების შესწავლისთვის ბაზას წარმოადგენს ამერიკის სახელმწიფო უწყებების წლიური ანგარიშები. ამ დოკუმენტებში არის მხოლოდ მცდელობა გაკეთდეს არსებული მონაცემების ანალიზი და სისტემატიზაცია. იგი ფაქტობრივად, ფორმალიზებული და სტანდარტიზებულია და წინა წლებთან შედარებით არ იძლევა ტენდენციების გამოვლენისა და განზოგადების საშუალებას. სავარაუდოდ, როგორც ჩანს, იგი არ არის გათვალისწინებული მოვლენების ასახვნად. ამას მხოლოდ სპეციალური გამოცემები და კვლევები ასახვენ.

ინსტიტუციონალიზმის ერთ ერთი ცნობილი წარმომადგენელი **ჯ. გელბრეიტი**, პოსტინდუსტრიული საზოგადოების მამამთავარი, პრიორეტიტულად აღიარებდა სახელმწიფოს როლის ზრდას საზოგადოებაში, რომელსაც შეეძლო „**ბაზრის, ერთობლივი მოთხოვნის, ფასებისა და ხელფასების რეგულირება**“.⁷⁹

ეტატიზტურ-კორპორატიული ტრადიციები აისახა **დ. ბელის** ნაშრომებშიც. მისი შეხედულებით, თუ სამრეწველო სისტემის ადრეულ საფეხურზე საზოგადოების ძირითადი ფასეულობები ორიენტირებული იყო ბიზნესის ინსტიტუტზე, რომელსაც ყველაზე ძლიერი ძალა ჰქონდა საზოგადოებაში, თანამედროვე ეტაპზე ბიზნესის ძალაუფლება საწარმოს დონეზეც კი განაწილებულია პროფკავშირებთან, ხოლო, საზოგადოების დონეზე კი იგი რეგულირდება ისეთი პოლიტიკური საკითხებით, როგორიცაა სამუშაოს ტიპი, საწარმოების ადგილმდებარეობა, საინვესტიციო გადაწყვეტილებები, საგადასახადო ტვირთის განაწილება, დასაქმების ხასიათი და სხვ, რომლებსაც ადრე ბიზნესი წყვეტდა, დღეს უკვე რეგულირდება მთავრობის მიერ, სახელმწიფოს კანონებითა და საკანონმდებლო ნორმებით, ამასთან შენარჩუნებულია ბიზნესის კეთილდღეობის პრიორიტეტი.⁸⁰

პროფკავშირების როლის ზრდას **დ. ბელი** თვლის შრომითი ურთიერთობის მკაცრი სახელმწიფო რეგულირების დამსახურებად, მაგრამ ეტატიზმის

⁷⁹American Capitalism - The Concept of Countervailing Power.By John Kenneth Galbraith, Answers.com. <http://www.answers.com/topic/american-capitalism>

⁸⁰Malcolm Waters, Daniel Bell, in The Blackwell companion to major contemporary social theorists (Ritzer, George, ed.) (2003). Available at:[http://books.google.com/books?id=qQje-4qnAT4C&pg=PA154&dq="daniel+bell"+1919&hl=en&ei=zDyvTMbIEcL38AbR4tmiCQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCsQ6AEwADgK#v=onepage&q=%22daniel%20bell%22%201919&f=false](http://books.google.com/books?id=qQje-4qnAT4C&pg=PA154&dq=)

მნიშვნელობის შემდგომი ზრდა უკვე აღარ უკავშირდება პროფკავშირებს, რადგან, მისი აზრით, ამ პოლიტიკურმა ინსტიტუტმა უკვე შეასრულა თავისი ფუნქცია და დაკარგა თავისი მნიშვნელობა. პრაქტიკულად გელბრეიტისა და დ. ბელის ნაშრომებმა განავითარეს კორპორატიული ეტატიზმის კონცეფცია.⁸¹

ჯონ ტომას დანლოპი (ყოფილი შრომის მინისტრი), ამერიკის შრომითი ურთიერთობების უდიდესი თანამედროვე ექსპერტი, ეწევა ტერმინის "სამრეწველო ურთიერთობების სისტემა" ამავე სახელწოდების ნაშრომში პოპულარიზაციას, რომლის სუბიექტებია მისი მოდელის თანახმად, ძირითადი მონაწილე სუბიექტები: **შრომა, კაპიტალი (მენეჯმენტი) და სახელმწიფო**. ისინი ინაწილებენ იდეოლოგიური და ფაქტობრივ კონსენსუსს მათი როლების ლეგიტიმურობის (ინსტიტუციური) საფუძველზე. მისი მოდელის უმნიშვნელოვანესი დებულებაა ის, რომ არსებული იდეოლოგიური კონსენსუსი (ანუ, თანამედროვე ღირებულებების საერთო მსგავსი შეხედულებები სისტემა) უზრუნველყოფს მთელი სოციალური სისტემის სტაბილურობას.⁸²

80-იანი წლების ამერიკული ინსტიტუციონალიზმის სხვა წარმომადგენლები გათვალისწინებენ ინსტიტუციონალიზმის ფართო კონცეფციას, რომლის ფარგლებშიც უნდა განისაზღვროს სამრეწველო ურთიერთობები. ამ მიზნით, ავტორები⁸³ წარმოადგენენ შრომითი ურთიერთობის პრობლემების კვლევის სამდონიან სტრუქტურას. დამსაქმებელთან მოლაპარაკებების ძველი ვიწრო ხედვა განისაზღვროს დასაქმების პირობები, გადამზადება და კარიერის განვითარება ზღუდავს პროფესიონალთა უნარს იმ საკითხებთან მიმართებაში, რომელიც არ ჯდება თანამედროვე სამრეწველო ურთიერთობების სამდონიან სტრუქტურაში. მათი კონცეფციით წინა პლანზე უნდა იდგეს არა მარტო უმაღლესი დონის ხელისუფლების რეგულირებისა და სტრატეგიული გადაწყვეტილების მიღების, არამედ, მეორე (შუა) - ფუნქციურ დონეზე არსებული კოლექტიური ხელშეკრულებების და მესამე (ქვედა დონე) - შრომითი ურთიერთობების

⁸¹Daniel Bell, Answers.com.Available at: <http://www.answers.com/topic/daniel-bell>

⁸²Synopsis of John Dunlop's Industrial Relations Systems, Monday, July 9, 2007, Available at:<http://antocometa.blogspot.com/2007/07/synopsis-of-john-dunlops-industrial.html>;

⁸³Kochan, T., Katz, H. and MacKersie, B.(1986), *The Transformation of American Industrial Relations*.Editor's Introduction by John F. Burton, Jr.,Available at:<http://www.questia.com/googleScholar.qst?docId=96382123>

კონტროლის კოორდინაციის აუცილებლობა. ამდენად, სახელმწიფო პოლიტიკა უნდა მოქმედებდეს ყველა დაქირავებით დასაქმებულებზე, დაწყებული მოსამსახურეებით და მუშებით, დამთავრებული სამეცნიერო და ტექნიკური მუშაკებითა და ყველა დონის მენეჯერებით. შესაბამისად, სახელმწიფო რეგულირებისა და კონტროლის იდეა ეტატიური კორპორაციული კონცეფციის თანახმად, აისახება მთელ ახალ გლობალურ კავშირებზე.

ლიბერალური შეხედულებების მიმდევრები თვლიან, რომ შრომითი ურთიერთობების წარმატებული ფუნქციონირება მსხვილ სამრეწველო სექტორში განპირობებულია ეკონომიკისა და შრომითი ურთიერთობებში ხელისუფლების მარეგულირებელი როლით. ამერიკის შეერთებული შტატების წარმატებული სოციალურ პოლიტიკური და ეკონომიკური განვითარება, შრომითი ურთიერთობის და პროფკავშირების ბედი XXI საუკუნეში მთლიანად დამოკიდებულია ხელისუფლების იმ პროგრამებზე, რომელიც მიმართულია შრომის ნაყოფიერების გაუმჯობესებაზე, საწარმოების მართვაში თანამშრომლებისა და პროფკავშირების მონაწილეობის ამაღლებაზე, ადამიანური რესურსების გადამზადებაზე, საწარმოო პროცესების რაციონალიზაციაზე, რომელიც კიდევ უფრო გააფართოებს სახელმწიფოს მარეგულირებელ ფუნქციებს.

ძალიან სიმპტომატურია კონსენსუსი კონსერვატიული და ლიბერალური შეხედულებებს შორის შრომითი ურთიერთობის ცენტრალიზებული სახელმწიფო რეგულირებიდან უფრო მოქნილი ფორმის სახელმწიფო რეგულირების აუცილებლობაზე გადასვლის შესახებ, პროფკავშირებსა (კოლექტიური მოლაპარაკებების ძირითადი მარეგულირებელ მექანიზმსა) და მაკრო სოციო-ეკონომიკურ პოლიტიკას შორის (რომელიც ორიენტირებულია "ადამიანებში ინვესტირებაზე" და ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებზე), თანხმობის შესახებ.

მე-20 საუკუნის ამერიკის შრომითი ურთიერთობების რეგულირების შესახებ შეხედულებები არის ეტატიზმსა და ანტიეტატიზმს შორის, ლიბერალურ და კონსერვატიულ კონცეფციებს შორის წინააღმდეგობის ისტორია. ლიბერალური დოქტრინების დანერგვის პარალელურად და ფაქტობრივად ინსტიტუციური, ეტატისტურ-კორპორაციული ხასიათის იდეებისა და მოდელების ჩამოყალიბების

ეტაპი. თანამედროვე ეტატიკები და ინსტიტუციონალური სკოლის მიმდევრები იზიარებენ სახელმწიფოს ჩართვას რომ გლობალური ხასიათის ყველა სფეროში, ქვეყნის პოლიტიკურ სისტემაში, მათ შორის, კაპიტალისა და შრომის ურთიერთობების სფეროშიც. ამასთან, იგი კვლავ შეინარჩუნებს შემოსავლების გადანაწილების ფუნქციებს.

ჩვენი აზრით, კონსერვატორებსა და ლიბერალებს შორის საერთო არის იმის აღიარება, რომ მომავალში, სავარაუდოდ, შრომითი ურთიერთობის სახელმწიფო რეგულირების კიდევ უფრო ლეტანტური, ფარული, გახდება და უპირატესობა მიეცემა არაპირდაპირი, უფრო მოქნილი მექანიზმების ზემოქმედებას ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებაზე..

ყოველივე ამ თეორიულ პოსტულატებზე დაყრდნობით წარმოიშვა ამერიკული მოდელი, რომელიც ზოგადსაკაცობრიო ღირებულებების დაცვით შრომის ბაზარზე თავისუფალ ლიბერალურ პოლიტიკას ამკვიდრებს. ამის საფუძველია ამერიკის შეერთებული შტატებში ფედერალური შრომის კოდექსი, რომელიც ეხება დამსაქმებლებს, რომლის დამატებაა შტატების ან ადგილობრივი კანონმდებლობა. კერძო სექტორი პირდაპირ არ არის მკაცრად შეზღუდული სახელმწიფოს მიერ და აქცენტი კეთდება ცხოვრების, თავისუფლებისა და საკუთრების უფლებებზე, ყველა მოქალაქის თანაბრად დაცვაზე, რაც დისკრიმინაციის შეზღუდვას გულისხმობს. ადამიანის უფლებებთან აქტი წარმოადგენს დასაქმებულთა დისკრიმინაციის აღკვეთის მთავარ კანონს, რომელიც იცავს მათ უფლებებს როგორც სახელმწიფო ასევე კერძო სექტორში.

ამის საფუძველზე აშშ-ში არ არსებობს მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების რაიმე შეზღუდვა, გარდა საჯარო სექტორისა. არ არსებობს არც სამართლებრივი მოთხოვნები კომპენსაციის შესახებ. ეს საკითხები მხოლოდ მოლაპარაკების საფუძველზე შეიძლება გადაწყდეს. მხოლოდ მასობრივი განთავისუფლებისას აუცილებელია წინასწარი შეტყობინება 60 დღით ადრე, ხოლო ინდივიდუალური განთავისუფლების დროს კი ასეთი ნორმა არ არსებობს. კონტრაქტების დადება არ არის შეზღუდული, არ არსებობს განთავისუფლებისას წინასწარი შეტყობინების აუცილებლობა და რეგულირება. მაგრამ იგი უნდა შეიცავდეს კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ან კიდევ ფირმის მიერ გაცემულ

პოლიტიკურ კონცეფციაში. სამუშაოდან დათხოვნა შესაძლებელია ყოველგვარი ახსნის გარეშე, თუ შრომით ურთიერთობებში მონაწილე მხარეები სხვა რამეზე არ არიან შეთანხმებულნი.

არ არსებობს კომპენსაციის ნორმები და იგი კოლექტიურ ხელშეკრულებებში არის გათვალისწინებული, ან კომპანიის კონცეფციაში არის ასახული.

აშშ-ში სახელმწიფო და კერძო სექტორში კოლექტიურ მოლაპარაკებებს მრავალი საერთო და განმასხვავებელი თვისება აქვს. ეროვნული კანონები მართავს სახელმწიფო სექტორის შრომით ურთიერთობებს, თუმცა, სახელმწიფო სექტორში კოლექტიური მოლაპარაკებები შესაძლებელია ცალკეული შტატის იურისდიქციის ფარგლებში. მაგალითად, არიზონაში, უტასა და მისისიპის შტატებში არ არსებობს კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ კანონები, ხოლო ფლორიდას, ჰავაის და ნიუ-იორკის შტატებში კი კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება ენიჭება ყველა სახელმწიფო მოხელეს. სხვა შემთხვევაში სახელმწიფო კანონები კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებებს ანიჭებენ თანამშრომელთა მხოლოდ სპეციალურ ჯგუფებს, როგორიცაა პედაგოგები, პოლიცია, ან მეხანძრეები.

გარდა ამისა, სახელმწიფო იურისდიქციები ზოგჯერ აწესებენ ხელფასს, თანამშრომელთა სარგებელს და ორგანიზაციულ წესებს თანამშრომლებისთვის. საჯარო სამოქალაქო სერვისის სისტემები განიხილავენ თანამშრომელთა საჩივრებს, ან დარღვევებს. კანონით განსაზღვრული ხელფასითა და სამუშაო პირობების რეგულირებით სახელმწიფო ინსტიტუტები პროფკავშირებს არ აძლევს შესაძლებლობას მოაგვარონ კოლექტიური შეთანხმებების ყოველდღიური საკითხები. პროფკავშირები მიიჩნევენ ამას, როგორც თავიანთი მიზნების “დაცვის” შესაძლებლობის დაკარგვას. და ბოლოს, გაფიცვა სახელმწიფო სექტორში მკაცრად აკრძალულია, რადგან, ის მომსახურება, რომელსაც აწარმოებენ მოხელეები, საზოგადოებრივ მომსახურებად არის აღქმული. რამდენადაც სახელმწიფო სექტორი შეზღუდულია იმ უფლებებით, რომელიც კერძო სექტორს გააჩნია, სახელმწიფო მოხელეთა პროფკავშირები მიიჩნევენ ამას როგორც კოლექტიური მოლაპარაკებების დროს მათი ძალაუფლების შესუსტებას.

2.3. შრომითი ურთიერთობის რეგულირების მექანიზმი

იაპონიაში

იაპონიაში ხორციელდება ეტაპობრივი გადასვლა ფორმალური კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის საკითხებზე დამსაქმებელთან მოლაპარაკებების წარმოებიდან არაფორმალური ერთობლივ კონსულტაციებზე დამსაქმებელსა და პროფკავშირებს შორის. ამ ტრანსფორმაციაში მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა პროფკავშირებმა რამდენადაც მათ შეძლეს ადეკვატური რეაგირება სოციალურ, ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ცვლილებებზე. მათი პოზიცია შრომით ურთიერთობებს აძლევს მოქნილობას და ურთიერთობებს მეწარმეებთან კი - შეთანხმებული მოქმედების საშუალებას.

კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოება იაპონიაში დაიწყო ომის შემდგომ წლებში, როცა სოციალურმა და ეკონომიკურმა დაძაბულობამ საზოგადოებაში პროფკავშირების ფორმირება ფირმებში განაპირობა. ამან აიძულა მეწარმეები ეთანამშრომლათ მათთან. პროფკავშირების შესახებ კანონი აღიარებდა დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლებას, რომლის კონკრეტულ ფორმას განსაზღვრავდა შრომითი ურთიერთობების კომისია. მთავრობა და დამსაქმებლების შეთანხმდნენ ამ თანამშრომლობაზე შრომითი დავების გადაწყვეტის მიზნით. ამან დიდად შეუწყო ხელი ფირმების შიგნით არსებული პროფკავშირების გაძლიერებას.

კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოება კვლავ მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად იმისა, რომ არის სურვილი პარტნიორებმა პრობლემები გადაწყვიტონ არაფორმალურად. ამ მიზნით დამსაქმებლები აუმჯობესებენ სამუშაო პირობებს. ამაღლებენ მუშაკთა კვალიფიკაციას, აუმჯობესებენ, მათი ეკონომიკურ და სოციალურ მდგომარეობას. შრომითი ურთიერთობის რეგულირების ეს ფორმა ძირითადად დამახასიათებელია საწარმოებისთვის ისეთ სფეროებში, როგორიცაა ტრანსპორტი, კავშირგაბმულობა, მომსახურება, დაზღვევა, კომუნალური მომსახურება, უძრავი ქონება და სხვ.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში გამოვლინდა კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების მშვიდობიან ფორმებზე გადასვლის ტენდენცია და შრომითი დავების გადაწყვეტაში შემცირდა კონფლიქტები. პროფესიული

კავშირები, როგორც წესი, უარს აცხადებენ გამოიყენონ გაფიცვის ფორმები და ცდილობენ ყველა პრობლემა გადაჭრან მოლაპარაკებების ფარგლებში.

დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების იაპონური ტიპი გამორიცხავს მოლაპარაკებებს რეგიონალურ, ან ეროვნულ დონეზე, როგორც ეს სხვა განვითარებულ ქვეყნებში ხდება, სადაც მოლაპარაკებების მიზანია სამუშაო პირობების გამოთანაბრება და მინიმალური საერთო სოციალური სტანდარტების დაარსება. ასეთი სისტემის პირობებში განსჯის საგანი ხდება მხოლოდ ზოგადი პრობლემების განხილვა, ხოლო, თითოეული კომპანიის კონკრეტული საკითხების განხილვა კი არ ხდება. იაპონიაში კი დამსაქმებელთან მოლაპარაკებების წარმოების მთავარი მიზანია შრომითი ურთიერთობის რეგულირება ყოველი კონკრეტული საწარმოში სხვებისგან დამოუკიდებლად. ამიტომ პრობლემების განხილვის სპექტრი არის ძალიან ფართო. ესენია:

- სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული საკითხები, ხელფასები, დახმარებები, კომპენსაციები მუშაკთა დათხოვნის დროს, საპენსიო შეღავათები, სამუშაო საათები, პერსონალის გადასვლა, ან გადაცემა სხვა ფირმაში, დროებით განთავისუფლება;

- პრობლემები, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო ძალის დაქირავებასთან, წარმოების უსაფრთხოების უზრუნველყოფასთან, გაფიცვის გამოცხადებასთან და სხვ;

- პროფკავშირული საქმიანობის პირობები, ფირმის საკუთრებაში არსებული ფართის, მოწყობილობების გამოყენების შესაძლებლობა, განთავისუფლებული პროფესიული კავშირის აქტივისტი წევრის სტატუსი განსაზღვრა და სხვ.

კომპანიებში ყალიბდება კომიტეტები, სადაც შედიან ლიდერი და აქტიური დაქირავებით დასაქმებულები, საშუალო დონის მენეჯერები და პასუხისმგებელი პირები. ორივე მხარე წინასწარ ემზადება და ყველა საჭირო პირობას წინასწარ ათანხმებს ერთმანეთთან დამსაქმებელთან მოლაპარაკებების წარმოების დაწყებამდე. როგორც წესი, შეთანხმება ხდება კომპრომისის საფუძველზე. ეს საშუალებას აძლევს მეწარმეს შეამსუბუქოს დავები, არეგულიროს მათი პრეტენზიები და იპოვოს ორმხრივად მისაღები გადაწყვეტილებები. ასეთი მოლაპარაკებები ხელს

უწყობს შრომითი ურთიერთობის სტაბილიზაციას. ეს არის დამსაქმებელთან მოლაპარაკებების წარმოების იაპონური სისტემის უპირატესობა ევროპულთან.

იაპონური ტიპის შრომით ხელშეკრულებას აქვს მთელი რიგი თავისებურებები ევროპულთან და ამერიკულთან შედარებით. იაპონური ტიპის ხელშეკრულებები უფრო ზოგადი და აბსტრაქტული ხასიათისაა და მისი შინაარსი პრაქტიკულად იმეორებს შრომის საკანონმდებლო სტანდარტების ძირითად დებულებებს. იაპონური ვერსია განსაზღვრავს მეწარმეებისა და მუშაკების პასუხისმგებლობას, მათ შორის ურთიერთობების წესებს, პროფკავშირების და დამსაქმებლების ერთობლივი კონსულტაციების, საბჭოებში და კომიტეტებში მონაწილეობის პირობებს და სხვ. ეს ქმედებები გამიჯნულია შრომითი დავების მშვიდობიანი მოგვარებისკენ. ნათელია, რომ ორივე მხარეს ურჩევნიათ მოძებნონ დავების არაფორმალური გადაწყვეტა. ამით შეიძლება აიხსნას შრომითი ურთიერთობების და ხელშეკრულებების ზოგადი და ზოგჯერ გაურკვეველი დებულებები, რომელიც მათ ფართო ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა. სხვა ქვეყნებში კი ასეთი მიდგომა მიუღებელია.

თუმცა, იაპონური შრომითი ხელშეკრულებების მთავარი განმასხვავებელი თვისებაა შიდაკორპორაციულ პროფკავშირებს არ მიეცეს საშუალება აკონტროლოს შრომის ბაზარი მთლიანად.

ერთობლივი კონსულტაციების სისტემა არის დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების ალტერნატივა. იგი სულ უფრო თვალსაჩინო ადგილს იკავებს შრომით ურთიერთობებში. იგი პირველად დაიწყო 50-იანი წლების შუახანებში. 70-იან წლებში გახდა იაპონური მენეჯმენტის ბირთვი. ამჟამად იგი ფართოდაა გავრცელებული და ასეთ კონსულტაციებს გამოიყენებს აგრეთვე ის კომპანიები, სადაც არ არის პროფკავშირები დაფუძნებული.

კონსულტაციები ინფორმაციის გაცვლის გზაა. მეწარმე გადასცემს პროფკავშირებს ინფორმაციას მართვისას და წარმოების შესახებ და იღებს მისგან ინფორმაციას სამუშაო პირობების შესახებ. ამ ურთიერთობების მიზანია პარტნიორებს შორის ურთიერთგაგებისა და კოორდინაციის მიღწევა. თუ დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებების დროს შეიძლება წარმოიშვას დაპირისპირებული ინტერესები და კონფლიქტი, ერთობლივი კონსულტაციების

პირობებში თითქმის ყოველთვის მიიღწევა ურთიერთგაგება. თუ კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოებისას აღმოცენებულ კონფლიქტებს ხშირად მოსდევს გაფიცვები, ერთობლივი კონსულტაციების დროს წარმოშობილი გაუგებრობები კი იმას ნიშნავს, რომ ორივე მხარეს სჭირდება ნებისმიერი სხვა რჩევანი, ან მათი გადატანა სხვა სიბრტყეზე. ზოგადად, ეს კონსულტაციები ასრულებს პარტნიორებს შორის სოციალური და ეკონომიკური ბალანსის დამყარების ფუნქციას.

კონსულტაციები, როგორც წესი, ხდება განმარტებების, კითხვა-პასუხების წარმართვით, აზრთა გაცვლით სხვადასხვა საკითხებზე. ამავე დროს, ზოგიერთ საკითხთან დაკავშირებით, პროფკავშირების წარმომადგენლები მხოლოდ ისმენენ ადმინისტრაციის მოსაზრებებს, შემდეგ მართავენ ერთობლივ დისკუსიებს და ძირითადად სოციალურ საკითხებში ეძებენ კონსენსუსს. პროფესიული კავშირები უფრო პასიური მხარეა. პროფკავშირის ლიდერები არა მხოლოდ არ ხელყოფენ ადმინისტრაციის უფლებებს, არამედ, ცდილობენ საკითხების გადაჭრას არაოფიციალურ შეხვედრებზე. ისინი არ ეწინააღმდეგებიან ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებებს ადამიანური რესურსებისა და წარმოების საკითხებში დამსაქმებელთან მოლაპარაკებების დროსაც და ცდილობენ შრომითი დავების მოგვარებას არაფორმალურად, მაშინ, როდესაც დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში იგი კოლექტიური მოლაპარაკებებით ხდება.

შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სხვადასხვა ტიპს შორის არსებობს საკმაოდ რთული ფორმალური და არაფორმალური კავშირები. ამჟამად, ფუნქციონირებს სამი მოდელი: **პირველი მოდელის თანახმად**, ერთობლივი კონსულტაციები არის პროფკავშირებსა და მეწარმეებს შორის ურთიერთობების მხოლოდ დამატებითი ღონისძიება. **მეორე მოდელი** გულისხმობს ერთობლივ კონსულტაციებს, როგორც კოლექტიური მოლაპარაკების წინაპირობას, ხოლო, **მესამე მოდელის** შემთხვევაში შერეული და კოლექტიური მოლაპარაკების ყველა საკითხი განიხილება და წყდება ერთობლივ კონსულტაციებზე.

შრომითი ურთიერთობის რეგულირების მსგავსი მექანიზმები არის ე.წ. "ნამცხვრის" თეორია. ამ თეორიის თანახმად, შრომასა და კაპიტალს შორის ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეზღუდული შემოსავლების განაწილებით ("ნამცხვარი"), და ვრცელდება ყველა სფეროში, რომელიც უზრუნველყოფს

წარმოების გაზრდას. ეს კი მოითხოვს მჭიდრო თანამშრომლობას დამსაქმებელსა და პროფკავშირებს შორის. იაპონური მოდელი ეფუძნება პრინციპს, რომლის თანახმად, მოგების განაწილება ხდება დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებით, ხოლო, მისი ზრდა განიხილება და გადაწყდება ერთობლივი კონსულტაციებით, რომელიც ითვალისწინებს მშრომელთა მონაწილეობას მართვაში.

სოციალური პარტნიორობის იაპონური მექანიზმის მთავარი გაკვეთილია - არ შემოიფარგლონ მხოლოდ დოგმებით და სქემებით, და ყოველთვის ანგარიში გაუწიონ მიმდინარე ცვლილებებს და პარტნიორების ინტერესებს. ერთი, ან მეორე მიმართულებით გადახრა იწვევს ძალების დისბალანსს, და შესაბამისად, ეკონომიკის ფუნქციონირების მოშლას. ამგვარად, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების მექანიზმის ადეკვატურობა საზოგადოებაში არსებულ ვითარებასთან და ცვლილებებთან არის იაპონური სოციალური პარტნიორობის წარმატების საიდუმლო.

მთლიანობაში იაპონური შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მოდელისთვის დამახასიათებელია: არ არსებობს სამუშაოდან დათხოვნის სამართლებრივი ნორმები, მაგრამ სასამართლოები განიხილავენ, თუ რამდენად რაციონალურად ხდებოდა ფირმის რესტრუქტურიზაცია და მოითხოვენ საკმარისი პირობის დასაბუთებას, რომელიც შეიძლება დაკავშირებული იყოს წარმოების რეორგანიზაციის ან ჭარბი სამუშაო ძალის არსებობასთან და სხვ. ფირმებს არა აქვთ შეზღუდვა და საკომპენსაციო ვალდებულება განთავისუფლებული მუშაკების მიმართ, მაგრამ მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ 30 დღით ადრე და მასობრივი განთავისუფლების შემთხვევაში კი - 15-30 დღით ადრე, ატყობინებენ გადაწყვეტილებას მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ.

პროფკავშირების შეტყობინებაში ასახული უნდა იყოს ანტიდისკრიმინაციული ქმედება. საწარმოებს აქვთ ნებაყოფლობითი საპენსიო სქემები. კანონი შრომის სტანდარტის შესახებ ეხება ყველას, გარდა საჯარო მოსამსახურეებისა და მეზღვაურებისა. შეზღუდულია კერძო დასაქმების სამსახურების რეგულირება მათი საქმიანობის კონკრეტული დარგების მიხედვით და მასზე ნებერთვას იძლევა სამინისტრო. იგი ნებადართულია მშენებლობის,

უსაფრთხოების და დოკუმენტების დასაქმების სფეროში. ამასთან, იგი არ არის ფასიანი მომსახურება

იაპონურ მოდელთან ახლოს დგას კორეაში შრომითი ურთიერთობების რეგულირების წესები. კორეაში შრომის სტანდარტები მოიცავს ყველას, სადაც დასაქმებულია 5 კაცზე მეტი, გარდა იმ საწარმოებისა, სადაც ნათესავები არიან დასაქმებულნი, ერთად ცხოვრობენ, დაქირავებული ჰყავთ ადამიანები სახლის მოსავლელად. თუ საწარმოში 4 კაცზე ნაკლებია დასაქმებული, მათ უფლებებს განსაზღვრავს პრეზიდენტის მიერ გამოცემული ნორმატიული აქტები.

კორეაში არსებობს მენეჯერული მოთხოვნები - შეინარჩუნონ მუშაკები წარმოებაში, მაგრამ მისი განთავისუფლების შემთხვევაში საბაზი უნდა იყოს სერიოზული და უტყუარი. ამისთვის კი დამსაქმებელმა უნდა გაიაროს კონსულტაციები პროფესიულ კავშირებთან, ან იმ ადამიანებთან, რომლებიც წარმოადგენენ დასაქმებულების ინტერესებს („დასაქმებულების წარმომადგენელი“). კონფლიქტების შემთხვევაში მუშაკმა შეიძლება მიმართოს შრომითი ურთიერთობების კომისიას (Labor Relations Commission), რომელიც უფლებამოსილია გადაწყვიტოს კონფლიქტი. შეტყობინება განთავისუფლების შესახებ ხდება 30 დღით ადრე. მეწარმეები თვითონ განსაზღვრავენ საპენსიო სქემას, ამასთან თანაბარ პირობებში თანაბარი უნდა იყოს კომპენსაციაც. კორეაში კერძო დასაქმების სამსახური რეგისტრირებულ უნდა იყოს ადგილობრივ მუნიციპალიტეტში. მისი მომსახურება უფასოა, ხოლო, შრომის სამინისტრო ახდენს ქვეყნის გარეთ კორეული დასაქმების სამსახურების რეგისტრაციას და განსაზღვრავს მომსახურების საფასურს. პროფკავშირებს ვერ შექმნიან ადამიანები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან თავდაცვაში, აგრეთვე, ელექტრო და წყლის მიმწოდებელ კომპანიებში.

როგორც იაპონიაში, ასევე კორეაში მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება ტრიპარტიულ საწყისებზე შექმნილი მინიმალური ხელფასის საკონსულტო მიერ. გაითვალისწინება მინიმალური სამომხმარებლო კალათა, ხელფასების სიდიდე და დასაქმებულთა შესაძლებლობები. ორივე ქვეყანაში ფირმის გაკოტრების შემთხვევაში გადაუხდელ ხელფასს ფარავს სახელმწიფო. ხელფასების გაცემა პრიორიტეტულია გადასახადების შემდეგ.

2.4. შრომითი ურთიერთობების რეგულირება ევროპის ქვეყნებში

ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობა. ევროკავშირის ქვეყნები განსხვავებული მოდელების საფუძველზე ორიენტირებულნი არიან ან სოციალური პარტნიორობაზე, როგორც ეს სკანდინავიისა და კონტინენტური ევროპის ქვეყნებში, ან კიდევ კონფლიქტების თავიდან აცილებაზე, ძირითადად ანგლო-საქსურ და რომანულ ქვეყნებში. ევროკავშირის ფარგლებში მოქმედი საბჭოები და ეკონომიკური და სოციალური კომისიის მოლაპარაკებები განსაზღვრავენ პოლიტიკური ნების ჩამოყალიბების პროცესს, სხვადასხვა დარგისთვის განკუთვნილ ზოგად სახელმძღვანელო მითითებებს,⁸⁴ რომელთა მიზანია ერთის მხრივ, ეკონომიკური წინსვლის მხარდაჭერა, და მეორეს მხრივ, დასაქმებულთა სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა.

ევროპის მთელ რიგ ქვეყნებში დასაქმებულებს ეძლევათ შესაძლებლობა შექმნან შრომის კავშირები, გაერთიანდნენ კოლექტიურ გარიგებებში და მოაწყონ გაფიცვები. მიმდინარე კანონმდებლობა, პრაქტიკულად გამოხატავს ისტორიული ურთიერთობებს სახელმწიფოს და დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის და მიმართულია სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობისკენ.

დასავლეთ ევროპის განვითარებულ ქვეყნებში სახელმწიფო ერიდება სოციალური დიალოგში ჩარევას, ხოლო საკანონმდებლო ბაზა კი მონაწილეებს აძლევს მოქმედების თავისუფლებას, რომლის საფუძველზეც იდება საწარმოო ხელშეკრულებები. სახელმწიფო უმეტესწილად კონფლიქტებს არეგულირებს, მაგალითად, საგაფიცვო სამართალით. აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში კი დომინირებს ტრიპარტიზმის პრინციპი და სახელმწიფოს აქვს ინტერვენციის უფლება, მაგალითად, მინიმალური ხელფასის დაწესებაში. სახელმწიფო დომინირებს სოციალურ პარტნიორობაზე, სოციალურ დიალოგს იყენებს როგორც

⁸⁴მაგალითად, ევროკავშირის დირექტივების თანახმად სამუშაო კვირა შეადგენს 48 საათს. ამ დირექტივების შესრულება ყველა წევრისათვის სავალდებულოა. თუმცა, დიდ ბრიტანეთში შეიძლება სამუშაო საათების რაოდენობა გაიზარდოს, მაშინ, როცა საფრანგეთში კანონის თანახმად, სამუშაო საათების რაოდენობა 35 საათს არ უნდა აღემატებოდეს.

დასაყრდენს თავისი ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის ლეგიტიმაციისა და საკუთარი ძალაუფლების უზრუნველსაყოფად და აწესებს მინიმალურ სტანდარტებს.

სახელმწიფოს მონაწილეობით სოციალური დიალოგის ზეეროვნულ სტრუქტურას წარმოადგენს ევროპის ეკონომიკური და სოციალური კომიტეტი (EESC). იგი ტრიპარტიზმის განსაკუთრებული მაგალითია ევროკავშირის ერთობლივი გადაწყვეტილების მიღების კონტექსტში და, ამასთან, სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელთა რუპორია. მასში წარმოდგენილი არიან დამსაქმებელთა გაერთიანებები, პროფკავშირები და სხვა ინტერესთა ჯგუფები, როგორცაა: ფერმერები და მომხმარებლები და გააჩნია საკონსულტაციო ფუნქცია. მისი ძირითადი ამოცანაა კონსულტაციები გაუწიოს სამ დიდ სტრუქტურას (ევროსაბჭოს, ევროკომისიასა და ევროპარლამენტს).

ცალკეულ ქვეყანაში მართვის ამ ინსტრუმენტის მოქმედება უმეტესად მთავრობის პოლიტიკურ ნებაზეა დამოკიდებული: მართალია, პოლიტიკური ნების ჩამოყალიბებაში ჩართული არიან სოციალური პარტნიორები, მაგრამ საბოლოო გადაწყვეტილებები კონსტიტუციით განსაზღვრული სტრუქტურების მიერ მიიღება. მაგალითად, ლიტვის ეროვნულ სამმხრივ ეკონომიკისა და სოციალურ საბჭოს მინიჭებული აქვს საკანონმდებლო ინიციატივის წარდგენის უფლება. სლოვენიაში დიალოგი ძირითადად განისაზღვრება 1994 წელს დაარსებული, ეროვნულ დონეზე მოქმედი ეკონომიკისა და სოციალური საბჭოს (WSR) საშუალებით, რომელთა მიერ ხდება ყველა იმ საკანონმდებლო წინადადებების განხილვა, რომლებსაც დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ფინანსურ და სოციალურ ურთიერთობებზე რაიმე ზეგავლენა გააჩნიათ. იგი განსაზღვრავს ზოგად მონაცემებს, თავდაპირველად სექტორულ დონეზე მიმდინარე სატარიფო პოლიტიკისთვის, ე.წ. სოციალური პაკეტების ფორმით და ამზადებს რეკომენდაციებს პარლამენტისთვის, სატარიფო პროცესებს განსაზღვრავს როგორც პროფკავშირის პარტნიორი. მათი ქმედება განმტკიცებულია საწარმოო დონეზე საერთო წარმომადგენლობითი ორგანოს - საწარმოო საბჭოს ფუნქციონირებით, რომელიც არსებობს პროფკავშირულ ორგანიზაციასთან ერთად. მას შეუძლია ეფექტურად გამოიყენოს სოციალური დიალოგი თავის სფეროში.

სახელმწიფო არის არა მარტო წესებისა და მარეგულირებელი ნორმების განმსაზღვრელი ორგანო, არამედ, საჯარო სექტორში დამსაქმებელი და სახელმწიფო წარმოების მეპატრონე. მას გააჩნია მოქმედების დიდი არეალი, რომელიც იცვლება სოციალური პარტნიორის სისუსტის და დაბალეფექტიანობის შესაბამისად. დღეს მატულობს იმის გაგება, რომ სახელმწიფო ინტერვენციის გარეშე წარმართული პირდაპირი მოლაპარაკებები და ამდენად, სატარიფო ავტონომიის მიღწევის მიზანი, შეიძლება ორივე მხარისთვის უფრო შედეგიანი აღმოჩნდეს, ვიდრე, სახელმწიფოს მიერ მოთხოვნილი მინიმალური კომპრომისები მინიმალურ ხელფასებსა და შრომით პირობებთან მიმართებით.⁸⁵

გერმანიაში, ბევრი მეწარმე, ანაზღაურების დადგენისას, უპირატესობას სწორედ კოლექტიურ მოლაპარაკებას ანიჭებს და დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა დარგობრივი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული პირობებით მუშაობს. არსებობს მრავალი სატარიფო ხელშეკრულებების პრაქტიკა, სადაც გათვალისწინებულია კონიუნქტურით გამოწვეული გამოწვევის შემთხვევები.

აქვე უნდა შევნიშნოთ, რომ ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში სატარიფო პოლიტიკა არ ხორციელდება დარგობრივ დონეზე, რაც განპირობებულია, ერთის მხრივ დარგობრივი სოციალური პარტნიორების სისუსტით და მეორეს მხრივ, იმით, რომ მეწარმეთა უმეტესობას ჯერ არ გაუაზრებია საწარმოო პროცესების მართვაში დარგობრივი სატარიფო ხელშეკრულებების უპირატესობის საკითხი. ბალტიისპირეთის ქვეყნებში, პოლონეთში, ჩეხეთში, უნგრეთში, ხორვატიაში ხელფასები განისაზღვრება საწარმოო დონეზე, სლოვაკიაში, სლოვენიაში და ბულგარეთში კი - დარგობრივ დონეზე. განსხვავებები განპირობებულია არსებული დარგობრივი სპეციფიკით. თავდაპირველად სატარიფო მოლაპარაკებები საწარმოების დონეზე მიმდინარეობს და მოიცავს მხოლოდ დიდ საწარმოებს. მცირე და საშუალო წარმოებების შემთხვევაში კი, კოლექტიური შეთანხმებები პრაქტიკულად არ იდება, რაც გამოწვეულია მათი ფორმირების თავისებურებებით.

სოციალური დიალოგის ერთ ერთი ფორმა ყალიბდება **ბიპარტიული ურთიერთობების სახით**, სადაც მოლაპარაკების სუბიექტები არიან, ერთის მხრივ,

⁸⁵სოციალურ დიალოგი. თბ., 2011. გვ. 26.

დამსაქმებელთა გაერთიანებები და წარმომადგენლობები, და მეორეს მხრივ, დასაქმებულები, პროფკავშირები საწარმოო საბჭოების სახით.

ზოგიერთ ქვეყანაში სახელმწიფომ საკუთარი ინიციატივით თავდაპირველად დაეხმარა და ხელი შეუწყო დამსაქმებელთა გაერთიანებების ფორმირებას, რადგან მხოლოდ მათი დაარსების საფუძველზე მოხდებოდა მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის არსებული სოციალური დიალოგის დამკვიდრება. დამსაქმებლები გრადუალურად აშენებდნენ საკუთარი ინტერესების გამომხატველ ორგანიზაციებს, რათა პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებზე საკუთარი ზეგავლენის ხარისხი გაეზარდათ. ამასთან, ყოფილი სოციალისტური ქვეყნების დამსაქმებელთა გაერთიანებები ძნელად შეეგუენ სოციალური პარტნიორის იდეას, ვინაიდან, ისინი იშვიათად ანიჭებდნენ სატარიფო ხელშეკრულებებს სათანადო მნიშვნელობას, პირველ რიგში, საკუთარ თავს განიხილავენ, როგორც ეკონომიკური ინტერესების გამომხატველებს და არა, როგორც სოციალურ პარტნიორს, ან სატარიფო ხელშეკრულების მხარეს. მათ ხშირად არ გააჩნდათ წესდებით დაკანონებული მოლაპარაკების მანდატი, ხოლო, პროფკავშირები არ აღიქმებოდა მათ მიერ, როგორც თანასწორი პარტნიორი. ყოველივე ეს პროფკავშირებისთვისაც დიდ გამოწვევას ნიშნავდა. ყველაზე დიდი გამოწვევა გახლდათ ცნობიერების თითქმის მთლიანად შეცვლა და თუ ადრე, საწარმოს ფარგლებში პროფკავშირები აკმაყოფილებდნენ სოციალურ მოთხოვნებსა და ინტერესებს, რომლებიც არ იყო დაკავშირებული უშუალოდ წარმოებასთან (შვებულებების, საბინაო, სანატორიუმების საგზურების საკითხებს და ა.შ.), დღეს საკითხმა ეკონომიკურ ასპექტშიც გადაინაცვლა, თუმცა პარალელურად ახალმა პლურალიზმმა გამოიწვია პროფკავშირების დასუსტება და თუ დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში პროფკავშირებში ნენებაყოფლობით გაერთიანებული წევრების რაოდენობა დაახლოებით 30 პროცენტია, კიდევ უფრო დაბალია ეს მაჩვენებელი ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში.

მიუხედავად ამისა, პროფკავშირები რჩება სოციალური დიალოგის ერთ-ერთ ძირითად მხარედ, განურჩევლად იმ წინააღმდეგობებისა, რომელსაც იგი აწყდება სახელმწიფოსთან და მეწარმეებთან ურთიერთობებში.

პროფკავშირული მოძრაობა წინააღმდეგობაშია მეწარმეების საქმიან დამოკიდებულებასთან, როდესაც უმუშევრობის შემცირებაზეა საუბარი. მეწარმეების პოზიციით, რაც უფრო მეტად არის დასაქმებული ადამიანი, მით მეტია მეტია სამუშაო ადგილების რაოდენობა, მაშინ, როდესაც პროფკავშირები პერიოდულად ცდილობენ საკითხი დასვან სამუშაო დროის შემცირების, კრიზისების, ან ციკლური ცვლილებების შესაბამისად დროებითი სამუშაო ადგილების შექმნის შესახებ. ყველა ამ შემთხვევაში ხელფასები მოლაპარაკების საგანი ხდება.

მოლაპარაკების დროს მხედველობაში მიიღება ეკონომიკის ციკლური განვითარების ფაზები და მოსალოდნელი შედეგები, შრომის ბაზრის ცვლილებები, მოგების დინამიკა, ექსპორტისა და იმპორტის თანაფარდობების ცვლილებები კონკრეტულ დარგსა და პროდუქტთან მიმართებაში, სხვადასხვა წარმოებასა და დარგში ხელფასების განსხვავებები, საერთაშორისო და ადგილობრივი საწარმოო და საფინანსო რისკები და სხვ. ყოველი დიალოგის წინაპირობაა წარმოების, დარგის და ბაზრების ანალიზი, მოკლევადიანი და გრძელვადიანი შედეგების განსაზღვრა, დასაქმების პერსპექტივების გამოვლენა, სოციალური დაცვის გარემოს შეფასება, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვით საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დაძლევა და სხვ. ასეთი ანალიზი შესაძლებელია მხოლოდ ეროვნულ, ან დარგობრივ დონეზე განხორციელდეს, ან კიდევ კორპორაციულ მიმართულებებს შეეხოს. შესაბამისად, მოლაპარაკებებიც სამ დონეზე ხორციელდება. ეროვნულ დონეზე მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის საფუძველი ეყრება ხელფასების და შრომითი რეგულირების სამართლებრივი და სოციალურ-ეკონომიკური ჩარჩო-პირობების განსაზღვრას. დარგობრივ დონეზე ხდება მისი კონკრეტიზაცია ფუნქციონალურად (მაგალითად, საჯარო სექტორში) ან სექტორულად (მაგალითად, რომელიმე დარგში). ამასთან, ეროვნულ დონეზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს შეიძლება სავალდებულო, ან მხოლოდ სარეკომენდაციო მარეგულირებელი ხასიათი ჰქონდეს. საწარმოების დონეზე კი ხელფასების, ტარიფებისა და შრომითი ურთიერთობების სხვა საკითხების შესახებ გადაწყვეტილებები კონკრეტული და ინდივიდუალიზირებულია. ამდენად, წესდება ქმედითი შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ქმედითი და ეფექტიანი სისტემა, სადაც განმსაზღვრელია ორგანიზებულობის ხარისხი, პროფკავშირების წევრთა სიმრავლე,

სხვადასხვა სახის ადამიანური რესურსები და კადრები, მოწვეული ანალიტიკოსებისა და კონსულტანტების ქმედითობა და კომპეტენტურობა, ამ და სხვა მიზნებისათვის ფინანსური შესაძლებლობები, კონფლიქტებისა და შეუთანხმებლობის დროს მედიაციის ინსტიტუტების მომზადებულობა და სხვა. წარმატებული მოლაპარაკება და კოლექტიური შეთანხმების მიღწევა კი მოითხოვს ძლიერი სოციალური ინსტიტუტების არსებობას, პოლიტიკურად აქტიურ ძალებს, შესაბამის საზოგადოებრივ ცნობიერებას და დამსაქმებელთა კეთილგონიერებას.

დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში სახელმწიფოს განსაკუთრებული ადგილი ენიჭება არსებული დარგობრივი რეგულირების და მათი ყველა დამსაქმებლისთვის სავალდებულო ღონისძიებად დაკანონებით. ამის შედეგად პროფკავშირული გაერთიანებების რადიკალური ძალისხმევა არ ხდება საჭირო, რამდენადაც, მის დანერგვას სახელმწიფო უზრუნველყოფს, ხოლო საწარმოებში არსებული საბჭოები კი, რომლებიც პროფკავშირების დახმარებით ფუნქციონირებენ, ხელს უწყობენ მენეჯმენტს ახალი სტრატეგიების დამკვიდრებაში. ამის შედეგად პროფკავშირების რიცხვი შესაძლებელია მცირე იყოს, ან შემცირდეს, ხოლო, შრომითი რეგულირება (მაგალითად, სატარიფო ვალდებულება) მოიცავდეს ქვეყანაში დამსაქმებელთა აბსოლუტურ უმრავლესობას. საფრანგეთში სატარიფო ნორმებს ექვემდებარება დამსაქმებელთა 90 პროცენტი, ხოლო, მათი მხოლოდ 8 პროცენტი არის გაერთიანებული საფრანგეთის პროფესიულ კავშირებში. ავსტრიაში სავალდებულო სატარიფო განაკვეთები გამოცხადებულია სავალდებულოდ და მოიცავს დამსაქმებელთა 98 პროცენტს, სლოვენიაში - 95 პროცენტს, გერმანიაში - 60 პროცენტს, ბალტიისპირეთის ქვეყნებში -15-18 პროცენტს.⁸⁶

ევროკავშირში გავრცელებულია აგრეთვე ტრანსნაციონალური სატარიფო დიალოგიც, რომელიც სხვადასხვა მნიშვნელოვან დარგში (მაგალითად, გადამამუშავებელ მრეწველობაში) ხორციელდება, რაც ხელს უწყობს ინტეგრაციის პროცესს, სხვადასხვა ქვეყნის შრომის სტანდარტების ჰარმონიზაციას და საერთაშორისო დონეზე შრომის რეგულირების საერთო პოლიტიკის დანერგვას.

⁸⁶ სოციალური დიალოგი, თბ., 2011. გვ. 59-60.

შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პროცესში დიდ გავლენას ახდენს ტრადიციები, კულტურული თავისებურებები, პროფკავშირებისა და დამსაქმებელთა სტრატეგიები და სხვ, რის შედეგადაც ყოველ ქვეყანას შეიძლება წარმოემზავს თავისებური მოდელი და დასაქმებულთა ინტერესების დაცვა ხდებოდეს ცალსახად პროფკავშირების მიერ, ან დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შერეული კომიტეტების (საფრანგეთი, ბელგია) ან დასაქმებულთა საწარმოო საბჭოს მიერ (გერმანია, ავსტრია), ხოლო ხელფასის რეგულირებისა და ტარიფების დაწესება გადაწყდეს პოლიტიკურად ეროვნულ (მაგალითად, ბელგია, ფინეთი), ან დარგობრივ დონეზე (ავსტრია, გერმანია, საბერძნეთი, იტალია, პორტუგალია, ესპანეთი და სხვ) ან საწარმოო დონეზე (საფრანგეთი, ინგლისი).

დიდი ბრიტანეთის შრომის კოდექსი. დიდ ბრიტანეთში შრომითი ურთიერთობების რეგულირება დამყარებული იყო საკონტრაქტო კანონზე. შემდგომ პერიოდებში ევროკავშირის შექმნის შემდეგ კანონმდებლობა დაემყარა სამი მთავარ მარეგულირებელ აქტს: **საპარლამენტო აქტს, საკანონმდებლო რეგულირებებს, რომელიც მიღებულია სახელმწიფო მდივნისა და პარლამენტის მიერ და სასამართლო კაზუსებს.**

დიდ ბრიტანეთში კანონი იცავს არასამართლიანი განთავისუფლებისგან იმ მუშაკს, რომელიც მხოლოდ უწყვეტად იყო დასაქმებული 2 ან მეტი წლით. სამუშაოდან დათხოვნის მიზეზები შეიძლება იყოს კვალიფიკაციის შეუსაბამობა, გაუმართლებელი ქცევები და სხვა. ყველა შემთხვევაში განთავისუფლება უნდა იყოს სამართლიანი. წინასწარი შეტყობინება განთავისუფლების შესახებ განისაზღვრება დასაქმების ვადების მიხედვით: ერთ კვირით ადრე ხდება შეტყობინება, თუ მუშაკი დასაქმებული იყო 2 წელზე ნაკლები ვადით, ყოველ შემდგომ წელზე კი ეს ვადა იზრდება. 12 კვირით ადრე უნდა მიეცეს შეტყობინება თუ მუშაკი 12 წლით და მეტი ხნით იყო დასაქმებული ფირმაში. დიდ ბრიტანეთში არსებობს Industrial Tribunal, რომელიც ღებულობს გადაწყვეტილებას ადდგენის, ან კომპენსაციის შესახებ. კომპენსაცია კი სამი სახისაა: **საბაზისო, საკომპენსაციო და სპეციალური.** კომპენსაცია 22 წლის ასაკის და მის დაბლა ასაკის დასაქმებულზე: ყოველ წამსახურე წელზე გაიციმა ნახევარი კვირის ხელფასი; 22-40 წლის ასაკის ადამიანებისთვის - ერთი კვირის ხელფასი

ყოველ ნამსახურევე წელზე, ხოლო, 40 წლის ზემოთ კი - ერთნახევარი კვირის ხელფასი ყოველ ნამსახურევე წელზე.

გერმანიაში განთავისუფლება ხდება ბიზნესის საჭიროებების, ოპერაციული მოთხოვნების შესაბამისად, ან მუშაკთა არაეფექტური საქმიანობის გამო. როგორც წესი, მასობრივი დათხოვნის შემთხვევაში ერთი თვით ადრე ხდება შეტყობინება და ეს ვადა განსხვავებულია ფირმებში დასაქმების ხანგრძლივობის მიხედვით. რაც უფრო ხანგრძლივი პერიოდით იყო დასაქმებული მუშაკი, მით უფრო მეტი ხნით ადრე ხდება მისი წინასწარი გაფრთხილება. შეტყობინება ხდება: 2 კვირით ადრე, თუ დასაქმებული იყო დროებით; 4 კვირით ადრე, თუ დასაქმებული იყო 2 წელზე ნაკლები პერიოდით; 1 თვით ადრე, თუ დასაქმებული იყო 5 წელზე ნაკლები ვადით; 2 თვით ადრე - თუ დასაქმებული იყო 8 წელზე ნაკლები პერიოდით და ა.შ.

ჩეხეთში სამუშაოდან დათხოვნა შესაძლებელია ორგანიზაციული ცვლილებების, ან იმის გამო, რომ დამსაქმებელს არ შეუძლია დაასაქმოს მუშაკი, ტექნიკური ცვლილებების ან სხვა ცვლილებების გამო, თუ მუშაკის ჯანმრთელობის მდგომარეობა ხანგრძლივ პერიოდში ზარალს აყენებს ფირმას, მუშაკი ვერ ასრულებს სამუშაოს ეფექტიანად განვლილი 12 თვის განმავლობაში, ან მისი მხრიდან შრომის დისციპლინის დარღვევების გამო. შეტყობინება ხდება ორი-სამი თვით ადრე სხვადასხვა მიზეზების გამო. საფრანგეთში - ერთი თვით ადრე, მიზეზების ჩვენებით, თუ მუშაკი მუშაობს 6-დან 2 წლამდე და ორო თვით ადრე, თუ მუშაკი დასაქმებული იყო 2 წელზე მეტი ხნის ვადით. განთავისუფლებულ მუშაკს ეძლევა დამატებით ერთი თვის ხელფასი და 60 დღის ხელფასი მასობრივი დათხოვნების დროს.

განთავისუფლების შესახებ წინასწარი გაფრთხილება კი ხდება 1-2 თვით ადრე, იმისდა მიხედვით, თუ მუშაკი ერთ წელზე მეტი ხნით, დასაქმებული, ან თუ მასზე ნაკლები ვადით იყო დასაქმებული. ფირმის დახურვის, გადაადგილების, მუშაკის სხვა ადგილზე გადაყვანის და შტატების შემცირების შემთხვევაში მუშაკი ღებულობს 2 თვის ხელფასს.

ესპანეთში და პორტუგალიაში სამუშაოდან დათხოვნა ხდება დისციპლინარული, ეკონომიკური მიზეზებით, პროფესიონალიზმის ნაკლებობით

ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის შემთხვევაში, ან ტექნიკური მიზეზების გამო. აგრეთვე განთავისუფლება ხდება იმ შემთხვევაში, თუ მუშაკი არაადექვატურია სამუშაო ადგილისადმი, ტექნიკური მოდიფიკაციის შედეგად მორალურად გაცვდა მუშაკის კვალიფიკაცია, სამუშაოს გაცდენა 12 თვეზე მეტი ხნით 25 პროცენტით, ან ორი თვის განმავლობაში 20 პროცენტით, მუდმივი დაგვიანებებით, ვერბალური, ან ფიზიკური შეურაცხყოფის, ლოთობის, ნარკოტიკების მოხმარების გამო და სხვა

ისევე როგორ გერმანიაში, ესპანეთში განთავისუფლების შესახებ შეტყობინება ხდება 30 დღით ადრე, მაგრამ, თუ ფირმაში 50-ზე ნაკლები მუშაკია დასაქმებული, მათ შეუძლიათ 15 დღით ადრე გააკეთონ შეტყობინება. წერილობითი თანხმობა აუცილებელია. სხვა შემთხვევაში, მათ უნდა მიიღონ თანხმობა შრომის ბაზრის სახელმწიფო სტრუქტურებიდან. ფირმა ვალდებულია გადაუხადოს დათხოვნილ მუშაკს ყოველ ნამსახურე წელზე 20 დღის ხელფასი 12 წლამდე და 30 დღით ადრე შეატყობინოს მუშაკს გადაწყვეტილება სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ. ესპანეთში ყოველ ნამსახურე წელიწადზე გაიცემა 20 დღის ხელფასის ტოლფასი კომპენსაცია და იგი მაქსიმუმ 12 თვის ხელფასის ტოლფასი შეიძლება იყოს.

პორტუგალიაში განთავისუფლების შესახებ შეტყობინება შრომის ინსპექციას 75-90 დღით ადრე უნდა გაეგზავნოს. ამასთან, არასამართლიანი განთავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულს აქვს არჩევანის უფლება: სამუშაოზე აღდგენა, ან კომპენსაცია ყოველ ნამსახურე წელზე ერთი თვის ხელფასის ოდენობით (სულ ცოტა 3 თვის ანაზღაურებით)

საფრანგეთში სამუშაოდან დათხოვნას უნდა ჰქონდეს საკმარისი და სერიოზული საბაზი. **დამქირავებელი** ვალდებულია კონსულტაციები გაიაროს მუშაკთა კომიტეტთან და მათ დელეგატებთან და შეატყობინოს იგი კომპეტენტურ ორგანოს. ამის შემდეგ დამქირავებელს შეუძლია განსაზღვროს განთავისუფლების კრიტერიუმები, სადაც მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ოჯახზე პასუხისმგებლობა, მუშაობის ხანგრძლივობა და სხვ. შეტყობინების პერიოდია: სულ ცოტა 30 დღით ადრე, თუ გასანთავისუფლებელი პირების რაოდენობა 100-ზე ნაკლებია; 45 დღით ადრე, თუ გასანთავისუფლებელი მუშაკების რაოდენობა 100-

250-ია; 60 დღით ადრე, თუ მუშაკთა რაოდენობა 250-ია. თუ სასამართლო ცნობს არასამართლიან განთავისუფლებას, შეუძლია დაადგინოს მუშაკის აღდგენა, ხოლო, თუ ამაზე ორივე მხარე უარს იტყვის, მაშინ, დაქირავებულმა უნდა გადაიხადოს კომპენსაცია ერთ თვის ხელფასზე ნაკლები სიდიდით მისი განთავისუფლების დღიდან. მუშაკი, განთავისუფლების შემთხვევაში, ღებულობს თვიური ანაზღაურების 10 პროცენტს, ან 20 საათის ანაზღაურებას გამომუშავებული ხელფასის მიხედვით, რომელიც მრავლდება ნამუშევარ წლებზე, მაქსიმუმ 10-ზე.

სხვა გამოცდილება

ჩილეში სამუშაოდან დათხოვნა რაიმე მიზეზის გარეშე შეიძლება მხოლოდ არასწორი ქცევების, ან მოთხოვნების შეუსრულებლობის გამო. ამ დროს ფირმას შეუძლია კომპენსაცია არ გადაუხადოს. სამუშაოდან დათხოვნა შესაძლებელია ეკონომიკური მიზეზის გამოც - ბაზრის ცვლილების, ან საწარმოს მოდერნიზაციის მოტივით და სხვ. სამუშაოდან განთავისუფლება ხდება 30 დღით ადრე. შეტყობინება უნდა მოიცავდეს განთავისუფლების მიზეზს და იგი უნდა მიეწოდოს როგორც მუშაკს, ასევე, შრომის ინსპექციას. განთავისუფლებული მუშაკი ღებულობს 30 დღის ხელფასს ყოველ ნამსახურე წელიწადზე, მაქსიმუმ 330 დღის ხელფასს. თუ განთავისუფლება არასამართლიანად მოხდა, მაშინ ეს კომპენსაცია იზრდება 20 პროცენტით. შრომის კოდექსი არ ეხება საჯარო მოსამსახურეებს. ხოლო ინდოეთში შრომის კოდექსი ეხება ყველას, რომლებსაც ჰყავს 100 კაცზე მეტი დასაქმებული.

მექსიკაში განთავისუფლების მიზეზები შეიძლება იყოს ცუდი ქცევები, კვალიფიკაციის ფალსიფიკაცია, სუბორდინაციის დარღვევა, ლოთობა, ამორალური ქცევები, სხვა მუშაკების უსაფრთხოების შელახვა, ჭარბი აბსენტიზმი (თვეში 3 დღეზე მეტ ხანს თუ გაგრძელდა), ფირმის კონფიდენციალობის დარღვევა. თუ ადამიანი განთავისუფლდა სამუშაოდან, მან უნდა მიიღოს კომპენსაცია ნამუშევარი წლების მიხედვით: ერთ წლამდე - ხელფასის ნახევარი, ერთ წელზე მეტი ხნით - ექვსი თვის ხელფასი და დამატებით ყოველ ნამუშევარ წელიწადზე 20 დღის ხელფასი. მუშაკებისთვის დასაქმების სამსახური არის უფასო და იგი სახელმწიფო, ან კერძოა.

თურქეთში ადრეული შეტყობინება ხდება 2-8 კვირით ადრე. ეს დამოკიდებულია დასაქმებულთა ფირმაში მუშაობის ხანგრძლივობაზე (2 კვირით ადრე, თუ მუშაობს 6 თვეზე ნაკლები ხნით, და 8 თვით ადრე - თუ დასაქმებული იყო 3 წელზე მეტი ხნით) გაიცემა ერთი დღის ხელფასის ტოლფასი კომპენსაცია ყოველ ნამსახურეზე თვეზე და სასამართლოები არ არიან უფლებამოსილნი მიიღონ გადაწყვეტილება აღდგენაზე (გამონაკლისების გარდა, როდესაც განთავისუფლება მოხდა პროფკავშირების აქტივობის საფუძველზე).

დასკვნა

ამდენად ყველა ქვეყანას აქვს შრომის რეგულირების თავისებურებები. აღნიშნული ქვეყნები განსხვავდებიან ეკონომიკური განვითარების მოდელებით: სოციალური საბაზრო მოდელის ქვეყნებში შრომითი რეგულირება ეროვნულ დონეზე ხორციელდება და კანონმდებლობასთან ერთად ტრადიციულ კოლექტიურ შრომით მოლაპარაკებებს ენიჭება უპირატესობა, ხოლო, საბაზრო ეკონომიკაზე ორიენტირებული ქვეყნების შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში საბაზრო ტენდენციებს, ბაზარზე ფირმების კონკურენტულობას და მათ ეფექტიან განვითარებას ეძლევა დომინანტური როლი.

გარდა ამისა, განვითარებული ქვეყნების შრომითი რეგულირების ეკონომიკური და სოციალური გარემო განსხვავდება განვითარებადი ქვეყნებისგან. ამ უკანასკნელში სუსტია კანონმდებლობის განხორციელება, დიდია არაფორმალური სექტორის წილი და განუვითარებელია კაპიტალის ბაზარი და სადაზღვევი სისტემები. ყოველივე ამას აქვს ორი მნიშვნელოვანი შედეგი: განვითარებული ქვეყნების მაგალითი არ შეიძლება პირდაპირ იქნეს გამოყენებული განვითარებად ქვეყნებში არსებული განსხვავებების მხდევლობაში მიღების გარეშე. მეორეს მხრივ, მათი უგულებელყოფაც არ შეიძლება და იგი საორიენტაციო, სამიზნე წერტილს შეიძლება შეადგენდეს შრომის პოლიტიკის განხორციელებისას. ამ წინააღმდეგობის გადალახვა თითოეული ქვეყნისთვის დამახასიათებელი შრომითი რეგულირების თავისებურებებში უნდა ვეძებოთ.

განვითარებად და ღარიბ ქვეყნებს უფრო მკაცრი შრომითი რეგულირების კანონები გააჩნათ, ვიდრე განვითარებულს. თუმცა, ისინი სთავაზობენ მშრომელებს

უფრო ნაკლებ სოციალურ დაცვის მექანიზმებს, ვიდრე ამას განვითარებული ქვეყნები აკეთებენ.⁸⁷ ამასთან, მკაცრი შრომითი რეგულირება ასოცირებულია უფრო ფართო არაოფიციალურ ჩრდილოვან ეკონომიკასთან.⁸⁸ ქვეყნები მიმართავენ მკაცრ რეგულირებას იმ შემთხვევაში, თუ ჩრდილოვან ეკონომიკას უკავია დიდი ხვედრითი წილი. ეს გარემოება კი მნიშვნელოვნად ანეიტრალებს სოციალური დაცვისა და შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ღონისძიებებს, რის შედეგადაც განვითარებად ქვეყნებში შრომითი რეგულირება, მოუხედავად მისი მკაცრი ხასიათისა, უფრო ლიბერალურად ხორციელდება, რომლის სოციალური შედეგებიც შედარებით არაეფექტურია. ამის შედეგად განვითარებადი ქვეყნები გარემოების შესაბამისად ნერგავენ უფრო ლიბერალურ შრომით კანონმდებლობას.

ერთ-ერთი საკითხი, რომელიც ქვეყნების უმრავლესობაში რეგულირდება, არის სახელმწიფო დონეზე დადგენილი მინიმალური ხელფასი. ამ მაჩვენებლის მნიშვნელობა საკმაოდ დიდია, რამეთუ, იგი სატარიფო პოლიტიკის აუცილებელი პირობაა. ამასთან, საშუალო ხელფასების განსაზღვრის საფუძველი, როგორც საწარმოებში, ასევე დარგებსა და ქვეყნის ტერიტორიებზე. იგი უნდა შეესაბამებოდეს ეკონომიკის მიღწეულ დონეს. მისი გამოყენებით შესაძლებელია წარმოებებში კონფლიქტების თავიდან აცილება და შრომითი ურთიერთობების დაგეგმვა. ამის პარალელურად ძლიერდება ნეოლიბერალური ტენდენციები, რომლის თანახმად, სატარიფო ხელშეკრულებები და ხელფასების განსაზღვრა და რეგულირება ცალკეულ საწარმოებში და ფირმებში უნდა განხორციელდეს. მისი გაგრძელებაც შეიძლება იყოს დარგობრივი ხელშეკრულებები, რის შედეგადაც, კოლექტიური ხელშეკრულებები შეიძლება გახდეს ბაზრის მარეგულირებელი ფაქტორი.

ამასთან, ჩრდილოვანი ეკონომიკის შემცირებისა და სახელმწიფოს მართვის ეფექტიანობის ზრდის კვალობაზე იზრდება შრომითი რეგულირების სადაზღვევო პრინციპების დანერგვის აუცილებლობაც. ეს განსაკუთრებით გამოვლინდა საქართველოს შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მაგალითზე, სადაც

⁸⁷Tito Boeri Bocconi, Brooke Helppie, Mario Macis (2008), *Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Directions for Future Research*. Social Protection and Labor, The World Bank. P. 4.

⁸⁸

„ვარდების რევოლუციის“ შემდეგ მყისიერად შეიცვალა შრომითი ქცევები და საკანონმდებლო ლიბერალიზაციის ფონზე საბაზრო მექანიზმების დანერგვას მიექცა არსებითი ყურადღება, რამაც ეკონომისტთა და პოლიტიკოსთა მკაცრი კრიტიკა დაიმსახურა. განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო იმას, თუ სახელმწიფო რეგულირება რა მასშტაბებით უნდა განხორციელებულიყო, რომელი საკითხები უნდა გადაქცეულიყო მისი ზემოქმედების სფეროდ და რა ბერკეტები უნდა გამოეყენებინა მას შრომის სოციალური ფონის გასაუმჯობესებლად. ეს და სხვა საკითხები მოითხოვდა რეგულირების ოპტიმალური მეთოდების განსაზღვრას, რომელიც შრომის ბაზრის განვითარების ადექვატური უნდა ყოფილიყო.

თავი 3. შრომით ურთიერთობების რეგულირების ინსტიტუციური პრობლემები საქართველოში

3.1. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ინსტიტუციონალიზაცია საქართველოში

დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდგომ პერიოდში საქართველოში შრომითი ურთიერთობების რეგულირება ძირითადად ემყარებოდა ისტორიულად მიღებულ მემკვიდრეობას და გარდამავალი პერიოდისათვის დამახასიათებელი გაურკვევლობას. ის საბაზრო ეკონომიკის გამოცდილების დეფიციტის ფონზე მთელი რიგი სოციალური საკითხები ინერციით ვითარდებოდა.

ხელისუფლება ძირითადად ახორციელებდა პასიურ სოციალურ პოლიტიკას, რომელიც ორიენტირებული იყო უმუშევართა და ღარიბთა დახმარებაზე და განკუთვნილი იყო შრომისუნარიანობის დაკარგვისა და შემოსავლებში დანაკარგების კომპენსირებისთვის ისეთ შემთხვევებში, როგორიცაა: ავადმყოფობა, უმუშევრობა, მოხუცებულობა და ა.შ. ტოტალური სიღარიბისა და სახელმწიფო ფინანსების დეფიციტის გამო ეს სისტემა არაეფექტიანი და ხარჯიანი იყო.

2005 წლამდე საქართველოში შრომის დაცვის ღონისძიებებს განსაზღვრავდა საქართველოს შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო და მის კონკრეტულ უზრუნველყოფას ახდენდა დასაქმების სამსახური, რომელსაც გააჩნდა საქართველოს მთელს ტერიტორიაზე მემკვიდრეობით მიღებული შრომის ბირჟების ფართო ქსელი, რომელიც განახორციელებდა მოსახლეობის დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკას. ამ სამსახურის დაფინანსებისთვის კი არსებობდა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდი.

უმუშევართა ეფექტური დახმარება საქართველოში, ისევე როგორც სხვა პოსტკომუნისტურ ქვეყანაში, შეუძლებელი აღმოჩნდა არსებული საგადასახადო სისტემის არაეფექტიანი მუშაობის გამო. სულ უფრო მცირდებოდა დახმარებების რეალური მნიშვნელობა და პარალელურად იზრდებოდა უმუშევრობის საშუალო ხანგრძლივობა. ამასთან, რეგისტრირებულ უმუშევართა რიცხვი იყო ძალიან მცირე, რაც აძნელებდა უმუშევართა რეალური რაოდენობის დადგენას. მთლიანად

დასაქმების სამსახურებს ჰქონდათ ძალიან მცირე ეფექტი და მათი ქმედითობა - შეემცირებინათ სიღარიბის რისკი უმუშევრებში, იყო დაბალი. აღნიშნულს ადასტურებს ის ფაქტი, რომ დასაქმების სამსახურებში რეგისტრირებული ისედაც მცირე სამუშაოს მაძიებლებიდან, მხოლოდ უმნიშვნელო ნაწილი შოულობდა სამუშაოს ამ სამსახურის დახმარებით. მაგალითად, 2001 და 2002 წელს დასაქმდა, შესაბამისად, 7400 და 6000 კაცი, ანუ, რეგისტრირებულ უმუშევართა 6,4% და 16,2%. 2003 წელს ამ კატეგორიის დასაქმებულთა რაოდენობა კიდევ უფრო შემცირდა და შეადგინა 5700 კაცი, ანუ, რეგისტრირებულ უმუშევართა საერთო რაოდენობის 12,4%.

ცხრილი #1

დასაქმების სამსახურებში რეგისტრირებული უმუშევრებისა და თავისუფალი სამუშაო ადგილების რაოდენობა (წლის ბოლოსთვის)

წლები	რეგისტრირებული უმუშევრები, ათასი კაცი	რეგისტრირებული ვაკანსიები, ათასი	უმუშევართა რაოდენობა ერთ ვაკანსიაზე	დასაქმებული სამუშაოს მაძიებლები, ათასი კაცი
1996	57,7	1,4	42	2,6
1997	142,5	2,1	69	3,8
1998	98,7	7,8	13	6,4
1999	102,6	1,7	60	12,6
2000	116,9	1,3	90	10,4
2001	109,5	9,5	11	7,4
2002	37,0	1,9	19	6,0
2003	45,9	1,4	33	5,7

წყარო: საქართველოს სტატისტიკური წელიწდეული. საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტრო, სტატისტიკის დეპარტამენტი, თბილისი, 2004 წ. გვ. 61

დასაქმების სამსახურს ჰქონდა მცირე შესაძლებლობები და საწარმოების რესტრუქტურისაციის, ბაზრების უქონლობისა და საერთოდ, ეკონომიკის განვითარების დაბალი ტემპების გამო სამუშაო ადგილები არ იქმნებოდა, საწარმოებიდან მასობრივი დათხოვნები სისტემატურ ხასიათს იძენდა და ქრონიკული ფინანსური დეფიციტის გამო კი უმუშევართა გადამზადება შეზღუდული იყო.

ყოველივე ამის დასაძლევად ხელისუფლება სისტემატურად ცდილობდა რეფორმების განხორციელებას და სახელმწიფო ბიუჯეტის სახსრების წარმართვას ამა თუ იმ ღონისძიებებზე სოციალური დამაბულობის გასაწეიტრალეზლად, მაგრამ გამეფებული უძრაობის პირობებში მას ძალიან დაბალი ეფექტი ჰქონდა.

2004 წლიდან საქართველოში დაიწყო ინსტიტუციონალური, სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური გარდაქმნების ახალი ტალღა. 2004-2008 წლებში მთლიანი შიდა პროდუქტი იზრდებოდა ორჯერ უფრო სწრაფი ტემპებით, ვიდრე, ეს იყო წინა წლებში, რაც ქმნიდა შესაძლებლობებს შრომის დაცვის სახლმწიფო სისტემის დასაფინანსებლად. სახელმწიფო ბიუჯეტის მკვეთრმა ზრდამ ხელი შეუწყო ქვეყანაში სოციალური დაცვისა და უზრუნველყოფის სისტემის ქმედითი ცვლილებების დაწყებას. მანამდე არსებული სოციალური დაცვის შერეული, ლიბერალური მოდელი და საკმაოდ შეზღუდული სახელმწიფო ფინანსები ვერ უზრუნველყოფდა სოციალური დაცვისა და უზრუნველყოფის სისტემის ეფექტიან მუშაობას. სახელმწიფო ფინანსების განკარგვას არ ჰქონდა ქმედითი ხასიათი, რამაც გამოიწვია სიღარიბის არეალის ტოტალური გაფართოება.

2005 წელს „ვარდების რევოლუციით“ მოსულმა ახალმა ხელისუფლებამ ჯერ გააუქმა დასაქმების სამსახურები. მის ნაცვლად, 2006 წელს, ჩამოაყალიბა დასაქმების ეროვნული სააგენტო, რომლის ძირითადი სამიზნე ჯგუფი გახდა სიღარიბის ზღვარს მიღმა არსებული შინამეურნეობები. გარდა ამისა, შეიცვალა დამოკიდებულება უმუშევრების სახელმწიფო პროგრამების მიმართ. თუ 2005 წელს მოქმედებდა უმუშევართა შემწეობის, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების და უმუშევართა დროებითი დასაქმების პროგრამები, 2006 წლიდან დაიწყო სრულიად ახალ, სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადებისა და დასაქმების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის განხორციელება, რომელმაც მხოლოდ რამდენიმე თვე იმუშავა. ამასთან, მთლიანად გაუქმდა უმუშევართა შემწეობის (დახმარების) გაცემა და უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები უნიფიცირებულ იქნა ლატაკთა (ღარიბებს შორის უღარიბესი ფენების) სოციალურ დახმარების პოლიტიკასთან.

ამასთან, კორუფციისა და ჩრდილოვანი ეკონომიკის წინააღმდეგ ბრძოლის გააქტიურების შედეგად დასაქმების კერძო ინსტიტუტები გაუქმდნენ და დარჩა

მხოლოდ რამდენიმე კერძო სააგენტო, რომელიც ორიენტირებული გახდა საზღვარგარეთ ახალგაზრდების სწავლებასა და შრომით მიგრაციაზე.

2006 წლიდან შეიცვალა შრომითი ურთიერთობების რეგულირების საკანონმდებლო ბაზაც. მანამდე შრომითი ურთიერთობები რეგულირდებოდა 1974 წლის 23 ივნისის საქართველოს კანონით- „**შრომის კოდექსი**“. ახალი კოდექსის შექმნით საფუძველი ჩაეყარა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ახალ ურთიერთობებს, რომელიც კონტრაქტების საფუძველზე იქნებოდა აგებული. ამდენად, შეიქმნა დასაქმების საკონტრაქტო ურთიერთობების საკანონმდებლო პირობები. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსი აყალიბებდა ლიბერალურ მიდგომებს შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ რეგლამენტაციასთან მიმართებაში. ამ თვალსაზრისით, აღნიშნული სამართლებრივი დოკუმენტის ამოსავალ პრინციპს წარმოადგენდა კერძო ხასიათის სამართლებრივ ურთიერთობებში სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევის შესაძლებლობის მინიმუმამდე დაყვანა და ამ სფეროში მხარეთათვის მოქმედების თავისუფლების მინიჭება.

შრომის ახალი კოდექსით (2006) გაუქმდა უცხოელ მოქალაქეთა საქართველოში დასაქმებისთვის ნებართვები და 2005 წელს მიღებულმა კანონმა „**ლიცენზიებისა და ნებართვების შესახებ**“ გააუქმა საქართველოს შრომის, ჯანდაცვისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტროს მიერ ამ სახის ლიცენზიის გაცემის პრაქტიკა. ამის შედეგად შრომის ბაზარზე არარეზიდენტი სამუშაო ძალის შემოსვლა ლიბერალური გახდა და საფუძველი ჩაეყარა დასაქმების თანასწორი პირობების ფორმირებას.

მიუხედავად ამ დადებითი არსებითი რეფორმირებისა, კოდექსი საშუალებას აძლევდა დამსაქმებელს შედარებით უფრო ადვილად გაეთავისუფლებინა მუშაკი, ვიდრე ეს “ძველი” კოდექსით რეგულირდებოდა, რაც ფაქტიურად მეწარმეთა ინტერესების დომინირებას ნიშნავდა. ამასთან, გაუქმდა მთელი რიგი შეღავათები, რომელიც ეძლეოდა, მაგალითად, ფეხმძიმე ქალებს, ან ავადმყოფ მუშაკებს დასაქმების პერიოდში. დამსაქმებლებს მოეხსნათ ყოველგვარი ვალდებულება მათ მიმართ. შრომით უფლებებზე საკამათო საკითხების გარჩევა კი სასამართლოს გადაეცისრა. შრომითი მოწყობის კონტრაქტულმა ურთიერთობებმა განსაკუთრებით მძიმე მდგომარეობაში ჩააყენა ნახევრადკვალიფიციური და დაბალკვალიფიციური

სამუშაო ძალა, რომლებსაც არ შესწევდათ უნარი გარკვეულიყვნენ კონტრაქტების იურიდიულ მხარეში და წამოეყენებინათ თავიანთი უფლებები. დაძაბული შრომის ბაზარი და უმუშევრობის მაღალი დონე ფაქტიურად ამცირებდა დასაქმებულთა ძალისხმევას - ებრძოლათ თავიანთი შრომითი უფლებებისთვის. ამისთვის არც პროფკავშირები აღმოჩნდა საკმარისად დარაზმული, რამდენადაც მათი საქმიანობა ფრაგმენტული და არაორგანიზებული გახდა. ამასთან, “ვარდების რევოლუციის” მერე ახალმა ხელისუფლებამ პროფკავშირებს ჩამოართვა ქონების დიდი ნაწილი, რომელიც მათ საბჭოთა კავშირის დარღვევის შემდეგ მემკვიდრეობით მიიღეს. ამჟამად, მართალია მიმდინარეობს პროფკავშირების მართვის დეცენტრალიზაცია ცალკეული დარგებისა და სფეროების მიხედვით, მაგრამ ეს პროცესი საკმაოდ ნელა ხორციელდება და მათი მონაწილეობა სოციალური პარტნიორული ურთიერთობების ფორმირების მიმართულებით ჯერ მხოლოდ ემბრიონულ მდგომარეობაშია. სახელმწიფოს მიერ დასაქმებულთა უფლებების დაცვის დელეგირებამ საბაზრო მექანიზმებზე, კონტრაქტულ სისტემებზე და სასამართლოებზე და პროფესიული კავშირების სუსტმა როლმა ფაქტობრივად დაუცველი დატოვა დასაქმებულები, რის შედეგადაც შრომით ურთიერთობების რეგულირების სახელმწიფო სისტემა გახდა კრიტიკის ობიექტი.

საქართველოში ახალი შრომის კოდექსის (2006) მიღების დღიდან შრომის უფლებების აღიარება ყოველთვის მთავარ პრობლემას წარმოადგენდა, რამდენადაც საკამათო ხდებოდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების ძირითადი პრინციპები დარღვეული იყო თუ არა. თუმცა, ის გარემოება, რომ საქართველოს მთავრობასა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2008 წელის შეხვედრაზე, ოფიციალურად ითქვა, რომ ეს პრინციპები ძირითადად არ არის დარღვეული საქართველოს მიერ, არ გულისხმობდა კოდექსის სრულყოფილ ფორმას. ევროკომისიის სამუშაო დოკუმენტში,⁸⁹ რომელიც შედგენილია ბრიუსელში, 2008 წლის 3 აპრილს, უკვე ნათქვამი იყო: „შრომის კოდექსში“ აუცილებელია შესაბამისი ცვლილებები განხორციელდეს, თუ საქართველოს სურს, რომ ისარგებლოს პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემით (GSP +) 2009 წელს.

⁸⁹The European Commission Staff Working Document (SEC(2008) 393

შრომის კოდექსი, რომელიც მიღებულ იქნა 2006 წელს, იყო რევოლუციური. დასაქმებულთა უფლებების შეზღუდვით მან საგრძნობლად გააფართოვა დამსაქმებელთა უფლებები. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ხელს უწყობდა ბიზნესის განვითარებას, მრავალი ექსპერტის შეფასებით, იგი დასაქმებულებს დაუცველად ტოვებდა და შრომის ყველა საერთაშორისო კონვენციებს სათანადოდ ვერ პასუხობდა. აღინიშნა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა ვერ არეგულირებდა თვითდასაქმებული პირების სამუშაო პირობებს; არც ერთი სახელმწიფო ადმინისტრაციული სტრუქტურა არ არის განსაზღვრული იმისათვის, რომ განახორციელოს მონიტორინგი შრომის კანონმდებლობის სფეროში. ამგვარად შრომითი ურთიერთობების რეგულირების "ეფექტიანი" განხორციელება კითხვის ნიშნის ქვეშ დგებოდა. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი ითვალისწინებდა შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის შეზღუდვას, ეს ზოგადი ნორმა არ შეიძლება ჩათვლილიყო საკმარისად ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის სამართლებრივი მექანიზმის მრავალმხრივი და ეფექტური გამოყენების დასაწერად. გარდა ამისა, არ იყო შემუშავებული სხვადასხვა სახის სამუშაოს შეფასებისა და ობიექტური შედარების მეთოდოლოგია. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი ითვალისწინებდა დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგად ნორმას, იგი ღიად ტოვებდა არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შესაძლებლობის საკითხს. უფრო მეტიც, ახალი შრომის კოდექსის (2006) დებულებებს აკლდა მშრომელთა გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველყოფის პირობები და იმის აღიარება, რომ მუშაკებს და დამსაქმებლებს აქვთ უფლება ჩამოაყალიბონ და შეუერთდნენ პროფესიულ ორგანიზაციებს, არ იყო აღიარებული ამ ორგანიზაციების უფლებები, არ იყო განსაზღვრული გაფიცვების პროცედურები და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები. კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოებისა და კოლექტიური დავების შესახებ საქართველოს კანონმდებლობის გაუქმების შედეგად, მოქმედი კანონმდებლობა (შრომის კოდექსი და კანონი პროფკავშირების შესახებ) ადეკვატურად ვერ არეგულირებდა მშრომელთა გაერთიანების თავისუფლების ყველა ასპექტს.

ევროკომისიის კრიტიკული გზავნილი საქართველოს შრომის კოდექსი წინააღმდეგ მოკლედ შემდეგნაირად იყო განმარტებული: „რაც შეეხება შრომის

კანონს და სამუშაო უფლებებს, აქ წინსვლა არ აღინიშნება გაფიცვის შეუზღუდავი უფლებების აღიარების თვალსაზრისით. 2006 წლის შრომის კოდექსი, რომელიც მომზადდა წინასწარი კონსულტაციების გარეშე პროფკავშირებთან, არ შეესაბამებოდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებს. კერძოდ, მასში არ არის ასახული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მშრომელთა გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების შესახებ.⁹⁰ უფრო მეტიც, შრომის კანონი ეწინააღმდეგება ეროვნული სტანდარტებს და ევროპის სოციალურ ქარტიას მთელ რიგ ფუნდამენტურ საკითხებში, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობა და სამსახურიდან დათხოვნა, რომლის რატიფიცირება ქვეყანამ 2005 წლის ივლისში მოახდინა.⁹¹

გარდა ამისა, აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ საქართველოს შრომის კოდექსში მასობრივი დათხოვნის შემზღუდველი ნორმები არ არსებობდა, არც ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება, რათა შემუშავებულიყო გარკვეული პრევენციული ზომები. დამსაქმებელი არ იყო ვალდებული, გაეცა კომპენსაცია, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა შრომითი ხელშეკრულების მოშლა ხდებოდა, დამსაქმებლის ინიციატივით. ამ დროს დამსაქმებელი ვალდებული იყო გადაეხადა არანაკლებ ერთი თვის კომპენსაცია დასაქმებულისთვის. ერთთვიანი კომპენსაციის გადახდით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებლის ყველანაირი ვალდებულება დასაქმებულის მიმართ ამოწურული იყო.

შრომის კოდექსის მთავარი პრობლემა იყო კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების შესახებ შეზღუდვა.⁹² ახალი „შრომის კოდექსის“ ამოქმედების შედეგად ძალადაკარგულად ჩაითვალა კანონი „კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების შესახებ“ და კანონი „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების შესახებ“. მიუხედავად იმისა, რომ ახალი შრომის კოდექსი და ასევე პროფესიული კავშირების შესახებ კანონი არეგულირებს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების წესსა და მასში პროფესიული კავშირების მონაწილეობის უფლებას, როგორც ექსპერტები თვლიდნენ, საქართველოს შრომის კოდექსი ინსტიტუციურად

⁹⁰ILO Convention No 87, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention

⁹¹The European Commission Staff Working Document (SEC(2008) 393

⁹²ILO Convention No 98, the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively Convention.

შეუძლებელს ხდიდა დიალოგს დაქირავებულსა და დამქირავებელს შორის. ნორმა, რომლის თანახმად შესაძლებელი იქნებოდა კონკრეტულ საკითხებზე მოლაპარაკება და შეთანხმებას პრობლემების გარეშე, იგნორირებული იყო.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის, ირაკლი პეტრიაშვილის აზრით, შრომის კოდექსი გაურკვეველს ხდიდა შრომითი ურთიერთობების შესახებ გაფიცვის უფლებას. იგი საჭიროებდა გაუმჯობესებას. გარდა ამისა, შრომის კოდექსი არ არეგულირებდა ანტი-პროფკავშირულ დისკრიმინაციას და ეს ნორმა არ იყო საკმარისი, რათა ადეკვატურად მომდარიყო მშრომელთა დაცვა მათი გაერთიანების წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციისგან. იგი, ამასთან ხაზს უსვამდა იმ გარემოებასაც, რომ არსებობდა ხელისუფლების ძლიერი ზეწოლა პროფკავშირების წინააღმდეგ, და ძალისხმევა შეეზღუდათ პროფკავშირების მოძრაობა. როგორც ირაკლი პეტრიაშვილმა განაცხადა, ჩვენ ვაწყდებით მაგალითებს, როდესაც მუშაკების განთავისუფლება ხდება საწარმოდან იმიტომ, რომ ისინი პროფკავშირებთან თანამშრომლობენ. სამწუხაროდ, საქართველოს ხელისუფლების პოლიტიკა ხელს არ უწყობს კლასებს შორის ჰარმონიზაციის დამყარებას. მთავრობამ შეზღუდა სამოქალაქო საზოგადოების უნივერსალური, ფუნდამენტური უფლებები. პროფკავშირებთან სოციალური დიალოგის უარყოფით, კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების შეზღუდვით, შრომის ინსპექციების დახურვით, შესაძლებელი გახდა მრავალი ათასი ადამიანის უსამართლოდ განთავისუფლება სამუშაოდან. დღეს 450 000 უმუშევარია და ყველა მათგანი დახმარების გარეშე დარჩა. პრობლემაა აგრეთვე ისიც, რომ სწრაფად იზრდება სამუშაოზე უბედური შემთხვევები და მოსახლეობის უმრავლესობას კი ხელი არ მიუწვდება სამედიცინო მომსახურებისადმი. არსებობს "ყვითელი" პროფკავშირების შექმნის ცდები და მუშებს, მასწავლებლებს და სხვებს აიძულებენ გადავიდნენ "ყვითელ" პროფკავშირებში. უარის შემთხვევაში მათ ემუქრებათ სამუშაოდან განთავისუფლება. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ შეგროვილია ასი ათასი ხელმოწერა შრომის კოდექსის შეცვლის, უმუშევრობაზე დახმარების დანერგვის, დედების შვებულებაში გასვლის წესების შეცვლის, სამედიცინო დაზღვევის უნივერსალური სისტემის დანერგვის, კოლექტიური

მოლაპარაკებების წარმოების უფლების მოთხოვნით, მაგრამ დამატებითი პოლიტიკური ვითარების გამო, ეს ინიციატივები არ განიხილება საქართველოს პარლამენტში.⁹³

არსებობდა ანტი-პროფკავშირული დისკრიმინაციის აკრძალვის, აგრეთვე, მუშაკების განთავისუფლების, მათი უფლებების დაცვისა და შესაბამისი კომპენსირების მექანიზმის შემოღების მოთხოვნები.

საქართველოს კანონმდებლობა ასახავდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების ძირითად პრინციპებს, მაგრამ საქართველოში კრიტიკოსები არ იყვნენ კმაყოფილნი შრომის კოდექსის საკანონმდებლო მუხლებით. ისინი განსაკუთრებით ხაზს უსვამდნენ რიგ საკითხებს, როგორიცაა: კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების შესახებ უფლება, რომელიც არაადეკვატურად რეგულირდებოდა მოქმედი კანონმდებლობით. კოლექტიური ხელშეკრულებების შესახებ კანონის გაუქმების შემდეგ და იმის გამო, რომ ეს საკითხი არ იყო ასახული ახალი შრომის კოდექსში, საქართველოს კანონმდებლობა ფაქტობრივად ვერ განსაზღვრავდა კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების შესახებ პროცედურების განხორციელებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ერთ-ერთი სტრატეგიული მიზანია ტრიპარტიზმის და სოციალური დიალოგის წახალისება. მისი უგულებელყოფა ნიშნავს შრომითი ურთიერთობების არაადეკვატურად რეგულირებას, რაც მძიმედ აისახება დასაქმებულთა უფლებებზე და არის კრიტიკის მკაცრი ობიექტი.

ფრანგი მკვლევარი **ეველინ ბაუმანი** კი კოდექსის შესახებ წერდა, რომ საქართველოში არსებობს ულტრა-ლიბერალური შრომის კოდექსი, რომელიც მიღებულ იქნა 2006 წელს. იგი ანიჭებს რა ყველაზე დიდ უპირატესობას შრომის უფლებების უსაფრთხოებას, კანონი ასახავს მხოლოდ ისეთი ტიპის ზომებს, რომლებიც ნაკლებად ემსახურება მშრომელთა ყველაზე ელემენტარული უფლებების უზრუნველყოფას, როგორიცაა: მაგალითად, კონტრაქტის შედგენისა

⁹³http://www.gtuc.ge/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=20&Itemid=49&lang=en

შესაძლებლობა სამსახურზე ზეპირი მოლაპარაკების შედეგად. (თავი 2. მუხლი 6). ცხადია, რომ მთლიანობაში ის მეტად მკაცრია.⁹⁴

სხვა პრობლემები რომლებიც დაკავშირებული იყო შრომითი ურთიერთობების ინსტიტუციონალურ რეგულირებასთან, არის ქალისა და მამაკაცის შრომის უფლებები და მათი თანასწორი ანაზღაურების საკითხები.⁹⁵ მართალია, საქართველოს კონსტიტუცია უზრუნველყოფს ქალისა და მამაკაცის თანასწორობას, მაგრამ პრაქტიკაში მათ შორის საკმაოდ დიდია განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში. როგორც გამოკვლევები ცხადყოფს, შრომის ბაზარზე ქალების კვალიფიკაცია არ ჩამორჩება მამაკაცების კვალიფიკაციას.⁹⁶ მიუხედავად ამისა, თუ 1990-იანი წლების დასაწყისში საქართველოს ეროვნულ მეურნეობაში დასაქმებული ქალის საშუალო ხელფასი მამაკაცის საშუალო ხელფასის 75 პროცენტს შეადგენდა, 1990-იანი წლების ბოლოსთვის მათ შორის სხვაობა კიდევ უფრო მეტად გაღრმავდა. სიღარიბის ზრდამ გაზარდა ქალების დასაქმება მამაკაცის პროპორციულად, თუმცა გენდერული ვერტიკალური უთანასწორობა, როგორც თანამდებობების დაკავებაში და კარიერის კეთებაში, ასევე, შრომის ანაზღაურებაში, კვლავ დიდია. ამის მაგალითია ის, რომ თუ ევროპის ქვეყნებში საშუალოდ 17 პროცენტით ჩამორჩება ქალის ერთობლივი ანაზღაურება მამაკაცის ერთობლივ ანაზღაურებას, საქართველოში ეს სხვაობა 52 პროცენტს აღწევს.⁹⁷

როგორც ეროვნული სტატისტიკის სამსახურის მონაცემები მეტყველებს, 2003 წელს ქალის საშუალო ხელფასი შეადგენდა 85.7 ლარს, ხოლო, მამაკაცისა - 163.0 ლარს, 2010 წელს კი ქალის საშუალო ანაზღაურებამ შეადგინა 426.6 ლარი, ხოლო, მამაკაცისამ - 742.8 ლარი.

მიუხედავად იმისა, რომ ქალების დასაქმების დონე იგივეა, რაც მამაკაცის დასაქმების დონეა, ისინი დაბალანაზღაურებად და დაბალკვალიფიციურ სამუშაო

⁹⁴ბაუმანი ე., დასაქმება, სოციალური უსაფრთხოება და პიროვნული კავშირები პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში. საქართველოს მაგალითი. ნაშრომში “გლობალიზაციის ახალი გამოწვევები მემარცხენეობისთვის: ზოგადი ტენდენციები და საქართველო”. თბ., 2007. გვ. 30

⁹⁵ILO Convention No 100, the Equal Remuneration Convention; ILO Convention No 111, the Discrimination in respect of Employment and Occupation Convention.

⁹⁶თოქმაზიშვილი მ., ჯაში ჩ. (2009). საქართველოს ფინანსური პოლიტიკის გენდერული განზომილებები. გაერო, გვ. 40-41.

⁹⁷ქალი და კაცი საქართველოში (2008), გაერო, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, გვ. 53-54.

ადგილებზე არიან დასაქმებულნი. ამასთან, გენდერული, ასაკობრივი დისკრიმინაციის ან სამუშაო ადგილზე სექსუალური ძალადობის გასარკვევად არ არსებობს რომელიმე ოფიციალური სტრუქტურა, ან შრომის ინსპექცია, რომელიც სისტემურად გამოავლენდა შრომის გენდერულ და ასაკობრივ პრობლემებს.

საქართველოს შრომის კოდექსში უგულებელყოფილია ბავშვთა შრომის საკითხებიც. შრომის ინსპექციების, ან სხვა მონიტორინგის სამსახურების არარსებობა შუძლებელს ხდის ბავშვთა შრომის გამოვლენას, მაგრამ აპრიორულად ადვილია იმის მტკიცება რომ დაბალი შემოსავლების მქონე ქვეყნებში, ბავშვთა დასაქმებას აქვს ადგილი. ეს განსაკუთრებით ნათლად ვლინდება აგრარულ სექტორში.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობით, ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან, ხოლო 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას.⁹⁸ 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მუხლები როგორც 2006 წლის ასევე 2010 წლის კოდექსში დევს, ამ მუხლების განხორციელებაზე ინსპექტირების ინსტიტუტი კვლავ არ არის განსაზღვრული

სახელმწიფო პროგრამების არარსებობა ტრეფიკინგის მსხვერპლთა დასახმარებლად. იგივე შეიძლება ითქვას მოძრაობაშეზღუდული ადამიანების დასაქმების შესახებაც. არ არსებობს საკანონმდებლო ნორმა, რომელიც უზრუნველყოფდა მათი გადაადგილებისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურის შექმნას (მაგალითად, შენობა ნაგებობებში), რაც აუცილებელია მათი მობილურობის გასაზრდელად და დასაქმების პირობების შესაქმნელად.

⁹⁸საქართველოს შრომის კოდექსი, (2010 წლის 17 დეკემბერი), მუხლი 4.

2010 წლის 17 დეკემბერს პარლამენტის გადაწყვეტილებით საქართველოს შრომის კოდექსი გადაკეთდა საქართველოს ორგანულ კანონად „საქართველოს შრომის კოდექსად“ და ზემოთ აღნიშნული პრობლემები კვლავ დღის წესრიგში ღიად დატოვა

ამდენად, საქართველოს შრომითი ურთიერთობების ინსტიტუციონალური რეგულირება გამოირჩევა იმით, რომ სახელმწიფოს მონაწილეობას ექსტრემალურად მინიმალურ საკანონმდებლო ძალაუფლებას ანიჭებს, ხელს უწყობს მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების მასობრივად გავრცელებას და დასაქმებულების სამუშაოდან განთავისუფლებისას, კონტრაქტის ვადის გასვლასთან დაკავშირებით დამსაქმებელი თავისუფალი ხდება კომპენსაციის გადახდისგან. გარდა იმისა, რომ შრომითი უფლებების განხორციელების მექანიზმები არ არის განსაზღვრული, არ არსებობს კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების ვალდებულება და საერთაშორისო სტანდარტებთან წინააღმდეგობაშია, არაა წახალისებული სოციალური დიალოგი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის⁹⁹ და ეს საკითხი მხოლოდ ზოგადი მიდგომებით ხასიათდება.¹⁰⁰

3.2. შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სოციალურ-ეკონომიკური გარემო საქართველოში

საქართველოში საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლისთვის განხორციელებულმა სოციალურ-ეკონიკურმა რეფორმებმა 90-იან წლებში საფუძველი ჩაუყარეს კერძო სექტორის განვითარებას და ლიბერალიზაციას, ხოლო 2004-2011 წლებში განხორციელებულმა ცვლილებებმა შექმნა შრომის ბაზრის ეფექტიანობის ზრდის კარგი პირობები და ჩამოყალიბდა შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სრულიად ახალი გარემო.

საქართველოში შრომითი ურთიერთობების რეგულირების განმსაზღვრელ გარე ფაქტორებს შეადგენს:

⁹⁹ ამის შედეგია, ის, რომ დამსაქმებელი ცალსახად უარს აცხადებს კოლექტიურ მოლაპარაკებებში მონაწილეობაზე, რადგან, მოქმედი შრომის კოდექსი ასეთ ვალდებულებას არ უწყობს.

¹⁰⁰ საქართველოში არაა რატიფიცირებული, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №154 კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკებების ხელშეწყობის შესახებ“, მიუხედავად იმისა, რომ მის შესრულებას სარეკომენდაციო ხასიათი აქვს.

1. 90-იან წლებში მთლიან შიდა პროდუქტის ზომიერად დაბალი ტემპების ფონზე შრომის ბაზარი სტრუქტურულად იცვლებოდა. 1990 წელს საქართველოში დასაქმებულთა 86 პროცენტი სახელმწიფო სექტორში იყო დასაქმებული. დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომ პერიოდში საქართველოს მოსახლეობა 1/5-ით შემცირდა და დასაქმებულთა დასაქმების ხარისხობრივი პარამეტრები გაუარესდა, კერძოდ, დაქირავებით დასაქმებულები შემცირდა და თვითდასაქმებულთა რაოდენობისა და სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებულთა ზრდას დაეფუძნა. საქართველოში, ყოფილ საბჭოთა რესპუბლიკებთან და გარდამავალი ტიპის სხვა სახელმწიფოებთან შედარებით, ეკონომიკური კრიზისი დაიწყო დაახლოებით 1,5 წლით ადრე და წარმოების ვარდნა შემცირდა თითქმის ერთი წლით გვიან; შესაბამისად, ვარდნის პერიოდი საქართველოში 1.6-2.0-ჯერ უფრო ხანგრძლივი აღმოჩნდა, ვიდრე, სხვა გარდამავალ სახელმწიფოებში. 1994 წელს 1988 წელთან შედარებით, საქართველოში მთლიანი შიდა პროდუქტის წარმოება დაეცა 78 პროცენტით და დასაქმებამ მასობრივად გადაინაცვლა შედარებით მაღალმწარმოებლური დარგებიდან დაბალმწარმოებლურ დარგში - აგრარულ სექტორში, სადაც დამატებული ღირებულების წარმოება ერთ დასაქმებულთან შედარებით მრეწველობასთან შედარებით 5-ჯერ დაბალი იყო. შედეგად სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა რაოდენობა გაიზარდა 1990 წლის 26 პროცენტიდან 2008 წელს - 54 პროცენტამდე, ხოლო, შემდგომ უმნიშვნელოდ შემცირდა და 2010 წელს 52 პროცენტს მიაღწია. მრეწველობაში დასაქმებულთა წილი 1990-2000 წლებში შემცირდა 20-დან 5 პროცენტამდე. შედარებისთვის, ევროკავშირში სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთაგან მხოლოდ 4 პროცენტი მოდის სოფლის მეურნეობაზე, მრეწველობაზე კი - დაახლოებით 30 პროცენტი. საქართველოში სოფლად დასაქმებულთა წილი მნიშვნელოვნად ჭარბობს ევროკავშირის “ყველაზე აგრარული” ქვეყნების შესაბამის მაჩვენებლებს: პოლონეთს, თითქმის 3-ჯერ (სამუშაო ძალის 19%), ხოლო რუმინეთს, თითქმის 1,5-ჯერ (სამუშაო ძალის 38%).¹⁰¹

ცხრილი #2

¹⁰¹European Commission Employment and Social Affairs, 2000, pp. 105-106.

დასაქმების სტრუქტურა ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით, 2003-2009

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
დასაქმებული, სულ, მათ შორის:	100	100	100	100	100	100	100
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა	54.8	54.0	54.3	55.3	53.4	55.1	54.5
მრეწველობა	6.1	6.5	6.7	6.0	6.3	6.5	6.7
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	4.9	4.2	4.0	4.5	4.2	4.8	5.1
მშენებლობა	2.2	2.4	2.5	3.1	4.2	4.2	3.4
ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	10.9	11.0	10.8	9.6	9.9	10.8	10.5
სასტუმროები და რესტორნები	0.9	1.1	0.9	1.0	1.1	1.0	1.1
საფინანსო საქმიანობა	0.5	0.7	0.8	0.8	1.0	1.4	1.2
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა	1.8	1.6	1.5	1.5	2.0	1.4	2.0
სახელმწიფო მმართველობა	5.0	4.9	4.7	4.5	3.8	3.2	3.2
განათლება	7.5	7.5	7.5	7.6	7.8	7.2	7.1
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	2.7	3.1	3.3	3.0	3.5	3.6	3.5
სხვა	2.7	3	3	3.1	2.8	0.8	1.7

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ დასაქმების ხარისხობრივი პარამეტრების გაუარესება 1990-იანი წლებიდან დღემდე გარკვეულწილად უკავშირდება საქართველოს მოსახლეობის დაბერებას. 1989-2002 აღწერათაშორის პერიოდში საქართველოს მოსახლეობის საშუალო ასაკი 2.5 წლით გაიზარდა და ამჟამად 37 წელს აღემატება. საქართველოს მოსახლეობა უხნესია სამხრეთ კავკასიაში. შედარებისთვის ისიც უნდა აღვნიშნოს, რომ სომხეთში მცხოვრებთა საშუალო ასაკი 3,5 წლით, ხოლო, აზერბაიჯანში მცხოვრებთა საშუალო ასაკი 5,8 წლით უფრო ნაკლებია საქართველოში მცხოვრებთა საშუალო ასაკზე. აღნიშნულ გარემოებას ეკონომიკური დატვირთვაც გააჩნია: საშუალო ასაკის ყოველი ერთი წლით ზრდის პირობებში არა მარტო იზრდება შრომისუნარიანი ასაკიდან გასული მოსახლეობის შენახვის სოციალური ტვირთი მთელ საზოგადოებაზე, არამედ, სხვა თანაბარ პირობებში, იგი ამცირებს მთლიანი შიდა პროდუქტის წარმოების პოტენციალს.

ცხრილი #3

15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობა და დასაქმება საქართველოში, 2003-

2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
(ათასი)									
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა, სულ	2050.8	2041.0	2023.9	2021.8	1965.3	1917.8	1991.8	1944,9	1959,3
მათ შორის:									
დასაქმებული	1814.9	1783.3	1744.6	1747.3	1704.3	1601.9	1656.1	1628,1	1664,2
მათ შორის:									
დაქირავებული	618.5	600.9	600.5	603.9	625.4	572.4	596.0	618,6	632
თვითდასაქმებული	1195.2	1180.8	1143.3	1141.6	1078.8	1028.5	1059.0	1007,1	1025,4
გაურკვეველი	1.3	1.6	0.8	1.8	0.1	1.1	1.2	2,4	608
უმუშევარი	235.9	257.6	279.3	274.5	261.0	315.8	335.6	316,9	295,1
მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ	1048.4	1105.9	1136.1	1228.0	1138.6	1145.2	1139.3	1083,3	1045,9
(პროცენტებში)									
უმუშევრობის დონე	11.5	12.6	13.8	13.6	13.3	16.5	16.9	16,3	15,1
აქტიურობის დონე	66.2	64.9	64.0	62.2	63.3	62.6	63.6	64,2	65,2
დასაქმების დონე	58.6	56.7	55.2	53.8	54.9	52.3	52.9	53,8	55,4

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

2. 2003 წლების შემდგომ პერიოდში, მიუხედავად მთლიანი შიდა პროდუქტის მოცულობის ზრდისა, იგი ადეკვატურად არ აისახება ქვეყანაში დასაქმების დონის ზრდასა და უმუშევრობის დონის შემცირებაზე. ამის ძირითად მიზეზად უნდა დავასახელოთ ის გარემოება, რომ ეკონომიკური ზრდის ძირითადი ფაქტორია მწარმოებლურობის ზრდა ეკონომიკის მხოლოდ რამდენიმე სექტორში (მომსახურება, კომუნიკაციები, ფინანსური სექტორი), რომლებშიც დასაქმებულთა რაოდენობა არცთუ ისე მაღალია. ამასთან, არ შეიძლება არ აღინიშნოს ის გარემოება, რომ ის დარგები, რომლებიც სწრაფად ვითარდებიან, განსაზღვრავენ მთლიანი შიდა პროდუქტის დინამიზმს, დასაქმების მხრივ შედარებით მცირერიცხოვან სამუშაო ადგილებს ქმნიან (საფინანსო შუამავლობა, ტრანსპორტი, კავშირგაბმულობა, და სხვ.) და პირიქით: დასაქმების მხრივ შედარებით მრავალრიცხოვანია ის დარგები, სადაც ეკონომიკური ზრდის ტემპი დაბალია. დღეს საქართველოს ეროვნულ მეურნეობაში დასაქმებულთა მხოლოდ 10 პროცენტი მოდის იმ დარგებზე, რომლებიც სწრაფად ვითარდებიან, 20 პროცენტი დარგებზე, რომლებსაც ზრდის საშუალო ტემპი ახასიათებთ და დანარჩენი კი იმ დარგებზე, სადაც ზრდის საშუალოზე დაბალი ტემპი აქვთ. ფაქტობრივად, საქართველოში შრომის ბაზარი სეგმენტურია და მას ახასიათებს ასიმეტრია დაქირავებით

დასაქმებულების წილის მიხედვით ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში როგორც რეგიონებისა და ქალაქ-სოფლის ჭრილში, ასევე, დარგობრივ ჭრილში.

3. საქართველოს ეკონომიკის მთელ რიგ დარგებში შრომის მწარმოებლურობა დარჩა დაბალი. მაგალითად, 1990-იანი წლების დასაწყისიდან დღემდე შრომის მწარმოებლურობა სოფლად სულ ცოტა, ხუთჯერ მაინც შემცირდა. განვითარდა თვითდასაქმებულთა დაბალკვალიფიციური, ფაქტიურად ხელით შრომა. საქართველოს სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულია 1,6-ჯერ მეტი ადამიანი, ხოლო იქმნება თითქმის 50 პროცენტით ნაკლები დამატებული ღირებულება მრეწველობასთან შედარებით. აგრარულ სექტორში დასაქმებას ჯერ-ჯერობით უპირატესად არასაბაზრო, არაკომერციული დატვირთვა აქვს. თავის როლს აქ გარკვეულწილად ასრულებს აგრარულ სექტორში დასაქმებულთა მცირემიწიანობა და არასრული დასაქმება. სოფლად დაბალი მწარმოებლურობის, რუტინული, ხელით შრომის გავრცელების ფორმალური სოციალური შედეგი უმუშევრობის დაბალი დონეა, ხოლო, რეალურად იგი მასობრივი სიღარიბის პირდაპირი გამოხატულებაა.

ცხრილი #4

მთლიანი დამატებული ღირებულების წარმოება ერთ დაქირავებით დასაქმებულზე ეკონომიკის დარგების მიხედვით, 2003-2009 (მიმდინარე ფასებში, ათასი ლარი)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა; თევზჭერა, მეთევზეობა	1.52	1.50	1.61	1.49	1.75	1.74	1.62
სამთომომპოვებითი მრეწველობა	11.56	11.25	12.18	20.42	19.00	14.28	10.35
დამამუშავებელი მრეწველობა	6.36	6.69	8.71	11.32	13.98	16.85	13.75
ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება	12.93	11.58	11.28	17.23	19.54	18.97	19.85
მშენებლობა	11.15	15.25	16.66	14.32	14.75	13.46	12.51
ვაჭრობა	4.29	4.69	5.45	8.87	10.38	12.89	10.90
სასტუმროები და რესტორნები	11.77	11.48	16.06	15.59	16.15	21.52	16.70
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	12.04	13.59	15.66	16.80	20.39	20.19	18.5
საფინანსო საქმიანობა	9.87	8.35	14.12	17.28	18.53	18.11	20.43
ოპერაციები უძრავი	7.31	9.45	10.80	15.60	18.66	23.15	20.04

ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისთვის მომსახურების გაწევა							
სახელმწიფო მმართველობა	2.75	5.26	7.40	12.67	29.53	32.37	27.53
განათლება	1.70	2.08	2.34	3.09	3.47	4.52	4.86
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	5.08	4.64	5.25	8.87	9.29	11.95	14.80
სხვა	3.35	3.69	5.53	6.15	8.16	11.22	7.98
სულ	3.29	3.65	4.30	5.28	6.81	7.70	6.93

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

ცხრილი #5

მთლიანი დამატებული ღირებულების წარმოება ერთ დასაქმებულზე
ეკონომიკის დარგების მიხედვით, 2003-2009 (მიმდინარე ფასებში, 1996=100)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა; თევზჭერა, მეთევზეობა	117.8	116.1	125.0	115.2	135.7	134.7	126.3
სამთომოპოვებითი მრეწველობა	825.4	803.6	869.8	1458.4	1357.3	1020.2	739.5
დამამუშავებელი მრეწველობა	131.3	138.1	180.0	233.8	288.9	348.2	284.1
ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება	396.6	355.2	346.1	528.6	599.3	581.8	608.8
მშენებლობა	448.0	612.6	669.0	575.2	592.2	540.7	498.0
ვაჭრობა	214.4	234.7	272.5	443.6	519.0	644.7	541.7
სასტუმროები და რესტორნები	146.2	142.6	199.5	193.7	200.6	267.3	207.3
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	519.0	585.7	674.8	724.3	878.9	870.4	799.7
საფინანსო საქმიანობა	341.5	289.0	488.7	598.0	641.3	626.6	706.9
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა	232.1	299.9	342.7	495.1	592.5	735.0	636.1
სახელმწიფო მმართველობა	212.9	408.1	573.8	982.2	2289.2	2509.5	2134.0
განათლება	274.4	334.9	377.8	498.1	560.1	729.4	783.2
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	669.0	611.0	690.6	1167.3	1223.0	1572.3	1942.7
სხვა	235.8	259.8	389.2	433.0	574.7	790.3	561.9
სულ	206.8	229.2	270.4	331.8	428.6	484.3	436.0

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

ცხრილი #6

მთლიანი დამატებული ღირებულების წარმოება ერთ დასაქმებულზე
ეკონომიკის დარგების მიხედვით, 2003-2009 (%; ეროვნული ეკონომიკა=100)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა; თევზჭერა, მეთევზეობა	46.2	41.1	37.5	28.2	25.7	22.6	23.5
სამთომშპოვებითი მრეწველობა	351.5	308.6	283.2	387.0	278.9	185.5	149.4
დამამუშავებელი მრეწველობა	193.3	183.4	202.5	214.5	205.2	218.8	198.4
ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება	393.3	317.7	262.4	326.6	286.7	246.3	286.3
მშენებლობა	339.3	418.5	387.4	271.5	216.4	174.8	178.9
ვაჭრობა	130.4	128.8	126.8	168.2	152.3	167.4	156.3
სასტუმროები და რესტორნები	358.1	314.9	373.5	295.6	237.0	279.5	240.7
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	366.3	372.8	364.1	318.5	299.3	262.2	267.6
საფინანსო საქმიანობა	300.2	229.1	328.4	327.6	272.0	235.2	294.7
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა	222.4	259.2	251.0	295.6	273.9	300.7	289.1
სახელმწიფო მმართველობა	83.5	144.4	172.1	240.2	433.4	420.4	397.1
განათლება	51.8	57.0	54.5	58.5	51.0	58.7	70.0
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	154.7	127.4	122.1	168.2	136.4	155.2	213.0
სხვა	101.9	101.2	128.5	116.6	119.8	145.7	115.1
სულ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

4. **მრეწველობამ** ასევე განიცადა მნიშვნელოვანი რეგრესი: წარმოების საერთო მოცულობა 1980-იანი წლების ბოლოსთან შედარებით შემცირდა 6-ჯერ, ლიკვიდირებულ იქნა მრავალი დარგი და საწარმო. მიუხედავად ამისა, შრომის მწარმოებლურობა რამდენადმე მაღალია ეკონომიკის საშუალო დონესთან და სოფლის მეურნეობასთან შედარებით. ეს გარემოება მნიშვნელოვნად ზემოქმედებს ხელფასების დიფერენცირებაზე. მრეწველობაში ხელფასების სიდიდეზე.

5. **უმუშევრობის მაღალი დონე.** საქართველოში მაღალი უმუშევრობა უკავშირდება ეკონომიკის დარგობრივი პროფილის მნიშვნელოვან სახეცვლილებას. ეროვნულ მეურნეობაში დასაქმებულთა დიდი ნაწილის კვალიფიკაცია, მათი

ცოდნა, მომზადების ხარისხი ემსახურებოდა საბჭოთა ეკონომიკის მოთხოვნებს და რომლებიც უშუალოდ ასოცირდებოდნენ საბჭოთა სოციალისტური ეკონომიკის პროფილთან, დარგობრივი სტრუქტურის მოშლის შემდეგ გაცვეთილი აღმოჩნდა. მათი უნარ-ჩვევების გამოყენება ახალ, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში, შესაბამისი გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების გარეშე, ფაქტობრივად შეუძლებელი იყო. მეორეს მხრივ, შეინიშნება საბაზრო ეკონომიკის ადექვატური მთელი რიგი სპეციალობების მიხედვით მწვავე დეფიციტი. ეს არის საბაზრო ეკონომიკის ინსტიტუციების შესაბამისი სპეციალობები. საზოგადოებისთვის საჭირო პროფესიებისა და კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტებზე მოთხოვნასა, ერთის მხრივ, და შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდებას შორის, რეგულირება, ფაქტობრივად, სტიქიურად ხორციელდება.

6. რეცესიულ მდგომარეობაშია **მცირე და საშუალო ბიზნესი**. ამ სფეროს მნიშვნელოვანი როლი ეკისრება კონკურენტული გარემოს ფორმირებაში, სოციალური უთანაბრობის შერბილებასა და დასაქმების ზრდაში. 2003 წელს ამ საწარმოებში დასაქმებული იყო მომუშავეთა 50,6 პროცენტი და მთლიან გამოშვებაში მათი ერთობლივი წილი შეადგენდა 20,6 პროცენტს, შემდგომ პერიოდში იგი შემცირდა და 2012 წელს მცირე და საშუალო საწარმოებში დასაქმებული აღმოჩნდა მომუშავეთა 43,4 პროცენტი და მათი ერთობლივი წილი მთლიან გამოშვებაში შემცირდა 18 პროცენტამდე.¹⁰² ამასთან, თუ 2003 წელს მცირე და საშუალო საწარმოებში საშუალო თვიური ანაზღაურება შეადგენდა ქვეყნის საშუალო მაჩვენებლის 51,8 პროცენტს, შემდგომ იგი მცირედით გაიზარდა და 2012 წელს შეადგინა 69 პროცენტი. თუმცა, მსხვილ საწარმოებში შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებაში ეს მაჩვენებლები კიდევ უფრო დაბალია.

ცხრილი #7

მცირე და საშუალო საწარმოების მაჩვენებლები (პროცენტობით)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012

¹⁰² შედარებისთვის ეს მაჩვენებელი ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში 60 პროცენტზე მეტია. ეკონომიკურ ლიტერატურაში აღიარებულია, რომ ეკონომიკა ეფექტიანია, როდესაც მცირე და საშუალო საწარმოების წილი მშპ-ში არანაკლებ 40 პროცენტია.

ბრუნვა	24	22,5	23	18,7	14,5	15,6	15,6	16,1	19,8	18
გამოშვება	20,6	20,3	21,5	18,9	16,1	17,3	18,4	18,3	19,8	18,9
დასაქმებულთა წილი სულ დასაქმებულებში	50,6	47,4	48,3	46,7	44,1	40	42,4	43,6	43,4	43,4
საშუალო თვიური ანაზღაურება სულ ქვეყნის საშუალო თვიურ ანაზღაურებასთან მიმართებაში	51,8	52,4	59,1	57,1	52,1	48,9	58,8	59,7	59	69
საშუალო თვიური ანაზღაურება მსხვილ საწარმოებში შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებაში	36,2	37,8	44,5	43	39,2	37,6	46,3	46,8	44,7	57

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

დღეს საქართველოში ეკონომიკური ზრდა ძირითადად მსხვილი საწარმოების წილად მოდის. მას ზრდადი ტენდენცია აქვს, ხოლო მცირე და საშუალო საწარმოების კონკურენტუნარიანობა და ეფექტიანობა დაბალია და მცირდება. ისინი სუსტად არიან განვითარებულნი.

7. საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პირველ წლებში, **საშუალო ხელფასის** რეალური მსყიდველუნარიანობა მთლიან შიდა პროდუქტზე გაცილებით სწრაფად ეცემოდა, 1996 წლიდან დღემდე ნარჩუნდება ტენდენცია, რომლის მიხედვითაც, ნომინალური საშუალო ხელფასის ზრდის ტემპი თითქმის 3-ჯერ უსწრებს მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის ტემპს. ხელფასის სწრაფი ზრდის მიზეზი, ეკონომიკურ აღმავლობასთან ერთად ისიცაა, რომ ეკონომიკური აღმავლობის პროპორციულად არ მიმდინარეობს დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდა. ეს უკანასკნელი ფაქტობრივად უცვლელია.

”ვარდების რევოლუციის“ შემდეგ მნიშვნელოვანი ცვლილებები მოხდა ხელფასების სიდიდეში. დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასი

თუ 2000 წელს შეადგენდა 72.3 ლარს, 2003 წელს – 125.9 ლარს, ხოლო 2010 წელს შეადგინა 597,6 ლარი. 2004-2011 წლებში მისი ზრდის ტემპმა შეადგინა 406 პროცენტი. ამავე პერიოდში კი მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის ტემპი კი შეადგენდა 150 პროცენტს. ხელფასების ზრდის მაღალი ტემპი მთლიან შიდა პროდუქტთან შედარებით განპირობებული იყო როგორც ხელფასების ჩრდილოვანი სექტორიდან გამოსვლით, ასევე, ინვესტიციების ზრდითა და ეკონომიკის აღმავლობით, თუმცა, მას შრომის ბაზარზე რადიკალური ცვლილება რა მოუხდენია და სახელმწიფო სექტორში სამუშაოდან ჭარბი მუშახელის განთავისუფლება ანეიტრალდება კერძო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდას, რის შედეგადაც უმუშევრობა და თვითდასაქმებულთა წილი თითქმის უცვლელი დარჩა.

სახელმწიფო საბიუჯეტო ორგანიზაციებში 2003 წლის ”ვარდების რევოლუციამდე”, ხელფასები სიმბოლურ ხასიათს ატარებდა. მათი დონე სახელმწიფო მართვასა და თავდაცვაში მხოლოდ 5-10 პროცენტით თუ აღემატებოდა ეკონომიკაში დასაქმებულთა საშუალოთვიურ ხელფასს. საქმე კუროზამდეც კი მიდიოდა: მინისტრის საშუალო თვიური ხელფასი იყო 160 ლარი, ხოლო, ანტიკორუფციული სამსახურის ხელმძღვანელის ხელფასი, რომელიც ბიუჯეტსგარეშე სახსრებით ფინანსდებოდა - 4000 ლარი. ფართოდ იყო გავრცელებული სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა არაფორმალური საქმიანობა და მეორადი დასაქმება. სააკაშვილის გუნდის ხელისუფლებაში მოსვლის შემდეგ გადაიდგა ენერგიული ნაბიჯები ამ მდგომარეობის გამოსასწორებლად. ამჟამად სახელმწიფო მოხელეების საშუალო ხელფასი 998.8 ლარია და თითქმის 70 პროცენტით აღემატება ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელს.

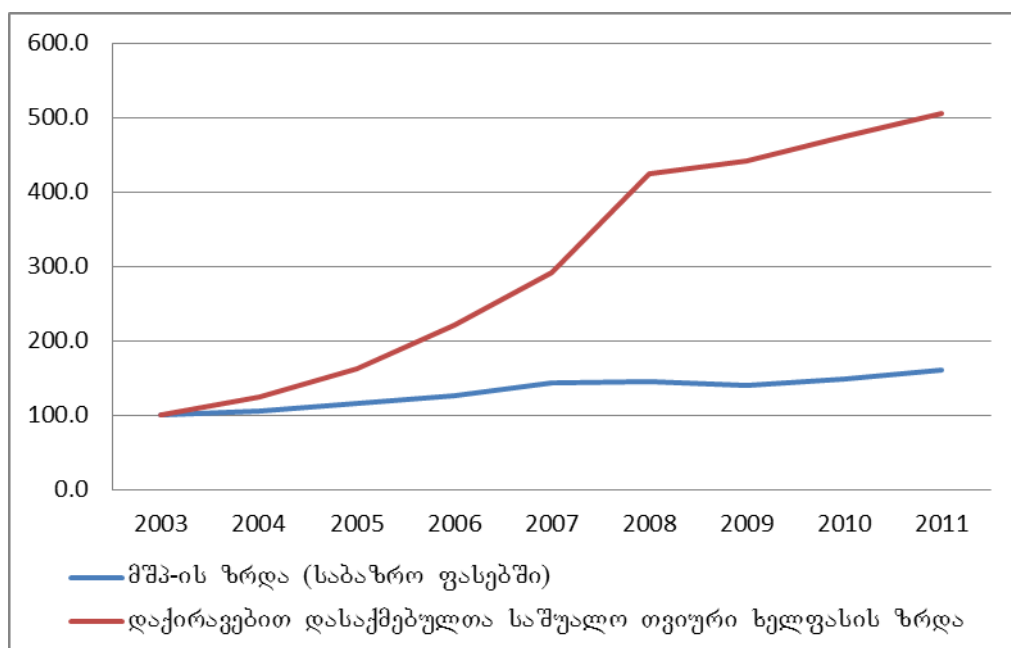
სამწუხაროდ, დაქირავებით დასაქმებულთა ხელფასების ზრდის ტენდენციის ზეგავლენა საზოგადოების მთლიანი შემოსავლებისა და კეთილდღეობის ამაღლებაზე არც თუ ისე საგრძნობია. საქმე იმაშია, რომ თავად დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობა არ იცვლება, ხოლო, შემოსავლების საერთო მოცულობაში მეტნაკლებად ასევე სწრაფად იზრდებიან სხვა სახის შემოსავლებიც.

მიღებული თეორიული პოსტულატია შრომის მწარმოებლურობის უპირატესი ზრდა ხელფასებთან შედარებით. საქართველოში კი 2003-2011 წლებში შრომის

საშუალოთვიური ანაზღაურების ზრდამ 3.1 ჯერ გადააჭარბა მშპ-ს ზრდას, რის შედეგადაც, თუ მხედველობაში არ მივიღებთ ასეთი პროპორციის ინფლაციურ ეფექტს, შრომის ბაზარზე შრომის მწარმოებლურობა და ხელფასების ზრდა განხორციელდა შრომის ბაზრის დამაბულობის ზრდის ხარჯზე, სადაც საწარმოებიდან გამონთავისუფლებული მუშახელი გადავიდა დროებით დასაქმებულთა, ან თვითდასაქმებულთა კატეგორიაში, ან საერთოდ უმუშევარი გახდა.

დიაგრამა #1

მშპ-სა და საშუალო თვიური ხელფასების ზრდის დინამიკა



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

თანამედროვე პირობებში შინამეურნეობათა შემოსავლების საერთო მოცულობაში დაქირავეებით დასაქმებიდან მიღებული შემოსავალი არა თუ ერთადერთი, არამედ, ძირითადიც კი აღარ არის. მიუხედავად გარკვეული ზრდისა, ამჟამად მოსახლეობის საერთო შემოსავლებში შემოსავლები დაქირავეებიდან შეადგენს მხოლოდ მეოთხედზე ოდნავ მეტს, თანაც თუ ქალაქად ეს მაჩვენებელი საერთო შემოსავლების 2/5-ია, სოფლად იგი კატასტროფულად დაბალია – მხოლოდ 12 პროცენტი. თანაც გასათვალისწინებელია, რომ როგორც მთლიანად, ისე ქალაქ-სოფლის ჭრილში დაქირავეებით მიღებული შემოსავლების ამჟამინდელი დონე 1990-იანი წლების შუა ხანებისას დაახლოებით 1,5-ჯერ აღემატება.

საშუალო თვიური ხელფასი საქმიანობის სახეების მიხედვით (ლარი), 2001-2011

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
სულ	94.6	113.5	125.9	156.8	204.2	277	368.1	534.9	556.8	597,6	636
სოფლის მეურნეობა	33.2	42.3	47.6	68.0	128.9	148.1	184.9	299.3	264	279,2	392,6
სამთომოპოვებითი მრეწველობა	153.8	192.2	218.7	179.5	210.8	352.3	657.7	808.9	677.7	812,3	838,6
დამამუშავებელი მრეწველობა	120.8	143.4	152.5	183.8	212.1	260.5	357.7	510.5	447.9	510,6	552,2
ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება	212.1	214.9	250.2	259.2	341.5	398.2	533.8	738.3	766.8	822,9	877
მშენებლობა	145.9	176.1	206.2	264.5	296.4	391.0	494.5	597.3	626.1	671	738,5
ვაჭრობა	57.4	72.8	85.5	107.9	173.6	246.4	355.5	510.6	517.7	583,6	548,9
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	141.1	171.7	191.1	229.1	265.7	391.3	492.3	667.7	729.3	787,6	873,8
სასტუმროები და რესტორნები	50.1	51.5	56.6	70.3	108.2	196.5	238.4	333.6	364.7	388,5	342,4
საფინანსო საქმიანობა	430.2	429.6	530.5	739.3	1049.2	779.0	1014.5	1343.5	1319	1276,7	1386,3
ოპერაციები უძრავი ქონებით	88.2	92.0	110.3	125.5	210.8	284.2	405.8	540.1	640.3	596,5	674,3
სახელმწიფო მმართველობა	105.9	141.2	132.0	192.4	342.4	448.0	585.4	869.5	888.8	973	998,8
განათლება	45.5	56.5	68.5	88.7	92.5	122.1	153.0	243.7	269.3	305,1	319,6
ჯანდაცვა	45.6	55.6	76.8	80.3	99.5	143.3	206.4	305.8	366.7	446,8	522,9
კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა	75.3	82.1	72.2	123.5	113.4	175.6	260.6	408.7	411.1	460,1	511,5

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

8. რამდენადაც, მცირე და საშუალო საწარმოებში დაბალია შრომის მწარმოებლურობა, კვალიფიცირებული კადრებისთვის ეს სფეროები არ არის მიმზიდველი. ამის მაგალითია ისიც, რომ შრომის ანაზღაურება გაცილებით დაბალია საშუალო და განსაკუთრებით მცირე საწარმოებში მსხვილ საწარმოებთან შედარებით. ამის შედეგად, კვალიფიციური კადრების, როგორც ღირებულების ზრდის რესურსის გამოყენება ამ საწარმოებში შეზღუდულია. მთელი რიგი პროფესიების მიხედვით ჭარბწარმოების პარალელურად არსებობს

დაუკმაყოფილებელი მოთხოვნა გარკვეული პროფესიისა და სათანადო კვალიფიკაციის მომუშავეებზე.¹⁰³ საწარმოებს აქვთ მაღალკვალიფიციური და კვალიფიციური კადრების დეფიციტი. ამასთან, საწარმოების სტრატეგია შრომის ბაზარზე პასიურია და იგი ორიენტირებულია სამუშაო ძალის ადაპტაციაზე სამუშაო ადგილთან. არ არსებობს საწარმოების მიერ კვალიფიკაციის ზრდის სტრატეგია. კადრების გადამზადება არ არის საყოველთაო. ამიტომ, საწარმოები ძირითადად ბაზარზე არიან ორიენტირებულნი და კვალიფიციური ძალის მოზიდვაში უპირატესად ძველ მენტალიტეტს იყენებენ - მეგობრებისა და ნაცნობობის რეკომენდაციას ანიჭებენ უპირატესობას.

ყოველივე ამ ფაქტორის გათვალისწინება მოითხოვს შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ორიენტაციას სამუშაო ძალის პროფესიული ზრდის მიმართულებით.

9 . შრომის ბაზარზე ზემოქმედება მოახდინა აგრეთვე, **საგადასახადო რეფორმებმა**. საგადასახადო ცვლილებებმა გარკვეული როლი ითამაშა დამსაქმებელთა საგადასახადო ტვირთის შემსუბუქებაზე. 2005 წლამდე არსებობდა გადასახადის რამდენიმე სახე: **სოციალური გადასახადი** – 27 პროცენტის ოდენობით, **სამედიცინო დაზღვევის გადასახადი** – 3 პროცენტის ოდენობით და **გადასახადი დასაქმებაზე** – 1 პროცენტის ოდენობით. საერთო ჯამში 31 პროცენტს მთლიანად იხდიდა დამსაქმებელი. 2005 წლიდან ეს გადასახადები გაერთიანდა ერთიან სოციალურ გადასახადად და მისი განაკვეთი მთლიანობაში შემცირდა 20 პროცენტამდე. ამასთან, თუ ადრე დასაქმებული იხდიდა მხოლოდ საშემოსავლო გადასახადს, რომელიც იყო დიფერენცირებული 12-20 პროცენტამდე, და სოციალური დაზღვევის გადასახადს 1 პროცენტის ოდენობით, 2005 წლიდან საშემოსავლო გადასახადი შემცირდა და გახდა უნიფიცირებული – 12 პროცენტი და გაუქმდა სოციალური დაზღვევის გადასახადი.

2007-2008 წლებში საგადასახადო კოდექსი კიდევ უფრო ლიბერალური გახდა: გაუქმდა სოციალური გადასახადი, მოგების გადასახადი შემცირდა 15 პროცენტამდე. საშემოსავლო გადასახადი სოციალური გადასახადის გაუქმების შემდეგ, მართალია, ჯერ გაიზარდა 25 პროცენტამდე, მაგრამ 2009 წლიდან

¹⁰³ ეს საკითხი დეტალურად გამოკვლეული ნაშრომში: საქართველოში სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნა. მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია. 2007.

შემცირდა 20 პროცენტამდე. მთლიანობაში შემცირდა ფისკალური ტვირთი მეწარმეებზე, რასაც უნდა შეექმნა შრომის ბაზარზე დასაქმების უკეთესი პირობები. თუმცა, გადასახადების რეფორმამ მხოლოდ ნეიტრალურად იმოქმედა შრომის ბაზრის ცვლილებაზე. ფაქტიურად, მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე არ გაზრდილა. ხოლ უმუშევრობა სხვადასხვა ფაქტორების გამო გაიზარდა კიდევ.

10. ქვეყნისთვის ტიპიური გახდა შრომის ბაზრის ისეთი კონიუნქტურა, სადაც უმუშევრობამ ქრონიკული (ხანგრძლივი), მასობრივი ხასიათი შეიძინა; გრძელვადიანი უმუშევრობის ნეიტრალიზება ნაწილობრივ მოახდინა ხანმოკლე ვადით დასაქმების პრაქტიკის განვითარებამ, უმთავრესად, ხშირმა საკადრო ცვლილებებმა (განსაკუთრებით სახელმწიფო სექტორში). ამის შედეგად გაიზარდა შრომის ბაზრის მობილობა და შემცირდა მისი ინტენსივობა. თუმცა, კვლავ მაღალი დარჩა თვითდასაქმება. თვითდასაქმებულთა სტრუქტურაში კვლავ მცირეა მეწარმეთა (დამქირავებელთა), ხოლო, უმუშევართა რიგებში მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტთა წილი.

11. საქართველოში **მინიმალური ხელფასის პოლიტიკა** ფაქტობრივად უგულებელყოფილია და იგი არ განისაზღვრება. თუმცა, თავიდანვე უნდა შევნიშნოთ, რომ ილუზიაა, თითქოს მისი აქტიური დანერგვა გაზრდიდა კეთილდღეობას. საქართველოს პრეზიდენტის 352 ბრძანებულებით (1999 წლის 4 ივნისი) ქვეყანაში მინიმალური ხელფასი განისაზღვრა 20 ლარის ოდენობით და მასზე გახდა მიზნული სოციალური დახმარებების სიდიდე სხვადასხვა ფენის ადამიანებისთვის. მინიმალური ხელფასი იმდენად დაბალი იყო, რომ მისი ზემოქმედება შრომის ბაზარზე უმნიშვნელო გახდა. იგი არ ზემოქმედებდა მეწარმეთა ხარჯებზე ეფექტიანად. ამასთან, არ ცვლიდა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას. მას უფრო სიმბოლური ხასიათი ჰქონდა და არ ემსახურებოდა ღარიბთა და დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის კეთილდღეობის გაუმჯობესებას. შრომის ბაზრის არსებული მდგომარეობის გამო (რომელიც ზემოთ არის აღწერილი), ნაკლებად სავარაუდო იყო, რომ მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის შემოღებით მოხდებოდა სამუშაო ადგილების შენარჩუნება, ხოლო, უმუშევრობის მაღალი დონე კიდევ უფრო გაამწვავებდა დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალების მდგომარეობას. შესაბამისად, რაც უფრო მკაცრად იქნებოდა

მოთხოვნილი მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის მიღება და მისი შესრულება, მით უფრო ნეგატიური შედეგების მომტანი იქნებოდა იგი. ამასთან, ხელფასების ჩრდილოვან ეკონომიკაში გადანაცვლება ერთ-ერთი სერიოზული რისკი შეიძლება გამხდარიყო.

12. **დასაქმების სახელმწიფო პროგრამები** ვერ ახდენდა არსებით ზეგავლენას უმუშევრობის პრობლემაზე. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების საქმიანობა ემყარებოდა უმუშევართა მხრიდან რეგისტრაციის სურვილსა და მოტივაციას და იგი მხოლოდ მაშინ გამოიღებს ეფექტს, როდესაც მიმართული იქნება ძირითადად შრომის ბაზარზე უპირატესად აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისკენ. ამან ზეგავლენა შეიძლება მოახდინოს შედარებით დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ძალის დასაქმებაზე.

ერთ-ერთი კონკრეტული ნაბიჯი, რომელიც საქართველოს მთავრობამ უმუშევრობის დონის შესამცირებლად გადადგა, იყო 2006 წელს ინიცირებული პროგრამა, რომელიც ითვალისწინებდა 50000 სტაჟიორის კერძო სექტორში სამთვნი სტაჟირების სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაფინანსებას.

ოფიციალური მონაცემებით, მეწარმეთა მხრიდან ყველაზე დიდი მოთხოვნა შედარებით დაბალი კვალიფიკაციის შემდეგ პროფესიებზე მოდიოდა: დამლაგებელი, დასუფთავების სამსახურის მუშაკი, სადაზღვევო აგენტი, სარეკლამო აგენტი, დისტრიბუტორი, დაცვის თანამშრომელი, მაღაზიის გამყიდველი, მიმტანი, გადამზიდველი და პრესის დისტრიბუტორი.¹⁰⁴

პროგრამა 2006 წლის აგვისტოში დაიწყო და წლის ბოლომდე გაგრძელდა. 2006 წელს მთავრობამ მიიღო დადგენილება “სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“, რომლის თანახმადაც, მთავრობა ბიუჯეტიდან გამოყოფდა 24 მილიონ ლარს და სამი თვის მანძილზე 52 000 ბენეფიციარს (სტაჟიორს) გადაუხდიდა ყოველთვიურ 150 ლარიან სტიპენდიას (სულ 450 ლარს), თუ ისინი სტაჟირებას გაივლიდნენ კერძო სექტორში ნებისმიერ თანამდებობაზე. ამ პროგრამის განხორციელებაზე პასუხისმგებლობა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაეკისრა, ხოლო ეკონომიკური განვითარების და ფინანსთა სამინისტროებს, ასევე ადგილობრივი

¹⁰⁴<http://www.government.gov.ge/mtavroba1158838227.php>.

თვითმმართველობის ორგანოებს აუცილებელი დახმარების აღმოჩენა ეთხოვათ. პროგრამის უშუალო განხორციელება დაევალა ჯანდაცვის სამინისტროს დაქვემდებარებაში მყოფ სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს. აღნიშნულ სააგენტოს არ ევალებოდა არც პროგრამის ეფექტურობისა და არც ბენეფიციართა, ან მეწარმე სუბიექტთა მხრიდან მათ მიერ აღებული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგი. სტაჟიორებს შესაბამისი სტიპენდია საბანკო ანგარიშზე მხოლოდ მას შემდეგ ერიცხებოდათ, რაც ისინი სააგენტოს წარუდგენდნენ ამ თვის განმავლობაში პროფესიული მომზადების გავლის დამადასტურებელ საბუთს, რომელიც დამოწმებული იქნებოდა დამსაქმებელი ორგანიზაციის ხელმოწერითა და ბეჭდით. პროგრამა მეწარმე სუბიექტებს არ ავალდებულებდა, რომ მისი დასრულების შემდეგ სტაჟიორები სამსახურში აეყვანა. ეს გადაწყვეტილება მხოლოდ მათ ნებაზე იყო დამოკიდებული.

რეალურად აღმოჩნდა, რომ ინიციატივა მართლაც მოკლევადიან დასაქმებას და ბენეფიციარების სამთვლიანი სტიპენდიით ზრუნველყოფას ემსახურებოდა და ნაკლებად იყო გათვლილი ახალი პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავებაზე. პროგრამას საქველმოქმედო აქციას ჰგავდა და პროფესიული მომზადების, ან დასაქმების რეალურ ინსტრუმენტად არ აღიქმება. აქტობრივად, ამ პროგრამას არ მოუხდენია რეალური ეფექტური ზეგავლენა უმუშევრობის შემცირებაზე.

ამ პროგრამის განხორციელების შედეგად ფაქტიურად შრომის ბაზარზე მდგომარეობა არ შეცვლილა. მას უფრო უმუშევრებისთვის მორალური მხარდაჭერის ფორმა ჰქონდა. ინიციატივა მოკლევადიან დასაქმებას და ბენეფიციარების სამთვლიანი სტიპენდიით უზრუნველყოფას ემსახურებოდა და ნაკლებად იყო გათვლილი ახალი პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავებაზე. პროგრამა საქველმოქმედო აქციას ჰგავდა და პროფესიული მომზადების, ან დასაქმების რეალური შესაძლებლობები არ ჩამოყალიბდა.

შემდგომში შეიცვალა დამოკიდებულება და წარმოიშვა ახალი ინიციატივა, სამთვლიანი ანაზღაურებადი დასაქმების ნაცვლად დაიგეგმა შეღავათიანი კრედიტების გაცემა მცირე ბიზნესის ხელშეწყობაზე. იგი ითვალისწინებდა კრედიტების გამოყოფას ტურიზმის სფეროში იმ დამსაქმებლებისათვის, რომლებიც განავითარებდნენ ამ სფეროს და დაასაქმებდნენ სამუშაო ძალას. პროგრამის

ბენეფიციარები იყვნენ არა უმუშევრები, არამედ ტურიზმის და სოფლის მეურნეობის სფეროს მცირე და საშუალო ზომის საწარმოები, რომელთაც ხუთწლიანი სესხის ასაღებად ხელისუფლებისთვის უნდა მიემართათ. მისი ადმინისტრირება კომერციულ ბანკს ევალებოდა. კომერციული ბანკი ღებულობდა გადაწყვეტილებას სესხის გაცემის შესახებ. პარალელურად მსხვილი სესხების გაცემაზე გადაწყვეტილებას იღებდა საქართველოს ეკონომიკის სამინისტრო. ეს პროგრამაც დროებითი ინტერვენცია იყო შრომის ბაზარზე, რომლის ზემოქმედება დასაქმებაზე გაცილებით უფრო ეფექტური იყო, ვიდრე წინა პერიოდში განხორციელებული პროგრამა.

მიუხედავად ამისა, უმუშევრობის დაძლევის სახელმწიფო პროგრამებმა ვერ შეცვალეს შრომის ბაზრის მდგომარეობა, ხოლო, რესურსების განაწილება და გამოყენება არაეფექტიანად განხორციელდა. ისინი ხშირად პოპულისტური პოლიტიკის შემადგენელი ნაწილი ხდებოდა და თავიდანვე მიზნად არ ისახავდა გრძელვადიანი სასურველი შედეგების მიღწევას. ამის მაგალითია თბილისის მუნიციპალიტეტში განხორციელებული დასაქმების პროგრამები.

2010 წელს ქ. თბილისის მუნიციპალური პროგრამა “მიიღეთ ცოდნა თქვენი დასაქმებისათვის – მოქალაქეთა გადამზადების კურსები (ინგლისურისა და კომპიუტერის შესწავლა)” მიზნად ისახავდა თბილისში დასაქმების გაზრდას იმით, რომ უმუშევარ თბილისელებს უფასო კურსებით ინგლისური ენა და კომპიუტერი ესწავლათ. პროგრამაში მონაწილეობის მიღება შეეძლოთ ყველა უმუშევარ თბილისელს 23 წლის ასაკიდან. თბილისის მერია თავის მხრივ წარჩინებულ კურსდამთავრებულებს აძლევდა პირობას, რომ უშუამდგომლებდა კერძო სექტორში და სახელმწიფო დაწესებულებებში მუშაობის დასაწყებად. პროგრამა დაფინანსდა 1 687,0 ათასი ლარით და გადამზადების კურსების გავლა 26 298 მოქალაქემ შეძლო. სულ დასაქმდა მხოლოდ 27 კაცი, რაც კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 0,15 პროცენტია, საიდანაც გამოდის, რომ ერთი ასეთი დასაქმებულის მოსამზადებლად თბილისის ბიუჯეტიდან 2010 წელს 62,5 ათასი ლარი დაიხარჯა, რაც ამ პროგრამის არაეფექტიანობაზე მეტყველებდა.¹⁰⁵

¹⁰⁵ თბილისის 2010 წლის ბიუჯეტი. მონიტორინგის ანგარიში. ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო, საქართველოს ეკონომისტთა ასოციაცია. თბილისი 2011. გვ. 38. ეს პრაქტიკა შემდგომ წლებშიც გაგრძელდა.

ამგვარად, საქართველოს შრომის ბაზრისთვის დამახასიათებელია მაღალი სეგმენტაცია, თვითდასაქმებისა და უმუშევრობის მაღალი წილი, დასაქმების ძირითად სექტორებში დაბალი შრომის მწარმოებლურობა, შედარებით დაბალანაზღაურებადი და არაკვალიფიციური შრომა მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში, მინიმალური ხელფასის დაბალი ქმედითუნარიანობა, საშუალო ხელფასის სწრაფი ზრდა მთლიან შიდა პროდუქტთან შედარებით, დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების დაბალეფექტიანობა და შრომის ბაზრის მაღალი მობილურობა. ასეთ პირობებში აუცილებელი ხდება შრომის ბაზრის რეგულირების ისეთი ქმედითი პოლიტიკის განხორციელება, რომელიც მიმართულ იქნება შრომის ბაზრის სტრუქტურის ცვლილებისკენ, თვითდასაქმების წილის შემცირებისა და დაქირავებით დასაქმებულთა წილის ზრდისკენ, რომელიც განმტკიცებული იქნება შრომის უფლების დაცვითა და უმუშევრობის შემცირების ღონისძიებებით. ამ გარდაქმნის განხორციელება მხოლოდ სახელმწიფო, ან კერძო სექტორის დამოუკიდებელი ძალისხმევით ნაკლებად შედეგიანი იქნება.

შესაბამისად, მიზანშეწონილია შემუშავდეს შრომის რეგულირებისა და დაცვის კონცეფცია სოციალური პარტნიორების მონაწილეობით, რომელიც შემოფარგლავს როგორც ვერტიკალურად სახელმწიფო, რაიონულ (რეგიონულ) და მუნიციპალურ დონეებს, ასევე დარგობრივ და საწარმოო დონეებს. ამ სფეროში ჩართული უნდა იყოს არასამთავრობო სამოქალაქო ორგანიზაციის უჯრედები და მათთან ერთად განხორციელდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინფორმაციული უზრუნველყოფის სისტემის ფორმირება, შრომის მარეგულირებელი ინსტიტუტების საქმიანობის განმსაზღვრელი სამართლებრივი აქტები, შრომის დაზღვევის სისტემის მოდელის შემუშავება, შრომის დაცვის სფეროს მუშაკთა სერტიფიცირება, ტრეინინგები, პროფესიული დონის ამაღლება, შესაბამისი მეთოდური მასალების მომზადება და სხვ.¹⁰⁶

¹⁰⁶ იხ. დეტალურად, საქართველოში შრომის დაცვის ეროვნული მიმოხილვა. საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციის შრომის უსაფრთხოების საინფორმაციო ცენტრი, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, თბ., 2008.

3.2. სოციალური დიალოგი და მისი განხორციელების პირობები საქართველოში

სოციალური დიალოგის როლი, უპირველეს ყოვლისა, გამოიხატება შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში მონაწილე სუბიექტების ინფორმირების ხარისხის გაუმჯობესებაში, რაც შოკების თავიდან აცილების პირობებს ქმნის.

სოციალური დიალოგი იწყება და იმართება დამოუკიდებელ მხარეებს შორის, სადაც პარტნიორები აცნობიერებენ, რომ, ისინი დამოკიდებული არიან ერთმანეთზე და მხოლოდ მათი ერთობლივი ძალისხმევით შეიძლება პოზიტიური შედეგის მიღწევა და უარყოფითი ტენდენციების თავიდან აცილება. ეს არ ნიშნავს იმას, რომ კონსენსუსი აუცილებლად იქნება მიღწეული და არ გულისხმობს კონფლიქტის სრულიად არარსებობას. კონსენსუსიც და კონფლიქტიც წარმოიშობა მოლაპარაკებების სხვადასხვა ეტაპზე, რაც სოციალური მოვლენების შესახებ სხვადასხვა თვალსაზრისისა და დიალოგში მონაწილეთა შეხედულებების დაახლოების შედეგი შეიძლება გახდეს.

კონსენსუსის მიღწევა სოციალური პარტნიორობის მოდელის უპირატესობაა. მნიშვნელოვანია ყველა მონაწილის ინტერესების ინტეგრირება ეროვნული ეკონომიკის კონტექსტში შემდეგ ფუნდამენტურ საკითხებზე: ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის სფეროში, განსაკუთრებით დასაქმების, ხელფასის, შიდა ბაზრისა და კონკურენციის საკითხებში თანამშრომლობა, მათი, რეგულირება და კონტროლი; ეკონომიკური ზრდისა და საწარმოთა კონკურენტუნარიანობის ხელშეწყობა; ეროვნული ეკონომიკის სტაბილურობის შენარჩუნება; კეთილდღეობის გაზრდა; სოციალური მშვიდობის შენარჩუნება.¹⁰⁷

სოციალური პარტნიორები არ არიან საარჩევნო კამპანიების მონაწილენი, როგორც პოლიტიკური პარტიები, ხოლო სოციალური დიალოგი კი პოლიტიკური სისტემის სტაბილურობის უზრუნველყოფის ნაწილია.

¹⁰⁷Парчевская С., Производственные Отношения и Социальный Диалог, Материалы научно-практической конференции МИТСО, Витебск, УО ФПБ «МИТСО», 2005. p.6.
www.fpb.by/dfiles/000350_518596_MITSO_mart.doc

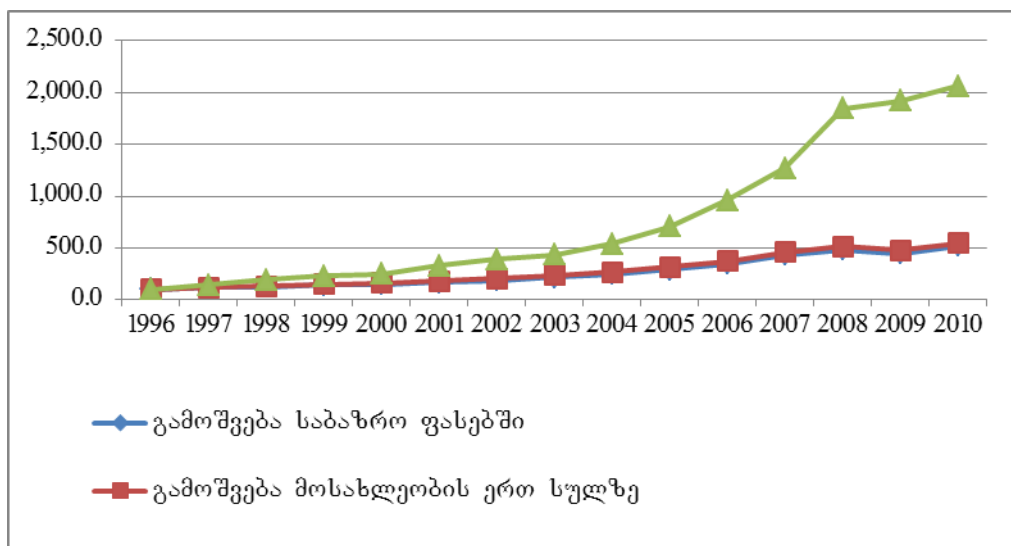
საქართველოში სოციალური დიალოგის პირობების ფორმირება

საქართველოში ჩამოყალიბდა სოციალური დიალოგის განხორციელების რამდენიმე ხელისშემშლელი გარემოება, რომელიც ასუსტებს შრომითი რეგულირების შესაძლებლობებს.

1. შრომითი ურთიერთობების რეგულირება სოციალური დიალოგის კონტექსტში განსაკუთრებით ეფექტიანია ისეთი საბაზრო ურთიერთობების ქვეყნებისთვის, სადაც მაღალია უმუშევრობა და დამსაქმებლის ზეგავლენა დასაქმებულებზე შრომითი კონტაქტების დამყარებისას კი ძლიერია. ეს გარემოება საქართველოში გარკვეულწილად განეიტრალებულია სახელმწიფოს მკაცრი ფისკალური დისციპლინით, რომელიც არ იძლევა საშუალებას შრომითი ურთიერთობების რეგულირება ჩრდილოვან სექტორში განხორციელდეს. ამის მაგალითია უკანასკნელ წლებში ხელფასების უპირატესი ზრდის ტენდენცია მთლიან შიდა პროდუქტთან მიმართებაში.

გრაფიკი #2

მთლიანი გამოშვებისა და საშუალო ხელფასების ზრდის დინამიკა (1996 - 100%)

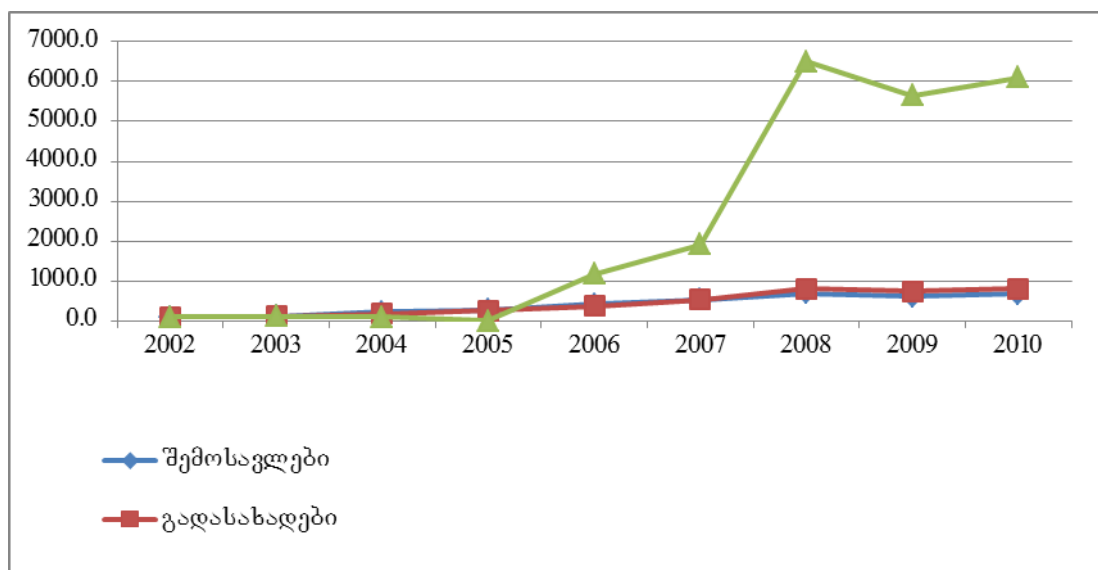


მიუხედავად იმისა, რომ ხელფასის უპირატეს ზრდას და მის პროპორციებს მთლიან გამოშვებასთან უარყოფითი მაკროეკონომიკური შედეგებიც აქვს, შრომითი ურთიერთობების თვალსაზრისით სახელმწიფოს ფინანსური

ინსტიტუტების ინტენსიური ჩარევის შედეგად (ზოგჯერ არაობიექტურადაც კი) მეწარმეები იძულებულნი ხდებიან აჩვენონ ხელფასების ზრდა, რამდენადაც იგი დაკავშირებულია საშემოსავლო გადასახადებთან. 2003 წლის შემდგომ პერიოდში საწარმოთა აღრიცხვიანობის მოწესრიგებამ და ფარული შრომითი გარიგებების გამოვლენამ ხელფასების უპირატესი ზრდა მთლიან გამოშვებასთან შედარებით ექსტრემალური გახადა. ამის შედეგად საშემოსავლო გადასახადების ზრდის ტემპები არათუ ჩამორჩა სხვა გადასახადების ზრდის ტემპს, არამედ ზოგიერთ შემთხვევაში წინ გამსწრები ტემპებით განვითარდა, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ გადასახადის ეს სახეობა, რომელიც თავისი ბუნებით ადვილად ექვმდებარება ჩრდილოვან სექტორს, ფაქტობრივად ზრდის იმავე ტემპებით ხასიათდება, როგორც გადასახადის სხვა, უფრო ადვილად ადმინისტრირებადი სახეები.

გრაფიკი #3

გადასახადების ზრდის ტემპები (2002 წელი=100%)



შენიშვნა: 2004-2008 წლებში მოქმედი „საგადასახადო, არასაგადასახადო და კაპიტალური შემოსავლების ბიუჯეტებს შორის განაწილების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, საშემოსავლო გადასახადი 2006 - 2007 წლებში მთლიანად ირიცხებოდა ტერიტორიული ერთეულების ბიუჯეტებში

ხელფასების უპირატესი ზრდა გამოშვებასთან გავლენას ახდენს არა მხოლოდ სახელმწიფოსა და საწარმოების ურთიერთობებზე, არამედ დამსაქმებელსა და პროფკავშირების ურთიერთობებზეც და ამ უკანასკნელის საქმიანობაში შრომის

ანაზღაურების თემა ფაქტობრივად განულებულია და მისი ძირითადი ორიენტირი ხდება შრომის გარემო პირობების დაცვა.

2. საქართველოში შრომით ურთიერთობებში არსებობს "იდეალური ტიპის" სამრეწველო ურთიერთობების სხვადასხვა მახასიათებლები, თუმცა, მას თანდაყოლილი წინააღმდეგობები ახასიათებს და არ არის მისი ფორმირება დასრულებული. ერთი ძირითად წინააღმდეგობას წარმოშობს **მაკროეკონომიკური არასტაბილურობა**, რომელიც ხელს უშლის შრომის მარეგულირებელი საბაზრო ინსტიტუტების ფუნქციონირებას.

უკანასკნელი 10 წლის განმავლობაში საქართველოში მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის ტემპების რყევა ხდებოდა 8-10 პროცენტთან დიაპაზონში. ინფლაციის მაღალი ტემპები ამწვავებენ შრომის ანაზღაურების და ფულის მსყიდველობითუნარიანობის პრობლემებს, ხოლო, სიღარიბის, უმუშევრობის და თვითდასაქმების მაღალი დონე კი ფაქტობრივად კიდევ უფრო მეტად ძაბავენ შრომის ბაზარს. გარდა ამისა, მაღალი საკრედიტო განაკვეთები ამცირებენ მეწარმეების მიერ სამუშაო ადგილების შექმნის სტიმულს, ხოლო, თავისუფალი სავაჭრო კორიდორი კი ამწვავებს კონკურენციას და ადგილობრივ მეწარმეების კონკურენტუნარიანობაზე მოქმედებს (ამჟამად იმპორტი აჭარბებს ექსპორტს 3,5-ჯერ). ეს კი ამცირებს წარმოების გაფართოებისა და დასაქმების შესაძლებლობებს, რის შედეგადაც პოტენციური სამუშაო ძალა დარტყმულია შრომის ბაზარზე, ხოლო, მათი გაერთიანებები კი პლურალისტული (გარდამავალი) მოდელის ფორმირების საფეხურზეა.

ამდენად, შრომითი ურთიერთობები და სოციალური პარტნიორობა, ვერ იძლევა სათანადო შედეგს, ხოლო, რამდენადაც სახელმწიფომ შეწყვიტა ინტერვენციები შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სფეროში, ეს პროცესები სპონტანურად წარიმართა.

3. საქართველოში მინიმალური ხელფასის ოდენობა არ არის კანონით განსაზღვრული, თუმცა, მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო წესით დაწესებამ შეიძლება ვერ მოახდინოს მოსახლეობის სოციალურ მდგომარეობაზე მკვეთრად გამოხატული პოზიტიური ეფექტი. იგი გარკვეულ სარგებელს მოუტანს მხოლოდ მათ, ვის დასახმარებლადაც ის დაწესდება,

მაგრამ რამდენადაც დაბალი შემოსავლების მქონე დასაქმებულთა კატეგორია მასშტაბურია, ამიტომ, იგი ნაკლებად იმოქმედებს შემოსავლების ზრდაზე, ხოლო, წარმოების ხარჯები კი გაიზრდება და შესაბამისად, უმუშევრობის შემცირებაზე ნეგატიური ეფექტი ექნება, რაც თავის მხრივ, გაზრდის სიღარიბეზე საკონპენსაციო რესურსებს. ამასთან, როგორც წესი, იგი მნიშვნელოვნად იმოქმედებს კვალიფიციური სამუშაო ძალის ანაზღაურებაზე და მკვეთრად შეამცირებს შრომის მწარმოებლურობას. ქვეყნებში, სადაც მკაცრად იყო განსაზღვრული საკანონმდებლო მოთხოვნა მინიმალურ ხელფასზე და მის განხორციელებაზე, ხოლო სამუშაოდან განთავისუფლების პრაქტიკა შეიზღუდა, ფართოდ განვითარდა ჩრდილოვანი ეკონომიკა. ამასთან, არსებობს იმის რისკიც, რომ იგი თავის უარყოფით გავლენას მოახდენს ინფლაციაზე. შესაბამისად, მიზანშეწონილია მინიმალური შემოსავლების ზრდა მოხდეს საშუალო ხელფასებთან მიმართებაში, მისი ზრდის დინამიკის შესაბამისად. საკითხის ასეთი სპექტრით დაყენება შეიძლება გახდეს სოციალური დიალოგის და საკანონმდებლო ინიციატივის მთავარი კვანძი მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ხელისუფლების მიერ აღიარებული იქნება მინიმალური ხელფასის მარეგულირებელი როლი. ევროპის ქვეყნებში მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა სოციალური პარტნიორების ძირითადი ამოცანაა და ინდივიდუალური ანაზღაურების განსაზღვრის სადავო შემთხვევაში, დამსაქმებელი მეტწილად მინიმალური ხელფასის ოდენობით ხელმძღვანელობს, ხოლო დარგებისა და საწარმოების მიერ განსახილველი ახალი ხელფასები ხშირად მხოლოდ მრავალჯერადი მინიმალური ხელფასის ოდენობით ანგარიშდება. ხშირად მინიმალურ ხელფასებს ადგენს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების, ან შეთანხმების შედეგად. ამდენად მიუხედავად იმისა, რომ მინიმალური ხელფასის დაწესებას აქვს უარყოფითი მხარეებიც, იგი სოციალური მოლაპარაკების მთავარი თემაა და მისი ინსტიტუციური მხარეები (ინტერესების გამოხატვა, კონფლიქტების თავიდან აცილება, უთანასწორობის შემცირება და სხვ.) მნიშვნელოვნად გადაწონის ხოლმე ეკონომიკურ ასპექტებს. როდესაც ინიცირებული ლიბერალური საკანონმდებლო გარემო

მეწარმეს აძლევს საშუალებას გამოიყენოს ისეთი ბერკეტები, როგორიცაა: სამუშაო ძალის უპირობო განთავისუფლება, ხოლო, ხელისუფლებას კი შეუძლია ძალისმიერად აღკვეთოს დასაქმებულთა მოთხოვნები, ბარიერები ექმნება სოციალური დიალოგის თემებს, რომლის სამმხრივი მოლაპარაკების მონაწილედან ორ მათგანს შეუძლია მისი უგულებელყოფა. საქართველოში შრომის ბაზრის პოლიტიკა გულისხმობს მინიმალურ სახელმწიფო რეგულირებას და მაქსიმალურ ლიბერალიზაციას. 2006 წელს საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული შრომის კანონი, რომელიც ითვლება მსოფლიოს ყველაზე ლიბერალურ კანონად. ის იძლევა უფლებას, გათავისუფლდეს დასაქმებული სამსახურიდან ყოველგვარი მიზეზის დასახელებისა და გათავისუფლების ვადების გარეშე. მის პარალელურად ხელისუფლება სულ უფრო ნაკლებ სივრცეს იტოვებს შრომითი ურთიერთობების მოსაგვარებლად. ასეთ გარემოში კი ხელფასების თემა აბსოლუტურად იგნორირებული ხდება.

4. საქართველოში არსებობს სახელშეკრულებო ურთიერთობების ერთდონიანი სისტემა, რომელიც საწარმოების დონეზე ყალიბდება, რაც, ერთის მხრივ, არის იმის შედეგი, რომ ეროვნულ დონეზე ცენტრალიზებული მოლაპარაკებების სივრცე ლიმიტირებულია, ხოლო, მეორეს მხრივ, არსებობს ფართო მასშტაბით სახელფასო დიფერენციაცია ეკონომიკის სექტორების მიხედვით - ერთიდაიმავე დახარჯულ შრომას, პროფესიას და თანამდებობას სხვადასხვა სექტორში განსხვავებული ანაზღაურება აქვს. მაგალითად, განათლებასა და საფინანსო სექტორში საშუალო ხელფასებს შორის სხვაობა 400 პროცენტს აღემატება და ამ სექტორებში ბუღალტრების, მდივნების, დამხმარე მუშების და სხვ. შრომის ანაზღაურებას შორის სხვაობა კი კიდევ უფრო მეტია. შესაბამისად, უნდა ვივარაუდოთ, რომ დარგებსა და საწარმოებს შორის სოციალური დიალოგი არ არსებობს, ხოლო, კონკურენცია ხელფასების სფეროში დამოკიდებულია სფეროს შრომის მწარმოებლურობაზე და არა მუშაკის შრომით საქმიანობაზე. შრომითი ურთიერთობების სფეროში გადაწყვეტილების მიღების დომინანტური როლი ეკუთვნის კომპანიებს. სწორედ ამიტომ, დღეს დარგობრივ და ეროვნულ

დონეზე მუშაკების ანაზღაურების კოლექტიური ხელშეკრულებითი რეგულირება არ ხდება.

5. აქვე ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში დაქირავებული თანამშრომლების უმრავლესობა გაერთიანებულია პროფესიულ კავშირებში. “პროფესიული კავშირების შესახებ” კანონით, პროფესიული კავშირების ლეგიტიმაციისთვის მინიმალურ წევრთა რაოდენობა უნდა შეადგენდეს 100 კაცს, რაც ძალზედ მაღალ ზღვრადაა მიჩნეული და აღიარებულია, რომ იგი ხელისშემშლელი ფაქტორია მოქალაქეთა თავისუფალი გაერთიანების უფლების დასაცავად (თუმცა ამის საწინააღმდეგოდ ისიც უნდა იქნას გათვალისწინებული, რომ საქართველოში პირველადი პროფესიული ორგანიზაციის ჩამოყალიბებისთვის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვს ევროპაში (15 კაცი). საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება (სპკგ) მოიცავს 22 ორგანიზაციას (ორ რეგიონალურ და 20 სექტორულ ორგანიზაციას). ამავე დროს, ტრანსფორმაციის პერიოდში პროფკავშირული მოძრაობის სახით გამოჩნდა დამოუკიდებელი შრომითი კავშირები, რომლებიც ოფიციალურად ეროვნულ დონეზე არ არიან აღიარებულნი. უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველო არის ქვეყანა, რომელშიც გაერთიანებულია დაქირავებით დასაქმებულთა დაახლოებით 84 პროცენტი (235824 წევრი), ხოლო მთლიანად დასაქმებულთა 15 პროცენტი.

დამსაქმებელთა კოლექტიურ ინტერესებს ეროვნულ დონეზე უშუალოდ გამოხატავს რამდენიმე არასამთავრობო ასოციაცია (კავშირი) და ორი პოლიტიკური პარტია (მრეწველები და ახალი მემერჯვენეები). აქვე ისიც უნდა აღინიშნოს, ინტერესების ასეთი გამიჯვნა პირობითია და პოლიტიკური პარტიები ყოველთვის თანმიმდევრულად არ მისდევენ მათ მიერ გაცხადებულ მისიას, ხოლო პროფკავშირებისა და სხვა არასამთავრობო ორგანიზაციების ურთიერთობა დაქსაქსულია, მათი მონაწილეობა სოციალურ დიალოგში ყოველთვის არ არის აღიარებული სახელმწიფო დონეზე,¹⁰⁸ ხოლო, მათი სახალხო მოძრაობები ფრაგმენტირებულია.

¹⁰⁸ ამის შედეგია მაგალითად, 2011 წლის აგვისტოში ქუთაისის ქართულ-ინდურ მეტალურგიულ ქარხანა “ჰერკულესში” პროფკავშირების თაოსნობით სამუშაო პირობების გაუმჯობესებისა და ხელფასების გაზრდის მოთხოვნით მუშათა მიერ დაწყებული გაფიცვის დარბევა პოლიციის მიერ. გაფიცვა მიმდინარეობდა საქართველოს

დღეს საქართველოში სოციალური დიალოგის ერთ-ერთი ტრადიციული ინსტიტუტი - პროფკავშირები, ტრანსფორმაციას განიცდის საბჭოური პერიოდის ტიპის პროფკავშირული მოძრაობიდან იმ ტიპის პროფკავშირულ მოძრაობისკენ, რომელსაც შეუძლია ტრიპარტიულ სოციალურ დიალოგში მონაწილეობა. საქართველო აღიარებს ტრიპარტიზმის პრინციპს და იგი მიერთებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებთან. გარდაქმნის სირთულეების შედეგად მისი ქმედითობა საქართველოს დამოუკიდებლობის აღდგენის დღიდან დღემდე გამორჩეული იყო უძრაობების პერიოდით, თუმცა, მისი როლი სუსტად, მაგრამ მაინც იზრდება. მისი ადგილი განაზღვრულია შემდეგი პირობებით:

- ინერტულად ხდება ძველი ფასეულობების გადასინჯვა და საბაზრო ეკონომიკისთვის დამახასიათებელი ახალი ინსტიტუტების აღიარება
- საზოგადოებაში და დამქირავებლებში სოციალური შეთანხმების ცნობიერება ჯერ კიდევ ემბრიონალურ მდგომარეობაშია
- მეწარმეთა გაერთიანებები ფრაგმენტულია, ხოლო, შრომის ბაზარზე ჭარბი სამუშაო ძალის ოდენობა კი აიძულებს დასაქმებულებს დაექვემდებარონ დამსაქმებელთა მოთხოვნებს.
- სახელმწიფოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობების რეგულირება მხოლოდ საკანონმდებლო ინიციატივით ამოიწურებოდა, ხოლო სოციალური დიალოგის წარმართვის პოლიტიკური ნება კი ძალიან სუსტი იყო, რამდენადაც პრიორიტეტულად არის აღიარებული მხოლოდ შრომის კოდექსის ნორმებზე განხილვების წარმოება, ხოლო, სხვა საკითხები, როგორიცაა: დასაქმების პოლიტიკა, პროფესიული გადამზადება, უმუშევართა დაზღვევა, და სხვ იგნორირებული გახდა ხელისუფლების მხრიდან.

- მართალია ამ მხრივ, წინგადადგმული ნაბიჯი იყო 2009 წლის 12 ნოემბერს საქართველოს პრემიერ-მინისტრის მიერ გამოცემული 325 ბრძანების შესაბამისად სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შექმნა და კომისიის

კანონმდებლობის მოთხოვნების დაცვით. დარბეულ მუშებს პოლიცია აპატიმრებდა და აიძულებდა დაეწერათ ხელწერილი, რომ ისინი აღარ მიიღებდნენ მონაწილეობას გავიცვებში.(იხ. <http://gtuc.ge/en/component/content/article/12-front-page-items/586-2012-01-27-10-29-08>).

ფუნქციონირებისთვის სათანადო ღონისძიებების გატარებისა და პასუხისმგებელი პირების ვალდებულებების განსაზღვრა, რომლის შედეგად კომისიის მიერ შემუშავდა სამოქმედო გეგმა და განხილვების პრიორეტიტული საკითხები, როგორცაა სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუციონალური მექანიზმების რეგულირების მიზნით სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულება და მისი მოქმედების პრინციპები. ამან საფუძველი დაუდო ტრიპარტიტული მუშაობის ინსტიტუციონალიზაციას, შეიქმნა სამმხრივი პარტნიორობის კომისია და ჩამოყალიბდა სოციალური პარტნიორობის პროფესიული განათლების თემატური ჯგუფი. ამასთან, ორმხრივი თანამშრომლობის ფორმატში ჩამოყალიბდა პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მუდმივმოქმედი კომიტეტი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური დოკუმენტის (ILO-OSH 2001) შემუშავდა “პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მეთოდური მითითებები საწარმოებში დასაწერად და დაიწყო მუშაობა შრომითი ურთიერთობების საწარმოო დონეზე განხილვის მიზნით. არსებითად კი, დღეს საქართველოში ფაქტობრივად, ვერ ჩამოყალიბდა სოციალური პარტნიორობის სისტემური მექანიზმი. ქვეყანაში დასაქმებულთა შორის სიღარიბე საკმაოდ მაღალია და ბუნებრივია, მათ მარტივი კვლავწარმოებაც პრობლემური საკითხია, ხოლო, საწარმოებს აქცენტი მხოლოდ ბაზარზე ბიზნესის გადარჩენაზე აქვთ აღებული. ეს გარემოება კი ხელს უშლის სოციალური პარტნიორობის მექანიზმის ამუშავებას.

6. საქართველოში **მცირე და საშუალო ბიზნესში** დასაქმებულთა რაოდენობა და ახლადგახსნილი საწარმოების მზარდი ტემპი მეტყველებს იმ გარემოებაზე, რომ ეს სფერო არის დომინანტური შრომის ბაზარზე, თუმცა, მისი რეცესიული მდგომარეობა და კრიზისი ართულებს ამ სფეროში სოციალური დიალოგის წარმართვას. ახლად დაარსებულ, მცირე ბიზნესში პროფკავშირი პრაქტიკულად არ არსებობს, ხოლო, საწარმოების ეკონომიკური პრობლემები კი მეორეხარისხოვანს ხდის შრომითი და სოციალური პრობლემების გადაჭრას.
7. საქართველოში საწარმოები ტარიფისაგან თავისუფალი პრინციპით საქმიანობენ, რასაც ხელს უწყობს ქმედითუნარიანი სოციალური პარტნიორობის არარსებობა. არ არსებობს კოლექტიური ხელშეკრულებები, როგორც ბაზრის

მარეგულირებელი ინსტრუმენტი, რის შედეგადაც შრომის ბაზარზე ყალიბდება ხელფასების არაადეკვატური ფორმირების პრაქტიკა და იზრდება როგორც ვერტიკალური, ასევე გენდერული განსხვავებები ხელფასებში. სახელმწიფოს კი არ აქვს ნება/არ სურდა ზეგავლენა მოახდინოს მიმდინარე პროცესებზე. დარგობრივი ტარიფების ფორმირება მთლიანად ბაზარს არის მინდობილი და სოციალური პარტნიორების ზემოქმედება კი უკონტროლოა, რაც იწვევს არათანაბარი ხელფასების ფორმირებას და სიღარიბის მაღალ რისკს. პროფკავშირული სოლიდარობა სუსტია, ხოლო დამსაქმებელთა გაერთიანებების ქმედითობა კი სეგმენტურია.

8. მართალია საქართველოში კანონმდებლობა სოციალურ პარტნიორების მოქმედებას თავისუფლებას ანიჭებს იმით, რომ ღიად სტოვებს საკითხს რათა მათ დამოუკიდებლად მიიღონ შრომის პირობებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები, და სოციალურ პარტნიორებს, მათი პრაქტიკული საქმიანობის საფუძველზე, ეძლევათ შანსი დადონ საწარმოთაშორისო ხელშეკრულებები, მაგრამ ამ შესაძლებლობების გამოყენებით მიღებული სარგებელი და სატარიფო ხელშეკრულებების შემუშავება საწარმოთაშორისო დონეზე და საწარმოთაშორისო შეთანხმებების მიღწევა შეუძლებელია იმის გამო, რომ დამსაქმებლები და პროფკავშირები არ არიან უფლებამოსილებით აღჭურვილნი, ხოლო პროფკავშირებს არ შეუძლიათ პროფესიულად წარდგენ მოლაპარაკებებში და გაიზარდონ კომპეტენცია არსებულ სისტემის გამო. სოციალური დიალოგი შეიძლება დამსაქმებლებისთვისაც მომგებიანი გახდეს, თუმცა გაბატონებული აზრი, რომელიც საფუძვლად უდევს არსებულ კანონმდებლობას იმის შესახებ, რომ გადაწყვეტილებების მიღებისას დასაქმებულთა მოთხოვნები მოუქნელს გახდის მათ მოქმედებებს, ამიტომ შეიძლება დამსაქმებელმა დროულად ვერ მოახდინოს რეაგირება ბაზრის ცვალებადობაზე და დაკარგოს კონკურენტუნარიანობა. ფაქტობრივად აბათილებს სოციალური დიალოგის სარგებლობას. თუმცა, აშკარაა, რომ წარმოებაში, სადაც რეალურად მიმდინარეობს დიალოგი დამსაქმებელთა ხელმძღვანელობასა და დასაქმებულთა შორის, შესაძლო კონფლიქტების სიმწვავე, ჯერ კიდევ მათ გაღვივებამდე იკლებს. ესეც კონკურენტუნარიანობის

ზრდას უწყობს ხელს.

ამჟამად საქართველოში, საბაზრო ეკონომიკაზე ტრანსფორმაციის პირობებში, სოციალური პარტნიორობის სისტემის ჩამოყალიბება საჭიროებს ეფექტური სოციალური დიალოგის წარმართვისთვის შესაბამისი პირობების შექმნას, დიალოგში მონაწილე ინსტიტუტების აღიარებას, შესაბამისი კადრების მომზადებას, საკანონმდებლო გარემოს ფორმირებას და სხვა. ცხადია, რომ სოციალურ დიალოგში მხარეებს განსხვავებული დატვირთვა აქვს, მაგრამ თითოეულ მათგანს შეუძლია ითამაშოს პოზიტიური როლი სოციალური და შრომითი ურთიერთობების ჰარმონიზაციაში.

დასკვნები და რეკომენდაციები

- შრომითი ურთიერთობების რეგულირება მიმართულია ეფექტური სამუშაო ადგილების ფორმირებასა და ღირსეული დასაქმების უფლების უზრუნველყოფაზე, რომლებიც მსოფლიოში განსხვავებული მოდელების საფუძველზე ხორციელდება.
- გარდამავალ პერიოდში გაიზარდა სოციალური რისკები, რამაც მოითხოვა შრომის ბაზრის ახალი ინსტიტუტების ფორმირება, ხოლო, გლობალიზაციის შედეგებმა კი მიმდინარე კრიზისების ფონზე სრულიად ახალი ასპექტით დასვა სოციალური პრობლემატიკა. შესაბამისად, ტრადიციულ მიდგომებთან ერთად სოციალური პარტნიორული ურთიერთობების დამყარება დღის წესრიგის მთავარი საგანი გახდა.
- საქართველოში შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სფეროში ჩამოყალიბდა გარდამავალი მოდელი, სადაც შრომის ბაზრის სუბიექტების ინტერესების სტრუქტურა ფრაგმენტირებულია და სუსტია მათი კოორდინაცია, სახელმწიფო ზღუდავს თავის ინტერვენციებს და ემყარება თვითრეგულირების საბაზრო ძალების მოქმედებას, პროფკავშირების მოძრაობა არ არის დაცული, თუმცა, მისი თავისუფლება გარანტირებულია კანონით, ხოლო კოლექტიური ხელშეკრულებები და შეთანხმებები ღირსების საკითხია და არ არის ინსტიტუციონალურად უზრუნველყოფილი. ამ მოდელიდან აუცილებელია კორპორატიულ მოდელზე გადასვლა, სადაც სახელშეკრულებო ურთიერთობების მხარდაჭერა მოხდება ეროვნული ინსტიტუტების მიერ და სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკის განსაზღვრისას და განხორციელებისას აღიარებული იქნება პროფკავშირების და დამსაქმებელთა ასოციაციების კოლექტიური საქმიანობა ეროვნულ და დარგობრივ დონეზე.
- ისევე როგორც სხვა განვითარებად ქვეყნებში, საქართველოშიც სოციალური დიალოგი ლიმიტირებული თემაა. სახელმწიფო კვლავ დომინირებს სოციალურ პარტნიორებზე, იყენებს სოციალურ დიალოგს, როგორც დასაყრდენს, თავისი ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის

ლეგიტიმაციისა და საკუთარი ძალაუფლების უზრუნველსაყოფად, აწესებს განსაზღვრულ მინიმალურ სტანდარტებს და სოციალური დიალოგის საშუალებით ხშირად სოციალური პარტნიორების პირდაპირი მოლაპარაკებების შეფერხებას ცდილობს და არა მხარდაჭერას. ამ გარემოდან თავის დასაღწევად მიზანშეწონილია სამოქალაქო საზოგადოების კონცენტრაცია ერთი დარგობრივი მიმართულებით, რომელიც ყველაზე მნიშვნელოვანია ეკონომიკური თვალსაზრისით (მაგალითად, სარკინიგზო ტრანსპორტი), ზოგადეროვნული ინიციატივებით გამოსვლა და ამ დარგის „გამოყვანა“ სახელმწიფო ზეგავლენიდან, რის შედეგადაც ძალების კონცენტრაცია მოხდეს სხვა მიმართულებებითაც. ამდაგვარად, შეიძლება გაიზარდოს გრადუალურად სოციალური შეთანხმებების ძალა და შეიქმნას ე.წ. „ქოლგა-ორგანიზაციები“.

- სახელმწიფო სამმხრივ მოლაპარაკებებში განსაზღვრავს სოციალური დიალოგის შედეგიანობას და ხარისხს. მისი როლი და მიზნები განსხვავებული სხვა პარტნიორებისგან და დასახული სოციალური და ეკონომიკური რეფორმების ჭრილში მისი აქტიურობა სოციალურ დიალოგში შესაძლებელია ზღვარდებული იყოს იმის სურვილით, რომ ნაკლები ოპონენტი ჰყავდეს რეფორმების გატარებისას და აღსრულებისას, მაგრამ იმის გაცნობიერება, რომ რეფორმების განხორციელებისას პასუხისმგებლობის გადანაწილება სოციალურ სუბიექტებზე დიდი ეფექტის მომტანია საზოგადოებისთვის, ასევე, ხელისუფლებისთვის, მნიშვნელოვნად აამაღლებს სახელმწიფოს მონაწილეობას სამმხრივი მოლაპარაკებების პროცესში შედეგების მიღებისას, იმ აუცილებელი პირობის გათვალისწინებით, რომ მხოლოდ ერთიანი გადაწყვეტილებები და კონსენსუსი ქმნის პასუხისმგებლობის აღიარებას. ამ მხრივ თემატურ და სამუშაო ჯგუფების მომზადება და შესაბამისი ინსტიტუტების ჩართვა და მათი სისტემატური საქმიანობა სოციალურ-ეკონომიკური საკითხების მრავალფეროვან სპექტრზე, გამოავლენს პარტნიორების თანმხვედრ ინტერესებს და შექმნის ერთობლივი გადაწყვეტილების მიღების საფუძველს. ხელისუფლება დაინტერესებულია გადაჭრას სიღარიბის, უმუშევრობის, შრომითი მიგრაციის, საპენსიო

უზრუნველყოფის, განათლების, კერძო სადაზღვევო სისტემების პრობლემები. ეს საკითხები სოციალური დიალოგის თემად უნდა იქცეს და მისი ინიცირებისას პარტნიორების მზადყოფნაზე დიდადაა დამოკიდებული დიალოგის არაფორმალური და ეფექტური განვითარება.

- სოციალურ დიალოგში საკითხების დასმისა და აქტუალიზაციის თვალსაზრისით დიდია პროფკავშირების როლი. თუმცა, პრიორიტეტად ქცეული ფუნდამენტური საკითხების განხილვა, რომელიც შრომის კანონმდებლობამდე დადის, გარკვეულწილად ფარავს სოციალური საკითხების განხილვის აქტუალობას. აქედან გამომდინარე, აუცილებელი ხდება ორიენტაცია დასაქმებისა და სოციალური დაცვის პოლიტიკასთან დაკავშირებული გასაუმჯობესებელი ღონისძიებების განხილვა სამმხრივი პარტნიორობის კომიტეტის სხდომებზე. ამავე კუთხით მეწარმეთა ასოციაციების და წარმომადგენლების აქცენტი სამეწარმეო გარემოს გაუმჯობესებაზე უნდა გაკეთდეს, შემდგომ კი დასაქმებულთა სოციალური პირობების გაუმჯობესებისა და სოციალური უზრუნველყოფის რეფორმებზე (მაგალითად, საპენსიო რეფორმებზე და კერძო საპენსიო ფონდში შენატანებზე). ამ თვალსაზრისით, მეწარმეთა წარმომადგენლები მუდმივად მოპასუხის როლიდან გადაიქცევიან სოციალურ დიალოგში მონაწილე აქტიურ ძალად.
- დღეს სოციალურ დიალოგში პარტნიორების მონაწილეობა შეზღუდულია და დამოკიდებულია საერთაშორისო ორგანიზაციების მონაწილეობაზე და მათ მიერ ინიცირებულ ღონისძიებებზე პარტნიორების ჩართულობაზე. ეს პრაქტიკა უნდა იქნეს გამოყენებული იმისათვის, რომ თანდათანობით განვითარდეს ორმხრივი მოლაპარაკებები დარგობრივ ან რეგიონალურ დონეზე. შესაბამისად სტრატეგიული პოლიტიკის ამოცანების და გეგმების განსაზღვრა გაცილებით მეტი ეფექტის მომტანი იქნება ცალკეულ თემატურ საკითხებთან შედარებით, რომელსაც დროებითი ხასიათი აქვს. ამასთან, ისიც არის მხედველობაში მისაღები, რომ საერთაშორისო ორგანიზაციების მონაწილეობა და დახმარება შესაძლებელია კიდევ უფრო გარღმავდეს და გაფართოვდეს ევროკავშირთან ინტეგრაციის კვალობაზე.

- დარგობრივი სატარიფო ხელშეკრულება ხელფასის განმსაზღვრელი ინსტრუმენტია, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს სატარიფო პოლიტიკის სრულყოფა შრომის მწარმოებლურობის გათვალისწინებით. იგი სოციალური თანასწორობის დამკვიდრების აუცილებელი პირობაა. დარგობრივი სატარიფო ხელშეკრულების რეფორმა გახლავთ წინაპირობა იმისა, რომ მან გრძელვადიან პერიოდში გაზარდოს თავისი ქმედითობა მეწარმეთათვის. ეს კი შესაძლებელია, თუ სოციალური დიალოგის პროცესში დომინანტ მაჩვენებლად აღიარებული იქნება საწარმოს/დარგის შრომის მწარმოებლურობის ზრდა, ფასების ზრდა, ინვესტიციების მოლოდინი და იდენტიფიცირებული იქნება ეკონომიკური ციკლების რისკები. ამ ოთხი ფაქტორის მოქმედებით სატარიფო ხელშეკრულებები გახდება არა მარტო სოციალური ურთიერთობების, არამედ, ეკონომიკური ურთიერთობების მარეგულირებელი პირობა. ეს კი შესაძლებელია განხორციელდეს მხოლოდ მსხვილ საწარმოებში, სადაც მენეჯმენტიცა და საწარმოს ხელმძღვანელობაც განწყობილი იქნება ადექვატური შედეგებისადმი. შესაბამისად, საპროგნოზო ბაზა და კვლევითი ინსტიტუტების ჩაბმა ამ სფეროში გახდება წარმატების დამატებითი აქტივი.
- სოციალური დიალოგის მოსამზადებლად არსებობს დაუკმაყოფილებელი მოთხოვნა გარკვეული პროფესიისა და სათანადო კვალიფიკაციის მომუშავეებზე, მიუხედავად მასობრივი უმუშევრობისა. შესაბამისი კვალიფიკაციის მუშაკებზე მოთხოვნა დეფიციტურია განსაკუთრებით საწარმოების ეკონომიკური ანლიზის, პროგრამული აუდიტისა და კონსულტირების სფეროში. დამსაქმებლებს ვერ მოუძებნიათ საჭირო პროფესიისა და კვალიფიკაციის სპეციალისტი, ვინაიდან, ზოგიერთი პროფესიის კადრები საქართველოში არ მზადდება, ხოლო კადრების კვალიფიკაციის ფაქტობრივი დონე კი დამსაქმებლებს არ აკმაყოფილებთ. სოციალური დიალოგის ხელშესაწყობად მიზანშეწონილია შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ჩამოყალიბება და განვითარება; პროფესიული კვალიფიკაციების ეროვნული სისტემის ფორმირების პროცესში შესაბამისი სფეროს დამსაქმებლებისა და კვალიფიციური მომუშავეების მონაწილეობის

უზრუნველყოფა, რაც გაადვილებს შრომის რეგულირების ინსტიტუტების მომარაგებას შესაბამისი კადრებით. დამსაქმებლებისა და სახელმწიფოს მონაწილეობა გადამწყვეტია სოციალური დიალოგის საკადრო მომსახურების თვალსაზრისით.

- და ბოლოს: სოციალური დიალოგის წარმართვისთვის, როგორც ზემოთ აღინიშნა, აუცილებელია მისი ინსტიტუციონალიზაცია და შესაბამისი გარემოს ფორმირება, ხოლო, კოლექტიური მოლაპარაკებების პოპულარიზაცია კი ყველაზე აქტიური თემა ხდება. საქართველოში პლურალიზმის განვითარება დამოკიდებულია სოციალური დიალოგის განვითარებაზე, ხოლო, სოციალური და ეკონომიკური საკითხების გადაწყვეტისას კორპორაციული მიდგომა მნიშვნელოვნად გაზრდის სოციალური პარტნიორების აქტიურობას.

გამოყენებული ლიტერატურის სია

1. ანთაძე ც. უთანასწორობა შრომის სფეროში (საქართველო). ნაშრომში *“გლობალიზაციის ახალი გამოწვევები მემარცხენეობისთვის: ზოგადი ტენდენციები და საქართველო”*. თბ., 2007.
2. ანთაძე ც. სოციალური რისკები შრომის სფეროში. სოციალ-დემოკრატები საქართველოს განვითარებისთვის. თანასწორობა, სოლიდარობა, განვითარება. დეკემბერი 2010. www.social-democrats-georgia.blogspot.com/2010/12/blog-post.html.
3. ანთაძე ც. სოციალური რისკები შრომის სფეროში. ჟ. ეკონომისტი, 2010. #2.
4. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია.
5. ბალცეროვიჩი ლ. “თავისუფლება და ეკონომიკა. თავისუფალი ბაზრის ეკონომიკა”. თბილისი 2004.
6. ბაუმანი ე., დასაქმება, სოციალური უსაფრთხოება და პიროვნული კავშირები პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში. საქართველოს მაგალითი. ნაშრომში *“გლობალიზაციის ახალი გამოწვევები მემარცხენეობისთვის: ზოგადი ტენდენციები და საქართველო”*. თბ., 2007.
7. ბიბილაშვილი ნ. დასაქმებისა და შრომის ბაზრის სახელწმიფო რეგულირების ძირითადი მიმართულებები პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში (საქართველოს მაგალითზე). ნაშრომში *“საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”*. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 3. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2003.
8. ლ. დათუნაშვილი. დასაქმების პრობლემა საქართველოში საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში. ნაშრომში *“საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”*. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 4. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2004.
9. დვალიშვილი ლ. დასაქმების პრობლემა და მისი სახელმწიფოებრივი რეგულირება. ნაშრომში *“საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები*

საქართველოში”. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 2. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. კონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2002.

10. თბილისის 2010 წლის ბიუჯეტი. მონიტორინგის ანგარიში. ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო, საქართველოს ეკონომისტთა ასოციაცია. თბილისი 2011.

11. მენქიუ გ. ეკონომიკის პრინციპები, „დიოგენე“ თბ., 2000.

12. საქართველოში სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნა. მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია. 2007.

13. საქართველოში შრომის დაცვის ეროვნული მიმოხილვა. საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციის შრომის უსაფრთხოების საინფორმაციო ცენტრი, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, თბ., 2008.

14. სმიტი რონა კ.მ. ადამიანის საერთაშორისო უფლებები: სახელმძღვ. [მთარგმნ.: მანანა კობიაშვილი; რედ.: გიორგი ჯოხაძე; სახალხო დამცველის აპარატი] - მე-2 გამოც. - [თბ.]: ოქსფორდის უნ-ტის გამ-ბა, [2006]: „სეზანი“.

15. სოციალური დიალოგი. თბ., 2011.

16. თორია მ. შრომის ბაზარი: დასაქმება და უმუშევრობა (თეორიულ-მეთოდოლოგიური ასპექტები). თბილისი, “უნივერსალი”, 2007;

17. თოქმაზიშვილი მ., ჯაში ჩ. (2009). საქართველოს ფინანსური პოლიტიკის გენდერული განზომილებები. გაერო.

18. პაიჭაძე ნ. ადამიანური რესურსების მართვა. ცნებების ლექსიკონი. თსუ, 2008.

19. პეტრიაშვილი ი. სოციალური უთანასწორობა საქართველოს პროფკავშირების ხედვაში. ნაშრომში “გლობალიზაციის ახალი გამოწვევები მემარცხენოებისთვის: ზოგადი ტენდენციები და საქართველო”. თბ., 2007.

20. ტუხაშვილი მ. აუცილებელია საქართველოს შრომის ბაზრისა და მიგრაციის კომპლექსური შესწავლა. სამეცნიერო შრომების კრებული “მიგრაცია”2. გამომცემლობა “უნივერსალი”. თბილისი.2008.

21. ტუხაშვილი მ. (1996). საქართველოს შრომითი პოტენციალი: დემოგრაფიული პრობლემები. თსუ გამომცემლობა.

22. საქართველოს შრომითი პოტენციალი: ფორმირება და განაწილება. თბ., თსუ გამომცემლობა, 1998.
23. ტუხაშვილი მ. (2009). მიგრაციული ექსპანსიის დასასრული და რუსეთის “ახალი მიგრაციულიპოლიტიკა”. „უნივერსალი“. თბილისი, 2009,
24. ცარციძე მ. “შრომის ბაზრის ფორმირება და სამუშაო ძალის კვლავწარმოება საქართველოში” სადოქტორო დისერტაცია. თბ. 2003;
25. ცარციძე მ., ლაცაბიძე ნ., (1996) *“სამუშაო ძალის ბაზარი და ხელფასის ორგანიზაციის მექანიზმი”*, თბ., “ნიკე”.
26. ცარციძე მ. ხელფასის რეგულირების ძირითადი მიმართულებები ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესში. ჟ. ეკონომიკა. 2002. 3-4.
27. ქალი და კაცი საქართველოში (2008), გაერო, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.
28. ქებურია მ. საქართველოს მოსახლეობის დასაქმების საკითხები სოფლად. ნაშრომში *“საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”*. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 2. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2002.
29. წერეთელი გ., ბიბილაშვილი ნ. *უმუშევრობისა და მისი დონის შემცირების ძირითადი გზები პოსტკომუნისტურ საქართველოში*. ნაშრომში *“საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”*. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 4. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2004.
30. წიკლაშვილი ნ. დასაქმების ზოგიერთი სოციალურ-დემოგრაფიული ასპექტი. ნაშრომში *“საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”*. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ. 2. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2002.
31. წიკლაშვილი ნ. შრომის ბაზრის ფორმირების კანონზომიერებები გარდამავალი პერიოდის ეკონომიკაში. ნაშრომში *“საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში”*. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტ.

3. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. პ. გუგუშვილის სახ. ეკონომიკის ინსტიტუტი. მეცნიერება. თბ., 2003.

32. Antadze T., (2007), *Labour Standards and Their Compliance with the 'European Social Charter' and requirements of ILO Conventions Ratified by Georgia*, Tbilissi,

33. Antadze T., (2007), *Social Protection System*. Tbilissi,

34. Antadze T., (2007), *Poverty Reduction and Social Sustainability*. Tbilissi,

35. Alan Greenspan, "Opening Remarks—Global Integration: Opportunities and Challenges," in a symposium sponsored by the Federal Reserve Bank of Kansas City (Jackson Hole, WY, August 24-26, 2000).

36. American Capitalism - The Concept of Countervailing Power. By John Kenneth Galbraith, Answers.com. <http://www.answers.com/topic/american-capitalism>

37. Aidt. T. and Z. Tzannatos (2002, forthcoming) Collective Bargaining and Country Economic Performance Review of the Empirical Literature. Occasional paper No. 1. Social Protection Unit, World Bank. Washington.

38. Bertola, G., T. Boeri, and S. Cazes (2000). "Employment Protection in Industrialized Countries: The Case for New Indicators." *International Labour Review*. Vol. 139, No. 1.

39. Boeri Bocconi Tito, Brooke Helppie, Mario Macis (2008), *Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Directions for Future Research*. Social Protection and Labor, The World Bank.

40. Boeri, T. and Van Ours, J. (2008), "The Economics of Imperfect Labor Markets." Princeton University Press;

41. Gordon Betcherman, Amy Luinstra, and Makoto Ogawa. Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection. The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series, No. 0128 November, 2001.

42. G. Bosch and W. Sengenberger, "Employment Policy, the State and the Unions in the Federal Republic of Germany," in *The State and the Labor Market*, Samuel Rosenberg, ed. (Plenum Press, 1989), p. 96.

43. Boeri, T., G. Nicoletti, and S. Scarpetta (2000). *Regulation and Labor Market Performance*. Centre for Economic Policy Research. Discussion Paper No. 2420. London. www.cepr.org/pubs/dps/DP2420.asp

44. Card, D. and A.B. Krueger (2000). "Minimum Wages and Employment: Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply." *American Economic Review*. Vol. 90, No. 5 (December).

45. Cassoni Adriana, A Brief Survey on the Role of Trade Unions in Labour Market.
www.decon.edu.uy/publica/1997/Doc0697.pdf;
46. Clark, Jon (1999). "Adversarial and Investigative Approaches to the Arbitral Resolution of Dismissal Disputes: A Comparison of South Africa and the UK." *Industrial Law Journal*. Vol.26, No. 4 (December).
47. Daniel Bell, Answers.com. Available at: <http://www.answers.com/topic/daniel-bell>
48. Di Tella, R. and R. MacCulloch (1999). "The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data." www.people.hbs.edu/rditella/research.html.
49. Dunlop, J. (1944) *Wage determination under trade unions*. Macmillan, New-York.
50. Elmeskov, J., J. Martin, and S. Scarpetta (1998). "Key Lessons for Labour Market Reform: Evidence from OECD Countries' Experiences." *Swedish Economic Policy Review*. Vol. 5, No.2.; OECD (1999a). *Employment Outlook*. Paris.
51. Employment Regulation *Rules for Hiring and Termination*. World Bank
52. European Commission Employment and Social Affairs, 2000,
53. Employment Policy Primer, December 2002 _ No. 1.
http://siteresources.worldbank.org/INTLM/214578-1103128720951/20295073/EPPNoteNo1_Eng.pdf
54. Employment Regulation *Rules for Hiring and Termination*, Employment Regulation *Rules for Hiring and Termination*.
*http://siteresources.worldbank.org/INTLM/214578-1103128720951/20295073/EPPNoteNo1_Eng.pdf
55. Economic security for a better world. ILO Socio-Economic Security Programme, Geneva : International Labour Office, 2004.
56. *Employment Outlook*. Paris. OECD (1999). *Implementing the OECD Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy*. Paris.
57. Employment Policy Directions in South Caucasus Countries: Securing Policy Development in Compliance with the EU Employment Strategy. USAID, Eurasia Foundation, Baku_Erevan_Tbilisi, 2006.
58. Freeman, R.B. (1993). "Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Adjustment?" *Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics, 1992*. Supplement to the World Bank Economic Review and the World Bank Research Observer.
59. Freeman, R.B. (2005), "Labor Market Institutions without Blinders: The Debate About
60. Flexibility and Labor Market Performance." NBER Working Paper No. 11286.;

61. Fields, G.S. and Kanbur, R. (2007), "Minimum Wages and Poverty with Income Sharing." *Journal of Economic Inequality*, 5 (2), 135-147.
62. Gindling, T. H. and Terrell K. (2007), "Minimum Wages and the Welfare of Workers in Honduras", IZA Discussion Paper No. 2892.
63. Gindling, T. H. and Terrell K. (2007a) "The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market: The Case of Costa Rica." *Labour Economics*, 14 (3), 485-511.
64. Kochan, T., Katz, H. and MacKersie, B. (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*. Editor's Introduction by John F. Burton, Jr., Available at: <http://www.questia.com/googleScholar.qst?docId=96382123>
65. Hammer, J.D.G. and C. Ville (1998). "The Role of Labour Inspection in Transition Economies." ILO Government and Labour Law and Administration, Document no. 48. Available at www.ilo.org/public/english/govlab/papers/1998/labins/index.htm.
66. Heron, R. and C. Vandenabeele (1999). "Labour Dispute Resolution: An Introductory Guide." ILO East Asia Multidisciplinary Advisory Team. ILO Regional Office for Asia and the Pacific: Bangkok.
67. Heckman, J.J. and C. Pagés (2000). *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*. National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 7773. Cambridge, MA.
68. Hopenhayn, H. and R. Rogerson (1993). "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis." *Journal of Political Economy*. Vol. 101, No. 5.
69. Horst Brand, *Roots of Insecurity: Why American Workers and Others Are Losing Out*. DISSENT WINTER 2007. <http://www.dissentmagazine.org/article/?article=737>
70. Lazear, E.P. (1990). "Job Security Provisions and Employment." *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 105, No. 3.; Heckman, J.J. and C. Pagés (2000).
71. ILO (2000). "Organization, Bargaining and Dialogue for Development in a Globalizing World." Paper prepared for the Working Party on the Social Dimensions of Globalization, ILO.GB.279/WP/SDG/2
72. ILO (2000). "Good Practices in Settlement of Individual Labour Disputes: the Case of Chile." Available at: www.ilo.org.
73. Lazear, Edward P. (1990), "Job Security Provisions and Employment." *The Quarterly Journal of Economics*, 105 (3) 699-726.
74. Marc Clément, *Social Europe: A long march?* <http://www.eurozine.com/articles/2009-04-09-clement-en.html>.

75. Martin's Press; Gordon Betcherman, Amy Luinstra, and Makoto Ogawa. Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection. The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series, No. 0128 November, 2001.
76. Malcolm Waters, Daniel Bell, in The Blackwell companion to major contemporary social theorists (Ritzer, George, ed.) (2003). Available at: [http://books.google.com/books?id=qQje-4qnAT4C&pg=PA154&dq="daniel+bell"+1919&hl=en&ei=zDyvTMblEcL38AbR4tmiCQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCsQ6AEwADgK#v=onepage&q=%22daniel%20bell%22%201919&f=false](http://books.google.com/books?id=qQje-4qnAT4C&pg=PA154&dq=)
77. Michael Mitchell and Matthew Simpson, Top Five Reasons You Can't Blame Employees For Joining A Union. Labor Letter, November 2009, <http://www.laborlawyers.com/showarticle.aspx?Top-Five-Reasons-You-Cant-Blame-Employees-For-Joining-A-Union&Type=36&ArticleType=-1&Show=12249&PrintPage=True>
78. Montenegro, C. and Pagés C. (2004), "Who Benefits from Labor Market Regulation? Chile 1960-1998." NBER Working Paper No. 0850.
79. Morley, S. (1995), "Structural Adjustment and the Determinants of Poverty in Latin America." In: Lustig, N. (ed.) "Coping with Austerity: Poverty and Inequality in Latin America." Brookings Institution, Washington, DC.
80. Mullen Taylor, *Informal Conflict Resolution: A Workplace Case Study*, Mediate.com. Mediators & Everything Mediation, September 2000. Available at: <http://www.mediate.com/articles/taylor.cfm>, 09, September 2011.
81. Neil Gilbert, *Transformation of the Welfare State: The Silent Surrender of Public Responsibility* (Oxford University Press: New York, 2004), p. 66.
82. Neumark, D. and Wascher W. (2007), "Minimum Wages and Employment." IZA Discussion Paper 2570.
83. Neumark, D., Cunningham W. and Siga S. (2006), "The Effects of the Minimum Wage in Brazil on the Distribution of Family Incomes: 1996-2001." Journal of Development Economics, 80, 136-159.
84. OECD (1999). *Employment Outlook*. Paris.
85. Jelle Visser Union membership statistics in 24 countries. <http://www.bls.gov/opub/mlr/2006/01/art3full.pdf>
86. [Peter J. Turnbull](#), *Trade unions and productivity: Opening the harvard "black boxes"*, journal of Labor Research, [Volume 12, Number 2](#), June 1991, p. 135-150;

87. Roger Plant, *Labour Standards and Structural Adjustment*. International Labour Office: Geneva, 1994.
88. Raymond Hogler, *Employment Relations in the United States: Law, Policy and Practice* (Sage Publications, 2004), p. 162.
89. *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*. National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 7773. Cambridge, MA.
90. The European Commission Staff Working Document (SEC(2008) 393
91. Tvrdon, Michal, Labour Market Flexibility: the Case of Visegrad Countries, , Silesian University - School of Business Administration, MPRA Paper No. 12314, posted 21. December 2008/11:34 2007, http://mpa.ub.uni-muenchen.de/12314/2/MPRA_paper_12314.pdf
92. Tor Hersoug, Knut N. Kjaer, Absjorn Rodseth. Wages, Taxes and the Utility – Maximizing Trade Union: A Confrontation with Norwegian Data, Oxford Economic Papers 38 (1986).
93. Traxler, F., (1993). Business associations and labour unions in comparison. *British Journal of Sociology*, No 44.
94. Tukhasvili M., Peculiarities of the Development of Migration Processes in Georgian Autonomous Regions.(Adjara Autonomous Republic) European Population Conference 2008. Barcelona. 2008.<http://www.epc2008.princeton.edu/> (Co authorship).
95. Smith, J. C. (Jennifer C.) (1996) *Bargaining power and local labour market influences on wage determination*. Working Paper. University of Warwick, Department of Economics, Coventry.
<http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/research/workingpapers/publications/bpllm.pdf>
96. Synopsis of John Dunlop's Industrial Relations Systems, Monday, July 9, 2007, Available at:<http://antocometa.blogspot.com/2007/07/synopsis-of-john-dunlops-industrial.html>;
97. Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. New York: St.
98. Zack, A. (1997). "Can Alternative Dispute Resolution Help Resolve Employment Disputes?" *International Labour Review*, Vol. 136, No. 1. Spring.
99. Vassilis T. Rapanos, Trade Unions and Tax Incidence, March 2004, <http://old.econ.uoa.gr/UA/files/539918566..pdf>
100. *Workers in an Integrating World*, World Development Report, The World Bank, Oxford Universitz Press, (1995) http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/1999/04/28/000009265_3961219103803/Rendered/PDF/multi0page.pdf

101. World Bank (1995). *Workers in an Integrating World*. Washington, DC: Oxford University Press.

102. Европейская Интеграция: Развитие Социального Диалога и Повышение Качества Общественного Обслуживания. Пособие для Тренеров. EPSU, ETUCO.

103. Оноприенко В.И. Эволюция Договорного Регулирования Социально-трудовых отношений: Социальное Партнерство. Научный доклад по Диссертации на соискание учёной степени Grand PhD. Специализация—08.00.01; 08.00.05. Российско-Бельгийская докторантура. Москва. Всемирный университет развития науки, образования и общества

104. Парчевская С., Производственные Отношения и Социальный Диалог, Материалы научно-практической конференции МИТСО, Витебск, УО ФПБ «МИТСО», 2005. www.fpb.by/dfiles/000350_518596_MITSO_mart.doc

105. Тухашвили М., Проблемы рынка труда и миграция рабочей силы в Аджарской автономной республике. Материалы международной конференции: «Миграция и социально-экономическое развитие в регионе Балтийского моря». Калининград. 2008. (соав.)

106. Тухашвили М., Проблемы формирования рынка труда и занятости населения монофункционального города Грузии – Ткибули. В сб статей: «Современные малые города: проблемы и перспективы развития» Часть 1. Социальная сфера малого города: состояния и пути развития. Под ред. Л.Э. Оубаневич. Ярославль – Ивантеевка. Изд-во «Канцлер». 2010.

სასარგებლო ბმულები:

107. საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება - <http://www.gtuc.ge/>

108. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია - <http://www.ilo.org/>

109. ILO Convention No 98, the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively Convention.

110. ILO Convention No 100, the Equal Remuneration Convention;

111. ILO Convention No 111, the Discrimination in respect of Employment and Occupation Convention.

112. ILO Convention No 138, the Minimum Age for Admission to Employment Convention;

113. ILO Convention No 182, the Elimination of the Worst Forms of Child Labour Convention.

- 114. ILO Convention No 29, the Forced or Compulsory Labour Convention;
- 115. ILO Convention No 105, the Abolition of Forced Labour Convention