

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტი

სოხობაშვილი მარი

მედია და შრომითი ურთიერთობები საკონსტიტუციო რეფორმების  
ჭრილში

ევროინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციალური მეცნიერებების  
მაგისტრის ხარისხის მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი: მარინა მუსხელიშვილი-პოლიტიკურ მეცნიერებათა დოქტორი

თბილისი, 2017

## სარჩევი

ანოტაცია.....	1
შესავალი .....	5
ლიტერატურის მიმოხილვა .....	7
მიზნები და ამოცანები .....	11
კვლევის დიზაინი.....	12
საკონსტიტუციო კომისია.....	14
საკონსტიტუციო პროექტების მიმოხილვა.....	14
სოციალური სახელმწიფო .....	19
შრომის ინსპექცია.....	21
კონსტიტუციის საჯარო განხილვები .....	28
დაინტერესებული მხარეები-Stakeholders.....	29
ბიზნესი და შრომის ზედამხედველობა .....	30
მედიის ანალიზი.....	35
დასკვნა/რეკომენდაციები .....	41
გამოყენებული ლიტერატურა.....	43
დანართები .....	46

## ანოტაცია

მოცემული ნაშრომის მთავარი თემატიკა შრომითი ურთიერთობების მიმოხილვას ეხება, საქართველოში მიმდინარე საკონსტიტუციო რეფორმების ჭრილში.

ნაშრომის დასაწყისში საუბარია მედიის როლზე. იმაზე თუ რამდენად დიდი ვალდებულება აქვს მას საზოგადოების წინაშე. ნაშრომის შემდეგ ეტაპზე მიმოხილულია ლიტერატურა, ყველა ის წიგნი თუ სტატია რაც გამოყენებულია მოცემული ნაშრომის ფარგლებში.

ამის შემდეგ საუბარია ნაშრომის მიზნებსა და ამოცანებზე და დასაბუთებულია თუ რატომ მოხდა მოცემული თემის არჩევა სამაგისტრო ნაშრომად. მოცემული საკითხების განხილვის მიზანი კი სწორედ ის იყო, რომ კვლევას ეჩვენებინა თუ რამდენად სწორად გააშუქა საქართველოში არსებულმა მედია სივრცემ მიმდინარე საკონსტიტუციო ცვლილებები. სწორად და დემოკრატიულად გაშუქებაში ამ შემთხვევაში იგულისხმება რაზე გაამახვილა მან ყურადღება და რა სიხშირით ასახა ის ფაქტები და მოვლენები, რომლებიც საკმაოდ სწრაფად ვითარდებოდა მიმდინარე ცვლილებების დროს. ასახა თუ არა ის საკითხები რაც შრომით ურთიერთობებს ეხებოდა. თუ ასახა, მაშინ რაზე გაამახვილა ყურადღება და რა კონტექსტით გააშუქა. ხომ არ ცდილობდა ეს საკითხები ისე მიეწოდებინა მაყურებლისთვის, რაც რეალობას არ შეესაბამებოდა და მხოლოდ ტელე არხის რეიტინგის გასაზრდელად სჭირდებოდა. მოცემული საკითხების გამოსაკვლევად მიმოხილულია სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევა, მისი მეთოდოლოგია, მიზნები და შედეგები რაც ამ კვლევამ აჩვენა. კონტენტ ანალიზის მეშვეობით გამოკვლეულია რამდენად სწორად და დემოკრატიულად მიმოხილა მედიამ მიმდინარე საკონსტიტუციო ცვლილებები. ასევე ზოგადად რა როლი შეასრულა მედიამ შრომითი ურთიერთობების გაუმჯობესებაში.

ამის შემდეგ საუბარია ტექსტის ძირითად ნაწილზე, რომლის ფარგლებშიც განხილულია საკონსტიტუციო კომისიის შექმნის მიზნები, მისი განვითარების და საქმიანობის ყველა მნიშვნელოვანი ნაბიჯი. შემდეგ მიმოხილულია საკონსტიტუციო კომისიაში შეტანილი პრპოზექტები, რომლებიც შრომით ურთიერთობებს ეხება. ასევე ზოგადად განხილულია

საქართველოში არსებული მდგომარეობა შრომითი ურთიერთობების კუთხით, ის პრობლემები, რომლებიც დღესდღეობით ყველაზე მწვავედ დგას. მედია სისტემები, საკონსტიტუციო კომისიის მუშაობაში გამოკვეთილი 2 მნიშვნელოვანი დისკუსიის მიზეზი-შრომის ინსპექცია და სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, მთავარი დისკუსიის მიზეზი-ბიზნესი და შრომის ინსპექციის ურთიერთმიმართება. ნაშრომში ასევე ყურადღება გამახვილებულია ამ საკითხზე დაინტერესებული მხარეების პოზიციები და ამასთან ერთად მიმოხილულია ბიზნესის როლი შრომით ურთიერთობებში. ზოგადად ბიზნესმენების პოზიციები საკონსტიტუციო განხილვებში.

ბოლოს კი საუბარია მედიის ანალიზზე და დაკავშირებულია კვლევის მიერ მოცემული შედეგები საქართველოში არსებულ მედია სისტემების მუშაობასთან. ბოლოს მოცემულია დასკვნა, სადაც შეჯამებული და გაანალიზებულია ყველა ის მნიშვნელოვანი საკითხი, რაზეც მოცემული ნაშრომის ფარგლებში იყო საუბარი.

## Annotation

### Media and Labour Relations in the context of the Constitutional Reforms

The main topic of this Master thesis is the review of labor relations in the context of current constitutional reforms in Georgia. There is a discussion about the role of media, how much did it had a great obligation to the society at the beginning of the thesis. The next stage of the work there is a review of the literature all of the books and articles that are used within the given thesis.

After this, there is written the goals and objectives of the work and there is also argumentation why this topic was selected as a master's thesis. The purpose of these issues discussing was to demonstrate how well did the media coverage the current constitutional changes in Georgia. In this case, correct and democrate coverage we meant on what did the media focused on its attention and how frequently did it reflect facts and events that were developing rapidly during the ongoing changes. Whether did it reflected the issues of labor relations. If these issues were reflected, then what was the focus and what context did the media covered.

Whether did the media tried to provide these issues in this way that was not apropiare in reality. On the contrary, it was tried to increased the rating of the TV channel only.

The study, reviewing the methodology, goals and results of this study has been reviewed to examine these issues. There is a research of review of these issues. Methodology, research goals and results. By the help of the content analyse it is shown how corecctly and democratically did the media analyzed on going constitutional reforms. besides that, in general, what was the role of media in improving labour relations? This is followed by the main part of the text, where it is discussed about the goals of the creating Constitutional Commission , also there is discussed all important steps of its development and activity. Then there is review all the projects that the commission took his account. Also there is discussion about the current situation of labour

relations in Georgia and the problems that are most distinct. Media systems, two main reasons causing discussion in constitution committee work: working inspection and social republic system; the main reason of discussion : business and working inspection attitude. In this work is also highlighted position of interested sides and concurrently is discussed the role of business in working relations. Moreover, this work is argued the position admitted in constitutional deliberations.

At the end of this paper, is provided the analytical part and the research results are related to this work of media systems in Georgia. the last part is conclusion, where are summed up all above mentioned essential issues.

## შესავალი

„კონსტიტუციის დემოკრატიული გაძლიერების ნიშნით ყოველ თაობას უნდა მიეცეს საშუალება ცვლილება შეიტანოს მასში, რადგან მემკვიდრეობით მიღებული ეს ტექსტი მათი მონაწილეობით არ შექმნილა ხოლო წინამორბედ თაობებს არ ჰქონდათ უფლება განესაზღვრათ როგორ უნდა იცხოვრონ მომავალმა თაობებმა.“

თომას ჯეფერსონი<sup>1</sup>

ზემოთ მითითებული ციტატა ზუსტად აღწერს იმ საკითხს, რომელზეც ქვემოთ მოცემულ ნაშრომშია საუბარი. მთავარი თემატიკა შრომით ურთიერთობებს ეხება, რომელიც ორი კუთხითაა მიმოხილული, პირველი ეს არის საკონსტიტუციო რეფორმების მიმდინარეობის დროს, ხოლო მეორე საკითხი ეხება მედიას. მთავარი საკვლევი კითხვაც სწორედ მედიასთანაა კავშირში და მოცემულ ნაშრომში დეტალურადაა განხილული, თუ როგორ მოახდინა ქართულმა ტელევიზიამ ქვეყანაში მიმდინარე საკონსტიტუციო რეფორმების გაშუქება, რა დრო და ადგილი დაუთმო საკონსტიტუციო რეფორმების თემატიკის შემადგენელ ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს საკითხს - შრომით ურთიერთობებს. იმის გათვალისწინებით, რომ მედია საზოგადოებრივი ცხოვრების სარკეა, ბუნებრივია ქვეყანაში მიმდინარე მნიშვნელოვან პროცესებს ზუსტი თანმიმდევრობით და სწორი ინტერპრეტაციით უნდა ასახავდეს. მისი ერთადერთი როლი სწორედ მოსახლეობის ინფორმირებასა და საზოგადოებრივი აზრის სწორად ფორმაციაში მდგომარეობს. აღსანიშნავია, რომ დღესდღეობით ქვეყანაში არსებული პრობლემებიდან ერთ-ერთი ყველაზე მძიმე და მნიშვნელოვანი შრომითი საკითხებია მისი თითოეული ასპექტით. მიუხედავად ამისა, სატელევიზიო არხები დიდ ყურადღებას მაინც გასართობ გადაცემებს უთმობენ და არა ქვეყანაში არსებულ უმუშევრობის საკითხის განხილვას თუ ზოგადად

---

<sup>1</sup>კონსტიტუციის გადასინჯვის კანონპროექტის ბუნება, ნიკა დუდაშვილი, გვ.1

შრომით ურთიერთობებში მიმდინარე პრობლემებს. ამ დროს მედიის ანგარიშვალდებულება საზოგადოების მიმართ საკმაოდ ძირეულია. ის, რომ მედიის პირდაპირი მოვალეობაა სწორად ასახოს არსებული რეალობა, ზედმინწევით დასვას აქცენტები და შემდეგ ისაუბროს არსებული პრობლემების გადაჭრის გზებზე ცხადია. გარდა ამისა, ქვეყანაში არსებული სიტუაცია შრომითი ურთიერთობების კუთხით ნამდვილად ქმნის იმის საფუძველს, რომ ტელევიზიების მხრიდან ამ საკითხებს მიეძღვნას როგორც საგანმანათლებლო, ისე ექსპერტული გადაცემები, რომლებშიც დასახული იქნება ის გზები, რომლებიც ზემოთხსენებული საკითხების გადაჭრას შეუწყობს ხელს. რადგანაც მიმდინარე პრობლემების გაშუქების სისწორით პირადაპირ შეგვიძლია დავასკვნათ, რამდენად კარგი ინდიკატორია მედია არსებული ვითარების. შეგვიძლია წარმოდგენა შეგვექმნას მედია სისტემების მუშაობის მიმართულებაზე.

მოცემული საკითხი განხილული იქნება საქართველოში მიმდინარე საკონსტიტუციო ცვლილებების მაგალითზე, რომლებიც უნდა განხორციელდეს 2017 წლის ფარგლებში და საბოლოო სახე მოგვცეს გაუმჯობესებული კონსტიტუციის. რაც შეეხება კონსტიტუციას, ის არის ნებისმიერი სამართლებრივი სისტემის უმნიშვნელოვანესი-პირველი დოკუმენტი, რომელიც ფართო ჭრილში არეგულირებს ერთეულ საკითხებს, ამიტომაც მიზანშეწონილია მისი ცვლილებება ხშირად არ ხდებოდეს. გასათვალისწინებელია კონსტიტუციის ღირებულება და მნიშვნელობა, მაგრამ ყველას უნდა ახსოვდეს, რომ კონსტიტუცია დინამიურად ცვალებადი აქტია, განსაკუთრებით კი იმ ქვეყნებში, რომლებიც ეკონომიკურად და პოლიტიკურად ვითარდებიან და ძლიერდებიან, ასეთ დროს, კონსტიტუცია უნდა შეესაბამებოდეს ქვეყანაში არსებულ პოლიტიკურ რეალობას. აქედან გამომდინარე, ბოლო პერიოდში მიმდინარე ცვლილებები ამართლებს საქართველოს კონსტიტუციაში სიახლის შეტანას, თუ ეს ცვლილებები მას უკეთესობისკენ შეცვლის და ისეთ შედეგს მოიტანს ქვეყნისთვის, რომელიც მას წინსვლაში დაეხმარება.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> კონსტიტუციის გადასინჯვის კანონპროექტის ბუნება, ნიკა დუდაშვილი, გვ.1



## ლიტერატურის მიმოხილვა

სამაგისტრო ნაშრომში წარმოდგენილ კვლევაში ძირითადი შეფასებები ოფიციალური წყაროების გარდა ემყარება სამეცნიერო ნაშრომებსა და სტატიებს, რომლებშიც განხილულია მედიის როლი და ფუნქციები, მისი კავშირი დემოკრატიულ პროცესებთან, საუბარია მედია სისტემებზე და განხილულია საქართველოს დღევანდელი რეალობიდან გამომდინარე, მის შესაბამისობაზე ხმელთაშუაზღვისპირა მოდელთან.

ნაშრომში მიმოხილულია ჰალინისა და მანჩინის მედია სისტემები. ავტორები მედია სისტემების დასახასიათებლად გამოიყოფენ 4 ძირითად კომპონენტს:

- მედია როგორც ბაზრის განვითარების დონე;
- პოლიტიკური პარალელიზმი, ეს მოიცავს როგორც მედიისა და პოლიტიკური პარტიების ურთიერთმიმართების სიმჭიდროვეს და ხასიათს, ასევე უფრო ზოგადად, თუ რამდენად შეესაბამება მედია სისტემა საზოგადოებაში არსებულ სიღრმისეულ პოლიტიკურ დაყოფებს;
- ჟურნალისტიკის, როგორც პროფესიის განვითარების დონე;
- მედია სისტემაში სახელმწიფოს ჩარევის დონე და ხასიათი.

სწორედ ამ მახასიათებლების საფუძველზე გამოიყოფა სამი ტიპის მედია , ანუ სამი ტიპის იდეალური მედია.

1. ხმელთაშუაზღვისპირა , ანუ პოლარული პლურალიზმის მოდელი;
2. ჩრდილო ცენტრალური ევროპის მოდელი, ანუ დემოკრატიულ-კორპორატისტული მოდელი;
3. ჩრდილო ატლანტური ანუ ლიბერალური მოდელი.<sup>3</sup>

აღსანიშნავია, რომ ლიბერალურ მოდელში საბაზრო მექანიზმები და კომერციული მედია ჭარბობს. დემოკრატიულ - კორპორატისტულ მოდელში კომერციული მედია შერწყმულია

---

<sup>3</sup> Media Systems and Politics by Daniel C. Hallin (Author), Paolo Mancini (Author), W. Lance Bennett (Editor), Robert M. Entman (Editor) Cambridge University Press

დ სოციალურ და პოლიტიკურ ჯგუფებთან მიბმულ მედიასთან. ამ მოდელში ასევე აქტიურად განიხილავენ სახელმწიფოს სამართლებრივ რეგულირებას. რაც შეეხება პოლარიზებული პლურალიზმის მოდელს ახასიათებს მედიის აქტიური ჩართულობა პოლიტიკაში, მაუწყებლობის სუსტი სანყისები და ძლიერი როლი რომელსაც სახელმწიფო თამაშობს.

ზემოთ ჩამოთვლილი ტიპებიდან საქართველო უფრო მეტად პირველ კატეგორიას მიეკუთვნება, რადგანაც მედია მაღალ დონეზე პოლიტიზირებულობით გამოირჩევა. ის მეტისმეტად არის დამოკიდებული პოლიტიკურ ინსტიტუტებზე, რომლებიც აქტიურად ერევიან მის საქმიანობაში. ეს თავის მხრივ, განაპირობებს საკუთრივ მედიის, როგორც საზოგადოებრივ –პოლიტიკურ ცხოვრების დამოუკიდებელი აქტორის ფუნქციების დაკნინებას.

მედია უნდა იყოს :

1. სამოქალაქო ფორუმი, სადაც მიმდინარეობს პლურალისტური დებატები საზოგადოებრივად მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ;
2. ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების სადარაჯოზე მდგომი ინსტიტუტი;
3. მობილიზების იარაღი, რომელიც ხელს უწყობს მოსახლეობის სწავლებას. <sup>4</sup>

თუმცა აღსანიშნავია, რომ რეალური მედია სისტემები ზუსტად არ ემთხვევა რომელიმე იდეალურ ტიპს, ისინი უფრო მეტად მოიცავენ ყველა ტიპისთვის დამახასიათებელ ნიშნებს. ქვეყნის მედია სისტემების რომელიმე ტიპისთვის მიკუთვნებაც ამით უნდა ავსნათ , უფრო მეტად რომელი ნიშნები სჭარბობს ამა თუ იმ ქვეყნის მედია სისტემებში.

რაც შეეხება უფრო ვრცლად პლურალისტულ მოდელს, სადაც მაუწყებლობა არ არის პოლიტიკურად ნეიტრალური , მაგრამ არც მონოპოლიზებულია, მასში

უმრუნველყოფილია პოლიტიკური პარტიების ან სხვადასხვა სოციალური ჯგუფების თანაბარი რეპრეზენტაცია. ამ მოდელს ახასიათებს გაზეთების დაბალი ტირაჟები ,

---

<sup>4</sup> Media Systems and Politics by Daniel C. Hallin (Author), Paolo Mancini (Author), W. Lance Bennett (Editor), Robert M. Entman (Editor) Cambridge University Press

პოლიტიკურად ორიენტირებული პრესა, მაღალი პოლიტიკური პარალელიზმი, პოლიტიკის დომინირება მაუწყებელზე და სახელმწიფო კონტროლი მასზე, ასევე სახელმწიფოს ძლიერი როლი.<sup>5</sup>

თუმცა აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ სახელმწიფოს ჩარევა მედიის ფუნქციონირებაში მხოლოდ ნეგატიურად არ უნდა იქნას გაგებული.

რადგანაც ეს ჩარევა თავისუფალ ქვეყნებში ხორციელდება არა სიტყვის თავისუფლების შესაზღუდად არამედ პირიქით მედიის მხარდასაჭერად და საზოგადოების ინტერესების უფრო სრული რეალიზაციის უზრუნველსაყოფად. (მუსხელიშვილი, მასმედიის სისტემები, გვ 84.)

სამაგისტრო ნაშრომში ასევე განხილულია მედიის დღის წესრიგი, წიგნიდან „არჩევანი“, რომლის ავტორიც მარინა მუსხელიშვილია.

მოცემული ნაშრომის მიხედვით, დღის წესრიგი გულისხმობს იმას, თუ რა არის აქტუალური საზოგადოებისათვის და აქედან გამომდინარე რა ხდება მნიშვნელოვანი ხელისუფლებისათვის. სწორედ დღის წესრიგიდან გამომდინარე ამოტივტივებიან ხოლმე საკითხები, რომლებიც შეიძლება აქამდე ყველასგან დავიწყებული იყო, მაგრამ უეცრად მათთან დაკავშირებული კამათი, განხილვა და შესაძლოა საპარლამენტო მოსმენებიც კი იზრდება. ვინ შემოქმედებს საზოგადოებრივ აზრზე და ვინ ადგენს მედია – დღის წესრიგს ანუ საზოგადოებრივი აზრის შემოქმედი აქტორებიდან ერთ-ერთი ყველაზე მძლავრი და მნიშვნელოვანი ძალა არის მედია, რომელიც გადაცემებით, მიმოხილვებით, ბეჭდური პრესითა თუ ინტერნეტის საშუალებით საზოგადოებას აწვდის ინფორმაციას და მიუთითებს თუ რა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი. მედიას აქვს ძალაუფლება წამოწიოს ისეთი საკითხი, რაც აქამდე პრიორიტეტული არ იყო, თუმცაღა მასზე გაკეთებული რამდენიმე გადაცემით, სიუჟეტითა თუ ინტერნეტ-მიმოხილვით საკითხი დღის წესრიგში დადგება.

---

<sup>5</sup> Media Systems and Politics by Daniel C. Hallin (Author), Paolo Mancini (Author), W. Lance Bennett (Editor), Robert M. Entman (Editor) Cambridge University Press

აღსანიშნავია, რომ მედია არ ქმნის ახალ ამბავს. მან შეიძლება გადაწყვიტოს ახალი ამბებიდან, რომელს რა მნიშვნელობა მიანიჭოს. მაგრამ, ამბის შექმნა დამოკიდებულია გარემოზე, რომელშიც ეს მედია საშუალება მაუწყებლობს.

მედია კი საკუთარ დღის წესრიგს ადგენს სწორედ რომ პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ დღის წესრიგზე დაყრდნობით. მთავარია, ამ პროცესში მედიამ არ დაკარგოს მიუკერძოებელი აქტორის როლი და იმ საკითხებზეც გაამახვილოს ყურადღება სიღრმისეული გაშუქების გზით, რაც საზოგადოების დღის წესრიგშია და განახორციელოს მისი მთავარი ფუნქცია - საზოგადოების ინფორმირება.

მართალია, მედია არ არის დამოუკიდებელი აქტორი დღის წესრიგის შექმნისას და პოლიტიკური აქტორები თუ საზოგადოება, ვინც ამბავს ქმნის დიდწილად განსაზღვრავენ საინფორმაციო ნაკადს.<sup>6</sup>

დღის წესრიგის ფორმირება - ეს არის მასმედიის მიერ გარკვეული საკითხების ხშირი და გამორჩეული წარდგენის პროცესი, იმ შედეგით რომ ხალხის დიდი ნაწილი ამ საკითხებს უფრო მნიშვნელოვნად აღიქვამს, ვიდრე სხვებს. მარტივად რომ ვთქვათ, რაც უფრო მეტად გაშუქდება საკითხი მით უფრო მნიშვნელოვანია ის სხვებისთვის (Coleman, 2009, გვ. 147)

დღის წესრიგის ფორმირება არის პოლიტიკური ძალაუფლება და შესაბამისად უნდა ეკუთვნოდეს ხალხს. საზოგადოების წევრებს უნდა ჰქონდეთ პოზიტიური უფლება და შესაძლებლობა დააყენონ თავისი ინტერესები დღის წესრიგში.

„მოქალაქეებს უნდა ჰქონდეთ ადეკვატური თანაბარი შესაძლებლობები გამოხატონ თავისი პრეფერენციები შედეგთან მიმართებაში. მათ უნდა ჰქონდეთ ადეკვატური და თანაბარი შესაძლებლობები მოაქციონ საკითხები დღის წესრიგში და გამოხატონ მიზნები თუ რატომ ურჩევნიათ ერთი რომელიმე გადაწყვეტილება მეორეს“ (Dahl, 1989, გვ.109).

თუკი გადაწყვეტილების მიღების პირველ ეტაპზე მოქალაქეებს არ ექნებათ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ წესრიგის ფორმირებაში, ზოგიერთი ინტერესი შესაძლოა არ იქნას მიღებული მხედველობაში მეორე გადაწყვეტილების ფაზაში. მეორე

<sup>6</sup> (M.Muskhelishvili, 2008)

ფაზა, რომელიც გადანაცვებების მიღებას გულისხმობს, მოიცავს ყველას ხმის თანაბრად გათვალისწინებას ანუ კენჭისყრას. მოქალაქეებს უნდა ჰქონდეთ არა მარტო თანაბარი, არამედ ექსკლუზიური უფლება საკითხების დღის წესრიგში მოქცევისა. მათ გარდა ეს უფლება არცერთ გარე აქტორზე არ შეიძლება იყოს დელეგირებული. ყველა საკითხი, რომელიც მოითხოვს კოლექტიურ გადანაცვებებს, ეკუთვნის დემოსს, თუკი ხალხის დემოკრატიულ სუვერენიტეტზეა საუბარი: ,, (Dahl, 1989)

## მიზნები და ამოცანები

მიმდინარე საკითხის აქტუალობა, რომ საკმაოდ დიდია ამაზე მიუთითებს ყველა ის საინფორმაციო გადაცემა, რომელიც ყოველ დღე აშუქებს არსებულ საკითხებს პირდაპირ ეთერში. ის სტატიები და ნაშრომები რომლებიც ამ საკითხის გარშემო მიძღვნილი. რაც შეეხება ჩემს ინტერესს, ამ საკითხის მიმართ, სწორედ იქედან მომდინარეობს, რომ მინდა მოსახლეობამ ზედმინვენით იცოდეს ის საკითხები, რომლებიც მათ შრომით უფლებებს პირდაპირ ეხება და აუცილებელია ამ სფეროში მიმდინარე სიახლეების შესახებ სრულყოფილად ინფორმირებულნი იყვნენ. სწორედ ინფორმირებულობა და საკუთარი უფლებების ცოდნა შეუწყობს ხელს, შემდეგ მოითხოვონ სამართლიანი და ჯანსაღი სამუშაო გარემო-პირობები.

სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის მიზანია, ნაჩვენები იქნას, რამდენად სწორად და დემოკრატიულად ასახა საქართველოში არსებულმა მედია სისტემებმა ქვეყანაში მიმდინარე საკონსტიტუციო ცვლილებები.

რამდენად სწორად დასვა აქცენტები და რაზე გაამახვილა ყურადღება. ცდილობდა თუ არა დეტალური და ამომწურავი ინფორმაცია მიენოდებინა მოსახლეობისთვის და ეზრუნა მათ ინფორმირებულობაზე. აშუქებდა თუ არა იმ საკითხებს, რაც მოსახლეობის ინტერესის საგანს წარმოადგენდა თუ მხოლოდ არხის რეიტინგულობაზე ფიქრობდა.

## **კვლევის დიზაინი**

ზემოთხსენებული მიზნებიდან გამომდინარე მოცემული სამაგისტრო ნაშრომის საკვლევ მეთოდად შერჩეულ იქნა კონტენტ ანალიზი. იქიდან გამომდინარე, რომ კონტენტ ანალიზის მეშვეობით ხდება ამა თუ საკითხის სიხშირისა და აქტუალობის გამოკვეთა მედიის მიერ, მკვლევარისთვის საინტერესო დროის მონაკვეთში.

## **კვლევის ობიექტები**

მოცემული მეთოდი კვლევის ფარგლებში მდგომარეობდა შემდეგში: პირველ ეტაპზე მოხდა საკვლევო პოპულაციის შერჩევა, ამ შემთხვევაში ეს იყო საქართველოში სამი ყველაზე ყურებადი ტელე არხი : რუსთავი 2, იმედი და საზოგადოებრივი მაუწყებელი.

## **საკვლევო საკითხი და პერიოდი**

მთავარი საკვლევო საკითხი იყო ნაჩვენები ყოფილიყო ამ სამმა ტელე არხმა 1-ლი აპრილიდან 31-ი მაისის ჩათვლით რამდენი ტელეგადაცემა მიუძღვნა შრომითი ურთიერთობების საკითხს კონსტიტუციური ცვლილებების მიმდინარეობის დროს. ასევე წუთობრივად, რამდენ წუთს უთმობდა ამ საკითხებს საინფორმაციო გადაცემებში გაშუქებას.

## **მონაცემთა ანალიზი:**

მოცემულმა კვლევამ აჩვენა, რომ იმედის ტელეარხმა ამ ორი თვის განმავლობაში მხოლოდ საინფორმაციო გადაცემებში დაუთმო დრო საკონსტიტუციო ცვლილებების განხილვას. მათგან ჯამში, ზოგადად ამ საკითხს მიუძღვნა 150 წუთი, აქედან შრომითი

ურთიერთობების საკითხს დაუთმო 32 წუთი, დარჩენილი 118 წუთი პრეზიდენტისა და პარლამენტის არჩევნის წესსა და მინის გასხვისების საკითხებს ეხებოდა.

რაც შეეხება რუსთავი 2-ს, საინფორმაციო გადაცემებში ამ ზემოთხსენებულ საკითხებს მიუძღვნა 130 წუთი, რაც შეეხება ცალკე ტელეგადაცემებს მიუძღვნა 4 გადაცემა „არჩევანი“ მიმდინარე 2 თვის განმავლობაში, რომელშიც ასევე მიწვეული იყო საკონსტიტუციო კომისიის თავჯდომარე ირაკლი კობახიძე. ჯამში ეს გადაცემები მიმდინარეობდა 110 წუთი და 32 წამი. აქედან 15 წუთი დაეთმო შრომით ურთიერთობების საკითხს, როგორცაა შრომის უსაფრთხოების პრობლემა საქართველოში. დარჩენილი 95 წუთი კი უცვლელად პრეზიდენტის არჩევნის წესს და პარლამენტში მანდატების გადანაწილებას მიუძღვნა.

რაც შეეხება საზოგადოებრივ მაუწყებელს ჩემმა კვლევამ მაჩვენა, რომ ამ ორი თვის განმავლობაში ყველაზე მეტი დრო ჩემს მიერ არჩეული არხებიდან საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა დაუთმო მიმდინარე საკონსტიტუციო ცვლილებებს. რაც შეეხება წუთების რაოდენობას საინფორმაციო გადაცემებში 288 წუთი, ხოლო უშუალოდ ამ საკითხზე მიძღვნილ გადაცემებში 186 წუთი. მოცემული რაოდენობიდან შრომით ურთიერთობების საკითხზე მიძღვნილი იყო 130 წუთი. რაც შეეხება საინფორმაციო გადაცემებს 45 წუთი. მიწვეულ სტუმრებს შორის, რომლებიც შრომით ურთიერთობებზე საუბრობდნენ, იყვნენ ირაკლი კობახიძე, ვახტანგ ნაცვლიშვილი, ლინა ღვინიაძე.

## შედეგები

კვლევის შედეგად იკვეთება, რომ საქართველოში არსებული ყველაზე ყურებადი სატელევიზიო ტელეარხები განსაკუთრებით კი რუსთავი 2 და იმედი ნაკლებად უთმობენ ყურადღებას მოსახლეობის საჭიროებებს, ისინი უფრო მეტად პოლიტიზირებულნი არიან და საკუთარ რეიტინგზე და ინტერესებზე ზრუნავენ.

მოცემული კვლევიდან შემიძლია დავასკვნა, რომ საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა ყველაზე მეტი დრო დაუთმო საკონსტიტუციო ცვლილებების ფარგლებში განხილულ

შრომით ურთიერთობებს. როგორც საინფორმაციო გადაცემებში, ასევე ცალკე მიძღვნილ გადაცემებში „რეალური სივრცის“ სახით.

მედია პოლიტიზირებაზე სწორედ ის ფაქტები და კვლევებიდან მიღებული რაოდენობრივი მაჩვენებლები მეტყველებს, რომ მოცემულ საკონსტიტუციო ცვლილებების განხილვის ყველაზე ცხელ პერიოდში, მედია საშუალებებისთვის უპირატესი იყო საპრეზიდენტო არჩევნების წესის ცვლილებაზე და ასევე საპარლამენტო არჩევნებზე საუბარი, ვიდრე იმ საკითხებზე, რომლებიც შრომას ეხებოდა.

## საკონსტიტუციო კომისია

კვლევიდან გამომდინარე ნაშრომში საუბარია საკონსტიტუციო კომისიის შექმნაზე, რომელიც 2016 წლის 15 დეკემბერს <sup>7</sup> საქართველოს პარლამენტის დადგენილების საფუძველზე ჩამოყალიბდა. მის თავჯდომარედ ირაკლი კობახიძე დაინიშნა და მთავარი მიზანი ამ კომისიის შექმნის კანონპროექტის მომზადება გახდა, რომლის მიღებაც უზრუნველყოფდა კონსტიტუციის კონსტიტუციური სამართლის ფუნდამენტურ პრინციპებთან სრულ შესაბამისობას და ქვეყნის გრძელვადიანი დემოკრატიული განვითარების ინტერესის შესაბამისი კონსტიტუციური სისტემის ჩამოყალიბებას.<sup>8</sup>

ამის შემდეგ ჩამოყალიბდა კომისიის შემადგენლობა, რომელიც საქართველოს პარლამენტის თავჯდომარემ განსაზღვრა. მათ შორის მოხვდნენ, როგორც საპარლამენტო უმრავლესობის, ისე საპარლამენტო უმცირესობის წევრები, საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციის უფროსი და საქართველოს პრეზიდენტის საპარლამენტო მდივანი, საქართველოს იუსტიციის მინისტრი და საქართველოს მთავრობის საპარლამენტო მდივანი, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს თავჯდომარე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს თავჯდომარე, საქართველოს სახალხო დამცველი, ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი, ეროვნული უშიშროების საბჭოს მდივანი, ექსპერტები და არასამთავრობო ორგანიზაციის წევრები.

<sup>7</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3472813>



## საკონსტიტუციო პროექტების მიმოხილვა

კონსტიტუციის გადასინჯვის პროცესში, რამდენიმე მნიშვნელოვანი საკითხი განიხილებოდა. ყველა საკითხის მნიშვნელობა რათქმაუნდა დიდი იყო, თუმცა ჩემი ნაშრომის თემატიკიდან გამომდინარე მე იმ ჯგუფების წინადადებები მაინტერესებს, რომლებიც შრომით ურთიერთობებს ეხებოდა. ასეთი კი მხოლოდ სამი ჯგუფი: სახალხო დამცველი, ვახტანგ ნაცვლიშვილი თავის თანამოაზრეებთან ერთად და ლეიბორისტული პარტია აღმოჩნდა.

მე კონკრეტულად 2 პროექტს : სახალხო დამცველისა და ვახტანგ ნაცვლიშვილის, ლინა ღვინიაძის, კონსტანტინე ერისთავისა და ნინო ქაშაკაშვილის პროექტს მიმოვიხილავ. ამ პროექტების მიმოხილვა მომცემს იმის საშუალებას, რომ დავადგინო , თუ რა წინადადებები გაითვალისწინა საკონსტიტუციო კომისიამ და რა არა. ასევე რა იყო არ გათვალისწინების მიზეზები.

ამასთან დაკავშირებით, პირველ რიგში, განვიხილავ „სოციალური უფლებების შესახებ საკონსტიტუციო ცვლილებების პროექტს,“ რომლის ავტორებიც ვახტანგ ნაცვლიშვილი, ლინა ღვინიაძე, კონსტანტინე ერისთავი და ნინო ქაშაკაშვილი არიან.

ეს საკონსტიტუციო პროექტი, ხელმისაწვდომი ნამდვილად იყო საზოგადოებისათვის. ერთი გადახედვითაც მარტივი შესამჩნევია, რომ ამ პროექტში მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობა შრომით ურთიერთობებს. ვახტანგ ნაცვლიშვილთან ინტერვიუს დროს, მან პირველ რიგში განასხვავა შრომის უფლება და შრომის თავისუფლება. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს მოქმედ კონსტიტუციაში აღიარებული და დაცულია ადამიანის უფლება-თავისუფლებები და მათი ერთმანეთისაგან გამიჯვნა ერთი შეხედვით მარტივი ჩანს, იგი ზოგჯერ გარკვეულ ტერმინოლოგიურ გაურკვევლობას ქმნის. კლასიკური განმარტებით, „თავისუფლება“ მხოლოდ ჩარევის გარეშე არსებობას, ყოფნას ნიშნავს, „უფლება“ კი უკვე სახელმწიფოსგან რაიმეს მოთხოვნის და ამ სიკეთის დასაცავად მისი პოზიტიური ქმედების საფუძველს ქმნის. ტერმინი „თავისუფლება“ უფრო მეტად ლიბერალური კომპონენტებისაგან შედგება. უფლება კი სოციალურ ელემენტებს აყენებს

წინა პლანზე. თუმცა გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ასეთი გამიჯვნა მრავალ გამონაკლისს ქმნის.

შრომის თავისუფლება, როგორც სამუშაოს ნებაყოფლობით არჩევა, ზოგადად არჩევნის თავისუფლებაა.

ხოლო შრომის უფლება, ისევე როგორც საკუთრების უფლება დატვირთულია სოციალური ასპექტებით. ამიტომაც იგი ვერ იქნება თავისუფალი სახელმწიფოს რეგულაციებისაგან. ისევე როგორც ყოველი გარიგება კეთილსინდისიერების პრინციპს უნდა ეფუძნებოდეს, შრომითი ურთიერთობებიც უნდა გამორიცხავდეს დასაქმებულის ექსპლუატაციას. ადამიანის შრომა, ეს ის სიკეთეა, რომელზეც დგას საზოგადოება, რომელიც ქმნის ყველა იმ მატერიალურ, თუ არა მატერიალურ პროდუქტს, რომლითაც საზოგადოების ნებისმიერი წევრი ვსარგებლობთ. შესაბამისად, სამართლიანი შრომითი რეგულაციები საჯარო ინტერესს წარმოადგენს. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია, სახელმწიფოს კონტროლი შრომით ურთიერთობებზე. შრომის უფლების ასახვა კონსტიტუციაში, სრულებით არ ნიშნავს ყველას უპირობო დასაქმებას, ისე როგორც კონსტიტუციით დაცული საკუთრების უფლება არ ნიშნავს საკუთრების შექმნის გარანტიას. შრომის უფლება ნიშნავს სახელმწიფოს მაქსიმალურ ძალისხმევას, რომ შექმნას სამუშაო ადგილები და ყურადღებით აკონტროლოს შრომის კოდექსის შესრულება ამ მხარეების მიერ.

გარდა ამ ორი ფუნდამენტური უფლებისა, ვახტანგ ნაცვლიშვილმა ინტერვიუში აღნიშნა, რომ საწყის შეხვედრებზე კომისია მათ პროექტს კეთილგანწყობით შეხვდა, თუმცა რამდენიმე შეხვედრის შემდეგ მათი პასუხი ნეგატიური იყო, რაც ეკონომიკური გუნდის წინააღმდეგობამ გამოიწვია და გამორიცხა სოციალური საკითხების ასახვა კონსტიტუციაში. ვახტანგ ნაცვლიშვილის თქმით, მიუხედავად იმისა, რომ წინააღმდეგობის მიზეზებზე ბევრი არ უსაუბრიათ, გამოიკვეთა ის აზრი, რომ ეკონომიკურ გუნდს ეშინოდა მოსახლეობის მოზღვაავების კონკრეტულად კი იმ საკითხზე, რომელიც „ ყველა ადამიანის თავისუფლად დასაქმების უფლების“ ასახვას ეხებოდა კონსტიტუციაში. მათი აზრით, მოსახლეობა ამას სწორად ვერ გაიგებდა და მათი უმრავლესობა უბრალოდ მოითხოვდა

დასაქმებას. ეკონომიკური გუნდის განცხადებით კი საქართველო კი ამ ეტაპზე არ არის ისეთი ქვეყანა, რომელიც ამ საკითხთან გამკლავებას შეძლებდა. თუმცა საკონსტიტუციო კომისიის წევრებისთვის გაუგებარი იყო ის, რომ ზემოთხსენებულ კანონპროექტში მოყვანილი იყო მაგალითები გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის ზოგადი კომენტარიდან სახელმწიფოების ვალდებულებების ბუნების შესახებ<sup>9</sup> და ეს ადამიანებიც ზუსტად გაეროს კომიტეტის ამ კომენტარის შინაარსის გამოყენებას და მის მიხედვით ხელმძღვანელობას ითხოვდნენ. ამ დოკუმენტში ნათქვამია, რომ :

„ყველა მონაწილე სახელმწიფოს ეკისრება მინიმალური ძირითადი ვალდებულება – მინიმალურ დონეზე მაინც უზრუნველყოს თითოეული უფლების განხორციელება... პაქტი, როგორც დოკუმენტი, ასეთი მინიმალური ვალდებულებების შესრულების საშუალებას რომ არ იძლეოდეს, იგი გარკვეულწილად, დაკარგავდა თავის raison d’etre (არსებობის მნიშვნელობას)“<sup>9</sup>. (ზოგადი კომენტარი N3)

რათქმაუნდა, მინიმალური ვალდებულების შინაარსი არ არის უცვლელი. ის შეიძლება, განსხვავდებოდეს სოციალური კონტექსტიდან გამომდინარე.

ეკონომიკური სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტში ჩამოთვლილია სახელმწიფოს ისეთი ვალდებულებები, როგორებიცაა: სოციალური უფლებების პატივისცემა, დაცვა და შესრულება. სოციალური უფლებების პატივისცემაში მოიაზრება სახელმწიფოს ვალდებულება, არ ჩაერიოს ადამიანის მიერ კონკრეტული უფლების რეალიზებაში. აქ იგულისხმება სიტუაციები, როდესაც ადამიანს უკვე აქვს წვდომა საკვებზე, საცხოვრისზე, სამუშაო ადგილზე, შემოსავალზე, ჯანდაცვაზე და ა.შ. ამ შემთხვევაში, სახელმწიფო ვალდებულია, არ დაუშვას სახელმწიფო ინსტიტუტების მხრიდან აღნიშნული სიკეთეებით სარგებლობის შეზღუდვა და ამ ვალდებულების

---

<sup>9</sup> ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის მოხსენება, UN doc. ზოგადი კომენტარი N3. მონაწილე სახელმწიფოების ვალდებულებების ბუნება (მუხლი 2, პუნქტი 1)

დარღვევისას გაიღოს შესაბამისი კონპენსაცია. სოციალური უფლებების დაცვის ვალდებულება გულისხმობს სახელმწიფოს მიერ სოციალური უფლებების დაცვას მესამე მხარის ხელყოფისგან. აქ ფოკუსი მოქცეულია სახელმწიფოს ქმედებაზე, რომელმაც თავიდან უნდა აიცილოს, შეაჩეროს ან პასუხისგებაში მისცეს უფლების დამრღვევი (მაგალითად: დამსაქმებელი) სოციალური უფლების განხორციელების (ხელშეწყობა - უზრუნველყოფა) მიმართულებით, სახელმწიფო ვალდებულია, ხელი შეუწყოს და უზრუნველყოს სოციალური უფლებების რეალიზაციას.

რაც შეეხება სახალხო დამცველის რეკომენდაციებს, რომლებიც<sup>10</sup> შრომით ურთიერთობებს შეეხებოდა, მათი გათვალისწინება საკონსტიტუციო კომისიის მიერ არ მოხერხდა. უფრო კონკრეტულად, სახალხო დამცველის რეკომენდაციები სხვა საკითხებთან ერთად ეხებოდა შრომის უფლებების ეფექტიანი განხორციელების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო ზედამხედველობის ორგანოს შექმნის საკითხს.

საქართველოს სახალხო დამცველმა სახელმწიფო საკონსტიტუციო კომისიის მუშაობის ფარგლებში დააყენა ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორებიცაა ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების სრულყოფილი რეალიზებისთვის რეალური კონსტიტუციური მექანიზმების შექმნა. საქართველოს სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ მნიშვნელოვანია კონსტიტუციაში ზედმინვნით აისახოს სოციალური უფლებები და შეიქმნას სოციალური უფლებების განხორციელების ეფექტიანი საკონსტიტუციო გარანტიები. კერძოდ, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ შრომითი უფლებების ეფექტური განხორციელების უზრუნველსაყოფად, საქართველოს კონსტიტუცია უნდა ითვალისწინებდეს ჩანაწერს სახელმწიფო ზედამხედველობის ორგანოს შექმნის შესახებ. ათწლეულების გამავლობაში ქვეყანაში არსებული შრომითი უფლებების დარღვევის სიმწვავე ცხადყოფს მათი აღმოფხვრისა და პრევენციისთვის კონსტიტუციური ზედამხედველობის ორგანოს შექმნის აუცილებლობას.

<sup>10</sup> <http://www.ombudsman.ge/ge/news/saqartvelos-saxalxo-damcveli-exmianeba-saxelmwifo-sakonstitucio-komisiis-mier-momzadebul-konstituciis-gadasindjvis-proeqts.page>

საქართველოს სახალხო დამცველი ასევე ყურადღებას ამახვილებს ქალთა დისკრიმინაციის საკითხზე. მისი აზრით, არსებული უთანასწორობისა და ქალთა მიმართ დისკრიმინაციული დამოკიდებულების ფონზე, მნიშვნელოვანია სახელმწიფო საკონსტიტუციო კომისიაში პრიორიტეტულად განიხილებოდეს გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფისკენ მიმართული ინიციატივები.

სახალხო დამცველის აზრით, ნეგატიურ შეფასებას იმსახურებს კომისიის მუშაობის რეჟიმიც, რომელიც არ იძლევა პროცესში სრულყოფილი მონაწილეობის შესაძლებლობას. სახალხო დამცველს მიაჩნია, რომ კონსტიტუციის გადასინჯვა უნდა მიმდინარეობდეს ისე, რომ ყველა დაინტერესებულ პირს ჰქონდეს მოსაზრებების წარდგენისა და პოზიციის დაფიქსირებისათვის ადეკვატური დრო და შესაძლებლობა. ამასთან, სახალხო დამცველისთვის ბუნდოვანია თავად გადანყვეტილების მიღების წესიც, მისი განცხადებით, არსებული შეთანხმების მიხედვით, გადანყვეტილებები უნდა მიღებულიყო კონსენსუსის საფუძველზე, თუმცა კომისიის მუშაობის შედეგად კონსტიტუციის გადასინჯვის პროექტში აღმოჩნდა ისეთი დებულებები, რომელთა მიმართაც სამუშაო ჯგუფის წევრებს შორის კონსენსუსი არ შემდგარა.<sup>11</sup>

## სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი

სოციალური სახელმწიფოს ცნება გერმანიიდან მოდის და მე-19 საუკუნის მოღვაწე ოტო ფონ ბისმარკს უკავშირდება, რომლის მოდელმაც საკმაოდ დიდი როლი შეასრულა ამ ჯანდაცვის სფეროს გამართულად ფუნქციონირებაში და ზოგადად სახელმწიფოს სოციალური სერვისების გაუმჯობესებაში.

სოციალური სახელმწიფოს იდეა გულისხმობდა თანასწორობისა და თავისუფლების დამკვიდრებას, დაჩაგრული კლასების მხარდაჭერას, სახელმწიფოს მხრიდან მისი ყველა წევრის ეკონომიკური და საზოგადოებრივი პროგრესის უზრუნველყოფას.

სოციალურ სახელმწიფოს ხელი უნდა შეეწყოს ყველა განსხვავებული საზოგადოებრივი

<sup>11</sup> <http://www.ombudsman.ge/ge/news/saqartvelos-saxalxo-damcveli-exmianeba-saxelmwifo-sakonstitucio-komisiis-mier-momzadebul-konstituciis-gadasindvis-proeqts.page>

კლასის, ცალკეული პიროვნებების უფლებების აბსოლუტური თანასწორობა ხელისუფლების მეშვეობით. იგი ვალდებული იყო უზრუნველყო ეკონომიკური და საზოგადოებრივი პროგრესი, ვინაიდან საბოლოოდ ერთის განვითარება წარმოადგენდა მეორის განვითარების პირობას.

მოგვეხსენება, რომ ნებისმიერი საზოგადოება, რომელიც ისწრაფვის სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფოს ჩამოყალიბებას, პირველ რიგში მიზნად ისახავს, რომ დაამკვიდროს სოციალური ღირებულებები. სახელმწიფოს უმთავრესი დანიშნულება კი არის ინდივიდთა ინტერესების დაცვა, იგი ხელს უწყობს საზოგადოებისათვის მინიჭებული უფლებების განხორციელებას. სახელმწიფო ერევა ინდივიდთა ინტერესების რეალიზებაში, რათა დაარეგულიროს შესაძლო კონფლიქტი, შეზღუდოს ცალკეულ პირთა უფლებები იმ მოცულობით, რაც აუცილებელია საერთო ინტერესების და სიმშვიდის შესანარჩუნებლად. სახელმწიფომ თანაბრად უნდა უზრუნველყოს მხარეთა ინტერესების დაცვა.

სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის ერთ-ერთი განმარტების<sup>12</sup> მიხედვით:

„სოციალური სახელმწიფო მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ეკონომიკის დაგეგმვაში, მართვასა და ორგანიზებაში. ამ მიდგომით, სოციალური სახელმწიფო აქტიურად ერევა სიმდიდრისა და რესურსების გადანაწილების პროცესში. პრინციპის ვიწრო გაგებაში მოიაზრება სახელმწიფოს მიერ მოქალაქეებისთვის კეთილდღეობის არსებითი მოთხოვნების დაკმაყოფილება და ღირსეული სიცოცხლისთვის აუცილებელი პირობების შექმნა, სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული მომსახურების შეთავაზებითა და სოციალური ფულადი დახმარების გაცემით“.

სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან ერთად, საქართველოს კონსტიტუცია

<sup>13</sup>რამდენიმე სოციალურ უფლებასაც შეიცავს. ჩვენთვის საინტერესოა, რომ კონსტიტუცია

<sup>12</sup>სოციალური უფლებების შესახებ საკონსტიტუციო ცვლილებების პროექტი, თავი 2. სოციალური უფლებები საქართველოში. გვნ.

<sup>13</sup> <http://www.parliament.ge/ge/kanonmdebloba/constitution-of-georgia-68>

სახელმწიფოს ავალდებულებს, ხელი შეუწყოს მოქალაქეს დასაქმებაში და, კანონით დადგენილი წესით, გასცეს საარსებო შემწეობა (32-ე მუხლი); კონსტიტუცია ასევე იცავს პროფესიული კავშირის შექმნის, მასში გაერთიანებისა (26-ე მუხლი) და გაფიცვის ამის მიუხედავად, საყოველთაოდ გაზიარებულია მოსაზრება, რომ საქართველოს კონსტიტუციის მეორე თავი<sup>14</sup> სოციალური უფლებების მწირ ჩამონათვალს შეიცავს. ვორჩხ სადურსკი,<sup>15</sup> რომელიც აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში სოციალურ კონსტიტუციურ უფლებებს სწავლობდა, მიუთითებს, რომ ეს სიმწირე განსაკუთრებით თვალში საცემია სხვა პოსტსაბჭოთა ქვეყნების კონსტიტუციათა ფონზე. საქართველოს კონსტიტუციაში არ გხვდება ადამიანის უფლებების საერთაშორისო სამართლით დაცული ისეთი მნიშვნელოვანი სიკეთეები, როგორებიცაა, მაგალითად, საცხოვრისისა და სოციალური უსაფრთხოების უფლებები.

მიმდინარე საკონსტიტუციო რეფორმების ჭრილში მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობოდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპს. ამასთან ერთად, საკონსტიტუციო კომისიამ გადაწყვიტა, რომ კონსტიტუციაში გაჩნდეს ცნება სოციალური სახელმწიფო. ამ საკითხს ვახტანგ ნაცვლიშვილი გამარჯვებულ მიიჩნევს, რადგანაც მისი გუნდელების ურყევი ძალისხმევით მოხდა ამ საკითხის კონსტიტუციაში ასახვა. ახლანდელი განმარტებით, სოციალური სახელმწიფო ზრუნავს საზოგადოებაში სოციალური სამართლიანობის, სოციალური თანასწორობისა და სოციალური სოლიდარობის პრინციპების განმტკიცებაზე. ასევე<sup>16</sup> ზრუნავს მოქალაქის ჯანმრთელობასა და სოციალურ დაცვაზე, საარსებო მინიმუმითა და ღირსეული საცხოვრებელი უზრუნველყოფაზე, სახელმწიფო ხელს უწყობს მოქალაქეს დასაქმებაში. რათქმაუნდა, მნიშვნელოვანია, როდესაც ქვეყნის უზენაეს კანონში გაწერილია ასეთი ფუნდამენტური საკითხები, მაგრამ მთავარი ისაა, რამდენად იქნება უზრუნველყოფილი ეს ყველაფერი და რამდენად აიღებს სახელმწიფო თავის თავზე აქ მოცემული საკითხების შესრულებას.

<sup>14</sup>საქართველოს კონსტიტუცია, მეორე თავი <http://www.parliament.ge/ge/kanonmdebloba/constitution-of-georgia-68>

<sup>15</sup>სოციალური უფლებების შესახებ საკონსტიტუციო ცვლილებების პროექტი, თავი 2

<sup>16</sup><https://heconomic.wordpress.com/2013/07/12/social-2/>

## შრომის ინსპექცია

ნაშრომის ფარგლებში მიმოხილულია შრომითი ურთიერთობების წარმმართველი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხი-შრომის ინსპექცია. ნამდვილად საინტერესო გამოცდილება აქვს ამ ინსტიტუტს ჩვენს ქვეყანაში და კარგი იქნება ვისაუბრო როგორი უნდა იყოს მისი უფლება- მოვალეობები და როგორია ის ახლა. შეიცვალა თუ არა რაიმე მიმდინარე საკონსტიტუციო ცვლილებების შედეგად და თუ შეიცვალა როგორი სახე მიეცა მას.

შრომის ინსპექცია ყურადღების ცენტრში განსაკუთრებით ბოლო წლებში მოექცა. მას შემდეგ, რაც ქვეყანაში დასაქმებულთა შრომით უფლებებზე აქტიურად დაიწყო საუბარი. ამჯერად მიმდინარეობს VLAP ის ფარგლებში შრომის ინსპექტორატის ახალი მოდელის დანერგვა და ახალი პრაქტიკული მიდგომების გათვალისწინება. შრომის ინსპექცია 2006 წლამდე საბჭოური სტანდარტებით ფუნქციონირებდა და სწორედ ეს გახდა მისი გაუქმების მიზეზი. თუმცა ამ გაუქმებას ახლის შექმნა არ მოჰყოლია და ქვეყანაში 2006 წლიდან 2016 წლამდე არ არსებობდა შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე ზედამხედველობის სტრუქტურული ერთეული.

ამის შემდეგ იყო საქართველოსთვის ისეთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი, როგორცაა ევროკავშირთან დადებული ასოცირების ხელშეკრულება, რომელმაც საკმაოდ ბევრი რეგულაცია დაუწესა ქვეყანას. ამ ხელშეკრულების მიხედვით, საქართველო იღებს პასუხისმგებლობას საკუთარი კანონმდებლობა დაახლოვოს ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ დოკუმენტებთან. ასოცირების ხელშეკრულების 30- ე დანართი მოიცავს 26 ევროდირექტივას, პროფესიული



ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროში და მიზნად ისახავს ქართულ კანონმდებლობაში ეტაპობრივ დანერგვას 4 დან 9 წლის ვადებში.<sup>17</sup>

აღნიშნულ სფეროში ეროვნული კანონმდებლობის გადახედვა და განახლება საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის ამოცანაა, რომელიც დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის დადგენილებით #199, დათარიღებული 2013 წლის 2 აგვისტოთი.<sup>18</sup>

აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო პროგრამის მომზადების პროცესში გათვალისწინებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და სოციალური პარტნიორების მხრიდან რეკომენდაციები და კონსულტაციები. მას შემდეგ აქტუალური გახდა შრომით ბაზარზე შრომის პირობების დაცვის მიმართულებით არსებული რეალური მდგომარეობის შესწავლა, რომელიც მომავალში გახდებოდა ამ კუთხით გასატარებელი ღონისძიებების გზამკვლევი. რაც უზრუნველყოფდა შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ჯანსაღ და უსაფრთხო გარემოს დაცვაზე ზედამხედველობას, არსებული შრომის დაცვის ნორმების გაუმჯობესებას, ასევე ამის საფუძველზე, რეკომენდაციების მეშვეობით დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის შრომითი ურთიერთობების გაუმჯობესებასა და მათ შორის ნდობის ფაქტორის გაზრდას. აღნიშნულ პროგრამაზე მუშაობა მხოლოდ 2015 წლიდან დაიწყო, რაც მოიცავდა საწარმოების შემოწმებას/მონიტორინგს წინასწარი შეტყობინების საფუძველზე. ამ შემოწმების მიზანი იყო დამსაქმებლისა და დასაქმებულის კონსულტირება, ინფორმირება და ცნობიერების ამაღლება, ასევე სისტემური დარღვევების გამოვლენა და მათი აღმოფხვრის ღონისძიებების დადგენა და შესაბამისი სტანდარტების შემუშავება.

აღსანიშნავია, რომ პირველ ეტაპზე 25 საწარმოში განხორციელდა შრომის პირობების შემოწმება და ანგარიშების საფუძველზე დაიდო დასკვნები და რეკომენდაციები. 200-ზე მეტ ბიზნეს კომპანიაში მოხდა მონიტორინგი და 60-მდე კომპანიაში რემონიტორინგი,

<sup>17</sup> შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოციირების შეთანხმების, ვიზისლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი 2016 წელი

<sup>18</sup> შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოციირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი 2016 წელი

რამაც მნიშვნელოვანი ცვლილებები აჩვენა შრომის გაუმჯობესების თვალსაზრისით. მხოლოდ ერთეულმა კომპანიებმა არ მოახდინეს რეაგირება.

შრომის უსაფრთხოების კუთხით ინსპექტირების მექანიზმის დანერგვა დაიწყო ნებაყოფლობითი გზით, ვინაიდან სავალდებულო გზით ინსპექტირების განხორციელება საჭიროებს შესაბამისი სამართლებრივი ბაზის შემუშავებას. ამ ყველაფერს კი საფუძველი უკვე ჩაეყარა.<sup>19</sup>

ამის შემდეგ, 2015 წლის აპრილში, მოხდა შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის, როგორც სამინისტროს სტრუქტურული ერთეულის ჩამოყალიბება. დეპარტამენტის დებულებით განსაზღვრულ ფუნქციებში შევიდა სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელება, როგორც შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებთან დაკავშირებული ვალდებულებების შესრულებაზე, ასევე შრომის კანონმდებლობის დაცვაზე. არსებული სახით დეპარტამენტი ახორციელებს პრევენციულ ფუნქციებს, შრომის უსაფრთხოების კუთხით რისკებისა და შესაბამისი საფრთხეების იდენტიფიცირებას და პრევენციული ზომების მიღებას.

2014 წლიდან დაწყებული, გრძელდება მუშაობა „შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ კანონპროექტზე მუშაობა სოციალურ პარტნიორებთან ერთად, რომლის მთავარ მიზანსაც წარმოადგენს იმ ძირითადი მოთხოვნების და პრევენციული ღონისძიებების ზოგადი პრინციპების განსაზღვრა, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებს, სამუშაო ადგილზე მოსალოდნელ რისკებს, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან აცილებას, ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნას. აღნიშნული კანონი დაარეგულირებს სახელმწიფო ორგანოების დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა და მათი წარმომადგენლების მოვალეობებს, უფლებებსა და პასუხისმგებლობებს, რომლებიც დაკავშირებულია უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნასთან.

<sup>19</sup> შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი 2016 წელი

რაც შეეხება შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის ძირითად მიზნებს და ამოცანებს: <sup>20</sup>

- ორგანიზაცია-დანესებულებებში შრომის უსაფრთხოების არსებული პირობების ინსპექტირების მიზნით შესაბამისი სამართლებრივი ბაზის შემუშავება/სრულყოფა;
- შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული განცხადებების და საჩივრების განხილვა და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება;
- სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული შემთხვევების ან იძულებითი შრომის პრევენციის მიზნით შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება
- დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება და სხვ.

აღსანიშნავია, რომ ამ კანონმდებლობის დახვეწაში საქართველოს მხარში უდგანან როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ისე აშშ-ს სახელმწიფო დეპარტამენტი. რაც შეეხება უშუალოდ ინსპექტირების შედეგად გამოვლენილ დარღვევებს, რომლებიც განხორციელდა 2015 წელს 6 თვის მანძილზე 77 კომპანიის 115 ობიექტში. ინსპექტირებამ მოიცვა მეტალურგიული, ქიმიური და სამთომომპოვებითი მრეწველობა, ჯანდაცვის, კვების, კეთილმოწყობის, სატრანსპორტო, ენერჯო, განათლებისა და მომსახურების სფეროები. მონიტორინგის შედეგად შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული დაავადების კუთხით გამოვლინდა სხვადასხვა სახის დარღვევა.

რემონტორინგმა, რომელიც 60 მდე კომპანიაში განხორციელდა, აჩვენა, რომ 25 კომპანიაში გათვალისწინებულ იქნა რეკომენდაციები. მხოლოდ 10 მდე კომპანიამ არ გაითვალისწინა არცერთი რეკომენდაცია. მონიტორინგის შედეგად გაცემული რეკომენდაციების საფუძველზე მნიშვნელოვნად გამოსწორდა კომპანიებში ხანძარსა და ელექტროუსაფრთხოების სისტემები; გაუმჯობესდა

კოლექტიური დაცვის საშუალებები; დასაქმებულებს მიეწოდათ ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები.<sup>21</sup>

შრომის ინსტიტუციონალიზაციის საკითხი ერთ-ერთი რთული და ემოციური საკითხია. განსაკუთრებით კი მაშინ, როდესაც საქმე შრომის ინსპექციას, დასაქმებას და მასთან დაკავშირებულ რეგულაციებს ეხება. იმისთვის, რომ ქვეყანაში ჩამოყალიბდეს სრულყოფილი და ქმედითუნარიანი შრომის ინსპექცია, აუცილებელია განხორციელდეს რიგი ღონისძიებები, რომლებიც ქვეყანას ალებული აქვს სხვადასხვა საერთაშორისო ვალდებულებების მიხედვით, მათ შორისაა შსო-ს რატიფიცირებული კონვენციების, ევროპის სოციალური ქარტიის, ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებისა და სხვა დოკუმენტების საფუძველზე, რაც გულისხმობს შრომის ინსპექტირების კუთხით კანონის მიღებას.

აღსანიშნავია, რომ მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა საქართველოს კანონებში მენარმეთა შესახებ და „ადამიანით ვაჭრობისა წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“. ამ ცვლილებების საფუძველზე მომზადდა „ შრომითი ექსპლუატაციის და რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესის“ შესახებ მთავრობის დადგენილების პროექტი, რომელიც დამტკიცდა 2016 წლის 7 მარტს საქართველოს მთავრობის 112 დადგენილებით.

ზედამხედველობის წესის თანახმად, იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების სახელმწიფო ზედამხედველობას ახორციელებს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი და იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის -ადამიანით ვაჭრობის გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირებისთვის გადასცემს საქმეს საგამოძიებო ორგანოებს. მთავრობის დადგენილება ითვალისწინებს გეგმიურ და რეაქტიულ შემოწმებას.

---

<sup>21</sup> შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი 2016 წელი

გარდა ამისა, ზედამხედველობის წესის შესაბამისად დამტკიცდა იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების 2016 წლის გეგმა, რომლითაც განისაზღვრა ის კომპანიები, სადაც შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის ინსპექტორები 2016 წლის განმავლობაში განახორციელებენ გეგმიურ ზედამხედველობას.<sup>22</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მიმდინარე ეტაპზე აქტიურად უჭერს მხარს სამინისტროს საკანონმდებლო ჩარჩოს შემუშავების პროცესში. ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია მისი როლი სრულყოფილი ქმედითუნარიანი შრომის ინსპექციის დანერგვის კუთხით.

უდიდესი ადგილი ჰქონდა დათმობილი შრომის ინსპექციის საკონსტიტუციო კომისიის ზოგიერთი წევრისთვის. „სოციალური უფლებების შესახებ საკონსტიტუციო ცვლილებების“ პროექტის ავტორებმა კენჭისყრაზე გაიტანეს ეს საკითხი, იმის მიუხედავად, რომ თავიდანვე იცოდნენ კომისიის უმრავლესობის აზრი და დამოკიდებულება ამ საკითხის მიმართ.

დღევანდელი სიტუაცია ზემოთხსენებული ფაქტების მიუხედავად ბევრად რთულია. ის, რომ შრომის ინსპექციას არ გააჩნია უფლება თავისი ნებით შევიდეს საწარმოში და მოახდინოს იმ კონკრეტულ ადგილას დასაქმებულთა უსაფრთხოების შემოწმება ბევრ პრობლემას წამოშობს. როგორც ცნობილია, შრომის ინსპექციას უწევს ნებართვის თხოვნა დამსაქმებლისგან, ამა თუ იმ საწარმოში შესასვლელად და ამას გარდა მას არ შეუძლია გაატაროს რაიმე სახის სანქცია, ის მხოლოდ რეკომენდაციების გაცემით შემოიფარგლება. ეს იმ ხარვეზებს უკავშირდება, რომლებიც შრომის ინსპექციას გააჩნია

---

<sup>22</sup> შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი 2016 წელი

და თავის მხრივ მოიცავს სიცოცხლისთვის სახიფათო სამუშაო ადგილს და სიკვდილიანობის მაღალი რისკის მქონე სამუშაოებს.<sup>23</sup>

შრომის კოდექსში ვკითხულობთ, <sup>24</sup> რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. ამასთან, დამსაქმებელი ვალდებულია, გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე. გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები (შრომის კოდექსი, მუხლი 35).

მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მას ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. ეს ძალიან კარგად იცინა, როგორც მშენებარე კორპუსებში, ისე შახტებში მომუშავე ადამიანებმა, თუმცა იძულებულნი არიან დათანხმდნენ ასეთ სამუშაო გარემოს, რადგანაც ქვეყანაში მძიმე სოციალური ვითარებაა და სახელმწიფო ვერ სთავაზობს მათ სხვა ალტერნატივებს.

თითოეულ ადამიანს უნდა ახსოვდეს, რომ ყველას აქვს უფლება იცხოვროს და იმუშაოს უსაფრთხო გარემოში. სახელმწიფო ვალდებულია ამ მინიმალური სტანდარტების დაცვისთვის ყველანაირი საჭირო ზომა გაატაროს.

<sup>23</sup> <https://emc.org.ge/2017/05/01/emc-261/>

<sup>24</sup> საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, თავი 8,

## კონსტიტუციის საჯარო განხილვები

საკონსტიტუციო რეფორმების თარგვლებში მიმდინარეობდა საჯარო განხილვები, რომლებიც ერთი თვის განმავლობაში გრძელდებოდა როგორც თბილისში ისე საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებში. მისი მიზანი მოსახლეობის ინფორმირებულობა და კონსტიტუციის ახალი პროექტის შესახებ სწორი წარმოდგენის შექმნა იყო. მიმდინარე საჯარო განხილვების თარგვლებში, როგორც მოსახლეობისგან ასევე კომისიის წევრებისგან, ყურადღება რამდენიმე საკითხზე მახვილდებოდა, ძირითადად როგორც პრეზიდენტის და პარლამენტის არჩევნებზე ისე მიწების გასხვისების საკითხზე, კონკრეტულად ერთი ჯგუფის დაუინებელი მოთხოვნით კი კონსტიტუციაში 94-ე მუხლის არსებობის შესახებაც იყო საუბარი. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობებზე საუბარს, ტყიბულში მომხდარ ტრაგედიაზე, ევროპული საქართველოს წარმომადგენლის სერგი კაპანაძის თქმით არცერთ ადამიანს არ ჰქონია კითხვა ამ საკითხთან დაკავშირებით.<sup>25</sup> თუმცა, საჯარო განხილვების პარალელურად ტყიბულში მომხდარმა ტრაგედიამ მიიქცია, როგორც კომისიის წევრების, ისე მოსახლეობის გარკვეული ჯგუფების ყურადღება. მეშახტების დალუპვა გახდა მიზეზი იმისა, რომ კიდევ ერთხელ მიბრუნებოდა საკონსტიტუციო კომისია შრომის ინსპექციის საკითხს და ახლიდან განეხილა მისი მნიშვნელობა ქვეყნისა და თითოეული მოქალაქისთვის და გარკვეულ შედეგამდეც მისულიყო.

<sup>25</sup> <http://www.parliament.ge/ge/parlamentarebi/chairman/chairmannews/sagartvelos-regionebshi-konstituciuri-kanonproeqtis-sadjaro-ganxilvebi-dasrulda.page>

## დაინტერესებული მხარეები- Stakeholders

საკონსტიტუციო კომისიის განხილვების დროს ყველა წარმომადგენელს თავისი ინტერესი და წინადადება გააჩნდა. ამას ადასტურებს იმ საკითხების მრავალფეროვნება რომლებიც წარმოდგენილი იყო კომისიის წევრების შეხვედრების თარგლებში. მნიშვნელოვანია ყურადღება გავამახვილო სხვადასხვა პოლიტიკური პარტიების წარმომადგენლებზე, რომლებმაც აზრთა სხვადასხვაობის გამო კომისია დატოვეს. მათი განცხადებით ის ცვლილებები, რომლებიც კომისიის მიერ მიმდინარეობდა დემოკრატიის თვალსაზრისით უკან გადადგმული ნაბიჯი იყო, ეს კი უფრო კონკრეტულად პრეზიდენტის არჩევის წესს და საპარლამენტო არჩევნების სისტემას ეხებოდა. მათთვის მანდატების გადანაწილება მიმდინარე ცვლილებებში ყველაზე მტკივნეული აღმოჩნდა და იმის მიუხედავად რომ მცდელობა არ დაეკლოთ რაიმე შეეცვალათ უკეთესობისკენ, გამოსავალი კომისიის დატოვებაში ნახეს.<sup>26</sup>

აქედან გამომდინარეობს ზემოთხსენებული პოლიტიკური პარტიების არარეპრეზენტატულობა და მხოლოდ საკუთარი ინტერესებისკენ სწრაფვა. მნიშვნელოვანია, მიმოვიხილოთ იმ 28 არასამთავრობო ორგანიზაციის როლი, რომლებმაც ერთხმად მიმართეს საკონსტიტუციო კომისიას, მათი განცხადებით კომისია არ იყო ორიენტირებული ყველაზე მონაცვლადი ჯგუფების უფლებების გაუმჯობესებაზე. მთავარი მოთხოვნა კი საქართველოს კონსტიტუციის გენდერულად სამართლიანობა იყო.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> <http://rustavi2.ge/ka/news/73165>

<sup>27</sup> <https://gyla.ge/ge/post/arasamtavrobo-organizaciebi-sakonstitucio-komisiias-mimartaven#sthash.UGozfVue.gIMUvW6I.dpbs>



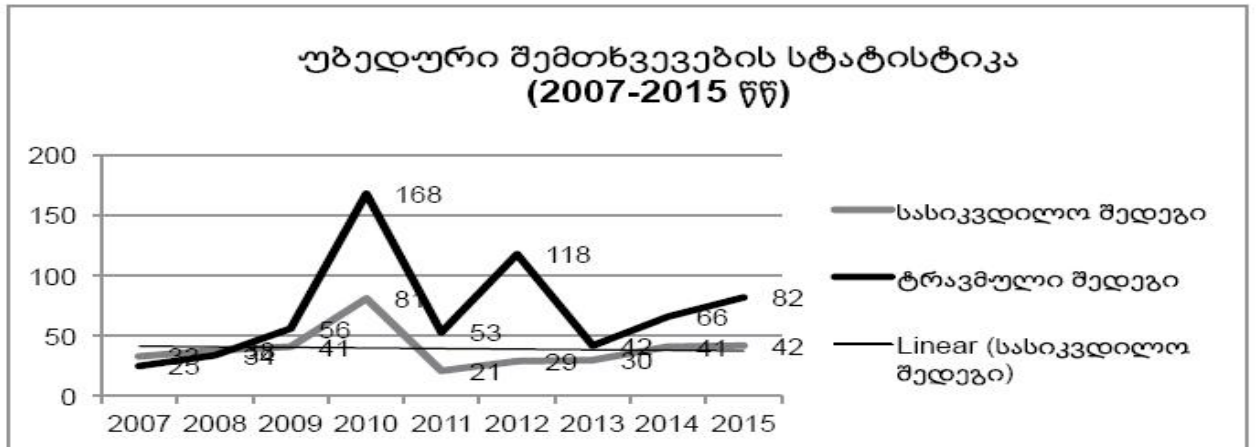
გარდა ზემოთხსენებული პარტიებისა, მნიშვნელოვანი როლი ჰქონდა დათმობილი ბიზნესს და მის წარმომადგენლებს საკონსტიტუციო კომისიის განხილვებში. ვახტანგ ნაცვლიშვილთან ინტერვიუს დროს, მან გამოკვეთა ბიზნეს ელიტის დიდი წინააღმდეგობა შრომის ინსპექციის შექმნასთან დაკავშირებით და სწორედ ამის გამო ეკონომიკური გუნდის უკან დახევა. მიზეზი კი მხოლოდ ერთი იყო, რომ ბიზნესი მათ ქმედებებს სწორად ვერ გაიგებდა.

## ბიზნესი და შრომის ზედამხედველობა

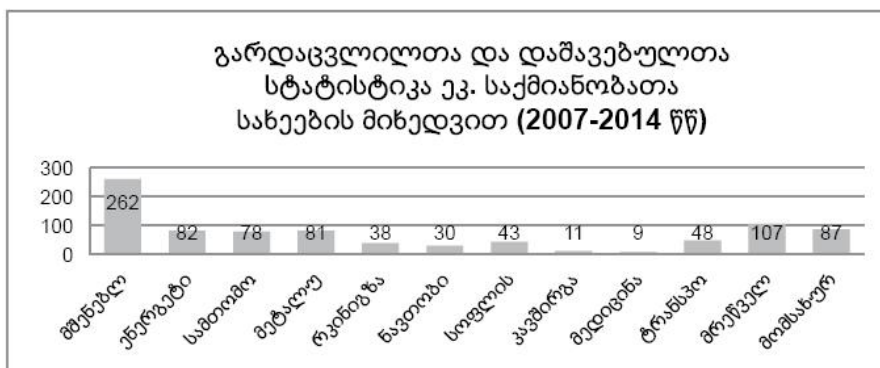
შრომის ზედამხედველობის საკითხში მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობა ბიზნესის როლს. იმ დროს როცა ბიზნესის მიზანი უნდა იყოს ჰყავდეს ჯანმრთელი მუშახელი ქვეყანაში, რომ სწორედ და კარგად შეასრულონ დაკისრებული სამუშაო, ამ საკითხზე ის ნაკლებად ფიქრობს. მაშინ როდესაც, ყოფილი პოსტსაბჭოთა ქვეყნებიდან დანყებული ევროპის თითქმის ყველა ქვეყნით დამთავრებული ყოველწლიურად მნიშვნელოვანი ნაბიჯები იღებდა შრომის ინსპექციის გასაძლიერებლად, საქართველოში წლების სვლასთან ერთად ყოველდღიურად უამრავი ადამიანი იღუპება და სახიჩრდება სამუშაო ადგილას. ქვემოთ მოცემულია სტატისტიკა 2011 წლიდან 2016 წლის ჩათვლით, რომელიც გვიჩვენებს საწარმოო შემთხვევების შედეგად დაშავებულ და დაღუპულ ადამიანთა რაოდენობას. როგორც ვხედავთ, მაჩვენებლები ნამდვილად საგანგაშოა 776 დაშავებული და 270 დაღუპული <sup>28</sup>ადამიანის შემდეგ შრომის ინსპექციის გაძლიერების მოთხოვნა სრულიად ლოგიკურად უღერს.

მიუხედავად იმისა, რომ 2012 წელს იყო საგანგაშო მაჩვენებელი და მის შემდეგ წლებში ეს მაჩვენებელი სუსტდება, ყოველდღიურად გვესმის მედია საშუალებებიდან თუ უბრალოდ ინტერნეტ სივრციდან სამუშაო ადგილზე დაშავებულთა და დაღუპულთა შესახებ.

<sup>28</sup> <http://www.ombudsman.ge/ge/news/konferencia-shromis-inspeqciis-momavali-saqartveloshi.page>



წყარო: საქართველოს შინაგან სამინისტრო



წყარო: პროფესიული კავშირების გაერთიანება



29

ბიზნეს კომპანიების წარმომადგენლების თქმით, დღეს იმის დრო არ არის, რომ სახელმწიფომ ბიზნესს ხელი შეუშალოს. კერძოდ, თუ სახელმწიფოს სტრატეგია არ არის ის, რომ ხელი შეუწყონ მცირე და საშუალო ბიზნესს, ეს ზედმეტი რგოლი ხელისშემშლელი და დამაბრკოლებელი იქნება ბიზნესის „თავისუფლად მოძრაობისთვის“. მათი აზრით სამსახურში არასასურველი გარემოს შემთხვევაში ადამიანი სხვა სამუშაო ადგილს უნდა ირჩევდეს, ეს ხდება კონკურენციის პირობებში, ბაზარი თვითონ არეგულირებს მას. ასევე პირიქით, თუ კომპანიაში არ სურს მუშაობა კონკრეტულ თანამშრომელს, ბაზარზე სხვა ადამიანები არიან, რომელთა სამსახურში აყვანის შესაძლებლობა აქვს დამსაქმებელს. მათი თქმით, კონკურენციის არსებობის პირობებში ეს საკითხები აბსოლუტურად მოგვარებადია, დამატებით რეგულაციებს სახელმწიფოს მხრიდან ზედმეტად მიიჩნევენ.

ასევე ასახელებენ იმ მიზეზებსაც, რომ კომპანიებს შორის არსებული კონკურენცია თავად არის გარანტი იმისთვის, რომ დამსაქმებელმა მომავალ თანამშრომელს კარგი და უსაფრთხო პირობები შესთავაზოს, და რომ ამისთვის შრომის ინსპექცია საჭირო არ არის.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> წყარო : საზოგადოებრივი მაუწყებელი

<sup>30</sup> [http://commersant.ge/?m=5&news\\_id=39720&cat\\_id=5](http://commersant.ge/?m=5&news_id=39720&cat_id=5)

გარდა ამისა, ბიზნესის წარმომადგენლები და ბიზნეს ელიტა მთავრობას არჩევნის წინაშეც კი აყენებენ. მათი აზრით, შრომის ინსპექციის სრულუფლებიანობა და სწრაფი ეკონომიკური ზრდა, მეტი ინვესტიციის შემოსვლა ქვეყანაში, ერთმანეთთან წინააღმდეგობაში მოდის. თუმცა ბიზნეს ელიტის წარმომადგენლები არ საუბრობენ და ყურადღებას არ ამახვილებენ იმ ფაქტზე, რომ უცხოელ ინვესტორს ურჩევნია, იცოდეს, რა რეგულაციაა, „თამაშის“ რა წესებია ქვეყანაში, რომ გაცილებით მარტივი იყოს მისთვის ოპერირება. სწორედ ამის დასტური იყო „ადიდასის“, „პუმას“, „ნაიკის“ და „ნიუ <sup>31</sup>ბალანსის“ მწარმოებელი კომპანიების მიმართვა შრომის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიმართ, ეს კომპანიები მოითხოვდნენ სრულფასოვანი შრომის ინსპექციისა და მინიმალური ხელფასის საკითხის მოწესრიგებას საქართველოში ინვესტირებისა და წარმოების გაფართოების მიზნით. თუმცა, რადგანაც სახელმწიფოს მხრიდან ვერ დაინახეს ადეკვატური ნაბიჯები, მათ უარი განაცხადეს ქართულ ბაზარზე შემოსვლაზე. ეს მაგალითი კარგად აჩვენებს, რომ ინვესტორებს და მსხვილ, მსოფლიო დონის კომპანიებს სჭირდებათ კარგად განსაზღვრული რეგულაციები.

ეკონომისტების უმეტესობა მიიჩნევს, რომ თუ სახელმწიფოს იმდენი საშუალება ექნება, რომ წარმოებას განავითარებს და სამუშაო ადგილებს შექმნის, მაშინ გამართლებული იქნება შრომის ინსპექციის სრულუფლებიანობა. ქვეყანაში ყველაზე დიდი პრობლემა უმუშევრობაა. ასეთ ვითარებაში კი შრომის ინსპექციის შექმნა მიზანშეწონილი არ არის, რადგანაც ჯერ ეკონომიკა უნდა განვითარდეს და შემდეგ დაიწყოს შრომის ინსპექციამ მოქმედება. ხოლო ამ ეტაპზე, შრომის ინსპექციის ამოქმედება მხოლოდ ზედმეტ რეგულაციებს შემოიღებს და ბიუროკრატიას გაზრდის, რაც ბიზნესს დიდ დანაკლისს მიაყენებს. ბიზნესმენები, რომლებიც წინააღმდეგობას ავლენენ შრომის ზედამხედველობის ორგანოს შექმნაზე და ამ აზრს ამტკიცებენ იმით, რომ სახელმწიფო დოვლათს ბიზნესი ქმნის, ეწინააღმდეგებიან საპირისპირო აზრის მომხრეებს, რომ ბიზნესს და დოვლათს სახელმწიფოში სათითაოდ აღებული ადამიანის შრომა ქმნის და

---

<sup>31</sup> „სამართლიანი შრომის ასოციაციის“ მოხსენება საქართველოში არსებული მინიმალური ანაზღაურების თაობაზე( 2015 წლის ივნისი)

სწორედ ამიტომ აუცილებელი ჯანსაღი სამუშაო გარემო, რომელიც დაიცავს ამ ადამიანების ჯანმრთელობას და სიცოცხლეს.<sup>32</sup>

საინტერესოა, ყურადღება მივაქციოთ ქვეყანაში არსებულ უმუშევრობის დონეს, რომლის გამოც ადამიანები იძულებულნი არიან დათანხმდნენ თუნდაც მაღაროში, შახტებში და სხვა ნებისმიერ ადგილზე მუშაობას. რა თქმა უნდა, მათაც კარგად ესმით, რამხელა საფრთხეს უქმნის ესა თუ ის სამუშაო ადგილი მათ ჯანმრთელობას. ყოველდღიურად უნევთ იმაზე ფიქრი, რომ ხვალ შეიძლება ცოცხლები აღარ იყვნენ.

მნიშვნელოვანი საკითხია თვითონ დასაქმებულთა მხრიდან შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვა. ერთია, რომ ქვეყანაში არსებობდეს შრომის ზედამხედველი ორგანო და არეგულირებდეს დასაქმების ადგილას შრომის უსაფრთხოებას, უზრუნველყოფდეს რომ შემოწმებული იყოს ტექნიკა -დანადგარები და მეორე მნიშვნელოვანი საკითხია, ამოწმებდეს დასაქმებულებს და დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში აჯარიმებდეს მათ. ეს პირველ რიგში დასაქმებულ ადამიანებს უნდა ესმოდეთ მათი სიცოცხლის უსაფრთხოებისთვის კეთდება და არასდროს უნდა ავიწყდებოდეთ თუნდაც ჩაფხუტების დახურება.

---

<sup>32</sup> [http://commerzant.ge/?m=5&news\\_id=39720&cat\\_id=5](http://commerzant.ge/?m=5&news_id=39720&cat_id=5)

*“ორად ორი ძალა, რომელსაც შეუძლია ნათელი მოჰფინოს დედამიწაზე ყველაფერს, ცაში მზე, და მიწაზე პრესა”.*

*მარკ ტვენი*

*“ჩვენი თავისუფლება დამოკიდებულია პრესის თავისუფლებაზე და მისი შეზღუდვა, მის დაკარგვას ნიშნავს. “*

*თომას ჯეფერსონი.*

## მედის ანალიზი

მედია დღეს უდიდესი სფეროა და უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს მსოფლიოს განვითარებაში. შეიძლება ითქვას, გლობალიზაციის ერთერთი უმთავრესი განმაპირობებელია. მთავრობის, ოპოზიციის და წინააღმდეგობრივი ძალების მიმართულებებს ყოველთვის განსაზღვრავდა ინფორმაცია და კომუნიკაცია. ძალიან დიდია მასმედიის გავლენა საზოგადოებაზე, მითუმეტეს განვითარებად ქვეყნებში. დღეს ტელევიზია მასობრივი ინფორმაციის ყველაზე პოპულარული საშუალებაა. საზოგადოების დიდი ნაწილისთვის ტელევიზორი ინფორმაციის მიღების ყველაზე გავრცელებული ფორმაა, ამიტომაც ხშირ შემთხვევაში ადამიანები ისე აღიქვამენ სინამდვილეს, როგორც ის ტელევიზორიდან მოჩანს. სამწუხაროდ თუ საბედნიეროდ, სამოქალაქო გემოვნების ჩამოყალიბებაზე, მასმედია უდიდეს გავლენას ახდენს. რაც შეეხება მედიის რეპრეზენტატულობას და იმას, თუ როგორ წარმოაჩინა მან საკონსტიტუციო ცვლილებები ტექსტის ქვედა ნაწილში იქნება განხილული, მანამდე კი საუბარია იმაზე, რომ ბევრი მოსაზრება და ფაქტი არსებობს იმის შესახებ, რომ ტელევიზიები უფრო მეტად ცდილობენ იყვნენ პროპაგანდისტულები, ეს მათ ბევრ რამეში ეხმარებათ და უწყობთ ხელს. პირველ რიგში, დღესდღეობით საქართველოში იმდენად

მძიმე მდგომარეობაა, რომ რეალობის რეპრეზენტაცია არც თუ მომგებიანი იქნება მათთვის, აღსანიშნავია, რომ მათ პროპაგანდას კრიტიკა ნამდვილად მოჰყვება და მოსახლეობის დაბალ პროცენტს სჯერა იმ ყველაფრის რასაც ტელევიზიით აშუქებენ. თუმცა ამის მიუხედავად, რეალობის რეპრეზენტაცია მედიაში უფრო მეტ სტრესს გამოიწვევდა მოსახლეობის მხრიდან. ეს ერთი მხარის მოსაზრებაა. თუმცა არის მეორე მხარე, რომელიც ამ მოსაზრებას არ ეთანხმება, რადგანაც ზოგადად ცხოვრებაში ნებისმიერი წინსვლა და არსებული სიტუაციის შეცვლა იწყება მდგომარეობის გაანალიზებით და დაზუსტებით, იმის მიხედვით, რომ საჭიროა გაუმჯობესდეს და შეიცვალოს უკეთესობისკენ. ამის მიხედვით ყველა ადამიანს ეხმარება, რომ გარშემო მიმოიხედოს და დაფიქრდეს, რის გაკეთება შეიძლება მდგომარეობის შესაცვლელად. სწორედ მედიის აქტიური როლი და მისი უნარი, რომ წარმოედგინა, აესახა და პროპაგანდის ნაცვლად რეპრეზენტაციაზე გაეკეთებინა აქცენტი, დიდ წვლილს შეიტანდა დემოკრატიზაციის პროცესში, ახალი ხელისუფლების ფორმირების პროცესში და არსებული პრობლემების გადანყვეტის პროცესში.

მედია შედარებით მაღალი ნდობით სარგებლობს საზოგადოებაში. ამავე დროს, მედიის კრიტიკაც საკმაოდ ჩვეული და გავრცელებული მოვლენაა ქართულ საზოგადოებაში. ეს, ალბათ, ზემოთ/ხსენებულ პრობლემას, ცოდნისა და შეხედულების ასახვას, პროფესიულ და ეთიკურ სტანდარტებს უკავშირდება. დღევანდელი ჟურნალისტიკა, ისევე როგორც მასობრივი კომუნიკაცია ზოგადად საქართველოში მეტად შორს არის ფაქტებზე დამყარებული ჟურნალისტიკის სტანდარტებისგან. ის არ ერიდება პოლიტიკურ პროპაგანდას, არ ესწრაფვის ცოდნისა და პოლიტიკური შეხედულების გამიჯნვას, პირიქით, ის ხშირად მზად არის დაუქვემდებაროს ცოდნა პოლიტიკურ შეფასებას, დაარღვიოს ჟურნალისტური ეთიკის ნორმები, არ სცეს პატივი განსხვავებულ აზრს და მიმართოს საზოგადოებრივი აზრით მანიპულირების სხვადასხვა ხერხებს.

დღეს, საქართველოში ახალი ამბების გასაგებად მოქალაქეები ძირითადად ტელევიზიას მიმართავენ. არსებობს მრავალფეროვანი რადიო არხებიც, რომლებიც, მართალია,

დიდწილად მუსიკალური და გასართობი მაუწყებლობით არიან დაკავებული, მაგრამ მოსახლეობის გარკვეული (არც თუ უმნიშვნელო) ნაწილისთვის პოლიტიკური ხასიათის ინფორმაციის მიწოდებასაც ემსახურება.

თავის ფუნქციონირებაში მედია დამოკიდებულია ორ მხარეზე - ერთი მხრივ, ხელისუფლებაზე, ხოლო მეორე მხრივ, ფართო აუდიტორიაზე.

ეკონომიკური პრობლემები და რთული ბიზნეს-გარემო დღესდღეობით უფრო მეტ დაბრკოლებებს უქმნის მედიის ინსტიტუციურ განვითარებას, ვიდრე სახელმწიფო რეგულირება. მედია, ისევე როგორც მთელი დანარჩენი ეკონომიკა, დიდწილად ჩრდილოვან სექტორში ფუნქციონირებს. გაზეთები, გადასახადებისაგან თავის არიდების მიზნით, გაურბიან თავისი ნამდვილი ტირაჟების გამოცხადებას. ამის გამო, მედია განიცდის იმავე ტიპის დეპრივაციას, რასაც სხვა ეკონომიკური სუბიექტები - ის დამოკიდებულია პოლიტიკურ მფარველობაზე და/ან პირად კონტაქტებზე, არსებული რეჟიმის კეთილნებაზე, თვალი დახუჭოს მედიის მიერ ჩადენილ ეკონომიკურ დარღვევებზე. ტელევიზია უაღრესად დიდ გავლენას ახდენს მოსახლეობის სამოქალაქო აქტივობაზე. პოლიტიკური მეცნიერების მიერ ეს გავლენა არ არის ცალსახად შეფასებული როგორც ლიბერალური დემოკრატიის ხელშემწყობი. ზოგიერთი მკვლევარი მიიჩნევს, რომ სატელევიზიო გადაცემების სპეციფიკა არ იძლევა პოლიტიკური პრობლემების სიღრმისეულად გაშუქების საშუალებას. ტელე რეპორტაჟს აქცენტი გადააქვს გართობაზე, პიროვნებებზე და სკანდალურ მოვლენებზე, და საკმარისად მკაფიოდ ვერ წარმოაჩენს პოლიტიკური დღის წესრიგის ძირითად საკითხებს. ზეპირი სიტყვა, რომელიც ქალაქებში არ ფიქსირდება, ნაკლებად საიმედო წყაროა სამართლებრივი ხასიათის ინფორმაციის გასავრცელებლად. საქართველოში ამას ამძაფრებს ის ვითარება, რომ დღესდღეობით მოსახლეობისთვის ტელევიზია პოლიტიკური ინფორმაციისა და შეხედულებების მიღების უკონკურენტო (ხოლო ზოგიერთი სოციალური ჯგუფისთვის პრაქტიკულად ერთადერთი) წყაროა. მართალია, საქართველოს სამაუწყებლო მედიაში პლურალიზმის გარკვეული დონე არსებობს,



მაგრამ ისიც აშკარაა, რომ ცალკეული სამაუწყებლო კომპანიის გაჩენასა თუ ეთერიდან გაქრობას დღესდღეობით შეიძლება არსებული პოლიტიკური ლანდშაფტის მნიშვნელოვანი ცვლილება მოჰყვეს. ამდენად, სამაუწყებლო კანონმდებლობას, საზოგადოებრივი ტელევიზიის ფორმირებას და ლიცენზიების გამცემი მარეგულირებელი ორგანოს ინსტიტუციონალურ ხასიათს დემოკრატიისთვის არანაკლები მნიშვნელობა შეიძლება ჰქონდეს, ვიდრე საარჩევნო კანონმდებლობას. („არჩევანი”, მუსხელიშვილი)

ზემოთხსენებულიდან გამომდინარე, ყველა ადამიანისთვის მარტივად მისახვედრია, რომ დღევანდელი მედია დიდ წილად პროპაგანდისტულია ვიდრე რეპრეზენტატული.

საკმარისია ერთი დღით ან ერთი საღამოთი ტელევიზორის წინ დაჯდეთ და ერთ-ერთ პოლიტიკურ გადაცემას დაუთმო დრო, მარტივად მისახვედრი და აღმოსაჩენია ის რიგი საკითხები, რომლებიც მედიის პროპაგანდისტულობას ასახავს.

ტელევიზიის ყურებისას საკმაოდ მარტივად შესამჩნევია, რომ :

- მედია ცდილობს მოსახლეობას შეუქმნას გამარტივებული, ზედაპირული წარმოდგენა ქვეყანაში არსებული მოვლენების და სიტუაციის შესახებ.;
- მედია განიცდის ფაქტების ნაკლებობას- ასახულია ნაკლები რეალობა და არაა დადასტურებული ფაქტებით;
- მარტივად შესამჩნევია, რომ უბრალო ადამიანების ნაკლები ჩართულობა მათი აზრებისა და პრობლემების კუთხით პირდაპირ ახასიათებს დღევანდელ მასმედიას.
- ასევე, დიდ პრობლემას ქმნის რესპონდენტების არასწორად შერჩევა და მათი სუბიექტური აზრების დაფიქსირება ამა თუ იმ საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვან და სენსიტიურ საკითხზე.

საინტერესოა, რა შედეგების მომტანი შეიძლება იყოს ეს ყველაფერი, როგორც მოსახლეობისთვის, ასევე ზოგადად ქვეყნისთვის.

რაც შეეხება პირველ პუნქტს, მედიის მხრიდან გამარტივებული და ზედაპირული წარმოდგენის შექმნას. ყველა გადაცემა, რომლებსაც ტელევიზიით ვადევნებთ თვალს, ცდილობს რომ მოსახლეობას გამარტივებული ან არასრული სურათი დაანახოს ყველა იმ საკითხზე რაც ქვეყანაში ხდება.

გარდა ამისა, თითქმის ყველა გადაცემა, მნიშვნელობა არ აქვს ეს რუსთავი 2 ზე იქნება იმედზე თუ სხვა არხზე გამოირჩევა ფაქტების ნაკლებობით. ყველაფერს განიხილავენ მშრალად, თეორიულად ფაქტების დადასტურების გარეშე. ამას გარდა აქცენტები არაა სწორად დასმული, ჭარბი რაოდენობით განიხილავენ და აქცენტს აკეთებენ ისეთ საკითხებზე, როგორც მაგალითად პრეზიდენტის არჩევის წესი საკონსტიტუციო რეფორმებში და არ უთმობენ ჯეროვან ყურადღებას შრომით ურთიერთობებს.

ამის მიზეზები რატომუნდა სხვადასხვაა, თუმცა უმნიშვნელოვანესი სწორედ ისაა, რომ პრეზიდენტის არჩევნები უფრო რეიტინგულია, ვიდრე შრომითი საკითხები.

მედიის როლი, როგორც საკონსტიტუციო რეფორმების, ასევე ზოგადად შრომითი ურთიერთობების განხილვისას, ცალსახად უმნიშვნელოვანესია. გამომდინარე იქიდან, რომ მედიის პირველადი და ბაზისური დანიშნულება მოსახლეობისთვის სწორი ინფორმაციის მიწოდება, მათ განმანათლებლობაში ხელის შეწყობა და ქვეყანაში მიმდინარე მოვლენების ასახვაა, ასევე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია სწორი აქცენტების დასმა. სამწუხაროა, რომ დღევანდელობაში მედია ამ საკითხში ნამდვილად სუსტია. მოსახლეობას არ აქვს ინფორმაცია ზუსტად რატომ ხდება ესა თუ ის საკითხი ასე. თუმცა, მედიის არარეპრეზენტატულობა უფრო მეტად ქვეყანაში არსებულ ხელისუფლებასთანაა კავშირში. ხელისუფლებასთან ერთად დიდია მოსახლეობის როლიც. ასევე მოხდა საკონსტიტუციო რეფორმების გაშუქებისას. კომისიის ჩამოყალიბებიდან, კომისიის ბოლო სხდომამდე ტელევიზიით თითქმის ყველა არხზე გვესმოდა ერთი და იგივე საკითხები. პირველი, ეს იყო ცვლილება პრეზიდენტის არჩევის წესთან დაკავშირებით და მეორე ეს იყო პოლიტიკური პარტიების დატოვების საგანგაშო მაჩვენებლები. ამ დროს, ამის პარალელურად, კომისია განიხილავდა ისეთ

მნიშვნელოვან ცვლილებებს, როგორცაა ადამიანის შრომითი უფლებები და შრომის ზედამხედველობის-შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება. თუმცა ამ საკითხებზე მხოლოდ საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა გააკეთა აქცენტი, მიუძღვნა ერთი ვრცელი გადაცემა და რამდენიმე წუთიანი სიუჟეტი. კომისიის ერთ ერთმა წევრმა ვახტანგ ნაცვლიშვილმა ინტერვიუს დროსაც გამოკვეთა, რომ ის მინვეული იყო რეალურ სივრცეში და სხვადასხვა გადაცემაში საზოგადოებრივ მაუწყებელზე, სადაც საუბარი სწორედ სოციალურ უფლებებზე და შრომით ინსპექციაზე ჰქონდა. მისი თქმით, ინტერვიუ ასევე იმედის ჟურნალისტთანაც ჰქონდა თუმცა ეს საკითხები ჩვენთვის საინტერესო თემას არ ეხებოდა და იმ საკითხების გარშემო ტრიალებდა რაზეც უკვე ზემოთ იყო საუბარი. ასევე კომისიის წევრებმა გამოიკვეთეს ორი ყველაზე ხშირად დასმული შეკითხვა ჟურნალისტების მხრიდან : პირველი, რატომ უნდა, პრეზიდენტის არჩევის წესთან იყო დაკავშირებული და მეორე შეკითხვა ეხებოდა აპირებდა ესა თუ ის პოლიტიკური პარტია თუ არასამთავრობო ორგანიზაცია საკონსტიტუციო კომისიის დატოვებას. რატომ უნდა, ყველა ადამიანს უჩნდება კითხვა თუ მედიისთვის რეალობის ასახვაა პრიორიტეტული და არ ცდილობს ის პროპაგანდისტული იყოს, მაშინ რატომ ხდება, რომ მოსახლეობის უმრავლესობას არ ჰქონდა ინფორმაცია საკონსტიტუციო კომისიის მუშაობის დეტალების შესახებ? მაშინ როდესაც მედიის როლი ძირითადად საზოგადოების აზრის დამაფიქსირებელი უნდა იყოს, არ უნდა შეუწყოს ხელი პროპაგანდას, საკითხავია ამ პროცესებში რამდენად წამოაჩინა რეალობა მედიამ და რამდენად ეცადა ყოფილიყო საზოგადოების სარკე.

მედიის როლის გამოსაკვლევად ინტერვიუ მქონდა იმედის ჟურნალისტთან. მისივე თხოვნით ანონიმურად დავტოვებ მის სახელსა და გვარს. თუმცა, ვისაუბრებ საკონსტიტუციო მოვლენების გაშუქების საკითხებზე, რომელშიც აქტიურად იყო ჩართული თითქმის ყველა არხი, თუმცა მათ მიერ განხილული და საზოგადოებისთვის მიწოდებული საკითხები ნამდვილად არ იყო ის, რაც მათ ევალებოდათ საზოგადოების წინაშე. კითხვაზე, თუ რატომ არ სვამენ ჟურნალისტები იმ საკითხებს, რომლებიც საზოგადოებას აინტერესებს და რატომ ამახვილებენ მხოლოდ ყურადღებას იმ საკითხებზე, რაც მათ

სატელევიზიო არხის რეიტინგს ზრდის, სტანდარტული პასუხი მივიღე, რომ მათი ურნალისტები აშუქებენ ყველა იმ ცვლილებას, რომელიც მიმდინარეობს, აშუქებენ როგორც ხელისუფლების, ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციების მოსაზრებებს. რომ ისინი ყველანაირად ცდილობენ გადმოსცენ რეალობა და თავი აარიდონ მედიის პროპაგანდისტულობას. თუმცა ის უკვე სხვა საკითხია ეს მცდელობა რამდენად ამართლებს.

ტყბულში მომხდარ ტრაგედიამდე რამდენიმე დღით ადრე ვესაუბრე საკონსტიტუციო კომისიის საჯარო განხილვების წევრ სერგი კაპანაძეს. მაინტერესებდა, საჯარო განხილვების ფარგლებში, საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში, რამდენად ხდებოდა მოსახლეობის მხრიდან შრომითი საკითხების ირგვლივ დაინტერესება, იყო თუ არა მათგან კითხვები ამ საკითხების გარშემო, თუმცა მისი პასუხი იყო რომ ამ დროის განმავლობაში ასეთი შეკითხვა არ იყო გაუღერებული. ხოლო ტყბულში მომხდარი ტრაგედიის შემდეგ, შრომის ინსპექციის საკითხი ერთ-ერთ მთავარ განხილვის თემად იქცა მედიისათვის. როგორც ზემოთ ვახსენე, ამ ამბამდე ძალიან იშვიათი ტელევიზია თუ აშუქებდა შრომითი უფლებების საკითხს, პრიორიტეტული სხვა ყველაფერი იყო შრომის ზედამხედველობის გარდა. თუმცა, ახლა ტელევიზიები თითქოს ერთმანეთს ეჯიბრებიან, ვინ უფრო განსხვავებულ დეტალს დაანახებს მოსახლეობას, რომ უფრო მეტი რეიტინგი დაიკავონ ერთმანეთთან შედარებით. ეს ერთი მხრივ კარგია, რადგანაც ასეთი უბედური შემთხვევების შემდეგ მაინც გაიგებს მოსახლეობა თუ რამდენად აუცილებელია ქვეყანაში შრომის ინსპექციის გამართულად ფუნქციონირება. მაგრამ მედიის მუშაობა ასე არ უხდა ხდებოდა, სანამ სრულიად უდანაშაულო ადამიანები სამუშაოს ადგილას არსებულ დაუცველ ნორმებს არ შეეწირებიან მანამდე ყურადღების ცენტრში არ ხვდება ასეთი სამუშაო ადგილები. იმის ნაცვლად, რომ ყოველი ტელევიზიისთვის პრიორიტეტული იყოს საგანმანათლებლო გადაცემების გაკეთება და იმ პირობების აღწერა, რაც დღესდღეობით უმეტეს სამუშაო ადგილზე გვხვდება, ტელემაყურებელს მხოლოდ გასართობი გადაცემების ყურებისკენ უბიძგებს რადგანაც მხოლოდ მისი შეთავაზება შეუძლია.

## დასკვნა

მოცემულ ნაშრომში საუბარი იყო მედიის მიერ შრომითი ურთიერთობების საკითხის განხილვაზე, ქვეყანაში მიმდინარე საკონსტიტუციო რეფორმების ჭრილში. ზემოთ მოცემულმა კვლევამ აჩვენა, რამდენად სწორად და დემოკრატიულად იყო განხილული მოცემული საკითხი საქართველოში არსებული ტელეარხების მიერ. მოცემული შედეგებიდან შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საქართველოში არსებული მედია სისტემები მაღალი პოლიტიზირებით გამოირჩევა, სწორედ ეს მოქმედებს ქვეყანაში მიმდინარე პროცესებზე. ამ ყველაფერს კი იმ შედეგამდე მივყავართ, რომ საზოგადოებას არ აქვს სრულყოფილი და სწორი ინფორმაცია იმ საკითხებზე, რაც მათ პირდაპირ ეხებათ. ეს სწორედ ის საკითხებია, რომლებიც მოსახლეობის ცხოვრების გაუმჯობესებაზე დიდ გავლენას ახდენს და მოითხოვს მათი აზრის დათვქსირებას. სწორედ ეს ყველაფერი უწყობს ხელს, რომ ქვეყანაში მიმდინარე მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები მომავალში მიღებულ იქნას კონსენსუსური გზით.

კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ საქართველოში არსებული 3 ყველაზე ყურებადი ტელეარხიდან (რუსთავი 2, იმედი, საზოგადოებრივი მაუწყებელი) არცერთმა მათგანმა არ გაამახვილა ყურადღება შრომით საკითხებზე იმ დოზით, რაც მოსახლეობის სრული ინფორმირებისთვის იქნებოდა საჭირო. თუმცა საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა, ზემოთხსენებულ არხებთან შედარებით ყველაზე მეტი დრო და ყურადღება დაუთმო მიმდინარე საკითხის გაშუქებას და პრობლემებზე აქცენტების დასმას.

მიმდინარე პროცესებში ასევე აღსანიშნავია საზოგადოების როლი. ზემოთ განხილულია ის დღის წესრიგი, რომელსაც საზოგადოება და პოლიტიკა ერთად ქმნის, მედია კი ამ დღის წესრიგიდან ირჩევს მისთვის საინტერესოს და ქმნის საკუთარ დღის წესრიგს. ეს კი იმის მანიშნებელია, რომ საზოგადოების როლი დღის წესრიგის სწორად ფორმირებაში

უმნიშვნელოვანესია. ერთია მედიის სუსტი მხარეები, რაც მის ნაკლებად რეპრეზენტატულობაში გამოიხატება და მეორეა საზოგადოების როლი და აქტივობა ქვეყანაში მიმდინარე პროცესებში ჩართულობისა. თუ საზოგადოებამ არ იაქტიურა და არ დაანახა მედიას, რომ მისი დაინტერესება ამა თუ იმ საკითხის მიმართ დიდია, მაშინ მედია რა თქმა უნდა მისთვის სასარგებლო და რეიტინგის მომტან საკითხებზე გაამახვილებს ყურადღებას.

სწორედ აქედან გამომდინარე, აუცილებელია, ქვეყანაში მოსახლეობის აქტივობის ზრდა მიმდინარე საზოგადოებრივ, პოლიტიკურ და სოციალურ საკითხებთან დაკავშირებით. ის მიდგომა, რომ ესა თუ ის საკითხი მათ არ ეხებათ, ძალიან მძიმე შედეგების მომტანი ხდება დღითი დღე და გარკვეული დროის შემდეგ ყველა ადამიანის პირად ცხოვრებაზე აისახება ის პრობლემა, რაზეც ოდესღაც თვალი დახუჭეს და განზე გადგომა სცადეს. მნიშვნელოვანია სამშხრივი კავშირი იყოს, როგორც ქვეყანაში არსებულ ხელისუფლების, ისე საზოგადოებასა და დამსაქმებლებს შორის. მაშინ, როდესაც სამივე მათგანი ერთნაირდ ზრუნავს და სწორად ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობებს და ამასთან ერთად აქტიურად მიმდინარეობს დიალოგი მათ შორის მათთვის იმ მომენტში საინტერესო საკითხზე, საბოლოო ჯამში ამ ყველაფერს ნამდვილად კარგ შედეგამდე მივყავართ.

## გამოყენებული ლიტერატურა

ახალი ამბები საქართველოდან, კონსტიტუციაზე საყოველთაო სახალხო განხილვები დაიწყო, 2017 <http://www.civil.ge/geo/article.php?id=31248&search=>

კონსტიტუციის გადასინჯვის კანონპროექტის ბუნება, ნიკა დუდაშვილი, 2015

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, შრომა და მშრომელთა მდგომარეობა საქართველოში , სტატია, 2017 <https://emc.org.ge/2017/05/01/emc-261/>

სოციალური უფლებების შესახებ საკონსტიტუციო ცვლილებების პროექტი , 2017

<https://emcrights.files.wordpress.com/2017/04/e183a1e1839de183ae18398e18390e1839ae183a3e183a0e18398-e183a3e183a4e1839ae18394e18391e18394e18391e18398.pdf>

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, 2017

<https://emc.org.ge/2017/04/12/emc-248/>

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, შრომის ინსპექტირების ეფექტური მექანიზმის შექმნის აუცილებლობა, 2016

<https://www.scribd.com/doc/310623810/%E1%83%A8%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%9B%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%98%E1%83%9C%E1%83%A1%E1%83%9E%E1%83%94%E1%83%A5%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%96%E1%83%9B%E1%83%98>

ადამიანის უფლებებისა და მონიტორინგის ცენტრი, სტატია, 2016

<https://emc.org.ge/2016/01/30/evrokomisia/>

ყველაფერი ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების შესახებ, შრომის ინსპექცია და პოლონეთის გამოცდილება, 2016

<http://eugeorgia.info/ka/article/509/shromis-inspeqcia-da-polonetis-gamocdileba--xelisuflebash-agmosavlet-evropis-magalitebs-swavloben/>

„სამართლიანი შრომის ასოციაციის“ მოხსენება საქართველოში არსებული მინიმალური ანაზღაურების თაობაზე, 2015წელი

[http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/letter to ministry of labor in georgian august 2015.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/letter%20to%20ministry%20of%20labor%20in%20georgian%20august%202015.pdf)

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, არასამთავრობო ორგანიზაციები  
საკონსტიტუციო კომისიას მიმართავენ, 2017

<https://gyla.ge/ge/post/arasamtavrobo-organizaciebi-sakonstitucio-komisiას-mimartaven#sthash.UGozfVue.gIMUvW6I.dpbs>

<http://imedi.ge/>

შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი–  
განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის  
სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი,  
2016 წელი

M.muskhelishvili, The Choice, 2015

Media Systems and Politics by Daniel C. Hallin (Author), Paolo Mancini (Author), W. Lance  
Bennett (Editor), Robert M. Entman (Editor) Cambridge University Press

შრომის კოდექსი 2010, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>

M.Muskhelishvili, The Mass Media, in: „Building Democracy in Georgia“, Discussion paper N 7,  
International IDEA, 2003

მ. მუსხელიშვილი. სამოქალაქო საზოგადოება. ბროშურა, საზოგადოების კვლევის  
ცენტრი, თბილისი, 2000, გვ.37-47

სამოქალაქო საზოგადოება: შედარებითი ანალიზი, მარინა მუსხელიშვილი, 2006 წელი

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, შრომის პირობების ინსპექტირების 2016 წლის  
სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, 2016

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3165494>

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, სახელმწიფო საკონსტიტუციო კომისიის შექმნისა  
და სახელმწიფო საკონსტიტუციო კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ, 2016  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3472813>

<http://rustavi2.ge/>



საქართველოს სახალხო დამცველი, სპეციალური ანგარიში,

2015<http://www.ombudsman.ge/uploads/other/4/4513.pdf>

საქართველოს სახალხო დამცველი, სტატია, 2017

<http://www.ombudsman.ge/ge/news/saqartvelos-saxalxo-damcveli-exmianeba-saxelmwifo-sakonstitucio-komisiis-mier-momzadbul-konstituciis-gadasindjvis-proeqts.page>

ი. ფუტკარაძე. სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების საერთაშორისო-სამართლებრივი და კონსტიტუციური რეგულირება. თბილისის ეკონომიკურ ურთიერთობათა უნივერსიტეტის სამეცნიერო შრომების კრებული. გამომცემლობა «უნივერსალი», თბ., 2009;

საკონსტიტუციო კანონპროექტების საჯარო განხილვა, 2017

<http://www.parliament.ge/ge/parlamentarebi/chairman/chairmannews/saqartvelos-regionebshi-konstituciuri-kanonproeqtis-sadjaro-ganxilvebi-dasrulda.page/>

საქართველოს კონსტიტუცია, 2014

<http://www.parliament.ge/ge/kanonmdebloba/constitution-of-georgia-68>

<http://1tv.ge/ge/home.html>

Attachment #1

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Khokhobashvili Mari

Media and Labor Relations in the context of Constitutional Reforms

European Integration and Employment Relations

The work is done for academic degree MA in social sciences

Mater thesis supervisor : Marina Muskhelishvili - Doctor of Political Sciences

Tbilisi, 2017

თბილისის ივ.ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტი

გვანცა სარალიძე

შრომითი მიგრაცია და საქართველოს მიგრაციული პოლიტიკა

ევროპული ინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები  
სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციალური მეცნიერების მაგისტრის  
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: გია ლილუაშვილი  
სამართლის დოქტორი, პროფესორი

თბილისი, 2017

## ანოტაცია

შრომითი მიგრაცია ერთ-ერთი აქტუალური და პრობლემური საკითხია თანამედროვე საქართველოს საშინაო და საგარეო პოლიტიკისთვის. აღნიშნული პრობლემა ქვეყანაში დამოუკიდებლობის პირველივე წლებიდან არსებობს და დღემდე სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს ქვეყნისათვის. შრომითი მიგრაცია საქართველოში წარმოშობს, როგორც ეკონომიკურ და დემოგრაფიულ პრობლემებს, ასევე გავლენას ახდენს მის უსაფრთხოებასა და სტაბილურობაზე. ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში მიგრაციული პოლიტიკა ქვეყნის პოლიტიკის დღის წესრიგის ერთ-ერთ აქტუალურ მიმართულებად იქცა და გადაიდგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები ეროვნულ დონეზე მიგრაციის მართვის ხელისშეწყობის კუთხით. ნაშრომი ეხება საქართველოში შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის შესწავლას და გაანალიზებას. ამ მიზნის მისაღწევად ნაშრომში მოკლედ არის განხილული საქართველოდან შრომითი მიგრაციის ძირითადი მიზეზები და გამოყოფილია ის დადებითი და უარყოფითი შედეგები, რაც ამ პროცესს ახლავს ქვეყანაში; შესწავლილი და გაანალიზებულია საქართველოში არსებული მიგრაციული პოლიტიკა დამოუკიდებლობის პირველი წლებიდან მოყოლებული დღემდე, წარმოდგენილი და შეფასებულია სახელმწიფოს მიგრაციული პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებები, მარეგულირებელი კანონმდებლობა და სტრატეგიები და ბოლოს ხაზგასმულია ის ძირითადი პრობლემები და გამოწვევები, რომელიც არსებობს საქართველოში მიგრაციული პოლიტიკის ეფექტური მართვისა და რეგულირების კუთხით. ნაშრომის ძირითადი მიზნის მისაღწევად გამოყენებულია პოლიტიკის ანალიზის და შედარებითი ანალიზის მეთოდი. პოლიტიკის ანალიზის მეთოდი იძლევა მიგრაციული პოლიტიკის შესწავლის, გაანალიზება-შეფასების და დამოუკიდებელი ანალიზის საშუალებას. ხოლო, შედარებითი ანალიზის მეთოდი იძლევა პარალელის გავლების შესაძლებლობას სხვა ქვეყნის შრომით მიგრაციულ პოლიტიკასთან. ამ მეთოდის გამოყენებით ნაშრომში შედარებულია საქართველოს და პაკისტანის მიგრაციულ პოლიტიკა და გამოვლენილია მსგავსებები ან განსხვავებები პოლიტიკის განხორციელების მიმართულებით. აღნიშნული მეთოდების გამოყენების, საქართველოში შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის შესწავლისა

და მოქმედი სამართლებრივი ბაზის ანალიზის საფუძველზე დადგინდა, რომ ქვეყანაში არსებული კანონმდებლობა არის არასრულყოფილი და არ შეესაბამება საქართველოში მიმდინარე მიგრაციულ პროცესებს. შრომითი მიგრაციის სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციისათვის ქვეყანაში არსებობს ერთადერთი საკანონმდებლო აქტი 2015 წლის „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონი, რომელიც არის ფორმირების პროცესში და არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს. აქედან დადგინდა, რომ საქართველოში სახელმწიფოს მიგრაციული პოლიტიკა არის არაეფექტური შრომითი მიგრაციის რეგულირების და ლეგალიზების მიმართულებით, რაც გამოც აღნიშნული პრობლემა დღემდე დგას ქვეყნის წინაშე.

## ANOTATION

### (Labor migration and migration policy of Georgia)

Labor migration is one of the most actual and problematic issues for the domestic and foreign policy of modern Georgia. This problem has existed since first years of independence and still now represents a serious challenge for the country. Labor migration in Georgia creates as economic and demographic problems, also affects its security and stability. During the last five years migration policy has become one of the topical direction of country policy agenda. Government has put important steps on national level for managing migrations. The paper deals with study and analysis of labor migration policy of Georgia. For achieve this goal, paper has briefly discussed main reasons for labor migration from Georgia, are separated positive and negative results, that is accompanied by this process in the country; has been studied and analyzed Migration Policy in Georgia since the first years of independence, are presented and evaluated main directions, regulatory legislation and strategies of the state's migration policy and finally is emphasized the main problems and challenges, which are in terms of effective management and regulation of migration policy in Georgia. To achieve the main purpose of the work there is used policy analysis and comparative analysis method into the paper. policy analysis method gives opportunity to study, analyze and evaluate migration poliscy and also gives me opportunity of independent analysis. And the comparative analysis method gives the possibility of parallelization with Labor migration policy of another country. On the base of use this method, paper compares migration policy of Georgia and Pakistan, is revealed similarities or differences with policy implementation direction. By the use of those method, and on the based of the study of labor migration policy in Georgia and analysis of current legal base it has been established, that the existing legislation in the country is incomplete and does not comply with the current migration processes in Georgia. For the realization of state labor migration policy there is only one legislative act in the country “The Law on Labor Migration” dated on 2015, which is in the process of formation and does not comply with international standards. From here it is established, that migration policy in Georgia is inefficient in regulation and legalization direction of labor migration direction, thats why labor migration problem is still stands before the country.

# სარჩევი

შესავალი.....	6
1. ლიტერატურის მიმოხილვა.....	10
2. შრომითი მიგრაციის თეორიები .....	14
3. საქართველოდან შრომითი მიგრაციის დადებითი და უარყოფითი შედეგები.....	19
4. შრომითი მიგრაციის პოლიტიკა საქართველოში	
4.1 შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის განვითარების ისტორია.....	22
4.2 შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის ანალიზი.....	25
4.3 შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის წინაშე მდგარი პრობლემები და გამოწვევები.....	27
5. საქართველოს და პაკისტანის შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის შედარებითი ანალიზი.	
5.1 პაკისტანის ახალი შრომითი მიგრაციული პოლიტიკა.....	30
5.2 საქართველოს და პაკისტანის შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის შედარებითი ანალიზი.....	33
დასკვნა.....	36
რეკომენდაცია .....	38
გამოყენებული ლიტერატურა.....	41
დანართი.....	45

## შესავალი

შრომითი მიგრაცია რთული გლობალურ-დემოგრაფიული პროცესია, რომელიც წარმოადგენს ცივილიზებული საზოგადოების განუყოფელ ნაწილს და თანამედროვეობის გამოწვევას. ის ეფუძნება ადამიანთა უფლებას თავისუფლად აირჩიონ თავიანთი საცხოვრებელი ადგილი და განახორციელონ შრომითი საქმიანობა საზღვარგარეთ. შრომითი მიგრაცია ზოგადად შეფასებულია დადებით მოვლენად, როგორც მიმღები ასევე დონორი ქვეყნებისათვის, თუმცა მას დადებითთან ერთად გააჩნია უარყოფითი შედეგიც. მთავარია ის, თუ როგორ მიგრაციულ პოლიტიკას გაატარებს სახელმწიფო და როგორ დაარეგულირებს ამ პროცესს ისე, რომ მისგან საზოგადოებამ და ქვეყანამ მიიღოს მეტი ეფექტი.

შრომითი მიგრაცია დაკავშირებულია ისეთ ფაქტორებთან, როგორიცაა ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური ვითარება, შრომითი პოლიტიკა, დემოგრაფიული მდგომარეობა, ტრეფიქინგი და შრომითი სამართალი. შესაბამისად, ის აქტუალური საკითხია ნებისმიერი ქვეყნების პოლიტიკისთვის და წარმოადგენს მნიშვნელოვანი კვლევის საკითხს.

საქართველოს გეოპოლიტიკური მდებარეობის და მისი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების დონის გათვალისწინებით შრომითი მიგრაცია საკმაოდ საინტერესო, პრობლემური და ამავე დროს აქტუალური საკითხია ქვეყნისათვის. დღეს საქართველო შრომითი მიგრაციის მაღალი დონით გამოირჩევა. არაოფიციალური მონაცემებით, ქვეყნიდან გასულ შრომით მიგრანტთა რიცხვი დაახლოებით 1,5 მილიონს აღწევს. მცირე მოსახლეობიანი ქვეყნიდან მილიონზე მეტი ადამიანის წასვლა მიგრაციაში ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ და დემოგრაფიულ მდგომარეობაზე უარყოფით გავლენას ახდენს (ვირსალაძე, 2015).

დღესდღეობით საქართველოდან უცხოეთში წამსვლელთა რიცხვი ყოველწლიურად იზრდება, რის გამოც აღნიშნული პრობლემა სახელმწიფოს საშინაო და საგარეო პოლიტიკის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ საკითხად იქცა. აღსანიშნავია, რომ ქვეყანაში საკმაოდ დიდი ხნის განმავლობაში არ არსებობდა ოფიციალური დოკუმენტი შრომითი



მიგრაციის პოლიტიკის რეგულირების კუთხით. ევროკავშირთან და სხვა ევროპულ სტრუქტურებთან დაახლოებამ დღის წესრიგში დააყენა შიდა და გარე მიგრაციის პოლიტიკის განვითარების აუცილებლობა. საქართველომ მნიშვნელოვან პროგრესს მიაღწია მიგრაციის პოლიტიკის განვითარებაში, რაც ეროვნულ დონეზე მიგრაციის თანმიმდევრული პოლიტიკის შექმნას გულისხმობს.

შრომითი მიგრაციის პროცესების მართვა ქვეყნის უსაფრთხოების და გრძელვადიანი სტაბილურობის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი წინაპირობაა. ქვეყნის მიერ შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის სწორი დაგეგმვა და მისი მართვის ეფექტიანობა საჭიროა შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული პრობლემების გადაჭრისთვის, მისი რეგულირებისთვის და მისგან მეტი ეფექტის მიღებისათვის, ამიტომ საქართველოს ხელისუფლების მიერ მიგრაციული პოლიტიკის შემუშავება უნდა მივიჩნიოთ ქვეყნის მიერ გადადგმულ მნიშვნელოვან ნაბიჯად.

საქართველოში შრომითი მიგრაციის სფეროში დღემდე ჩატარებული კვლევები ყურადღებას ამახვილებს ისეთ საკითხებზე, როგორცაა ემიგრანტების დასაქმების სფერო საზღვარგარეთ (ვადაჭკორია 2004), მათი რაოდენობის გამოთვლა (გაჩეჩილაძე, 1997), ემიგრანტების მიერ გამოგზავნილი ფულადი დახმარები ოდენობა (გუგუშვილი, 1998), მაგრამ უყურადღებოდ არის დატოვებული სახელმწიფო პოლიტიკის შესწავლა ამ მიმართულებით. სწორედ ამიტომ, ნაშრომის მიზანია შეისწავლოს და გააანალიზოს საქართველოში არსებული შრომითი მიგრაციული პოლიტიკა, მოახდინოს სახელმწიფოს პოლიტიკის ეფექტურობის დადგენა შრომითი მიგრაციის რეგულირების მიმართულებით და წარმოაჩინოს ის პრობლემები და გამოწვევები, რომელიც არსებობს საკანონმდებლო დონეზე შრომითი მიგრაციის პროცესის რეგულირების კუთხით.

ამ მიზნების მისაღწევად ნაშრომში გამოყენებულია პოლიტიკის ანალიზის და შედარებითი ანალიზის მეთოდები. პოლიტიკის ანალიზის მეთოდის გამოყენების კუთხით, პირველ რიგში, ყურადღება არის გამახვილებული იმ პოლიტიკაზე, რომელიც ხელისუფლებამ გაატარა საბჭოთა კავშირის დაშლის დღიდან დღემდე შრომითი მიგრაციის პრობლემის მოგვარების, რეგულირების და ლეგალიზების კუთხით;

განხილული და გაანალიზებულია სახელმწიფოს მიგრაციული პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებები და მარეგულირებელი კანონმდებლობა, კერძოდ, შეფასებულია 2015 წლის „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონი, საქართველოს მთავრობის მიერ შემუშავებული 2013-2015წ და 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგიები. დადგენილია მათი ეფექტიანობა ქვეყანაში მიგრაციული პროცესების მართვის და რეგულირების მიმართულებით; პოლიტიკის ანალიზის ბოლო ნაწილი ეხება იმ ძირითადი ხარვეზებისა და პრობლემების წარმოჩენას, რომელიც არსებობს საკანონმდებლო დონეზე შრომითი მიგრაციის პროცესების რეგულირების და მიგრაციული პოლიტიკის ეფექტური განხორციელების კუთხით.

შედარებითი ანალიზის მეთოდის ნაწილში წარმოდგენილი და განხილულია პაკისტანის ახალი შრომითი მიგრაციული პოლიტიკა და ხაზგასმულია ის ნაბიჯები, რომელიც გადაიდგა ამ ქვეყანაში შრომითი მიგრაციის რეგულირების და ლეგალიზების კუთხით. შემდეგ შედარებულია საქართველოსა და პაკისტანის შრომითი მიგრაციული პოლიტიკა და გამოვლენილია მსგავსებები და განსხვავებები, რაც ამ ორი ქვეყნის შრომით მიგრაციულ პოლიტიკას ახასიათებს. ამ მეთოდის გამოყენება საინტერესოა იმ კუთხით, რომ საქართველოსთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს სხვა ქვეყნების გამოცდილების გაზიარებას და გაანალიზებას.

ჩემი აზრით, ნაშრომში გამოყენებული მეთოდები ყველაზე უკეთ ახდენენ კვლევის მიზნების და ამოცანების მიღწევას და იძლევიან დამოუკიდებელი ანალიზის საშუალებას, რაც მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ შრომითი მიგრაციის საკითხით დაინტერესებულმა მკითხველმა ახლებული კუთხით დაინახოს ეს პრობლემა.

კვლევის მიზნების განსახორციელებლად ნაშრომი დაყოფილია რამდენიმე ნაწილად. პირველ თავი ეხება ლიტერატურის მიმოხილვას. მასში წარმოდგენილია ძირითადი სამეცნიერო ლიტერატურა და კვლევები, რომელიც უკავშირდება საქართველოში შრომითი მიგრაციის საკითხის შესწავლას. ლიტერატურის მიმოხილვის ნაწილში მოკლედ არის ხაზგასმული ის ასპექტები, რომელზედაც ყურადღება არის გამახვილებული საქართველოში შრომითი მიგრაციის პრობლემის შესწავლის კუთხით.

ნაშრომის მეორე ნაწილში წარმოდგენილია ძირითადი თეორიები, რომელიც არსებობს შრომითი მიგრაციის სფეროში და ყველაზე მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შრომითი მიგრაციის პროცესების შესწავლის მიმართულებით. ასევე ყურადღება არის გამახვილებული არსებული თეორიების გამოყენების შესაძლებლობებზე საქართველოს პირობებში.

ნაშრომის მესამე ნაწილში საუბარია საქართველოდან შრომითი მიგრაციის გამომწვევ მიზეზებზე და ხაზგასმულია ამ პროცესის დადებითი და უარყოფითი შედეგები ქვეყნისათვის.

მეოთხე ნაწილი ეხება საქართველოში არსებული შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის შესწავლას, გაანალიზებას და შეფასებას. მასში წარმოდგენილია შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული სტრატეგიების, საკანონმდებლო დოკუმენტების და ინსტიტუციური ჩარჩოს ანალიზი და შეფასებულია სახელმწიფო პოლიტიკა შრომითი მიგრაციის რეგულირების მიმართულებით. წარმოდგენილია ის ძირითადი გამოწვევები და პრობლემები, რომელიც მიგრაციული პოლიტიკის კუთხით არსებობს ქვეყანაში.

მეხუთე ნაწილში განხილული და გაანალიზებულია პაკისტანის ახალი მიგრაციული პოლიტიკა და ხაზგასმულია ის ძირითადი ცვლილებები, რომელმაც ხელი შეუწყო ამ ქვეყანიდან მიგრაციული პროცესების რეგულირებას და ლეგალიზაციას. ამ ნაწილში ასევე წარმოდგენილია პაკისტანის და საქართველოს მიგრაციული პოლიტიკის შედარებითი ანალიზი. პაკისტანის მაგალითის წარმოდგენა საინტერესოა იმ კუთხით, რომ საქართველოსთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს სხვა ქვეყნის გამოცდილების გაზიარებას და გაანალიზებას შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის მიმართულებით.

დასკვაში შეჯამებულია კვლევის შედეგები, წარმოდგენილია რეკომენდაციები და შეფასებები საქართველოში შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის ეფექტური განხორციელების კუთხით.

# 1. ლიტერატურის მიმოხილვა

შრომითი მიგრაციის შესწავლისას აუცილებელია მისი სწორად განსაზღვრა, ვინაიდან მას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს სახელმწიფოს მიერ მიგრაციული პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების გასაანალიზებლად.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია შრომით მიგრაციას განსაზღვრავს, როგორც „მოსახლეობის გადაადგილებას მშობლიური ქვეყნიდან სხვა ქვეყანაში დასაქმების მიზნით“. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ასამბლეამ 1990 წლის 18 აპრილს მიიღო კონვენცია „ყველა შრომითი მიგრანტისა და მათი ოჯახის წევრების უფლებების დაცვის შესახებ“, რომლის თანახმადაც ტერმინი „შრომითი მიგრანტი“ აღნიშნავს პირს, რომელიც იმუშავეს, მუშაობს და მუშაობდა ანაზღაურებად სამუშაოზე სახელმწიფოში, რომლის მოქალაქედაც ის არ ითვლება“ (IOM, 2004).

სამეცნიერო ლიტერატურაში ვხვდებით შრომითი მიგრაციის განსხვავებულ განმარტებებს. ჟ.ა. ზაიონჩკოვსკაია შრომით მიგრაციას განსაზღვრავს, როგორც ადამიანთა დინამიურ, მოქნილ და ყველაზე დიდ მიგრაციულ ნაკადს, რომელიც სტიმულირდება მძიმე ეკონომიკური სიტუაციით (Воробьева, 2001).

რ. ბილსბოროუ და გ. ჰიუგო შრომით მიგრაციას უწოდებენ პროცესს, რომლის დროსაც შრომითი მიგრანტები ქვეყნის მიერ მოზიდულნი არიან მხოლოდ ეკონომიკური საქმიანობის მიზნით და არ წარმოადგენენ მათ მოქალაქეებს (Билсборроу, Хьюго, Оберай, Злотник, 1999).

ჯონ სტილველი და პეტერ ქონგდონი შრომითი მიგრაციის განმარტებისას აღნიშნავენ, რომ შრომითი მიგრაცია შეიძლება გადაიქცეს მუდმივ ემიგრაციად, რომელსაც დაკარგული აქვს შრომითი მიგრაციისათვის დამახასიათებელი ისეთი ნიშანი, როგორცაა მიგრანტის შრომითი საქმიანობის ანაზღაურება საზღვარგარეთ და უცხოელი დამქირავებლისგან მიღებული შემოსავლის გადაგზავნა სამშობლოში (Stillwell, Congdon, 1991)

ნ. ბერულავას 2001 წელს გამოქვეყნებულ ნაშრომში „მიგრაციული პროცესები საქართველოს სამთომომპოვებელ რეგიონებში“, მიგრაცია განხილულია, როგორც

მიგრანტთა რაციონალური არჩევანი, როცა ადამიანებმა იციან გადაადგილების დანახარჯები და მისგან მიღებული შესაძლო მოგება. ავტორი შრომით მიგრაციას მიიჩნევს ერთ-ერთ ყველაზე ხელმისაწვდომ საშუალებად მათთვის, ვინც იპოვა თავისი ადგილი ეროვნულ ბაზარზე ან ვინც შრომითი ბაზრიდან იყო გარიყული.

2015 წლის „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონის მესამე მუხლში შრომითი მიგრაცია განისაზღვრება როგორც "პირის საქართველოდან შრომითი მოწყობის სახელმწიფოში გასვლა უცხოელ დამსაქმებელთან შრომითი მოწყობისა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელების მიზნით ან საქართველოში მუდმივი ბინადრობის ნებართვის არმქონე უცხოელის სხვა სახელმწიფოდან საქართველოში შემოსვლა ადგილობრივ დამსაქმებელთან შრომითი მოწყობისა და ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელების მიზნით“.

ნათია ჭელიძე ნაშრომში „შრომითი მიგრაცია პოსტსაბჭოთა საქართველოში“ გვთავაზობს შრომითი მიგრაციის თანამედროვე დეფინიციას: „შრომითი ემიგრაცია არის გარკვეული დროით (როგორც წესი, 3 თვეზე მეტი) საზღვარგარეთ დასაქმება შემოსავლის მიღების მიზნით. იგი ეკონომიკური და პოლიტიკური კრიზისისგან თავდაღწევის მოქნილი სოციალური სტაბილიზატორია, მატერიალური კეთილდღეობის გაუმჯობესების გზაა, მოსახლეობის საშუალო კლასისა და საბაზრო ურთიერთობების ფორმირების ფაქტორია, საერთაშორისო ეკონომიკური გამოცდილების, პროფესიული ცოდნისა და კულტურის გაზიარების საშუალებაა“ (ჭელიძე, 2006).

საქართველოში შრომითი მიგრაციის სფეროში არსებული სამეცნიერო ნაშრომების და კვლევების უმრავლესობა ყურადღებას ამახვილებს ისეთ საკითხებზე, როგორცაა ემიგრანტების დასაქმების სფერო საზღვარგარეთ (ვადაჭკორია 2004), მათი რაოდენობის გამოთვლა (გაჩეჩილაძე, 1997), ემიგრაციის მიმართულებები, ემიგრანტების მიერ გამოგზავნილი ფულადი დახმარები ოდენობა და მათი დასაქმების სფერო, არალეგალური შრომითი მიგრაციის საფრთხე და ტრეფიქინგი (გუგუშვილი, 1998).

თამარ ზურაბიშვილი თავის სადოქტორო ნაშრომში „შრომითი ემიგრაცია დაბა თიანეთიდან: ემიგრაციული ქსელების განვითარება“ ყურადღებას ამახვილებს

ემიგრანტების ემიგრაციული ქსელებზე, როგორც შრომითი მიგრაციის მასტიმულირებელ ფაქტორებზე. ის აცხადებს, რომ ქართველი შრომითი ემიგრანტების ემიგრაციული ქსელები ხელს უწყობენ საქართველოდან შრომითი ემიგრაციის სტიმულირებას და გადამწყვეტ როლს თამაშობენ პოტენციური ემიგრანტების საზღვარგარეთ გამგზავრებაში (ზურაბიშვილი, 2007).

საქართველოში ჩატარებული კვლევების მიხედვით, თითქმის ყველა ოჯახში ერთი ან რამდენიმე წევრი იმყოფებოდა ემიგრაციაში. მათი ემიგრაციაში წასვლის მიზეზებს შორის ხაზგასმულია უმუშევრობის მაღალი დონე და დასაქმებულთა დაბალი ანაზღაურება, რომელიც უბიძგებს მოსახლეობის დიდ ნაწილს ეძიოს სამსახური საზღვარგარეთ, ხოლო იქ მიღებული შემოსავლით საქართველოში დარჩენილი ოჯახები უზრუნველყონ მატერიალურად. ფინანსური ტრანსფერები მნიშვნელოვან როლს თამაშობს სამშობლოში დარჩენილი მიგრანტთა ოჯახების შემოსავლების გაუმჯობესების კუთხით (ბარულაშვილი, 2005).

შრომითი მიგრაციის შესწავლაში დიდი წვლილი შეიტანა მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით 2003 წელს განხორციელებულმა კვლევამ, რომლის საშუალებითაც პირველად შეიქმნა საქართველოს მოსახლეობის შრომითი მიგრაციის შესახებ მკაფიო სურათი (IOM, 2003).

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა 2008 წელს ჩაატარა კვლევა, რომლის შედეგად 7000 ქართული ოჯახი გამოიკითხა. კვლევის შედეგებით გამოირკვა, რომ თითქმის ყოველ მეათე ოჯახში ერთი ან რამდენიმე წევრი იმყოფება ემიგრაციაში. კვლევამ ასევე გამოავლინა მიგრაციის მიზეზებთან დაკავშირებით სტატისტიკური ინფორმაცია. შედეგების მიხედვით დადასტურდა, რომ მიგრაციის მთავარი მიზეზი არის ეკონომიკური და სოციალური ვითარება, ვინაიდან გამოიკითხულთა 75.5% - მა ემიგრაციის მიზეზად დაასახელა სამუშაოს მოძებნა, 11.8% უპირატესობა მიანიჭა განათლებას, 3.2% ოჯახის გაერთიანებას, ხოლო 0.8% - სამედიცინო მკურნალობას.

საყურადღებოა, საერთაშორისო ორგანიზაციების: USAID-ისა და SAVE the CHILDREN-ის ერთობლივი ძალისხმევით 1996, 2002, 2004 წლებში საქართველოს ყველა

რეგიონში შერჩევითი გამოკითხვის მეთოდით ჩატარებული კვლევა შინამეურნეობების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის შესახებ, სადაც მნიშვნელოვანწილად იყო ჩართული მიგრაციის საკითხები. გამოკვლევის მონაცემების თანახმად, საქართველოდან ყოველი მეათე მოსახლე ემიგრირებულია (Dershem, Khoperia, 2004).

როგორც ლიტერატური მიმხილვიდან ჩანს, შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული ლიტერატურა უფრო მეტად აქცენტს აკეთებს შრომითი მიგრაციის მიზეზებზე და მის შედეგებზე. მათი მიზანია გამოყოს ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური, სოციალური თუ დასაქმების პრობლემატიკა, რომელიც ასტიმულირებს საქართველოდან მოსახლეობის მასობრივ გასვლას საზღვარგარეთ.

## 2. შრომითი მიგრაციის თეორიები

ნაშრომის ამ ნაწილში წარმოდგენილი, განხილული და გაანალიზებულია ძირითადი თეორიები, რომლებიც არსებობს შრომითი მიგრაციის საკითხთან დაკავშირებით და რომლებიც დღესდღეობით ყველაზე მნიშვნელოვან როლს თამაშობს შრომითი მიგრაციის პროცესების შესწავლის მიმართულებით. ასევე ყურადღება არის გამახვილებული ამ თეორიების გამოყენების შესაძლებლობებზე საქართველოსთან მიმართებაში.

შრომითი მიგრაციის სფეროში არსებული თეორიები ცდილობენ მიგრაციის მიზეზების ახსნას და გამოყოფენ განსხვავებულ და ურთიერთსაწინააღმდეგო ფაქტორებს, რომელიც მნიშვნელოვანია პრობლემის შესწავლის კუთხით. დღესდღეობით არ არსებობს შრომითი მიგრაციის ისეთი თეორია, რომელიც მოიცავდა მიგრაციის შესწავლასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა მიდგომებს და პერსპექტივებს. თითოეული თეორია სხვადასხვა კუთხით განიხილავს შრომით მიგრაციას და ყურადღებას ამახვილებს განსხვავებულ ასპექტებზე. ეს შეიძლება იყოს მხოლოდ ეკონომიკური მოტივები (Stark 1991) ან ქვეყნებს შორის არსებული განსხვავებები შემოსავლების დონის მიხედვით (Todaro, 1976). ზოგიერთი თეორია ხაზს უსვამენ ოჯახის როლს ემიგრაციის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას და, შესაბამისად, განიხილავს ემიგრაციას, როგორც შემოსავლების დივერსიფიკაციის ოჯახურ სტრატეგიას (Massey, Joaquin, Koucouci, Pellegrino, Taylor, 1998); თეორიტიკოსთა ნაწილი თვლის, რომ მიგრაცია გამოწვეულია “თანამედროვე ინდუსტრიული საზოგადოებისათვის დამახასიათებელი მოთხოვნით მუშახელზე” და აკავშირებენ მიგრაციას მსოფლიო ბაზრის სტრუქტურაში მიმდინარე ცვლილებებთან, რომელთა შედეგადაც “კაპიტალისტური ეკონომიკური ურთიერთობების გავრცელება პერიფერიულ, არაკაპიტალისტურ საზოგადოებებში ქმნის მობილურ მოსახლეობას, რომელსაც აქვს მიდრეკილება საზღვარგარეთ მიგრაციისკენ” (Massey, 1993). არსებობს ასევე თეორიების ნაწილი, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს ემიგრაციული ქსელების, როგორც დამოუკიდებელი აქტორების როლზე მიგრაციის პროცესში (Simmons 2002).



**მიგრაციის ნეოკლასიკური თეორია** შრომითი მიგრაციის შესწავლისას ყურადღებას ამახვილებს ეკონომიკურ მოტივებზე და ქვეყნებს შორის არსებულ განსხვავებებზე შემოსავლების დონის მიხედვით. ამ თეორიის მიმდევრები, ტორადო და სტარკი, თავიანთ ნაშრომებში "Internal Migration in Developing Countries" და "The Migration of Labor" შრომით მიგრაციას ხსნიან ქვეყნებს შორის ეკონომიკური განვითარების დონეების სხვაობით, კერძოდ, შრომის ანაზღაურებაში განსხვავებით და აღნიშნავენ, რომ სამუშაო ძალა მიემართება იქ, სადაც შრომის მაღალი ანაზღაურებაა. მათი თეორიის თანახმად შრომითი მიგრაციის გამომწვევი მიზეზი არის ეკონომიკური განვითარების არათანაბარი დონე, რომელიც უბიძგებს ადამიანებს დატოვონ ქვეყანა, სადაც მაღალია უმუშევრობა და დაბალია შრომითი ანაზღაურება და წავიდნენ საზღვარგარეთ, სადაც არსებობს დასაქმების მეტი შესაძლებლობა და შემოსავალიც უფრო მეტია.

**მიგრაციის ახალი ეკონომიკური თეორია** განიხილავს ემიგრაციას, როგორც შემოსავლების დივერსიფიკაციის ოჯახურ სტრატეგიას. ამ თეორიის თანახმად მიგრაციაზე გადაწყვეტილება მიიღება არა ცალკეული ინდივიდების, არამედ კოლექტიურად, ოჯახის წევრების მიერ. ამრიგად, გადამწყვეტი აქტორი ამ თეორიაში არის ოჯახი, ხოლო ინდივიდი გვევლინება ოჯახის ნების შემსრულებლად, ვინაიდან მისი ემიგრაციის მიზანს სამშობლოში დარჩენილი ოჯახის წევრების მატერიალური მოთხოვნა წარმოადგენს. ამ თეორიის მიზანია არა მარტო შემოსავლის მაქსიმიზაცია, არამედ საკუთარ ქვეყანაში შრომის ბაზრის, დაზღვევისა და საკრედიტო სისტემის არასაკმარისად განვითარებასთან დაკავშირებული რისკების მინიმიზაცია. ამ რისკების გადალახვა შეიძლება უფრო მეტი სტიმული იყოს ოჯახისთვის, ვიდრე ხელფასებს შორის სხვაობა. (Massey, et al. 1998).

**მეორადი შრომის ბაზრის თეორია** აღნიშნავს, რომ ეკონომიკური განვითარების პოსტინდუსტრიულ ეტაპზე მდიდარი ქვეყნების შრომის ბაზარზე ჩნდება იაფ უცხოელ მუშახელზე მუდმივი მოთხოვნა. ეროვნული სამუშაო ძალის სტაბილური სამუშაო ადგილებითა და მაღალი ხელფასით უზრუნველყოფა ხდება შრომის ბაზრის პირველადი სექტორით, მეორადი სექტორი კი თავისი დამახასიათებელი ნიშნების გამო, როგორცაა

მაგალითად არასტაბილური დასაქმება, დაბალი ხელფასი, პროფესიული ზრდის მცირე შესაძლებლობა და სხვ. ნაკლებად მიმზიდველია მათთვის და მას უთმობენ უპრეტენზიო შრომით იმიგრანტებს (Piore, Portes, Basch, 1995).

**სეგმენტური მუშახელის ბაზრის თეორიის** წარმომადგენელი მაიკლ პიორე მიიჩნევს, რომ საერთაშორისო მიგრაცია არ არის გამოწვეული მიგრანტების ქვეყნებში არსებული დაბალი ხელფასებითა თუ უმუშევრობის მაღალი დონით, არამედ გამოწვეულია მიმღებ ქვეყნებში არსებული მოთხოვნით სპეციფიკური ხასიათის მუშახელზე, რომელიც თანახმაა დაიკაოს შრომის ბაზარზე ის ადგილი და იმ ფასად, რომელზეც ადგილობრივი მოსახლეობა არ თანხმდება (Piore, 1979).

1998 წელს გამოქვეყნებულ წიგნში „Theories of International Migration: Population and Development“, რომელიც ეხება საზოგადოებრივი კაპიტალის თეორიას და რომლის ავტორიც არის მასსეი, ასევე, 2002 წელს გამოქვეყნებულ წიგნში "Teaching Migration and Globalization“, რომელიც უკავშირდება მიგრაციული ქსელების თეორიას ყურადღება არის გამახვილებული მიგრანტთა ქსელების როლზე, რომლებმაც უკვე შექმნეს ადგილობრივ შრომის ბაზარზე დამკვიდრების გარკვეული სქემები და განავითარეს ინფრასტრუქტურა. ამ თეორიების თანახმად, ემიგრაციის შესახებ გადაწყვეტილებების მიღება ხდება იმ სოციალური კავშირების ზემოქმედების ქვეშ, რომლებიც აკავშირებს საზღვარგარეთ ემიგრანტებს და მათ სამშობლოში დარჩენილ ოჯახის წევრებს. მიგრანტთა თავდაპირველი ნაკადები საფუძველს უქმნის მიგრაციული ქსელის ფორმირებას, რაც თავის მხრივ ასუსტებს მიგრაციის ბარიერებს და კიდევ უფრო აძლიერებს იმიგრაციულ ტალღას. ქსელი აღრმავებს თანამემამულეებთან კავშირს, ამარტივებს იმიგრირების პროცესებს და უცხო გარემოში ქმნის საიმედო დასაყრდენს. ის გვევლინება როგორც დამოუკიდებელი აქტორი ემიგრაციის პროცესში.

**ადამიანური კაპიტალის თეორიაში** მიგრაციის მიზეზებს განიხილავენ მიკროდონეზე. თითოეული მიგრანტი მოიაზრება როგორც მის განათლებაში, კვალიფიკაციაში და სამედიცინო მომსახურებაში ინვესტირების შედეგი. მიგრირების პროცესში ადამიანური კაპიტალის თეორია გარდა ეკონომიკურისა, მხედველობაში იღებს,

ასევე ფსიქოლოგიურ დანაკარგებს, როგორცაა: განშორება ახლობლებთან; არამატერიალური ფაქტორები – კლიმატი, უფრო მაღალი დონის კულტურასთან და სხვა საზოგადოებრივ სიკეთესთან ხელმისაწვდომობა და სხვა, რაც, უმეტესწილად, მიგრაციის ნეოკლასიკური ეკონომიკური თეორიის მიღმა რჩებოდა (Chiswick, 2000).

**ტექნოლოგიური განვითარების თეორიის** წარმომადგენლის ჯორჯ საიმონის აზრით, მიგრაციული პროცესები დადებითი მუხტის მატარებელია მიმღები ქვეყნის ეკონომიკური და დემოგრაფიული განვითარებისთვის, მიგრანტები სავსებით ანაზღაურებენ იმ საზოგადოებრივ საქონლის ღირებულებას, რითაც ისინი სარგებლობენ, რადგან თვითონ აწარმოებენ, ნაწილობრივ მოიხმარენ კიდევ და იხდიან გადასახადებს (Simon, 1989).

**მიგრაციული ქსელების თეორიას** საფუძვლად უდევს ცნება „მიგრანტთა საზოგადოება“. მიგრანტთა თავდაპირველი ნაკადები საფუძველს უქმნის მიგრაციული ქსელის ფორმირებას, რაც ასუსტებს მიგრაციის ბარიერებს და კიდევ უფრო აძლიერებს იმიგრაციულ ტალღას. ქსელი აღრმავებს თანამემამულეებთან კავშირს და ასრულებს ინფორმატორის როლს (Simmons, 2002).

**კუმულაციური მიზეზობრიობის თეორია** მიგრაციული ქსელების თეორიის თავისებური განვითარებაა. მიგრანტთა მიერ შექმნილი სოციალური ინფრასტრუქტურა მიგრაციულ პროცესებს სძენს ძლიერ შინაგან ინერციას, რაც მიგრანტებს ეხმარებათ წინააღმდეგობა გაუწიონ შემზღუდავი იმიგრაციული პოლიტიკის მანიპულაციებს (Massey, 1993).

**მიგრაციული სისტემების თეორია** შრომის მსოფლიო ბაზრის, მსოფლიო სისტემებისა და კუმულაციური მიზეზობრიობის თეორიების გაერთიანებაა. ამ თეორიის თანახმად შრომითი მიგრაცია განპირობებულია სხვადასხვა ფაქტორით. მისი ახსნისთვის აუცილებელია სისტემა განვიხილოთ მთლიანობაში. ეს თეორია გეოგრაფიული სიახლოვის ფაქტორს არ განსაზღვრავს როგორც აუცილებელ პირობას. არამედ აღნიშნავს, რომ ტერიტორიულად დაშორებული ქვეყნები შეიძლება წარმოადგენდნენ გლობალური მიგრაციული სისტემის მნიშვნელოვან ნაწილს (Bilborrow, Kritz, Zlotnik, Kaa, Massey, 1981).

ერთი შეხედვით შეიძლება აღნიშნული თეორიები მივუსადაგოდ საქართველოს ამჟამინდელ მდგომარეობას, რადგან სიღარიბე, უმუშევრობა და სოციალურ-ეკონომიკური ფონი ჩვენი ქვეყნისათვის კვლავ დაუძლეველ გამოწვევას წარმოადგენს. თუმცა, თუ ამ თეორიებს მოვარგებთ ქართულ რეალობას, მაშინ მიგრაციაში ბევრად უფრო მეტი ადამიანი უნდა მიდიოდეს ვიდრე ეს რეალურად ხდება. თუმცა, ეკონომიკურად განუვითარებელი ქვეყნების მაგალითზე პორტესი და რემბო აღნიშნავენ, რომ ყველაზე გაჭირვებული ადამიანები, როგორც წესი იშვიათად მიდიან ემიგრაციაში, ვინაიდან მათ არ აქვთ შესაძლებლობა და მატერიალური რესურსი დააფინანსონ თავიანთი მოგზაურობა საზღვარგარეთ და არ გააჩნიათ სოციალური კავშირები. ამიტომ მათი აზრით, გასაკვირი ის კი არ არის რატომ მიდიან ეკონომიკურად გაჭირვებული ადამიანები მიგრაციაში, არამედ ის, რომ ასეთი მძიმე ეკონომიკური პირობების მიუხედავად ემიგრაციაში მოსახლეობის მცირე ნაწილი მიდის (Portes, 1995). აქედან გამომდინარე, მხოლოდ ეკონომიკური საკითხები არ თამაშობს გადამწყვეტ როლს ემიგრაციის პროცესში, არამედ მნიშვნელოვანია სხვა ფაქტორების გათვალისწინებაც.

### 3. საქართველოდან შრომითი მიგრაციის დადებითი და უარყოფითი შედეგები

საქართველოდან შრომითი მიგრაცია მეოცე საუკუნის 90-იანი წლებიდან დაიწყო. 1991-1995 წლები საქართველოში გამოირჩეოდა უდიდესი ემიგრაციული ტალღით. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პროცესში დაიწყო საქართველოდან მოსახლეობის ინტენსიური გასვლა. ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესებამ მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილი აიძულა ფიზიკური გადარჩენისთვის გამოსავალი საზღვარგარეთ დასაქმებაში ეძებნა. დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდულობა, სამუშაო ძალის დაბალი ფასი, შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის პირობების არარსებობა და არასტაბილური ვითარება იყო ის ძირითადი მიზეზები, რამაც უზიძგა საქართველოს მოსახლეობის ყველაზე აქტიურ ნაწილს სამუშაო ეძებნა საზღვარგარეთ (ვირსალაძე, 2015).

საქართველოში შრომითი მიგრაცია წარმოადგენს სოციალურ-ეკონომიკურ და დემოგრაფიულ პრობლემებს და გავლენას ახდენს ქვეყნის განვითარებაზე, მის უსაფრთხოებასა და სტაბილურობაზე. მას აქვს როგორც დადებითი ასევე უარყოფითი შედეგი ქვეყნისათვის. ერთის მხრივ, შრომითი მიგრაცია განიხილება, როგორც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების ხელისშემშლელი ფაქტორი, ვინაიდან ქვეყნიდან გადის მნიშვნელოვანი სამუშაო ძალა, თუმცა ამ პროცესს დადებითი ეფექტიც აქვს. მას განიხილავენ, როგორც ქვეყნის ეკონომიკის გადარჩენის სტრატეგიას, რაზედაც მეტყველებს ემიგრანტების მიერ გამოგზავნილი ფულადი გზავნილები. აღნიშნული ფულადი დახმარებები საქართველოში ბევრი ოჯახის არსებობის ერთადერთი წყარო და საშუალებაა, რომელიც ხელს უწყობს მათი ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას და ასევე ქვეყნის ეკონომიკაზე დადებით გავლენას ახდენს (ვირსალაძე, 2015). 2014 წლის საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სააგენტოს მონაცემებით საქართველოში შემოსული ფულადი გზავნილების ოდენობა 1.440 მილიარდ დოლარზე მეტი იყო და საქართველოს მთლიანი შიდა პროდუქტის 8.7% შეადგინა. 2016 წელს საქართველოს

ეროვნულმა ბანკმა გამოაქვეყნა უცხოეთიდან საქართველოში ფულადი გზავნილების სტატისტიკა. აღნიშნული სტატისტიკის თანახმად 2016 წლის ნოემბერში ქვეყანაში შემოსული ფულადი გზავნილების ნაკადების მოცულობამ 97.8 მლნ აშშ დოლარი, ანუ 242.1 მლნ ლარი შეადგინა, რაც 14.8 პროცენტით (12.6 მლნ აშშ დოლარით) მეტია 2015 წლის ნოემბრის ანალოგიურ მაჩვენებელზე (საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 2016). შესაბამისად, საქართველოში ფულადი გზავნილები მნიშვნელოვან როლს თამაშობს სიღარიბის დონის შემცირების კუთხით. თუმცა საქართველოში ძალიან დაბალია ფულადი გზავნილების დაგროვების და სამეწარმეო საქმიანობაში მისი ინვესტირების წილი, მათი დიდი ნაწილი იხარჯება არამწარმოებლურ საქონელზე და იშვიათ შემთხვევაში ხორციელდება მისი ინვესტირება განათლებაში, ჯანდაცვასა და უძრავ ქონებებში (European Training Foundation, 2013).

საქართველოდან შრომით მიგრაციას აქვს მრავალი უარყოფითი მხარე. მიგრაციის უარყოფითი სალდოს პირობებში ის აუარესებს ქვეყნის დემოგრაფიულ მდგომარეობას. 2014 წელს ჩატარებული საყოველთაო აღწერის მონაცემებით დასტურდება, რომ 2002 წლის აღწერის მონაცემებთან შედარებით საქართველოს მოსახლეობის რიცხოვნობა დაახლოებით 600 000 ადამიანით შემცირდა და 2015 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით 3,729, 500 ადამიანი შეადგინა (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2015). გაეროს შეფასებით, თუ გაგრძელდა არსებული დემოგრაფიული ტენდენციები 2000-2050 წწ. საქართველოს მოსახლეობა 2 მლნ-ით შემცირდება, რაც ამჟამინდელი მოსახლეობის თითქმის 40%-ს შეადგენს (IOM, 2003).

დემოგრაფიულ ფაქტორთან ერთად აუცილებელია განვიხილოთ შრომითი მიგრაციის ფემინიზაციის საკითხი, რომელიც მიჩნეულია შრომითი მიგრაციის განვითარების ახალ ეტაპად. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ძალიან დიდი რაოდენობით ქალი გავიდა ქვეყნიდან შრომით ემიგრაციაში, რომელთა საშუალო ასაკი არის 30-40 წლამდე (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016). ქალთა შრომით ემიგრაციას მოყვება რიგი პრობლემები, რომელთა შორის პირველ რიგში აღსანიშნავია ოჯახური ურთიერთობების რღვევა, ასევე უარესდება ბავშვების აღზრდის

პირობები და ხდება ქვეყნიდან ფერტილური ასაკის ახალგაზრდობის გასვლა (ჭელიძე, 2000).

საქართველოდან შრომით მიგრანტთა შორის საკმაოდ მაღალი წილია ახალგაზრდებისა, რომლებიც წარმოადგენენ მოსახლეობის ყველაზე აქტიურ, შრომისუნარიან და რეპროდუქციულ ნაწილს (ვირსალაძე, 2015). ასევე შრომითი მიგრანტების უმრავლესობა გამოირჩევა მაღალი კვალიფიკაციით და განათლების დონით (ჭელიძე, 2006). მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების მიგრაცია ე.წ „ტვინების გადინება“ გულისხმობს ინტელექტუალური და შრომითი პოტენციალის შემცირებას ქვეყანაში, რაც საბოლოო ჯამში ეკონომიკურ, დემოგრაფიულ და სამეცნიერო-ტექნოლოგიურ განვითარებაზე ახდენს გავლენას.

შრომითი მიგრაცია ასევე წარმოშობს ტრეფიგინგის საფრთხეს. ამის ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი არის ის, რომ საქართველოდან შრომითი მიგრაცია არის ძირითადად არალეგალური სახის და შრომითი მიგრანტები საზღვარგარეთ არალეგალურად არიან დასაქმებულები. ასეთ პირობებში ტრეფიგინგის რისკი იმატებს, და არალეგალური მიგრაციის პირობებში სახელმწიფოს არ გააჩნია არანაირი მექანიზმი მასთან ბრძოლისათვის (ესაძე, 2010).

როგორც შრომითი მიგრაციის შედეგებიდან ირკვევა, ამ პროცესს საქართველოსთვის უფრო მეტად უარყოფითი ეფექტი აქვს, ვიდრე დადებითი. სწორედ ამიტომ, ის წარმოადგენს ქვეყნის საშინაო და საგარეო პოლიტიკის პრობლემურ მხარეს და პოლიტიკის დღის წესრიგის აქტუალურ საკითხს. თუმცა, შესაძლებელია ქვეყანამ შრომითი მიგრაციისგან მიიღოს დადებითი შედეგი, თუმცა ამისათვის საჭიროა ხელისუფლების მიერ სწორი მიგრაციული პოლიტიკის გატარება.

## 4. შრომითი მიგრაციის პოლიტიკა საქართველოში

### 4.1 შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის განვითარების ისტორია

შრომითი მიგრაციის გამართული პოლიტიკა და მისი სწორი რეგულირება ნებისმიერი ქვეყნის პოლიტიკის დღის წესრიგის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრიორიტეტია. ქვეყნის მიერ შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის სწორი დაგეგმვა და მისი მართვის ეფექტიანობა საჭიროა შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული პრობლემების უკეთესად გადაჭრისთვის. თანმიმდევრული მიგრაციული პოლიტიკის არსებობით, გამართული ინსტიტუციური და სამართლებრივი სისტემის შემუშავებით შესაძლებელია ქვეყანამ დადებითი შედეგი მიიღოს შრომითი მიგრაციიდან.

როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოში შრომითი მიგრაციის პრობლემა დამოუკიდებლობის პირველივე წლებიდან არსებობს და ქვეყნის გეოპოლიტიკური მდებარეობის, მისი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების და პოლიტიკური ვითარების გათვალისწინებით დღემდე სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს ქვეყნისათვის.

აღსანიშნავია, რომ შრომითი მიგრაციის საკითხი დიდი ხნის განმავლობაში არ იდგა პოლიტიკის დღის წესრიგში. უფრო მეტიც, 2012 წლამდე ქვეყანაში არ არსებობდა ოფიციალური დოკუმენტი შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის რეგულირების კუთხით. ევროკავშირთან და სხვა ევროპულ სტრუქტურებთან დაახლოებამ ქვეყნის წინაშე დააყენა შიდა და გარე მიგრაციის პოლიტიკის განვითარების აუცილებლობა.

ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში საქართველომ მნიშვნელოვან პროგრესს მიაღწია მიგრაციის პოლიტიკის განვითარების კუთხით, რაც ეროვნულ დონეზე მიგრაციის თანმიმდევრული პოლიტიკის შექმნას გულისხმობს.

ევროკავშირთან სამეზობლო პოლიტიკამ საქართველოს წინაშე წარმოშვა ახალი ვალდებულებები მიგრაციის დარეგულირების და ლეგალიზაციის მიმართულებით, კერძოდ, საჭირო გახდა საქართველოს მთავრობის სამოქმედო გეგმაში კონცენტრირება მომხდარიყო ეროვნულ პრიორიტეტებზე, მათ შორის მთავრობას უნდა უზრუნველყო შრომითი მიგრაციის მართვის თანამედროვე სისტემის შემუშავება. შესაბამისად,



შრომითი მიგრაცია და მიგრაციული პროცესების მართვა ქვეყნის შიდა და საგარეო პოლიტიკის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიმართულებად იქცა.

შრომითი მიგრაციის მართვის მიმართლებით ერთ-ერთი პირველი ნაბიჯი გადაიდგა 1997 წელს, როცა პრეზიდენტის მიერ დამტკიცებულ იქნა საქართველოს მიგრაციის პოლიტიკის კონცეფცია. 2016-2020 წლის მიგრაციის სტრატეგიაში აღნიშნულია, რომ ეს დოკუმენტი წარმოადგენდა მიგრაციის პოლიტიკის განმსაზღვრელ დოკუმენტს, რომელშიც წარმოდგენილი იყო სახელმწიფოს ხედვა იმიგრაციული პროცესების რეგულირების, საერთაშორისო დაცვის და შიდა მიგრაციის შესახებ. თუმცა, კონცეფცია ატარებდა დეკლარირებულ ხასიათს და არ გააჩნდა განმხორციელების მექანიზმი კონკრეტული სამოქმედო გეგმის სახით.

მიგრაციის პოლიტიკის განხორციელების მიმართლებით შემდეგი ეტაპი იყო მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის შედეგად მიგრაციის მართვის, მიგრაციული პროცესების წარმართვის ერთიანი ხედვის შესამუშავებელი პლატფორის შექმნა 2010 წელს, რომლის ფარგლებშიც მიგრაციის მართვის პროცესში მონაწილე უწყებების ჩართულობით მომზადდა მიგრაციის ეროვნული სტრატეგიის პროექტი. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული 2013-2015 წლის მიგრაციის სტრატეგიამ და მისმა სამოქმედო გეგმამ მნიშვნელოვანი საფუძველი ჩაუყარა მიგრაციის მართვის მექანიზმების ინსტიტუციურ განვითარებას საქართველოში.

2012-2015 წლები შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის განვითარების კუთხით არის ძალიან მნიშვნელოვანი თარიღი, ვინაიდან ამ წლებში შემუშავდა და მთავრობის მიერ დამტკიცდა პირველი საკანონმდებლო აქტი შრომითი მიგრაციის სახელმწიფო პოლიტიკის რეგულირების და მართვის მიმართულებით. ეს აქტი არის 2015 წლის კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“, რომელიც კანონპროექტის სახით იქნა შემუშავებული 2012 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ. აღნიშნული კანონი მნიშვნელოვანია იმ კუთხით, რომ ის განსაზღვრავს შრომითი მიგრაციის სფეროსთვის მიკუთვნებულ საკითხებს და ურთიერთობებს, ასევე განსაზღვრავს შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფო მმართველობის

განმხორციელებელ ორგანოებს და მათ უფლება-მოვალეობებს. ის ადგენს შრომითი მიგრაციის სფეროში მარეგულირებელ ეროვნულ მექანიზმებს და განსაზღვრავს ამ სფეროში სახელმწიფო მმართველობის განმხორციელებელ ინსტიტუტებს. 2015 წლის კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ არეგულირებს პირის საქართველოს ფარგლებს გარეთ შრომით მოწყობას და მის მიერ ანაზღაურებადი შრომითი საქმიანობის განხორციელებას. მისი მთავარი მიზანია, ხელი შეუწყოს ლეგალური შრომითი მიგრაციის განვითარებას და ამ გზით მოახდინოს არალეგალური შრომითი მიგრაციისა და ტრეფიქინგის შემთხვევების შემცირება.

საქართველოში შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის განვითარების ბოლო ეტაპი უკავშირდება 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგიის შემუშავებას. ეს დოკუმენტი წარმოადგენს მიგრაციის მართვის მექანიზმების ინსტიტუციური განვითარების და მათი ფუნქცია-მოვალეობების უფრო ყოვლისმომცველ სტრატეგიას. 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგიის მიზანია ხელი შეუწყოს მიგრანტთა შრომითი უფლებების დაცვას, დაბრუნებული მიგრანტების რეინტეგრაციას, შრომითი მიგრაციის დადებითი ეკონომიკური ასპექტების გამოყენებას ქვეყნის განვითარებისათვის და ლეგალური მიგრაციის შესაძლებლობების გაზრდას. სტრატეგის მთავარ ამოცანას წარმოადგენს საქართველოში არსებული მიგრაციულ პოლიტიკა დაუახლოვოს ევროპულ სტანდარტებს და შექმნას სრულყოფილი საკანონმდებლო და ინსტიტუციური სივრცე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესაძლებელია ითქვას, რომ საბჭოთა კავშირის დაშლიდან 2012 წლამდე ქვეყანაში არ არსებობდა არანაირი ხედვა, სტრატეგია და დოკუმენტი შრომითი მიგრაციის რეგულირების მიმართლებით თუ არ ჩავთვლის 1997 წლის საქართველოს მიგრაციის პოლიტიკის კონცეფციას, რომელსაც არ გააჩნდა განმხორციელების მექანიზმი და კონკრეტული სამოქმედო გეგმა.

დღესდღეობით საქართველოში შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის განმსაზღვრელი და მარეგულირებელი სამი ძირითადი დოკუმენტი არსებობს: 1. 2015 წლის კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“; 2. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული 2013-2015 წლის მიგრაციის სტრატეგია და 3. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული

2016-2020 წლის მიგრაციის სტრატეგია. ეს ის დოკუმენტებია, რომლიც საფუძველზეც სახელმწიფო ცდილობს მართოს ქვეყანაში არსებული მიგრაციული პროცესები და შეიმუშაოს შრომითი მიგრაციის რეგულირების და ლეგალიზების გზები. თუმცა, საქართველოში არსებული ვითარებიდან გამომდინარე შრომითი მიგრაციის ლეგალიზაცია და რეგულირება კვლავაც უმწვავეს და გადაუჭრელ პრობლემად რჩება. სწორედ ამიტომ, მნიშვნელოვანია მოხდეს მიგრაციული პოლიტიკის გაანალიზება-შეფასება და გამოვლენილ იქნას ხარვეზები და ნაკლოვანებები.

#### 4.2 შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის ანალიზი

როდესაც შრომითი მიგრაციის პოლიტიკას ვაანალიზებთ, პირველ რიგში საჭიროა შევავსოთ 2015 წელს მიღებული კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“, ვინაიდან ის წარმოადგენს ერთადერთ საკანონმდებლო აქტს შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის რეგულირების და მართვის მიმართულებით. ამ კანონის თანახმად, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენციაში შედის შრომითი მიგრანტების სოციალური, ეკონომიკური, შრომითი და სხვა უფლებების დაცვა და მათი საქმიანობის მონიტორინგი; მას ასევე ევალება აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და ადგილობრივი მმართველობის ორგანოების, სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს, დასაქმების კერძო ფირმების საქმიანობის კოორდინაცია შრომითი მიგრაციის სფეროში. თუმცა, კანონში არ არის განსაზღვრული სამინისტროს როლი და ვალდებულებები მიგრაციული პროცესების ორგანიზების საქმეში. აღნიშნული კანონით სამინისტროს ეკისრება მხოლოდ მაკონტროლებლის ფუნქციები საკმაოდ ბუნდოვანი და მოუქნელი მექანიზმებით. რეალურად საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო უნდა ასრულებდეს მთავარ როლს შრომითი მიგრაციის პროცესების რეგულირებაში, განსაკუთრებით, თანამედროვე ეტაპზე, როცა ქვეყანაში შრომითი მიგრაციის რეგულირების სამართლებრივი ბაზა კერ კიდევ ფორმირების პროცესშია. მან უნდა უზრუნველყოს შრომითი მიგრაციის ლეგალური ორგანიზება ოფიციალური არხების მეშვეობით, მიიღოს მონაწილეობა მიგრაციის სფეროში ორმხრივი

სახელმწიფოთაშორისი ხელშეკრულებების გაფორმებასა და სამუშაო ადგილების მოპოვების პროგრამების განხორციელებაში; სამინისტრომ უნდა უზრუნველყოს დასაქმების კერძო სააგენტოების საქმიანობის ნორმატივიზაცია და უზრუნველყოს შრომით ემიგრანტთა რეგისტრირება და აღრიცხვა. მსგავსი სისტემა არსებობს მსოფლიოს მრავალ სახელმწიფოს პრაქტიკაშია მაგალითად პაკისტანში.

2015 წლის „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონის მერვე თავში საუბარია იურიდიული პირის, ინდივიდუალური მეწარმის ან უცხო ქვეყნის საწარმოს ან არასამეწარმეო იურიდიული პირის ფილიალის ვალდებულებებზე, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს უცხოელი დამსაქმებლის მიერ შრომით ემიგრანტთან შრომითი ხელშეკრულების დადება და საქართველოდან გამსვლელ შრომით ემიგრანტს გამგზავრებამდე მიაწოდოს ინფორმაცია. აღსანიშნავია, რომ არ არსებობს ოფიციალური მონაცემები საქართველოში მსგავსი იურიდიული პირების, უცხო ქვეყნის საწარმოების თუ სააგენტოების შესახებ. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის დასაქმების ხელშეწყობის სამმართველოს უფროსი სპეციალისტის, ბატონი გიორგი ბუნტურის განცხადებით, საქართველოში არსებობდა რამდენიმე მსგავსი სააგენტო, რომელსაც შეეძლო დახმარებოდა შრომით მიგრაციაში წასვლის მსურველს დამსაქმებელთან დაკავშირებაში და უზრუნველყო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება უცხოელ დამსაქმებელსა და საქართველოდან გასვლის მსურველ შრომით ემიგრანტს შორის. თუმცა, ამ სააგენტოების მიმართ საზოგადოებამ არ გამოავლინა დაინტერესება და შესაბამისად მიმართვიანობაც იმდენად დაბალი იყო, რომ სამინისტროს არ გააჩნია ოფიციალური მონაცემი მათ შესახებ.

ჩემი აზრით, ამის ერთ-ერთი მიზეზი არის ის, რომ მოსახლეობა არ არის ინფორმირებული მსგავსი დაწესებულებების არსებობის, მათი უფლება-მოვალეობების შესახებ და არ გააჩნია ნდობა მათ მიმართ.

რაც შეეხება 2013-2015 წლის და 2016-2020 წლის მიგრაციის სტრატეგიებს, ისინი მნიშვნელოვან დოკუმენტებს წარმოადგენენ საქართველოში შრომითი მიგრაციის

პოლიტიკის გატარების მიმართლებით. აღნიშნული სტრატეგიები წარმოადგენენ სამოქმედო გეგმას და სთავაზობენ საქართველოს ევროპული სტანდარტების შესაბამისი მიგრაციული პოლიტიკის შემუშავებას. მაგალითად, საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული 2013-2015 წლის მიგრაციის სტრატეგია გვთავაზობს მიგრაციის პროცესების მართვის გზებს, რაც გულისხმობს ეროვნული უსაფრთხოების უზრუნველყოფას, არალეგალურ მიგრაციასა და ტრეფიქინგთან ბრძოლას, მიგრანტთა უფლებებისა და მათი სოციალური დაცვის უზრუნველყოფას. ამ სტრატეგიის მიზანია განსაზღვროს სახელმწიფო პოლიტიკა მიგრაციის სფეროში. თუმცა, აღნიშნული სტრატეგიის ნაკლოვანება ისაა, რომ მასში მეტი ყურადღებაა გამახვილებული ქვეყნის შიგნით შრომითი მიგრაციის პრობლემის მოგვარების გზებზე და მისი ეფექტური რეგულირების მიმართულებებზე და ყურადღების მიღმაა დარჩენილი საქართველოდან შრომითი მიგრაციის მართვის საკითხები. ამ მხრივ უფრო სრულყოფილი დოკუმენტია საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული 2016-2020 წლის მიგრაციის სტრატეგია. მასში წარმოდგენილია კონკრეტული მიმართულებები და განხილულია იმ საკანონმდებლო და ინსტიტუციური სივრცის მოწმობა, რომელიც აუცილებელია საქართველოდან შრომითი მიგრაციის მართვისათვის და მიგრაციული პოლიტიკის ეფექტური განხორციელებისათვის.

მიუხედავად მიგრაციული სტრატეგიების არსებობისა დღეს საქართველოს შრომითი მიგრაციული პოლიტიკა ვერ უზრუნველყოფს შრომითი მიგრაციული პრობლემის მოგვარებას და ვერ აკმაყოფილებს საერთაშორისო სტანდარტებს. შესაძლებელია გამოვყოთ რამდენიმე პრობლემა და გამოწვევა, რომელიც ამ მიმართლებით დგას მიგრაციული პოლიტიკის წინაშე.

#### 4.3 შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის წინაშე მდგარი პრობლემები და გამოწვევები

შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის პრობლემებზე საუბრისას პირველ რიგში აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ საქართველოს დიდი ხნის განმავლობაში არ გააჩნდა არანაირი

სტრატეგია და დოკუმენტი შრომითი მიგრაციის რეგულირების და მართვის მიმართლებით. ხოლო, დღეს არსებული ერთადერთი საკანონმდებლო აქტი 2015 წლის „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონი არის არასრულყოფილი და ჯერ ისევ ფორმირების პროცესშია.

მეორე მნიშვნელოვანი პრობლემა არის ის, რომ ქვეყანაში ვერ ხორციელდება შრომით მიგრანტთა კონტიგენტის შემადგენლობის აღრიცხვა და შესაბამისად მისი შესწავლა. ქვეყანაში არ არსებობს ინფორმაციის ოფიციალური წყარო, რომელიც უზრუნველყოფს ქვეყნიდან შრომით მიგრაციაში წასული ადამიანების რაოდენობის დადგენას. სასაზღვრო სტატისტიკა და ადმინისტრაციული წყაროები, როგორცაა მოსახლეობის აღწერა და მათი რეგისტრი, ვერ იძლევა საჭირო ინფორმაციას შრომით მიგრანტთა ზუსტ რაოდენობასა და მიგრაციის ხანგრძლივობაზე, ვინაიდან ქვეყნიდან მოსახლეობის უმრავლესობა გადის არალეგალურად და მიმღებ ქვეყანაში დასაქმებულია არალეგალური გზით.

როდესაც ვსაუბრობთ საქართველოში მიგრაციული პოლიტიკის პრობლემებზე აუცილებლად უნდა ავღნიშნოთ ის, რომ მიგრაციული პოლიტიკა არ მოიცავს შრომითი მიგრაციის ლეგალიზაცია-რეგულირების ერთიან სისტემას და ვერ უზრუნველყოფს მიმღები ქვეყნის შესაბამის სტრუქტურებთან საქართველოს ხელისუფლების აქტიურ თანამშრომლობას. ქვეყანაში არ არსებობს საინფორმაციო ცენტრები, რომელთა საშუალებითაც შრომით მიგრაციაში წასვლის მსურველი მიიღებს დეტალურ ინფორმაციას საზღვარგარეთ სამუშაოს მოწყობის შესაძლებლობებზე. მსგავსი საინფორმაციო ცენტრები წარმოადგენს შრომითი მიგრაციის ლეგალიზების პროგრამის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ელემენტებს. ასევე, არ არსებობს სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის ჩარჩო მიგრაციული პოლიტიკის განხორციელების კუთხით.

შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის გამოწვევებს შორის ასევე უნდა აღინიშნოს ქვეყნის წინაშე მდგარი დემოგრაფიული პრობლემა, რომელიც გამოწვეულია შრომით მიგრაციაში ქალების და ახალგაზრდების დიდი რაოდენობით გასღვით. აღნიშნული კატეგორია წარმოადგენენ მოსახლეობის ყველაზე აქტიურ, შრომისუნარიან და რეპროდუქციულ

ნაწილს. სამწუხაროდ, ქვეყანაში არ არის კარგად განვითარებული შრომითი მიგრანტების რეემიგრაციის სტიმულირების პროგრამა, რომელიც უზრუნველყოფს მათ შესაბამისი გარემო და სამუშაო ადგილები სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ. 2016-2020 წლის მიგრაციის სტრატეგიაში აღნიშნულია, რომ საქართველოში რამდენიმე სახელმწიფო უწყება და საერთაშორისო ორგანიზაცია უკვე ახორციელებს პროგრამას დაბრუნებული მაღალკვალიფიციური მიგრანტების საჯარო სექტორში დასაქმების ხელშესაწყობად. მაგალითად, გერმანიის მთავრობის მიერ მხარდაჭერილი პროგრამა CIM და ჰოლანდიის მთავრობის მიერ და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის პროექტი TRQN III, თუმცა ამ პროგრამებს ჯერჯერობით არ გამოუღიათ მნიშვნელოვანი შედეგი ქვეყანაში რეემიგრაციის პოლიტიკის გამხორციელების მიმართლებით.

მსჯელობიდან ჩანს, რომ საქართველოში მიგრაციული პოლიტიკა ჯერ ისევ ჩამოუყალიბებელია და ფორმირების გზას ადგას. არსებობს უამრავი გამოწვევა და პრობლემები, რომელიც დგას მიგრაციული პოლიტიკის წინაშე და საჭიროებს მის დახვეწას, რათა ემიგრაციამ დადებითი ეფექტი მოუტანოს ქვეყანას.

## 5. საქართველოს და პაკისტანის შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის შედარებითი ანალიზი

### 5.1 პაკისტანის ახალი შრომითი მიგრაციული პოლიტიკა

ნაშრომის ამ ნაწილში წარმოდგენილი, განხილული და გაანალიზებულია პაკისტანის ახალი შრომითი მიგრაციული პოლიტიკა და ხაზგასმულია ის ძირითადი ცვლილებები, რომელმაც ხელი შეუწყო ამ ქვეყანაში მიგრაციული პროცესების რეგულირებას და ლეგალიზაციას. ასევე გავლებულია პარალელი საქართველოს მიგრაციულ პოლიტიკასთან და მოხდენილია მისი შედარებითი ანალიზი.

პაკისტანი არის სამხრეთ აზიის რიგით მეორე ქვეყანა, რომელიც შრომითი ემიგრაციის მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩევა. ამის ერთ-ერთი მიზეზი არის ის, რომ სხვა განვითარებადი ქვეყნების მსგავსად პაკისტანიც ებრძვის სიღარიბეს და უმუშევრობას. მოსახლეობის სწრაფი ზრდის გამო იზრდება სამუშაო ძალა, რომელსაც ქვეყნის შიდა ბაზარი ვერ აკმაყოფილებს. სამუშაო ასაკის მოსახლეობის დიდი ნაწილი გადის ქვეყნიდან და სამუშაოს ეძებს უცხო ქვეყანაში (Labour migration from Pakistan, 2015).

2015 წლის ანგარიშში „Labour migration from Pakistan“ წარმოდგენილია პაკისტანიდან შრომითი მიგრაციის სტატისტიკური მონაცემები, რომლიც მიხედვითაც 1971 წლიდან 2013 წლამდე 7 მილიონზე მეტმა ემიგრანტმა დატოვა ქვეყანა. 2011 წლიდან 2015 წლამდე 3 მილიონზე მეტი ადამიანი გავიდა ქვეყნიდან უცხოეთში დასაქმების მიზნით. პაკისტანიდან შრომითმა ემიგრაციამ პიკს მიაღწია 2012 წელს, როდესაც ქვეყანა დატოვა 628.452 ადამიანი.

ქვეყანაში უმუშევრობის შემცირებისა და სიღარიბის აღმოფხვრის მიზნით, მთავრობამ მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გადადგა სამართლებრივი და ინსტიტუციური ჩარჩოს შემუშავების კუთვით. მან დაიწყო საზღვარგარეთ პაკისტანის მოქალაქეების გასვლის ხელშეწყობა დასაქმებისათვის, რისთვისაც პარალელურად შეიმუშავა ინსტიტუციური ჩარჩო, რათა უზრუნველყო შრომითი მიგრაციის პროცესის მეტი ეფექტიანობა ქვეყნისათვის (Labour migration from Pakistan, 2015).



2015 წლის ანგარიშში „Labour migration from Pakistan“ აღნიშნულია, რომ შრომით ემიგრანტებს დიდი წვლილი შეაქვთ პაკისტანის სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებაში, ვინაიდან ისინი საკმაოდ დიდ ფულად გზავნილებს ახორციელებენ ქვეყანაში, რაც მის ეკონომიკაზე დადებით გავლენას ახდენს. ემიგრანტები საზღვარგარეთ მუშაობისას იძენენ ცოდნას, იღებენ უნარ-ჩვევებსა და სხვა სოციალური აქტივებს, რომელიც აადვილებს მათ რეინტეგრაციას სამშოლოში. სწორედ ამიტომ პაკისტანისთვის ძალიან დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა მკაფიო და კარგად ჩამოყალიბებინა მიგრაციული პოლიტიკა, გაემართა საემიგრაციო მართვის სისტემა და პოლიტიკური ჩარჩო, რათა ქვეყანას მეტი სარგებელი ენახა შრომითი ემიგრაციიდან.

2013 წლის ბოლოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ დაიწყო რეგიონალური პროექტი, რომლის მიზანი იყო შრომითი მიგრაციის მართვის ხელშეწყობა პაკისტანში, უზრუნველყო სოციალურად დაუცველი მიგრანტების უფლებების ეფექტური დაცვა, გაეუმჯობესებინა განვითარების გავლენა შრომით მიგრაციაზე და შეემცირებინა არალეგალური მიგრაცია ქვეყნიდან. 2013 წელს პაკისტანმა გაატარა ინსტიტუციური ღონისძიებები და შეიმუშავა პოლიტიკა, კერძოდ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით ჩამოაყალიბა საემიგრაციო პოლიტიკის პროექტი, რომელსაც უნდა უზრუნველყო შრომითი მიგრაციის რეგულირებისა და ლეგალიზების საკითხები (Labour migration from Pakistan, 2015).

2015 წლის ანგარიშში „Labour migration from Pakistan“ წარმოდგენილია პაკისტანის საგარეო საქმეთა და ადამიანური რესურსების განვითარების სამინისტროს მიერ შემუშავებული ეროვნული პოლიტიკა საზღვარგარეთ მყოფი პაკისტანის მოქალაქეებისთვის, მათ შორის შრომითი მიგრანტებისთვის. ამ პოლიტიკის ფარგლებში შეიქმნა სააგენტოები და დეპარტამენტები (ემიგრაციისა და საზღვარგარეთ დასაქმების ბიურო (BEOE) და საზღვარგარეთ დასაქმების კორპორაცია), რომლებსაც უნდა უზრუნველყოთ შრომითი მიგრანტების ღირსეული დასაქმება საზღვარგარეთ.

ემიგრაციისა და საზღვარგარეთ დასაქმების ბიურო (BEOE) შეიქმნა საზღვარგარეთ შრომითი მიგრაციის სამართავად. როგორც მარეგულირებელი ორგანო, ბიურო

აკონტროლებს, არეგულირებს, ხელს უწყობს და მონიტორინგს უწევს მიგრაციის პროცესებს შესაბამისი ოფისების საშუალებით (Labour migration from Pakistan, 2015).

საზღვარგარეთ დასაქმების კორპორაცია არის დეპარტამენტი, რომელიც წარმოადგენს პაკისტანის საგარეო საქმეთა და ადამიანური რესურსების განვითარების სამინისტროს ქვედანაყოფს, რომელიც უზრუნველყოფს პაკისტანელი ემიგრანტებისათვის საცხოვრებელ-საბინაო პირობებს. ის ასევე პასუხისმგებელია პაკისტანის საელჩოს ან საკონსულო მოთხოვნის საფუძველზე გარდაცვლილი მოქალაქის რეპატრაციაზე (Labour migration from Pakistan, 2015).

2015 წლის ანგარიშში „Labour migration from Pakistan“ აღნიშნულია, რომ საზღვარგარეთ პაკისტანის მოქალაქეების დასაქმება ხდება როგორც კერძო ან საჯარო სააგენტოების მიერ, ასევე ლიცენზირებული სააგენტოების ან სამეგობრო-საახლობლო ქსელების საშუალებით. პაკისტანში არის ერთადერთი საჯარო სააგენტო, პაკისტანის საზღვარგარეთის ცენტრი (OEC), რომელიც უზრუნველყოფს საზღვარგარეთ პაკისტანელი შრომითი მიგრანტების დასაქმებას. დასაქმების სააგენტოები წარმოადგენენ შუამავალ რგოლებს, რომელთა საშუალებითაც ხდება პაკისტანის მთავრობასა და მიმღები სახელმწიფოს ხელისუფლებას შორის ოფიციალური შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება, რაც აადვილებს პაკისტანიდან მოქალაქეების გაგზავნას მიმღებ ქვეყანაში დასაქმების კუთხით და ასევე აწვდის ინფორმაციას პაკისტანის ხელისუფლებას მათი სამუშაო ადგილების, პირობებისა და დასაქმებულების შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით.

პაკისტანის ახალი მიგრაციული პოლიტიკა ასევე ითვალისწინებს პაკისტანის საელჩოების როლის გაზრდას და მათ აქტიურ მხარდაჭერას საზღვარგარეთ სოციალურ ქსელებისა და ასოციაციების პლატფორმის შექმნის კუთხით, რომელიც უზრუნველყოფს საჭირო იურიდიულ დახმარებას პაკისტანელი შრომითი ემიგრანტებისთვის (Labour migration from Pakistan, 2015).

პაკისტანის შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის გაანალიზების შემდეგ შესაძლებელია ითქვას, რომ შრომითი მიგრაცია ამ ქვეყნისათვის არის არა პრობლემა,

არამედ ქვეყნის საშინაო და საგარეო პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტი, რომელიც თავის მხრივ ხელს უწყობს ქვეყანაში მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური დონის გაუმჯობესებას მიგრანტების ფულადი ტრანსფერების და მათ მიერ ახალი უნარჩვევების შეძენის საშუალებით. ერთის მხრივ, პაკისტანის ხელისუფლება შრომითი მიგრაციის ხელშეწყობით ცდილობს აღმოფხვრას სიღარიბე და შეამციროს უმუშევრობის დონე ქვეყანაში, მეორეს მხრივ, ახალი პოლიტიკის შემუშავებით უზრუნველყოფს შრომითი მიგრაციის მეტ რეგულირებას და ლეგალიზაციას. აქედან გამომდინარე, პაკისტანის ახალი მიგრაციული პოლიტიკა არის ქვეყნის მიერ გადადგმული მნიშვნელოვანი ნაბიჯი შრომითი მიგრაციის მართვის კუთხით.

## 5.2 საქართველოს და პაკისტანის შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის შედარებითი ანალიზი

საქართველოს და პაკისტანის შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის შესწავლის და გაანალიზების საფუძველზე შესაძლებელია გამოვეყნოთ საერთო და განმასხვავებელი ნიშნები, რაც ამ ორ ქვეყანას გააჩნია.

პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს შრომითი მიგრაციის კუთხით ამ ორ ქვეყანას შორის მსგავსება. საქართველოსა და პაკისტანში შრომითი ემიგრაცია მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდება. ჩვენი ქვეყნის მსგავსად პაკისტანშიც მიგრაციული პროცესების ერთ-ერთი მასტიმულირებელი ფაქტორებია სიღარიბე და უმუშევრობა. ქვეყნიდან სამუშაო ძალის გასვლის მიზეზია ისიც, რომ შიდა ბაზარი ვერ აკმაყოფილებს მათ სამუშაო ადგილებით.

საქართველოსა და პაკისტანში შრომითი მიგრანტები წარმოადგენენ ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკი მდგომარეობის გაუმჯობესების მნიშვნელოვან წყაროს ფულადი გზავნილების საშუალებით. ორივე ქვეყნის შრომითი მიგრაციის საკითხის შესწავლამ ნათელყო, რომ შრომით მიგრანტების მიერ გამოგზავნილი ფულადი ტრანსფერები ყოველწლიურად იზრდება, რაც ქვეყნის ეკონომიკაზე დადებით გავლენას ახდენს.

ასევე უნდა აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ მიგრაციული პოლიტიკის შემუშავება ორივე ქვეყანაში თითქმის ერთდროულად, ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში დაიწყო და მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადაიდგა შრომითი მიგრაციის მართვის და რეგულირების მიმართლებით. საქართველომ 2015 წელს მიიღო „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონი, ხოლო 2013 წელს პაკისტანის მთავრობამ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით შეიმუშავა მიგრაციული პროცესების მართვის პროექტი. ორივე ქვეყანაში შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის გატარების მთავარი მიზანი იყო არალეგალური შრომითი მიგრაციის შემცირება, შრომითი მიგრანტების უფლებების გაცვა და მიგრაციული პროცესების ეფექტური მართვის მექანიზმების შემუშავება. თუმცა, საქართველოსგან განსხვავებით პაკისტანმა შეძლო უფრო ეფექტური მიგრაციული პოლიტიკა გაეტარებინა. მან ძირითადი ყურადღება გაამახვილა გარე აქტორების (საელჩოები, დიასპორა, პაკისტანის საზღვარგარეთის სააგენტოები) როლის გაზრდაზე, რომელთა კომპეტენციაში შედის მიგრანტების დასაქმების ხელშეწყობა, მათი საცხოვრებლით უზრუნველყოფა და მიგრაციული პოლიტიკის მონიტორინგი. საქართველოს შემთხვევაში კი მსგავსი აქტორების როლის გაზრდაზე საუბარია მხოლოდ 2016-2020 წლის სტრატეგიაში. ამჟამინდელი მიგრაციული პოლიტიკა კი ამ მიმართულებით ვერ უზრუნველყოფს შრომითი მიგრაციის მართვასა და რეგულირებას.

პაკისტანის მიგრაციული პოლიტიკის ერთ ერთი გამორჩეული მიმართლება შრომითი მიგრაციის მართვის და რეგულირების კუთხით არის დასაქმების სააგენტოების არსებობა. როგორც უკვე აღინიშნა, ისინი წარმოადგენენ შუამავალ რგოლებს, რომელთა საშუალებითაც ხდება პაკისტანის მთავრობასა და მიმღები სახელმწიფოს ხელისუფლებას შორის ოფიციალური შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება, რაც აადვილებს პაკისტანიდან მოქალაქეების გაგზავნას მიმღებ ქვეყანაში დასაქმების კუთხით და ასევე აწვდის ინფორმაციას პაკისტანის ხელისუფლებას მათი სამუშაო ადგილების, პირობებისა და დასაქმებულების შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით. 2015 წლის „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონის მე-8 მუხლში წერია მსგავსი დასაქმების სააგენტოების როლზე და უფლება-მოვალეობებზე, თუმცა საქართველოში ჯერჯერობით არ არსებობს მსგავსი

შუამავალი სააგენტოები და მათი ჩამოყალიბების საკითხი 2016-2020 წლის სტრატეგიის პრიორიტეტულ მიმართლებას წარმოადგენს.

პაკისტანს ასევე აქვს შემუშავებული შრომით მიგრანტთა სამშობლოში რეინტეგრაციის პოლიტიკა, რომლის საშუალებითაც ის ერთის მხრივ, ხელს უწყობს შრომითი მიგრანტების დაბრუნებას ქვეყანაში და მეორე მხრივ უზრუნველყოფს მათი ცოდნის, უნარჩვევების და გამოცდილების გამოყენებას ქვეყნის განვითარებისათვის. როგორც 3.4 თავში იყო აღნიშნული მსგავსი რეინტეგრაციის სისტემაც ჯერ ფორმირების პროცესშია საქართველოში.

საქართველოსა და პაკისტანის შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის შედარებითი ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ პაკისტანმა მიგრაციული პოლიტიკა უფრო ეფექტურად გაატარა და უზრუნველყო შრომითი მიგრაციის რეგულირების და მართვის სწორი მექანიზმების და ინსტიტუციური ჩარჩოს ჩემუშავება. მთავრობამ შრომითი მიგრაცია შეაფასა არა როგორც პოზლემა ქვეყნისათვის, არამედ მასში დადებითი მხარე დაინახა და შედეგად მეტი სარგებელი მოუტანა ქვეყნის განვითარებას.

პაკისტანის მაგალითის წარმოდგენა ჩემი აზრით მნიშვნელოვანია იმ კუთხით, რომ საქართველოში შრომითი მიგრაციის პოლიტიკა, მისი რეგულირების და ლეგალიზების სამართლებრივი ჩარჩო ჯერ კიდევ ფორმირების პროცესშია, ამიტომ დიდი მნიშვნელოვა აქვს სხვა ქვეყნების გამოცდილების დეტალურ გაანალიზებას.

## დასკვნა

ნაშრომის კვლევის მიზანს წარმოადგენდა შეესწავლა, გაეანალიზებინა და შეეფასებინა საქართველოში არსებული შრომითი მიგრაციული პოლიტიკა, დაედგინა რამდენად ეფექტურია სახელმწიფოს პოლიტიკა შრომითი მიგრაციის რეგულირების მიმართულებით და წარმოეჩინა ის პრობლემები და გამოწვევები, რომელიც არსებობს საკანონმდებლო დონეზე შრომითი მიგრაციის პროცესის რეგულირების კუთხით. ვინაიდან საქართველოში შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის ანალიზის დეტალური კვლევა აქამდე არ ჩატარებულა, წინამდებარე კვლევა წარმოადგენს ამ საკითხით დაინტერესებული მკითხველისათვის საინტერესო დოკუმენტს.

ნაშრომის ძირითადი მიზნის მისაღწევად გამოყენებული იყო, როგორც პოლიტიკის ანალიზის, ასევე შედარებითი ანალიზის მეთოდები. პოლიტიკის ანალიზის მეთოდის საშუალებით შეფასდა სახელმწიფოს მიგრაციული პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებები, მარეგულირებელი კანონმდებლობა და სტრატეგიები და გამოიკვეთა ის პრობლემები და გამოწვევები, რომელიც არსებობს საქართველოში მიგრაციული პოლიტიკის ეფექტური მართვისა და რეგულირების კუთხით. შედარებითი ანალიზის მეთოდის გამოყენებით მოხდა შედარება საქართველოს და პაკისტანის მიგრაციულ პოლიტიკის და გამოვლინდა ამ ორ ქვეყანას შორის მსგავსებები და განსხვავებები პოლიტიკის განხორციელების მიმართულებით.

კვლევის პროცესში გამოაშკარავდა ის დადებითი და უარყოფითი შედეგები, რაც ზოგადად შრომით მიგრაციას ახასიათებს საქართველოსთვის და ამ შედეგების საფუძველზე შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ შრომითი მიგრაცია ჯერჯერობით უარყოფითი მოვლენაა ქვეყნისათვის. ამის საპირისპიროდ, პაკისტანის ახალი მიგრაციული პოლიტიკის ანალიზმა აჩვენა, რომ სწორ და გამართულ მიგრაციულ პოლიტიკას შეუძლია დადებითი ეფექტი მოუტანოს ქვეყანას და ხელი შეუწყოს საზოგადოების ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას და დასაქმებას.

საქართველოში შრომითი მიგრაციული პოლიტიკის შესწავლის და მოქმედი სამართლებრივი ბაზის ანალიზის საფუძველზე დადგინდა, რომ ქვეყანაში არსებული მიგრაციული პოლიტიკა არის არაეფექტური შრომითი მიგრაციის მართვის და რეგულირების მიმართულებით. არასრულყოფილი კანონმდებლობა და ინსტიტუციური ჩარჩო ვერ უზრუნველყოფს საქართველოში მიმდინარე მიგრაციულ პროცესებს და არ შეესაბამება ევროპულ სტანდარტებს. შრომითი მიგრაციის სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციისათვის ქვეყანაში არსებობს ერთადერთი საკანონმდებლო აქტი 2015 წლის „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონი, რომელიც არის ფორმირების პროცესში და არ მოიცავს სამართლებრივი მოწესრიგების მექანიზმებს. გამართული მიგრაციული პოლიტიკის შემთხვევაში კი სწორედ კანონმდებლობა უნდა იყოს შრომითი მიგრაციის ეფექტურობის ამაღლების, რეგულირების და ლეგალიზების ბერკეტი სხვა ნორმატიულ აქტებთან და საერთაშორისო ხელშეკრულებებთან ერთად.

აქედან გამომდინარე დადგინდა, რომ საქართველოში სახელმწიფოს მიგრაციული პოლიტიკა არის არაეფექტური შრომითი მიგრაციის რეგულირების და ლეგალიზების მიმართულებით, რიც გამოც შრომითი მიგრაცია ქვეყნისათვის დღემდე მიიჩნევა, როგორც პრობლემა და არა დადებითი ეფექტის მქონე პროცესი.

## რეკომენდაციები

საქართველოში შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის სტრატეგიის შესამუშავებლად მიზანშეწონილად მიმაჩნია ისეთი ნაბიჯების გადადგმა, რომელიც ხელს შეუწყობს მიგრაციის რეგულირების პოლიტიკის გაუმჯობესებას.

1. სახელმწიფო პოლიტიკამ შრომითი მიგრაციის მიმართულებით პირველ რიგში უნდა უზრუნველყოს ამ პროცესისათვის ლეგალური ხასიათის მიცემა, რაც შემდგომ მის რეგულირებას უფრო ეფექტურს გახდის. ამ მიმართულებით 2016-2020 წლის მიგრაციის სტრატეგიაში საუბარია ცირკულარული მიგრაციის სქემების განვითარებაზე, რომელსაც შეუძლია გაზარდოს შრომითი მიგრაციის დადებითი ეფექტი. ასეთი სქემის შემუშავება უზრუნველყოფს, ერთის მხრივ, მიგრაციული ნაკადის კანონიერ ჩარჩოში მოქცევას და ასევე უადვილებს შრომით მიგრანტებს სამშობლოში დაბრუნებას. ცირკულარული მიგრაცია გულისხმობს ქვეყნის შრომით ბაზარზე არსებული მოთხოვნა-მიწოდების მდგომარეობის გათვალისწინებას. მიმღები ქვეყნის შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესწავლა და გაანალიზება კი ქვეყანას აძლევს სამუშაო ძალის ლეგალურად გაცვლის საშუალებას.
2. შრომითი მიგრაციის პოლიტიკის ეფექტურობის გაზრდის კუთხით აუცილებელია გაუმჯობესდეს ემიგრანტების აღრიცხვის სისტემა. ამ მხრივ შესაძლებელია გამოყენებული იქნას სამუშაო ძალის ექსპორტის ნებართვის სისტემა, როგორც ინფორმაციის ოფიციალური წყარო და ასევე ჩატარდეს სოციოლოგიური გამოკვლევები, რომელიც უზრუნველყოფს არაოფიციალური მონაცემების მიღების შესაძლებლობასაც.
3. სახელმწიფო პოლიტიკამ შრომითი მიგრაციის მიმართულებით უნდა უზრუნველყოს ამ პროცესისათვის ლეგალური ხასიათის მიცემა, რაც შემდგომ



მის რეგულირებას უფრო ეფექტურს გახდის. ქვეყანაში შრომითი მიგრაციის ლეგალიზების მიმართულებით უნდა არსებობს საინფორმაციო ცენტრები, რომელთა საშუალებითაც შრომით მიგრაციაში წასვლის მსურველი მიიღებს დეტალურ ინფორმაციას საზღვარგარეთ სამუშაოს მოწყობის შესაძლებლობებზე. მსგავსი საინფორმაციო ცენტრები წარმოადგენენ შრომითი მიგრაციის ლეგალიზების და რეგულირების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ელემენტებს.

4. პაკისტანის მიგრაციული პოლიტიკის ანალიზმა აჩვენა, რომ მიგრაციის პროცესების მართვისათვის აუცილებელია არსებობდეს თანამშრომლობა სახელმწიფო სტრუქტურებს შორის. ამგვარი თანამშრომლობა გულისხმობს ხელშეკრულებების გაფორმებას სახელმწიფო უწყებებს შორის, რომელიც უზრუნველყოფს დონორი ქვეყნიდან მიმღებ ქვეყანაში ოფიციალური გზით შრომითი მიგრანტის წასვლას და მის დასაქმებას. ეს კი თავის მხრივ მიგრანტის შრომითი უფლებების დაცვის შესაძლებლობებს ზრდის. ამიტომ კარგი იქნება, თუ საქართველო უფრო მეტად განავითარებს თავის მიგრაციულ პოლიტიკას ამ მიმართულებით.

5. ასევე მნიშვნელოვანია ქვეყნის საგარეო უწყებების (საელჩო, საკონსულო) და დიასპორტის როლის გამოყენება მიგრაციული პროცესების მართვის პროცესში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ერთის მხრივ ემიგრანტთა მონაცემების ბაზის შექმნას და მეორე მხრივ უწყვენ საჭირო იურიდიულ დახმარებას ქვეყნიდან წასულ შრომით ემიგრანტებს. საქართველოს მიგრაციული პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტი უნდა იყოს უცხოეთში არსებული ქართველი სათვისტომოებისა და ემიგრანტთა ურთიერთობის სამსახურის პოტენციალის გამოყენება ქვეყნიდან შრომითი მიგრაციული პროცესების სამართავად.

6. სახელმწიფო პოლიტიკის ერთ ერთი მიმართლება უნდა იყოს შრომითი მიგრანტების რეემიგრაციის სტიმულირების პროგრამის შემუშავება. კერძოდ

ქვეყანაში უნდა არსებობდეს შესაბამისი გარემო და სამუშაო ადგილები, რათა საზღვარგარეთ კვალიფიცირებული და გადამზადებული სამუშაო ძალა დაუბრუნდეს ქვეყანას და გამოიყენოს მიმღებ ქვეყანაში შექმნილი ცოდნა და გამოცდლება თავისი ქვეყნის მომავალი განვითარებისათვის, როგორც ეს პაკისტანის მიგრაციული პოლიტიკის შემთხვევაში არსებობს.

შრომითი მიგრაციის პოლიტიკაში ამ მიმართლებების გათვალისწინებით საქართველოს შეუძლია სხვა ქვეყნების მსგავსად დადებითი ეფექტი მიიღოს შრომითი მიგრაციის პროცესისგან და ხელი შეუწყოს ქვეყნის და მოქალაქეების ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობის განვითარებას.

## გამოყენებული ლიტერატურა

1. ბერულავა ნ. *მიგრაციული პროცესები საქართველოს სამთომომპოვებელ რეგიონებში*. თბ., 2001წ.
2. გაჩეჩილაძე რ. *მოსახლეობის მიგრაცია საქართველოში და მისი სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები*. თბ., 1997წ.
3. გუგუშვილი თ. *საქართველოს გარე მიგრაციულ-დემოგრაფიული პრობლემები (1990-1998წლები)*. თბ., ოფის-პრესი. 1998წ.
4. ესაძე ქ. *Population Migration from Georgia to EU Countries*. დისერტაცია ევროპულ სწავლებებში მაგისტრის ხარისხის მოსაპოვებლად, ივ.ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბ., 2010წ.
5. ვადაჭკორია ა. *გარე მიგრაციული პროცესები საქართველოში (1989-2002წლები)*. საკანდიდატო დისერტაციის ავტორეფერატი. თბ., 2004წ.
6. ვირსალაე ნ. *საქართველოს მოსახლეობის შრომითი მიგრაცია და ეთნოდემოგრაფიული სურათი*. თბ., 2015წ.
7. ზუბიაშვილი თ. *შრომითი ემიგრაცია დაბა თიანეთიდან: ემიგრაციული ქსელების განვითარება*. დისერტაცია სოციოლოგიის დოქტორის ხარისხის მოსაპოვებლად, ილია ჭავჭავაძის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ფილოსოფიისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, თბ., 2007წ.
8. მელაძე გ., წულაძე გ. *საქართველოს მოსახლეობა და დემოგრაფიული პროცესები*. თბ., 1997წ.
9. საქართველოს კანონი შრომითი მიგრაციის შესახებ, 2015

10. საქართველოს 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგია, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 30.11.2015 წ.
11. საქართველოს მიგრაციის სტრატეგია 2013-2015წ (პროექტი)
12. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, მთლიანი შიდა პროდუქტი.  
<http://geostat.ge/index.php?action=page&p id=119&lang=ge>
13. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, მოსახლეობის ძირითადი დემოგრაფიული მაჩვენებლები.  
<http://geostat.ge/?action=page&p id=151&lang=ge>
14. საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 2016 წ.  
<http://www.mof.ge/News/7655>
15. ჭელიძე ნ. *საქართველოს მოსახლეობის შრომითი ემიგრაცია*. თბ., ცოდნის წყარო, 2000წ.
16. ჭელიძე ნ. *შრომითი ემიგრაცია პოსტსაბჭოთა საქართველოში*. თბ., გამომცემლოვა „ლეგა“, 2006წ.
17. Билсборроу Р.Е., Хьюго Г., Оберай А.С., Злотник Х. *Статистика международной миграции*. МБТ. Женева-Москва, 1999
18. Воробьевой О.Д, *Миграция населения*. Под ред. Выпуск II. М., 2001
19. Chiswick B.R *Are Immigrants Favorably Self-Selected? An Economic Analysis*. Chapters 3. Migration Theory. Talking Across Disciplines. Edited by : Hollifield J.F., Brettel C.B. 2000.
20. Dershem L., Khoperia T. *The Status of Households in Georgia*. Final Report. USAID, Save the Children, IPM, Tbilisi 2004.

21. European Training Foundation, 2013, Migration and Skills in Georgia, results of the 2011/2012 migration survey on the relationship between skills, migration and development.
22. International Organization for Migration (IOM). *Labor Migration from Georgia*. IOM, Tbilisi 2003
23. International Organization for Migration (IOM). *Glossary on migration*. International Migration Law, Geneva, 2004
24. Labour migration from Pakistan, 2015, status report
25. Massey, D. S. et al. "Theories of International Migration: A review and Appraisal", in: *Population and Development Review* 19(3), 1993.
26. Massey Massey D, etal. *Theories of International Migration: A Review and Appriasal // Population and Development* D., Joaquin A., Koucouci Ali, Pellegrino A., Taylor E.J. *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millenium*. Oxford: Oxford University Press. 1998.
27. Petras E. *The Global Labor Marker in the Modern Economi*// *Global Trends in Migration: Theory and Research on International Population Movements* / Ed. by M. Kritz, C. Keely, S.M. Tomasi. New York: Center for Migration Studies. 1981.
28. Piore, Michael J. *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge University Press, Cambridge 1979.
29. Portes A. *The Economic Sociology of Immigration*. New York: Russell Sage. 1995.
30. Simmons A., Piche V. *Teaching Migration and Globalization // GENUS*. Vol.LVIII (N3-4), 2002
31. Simon J. *The Economic Consequences of Immigration*. Oxford: Blackwell.1989
32. Stark O. *The Migration of Labor*. Cambridge: Basil Blackwell. 1991

33. Stalker P. *Workers Without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration*. Linne Ricnser, 2000.
34. Stillwell J. and Congdon P. *Migration Models: Macro and Micro approaches*. London and New York, Balhaven Press, 1991.
35. Todaro M.P. *Internal Migration in Developing Countries*. Geneva, ILO, 1976;

დანართი #1

Tbilisi Ivane Javakishvili Tbilisi State University

Gvantsa Saralidze

Labor migration and migration policy of Georgia

European Integration and Employment Relations

The work is done for academic degree in MA in social sciences

Supervisor: Gia Liluashvili

Doctor of Law, Professor

city Tbilisi, 2017

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტი

ნინო ბარნაბიშვილი

ემოციური შრომის თავისებურებები საქართველოში  
სოციალური მუშაკების პროფესიული ჯგუფის მაგალითზე

ევროპული ინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები  
ნაშრომი შესრულებულია სოციალურ მეცნიერებთა მაგისტრის  
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი: სოციალური პოლიტიკის მაგისტრი, სოციოლოგიის  
დოქტორანტი, ანა დიაკონიძე

თბილისი

2017



## ანოტაცია

სამაგისტრო ნაშრომი და მასში გადმოცემული კვლევა, წარმოადგენს საქართველოში დასაქმების საჯარო და კერძო სექტორებში სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებების შესწავლის მცდელობას. წარმოდგენილი ნაშრომის კვლევის პრობლემაა ემოციური შრომის თავისებურებების შესწავლა საქართველოში სოციალური მუშაკების პროფესიული ჯგუფის მაგალითზე. საკვლევ საკითხზე წინასწარ ჩამოყალიბებული მიზნისა და ამოცანების შესაბამისად, კვლევა წარიმართა თვისებრივი მეთოდის გამოყენებით და ინფორმაციის მოძიების/ლიტერატურის გაანალიზების შემდგომ, ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები ქ.თბილისში, როგორც საჯარო ასევე კერძო სექტორში დასაქმებულ 12 (6-6) პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკთან. აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტთა შერჩევა მოხდა 25-35 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში და თითოეულ რესპონდენტს აქვს აკადემიური განათლება სოციალურ მუშაობაში, ასევე პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკად მუშაობის მინიმუმ ერთ წლიანი გამოცდილება. კვლევის შედეგად მიღებულ იქნა ინფორმაცია სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებების შესახებ შემდეგ ძირითად საკითხებზე: როგორია მუშაობის პროცესში მათ მიერ განცდილი და გამოხატული ემოციები, პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას რა არის მათთვის ემოციური დაძაბულობისა თუ ემოციური კომფორტის წყაროები, ასევე არსებობს თუ არა და როგორია ემოციური შრომის პროცესის ორგანიზაციული კონტროლი და თავად მათი მხრიდან ემოციების თვითკონტროლი; ასევე მიღებულ იქნა ინფორმაცია, სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის შედეგად სამსახურის საათების დასრულების შემდგომ მათი ფიზიკური, ემოციური კეთილდღეობის სფეროში არსებული და სასურველი მდგომარეობის შესახებ და თითოეული რესპონდენტის მიერ აღიწერა ემოციური შრომის პროცესის შედეგები მათ კარიერულ და პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებით. საბოლოოდ, კვლევის შედეგად მიღებულ მონაცემებზე დაყრდნობით შედარდა სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებები დასაქმების საჯარო და კერძო სექტორების შესაბამისად.

საკვანძო სიტყვები: სოციალური მუშაკი, ემოციური შრომა, ემოციური შრომის თავისებურებები, დასაქმების საჯარო სექტორი, დასაქმების კერძო სექტორი.

## Annotation

The Master thesis “Emotional labour characteristics on the example of social workers professional group in Georgia” made by Barnabishvili N. is about social workers emotional labour in Georgia.

Master thesis and the research reported below, is an attempt to analyze characteristics of emotional work of social workers, employed in Georgian public and private sector. The main research problem is to study emotional work features according to the example of group of professional social workers. According to preliminary formulated purposes and problems, the qualitative research method was used during the research period. After collecting and analyzing necessary academic literature, 12 in-depth interviews were conducted to social workers working in private (6) and public (6) sector in Tbilisi. It should be underlined, that all respondents, selected from 25-35 age group, have academic degree in social work and at least one year professional working experience as a practical social worker. Data acquired during the research process, provided the following information about the characteristics of emotional work of social workers: what kind of emotions social workers express and feel during their working period; what is the source of emotional tension or comfort when they carry out their professional responsibilities; Do the organizational mechanisms of controlling the emotional work exist and if yes, what kind of methods they imply; how social workers make emotional self-control; Research also includes information about existing and desired physical, emotional and welfare conditions of social workers after their working hours. Each respondent described the influence of emotional work on his/her career and personal life.

At the final stage of the research, public and private sectors were compared to each other by the emotional work characteristics of social workers.

**Key words:** social worker, emotional work, emotional work characteristic, public sector of employment, private sector of employment.

ემოციური შრომის თავისებურებები საქართველოში სოციალური მუშაკების პროფესიული  
ჯგუფის მაგალითზე

## ს ა რ ჩ ე ვ ი

სარჩევი .....	4
შესავალი .....	5
ნაწილი I .....	9
თავი I: კვლევის დიზაინი	
1.1 კვლევის საგანი და საკითხის აქტუალობა .....	9
1.2 კვლევის მიზანი და ამოცანები .....	17
1.3 მეთოდოლოგია .....	18
ნაწილი II .....	20
თავი II: ლიტერატურის მიმოხილვა და კვლევის კითხვა	
2.1 ლიტერატურის მიმოხილვა და თეორიული ჩარჩო .....	20
2.2 კვლევის კითხვა .....	38
ნაწილი III .....	39
თავი III: კვლევის შედეგები	
3.1 კვლევის შედეგები კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ემოციური თავისებურებების შესახებ .....	39
3.2. კვლევის შედეგები კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ემოციური თავისებურებების შესახებ.....	48
თავი IV: მონაცემების ანალიზი	
კვლევის შედეგების დასაქმების კერძო და საჯარო სექტორების მიხედვით შედარება.....	57
დასკვნა .....	63
კვლევის შეზღუდვა და სამომავლო პერსპექტივა .....	67

გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა .....	68
დანართი .....	69

## შესავალი

თამამად შეიძლება ითქვას, რომ თანამედროვე შრომით ურთიერთობებში, შრომის ბაზრების განვითარების და სპეციალიზაციის, ასევე ინდუსტრიული სექტორის განვითარებაზე ორიენტირებული ეკონომიკების მზარდი შესუსტების საპირწონედ, სერვისეკონომიკის მომსახურების სფეროს განვითარების პირობებში, დასაქმებულ ადამიანებს განსხვავებულ პროფესიულ გამოწვევებზე ორიენტაცია უხდებათ. მათ შორის შეიძლება გამოვარჩიოთ ემოციური შრომა და მისი შედეგები, როგორც კაპიტალის ისე შრომითი ძალის ზრდისა და განვითარების კუთხით. მიუხედავად იმისა, რომ ემოციური შრომა და მასთან დაკავშირებული ანალიზის სხვადასხვა ფორმა, მნიშვნელოვანი ინტერესის საგანია ყველა ტიპის დასაქმებულთა შრომის პროცესების კვლევისას, ნაშრომის ავტორის მოსაზრებით მაინც გამოიყოფა სპეციფიური პროფესიული ჯგუფები, რომელთა საქმიანობის კვლევისას და ანალიზისას ემოციური შრომა კიდევ უფრო მრავალფეროვანი და სიღრმისეული შესწავლის საგანი ხდება, თავად ამ პროფესიების ფუნდამენტური ღირებულებებიდან და ჩარჩოსაქმიანობიდან გამომდინარე.

ჟურნალისტის შეკითხვაზე, რომელიც ემოციური შრომის კონცეპტს ეხებოდა, ემოციური შრომის ფუძემდებელი თეორეტიკოსი Arlie R. Hochschild ერთ-ერთ ინტერვიუში პასუხობს, რომ „საზოგადოებებში, სადაც მზარდია სერვისსექტორი, ემოციური შრომის კონცეპტი ბევრი მომუშავეს ყოველდღიური სამუშაო დღის რეალობა-მომვლელეები, სხვადასხვა ჯგუფებზე მზრუნველები, მიძები, მასწავლებლები, თერაპევტები, გადასახადების შემგროვებლები, პოლიციელები, ქოლ-ცენტრში დასაქმებულები. თანამედროვე ეკონომიკების უფრო და უფრო ნაკლები რაოდენობა ეფუძნება ხე-ტყის, ჭაბურღილების და მანუფაქტურულ წარმოებას, მაგრამ უფრო და უფრო მეტი პირისპირ ინტერაქციაზე დაფუძნებული სერვისებს. სწორედ ამ ინტერაქციებს ვუწოდებ მე ემოციურ უნარებს“ (D'oliveira-Martins, 2014).

Hochschild-ის აღნიშნულ მოსაზრებას თუ გავყვებით, სწორედ ასეთი პირისპირ ინტერაქციაზე დაფუძნებული საქმიანობაა სოციალური მუშაობა, ხოლო სოციალური

მუშაკები თავის მხრივ ემოციური მუშაკები, რომელნიც ხშირად პროფესიულ უნარ-ჩვევებისა და ცოდნის გამოყენების პარალელურად სწორედ ემოციების რაციონალური მენეჯმენტის შედეგად აღწევენ ცვლილებას საზოგადოების წევრთა საკეთილდღეოდ, იქნება ეს მიკრო, მეზო თუ მაკრო პრაქტიკის სფეროში. ასევე სწორედ სოციალურ მუშაკებს სოციალური ცხოვრებისა და სოციალური პრობლემების გამრავალფეროვნების კვალდაკვალ, სხვადასხვა ორგანიზაციულ, პოლიტიკურ და სამართლებრივ კონტექსტში მუშაობისას უწევთ ახალახალ გამოწვევებზე პასუხის გაცემა, რაც პროფესიის ეთიკური პრინციპებისა და პროფესიონალების მხრიდან სოციალურ მუშაობასთან იდენტიფიცირების მაღალი ხარისხის გამო, დღითიდღე მოითხოვს ეფექტური ემოციური შრომითი უნარების ქონას.

აქვე აღსანიშნავია, რომ ემოციური შრომის მნიშვნელობაზე საუბარი მხოლოდ თანამედროვე ეკონომიკური განვითარების ფონზე, XIX საუკუნის ბოლოსა და XX საუკუნის დასაწყისში დაიწყო, სწორედ იმ პერიოდში როდესაც მზარდი ურბანიზაციის ფონზე წარმოიქმნა სოციალური მუშაობა და გაჩნდნენ პირველი სოციალური მუშაკები (Tannenbaum, N and Reisch, M. 2001). სწორედ დროის ფაქტორიდან გამომდინარე, სავარაუდოა, რომ ამ სფეროში კვლევების მზარდი მოთხოვნილებაა და ბევრი ინდიკატორი, რომელიც ემოციური შრომის სარგებლიანობასა და პროდუქტიულობაზე, ასევე მომუშავეებზე დადებითი თუ უარყოფითი ზეგავლენის მაგალითებზე გვესაუბრება ჯერ კიდევ შესასწავლია. აღსანიშნავია, რომ ემოციური შრომის შესახებ კვლევები თითქმის არ მოიპოვება საქართველოს კონტექსტში და მითუფრო სოციალური მუშაკების პროფესიული ჯგუფის შესწავლის საფუძველზე. მეცნიერთა დიდი ნაწილი, ემოციური შრომის ანალიზისას დიდ ყურადღებას აქცევს ემოციურად მშრომელი ადამიანის ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ჯანმრთელობის მდგომარეობას, თავად ემოციური შრომის პროცესს, იმ ფაქტორებსა და გარემოებებს, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულზე აღნიშნულ კონტექსტში.

სამაგისტრო ნაშრომში წარმოდგენილია საქართველოში სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებების შესახებ კვლევა, რომელიც ჩატარდა პრაქტიკოსი და

ამასთან აკადემიურ განათლება მიღებული სოციალური მუშაკების პროფესიული ჯგუფის შესწავლის საფუძველზე. ნაშრომის I ნაწილში წარმოდგენილია კვლევის დიზაინი, რომელიც შედგება კვლევის საგნისა და საკითხის აქტუალობის შესახებ ქვეთავისგან, კვლევის მიზნებისა და ამოცანებისაგან, კვლევის მეთოდოლოგიური ნაწილის შესახებ ინფორმაციისაგან, ნაშრომის II ნაწილში მოცემულია ლიტერატურის მიმოხილვა და კვლევის თეორიული ჩარჩო, ასევე დასმულია კვლევის შეკითხვა, ხოლო III ნაწილში გადმოცემულია კვლევის შედეგები, როგორც საჯარო ისე კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების კვლევის საფუძველზე ცალ-ცალკე ქვეთავებად და შემდგომ გაკეთებულია შედარება აღნიშნულ სექტორებს შორის სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებების უკეთ დეტალიზების მიზნით, საბოლოოდ კი წარმოდგენილია დასკვნა რომელიც აჯამებს კვლევის შეკითხვისა და მიღებული შედეგების შესაბამისობის საკითხებს. ნაშრომის ძირითადი ნაწილი სრულდება კვლევის შეზღუდვების შესახებ ინფორმაციით.

ფაქტიურად, აღნიშნული სამაგისტრო ნაშრომი და მასში წარმოდგენილი კვლევა წარმოადგენს ინოვაციურ პროექტს ქართული აკადემიური კვლევების ფონზე, ერთის მხრივ, საქართველოში ზოგადად შრომითი ურთიერთობებისას ემოციური შრომის თავისებურების შესწავლის კუთხით და მეორე მხრივ, სოციალური მუშაობის სფეროში პრაქტიკოსი სპეციალისტების ემოციური შრომის თავისებურებების ანალიზის მცდელობის კუთხით.



# ნაწილი I

## თავი I: კვლევის დიზაინი

### 1.1 კვლევის საგანი და საკითხის აქტუალობა

რა არის ემოციური შრომა და როგორ უკავშირდება ის სოციალური მუშაკების პროფესიულ ჯგუფს?

Arlie Hochschild-მა, რომელმაც 1983 წელს პირველმა შემოიტანა „ემოციური შრომის“ ტერმინი (ამასთან აღნიშვნის ღირსია ის ფაქტი, რომ ნაშრომის მომზადების პროცესში, ემოციურ შრომასთან დაკავშირებული კვლევებისა და სტატიების გაცნობისას, Hochschild გამოიკვეთა, როგორც ყველაზე ხშირად ციტირებადი ავტორი), ემოციური შრომა აღწერა, როგორც საქმიანობა, რომელსაც სერვისის მიმწოდებლები ეწევიან ფიზიკურ და გონებრივ მუშაობასთან ერთად, უფრო კონკრეტულად კი აქტივობების/ემოციების მრავალფეროვნება, რომელთა გამოხატვაც სავალდებულო ხასიათს ატარებს სამუშაოს შინაარსიდან და მიზნებიდან გამომდინარე (Maind tools editorial team, 2017).

XXI საუკუნის შრომის ბაზარზე ჯანდაცვის დაწესებულებების მსგავსად, სოციალური დაცვის სფეროში მოღვაწე ორგანიზაციებიც განიხილება დიდი ემოციური დატვირთვის მქონე ორგანიზაციებად, რადგან მათი მუშაობაც ფიკუსირდება ადამიანებზე რომლებიც არიან მოწყვლადნი, ხშირად აგრესიულები და სხვადასხვა ფიზიკური თუ ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონენი. სოციალური მუშაკები არიან პროფესიონალები, რომლებიც სწორედ სოციალური დაცვისა და ჯანდაცვის დაწესებულებებში მოღვაწეობენ და სოციალური მუშაობა, რამდენადაც ტერმინი აღნიშნავს კონცენტრირდება ადამიანთა შორის ურთიერთობებზე. პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები მსჯელობასა და გადაწყვეტილებებს უმეტესად აფუძნებენ სხვების ხასიათისა და მორალური ღირებულებების გათვალისწინების საფუძველზე (Taylor and White 2006). შეიძლება ითქვას, რომ სოციალურ მუშაობაში ემოციები წარმოადგენს ინტერპრეტაციისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ცენტრს.

პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების შეფასებით, რომლებიც თავიანთ სამუშაოს პირდაპირ უწოდებენ „ურთიერთობებზე დაფუძნებულს“ სამუშაო პროცესი ხასიათდება ადამიანთა ურთიერთობის თანდაყოლილი სირთულეების კომპლექსური და მათი არაპროგნოზირებადი ხასიათის გათვალისწინებით. პრაქტიკოსსა და კლიენტს შორის ჩამოყალიბებული ურთიერთობა ხშირად მომსახურების გაწევის პროცესში ინფორმაციის ერთადერთი წყაროა კლიენტის პრობლემების განხილვისას და ასევე შესაძლოა ერთადერთი რესურსი ბენეფიციარის დახმარების გზაზე (Warner,2007).

ვაკეთებთ დაშვებას, რომ სოციალურ მუშაობაში შესაძლოა სწორედ აქ შემოდის „ემოციური შრომის“ კონცეპტი და მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ, რომ გამოყოფენ ორ ელემენტს რატომაც სოციალური მუშაობა წარმოადგენს ისეთ პროფესიას კატეგორიას, რომელშიც მაღალია ემოციური შრომის მაჩვენებელი:

1) სოციალური მუშაკების სოციალური რეპრეზენტაცია, რაც გულისხმობს იმას რომ სოციალურ მუშაკებს, უწევთ სხვადასხვა ზრუნვის მომსახურებებში მუშაობა, ინფორმაციის გაზიარება, ადამიანთა მოსმენა, პრევენციაზე მუშაობა, კლიენტებთან პირისპირ ინტერაქცია, კონსულტირება და თავიანთი სოციალური როლის მკაცრი ფორმირება. ის სულისკვეთება და კლიენტთა ემოციური მხარდაჭერა, რომელსაც სოციალური მუშაკები ამ პროცესში ავლენენ წარმოადგენს მათ ემოციურ როლს, რომლის შესრულებაც სამუშაოს შესრულების პროცესში სავალდებულოა.

2) რეალური გრძნობების რეგულარული მართვა ან შეკავება, რაც გამოიხატება იმაში რომ მაგალითად კლიენტთა ბაზისური საჭიროებების დაკმაყოფილება და რესურსების თანაბარი განაწილება წარმოადგენს სოციალური მუშაკის ვალდებულებას, რაც მიმდინარეობს სხვადასხვა დისკრიმინაციული განწყობების აღკვეთის (მაგ: ასაკის, სქესის, რელიგიური თუ ეთნიკური განსხვავებულობის ანტიდისკრიმინაციულობის) ფონზე და ასევე კლიენტთა გაძლიერება მოითხოვს იმ ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური და სოციალური პრობლემების ფონზე პირადი ემოციების ეფექტიან მართვასა და მობილიზაციას, რაც საბოლოო ჯამში კლიენტთათვის სარგებლის მომტანია.

იმისათვის რათა შედგეს კლიენტი-სოციალური მუშაკის აქტიური თანამშრომლობა, ასევე პროფესიონალები დაცულები იყვნენ ემოციური შრომის პროცესში, აუცილებელია ემოციური შრომის კონცეპტის გააზრება თავად პროფესიონალისა და მისი დამსაქმებელი ორგანიზაციის მხრიდან, მუდმივი თვითგანათლება და დამსაქმებლის მხრიდან სატრენინგო სწავლების შეთავაზება, რათა ემოციების მენეჯმენტისა და თვითრეგულირების გზები სოციალური მუშაკებში კიდევ უფრო გაძლიერდეს, მათი ეფექტიან პრაქტიკოსებად ფორმირების გზაზე (Ozmete, 2017).

Hochschild-ის თქმით, იმისათვის რათა პასუხები გაეცეს შეკითვებს თუ რა არის ემოციური შრომა? როგორ უნდა მოვიქცეთ ემოციების მენეჯმენტისას? რა არის ემოცია და რა არის როგორც დადებითი ასევე უარყოფითი შედეგი ემოციების მართვისას, ადამიანის ცხოვრების როგორც საჯარო ისე კერძო სფეროში, საჭიროა თითოეულ შეკითხვაზე პასუხები გაეცეს სამი განცალკევებული მაგრამ თანაბარმნიშვნელოვანი დისკურსების ჭრილში: პირველი დისკურსი კონცენტრირდება შრომაზე, მეორე ემოციების გამოხატვაზე და მესამე თავად ემოციაზე. აღნიშნული სამაგისტრო კვლევის საგანიც გარკვეულწილად დაკავშირებულია სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებების საკითხების შესაწავლისას აღნიშნულ დისკურსულ მიმდინარეობებთან.

Hochschild-ის კონცეფციით, შრომის შესახებ დისკურსი ძირითადად ეხება პოსტინდუსტრიული საზოგადოების შრომის თავისებურებების ანალიზისას, უფრო მეტად ინტერპერსონალური უნარ-ჩვევებისა და ნაკლები მექანიკური უნარების მოთხოვნის საკითხს.

მეორე დისკურსი ეხმიანება ორგანიზაციაში შრომის პროცესში გამოხატული ემოციების განხილვის საკითხს, ხოლო მესამე დისკურსი ეხება თითონ ემოციის რაობის საკითხს, ანუ რა არის ემოცია და როგორ იმართება ის.

რამდენადაც გასაკვირი არ უნდა იყოს, ჯერ კიდევ Hochschild-ის შრომის „მართული გულის“ შესავალშივე, სოციალური მუშაკის მაგალითი მოყვანილია ისეთი პროფესიონალების კონტექსტში რომელთაც გარკვეულწილად უწევთ კომპრომისზე წასვლა

ან ემოციური შრომის განსხვავებული ტიპის თავისებურებების გათვალისწინება მუშაობისას (Hochschild, 1940, 17-30).

აღნიშნული ნაშრომის ავტორისათვის, რომელსაც აქვს საქართველოში სოციალური მუშაობის სფეროში სასწავლო პრაქტიკისა (3 წელი) და პრაქტიკოსად მუშაობის (3 წელი) ექვსწლიანი გამოცდილება, სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებების შესწავლის საკითხის აქტუალობა წარმოჩინდა პირად პროფესიულ პრაქტიკაზე დაკვირვების პროცესში, აღნიშნული პროფესიის მქონე პირების შრომის თავისებურებებისა და პროფესიის თითქმის 20 წლიანი განვითარების ფონზე წარმოქმნილ გამოწვევებზე დაკვირვების შედეგად (საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია, 2011).

სამაგისტრო ნაშრომის ავტორის მოსაზრებით, დღეს საქართველოში სხვადასხვა ბიო-ფსიქო-სოციალური საჭიროებების მქონე მოწყვლად ჯგუფებთან მუშაობა და მათთან დროში გახანგრძლივებული ინტენსიური ურთიერთობები, მძიმე სოციო-ეკონომიკური გარემო და სუსტად განვითარებული სოციალური მომსახურებების/სერვისების ბაზის პირობებში მოქმედება, სპეციფიკური ემოციური შრომის სტანდარტებს აწესებს სოციალური მუშაკებისთვის და მათი მხრიდან ემოციების მენეჯმენტის განსაკუთრებულად ეფექტურად მართვის საჭიროებას ქმნის. ნაშრომის ავტორის დაკვირვებით, პრაქტიკულად დღეს საქართველოში სოციალურ მუშაკებს თავიანთ სამუშაო ადგილებზე ევალუაბთ ბენეფიციარების შეფასება, მათი პრობლემის მოგვარებაზე გეგმის შემუშავება, შემდგომ განხორციელება, მონიტორინგი და დინამიკაში დაკვირვება, ასევე დამსაქმებელი ორგანიზაციის მენეჯმენტთან, სხვადასხვა სახის მომსახურებებთან და კოლეგებთან ურთიერთობა, რომელიც საბოლოოდ, შეფასების საგანია როგორც ბენეფიციარის, ასევე დამსაქმებელი ორგანიზაციისა და საზოგადოების მხრიდან, რასაც საბოლოო ჯამში ემატება თავად პროფესიონალის თვითრეფლექსია საკუთარ საქმიანობაზე. აღსანიშნავია, რომ სამუშაო პროცესში დღეს სოციალურ მუშაკებს აქვთ ეთიკის კოდექსით, პირადი ღირებულებებითა და პასუხისმგებლობით, ასევე საქმიანობის საკანონმდებლო რეგულირებით განსაზღვრული ჩარჩოები, რომლებიც საბოლოოდ განაპირობებენ

რეალობას, რომელშიც ქართველი სოციალური მუშაკები სამსახურის საათების დასრულების შემდგომაც ხშირ შემთხვევაში ვერ ტოვებენ სამსახურს.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციისგან კვლევისას მოწოდებული სტატისტიკის თანახმად, 2017 წლის 29 ივნისის მონაცემებით, ქ.თბილისის მასშტაბით აღნიშნული ასოციაციის წევრია 365 ადამიანი, რომელთაგან სოციალურ მუშაობაში აკადემიური განათლება (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა და დოქტურანტურა) მიღებული აქვს 260 ადამიანს (246 ქალი და 14 მამაკაცი), ხოლო 27-ს (27-ვე ქალი) გავლილი აქვს სერტიფიცირების ერთწლიანი პროგრამა („ტემპუსი“). მიუხედავად იმისა, რომ თბილისში მოქმედი ყველა სოციალური მუშაკი არ მოიაზრება ორგანიზაციის წევრად, სავარაუდოა, რომ არაწევრი სოციალური მუშაკების რაოდენობა მცირეა და აღნიშნული მაჩვენებელი თბილისისთვის წარმოადგენს რეალურ მონაცემთან მიახლოებულ სტატისტიკურ მონაცემს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ცნობით, 2017 წლის 1 იანვრის მონაცემებით, ქ.თბილისის მოსახლეობა 1 114 600 კაცია და თუკი გადავიანგარიშებთ მოსახლეობის რაოდენობასთან მიმართებაში, ქ.თბილისში ყოველ 4287 კაცზე ერთი აკადემიურ განათლება მიღებულ სოციალურ მუშაკი მოდის და თუ ასევე თუ გავითვალისწინებთ აღნიშნული პროფესიონალების მუშაობის სპეციფიკას, ყველა შემთხვევაში ცალსახად აშკარაა, რომ სოციალური მუშაკების სამუშაო დატვირთვა მაღალია საკმაოდ მაღალია (სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2017).

ასევე საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის მიერ 2011 წელს ჩატარებული სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის შედეგებში ვკითხულობთ, რომ სამთავრობო და არასამთავრობო სექტორებში სოციალური მუშაობის მომსახურების სპეციფიკა ფუნქციური და ხარისხობრივი თვალსაზრისით განსხვავდება. და სამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკები გაცილებით მეტად დატვირთულნი არიან არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებთან შედარებით, გაცილებით შებოჭილნი არიან პროფესიული მისიის შესრულებაში და თავს გაცილებით დაუფასებლედ გრძნობენ. აქვე აღნიშნულია, რომ სამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკებისთვის ფუნქციების მატების მიუხედავად, არ იცვლება მათი შრომის

ატრიბუტები და სოციალური მუშაკებისადმი პროფესიული ვალდებულებები ასახულია არა მხოლოდ სამუშაო აღწერილობებში არამედ სხვადასხვა ტიპის სამართლებრივ დოკუმენტაციაში. ასევე აღნიშნული ანგარიში საუბრობს საქართველოში გარდა ზემოთ აღნიშნული სირთულეებისა პროფესიული კვალიფიკაციის, განათლებისა და პროფესიის ცნობადობის პრობლემასთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე, რაც საბოლოო ჯამში ართულებს სოციალური მუშაკების ეფექტიანი პრაქტიკის განხორციელების პროცესს, რადგან სოციალურ მუშაკებს გარემოში არსებული ფაქტორებისა და გარემოებების გათვალისწინებით უჭირთ ბენეფიციართა ნდობის მოპოვება, არ აქვთ უსაფრთხოების, აღიარებისა და დაფასების განცდა (საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია, 2011).

სოციალური მუშაობა შეიძლება ითქვას, რომ პრაქტიკულად პროფესიაა, რომელიც დიდი დოზით საჭიროებს ემოციების მენეჯმენტს და პროფესიონალისაგან ითხოვს ემოციათა ნაირსახეობის როგორც პოზიტიურ, ასევე ნეიტრალურ და ნაკლებად ნეგატიურ ემოციათა გამოხატვას დიდი სიხშირითა და ინტენსივობით. სოციალური მუშაკის საქმიანობათა მრავალგვარობა იწვევს ემოციათა ფართო სპექტრთან შეხებას და ინტერვენციის განხორციელების სხვადასხვა ეტაპზე სოციალური მუშაკისგან მოითხოვს ემოციების ყოველჯერზე ხელახალ მენეჯმენტს. ადამიანს უწევს არა მხოლოდ ფიზიკური და ინტელექტუალური, არამედ ემოციური შრომის გაწევა, და საუკეთესო შემთხვევაში სამივე სფეროს თანადროული მენეჯმენტი. აღსანიშნავია, რომ საზოგადოდ, სადაც არსებობს შრომის საკითხი, იქვე ჩნდება აღნიშნული საქმიანობის ანაზღაურების თემაც. საინტერესოა, რის ფასად ასრულებენ დასაქმებული სოციალური მუშაკები ემოციურ შრომას და რა შედეგები მოაქვს მათი შრომის პროცესს თავად დამსაქმებლისთვის?

ჩვენ შეგვიძლია მაგალითად მოვიყვანოთ გერმანიაში ჩატარებული კვლევა „სამუშაოსა და ოჯახის ურთიერთმიმართება, ემოციური შრომა და გადაწვა“, რომელიც საჯარო სამსახურში დასაქმებული 174 მომუშავეს გამოკითხვის შედეგად მომზადდა. აღნიშნულ კვლევაში პროფესიული გადაწვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საფუძვლად ემოციური შრომაა დასახელებული. პროფესიული გადაწვა, თავისი არსით მიჩნეულია, როგორც ქრონიკული გადაღლისა და პროფესიული ეფექტურობის დაქვეითების

მდგომარეობა, როდესაც ქრონიკული სამსახურებრივი სტრესისა და დამაბულობის ფონზე მომუშავეს ექმნება ფსიქოლოგიური ჯანმრთელობის პრობლემა. პროფესიული გადაწვის ხარისხს უკავშირებენ მომუშავეს კლიენტებთან/ბენეფიციარებთან ურთიერთობის ხანგრძლივობას და შინაარსს, რაც ხელს უწყობს დასაქმებულის გადატვირთვასა და გადაწვას (Montgomery, & Panagopolou, & Wildt, & Meenks, 2006).

Curtis (2010) შეფასებით, სოციალური მუშაკების სამუშაო დროის ხანგრძლივობა საშუალოდ რვა წელია, რაც თითქმის განახევრებულ მაჩვენებელს წარმოადგენს მაგალითად მედლების პროფესიულ ჯგუფთან შედარებით, რომელთაც მიახლოებით მიმსგავსებული სამუშაო მოთხოვნები აქვთ. ასევე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების აღმასრულებლის (HSE 2013) 2013 წლის ანგარიში იტყობინება, რომ ბოლო 12 თვის განმავლობაში ჯანმრთელობისა და სოციალური მუშაობის სფეროში დასაქმებული ყოველი 100000 შემთხვევიდან 2090 სტრესის შემთხვევა დაფიქსირდა, რაც მაღალია სხვა ინდუსტრიებთან შედარებით. ბავშვზე ზრუნვის, ახალგაზრდებთან და ოჯახებთან მომუშავე სოციალური მუშაკების დასაქმების ბაზარზე ვაკანსიების მაღალი მაჩვენებელი, განპირობებულია სწორედ სტრესისა და ემოციური გადაწვის მაღალი მაჩვენებლის გამო. ასევე მნიშვნელოვანია სტრესთან ასოცირებული ხარჯები დამსაქმებლისთვის, გაზრდილი რეკრუტირებისა და სასწავლო ხარჯების გათვალისწინებით.

McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B ანალიზის თანახმად, რომელიც ეხება ორგანიზაციული და ინდივიდუალური საკითხების მიმოხილვას ბავშვზე ზრუნვის სფეროში მოღვაწე სოციალური მუშაკების მოქნილობისა და პროფესიული გადაწვის შესახებ, აღნიშნული მეცნიერები ხაზს უსვამენ სოციალური მუშაკების დამცავი ორგანიზაციული კულტურის არარსებობას, მწირ სოციალურ მხარდაჭერასა და სამუშაო დატვირთვის მაღალ მაჩვენებელს, რაც პირდაპირ განაპირობებს პროფესიონალთა მხრიდან სამსახურის დატოვების პრაქტიკას. ასევე სოციალური მუშაობა დიდი დოზით მოითხოვს ემოციების სფეროში მუშაობას, მაშინ როდესაც თავად სპეციალისტები ხშირად განიცდიან ემოციებისაგან გამოცლას (McFadden, & Campbell, & Taylor, 2015).

ემოციური შრომის აქტის და შემდგომში მისი პროდუქტის/შედეგის შეფასება დიდმნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული ემოციური შრომის სტრუქტურაზე, მის განზომილებებზე (როგორცაა ემოციების გამოხატვის სიხშირე, გამოხატვის წესებისადმი ყურადღება, ემოციების ნაირსახეობა და ემოციური დისონანსის საკითხი) და თითოეულ ამ განზომილებაზე მოქმედი ფაქტორების მრავალფეროვნებაზე (Morris, J. & Feldman, D., 2014).

თუკი გავიაზრებთ ზემოთ მოცემულ ინფორმაციას, რთული მისახვედრი არაა, რომ სოციალური მუშაკების საქმიანობის ყველა პროფესიული მიმართულება, პრაქტიკაში რეალიზების თვალსაზრისით ხაზს უსვამს ემოციების მენეჯმენტისა და ემოციური შრომის გაანალიზების მნიშვნელობას აღნიშნული პროფესიონალის ცხოვრებაში.

თანამედროვე საზოგადოების განვითარების პირობებში, მათ შორის საქართველოშიც, მზარდი ურბანიზაციისა და ეკონომიკური უთანასწორობის ფონზე, რეგულარულად იზრდება სხვადასხვა ტიპის თანამედროვე სოციალურ მომსახურებებზე მოთხოვნა, რა დროსაც სოციალური მუშაკების პროფესიული ჯგუფი მსგავს სერვისსექტორში მოიაზრება როგორც მომსახურების განუყოფელი ნაწილი. აღნიშნული ნაშრომის საკვლევი თემატიკა, პრაქტიკულად წარმოადგენს ინოვაციურ მცდელობას, მოხდეს შრომის ბაზარზე გადაწვის მაღალი საფრთხის მქონე პროფესიული ჯგუფის, სოციალური მუშაკების შრომის ემოციური თავისებურებების შესახებ აკადემიური მსჯელობის წამოწყება, რადგან ნაშრომის ავტორის მოსაზრებით, სამომავლო პერსპექტივა ცხადყოფს, რომ როგორც საჯარო ასევე კერძო მომსახურების სფერო საქართველოში სულ უფრო და უფრო მოთხოვნადი და ადაპტირებადი გახდება აღნიშნულ პროფესიასთან. აქვე საინტერესოა თავად პროფესიაც რამდენად შეძლებს ადაპტირებას და სიცოცხლისუნარიანობის შენარჩუნებას იმ კონტექსტში რა კონტექსტშიც მას დღეს განვითარება უწევს.

ნაშრომის ავტორის მოსაზრებით, სოციალური მუშაკების შრომის პროცესში დღითიდღე გაიზრდება ემოციურ შრომაზე მოთხოვნა და მოსალოდნელია, რომ სამუშაო ადგილებზე მენეჯმენტის მხრიდან მოხდეს ემოციურ შრომაზე როგორც კონტროლის



გამკაცრება ასევე პირიქით, კონტროლის ლიბერალიზაცია. ინდივიდების/მომუშავეების დონეზე კი ემოციური შრომა და მისი შესრულების სირთულე კვლავ დაკავშირებული იქნება ახალ გამოწვევებთან, რომლებთან გამკლავების გზების ძიებაც პირველ რიგში კვლევებითა და ორგანიზაციების მხრიდან პრობლემის მოგვარების სათანადო გზებზე ფიქრით იქნება შესაძლებელი.

## 1.2 კვლევის მიზანი და ამოცანები

ნაშრომში წარმოდგენილი კვლევის მიზანია საქართველოში, სოციალური მუშაკების პროფესიული ჯგუფის ემოციური შრომის თავისებურებების შესწავლა, როგორც საჯარო ასევე კერძო სექტორში დამსაქმებელი ორგანიზაციების ბაზაზე შესრულებული ემოციური შრომის პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე.

კვლევის ამოცანებს წარმოადგენს, საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკებისგან ისეთი ინფორმაციის მიღება, რაც უკავშირდება: მუშაობის პროცესში განცდილი და გამოხატული ემოციების სახეობებს; პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას ემოციური დაძაბულობისა თუ ემოციური კომფორტის წყაროებს; ემოციური შრომის პროცესის ორგანიზაციული კონტროლისა და თვითკონტროლის საკითხებს; ემოციური შრომის შედეგად ფიზიკური და ემოციური კეთილდღეობის სფეროში არსებულ და სასურველ მდგომარეობას; ემოციური შრომის პროცესში, ემოციების მართვის თითოეული პროფესიონალისთვის დამახასიათებელი სტილის გავლენას მათ კარიერულ და პირად ცხოვრებაზე; ასევე თავად სოციალური მუშაკების შეფასებით, საქმის წარმატებით წარმართვაში ემოციების ეფექტურად მართვის როლის შესახებ მსჯელობას.

ასევე სამაგისტრო ნაშრომში მოხდება კვლევის შედეგად მიღებული შედეგების გაანალიზება საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ემოციური

შრომის თავისებურებების კუთხით და დასაქმების სექტორების მიხედვით ემოციური შრომის თავისებურებების მსგავსება-განსხვავების ანალიზი.

### 1.3 მეთოდოლოგია

ვინაიდან ქართულ აკადემიურ სივრცეში, სოციალური მუშაკების პროფესიული ჯგუფის ემოციური შრომის თავისებურებების კვლევა წარმოადგენს სრულიად ახალ საკითხს და ამ თემაზე კვლევები პრაქტიკულად არ მოიპოვება, კვლევის მიზნებისა და ამოცანების საპასუხოდ, ნაშრომი დაეფუძნა თვისებრივი კვლევის მეთოდს, რომელიც საშუალებას იძლევა სიღრმისეულად იქნეს გაანალიზებული ემოციური შრომის თავისებურებების რიგი საკითხები.

რესპონდენტების შერჩევა მოხდა საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის წევრთა ბაზის ინფორმაციაზე დაფუძნებით. კვლევის ობიექტები არიან, საქართველოში, როგორც საჯარო ასევე კერძო სექტორში დასაქმებული პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები 25-დან 35 წლამდე, რომლებსაც მიღებული აქვთ უმაღლესი აკადემიური განათლება (მოპოვებული აქვთ მინიმუმ ბაკალავრის ხარისხი) სოციალურ მუშაობაში და ასევე აქვთ პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკად მუშაობის მინიმუმ 1 წლიანი გამოცდილება. კვლევის ფარგლებში ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები (კვლევის ინსტრუმენტი: დანართი 1. სიღრმისეული ინტერვიუს გზამკვლევი) აღნიშნული მახასიათებლების მქონე 12 (თითოეული დასაქმების სექტორიდან 6 (1 კაცი, 5 ქალი)) სოციალურ მუშაკთან, რომლებიც მუშაობენ ქუჩაში მცხოვრებ და მომუშავე ბავშვებთან, სახელმწიფო ზრუნვაში მყოფ ბავშვებთან და მიუსაფარ ზრდასრულებთან, ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირებთან, პატიმრებთან, ყოფილ პატიმრებთან და პირობით მსჯავრდებულ პირებთან, ყრუ და სმენადაქვეითებულ ადამიანებთან და სკოლის მოსწავლეებთან. სიღრმისეული ინტერვიუს ხანგრძლივობა მერყეობდა 15 - 40 წუთი.

აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტთა გულწრფელობის წახალისების მიზნით კვლევის მონაცემები დამუშავდა კონფიდენციალურად, პროფესიონალთა სახელების, გვარების და დასაქმების ადგილების შესახებ ინფორმაციის ნაშრომში შემოტანის გარეშე.

## ნაწილი II:

### 2.1 ლიტერატურის მიმოხილვა და თეორიული ჩარჩო

დასავლურ სამყაროში ინდუსტრიულმა რესტრუქტურირებამ განაპირობა მომსახურების სფეროს განვითარება იმგვარად, რომ უშუალო პირისპირ კომუნიკაციაზე დამყარებული მომსახურების როლი სულ უფრო დაუფრო მზარდია სერვისსექტორში. აღნიშნული მომსახურების სპეციფიკის გათვალისწინებით, ყოველდღიურად იზრდება ორგანიზაციებსა და სამუშაო ადგილებზე ე.წ. „საჩვენებელი/ფორმულირებული წესების სტანდარტი, რომელიც ემსახურება სამუშაო ადგილზე გამოხატული ემოციების და ემოციური შრომის სტანდარტის ჩამოყალიბებას“. თუმცა აღნიშნული ქცევის წესები იცვლება სფეროების და პროფესიების მიხედვით, მაგალითად, ამათუიმ ემოციის გამოხატვის სიხშირეზე გავლენას ახდენს, როგორც ორგანიზაციული კონტექსტი ასევე ორგანიზაციულ კონტექსტში მოღვაწე ამათუიმ პროფესიონალის სამუშაოს სპეციფიკა. ემოციური შრომის გავლენებზე საუბრის დაწყებიდან უპირველესად აღსანიშნავია ის, რომ მთელი სამუშაო დღის მანძილზე ადამიანები განიცდიან ემოციების ფართო სპექტრს, და ხშირად ემოციები რომლებსაც რეალურად განიცდიან განსხვავდება იმ ემოციებისგან რომლის გამოხატვასაც სამუშაო ადგილი მათ სთხოვს (Maps, S. & Savastos, P., 2008).

სანამ უშუალოდ მიმოვიხილავდეთ სოციალური მუშაკების ემოციური შრომისა და აღნიშნული შრომის თავისებურებების შესახებ წყაროებს, მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს ემოციური შრომის კონცეპტის განმარტებასა და სოციალური მუშაკების პროფესიაში ემოციური შრომის მნიშვნელობაზე.

ემოციური შრომის კონცეპტუალიზაციასა და შესწავლაში წვლილი არაერთმა მეცნიერმა შეიტანა, თუმცა მათ შორის ცნების პირველი განმსაზღვრელი, ასევე ემოციური შრომის შესახებ კვლევების წახალისებისა და წინ წამოწევის ფუძემდებელი იყო ამერიკელი მეცნიერი Arlie Hochschild, რომელმაც შემოიღო ტერმინი ემოციური შრომა, და დაწერა თავისი ფუნდამენტური ნაშრომი „მართული გული-ადამიანური გრძნობების კომერციალიზაცია“.

Arlie Hochschild ემოციურ შრომას განმარტავს, როგორც ინდივიდის ემოციური რეგულირების ფორმას ორგანიზაციული და პროფესიული ნორმების შესაბამისად, სწორედ ამიტომ მომსახურების მიმწოდებელნი პირდაპირ ხდებიან ვალდებულნი შეისწავლონ თავიანთი განცდები, ემოციები და მართონ ისინი ორგანიზაციული, პროფესიული მიზნების შესაბამისად. თავად Arlie Hochschild-ის განმარტებით, ემოციური შრომის ტერმინს იყენებს ასევე როგორც ემოციების მენეჯმენტის აღმნიშვნელს, რათა საზოგადოებისთვის დაკვირვებადი გახადოს სახისა და სხეულის გამომსახველობა. ჰობშილდის მიხედვით, ემოციური შრომა იყიდება თანხის სანაცვლოდ და შესაბამისად აქვს გაცვლითი ღირებულება. ასევე სამსახურებს, რომლებიც ეფუძნება ემოციურ შრომას აქვთ სამი საერთო კრიტერიუმი:

1) მოიაზრებს საჯარო სივრცეში პირისპირ კომუნიკაციის პროცესს.

2) მომუშავეებისგან მოითხოვს ემოციებზე მუშაობასა და მათ წარმოებას კლიენტთა მომსახურების პროცესში;

3) საშუალებას აძლევს დამსაქმებლებს, ტრენინგისა და სუპერვიზიის საშუალებით გაწვრთნან დასაქმებულების ემოციური თვითკონტროლის უნარები.

სოციალური მუშაკის პროფესიის განსაზღვრებისა და საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მათ შორის ქართულ სოციალურ გარემოში პროფესიის განვითარების პრაქტიკიდან გამომდინარეც, ფაქტიურად სოციალური მუშაკების სამუშაო პროცესი Hochschild-ის მიერ ჩამოყალიბებული სამივე კრიტერიუმით ხასიათდება (Hochschild, 1983) (Hochschild, A., 1940).

Hochschild-ის შემდგომ, ემოციური შრომის კონცეფტის გადააზრება და განსხვავებული მიმართულებებით კვლევა, აქტუალური გახდა სხვადასხვა მეცნიერების კვლევით პრაქტიკაშიც, თუმცა მათ შორის გამორჩეულები იყვნენ Ashforth & Humphrey (1993), Morris & Feldman(1996, 1997), Grandey (2000), Krual & Geddes(2000), Diefenderff & Richard(2003) და Johnson(2007), რომელთა მიერ ემოციური შრომის კონცეფტის

შემოკლებული განმარტებები მოცემულია ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილში (Yeong-Cyeong choi, kyoung seok kim, 2015).

მკვლევარი/მეცნიერი	„ემოციური შრომის“ კონცეპტი
Hochschild (1983, 1989)	ემოციების მენეჯმენტი, რომელიც გულისხმობს საჯაროდ დაკვირვებადი ემოციების გამოხატვას მიმიკებისა და სხეულის ენის საშუალებით.
Ashforth & Humphrey (1993)	სამუშაოს შესაბამისი ემოციების გამოხატვის აქტი.
Morris & Feldman (1996, 1997)	კლიენტთან უშუალო ინტერაქციისას ძალისხმევის გაწევა, დაგეგმა და გაკონტროლება იმისა, რომ გამოხატო ორგანიზაციის მირ მოთხოვნილი სასურველი ემოციები.
Grandey (2000)	გრძნობებისა და მათი გამოხატვის გზების რეგულაციის პროცესი, ორგანიზაციული მიზნების შესაბამისად.
Krual & Geddes (2000)	თუ რას გამოხატავენ დასაქმებულები მომსახურების გაწევის პროცესში, მაშინ როდესაც სწორედ ამ მომსახურების გაწევის პროცესში ესაჭიროებათ რომ იგრძნონ ან მინიმუმ გამოხატონ შესაბამისი ემოცია.
Diefenderff & Richard (2003)	ემოციების მენეჯმენტი, როგორც დასაქმებულის სამუშაო როლის ნაწილი.

Johnson  (2007)	მუშაობის პროცესში, სწორედ იმ ემოციების გამოხატვა დასაქმებულების მიერ, რომელიც ორგანიზაციულადაა მოთხოვნილი.
-----------------------	--

Hochschild-ის ნაშრომი „მართული გული“ ორი ნაწილისგან შედგება და ემოციური შრომის თვალსაზრისით სოციალურ მეცნიერებებში კარგად ცნობილ დაყოფას იმეორებს, რაც კერძო და საჯარო ცხოვრების სახელითაა ცნობილი. წიგნის შესავალი იწყება მარქსის შეხედულებების განხილვით, რომელმაც თავის მხრივ 1863 წლის ინგლისში ბავშვთა შრომის საკითხების გარშემო მსჯელობისას ბავშვი განიხილა, როგორც „შრომის ინსტრუმენტი“. Hochschild-ის გადმოცემით, მარქსი ამ საკითხზე კონცენტრირებისას ჩაუღრმავდა ასევე კიდევ უფრო სიღრმისეულ საკითხს იმის შესახებ თუ რა უჯდება ადამიანს იყოს „შრომის ინსტრუმენტი“.

Hochschild თქმით, თავის ნაშრომში სინონიმური მნიშვნელობებით იყენებს ემოციური მუშაობისა და ემოციების მენეჯმენტის კონცეპტს, როგორც პიროვნულ კონტექსტში მსგავსი ტიპის ქმედებებს, რომელთაც აქვთ გამოყენებითი მნიშვნელობა (Hochschild, 1940. 7-8).

აღნიშნულ სამაგისტრო ნაშრომში, Arlie Hochschild-ის მსგავსად, ემოციური მუშაობისა და ემოციების მენეჯმენტის ტერმინები, სინონიმური მნიშვნელობითაა გამოყენებული. არლი ჰოხშილდი ბორტგამცილებლების შემთხვევაში აღნიშნავს, რომ ემოციების გამოხატვის ის სტილი, რომლითაც ბორტგამცილებელი სთავაზობს სერვისს კლიენტებს არის თავად სერვისის ნაწილი ანუ გამოხატული ემოციები სერვისის ნაწილია. ამ შემთხვევაში, ნაშრომის ავტორის მოსაზრებით, Arlie Hochschild-ის აღნიშნული მოსაზრების პარალელურად შესაძლოა ითქვას, რომ სოციალური მუშაკების მიერ მიწოდებული სერვისი და სერვისის მიწოდების პროცესში გამოხატული ემოციები, როგორც სტიუარდესას ასევე სოციალური მუშაკის ბენეფიციარის შემთხვევაშიც

დიდმნიშვნელოვნად განაპირობებს საქმიანობის წარმატებით დასრულებას. თუკი ბორტგამცილებლის მომსახურებით კმაყოფილი კლიენტი კვლავ იმგზავრებს იმავე კომპანიის ავიახაზებით, და სწორედ სტიუარდესას დახმარებით ემოციური კომფორტის ზონას შეიქმნის ფრენისას, ასევე სოციალური მუშაკის მიერ სწორი ემოციური რეგულაციის ფონზე შეთავაზებული სერვისიც, შესაძლოა ეფექტურად იქნეს მიღებული კლიენტის მიერ (Hochschild, 1990. 7-8).

Arlie Hochschild-ის გადმოცემით, ემოცია და განცდა არის ქმედების წინასწარი მოქმედებები, რომელიც წარმოადგენს ე.წ. შინაგან ქცევას და რომელიც გამოიხატება გარეგნულადაც. ამგვარად ნათელი კავშირი არსებობს ჩვენს განცდებს, გრძნობებსა და ქცევას შორის. ჩვენ შეგვიძლია დავინახოთ, რომ ემოციისა და ქმედების კავშირი კარგად ჩანს „სიღრმისეული მოქმედების“ კონცეფციაში, „ღრმა მოქმედება“ კი საშუალებას გვაძლევს შევცვალოთ ჩვენი ემოციები, რათა გქვონდეს „ავთენტური“ რეაგირება. ჰობშილდის მოსაზრებით, დასაქმებულები ემოციურ შრომას ორგვარად ასრულებენ: მათ შორის სიღრმისეული თამაში უკვე განმარტებულ იქნა, ხოლო აღნიშნულის საპირისპიროდ, ზედაპირული თამაში გულისხმობს ისეთი ემოციების სიმულირებას, რომლებსაც სინამდვილეში ადამიანი არ გრძნობს.

თითოეული სიტუაცია საჭიროებს განსხვავებულ ემოციურ რეაგირებას და შესაბამისად, ემოციების განსხვავებულად მართვას. Hochschild-მა ამას უწოდა „ემოციათა განცდის წესები“ და აღნიშნული წესები არის სოციალური ნორმები, რომლებიც გვეუბნებიან რა უნდა ვიგრძნოთ, როდის ვიგრძნოთ, სად ვიგრძნოთ, რამდენხანს ვგრძნობთ და რამდენად ძლიერია ჩვენი ემოციები. ჰობშილდი ასევე აღნიშნავს, რომ ემოციათა განცდის წესები განსხვავდება სოციალური სტატუსის, რელიგიისა და კლასის მიხედვით, მაგალითად, საშუალო კლასის ადამიანები უფრო საქმდებიან იმ სერვის სექტორში და საშუალო თანრიგის მენეჯერებად, სადაც ემოციების კონტროლი სამუშაოს მნიშვნელოვანი ნაწილია. ჰობშილდი ასევე აღნიშნავს, რომ ემოციების განცდის წესები განსხვავდება გენდერის მიხედვითაც, და ამ შემთხვევაში მიდგომები კაცების შემთხვევაში უფრო მკაცრია ვიდრე ქალების. ქალების სოციალიზაცია ხდება ემოციების და განცდების წახალისებით,



ხოლო კაცების სოციალიზაცია ხდება ტკივილის განცდათა უარყოფის პრინციპით (Hochschild, 2016).

პოლ ბრუკი თავის სტატიაში „გაუცხოვებული გული: Arlie Hochschild-ის ემოციური შრომის თეზისი და გაუცხოების ანტიკაპიტალისტური პოლიტიკა“ საუბრობს, რომ Arlie Hochschild დამაჯერებლად ამტკიცებს ემოციების კომოდიფიკაციის ფენომენის არსებობის შესახებ თანამედროვე საზოგადოებაში, წარმოადგენს რა ემოციების კომოდიფიკაციას, როგორც შრომისადმი გაუცხოების განსხვავებულ ვარიანტს და რომელიც ყოველდღე ებრძვის დასაქმებულს, საკუთარი ღირსების შენარჩუნების საკითხთან დაკავშირებით. პრაქტიკულად Arlie Hochschild-ის ნაშრომი მართული გული წარმოადგენს თანამედროვე კაპიტალისტური საზოგადოების კრიტიკას, რომელიც საუბრობს „სამომხმარებლო კაპიტალიზმის“ პირობებში ემოციების კომოდიფიკაციასა და მის უარყოფით შედეგებზე ადამიანების ცხოვრებაში (Brook, 2009).

Arlie Hochschild-ის მიერ ემოციური შრომის თავდაპირველ კონცეპტუალიზაციას ჰქონდა თავისი შეზღუდვებიც 21-ე საუკუნის ფონზე, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ კონცეფცია რამდენიმე ათეული წლის წინ არის შემუშავებული და დღეს უკვე აუცილებელია იმ ემპირიული და კონცეპტუალური მიღწევების ხაზგასმა, რომელიც კვლევის საგნის განვითარებას მოჰყვას. პირველი, დებატებმა ნათელი მოჰვინა ემოციური შრომის მნიშვნელობას მუშაობის პროცესში და მოლოდინებს ქალთა შრომისადმი, რაც წინა პერიოდში იყო უგულვებელყოფილი, მეორე, ასევე რამდენადმე შეიცვალა ზოგიერთი დომინანტური ხედვა უნარებთან და უნარების განვითარებასთან დაკავშირებით. მესამე, ყურადღება გამახვილდა სამუშაოზე დაბალი სტატუსის მქონე დასაქმებულებისა და მათი სამუშაო ჯილდოების საკითხებზე, რომელიც უკავშირდება ემოციურ შრომას, მეოთხე, ემოციური შრომის ანალიზი დაუკავშირდა სამუშაოზე ემოციური კეთილდღეობისა და ემოციური გადაწვის შესახებ დებატებს და ზოგადად ემოციური შრომის კვლევები დაეყრდნო მრავალფეროვან ემპირიულ ჩარჩოებს, რომლებიც მოიაზრებს არა მხოლოდ Arlie Hochschild (Field, & Malcolm, (2016).

ვინაიდან ზედაპირული მოქმედება იწვევს ადამიანისთვის არაავთენტურ ემოციებს, განსხვავებით სიღრმისეული თამაშისგან, რომელიც შედარებით ავთენტურია, კვლევების უმეტესობა მიმართულია ზედაპირული თამაშის უარყოფით გავლენებზე ინდივიდის ცხოვრებაში. არაავთენტური გრძნობების პარალელურად, ზედაპირული თამაში იწვევს ისეთ უარყოფით ეფექტებს, როგორებიცაა ემოციური დისონანსი, რესურსების ამოწურვა და ემოციური გაუცხოება, როგორც საკუთარი თავის ასევე სხვების მიმართ. (Brotheridge & Grandey, 2002; Grandey, 2000; Montgomery, et al., 2005, 2006) მიხედვით, ზედაპირული თამაში განაპირობებს ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ჯანმრთელობის იმგვარად გაუარესებას, რასაც ემოციური გადაწვის სახელით აღნიშნავენ და ვლინდება ემოციური გათანგვის, დეპერსონალიზაციის, პირადი წარმატებების შემცირებით, სამუშაოთი უკმაყოფილებით, თანმხლები დეპრესიით, შფოთვით, ფსიქოსომატური ჩივილებითა და სამუშაოდან გადადგომის სურვილით. ასევე მეცნიერები ვარაუდობენ რომ ზედაპირული თამაში აღნიშნულ შედეგების იწვევს სხვა სამუშაო სტრესორებისგან დამოუკიდებლადაც. კვლევისას ერთერთმა კონსულტანტმა ფსიქოლოგმა განაცხადა, რომ „როდესაც მე ვბრუნდები სახლში რთული სამუშაო დღის შემდეგ, სახლში შესვლამდე კართან ვტოვებ ემპათიას“. სხვა ფსიქოლოგების შემთხვევაში ასევე გამოვლინდა რომ ემოციებისგან გამოფიტვამ, შესაძლოა გამოიწვიოს საოჯახო მოვალეობებისა და ოჯახში ინტერპერსონალური ურთიერთობებისათვის ენერჯისა და განწყობის შემცირება, რამაც საბოლოოდ შესაძლოა განაპირობოს ოჯახში დამაბულობა.

ორგანიზაციულად განსაზღვრულ ემოციასა და რეალურად განცდილ ემოციას შორის შეუსაბამობამ (მაგალითად გაბრაზების ნაცვლად მაღლიერების გამოხატვამ) შესაძლოა განაპირობოს სადრენაჟო ეფექტი ემოციური შრომის პროცესში. რის გამოც ორგანიზაციები ორიენტირებულნი არიან, შერჩევის პროცესში აიყვანონ კადრი, რომელიც სამუშაოზე ყველაზე მეტად მორგებული იქნება პერსონალურად და აღნიშნული შერჩევის პროცესში გამოიყენონ პიროვნული ტესტები, რომელიც გაზომავს აღნიშნულს.

ვინაიდან, ემოციურ შრომას შეუძლია ემოციებისგან დაცლა და მომუშავის გადაწვა, შრომისუნარიანობის აღდგენა აუცილებელია დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და

კეთილდღეობისათვის გრძელვადიან პერსპექტივაში. აღდგენა გულისხმობს პროცესს, რომელიც უზრუნველყოფს მომუშავეს ფუნქციონირებას, არადგინოს პრესტრესორამდელი მდგომარეობა. აღნიშნული შესაძლოა აისახოს როგორც სამუშაოსგან ფსიქოლოგიური გამოყოფით, ასევე შემცირებული დადლილობისა და უსიამოვნო ძილის პროცესის ცვლით.

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში არსებობს არაერთი მიმართულება, რომელიც მუშაობს ემოციური გადაწვის და ემოციური შრომის უარყოფითი გავლენების თავიდან არიდების პროცესზე, რაც საბოლოო ჯამში გულისხმობს არასამუშაო აქტივობების გამრავალფეროვნებას რაც ეხმარება პროფესიონალებს შეძლონ აღნიშნული სტრესისგან თავის დაღწევა. (Glomb, et al., 2004) მკვლევარების თანახმად, ემოციების რეგულაციის წახალისება უნდა ხდებოდეს ადამიანური კაპიტალისა და სახელფასო დიფერენციების საფუძველზე. სტეინბერგის თანახმად, თუმცა ტრადიციულად არსებული სამუშაოს შეფასების სიტემები, არ იძლევა საშუალებას ადეკვატურად შეფასდეს და კომპენსირდეს ემოციური შრომა, მართლაც, ორგანიზაციებმა იმისათვის რომ არ დაკარგონ მაღალკვალიფიციური პროფესიონალები, უნდა შეძლონ და მოახდინონ შრომის შესაბამისი კომპენსირება (Maps, & Savastos, 2008).

ემოციების რეგულაცია ხდება კულტურისა და საზოგადოებების მიხედვითაც. არსებობს მსჯელობა და შესაბამისი მტკიცებულებები იმის შესახებ რომ ემოციურ ნორმებს მნიშვნელოვნად განაპირობებს სოციალური სიციუაციები და ინსტიტუციური კონტექსტი. აღნიშნული განპირობებულია სოციალურ-კოგნიტური პროცესებით, რომელსაც აქვს თავისი გასაზღვრული ჩარჩო წესები.

წარსულში მიმდინარე კვლევები ემოციებს აღწერდა, როგორც ევოლუციის პროცესში გამოვლენილ ადაპტურ მახასიათებელს, რომლის ფესვებიც დიდწილად მომდინარეობს ადამიანის ორგანიზმის ბიოლოგიური და ფსიქოლოგიური რეაგირების მექანიზმებიდან. (Levenson, 1999; Keltner and Haidt, 1999; Thoits, 2004) კვლევებმა ხაზგასმით აღნიშნა ემოციების მნიშვნელობა ინდივიდუალური, სოციალური თუ კულტურული თვალსაზრისით. როგორც ჩანს ემოციები მონაწილეობს შემეცნებით პროცესებში,

გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, ასევე მეხსიერების ფორმირებისას, სოციალური კავშირებისა და ურთიერთობების გაჩენისას, სოციალური მოქმედების განსაზღვრისას და ასევე სოციალური წესრიგის შენარჩუნებისას.

ზემოთ აღწერილი ეფექტების გარდა არსებობს ალტერნატიული მოსაზრებებიც, რომლის თანახმადაც მაგალითად ბერძენი ფილოსოფოსები, შოტლანდიელი მორალისტები და თანამედროვე საკონსულტაციო ლიტერატურა კონცენტრირდება შემდგომ შინაარსზე, რომელიც აღნიშნავს რომ ვნებები და ემოციები ხშირად განიცდება, როგორც შემაშფოთებელი და გამაღიზიანებელი მოვლენა ადამიანის ცხოვრებაში, რომელიც მოითხოვს დამშვიდებას და რაციონალურ გაანალიზებას. „ემოციური რეგულაცია გულისხმობს იმ პროცესებს, რომლითაც ადამიანები გავლენას ახდენენ თავიანთ ემოციებზე როდესაც მათ ისინი აქვთ და ასევე კონტროლს აწესებენ მათ გამოხატვაზე. ემოციების მარეგულირებელი პროცესები შესაძლოა იყოს ავტომატური ან კონტროლირებადი, გააზრებული ან გაუაზრებელი, და შესაძლოა ერთ მიმართულებაზე მეტი გავლენა ჰქონდეს ემოციების გენერირების პროცესში“ (Scheve, & Luede, 2005).

თანამედროვე საზოგადოების განვითარების ზეწოლამ გამოიწვია ემოციის რუტინიზაცია და ამგვარად პოსტ-ემოციური საზოგადოების შექმნა. თუმცა ეს არ ნიშნავს რომ საზოგადოება უემოციო გახდა, არამედ იმას რომ ემოციები მექანიკურად წარმოებულები არიან და რომ მათ არაფერი აქვთ საერთო ადამიანურ გრნობებთან. როგორც ჩანს ეს აქტუალური საკითხია მომსახურების სექტორში დასაქმებულებისათვის, რომლებიც ორგანიზაციის მიერ შემუშავებულ ემოციურ მდგომარეობას/ეტაპს იკავებენ: ცარიელი/ემოციებისაგან დაცლილი მომსახურე პერსონალი ემსახურება ცარიელ/ემოციებისაგან დაცლილ მომხმარებლებს (Hopfl, 2002). არსებობს დაბნეულობა შრომის მექანიზაციისა და პიროვნების მექანიზების შესახებ. ერთი შეხედვით ორივე მათგანი შეიძლება კლასიფიცირდეს და გაანალიზდეს როგორც ერთი და იგივე რამ, ორივე, მომხმარებელი და მწარმოებელიც „მსუყე და ცოცხალისაგან“ გადავიდა „თხელსა და უსიცოცხლოსკენ“ (Goffman, 1961a, p. 152). ეს „ვულგარული ტენდენცია“, როგორც მას

გოფმანი უწოდებს, გამოხატავს უსიცოცხლო, უფერულ და ჰუმანურობას მოკლებული ორგანიზაციული ცხოვრების სურათს.

არსებობს ეჭვი, რომ მომხმარებელთან მომსახურების დიდი ნაწილი რუტინიზებულია და შესაბამისად, წინასწარ განჭვრეტადი. მაგრამ ეს სულაც არ ნიშნავს იმას რომ ის მოიცავს მაკდონალდიზირებულ, „თაროზე“ გამზადებულ ხელოვნურ ჰუმანურობას (Archer,2000). ემოციები არის ცოცხალი, ინტერაქციით მიღებული გამოცდილება რომელიც მიიღება ურთიერთობებში ემოციების გამოხატვის და გაზიარების წესების არსებობის შედეგად. დასაქმებულები ხელმძღვანელობენ ორგანიზაციული და პროფესიული ქცევის წესებით, მათი სოციალური გრძნობები/განცდები კი წარმართავენ მათ სხვასთან ინტერაქციას. სოციალური ინტერაქციის ზედაპირულად განხორციელებას ყოველთვის ექნება ადგილი არა მხოლოდ მკაცრად ფორმალური ურთიერთობების დროს, არამედ ისეთ დროსაც როდესაც საქმე ეხება თანაგრძნობას და ერთად სიცილსაც. აღიარებულია, რომ ადამიანური გამოვლინებები მუდმივად კვეთენ ორგანიზაციულ საზღვრებს. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, შრომითი პროცესების მექანიზაცია, არ უნდა იქნას აღქმული როგორც პიროვნების მექანიზაცია (Wharton,2014).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით, თანამედროვე შრომის ბაზრის მოდერნიზაციის, სერვის სექტორის როლის ზრდის პარალელურად იზრდება გამოწვევები სამუშაო სტრესთან და მომუშავეების გადაწვასთან დაკავშირებით. ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხედვით, კომპლექსურ კონტექსტში სამუშაო ადგილი ადამიანისთვის ერთდროულად არის, როგორც ფსიქოლოგიური რისკებისა და საფრთხეების ადგილი, ასევე სივრცე, სადაც კოლექტიური პრევენციის მექანიზმებით შესაძლოა დასაქმებულების ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგრადობის შენარჩუნება, რის პარალელურადაც ნარჩუნდება ორგანიზაციის პროდუქტიულობაც. სამუშაო სტრესს უკავშირებენ სამუშაოს ორგანიზების, სამუშაოს დიზაინის, სამუშაო პირობებისა და შრომითი ურთიერთობების თავისებურებებს, რა დროსაც მაგალითად სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების პრაქტიკა სრულიად რეალური შესაძლოა იყოს (International labour office, 2016).

ემოციური შრომის შედეგების კვლევებმა პირდაპირი კავშირები აღმოაჩინეს დასაქმებულის ემოციური შრომის პროცესსა და ფსიქოლოგიურ კარგად ყოფნას შორის. მეცნიერთა მტკიცებით, ემოციური შრომის პროცესი ეს არის მრავალგანზომილებიანი კონსტრუქცია, რომელიც როგორც დადებით ასევე უარყოფით შედეგებს ახდენს ადამიანის ჯანმრთელობაზე. კვლევების ნაწილში ემოციური შრომის დიფერენცირება ხდება ემოციების რეგულაციის მოთხოვნის შესაბამისად. პირველი ეს არის დადებითი ემოციების ჩვენების მოთხოვნა, მეორე ეს არის უარყოფითი ემოციების ჩვენების მოთხოვნა, მესამე ეს არის მოთხოვნა იმის შესახებ რომ კლიენტის ემოციებისადმი იყო მგრძობიარე, და მეოთხე ეს არის ემოციური დისონანსი: იმ ემოციების გამოხატვა, რომელსაც დასაქმებული რეალურად არ განიცდის/გრძობს.

ფრანკპურტში, იოჰან ვოლფგანგ გოეთეს უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიის დეპარტამენტის 2007 წლის კვლევების თანახმად, ზემოთ აღნიშნულის პარალელურად, მონაცემებმა აჩვენა რომ ემოციური დისონანსი იყო ემოციური შრომის სტრესული ასპექტი, მაშინ როდესაც დადებითი ემოციების გამოხატვა და კლიენტის ემოციებისადმი მგრძობიარობა წარმოადგენდა პიროვნულ მიღწევას, ხოლო რაც შეეხება უარყოფითი ემოციების გამოხატვის მოთხოვნას, გრძელვადიან პერსპექტივაში აღნიშნული უკავშირდებოდა სამუშაოზე გადაწვას. მომუშავეს ნევროტულობას მცირე გავლენა ჰქონდა ემოციურ მუშაობასა და ემოციურ გადაწვას შორის კავშირზე. ემოციური გადაწვის კონცეფცია მეცნიერებაში დაინერგა, როგორც სერვის სექტორში მომსახურე დასაქმებული ინდივიდის რეაქცია მაღალი ემოციური დატვირთვის პასუხად. გადაწვა კი სინდრომი რომელიც შედგება სამი ასპექტისგან: ემოციური ამოწურვა, დეპერსონალიზაცია და პირადი მიღწევების შემცირება.

თავდაპირველად, Arlie Hochschild-ის განსაზღვრებით მაღალ ემოციურ მოთხოვნებს სამუშაო ადგილზე ჰქონდა მომუშავეების ფიზიკურ და ფსიქოლოგიური ჯანმრთელობაზე უარყოფითი გავლენა. შემდგომმა კვლევებმა ყურადღება კვლავ გაამახვილა ემოციური შრომის უარყოფით მხარეებზე ვიდრე დადებითზე, თუმცა ზოგიერთ კვლევებში ემოციების

გამოხატვის სიხშირე დადებით კავშირში იყო მომუშავის კეთილდღეობასთან (Yeong-Cyeong choi, kyoung seok kim, 2015).

მაგალითად, Wharton and Erickson (1993)-ის მიხედვით, ემოციური შრომის ნეგატიურ ეფექტებს დასაქმებულებზე განაპირობებს ის რომ, დამსაქმებელთა მხრიდან ემოციების რეგულირება ზღუდავს დასაქმებულთა სპონტანური მოქმედების უფლებას. ასევე მეცნიერთა ნაწილი საუბრობს კლინიკური კვლევებით დადასტურებულ ფაქტებზე, რომლებიც უკავშირდება ემოციური შრომით დაკავებული ადამიანების ფსიქიკური ჯანმრთელობის მოწყვლადობის შემთხვევებს.

ასევე, Schaubroeck and Jones (2000)-ის მიხედვით, სიმსივნეებისა და კარდიო-ვასკულარული დაავადებების უმეტესობა გამოწვეულია იმუნური სისტემის ჰიპერფუნქციონირებიდან, რომელიც თავის მხრივ გამოწვეულია ემოციების უკიდურესი კონტროლით.

Payne, Jick and Burke (1982) ასკვნიან, რომ ემოციური შრომა ზეგავლენას ახდენს ადამიანის გონების სხვადასხვა შესაძლებლობაზე. ერთის მხრივ, მომუშავე შესაძლოა კარგავდეს არა მხოლოდ თავის მიდრეკილებებს, არამედ შესაძლებლობას გასწიოს ემოციური შრომა.

ლოგიკურია, რომ ემოციური შრომის გავლენა ადამიანზე საკმაოდ დიდია და მრავალგვარი შედეგი შესაძლოა მოიტანოს. ბუდაპეშტის კორნივას უნივერსიტეტის ფარგლებში მომზადებული კვლევის „ვინ იღებს სარგებელს ემოციური შრომით?“ აბსტრაქტში ვკითხულობთ, რომ მიუხედავად მეცნიერთა აქტიური მსჯელობისა, რომელიც უმეტესად ემოციური შრომის უარყოფით ეფექტებს უკავშირდება, აღნიშნული კვლევა დემონსტრირებაა იმისა, რომ ემოციურ შრომას დასაქმებულზე დადებითი ზეგავლენაც აქვს. აღნიშნული კვლევა ძირითადად სამედიცინო სფეროში მოღვაწე 4 დაწესებულებაში (უნივერსიტეტებსა და კლინიკებში) ჩატარდა და გრანდის ემოციური შრომის კითხვარით წარიმართა. კვლევაში ვკითხულობთ, რომ რესპონდენტები, რომლებსაც ჯანდაცვის სფეროში მუშაობის შედარებით დიდი გამოცდილება ჰქონდათ, ემოციების გამოხატვისას

უფრო ნაკლებად იყვნენ პრეტენზიულნი, ვიდრე მათი კოლეგები, რომლებიც შედარებით ახალგაზრდები და ნაკლებად გამოცდილები იყვნენ. ასევე იმ რესპონდენტთა ემოციები, რომელთაც ჰყავდათ შვილები, უფრო ხშირად განსხვავდებოდა მათი ნამდვილი ემოციისგან, იმ თანამშრომლებთან შედარებით, რომელთაც შვილები არ ჰყავდათ. აღნიშნულ კვლევაში კორელაციითაა გამყარებული, Arlie Hochschild-ის დასკვნა, რომელშიც ის ამბობს რომ ემოციური შრომის სიღრმისეული თამაში ინდივიდებში არ იწვევს უარყოფით შედეგებს. უფრო მეტიც, კვლევის პროცესისას, ცხოვრებით კმაყოფილების ისეთი ინდიკატორები, როგორცაა „ცხოვრების მნიშვნელობა“ და „ცხოვრებაში ჩართულობა“ იზრდებოდა სიღრმისეული თამაშის პარალელურად.

ზემოთ აღნიშნული კვლევის შედეგი საბოლოოდ აჩვენებს, რომ Arlie Hochschild-ის მიერ ემოციური შრომისას, სიღრმისეულ თამაშად იდენტიფიცირებული მდგომარეობა ინდივიდში ზრდის ცხოვრებით კმაყოფილების დონეს, მის ორივე ასპექტში, იქნება ეს „ცხოვრებაში ჩართულობა“ თუ „ცხოვრების აზრი და მნიშვნელობა“. ასევე აღსანიშნავია, რომ კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების რამდენიმე ჯგუფში ზედაპირული თამაშიც იწვევდა ცხოვრებით კმაყოფილებას. საბოლოოდ, შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, რომ მოუხედავად იმისა, რომ ემოციური შრომის დადებითი შედეგები ვერ ამცირებს აღნიშნული სახის შრომასთან დაკავშირებულ უარყოფითსა და დამაზიანებელ ეფექტებს, დადებითი ეფექტები მაინც არსებობს (Lazányi, 2017).

სოციალური მუშაკები მაღალი რისკის შემცველ სიტუაციებში ასრულებენ მნიშვნელოვან ემოციურ შრომას, რადგან მათ კომუნიკაცია უნდა დაამყარონ და მომსახურებაში ჩართონ ისეთი ოჯახები, რომელთაც ამის სურვილი ხშირ შემთხვევაში არ აქვთ. თავიანთ სამუშაო გარემოში სოციალურ მუშაკებს სულ უფრო და უფრო ხშირად უწევთ იმ სამუშაო გარემოში მუშაობის ზრდა, სადაც რესურსები პირიქით იკლებს და ასევე აღნიშნულ პროფესიონალებს ხშირად უხდებათ ორგანიზაციული ცვლილებების პარალელურად გუნდში ცვლილებებთან შეგუებაც.



The Social Work Task Force (2009) ანგარიშში ხაზგასმით აღინიშნა, რომ სოციალურ მუშაკებს, როგორც პროფესიონალებს აუცილებლად ესაჭიროებათ „ანალიტიკური უნარ-ჩვევები, ადექვატური თვითშეფასება, თავდაჯერებულობა, საღი აზრი, ნდობა, მდგრადობა, თანაგრძნობა და ავტორიტეტი“ (Department of Health, 2009, p.16). განათლების დეპარტამენტის 2014 წლის სოციალური მუშაობის სტანდარტებში არ ყოფილა ემოციური კომპეტენციების მნიშვნელობაზე საუბარი, მაგრამ 2015 წელს უკვე აღნიშნულ იქნა კონსულტირებისას სოციალური მუშაკის ემოციური კომპეტენციების როგორც საკვანძო კომპეტენციის აუცილებლობა, კარგი და ეფექტიანი პრაქტიკის უზრუნველსაყოფად (Biggart & Ward & Cook & Stride & Schofield & Corr & Fletcher & Bowler, & Jordan, & Bailey, 2016)

სტრესი შეიძლება განისაზღვროს, როგორც ფიზიოლოგიური და ემოციური რეაქციები სტრესორებზე (Maslach et al., 1996; Zastrow, 1984), ხოლო სტრესორი კი თავის მხრივ არის გამღიზიანებელი სიტუაცია ან გარემოება, რომელიც ზიანს აყენებს პიროვნების წონასწორობას, მთლიანობას და ზრდის პიროვნების მხრიდან ავტომატური აღგზნების ხარისხს. ხანგრძლივი სტრესი უკავშირდება ქრონიკულ შოთვას, ფსიქო-სომატურ დაავადებებს და სხვადასხვა სახის ემოციურ პრობლემებს, რომელიც განისაზღვრება როგორც ემოციური და ფიზიოლოგიური რეაქციები სტრესზე (Maslach et al., 1996; Zastrow, 1984).

სტრესისა და ემოციური გადაწვისგან თავდაცვის საშუალებად სახელდება ორგანიზაციული მხარდაჭერა და პროფესიული სუპერვიზიის კომპონენტის არსებობა სამუშაო გარემოში, ხოლო ორგანიზაციული ფაქტორები რომელიც მათი ემოციური დამაბულობისა და შფოთვის გარემოებად სახელდება არის მათი როლის გაუთვალისწინებლობა ორგანიზაციაში, როლური კონფლიქტი, სამუშაოს გამოწვევები და სამუშაოს ავტონომია. მომუშავეთა პროფესიული კონცეფციის შერყევა და ეთიკური დილემების პირისპირ ყოფნა არის ის გარემოებები, რომლებიც წარმოიშვება სოციალური მუშაკის მიერ თავისი ყოველდღიური საქმიანობის პროცესში კლიენტის საჭიროებებისა და ამათუიმ საკანონმდებლო ჩარჩოსა და რეგულირების ურთიერთშესაბამისობაში მოყვანის პროცესში.

ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ სოციალური მუშაკები "განიცდიან" სტრესს და გადაწვას, მაგრამ ნათელი არ არის, სხვა პროფესიულ ჯგუფებთან შედარებით მათ თუ უფრო მეტად უწევთ სტრესში მუშაობა. კვლევებში გამოიყენება სხვადასხვა საზომი საშუალებები, რაც ართულებს კვლევების შედეგების შედარებას. მკვლევარები დაინტერესებულნი არიან შეისწავლონ ის მრავალფეროვანი ფაქტორები, რომლებიც დაკავშირებულია სტრესსა და გადაწვასთან. ხოლო ორგანიზაციული ფაქტორები, როგორც არის სამუშაოს წნეხი, სამუშაო დატვირთვა, როლური გაურკვევლობა და ურთიერთობა სუპერვიზორთან, იდენტიფიცირებულია, როგორც ამ განცდების საწყისი მაჩვენებლები. კვლევებში აღნიშნულია, კლიენტთან დაკავშირებული მხოლოდ რამდენი ფაქტორი. გადაწვასთან დაკავშირებული რისკ-ფაქტორები მოიცავს სამსახურეობრივი გამოწვევების ნაკლებობას, დამოუკიდებლად მუშაობის დაბალ მაჩვენებელს, კლიენტებისთვის მიწოდებულ სერვისებთან დაკავშირებულ სირთულეებსა და დაბალ პროფესიული თვითშეფასებას. აღმოჩნდა რომ სუპერვიზიას უფრო ნაკლები გავლენა აქვს (Lloyd, & Chenoweth, 2011).

სოციალურ მუშაკებში პროფესიული გადაწვის გარემოებებისა და ფაქტორების შესახებ მსჯელობისას განიხილავენ დემოგრაფიულ, პერსონალურ და გარემო ფაქტორებს.

დემოგრაფიულ ჭრილში ანალიზისას, აღნიშნავენ რომ კაცებთან შედარებით ქალების პროფესიულ ჯგუფებში უფრო მაღალია ემოციური გადაწვის მაჩვენებლები (Maslach, & Jackson, 1985) და ქალებს ბევრად უფრო მაღალი აქვთ ემოციური გამოფიტვისა და დეპერსონალიზაციის მაჩვენებლები ვიდრე კაცების პროფესიულ ჯგუფს (Alarcon et al., 2009). ასევე ეთნიკური და კულტურული მახასიათებლები, ზრდის ან ამცირებს სამუშაო გარემოში შესაბამისი მახასიათებლების მქონე ინდივიდების ყოფას (Welbourne, Gangadharan, & Sariol, 2015; White et al., 2015), ასაკთან დაკავშირებით კი მეცნიერებს უჭირთ შეთანხმება, ნაწილი აღნიშნავს რომ პროფესიული გადაწვის მაჩვენებელი ასაკის ზრდასთან ერთად იზრდება, ხოლო ნაწილი კი აღნიშნავს რომ მცირდება (Alacacioglu et al., 2009), ასეთივე ტენდენციაა ქორწინებისა და მშობლის როლის ქონის შემთხვევაშიც, მეცნიერთა ნაწილი თვლის რომ ოჯახი და შვილ(ებ)ი ზრდის პროფესიული გადაწვის რისკებს, ხოლო ნაწილი კი მიიჩნევს რომ ამცირებს (Fuente et al., 2015; Lin et al., 2009; Maslach, 2005).

მკვლევარები თანხმდებიან, რომ პერსონალური ფაქტორებიდან მნიშვნელოვანია პროფესიონალის მხრიდან თვითგანსაზღვრა, თვითეფექტურობა, ემოციური სტაბილურობა, ექსტრავერსია, კეთილსინდისიერება, თანხმობა, პოზიტიური და ნეგატიური გავლენა, ოტიმიზმი, პროაქტიულობა და სიმტკიცე პოზიციების გამოვლენისას (Alarcon et al. 2009). ასევე მკვლევარების გაბატონებული მოსაზრების საწინააღმდეგოდ, რომ გადაწვა წარმოადგენს ინდივიდუალურ ფენომენს, სამუშაო პირობებისა და სამუშაო ადგილზე ინტერპერსონალური ურთიერთობების კავშირმა სამუშაო გადაწვაზე, აჩვენა რომ ის მეტად სოციალური ფენომენია ვიდრე ინდივიდუალური (Lee and Ashforth, 1996; Lizano & Barak, 2013; Maslach et al., 2001)

ასევე არსებობს გადაწვაზე მოქმედი გარემო რისკ-ფაქტორების საკმაოდ დიდი სპექტრი, გარდა სამუშაო ადგილზე გადაჭარბებული მოთხოვნებისა თუ მწირი სამუშაო რესურსებისა, მათ შორის როლური ბუნდოვანება, სამუშაო ადგილზე სოციალური მხარდაჭერის ნაკლებობა, კლიენტებთან კონტაქტის ხანგრძლივობა და ა.შ (Maslach et al., 1996; Fuente et al., 2015). ასევე კვლევებმა აჩვენა, რომ სამუშაოზე გადაწვა დადებით კორელაციაშია სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის კონფლიქტის, სტრესის, სამუშაოთი კმაყოფილების და პიროვნების გარემოსთან შეგუების მაჩვენებლებთან, რაც თავის მხრივ კავშირშია გადაჭარბებულ მოთხოვნებთან სამუშაო ადგილზე, ასევე სამუშაო რესურსების ნაკლებობასთან და დასაქმებულების კვალიფიკაციის სამუშაოსთან შეუსაბამობის საკითხებთან (Lizano & Barak, 2013) (Kimes, 2016).

Moesby-Jensen and Nielsen (2014) თავიანთ სტატიაში საუბრობენ ემოციური შრომის შესახებ დანიელი სოციალური მუშაკების გამოცდილებაზე დაკვირვების შედეგად. ეთნოგრაფიული კვლევის მეთოდით, ოთხი თვის განმავლობაში მიმდინარეობდა დაკვირვება 23 სოციალურ მუშაკზე. აღნიშნული კვლევის მიმდინარეობის სამი ყველაზე ცნობილი შედეგი რომელიც კვლევამ ამოიტანა იყო:

1) სოციალური მუშაკების მხრიდან ემოციების გათიშვის პრაქტიკა-რომელიც წარმოადგენდა „ზედაპირული მოქმედების,, სტრატეგიას და რომლის დროსაც სოციალური მუშაკები ინარჩუნებდნენ დისტანციას ბენეფიციარებთან, რათა ემოციების დონეზე

დაეცვათ თავი მათი გავლენისაგან. მაგალითად ერთ-ერთი მონაწილე შეეცადა დაემალა პარალელები საკუთარ პიროვნულ გამოცდილებასა და კლიენტის გამოცდილებას შორის. მიუხედავად იმისა, რომ სოციალურმა მუშაკმა თავი წარმოაჩინა ისე როგორც ამას ელოდნენ, მან იცოდა რომ თავის თავთან არ იყო მართალი.

2) სოციალური მუშაკების მხრიდან ემოციების დაყოვნება-აღნიშნულ სტრატეგიას პროფესიონალები ხშირად მიმართავდნენ, როდესაც რთული გადაწყვეტილების მიღების პირისპირ იყვნენ-მაგალითად ისეთ სიტუაციებში, როდესაც ახალგაზრდა ადამიანისთვის უნდა ეთქვათ რომ ის უნდა მოთავსდეს რეზიდენტულ დაწესებულებაში. სოციალური მუშაკები ფარავდნენ იმას თუ როგორ ღელავდნენ აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების მომენტში, როგორ არ გამოავლინეს ის მუშაობის პროცესში და შემდგომში როგორ გამოხატეს აღნიშნული საცხოვრებელ სახლში ან სუპერვიზიის ჯგუფურ შეხვედრებზე.

3) „როდესაც საქმე თქვენს კან ქვეშ თავსდება“-აღნიშნული პრაქტიკა წარმოადგენს ემოციების მენეჯმენტის ისეთ ფორმას, როდესაც ემოციების არ გამოხატვა სიტუაციურად შეუძლებელია. ერთ-ერთი მონაწილის თქმით ეს არის „სოციალურმა მუშაკმა საკუთარი თავი წარმოიდგინოს ბენეფიციარის კანქვეშ“ (იგულისხმება ემპათიის ღრმა ხარისხი). აღნიშნულ შემთხვევებში, როდესაც ბენეფიციარს აქვს კომპლექსური პრობლემების მთელი სპექტრი, სოციალური მუშაკისთვის მის პროფესიულ ვალდებულებასა და პიროვნულ განცდებს შორის ზღვარი ბუნდოვანი ხდება (Moriarty, 2015).

ემოციური შრომის პროცესში სტრესისგან და გადაწვისგან თავდაცვის საშუალებას წარმოადგენს პროფესიონალისთვის ემოციური ინტელექტის ქონა, რომელსაც შეუძლია სოციალური მუშაკი დაიცვას ემოციური სტრესისა და გადაწვისგან. ემოციური ინტელექტი განისაზღვრება როგორც შესაძლებლობა, რომელიც ადამიანს საშუალებას აძლევს გაანალიზოს საკუთარი და სხვისი ემოციები, გაიგოს როგორ მუშაობს ემოციები და შეძლოს მათი მართვა. სოციალური მუშაკები არიან ადამიანები რომლებსაც ხშირად უწევთ ნიღაბის მორგება ისეთ სიტუაციებში, როდესაც შესაძლოა გაზრახებულები ან შეწუხებულები იყვნენ მათდამი მტრულად განწყობილი კლიენტისა თუ მიუსაფარი ბავშვის მდგომარეობის გამო. აღნიშნულმა პროცესებმა შესაძლოა გამოიწვიოს ორგანიზმში ქიმიური

პროცესები/ცვლილებები, რომლებიც სტრესზე პასუხია და რომელიც ორგანიზაციულ კონტექსტში შეზღუდულია გამოხატვის მხრივ (Biggart, 2016).

თანამედროვე სოციალური მუშაობაში მიმდინარეობს მსჯელობა ემოციური ინტელექტისა და ემოციების მნიშვნელობაზე, და ემოციური ინტელექტი განიმარტება, როგორც “პიროვნების უნარი მოტივირდეს და წინააღმდეგობა გაუწიოს ფრუსტრაციას, მართოს იმპულსები და გაიხანგრძლივოს კმაყოფილების გრძნობა, დაარეგულიროს ხასიათი, შეინარჩუნოს დისტრესის მდგომარეობა და ფიქრის უნარი, თანაგრძნობა და იმედი“ (Goleman, 1996)

Salovey and Mayer (1990) რომელთაც პირველებმა დაიწყეს საუბარი ემოციური ინტელექტის მნიშვნელობაზე, ემოციური ინტელექტი აღწერეს როგორც საკუთარი და სხვისი გრძნობების მონიტორინგი (Morrison, 2006).

იქიდან გამომდინარე, რომ ემოციები ხშირად წარმოიქმნება სტატუსისა და ძალაუფლების ველში (Kemper, 2000), ასევე ამ პროცესში გამოხატულია შფოთვის გარკვეული მაჩვენებლები (Morrison, 1997), აუცილებელია სოციალურმა მუშაკებმა გაანალიზონ როგორც საკუთარი ასევე სხვების ემოციები. იმდენად რამდენადაც სოციალური მუშაკების ბენეფიციარები განიცდიან ან განცდილი აქვთ სხვადასხვა სახით ემოციების დერეგულაცია, აქვთ არარეგულარული ზრუნვისა და ხშირ შემთხვევაში საფრთის შეგრძნება, აუცილებელია სოციალური მუშაკის მხრიდან აღქმულ და გაანალიზებულ იქნეს ის ემოციური მდგომარეობა, რომელიც წარმოიშვება ადამიანის ცხოვრებაში ამ კონკრეტულ პერიოდში. ასევე აღსანიშნავია, რომ სოციალური მუშაკების კომპეტენციების ჩამოყალიბებისას ემოციური ინტელექტის განვითარება მოიაზრებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ეფექტურობისა და თანამშრომლობის პროცესის დახვეწას. ფაქტიურად, სოციალური მუშაკის მოქმედების ყველა ეტაპზე იქნება ეს კლიენტის ჩართულობის, შეფასების, მასზე დაკვირვების, გადაწყვეტილების მიღების, დაგეგმვისა თუ ინტერვენციის განხორციელების ეტაპი ემოციური ინტელექტის განვითარებას აქვს ერთერთი საკვანძო მნიშვნელობა, ასევე თავად პროფესიონალისთვის

გულისხმობს სტრესისგან თავის არიდების, მდგრადობის შენარჩუნების და სირთულეებთან გამკლავების სტრატეგიების ქონას (Morrison,2006).

თავის წიგნში „Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ and Working With Emotional Intelligence“, დანიელ გოლემანი წარმოგიდგენს ემოციური ინტელექტის ხუთ კატეგორიას: თვითშემეცნება, თვითრეგულაცია, მოტივაცია, ემპათიის უნარი და სოციალური ურთიერთობის უნარი (მაგალითად, მათი ნდობის მოპოვება და „მათი გუნდის წევრად გახდომა“). ავტორი წიგნში მხარს უჭერს მოსაზრებას, რომ წარმატებისთვის უფრო მნიშვნელოვანია მაღალი დონის ემოციური ინტელექტის ქონა, ვიდრე მაღალი დონის ზოგადი ინტელექტისა (DeLeon, 2015).

სამაგისტრო ნაშრომის ავტორის მოსაზრებით, გოლემანის ეს შეხედულება საინტერესოა და რიგი პროფესიების სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე რელევანტურიც, მაგრამ მაგალითად სოციალური მუშაკების შემთხვევაში ვერ ვიტყვით, რომ წარმატებისთვის მაღალი დონის ემოციური ინტელექტის ქონა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე მაღალი დონის ზოგადი ინტელექტისა.

## 2.2 კვლევის კითხვა

კვლევის შესასწავლი საკითხიდან გამომდინარე, ჩამოყალიბდა ძირითადი საკვლევი შეკითხვა:

რა თავისებურებებით ხასიათდება საქართველოში კერძო და საჯარო დასაქმების სექტორებში სოციალური მუშაკების ემოციური შრომა?

ასევე გარდა ძირითადი კითხვისა, კვლევის პროცესში დაიბადა შემდეგი სახის შეკითხვა:

რა მსგავსებითა და განსხვავებით ხასიათდება დღეს საქართველოში, საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებები.

## ნაწილი III: კვლევის შედეგები

### 3.1 კვლევის შედეგები კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ემოციური თავისებურებების შესახებ

სამაგისტრო პროექტის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის შედეგად, სიღრმისეული ინტერვიუს მეთოდით გამოკითხულ იქნა დასაქმების კერძო სექტორში მომუშავე 6 პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკი (5 ქალი და 1 კაცი), რომელთან თითოეული მათგანი ფლობს მინიმუმ ბაკალავრის აკადემიურ ხარისხს და პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკად მუშაობის გამოცდილება აქვს მინიმუმ 1 და მაქსიმუმ 4 წელი.

კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების კვლევის შედეგად ირკვევა, რომ ემოციების ნაირსახეობათაგან, სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციასა თუ ფონდებში დასაქმებული გამოკითხული სოციალური მუშაკები ყველაზე ხშირად განცდადად და გამოხატვად ემოციად ასახელებენ შიშს, სიხარულს ასევე ბრაზსაც და აღნიშნავენ, რომ განდილი ემოციები შესაძლოა რეალურად უარყოფითი იყოს, თუმცა მათი სამუშაოს სპეციფიკიდან, სამუშაოსადმი დამოკიდებულებიდან და ბენეფიციარის საქმეში სასურველი შედეგების მიღწევის მიზნიდან გამომდინარე, თვლიან, რომ პროცესისთვის სასარგებლოდ, უმეტესად დადებით ემოციებს გამოხატავენ და სიტუაციურად უარყოფითი ემოციების შეკავებას ახდენენ.

აღსანიშნავია, რომ კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკებისთვის შიშის განცდა და მისი შესაბამისი ფორმით გამოხატვა დაკავშირებულია ბენეფიციართან მუშაობის პროცესში დაკავშირებულ სირთულეებთან (მაგალითად, პერიოდულად ბენეფიციარისადმი შიშზე საუბრობენ ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში და ქუჩაში მცხოვრებ და მომუშავე ბავშვებთან მომუშავე გამოკითხული სოციალური მუშაკები, რომელთა გადმოცემითაც, როგორც მოულოდნელად ასევე ბენეფიციარის წინასწარი მუქარის საფუძველზე არაერთჯერ ჰქონიათ პირად სიცოცხლესა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საფრთხეების შეგრძნება).

ასევე სიხარულის ემოციის განცდას და გამოხატვას ექვსი გამოკითხული რესპონდენტიდან ექვსივე უკავშირებს სამუშაოს შესრულებისას, ბენეფიციარების ცხოვრებაში მიღწეული დადებითი ცვლილებების, თუნდაც მცირედის მიღწევის გარემოებებს.

ბრაზის ემოციის განცდასა და გამოხატვას, ასევე უკავშირებენ ბენეფიციართან მუშაობის პროცესში როგორც პერიოდულად საჭირო და მოშველიებად ემოციას. კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკები ასევე აღნიშნავენ, რომ ბრაზი შეიძლება გაუჩნდეთ კოლეგებთან და სხვა უწყების თანამშრომლებთან ურთიერთობის პროცესში და აღნიშნულ შემთხვევაში შესაძლოა უფრო ხშირად უჩნდებოდეთ ბრაზის შეგრძნება, ვიდრე მაგალითად ბენეფიციართან ურთიერთობისას.

ასევე კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ექვსი სოციალური მუშაკიდან ექვსივე სამსახურებრივი საქმიანობის შესრულებას ბენეფიციარებთან ურთიერთობის თვალსაზრისით განსაკუთრებული თვითკონტროლის პროცესად არ აფასებს, რადგან თვლიან, რომ სამუშაოსთან ადაპტირებულნი არიან და კლიენტთან ურთიერთობის პროცესი მათი მხრიდან ემოციების თვითკონტროლს ისედაც მოიაზრებს. კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკები შედარებით განსაკუთრებული ემოციური თვითკონტროლის ზონაში აქცევენ, როგორც უშუალოდ ორგანიზაციაში დასაქმებულ კოლეგებთან ურთიერთობის პროცესს ასევე ინტერდისციპლინარულ თანამშრომლობას სხვა უწყებების თანამშრომლებთან, რომლებთან ერთადაც ხშირად ევალებათ ან სასურველია ბენეფიციარის საქმეზე ერთდროული მუშაობა. ასევე აღსანიშნავია, რომ ექვსიდან ოთხმა სოციალურმა მუშაკმა თავად ბენეფიციარებთან ურთიერთობის პროცესში ემოციების თვითკონტროლის განსაკუთრებულ აუცილებლობაზე ხაზგასმა მოახდინა პრაქტიკოსობის საწყის ეტაპთან დაკავშირებით, როდესაც მათთვის კონკრეტულ ჯგუფთან მუშაობის სპეციფიკა იყო ახალი და ჯერ არ ჰქონდათ ინტერნალიზებული ჯგუფთან მუშაობის პრაქტიკა.

ექვსიდან ოთხმა სოციალურმა მუშაკმა აღნიშნა, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაცია არ უკონტროლებს მუშაობის პროცესში გამოსახატი ემოციების ბუნებას, რადგან აქვთ



მოქმედების სრული თავისუფლება, ხოლო ორმა მათგანმა აღნიშნა, რომ კონტროლი ნაწილობრივია, ემსახურება მათ გაძლიერებას და მხოლოდ მაშინ ხდება, როდესაც ამას თავად მოისურვებენ და სუპერვიზიის შეხვედრაზე წინ წამოწევენ. აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად კონტროლის მექანიზმების არარსებობისა, რომელიც მათთვის ამჟამად შესაძლოა კომფორტულ სამუშაო გარემოს ქმნიდეს, მათი ხედვით ორგანიზაციის მხრიდან გარკვეული სახის კონტროლი მაინც საჭირო და მისაღებია.

იმ ფონზე, რომ გამოკითხული რესპონდენტები საუბრობენ, დამსაქმებლის მხრიდან მუშაობის პროცესში მათ მიერ გამოსახვატი ემოციების ბუნების გაუკონტროლებლობაზე, შედარებით განსხვავებულ პასუხებს იძლეოდნენ საქმიანობის შიდაორგანიზაციული რეგულირებიდან მომდინარე ემოციურ დამაბულობაზე საუბრისას. კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების პასუხების გაანალიზების შედეგად აღმოჩნდა, რომ შიდაორგანიზაციულ რეგულირებასთან დაკავშირებით ზოგ სოციალურ მუშაკს აქვს ემოციური დააბულობა ზოგს არა, და ისინი ვისაც მსგავსი სახის დამაბულობა აქვთ საუბრობენ ორგანიზაციების მხრიდან მათთან შეუთანხმებლად სამუშაო დატვირთვის ზრდაზე, დამატებითი საქმიანობების შესრულების ვალდებულების დაკისრებაზე, მოუქნელი ბიუროკრატიული მექანიზმების არსებობაზე და ამ ყველაფრის ფონზე მათ ფიზიკურ, ემოციურ გახარჯვაზე.

ასევე ექვსიდან ექვსივე გამოკითხული სოციალური მუშაკი ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ სამსახურში მათ მიერ ემოციების ეფექტურად მართვა დიდმნიშვნელოვნად, პირდაპირ და სასიცოცხლოდ უკავშირდება ბენეფიციარის საქმის წარმატებით წარმართვას. გამოკითხული სოციალური მუშაკების მოსაზრებით ემოციებთან რაციონალური მიდგომაა საჭირო და იმ შემთხვევაში, თუ პროფესიონალს ამ მხრივ პრობლემა არ აქვს, ის უფრო მეტად ეფექტურია საქმეში შედეგების მიღწევის კუთხით, ვიდრე ის პროფესიონალი რომელსაც მსგავსი სახის პრობლემები აქვს.

*რესპონდენტი კერძო სექტორიდან: „-შემთხვევაზე მუშაობისას ემოციების ეფექტურად მართვა, სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა, რადგან ხშირად ერთმა უსამართლოდ გამოვლენილმა და გაუკონტროლებელმა ემოციამ უკუშედეგი შეიძლება გამოიწვიოს,*

*აუცილებელია ემოციებთან რაციონალური მიდგომა. ბენეფიციართან ურთიერთობისას საქმეს აფუჭებს ზედმეტი ალეღება, შეშფოთება, ზედმეტი მონდომება პროფესიონალის მხრიდან. ემოციური ურთიერთობის პროცესში, შენს მიერ ემოციების მართვის შედეგია ის, რომ ან ახერხებ ბენეფიციარის ნდობის მოპოვებას ან პირიქით მის ნდობას კარგავ.“*

კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გამოკითხვის შედეგად, მათ მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას ემოციური კომფორტის მიმნიჭებელ საქმიანობებად იდენტიფიცირდა ბენეფიციარების მომსახურება, მათთან ურთიერთობა/კომუნიკაცია და შედეგიანი მუშაობა ასევე პროფესიული სუპერვიზიის მიღების პროცესი, ხოლო დისკომფორტის მიმნიჭებელ საქმიანობებად დასახელდა თანამშრომლებთან (არა სოციალურ მუშაკებთან) და სხვა უწყების/დაწესებულების წარმომადგენლებთან (მაგალითად, პოლიციასთან, სკოლის პერსონალთან და ა.შ) კომუნიკაციის პროცესი, ასევე იმ ბენეფიციარებთან ურთიერთობის და მუშაობის პროცესი, რომლებთან მუშაობისასაც თვლიან, რომ აქვთ პირადი ჯანმრთელობის დაზიანებისა და სიცოცხლის მოსპობის საფრთხეები. კერძო სექტორში დასაქმებული ერთ-ერთი სოციალური მუშაკი ასევე ასახელებს, რომ ბენეფიციართა მხრიდან განცდილ ძალადობრივ გამოცდილებაზე საუბრების მოსმენა, სოციალურ მუშაობაში სამწლიანი გამოცდილების მიუხედავად, ყოველჯერზე სამუშაო პროცესს განსაკუთრებით დისკომფორტის შემცველს ხდის. სხვა სოციალური მუშაკი თავისთავად დისკომფორტის შემცველად, თუმცა პირად მოვალეობად თვლის მაგალითად ციხეში, კომერციული სექსმუშაკების სამუშაო ტერიტორიებზე და ისეთ ადგილებსა თუ დაწესებულებებში სიარულს, რომლებშიც მის კოლეგებს პროფესიული საქმიანობიდან გამომდინარე ხშირად უწევთ ვიზიტები.

კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ემოციური დამაბულობის მიზეზების კვლევისას, აღსანიშნავია, რომ გამოკითხული ექვსი რესპონდენტიდან ექვსივემ აღნიშნა რომ, მათი ემოციური დამაბულობის მიზეზი არ არის ეთიკური ნორმები, თუმცა ამის საპირისპიროდ ექვსივე მათგანი აღნიშნავს, რომ ქვეყანაში არსებული სამართლებრივი რეგულირება და არსებული კანონმდებლობის აღსრულების პროცესი მათთვის მნიშვნელოვან დამაბულობასთან ასოცირდება.

სოციალური მუშაკების გადმოცემით, ემოციური დაძაბულობის მიზეზი თავად ეთიკური ნორმები არ არის, რადგან სოციალური მუშაობის ეთიკური სტანდარტები მათთვის პიროვნულ სტანდარტებთანაც ასოცირდება, თუმცა პერიოდულად დაძაბულობის მიზეზი შესაძლოა გახდეს ის ეთიკური დილემები, რომლებიც მუშაობის პროცესში წარმოიქმნება.

*რესპონდენტი კერძო სექტორიდან: „ეს საკითხი ჩემთვის მუდმივი შფოთვის მიზეზია, რადგან საკითხები რომლებსაც მე ვეხები თითქმის არ არის რეგულირებადი კანონის მიერ, მაშინ როდესაც აუცილებლად უნდა იყოს რეგულირებადი. იმის გამო, რომ ხშირად კანონმდებლობა სრულიად არ არის მორგებული ჩემი ბენეფიციარის საჭიროებებზე, ეს იწვევს ჩემში დაძაბულობას, რადგან ვერ ვუწევ იმ მომსახურებას რაც მისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია. მაგალითად, ჩვენს ქვეყანაში ბავშვზე მზრუნველი სახელმწიფო საოჯახო ტიპის სერვისის სტანდარტი განსაზღვრულია ბავშვთა დღის ცენტრების სტანდარტადაც, არადა ეს ორი სრულიად განსხვავებული ტიპის მომსახურებებია, და როდესაც მაგალითად მონიტორინგის სამსახური მოდის ვერ ვხვდები რატომ უნდა შევასრულო ის სტანდარტები, რომლებიც ჩემი მომსახურების სპეციფიკას არ არის მორგებული.“*

კერძო სექტორში დასაქმებულმა სოციალურმა მუშაკებმა სამართლებრივი რეგულირების როგორც წმინდად სამართლებრივი/შინაარსობრივი ნაწილი დაასახელეს თავიანთი შფოთვის მიზეზად, ასევე განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილეს სამართლებრივი ნორმების პრაქტიკაში აღსრულების საკითხებთან დაკავშირებულ სირთულეებზე. პრობლემურ მიმართულებად აღნიშნეს ქვეყანაში არსებული სერვისების სიმწირე და ისედაც მწირი სერვისების ფონზე მათი მიღების სამართლებრივი რეგულაციების საკითხები, როდესაც მაგალითად თავად ყველანაირად ცდილობენ ბენეფიციარის საჭიროებებზე მორგებულ სერვისში გადამისამართებას, მაგრამ ამის საშუალებას ან კანონი არ აძლევდათ (და შესაძლოა კანონი საერთოდ არც არსებობდეს) ან ამ კანონის აღმასრულებელი/სერვისის გამწევი საჯარო თუ არასამთავრობო დაწესებულებების

თანამშრომლები არ აღასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს კანონის და რეგულაციების შესაბამისად.

საინტერესო აღმოჩნდა იმის კვლევა თუ როგორ გრძნობენ თავს კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკები ფიზიკურად, ემოციური კეთილდროების თვალსაზრისით, როდესაც სამსახურის საათებს ასრულებენ. გამოკითხული რესპონდენტების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ გააჩნია სამუშაო დღემ როგორ ჩაიარა, ერთმა რესპონდენტმა განმარტა, რომ დაღლილი და უენერგოა, ხოლო სხვამ ის, რომ სამსახურის საათების დასრულების შემდგომ ფიზიკურზე მეტად ემოციურად და გონებრივად დაღლილი.

*რესპონდენტი კერძო სექტორიდან: „სამსახურის საათების დასრულების შემდგომ თავს უფრო კარგად ვგრძნობ ფიზიკურად და ფიზიკურ დაღლაზე მეტად ვიღლები ემოციურად. ბენეფიციარებთან ურთიერთობა არის ყოველდღე სხვადასხვანაირი, მოგებსენებათ კომერციული სექს-მუშაკები, ყოფილი პატიმრები და პრობაციონერები, ძალიან განსხვავებული ადამიანები არიან და ინდივიდუალურები. მათთან ერთად სხვადასხვა სიტუაციებში ყოფნა, შესაბამისად სხვადასხვა ემოციებს იწვევს, არიან ბენეფიციარები რომლებიც იუმორით უყურებენ თავის მდგომარეობას და შენც ნაკლებად იძაბები, ასევე არიან ადამიანები რომლებიც სრულ ჯოჯოხეთში ცხოვრობენ და ამ დროს შენ ემოციურად დაძაბული რომ არ იყო შეუძლებელია. მახსოვს როდესაც აივზე ტესტირებას ვატარებდი აღმოჩნდა, რომ მე უნდა მეთქვა ადამიანისთვის რომ ის იყო აივ დადებითი. ამის გამოცდილება მანამდე არ მქონია და შესაბამისად, ვიცი რა რომ დაავადება განუკურნებელია და არ ვიცი ეს ადამიანი თავს როგორ მიხედავს, ტვინში სისხლი ჩამექცა, გული ამიჩქარდა იმის გამო, რომ პირველი ამ ადამიანს განუკურნებელი დაავადება სჭირდა და მერე მეორე, რომ ამის თქმა მე მომიწევდა. დიაგნოზს ვერ დავუმალავდი და შესაბამისად ვუთხარი, მაგრამ მახსოვს როგორ ვაკონტროლე საკუთარი ემოციები, რადგან არც შემეშინებინა და არც ისე წარმომეჩინა მისი მდგომარეობა ისე, რომ ჯანმრთელობისთვის არ მიეხედა, რისი შანსიც ამ დაავადების შემთხვევაში ხშირია ხოლმე. პრობლემა ისაა, რომ ამ ადამიანების უმეტესობა ერთი დღით ცხოვრობს, ხშირად ამბობენ ხოლმე დღეს ხომ*

ცოცხალი ვარ, ოთხი თვე ხომ ვიცოცხლებ და ამით თითქოს თავს იმშვიდებენ, მაგრამ ამ დროს მე ძლიერი ემოციური შფოთვა მაქვს, შესაბამისად ასეთი დღეების შემდეგ ემოციური კეთილდღეობის თვალსაზრისით არცისე კარგად ვარ ხოლმე. მახსოვს ამ დღეს სახლში რომ მივედი ლუდი დავლიე, ვცდილობდი არ მეფიქრა ამ ამბავზე, ერთის მხრივ ვადანაშაულებდი საკუთარ თავს, მაგრამ მეორე მხრივ სწორად ვთვლიდი ჩემს ქმედებას, რომ ადამიანს ვუთხარი თავისი დიაგნოზის შესახებ, მერე ფილმის ყურება ვცადე, მაგრამ რათქმუნდა ვერშევძელი, და ბოლოს აქეთიქით სიარული დავიწყე, რომ გავჩერდი საკუთარ თავს შევუთხანხმდი რომ საბოლოოდ მაინც კარგი გავაკეთე, რადგან ადამიანს თავისი დიაგნოზის შესახებ ვუთხარი, ის მკურნალობას დაიწყებს, თავს მიხედავს და ლეტალური შედეგი მალე აღარ დადგება. მახსოვს იმ დამეს არ მეძინა და მეორე დღესაც ვერ ვიყავი კარგად. ახლა შედარებით შევეჩვიე, მაგრამ ემოციურად ისევ რთულია.“

ზემოთ აღნიშნულის პარალელურად, მიუხედავად იმისა, რომ სამსახურის საათების დასრულების შემდგომ ემოციური დაღლაზე კერძო სექტორში დასაქმებული ყველა სოციალური მუშაკი ლაპარაკობს, მათი გადმოცემით, ემოციური დაღლის ჯილდო შესაძლოა კარგად მუშაობის შედეგად ემოციური კმაყოფილების გრძნობაც იყოს და ასევე ემოციურად და პრაქტიკულად რთულად გადასატანი სამუშაო დღეც, რომელიც განსაკუთრებით სტრესული აღმოჩნდა მათთვის შედეგების მხრივ.

აღსანიშნავია, რომ კერძო სექტორში დასაქმებული ექვსი რესპონდენტიდან ორმა გამოკითხულმა აღნიშნა, რომ არასდროს ჰქონიათ ფსიქო-სომატური ჩივილები რომლებსაც სამსახურში ემოციების მართვის პროცესის თავისებურებებს დაუკავშირებდნენ, ხოლო ოთხმა რესპონდენტმა ერთხმად დაასახელა თავის ტკივილი, ასევე მაღალი ტემპერატურა და უძილობა.

კვლევის ფარგლებში, ასევე ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა სოციალური მუშაკების შეფასებით, თუ რა გავლენას ახდენდა სამუშაო ადგილზე მათთვის დამახასიათებელი ემოციების მართვის სტილი თითოეული მათგანის პირადსა და კარიერულ ცხოვრებაზე. ორივე შემთხვევაში სოციალური მუშაკების შეფასებით აღნიშნული კავშირი და გავლენა არსებობს, რადგან სამსახურში მთელი დღის

განმავლობაში ემოციების მენეჯმენტი, საბოლოოდ გავლენას ახდენს დღის ბოლოს მათ განწყობაზე, რაც მუშაობის საწყის წლებში გამოიხატებოდა და ახლა მათი პირადი გადაწყვეტილებით აღარ გამოიხატება ან დღემდე აქტიურ გავლენას ახდენს მათ პირად ცხოვრებაზე. აღსანიშნავია, რომ სამსახურში ემოციების მართვის სტილის მათთვის დამახასიათებელი პრაქტიკის პირად ცხოვრებაზე გავლენის შედეგებს ყველა აღწერს უარყოფითად და უკავშირებენ დადლილობის გამო, პირადი სოციალური კონტაქტების გაწყვეტის სურვილის ქონას, უენერგიობას და პირად ცხოვრებაში აქტივობების დაგეგმვის უუნარობას ან სურვილის გაქრობას დადლილობის და დატვირთული ემოციური სამუშაოს გამო.

*რესპონდენტი კერძო სექტორიდან: „თუ სამსახურიდან რაიმე განწყობა და ემოცია მომაქვს, შესაძლოა მთელი დღისა და მთელი კვირის განმავლობაში ვატარო ის, რაც ძალიან მიშლის ხელს, მაქვს საშინელი ხასიათი, ვარ წახდენილი და ეს შესაბამისად აისახება ჩემს პირად ურთიერთობებსა და ჩემს პირად ცხოვრებაზე, განწყობასა და ნერვულ სისტემაზე.“*

*რესპონდენტი კერძო ექტორიდან: „კი თავიდან უფრო ახდენდა გავლენას, ემოციები იყო ძალიან მოჭარბებული და სახლში საერთოდ შევწყვიტე ლაპარაკი, მოვდიდი სახლში და სავარძელში ვჯდებოდი ჩემი ფიქრებით. ოჯახის წევრების პოზიცია იყო ასეთი „შენ აღარავინ გაინტერესებს“, „მხოლოდ შენთვის ხარ“, „ჩვენთან საერთოდ აღარ ხარ“, და ა.შ. ამ დროს ეს მართლაც ასე იყო ალბათ, ამ ემოციების ხელახლა გაძლიერების შიშიც მქონდა და რეგულარულად ვფიქრობდი განვლილსა და მომავალ დღეზე, როგორ შევძლებდი საქმესთან გამკლავებას. ამ დროს პიროვნულად არ იცვლები, მაგრამ ყოველდღიურ ურთიერთობებში იმდენად იცვლები, რომ ეს შესამჩნევია, შეიძლება დალღაც დაარქვა ამას, მაგრამ უბრალოდ გადამეტებულ ფიქრს ეჩვევი და დაძინებამდე სულ სამსახურზე ფიქრობ“. დასაქმების კერძო სექტორში ექვსი გამოკითხული სოციალური მუშაკიდან სამმა აღნიშნა, რომ იმდენად გააცნობიერეს სამუშაოდან გამოყოფილი განწყობის, ემოციებისა და სამუშაო დღის გამოცდილების უარყოფითი გავლენა პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებით, რომ ამჟამად უკვე ახერხებენ „სამსახურის სამსახურის კარს მიღმა“ დატოვებას.*

სამსახურში ემოციების მართვის სტილის გავლენას კარიერულ ცხოვრებასთან/ განვითარებასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ასევე კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკებიდან გამოკითხული რესპონდენტების უმრავლესობა. კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ სოციალური მუშაკების ნაწილს მსგავს საკითხე არ უფიქრია, რადგან ამჟამად არ ფიქრობს ზოგადად დაწინაურებაზე იქიდან გამომდინარე, რომ მიმდინარე დასაქმების ადგილზე ამის შანსი არ აქვს ან თვლის, რომ პროფესიულად კიდევ ძალიან ბევრი რამ აქვს სასწავლი საწარმ დაწინაურდება. ერთი რესპონდენტი კოლეგებთან ემოციების მენეჯმენტის არასწორად წარმართვას უკავშირებს საკუთარი შრომის ნაყოფიერების კლებას, ხოლო მეორე აღნიშნავს რომ თუ არ გაქვს შემუშავებული ემოციების მართვის ეფექტური სტილი სამუშაო ადგილზე და თავად გესაჭიროება ემოციების მენეჯმენტში დახმარება, კარიერულ ზრდას და დაწინაურებას ვერ შეძლებ.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულის გათვალისწინებითა და კვლევის ფარგლებში საქართველოში კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ხედვით, სოციალური მუშაკის ემოციური კეთილდღეობის ხელშემწყობ გარემოებებს/პირობებს წარმოადგენს მოწესრიგებული ინფრასტრუქტურა სამუშაო ადგილზე, განსაკუთრებით სამუშაო ოთახის ქონა, სადაც ბენეფიციართან შეძლებენ ინდივიდუალურად გასაუბრებას და თავიანთი საქმიანობის წარმართვას პროფესიული პრინციპების დაცვითა და გეგმის შესაბამისად, ასევე რაციონალური სამუშაო დატვირთვა, ორგანიზაციული მხარდაჭერა და წახალისების მექანიზმების არსებობა დამსაქმებლის მხრიდან, ისეთი კოლეგებისა და თანამშრომლების წრეში მუშაობა, სადაც პროფესიონალიზმი და კოლეგიალობა მნიშვნელოვანი და დაფასებულია, ასევე ბენეფიციარების მხრიდან მაღლიერების გამოხატვა და თანამშრომლობითი ურთიერთობის მზაობის ქონა. კერძო სექტორში დასაქმებული კაცი სოციალური მუშაკი აღნიშნავს, რომ სოციალური მუშაობა გარდა მიკრო, მეზო და მაკრო პრაქტიკისა რომელიც კონკრეტული ჯგუფების საკეთილდღეოდ მოქმედებს ასევე არის პროფესია, რომელიც ხელს უნდა უწყობდეს საზოგადოებრივი აზრის ფორმირებას და შესაბამისად, სოციალური მუშაკი როდესაც ამ პროცესში ხარ ჩართული და იბრძვი, ეს უკვე თავისთავად შენთვის ემოციური კომფორტის მომტანია.

*რესპონდენტი კერძო სექტორიდან: „ყოფილა სიტუაციები როდესაც თავად სოციალური მუშაკები ვყოფილვართ დისკრიმინაციის მხვერპლი ისე როგორც ჩვენი სამიზნე ჯგუფები და განსაკუთრებით კაცი სოციალური მუშაკები. სუფრაზე ვერ ადგები და ვერ იტყვი, რომ ლგბტ თემის წარმომადგენელი კაციც და შენც ორივე კაცი ხართ, რომ ნარკომომხმარებლების უფლებების იცავ, რადგან ამაზე აგრესია წამოვა. პირადად არასდროს არ ვერიდები ჩემი აზრის გამოხატვას ვინც არ უნდა იყოს გარშემო, რადგან ვთვლი, რომ თუ ერთხელ დავუშვი, ის რომ ჩემი აზრი არ გამოვხატე და სხვებს ვაგრძნობინე თავი ისე როგორც მათ სურდათ და არა მე, შემდგომში სულ მომიწევს იმის თამაში რაც მათ უნდათ და არა რეალურად რაც ვარ მე. ვთვლი, რომ ასეთი სახის მსჯელობებში აუცილებლად შევძლებ ჩემი პოზიციების დამტკიცებას მათთვის და ემოციური კეთილდღეობის მოპოვებას“.*

### **3.2 კვლევის შედეგები კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ემოციური თავისებურებების შესახებ**

სამაგისტრო პროექტის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის შედეგად, სიღრმისეული ინტერვიუს მეთოდით გამოკითხულ იქნა დასაქმების საჯარო სექტორში მომუშავე 6 პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკი (5 ქალი და 1 კაცი), რომელთან თითოეული მათგანი ფლობს მინიმუმ ბაკალავრის აკადემიურ ხარისხს სოციალურ მუშაობაში და აქვს პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკად მუშაობის გამოცდილება 1 დან 4 წლამდე.

საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების კვლევის შედეგად ირკვევა, რომ ემოციების ნაირსახეობათაგან, რომელსაც დღის განავლობაში მუშაობის პროცესში განიცდიან და გამოხატავენ შიში, სიხარული, ბრაზი, სიბრალეული, იმედგაცრუება და უკმაყოფილება ყველაზე ხშირია.

შიშის მიზეზად, საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკები მიიჩნევენ ბენეფიციარებთან დაკავშირებულ რისკებს, შიშს მათი სიცოცხლისა და მომავლის გამო. აღსანიშნავია, რომ ბრაზის მიზეზად უმთავრესად ასახელებენ იმ ადამიანებისადმი ბრაზის



განცდასა და პერიოდულად გამოხატვასაც, რომელთაც აქვთ მათი ბენეფიციარის დახმარების საშუალება ან პირდაპირი ვალდებულება, თუმცა ამას არ აკეთებენ.

*რესპონდენტი საჯარო სექტორიდან: „ხშირი და გამოხატული ემოცია მაქვს სიბრაზე, თუმცა ნაკლებად ბენეფიციარებისკენ მიმართული, უფრო მეტად იმ რეგულაციების მიმართ და იმ ადამიანების მიმართ, ვისაც შეუძლიათ რაიმე გააკეთონ ამ ბავშვებისათვის მაგრამ არ აკეთებენ, ამის გამო ხშირად მაქვს უსუსურობის განცდა, რადგან ვიცი და ვიცნობ ამ ბავშვებს მათ ოჯახებს, ვიცი რომ ყველაზე მეტად სჭირდებათ კონკრეტული მომსახურება და სერვისი, მაგრამ ხელოვნურად შექმნილი ბარიერების გამო ვერ სარგებლობენ იმ მინიმალური მომსახურებებით რაც არსებობისთვის სჭირდებათ“.*

საჯარო სექტორში დასაქმებული ექვსივე რესპონდენტი, ერთ-ერთ ძლიერ და საჭირო ემოციად ასახელებს სიხარულს, რომელიც მათი თქმით, თუნდაც მინიმალური შედეგის მიღების შემდგომ ეუფლებათ. თუმცა ექვსიდან სამი სოციალური მუშაკი ასევე აცხადებს, რომ ხშირად აქვთ შფოთვა და იმედგაცრუება საქმეში წარუმატებლობის შედეგად, რაც უარყოფით ემოციებს აღძრავს მათში.

აღსანიშნავია, რომ ექვსიდან მხოლოდ ერთმა სოცილურმა მუშაკმა აღნიშნა ხშირად განცდილ და გამოხატვად ემოციად სიბრაღე, რაც მისი ახსნით ქუჩაში მცხოვრებ და მომუშავე ბავშვებთან მუშაობის შედეგია და ბავშვებისადმი მისი ზედმეტად მგრძობიარე დამოკიდებულება.

აღსანიშნავია, რომ საჯარო სექტორში დასაქმებული ექვსივე სოციალური მუშაკის გადმოცემით, მუშაობის პროცესში უმეტესად უარყოფითი ემოციები უჩნდებათ, თუმცა მათგან მხოლოდ ორი ამბობს, რომ უმეტესად უარყოფით ემოციებსვე გამოხატავენ, ხოლო დანარჩენი ოთხი სოციალური მუშაკი განცდილის საპირისპიროდ გამოხატავს დადებით ემოციებს, რადგან თვლის რომ ეს მათი პროფესიული ვალდებულებაა.

კვლევის ფარგლებში, ისევე როგორც კერძო სექტორში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებს ასევე საჯარო სექტორში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებსაც დაესვათ შეკითხვა იმის შესახებ, უწევთ თუ არა ემოციების განსაკუთრებული თვითკონტროლი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას. ექვსივე რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ

სამსახური არის ის ადგილი სადაც რეგულარულად უწევთ ემოციების არათუ კონტროლი, არამედ განსაკუთრებული და გადაჭარბებული თვითკონტროლი.

ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ მაგალითად ბენეფიციართან შეხვედრისას, ყველანაირად ცდილობს არანაირი ემოციები არ ჰქონდეს და ემოციურად ნეიტრალური იყოს, რაც მისი აზრით, უკვე ემოციების განსაკუთრებული თვითკონტროლია. ასევე ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ განსხვავებული პრობლემებისა და საჭიროებების მქონე ადამიანებთან უწევს მუშაობა, რომელთაც აქვთ უკმაყოფილების მაღალი ხარისხი, რის გამოც მათგან ხშირად ხდება დამცირებისა და სიტყვიერი შეურაწყოფის მსხვერპლი, რაც თავის მხრივ მისგანაც გაჩენილი აგრესიისა და ბრაზის თვითონტროლის განსაკუთრებულ უნარებს საჭიროებს.

ასევე დასაქმების საჯარო სექტორში გამოკითხული ყველა რესპონდენტის გადმოცემით, მუშაობის პროცესში მათ მიერ გამოსახატი ემოციების ბუნებას დამსაქმებელი არ და ვერ აკონტროლებს, რისი მიზეზებიც თითოეულის შემთხვევაში განსხვავებულია. მაგალითად, ეს მიზეზები შესაძლოა იყო ის, რომ დამსაქმებელზე მეტად აღნიშნულს აკონტროლებს ეთიკის ნორმები, რომლებიც სოციალურ მუშაკებს წესით სრულად ინტერნალიზებული უნდა ჰქონდეთ და არ უნდა წარმოადგენდეს მხოლოდ ორგანიზაციული კონტროლის ფორმას. ასევე ერთ-ერთი რესპონდენტის გადმოცემით, თავად დამსაქმებელს აქვს შექმნილი ისეთი სამუშაო გარემო, რომელშიც დღევანდელი მდგომარეობით რომც მოიდომოს დასაქმებული სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის კონტროლი ვერ შეძლებს. მხოლოდ ერთადერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ მიუხედავად იმისა რომ დამსაქმებელი მის მიერ გამოსახატი ემოციების ბუნებას დასაქმების პროცესში არ აკონტროლებს, აღნიშნულის პარალელურად სოციალური მუშაკების მედიასთან ან ტელევიზიასთან ურთიერთობის პროცესს მონიტორინგს განსაკუთრებით უწევს.

საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გადმოცემით, მათ მიერ მუშაობის პროცესში ემოციების ეფექტურად მართვა დიდმნიშვნელოვნად განაპირობებს ბენეფიციარის საქმის წარმატებით წარმართვას. თუმცა აღნიშნული მოსაზრების

საპირისპირო მოსაზრება გამოთქვა მხოლოდ ერთმა სოციალურმა მუშაკმა, რომელმაც აღნიშნა, რომ ყველა საქმეზე ერთნაირი ენერგიით, მოტივაციით, მონდომებითა და ემოციების მენეჯმენტის სტრატეგიით მუშაობს, თუმცა ზოგი საქმე წარმატებით სრულდება ხოლო ზოგი არა. სოციალური მუშაკები, რომლებმაც წინ წამოწიეს ემოციების ეფექტურად მართვის მნიშვნელობა ბენეფიციარის საქმის წარმატებით წარმართვასთან დაკავშირებით აღნიშნავენ, რომ ემოციების გამოვლენისას მნიშვნელოვანია ზომიერების დაცვა და მოწყვლად ჯგუფებთან ინტერაქციისას ემოციების დიდი სიფრთხილით გამოხატვა, რადგან შესაძლოა რომელიმე არასწორად გამოხატულმა ემოციამ, ბენეფიციარის სიბრაზე და უნდობლობა გამოიწვიოს რაც პირდაპირ იმოქმედებს საქმის წარმატებით წარმართვაზე.

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გადმოცემით, მათ საქმიანობაში ყველაზე მეტ დამაბულობას ბენეფიციართა ცხოვრებაში მათ ნაცვლად გადაწყვეტილების მიღება წარადგენს, მაგალითად ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაწესებულებაში ბენეფიციარის განთავსება, ბავშვის ბიოლოგიური ოჯახიდან გამოყვანა და სახელმწიფო ზრუნვაში გადაყვანა და ა.შ, რაც მათი აზრით, ყველაზე დიდ პასუხისმგებლობასა და შფოთვის შეგრძნებას იწვევს მათში. ასევე ემოციური დისკომფორტის მომგვრელ საქმიანობებად ახასიათებენ სხვადასხვა სტრუქტურებთან და დაწესებულებებთან კომუნიკაციის პროცესს, რომელიც შესაძლოა კონფლიქტურიც იყოს, ასევე დიდი დოზით ბიუროკრატიულ პროცედურებს და ე.წ „ფურცლომანიას“, რაც ხშირ შემთხვევაში ბენეფიციართან მათ მუშაობას სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან დროს ართმევს. ასევე დამაბულობის მიზეზად იქნა იდენტიფიცირებული საზოგადოების, სახელმწიფოს და დამსაქმებელი ორგანიზაციების მიერ სოციალური მუშაკების პროფესიული როლის გაუცნობიერებლობა და ინფორმირებულობის დაბალი მაჩვენებელი პროფესიასთან და მისი რეგულირების გზებთან დაკავშირებით.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულის საპირისპიროდ კი საკუთარ საქმიანობაში ემოციური კომფორტის განმაპირობებელ გარემოებებად დაასახელეს ბენეფიციარის ადვოკატების პროცესი, ბენეფიციართა სარეაბილიტაციო და სარეინტეგრაციო ღონისძიებების განხორციელება, პოლიტიკის დონეზე ბენეფიციართა საკეთილდღეოდ ცვლილების

მიღწევა, ასევე მათთვის სერვისებისა და რესურსების მოძიება ბარიერებისა და სირთულის გარეშე.

კვლევის ფარგლებში ისევე როგორც კერძო სექტორში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებს, ასევე საჯარო სექტორში დასაქმებულებსაც დაესვათ შეკითხვა იმის შესახებ არის თუ არა მათი ემოციური დაძაბულობის მიზეზი მათი საქმიანობის შიდაორგანიზაციული რეგულირება, რაზეც საჯარო სექტორში დასაქმებულმა ექვსივე რესპონდენტმა დადებითი პასუხი გასცა. საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გადმოცემით, მათი ემოციური დაძაბულობის მიზეზი არის ანგარიშვალდებულების გაზრდილი ხარისხი როგორც შიდაორგანიზაციულ ასევე სხვა ორგანიზაციებთან მემორანდუმებისა თუ ინტერსექტორული თანამშრომლობის შედეგად გაწერილი ვალდებულებების გამო, ასევე ზეგანაკვეთური შრომის გრაფიკის თვითნებური დადგენის მცდელობა დამსაქმებლის მხრიდან და რეგულარულად მზარდი სამუშაო ვალდებულებები, ბიუროკრატიული პროცედურები და ასევე დამსაქმებელი ორგანიზაციის მხრიდან სოციალური მუშაკის, როგორც სამუშაო კადრის ფუნქციებისა და დანიშნულების დაუზუსტებლობა სამუშაო კონტექსტში.

*რესპონდენტი საჯარო სექტორიდან: „ნამდვილად ყოფილა, რადგან იმდენი მიმართულებით გვიწევს მუშაობა და იმდენ სამიზნე ჯგუფთან, რომ თითები არ მეყოფა ჩამოსათვლელად. მიწევს შემთხვევებზე გადაუდებელი რეაგირება, მაშინ როდესაც მთელი დღე წინადადით უკვე დაგეგმილი მქონდა და შესაბამისად, კარგად დაგეგმილი საქმეებიც კი მემლება, რის შედეგადაც ჩემი საქმიანობა არაორგანიზებული ხდება. შეიძლება ითქვას, რომ ერთდროულად რამდენიმე ქეისი საჭიროებს ჩემგან როგორც სოციალური მუშაკისგან გადაუდებელ რეაგირებას რაც ფიზიკურად შეუძლებელი ხდება ხოლმე და მუდმივ ნერვიულობას, შფოთვის განმაცდევინებს და ასევე იმის შეგრძნება მაქვს, რომ რასაც ვაკეთებ სწორად ვერ ვაკეთებ“.*

აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოკითხული საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გადმოცემით, თავად ეთიკური ნორმები რომლებიც მათ პროფესიაში არსებობს „არ არის გარეგანი რეგულაცია და არ მოითხოვს დამატებით

ძალისხმევას, შესაბამისად არ იწვევს დამატებით შფოთვას“ თუმცა ასევე ექვსივე მათგანი აღნიშნავს, რომ თავად ეთიკური პრინციპები არა მაგრამ მათი პრაქტიკაში რელიზების პრობლემები არის ის რაც იწვევს მათ ემოციურ დაძაბულობას და საქმეში არაეფექტური მონაწილეობის განცდას.

საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გადმოცემით, მათი ემოციური დაძაბულობის მიზეზი, ეთიკის შემთხვევისგან განსხვავებით, ნამდვილად ყოფილა ქვეყანაში არსებული სამართლებრივი მექანიზმები, უფრო მეტად კი ამ მექანიზმების აღსრულების პროცესში წარმოშობილი სირთულეები. კონკრეტულ სირთულეებად სახელდება მედია საშუალებების, სამართალდამცავი ორგანოებისა და საგანამართლებლო დაწესებულების მხრიდან ბენეფიციართა ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების ხელყოფის ფაქტები, ასევე სამართლებრივი ნორმებისა და ბენეფიციარის ინტერესების დაპირისპირება, რაც საბოლოოდ სამართლებრივი ნორმის შესაბამისად შესაძლოა გადაწყდეს, მაგრამ სამომავლოდ პრობლემას უქმნის როგორც ბენეფიციარს, ასევე სოციალურ მუშაკსაც მასთან მუშაობისას შედეგის მიღწევის კუთხით.

ერთ-ერთმა საჯარო სექტორში დასაქმებულმა სოციალურმა მუშაკმა, რომელმაც სიღრმისეული ინტერვიუს მიმდინარეობისას აღწერა სამართლებრივი რეგულაციის სიხისტის და არაეფექტურობის მაგალითი ბენეფიციარის საქმეზე აღნიშნა, რომ:

*„ქვეყანაში არსებული ბიუროკრატიული მექანიზმები და სერვისში ჩარიცხვის წესი არცისე იშვიათად ბენეფიციარის საწინააღმდეგოდ მოქმედებს. ვინაიდან უშუალო ინტერაქციისას ამ ყველაფრის ახსნა და ამ ლოდინის პროცესის გავლა მასთან ერთად მეც მიწევს, საკმაოდ სერიოზული ემოციური დაძაბულობა მაქვს ხოლმე, არამხოლოდ რამდენიმე კვირის განმავლობაში და სამუშაო პროცესში, არამედ ღამითაც როდესაც დასვენებას ვცდილობ. ეს არის პასუხისმგებლობა რომელიც მაკისრია როგორც სოციალურ მუშაკს და რომელიც მიქმნის დაძაბულ ემოციურ ფონს. მუდმივად ვფიქრობ დაბრკოლებების პირობებში, როგორ შემიძლია ვნახო გამოსავალი.“*

საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გადმოცემით, სამსახურის საათების დასრულების შემდგომ ფიზიკურად და ემოციური კეთილდღეობის

თვალსაზრისით თავს გრძნობენ გამოცლილად, უენერგიოდ, გამოფიტულად და დაცარიელებულად, თუმცა ექვსი რესპონდენტიდან ორი ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, რომ ყოველდღიური მძიმე დატვირთვის მიუხედავად სამსახურის საათების დასრულების შემდგომ შესაძლოა ფიზიკურად ენერგიულადაც იგრძნონ თავი, ამის მიზეზი კი ერთი სოციალური მუშაკის შემთხვევაში იყო ოჯახი და შვილი-როგორც ანტისტრესორი და მეორე სოციალური მუშაკის შემთხვევაში ნაყოფიერების განცდა, რომელიც გამოიხატებოდა იმაში, რომ თუ მძიმე ემოციური შრომა რომელიც იმ დღეს მოუწია შედეგიანი აღმოჩნდა, მაშინ აქვს ენთუზიაზმი რაც ახალი ფიზიკური ენერგიით ავსებს.

აღსანიშნავია, რომ საჯარო სექტორში გამოკითხულმა რესპონდენტებმა ყველამ დაასახელა ფსიქო-სომატური ჩივილების ჩამონათვალი, რომელიც მათი აზრით უკავშირდება სამსახურში შესრულებული ემოციების მართვის პროცესის თავისებურებებს. სოციალური მუშაკების გადმოცემით, მათი ჩივილებია კუჭის ტკივილი, სხეულში დაღლილობის შეგრძნება იმდენად, რომ ფიქრობს საწოლიდან ვერ წამოდგება, ზურგის და ხერხემლის ტკივილი, კონცენტრაციის სირთულეები რაც საბოლოოდ ასახვას ჰპოვებს მეხსიერებაზე, არტერიული წნევა, დეპრესია, დამაბულობა, გულის არითმია, უჭაერობა და სახის კუნთების დაჭიმულობა, „ყბის ჩაკეტილობა“. მათგან რამდენიმე რესპონდენტი ასახელებს ერთიდაიგივე ფსიქოსომატურ ჩივილებს, რომლებიც ზურგისა და ხერხემლის ტკივილს, წნევასა და უენერგიობას მოიაზრებს.

საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების აღქმით, მუშაობის პროცესში სამუშაო ადგილზე გამოვლენილი ემოციების მათთვის დამახასიათებელი პრაქტიკა მნიშვნელოვან უარყოფით გავლენას ახდენს მათ პირად ცხოვრებაზე. რესპონდენტების გადმოცემით, უარყოფითი გავლენები გამოიხატება სამსახურის შემდგომ, ოჯახში და მეგობრებში გამოვლენილ გაღიზიანებისა და აგრესიაში, ასევე კომუნიკაციის სურვილის არქონასა და ახლობელი ადამიანებისთვის მუდმივად იმის ახსნაში, თუ რა არის მათი შფოთვის მიზეზები. სოციალური მუშაკების შესწავლილი რაოდენობიდან, მხოლოდ ერთმა, დაოჯახებულმა და შვილიანმა სოციალურმა მუშაკმა აღნიშნა, რომ წლების მუშაობის შედეგად, დღეს უკვე ახერხებს იმას რომ სამსახურებრივი პრაქტიკა, მათ შორის

ემოციური შრომის პროცესის თავისებურებები სამსახურში დატოვოს სამუშაო საათების დასრულების შემდგომ.

საჯარო სექტორში დასაქმებულ, კვლევის ფარგლებში მონაწილე სოციალური მუშაკებს ასევე შეკითხვა დაესვათ სამსახურში ემოციების მათთვის დამახასიათებელი პრაქტიკის კარიერაზე გავლენასთან დაკავშირებით, რაზეც აღნიშნეს, რომ სოციალური მუშაკის პროფესიასა და კარიერაში ემოციების მენეჯმენტის საკითხი კრიტიკულია, რადგან რამდენადაც ემოციების სწორად მართვამ შესაძლოა განაპირობოს კარიერული წინსვლა ასევე არასწორად მართვამ შესაძლოა გამოიწვიოს პროფესიონალის დისკრედიტაცია. კვლევაში მონაწილე რესპონდენტების გადმოცემით, ყოფილა შემთხვევა, როდესაც მათი მხრიდან ბენეფიციარებთან ემოციების ეფექტურად მართვამ დამსაქმებლის მხრიდან მოწონება დაიმსახურა და ამის საფუძველზე სოციალურ მუშაკს შესთავაზეს ახალი სამსახური. ასევე ერთ-ერთი სოციალურ მუშაკის გადმოცემით, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას დიდი ემოციური, გონებრივი და ფიზიკური დატვირთვის გამო, ჩამოუყალიბდა ემოციების მენეჯმენტის არამდგრადი სტილი, რის გამოც თავის მხრივ ვერ ღებულობს აკადემიურ განათლებას, ვერ ახდენს ცოდნის დიპლომირებას და შესაბამისად, კარიერულ დაწინაურებას. ასევე საჯარო სექტორში გამოკითხული სოციალური მუშაკი აღნიშნავს, რომ სტრესის მაღალი ხარისხის მიუხედავად, ემოციების თვითკონტროლის ის მოდელი, რომელიც საჯარო სამსახურში სოციალურ მუშაკად მუშაობის სამწლიან პერიოდში ჩამოიყალიბა, მომავალში ბევრ სირთულესთან გამკლავებაში დაეხმარება და არ ეგულება სამსახური, სადაც ემოციების დარეგულირების პრობლემა შეექმნება.

ინტერვიუების ბოლოს, საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების მხრიდან დასახელებულ იქნა მათი აზრით, სოციალური მუშაკის ემოციური კეთილდღეობის ხელშემწყობი გარემოებები: სერვისების მიღებისას ნაკლები ბარიერები და ბენეფიციარის საჭიროებებზე მოურგებელი სერვისში ჩართვის რეგულაციების შეცვლა, შემცირებული ბიუროკრატია, გაფართოებული და გაზრდილი საკადრო პოლიტიკა, დატვირთვის შემსუბუქებისა და ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, თავისი როლისა და

საქმიანობის კეთილსინდისიერად შემსრულებელი სხვადასხვა სახის სტუქტურები, მისი თანამშრომლები და სამთავრობო თუ არასამთავრობო ორგანიზაციები, რომლებთანაც შესაძლებელი იქნებოდა ბენეფიციარის საკეთილდღეოდ ერთად მუშაობის გეგმის შემუშავება, ორგანიზაციული მხარდაჭერა, წახალისება, სოციალური მუშაკების ინფრასტრუქტურითა და მატერიალურ ტექნიკური საშუალებებით უზრუნველყოფა, თანამშრომლობითი ურთიერთობები, ერთმანეთის საქმიანობის წახალისება სამუშაო ადგილზე, პროფესიული სუპერვიზია და პროფესიული ტრენინგ-კურსები, სემინარები კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით.



## ნაწილი IV : მონაცემთა ანალიზი

### კვლევის შედეგების შედარება დასაქმების კერძო და საჯარო სექტორების მიხედვით

საბოლოოდ, სამაგისტრო კვლევის შედეგად, მიღებული მონაცემების საფუძველზე მოხდა სოციალურ მუშაკთა ემოციური შრომის თავისებურებების შედარება საჯარო და კერძო სექტორში გამოკითხული რესპონდენტების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის ანალიზზე დაყრდნობით. აღსანიშნავია, რომ საკვლევი საკითხის გარშემო სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებების შედარებამ, მნიშვნელოვანი მსგავსება-განსხვავებები გამოავლინა, რაც თავისთავად საინტერესო ანალიზის საფუძველია.

თავდაპირველად, როგორც საჯარო ასევე კერძო სექტორის სოციალურმა მუშაკებმა როგორც ყველაზე ხშირად განცდილ ასევე გამოხატვად ემოციებად მუშაობის პროცესში მიიჩნიეს სიხარული, შიში, სიბრაზე, რომელსაც საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების მხრიდან დაემატა სიბრაულისა და იმედგაცრუებასთან დაკავშირებული ემოციების განცდა/გამოხატვის პრაქტიკა.

აღსანიშნავია, რომ შიშზე საუბრისას, საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკები უმეტესად საუბრობდნენ ბენეფიციარსა და მის მომავალთან დაკავშირებით განცდილ და გამოხატულ შიშებზე, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმებული რამდენიმე სოციალური მუშაკის მხრიდან ამას კერძო სექტორში ემატება თავად საუთარ ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული შიშების განცდისა და ინდენტიფიცირების საკითხი.

ბრაზის ემოციასთან დაკავშირებით, როგორც საჯარო ასევე კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ აღნიშნული ემოცია უჩნდებათ იმ ადამიანებისადმი და კონკრეტული სახელმწიფო თუ არასახელმწიფო დაწესებულების თანამშრომლებისადმი, რომელთაც შეუძლიათ საკუთარი მოვალეობების შესრულების შედეგად სასიკეთო ცვლილება მოახდინონ იმ ბენეფიციარის ცხოვრებაში, რომელთანც სოციალურ მუშაკს კომპლექსური თანამშრომლობა უწევს, მაგრამ ამას არ აკეთებენ.

დამსაქმებელი ორგანიზაციის მხრიდან, მუშაობის პროცესში გამოსახატი ემოციების ბუნების კონტროლთან დაკავშირებით, საჯარო სექტორიდან რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ დამსაქმებელი არ და ვერ აკონტროლებს ემოციური შრომის პროცესებს, თუმცა განსაკუთრებული ყურადღებით შესაძლოა მიუდგეს მედიასთან სოციალური მუშაკის ურთიერთობის საკითხს. კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ნაწილის შეფასებით, ორგანიზაციული კონტროლი მუშაობის პროცესში გამოსახატი ემოციების ბუნებასთან დაკავშირებით არ არსებობს, მაგრამ ორგანიზაციებში სადაც არსებობს სუპერვიზიის პრაქტიკა, კონტროლის აღნიშნული ფორმა პროფესიონალის გაძლიერებაზეა ორიენტირებული და ფასდება როგორც დასაქმებულისთვის სასარგებლო პროცესი თავად სოციალური მუშაკების მხრიდან.

სამსახურში ემოციების თვითკონტროლის საკითხთან დაკავშირებით, კერძო სექტორში მომუშავე სოციალურმა მუშაკებმა აღნიშნეს, რომ მათი დამსაქმებელი ორგანიზაციის მხრიდან სამუშაოს სუსტი კონტროლის გამო და საკუთარ საქმიანობასთან ადაპტაციის მაღალი ხარისხიდან გამომდინარე, სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას განსაკუთრებული თვითკონტროლი არ უწევთ, და განსაკუთრებული თვითკონტროლის პერიოდს უმეტესობა მათგანი უკავშირებს მუშაობის დაწყების საწყის ეტაპს, როდესაც ჰქონდთ სამიზნე ჯგუფთან მუშაობის სპეციფიკის შესახებ სუსტი კვალიფიკაცია და ცოდნა. გარკვეულწილად აღნიშნულის საპირისპიროდ, საჯარო სექტორში დასაქმებულმა ყველა გამოკითხულმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ სამსახური არის ის ადგილი სადაც უწევთ ემოციების ყველზე ხშირი, გადაჭარბებული თვითკონტროლიც კი განსაკუთრებით ისეთ სიტუაციებში, როდესაც ბენეფიციარის მხრიდან ხდებიან ვერბალური აგრესიისა და შეურაწყოფის ობიექტები, რა დროსაც მათ უჩნდებათ აგრესია მაგრამ ამასთან ორმაგი თმენის ვალდებულება, როგორც პროფესიული ეთიკით ასევე საჯარო სამსახურის შესახებ ქვეყანაში არსებული რიგი პრინციპების გათვალსწინების გამო.

როგორც საჯარო ისე კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების უმეტესობა - 11 რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ მათი შეხედულებითა და პრაქტიკის

გათვალსწინებით მუშაობის პროცესში ემოციების ეფექტურად მართვა პირდაპირ უკავშირდება ბენეფიციარის საქმის წარმატებით წარმართვას, თუმცა მხოლოდ ერთი სოციალური მუშაკი საჯარო სექტორიდან აღნიშნავს, რომ დაშვების დონეზე ემოციების თვითკონტროლი განაპირობებს საქმის წარმატებით წარმართვას, მაგრამ თავად მისი პრაქტიკა ადასტურებს, რომ საქმეებზე ერთნაირი ემოციური და შინაარსობრივი მუშაობის მიუხედავად ზოგი საქმე წარმატებით სრულდება ზოგი არა, რაც ადასტურებს რომ პროცესის წარმატება მხოლოდ პროფესიონალსა და მისი მხრიდან ემოციების მართვის სტილზე არაა დამოკიდებული.

აღსანიშნავია, რომ კვლევის შედეგად გამოიკვეთა პროფესიული საქმიანობების ის მიმართულებები, რომლებიც სოციალურ მუშაკებს დღეს მუშაობის პროცესში ყველაზე მეტ ემოციურ კომფორტსა თუ დაძაბულობას უქმნის.

კერძო სექტორში დასაქმებულმა სოციალურმა მუშაკებმა ემოციური კომფორტის მიმნიჭებელ საქმიანობებად მიიჩნიეს ბენეფიციარებთან კომუნიკაცია და სუპერვიზიის კომპონენტი, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმებულმა სოციალურმა მუშაკებმა ბენეფიციართა ადვოკატირების, მათთვის სარებილიტაციო მომსახურებების გაწევის, ცვლილების მიღწევისა და სირთულეების გარეშე რესურსების მოძიების პროცესი.

რაც შეეხება დისკომფორტს, კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკები ემოციური დისკომფორტის შემქმნელ გარემოებად მოიაზრებენ თანამშრომლებთან კონფლიქტური (უმეტესად არა სოციალურ მუშაკებთან) ურთიერთობების არსებობას, მაღალი რისკის მქონე ბენეფიციარებთან მუშაობას, ინტერვიუებს რომელზეც უწევთ ძალადობის შესახებ ბენეფიციარის პიროვნული გამოცდილების გაგება და გაანალიზება, ასევე ვიზიტებზე ისეთ დაწესებულებებში სიარული როგორცაა თავშესაფრები, ციხე, კომერციული სექსმუშაობის ადგილები და ა.შ ხოლო საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკები ემოციური დისკომფორტის შემცველ საქმიანობად აფასებენ სიტუაციებს, როდესაც ბენეფიციარის ნაცვლად უწევთ გადაწყვეტილების მიღება, როგორც მათ სამართლებრივ წარმომადგენელს (მაგ: ბავშვის, ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირის რომელიმე სახელმწიფო ზრუნვის დაწესებულებაში ჩარიცხვის დროს), ასევე ხშირად

ემოციური დისკომფორტის შემცველია სექტორული თანამშრომლობის საკითხები, როდესაც მაგალითად პოლიციელების, სკოლის, სამედიცინო პერსონალის მხრიდან არ ხდება ბენეფიციარის საჭიროებებზე მორგებული ღონისძიებების განხორციელება და როდესაც მათი დასაქმების ორგანიზაცია ვერ აცნობიერებს სოციალური მუშაკების პროფესიულ როლსა და რეალური საქმიანობის მნიშვნელობას საკუთარ ორგანიზაციულ კონტექსტში.

თავად ორგანიზაციულ კონტექსტში პროფესიის შიდაორგანიზაციულ რეგულირებას მათთვის მისაღებად და ნაკლებად სტრესულად მიიჩნევენ კერძო სექტორის სოციალური მუშაკები, თუმცა აღნიშნავენ, რომ სამუშაო დატვირთვა, ბიუროკრატიული მექანიზმები და მათი მხრიდან ამ ყველაფრისთვის საჭირო პიროვნული რესურსების ხარჯვა გარკვეული ემოციური დაძაბულობის მომტანია, ხოლო საჯარო სექტორში დასაქმებული, კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ექვსივე რესპონდენტი აცხადებს, რომ საქმიანობის შიდაორგანიზაციული რეგულირება მნიშვნელოვანი დაძაბულობის წყაროა მისთვის გაზრდილი ანგარიშვალდებულების, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის, რეგულარულად მატებადი სამუშაო ვალდებულებების, ბიუროკრატიული მექანიზმების აღსრულებისა და ინტერსექტორული თანამშრომლობის ფარგლებში აღებული პასუხისმგებლობის გამო.

მონაცემების შეჯამების შედეგად გამოიკვეთა, რომ ყველა გამოკითხული სოციალური მუშაკი განურჩევლად დასაქმების სექტორისა ეთიკასა და ეთიკის ნორმებს არ აღიქვამს როგორც გარეგან მარეგულირებელს და თავად ნორმების შესრულებას არ თვლის ემოციური დაძაბულობის წყაროდ. რესპონდენტი სოციალური მუშაკების გადმოცემით, ემოციური დაძაბულობის მიზეზი ხდება მათ სამოქმედო სოციალურ გარემოში ეთიკის ნორმების რეალიზებისადმი არახელსაყრელი გარემო-პირობების არსებობა.

ხოლო სამართლებრივ რეგულაციებთან დაკავშირებით, თორმეტივე რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ ქვეყანაში არსებული სამართლებრივი რეგულირება ხშირად ხდება მათი ემოციური დაძაბულობის მიზეზი, როგორც თავად შინაარსიდან (შინაარსთან დაკავშირებულ პრობლემას უფრო ხშირად ასახელებდნენ კერძო სექტორში მომუშავე

სოციალური მუშაკები, ვიდრე საჯაროში მომუშავეები) ასევე უფრო მეტად პრაქტიკაში საკანონმდებლო რეგულაციების აღსრულების მექანიზმებიდან გამომდინარე.

სამსახურის საათების დასრულების შემდგომ, თავისი ფიზიკური და ემოციური კეთილდღეობის მდგომარეობას ყველა სოციალური მუშაკი უკავშირებს უმეტესდ უენერგიობის, დაღლილობის და ემოციური გამოცარიელების შეგრძნებებს, თუმცა საჯარო სექტორისგან განსხვავებით, კერძო სექტორის სოციალური მუშაკების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ მათი ემოციური მდგომარეობა დიდწილად დამოკიდებულია მაინც თითოეულ ინდივიდუალურ სამუშაო დღესა და ამ დღის შედეგად მოგვრილი კმაყოფილების განცდის ხარისხზე.

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების კონტიგენტიდან ორი მათგანი ასახელებს, რომ არასდროს ჰქონიათ ფსიქო-სომატური ჩივილები, რომელსაც დაუკავშირებდნენ მუშაობის პროცესში მათ მიერ გამოხატული ემოციური შრომის თავისებურებებს. ხოლო დანარჩენი ოთხი აღნიშნავს, რომ მსგავსი ჩივილები ჰქონიათ თავის ტკივილის, სიცხისა და უძილობის სახით. დასაქმების კერძო სექტორის სოციალური მუშაკებისგან განსხვავებით, ფსიქო-სომატურ ჩივილებზე საუბრობს საჯარო სექტორში დასაქმებული ექვსივე სოციალური მუშაკი და აღნიშნავს, რომ კუჭის და თავის ტკივილი, დაღლილობა და სისუსტე მთელს სხეულში, ზურგის და ხერხემლის ტკივილი, მეხსიერების პრობლემა და წნევა, ასევე დეპრესია, დამაბულობა, გულის არითმია, უჭაერობა და სახის კუნთების დაჭიმულობის შეგრძნება არის ის ფსიქო-სომატური ჩივილები, რომლებსაც პირდაპირ უკავშირებენ სამსახურში შესრულებული ემოციური შრომის თავისებურებებს.

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სოციალური მუშაკები, სრულად ეთანხმებიან მოსაზრებას, რომ მუშაობის პროცესში, სამუშაო ადგილზე ემოციების მართვა უარყოფით გავლენას ახდენს მათ პირადსა და კარიერულ ცხოვრებაზე, მაგრამ აღნიშნავენ რომ კარიერულ ცხოვრებაზე დადებითი შედეგების მომტანიცაა, რადგან თუ სოციალური მუშაკი სწორად ახერებს ემოციების მენეჯმენტს ეს განაპირობებს მის პროფესიულ წარმატებას.

ემოციური შრომის უარყოფით გავლენებზე საუბრისას, როგორც საჯარო ასევე კერძო სექტორის სოციალური მუშაკები აღნიშნავენ, რომ სამსახურში ემოციური შრომის შედეგები პირად ცხოვრებაში იწვევს სოციალურ კონტაქტებთან ურთიერთობის გაგრძელებისა და წარმოქმნის სურვილის მნიშვნელოვან შესუსტებას, პირადი ცხოვრებისეული აქტივობების დაგეგმვის უუნარობას და ხშირად იზოლირებული ფიზიკური დასვენების სურვილს.

საბოლოოდ, უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევაში მონაწილე ყველა სოციალურ მუშაკს ჰქონდა ხედვა იმასთან დაკავშირებით, თუ რა გარემოებები უწყობს ხელს, სამუშაოზე ემოციური კეთილდღეობის მიღწევას. საჯაროსგან განსხვავებით, კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების მხრიდან დასახელებულ იქნა უფრო ნაკლები ემოციური კეთილდღეობის ხელშემწყობი ფაქტორი, რომელთა შორისაც იყო მოწესრიგებული ინფრასტრუქტურა, სამუშაო დატვირთვის შემცირება, ორგანიზაციის მხრიდან პროფესიული მხარდაჭერა და წახალისება, კოლეგიალურ და პროფესიონალურ გარემოში მუშაობა და ბენეფიციართა მხრიდან გამოხატული მადილერების სურვილი. საჯარო სექტორში დასაქმებული პროფესიონალების გადმოცემით, კი ზემოთ აღნიშნულ ყველა ფაქტორს ემატება, შემცირებული ბიუროკრატიის სურვილი, საკანონმდებლო რეგულაციების ცვლილება და სერვისების მიღების მოქნილი მექანიზმების არსებობა, ასევე ორგანიზაციაში სუპერვიზიის კომპონენტის გათვალისწინება და ტრენინგ-კურსების ჩატარების აუცილებლობა.

## დასკვნა

სამაგისტრო კვლევა მიზნად ისახავდა ემოციური შრომის თავისებურებების შესწავლას საქართველოში სოციალური მუშაკების პროფესიული ჯგუფის მაგალითზე.

კვლევისას მიღებული შედეგების ანალიზის საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტების, საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების თვალთახედვით და მათი პრაქტიკული საქმიანობის შედეგებზე დაყრდნობით, ემოციური შრომის თავისებურებები უფრო ნეგატიურ გამოცდილებასთან ასოცირდება პირადი თუ კარერული ცხოვრებისა და ფიზიკური თუ ფსიქიკური ჯანმრთელობის კუთხით და მათი მხრიდან ნაკლებად მახვილდება ყურადღება ემოციური შრომის დადებით მხარეებზე. ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ აღნიშნული კვლევის შედეგები ხშირ შემთხვევაში ეხმიანება იმ საერთაშორისო კვლევების უმრავლესობას, რომლებიც ცალსახად და დაბეჯითებით საუბრობენ დასაქმებული ადამიანების ცხოვრებაში მათ მიერ შესრულებული ემოციური შრომის თავისებურებების უარყოფით გავლენებზე.

ასევე კვლევისას მიღებული ინფორმაციის გაანალიზების შედეგად, რომელიც თავის მხრივ ეყრდნობოდა დღეს, საქართველოში საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების შრომითი პრაქტიკების ანალიზს, მნიშვნელოვანი აქცენტები დაისვა აღნიშნული პროფესიული ჯგუფის ემოციური შრომის თავისებურებების მსგავსება- განსხვავების კუთხით დასაქმების სექტორების გათვალისწინების შესაბამისად.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ სოციალური მუშაკები როგორც საჯარო ასევე კერძო სექტორში დასაქმების მიუხედავად, სამუშაო პროცესში განცდილი და გამოხატული ემოციების მსგავსი სპექტრით ხასიათდებიან. ასევე თავად სოციალური მუშაკების კვალიფიკაციით აღნიშნული ემოციები უმეტესად უარყოფითია, თუმცა სამუშაოს სპეციფიკიდან და საჭიროებიდან გამომდინარე მეტად ხდება დადებითი ემოციების გამოვლენის შემთხვევები ვიდრე უარყოფითისა.

სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებებზე მნიშვნელოვანი გავლენის მქონედ იქნა მიჩნეული პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას ემოციური

დამაბულობისა თუ ემოციური კომფორტის წყაროების იდენტიფიცირება, ორგანიზაციული კონტროლისა და თვითკონტროლის, ასევე პროფესიის შიდაორგანიზაციული რეგულირების საკითხების განხილვა (რაც განსხვავებულ შედეგებს იძლეოდა საჯარო და კერძო სექტორების შედარების შედეგად).

აღსანიშნავია, რომ კვლევის თანახმად, ემოციური შრომის შედეგად ფიზიკური და ემოციური კეთილდღეობის სფეროში არსებული მდგომარეობა საჯარო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების შემთხვევაში თითქმის სრულად ამახვილებდა ყურადღებას ნეგატიურ გამოვლინებებსა და გავლენებზე. ხოლო სასურველი მდგომარეობის მისაღწევად ორივე სექტორის სოციალური მუშაკები მსგავს საჭიროებებზე საუბრობდნენ. კვლევისას, ყველა სოციალურმა მუშაკმა ისაუბრა ემოციური შრომის პროცესში, ემოციების მართვის მათთვის დამახასიათებელი სტილის გავლენის შესახებ, როგორც კარიერულ ასევე პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებით.



## კვლევის შეზღუდვები და სამომავლო პერსპექტივა

კვლევის შეზღუდვაა ის, რომ სიღრმისეული ინტერვიუების ჩატარების და შესაბამისად, სოციალური მუშაკების პროფესიული ჯგუფის ემოციური შრომის თავისებურებების შესწავლის ადგილი იყო მხოლოდ ქ.თბილისი, ასევე საველე ეტაპზე გამოიკითხა მხოლოდ 12 სოციალური მუშაკი, რაც საბოლოო ჯამში არ იძლევა კვლევის შედეგების ეროვნულ დონეზე განზოგადების საშუალებას.

ასევე კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, საინტერესო იქნებოდა აღნიშნული კვლევის ფარგლებში დასმული საკითხების კვლევა, როგორც ურბანულ ასევე რურალურ გარემოში მომუშავე სოციალური მუშაკების შესწავლის მაგალითზე და პროფესიულ ჯგუფში გენდერული გადანაწილების თვალსაზრისით არსებული განსხვავებების შესაბამისად, რათა დადგენილიყო ის ძირითადი მსგავსება-განსხვავებანი რაც ემოციური შრომის თავისებურებების კუთხით სხვადასხვა მახასიათებლების მქონე სოციალურ მუშაკთა ჯგუფებს შესაძლოა ჰქონდეთ.

კვლევის საინტერესო საგანი შესაძლოა იყოს სოციალური მუშაკების ემოციური შრომის თავისებურებების კვლევა დამსაქმებლებისა და ბენეფიციარების/ სოციალური მუშაკების კლიენტების პერსპექტივიდან.

ხოლო მეთოდოლოგიური თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანი და საინტერესო იქნებოდა საკითხის შესწავლა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდებით, განსაკუთრებით თანამედროვე ემოციური შრომის საკვლევი ინსტრუმენტებისა და ინოვაციური თეორიული ჩარჩოების საშუალებით, რომელიც კვლევის ამ სფეროში საერთაშორისო პრაქტიკის სახით არსებობს, თუმცა საქართველოში ჯერ მათი გამოყენება თითქმის არ ხდება.

### გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა:

1. საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია. (2011). სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზი, საქართველო. თბილისი: საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია.
2. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2017). საქართველოს მოსახლეობის რიცხოვნობა 2017 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით. თბილისი: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი).
3. Warner, J. (2007). Responses to risk in social welfare and the denial of emotion. Paper from the risk and relationalities conference march 29th-31th, University of Kent, Cambridge.
4. Hochschild, A. (1940). The managed heart: commercialization of human feeling. (3). Berkeley and Los angeles, california: University of california press (7-8, 17-30)
5. Montgomery, J. & Panagopolou, E. & Wildt, M. & Meenks, E. (2006). Work-family interference, emotional labor and burnout. Reaserchgate.
6. McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2015). Resilience and Burnout in Child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. British Journal of Social Work, 45(5).
7. Morris, J. & Feldman, D. (2014). The dimensions, antecedents and consequences of emotional labour. Academy of menegement. (989-992)
8. Brook, P. (2009). The alienated heart: Hochschilds emotional labour thesis and the anti-capitalist politics of Alienation. UK: University of leincester. (26-27)
9. Field, J. & Malcolm, I. (2016). Learning in emotion labour and emotional work. HSRC press. (170-171)
10. Lazányi, k. (2017). Who benefits from emotional labour?. Dissertation. Corvinus university of Budapest, Budapest.
11. Scheve, Ch. & Luede, R. (2005). Emotional and social structures: towards un interdisciplinary approach. Journal for the Theory of social behavior, 35:3.

12. Wharton, A. (2014). Work and emotions. Dissertation. Washington state university, Washington.
13. International labour office. (2016). Psychosocial risks, stress and violence in the world of work. International journal of labour research. Issue 1-2 (10-20).
14. Biggart, L. & Ward, E. & Cook, L. & Stride, Ch. & Schofield, G. & Corr, Ph. & Fletcher, C. & Bowler, j. & Jordan, P. & Bailey, S. (2016). Emotional intelligence and burnout in child and family social work: implications for policy and practice. UK: University of east Anglia.
15. Lloyed, Ch. & Chenoweth, L. (2011). Social work, stress and burnout: A review. Journal of mental health.
16. Kimes, A. (2016). Burnout and rates among social workers: A systematic review and synthesis. Dissertation. California state university, San Bernardino.
17. Moriarty, j. (2015). The effects of emotional labour in social work practice. The social care ELF.
18. D'oliveira-Martins, M. (2014). Emotional labour around the world: an interview with Arlie Hochschild. Global dialogue, magazine of the International Sociological Association.
19. Tannenbaum, N & Reisch, M. (2001). Introduction: the roots of us social work. School of social work, university of Michigan.
20. Mindtools editorial team. (2017). Emotional Labor Helping Workers Present a Positive Face. Seen in 15.05.2017. source: [https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM\\_44.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_44.htm)
21. Ozmete, E. (2017). Social work as a emotional labour: management of emotions in social work profession. Seen in 13.06.2017. source: <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/EmineOZMETE-Labors.pdf>
22. Maps, S. & Savastos, P. (2008). Emotional labour: a significant interpersonal stressor. Inpsych 2008. Seen in 15.07.2017. source: [https://www.psychology.org.au/inpsych/emotional\\_labour/](https://www.psychology.org.au/inpsych/emotional_labour/)
23. Yeong-Cyeong choi, kyoung seok kim. (2015). A literature review of emotional labour and emotional labour strategies. Universal journal of menegments. 7. (239-290).

24. Hochschild, A. (2016). Arlie hochschild: the presentation of emotion. Seen in 15.07.2017.  
source: [http://atgstg01.pineforge.com/upm-data/13293\\_Chapter4\\_Web\\_Byte\\_Arlie\\_Russell\\_Hochschild.pdf](http://atgstg01.pineforge.com/upm-data/13293_Chapter4_Web_Byte_Arlie_Russell_Hochschild.pdf)
25. Biggart, L. (2016). Emotional intelligence in social work. The Hippocratic post. Seen in 15.06.201. source: <https://www.hippocraticpost.com/mental-health/emotional-intelligence/>
26. Morrison, T. (2006). Emotional intelligence, emotion and social work: context and characteristics, colications and contribution. The british journal of social work, (245-263).
27. Deleon, M. (2015). The Importance of Emotional Intelligence at Work. Seen in 15.05.2017.  
source: <https://www.entrepreneur.com/article/245755>

## დანართი #1

### ინტერვიუს გზამკვლევი

1. როგორ გგონიათ, უმეტესად რომელ (მადლიერება, სიხარული, ბრაზი, შიში და ა.შ) და რა სახის (დადებითს თუ უარყოფითს) ემოციებს ავლენთ მუშაობის პროცესში?
2. როგორ გგონიათ გიწევთ თუ არა ემოციური მდგომარეობის განსაკუთრებული თვითკონტროლი სამსახურებრივი საქმიანობის შესრულებისას?
3. თქვენი აზრით რამდენად აკონტროლებს თქვენს მიერ სამუშაოს პროცესში გამოსახატი ემოციების ბუნებას თქვენი დამსაქმებელი ორგანიზაცია და რა ფორმით?
4. თქვენი აზრით, რამდენად განაპირობებს სამსახურში თქვენს მიერ ემოციების ეფექტურად მართვა ბენეფიციარის საქმის წარმატებით წარმართვას?
5. როგორ ფიქრობთ, არის თუ არა სამუშაოს შესრულებისას თქვენი ემოციური დამაბულობის მიზეზი პროფესიული ეთიკით განსაზღვრული ქმედებები? მარეგულირებელი სამართლებრივი მექანიზმები? (მაგალითი)
6. ყოფილა თუ არა თქვენი ემოციური დამაბულობის მიზეზი თქვენი საქმიანობის შიდაორგანიზაციული რეგულირება?
7. სამსახურის საათების დასრულების შემდგომ როგორ გრძნობთ თავს ფიზიკურად? ემოციური კეთილდღეობის თვალსაზრისით?
8. რა სახის საქმიანობებია თქვენს პროფესიაში ისეთი რაც ყველაზე მეტ ემოციურ დამაბულობას/კომფორტს განიჭებთ?
9. როგორ გგონიათ, რა გავლენას ახდენს თქვენს პირად ცხოვრებაზე მუშაობის პროცესში, სამუშაო ადგილზე ემოციების მართვის თქვენთვის დამახასიათებელი პრაქტიკა?
10. როგორ გგონიათ რა გავლენას ახდენს თქვენს ზოგად კარიერულ ცხოვრებაზე, მუშაობის პროცესში, სამუშაო ადგილზე ემოციების მართვის თქვენთვის დამახასიათებელი პრაქტიკა?

11. გაქვთ თუ არა რაიმე სახის ფსიქო-სომატური ჩივილები რომელსაც უკავშირებთ სამსახურში შესრულებული ემოციების მართვის პროცესის თავისებურებებს?
12. თქვენი აზრით, რა განაპირობებს თქვენი როგორც სოციალური მუშაკის ემოციური კეთილდღეობის ხელშემწყობ გარემოებებს/პირობებს?

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Nino barnabishvili

Emotional labour characteristics on the example of social workers  
professional group in Georgia

The Faculty of Social and Political Sciences

Thesis prepared for the Master's Degree in social sciences

Under the Supervision of Prof: Master of Social Policy. PhD candidate in Sociology Ana Diakonidz

Tbilisi

2017

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტი

სალომე ლომსაძე

როგორ იცავენ პროფესიული კავშირები დასაქმებულთა  
უფლებებს საქართველოში?

ევროპული ინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციალური მეცნიერების  
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ბექა ნაცვლიშვილი  
მაგისტრი, მოწვეული პროფესორი

თბილისი

2017



## ანოტაცია

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

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

## Annotation

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

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

# სარჩევი

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

## შესავალი

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

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

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

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

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

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

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

## 1. ლიტერატურის მიმოხილვა

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგება საქართველოში

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

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

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

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

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

### 3. როგორ არის დაცული დასაქმებულთა უფლებები საქართველოში?

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## 4. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების როლი შრომითი უფლებების დაცვაში

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

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

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

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

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

#### 4.1 საბჭოთა კავშირის გავლენა პროფკავშირების საქმიანობაზე

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

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

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

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

#### 4.2 ხელისუფლებისა და დამსაქმებლის წარმომადგენლების დამოკიდებულება პროფკავშირების მიმართ

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

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

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

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



## 5. შრომითი კანონმდებლობის ცვლილების გავლენა დასაქმებულთა უფლებების გაუმჯობესებაზე

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. სახელმწიფოს მიერ შრომითი კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმების ეფექტურობა

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

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

## 7. სოციალური დიალოგის განვითარების მნიშვნელობა

### პროფესიული კავშირების საქმიანობაში

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

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



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

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

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

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

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

## 8. საქართველოს მიერ აღებული საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების ეფექტურობა

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

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

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

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

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

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

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

## 9. ს.ს „საქართველოს რკინიგზის“ პროფესიული კავშირები

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 11.1 ფოკუს-ჯგუფების ჩატარების შედეგი

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

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

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

## დასკვნა და რეკომენდაციები

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

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

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

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



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

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

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

## ბიბლიოგრაფია

- Euroepan Commission. (2011, May 25). Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2010. Country report: Georgia. Brussels.
- European Commission. (2012, June 4). The EU starts a visa liberalisation dialogue with Georgia. Brussels. Retrieved from [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-561\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-561_en.htm) ბოლო ნახვა: 03.07.2017
- Eurostat. (2016, november). Retrieved from [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents\\_at\\_work\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics) ბოლო ნახვა: 30.06.2017
- ILO. (2008). *Observation (CEACR)*. დაბრუნებული [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2286197-დან](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2286197-დან) ბოლო ნახვა:10.07.2017
- ILO. (2010, November). Labour administration and inspection: Challenges and perspectives. Geneva. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_145952.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145952.pdf) ბოლო ნახვა: 10.07.2017
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights New York. (1966, December 16). Retrieved from <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> ბოლო ნახვა: 28.06.2017
- Krause, Asbjørn, Allan. (1995). *Economic, social, and cultural rights*. Dordrecht ; Boston : M. Nijhoff Publishers ; Norwell, MA, U.S.A. : Sold and distributed in the U.S.A. and Canada by Kluwer Academic Publishers, c1995.
- Universal Declaration of Human Rights. (1948, December 10). Retrieved from <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html> ბოლო ნახვა: 08.07.2017
- ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი. (2015). *პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში*. თბილისი: ქავთარაძე ლ. (რედ).
- ალექსანდრია. (2015 წლის 14 აპრილი). შარშან სამუშაო პროცესის დროს 41 ადამიანი გარდაიცვალა. (ე. წიკლაური, ინტევიუერი)
- გოგელაშვილი, ლ. (2010). შრომის ბაზარი და სოციალური დიალოგი საქართველოში. ე. პ. ცენტრი-ში, *გუახლოვდებით ევროპას? ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკა საქართველოში, სომხეთსა და აზერბაიჯანში* (გვ. 145-166). თბილისი.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## დანართი #1

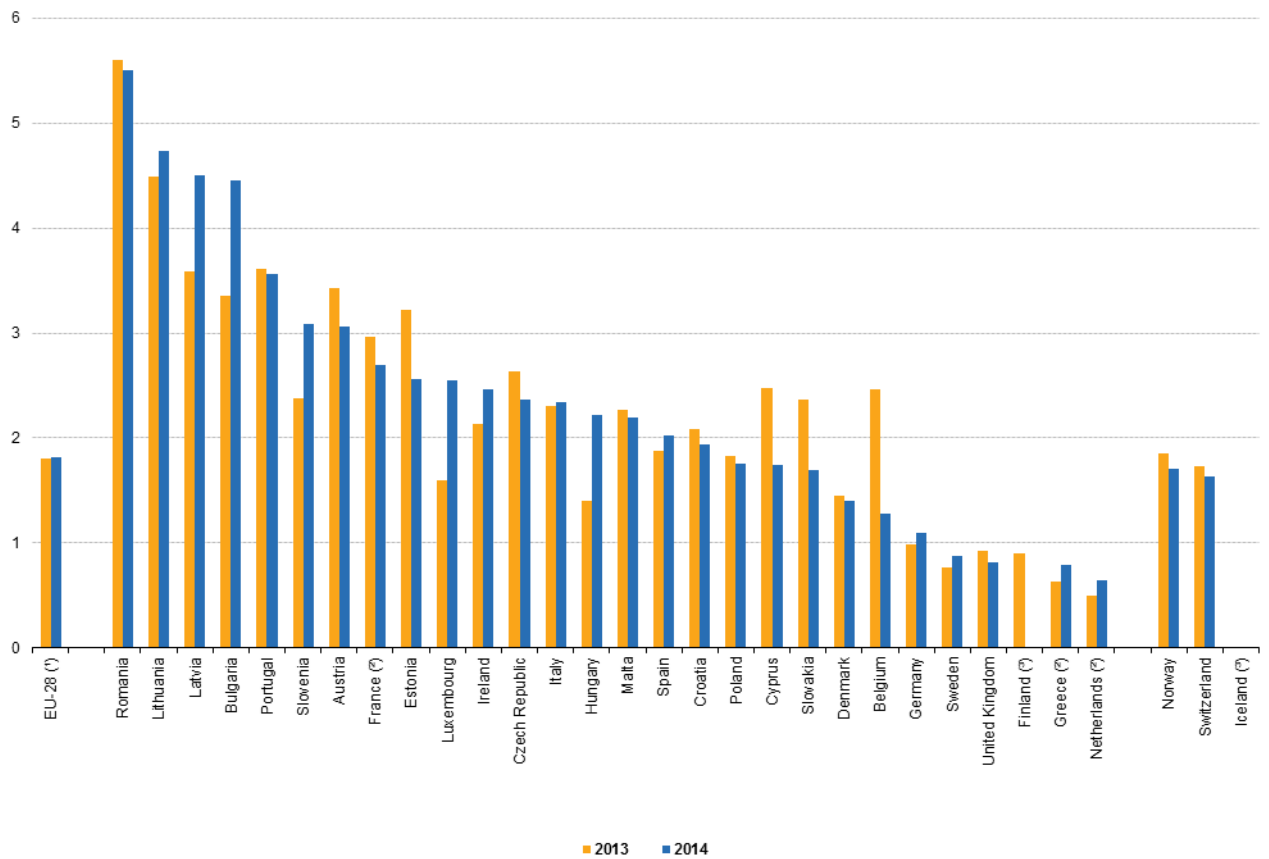
	Accidents at work involving at least four calendar days of absence from work			Fatal accidents at work
	Total	Men	Women	Total
<b>EU-28</b>	<b>3 176 640</b>	<b>2 183 494</b>	<b>992 870</b>	<b>3 739</b>
Belgium	65 587	46 812	18 771	52
Bulgaria	2 246	1 600	646	117
Czech Republic	42 306	29 797	12 509	118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

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

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

წყარო: Eurostat [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw\\_n2\\_01&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_n2_01&lang=en)

## ღანართი #2



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

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

წყარო: Eurostat [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw\\_n2\\_02&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_n2_02&lang=en)

### დანართი #3

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

დასაქმება და უმუშევრობა, 2016

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

[http://geostat.ge/?action=page&p\\_id=145&lang=geo](http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo)

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Salome Lomsadze

How Trade unions protect Employees' rights in Georgia

European Integration and Employment Relations

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

Supervisor: Beka Natsvlishvili, Master, Guest Professor

Tbilisi

2017



ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ნინო შანიძე

შრომის ინსპექციის ინსტიტუციური ფორმები და  
განვითარების პერსპექტივები საქართველოში

ევროპული ინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციალური  
მეცნიერებების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ბექა ნაცვლიშვილი, მაგისტრი, მოწვეული პროფესორი

თბილისი 2017

## ანოტაცია

წინამდებარე ნაშრომი შეეხება შრომის ინსპექციას, მისი როგორც ინსტიტუტის და ორგანიზაციის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებულ ძირითად საკითხებს. თეორიულ ჩარჩოდ აღებულია ისტორიული ინსტიტუციონალიზმი. დამოკიდებული ცვლადი არის შრომის ინსპექცია, ხოლო დამოკიდებული ცვლადი - ღირებულებები. ნაშრომში განხილულია ევროპის ქვეყნებსა და საქართველოში ადრეული და მიმდინარე ინსტიტუციული და ორგანიზაციული ტენდენციები შრომის ინსპექციის მაგალითზე; ასევე საზოგადოებაში და მმართველ პოლიტიკურ წრეებში გავრცელებული იდეები, ნორმები და ღირებულებები, რომლებიც ახდენდნენ გავლენას ამ ტენდენციებზე. აღნიშნული საკითხი საქართველოსთვის საკმაოდ აქტუალურია. დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომ მოხდა ეკონომიკის სტრუქტურული ტრანსფორმაცია, 2006 წლის რეფორმისას კი გაუქმდა შრომის ინსპექცია - შრომის საკითხების მარეგულირებელი ორგანო, რამაც მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია შრომით საკითხებზე, როგორც კანონმდებლობის, ისე ინსტიტუციური ნიშნით. აღნიშნული მოვლენა გაანალიზებულია რა ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის ორი მიდგომით, ნაშრომში დამტკიცებულია, რომ გამოთვლითი მიდგომა, რომელიც გადაწყვეტილების მიღებისას რაციონალურ გაანგარიშებას ეფუძნება, ყოველთვის არ არის მიმდინარე ორგანიზაციული პროცესების კარგი ამხსნელი და რომ კულტურული მიდგომით შეგვიძლია მივიღოთ საზოგადოებრივ თუ პოლიტიკურ ცხოვრებაში მიმდინარე პროცესების სრული სურათი.

## Annotation

The following work “Institutional forms of the labor inspection and perspectives of development in Georgia” by Shanidze N. concerns the main issues of the labor inspection as an institution and organization in the theoretical frame of historical institutionalism. The depended variable is labor inspection and the independent variable – the values. In this work here is discussed earlier and current main institutional and organizational tendencies in European countries and in Georgia on the example of labor inspection; as well as ideas, norms and values widespread in societies and political groups which have influence on these tendencies. The stated issue is very actual for Georgia. After getting an independence a structural change of economics took place; the only body working on the regulation of labor issues was abolished after the reforms in 2006, this had a significant influence on labor institutionalism and legislature of the country. The process is analyzed through two main approaches of the historical institutionalism and this work concludes that calculus approach, one of these approaches which confirms that decision making process is based on rational calculation is not always a good explanatory instrument of the organizational issues and by cultural approach we can get a full description of the following processes in social and political life.

## სარჩევი

შესავალი .....	5
1. ისტორიული ინსტიტუციონალიზმი .....	8
2. შრომის კანონმდებლობის და ქარხნების ინსპექციის ადმინისტრირება ზოგიერთ ევროპულ ქვეყანაში .....	20
2.1 ფუნქციების სპეციალიზება .....	22
2.2 ურთიერთობა სხვა ადმინისტრაციულ ორგანოებთან .....	25
2.3 სტანდარტების ნაკლებობა .....	26
3. ადმინისტრაციული რეფორმა. განვითარების გზები ევროპასა და საქართველოში .....	28
4. საქართველოს კონტექსტი .....	32
5. კულტურისა და პოლიტიკის ურთიერთმიმართების შესახებ .....	38
6. ღირებულებების კვლევა - საქართველო ღირებულებების რუკაზე .....	40
7. საერთაშორისო ვითარება და საქართველო .....	43
დასკვნა .....	47

## შესავალი

ნაშრომში შევეცდები პოსტსაბჭოთა პერიოდში, საქართველოში არსებული შრომის ინსპექციის, როგორც ინსტიტუტის და ორგანიზაციის მდგომარეობა შევადარო ევროპის ქვეყნებში მსგავსი ინსტიტუტის შექმნის პერიოდს, კერძოდ მე-19 საუკუნის მოვლენებს და შემდგომ ტრანსფორმაციას. მიუხედავად იმისა, რომ შესადარებელი ობიექტები დროის გარემოებით არ არიან ახლოს, ვფიქრობ, რომ ვითარება სწორედ რომ ექვემდებარება შედარებას, იმდენად, რამდენადაც საქართველოში სწორედ ამ პერიოდში იწყება ინსტიტუტების დაარსება და განვითარება, თანაც ისტორიული ინსტიტუციონალიზმისთვის უცხო არ არის შედარება სხვადასხვა დროსა და სივრცეში. შესაბამისად, ნაშრომში დამოკიდებული ცვლადი იქნება შრომის ინსპექცია, ხოლო, კულტურული ღირებულებები - დამოუკიდებელი ცვლადი.

ისტორიულ ინსტიტუციონალიზმში გამოიყოფა ორი მიდგომა - გამოთვლითი/რაციონალური და კულტურული. შევეცდები შრომის ინსპექციის მაგალითზე დავამტკიცო, რომ კულტურული მიდგომის გარეშე, გამოთვლითი მიდგომა არ არის ინსტიტუციონალური პროცესების ერთადერთი ამხსნელი და რომც იარსებოს ინსტიტუტების მმართველ წრეებში რწმენამ რომელიმე ინსტიტუტის საჭიროების შესახებ, ანუ რომ არსებობდეს რაციონალური გააზრება, თუკი არ არსებობს კულტურული ფონი, ღირებულებების, ნორმების ან იდეების დონეზე - ცვლილება არ მოხდება. კულტურული ფონის გარეშე ინსტიტუტები არ იქმნება და რეალურად, მხოლოდ გამოთვლითი, რაციონალური მიდგომა არ არის ინსტიტუციური მოვლენების კარგი ამხსნელი მექანიზმი.

ევროპის ქვეყნებში შრომის ინსპექციის ისტორია მე-19 საუკუნის დასაწყისიდან იღებს სათავეს, როდესაც გაიზარდა წარმოება, შესაბამისად გაიზარდა ფაბრიკა-ქარხნებში დასაქმებულთა რაოდენობა, გაჩნდა საჭიროება იმისა, რომ პროცესი გარკვეულ ჩარჩოებში მოქცეულიყო, თავდაპირველად კანონის მიღებით, ხოლო მოგვიანებით ამ კანონის აღმასრულებელი ორგანოს შექმნით. შრომის ინსპექციასთან დაკავშირებული ღირებულებები იმდენად იქცა

კულტურის ნაწილად, რომ ლიბერალურ-დემოკრატიულმა ტალღამაც ვერ შეძლო ბოლომდე გაუქმება, რადგან ეს უკვე მათი ისტორიის, კულტურის ნაწილი გახდა. ნაშრომში ასევე მიმოვიხილავ ღირებულებების კვლევას, განვითარების ზოგად ტენდენციებს და საქართველოს ადგილს ღირებულებების მსოფლიო რუკაზე.

საქართველოში 1990-იან წლებში, საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, არსებულმა ინსტიტუტებმა ინერტულად გააგრძელეს ფუნქციონირება, მიუხედავად იმისა, რომ ეკონომიკამ ფუნდამენტური ტრანსფორმაცია განიცადა, ფაბრიკა-ქარხნების უმეტესობა გაუქმდა, მოსახლეობის უმეტესმა ნაწილმა ან თვითდასაქმებას მიჰყო ხელი ან მომსახურების სფეროში დასაქმდა, არ მოხდა შრომის ინსპექციის, როგორც ინსტიტუტის ადაპტირება არსებულ შეცვლილ რეალობასთან და ვერ ის პასუხობდა იმ დროს არსებულ გამოწვევებს. ამის ძირითადი მიზეზი იყო ის, რომ საზოგადოებაში და სახელმწიფო მმართველ წრეებში პირველ რიგში არ იყო გაზიარებული ის იდეები თუ ღირებულებები, რაზე დაფუძნებითაც ეს ორგანიზაცია ლეგიტიმაციას შეიძენდა, ამავე დროს, საზოგადოებაში დაკარგული იყო რწმენა სახელმწიფო სტრუქტურებისადმი.

ამგვარი ვითარების ამის ფონზე, 2003 წელს რევოლუციით მოსულმა ხელისუფლებამ ლიბერალურ-დემოკრატიული კურსი აირჩია, რაც მცირე სახელმწიფოს იდეას, სამთავრობო ხარჯების შემცირებას და ნაკლებ სამთავრობო ინსტიტუტებს და ორგანიზაციებს გულისხმობდა. თუმცა, ძირითადად მხოლოდ მაკონტროლებელი ორგანოები გაუქმდა, მათ შორის შრომის ინსპექციაც. მასობრივი პრივატიზაციის ტალღა შეეხო სტრატეგიულ ეკონომიკურ ობიექტებს - ბუნებრივი რესურსების მომპოვებელ საწარმოებს. გაიზარდა მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა ხვედრითი წილი მთლიან დასაქმებულებში. შედეგად, მომუშავეთა შრომითი უფლებების დაცვა, სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხების უზრუნველყოფა მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე გახდა დამოკიდებული.

გარემოში, სადაც არასტაბილური შრომითი პირობები, შრომის ბაზრის ცვალებადობა, თვითდასაქმებულების დიდი რაოდენობა ჩვეული მოვლენა გახდა,

გაიზარდა მოსახლეობაში სტრესის რაოდენობამ, რაც მათ მსოფლმხედველობაზე, ნორმებსა და ღირებულებებზეც აისახა.

ნაშრომში ასევე შევხები საერთაშორისო ვითარებას, შრომის ინსპექციის სფეროში არსებულ სტანდარტებს. გავანალიზებ შრომის ინსპექციის გაუქმების რაციონალურ და ღირებულებით ასპექტებს. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ინსპექციის გაუქმება ქვეყანას კიდევ უფრო ამორებდა საერთაშორისო საზოგადოებას, ეს მაინც მოხდა 2006 წელს. ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N81 კონვენცია, რომელიც შრომის ინსპექციის სტანდარტებს არეგულირებს, რატიფიცირებულია 135 ქვეყნის მიერ და მათ სიაში საქართველო არ არის, მაშინ, როცა ორგანიზაციის სრულუფლებიანი წევრია. თავად ეს ფაქტი რაციონალურ ჩარჩოში ვერ ექცევა; შევეცდები დავადგინო რა ღირებულებითმა, კულტურულმა თუ სხვა გარე ფაქტორებმა შეუწყვეს ხელი მსგავს პროცესებს ქვეყანაში.

ამ საკითხების მიმოხილვით, შევეცდები პასუხი გავცე ნაშრომის მთავარ კითხვას ამართლებს თუ არა გამოთვლითი/რაციონალური არჩევანის მიდგომა ინსტიტუტების და ორგანიზაციების კვლევისას. შევეცდები დავამტკიცო, რომ კულტურული მიდგომის გარეშე მსგავსი ანალიზი სრულად არ ასახავს საზოგადოებაში მიმდინარე პროცესებს და მხოლოდ სისტემური ანალიზის შედეგად არის შესაძლებელი ამა თუ იმ გადაწყვეტილების გაანალიზება.

# 1. ისტორიული ინსტიტუციონალიზმი

მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, პოლიტიკურ მეცნიერებაში წამყვანი ადგილი დაიკავა ბიჰევიორიზმმა და რაციონალური არჩევანის თეორიამ. ორივე მათგანი ინდივიდუალიზმს ეფუძნებოდა და გულისხმობდა, რომ ინდივიდთა მოქმედება ეფუძნება ფსიქო-სოციალურ მახასიათებლებსა და მათი პირადი სარგებლის რაციონალურ გაანგარიშებას. მე-20 საუკუნის 80-იანი წლებიდან ინსტიტუციონალიზმი კვლავ აქტუალური ხდება. (გია ჟორჟოლიანი, პოლიტიკური ინსტიტუტები: ანალიზი, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2006)

ისტორიული ინსტიტუციონალიზმი ჩამოყალიბდა 1960 და 1970-იანი წლების წამყვანი პოლიტიკური მეცნიერებების, პოლიტიკაში ჯგუფის თეორიის და სტრუქტურული ფუნქციონალიზმის პასუხად. მან არამხოლოდ ამ ორი მიდგომიდან აიღო ნიშან-თვისებები, არამედ შეავსო საკუთარი მიდგომებით. ისინი დაეთანხმნენ ჯგუფის თეორიის წარმომადგენლებს, რომ ჯგუფებს შორის კონფლიქტი წარმოშობა შეზღუდული რესურსების გამო და ეს ყოველივე პოლიტიკის არსს განსაზღვრავს, თუმცა მათ უკეთ ახსნეს ეროვნული პოლიტიკური შედეგების განსხვავებულობა და ის უთანასწორობები, რომლებიც ამ შედეგებს ახასიათებს. (Chilcote R., 1981) მათ ამგვარი ახსნები იპოვეს სახელმწიფო წყობის და ეკონომიკის ინსტიტუციურ ორგანიზებაში, როდესაც ხდება რომელიმე ინტერესის წინ წამოწევა, სხვების დემობილიზების ხარჯზე. ამგვარად მათ ააგეს პოლიტიკური მეცნიერების შედარებით ძველი ტრადიცია, რომელიც ფორმალური პოლიტიკური ინსტიტუტების მნიშვნელობას უხვამდა ხაზს, ამავე დროს განავითარეს უფრო ფართო კონცეფცია ინსტიტუტების მნიშვნელობის შესახებ თუ რა და როგორ მუშაობს ინსტიტუტებში. (Harry E. and David A. 1963).

ისტორიულ ინსტიტუციონალისტებზე ასევე გავლენა იქონია სტრუქტურული ფუნქციონალისტების ხედვამ პოლიტიკის შესახებ, როგორც ურთიერთმოქმედი ნაწილებით შედგენილი ერთიანი სისტემა. (Almond G. and G. Bingham Powell Jr., 1956) ისინი დაეთანხმნენ ამ განსაზღვრებას, თუმცა დაუპირისპირდნენ ბევრი სტრუქტურული ფუნქციონალისტის შეხედულებას, რომლის მიხედვითაც, ინდივიდების სოციალური, ფსიქოლოგიური ან



კულტურული მახასიათებლები გავლენას ახდენენ სისტემის მუშაობაზე. ამის სანაცვლოდ, მათ როგორც კოლექტიური ქცევის სტრუქტურისა და განსაზღვრული შედეგების გამოწვევის პრინციპულ ფაქტორად დაინახეს პოლიტიკის ან პოლიტიკური ეკონომიის ინსტიტუციური ორგანიზება. მათ ხაზი გაუსვეს 'სტრუქტურალიზმს', რომელიც ნაგულისხმევია სახელმწიფო ინსტიტუტებში, და არა 'ფუნქციონალიზმს' ან ადრინდელ მიდგომებს, რომლებიც პოლიტიკურ შედეგებს სისტემის საჭიროებებზე პასუხად მიიჩნევდნენ. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996)

სტრუქტურულ ფუნქციონალიზმს და ჯგუფის კონფლიქტის თეორიას ჰქონდათ როგორც პლურალისტური, ისე ნეო-მარქსისტული ვარიანტები, ამ უკანასკნელის შესახებ დებატებმა 1970-იანი წლების განმავლობაში განსაკუთრებით იქონია გავლენა ისტორიული ფუნქციონალიზმის ჩამოყალიბებაში. (Blackburn R., 1972; Block F.). კერძოდ, ისტორიული ინსტიტუციონალისტებმა უფრო ახლოს გაიცინეს სახელმწიფო, ის აღარ იყო აღქმული როგორც ნეიტრალური მოთამაშე ინტერესთა კონფლიქტში, არამედ როგორც ინსტიტუტების ერთობა, რომელთაც შეეძლოთ აქტორის და კონფლიქტიდან მიღებული შედეგების სტრუქტურირება. (Evans P. et al. 1985) შედეგად, ამ სკოლის ანალიტიკოსებმა დაიწყეს აღმოჩენა, თუ როგორ ახდენენ გავლენას განსაზღვრული ეროვნული ტრანექტორიების ჩამოყალიბებაში შრომასთან და კაპიტალთან დაკავშირებული სხვა სოციალური და პოლიტიკური ინსტიტუტები. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R.) ამ შრომის დიდი ნაწილი შედგება საჯარო პოლიტიკის ეროვნებათმორისი შედარებისაგან, ეროვნული პოლიტიკური ინსტიტუციების გავლენის აღწერით და ურთიერთობის სტრუქტურირებით კანონმდებლებთან, ორგანიზებულ ინტერესებთან, ამომრჩევლებთან და სასამართლოსთან. (Steinmo et al., 1993). შედარებით პოლიტიკურ ეკონომიკაში მნიშვნელოვანი ანალიზი ეთმობა ეროვნულ შრომით მოძრაობებს, დამსაქმებელთა ორგანიზაციას და ფინანსურ სისტემას.

ისტორიული ინსტიტუციონალისტები ინსტიტუტებს განსაზღვრავენ როგორც ფორმალურ და არაფორმალურ პროცედურებს, რუტინებს, ნორმებს და

შეთანხმებებს, რომლებიც განმტკიცებულია პოლიტიკის ან პოლიტიკური ეკონომიის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში. ისინი შეიძლება დალაგდეს კონსტიტუციური წყობის წესებიდან ან ბიუროკრატიის სტანდარტული სამუშაო პროცედურებიდან სავაჭრო გაერთიანების მოქმედ შეთანხმებებამდე ან ბანკი-ფირმების ურთიერთობამდე. ზოგადად, ისტორიული ინსტიტუციონალისტებისთვის ინსტიტუტები ასოცირდება ფორმალური ორგანიზაციის მიერ გამოქვეყნებულ წესებთან ან შეთანხმებებთან. (Kathleen Thelen and Sven Steinrno, 1992)

ამ თეორიული სკოლიდან შეგვიძლიან გამოვყოთ რამოდენიმე მახასიათებელი. პირველი, ისტორიული ინსტიტუციონალისტები ინსტიტუტებსა და ინდივიდუალურ ქცევას შორის ურთიერთობას გაცილებით ფართო გაგებით განიხილავენ. მეორე, ისინი აქცენტს აკეთებენ ინსტიტუტების განვითარებასთან და მუშაობასთან დაკავშირებული ძალის ასიმეტრიაზე. მესამე, მათ აქვთ ინსტიტუციური განვითარების ხედვა, რომელიც ხაზს უსვამს განვითარების გზაზე დამოკიდებულებას (path dependence) და გაუთვალისწინებელ შედეგებს. მეოთხე, მათ ასევე სურთ ინსტიტუციური ანალიზი დაუკავშირონ სხვა სახის ფაქტორებს და მათ კონტრიბუციებს, მაგ. იდეები, რომელთაც შეუძლიათ პოლიტიკური შედეგების მიღება. (G. John Ikenberry, 1994.)

ინსტიტუციური ანალიზის ცენტრალური კითხვაა თუ რა გავლენას ახდენენ ინსტიტუტები ინდივიდთა ქცევაზე? ბოლობოლო, ინდივიდთა ქცევების მეშვეობით აქვთ ეფექტი ინსტიტუტებს პოლიტიკურ შედეგებზე. ფართო გაგებით, ახალ ინსტიტუციონალისტებს ორი სახის პასუხი აქვთ ამ საკითხზე, რომლებსაც შეგვიძლია ვუწოდოთ „კალკულუსის მიდგომა“, გამოთვლითი/რაციონალური და „კულტურული მიდგომა“. თითოეულ მათგანს განსხვავებული პასუხები აქვთ პირველად კითხვებზე: როგორ იქცევიან აქტორები, რას აკეთებენ ინსტიტუტები და როგორ უძლებენ ინსტიტუტები დროს. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996)

პირველ სამ შეკითხვაზე პასუხისას, კალკულუსის მიდგომით ფოკუსირება ხდება ადამიანთა ქცევის იმ ასპექტზე, რომელიც არის ინსტრუმენტული და ეფუძნება სტრატეგიულ გათვლას. ისინი ამბობენ, რომ ინდივიდები ცდილობენ

მიზანზე ხელმისაწვდომობის მაქსიმიზაციას და ამგვარად, იქცევინ სტრატეგიულად, ანუ ისინი აგროვებენ ყველა შესაძლო ვარიანტს, რათა აირჩიონ მაქსიმალური მოგების მომტანი გზა. საზოგადოდ, აქტორის მიზნები თუ პრეფერენციები/რასაც უპირატესობას ანიჭებს, ინსტიტუციურ ანალიზს ეძლევა ეგზოგენურად/გარედან. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996)

რას აკეთებენ ინსტიტუტები კალკულუსის მიდგომის მიხედვით? ინსტიტუტები გავლენას ახდენენ ქცევაზე პირველ რიგში აქტორთა მეტ-ნაკლები დარწმუნებით სხვა აქტორთა აწმყო თუ მომავალი ქცევების შესახებ. უფრო კონკრეტულად, ინსტიტუტები იძლევიან ინფორმაციას სხვა აქტორთა ქცევების, შეთანხმებების იძულების მექანიზმების, გადაცდომის სასჯელების და მსგავსი საკითხების შესახებ. მთავარი არის ის, რომ ისინი მოქმედებენ ინდივიდუალურ ქმედებაზე მოლოდინების შექმნით, თუ რას გააკეთებენ სხვა აქტორები მისი ქმედების პასუხად ან მასთან ერთად. ამგვარ ანალიზში სტრატეგიული ურთიერთობა მთავარ როლს თამაშობს. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996)

ამისგან საპირისპიროდ, კულტურული მიდგომა ამბობს, რომ ქცევა ბოლომდე სტრატეგიული არ არის და ის ხშირად შემოსაზღვრულია ადამიანის მსოფლმხედველობით. იმის უარყოფის გარეშე, ადამიანის ქცევა რაციონალურია თუ მიზნობრივი, ის ხაზს უსვამს იმას, რომ ინდივიდები უზრუნდებიან დამკვიდრებულ რუტინას ან ნაცნობ ცნებებს მათი მიზნების მიღწევისას. ისინი ადამიანებს განიხილავენ როგორც კმაყოფილ სუბიექტებს და არა შესაძლებლობების გამზრდელ ინდივიდებს, რათა ხაზი გაუსვან იმას, რომ არჩევანი გარკვეულ ქცევაზე დამიკიდებულია ინტერპრეტაციასა და სიტუაციაზე და არა მხოლოდ ინსტრუმენტულ გამოთვლებზე. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996)

რას აკეთებენ ინსტიტუტები? ამ პერსპექტივიდან, ინსტიტუტები უზრუნველყოფენ მორალურ ან კოგნიტურ ნიმუშებს ინტერპრეტაციისა და მოქმედებისთვის. ინდივიდი აღიქმება როგორც ინსტიტუტების სამყაროში შექმნილი სიმბოლოებისგან, რუტინებისგან და სკრიპტებისგან, რომლებიც

აწარმოებენ ინტერპრეტაციის ფილტრებს როგორც სიტუაციებისთვის, ისე საკუთარი თავებისთვის, სწორედ ამ ფილტრებიდანვე გამომდინარეობს ქმედებათა მიმართულებები. ინსტიტუტები მხოლოდ სტრატეგიულად საჭირო ინფორმაციას არ აწარმოებენ, ისინი ასევე მოქმედებენ აქტორთა იდენტობაზე, საკუთარი სახის შექმნასა და პრეფერენციებზე. (March J. and Johan P. Olsen, 1989)

ეს ორი მიდგომა ასევე სხვადასხვანაირად ხსნის ინსტიტუტებთან ასოცირებული ქცევების რეგულირებული მოდელების დროში განგრძობითობას. კალკულუსის მიდგომა ამბობს, რომ ინსტიტუტები დროს უძლებენ, რადგან ისინი ასახიარებენ ისეთ რაღაცას როგორცაა მაგ. ნეშის ეკვილიბრიუმი. ინდივიდები ეკვირან ქცევის ამ პატერნებს, რადგან დევიაცია უარესი იქნებოდა, ვიდრე ადაპტაცია. (Randall L. Calvert, 1995) ამგვარად, რაც უფრო მეტს სწირავს ინსტიტუტი კოლექტიური ქმედების დილემის გადაწყვეტას, ან რაც უფრო მეტს იღებს, უფრო მძლავრი ხდება. კულტურული მიდგომა, მეორე მხრივ, ინსტიტუტების მდგრადობას ხსნის იმით, რომ ინსტიტუტებთან ასოცირებული შეთანხმებები არ შეიძლება იყოს ინდივიდუალური არჩევანის აშკარა საგანი. ამის ნაცვლად, როგორც ელემენტარული კომპონენტები, რომლისგანაც კოლექტიური ქმედებები შედგება. ინსტიტუტები არიან მდგრადები საბოლოო გარდაქმნებისთვის რადგან ისინი სტრუქტურირებას უკეთებენ ინდივიდთა სავარაუდო არჩევანებს რეფორმებთან დაკავშირებით. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996)

ისტორიული ინსტიტუციონალისტები ეკლექტურები არიან; ისინი ამ ორივე მიდგომას იყენებენ ინსტიტუტებსა და ქმედებებს შორის ურთიერთობის გამოსაკვლევად. მაგ. იმერგატი ხსნის ეროვნებათშორის განსხვავებებს ჯანდაცვის რეფორმების მაგალითზე და უკავშირებს ამას ექიმთა ჯგუფების სურვილს წავიდნენ კომპრომისზე რეფორმის დამცველებთან, ამ სურვილს კი თავის მხრივ უკავშირებს იმას, თუ როგორ მოქმედებს პოლიტიკური სისტემის ინსტიტუციური სტრუქტურა ამ ჯგუფების მოლოდინებზე გადაწყვეტილების წარმატებულობასთან დაკავშირებით. ეს არის კლასიკური კალკულუსის მიდგომა. (Immergut E., 1992). ჰეტემი იყენებს მსგავს მიდგომას როდესაც ის ამტკიცებს, რომ

დამკვიდრებულმა ძალამ სასამართლო სისტემის ამერიკის მშრომელთა მოძრაობა წაიყვანა იმ მხარეს, სადაც სასამართლო გადახედვა ადვილად დათანხმებადი იქნებოდა. როგორც ბევრი ისტორიული ინსტიტუციონალისტი, ისიც შორს მიდის იმის გამოკვლევაში, თუ როგორ წახალისა პროფკავშირების მოძრაობები სხვადასხვა მსოფლმხედველობით აშშ-ში და ბრიტანეთში ინსტიტუციური ორგანიზების განსხვავებებმა. ამგვარი ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ამჟამინდელი ინსტიტუციური წყობის მიერ შემოთავაზებული სტრატეგიები შესაძლოა გამყარდეს მსოფლმხედველობაში, რომლებიც არის წახალისებული ფორმალური ორგანიზაციების მიერ და ახდენენ საკუთარი სახის და მათში ჩართული აქტორების ძირითად პრიორიტეტების ფორმირებას. (Hattam, 1993)

ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის მეორე მნიშვნელოვანი მხარე არის ცნობილი ძალის როლი და ძალის ასიმეტრიული ურთიერთობები მსგავს ანალიზში. ყველა ინსტიტუციურ კვლევას აქვს პირდაპირი მიმართება ძალთა ურთიერთობებზე. რასაკვირველია, ისინი შეიძლება გაგებულ იქნეს როგორც მცდელობა ნათელი მოეფინოს ძალის 'მეორე' და 'მესამე' განზომილებებს, რაც დადგინდა საზოგადოების ძალის შესახებ დებატების დროს. (Lukes S., 1972; Gaventa J., 1980); მაგრამ, ისტორიულ ინსტიტუციონალისტები განსაკუთრებით ყურადღებიანები არიან იმის მიმართ, თუ როგორ არათანაბრად ანაწილებს ძალას ინსტიტუტები სოციალურ ჯგუფებზე. ერთმანეთთან თვისუფალ, კონტრაქტურ ურთიერთობაში მყოფი ინდივიდების ნაცვლად, ისინი აღწერენ სამყაროს, სადაც ინსტიტუტები ზოგიერთ ჯგუფებსა თუ ინტერესებს ანიჭებენ არათანაბარზომიერ წვდომას გადაწყვეტილების მიმღებ მექანიზმებზე; იმის ნაცვლად, რომ ხაზი გაუსვან თუ რა დადებითი შედეგი მოაქვს ამას ყველასთვის, ისინი ყურადღებას ამახვილებენ პროცესზე თუ როგორ იმარჯვებენ ერთი ჯგუფები მაშინ, როცა სხვები აგებენ. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996) მაგ. სტეინმო პოლიტიკური ინსტიტუტების სტრუქტურასა და იმ სოციალურ ინტერესებს შორის კავშირით ხსნის ეროვნებათშორის განსხვავებებს საგადასახადო პოლიტიკასთან დაკავშირებით, რომლებიც ყველაზე უფრო მეტად იქნებიან წარმოდგენილნი პოლიტიკურ პროცესში. (Steinmo S., 1993). ამერიკის ეკონომიკური პოლიტიკის

რეალობაში, ვეირი აჩვენებს, თუ როგორ უწყობს ხელს პოლიტიკური სისტემის სტრუქტურა ზოგიერთი სოციალური კოალიციის ფორმირებას სხვათა წინააღმდეგ. (Weir M., 1992)

ისტორიული ინსტიტუციონალისტები ასევე ახლო კავშირში არიან ისტორიული განვითარების გარკვეულ პერსპექტივასთან. ისინი ძლიერი დამცველები არიან სოციალური კაუზალობის, რასაც გამოხატავს განვითარების გზაზე დამოკიდებულება, იმ კუთხით, რომ ისინი უარყოფენ ტრადიციულ პოსტულატს თითქოს ერთი და იგივე მოქმედი მექანიზმები ყველგან ერთსა და იმავე შედეგის მომტანი იქნება, ამის ნაცვლად ამბობენ, რომ ამ ძალების ეფექტი გაივლის მოცემული სიტუაციის კონტექტის ფილტრში/მახასიათებელში, რომელიც ხშირად წარსულიდან გამომდინარეობს. ამგვარი ფილტრები/მახასიათებლები, რა თქმა უნდა, თავისი ბუნებით ინსტიტუციონალურია. ინსტიტუტები აღქმულია როგორც მდგრადი მახასიათებლები ისტორიული ლანდშაფტის და ერთ-ერთი ცენტრალური ფაქტორი ისტორიული განვითარების გზების ერთობაში. (Collier D. and Collier R., 1991; Krasner S. 1988).

შესაბამისად, ისტორიულმა ინსტიტუციონალისტებმა მნიშვნელოვანი ყურადღება დაუთმეს პრობლემას ახსნან როგორ აწარმოებს ამგვარ განვითარების გზებს ინსტიტუტები. მაგ. როგორ ქმნიან ერის პასუხს ახალ გამოწვევებზე. ადრეული ანალიზი ხაზს უსვამდა არსებულ „სახელმწიფო შესაძლებლობების“ და „პოლიტიკის მემკვიდრეობების“ გავლენას მომდევნო პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებზე. სხვები ამბობენ, რომ წარსული პოლიტიკური მდგომარეობის მიმართულებები, გარკვეულ სხვა ასპექტებთან ერთად იძენენ განსაზღვრულ იდენტობებს ან ავითარებენ იმ ინტერესებს პოლიტიკაში, რომლებიც ღირს დასაძვრელად. ამ კონტექსტში, ისტორიული ინსტიტუციონალისტები ხაზს უსვამენ არსებული ინსტიტუციების მიერ შექმნილ გაუთვალისწინებელ შედეგებს და უკმარისობებს მიზნობრივი და ეფექტური ინსტიტუტების საწინააღმდეგოდ. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996)

ამ პერსპექტივიდან, ბევრი ისტორიული ინსტიტუციონალისტი ასევე ყოფს ისტორიული მოვლენების მიმდინარეობას პერიოდებად კრიტიკული წერტილების დასმით. მაგ. მომენტები როდესაც ხდება ძირეული ინსტიტუციური ცვლილება და თვისობრივად განვითარების ახალი გზა იღებს სათავეს. აქ პრინციპული პრობლემა არის ახსნა იმისა, თუ რა ქმნის ამგვარ კრიტიკულ წერტილებს; და ასევე ისტორიული ინსტიტუციონალისტები ხაზს უსვამენ ეკონომიკური კრიზისების და სამხედრო კონფლიქტები მნიშვნელობას ისტორიულ განვითარებაში. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996)

საბოლოოდ, ისინი ასევე აღნიშნავენ ინსტიტუტების მნიშვნელობას პოლიტიკურ ცხოვრებაში, ისტორიული ინსტიტუციონალისტები იშვიათად ამტკიცებენ, რომ მხოლოდ ინსტიტუტები არიან პოლიტიკის ძალა. ისინი ინსტიტუტებს სვამენ კაუზალურ ჯაჭვში რომელშიც აკუმულირდება სხვა ფაქტორების როლიც, სოციოეკონომიკური განვითარება და იდეათა შერევა. ანუ სამყარო გაცილებით უფრო კომპლექსურია, ვიდრე ერთი შეხედვით შეიძლება ჩანდეს. (Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., 1996)

ნორტის მიხედვით, ინსტიტუტები ეს არის თამაშის წესები, ან უფრო ფორმალურად, ადამიანის მიერ შექმნილი ჩარჩოები, რომლებიც ადამიანთაშორის ურთიერთობებს ორგანიზებას უწევენ. ისინი ასწესებენ სტრუქტურას პოლიტიკისთვის, სოციალური სფეროსთვის თუ ეკონომიკისთვის. ინსტიტუციური ცვლილებები განსაზღვრავენ იმას, თუ როგორ ვითარდება საზოგადოება და ამგვარად ვლინდება როგორც გასაღები ისტორიული განვითარების გასააზრებლად. (North D. 1990)

ინსტიტუტები ამცირებენ გაურკვევლობის დონეს, აყალიბებენ რა წესებს ყოველდღიურ ცხოვრებაში. ისინი ორგანიზებას უწევენ ადამიანთა შორის ურთიერთობებს. ეკონომისტთა პროფესიულ ენაზე, ინსტიტუტები განსაზღვრავენ და ლიმიტს უწესებენ მრავალ ალტერნატივას, რომლის წინაშეც დგას ადამიანი. (North, 1996)

არსებობს პრინციპული განსხვავება ინსტიტუტებსა და ორგანიზაციებს შორის. ინსტიტუტების მსგავსად, ორგანიზაციებიც ადამიანთაშორის ურთიერთობებს არეგულირებენ. საბოლოო ჯამში, თუკი გავანალიზებთ ნაკლობანებებს, წარმოქმნილთ ინსტიტუციური ჩარჩოს ფარგლებში, დავინახავთ, რომ ნაკლი შესაძლოა გამოწვეულ იქნას არა მხოლოდ ინსტიტუციური ჩარჩოს გამო, არამედ მასში არსებული ორგანიზაციების მიზეზითაც. (North, 1996)

ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის შესახებ ლიტერატურაში ხშირად შევხვდებით მოსაზრებას, რომ პოლიტიკური სისტემები მოწოდებულნი არიან კონსერვატორობისკენ და ყოველთვის ნახულობენ გზებს არსებული პოლიტიკური მოდელების დასაცავად, ასევე ორგანიზაციების შემთხვევაშიც, რომლებიც აწარმოებენ და ასრულებენ ამ პოლიტიკას. (Peters Gut B., Pierre Jon, King Desmons S., 2005) პირსონის (2000) მიხედვით, ინსტიტუტებში მიმდინარეობს თვითაღსრულების პროცესი, რაც ქმნის ინსტიტუციურ კონფიგურაციებს და გამომდინარე მათი პოლიტიკიდან, რთულია ერთხელ უკვე დამკვიდრებული პოლიტიკის შეცვლა. ბოლო რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში, ისტორიულმა ინსტიტუციონალიზმმა წამყვანი ადგილი დაიკავა ინსტიტუციურ ანალიზში და უფრო ფართოდ პოლიტიკურ მეცნიერებებში. ისტორიული ინსტიტუციონალიზმი საჯარო პოლიტიკას და პოლიტიკურ ცვლილებებს წარმოიდგენს როგორც დაყოფილ, წყვეტილ პროცესებს, რომელიც ხასიათდება სტაბილურობით ხანგრძლივი დროის მონაკვეთში; არსებობს განვითარების გზაზე დამოკიდებულება, რომელიც წყდება „ფორმაციული მომენტებით“. ამ ფორმაციული პერიოდების განმავლობაში, საჯარო პოლიტიკაში ჩნდება ახალი მიზნები, ახალი პრიორიტეტები, ახალი პოლიტიკური და ადმინისტრაციული კოალიციები. (North 1990; Steinmo, Thelen and Longstreth 1992)

ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის თეორიამ განავითარა ახალი ხედვები და შეიმუშავა საჯარო პოლიტიკის გაგების განსხვავებული მიდგომა. კერძოდ, მისი მთავარი მახასიათებელი - განიხილოს ისტორია არა როგორც განგრძობითი ხაზი, არამედ წყვეტილი პროცესი, მეცნიერებს დაეხმარა ყურადღება გაემახვილებინათ



დომინანტური და გრძელვადიანი პოლიტიკური პროექტების პოლიტიკურ და ინსტიტუციურ საძირკვლებზე, მაგ. როგორცაა კეინზიანიზმი, შერეული ეკონომიკა, სამართლებრივი სახელმწიფოს (Rechtstaat) მოდელი. ეს პროექტები შესაძლოა გაგებულ იქნას, როგორც სოციალურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში გავრცელებული სარწმუნო იდეების ინსტიტუციონალიზაცია, რომლებიც წარმატებით აღწერენ რეალობას დროის ხანგრძლივ მონაკვეთში. (Peters, Pierre and King 2005) პოლიტიკური იდეების ჩანაცვლების პროცესი განსხვავებულია მეცნიერული პარადიგმების შეცვლის პროცესისგან, რასაც ტომას კუჰნი აღწერდა (Kuhn, T. S. 1962) როდესაც ინდივიდები თავიანთი შეხედულებებით მჭიდროდ არიან დაკავშირებულნი პარადიგმასთან და იცავენ დომინანტურ თეორიას. პოლიტიკის საკითხებში ეს პროცესი სხვაგვარი, უფრო ყოვლისმომცველია, რადგან კონკრეტული პრობლემის გადაწყვეტაში ბიუროკრატიული ინტერესები იკვეთება.

რამდენადაც წარმატებული და პრობლემის გადამჭრელი იყო გარკვეულ დროს, ამ იდეებმა ასევე შეიძლება გადააჭარბოს საკუთარ სარგებლიანობის ვადას და გახდნენ მთავრობის პოლიტიკის წარმატების შემაფერხებლები. (Peters, Pierre and King 2005)

ახალი ინსტიტუციონალიზმი დაკავშირებულია ჰოლის, მარჩის და ოლსენის შრომებთან, რომელთაც განახლებული ინტელექტუალური ინტერესი წარმოაჩინეს სახელმწიფოს მიმართ, საჯარო პოლიტიკის და საჯარო სექტორების შესწავლით, შეეცადნენ განევიტარებინათ უფრო დაწვრილებითი ანალიზი, თუ როგორ მოქმედებდა მსგავსი ინსტიტუციური მოწყობები პოლიტიკურ შედეგებზე. ახალი ინსტიტუციონალისტებისათვის ასევე დამახასიათებელია შედარებითი ანალიზი, როდესაც ხდება სხვადასხვა ქვეყნებისა და დროის სხვადასხვა მონაკვეთების შედარება. მათი მთავარი პრინციპი კი მდგომარეობდა შემდეგში, როგორც კი ფორმალური თუ არაფორმალური სისტემის ელემენტი ჩნდება ინსტიტუციურ დონეზე თანამედროვე პოლიტიკაში, ის ხდება განსაკუთრებით მტკიცე და უფრო მეტიც, აყალიბებენ მომავალი პოლიტიკური შედეგების ამხსნელ ჩარჩოს. (Peters, Pierre and King 2005)

ჰოლი განსაზღვრავს ინსტიტუტებს როგორც ფორმალურ წესებს, შესასრულებელი პროცედურებისა და სტანდარტული სამოქმედო პრაქტიკებს, რომლებიც აყალიბებენ ურთიერთობას ინდივიდებსა და პოლიტიკურ თუ ეკონომიკურ გაერთიანებებს შორის. მათ კულტურულ ნორმებზე უფრო მეტად ფორმალური სტატუსი აქვთ, რომელიც აუცილებლად საკანონმდებლო ნორმიდან არ გამომდინარეობს, არამედ ჩვეულებიდან (Hall, 1986) ეს უკანასკნელი განსაზღვრება მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც არის ძირეული განზომილება ახალი ინსტიტუციონალიზმისთვის. ინსტიტუციონალისტური ანალიტიკური ინტერესის საგანი არ არის მხოლოდ სახელმწიფოს კონსტიტუციურად ფორმირებული ან სამართლებრივად დამკვიდრებული სტრუქტურები, არამედ ის სახელმწიფო ინსტიტუტებიც, რომლებიც ყალიბდებიან ამ წესების ჩარჩოს ქვეშ. ამ საკითხზე ფოკუსირება მნიშვნელოვნად გამოარჩევს მას რაციონალური არჩევანის ინსტიტუციონალიზმთან, რომლის წრამომადგენლებიც ხაზს უსვამენ ფორმალურ წესებს, როგორც პოლიტიკური ქცევის და არჩევანის საშუალებებს. (Shepsle 1989) ჰოლის აზრით, ინსტიტუტების ფორმასა და ხასიათს მნიშვნელოვანი გავლენის მოხდენა შეუძლიათ გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე. ინსტიტუტები და ინსტიტუციური წყობა არის განმსაზღვრელი პირველ რიგში, რამდენადაც აწესებს ფორმალურ წესებს. ინსტიტუციური ჩარჩოები სახელმწიფოს შიგნით შუამავლის როლს ასრულებენ და ახდენენ პოლიტიკური მიზნების დანერგვას.

სოციალური, პოლიტიკური და ეკონომიკური ინსტიტუტები გაიზარდნენ, გახდნენ უფრო კომპლექსურები, მეტი რესურსის მქონენი და პასუხობენ კოლექტიური ცხოვრების მნიშვნელოვან საკითხებს. ყველაზე მთავარი აქტორები თანამედროვე ეკონომიკურ და პოლიტიკურ სისტემაში არიან ფორმალური ორგანიზაციები და დღევანდებლობაში სამართლის და ბიუროკრატიის ინსტიტუტები იკავებენ სწორედ დომინანტურ როლს (March and Olsen, 1984, 734)

ისტორიული ინსტიტუციონალიზმი კარგად ხსნის უკვე არსებულ პოლიტიკურ წყობას ან პროგრამას, მაგრამ ნაკლებად შეუძლია ახსნას თავად ამ

წყობის თუ პროგრამის დასაწყისი. ზოგიერთი მეცნიერის აზრით, იდეები გადამწყვეტ როლს ასრულებს პოლიტიკიებს შორის არჩევანის გაკეთებისას (Hall 1989). თუკი იდეების წარმოშობაზე გავაგრძელებთ მსჯელობას, უმჯობესი იქნება გავანალიზოთ, რომ ღირებულებების პოლიტიკაში ასახვის პროცესის აღწერისას, ყურადღება უნდა გავამახვილოთ ღირებულებებზე, რომლებიც გაზიარებულია ინსტიტუტების მმართველობის მიერ და არა ინსტიტუტის შიგნით ფართოდ გაზიარებულ ღირებულებებზე (Brunsson and Olsen 1993).

რამდენადმე კრიტიკული წერტილები (Collier and Collier 1991) და თანამიმდევრობები (Hacker 2002) გვხმარება შემოვიტანოთ ცნება იმისა, თუ როგორ ირჩევა განვითარების საწყისი გზა. პრინციპი მდგომარეობს იმაში, რომ ისტორიულ მიმდინარეობას გააჩნია ფორმაციული პერიოდები, როდესაც ხდება ძალთა იმგვარი გადაკვეთა, რომ ვიღებთ გარკვეულ შედეგს. მაგრამ რამდენად გარდაუვალი იყო ამ კონკრეტული პოლიტიკური თუ ეკონომიკური გზის არჩევა სხვასთან შედარებით. (Peters, Pierre and King 2005)

როგორც სახელმწიფოებრიობაზე ორიენტირებული, ისე ახალი ინსტიტუციონალისტური არგუმენტები ძირითადად აჭარბებენ ინსტიტუტების მნიშვნელობას იდეებთან შედარებით პოლიტიკის წრამოების პროცესში (Berman 1998) 1970-იანი წლების შემდგომ, საჯარო სექტორის გარდაქმნის ეპოქაში, როდესაც კვლავ გაძლიერდა ნაციონალიზმი და გაიშალა იდეოლოგიური დებატები მთვრობის როლის შესახებ, ეს იდეების უარყოფა მხოლოდ ასუსტებს იმ ფუნდამენტური ცვლილებების გააზრებას, რაც მოხდა მრავალ ქვეყანაში.

ერთი მნიშვნელოვანი გზა, პოლიტიკაში იდეების შემოტანის, არის პოლიტიკური პარტიები. ერთ რომელიმე პარტიას, რომელიც გარკვეული იდეოლოგიის მატარებელია, ექნება განსხვავებული ღირებულებები, იდეები და შესაბამისად პრაქტიკული ღონისძიებები პოლიტიკაში, სხვა პარტიებისგან განსხვავებით; ეს კი, რა თქმა უნდა, აისახება ქვეყნის განვითარების კურსზე (Peters, Pierre and King 2005)

## 2. შრომის კანონმდებლობის და ქარხნების ინსპექციის ადმინისტრირება ზოგიერთ ევროპულ ქვეყანაში

მშრომელთა კლასის დაცულობა იზომება არა შრომის კანონთა რაოდენობით, არამედ იმ კანონთა რაოდენობით, რომლებიც სათანადოდ ხორციელდებიან, ასევე მათი დადგენილებების მოქმედების განფენილობით.

საკანონმდებლო აქტების დონეზე მშრომელთა დაცვისკენ პირველი ნაბიჯები მე-19 საუკუნის დასაწყისში გადაიდგა. იმ დროს, მრავალ ქვეყანაში მიიღეს არაერთი კანონი, თუმცა დარღვევები არ გამოსწორებულა და არც სამუშაო პირობები გაუმჯობესებულა. მას შემდეგ, შრომის კანონმდებლობა იყო ე.წ. Dead Letter, მხოლოდ ქაღალდზე არსებული, სანამ ადმინისტრაციული მექანიზმი შეიქმნებოდა საკანონმდებლო ნორმების აღსრულებისთვის.

ძირითადად, ევროპის ქვეყნებში შრომის ინსპექციის ინსტიტუტი კანონების მიღებიდან გაცილებით გვიან შეიქმნა. იძულების მექანიზმების გარეშე, მხოლოდ კანონთა არსებობის ამაოებისგან გამომდინარე, მთავრობები პრაქტიკულად იძულებულნი იყვნენ ორგანიზაციის შექმნისკენ გადაედგათ ნაბიჯები.

ინგლისში შრომის კანონმდებლობის ისტორია იწყება 1802 წლიდან, ამ წელს მიღებული კანონი, მომდევნო წლებში მიღებულ კანონებთან ერთად, ადმინისტრაციულად არაეფექტური იყო 1833 წლამდე, როდესაც შეიქმნა ინსპექციის, როგორც ინსტიტუტი ქარხნებისთვის.

საფრანგეთში, მე-19 საუკუნის პირველ ნახევარში მრავალი კანონი გამოიცა შრომი პირობებთან დაკავშირებით, თუმცა მხოლოდ 1874 წელს შეიქმნა შრომის ინსპექციის დეპარტამენტი, სწორედ ეს იყო პირველი სერიოზული ნაბიჯი გადადგმული კანონის აღსრულებისკენ.

პრუსიასა და გერმანულ მიწებზე შრომითი კანონმდებლობის ისტორია იწყება 1839 მწლიდან, როდესაც მიიღეს კანონი ქარხნებში ახალგაზრდების დასაქმების რეგულაციის შესახებ; ამას მოყვა 1845 წლის კოდექსი, 1853 წლის

დამატებები და 1869 წლის ჩრდილოეთ გერმანიის გაერთიანების ინდუსტრიული კოდექსი. თუმცა, მხოლოდ 1978 წელს შეიქმნა სპეციალური ადმინისტრაციული ორგანო, სპეციალურად ამ კანონთა აღსრულებისთვის.

შვეიცარიის კანტონებში მრავალი დადგენილება მიიღეს შრომასთან დაკავშირებით; მაგრამ მხოლოდ 1859 წელს მოხდა პირველი მცდელობა შექმნილიყო ადმინისტრაციული ორგანო ციურიხში და 1877 წელს შეიქმნა შრომის ინსპექციის ფედერალური ორგანო.

ბელგიაში, მშრომელთა დაცვის კანონმდებლობა 1813 წლიდან იღებს სათავეს, მაგრამ პირველი ინსპექტორთა მცირე ორგანო არ შექმნილა 1888 წლამდე, და მხოლოდ ამ ძალის რეორგანიზაციის შემდეგ, 1895 წლიდან შეიქმნა რიგიანი, ადეკვატური ორგანო, პასუხისმგებელი შრომის კანონთა აღსრულებაზე.

მსგავსი მდგომარეობა იყო სხვა ქვეყნებში, სადაც შრომის და ქარხნის ინსპექტირების დეპარტამენტები შრომის კანონის მიღების შემდეგ შეიქმნა, როდესაც ცხადი გახდა, რომ მხოლოდ კანონთა მიღება არ იყო საკმარისი მშრომელებისთვის სასურველი დაცული გარემოს შესაქმნელად.

ქვეყნის მიერ, საკუთარ მშრომელთა კლასზე გაწეული დაცვის განფენილობა არ იზომება მხოლოდ ადმინისტრაციული ინსტიტუტების და იძულების/განმახორციელებელი დეპარტამენტის არსებობით, არამედ მათი ეფექტურობითაც, მათი ძალის და ფუნქციების მასშტაბით, ასევე სხვა ადმინისტრაციული ინსტიტუტების მიერ მისი მხარდაჭერით, ამ დეპარტამენტში მომუშავე მუშაკთა მუშაობით და მეთოდებით და მათი რაოდენობით და სამუშაო ხასიათით.

ქარხნის ინსპექციის დეპარტამენტის მიერ მშრომელთა კლასზე გაწეული დაცვითი სამუშაოს მოცულობა შესაძლოა განხილულ იქნეს მხოლოდ ამ ქვეყანაში გავრცელებული ინდუსტრიული პირობების ცოდნით, არსებულ კანონმდებლობაში შრომის კანონთა ხასიათით და ამ კანონთა მოქმედების არეალის განფენილობით.

ეს არის სწორედ ყველაზე მნიშვნელოვანი დავალება, შესაძლოა შეუძლებელიც, ამ ქვეყანაში ხანგრძლივი ყოფნის და დაკვირვების გარეშე. შედარებით ადვილია ინფორმაციის შეგროვება შრომის ინსპექციის შრომის დამცველი მექანიზმების შესახებ, თავად ამ დეპარტამენტის შესწავლით, მისი ფორმის და ორგანიზების, მისი მუშაობის მეთოდების, მის მიერ მიღებული სტანდარტების, იქ დასაქმებული პერსონალის რაოდენობის და სპეციფიკის, და მისი საკუთარი მუშაობის შედეგების/რეპორტების მიხედვით, სადაც აღწერილი იქნება შსრულებიული დამუშაო და მიღწეული გაუმჯობესებები.

იმ პერიოდში, სხვადასხვა ქვეყნის შრომის ინსპექციის დეპარტამენტები განსხვავდებოდნენ ერთმანეთისგან იმ ქვეყნის სპეციფიკიდან გამომდინარე. მაგ. შვეიცარიაში, ინსპექტორთა მოვალეობები შეზღუდული იყო ქარხანაში მიმდინარე ინსპექტორული საქმიანობით. ინგლისში კი, საოჯახო სამუშაო ადგილებიც კი ინსპექტორთა იურისდიქციის ქვეშ იყო და ინსპექტორებს საკუთარი დაკისრებული მოვალეობის გარდა, სასამართლოსთვის გადაცემის უფლებამოსილებაც ჰქონდა. ავსტრიაში ინსპექტორი მედიატორის ფუნქციასაც ასრულებდა შრომით დავებში გაფიცვის დროს.

განსხვავებები იყო ასევე დეპარტამენტის ორგანიზების კუთხითაც, გამოკვეთილი იყო ორი უკიდურესობა 1) უკიდურესად ცენტრალიზებული ფორმა მაგ. ინგლისში და 2) დეცენტრალიზებული მართვა მაგ. პრუსიასა და შვეიცარიაში. ადგილობრივი გამოცდილებების და ინსტიტუციური წყობის მიხედვით, სხვა ქვეყნებში ვხვდებოდით სხვადასხვანაირ ვარიანტს ამ პრ პოლუსს შორის. (U.S. Department of Labor statistics, 1914)

## 2.1 ფუნქციების სპეციალიზება

ამგვარივე განსხვავებები არსებობდა ფუნქციების კუთხითაც. მაშინ როცა ინგლისში არსებობდა ფუნქციების დანაწილება ინსპექტორებს შორის, სხვა

ქვეყნებში, მაგ. პრუსიაში არ არსებობდა მსგავსი პრაქტიკა და თითოეული ინსპექტორი ასრულებდა მოვალეობის სრულ სპექტრს.

ევროპაში ყველაზე ძველი ქარხნის ინსპექტირების დეპარტამენტი ორგანიზების ყველაზე ცენტრალიზებული ფორმით, ამავე დროს გამორჩეული ფუნქციების დანაწილების მხრივაც გვხვდება ინგლისში. უფროსი ინსპექტორი, რომელიც ცენტრალიზებულ ინსპექციას ხელმძღვანელობდა პასუხისმგებელი იყო ინსპექტორების დანაწილებაზე პირველად, საშუალო და ქვედა დონის ინსპექტორებად; ასევე დანაწილებაზე ფუნქციების მხრივ, პირველ რიგში ქარხანა-საწარმოების და ინსპექტორების გენდერული ნიშნის მიხედვით. აქვე ვხვდებით სპეციალური დანიშნულების ინსპექტორებს, მაგ. სამედიცინო დაწესებულებისთვის, სავაჭრო, ელექტრო, ქსოვილების საწარმოების მიხედვით და სხვა.

ევროპის სხვა ქვეყნებში შრომის და ორგანიზაციის მსგავს დანაწილებას არ ვხვდებით შრომის ინსპექციის ჩამოყალიბების საწყის ეტაპზე. პრუსიასა და შვეიცარიაში, ასევე ზოგიერთ გერმანულ მიწაზე, არ არსებობდა უფროსი ინსპექტორი, ყოველ რეგიონს საკუთარი უფროსი ინსპექტორი ყავდა. ავსტრიაში, ცენტრალური ინსპექტორის არსებობის მიუხედავად, ზედამხედველობის მოცულობა ისეთივე ფართო არ იყო როგორც ინგლისში, არ არსებობდა შრომის დანაწილება და ინსპექტორები ასრულებდნენ საქმის მთლიან ნაწილს. საფრანგეთში არ არსებობდა შრომის ინსპექციის ზედა ორგანო, ცალკეული ინსპექტორები ზედამხედველობენ დეპარტამენტის ინსპექტორებს, ეს ზედამხედველობა კი უფრო ზერელე იყო, ვიდრე რეალური.

ევროპის ქვეყნებში დიდი აგიტაცია მიდიოდა იმისკენ, რომ ინსპექტორები შერჩეულნი ყოფილიყვნენ მშრომელთა კლასიდან, რომელთაც ჰქონდათ ქარხნებში და საწარმოებში მუშაობის პირადი გამოცდილება. მოთხოვნა იყო, რომ შექმნილიყო ქვედა რგოლის ინსპექცია, რომელიც სწორედ მსგავსი კადრებით დაკომპლექტდებოდა, რომლებიც შეირჩეოდნენ სპეციალური გამოცდებით ან მის გარეშე, იმ პერსპექტივით, რომ ისინი დაწინაურდებოდნენ და ჩვეულებრივი

ინსპექტორები გახდებოდნენ. ამ მოთხოვნას ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში მოწინააღმდეგეები ყავდა არამხოლოდ მთავრობისგან, არამედ თავად ინსპექტორებისგან.

ევროპის ქვეყნებში შრომის ინსპექტორობას, როგორც ცალკე პროფესიას ჩაეყარა საფუძველი და მალევე ჩამოყალიბდა გარკვეული სტანდარტები ინსპექტორობის კანდიდატებისთვის. მათ უნდა გაევლოთ სპეციალური მომზადება, როგორც თეორიული, ისე პრაქტიკული და მხოლოდ შემდგომ დაინიშნებოდნენ მთავრობების მიერ. იმ პერიოდში, ამ მხრივ, გერმანია დაწინაურდა, სადაც პრაქტიკულად შეუძლებელი იყო ინსპექტორად მუშაობა ინჟინერის დიპლომის, ტექნიკური მომზადების და პრაქტიკული გამოცდილების გარეშე. ინგლისში კი, ისევე როგორც საფრანგეთში, განსხვავებული მიდგომა ჩამოყალიბდა, რა თქმა უნდა, არსებობდნენ ინსპექტორები ტექნიკური განათლებით და გამოცდილებით, მაგრამ უმეტესად მათ მოეთხოვებოდათ შესაბამისი განათლება, რომელიც უფრო სოციალური და ეთიკური იყო, ვიდრე წმინდად ტექნიკური და მეცნიერული. ავსტრიაში კი ძირითადად ინსპექტორთა ჯგუფი დაკომპლექტებული იყო მექანიკოსებისგან, ქიმიკოსებისგან და ელექტრიკოსებისგან. ბელგიაში კი არ არსებობდა ცალკე საგამოცდო ეტაპი, ინსპექტორები პირდაპირ ინიშნებოდნენ მინისტრის მიერ, ძირითადად მათ რიცხვში ხვდებოდნენ ინჟინრები, სოციალური მუშაკები ან მექანიკოსები მშრომელთა კლასიდან. სხვა ქვეყნებში კი, საგამოცდო მოთხოვნები ცოტა უფრო ბუნდოვანი იყო, რადგან ძირითადი ძალა და ფუნქცია ამ კუთხით კომიტეტს ჰქონდა, რომელიც არჩევდა და ნიშნავდა ინსპექტორებს.

ინსპექციის დეპარტამენტების განსხვავებული ორგანიზება და ფუნქციების დაყოფა განაპირობებდა განსხვავებებს დანიშვნის თუ არჩევის წესში. გერმანიაში ქარხნის ინსპექციის დეცენტრალიზებისგან და ფუნქციების არდანაწილებისგან იყო გამოწვეული შესარჩევი გამოცდების მაღალი სტანდარტები. გერმანელი ინსპექტორი იყო "ყველანაირი დაკვირვების ოსტატი"; არ ჰყავდა ზედამხედველი და თავად იყო პასუხისმგებელი საკუთარ გადაწყვეტილებებზე თუ მუშაობის



სპეციფიკაზე მშრომელთა დაცვის კუთხით. ხოლო იქ, სადაც ვხვდებით მკაცრად ცენტრალიზებულ მმართველობას, სადაც პასუხისმგებლობა ძირითადად ზემოდგომს ენიჭება, უბრალო ინსპექტორს არ მოეთხოვება ტექნიკური განათლების თუ სანიტარიის და უსაფრთხოების ცოდნის მაღალი დონე. ამ შემთხვევაში ინსპექტორები უბრალოდ კანონის აღმსრულებლები არიან. (U.S. Department of Labor statistics, 1914)

## 2.2 ურთიერთობა სხვა ადმინისტრაციულ ორგანოებთან

სხვადასხვა ქვეყანაში შრომის კანონთა აღსრულების საქმეში ასევე ჩართული იყო სხვადასხვა დამხმარე ადმინისტრაციული ორგანოები.

ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგ. საფრანგეთსა და ბელგიაში, საქმის მთლიანი ნაწილი კონცენტრირებული იყო შრომის ინსპექციის დეპარტამენტში და გარე დამხმარე საქმიანობას უწევდა მხოლოდ საბრალდებო და სასამართლო ორგანოები.

სხვა ქვეყნებში, მაგ. ინგლისში, ადგილობრივი ორგანოები თანამშრომლობდნენ მათთან და სრულად ინაწილებდნენ კანონის აღსრულების ვალდებულებებს საწარმოებში ინსპექციასთან ერთად. ქარხნის ინსპექციის დეპარტამენტსა და ადგილობრივ ორგანოებს შორის ამგვარი დაყოფა ინგლისში განპირობებულია ადმინისტრაციული ორგანოების განვითარების სპეციფიკური ისტორიული გამოცდილებით ინგლისში.

გერმანიაში სამი დიდი ადმინისტრაციული ორგანო არის პამუხისმგებელი შრომის ინსპექტირების საკითხებზე. პირველი, ინდუსტრიული სფეროს ინსპექტორები, რომლებიც იკვლევენ ქარხნებსა და საწარმოებში სისუფთავის, უსაფრთხოების და ზოგად ინდუსტრიულ პირობებს; მეორე, სადაზღვევო ასოციაციების ინსპექტორები, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან უბედური შემთხვევების თავიდან აცილებაზე; და მესამე, პოლიციური უწყებები, რომლებიც ერთის მხრივ ასრულებენ ინსპექტირების და რეინსპექტირების სამუშაოებს, ამავე დროს, აგროვებენ სტატისტიკურ მონაცემებს, მეორეს მხრივ, მხოლოდ მათ აქვთ

უფლებამოსილება გარკვეული სასამართლო თუ ადმინისტრაციული პროცედურების აღსრულების.

შვეიცარიაში იურისდიქცია გაყოფილია ფედერალურ ქარხნების ინსპექტორებსა და კანტონების ინსპექტორებს შორის, ხოლო კანონის აღსრულება მთლიანად ადგილობრივი პოლიციის და კანტონის ადმინისტრაციული ორგანოების ხელშია.

იურისდიქციის და შრომის კანონმდებლობის აღსრულების ამგვარი დაყოფა ერთის მხრივ უპირატესობაა, რადგან ის ამცირებს შესასრულებელ საქმეს ერთი დეპარტამენტისთვის და შესაძლებლობას ქმნის მეტი ინდუსტრიული ადგილი შემოწმდეს. მეორეს მხრივ კი, ნაკლიც გააჩნია, ძალაუფლების გაყოფა აღმასრულებელ ორგანოებს შორის, იწვევს ერთგვაროვნების, ერთიანი სტანდარტების ნაკლებობას და სხვადასხვა აღმასრულებელი ინსტიტუტების გარდაუვალ დაყოფას. (U.S. Department of Labor statistics, 1914)

### 2.3 სტანდარტების ნაკლებობა

შრომის კანონმდებლობისა და ინსპექციის თეორიული თუ პრაქტიკული შესწავლისას ვიგებთ, რომ 1914 წლისთვის ევროპაში არ არსებობდა შრომის უსაფრთხოებისა და სანიტარული ნორმების სტანდარტი, ინდუსტრიული კოდექსები და კანონები ქარხნების შესახებ არ წარმოადგენდნენ სახელმძღვანელოებს ინსპექტორებისთვის. თუმცა, მაგ. გერმანიაში იცავდნენ ზოგად დებულებებს, კონკრეტულად კი, ინდუსტრიული კოდექსის 120-ე მუხლს, რომელიც შეეხებოდა მფლობელის ვალდებულებას დაეცვა მომუშავეთა სიცოცხლე, ჯანმრთელობა და მორალური ღირებულებები. ეს ზოგადი განმარტება ინტერპრეტირებული იყო ინსპექტორების მიერ, რადგან არ იძლეოდა ამ ზოგადი ცნებების კონკრეტულ განმარტებას და ასევე ამ მუხლის დაცვის გზებს. (U.S. Department of Labor statistics, 1914)

როგორც ვხედავთ, ევროპის ქვეყნებში ფაქტობრივად ინდუსტრიის განვითარებასთან ერთად შეიქმნა და განვითარდა კანონმდებლობა შრომის საკითხების შესახებ და ასევე მათი აღმასრულებელი ინსტიტუტები და ორგანიზაციები. შრომის ინსპექტორი ცალკე პროფესიად ჩამოყალიბდა განსაზღვრული ფუნქციებით და უფლება-ვალდებულებებით. ეს მიმოხილვა ნაშრომისთვის აუცილებელ კომპონენტს წარმოადგენს, რადგან გვაძლევს ზოგად სურათს ზოგადი ტენდენციების შესახებ, რაც გვეხმარება ამ ქვეყნების ისტორიული გამოცდილების და განვითარების გზის გაანალიზებაში.

### 3. ადმინისტრაციული რეფორმა. განვითარების გზები ევროპასა და საქართველოში

Rechstaat-ის ტრადიცია კონტინენტურ ევროპაში და Whitehall-ის მოდელი გაერთიანებულ სამეფოსა და თანამეგობრობის ქვეყნებში, გამოხატავდა განვითარების გზას (path dependency) პოლიტიკაში, როდესაც სახელმწიფო თავად არეგულირებდა საკუთარ ქმედებებს. საქმისწარმოების ეს სტილი მე-19 საუკუნის ბოლოს და მე-20 საუკუნის დასაწყისში ფორმირდა; ძირითადად გამოიხატებოდა ადმინისტრაციის იერარქიულ წყობაში, საჯარო სერვისის მკვეთრ გამიჯვნაში კერძო სექტორისგან და არაპოლიტიკურ სამოქალაქო სამსახურში.

საჯარო ადმინისტრირების ეს ეკვილიბრიუმი შეიცვალა 1980-იან წლებში „ახალი საჯარო მართვის“ იდეების შემოტანით (Hood 1991; Loeffler 1997) 1980-1990-იანი წლები საჯარო სექტორის გარდაქმნის წლებია, როდესაც მოხდა საბაზრო პრინციპების, როგორც მართვის კარგი პრინციპის შემოტანა, ასევე საჯარო ჩართულობის გაზრდა, რამაც საჯარო სექტორი ფუნდამენტულად შეცვალა. შედეგად, 2000-იან წლებში, ინდუსტრიულ დემოკრატიებში საჯარო სექტორი მივიღეთ შემცირებული მასშტაბით, რომელიც კერძო სექტორთან თანამშრომლობით იყო დაკავებული, პოლიტიკური მიზნების მისაღწევად კი საბაზრო პრინციპები გამოიყენებოდა. საჯარო სერვისები კი ასეთ ქვეყნებში ბუნდოვანი გახდა, პრაქტიკაში დაინერგა მენეჯერების დაქირავება ინდივიდუალური კონტრაქტის საფუძველზე (Pollitt and Bouckaert 2000) მოკლედ, ადგილი ჰქონდა პარადიგმის ფუნდამენტურ ცვლილებას.

საქართველოში შრომის კოდექსი საბჭოთა კავშირის დროს, 1973 წელს მიიღეს, ის შრომის ინსპექციას ფართო უფლებამოსილებას ანიჭებდა. 1990-იან წლებში, როდესაც ადრინდელმა ინსტიტუტებმა გააგრძელეს ფუნქციონირება, ეს ორნიზაციას შენარჩუნდა. შრომის ინსპექციის 2002 წლის დებულებით, ინსპექტორთა ფუნქციები ადრინდელის მსგავსი იყო. ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge))

პოსტკომუნისტურ საქართველოში გაბატონებული აზრი იყო, თითქოს ლიბერალური დემოკრატია იყო ერთადერთი გზა დემოკრატიზაციისკენ და ეკონომიკური კეთილდღეობისკენ, ფაქტობრივად, განვითარების სხვა ვარიანტები არც კი განიხილებოდა ლეგიტიმურ დონეზე, სწორედ ინსტიტუტების მმართველი ელიტის ღირებულებები, მათი რწმენა ლიბერალური იდეებისადმი გახდა განმსაზღვრელი ქვეყნის მომავალი განვითარებისა, მხოლოდ მათმა იდეებმა მიიღეს ლეგიტიმაცია და ასახვა ფორმალურ ინსტიტუტებში, და არც კი ყოფილა განხილვა თუნდაც ამავე ინსტიტუტებს შიგნით უფრო ფართოდ გავრცელებული იდეების განხილვის. მნიშვნელოვანია აქაც გაეცეს პასუხი კითხვას, რამდენად გარდაუვალი იყო სწორედ ამ გზის არჩევა ისტორიის მიმდინარეობის ამ ეტაპზე, რამდენად ასახავდა საზოგადოების იმ ნაწილის ინტერესებს, რომელზეც უშუალოდ იმოქმედებდა ამ გზის არჩევა, ვგულისხმობ დასაქმებულებს საჯარო თუ კერძო სექტორში, რომელთა სამუშაო ადგილის და შრომის პირობები, ასევე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება აღარ შემოწმდებოდა 2006 წლის შემდგომ შრომის ინსპექციის გაუქმების შედეგად.

საქართველოში კი ეს ტენდენცია 2000-იანების დასაწყისში მალევე შემოვიდა, რევოლუციის შემდეგ, მაშინ, როდესაც ევროპის ქვეყნებში ეს მოხდა უკვე არსებულ ბაზაზე, სადაც არსებობდა საუკუნოვანი გამოცდილება იერარქიული საჯარო ადმინისტრირების, ჩამოყალიბებული იყო კეთილდღეობის მოდელები განსაზღვრული სერვისებით. რა თქმა უნდა ამ ცვლილებამ მნიშვნელოვნად შეცვალა მართველობის სტილი, მაგრამ წარსულმა გამოცდილებამ ისტორიის განვითარებაზე თავისი გავლენა იქონია; ისეთი ღირებულებები, რომლებიც გარკვეულ სოციალურ სერვისებში მჟღავნდებოდნენ, დროთა განმავლობაში კულტურის ნაწილი გახდა, ადმინისტრაციული ცვლილების და საბაზრო ეკონომიკის პრინციპების პოლიტიკაში გადმოტანის მიუხედავად, ლიბერალური დემოკრატიის ცენტრში - დიდ ბრიტანეთშიც კი, არ გაუქმებულა რედისტრიბიუციის პრინციპზე აგებული კეთილდღეობის სისტემა და საჯარო სერვისები. საქართველოში კი, ცარიელ ნიადაგზე საბაზრო ეკონომიკის პრინციპის საჯარო ადმინისტრირებაში შემოტანამ, კეთილდღეობის მოდელის განვითარების

შანსი უკან დაწია. ამის კარგი მაგალითი არის შრომის ინსპექციის გაუქმება 2006 წელს; საჯარო სექტორის შემცირების მოტივით, შეიკვეცა დასაქმებულთა უფლება ღირსეული სამუშაო პირობების, ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების შესახებ.

## 4. საქართველოს კონტექსტი

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, საწარმოო ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების პროფილის შექმნა მნიშვნელოვანი საწყისი ნაბიჯია ეროვნული საწარმოო ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების პროგრამის ჩამოყალიბებისთვის. ეს პროფილი შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს არამხოლოდ პრიორიტეტების იდენტიფიკაციისთვის, არამედ როგორც იარაღი დროის სხვადასხვა პერიოდში პროგრესის გასაზომად. ჩავარდნების და სისუსტეების გამოვლენის გზით, ის მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ეროვნული ჯანდაცვის და უსაფრთხოების სისტემის გაუმჯობესებაში. ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))

საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდგომ, საქართველომ დამოუკიდებლად განაგრძო არსებობა; ორგანიზაციების უმეტესი ნაწილი ავტომატურად შენარჩუნდა და ინერტულად გააგრძელეს საქმიანობა. პოლიტიკური და ეკონომიკური თავისუფლება მნიშვნელოვნად ცვლიდა გარემოებებს; ფაქტია, რომ ქართულმა ინსტიტუტებმა და ორგანიზაციებმა ვერ შეძლეს ეპასუხათ ახალი მდგომარეობის მოთხოვნებისთვის; ეკონომიკის შეცვლილი სტრუქტურა მართვის სტილის შეცვლასაც მოითხოვდა. ამან კიდევ უფრო გაზარდა მოსახლეობაში უნდობლობა სახელმწიფო სტრუქტურებისადმი. 2003 წლის შემდეგ კი - გაცხადებული ლიბერალური კურსი - მცირე სახელმწიფოს იდეა აისახა გატარებულ რეფორმებში. ყველა სხვა მაკონტროლებენ ორგანოსთან ერთდ, გაუქმდა შრომის ინსპექცია. დასაქმებულთა ინტერესების დამცველი აღარც კანონმდებლობაში არსებობდა და შესაბამისად აღარც ორგანიზაციებში, ის მთლიანად კერძო დამსაქმებლის ნებას მიენდო.

საქართველოში შრომის კოდექსი 1973 წელს, საბჭოთა კავშირის დროს მიიღეს, მისი XVIII თავი „ზედამხედველობა შრომის კანონმდებლობის შესრულებაზე“ აწესებდა სახელმწიფო ზედამხედველობას და კონტროლს შრომის კანონმდებლობასა და შრომის დაცვის წესებზე სპეციალურად უფლებამოსილი სახელმწიფო ორგანოების მიერ საწარმოში, დაწესებულებაში და ორგანიზაციაში,

მიუხედავად მათი საკუთრებისა და ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა.  
([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge))

შრომის კოდექსის 271<sup>1</sup> მუხლში, რომელიც შეეხება ზედამხედველობას შრომის კანონმდებლობის შესრულებაზე, ვკითხულობთ, რომ ზედამხედველობა ხორციელდებოდა შრომის და დასვენების დროის, შრომის ხელშეკრულების, ახალგაზრდობის და ქალთა შრომის დაცვაზე, რეგულირდებოდა მომუშავეთა სამუშაოს შესრულებისას სხეულის დაზიანების ან სხვა ზიანის მიყენებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების წესი, ასევე წარმოებაში მომხდარი უბედური შემთხვევების გამოკვლევა და აღრიცხვის დებულების შესრულება, მოწმდებოდა ტექნოლოგიური პროცესების, საწარმოო შენობების, ტექნოლოგიური მოწყობილობების, სატრანსპორტო საშუალებების, სანიტარულ-საყოფაცხოვრებო მოწყობილობების, სავენტილაციო და მაკონდიცირებელი სისტემების, მუშაკთა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების შესაბამისობა შრომის უსაფრთხოებასა და და სამრეწველო სანიტარიის მოთხოვნებთან, აგრეთვე გამწმენდი ნაგებობების და მოწყობილობების სწორი ექსპლუატაცია, საორგანიზაციო სამუშაოების მიმდინარეობაზე შრომის დაცვის სფეროში, ორგანიზაციების ტერიტორიაზე საგზაო მოძრაობის უსაფრთხოების უზრუნველყოფა, თანამდებობის პირების მიერ მათზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულება შრომისა და შრომის დაცვის საკითხებში. ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge))

კანონი ასევე არეგულირებდა ზედამხედველობის სფეროებს და ზედამხედველობას აკისრებდა შესაბამის პასუხისმგებელ ორგანოებს. მაგ. ა) მომეტებული საფრთხის ობიექტებზე სამუშაოთა უსაფრთხო წარმოების წესების დაცვის სახელმწიფო ზედამხედველობას ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციასთან ერთად ასრულებდნენ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ინსპექცია და მისი ტერიტორიული ორგანოები. ეს მოიცავდა ქვანახშირის, სამთამადნო, სამთოქიმიურ, არამადნეულ, ნავთობისა და გაზის მომპოვებელ, მეტალურგიულ ობიექტებს არამხოლოდ უშუალოდ მუშაობის დროს, არამედ ტრანსპორტირებისას,



შენახვისას და გამოყენების დროსაც. ბ) ელექტრო და სითბოგამომყენებელი დანადგარების უსაფრთხო მომსახურებაზე პასუხისმგებელნი იყვნენ სახელმწიფო ენერგეტიკული ზედამხედველობის ორგანოები. გ) დაწესებულებების და ორგანიზაციების ჰიგიენური ნორმების, სანიტარულ-ჰიგიენური და სანიტარულ-ეპიდსაწინააღმდეგო წესების დაცვაზე ზედამხედველობა ევალებოდა სსრ კავშირისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროების დანიტარულ-ეპიდემოლოგიური სამსახურის ორგანოებს. ხოლო კანონის შესრულებაზე საზოგადოებრივ კონტროლს ახორციელებდნენ პროფესიული კავშირები. თანამდებობის პირები, რომელთაც ბრალი მიუძღოდათ შრომის კანონმდებლობისა და შრომის დაცვის წესების დარღვევაში, კოლექტიური ხელშეკრულებების და შეთანხმებების ვალდებულებების არშესრულებაში ან პროფესიული კავშირების მუშაობისთვის ხელის შეშლაში, ეკისრებოდათ დისციპლინური, ადმინისტრაციული ან სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობა.

([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge))

როგორც ვხედავთ, აღნიშნული კოდექსი არეგულირებდა და შრომის ინსპექციის კომპეტენციის ქვეშ აქცევდა დასაქმების ფაქტობრივად ყველა სფეროს. გამომდინარე იქიდან, რომ კანონი და ინსტიტუტები ასახავენ საზოგადოების ნორმებს და ღირებულებებს, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საზოგადოებაში, მმართველ ფენაში არსებობდა გაზიარებული იდეა, ნორმები თუ ღირებულებები შრომის პირობების შმოწმების და კონტროლის აუცილებლობის შესახებ. აღსანიშნავია, რომ იმდროს დასაქმების დონეც საკმაოდ მაღალი იყო და კანონის დაფარვის და აღსრულების მასშტაბიც ფაქტობრივად მთლიან მოსახლეობას ფარავდა, შესაბამისად, მის აღსრულებაზე არსებობდა მაღალი ინტერესი.

საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუცია განსაზღვრავდა მშრომელთა და დასაქმებულთა დაცვის ძირითად პრინციპებს, რაც შეეხებოდა ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას. 30-ე მუხლი აწესებდა შრომის თავისუფლებას, სახელმწიფოს ვალდებულებას ხელი შეეწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებისთვის, კრძალავდა მონოპოლიურ საქმიანობას. შრომითი უფლებების

დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, ასევე არასრულწლოვანისა და ქალის შრომითი პირობები განისაზღვრებოდა ორგანული კანონით. ([www.parliament.ge](http://www.parliament.ge))

2002 წლის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს გამგებლობაში არსებული ქვეუწყების - შრომის ინსპექციის დებულებაში ვკითხულობთ, რომ ორგანიზაციის მიზანს წარმოადგენდა შრომის კანონმდებლობასა და შრომის დაცვასთან დაკავშირებული სამართლებრივ-ნორმატიული აქტების მოთხოვნათა შესრულებაზე ზედამხედველობა საწარმოებში, დაწესებულებებში, ორგანიზაციებში მათი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის მიუხედავად. მისი მოქმედების სფერო ასევე მთლიანად ფარავდა საქართველოში არსებულ შრომის ადგილებს როგორც ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების საკითხებში, ისე შრომის პირობების კუთხით. ინსპექტორს უფლება ჰქონდა შეემოწმებინა როგორც ტექნიკური გამართულობა და სანიტარულ-ჰიგიენური პირობები, ისე საწარმოს დოკუმენტაცია და ეწარმოებინა შრომის უფლებების აღსრულებაზე კონტროლი, ასევე აელო ნივთიერებების ნიმუშები ანალიზის ჩასატარებლად. შემოწმების შედეგად გამოვლენილ ნაკლოვანებათა აღმოსაფხვრელად კი გაეცა შენიშვნები და რეკომენდაციები, გამოეკვლია და აღერიცხა საწარმოში მომხდარი უბედური შემთხვევები, დაეწესებინა ადმინისტრაციული სანქციები, მოსამართლის ბრძანების შესაბამისად შეეჩერებინა ან აეკრძალა საწარმოს მუშაობა. ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge))

1990-იანი წლების საქართველოში მოქმედი შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის შესახებ კანონები, სპეციალური ტექნიკური წესები, ასევე კანონები მშრომელთა და დასაქმების ადგილების შესახებ, მრავალი საკანონმდებლო ნორმატიული აქტით რეგულირდებოდა. რომელთა უმეტესობა საბჭოთა კავშირის დროს იყო მიღებული. 1998 წლის 27 აპრილს გამოიცა ბრძანება, რომლითაც, საქართველოს შრომის, სოციალური დაცვის და დასაქმების სამინისტრომ, ურბანიზაციის და მშენებლობის სამინისტრომ, სტანდარტიზაციის სახელმწიფო

დეპარტამენტმა დაამტკიცეს არსებული ნორმატიული აქტების ძალისმიერება. ანუ ინსტიტუციური სტატუს-კვო უცვლელი დარჩა. ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))

აღსანიშნავია, რომ ამ პერიოდში უმუშევრობის დონე გაზრდილია. უმუშევრობა კი არა მხოლოდ ეკონომიკაზე ახდენს გავლენას, არამედ ასევე იწვევს სოციალურ და ფსიქოლოგიურ დანაკარგს. უმუშევრობა სტრესის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი წყაროა. შემოსავლის დაკარგვა და მისგან გამოწვეული ეკონომიკური ცვლილებები იწვევს ცვლილებას სოციალურ და ფსიქოლოგიურ დონეზეც (McDowell, Thom, Frank and Bernanke, 2006).

ეკონომიკის სტრუქტურის ცვლილებამ და მასობრივმა უმუშევრობამ მნიშვნელოვნად იქონია გავლენა საქართველოს მოსახლეობის ფსიქო-სოციალურ მდგომარეობაზე, რაც ზოგადი განწყობების, იდეების, ნორმების და ღირებულებების ცვლილება გამოიწვია. სავარაუდოა, რომ ამ ფონზე საჭირო იყო წესებისა და ინსტიტუტების ტრანსფორმაციაც.

ეს ტენდენცია მომდევნო წლებშიც შენარჩუნდა, უმუშევრობის დონე 1998 წლიდან 2010 წლამდე გაიზარდა 12.4%-დან 16.3%-მდე; შემდგომ წლებში თანდათანობითი კლება შეინიშნება, 2016 წლის მდგომარეობით უმუშევრობა 11.8% იყო. ([www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)) თუმცა, გამოთვლის ამ სისტემაში დასაქმებულებად ითვლებიან თვითდასაქმებულები, ასევე სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობაში დასაქმებულები, ეს სფეროები კი ხშირად არასტაბილურობით ხასიათდება; არასტაბილური შემოსავალი კი ასევე სტრესის წყაროა.

თანამედროვე საზოგადოებისთვის სოციოეკონომიკური უთანასწორობა მნიშვნელოვანი მახასიათებელია. კითხვაზე, თუ რატომ განვითარდა და ნარჩუნდება ასე მყარად, არსებობს რამოდენიმე პასუხი. პირველი შეეხება მემკვიდრეობის საკითხს, სოციალური რეპროდუქცია მოწყობილია იმგვარად, რომ საზოგადოების პრივილეგირებულ წევრებს აქვთ მეტი წვდომა უკეთეს რესურსებზე და შესაბამისად მათი შთამომავლებიც სარგებლობენ ამ შესაძლებლობით. მეორე, არსებობს შიდა უთანასწორობა შრომის ბაზარზე სხვადასხვა პოზიციებზე მყოფ წევრებს შორის, ის ვინც მართავს, უფრო

პრივილეგირებულ მდგომარეობაში იმყოფება და ადვილად მიუწვდება ხელი იმ ეკონომიკურ, კულტურულ და სოციალურ რესურსებზე, რომელთაც მშობლები შვილებს გადასცემენ. მესამე, ოჯახის ფორმაცია ხასიათდება ძლიერი ჰომოგამიურობით საზოგადოების სტრატეგსა თუ კლასებში, რაც ინდივიდის სტატუსს კიდევ უფრო ამყარებს უთანასწორო მდგომარეობაში. (Gangl Markus, 2006) ბოლო პერიოდში, საზოგადოების სტრატეგიკაციის მკვლევარებმა, სოციალური სტრატეგიკაციის გამომწვევ მექანიზმებში დაამატეს ე.წ. ტრიგერული მოვლენების როლის მნიშვნელობა. (DiPrete Thomas A., 2002) სადა იგულისხმება კრიტიკული, პოტენციურად დამანგრეველი ცხოვრებისეული მოვლენები, როგორცაა შვილის გაჩენა (Budig and England 2001), განქორწინება ან სამსახურის დაკარგვა (DiPrete and McManus 2000). მსგავსი შემთხვევები ინტეგრაციული მობილობის პროცესების ფუნდამენტური სტრუქტურული განმსაზღვრელია. უფრო მეტიც, ტრიგერული მოვლენები მნიშვნელოვანია ასევე სოციალური სტრატეგიკაციის დინამიკის ასახსნელად, რადგან, ფართო სოციალური და ეკონომიკური ცვლილების პროცესი უკავშირდება ინდივიდის ცხოვრებას. (Gangl Markus, 2006)

ეს განსაკუთრებით აშკარაა ისეთი მოვლენის დროს, როგორცაა უმუშევრობა, ის ერთი მხრივ გამოხატავს სტრუქტურულ ცვლილებას, მეორე მხრივ კი სამსახურის და მომუშავეს რელოკალიზებას (DiPrete, Thomas A., 1993). ამ პროცესში რისკების გადანაწილებაც არაპროპორციულია (DiPrete, Thomas A., 1981; Schervish, 1983) გარდა ამისა, ემპირიულადაც დასტურდება, რომ ისეთი გამოცდილებები, როგორცაა სამსახურის დაკარგვა და უმუშევრობა, უარყოფით გავლენას ახდენენ სამუშაო ძალის მომდევნო კარიერაზე (Ruhm, Christopher J., 1991)

ასეთი კრიტიკული მომენტების დროს, მნიშვნელობა ენიჭებათ შრომის ბაზარზე მოქმედ ინსტიტუტებს; რადგან ისინი ქმნიან ძირითად მარეგულირებელ ჩარჩოს ინდივიდებისთვის. განსაკუთრებით იკვეთება დასაქმებულთა უფლებების დამცველი კანონმდებლობის და აღმასრულებელი ორგანოების როლი. იმისათვის, რათა უკეთ გავიგოთ მათი ზემოქმედების მნიშვნელობა, გამოვყოფთ სამ ძირითად ასპექტს. ა) ინსტიტუტებმა შესაძლოა გავლენა მოახდინონ იმ მშრომელთა

შემადგენლობაზე, რომლებიც გამოცდიან უმუშევრობას. მაგ. ღარიბი და მდიდარი დასაქმებულების პროპორციული წილი ბ) მათ ასევე გავლენა აქვთ მომუშავეთა ინდივიდუალურ ქცევაზე. გ) ინსტიტუტები არიან ფართომასშტაბიანი პროგრამები და გავლენა აქვთ დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ფართო უმრავლესობაზე, ამგვარად შეუძლიათ მნიშვნელოვანი შინაარსობრივი ეფექტის მოხდენა შრომის ბაზრის მთლიან სტრუქტურაზე. (Gangl, 2006)

როგორც ვხედავთ, მსგავსი ურთიერთკავშირი ერთის მხრივ პოლიტიკას, ეკონომიკას და სოციალურ პროცესებს შორის, მეორეს მხრივ ინსტიტუტებსა და საზოგადოებას შორის, უცხო არ არის განვითარებული ქვეყნებისთვის. დამოუკიდებლობის მიღების შემდეგ საქართველოში მიმდინარე პოლიტიკურმა და ეკონომიკურმა პროცესებმა მნიშვნელოვნად შეაფერხეს განვითარების პროცესები, ეკონომიკის შეჩერებამ და სტრუქტურულმა ტრანსფორმაციამ გავლენა იქონია პოლიტიკურ პროცესებზე.

## 5. კულტურისა და პოლიტიკის ურთიერთმიმართების შესახებ

ინგლეჰარტის მიხედვით, ეკონომიკის, პოლიტიკისა და კულტურის ცვლილებების გარკვეული სინდრომები ურთიერთშეთანხმებულ ტრაექტორიებს მისდევენ, რასაკვირველია, ზუსტი პროგნოზების გაკეთება შეუძლებელია, თუმცა, გარკვეული ტენდენციის გამოკვეთა შესაძლებელია. თუკი პროცესი დაიწყო, მოსალოდნელია მნიშვნელოვანი ცვლილებები, მაგ. ურბანიზაციის ზრდა ინდუსტრიალიზაციასთან ერთად. ასევე, კულტურაში არსებული გარკვეული ნორმები და ღირებულებები მოქმედებენ ეკონომიკურ პროცესებზე. მოდერნიზაციის თეორიის მტკიცებულებაც ესაა - ინდუსტრიალიზაცია უკავშირდება სოციო-პოლიტიკური ცვლილებების თავისებურ პროცესს, რომელიც ყველგან ვრცელდება. (Inglehart, 1997)

ეკონომისტები და სოციოლოგები ვერ თანხმდებოდნენ რომელი კომპონენტი იყო საზოგადოების განვითარების მთავარი წარმმართველი. მარქსის მიხედვით, საზოგადოების ტექნოლოგიური დონე აყალიბებდა მის ეკონომიკურ სისტემას. ვებერი კი - კულტურას ანიჭებდა ცენტრალურ როლს, ბელი - სამუშაო ძალის სტრუქტურის ცვლილებას. (ქრესტომათია, 294-295) ნებისმიერ სტაბილურ ეკონომიკურ და პოლიტიკურ სისტემას გააჩნია შესაბამისი მხარდამჭერი კულტურის სისტემა, რომელიც მას ლეგიტიმაციას სძენს. (ქრესტომათია, გვ. 297)

ასევე მნიშვნელოვანია კულტურისა და ხელისუფლების ურთიერთკავშირი. როგორც მოდერნიზმის, ისე პოსტმოდერნიზმის წამყვანი ავტორები ხაზს უსვამდნენ კულტურის მნიშვნელობას პოლიტიკური ძალაუფლების ლეგიტიმიზებისთვის. (ქრესტომათია, 298-299)

მოწინავე ინდუსტრიული საზოგადოებები, რომელშიც ამ ნაშრომის კვლევის საგანი - ევროპული ქვეყნებიც მოიაზრებიან, დღესდღეობით ცვლიან თავის სოციო-პოლიტიკურ ტრაექტორიებს ორ ძირითად ასპექტში: 1. ღირებულებათა სისტემები. გადასვლა მოდერნული, მატერიალისტური ღირებულებებიდან

პოსტმოდერნულ, პოსტმატერიალისტურ ღირებულებებზე. ეს გულისხმობს იმას, რომ პირადი თვითგამოხატვა, ცხოვრების ხარისხზე ზრუნვა ცვლის ინდუსტრიული საზოგადოების მახასიათებლებს - დისციპლინას და თვითშეზღუდვას. 2. ინსტიტუციური სტრუქტურა. მოდერნული საზოგადოებები მიუახლოვდნენ იმ ზღვარს, რომლის იქითაც ბიუროკრატიული ორგანიზაცია აღარ ვითარდება. ბიუროკრატიულმა სახელმწიფომ, პოლიტიკურმა პარტიებმა, კონვეიერულმა წარმოებამ, ძველებურმა პროფკავშირებმა და სხვა ფაქტორებმა მნიშვნელოვანი როლი ითამაშეს მოდერნული სახელმწიფოს შექმნაში; თუმცა, ინგლეგარტის აზრით, მათ მიაღწიეს გარდატეხის წერტილს ფუნქციონალური ეფექტურობის და მასებისათვის მათი მისაღებობის ამოწურვის გამო. (ქრესტომათია, 301)

## 6. ღირებულებების კვლევა - საქართველო ღირებულებების რუკაზე

ინგლეჰარტ-ველცელის კულტურათა რუკა მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებს ალაგებს ორი განზომილების მიხედვით; ჰორიზონტალურ ღერძზე ხდება განლაგება გადარჩენის და თვითგამოხატვის ღირებულებების პოლუსებს შორის, ხოლო ვერტიკალურ ღერძზე - ტრადიციულსა და სეკულარულ-რაციონალურ ღირებულებებს შორის. მსოფლიოს კულტურული რუკა გვიჩვენებს ქვეყნების განლაგებას მათში გავრცელებული ღირებულებების შეფასების საფუძველზე. ტრადიციულ ღირებულებებში დომინანტურია რელიგია, მისი მნიშვნელობა და გავლენა მოსახლეობაში დიდია, ასევე დამახასიათებელია საზოგადოების იერარქიულობა და ავტორიტეტების არსებობა; აქ ხშირია ეროვნული სიამაყის განცდა და ნაციონალისტური ხედვები. სეკულარულ-რაციონალური ღირებულებები ტრადიციულის სრულიად საპირისპიროა. გადარჩენის ღირებულებებში იგულისხმება ეკონომიკური და ფიზიკური უსაფრთხოება, რაც პირდაპირ ებმის ეთნოცენტრულ ხედვას, ნდობის და ტოლერანტობის დაბალ დონეს. თვითგამოხატვა დაკავშირებულია განსხვავებულის მიმღებლობასთან, ეკოლოგიურ საკითხებთან, თანასწორობასთან და ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში თუ გადაწყვეტილებების მიღებაში ფართო მონაწილეობასთან. ამ რუკის მიხედვით, რაც უფრო ზედა სიბრტყეზეა დატანილი ქვეყანა, მით უფრო განვითარებულია ინდუსტრიულად, ასევე რაც უფრო მარჯვნივაა, მით უფრო არის გავრცელებული პოსტმოდერნული ღირებულებები, ამ შემთხვევაში - ინდივიდუალური თვითგამოხატვა. მაღალგანვითარებული ქვეყნები ამ სიბრტყეზე მოძრაობენ დიაგონალურად - ინდუსტრიის განვითარების შემდეგ, აღწევს რა ის გარდატეხის წერტილს, ვითარდება და ფებს ფართოდ იკიდებს პოსტინდუსტრიული წესრიგი და ღირებულებები. ([www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org))

ამ რუკაზე საქართველო 1995 წლიდან ჩნდება და მდებარეობს საშუალო დონეზე ტრადიციულსა და სეკულარულ ღირებულებებს შორის და გადახრილია გადარჩენის ღირებულებისკენ. 2000-2004 წლებში მნიშვნელოვნად იხრება



ტრადიციული ღირებულებებისკენ. 2009 წლისთვის კი შეინიშნება უმნიშვნელო გადაადგილება მარჯვნივ - ინდივიდუალური თვითგამოხატვისკენ. ([www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org)) ეს მიანიშნებს, რომ საქართველოში ღირებულებებს არ განუცდიათ პოსტმოდერნული ტრანსფორმაცია, რელიგიურობა და ეროვნულობა მოქალაქეობაზე მაღლა დგას, თუმცა არც მატერიალისტური ღირებულებები იყო განვითარებული მნიშვნელოვნად, პირიქით, საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდგომ ეკონომიკამ განიცადა დეინდუსტრიალიზაცია, მთლიანად შეიცვალა ეკონომიკა, დაიშალა ქარხნები, კოოპერატივები, მოსახლეობის დიდი ნაწილი დარჩა უმუშევარი, ბიუროკრატია გახდა უფუნქციო და არც მეცნიერების განვითარებას ეთმობოდა ყურადღება.

ევროპული ტენდენციები, პოსტინდუსტრიალიზაცია, ინდივიდუალური თვითგამოხატვა, ლიბერალურ-დემოკრატიული ეკონომიკური მოდელი ინდუსტრიულის გაგრძელებაა და მხოლოდ მის ბაზისზე შეიძლება აისახოს ადეკვატურად. საქართველოს შემთხვევაში კი, როდესაც არსებული ბიუროკრატია, ინსტიტუტები თუ ორგანიზაციები ვერ პასუხობდნენ არათუ გლობალურ ტენდენციებს, არამედ ადგილობრივ ეკონომიკურ ცვლილებებს, იმ ღირებულებების ხელოვნურად შემოსვლამ, რაც უკვე მოდერნიზაციაგამოვლილ ევროპაში ბუნებრივი მოვლენა იყო, საქართველოში არ გაამართლა; რაც არ იყო თვითმყოფადი ქვეყნისთვის, იმას ვერ მიიღებდა და დანერგავდა. ეს კიდევ ერთხელ ადასტურებს კვლევის თეზისს - მხოლოდ რაციონალური/გამოთვლითი მიდგომა არ ხსნის საზოგადოებრივ პროცესებს, საჭიროა ეკონომიკის, პოლიტიკის, საზოგადოების ღირებულებების, ზოგადი კონტექსტის სისტემური გააზრება და მხოლოდ აქედან გამომდინარე მომავალი პოლიტიკური ნაბიჯების დაგეგმვა.

თავისუფალი არჩევანის უფლება და დემოკრატიზაცია კაცობრიობის უნივერსალური მისწრაფებაა, მაგრამ ის ვერ იქნება პრიორიტეტული, როდესაც ადამიანის ფიზიკური გადარჩენა, ფიზიკური და ეკონომიკური უსაფრთხოება დგას დღის წესრიგში. მხოლოდ მას შემდეგ, რაც დაკმაყოფილდება ძირითადი ფსიქოლოგიური და უსაფრთხოების საჭიროებები, იზრდება ინტერესი და სწრაფვა

თვითგამოხატვის ღირებულებებისადმი. ([www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org)) რა თქმა უნდა, საქართველო არ არის გამონაკლისი, დასაქმების ადგილის სტაბილურობა, უსაფრთხოება და შრომის პირობების უზრუნველყოფის საკითხები მწვავედ დგას ქვეყნის განვითარების ამ ეტაპზე. რასაც ასევე ადასტურებს სამუშაო ადგილებზე დაშავებისა და გარდაცვალების სტატისტიკა, რომელიც სტაბილურად მძიმე სურათს ხატავს. 2011-2016 წლის ივნისის ჩათვლით, საწარმოო შემთხვევების შედეგად დაშავდა 724 და დაიღუპა 252 ადამიანი ([www.emc.org.ge](http://www.emc.org.ge)).

2003 წელს, „ვარდების რევოლუციის“ შემდგომ მოსულმა მთავრობამ აგრესიული პრივატიზაციის პოლიტიკა გაატარა. ამ პროცესში კერძო პირთა ინტერესები უშუალოდ დაუპირისპირდა საჯარო ინტერესებს, თუმცა ძალის უპირატესობა კერძო მხარისკენ იყო. ამ პერიოდში შედგირდა მაკონტროლებელი ორგანოების რაოდენობა, მათ შორის გაუქმნა შრომის ინსპექცია. მსგავსი ნაბიჯების შედეგები პირველ რიგში დასაქმებულებზე გამოვლინდა. გაიზარდა საწარმოო ტრამეების, დაშავების და გარდაცვალების სტატისტიკა, რომლის საჯარო გამოქვეყნება მწყვეტილი იყო შრომის ინსპექციის გაუქმების შემდგომი პერიოდიდან (<https://www.scribd.com/document/54426652/Labor-Protection-in-Georgia>).

## 7. საერთაშორისო ვითარება და საქართველო

შრომის ინსპექციის გაუქმება არარაციონალური ნაბიჯი იყო, თუმცა ამით მაშინდელმა პოლიტიკურმა მმართველობამ ფეხი აუწყო ზოგად ტენდენციებს მცირე სახელმწიფოს იდეას, ლიბერალურ-დემოკრატიულ ღირებულებებს და კორუფციის მიზეზით გააუქმა დასაქმებულთა დაცვის უმნიშვნელოვანესი ორგანიზაცია. დღესდღეობით, შრომის დაცვის სფეროში არსებული პრობლემების ძირითად წყაროდ სახელმწიფოს განზე დგომა სახელდება. ეს გადაწყვეტილება არარაციონალური იყო რამოდენიმე ნიშნით, ა) უტილიტარისტული თვალთახედვით; ეკონომიკის ფორმირების მიუხედავად, დასაქმებულები ქვეყნის მოსახლეობის მნიშვნელოვან ნაწილს შეადგენდნენ, მათი ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე, ასევე შრომის პირობების დაცვა, მცირე სახელმწიფოს იდეის მიზეზით, მხოლოდ დამსაქმებელს მიენდო. ბ) საგარეო ურთიერთობებში გაცხადებული ევროპული კურსის გათვალისწინებით, როდესაც ქვეყანა მიისწრაფოდა დასავლური ღირებულებებისადმი და თითქოსდა უნდა მოემზადებინა ნიადაგი ევროკავშირის წინაშე აღებული ვალდებულებების შესასრულებლად, რაც ადრე თუ გვიან აუცილებლად დადაგებოდა დღის წესრიგში. მართლაც, ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების ხელშეკრულება 2014 წლის 27 ივნისს გაფორმდა, ხოლო დოკუმენტი ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისს. გ) ამ ნაბიჯით საქართველო გაემიჯნა მსოფლიოს 135 ქვეყანას, რომელთაც რატიფიცირებული აქვთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N81 კონვენცია, რომელიც სრორედ შრომის ინსპექციის საკითხებს არეგულირებს, ქვეყნების ეროვნული თავისებურებების გათვალისწინებით, საერთო სტანდარტში აქცევს შრომის ზედამხედველობის მრავალ ასპექტს.

ასოცირების ხელშეკრულებით საქართველომ აიღო ვალდებულება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული დღის წესრიგის ჩამოყალიბების შესახებ (ასოცირების შეთანხმება, მუხლი 227) შრომითი ურთიერთობების დაცვის საკანონმდებლო გარანტიების შესახებ (ასოცირების შეთანხმება, მუხლი 228) 2010 წელს საქართველომ მიიღო ორგანული კანონი -

საქართველოს შრომის კოდექსი, თუმცა ის არ მოიცავს შრომის ინსპექციას ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge)) სოციალური პარტნიორობის გაძლიერება, მხარეთა თანამშრომლობის აუცილებლობა და ღირსეული შრომის პირობების გარანტირება ყველასთვის ასევე ამ ხელშეკრულების ვალდებულებებია. დოკუმენტში ხაზგასმითაა აღნიშნული ძლიერი შრომის ინსპექციის აუცილებლობა, რომელიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისი იქნება, რაც გულისხმობს შრომის კანონმდებლობის და შესაბამისი სასამართლო ორგანოების გაძლიერებას, სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობის და შრომის უსაფრთხოების, ასევე შრომითი უფლებების დაცვის გარანტია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 81-ე კონვენცია, რომელიც 1947 წელს მიიღეს, აწესებს შრომის ინსპექციის ზოგად ჩარჩოს წევრი ქვეყნებისთვის.

#### საერთო სტანდარტები:

- ) შრომის ინსპექციის კომპეტენცია ყველა სამუშაო ადგილს უნდა მოიცავდეს.
- ) უნდა კონტროლდებოდეს ცენტრალური ორგანოს მიერ ქვეყნის ადმინისტრაციული პრაქტიკის შესაბამისად
- ) ჰქონდეს შრომის პირობებთან დაკავშირებული როგორც საგანმანათლებლო, ისე იძულების მექანიზმები (სამუშაო დრო, ხელფასი, უსაფრთხოება, ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა, ბავშვთა სამუშაო და სხვა)
- ) ინსპექტორები უნდა იყვნენ საჯარო მოხელეები, სტაბილური სამსახურით, დამოუკიდებელი, გარე გავლენებისგან თავისუფლები.
- ) მათი რაოდენობა უნდა იყოს საკმარისი მოვალეობების შესარულებლად, რაც მოიცავს სამუშაო ადგილების მდგომარეობის, რაოდენობის, არსის შემოწმებას და ა.შ.
- ) სათანადოდ აღჭურვა.
- ) სამუშაო ადგილები უნდა შემოწმდეს ისეთი სიხშირით, როგორც საჭირო იქნება ეფექტური შედეგისთვის და შესაბამისი საკანონმდებლო ზომების მიღებისთვის.

- )] ინსპექტორებმა უნდა განუმარტონ დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს რას ითხალისწინებს მათი საქმიანობის კანონთან შესაბამისობა.
- )] კანონის დარღვევის შემთხვევაში ადეკვატური სასჯელის ზომების მიღება.
- )] თანამშრომლობა სხვადასხვა სახელმწიფო სერვისებთან, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა გაერთიანებებთან.

ინსპექტორების კომპეტენციაში შედის შემდეგი თემები:

- )] სამუშაო უსაფრთხოების, ჯანდაცვის, საწარმოო ტრამვების, დაავადებების, კეთილდღეობის საკითხები.
- )] ხელფასი, ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურება.
- )] სამუშაო საათების, ზეგანაკვეთური მუშაობის, დასვენების, შვებულების, დეკრეტული თუ ავადმყოფობის გამო გაცდენის საკითხები.
- )] ძირითადი სამუშაო უფლებების დაცვა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრა.
- )] უბედური შემთხვევების გამოძიება და საწარმოო ტრამვების კომპენსაცია.
- )] დასაქმების საკითხები (არალეგალური დასაქმება, მუშაობის უფლება, გადამზადების პროგრამები)
- )] სოციალური უსაფრთხოების შენატანები
- )] ქალების, ბავშვების, ახალგაზრდების და სპეც. საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების საკითხები
- )] სოციალური დიალოგი, შრომითი ურთიერთობის საკითხები, კოლექტიური მოლაპარაკებების მონიტორინგი.

ინსპექტორებს უფლება აქვთ წინასწარი გაფრთხილების გარეშე შევიდნენ ორგანიზაციაში და შეამოწმონ, გაესაუბრონ როგორც დამსაქმებლებს, ისე დასაქმებულებს, გადაამოწმონ დოკუმენტები, აიღონ სინჯები ანალიზისთვის. ასევე აქვთ იძულების მექანიზმები, როგორც ადმინისტრაციული, ისე სამართლებრივი (სამოქალაქო ან სისხლის სამართლის), თუკი აღმოაჩენენ სამართალდარღვევის ფაქტებს. (ILO CO81)

ზუსტად იმ დროს, როდესაც საქართველოში შრომის ინსპექცია გაუქმდა, 2006 წლიდან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ დაიწყო გლობალური სტრატეგია შრომის ინსპექციის მოდერნიზაციისა და გამლიერების კუთხით, იმისათვის, რათა ხელი შეეწყოს ღირსეული შრომის და შრომის ადმინისტრირების ეფექტურობისათვის. სტრატეგია მოიცავდა როგორც გლობალურ, ისე ადგილობრივ ღონისძიებებს, როგორცაა წვერი ქვეყნების დახმარება შრომის ინსპექციის ფარგლებში აუდიტის სამსახურის ჩამოყალიბებაში, ევროვნული სამოქმედო გეგმის განსაზღვრა შრომის ინსპექციის ეფექტურობის გაზრდის კუთხით, ინსპექტორების ტრენინგები და ა.შ. ([www.epsu.org](http://www.epsu.org))

## დასკვნა

ნაშრომში შევეცადე განმეხილა შრომის ინსპექციის, როგორც ინსტიტუტის და ორგანიზაციის შექმნასთან და ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი საკითხები. ვეცადე გამომეკვეტა ძირითადი ტენდენციები ევროპის ზოგიერთ ქვეყანასა და საქართველოში რაც შეეხებოდა ამ ქვეყნებში შრომის დაცვის საკითხებს; რა კულტურული ღირებულებები არსებობდა ნორმების, იდეების და ღირებულებების თვალსაზრისით, რომელთაც რეალიზება ჰპოვეს ინსტიტუტებსა და ორგანიზაციებში.

ნაშრომში წარმოდგენილი პოლიტიკის ანალიზი ახსნილია ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის თეორიულ ჩარჩოში. შევეცადე დამემტკიცებინა, რომ ამ თეორიული სკოლის ორი მიდგომიდან ერთი-ერთი, კერძოდ კი გამოთვლითი, რაციონალური მიდგომა ყოველთვის არ არის რელევანტური ქვეყანაში მიმდინარე პოლიტიკური პროცესების გაანალიზებისას და რომ კულტურული მიდგომის კომპლექსურობა, რომელიც ეფუძნება საზოგადოებაში გავრცელებულ ღირებულებებს და ნორმებს პოლიტიკურ და ეკონომიკურ პროცესებს უკეთ ხსნის.

შევეცადე წარმომედგინა მიმოხილვა იმ პერიოდის შესახებ, როდესაც იდგმებოდა პირველი დამოუკიდებელი ნაბიჯები შრომის ინსპექციის შექმნის და ჩამოყალიბებისკენ. ევროპის შემთხვევაში, ამ კონტექსტში შევეხე მე-19 საუკუნის მოვლენებს და შემდგომ განვითარებას; ხოლო საქართველოს შემთხვევაში კი ძირითადად დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომ მომხდარ მოვლენებს, თუმცა, ასევე განვიხილე უფრო ადრეული დოკუმენტებიც, ვინაიდან შრომის რეგულირების ისტორია საქართველოში საბჭოთა კავშირის პერიოდიდან იწყება, კერძოდ 1973 წელს შრომის კოდექსის მიღებით; და რადგანაც ზემოთხსენებულ დოკუმენტს უფლებამოსილება შეუნარჩუნდა დამოუკიდებლობის პირობებშიც.

ნაშრომში ასევე წარმოდგენილია მომდევნო ტენდენციები შრომის რეგულირების კუთხით. ასევე მნიშვნელოვნად მივიჩნიე ზოგადად აღმეწერა ის მნიშვნელოვანი პრინციპები, რომელთაზეც მსოფლიოს მრავალი ქვეყნის მიერ არის

გაზიარებული და რომლის მხედვითაც დღესდღეობით რეგულირდება შრომის ინსპექტირება; კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N81-ე კონვენციის ძირითადი სტანდარტები, რომლებიც საკმარისად მდგრადები აღმოჩნდნენ 1970-იანი წლებიდან დაწყებული ლიბერალურ-დემოკრატიული ტალღისადმი, როდესაც ძირითად ტენდენციად ჩამოყალიბდა მცირე სახელმწიფოს იდეა. შევეცადე გამეანალიზებინა ამ ტალღის გავლენა ქართულ ინსტიტუტებზე, პოლიტიკის ძირითად ტენდენციებზე, კონკრეტულად კი შრომის რეგულირების ორგანიზებაზე.

გამომდინარე იქიდან, რომ ნაშრომში აქცენტი დასმულია საზოგადოებაში მიმდინარე კულტურულ პროცესებზე, საჭიროდ მივიჩნეე განმეხილა წამყვანი სოციოლოგების და ეკონომისტების მოსაზრებები ხელისუფლების, პოლიტიკის, ეკონომიკისა და კულტურის ურთიერთმიმართების შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ ისინი ვერ თანხმდებიან რომელი მათგანია წარმმართველი, ეკონომიკური მდგომარეობა თუ კულტურული ღირებულებები, ისინი მაინც ამტკიცებენ, რომ ეს ცნებები ურთიერთდაკავშირებულია, ერთი-მეორისგან გამომდინარეობს და ამგვარად რომელიმე მათგანის ცალკე, კონტექსტის გარეშე, განყენებულად განხილვა უშედეგოდ ჩაივლის. სწორედ აქედან გამომდინარეობს ნაშრომის ძირითადი არგუმენტიც, რომ გადაწყვეტილების მიღებისას ხდება ოპერირება კულტურის შიგნით, არსებულ პოლიტიკურ და სოციალურ ვითარებაში.

ასევე შევეხე ღირებულებების საკითხს. ვფიქრობ, აღნიშნული მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც პირდაპირ დაკავშირებულია კულტურასთან და ერთ-ერთ ძირითად როლს ასრულებს საზოგადოების სოციალურ ცხოვრებაში და არამარტო. ამ ნაწილით შევეცადე მეჩვენებინა საქართველოს მდებარეობა ღირებულებების რუკაზე, შევეცადე პასუხი გამეცა კითხვაზე რამდენად იყო მზად ქვეყანა იმ რეფორმებისთვის, რაც გატარდა. განვითარებულ ქვეყნებში ღირებულების ტრანსფორმაციის დინამიკასთან შედარების საფუძველზე მივედი დასკვნამდე, რომ ქართული საზოგადოება, ინსტიტუტები და ორგანიზაციები არ აღმოჩნდა მზად ამგვარი რეფორმებისთვის.



რაც ევროპულ ქვეყნებში ბუნებრივი განვითარების გზა იყო, საქართველოს შემთხვევაში კი - ხელოვნური, შესაბამისად, შედეგებიც განსხვავებული დადგა.

განხილული ლიტერატურის, ისტორიული ფაქტების და შრომის ინსპექციის ორგანიზაციის განვითარების გზების შესწავლის შემდეგ, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის გამოთვლითი/რაციონალური მიდგომა ყოველთვის არ არის კარგი ამხსნელი ქვეყანაში მიმდინარე ინსტიტუციური პროცესების და რომ კულტურული მიდგომა, განიხილავს რა კონტექსტს უფრო სისტემურად, გვაძლევს საზოგადოებრივ თუ პოლიტიკურ ცხოვრებაში მიმდინარე პროცესების უფრო თვალნათელ სურათს.

## ბიბლიოგრაფია:

1. ჟორჯოლიანი გია. *პოლიტიკური ინსტიტუტები: ანალიზი*. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. 2006.
2. პოლიტიკის თეორიის ქრესტომათია,
3. Ronald Chilcote, *Theories of Comparative Politics* (Boulder CO, Westview, 1981)
4. Harry Eckstein and David Apter (eds), *Comparative Politics* (Glencoe, Free, 1963)
5. Gabriel Almond and G. Bingham Powell Jr., *Comparative Politics: a Developmental Approach* (Boston MA, Little Brown, 1956)
6. Hall Peter A., Taylor Rosemary C. R., *Political Science and the Three New institutionalisms*, 1996. p.937)
7. Robin Blackburn (ed.), *Ideology and Social Science* (London, Fontana, 1972). ch. 11; Fred Block, *Revising State Theory* (Philadelphia PA, Temple University Press, 1987)
8. Peter Evans et al. (eds), *Bringing the State Back In* (New York NY, Cambridge University Press, 1985)
9. (Steinmo et al., *Structuring Politics*; R. Kent Weaver and Bert A. Rockman (eds), *Do Institutions Matter?* (Washington DC, Brookings Institute, 1993)
10. Kathleen Thelen and Sven Steinrno, 'Historical institutionalism in comparative politics' in Steinmo et al., *Structuring Politics*, p. 2)
11. G. John Ikenberry, 'History's Heavy Hand: Institutions and the Politics of the State', paper presented to a Conference on 'What is Institutionalism Now?', University of Maryland, October 1994.)
12. James March and Johan P. Olsen, *Rediscovering Institutions: the Organizational Basis of Politics* New York NY, Free, 1989
13. Randall L. Calvert, 'The rational choice theory of social institutions' in Jeffrey S. Banks and Eric A. Hanushek (eds), *Modern Political Economy* (New York NY, Cambridge University Press, 1995). pp. 216-66.)
14. Ellen Immergut, *Health Politics: Interests and Institutions in Western Europe* (New York NY, Cambridge University Press, 1992).
15. Victoria C. Hattam, *Labor Visions und State Power: the Origins of Business Unionism in the United States* (Princeton NJ, Princeton University Press, 1993).
16. Steven Lukes, *Power: a Radical View* (London, Macmillan, 1972); and John Gaventa, *Power and Powerlessness: Quiescence and Rebellion in an Appalachian Valley* (Urbana I L, University of Illinois Press, 1980)
17. Sven Steinmo, *Taxation and Democracy: Swedish, British and American Approaches to Financing the Modern State* (New Haven CT, Yale University Press, 1993).
18. Margaret Weir, 'Ideas and the politics of bounded innovation' in Steinmo et al., *Structuring Politics*, pp. 188-216.)

19. David Collier and Ruth Collier, *Shaping the Political Arena* (Princeton NJ, Princeton University Press, 1991);
20. Stephen Krasner, 'Sovereignty: an institutional perspective', *Comparative Political Studies* 21 (1988), 66-94
21. (North Douglass, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, 1990. Reprinted in 1996. А.Н. Нестеренко, Фонд экономической книги «НАЧАЛА», 1997. P. 17)
22. (Peters Gut B., Pierre Jon, King Desmons S., *The Politics of Path Dependency: Political Conflict in Historical Institutionalism*, *The Journal of Politics*, November 2005, Pp 1275-1300)
23. (Kuhn, T. S. 1962. *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: The University of Chicago Press.)
24. Administration of Labor Laws and Factory Inspection in Certain European Countries. U.S. Department of Labor statistics. Washington Government Printing Office. 1914.
25. Georgia National Review on Labour Protection, Occupational Safety and Health Center, Tbilisi 2003)
26. McDowell, M., Thom, R., Frank, R. & Bernanke, B. Principles of Economics. McGraw-Hill Education publications. 2006.
27. (Gangl Markus, *Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities*, *American Sociological Review*, 2006, pp. 986-1013)
28. (DiPrete Thomas A., *Life Course Risks, Mobility Regimes, and Mobility Consequences: A Comparison of Sweden, Germany and the United States*. *American Journal of Sociology*, 2002, pp 267-309)
29. Budig, Michelle J. and Paula England. *The Wage Penalty for Motherhood*. *American Sociological Review*. 2001. Pp 204-225
30. (DiPrete, Thomas A., *Industrial Restructuring and the Mobility Response of American Workers in the 1980s*. *American Sociological Review*, 1993, pp 74-96)
31. (DiPrete, Thomas A., *Unemployment over the Life Cycle: Racial Differences and the Effect of Changing Economic Conditions*. *American Journal of Sociology*, 1981, pp. 286-307
32. Schervish, Paul G., *The Structural Determinants of Unemployment: Vulnerability and Power in Market Relations*. New York: Academic Press. 1983)
33. (Ruhm, Christopher J., *Are Workers Permanently Scared by Job Displacement?*, *American Economic Review*. 1991. Pp. 319-324)
34. Peters Guy B., Pierre Jon and King Desmond S. 2005. "The Politics of Path Dependency: Political Conflict in Historical Institutionalism." *The Journal of Politics*. Pp 1275-1300.
35. Pierson, P. 2000. "Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics." *American Political Science Review* 94(1): 251-66.

36. North, D. 1990. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press
37. Steinmo, S., K. Thelen, and F. Longstreth, eds. 1992. *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.
38. Hall, P. A., ed. 1989. *The Political Power of Economic Ideas*. Princeton: Princeton University Press
39. Shepsle, Kenneth A. 1989. "Studying Institutions: Lessons From the Rational Choice Approach." *Journal of Theoretical Politics* 1(2): 131–47.
40. March, J. G., and J. P. Olsen. 1989. *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*. New York: Free Press
41. Brunsson, N., and J. P. Olsen. 1993. *The Reforming Organization*. London: Routledge
42. Collier, R. B., and D. Collier. 1991. *Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement and Regime Dynamics in Latin America*. Princeton: Princeton University Press.
43. Hacker, J. S. 2002. *The Divided Welfare State: The Battle over Public and Private Social Benefits in the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.
44. Berman, S. 1998. *The Social Democratic Moment: Ideas and Politics in the Making of Interwar Europe*. Cambridge: Harvard University Press
45. Hood, C. 1991. A Public Management for All Seasons? *Public Administration* 69(1): 3–19.
46. Loeffler, E. 1997. *The Modernization of the Public Sector in an International Comparative Perspective*. Speyer: Forschungsinstitut für Öffentliche Verwaltung
47. Pollitt, C., and G. Bouckaert. 2000. *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
48. André Lecours. *Theorizing Cultural Identities: Historical Institutionalism as a Challenge to the Culturalists*. *Canadian Journal of Political Science*. 2000. Pp. 499–522.
49. Pierson, P. 2000. "Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics." *American Political Science Review* 94(1): 251–66.
50. Godfried Engbersen. *Cultures of Unemployment: A Comparative Look at Long-Term Unemployment and Urban Poverty*. Amsterdam University Press. 2006
51. Ronald Inglehart, *Modernization and Postmodernization, Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton University Press, 1997
52. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>
53. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30376>
54. <http://eugeorgia.info/ka/article/218/shromis-inspeqia-usafrtxoebis-wesebisa-dashromiti-xelshekrulebis-dargvevistvis-damsaqmeblebs-sanqciebs-ar-dauwesebs/>
55. [http://www.ilo.org/safework/countries/europe/georgia/WCMS\\_187976/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/countries/europe/georgia/WCMS_187976/lang--en/index.htm)
56. [www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org)
57. <https://emc.org.ge/2016/02/27/emc-10/>

58. <https://emcrights.files.wordpress.com/2017/01/e18399e18395e1839ae18394e18395e18390e296bae183a8e183a0e1839de1839be18398e183a1-e18398e1839ce183a1e1839ee18394e183a5e183a2e18398e183a0.pdf>
59. [www.gtuc.ge](http://www.gtuc.ge) შრომის დაცვის სფეროში არსებული მდგომარეობის კვლევა
60. <https://www.scribd.com/document/54426652/Labor-Protection-in-Georgia>
61. [https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage\\_en/9740/EU/Georgia%20Association%20Agreement](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/9740/EU/Georgia%20Association%20Agreement)
62. [http://blue.lim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO\\_Convention\\_81.pdf](http://blue.lim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO_Convention_81.pdf)
63. ([www.epsu.org](http://www.epsu.org) A mapping report on labour inspection services in 15 european countries)
64. <https://ge.boell.org/ka/2016/04/27/neoliberaluri-politikis-gavlana-shromit-uplebebeze-sakartveloshi>
65. <http://online.tsu.edu.ge/ge/science/9957/?p=18>
66. <http://www.parliament.ge/ge/kanonmdebloba/constitution-of-georgia-68>
67. [http://geostat.ge/?action=page&p\\_id=145&lang=geo](http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo)

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Nino Shanidze

Institutional Forms of the Labor Inspection and Perspectives  
of development in Georgia

European Integration and Labor Relations

The Master thesis is submitted for gaining a master's degree in social  
sciences

Supervisor: Beka Natsvlishvili, Master, Guest Professor

Tbilisi 2017



ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტი

ნინო მელიქიძე

შრომითი კმაყოფილებისა და დემოგრაფიული ცვლადების  
კავშირის კვლევა

ევროპული ინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციალური მეცნიერებათა მაგისტრის  
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: თამთა მარღანია

ფსიქოლოგიის მაგისტრი

თბილისი

2017



## შრომითი კმაყოფილებისა და დემოგრაფიულ მონაცემთა კავშირის კვლევა

### ანოტაცია

ნაშრომი ეხება შრომითი კმაყოფილებისა და დემოგრაფიული ცვლადების კავშირის შესწავლას. დასაქმება მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ინდივიდისათვის, მაგრამ სამუშაოზე დასაქმებულის შრომითი კმაყოფილება ორმაგად მნიშვნელოვანია. 21-საუკუნეში შრომითი კმაყოფილების საკითხი საკმაოდ აქტუალურია. მეცნიერები ხშირად კამათობენ, რომელი ცვლადი ახდენს გავლენას შრომითი კმაყოფილებაზე. ადამიანს, რომელსაც აქვს მაღალი კმაყოფილება, უყალიბდება დადებითი ემოციები სამუშაოს მიმართ. თითოეული მენეჯერი ვალდებულია იკვლევდეს მის დაქვემდებარებაში მყოფ დასაქმებულებში რა არის მნიშვნელოვანი, იმისათვის, რომ თანამშრომლის პროდუქტულობა გაიზარდოს. ნაშრომში გამოყენებულია სხვადასხვა მკვლევართა და მეცნიერთა დასკვნები იმის შესახებ, თუ რა იწვევს დასაქმებულში შრომით კმაყოფილებას. კვლევის პროცესში გამოყენებულია რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვების მეთოდი, კონკრეტულად მინესოტას შრომითი კმაყოფილების კითხვარი და Greenhaus, Parasuraman, and Wormley-ს კარიერული კმაყოფილების კითხვარი. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 160-მა რესპონდენტმა. კვლევის მიზანს წარმოადგენდა დემოგრაფიული ცვლადების - სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, განათლება, სამუშაო სტაჟი და თანამდებობა, გავლენის შესწავლა შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელზე. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ზოგიერთ დემოგრაფიულ მონაცემს მნიშვნელოვანი ან ნაკლებად მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს შრომით კმაყოფილებაზე, ხოლო, ზოგიერთი ცვლადის გავლენა კმაყოფილებაზე საერთოდ არ შეიმჩნევა.

*ძირითადი საძიებო სიტყვები: შრომითი კმაყოფილება, სქესი, ასაკი, შრომითი მახასიათებლის მოდელი.*

### ***Annotation***

The master thesis “Research between job satisfaction and demographic variables” made by Melikidze N.

The research paper is studying relation between job satisfaction and demographic variables. Employment generally is very important on individual level, but satisfaction degree of employees at the workplace is more important. The issue of job satisfaction in the 21st century is quite relevant. Scientists often argue about which variable affects job satisfaction more. A person with a high degree of satisfaction will develop positive emotions towards work. Each manager should know what is important for increasing employee productivity. In frames of this paper, there are discussed conclusions of several researches and scientists about what makes the employees to have high job satisfaction. Qualitative research methods have been chosen and used during this survey, specifically Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Greenhaus, Parasuraman, and Wormley's Career Satisfaction Questionnaire. Research sample size composed from 160 respondents. The goal of the research was to identify how demographic variables, such as sex, age, marital status, education, work experience and position affect job satisfaction. The results of the study have shown that some demographic variables have significant or less significant impact on labor satisfaction, and some variables have not been observed to have any influence on satisfaction level at all.

***Key words:*** *Job satisfaction, sex, age, Model of labor characteristics*

## სარჩევი

თავი 1- ლიტერატურის მიმოხილვა .....	8
1.1 შრომითი კმაყოფილების ისტორია .....	8
1.2. თეორიები შრომით კმაყოფილებაზე: .....	15
1.2.1. შრომითი მახასიათებლის მოდელი: .....	16
1.2.2. Herzberg-ის ორფაქტორიანი მოდელი: .....	17
1.3 თანამდეროვე კვლევები შრომითი კმაყოფილების შესახებ.....	19
1.3.1. შრომითი კმაყოფილება და გენდერი.....	20
1.3.2. შრომითი კმაყოფილება და ასაკი.....	27
1.3.3 შრომითი კმაყოფილება ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში.....	31
თავი 2- კვლევის ანალიზი .....	34
2.1 მეთოდოლოგია .....	34
2.2. კვლევის შედეგები.....	38
2.2.1. აღწერითი სტატისტიკური მონაცემები.....	38
2.2.2 დემოგრაფიული მონაცემების გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე.....	41
2.3 დასკვნა.....	50
გამოყენებული ლიტერატურა.....	52
დანართი 1 .....	56
დანართი 2 .....	61

## პრობლემის აქტუალობა

დასაქმების საკითხი ნებისმიერი ქვეყნისათვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს. ინდივიდები შრომითი შემოსავლის საშუალებით ახერხებენ არსებობასა და სხვადასხვა მნიშვნელოვანი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას. დასაქმებული ადამიანი თვითრეალიზებულია და საზოგადოებაში გარკვეული ადგილიც აქვს დაკავებული. რასაც ვერ ვიტყვით დაუსაქმებელ ადამიანზე, რომელიც სერიოზულ პრობლემას უქმნის პირველ რიგში საკუთარ თავს და შემდეგ მთელს საზოგადოებას (უმუშევრობა უკავშირდება ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებას). შრომით ურთიერთობებს<sup>1</sup> საქართველოში აწესრიგებს შრომის კოდექსი. იმ საკითხებს, რომელსაც შრომითს კოდექსი ვერ აწესრიგებს რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 2010).

დასაქმება, როგორც აღვნიშნე, მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს, მაგრამ სამუშაოზე დასაქმებულის შრომითი კმაყოფილება ორმაგად მნიშვნელოვანია. ეს საკითხი წარსულშიც და განსაკუთრებით ახლა მნიშვნელოვან კვლევის საგანს წარმოადგენს. აქტუალობა გამოწვეულია იმით, რომ დამსაქმებლები ცდილობენ დასაქმებულებს მოსახერხებელი გარემო-პირობები შესთავაზონ, რადგან სწორედ ადამიანი არის ძირითადი მამოძრავებელი ძალა ორგანიზაციის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის. მკვლევარები (Robert Hoppock, Brayfield, Crockett Herzberg, Mausner, Vroom, Spector, Hackman, Oldham, Clark და ა.შ.) ცდილობენ ახსნან, თუ რა ფაქტორები განაპირობებს შრომითი კმაყოფილებას (Saari & Jude, 2004)

მეცნიერები მნიშვნელოვან კავშირს ხედავენ ორგანიზაციის წარმატებით, ეფექტურად მუშაობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის. შრომითი კმაყოფილება დეტერმინირებულია ინდივიდუალური ფაქტორებით სამუშაო, რომელიც ერთ ადამიანს აკმაყოფილებს, შესაძლებელია მეორე არ დააკმაყოფილოს. კმაყოფილება არის

---

<sup>1</sup> შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. (საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი)

მრავალფეროვანი ცვლადი, რომლებიც შეგვიძლია სამ კატეგორიად დავყოთ: პირველი-ორგანიზაციული პოლიტიკა და პროცედურები დაჯილდოებისა და გადაწყვეტილების მიღების სისტემა, მეორე- ინდივიდუალური ფაქტორები, ინდივიდუალური მახასიათებლები, უნარები, ჯანმრთელობა და სხვა, მესამე- სამუშაო ამოცანასთან დაკავშირებული ფაქტორები, პასუხისმგებლობა , უკუკავშირი, ავტონომია.<sup>2</sup> კმაყოფილება მნიშვნელოვანია, როგორც ინდივიდუალური ასევე, ორგანიზაციული შედეგებისთვის (მისი გაუმჯობესებისათვის). შრომითი კმაყოფილება მოითხოვს დიდ ენერჯიას, ენთუზიაზმს. უკმაყოფილობა კი უკავშირდება ემოციურ აშლილობას, უსიამოვნო ჩართულობასა და ნერვიულობას. კმაყოფილების განმსაზღვრელი რამდენიმე ცვლადის გამოყენებაა შესაძლებელი- გენდერი, იდენტობა, ეთნიკურობა, სამუშაოს ბუნება, ხელფასი კოლეგიური ურთიერთობები, წოდება, უფლებამოსილებები. კმაყოფილების გასაზომად რამდენიმე ცვლადია საჭირო, მისი გაზომვა ერთი ცვლადით შეუძლებელია (Sabharwal & Corley, 2009). ხოლო, როდესაც სამუშაო განიჭებს სიამოვნებას ეს, გარკვეულწილად უკავშირდება შრომით კმაყოფილებას.

ჩემი აზრით, შრომითი კმაყოფილება ინდივიდისათვის მნიშვნელოვან ცვლად წარმოადგენს. არამარტო ორგანიზაციის ნორმალურად ფუნქციონირებას უწყობს ხელს, არამედ მნიშვნელოვანია ადამიანის განვითარებისათვის. პრობლემაა, როდესაც დამსა

დასაქმებული არ ზრუნავს დასაქმებულთა კმაყოფილების ამაღლებაზე. თითოეული მენეჯერი უნდა იკვლევდეს მის დაქვემდებარებაში მყოფ ადამიანებისათვის რა არის მნიშვნელოვანი იმისათვის, რომ საქმე გახდეს პროდუქტიული.

მკვლევარები, მეცნიერები ხშირად კამათობენ ქალის უფრო მაღალი შრომის კმაყოფილება აქვს, თუ მისი საპირისპირო სქესის წარმომადგენელს. მათი აზრი სამ ნაწილად იყოფა. პირველი ნაწილი მეცნიერებისა და მკვლევარებისა თვლის, რომ იქიდან გამომდინარე, რადგან ქალის შრომით ბაზარზე ჩართულობა ახალი მოცემულობაა ისინი, შესაბამისად, მეტედ კმაყოფილნი არიან არსებული სამუშაოთი. მეორე ნაწილი ამ

---

<sup>2</sup> სალექციო კურსი შრომის და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მიმართულების სტუდენტებისთვის. მასალა-შრომითი კმაყოფილება. გვ. 1-3

მოსაზრებას უარყოფს და მიიჩნევს, რომ მამაკაცებს ბევრად მაღალი შრომითი კმაყოფილება აქვთ. მესამე ნაწილი, კი საერთოდ ვერ ხედავს კავშირს გენდერსა და შრომით კმაყოფილებას შორის. სწორედ ამის დასადგენად გადავწყვიტე ჩემი კვლევა შრომით კმაყოფილებაზე და მის განმპირობებელ ფაქტორებზე გამეკეთებინა. მნიშვნელოვან ცვლადად კი გენდერი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა და პოზიციური რანგი მივიჩნიე. წლების განმავლობაში მაინტერესებდა გენდერის კვლევა, ეხლა კი შესანიშნავი შანსი მომეცა, რომ ეს საკითხი გარკვეულწილად ჩემს სამაგისტრო თემას დავუკავშირო. ეტაპობრივად საზოგადოება თანხმდება, რომ ქალი კაცის თანასწორია და მათ ერთნაირი უფლებები გააჩნიათ შრომის ბაზარის ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით. უკვე დასაქმებულ ადამიანს კი აუცილებლად სჭირდება იყოს კმაყოფილი იმ საქმით, რომელსაც აკეთებს. ნაშრომისა და კვლევის ძირითადი მიზანი არის დემოგრაფიული მონაცემებისა და შრომითი კმაყოფილების კავშირის კვლევა. გამოვიყენე, რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 160-მა რესპონდენტმა, 60-მა ქალმა და 120-მა კაცმა, ისინი დასაქმებულნი არიან კერძო სექტორში. ჩემი კვლევა ჩატარდა 3 კერძო ორგანიზაციაში.

## თავი 1- ლიტერატურის მიმოხილვა

### 1.1 შრომითი კმაყოფილების ისტორია

1990-იანი წლების შუა პერიოდში ავსტრალიელი ფსიქოლოგი Elton Mayo ამტკიცებდა, რომ ქარხანაში მუშაობამ სხვადასხვა უარყოფითი ემოციები გამოიწვია როგორცაა: შიში, ეჭვი, დაბალი ანაზღაურება ეს, თავის მხრივ უკავშირდებოდა შრომითი კავშირებისა და დასაქმებულებს შორის არეულობას. Elton Mayo სწორედ ამ დამოკიდებულებებს იკვლევდა. იგი აქტიურად ეწინააღმდეგებოდა შრომით კავშირებს ავსტრალიაში, ამის შემდეგ კი, იგი აშშ-ში ჩამოვიდა სამუშაოდ. ამ დროისათვის ნაკლები ინტერესის საგანს წარმოადგენდა მენეჯერებისა და მომუშავეების ურთიერთობები. მუშებისათვის მნიშვნელოვანი იყო მხოლოდ ის ხელფასი რასაც მათ უხდიდნენ.

1930-იან წლებში ორი მნიშვნელოვანი კვლევა ჩატარდა შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. პირველი კვლევა ეხებოდა პენსილვანიაში მცხოვრებ ახალგაზრდა დასაქმებულებს. კვლევის ფარგლებში მეცნიერი Robert Hoppock-ი (1935) დაინტერესდა ორი კითხვის პასუხით. პირველი, რამდენად ბედნიერები იყვნენ დასაქმებულები სამუშაო ადგილზე და მეორე, რამდენად კმაყოფილები იყვნენ სხვადასხვა პროფესიის დასაქმებულები. მან აღმოაჩინა, რომ დასაქმებულ რესპოდენტთა მხოლოდ 12% იყო უკმაყოფილოდ თავიანთი მუშაობით. Robert Hoppock-მა (1935) განაცხადა, რომ ადამიანისათვის მნიშვნელოვანია ის თუ რა პოზიციაზეა იგი დასაქმებული მაგალითად: მენეჯერები, უნარშეზღუდულებთან და მუშებთან შედარებით, ბევრად ბედნიერები და კმაყოფილები აღმოჩნდნენ. მან ივარაუდა, რომ სამუშაო ცვლადები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. მეორე კვლევა, ჩატარდა 1920-იანი წლების შემგომ ჰოტორნში- დასავლეთის ელექტრონულ კომპანიაში (Hawthorne plant of the Western Electric Company (Cicero, Illinois)). ამ კვლევის მიზანი იყო დაედგინა ფიზიკური ასპექტების და სამუშაო გარემოს (განათება, სამუშაო საათები, დასვენების დრო) გავლენა დასაქმებულის პროდუქტიულობაზე. როდესაც, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა გაუმჯობესდა,

პროდუქტიულობა გაიზარდა. ასევე, შესვენების დროის რეგულირებამაც გაზარდა პროდუქტიულობის მაჩვენებელი. შედეგები საკმაოდ მოულოდნელი აღმოჩნდა. ამას მოჰყვა მკვლევართა, ექსპერიმენტების, ინტერვიუები და დაკვირვება, თუ რატომ არ შეამცირა გაზრდილმა სამუშაო საათებმა პროდუქტიულობის მაჩვენებელი. მკვლევარებმა აღმოაჩინეს ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება, ექსპერიმენტში მონაწილე მუშებმა მიიღეს ბევრად მეტი ყურადღება ხელმძღვანელებისა და მენეჯერებისაგან ადრინდელთან შედარებით. ამ გაზრდილმა ყურადღებამ კი, დადებითი გავლენა მოახდინა დასაქმებულებზე და მათ უკეთესი შეხედულება გაუჩნდათ ხელმძღვანელობაზე, ამ გარემოებამ, თავისთავად იმოქმედა პროდუქტიულობაზე.

1935-დან 1955 წლამდე შრომითი კმაყოფილების კვლევა საკმაოდ აქტუალური იყო, რადგან ეს საკითხი მჭიდროდ უკავშირდებოდა ორ მნიშვნელოვან შედეგს: გაფიცვის თავიდან აცილებასა და პროდუქტიულობას. კმაყოფილების გასაზომად რესპოდენტებს სთხოვდნენ ჩამოეთვალათ ყველაზე მნიშვნელოვანი საჭიროებები სამუშაო ადგილზე. მეცნიერები მიიჩნევდნენ, რომ ჩამოთვლილ საჭიროებათა დაკმაყოფილება გამოიწვევს შრომითი კმაყოფილების მნიშვნელოვან ზრდას (Schaffer, 1953) . ამ პერიოდისათვის სოციალური ფსიქოლოგია საკმაოდ განვითარდა. ფსიქოლოგები, მკვლევარები დაინტერესდნენ ყველა სახის დამოკიდებულებით დასაქმებულისა და სამუშაოს მიმართ.

Brayfield-მა და Crockett-მა (1955) დაასკვნეს, რომ კავშირი შრომით კმაყოფილებასა და შესრულებულ სამუშაოს შორის იყოს ძალიან მცირე. ამის საპირისპირო მოსაზრება ჰქონდათ Herzberg-ს Mautner-ს, Peterson-სა და Capwell-ს (1957). შრომითი კმაყოფილება იყო შიდა სამუშაო მახასიათებლების შედეგი მაგალითად, საინტერესო სამუშაო, ხოლო უკმაყოფილება გარე მახასიათებლების შედეგი მაგალითად, სამუშაო პირობების. Fisher (2003) მიიჩნევს, რომ შრომითი კმაყოფილება ასოცირდება სამუშაო ქცევასთან.

36 კომპანიის 7,933 ბიზნეს წარმომადგენელთა მეტა-ანალიზმა გამოავლინა დადებითი კავშირი დასაქმებულთა და მომხმარებელთა კმაყოფილებას, მოგებას, უსაფრთხოებასა და დასაქმების სტაბილურობას შორის. (Harter, Schmidt, and Hayes (2002)).



რამდენიმე კვლევამ აჩვენა, (LePine, Erez, & Johnson, 2002; Tang & Ibrahim, 1998) რომ გაზრდილი შრომითი კმაყოფილება დაკავშირებულია ორგანიზაციაში დასაქმებულის ქცევის ნორმების გაუმჯობესებასთან. (organizational citizenship behavior) Williams-ის (2006) მეტა-ანალიზმა აღმოაჩინა, რომ ანაზღაურება უკავშირდება ბრუნვის გეგმებს და რეალურ ბრუნვას.

Judge-მა Thoreson-მა Bono-მ, და Patton-მა (2001) დაამტკიცეს დადებითი კორელაცია შრომით კმაყოფილებასა და ამოცანათა შესრულებას შორის. კმაყოფილი დასაქმებული არის ნაკლებად უგულისყურო სამუშაოს მიმართ (Johns, 1997). ასევე, კმაყოფილი დასაქმებული ნაკლებად იგვიანებს სამუშაო ადგილზე (Kozlowsky, Sagie, Krausz, და Singer)

Conte-მ Dean-მა Ringenbach-მა Moran-მა და Landy-მ (2005) აღმოაჩინეს, რომ შრომითი კმაყოფილება უკავშირდება სამუშაო ანალიზის რეიტინგებს. კმაყოფილ თანამშრომელს აქვს მნიშვნელოვნად მაღალი რეიტინგი.

რამდენიმე კვლევამ აჩვენა, პოზიტიური დამოკიდებულება შრომით კმაყოფილებასა და ზოგადად ცხოვრების კმაყოფილებასა და კეთილდღეობას შორის (Landy & Conte, 2012)

შრომითი კმაყოფილება ავტომატურად არ ნიშნავს, რომ თუ, ადამიანს აქვს კომპლექსური სამუშაოები ის ბევრად კმაყოფილია. შრომითი კმაყოფილება იწვევს ორგანიზაციისადმი ვალდებულებას, რაც გულისხმობს დასაქმებულის ერთგულებას დამსაქმებლის მიმართ. თუ ჩვენ გვინდა შრომითი კმაყოფილების გაზრდა, პირველ რიგში, უნდა მოვახდინოთ კმაყოფილების გაზომვა. კმაყოფილების საზომი შესაძლებელია იყოს : ხელფასი, ზედამხედველობა, თანამშრომლები, საკუთარ თავზე მუშაობა. ამ კატეგორიათა კორელაცია უკავშირდება კმაყოფილების მაჩვენებელს. მაგალითად, თუ ჩვენ მივიჩნევთ, რომ ხელფასი და თვითონ სამუშაო უფრო მნიშვნელოვანია ვიდრე ზედამხედველობა და თანამშრომლები, ეს ცვლადები უნდა შევადაროთ ერთმანეთს (Anderson, Ones, Kepir, & Chockalingam, 2001, გვ. 16-38).

მნიშვნელოვანია, იმის განსაზღვრა, თუ რა უბიძგებს დასაქმებულს უყვარდეს, ან სძულდეს სამსახური? ფსიქოლოგიის ლიტერატურის დიდი ნაწილი ყურადღებას ამახვილებს ისეთ ცვლადებზე როგორცაა : უნარ-ჩვევები, ამოცანათა იდენტიფიცირება,

ამოცანათა მნიშვნელობა, ავტონომია და ა.შ. გენდერსა და ასაკს შრომითი კმაყოფილების განხილვისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. მონაცემები აჩვენებს რომ დროის გასვლასთან და ასაკის მატებასთან ერთად, შრომითი კმაყოფილება ხდება სტაბილური Staw-სა და Ross-ის (1985) კვლევის მონაცემების საფუძველზე, სადაც მონაწილეობა მიიღო 5,000-ზე მეტმა რესპოდენტმა, 5 წლის სტაჟის გასვლის შემდეგ შრომითი კმაყოფილება გახდა სტაბილური. იმ შემთხვევაშიც, როდესაც დასაქმებულმა შეიცვალა პოზიცია ან დამსაქმებელი (Anderson, Ones, Kepir, & Chockalingam, 2001, გვ. 252-255)

Weiss-მა და Brief-მა ჩაატარეს კვლევა- რა ფაქტორები ახდენს ზეგავლენას სამუშაო ადგილზე, გარემოზე. მათ დაასკვნეს, რომ შრომითი კმაყოფილება მოიცავს არა მარტო ეფექტურობის კომპონენტს (Locke, 1976), არამედ რწმენა-დაჯერებას (Weiss, Nicholas, & Daus, 1999). კმაყოფილება აერთიანებს განცდებსა და ფიქრებს. ეს კი საბოლოო ჯამში ზრდის მოტივაციის დონეს. შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით, არის ორი განსხვავებული მეტა-ანალიზი, რომელიც ამ მოსაზრებას ეთანხმება. Kraus-მა (1995) მიმოიხილა 88 სხვადასხვა კვლევა და შეისწავლა კავშირი, ატიტუდები და ქცევა. მან აღნიშნა, რომ მდგომარეობა განსაზღვრავს ქცევას და გავლენას ახდენს რწმენაზე, ხოლო განწყობა იწვევს სამომავლო ქცევას, იგი გარკვეულწილად წინასწარმეტყველებს მომდევნო ქცევას. Williams, Gordon, McManus, McDaniel, და Nguyen (2000) მიიჩნევენ, რომ დადებითი კმაყოფილება უკავშირდება ვალდებულებებსა და სამუშაოს შესრულებას. ხოლო უარყოფითი კმაყოფილება, სამსახურის დატოვებასა და სამუშაო ძალის დენადობას. ფსიქოლოგები ცდილობენ ახსნან კავშირი სამუშაო შესრულებასა და შრომით კმაყოფილებას შორის (Kraus, 1995). არსებობს მოსაზრება, რომ შრომით კმაყოფილებასა და სამუშაოს შესრულებას შორის სუსტი კავშირია, რადგან შრომითი კმაყოფილება არის უფრო გლობალური და ზოგადი, ხოლო სამუშაოს შესრულება კი კონკრეტული ქმედებაა

შრომითი კმაყოფილება არის მრავალმნიშვნელოვანი ფსიქოლოგიური რეაქცია. არსებობს შრომითი კმაყოფილების სხვადასხვა განმარტებები, რომელიც დროთა განმავლობაში იცვლება. უნდა აღინიშნოს, სოციალური ატიტუდებისა და შრომითი კმაყოფილების ერთმანეთზე დამოკიდებულება. სოციალური ატიტუდები სუსტად, მაგრამ

მაინც უკავშირდება კონკრეტულ ქცევასა თუ ქმედებას. (Borman, Ilgen, & Klimoski, 2003, pp. 255-260)

ბევრი შესაძლო ვარიანტია სამუშაოს შესაფასებლად. ამისათვის მნიშვნელოვანი გასაღებია შრომითი კმაყოფილების განსაზღვრა. ორგანიზაციებმა უკვე დიდი ყურადღება დაუთმეს შრომითი კმაყოფილების გაუმჯობესებას. მნიშვნელოვანია, რამდენიმე გარემოება:

1. სამუშაო შესრულება: ბედნიერი მუშაკი უფრო პროდუქტიულია. დამოკიდებულება კმაყოფილებასა და შესრულებას შორის შეიძლება იყოს ორმხრივი- მხოლოდ დასაქმებულები, რომლებიც ბედნიერები არიან თავიანთი სამსახურით არ არიან პროდუქტიულები, არამედ კარგად შესრულებული სამუშაოსათვის დაჯილდოება იწვევს კმაყოფილების გაზრდას.
2. შრომითი კმაყოფილება ნეგატიურ კორელაციაშია სამუშაოს გაცდენასთან, დაუსწრებლობასთან და სამუშაო ძალის დენადობასთან, ასევე ისეთ ქცევებთან როგორცაა დასაქმებულთა გაერთიანებები, წამალ-დამოკიდებულება, სამსახურიდან გადადგომა.
3. ცხოვრების კმაყოფილება: მას შემდეგ, რაც სამუშაო იქცა ცხოვრების მნიშვნელოვან ნაწილად, კავშირს შრომით კმაყოფილებასა და ცხოვრების კმაყოფილებას შორის დიდი მნიშვნელობა მიენიჭა. თუ, ადამიანს აქვს სამუშაო სავარაუდოა, რომ ცხოვრებაც ბედნიერი ექნება. მეცნიერები მიიჩნევენ, რომ შრომით კმაყოფილებასა და განწყობას შორის არის კავშირი და განწყობა გარკვეულწილად განსაზღვრავს კმაყოფილების დონეს (Bronzwaer, pp. 15-17).

მიუხედავად მრავალი სამეცნიერო კვლევისა, ზუსტი დეფინიცია შრომითი კმაყოფილების არ არსებობს, რადგან ზოგადად, სამუშაო რას წარმოადგენს, ესეც კი, არ არის ბოლომდე განმარტებული. ამიტომ, სხვადასხვა ავტორებსა და მეცნიერებს აქვთ განსხვავებული მიდგომა შრომითი კმაყოფილების განსაზღვრისას. Hoppock-ი განსაზღვრავს შრომით კმაყოფილებას, როგორც ფსიქოლოგიური, ფიზიოლოგიური, და გარემო პირობების კომბინაციას. ის გარემოება, როდესაც დასაქმებული გულწრფელად

ამბობს, რომ კმაყოფილია თავისი სამსახურით. კმაყოფილება გავლენას ახდენს როგორც შიდა, ასევე გარე ფაქტორებზეც. შრომითი კმაყოფილება კი წარმოადგენს იმ ფაქტორების კომპლექსს, რომელიც იწვევს სიამოვნების გრძნობას.

Vroom-ი ყურადღებას ამახვილებს დასაქმებულის როლზე სამუშაო ადგილზე. სწორედ, ინდივიდის როლი სამუშაო ადგილზე განსაზღვრავს კმაყოფილებას.

შრომითი კმაყოფილების ყველაზე ხშირად გამოყენებული განმარტება უკავშირდება Spector-ის განმარტებას. კმაყოფილება განისაზღვრება იმით, თუ როგორ გრძნობენ ადამიანები თავს სამუშაო ადგილზე ანუ რამდენად კმაყოფილია ადამიანი სამუშაო ადგილზე.

შრომითი კმაყოფილება არის დადებითი და უარყოფითი გრძნობების კომბინაცია. იგი კავშირშია ქცევასთან, რომელსაც ინდივიდს აქვს სამუშაო ადგილზე (Davis et al.,1985).

Kaliski-ი თვლის, რომ კმაყოფილება უკავშირდება პროდუქტიულობასა და პირად კეთილდღეობას. ასევე, დაჯილდოების გრძნობასა და ძალისხმევას, ენთუზიაზმსა და ბედნიერებას. ეს გრძნობა განსაზღვრავს აღიარებას, შემოსავალს, მიზნების მიღწევას, ხელშეწყობასა და ჯილდოს.

George et al.-ი (2008) მიიჩნევს, რომ ტერმინი შრომითი კმაყოფილება არის გრძნობისა და რწმენის ერთობლიობა. რომელიც, განსაზღვრავს კმაყოფილებისა და უკმაყოფილების მაჩვენებელს.

შრომითი კმაყოფილება არის კომპლექსური და მრავალმხრივი კონცეფცია, განსხვავებული აზრი და მოსაზრება. ის უკავშირდება მოტივაციას, მაგრამ კმაყოფილება არ ნიშნავს მოტივაციას (Mullins, 2005).

შრომითი კმაყოფილება შესაძლებელია, ჩაითვალოს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად ორგანიზაციაში, როდესაც საქმე ეხება ეფექტურობას. მისი ანალიზის აზრი არის ის, რომ კმაყოფილი დასაქმებული- ბედნიერი თანამშრომელია. ეს გრძნობა იწვევს პოზიტიურ ქცევას, ხოლო უკმაყოფილება-უარყოფითს.

Rue და Byars-ის კმაყოფილების გამომწვევი რამდენიმე ძირითადი ფაქტორს ასახელებენ: სამუშაოს დიზაინი-მასშტაბი, სიღრმე, ინტერესი, აღიარება, ღირებულება,

კომპენსაცია, სამუშაო პირობები, სოციალური ურთიერთობები, გრძელვადიანი შესაძლებლობები, განსხვავებული მოსაზრებები, მისწრაფების დონე და საჭიროება. კმაყოფილება იწვევს ვალდებულებას ორგანიზაციის მიმართ. უკმაყოფილება კი უკავშირდება: საჩივარს, საბოტაჟს, გადადგომას, გაფიცვას. შრომითი კმაყოფილების განხილვისას დიდი ყურადღება ენიჭება ჯილდოებს, რომელიც აუმჯობესებს კმაყოფილების მაჩვენებელს, რომელიც ზრდის პროდუქტიულობის მაჩვენებელს.

Vanderberg და Lance-ი (1992) მიიჩნევენ, რომ მჭიდრო კავშირია კმაყოფილებასა და თანამშრომელთა ერთგულებას შორის, შრომითი კმაყოფილება პირდაპირპროპორციულად აისახება დასაქმებულთა ერთგულების მაჩვენებელზე. შრომითი კმაყოფილება ერთ-ერთი პრობლემური საკითხია დღევანდელი მენეჯერებისათვის. ათასობით კვლევა და დაკვირვება ამ საკითხზე ჩატარებული, თუ როგორ უნდა მოახდინონ მენეჯერებმა დაქვემდებარებულთა კმაყოფილების გაუმჯობესება, გაზრდა (Aziri, 2011).

ბოლო 20 წლის განმავლობაში შრომითი კმაყოფილების მახასიათებლები იცვლებოდა, რამაც მეცნიერები საკმაოდ შეაშფოთა. წამოიჭრა ისეთი საკითხები როგორცაა: ორგანიზაციული და სამუშაო პირობები, ჯანმრთელობა, შრომითი მხარდაჭერა, იერარქიული სტრუქტურა, ემოციური მდგომარეობა, ცხოვრების კმაყოფილება, სამუშაო გამოცდილება, სტრესული და რთული პირობები, მხარდაჭერა, წახალისება, განვითარება, კონფლიქტი და გადატვირთვა. შრომითი კმაყოფილება პირდაპირ უკავშირდება კარიერულ კმაყოფილებას, რომელიც მოიცავს: ორგანიზაციის მიმართ ვალდებულებას, ორგანიზაციის ცვლილებების მიმართ მხარდაჭერას, კარიერულ განვითარებას. ეს არის ინდივიდუალური, სუბიექტური განწყობა წარმატებისა და მოლოდინების მიმართ. თავდაპირველად ადამიანი მეტ მნიშვნელობას ანიჭებს კარიერულ პროგრესს, მაგრამ შემდეგ აქცენტი უკვე ოჯახსა და ოჯახურ ცხოვრებაზე კეთდება (Butt, Hu, Shafi, & Malik, 2015).

## 1.2. თეორიები შრომით კმაყოფილებაზე:

სამუშაო კმაყოფილების კონცეფცია მრავალმხრივია, შესაბამისად რამდენიმე თეორია არსებობს შრომით კმაყოფილებაზე. მათ შორის არის კმაყოფილების საჭიროებათა თეორია ეფუძნება მოსაზრებას, რომ ინდივიდი აფასებს გარემო მდგომარეობას და ირჩევს შესაბამის რეაქციას (Landy, 1985), ხოლო შრომითი კმაყოფილება უკავშირდება ინდივიდის მოლოდინებს (Arthur, 1987).

შრომითი კმაყოფილება უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია და უკავშირდება ნებისმიერი დასაქმებულის შეკავებას შრომით ადგილზე. 21-ე საუკუნეში დამსაქმებლები ცდილობენ დასაქმება გახადონ ხელმისაწვდომი, მოხერხებული დასაქმების მსურველებისათვის (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013).

იმის დასადგენად, თუ რატომ არის ადამიანი თავისი შრომით კმაყოფილი არსებობს უამრავი თეორია. მაგალითად არსებობს თეორია, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს ინტერაპერსონალურ შედეგებზე. რაც გულისხმობს, რომ შრომითი კმაყოფილების განცდა სუბიექტურ სტანდარტს და საქმიანობით უკვე მიღწეულს შორის აღქმული სხვაობით არის დეტერმინირებული. ამ დროს მკვლევარები თვლიან, რომ დასაქმებული თავის სურვილს საკუთარ მიღწეულს ადარებს. ეს სხვაობა რაც უფრო პატარაა კმაყოფილების განცდა უფრო მაღალია. არსებობს ამ მოდელის განსხვავებული მოდელი. რომლის მიხედვითაც დასაქმებულის კმაყოფილება სხვების და საკუთარი მიღწევების ურთიერთშედარებით განისაზღვრება. ადამიანის საკუთარ საქმიანობას სხვების საქმიანობის გათვალისწინებით აკეთებს<sup>3</sup>.

ზოგადად, შრომითი კმაყოფილება განისაზღვრება, როგორც კმაყოფილება საგნისადმი ან სამუშაოსადმი. Locke-მა სამუშაო კმაყოფილება განსაზღვრა, როგორც პოზიტიური სასიამოვნო ემოციური მდგომარეობა რის შედეგადაც ინდივიდს აქვს მაღლიერება საკუთარი საქმისადმი, გამოცდილების მიმართ.

---

<sup>3</sup> სალექციო კურსი შრომის და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მიმართულების სტუდენტებისთვის. მასალა-შრომითი კმაყოფილება. გვ. 6-7

Oshagbem-მა განსაზღვრავს შრომით კმაყოფილებას, როგორც ემოციურ პასუხს, რომელიც ახდენს ადამიანის საბოლოო ინტეგრაციას. Robbins-ი კმაყოფილებას განიხილავს, როგორც საერთო გრძნობების ერთობლიობას, რომელიც უკავშირდება სამუშაოს შესრულებს.

შრომითი კმაყოფილება უკავშირდება ორ ფაქტორს- სიტუაციურს ანუ გარე ფაქტორს და პირადს ანუ შინაგანს. Heller-ი განსაზღვრავს ორივე ფაქტორს. სიტუაციური უკავშირდება ხელფასს, შესაძლებლობების განვითარებას, სამუშაოს პირობებსა და მის მახასიათებლებს. ხოლო პიროვნული ფაქტორები მოიცავს- განწყობას, მოტივაციასა და ემოციას.

ბოლო დროის ემპირიული კვლევები გვიჩვენებ კორელაციას შრომით კმაყოფილებაა და ორგანიზაციის ფუნქციონირებას შორის (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013) , (Dugguh, Ayaga, & Dennis, 2014)

### 1.2.1. შრომითი მახასიათებლის მოდელი:

შრომითი კმაყოფილება ხდება მაშინ, როდესაც სამუშაო გარემო ხელს უწყობს შინაგან მოტივირებულ მახასიათებლებს. Hackman-მა და Oldham-მა გამოყვეს ხუთი ძირითადი შრომითი მახასიათებელი:

1. უნარების მრავალფეროვნება- რამდენ განსხვავებულ უნარ-ჩვევას მოითხოვს სამუშაოს შესრულება? დასაქმებულის მოვალეობაა რამდენიმე განსხვავებული საქმის გაკეთება, თუ ის ასრულებს ერთფეროვან და მონოტონურ სამუშაოს.
2. სამუშაო იდენტურობა- არსებობს მკაფიოდ განსაზღვრული დასაწყისი, შუა ნაწილი და დასასრული სამუშაო ამოცანის შესრულების? დასაქმებულმა იცის რა და როგორ გააკეთოს, როდესაც ის წარმატებით დაასრულებს სამუშაოს?.
3. სამუშაოს მნიშვნელობა- სამუშაოს აქვს მნიშვნელოვანი გავლენა? არის ეს სამუშაო/ამოცანა მნიშვნელოვანი?

4. ავტონომია- რამდენი თავისუფლება აქვს ინდივიდუალურ საქმიანობას? ეს თავისუფლება მოიცავს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას? როგორ უნდა შესრულდეს სამუშაო/ამოცანები? (Faturochman, 1997) (Moritz Brian) (Riley, 2017).
5. უკუკავშირი- სამუშაო უზრუნველყოფს თანამშრომლის მიერ მის შესრულების ეფექტურობას. დასაქმებულს შეუძლია შეაფასოს საკუთარი ძალისხმევის შედეგი.

ამ ხუთი ძირითადი განზომილებათა განვითარება, მოგვიანებით სამუშაოს გარემოს გაუმჯობესებასაც გამოიწვევს და რაც მთავარია გაიზრდება შრომითი კმაყოფილება (Hackman J.Richard, 1976). როდესაც დასაქმებული არის მოტივირებული იგი სამუშაოს ასრულებს ეფექტურად, ანუ დასაქმებულს აქვს პოზიტიური შიდა გრძნობები მუშაობის პროცესში, როდესაც დაკისრებულ სამუშაოსა თუ დავალებას წარმატებით ასრულებს. უარყოფითი შიდა გრძნობების განვითარება ხდება ცუდად შესრულებული დავალების შემთხვევაში. Maslow-სა და Herzberg-ის თეორიებისაგან განსხვავებით შრომით მახასიათებლის მოდელს აქვს მეტი ემპირიული მხარდაჭერა. Hackman-ისა და Oldham-ის სამუშაოს მახასიათებლის მოდელი ეფუძნება რწმენას, რომ თვითონ სამუშაო/ამოცანა არის თანამშრომელთა მოტივაციის გასაღები. მათი აზრით, ამ სამუშაოს დიზაინს შეუძლია შრომითი მოტივაციის გაზრდა. ეს არის ნორმატიული მიდგომა სამუშაოს გამდიდრებისთვის. (Hackman & Oldham, 1975).

### 1.2.2. Herzberg-ის ორფაქტორიანი მოდელი:

Herzberg-ის ორფაქტორიანი თეორია ერთ- ერთი ცნობილი თეორიაა, რომელიც აღწერს მოტივაციასა და შრომით კმაყოფილებას. ჰერცბერგის აზრით შრომითი კმაყოფილება და უკმაყოფილება არის სხვადასხვა განზომილება, სხვადასხვა კონტინუმი. ფაქტორები, რომლებიც მოქმედებენ შრომით კმაყოფილებაზე ორ კატეგორიადაა დაყოფილი: პირველი კატეგორიაა- ჰიგიენური ფაქტორები: ინტერპერსონალური



ურთიერთობები, სუპერვიზია, სამუშაო პირობები, კომპანიის პოლიტიკა, ადმინისტრაცია, ხელფასი, შრომითი უსაფრთხოება. ასევე, ფიზიკური და ფსიქოლოგიური პირობები, ის გარემო სადაც დასაქმებული მუშაობს. ამ ფაქტორთა დარეგულირება არ იწვევს შრომით კმაყოფილების განცდას, მაგრამ ამცირებს უკმაყოფილებას. მეორე ჯგუფს უწოდამოტივატორული ფაქტორები, რომელიც უკავშირდება შრომით შინაარსს, სამუშაოს ბუნებას. ესენია: დამოუკიდებლობა, მიღწევა, პასუხისმგებლობა, დაწინაურება და ა.შ. აქ მნიშვნელოვანია თავად სამუშაოს შინაარსი. ის მიიჩნევა, რომ დამსაქმებელმა სამუშაო უნდა გახადოს მრავალფეროვანი, საინტერესო არარუტინული, განავითაროს წახალისების სისტემა. შესაბამისად, სამუშაო უნდა იყოს აზრიანი, საინტერესო და რთული.

დასაქმებულებს სთხოვეს აღწერათ გრძნობები სამუშაო ადგილზე განსაკუთრებით ცუდ და კარგ მდგომარეობაში ყოფნისას. აღმოჩნდა, რომ კარგი და დადებითი ემოციები დაკავშირებული იყო სამუშაოს შინაარსთან ანუ, მოტივატორულ ფაქტორებთან, ხოლო ცუდი გრძნობები უკავშირდებოდა სამუშაო კონტექსტს ჰიგიენურ ფაქტორებს (Arab British Academy for Higher Education.).

Evans და Olumide Aluko მიიჩნევენ, რომ Herzberg-ის თეორია ფოკუსირებულია სამუშაო კლიმატზე, იგი ყურადღებას აქცევს თანამშრომელთა მოტივაციას, მას აქვს ორი განსხვავებული ფაქტორთა ჯგუფი. პირველი, რომელსაც შეუძლია მოტივირება ან კმაყოფილება და მეორე რომელიც ქმნის უკმაყოფილებას (Gonen & Lev-AriLilac, 2016).

Lindsay, Marks-მა, და Gorlow-მ (1967) ჩაატარეს კვლევა შრომითი კმაყოფილების მოდელზე. მათ დაასკვნეს, რომ ეთი და იმავე ფაქტორმა შესაძლებელია გავლენა იქონიოს როგორც შრომით კმაყოფილებაზე ასევე უკმაყოფილებაზე. ამიტომ ჰერცბერგის თეორია აუცილებლად უნდა გადამოწმდეს. Wolf-მა აღნიშნა, რომ სამუშაო კონტექსტი და შინაარსი იწვევდეს როგორც კმაყოფილებას ასევე მის საპირისპირო ქმედებას. (Stello, 2011)

კვლევამ შრომით კმაყოფილებაზე (Employee Job Satisfaction and Engagement (SHRM, 2016)) აჩვენა, რომ 2005 წლიდან 2009 წლამდე შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელი საკმაოდ გაიზარდა. 2005-დან 2013 წლამდე კი მოხდა შრომითი კმაყოფილების შემცირება. 2013 წლიდან კი შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელი წლების გასვლასთან ერთად

იზრდებოდა. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო ამერიკელმა დასაქმებულებმა. სწორედ გამოკითხულთა 88 % მა განაცხადა, რომ თავიანთი არსებული სამუშაოთი, ისინი არიან კმაყოფილნი -37% ძალიან კმაყოფილი, ხოლო 51% კმაყოფილი. ეს ქმნის კმაყოფილების უმაღლეს დონეს ბოლო 10 წლის განმავლობაში. 2013 წლიდან კი შეინიშნება შრომითი კმაყოფილების ზრდა, მაგრამ აშკარაა, რომ ეს მხოლოდ დასაქმებულთა გარკვეული ნაწილს ეხება, რაც აუცილებლად მოითხოვს მდგომარეობის გაუმჯობესებას. კვლევამ აჩვენა, 5 ძირითადი ფაქტორი რაც იწვევს შრომით კმაყოფილებას არის: 1. თანამშრომელთა პატივისცემა სამუშაო ადგილზე, 2. კომპენსაცია/ ხელფასი 3. სოციალური შეღავათები, პენსიები 4. შრომითი უსაფრთხოება 5. ნდობა თანამშრომლებსა და ხელმძღვანელობას შორის (A research report by the society for human resource management, 2016, pp. 4-15).

### 1.3 თანამდეროვე კვლევები შრომითი კმაყოფილების შესახებ

შრომითი კმაყოფილება მნიშვნელოვანი ასპექტია და ხშირად, ის კომპანიის წარმატების საწინდარია. 2003 წელს ჩატარებული ეროვნული სამეცნიერო ფონდის კვლევა დოქტორანტების მიერ ჩატარებული (National Science Foundation's, Survey of Doctorate Recipients) გვიჩვენებს, რომ დასაქმებაში არის როგორც გენდერული ასევე ეთნიკური განსხვავებები. ამ ჯგუფებს არ აქვთ იდენტური ატრიბუტები და კულტურა ამიტომ, მნიშვნელოვანია, იმ შესაბამის ფაქტორთა განსაზღვრა, რომელიც იწვევს შრომით კმაყოფილებას (Sabharwal & Corley, 2009). შრომითი კმაყოფილებისთვის მნიშვნელოვანია ხუთი ძირითადი ელემენტი: კოლეგები-თანამშრომლები, ზედამხედველობა, თავად სამუშაო ანუ, შიდა ფაქტორები. ხელფასი, ხელშეწყობა გარე ფაქტორებია. გარდა ამისა Locke ამატებს ახალ ასპექტებს : სამუშაო პირობები, ორგანიზაცია, მენეჯმენტი და აღიარება. Neuberer და Allerbeck-ი გვთავაზობენ კმაყოფილების გასაზომ შვიდ სხვადასხვა ელემენტს: 1. სამუშაოს შინაარსი, 2. სამუშაოს უნარი, 3. ორგანიზაცია 4. მენეჯმენტი, 5. განვითარების შესაძლებლობა 6. ორგანიზაციაში წინსვლის ხელშეწყობა, არსებობა, 7. შემოსავალი და ხელფასი.

შრომით კმაყოფილებაზე არის უამრავი თეორია, რომელთა დაჯგუფება შესაძლებელია ოთხ კატეგორიად: პირველი, სიტუაციური თეორიები, მეორე, ტენდენციური, მესამე, ინტერაქციული, მეოთხე, ტრანსნაციონალური მოდელი (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019). მიუხედავად ფართო კვლევებისა, მნიშვნელოვანია, არამარტო იმ ფაქტორთა ცოდნა რომელიც იწვევს კმაყოფილებას, არამედ, როგორ ზემოქმედებენ ეს ფაქტორები დასაქმებულებზე, მათ გენდერსა და ასაკზე (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013).

### 1.3.1. შრომითი კმაყოფილება და გენდერი

გენდერული ნიშნით შრომითი სეგრეგაციის საკითხზე და შესაბამისად შრომით კმაყოფილებაზე ყურადღება იყო გამახვილებული სამუშაოს რთული ბუნებიდან გამომდინარე. ეს დაკავშირებულია არამარტო შემოსავლებთან, არამედ უკავშირდება სამუშაო პირობებს, შეღავათებს, თანამშრომელთა და ხელძღვანელებთან ურთიერთობას. (Moore, 1985)

გენდერული განსხვავებები გავლენას ახდენს სამუშაო კმაყოფილების მაჩვენებელზე. ხშირად, კვლევები მიუთითებენ იმას, რომ ქალები მეტად კმაყოფილები არიან თავიანთი სამსახურით, ვიდრე მამაკაცები მიუხედავად დაბალი ხელფასისა (Huang & Gamble, 2015) .

შრომითი კმაყოფილება ეფუძნება ისეთ ფაქტორებს როგორცაა: სამუშაო მახასიათებელი, ოჯახური მდგომარეობა, პირადი მოლოდინები. ამ ფაქტორების ხელშეწყობამ, შესაძლებელია განავითაროს მაღალი შრომითი კმაყოფილება (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013). ეს მოსაზრება შესაძლებელია გაქრეს მაშინ, როდესაც მოგვარდება დემოგრაფიული, ინსტიტუციური, და კარიერასთან დაკავშირებული პრობლემები (Sabharwal & Corley, 2009). გენდერულ როლს აქვს მოდერატორული ფუნქცია შრომით კმაყოფილებასთან მიმართულებით. ამას ემატება სხვადასხვა მახასიათებელიც: ასაკი, განათლება, სამუშაო ხანგრძლივობა და ა.შ, ასევე, სამუშაოზე დაცულობის შეგრძნება,

კოლეგებთან ურთიერთობა, ავტონომია, სტატუსი და წინსვლის შესაძლებლობა\_(NEIL & SNIZEK, 1988).<sub>2</sub>

Sloane და Williams-ის (2000) შრომითი კმაყოფილების შედარებითმა ანალიზმა მამაკაცებსა და ქალებს შორის აჩვენა, რომ მათ აქვთ განსხვავებული შრომითი კმაყოფილება, მაშინაც კი, როდესაც აქვთ ერთნაირი სამუშაო გარემო. Sloane-მ და Williams-მა ადრეულ კვლევებში იპოვეს მოსაზრება, რომ მიუხედავად ქალთა დაბალი ანაზღაურებისა, მათ აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება მამაკაცებთან შედარებით. ამას ეწოდება გენდერული შრომითი კმაყოფილების პარადოქსი, რომელიც შეინიშნება ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა შეერთებული შტატები, გაერთიანებული სამეფოსა და სხვა ზოგიერთ ქვეყანაში.

Clark-მა (1997) აღმოაჩინა, რომ ქალებს აქვთ ნაკლები მოლოდინები და სწორედ ეს იწვევს გენდერულ პარადოქსს. ქალთა შრომითი ჩართულობის გაზრდასთან ერთად კი მოხდება ამ პარადოქსის ნელ-ნელა მოშლა. Clark-მა (1997) და Sousa-Poza-მ (2003) გამოიყენეს არსებული 10 წლის მონაცემები, შრომით კმაყოფილებაზე ჩატარებული კვლევები გაერთიანებულ სამეფოში. მათ აჩვენეს, რომ გენდერული პარადოქსი ყოველწლიურად შემცირდა- ქალთა შრომითი კმაყოფილების შემცირების გამო. Bender et al.-ის (2005) მოსაზრებით ქალებს, რომელთაც დაკავებული აქვთ მათთვის შესაბამისი სამუშაო ადგილები, აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება, რადგან სწორედ ამ სამუშაო ადგილებს ახასიათებთ მეტი მოქნილობა. Sloan-ი და Williams-ი (2000) თვლიან, რომ ქალებს აქვთ მეტი საშუალება აირჩიონ სამუშაო ადგილები, რაც უზრუნველყოფს მაღალ შრომით კმაყოფილებასა და ხაზს უსვამს გენდერული-სამუშაო კმაყოფილების პარადოქსს. გარდა ამისა მათ აღმოაჩინეს, რომ მაშინ, როდესაც მამაკაცებმა და ქალებმა აირჩიეს ისეთი სამსახურები, სადაც მაქსიმალურად იყენებენ თავიანთ შესაძლებლობებს მათ ვერ შეძლეს შეესწავლათ გენდერული განსხვავებები შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. (Yukawa & Arita, 2014, გვ. 70-73)

70-იანი წლებიდან ქალთა მონაწილეობამ შრომით ბაზარზე ნელ-ნელა უკუაგდო აზრი, რომ ქალები არიან პერიფერიული მუშახელი. ქალებს, მამაკაცების მსგავსად სურთ დაიკავონ ადგილი მაღალ თანამდებობებზე, გამოიმუშაონ მეტი თანხა, იყვნენ თანასწორი

ნებისმიერ მოლაპარაკებებში. ისინი, ნელ-ნელა დაწინაურდნენ აღმასრულებელ პოზიციებზე, რამაც გამოიწვია გენდერული როლისა და სტერეოტიპების ცვლილება საზოგადოებაში.

Lyness-მა და Thompson-მა დაადგინეს, რომ ქალები ნაკლებად კმაყოფილები იყვნენ სამუშაო ადგილით, ვიდრე მამაკაცები. 500 ორგანიზაციის მაგალითზე ქალები უფრო ხშირად ტოვებენ სამუშაო ადგილებს, დაახლოებით ორი წლის მუშაობის შემდეგ (აქ იგულისხმება მაღალი პოზიციები, მენეჯერული თანამდებობები). მსგავსი ქცევა გამოწვეულია შრომითი როლის უკმაყოფილებით ოჯახურ როლთან მიმართებაში. რეალურად, სოციალურმა ცვლილებებმა უნდა გამოიწვიოს გენდერული სტერეოტიპების ცვლილება (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019).

ქალთა შრომითი კმაყოფილება, შესაძლებელია აიხსნას მოლოდინის თეორიის საშუალებით. Clark-ი ამტკიცებს, რომ შრომითი კმაყოფილება მოლოდინის ფუნქციას წარმოადგენს. იმის ვარაუდი, რომ ქალებს აქვთ ნაკლები მოლოდინები სამუშაოს მიმართ განმარტავს ზემოხსენებულ წინადადებას. მაგალითად: ტრადიციულად შრომითი კმაყოფილება განისაზღვრება, როგორც ემოციური რეაქცია სამუშაოს ბუნების მიმართ. ქალთა მაღალი კმაყოფილება გამოწვეულია მათივე, დაუცველობით სამუშაო ადგილზე. ყველაზე ცნობილი განმარტება შრომითი კმაყოფილების, არის Locke-ის განმარტება „შრომითი კმაყოფილება არის სასიამოვნო ან პოზიტიური სახელმწიფო, რომელიც აფასებს ერთის მხრივ სამუშაოს ან შრომით გამოცდილებას“. (Lies & Judge, 2004).

კმაყოფილება-უკმაყოფილება დამოკიდებულია ინდივიდზე, ანუ რამდენად კმაყოფილია, თუ არა დასაქმებული არსებული სამუშაოთი. კმაყოფილება არის სუბიექტური პოზიტიური განწყობა, ან ემოციური მდგომარეობა. Rose (2003) მიიჩნევს, რომ არსებობს რამდენიმე ფაქტორთა ჯგუფი, რომელიც საბოლოო ჯამში ქმნის შრომით კმაყოფილებას ესენია:

1. ძირითადი ფაქტორები, სამუშაოს მახასიათებლები: შრომითი ხელშეკრულების ვადები და პირობები, სამუშაო საათები, ფინანსური სარგებელი და ჯილდო, სამუშაო მდგომარეობა.

2. გარეგანი მახასიათებლები, რომელსაც მიეკუთვნება: ანაზღაურება, შრომითი უსაფრთხოება, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობა.
3. შიდა მახასიათებლები: ტრენინგები და მომხმარებელთან ურთიერთობა (Huang & Gamble, 2015).

შრომითი კმაყოფილებისთვის ხელშემწყობია ემოციური და კოგნიტური შემეცნებისა და შეფასების ეფექტი. ემოციური ასპექტი კონცეფტუალიზდება არა მხოლოდ ერთ განზომილებაზე, არამედ დამოუკიდებლად ზომავს პოზიტიურ და ნეგატიურ გავლენას შრომისადმი.

Ahmadi და Keshavarzi-ი (2012) სწავლობდნენ ისლამურ უნივერსიტეტებში ლექტორთა შრომით კმაყოფილებას. კვლევამ აჩვენა, რომ ლექტორ ქალებს ჰქონდათ მაღალი შრომითი კმაყოფილება მათ კოლეგა მამაკაცებთან შედარებით. Okpara et al.-მა (2005) აღნიშნა, რომ მკვეთრი განსხვავებაა შრომითი კმაყოფილების მხრივ უნივერსიტეტის ლექტორებსა და მასწავლებლებს შორის. ქალ ლექტორებს აქვთ ნეგატიური დამოკიდებულება ხელფასზე, ზედამხედველობაზე, ხელშეწყობაზე, რის გამოც უყალიბდებათ დაბალი შრომითი კმაყოფილება.

Sabharwal-ს და Corrley-ს აქვთ საწინააღმდეგო მოსაზრება. მნიშვნელოვანი განსხვავებაა ქალ და კაც ლექტორებს შორის შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. მათმა კვლევამ აჩვენა, რომ ქალები არიან ნაკლებად კმაყოფილნი, ვიდრე მამაკაცები. მათი კმაყოფილება ვლინდება ჯანდაცვის, სოციალური მეცნიერების, საინჟინრო სფეროებში. Aidin et al-ის (2012) კვლევამ აჩვენა, რომ კაცებს თურქეთში აქვთ ქალებთან შედარებით მაღალი შრომითი კმაყოფილება, კვლევა ეხება უნივერსიტეტის ლექტორებს. (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013).

მაშინაც კი, როდესაც ქალი არის მენეჯერულ პოზიციაზე მისი კარიერა განსხვავდება მამრობითი სქესის კოლეგებისგან. Lyness და Thompson-ი წერენ ქალებზე, რომლებიც ნაკლებად კმაყოფილები არიან მამაკაცებთან შედარებით. Clark's -მა შეისწავლა ბრიტანელი ქალების შრომითი კმაყოფილება და დასკვნა, რომ მათ აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება, მიუხედავად დაბალი შემოსავლებისა და ნაკლები ხელშეწყობისა.

მდედრობითი სქესის წარმომადგენელთა შრომითი კმაყოფილება განსხვავდება ხელფასისა და სამუშაო პირობების მიხედვით. Clark's-ის მიგნების მოწინააღმდეგეები არიან Donohue და Heywood, რომლებიც მიიჩნევენ რომ შრომით კმაყოფილებასა და გენდერს არ აქვს კავშირი (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019). Sabharwala-სა და Elizabeth A. Corley -ის აზრით ქალები ყურადღებას აქცევენ შიდა ფაქტორებს. როგორცაა, წინსვლის შესაძლებლობა, ინტელექტუალური გამოწვევები (Sabharwal & Corley, 2009). მამრობითი სქესის დასაქმებულები კი გარე ფაქტორებს- ხელფასს, სარგებელს. ანუ იმ შემთხვევაში თუ ქალებს აქვთ ნაკლები შემოსავალი მამაკაცებთან შედარებით, მათი კმაყოფილება ბევრად მაღალია. ეს აძლიერებს მოსაზრებას, რომ ქალები დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ შიდა ფაქტორებს, ვიდრე გარეგანს.

Shiho Yukawa-ს კვლევის ფარგლებში გენდერი-შრომითი კმაყოფილების პარადოქსის ფაქტორთა დაყოფის საფუძველზე (Factor Decomposition of the Gender–Job Satisfaction Paradox) შრომითი კმაყოფილების თვალსაზრისით კაცებმა გამოთქვეს მაღალი შრომითი კმაყოფილება ვიდრე საპირისპირო სქესის წარმომადგენლებმა, სამი ძირითადი მიმართულებით „თუ მე ამ კომპანიაში ვმუშაობ, ჩემი ძალისხმევა დაჯილდოვდება, დაფასდება“, „ჩემი სამუშაო მოვალეობები საინტერესოა“, „გასულ წელთან შედარებით ჩემი სამუშაო შესაძლებლობები განვითარდა და პროგრესირდა“. ამ სამი განაცხადის საფუძველზე მკვლევარმა აღმოაჩინა ქალებისა და მამაკაცების საერთო კმაყოფილების მნიშვნელოვანი განსხვავება. ამის საპირისპიროდ ქალებმა სხვა მიმართულებით გამოავლინეს კმაყოფილების მაღალი მაჩვენებელი: „ტრენინგების შესაძლებლობა“, „სამუშაო საათების შესაბამისობა შესრულებულ სამუშაოსთან“, „ხელფასი“ და „სამუშაო ხარისხი“. შედეგებმა აჩვენა, რომ საშუალოდ მამაკაცები გამოხატავენ მაღალ პროფესიულ შრომით კმაყოფილებას ვიდრე ქალები. რაც შეეხება ქალებს, ისინი ძირითადად შრომით კმაყოფილების შეფასებას ახდენენ. ეს გარემოება მიგვანიშნებს, რომ გენდერული მიმართულებით აშკარად არსებობს განსხვავება შრომითი კმაყოფილებაში (Yukawa & Arita, 2014, გვ. 70-71)

კვლევაში, სადაც მონაწილეობა მიიღო 1817-მა მოქმედმა სპეციალისტმა, 20 კომიტეტიდან-ინგლისში შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით. Warr et al-ის მიიჩნევს, რომ შრომითი კმაყოფილების დაბალი მაჩვენებელი გამოწვეულია სამუშაო საათებითა და ხელფასით. მისი აზრით ქალებს აქვთ ბევრად მაღალი შრომითი კმაყოფილება ( $p < 0.001$ ) მამაკაცებთან შედარებით (Cooper, Rout, & Faragher, 1989)

O'bell-მა და Kaczala-მა ჩაატარეს კვლევა შრომით კმაყოფილებაზე- 200 უფროსი დირექტორი, 200 მრჩეველი, 200 მასწავლებელი, როგორც ქალები ასევე მამაკაცები. მათ დაასკვნეს, რომ მამაკაცებს აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება. Eichinger, Heifetz, და Ingraham-მა განაცხადეს- „ანდროგენული ორიენტაცია ქალ მასწავლებლებში უკავშირდება მაღალ შრომითი კმაყოფილებას და ნაკლებ შრომით სტრესს“. Ushasree-მ, Seshu Reddy-მ, და Vinolya-მ დააფიქსირეს საწინააღმდეგო აზრი- „ანდროგენული და მასკულინური ტიპის მასწავლებლებს აქვთ მეტი სტრესი და ნაკლებად მნიშვნელოვანი განსხვავებები შრომითი კმაყოფილების“. გენდერულ იდენტობასა და ემოციური ასპექტებს შრომით კმაყოფილებაზე აქვს მნიშვნელოვანი გავლენა. სხვადასხვა ტიპის ქალებს აქვთ განსხვავებული დადებითი და უარყოფითი სტრესი სამუშაოს მიმართ. ქალი მენეჯერები არიან მეტად მასკულინური და ანდროგენული. ეს დასკვნა უკავშირდება Strykowska-ს მოსაზრებას, რომ არიან ქალები ვინც მართავენ და ისინი, ვისაც მართავენ. მასკულინურ ქალებს აქვთ დადებითი გავლენა სამუშაოზე, ხოლო ფემინურ ქალებს უარყოფითი. ფემინურ ქალებთან შედარებით, ანაზღაურებით მასკულინური ტიპის მენეჯერები უფრო კმაყოფილები არიან. კმაყოფილ ქალს აქვს მეტად პოზიტიური დამოკიდებულება თანამშრომლებთან, დაქვემდებარებულებთან, განვითარებულია შრომითი კულტურა, მოტივირებულია სამუშაოს კარგად შესრულებისკენ. ასევე გააჩნიათ შრომითი კმაყოფილების ემოციური ასპექტი (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019).

მეცნიერთა გარკვეული ნაწილი მიიჩნევს, რომ ქალთა და მამაკაცთა შრომითი კმაყოფილება არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან. ძირითადად იმიტომ, რომ ქალები შედარებას აკეთებენ საკუთარი სქესის წარმომადგენლებთან, ხოლო მამაკაცები შედარებას აკეთებენ ისევ მამაკაცებთან (Hodson 1989). სწორედ ამიტომ, გენდერი არ მიიჩნევა



მნიშვნელოვან ცვლადად. აღმოჩნდა, რომ ქალთა კმაყოფილება გამოწვეული იყო სამუშაო პოზიციიდან რის შედეგადაც, დასაქმებულის განსხვავებული შრომითი კმაყოფილება არ ეფუძნება მხოლოდ სქესს. Hodson-ის (1989) მიერ ჩატარებულმა კვლევამ, ქალთა მაღალი შრომითი კმაყოფილება აჩვენა მათი საპირისპირო სქესის წარმომადგენლებთან შედარებით (Sarwar, 2014).

დასაქმებულთა კმაყოფილების შესახებ კვლევები ძირითადად ეფუძნებოდა დასავლური ქვეყნებში, განსაკუთრებით აშშ-სა და გაერთიანებულ სამეფოში შეგროვებულ მონაცემებს. თუმცა, შრომითი კმაყოფილება განსხვავდება კულტურებსა და ქვეყნებს შორის.

Clark-ი (1997) ამტკიცებს, რომ შრომითი კმაყოფილება არის მოლოდინების ფუნქცია. ქალთა მაღალი შრომითი კმაყოფილება გამოწვეულია ისევე მათივე დაბალი მოლოდინებით. სწორედ ამიტომ, აქვთ სუსტი პოზიცია შრომით ბაზარზე. ქალთა შრომითი კმაყოფილება არ ასახავს იმას, რომ ისინი უკეთეს ადგილზე მუშაობენ. არამედ, მათი სამუშაო ადგილები ადრე ბევრად უარესი იყო ამიტომაც, არის, რომ მდედრობითი სქესის წარმომადგენლებს აქვთ დაბალი მოლოდინები. სწორედ სოციალური როლის თეორია განმარტავს ხალხის შეხედულებას გენდერულ როლთან მიმართებაში და როგორი ქცევა უნდა ახასიათებდეს თითოეული გენდერის წარმომადგენელს (Huang & Gamble, 2015).

აღსანიშნავია, ის გარემოება, რომ ქალთა სამუშაო და ოჯახური როლები მამაკაცებისაგან განსხვავებით საკმაოდ შეიცვალა, ამან გამოიწვია მასკულინური როლის გაზრდა ქალებში, განსაკუთრებით, მათში ვინც ჰქონდა მენეჯერული პოზიცია. ოჯახში მხოლოდ მამაკაცი აღარ წარმოადგენს დომინანტს, როგორც ეს ადრეულ წლებში ხდებოდა. ქალები შეძლებისდაგვარად იკავებენ მენეჯერულ პოზიციებს, რომელიც მანამდე მათთვის არ იყო ხელმისაწვდომი.

Barron და Norris-ი მიიჩნევენ, რომ ქალები ნაკლებად იკავებენ კვალიფიციურ თანამდებობებს. უფრო მეტიც, მათ აქვთ რუტინული, არასაინტერესო და დაბალსტატუსიანი სამსახური. მაღალკვალიფიციური სამსახური ქალთა მხოლოდ მცირე ნაწილისთვისაა ხელმისაწვდომი. Miller-ი შრომით კმაყოფილებასთან მიმართებაში მნიშვნელოვან შეკითხვას სვამს „რომელი სქესის წარმომადგენელია უფრო კმაყოფილი,

ქალი თუ მამაკაცი?“ და მიიჩნევს, რომ სწორედ სტერეოტიპული დამოკიდებულების გამო ქალები, ხშირ შემთხვევაში თანხმდებიან დაბალი სტატუსის მქონე სამსახურებს, შემდეგ კი ეს სამუშაო ქმნის მათ მაღალ შრომით კმაყოფილებას. Miller-ი საბოლოოდ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ გენდერი მნიშვნელოვნად განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას. (NEIL & SNIZEK, 1988).

### 1.3.2. შრომითი კმაყოფილება და ასაკი

ჩვენს დროში მნიშვნელოვანია თითოეული ორგანიზაციისათვის, გაზარდონ სამუშაო ადგილები, მოიზიდონ კვალიფიციური მუშახელი, შექმნან მოხერხებული გარემო. შრომით კმაყოფილებაზე საუბრისას გასათვალისწინებელია, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება-ყველა დასაქმებული არის განსხვავებული ასაკისა და თაობის. ბევრი მკვლევარი აღნიშნავს, რომ შრომითი კმაყოფილება განსხვავდება სქესისა და ასაკის მიხედვით.

Gibson-მა გამოიკვლია სქესისა და შრომითი კმაყოფილების კავშირი. ასაკი დაჰყო 3 ჯგუფად:

1. დემოგრაფიული აფეთქების დროს დაბადებული ადამიანები (1946-1964). (Baby Boomer)
2. 1965-1980 წლებში დაბადებულნი, რომელიც აღნიშნეს X-ით
3. 1981 წლიდან დაბადებულები (Y).

Chan-ი შეისწავლიდა კავშირს შრომით კმაყოფილებას x და y თაობებში. მისი აზრით 21 საუკუნის ლიდერებმა უნდა განავითარონ თაობებს შორის სტრატეგიები.

Taylor-ი და Tompson-ი იკვლევდნენ შრომით კმაყოფილებას 16 დან 65 წლამდე ასაკის მქონე დასაქმებულებში. კვლევამ აჩვენა, რომ დროთა განმავლობაში ახალ თანამშრომლებში მოტივაცია, თვითგამოხატვა უფრო დიდ რაოდენობით იყო, ძველ კოლეგებთან შედარებით. Y თაობა მიიჩნევს, რომ მათ აქვთ შესაძლებლობა ისწავლონ და გაიზარდონ, განსხვავებით სხვა თაობისგან. აღსანიშნავია ისიც, რომ ძველ თანამშრომლებს აქვთ ბევრად მაღალი შრომითი კმაყოფილება.

Fauziah Noordin-ისა და Kamaruzaman Jusoff-ის კვლევებმა აჩვენა, რომ აკადემიური პერსონალი, ასოცირებული პროფესორთა ჯგუფი, რომლებიც 44 წლის ზევით იყვნენ, ჰქონდათ უფრო მაღალი შრომითი კმაყოფილება, შედარებით იმ თანამშრომლებთან, რომელთა ასაკიც იყო 31დან 44 წლამდე.

Okpara-ს თქმით საერთო შრომითი კმაყოფილება 35 წლამდე აკადემიკოსებში არის დაბალი. ასაკის მატებასთან ერთად კმაყოფილების ხარისხი იზრდება, 55 წლამდე და უფრო ზევით. ამ მოსაზრებას გარკვეულწილად ეხმიანება Jothi და Sharma - დასაქმების საწყისი წლების შემდეგ კმაყოფილება იზრდება და რჩება თითქმის მუდმივი 45 წლამდე. 46-50 წლებში კმაყოფილება მცირდება და ის ისევ იწყებს ზრდას 56-60 წლის დასაქმებულებში.

წინა კვლევები შეესაბამება მოსაზრებას, რომ ასაკოვანი და ძველი თანამშრომლები არიან უფრო კმაყოფილები და ორგანიზაციის ერთგულები (Dhanapal, Alwie, Subramaniam, & Vashu, 2013).

ქალები მნიშვნელობას ანიჭებენ პიროვნულ და შიდა სამსახურეობრივ ურთიერთობებს. ასაკი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. ხანშიშესული ქალი დასაქმებული ახალგაზრდა დასაქმებულთან შედარებით უფრო კმაყოფილია, მაგრამ ასაკი საერთოდ არ ახდენს გავლენას მამაკაცთა შრომით კმაყოფილებაზე (NEIL & SNIZEK, 1988).

ზოგიერთი შრომითი კმაყოფილების კვლევა მიუთითებს, რომ ხანდაზმული მუშა უფრო კმაყოფილია თავისი სამუშაოთი, ვიდრე ახალგაზრდა. ეს შესაძლებელია გამოწვეული იყოს გრძელვადიანი კარიერის შენარჩუნებით, მაღალი ხელფასით, მეტი სარგებლითა და წარმატებით სამუშაო ადგილზე.

ვაშინგტონ პოსტის მწერალმა Carol Morello-მ თავის სტატიაში, სადაც 2900 დასაქმებული იყო გამოკითხული. განაცხადა, რომ გამოკითხულთა 45% იყო კმაყოფილი ან ძალიან კმაყოფილი სამუშაო ადგილზე. რესპოდენტებს უნდა აღენიშნათ მათი შრომითი კმაყოფილების ხარისხი ხუთბალიან სკალაზე. 2011 წლის კვლევით (Gallup-Healthways Well-Being Index-ის ფარგლებში ჩატარდა), რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 62000-მა რესპოდენტმა აჩვენა რომ მათგან 87.5% კმაყოფილია არსებული სამსახურით. რაც შეეხება,

უფროს თაობას, მათგან 95%-მა განაცხადა რომ კმაყოფილნი არიან სამუშაოთი. შრომითი კმაყოფილება იზრდებოდა ასაკის მატებასთან ერთად. Carol Morello-მ აღნიშნა, რომ ასაკი საუკეთესო საშუალებაა შრომითი კმაყოფილების გასაზომად. 50-ან წლებში დაბადებულებს აქვთ კარგი შრომითი ისტორია თავიანთ სფეროში, ამან კი ხელი შეუწყო მათი ავტორიტეტისა და პატივისცემის გაზრდას. ამ ადამიანებს აქვთ მაღალი ანაზღაურება ახალგაზრდებთან შედარებით. "Los Angeles Times"-ის მწერალი Tiffany Hsu მიიჩნევს, 25 წლამდე ასაკის დასაქმებულთა მხოლოდ 36 %-ია სამუშაოთი კმაყოფილი. ეს გარემოება, უკავშირდება მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს, რომელიც ამ ასაკობრივი ჯგუფისათვის არ არის ხელმისაწვდომი. ახალგაზრდებს აქვთ არასწორი მოლოდინები და მათ სურთ ადვილად და სწრაფად ჩაერთონ ამ სიტუაციაში (Burks Frances, -).

მნიშვნელოვანია, შრომითი კმაყოფილების გაზრდა შუა ხნის ასაკის მქონე დასაქმებულებში, რადგან ამ პერიოდში ადამიანებს სურთ მიაღწიონ მაღალ თანამდებობას, ჰქონდეთ უსაფრთხოების, საგადასახადო , ბავშვის მოვლის სისტემა . ეს გარკვეულწილად არის გარდამავალი ეტაპი მათი ცხოვრებისა. მეცნიერები მიიჩნევენ რომ ქალთა ასაკი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. რაც შეეხება მამაკაცებს მათში ამ ცვლადის გავლენა ნაკლებად აისახება.

მრავალი კვლევა ჩატარდა ასაკისა და შრომითი კმაყოფილების დამოკიდებულების შესაფასებლად. Doering და Rhodes-ი მიიჩნევენ. რომ ხანდაზმულ და ასაკოვან დასაქმებულებში, ახალგაზრდა მომუშავეებთან შედარებით მაღალი შრომითი კმაყოფილება ხასიათდება. აქ შესაძლებელია, დაისვას ორი მნიშვნელოვანი კითხვა: პირველი, „არის თუ არა, დადებითი კავშირი შრომით კმაყოფილებასა და ასაკს შორის?“ , მეორე, „რა ცვლადები შეიძლება გამოვიყენოთ ასაკისა და კმაყოფილების კავშირის დასადგენად“. Weaver-მა წარმოადგინა შვიდი სოციალური კვლევის შედეგის შეჯამება, რომელიც ეხებოდა შრომითი კმაყოფილებას. კვლევები ჩატარდა 1972-1978 წლებში აშშ-ში. კვლევაში მონაწილეობდნენ, როგორც ქალები ასევე, მამაკაცები. 20 წლამდე რესპონდენტებმა გამოავლინეს შრომითი კმაყოფილების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი. მსგავსი დასკვნა გააკეთეს O'Brien-მა და Dowling-მა ავსტრალიაში ჩატარებული კვლევით.

რატომ არიან ხანდაზმული თანამშრომლები მეტად კმაყოფილნი? არსებობს ექვსი არგუმენტი არის ამის დასასაბუთებლად:

პირველი, ბევრი ხანდაზმული ადამიანი ისეთ სამსახურში გადადის, რომელსაც მათთვის სასურველი თვისებები და პირობები გააჩნია. ამის შედეგად, უნდა გაიზარდოს შრომითი კმაყოფილება. Morrow და McElroy თვლიან, რომ ასაკოვან თანამშრომლებს უნარჩუნდებათ შიდა შრომითი კმაყოფილება, ვიდრე კარიერის ადრეულ ეტაპზე ჰქონდათ.

მეორე, არსებობს მტკიცებულება, რომ ხანდაზმულ თანამშრომლებს აქვთ სპეციფიკური, კონკრეტული ღირებულებები, რომელიც მათ სამუშაოს უფრო მიმზიდველს ხდის, რაც ახალგაზრდა თანამშრომლებისათვის ნაკლებად სასურველია. Wright, Hamilton, Kalleberg და Loscocco- შემოსავლები, ხელშეწყობისა და განვითარების შესაძლებლობა ხანდაზმულ თანამშრომლებზე არ მოქმედებს. სამუშაო ღირებულები ყველა ასაკობრივი ჯგუფისთვის განსხვავებულია.

მესამე, ასაკოვან თანამშრომელს აქვს შემცირებული მოლოდინები, ეს კი ქმნის პოზიტიურ სამუშაო დამოკიდებულებას. სამსახური ხდება „იდეალური“. ასაკიანი ადამიანი ნაკლებად ეძებს სხვა სამსახურს, მათ მეტი პოზიტიური დამოკიდებულება აქვთ არსებული სამუშაოს მიმართ.

მეოთხე, არის კოჰორტული განსხვავება. ხანდაზმულ თაობათა შრომითი კმაყოფილების კვლევის საფუძველზე, აღმოჩნდა, რომ ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენელს აქვს ნაკლები შრომითი კმაყოფილება. Clark-ი და Oswald-ი ამტკიცებენ, რომ ეს ზემოაღნიშნული მოსაზრება სწორია და სხვა მტკიცებულება, რომელიც ამ გარემოებას უკუაგდებს ძალიან სუსტია.

მეხუთე, განსხვავება სხვადასხვა ასაკობრივ კატეგორიებში შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით შესაძლებელია აიხსნას ადამიანთა განსხვავებული ჩართულობით შრომით ბაზარზე. 25-წლიდან 55-წლამდე ასაკის ბრიტანელ მამაკაცთა 90%-ზე მეტია ეკონომიკურად აქტიური, 55-დან 65-წლამდე ასაკის მამაკაცების მხოლოდ ორი მესამედია ჩართული შრომით ბაზარზე. ქალებისათვის ეს მაჩვენებელი არის 70% და 35% (Department of Employment). ხანდაზმული თანამშრომლები შრომით ბაზარზე ნაკლებად არიან

წარმოდგენილნი, მათი დასაქმების მაჩვენებელი 1970-იან და 80-იან წლებში საკმაოდ შემცირდა. სწორედ ეს მდგომარეობა იწვევს, ასაკოვანი დასაქმებულების, პოზიტიურ სამუშაო დამოკიდებულებას.

და ბოლოს, შრომითი კმაყოფილების განხილვისას მნიშვნელოვანია, ცხოვრების კმაყოფილება, დეპრესია, ოჯახური მდგომარეობა, ბავშვების რაოდენობა და ა.შ (Clark, Oswald, & Warr, 1996, pp. 57-60).

### 1.3.3 შრომითი კმაყოფილება ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში

ევროკავშირის 14 ქვეყანაში ჩატარდა კვლევა „გენდერი და შრომითი კმაყოფილების განსხვავებები“. ამ კვლევამ გამოავლინა, რომ კეთილდღეობის სხვადასხვა მოდელში არის განსხვავებული შრომითი კმაყოფილება. ევროკავშირში გაიზარდა ქალების როლი. სახელმწიფო ცდილობს მათ ხელი შეუწყოს ბავშვთა აღზრდაში ჰქონდეთ ნახევარ განაკვეთიანი სამსახურები და ა. შ.

ქვეყნები, სადაც კვლევა ჩატარდა დაჯგუფებული იყო სამ ჯგუფად: დანია, ფინეთი, ნიდერლანდები. ამ ქვეყნებში შრომითი კმაყოფილება გენდერული მიმართულებით არ ყოფილა განსხვავებული. მნიშვნელოვანია, პორტუგალიის მაგალითი, სადაც მამაკაცების შრომითი კმაყოფილება ბევრად მაღალია ქალთა შრომით კმაყოფილებაზე, როდესაც ძირითადად ევროპის ქვეყნებში მდგომარეობა პირიქით გვხვდება. ასევე, კვლევამ აჩვენა, რომ დანიელი ქალები გერმანელებთან შედარებით ბევრად დაცულები არიან დასაქმების კუთხით.

შრომით ბაზრის ხელმისაწვდომობა ქალებისათვის ევროპის ნებისმიერ ქვეყანაში ბევრად შეზღუდულია. სწორედ ან შედეგებიდან გამომდინარე, ევროპის 14 ქვეყნიდან 10 ქვეყანაში გამოვლინდა რომ ქალებს მამაკაცებთან შედარებით მაღალი შრომითი კმაყოფილება აქვთ ანუ მათ აქვთ ადაპტაციური შრომითი კმაყოფილება. მაგალითად- დანიაში, ფინეთსა და ნიდერლანდებში არ არის მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავებები შრომით კმაყოფილებაში. აქ ძირითადად ვხვდებით შრომითი კმაყოფილების

თანასწორობას. მიუხედავად ამისა, ამ ქვეყნებში მდედრობითი სქესის დასაქმებულები სამუშაო საათებით უკმაყოფილონი არიან. (Kaiser, 2005).

სოციალური როლების განხილვისას მნიშვნელოვანია 3 ასპექტი (Hodson, Clark, Aletraris) : პირველი ქალები და მამაკაცები განსხვავებულად აფასებენ სამსახურის შიდა და გარე ჯილდოებს, მეორე , ქალები მამაკაცებთან შედარებით მეტად ფოკუსირებული არიან ოჯახურ როლზე, მესამე ქალებსა და მამაკაცებს აქვთ განსხვავებული პიროვნული მოლოდინები. გენდერული როლების კვლევა მიუთითებს სტრესზე, რომელიც ჩნდება ოჯახური როლებისა და შრომითი მოვალეობების გადანაწილების დროს, რაც მნიშვნელოვნად მოქმედებს შრომით კმაყოფილებაზე (Huang & Gamble, 2015).

Hodson-ის გენდერული განსხვავებულობის ასპექტების კვლევისას. ბევრი მეცნიერი შეეცადა გაერკვია რა იწვევს შრომით კმაყოფილებას ქალებსა და მამაკაცებში. ზოგადად არის მოსაზრება და სტიგმა, რომ ქალები მუშაობენ „უარეს“ სამსახურში ვიდრე მამაკაცები აქვთ დაბალი ხელფასი, დაბალი შესაძლებლობები. შრომით კმაყოფილებას თავიდან შეისწავლიდნენ აშშ-ში და დიდ ბრიტანეთში, მაგრამ განსხვავებები შეინიშნება ბევრ სვა ევროპის ქვეყნებშიც. 1997 წლის საერთაშორისო სოციალური კვლევის პროგრამის დასკვნით (ISSP) გენდერული დიფერენციაცია არ ხდება ყველა ქვეყანაში, მიუხედავად ქალთა მაღალი შრომითი კმაყოფილებისა, რომელიც გვხვდება აშშ-სა და დიდ ბრიტანეთში. Kanter-ი (1977) მიიჩნევს, რომ მამაკაცები და ქალები „მუშაობის განსხვავებულ მახასიათებლებს აფასებენ“. მეორე– „ქალები ოჯახურ როლებზე საკმაოდ დიდ აქცენტს აკეთებენ“. და ბოლოს „ქალებს აქვთ ნაკლები მოლოდინები მამაკაცებთან შედარებით“. ამ ბოლო მოსაზრებას ბევრი მკვლევარი იკვლევდა წლების განმავლობაში. 15 წლის მონაცემებით ქალთა და მამაკაცთა შრომითი კმაყოფილება ერთმანეთს უტოლდებოდა (Hauret & Williams, 2013).

მეცნიერები ხშირად იყენებენ გენდერულს როლსა და სქესს , როგორც განსხვავებულ კონტინიუმს შრომითი კმაყოფილების მახასიათებლად. სოციალური როლის თეორიები მიიჩნევენ, რომ შრომითი დივიზია გამომდინარეობს გენდერული სტერეოტიპებიდან. სქესი ხშირად განმსაზღვრავს გარკვეული ტიპის როლს საზოგადოებაში. ადამიანის ქცევა ხდება

განზოგადებული სხვადასხვა სიტუაციაში. ამ შედეგს ეწოდება „სქესობრივი როლის გადართვა“ (sex-role spillover) (Lipińska-Grobelny & Wasiak, 2019)



## თავი 2- კვლევის ანალიზი

### 2.1 მეთოდოლოგია

ჩემი სამაგისტრო ნაშრომის თემას წარმოადგენდა, შრომითი კმაყოფილებისა და დემოგრაფიულ მონაცემთა კავშირის კვლევა.

კვლევაში გამოვიყენე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, კითხვარის ადმინისტრირება მოხდა პირისპირ. ეს მეთოდი საკმაოდ რეპრეზენტატულ შედეგებს იძლევა, საიმედოა, კარგად გავრცელებული და გამოყენებული პრაქტიკაში.

რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი საშულებას იძლევა, ვიკვლიო ფართო ჯგუფი, ამ შემთხვევაში დასაქმებული ადამიანები. ეს, კი ამყარებს მის სანდოობას. ასევე, ჩემი, როგორც მკვლევარისა და ინტერვიუერის გავლენა რესპონდენტებზე არ არის.

ჩემი კვლევის ფარგლებში ჩავატარე პირისპირ სტრუქტურირებული ინტერვიუ. კითხვარი შედგებოდა რამდენიმე ნაწილისაგან- დემოგრაფიული შეკითხვებისაგან: სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო სტაჟი, განათლება, თანამდებობა და ფსიქოგრაფიული შეკითხვებისგან, რომელიც ორი ბლოკისაგან შედგება პირველი, სამუშაო ასპექტები და მეორე, კარიერული კმაყოფილება <sup>4</sup>.

კვლევაში გამოყენებულია მინესოტას შრომითი კმაყოფილებისა და Greenhaus-ის, Parasuraman-ისა, და Wormley-ს კარიერული კმაყოფილების კითხვარი, რომელიც ფასდება ხუთბალიან სკალაზე- ძალიან უკმაყოფილო, უკმაყოფილო, არც კმაყოფილი არც უკმაყოფილო, კმაყოფილი, ძალიან კმაყოფილი. ხოლო, კარიერული კმაყოფილების კითხვარი- სრულიად არ ვეთანხმები, არ ვეთანხმები, ნეიტრალური, სრულიად ვეთანხმები. რესპონდენტები აფიქსირებენ თავიანთ შეხედულებასა თუ დამოკიდებულებას არსებულ ხუთბალიან სკალაზე.

---

<sup>4</sup> (წულაძე, 2008)

რესპონდენტთა და ჩემი ინტერესების შესაბამისად ჩატარებული კვლევა არის კონფიდენციალური და ანონიმური. ყველა რესპონდენტი ამის შესახებ წინასწარ იყო გაფრთხილებული.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო კერძო სექტორში დასაქმებულმა რესპონდენტებმა. კვლევა ჩატარდა სამ კერძო კომპანიაში. მივიჩნევ, რომ საკმაოდ მნიშვნელოვანია ის გარემო, რომელშიც კვლევა უნდა ჩატარდეს. ამიტომ, გადავწყვიტე, რომ საუკეთესო ვარიანტი, კითხვარების შევსებისა კვლევაში მონაწილეთა სამუშაო ადგილი იქნებოდა და შედეგებიც რეპრეზენტატიული გამოვიდოდა. რესპონდენტებს კითხვარები გადავეცი და შევსების დასრულებამდე ვაკონტროლებდი სიტუაციასა და გარემოს. მათ პირველ რიგში განვუმარტე კვლევის კონფიდენციალურობისა და ანონიმურობის შესახებ, ასევე ავუხსენი კითხვარის შევსების ინსტრუქცია, რათა მაქსიმალურად სწორედ აღექვათ კითხვების შინაარსი.

#### მეთოდი:

კვლევაში გამოყენებულია მინესოტას შრომითი კმაყოფილების საკვლევი კითხვარი (The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)), ეს საკმაოდ პოპულარული მეთოდია, რომელიც შრომით კმაყოფილებას განიხილავს შინაგან ან გარეგან ფაქტორებთან მიმართებაში. მომუშავეს შინაგანი კმაყოფილება ესაა მისი განწყობა, იმ სამუშაო დავალების ბუნების მიმართ, რასაც იგი ასრულებს; გარეგანი კმაყოფილება დამოკიდებულია არასამუშაო დავალებებთან დაკავშირებულ გარე ასპექტებთან, ან მთლიანად სამუშაოსთან. MSQ-ს ყველაზე მცირე 30 წელია იყენებენ, სხვადასხვა სამუშაოს, მათ შორის წარმოების, მენეჯმენტის, განათლების, ჯანდაცვისა და გაყიდვების მიმართულებით. არსებობს კითხვარის ორი ვრცელი ვერსია და ერთი მოკლე. კვლევაში გამოყენებულია ამ კითხვარის მოკლე ვერსია, რომელიც 20 დებულებას მოიცავს. დებულებები ლაიკერტის სკალაზე ფასდება.

შრომითი კმაყოფილების სამი სუბსკალა მოიცავს:

შინაგანი კმაყოფილება: მოიცავს ათემატს, რომლებიც აფასებს მომუშავეს კმაყოფილებას, უშუალოდ სამუშაო დავალებების ხასიათს, ორგანიზაციაში მის მიერ

დაკავებული როლის, საკუთარი უნარების განვითარების შესაძლებლობის, უსაფრთხოების განცდის, დამოუკიდებლობის, მრავალფეროვანი სამუშაო დავალებების არსებობის, ჯგუფისათვის მნიშვნელოვან წევრად საკუთარი თავის აღქმის მიღწევის განცდის მიმართულებით.

გარეგანი კმაყოფილება: საკვლევი აითემები ზომავს მომუშავის კმაყოფილებას ზოგადად სამუშაოსთან ან ორგანიზაციასთან მიმართებაში ეს მოიცავს ორგანიზაციის მიზნების შესაბამისობას მომუშავის შეხედულებებთან, უშუალო ხელმძღვანელის კომპეტენციისადმი მომუშავის დამოკიდებულებას, ორგანიზაციული პოლიტიკის პრაქტიკაში გატარების შესაძლებლობას. ხელფასის შესაბამისობას შესრულებულ სამუშაოსთან, სათანადო უკუკავშირსა და ორგანიზაციის მიერ შემოთავაზებული კარიერული განვითარების შესაძლებლობას.

კმაყოფილების ზოგადი აითემები: არ უკავშირდება უშუალოდ მომუშავის პიროვნულ მოთხოვნილებებს. მოიცავს სამუშაო პირობებსა და თანამშრომელთა შორის დამოკიდებულების ხასიათს. მომუშავემ, შესაძლებელია ვერ მოახდინოს გავლენა ამ ფაქტორებზე, თუმცა ჩვენ შეგვიძლია გავზომოთ დასაქმებულის დამოკიდებულება ამგვარ ასპექტებთან დაკავშირებით.

სანდოობა: შინაგანი შეთანხმებულობა მერყეობს .84-დან .91-მდე შინაგანი კმაყოფილების სუბსკალაზე, ხოლო .77-დან .82-მდე გარეგანი კმაყოფილების სუბსკალაზე. .87-დან 92-მდე ზოგადი კმაყოფილების სუბსკალაზე.

კონსტრუქციული ვალიდობა: შინაგანი კმაყოფილება უფრო მეტად არის დაკავშირებული შრომით ჩართულობასთან, ვიდრე გარეგანი კმაყოფილება. ამასთან შინაგანი კმაყოფილება მეტ კავშირშია მომუშავის ემოციურ მდგომარეობასთან, ვიდრე გარეგანი (University of Minnesota).

მინესოტას კითხვართან ერთად გამოვიყენებ Greenhaus, Parasuraman, and Wormley-ს კარიერული კმაყოფილების კითხვარს, რომელიც ძირითადად გამოიყენება დასაქმებულის თვითშეფასებისათვის, კარიერული კმაყოფილების მასშტაბი ( $\alpha=.88$ ) აფასებს

ინდივიდუალურ განვითარებას. ამ კითხვარს აქვს ძირითადი ხუთი ელემენტი, რომელიც ფასდება ლიკერტის სკალაზე (Cesinger, 2011).

კვლევის მიზანი და ამოცანები:

- კვლევა ორიენტირებულია შრომით კმაყოფილების განმაპირობებელ ფაქტორებზე. კვლევის მიზანია, გამოვავლინო დემოგრაფიული ფაქტორების: სქესის, ასაკის, განათლების, ოჯახური მდგომარეობის დადებითი და უარყოფითი გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე. მნიშვნელოვანია, განვსაზღვრო როგორ განსხვავდება, შრომითი კმაყოფილება ასაკისა და სქესის მიხედვით.

ჰიპოთეზა:

- ადამიანის დემოგრაფიული მონაცემები- სქესი, ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა, განათლება, სამუშაო სტაჟი, თანამდებობა გავლენას ახდენს შრომითი კმაყოფილების დონეზე და სხვადასხვა ასპექტებზე.

კვლევაში მონაწილეთა შერჩევა მოხდა:

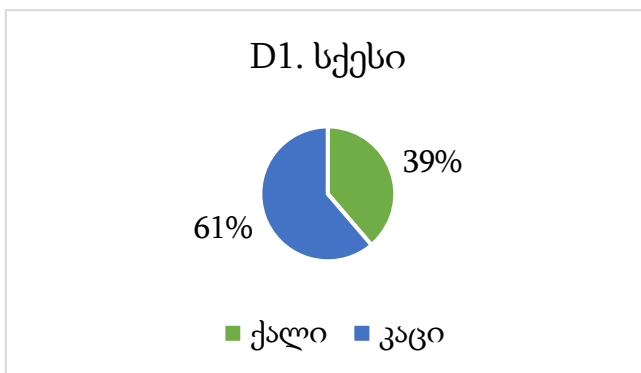
- რესპოდენტთა შერჩევა მოხდა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით.
- კვლევაში მონაწილეთა ასაკის დიაპაზონი არის 25 დან 50 წლამდე დასაქმებულები.
- კითხვარი შეივსო ანონიმურად და დაცულია მისი კონფიდენციალურობა.
- შერჩევის მოცულობა არის 160 დასაქმებული. მათ შორის 60 ქალი და 100 კაცი. ასაკობრივი კატეგორია გაიყო 3 ნაწილად 20-30 წლამდე, 30-დან 40-მდე, 40-დან 50-მდე. შემთხვევითი პრინციპით.

## 2.2. კვლევის შედეგები

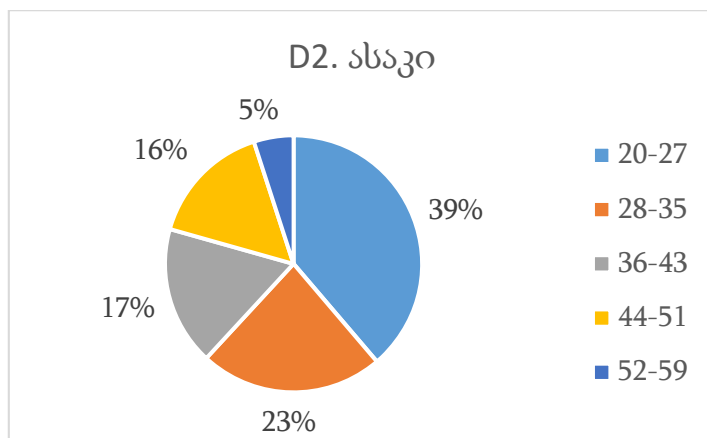
### 2.2.1. აღწერითი სტატისტიკური მონაცემები

საკვლევი კითხვარი შედგებოდა 31 დახურული კითხვისაგან. კითხვარი 3 ნაწილად იყო დაყოფილი პირველი ხუთი კითხვა მოიცავდა- დემოგრაფიულ მონაცემებს (სქესს, ასაკს, ოჯახური მდგომარეობას, სამუშაო სტატუსსა და თანამდებობას). მომდევნო 20 კითხვა ეხებოდა სამუშაო ასპექტებს: შინაგან კმაყოფილებას, გარეგან კმაყოფილებასა და ზოგად კმაყოფილებას. ბოლო 5 კითხვა კი კარიერულ კმაყოფილებას ანუ, რამდენად კმაყოფილი იყო დასაქმებული წარმატებითა და პროგრესით ორგანიზაციაში და ხელფასითა სოციალური ურთიერთობების განვითარებით. რესპონდენტები სკალაზე აფიქსირებენ დამოკიდებულებას, რამდენად ეთანხმებიან თუ არ ეთანხმებიან შეთავაზებულ კითხვებს თითოეულ კითხვაზე მხოლოდ ერთ პასუხის დაფიქსირება იყო შესაძლებელი.

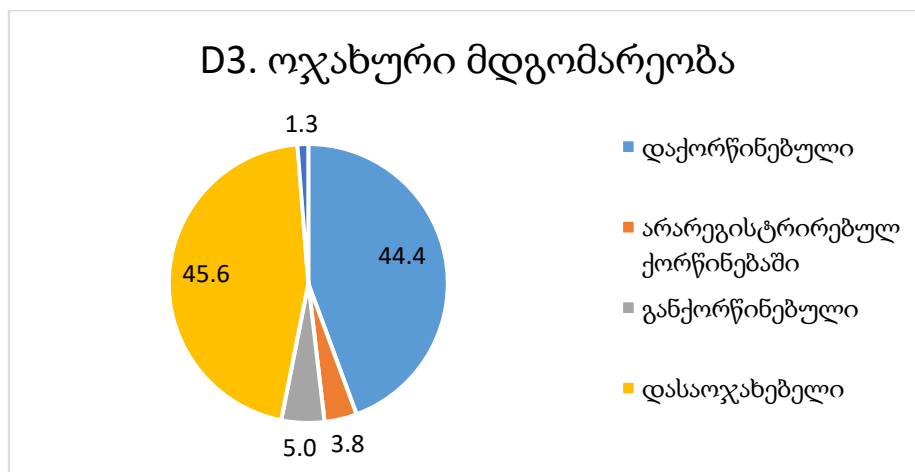
კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 160-მა დასაქმებულმა კერძო სექტორში მომუშავეებმა, რომელთაგან 62 (39%) იყო მდედრობითი სქესის წარმომადგენელი და 98 (61%) მამრობითი სქესის წარმომადგენელი.



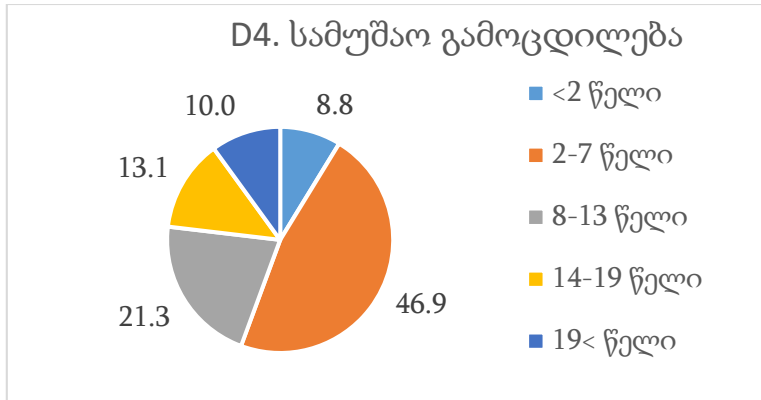
რესპონდენტთა ასაკი ხუთ ჯგუფად იყო დაყოფილი, რომელიც შემდეგნაირად გადანაწილდა 20-27, 28-35, 36-43, 44-51, 52-59 წელის დასაქმებულები. პირველი ასაკობრივ ჯგუფს წარმოადგენდა 62 (38,8%), მეორეს 37 (23,1%), მესამეს 28 (17,5%), მეოთხეს 25 (15,6%) და მეხუთეს 8 (5,0%) ადამიანი.



ოჯახური მდგომარეობა შემდეგნაირად იყო დაყოფილი: დაქორწინებული 71 (44,4%), არარეგისტრირებულ ქორწინებაში მყოფი 6 (3,8%), განქორწინებული ან გამორეზული 8 (5,0%), დასაოჯახებელი 73 (45,6%), ქვრივი 2 (1,3%) რესპონდენტი.

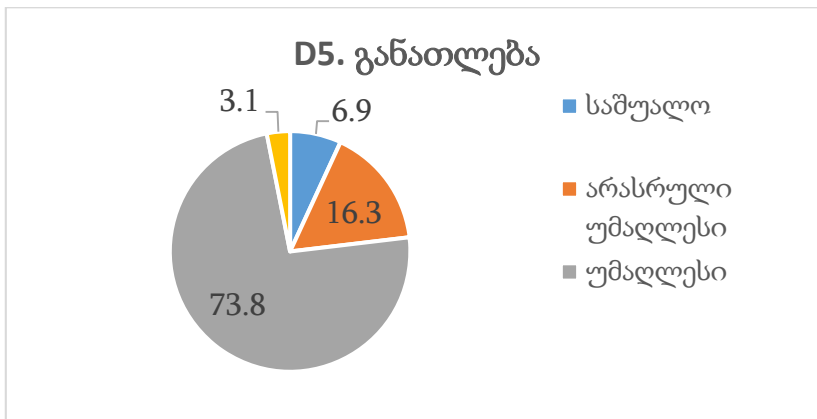


სამუშაო სტაჟი და გამოცდილება დაეყავი 5 ნაწილად: <2 , 2-7 , 8-13, 14-19, 19<. პირველ ჯგუფს წარმოადგენდა 14 (8,8%), მეორეს 75 (46,9%), მესამეს 34 (21,3), მეოთხეს 21 (13,1%), მეოთხეს 16 (10,0%) რესპონდენტი.



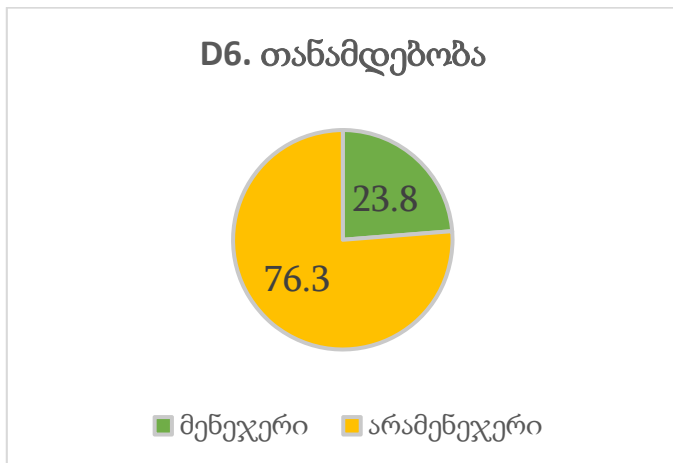
ჩემი აზრით, სამუშაო გამოცდილებასა და ასაკს დიდი როლი ენიჭება შრომითი კმაყოფილების განხილვისას. ეს ორი ცვლადი მნიშვნელოვნად მოქმედებს დასაქმებულის კმაყოფილების მაჩვენებელზე.

ნებისმიერი ადამიანისათვის და განსაკუთრებით მომუშავე ადამიანისათვის საკმაოდ მნიშვნელოვანია განათლების დონე. კვლევაში მონაწილე 160 რესპონდენტის განათლება რანგობრივად ასე გადანაწილდა: საშუალო განათლება ჰქონდა გამოკითხულთაგან 11 (6,9%) ადამიანს, არასრული უმაღლესი 26-ს (16,3%), უმაღლესი 118-ს (73,8%) ხოლო პროფესიული ტექნიკური 5-ს (3,1%).



ჩემი კვლევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ცვლადია რესპონდენტთა თანამდებობა და პოზიციური რანგი, რომელიც ორ ჯგუფად დაყვავი ხელმძღვანელები/მენეჯერები და არამენეჯერები ანუ ვინც მართავს და ვისაც მართავენ. გამოკითხულთა 23,8%-ს (38

ადამიანი) ჰქონდა მმართველო პოზიცია, ხოლო დანარჩენი 76,3% (112 ადამიანი) იყო არამენეჯერი.

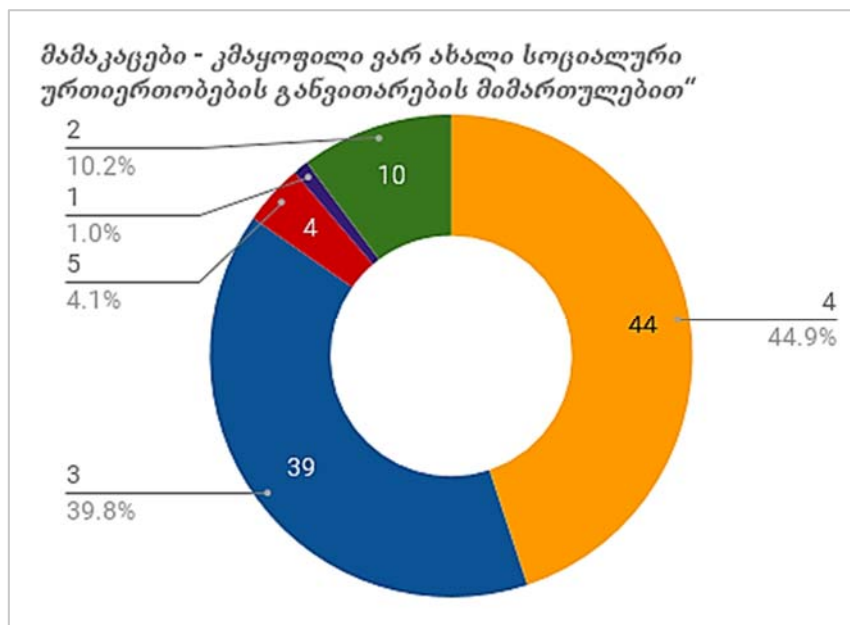
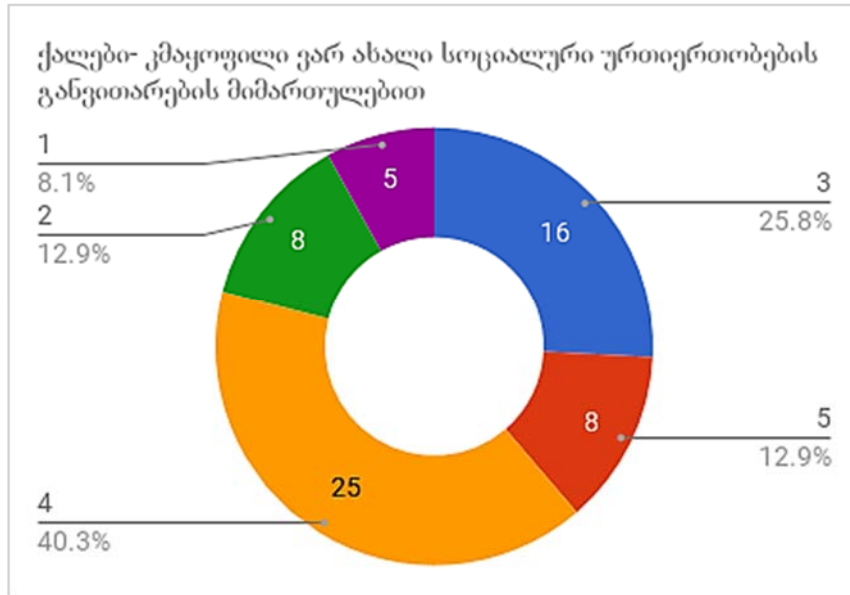


### 2.2.2 დემოგრაფიული მონაცემების გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე

კვლევაში მონაწილეობდა 61% მამრობითი სქესის წარმომადგენელი, ხოლო 39% მდედრობითი სქესის წარმომადგენელი. სხვადასხვა ცვლადების მიხედვით საშუალოებს შორის განსხვავება დავთვალე (0.05) დონეზე.

ჩემს კვლევაში, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ცვლადი იყო, სქესი და მისი გავლენა შრომითი კმაყოფილების სხვადასხვა მახასიათებელზე. მონაცემების დამუშავების შემდეგ აღმოჩნდა, რომ კითხვაზე „კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით“ (.001). პასუხები შემდეგნაირად იყო გადანაწილებული 1. სრულიად არ ვეთანხმები, 2. არ ვეთანხმები, 3. ნეიტრალური, 4. ვეთანხმები, 5. სრულიად ვეთანხმები. გენდერული სხვაობა საკმაოდ მკვეთრი აღმოჩნდა . კვლევაში მონაწილე მამაკაცები მეტად კმაყოფილნი აღმოჩნდნენ (3.37) კარიერული, სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით ვიდრე ქალები (3.41).





ინდივიდზე ნებისმიერი გარემო-ფაქტორი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მაგალითად: კულტურა, პოლიტიკა, სოციალურ- ეკონომიკური ფაქტორები და ა.შ. გასაკვირი არ არის რომ ქალსა და მამაკაცს განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე განსხვავებული სოციალური ურთიერთობები უყალიბდებათ. შესაბამისად, მათი კმაყოფილება/ უკმაყოფილება ერთნაირი ვერ იქნება. სამუშაო თითოეული სქესისათვის

განსხვავებულად აღიქმება, მათ განსხვავდება ურთიერთობა და დამოკიდებულება, კოლეგებთან, ხელმძღვანელობასთან.

გენდერული ნიშნით მკვეთრი განსხვავება შეინიშნება, როდესაც რესპონდენტებს დაესვათ კითხვა რამდენად შეუძლია მათ საქმეზე მარტოდ დამოუკიდებლად მუშაობა- „საქმეზე მარტო, დამოუკიდებლად მუშაობის შესაძლებლობა“ (A2- კითხვა). კვლევამ აჩვენა, რომ კაცებს აქვთ მეტად გამოხატული დამოუკიდებლობა (3.98) დაკისრებული დავალებისა თუ საქმის შესრულების მიმართულებით, ხოლო ქალებს (3.71). აქედან გამომდინარე, შემძლია დავასკვნა, რომ კაცებს განვითარებული აქვთ- შინაგანი კმაყოფილება, რომელიც მოიცავს, დამოუკიდებლობას, მრავალფეროვანი სამუშაოსა და დავალების შესრულებას. ჰერცბერგი ამ გარემოებას უწოდებს მოტივატორულ ფაქტორებს, ეს უკავშირდება შრომის შინაარსს და სამუშაოს ბუნებას. საქმე ხდება მნიშვნელოვანი და ღირებული. ადამიანს კი კარგი და დადებითი გრძნობები უვითარდება . ეს გრძნობა თავისთავად უკავშირდება შრომით კმაყოფილებას, რადგან ადამიანს მოსწონს მრავალფეროვანი სამუშაო და არა რუტინული (Bloomfield, 2016) . იქედან გამომდინარე, რომ დამოუკიდებლობა მნიშვნელოვანი ცვლადია შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით, შემძლია ვივარაუდო, რომ ამ მიმართულებით მამაკაცებს ქალებთან შედარებით აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელი.

რაც შეეხება კითხვარში დასმულ სხვა კითხვებს როგორცაა: ხელფასი, შემოსავალი, თანამშრომელთა ურთიერთობა, უსაფრთხოების განცდა, პროგრესი ორგანიზაციაში, სამუშაო პირობები და ა.შ. მდებრობითი სქესისა და მამრობითი სქესის წარმომადგენელთა პასუხები მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან (კითხვარის სრული ვერსია იხილეთ დანართში).

ასევე, კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ასაკი საკმაოდ დიდ გავლენას ახდენს შრომითი კმაყოფილების სხვადასხვა მაჩვენებელზე. რესპონდენტთა პასუხების დამუშავების შედეგად აღმოჩნდა, რომ კმაყოფილების მაჩვენებელი სხვადასხვა ასაკში დასაქმებულებს სხვადასხვაგვარი აქვთ.

კითხვაზე (A1) „მაქვს შესაძლებლობა ყოველთვის რაიმე საქმით ვიყო დაკავებული“.

ეს კითხვა მოიცავს ძირითად საქმესთან ერთად, დამატებით რაიმე საქმესა თუ ჰობს. რესპონდენტები ხუთბალიან სკალაზე აფასებდნენ თავიანთ აზრსა და შეხედულებას. კითხვა ასევე, მოიცავს დამატებითი საქმის კეთების შესაძლებლობას, დასაქმებულებს აქვთ თუ არა საშუალება ჰქონდეს ძირითადი, ან სხვა რაიმე საქმე. მსგავსი კითხვა ხშირად ისმის, როგორც პირად ასევე საზოგადოებრივ სივრცეში. ეს, გარკვეულწილად ასახავს ადამიანის შესაძლებლობას ჰქონდეს მრავალფეროვანი, დატვირთული, არარუტინული საინტერესო ცხოვრება. ასევე მნიშვნელოვანია, როგორ ახერხებს დროისა და რესურსების გადანაწილებას. ასაკი ამ შემთხვევაში საკმაოდ მნიშვნელოვანი ცვლადი აღმოჩნდა (.001). 20დან 27 წლამდე რესპონდენტებს აქვთ საშუალება გარკვეული საქმით დაკავებულნი (.4.16).

ეს ის პერიოდია, როდესაც ადამიანი იწყებს კარიერის განვითარებაზე ზრუნვასა, და პირველ ნაბიჯებს დგამს, ამ მიმართულებით. სამუშაოებს, რომლებსაც ამ ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენლები ასრულებენ კარიერული განვითარების საწყის ეტაპს წარმოადგენს. შესაბამისად, ახალგაზრდა თაობა ცდილობს, რაც შეიძლება ბევრი რამ ისწავლოს. გამოკითხულთა ყველაზე დიდი ნაწილი 39 % სწორედ ამ ასაკობრივ ჯგუფს მიეკუთვნებოდა (20-27 წლის), მათი მნიშვნელოვანი ნაწილი სწავლობს სხვადასხვა პროფესიულ თუ უმაღლეს სასწავლებელში. შესაბამისად, ზოგიერთს უწევს მინიმუმ ორი საქმით იყოს დაკავებული. სწავლა-სწავლების პროცესი მოიცავს ტრენინგებსა და განვითარებას, სტაჟირებას, ენის კურსებისა და სხვადასხვა საშუალებებს.

რაც შეეხება 44-დან 51 წლამდე რესპონდენტებს მათ კმაყოფილების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვთ. ჩემი აზრით, ამის გამომწვევია ოჯახში ინდივიდის როლის გაზრდა. ეს არის კარიერის განვითარების აქტიური ნაწილი, რადგან ამ ასაკში ადამიანს უკვე აქვს თავისი სამუშაო საქმე და გარემო. ასაკის მატებასთან ერთად ინდივიდზე დაკისრებულ მოვალეობათა რიცხვი იზრდება, შესაბამისად დრო იმის, რომ ყოველთვის რაიმე საქმით იყვნენ დაკავებული ნაკლებად აქვთ. ამ კითხვაში იგულისხმება არამარტო ერთი სამუშაოს კეთება, ძირითადი სამსახურის, არამედ დამატებითი ნებისმიერი სახის ქმედება, რომელიც შესაძლებელია ჩაითვალოს ე.წ „საქმედ“.

მნიშვნელოვანი განსხვავებაა კითხვაზე, ასაკთან მიმართებაში, თუ როგორ შეუძლია სხვადასხვა ასაკის ადამიანს დამოუკიდებლად იმუშაოს დავალებულ საქმეზე, კითხვა A2- „საქმეზე მარტო, დამოუკიდებლად მუშაობის შესაძლებლობა“. უნდა ავლნიშნო, რომ მამაკაცებს მეტი უნარი აქვთ საქმეზე დამოუკიდებლად მოახერხონ მუშაობა, აიღონ პასუხისმგებლობა და ა.შ. 52-59 ასაკის ადამიანებს შეუძლიათ სამუშაოს თავი დამოუკიდებლად გაართვან. ჩემი აზრით, ეს გამოწვეულია დაგროვებული გამოცდილებით და კარიერული განვითარების უმაღლესი საფეხურით. ახალგაზრდა დასაქმებულს აქვს ნაკლები პრაქტიკული გამოცდილება ასაკიან ადამიანთან შედარებით. 20 წლის დასაქმებული გამოცდილ კადრად ვერ მიიჩნევა. პრაქტიკა და გამოცდილება, თავისთავად, ქმნის დამატებით მოცემულობას-თავდაჯერებულობას. კვალიფიციური ადამიანი მეტად აფასებს რისკებს, ასევე შეუძლია პასუხისმგებლობა საკუთარ თავზე აიღოს. აღსანიშნავია ისიც, რომ მამრობითი სქესის დასაქმებულებს მეტად შეუძლიათ საქმეს დამოუკიდებლად გაართვან თავი.

ასაკოვან თანამშრომელს, შრომითი კმაყოფილების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვს. როგორც, Fauziah Noordin-ისა და Kamaruzaman Jusoff-ის კვლევამ აჩვენა 44 წლის ზევით დასაქმებულ ადამიანს აქვთ მაღალი შრომითი კმაყოფილება 31-44-თან შედარებით. Jothi და Sharma- მიიჩნევენ რომ ასაკის მატებასთან ერთად იზრდება შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელი.

კითხვაზე მაქვს შესაძლებლობა, მითითება მივცე, თუ რა უნდა გააკეთონ აღმოჩნდა რომ 28-35 წლის დასაქმებულებს ყველაზე მეტად აქვთ საშუალება გასცენ მითითებები (.011). სწორედ ამ ასაკში ადამიანებს აქვთ კარიერის აქტიური განვითარების ფაზა. ამყარებენ სამუშაო პოზიციებს. აყალიბებენ ურთიერთობებს ორგანიზაციის შიგნით.

კვლევამ აჩვენა რომ ოჯახური მდგომარეობა არ ახდენს გავლენას შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. სხვადასხვა მკვლევარი, მიიჩნევს, რომ ოჯახი მჭიდრო კავშირშია დასაქმებასთან და შემდეგ შრომით კმაყოფილებასთან. (Hodson, Clark, Aletraris) ისინი აღნიშნავენ, რომ ქალი ფოკუსირებულია საოჯახო საქმეებზე . როლი რომელიც დასაქმებულ ქალს აქვს ორ ასპექტს უკავშირდება პირველი-ოჯახური როლი და მეორე-

შრომითი მოვალეობების გადანაწილების. ეს ორი ფაქტორი მოქმედებს შრომით კმაყოფილებაზე, რომელიც მჭიდრო კავშირშია ცხოვრების კმაყოფილებასთან დეპრესიასთან, ბავშვების რაოდენობასთან და ა.შ. (Clark, Oswald, & Warr, 1996, pp. 57-60). მკვლევარები მიიჩნევენ რომ ოჯახური მდგომარეობა გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. მნიშვნელოვანია, რომ ჩემი კვლევის შედეგები არ ეთანხმება ამ მოცემულობას. რადგან, გავლენა ოჯახურ მდგომარეობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის საერთოდ არ გამოჩნდა. Robert Hoppock-ი თვლის რომ სამუშაო ცვლადები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე, მაგრამ ჩემს მიერ ჩატარებულმა კვლევამ ვერ იპოვა კავშირი ოჯახურ მდგომარეობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის.

ლოგიკურად რომ ვიმსჯელოთ, სამუშაო გამოცდილება პირდაპირ კავშირშია შრომით კმაყოფილებასთან. როგორც ასაკია მნიშვნელოვანი ცვლადი შრომითი კმაყოფილების კვლევის პროცესში, ასევე გამოცდილებაც გარკვეულწილად მოქმედებს კმაყოფილების ხარისხზე. სტაჟის მომატება ცვლის ადამიანის შეხედულებას, დამოკიდებულებას, შეფასებას. საკვლევი კითხვარის შედგენის პროცესში შრომითი გამოცდილება მნიშვნელოვნად მივიჩნეო და მართალიც აღმოვჩნდი, რესპონდენტებმა განსხვავებული აზრი დააფიქსირეს ორ კითხვაზე. A1-“მაქვს შესაძლებლობა ყოველთვის რაიმე საქმით ვიყო დაკავებული” და B5-“კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით”. იმ დასაქმებულებს, რომელთა საშუალო სტაჟი შეადგენს 2-7 წელს მათ აქვთ შესაძლებლობა ყოველთვის რაიმე საქმით იყვნენ დაკავებულები. ეს გარკვეულწილად უკავშირდება ასაკს. როდესაც რესპონდენტების ასაკი შევისწავლე- შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით 20-დან 27 წლამდე რესპონდენტებს A1 კითხვაზე აღმოაჩნდათ ყველაზე მაღალი კმაყოფილების მაჩვენებელი (.4.16)-. ასაკი და სამუშაო გამოცდილება, ჩემი აზრით, საკმაოდ მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან და შრომით კმაყოფილებასთან. კითხვაზე „-მაქვს შესაძლებლობა ყოველთვის რაიმე საქმით ვიყო დაკავებული“ კმაყოფილების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვს მათ, ვისი სამუშაო გამოცდილებაც 2 წელზე ნაკლებია. ეს შესაძლებელია გამოწვეულია დროის სიმცირის გამო კარიერის საწყის ეტაპზე ადამიანი დამაბუღია, არ იცის წინ რა ელოდება, როგორ

წარიმართება მისი მომავალი და ა. შ. ამიტომ ჩემი აზრით, უკმაყოფილება გამოწვეულია იმ სტრესით, რომელიც შესაძლებელია, გამოუცდელ ადამიანს ჰქონდეს. შესაძლებელია, ასეთი მცირე გამოცდილების მქონე ადამიანები სწავლობდნენ სხვადასხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, რაც აფერხებს შესაძლებლობას ელემენტარულად გამონახო თუნდაც ყოველთვის რაიმე საქმით იყო დაკავებული.

ნებისმიერ ინდივიდს ახსოვს ის განცდები, რომელსაც პირველ სამსახურში ჰქონდა. 2 წელზე ნაკლები სამუშაო გამოცდილება შემძლია შევადარო დაწყებით კლასებს, მომდევნო კლასში გადასვლა კი დამატებითი ცოდნის მიღებასა, და მაღალ საფეხურზე გადასვლას გულისხმობს. შესაბამისად, არ არის გასაკვირი ის უკმაყოფილება, რომელიც ნაკლებად სტაჟიან დასაქმებულებს აქვთ, მათ არ აქვთ საშუალება ყოველთვის რაიმე სამით იყვნენ დაკავებულნი. Staw-სა და Ross-ი (1985) მიიჩნევენ, რომ 5 წლის სტაჟის გასვლის შემდეგ შრომითი კმაყოფილება ხდება სტაბილური. იმ შემთხვევაშიც, როდესაც დასაქმებულმა შეიცვალა პოზიცია ან დამსაქმებელი (Anderson, Ones, Kephir, & Chockalingam, 2001, გვ. 252-255)

კითხვაზე -კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით კვლევამ აჩვენა, რომ კმაყოფილების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვთ დასაქმებულებს რომელთა სტაჟის 2 წელზე ნაკლებია. ურთიერთობების განვითარების თვალსაზრისით ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვთ 8-13 წლის სტაჟის მქონე დასაქმებულებს.

განათლება საზოგადოებისათვის მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს, რადგან ის გავლენას ახდენს ადამიანის განვითარებაზე, შეხედულებაზე, მოკლედ რომ ვთქვათ, მთელს ცხოვრებაზე. Aronsson and Göransson-ი მიიჩნევენ, რომ განათლებულ ადამიანს მეტად შეუძლია სტრესულ გარემო-პირობებში მუშაობა, ისინი მეტად ჩართულნი არიან ორგანიზაციის საქმიანობაში. განათლების დაბალი დონე, ფინანსური შემოსავალი ინდივიდს უარყოფით თვითშეფასების უვითარებს საკუთარ თავზე.

Kesstin Pisani-ის კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 518-მა ქალმა და 264-მა მამაკაცმა. შედეგმა აჩვენა, რომ მაღალი განათლება ასოცირდებოდა სამუშაო კმაყოფილებასთან, კარგ თვითშეფასებასთან, პიროვნულ ზრდასთან (Pisani, 2009).

როგორც ქალებისათვის, ასევე მამაკაცებისათვის განათლების დაბალი დონე პირდაპირპროპორციულად მოქმედებს შრომითი კმაყოფილების შემცირებაზე. ასევე, მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს პირად განვითარების, ფსიქოლოგიური და ფიზიკური ჯანმრთელობის მიმართულებით.

ჩემს კვლევაში, განათლება მნიშვნელოვნად განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას. (A6) კითხვაზე „ჩემი ხელმძღვანელის კომპეტენცია გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში“ (sig 0.018). აღმოჩნდა, რომ ის დასაქმებულები რომელთაც აქვთ საშუალო ან პროფესიული განათლება მიღებული, კმაყოფილნი არიან ხელმძღვანელის კომპეტენციით. ხოლო უმაღლესი და არასრული უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულები უარყოფითად არიან განწყობილი ხელმძღვანელის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით.

განსხვავებული განათლების მცოდნე რესპონდენტებს განსხვავებული დამოკიდებულება აქვთ ორგანიზაციაში სამუშაო პირობების მხრივ (sig 0.011) (კითხვა A18). პროფესიული და საშუალო განათლების მქონე დასაქმებულები კმაყოფილნი არიან იმ სამუშაო პირობებით, რომელსაც ორგანიზაცია, დამსაქმებელი სთავაზობს. ეს, ჩემი აზრით, გამოწვეულია დაბალი მოლოდინისა და თვითშეფასების გამო. უმაღლესი განათლება კავშირშია სამუშაო კმაყოფილებასთან, კარგ თვითშეფასებასთან, პიროვნულ ზრდასთან.

კითხვაზე (B4) „კმაყოფილი ვარ საკუთარი კარიერული წინსვლით“ (sig 0.035), აღმოჩნდა, რომ განათლება მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ამ მოცემულობაზე. კმაყოფილების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვთ უმაღლესი (3.03) და არასრული უმაღლესი (3.08) განათლების მქონე რესპონდენტებს. ამ გარემოების გამომწვევ მიზეზად მივიჩნევ, რომ უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანს აქვს მეტი ამბიცია, სურვილი რომ დაიკავოს ორგანიზაციაში მაღალი პოზიციური რანგი, რაშიც მას განათლების დონეც უწყობს ხელს. რაც შეეხება, მაგალითად, დაწყებითი განათლების მქონე ადამიანს-მენეჯერი რომ გახდეს ბევრად მეტი დრო და შრომა დასჭირდება, რადგან კარიერულ წინსვლას

შესაბამისად სჭირდება განათლების ხარისხისა და დონის ამაღლება. ამიტომ გასაკვირი არ არის, რომ უმაღლესი ან არასრული უმაღლესი განათლების მქონენი კარიერული წინსვლით უფრო კმაყოფილნი არიან ვიდრე საშუალო ან პროფესიული განათლების მქონე რესპონდენტები. ისინი ძირითადად მიისწრაფვიან არამენეჯერული, დაბალსტატუსიანი სამუშაო პოზიციებისაკენ, ჩემი აზრით, ასეთ ადამიანებს თვითშეფასება, ხელფასი და ამბიციები აქვთ შედარებით დაბალი. ასეთივე შედეგი მოგვცა B5-მა კითხვამ (კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით) (sig 0.045). უმაღლესი (3.4) და არასრული უმაღლესის (3,69) მქონე რესპონდენტები უფრო კმაყოფილნი აღმოჩნდნენ, იმ სოციალური ურთიერთობების განვითარებით, რომელიც ორგანიზაციაში იყო, ვიდრე პროფესიული (3.00) ან საშუალო (2.82) განათლების მქონე დასაქმებულები.

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ უმაღლესი ან არასრული უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტთა შრომითი კმაყოფილება მაღალია განსხვავდებით, იმ მომუშავეებისაგან რომელთაც აქვს პროფესიული ან საშუალო განათლება. მაღალი განათლება ასოცირდებოდა, კარგ თვითშეფასებასთან, პიროვნულ ზრდასთან.

ჩემი კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სამუშაო რანგი არ ახდენს გავლენას შრომით კმაყოფილებაზე. მენეჯერი და არამენეჯერი ადამიანის შრომითი კმაყოფილება არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან. შესაბამისად, მოსაზრება, რომ მაღალსტატუსიანი სამსახური ქმნის შრომით კმაყოფილებას არ დადასტურდა. ბევრი კვლევა ჩატარდა ამ მიმართულებით. მეცნიერთა ნაწილი პოზიციურ რანგს მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, ზოგი კი საერთოდ ვერ ხედავს კავშირს შრომით კმაყოფილებასა და პოზიციურ რანგს შორის. 23,8%-ს (38 ადამიანი) ჰქონდა მმართველო პოზიცია, ხოლო დანარჩენი 76,3% (112 ადამიანი). მათი პასუხებიდან გამომდინარე შემოდგომა დავასკვნა რომ, თანამდებობა, პოზიციური რანგი არ უკავშირდება შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელს.



## 2.3 დასკვნა

გენდერული ნიშნით შრომითი კმაყოფილება მამაკაცებს მეტად ჰქონდათ გამოხატული, ვიდრე ქალებს, მაგრამ განსხვავება მკვეთრად არ არის გამოხატული. ვთვლი, რომ ჩემს მიერ მოპოვებული მონაცემები არ არის საკმარისი ამიტომ, არ გამოჩნდა სქესთა შორის მნიშვნელოვანი განსხვავება შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით. მივიჩნევ, რომ საჭიროა სხვა სექტორთა კვლევა, უფრო მოცულობითი და დიდი შერჩევა, იმისათვის, რომ განსხვავებები კარგად გამოჩნდეს. ქალისა და მამაკაცს დროთა განმავლობაში სხვადასხვა სოციალური ურთიერთობები უყალიბდებათ. კაცები ქალებთან შედარებით, მეტად დამოუკიდებლები არიან, შეუძლიათ პასუხიმგებლობის თავის თავზე აღება, დავალებისა თუ სამუშაოს დამოუკიდებლად შესრულება. რაც შეეხება ხელფასს, შემოსავალს, თანამშრომელთა ურთიერთობას, უსაფრთხოების განცდას, პროგრესს ორგანიზაციაში, სამუშაო პირობებს და ა.შ. მდედრობითი სქესისა და მამრობითი სქესის წარმომადგენელთა პასუხები მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან. 52-59 წლის დასაქმებულებს, განსაკუთრებით მამაკაცებს აქვთ სამსახურში მეტი დამოუკიდებლობა, ეს გამოწვეულია კარიერული განვითარების საბოლოო საფეხურით. წლებისა და სტაჟის მატებასთან ერთად იზრდება შრომითი კმაყოფილება. რაც შეეხება ოჯახური მდგომარეობისა და შრომითი კმაყოფილების კავშირს მონაცემების დამუშავების შედეგად ეს კავშირი ვერ აღმოვაჩინე. ასაკისა და სტაჟის მატებასთან ერთად ინდივიდის სამუშაოს მიმართ უვითარდება სტაბილურობის განცდა, ისინი მეტად არიან ჩართული სამუშაო პროცესში. რაც შეეხება განათლებას, იგი პირდაპირპროპორციულად მოქმედებს კმაყოფილების მაჩვენებელზე. განათლებული, საშუალო ასაკის დასაქმებულს აქვს მაღალი შრომითი კმაყოფილება. შრომითი კმაყოფილება ხშირად ასოცირდება პოზიციურ რანგთან. თანამდებობა უნდა განაპირობებდეს შრომით კმაყოფილებას, მაგრამ ჩემს მიერ ჩატარებულმა კვლევამ ვერ იპოვა კავშირი განათლებასა და შრომით კმაყოფილებას შორის.

ზიპოთეზა, რომ განათლება და ოჯახური მდგომარეობა განაპირობებენ შრომით კმაყოფილებას საერთოდ არ დადასტურდა. რაც შეეხება დანარჩენ ცვლადებს მეტად ან

ნაკლებად აქვთ გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე. ჰიპოთეზა, რომ დემოგრაფიული მონაცემების დიდი ნაწილი გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. მიუხედავად მრავალი კვლევისა, კონკრეტული დასკვნა, ახდენს თუ არა შრომით კმაყოფილებაზე გენდერული ცვლადები გავლენას-არ არსებობს. ნებისმიერ მოსაზრებას ამ მიმართულებით აქვს გარკვეული ხარვეზი. ინდივიდები ცხოვრების უდიდეს ნაწილს ძირითადად სამსახურში ატარებენ, ამიტომ ძალიან მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა შრომითი კმაყოფილება სამუშაო ადგილზე. კმაყოფილება გარკვეულწილად არის, ინდივიდის პროდუქტიულობის გასაღები.

## გამოყენებული ლიტერატურა

- A research report by the society for human resource management. (2016). *Employee Job Satisfaction and Engagement: Revitalizing a Changing Workforce*. USA.
- Anderson, N., Ones, D. S., Kepir, S. H., & Chockalingam, V. (2001). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (Vol. 1:Personnel Psychology). London: SAGE publications.
- Arab British Academy for Higher Education. (n.d.). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Abahe.co.uk*, 1-2.
- Arthur, C. V. (1987). Job satisfaction and its relationship to gender, career orientation, and childcare needs among white collar and blue collar residence hall employees. *Iowa State University*.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: a literature review. *Managemeny Research and practice*, 3(4), 77-86.
- Bloomfield, G. (2016). *Which is the key to happiness: High salary or job satisfaction?* Retrieved from engineering and technology: <https://engineering-jobs.theiet.org/article/which-is-the-key-to-happiness-high-salary-or-job-satisfaction-/>
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Hand book of psychology* (Vol. Industrial and Organizational Psychology). USA: John Wiley & Sons,.
- Bronzwaer, R. (n.d.). *Work&Organizational Psychology*. work Psychology & Human resources.
- Burks Frances. (-). *What Is the Relationship Between Job Satisfaction & Age*. Retrieved from <http://smallbusiness.chron.com: http://smallbusiness.chron.com/relationship-between-job-satisfaction-age-12618.html>
- Butt, M., Hu, B., Shafi, K., & Malik, B. H. (2015, August). The Negative Relationship between Work Family Conflict and Career Satisfaction and the Role of Individual Differences. *Sciences, International Journal of Academic Research in Business and Social*, 5(2), 102-113.
- Cesinger, B. (2011). Measurement of Objective and Subjective Career Success. *EBSCO*, 1-12.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Ocupational and organizational psichology*, 68(1), 57-81.

- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989, FEBRUARY 11). Mental health, job satisfaction, and job stress among general. *University of Manchester*, 298, 366-370.
- Dhanapal, S., Alwie, S. b., Subramaniam, T., & Vashu, D. (2013, October). Factors Affecting Job Satisfaction among Academicians: A Comparative Study between Gender and Generations. *International journal of management excellence*, 2, 128-139.
- Dugguh, S. I., Ayaga, P. D., & Dennis, P. D. (2014, may). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(5), 11-18.
- Faturochman. (1997). The Job Charecteristic Theory. *A Review, Buletin Psikologi*, 5(2), 1-13.
- Gonen, A., & Lev-AriLilac. (2016). The relationship between work climate and nurse educators' use of information technology. *Nurse Education Today*, 39, 1-6.
- Hackman J.Richard. (1976, Aufust). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *sciencedirect*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hauret, L., & Williams, D. R. (2013). Cross-national analysis of gender differences in job-satisfaction. *CEPS/INSTEAD*, 1-27.
- Huang, Q., & Gamble, J. (2015, February 2). Social expectations, gender and job satisfaction: Front-line employees in China's retail sector. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 331-347.
- Iies, T., & Judge, T. A. (2004, September). An Experience-Sampling Measure of Job Satisfaction and Its Relationships with Affectivity, Mood at Work, Job Beliefs, and General Job Satisfaction. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 367-389.
- Kaiser, L. (2005, december). Gender-Job Satisfaction Differences across Europe:An Indicator for Labor Market Modernization. *IZA Discussion Paper No. 1876*, 28(1), 1-28.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2012). *Work in the 21st Century* (Fourth ed.). (A. I. Psychology, Ed.) United States of America: Wiley.

- Lipińska-Grobelny, A., & Wasiak, K. (2019). Job satisfaction and gender identity of women managers and non-managers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(2), 161-166.
- Moore, H. A. (1985, December). Job satisfaction and women's spheres of work. *Sociology, Department of at DigitalCommons@University of Nebraska - Lincoln*, 13(11-12), 663–678.
- Moritz Brian. (n.d.). *Motivation at a Glance*. Retrieved from Job Characteristics Theory: <https://sites.google.com/site/motivationataglanceischool/job-characteristics-theory>
- NEIL, C. C., & SNIZEK, W. E. (1988, may 1). Gender as a Moderator of Job Satisfaction . *SAGE Journals*, 15(2), 201-219.
- Pisani, K. (2009). Education as related to job satisfaction and health. *Diva Vetenskapliga Arkivet*, 1-19.
- Riley, J. (2017). *study notes, reference library*. Retrieved from Hackman & Oldham's Job Characteristics Model: <https://www.tutor2u.net/business/reference/hackman-oldhams-job-characteristics-model>
- Saari, L. M., & Jude, T. A. (2004, November 17). Employee attitudes and job satisfaction. *Human resource management*, 43(4), 395-407.
- Sabharwal, M., & Corley, E. A. (2009, September). Faculty job satisfaction across gender and discipline. *The Social Science Journal*, 46(3), 539-556.
- Sarwar, M. (2014). *GENDERED DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION: HOW MEN AND WOMEN*. MA-degree.
- Stello, C. M. (2011). *Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction*.: University of Minnesota. (n.d.). *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Retrieved from <http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire>: [http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph\\_xxii\\_-\\_manual\\_for\\_the\\_mn\\_satisfaction\\_questionnaire.pdf](http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf)
- Yukawa, S., & Arita, Y. (2014). Factor Decomposition of the Gender–Job Satisfaction Paradox. *Journal of Applied Business and Economics*, 16(3), 69-89.

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. (2010, 12 17). *matsne.gov.ge*. Retrieved 12 27, 2017, from

საქართველოს შრომის კოდექსი: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>

წულაძე, ლ. (2008). *რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები*. თბილისი.

## დანართი 1

### შრომითი კმაყოფილების საკვლევ კითხვარი

კვლევა ტარდება სოციალური და პოლიტიკური მეცნიერებათა მაგისტრის ხარისხის მოსაპოვებლად. კვლევაში მონაწილეების ანონიმურობა დაცულია. მადლობას გიხდით მონაწილეობისთვის.

პატივისცემით,  
**ნინო მელიქიძე**

კითხვარის შევსების ინსტრუქცია: ყურადღებით გაეცანით ქვემოთ მოცემულ თითოეულ დებულებას. ყოველი მათგანის გასწვრივ მონიშნეთ პასუხის ის ვარიანტი, რომელიც ყველაზე ზუსტად აღწერს თქვენს დამოკიდებულებას სამუშაოს მითითებულ ასპექტთან დაკავშირებით. კითხვარის შევსების დასრულებისას გადაამოწმეთ რომ ყველა დებულებაზე გქონდეთ შესაბამისი პასუხი მონიშნული.

- პასუხები ფასდება ხუთ ბალიან სკალაზე, სადაც:

1 = ძალიან უკმაყოფილო

2 = უკმაყოფილო

3 = არც კმაყოფილი, არც უკმაყოფილო

4 = კმაყოფილი

5 = ძალიან კმაყოფილი

- გაითვალისწინეთ შემდეგი საკითხები ყოველი პუნქტის შეფასებისას:

➤ თუ თვლით, რომ თქვენი სამუშაო გაძლევთ იმაზე მეტს, ვიდრე მოელოდით, გააკეთეთ აღნიშვნა გრაფაში „ძალიან კმაყოფილი“.

➤ თუ თვლით, რომ თქვენი სამუშაო გაძლევთ იმას, რასაც მოელოდით მისგან, გააკეთეთ აღნიშვნა „კმაყოფილი“ სათაურის ქვეშ.

- თუ ვერ წყვეტთ, გაძლევთ თუ არა სამუშაო იმას, რასაც მოელოდით მისგან, გააკეთეთ აღნიშვნა გრაფაში „*არც კმაყოფილი, არც უკმაყოფილო*“.
- თუ თვლით, რომ თქვენი სამუშაო გაძლევთ იმაზე ნაკლებს, ვიდრე მისგან მოელოდით, გააკეთეთ აღნიშვნა „*უკმაყოფილო*“ სათაურის ქვეშ.
- თუ თვლით, რომ თქვენი სამუშაო გაძლევთ გაცილებით, მნიშვნელოვნად ნაკლებს, ვიდრე მისგან მოელოდით, მონიშნეთ გრაფა „*ძალიან უკმაყოფილო*“.

• შესაბამისი გრაფა მონიშნეთ X-ით

D1. სქესი:

- ქალი
- კაცი

D2. ასაკი:

- 20-27       28-35       36-43       44-51       52-59

D3. ოჯახური მდგომარეობა:

- დაქორწინებული
- არარეგისტრირებულ ქორწინებაში მყოფი
- განქორწინებული/გამორეხული
- დასაოჯახებელი
- ქვრივი

D4. სამუშაო სტაჟი:

- <2       2-7       8-13       14-19       19<



**D5. განათლება:**

1.  საშუალო
2.  არასრული უმაღლესი
3.  უმაღლესი
4.  პროფესიული/ტექნიკური

**D5. თანამდებობა:**

1.  ხელმძღვანელი (მენეჯერი)
2.  არამენეჯერი

**A1. მაქვს შესაძლებლობა ყოვეთვის რაიმე საქმით ვიყო დაკავებული**

1. სრულიად არ ვეთანხმები
2. არ ვეთანხმები
3. ნეიტრალური
4. ვეთანხმები
5. სრულიად ვეთანხმები

**A2. მაქვს შესაძლებლობა საქმეზე დამოუკიდებლად მუშაობის**

6. სრულიად არ ვეთანხმები
7. არ ვეთანხმები
8. ნეიტრალური
9. ვეთანხმები
10. სრულიად ვეთანხმები

№	სამუშაოს ასპექტები	მლიან	შამათოთო	უკმაყოფილო	არც კმაყოფილი, არა შამათოთო	კმაყოფილი	მლიან	შამათოთო
A3	ერთმანეთისაგან განსხვავებული, მრავალფეროვანი საქმეების კეთების შესაძლებლობა							
A4	შესაძლებლობა, იყო მნიშვნელოვანი ჯგუფისათვის (იმ ადამიანებისათვის, ვისთანაც მუშაობ)							
A5	როგორ უმკლავდება ჩემი უფროსი თავის დაქვემდებარებულ თანამშრომლებს							
A6	ჩემი ხელმძღვანელის კომპეტენცია გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში							
A7	ისეთი სამუშაოს, საქმეების კეთების შესაძლებლობა, რაც არ ეწინააღმდეგება ჩემს შეხედულებებს							
A8	უსაფრთხოების, დაცულობის განცდა, რომელსაც მაძლევს ჩემი სამუშაო							
A9	სხვა ადამიანებისათვის (ზოგადად) რაიმეს გაკეთების შესაძლებლობა							
A10	მაქვს შესაძლებლობა, მითითება მივცე, თუ რა უნდა გააკეთონ							
A11	ჩემს შესრულებულ სამუშაოში ვიყენებ ჩემს უნარებს							
A12	ორგანიზაციის პოლიტიკის პრაქტიკაში გატარება, დანერგვა							
A13	ჩემი ხელფასის შესაბამისობა შესრულებული სამუშაოს მოცულობასთან							
A14	საქმეში (პროფესიაში) განვითარების, წინსვლის პერსპექტივა							
A15	დამოუკიდებლობა სამუშაო დავალებასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში							
A16	სამუშაოს შესასრულებლად ჩემი საკუთარი (ან ჩემ მიერ შერჩეული) მეთოდების გამოყენების შესაძლებლობა							
A17	სამუშაო პირობები							

A18	თუ როგორ ეწყობიან ერთმანეთს ჩემი კოლეგები ერთმანეთს					
A19	შექება, რომელსაც ვიღებ კარგად შესრულებული სამუშაოსთვის					
A20	მიღწევის განცდა, რომელიც მეუფლება ჩემი სამუშაოსგან					

№	კარიერული კმაყოფილება	სრულიად არ აითანხმები	არ ვეთანხმები	ნეიტრალური	ვეთანხმები	სრულიად ვეთანხმები
B1	კმაყოფილი ვარ საკუთარი წარმატებით					
B2	კმაყოფილი ვარ პროგრესით, რომელიც განვახორციელე ზოგადი კარიერული მიზნების განხორციელების მიმართულებით					
B3	კმაყოფილი ვარ საკუთარი ფინანსური შემოსავლებით					
B4	კმაყოფილი ვარ საკუთარი კარიერული წინსვლით					
B5	კმაყოფილი ვარ ახალი სოციალური ურთიერთობების განვითარების მიმართულებით					

დანართი 2

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Nino Melikidze

Research between job satisfaction and demographic variables

European Integration and Employment Relations

The work is done for academic degree MA in social sciences

Supervisor: TamTa Marghania

Ma in psychology

Tbilisi

2017

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

კავკასიის უნივერსიტეტი

ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი

ანა ოქრიაშვილი

არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ -  
პრაქტიკული რეგულირება საქართველოს და საერთაშორისო  
შრომის სამართლის მიხედვით

ევროინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის  
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: გია ლილუაშვილი

სამართლის დოქტორი, პროფესორი

თბილისი 2017

## ანოტაცია

აღნიშნული ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს არასრულწლოვანთა შრომის სამართლებრივი რეგულირების გაანალიზება. არასრულწლოვანთა შრომითი ექსპლოატაცია კვლავ აქტუალურ თემად რჩება. უძველესი დროიდან მოყოლებული ოჯახების უმრავლესობა ადრეული ასაკიდან იყენებდა ბავშვებს სხვადასხვა საშინაო საქმეების შესასრულებლად, მათ შორის უმცროსი და-ძმის აღსაზრდელად, მაღაზიებში საყიდლებზე გასაგზავნად... სამუშაოს ხასიათი დამოკიდებული იყო ოჯახის სიდიდესა და მასში გაბატონებულ ღირებულებებზე. აღნიშნული შრომა არასრულწლოვანთათვის არ გულისხმობდა უსაფრთხო გარემოში საქმიანობას, ვინაიდან თვითონ მათ არ შეეძლოთ შრომის უსაფრთხოების წესების სრულყოფილი დაცვა მარტივი მიზეზის გამო, რომელსაც ასაკი წარმოადგენს. აქვე გასათვალისწინებელია ის ფაქტორი, რომ მათი შრომა თითქმის არასოდეს ყოფილა ანაზღაურებადი.

ამრიგად ვარაუდის დონეზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სწორედ მშობლები იყენებენ არასრულწლოვანის ფიზიკურ და გონებრივ შესაძლებლობებს „ბოროტად“, თუმცა საზოგადოებაში დამკვიდრებული მოსაზრების გამო აღნიშნული რატომღაც არ მიიჩნევა ექსპლოატაციად. მიჩნეულია, რომ „უცხო“ დამსაქმებლები უფრო წარმოადგენენ ექსპლოატატორებს ვიდრე მშობელი, რაც გარკვეულწილად ოჯახური ურთიერთობებით არის განპირობებული. მშობლების მიერ არასრულწლოვანთა რეგულარული ჩაბმა საოჯახო საქმეებში უარყოფითად აისახება ბავშვის ინტელექტუალურ განვითარებაზე (სკოლაში დასწრება, სწავლა, მეგობრებთან ურთიერთობა, გართობა, თავისუფალი დროის გატარება...) ხშირ შემთხვევებში ოჯახთა მხრიდან არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დარღვევა რეაგირების მიღმა რჩება, საზოგადოების მიერ მისი „ბუნებრივ მოვლენად“ აღქმის გამო. არასრულწლოვანთა უფლებების დაცვის მიზნით, მხოლოდ განსაკუთრებით მწვავე შემთხვევებში ხდება სახელმწიფო წარმომადგენელთა მხრიდან რეაგირება.

კანონმდებლის სურვილი შეზღუდოს არასრულწლოვანთა შრომის ბოროტად გამოყენება, ისევე სურვილად რჩება ვინაიდან ყოველდღიურად არაერთ ასეთ შემთხვევას ვაწყდებით და ეს რეალობაა რომელსაც ვხედავთ ციფრებში და მისი გამომწვევი მიზეზებიც გარკვეულწილად ნათელია. ოფიციალური დამსაქმებლის მოტივაცია აიყვანოს სამსახურში არასრულწლოვანი საკმაოდ გასაგებია და მეტნაკლებად „გამართლებული“ ვინაიდან ამ უკანასკნელთა შრომა გაცილებით ნაკლებ ხარჯებთან არის დაკავშირებული. გარდა ამისა მათ ბევრად ნაკლები მოთხოვნები გააჩნიათ და საკუთარი შრომითი უფლებების დაცვაც ზრდასრულ ადამიანებთან შედარებით ნაკლებად შეუძლიათ. მიუხედავად ამ ყველაფრისა, მიმაჩნია, რომ არსებობს ამ პრობლემის მეორე მხარეც. შრომა გახლავთ პიროვნების თვითდამკვიდრების საშუალება არასრულწლოვანთათვის და ისინი სწორედ შრომის მეშვეობით ცდილობენ საკუთარი თავის ცხოვრებაში დამკვიდრებას.

ასევე შრომა ბევრ ბონუსს იძლევა. მაგალითად დამოუკიდებლობას, რაც აღნიშნულ ასაკში სასურველი მონაპოვარია, ჯიბის ფული - მათ შესაძლებლობას აძლევს მშობლების ნებისგან დამოუკიდებლად ხარჯონ იგი საკუთარ საქიროებებზე, რაც გარკვეულწილად მათ თავდაჯერებულობაზე გადის. შრომა რომელიც არ აზიანებს ბავშვის ფსიქო-ფიზიოლოგიურ ჯანმრთელობას, არ უშლის ხელს მის განათლებას, როგორც წესი მოწონების საგანი ხდება, რადგან ეს უწყობს ხელს მოზარდის განვითარებას, დადებითად აისახება ოჯახის ეკონომიკაზე, სძენს არასრულწლოვანს ახალ უნარებს და გამოცდილებას, რომელიც მომავალში უთუოდ გამოსადეგი და აუცილებელიც კი არის საზოგადოების სრულფასოვანი წევრობისთვის.

სწორედ ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორების ერთობლიობა განაპირობებს ნაშრომის აქტუალობას. ნაშრომის ობიექტს წარმოადგენს საქართველოსა და სხვა ქვეყნების კანონმდებლობა, რომელიც არეგულირებს არასრულწლოვანთა შრომის საკითხებს. კვლევის საგანს კი, არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი თავისებურებების დადგენა წარმოადგენს.

სადიპლომო ნაშრომის მიზანია არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების შესწავლა საქართველოს და საერთაშორისო შრომის სამართალზე დაყრდნობით. ნაშრომის მიზანს ასევე წარმოადგენს:

- არასრულწლოვანთა სამართლებრივი სტატუსის განხილვა
- საქართველოს შრომის კოდექსის ანალიზი, რომლის მიხედვითაც ხდება არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების რეგულირება.
- არასრულწლოვანთა შრომის სამართლებრივ პრაქტიკული შედარება, როგორც საქართველოს ისე საერთაშორისო სამართლის ფარგლებში.



## Annotation

(Legal-practical regulation of minors' labor relations according to Georgian and international labor law)

The objective of the present work is to analyze legal regulation of minors' labor, to display its pros and cons, if there is the case. Exploitation of minors' labor continues to be an actual theme. Since ancient times most of families employed the children from early age to perform household, including to educate minor siblings, to go for shopping... Character of labor depended on size of family and values dominated in it. The minors' labor did not mean activity in safe environment because they could not perfectly protect the rules of labor safety for a simple reason of age. Here it is worth considering the fact that their labor has almost never been paid.

Thus, it can be assumed that these were parents who "abuse" physical and mental abilities of the minors, but it is not considered exploitation due to opinions established in society. It is assumed that "foreign" employers exploit rather than nationals that is in a certain way conditioned by family relations, that is absolutely wrong. The minors are often abused by them who otherwise should care of them and protect their rights. Regular involvement of the minors by their parents in household is negatively reflected on both child's intellectual growth (presence in school, studying, relation with friends, entertainment, spending leisure) and his psychical and physical health. Frequently violation of minors' labor rights by their families are not responded by society because of considering it "natural event". For the purpose of protecting the minors' rights, only in especially acute cases there is a response of public agents that frequently brings disastrous results.

As for official employers, the case is absolutely different. Their motivation to employ a minor is clear and more or less "justified" because labor of the latter is concerned to much less costs.

Moreover, they claim much less from employer than adult employees that is caused by their age, lack of self-confidence and experience.

The combination of abovementioned factors gives actuality to this work. The object of the work is legislation of Georgia and other countries which regulates questions of the minors' labor. And the subject of study is legal peculiarities of the minors' labor relations.

The objective of diploma thesis is to study the minors' labor relations on the basis of Georgian and international labor law. This implies:

- To examine the minors' legal status;
- To analyze labor code of Georgia that regulates the minors' labor relations;
- To make legal-practical comparison of the minors' labor with in both Georgian and international law.

# სარჩევი

შესავალი.....	8
1. არასრულწლოვანი დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსი.....	11
1.1 კატეგორია არასრულწლოვანი შრომით სამართალში.....	11
1.2 შრომის უფლება, როგორც კონსტიტუციით დაცული ღირებულება.....	17
2. არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების ისტორიულ - სამართლებრივი მიმიხილვა.....	24
2.1 არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების განვითარების ისტორია.....	24
2.2 შრომის საერთაშორისო სტანდარტები.....	28
2.3 კეთილდღეობის წარმატებული მოდელები.....	38
2.4 სიღარიბე და ბავშვთა შრომა.....	47
3. არასრულწლოვანთა შრომის ძირითადი ასპექტების ანალიზი.....	55
3.1 მინიმალური ასაკი.....	55
3.2 არასრულწლოვნისთვის დასაშვები სამუშაო.....	58
3.3 სამუშაო დროის ხანგრძლივობა.....	61
3.4 ღამის სამუშაო და შვებულების წესი.....	63
4. არასრულწლოვანთა შრომის პრაქტიკული რეალობა.....	64
დასკვნა.....	69
გამოყენებული ლიტერატურა.....	71

## შესავალი

არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დაცვის საკითხი დღეის მდგომარეობითაც ინარჩუნებს აქტუალობას, ამაზე მეტყველებს წამყვანი ქვეყნების რესურსების ხარჯვა მის თეორიულ და პრაქტიკულ შესწავლაზე. მოცემული საკითხების შესწავლით არაერთი საერთაშორისო ორგანიზაციაა დაკავებული, მათ შორის აღსანიშნავია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელიც დაარსდა 1919 წელს და გახდა გაეროს პირველი სპეციალიზებული სააგენტო 1946 წელს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აყალიბებს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს, კონვენციების და რეკომენდაციების სახით და ამით ადგენს ძირითადი შრომითი უფლებების მინიმალურ სტანდარტებს. „ორგანიზაცია ძირითადად ტექნიკურ მხარდაჭერას ახორციელებს დასაქმების პოლიტიკის, შრომის ადმინისტრაციის, შრომის კანონმდებლობის და სამრეწველო ურთიერთობების, სამუშაო პირობების, კოოპერატივების, სოციალური უსაფრთხოების, შრომითი სტატისტიკის და შრომის დაცვის, მიგრაციის, იძულებითი შრომის და ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის სფეროში.“

ყოველივე ეს მეტყველებს შრომის საკითხების აქტუალობაზე და მათი როგორც თეორიული ისე პრაქტიკული კვლევა-შესწავლის საჭიროებაზე. შრომის თემატიკაში ერთ-ერთ ყველაზე პრობლემატურ თემად არის მიჩნეული არასრულწლოვანთა შრომის საკითხი. ვინაიდან აღნიშნულ პრობლემას მწვავე რეზონანსული შედეგების მოტანა შეუძლია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მუშაობაში მონაწილეობას იღებენ არამხოლოდ წევრი სახელმწიფოები, არამედ დასაქმებულების და დამსაქმებლების წარმომადგენლები თანაბარი წარმომადგენლობით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის უმაღლესი ორგანოა ყოველწლიური კონფერენცია, რომელშიც მონაწილეობას იღებენ წევრი ორგანიზაციების 4-4 წევრი, რომელთაგან ორი სამთავრობო დელეგატია დანარჩენი ორი კი დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების წარმომადგენლები. გენერალური

კონფერენციის მიზანია შეიმუშავოს და მიიღოს კონვენციები, რეკომენდაციები სოციო-ეკონომიკური ცხოვრების სხვადასხვა ასპექტში.

შრომის საერთაშორისო ოგანიზაციის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გამოწვევას წარმოადგენს ბრძოლა არასრულწლოვანთა შრომის წინააღმდეგ. მისი მონაცემების თანახმად 2000 წლიდან დღემდე არასრულწლოვანთა შრომაში ჩართული ბავშვების რიცხვი 246 მილიონიდან მთელი მსოფლიოს მასშტაბით 168 მილიონამდე შემცირდა. მათ შორის შრომის უკიდურეს ფორმებში 85 მილიონი ბავშვია დასაქმებული. 2000 წლის მონაცემებით კი მძიმე შრომაში 171 მილიონი ბავშვი იყო დასაქმებული.<sup>1</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ მთელი მსოფლიო მასშტაბით მეცნიერები, თეორეტიკოსები და პრაქტიკოსები, ყოველწლიურად ნერგავენ ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის ინსტიტუციურ და სამართლებრივ მექანიზმებს, ციფრები ნათელად ასახავს პრობლემის აქტუალობას. არასრულწლოვანთა შრომა კი კვლავ მსოფლიოს ერთ-ერთ დაუძლეველ „სენად“ რჩება.

ჩემთვის ამ კვლევის ფარგლებში, ინტერესის საგანს წარმოადგენს საერთაშორისო და საქართველოს კანონმდებლობა არასრულწლოვანთა შრომის ორგანიზება-დაცვის კუთხით. გარდა ამისა, ამ მიმართულებით არსებული პრობლემების მიზეზები და მათი გადაჭრის გზები. ქვეყანაში არასრულწლოვანთა შრომის კანონმდებლობის შედეგან დამდგარი მიზეზ- შედეგობრივი კავშირი.

კვლევის მიზნის მისაღწევად საჭიროდ მიმაჩნია შევისწავლო საქართველოს შრომითი კანონმდებლობა, საერთაშორისო კანონმდებლობის პარალელების გავლებით, რაც თავის მხრივ საშუალებას მომცემს უკეთ გამოვავლინო საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის ძლიერი და სუსტი მხარეები - კონკრეტულად არასრულწლოვანთა შრომის კანონმდებლობის კუთხით.

---

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>

ამ მიზნის მისაღწევად გამოვიყენე დოკუმენტების ანალიზის მეთოდი-ვინაიდან საჭიროდ მივიჩნეე საკითხის კარგად შესწავლა. ასევე ჩატარდა თვისობრივი და რაოდენობრივი კვლევები საქართველოს ერთ-ერთ რეგიონში-ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში. რომლებიც, ვფიქრობ კარგად ასახავენ რეგიონის რეალობას არასრულწლოვანთა შრომის პრობლემატიკის კუთხით.

ნაშრომს აქვს ორი ჰიპოთეზა:

1. არასრულწლოვანთა შრომითი კანონმდებლობის ხარვეზები, რაც თავის მხრივ იწვევს არასრულწლოვანი დასაქმებულების მძიმე მდგომარეობას, რაშიც იგულისხმება, როგორც მოზარდისთვის არასასურველი ფიზიკური ისე ფსიქიკური გადაღლა.
2. არასრულწლოვანთა შრომის პრაქტიკაში არსებული ნეგატიური ასპექტები, როგორცაა მაგალითად მძიმე სამუშაო, პირდაპირპროპორციულად მოქმედებს სკოლაში მოსწრების ხარისხზე.

კვლევის ფარგლებში ტენდენციის დონეზე თვისობრივმა კვლევამ, კერძოდ ფოკუს ჯგუფის მეთოდმა, რომელიც ჩატარდა ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საჯარო სკოლებში ექვსი ფოკუს ჯგუფის სახით, დაგვანახა, რომ არასრულწლოვნებს როგორც ასეთი, ძალიან მწირი ინფორმაცია გააჩნიათ საკუთარი უფლებების შესახებ, მით უფრო დარღვეული უფლებების დაცვის საშუალებების შესახებ, მათი ძირითადი პრობლემები და სირთულეები, დასაქმების მოტივაცია და სხვა. რაოდენობრივმა კვლევამ კი დააზუსტა თვისობრივი კვლევის შედეგები.ცხადია საქართველო ბევრად მასშტაბურ კვლევას საჭიროებს აღნიშნული საკითხის მიმართ პრობლემების და მათი გადაჭრის გზების საძიებლად, თუმცა ბუნებრივია საკვლევი არეალი სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში არის უფრო მცირე, ვიდრე ამას საჭიროებს სოციოლოგიური კვლევა, რომელზე მუშაობაც წლების განმავლობაში გრძელდება და ბევრად მკაფიო სურათს იძლევა არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების თეორიულ-პრაქტიკული რეალობის საკითხის კვლევაში.

# 1. არასრულწლოვანი დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსი

## 1.1 კატეგორია არასრულწლოვანი შრომით სამართალში

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის თანახმად სრულწლოვანია პირი, რომელმაც მიაღწია თვრამეტი წლის ასაკს, შეზღუდულ ქმედუნარიანია შვიდი წლიდან თვრამეტ წლამდე ასაკის პირი, ან სასამართლოს მიერ ასეთად აღიარებული სრულწლოვანი. ქმედუნაროა შვიდ წლამდე ასაკის არასრულწლოვანი (მცირეწლოვანი), ან სასამართლოს მიერ ასეთად აღიარებული პირი.

აღნიშნულ ასაკობრივ ჯგუფში გაერთიანებული პირები ცხადია აქტიურად არიან ჩართულები ყოველდღიურ ცხოვრებაში და სოციალური ყოფიდან გამომდინარე მათი საქმიანობის სფეროც მრავალფეროვანი შეიძლება იყოს. სრულიად ჩვეულებრივ ამბავს წარმოადგენს არასრულწლოვნის, 18 წელს მიუღწეველი პირის მიერ სამსახურის დაწყება, ოჯახის შექმნა, მართვის მოწმობის აღება და ა.შ. აღნიშნული ქმედებების კანონიერ ჭრილში მოქცევას ცდილობს სხვადასხვა ნორმა, რომელიც არსებობს, მაგრამ მიუხედავად აქტიური, ყოველდღიური საქმიანობისა ფაქტია, რომ ცხოვრების სწრაფ დინებას საკანონმდებლო რეალობამ ვერ აუყოლა ფეხი, ვინაიდან სულ უფრო აქტუალურ სახეს იღებს ახალგაზრდის „დაბერების“ ფენომენი, რაც თავისთავად საკანონმდებლო ცვლილებებშიც ითხოვს ასახვას. რამდენად სწორია მოზარდისთვის იმის სამართლებრივად აკრძალვა რეალურად რისი განხორციელებაც მათ სურთ, დაცვის მოტივაციით, მწვავე დისკუსიის საგნად რჩება. მიუხედავად იმისა, რომ „შრომის უფლება ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც ასახვას პოულობს სხვადასხვა საერთაშორისო აქტში“<sup>2</sup> ის ერთ-ერთი იმ სფეროთაგანია, რომელიც მსგავსი რეგულირების საგანს წარმოადგენს და სწორედ „ამ“ უამრავი ნორმის მეშვეობით

---

<sup>2</sup> სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი, საქართველოს შრომის კოდექსის მონიტორინგის ანგარიში, 2008, გვ.3

საერთაშორისო საზოგადოება ცდილობს შექმნას საკანონმდებლო საფუძველი, რომელიც გახდება „სწორი“ რეალობის წინაპირობა.

აღნიშნული თემის მოქმედ ძირითად აქტორებს წარმოადგენენ: არასრულწლოვანი დასაქმებულები და დამსაქმებლები. დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრებისას ვეყრდნობით საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტს. მოცემული ნორმის თანახმად: „დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.“ საქართველოს შრომის კოდექსი ასევე განსაზღვრავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობების დამყარების პირობებს. მაგალითად, მოცემული ურთიერთობის დამყარების ერთ-ერთ აუცილებელ პირობად მიჩნეულია დასაქმებულის ასაკი, რომლის მინიმალური ზღვარი 16 წელი გახლავთ. ჩემი აზრით, შესაძლებელია კანონმდებელი აღნიშნულ ასაკს უკავშირებდეს არასრულწლოვნის განვითარების დონეს, მის შესაძლებლობებს და სხვა თავისებურებებს. გამონაკლისის შემთხვევებში დასაშვებია უფრო დაბალი ასაკობრივი ზღვარი, თუმცა აღნიშნულ საკითხზე უფრო დეტალურად ნაშრომის შემდგომ თავებში ვისაუბრებ.

მიმაჩნია, რომ სამართლებრივ ლიტერატურაში კანონმდებელი შრომის მინიმალური ასაკის განსაზღვრას გარკვეულ გარემოებებს უკავშირებს. კერძოდ, უპირველეს ყოვლისა მნიშვნელოვანია, არასრულწლოვნის ზოგადი განათლება, ვინაიდან ზრდასრული ადამიანებისგან განსხვავებით, მოზარდების ფსიქიკა ჯერ კიდევ ჩამოუყალიბებელია და მუდმივად განვითარების პროცესში იმყოფება, ამიტომ სავალალო შედეგების თავიდან ასაცილებლად აუცილებლობადაა მიჩნეული მისთვის შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნა და ასაკობრივი ცენზის მკაცრად დაცვა.

გარდა სამართლებრივი საფრთხეებისა, რომელსაც მოზარდებს „უგონებენ“ და შედეგად ზღუდავენ გარკვეულ უფლებებში, რაც მათთვის საფრთხეს წარმოადგენს. არსებობს სამედიცინო თვალსაზრისიც, რომელიც „მოზარდს განიხილავს როგორც ინტენსიური



ზრდის პროცესში მყოფ არსებას. სამედიცინო თვალსაზრისით მოზარდის სწრაფი ზრდა გულისხმობს, ორგანიზმის უჯრედების სწრაფი გამრავლების და ზრდის პროცესებს. ამ პროცესს საკმაოდ უარყოფითი შედეგები გააჩნია. კერძოდ: ზრდის პროცესში მოზარდები ბევრად მგრძნობიარეები არიან ტოქსიკური ნივთიერებების მიმართ. მოზარდის ორგანიზმი, ზრდასრული ადამიანის ორგანიზმისგან განსხვავებით უფრო მეტადაა მიდრეკილი სერიოზული ქრონიკული დაავადებებისკენ. ტოქსინების ზემოქმედება ხშირად იწვევს ასბესტოზისა და კიბოს უჯრედების წარმოქმნას მოზარდობის ასაკიდანვე. ამავდროულად მედიკოსები თვლიან, რომ ადრეულ ასაკში ტოქსინების მიმართ სისუსტე აუარესებს ორგანიზმის რეაქციას მოწამვლაზე უფროსობის ასაკში“ (Амелина А., 2005, с. 16) ასევე მინდა ავღნიშნო ჩემი უარყოფითი დამოკიდებულება არაადექვატური სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. შეუსაბამო სამუშაო დრო დამანგრეველად აისახება მოზარდის როგორც ფიზიკურ ასევე ფსიქიკურ განვითარებაზე, მისი სწავლის ხარისხზე, რაც საბოლოო ჯამში აუარესებს ცხოვრების დონეს. გარდა ამისა საგრძნობლად იკლებს ადამიანის სამომავლო ჯამური სარგებლიანობა და შესაბამისად სოციალური მობილობაც ზარალდება.

საკმაოდ ყურადსაღებ თემას წარმოადგენს მოზარდთა ფსიქიკის არასტაბილურობის საკითხი, რაც ცხადია საჭიროებს კომფორტულ გარემოსა და პროფესიონალ გარემომყოფებს, ამ უკანასკნელთა დახმარებით მოზარდი ადვილად ახდენს ადაფტაციას ჯანსაღ სოციალურ გარემოში და ჩვეულებრივისგან განსხვავებით უფრო მეტი შანსი აქვს საზოგადოების სრულფასოვან მოქალაქედ და ღირსეულ წევრად ჩამოყალიბდეს. (Онухова Л., 1996 С. 374)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გამოყოფს არასრულწლოვანთათვის დასაქმების მავნე და საშიშ სფეროებს, რომელიც გამორიცხავს ბავშვის შრომის გამოყენებას, ჯანმრთელობის ზიანის მაღალი რისკის და სხვა გონივრული საფრთხეების გამო. ( ILO (1999). Convention No. 182) რაც თავის მხრივ გულისხმობს იმას, რომ მოზარდისთვის მსგავს სამუშაოებზე დასაქმება დაუშვებელია.

საინტერესო საკითხია არასრულწლოვანთა სამართლებრივი სტატუსი უნდა ითქვას ისიც, რომ მისი ანალიზი რთული კრებითი კატეგორიაა, რომელიც ასახავს ადამიანის მთელ რიგ ურთიერთობებს საზოგადოებასთან, სახელმწიფოსთან, თანამშრომლებთან, გარშემო მყოფ ადამიანებთან. აღნიშნული ტერმინი ასახავს იურიდიული პირის ყოფას:

- მის უფლებებსა და მოვალეობებს
- სამართალსუბიექტობას ე.წ. უფლებაუნარიანობას
- ძირითადი უფლებების და თავისუფლებების გარანტიას
- ქმედებებზე პასუხისმგებლობას

აღნიშნული ელემენტები ადგენენ სამართლებრივ სტატუსს, კერძოდ კი შრომის სამართლებრივ სტატუსს, რომელიც ახასიათებს მოქალაქეს, როგორც შრომითი სამართლის სუბიექტს (Буянова А., 2005, С. 12)

სამართლებრივი სტატუსის თემას ლ.გინცბურგი განმარტავს, როგორც შრომით ურთიერთობებში მყოფი პირის უფლებებს და მოვალეობებს (Гинцбург Л., 2006, С. 79). ამ აზრს ემხრობა ვ.ლუბედევი და სამართლებრივ სტატუსს შედარებითი სტაბილურობითაც ახასიათებს ვინაიდან აღნიშნული უფლება - მოვალეობები უცვლელია ქვეყნის განვითარების კონკრეტულ ეტაპზე და ასახულია კანონში (Лебедев В., 2013, С. 259).

თუმცა იბადება კითხვა, როდის იძენს არასრულწლოვანი ქმედუნარიანობას? ფიზიკური პირის ქმედუნარიანობა გულისხმობს პირის მიერ სამოქალაქო უფლებების და მოვალეობების სრულად გამოყენება-შესრულებას. ადამიანის ფსიქო - ფიზიკური თავისებურებებიდან გამომდინარე ქმედუნარიანობის სრული მოცულობით შეძენა ასაკზეა დამოკიდებული და სრულწლოვნობის მიღწევას უკავშირდება. მთელ რიგ ქვეყნებში პირის ქმედუნარიანობის ასაკი განსხვავებულია (იხ. დანართი №1). საქართველოში ისევე როგორც ევროპული ქვეყნების უმრავლესობაში ქმედუნარიანობა სამოქალაქო სამართლებრივ ურთიერთობებში, როგორც უკვე ავღნიშნე, წარმოიშობა სრულწლოვნობის

მიღწევის თანავე (ზოიძე ბ. და კორძაია თ. 2016, გვ. 1). ამრიგად ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე მივდივართ იმ დასკვნამდე, რომ სწორედ არასრულწლოვანთა შრომის სამართლებრივი სტატუსი განაპირობებს არასრულწლოვნის სამართალსუბიექტობას შრომით ურთიერთობებში. არასრულწლოვნის იურიდიული სტატუსი განსაზღვრავს მისი ჩართვის დონეს შრომით ურთიერთობებში, ისევე როგორც საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვა სფეროებში. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-12 მუხლის მე-2 ნაწილი არასრულწლოვნად მიიჩნევს პირს 18 წლის ასაკამდე, თუმცა კანონი ითვალისწინებს ისეთ შემთხვევებსაც, როდესაც ფიზიკური პირის ქმედუნარიანობა შეიძლება წარმოიშვას მისი სრულწლოვანების მიღწევამდეც, კერძოდ პირველი შემთხვევისთვის არასრულწლოვანი ქმედუნარიანი ითვლება იმ დროს, როდესაც იგი უფლებამოსილია თექვსმეტი წლის ასაკიდან გაუძღვეს საწარმოს მართვას და მეორე შემთხვევა, როდესაც არასრულწლოვანი თვრამეტი წლის ასაკამდე აღწევს ქმედუნარიანობას, ეს არის თექვსმეტი წელს მიღწეული პირის ქორწინება.

განსხვავებით საქართველოს სამოქალაქო კოდექსისგან შრომის კოდექსი პირის შრომითი ქმედუნარიანობის ასაკს თექვსმეტი წელს უკავშირებს. ეს გულისხმობს იმას, რომ თექვსმეტი წლიდან არასრულწლოვანს უფლება აქვს დადოს შრომის ხელშეკრულება და დამოუკიდებლად გამოვიდეს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში. მიუხედავად გამონაკლისებისა სადაც არასრულწლოვნის და შემდეგ სრულწლოვნის ქმედუნარიანობა მიჩნევა ხდება, რაც ართმევს მას უფლებებით და მოვალეობებით სარგებლობის შესაძლებლობას. საქართველოს შრომის კოდექსით მე-4 მუხლის მე-4 ნაწილით, სამართლებრივ დონეზე ხდება მინიმალური ასაკის განსაზღვრა, რომელიც ანიჭებს არასრულწლოვანს სურვილის შემთხვევაში მუშაობის უფლებას გარკვეული აკრძალვების დაცვით, რაც მეურვის ან კანონიერი წარმომადგენლის ჩარევას გულისხმობს, რომელიც არასრულწლოვნის ინტერესებიდან გამომდინარე მოქმედებს. ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ განსხვავებით სამოქალაქო კოდექსისა შრომით ურთიერთობებში პირი სრული მოცულობით ქმედუნარიანობას იძენს

თექვსმეტი წლის ასაკის მიღწევითანავე, თექვსმეტ წლამდე არასრულწლოვანი კითვლება შეზღუდული ქმედუნარიანობის მქონედ.

შრომის კოდექსი არასრულწლოვანი დასაქმებულის მიმართ მხოლოდ ასაკობრივი პრინციპით შეზღუდვებით არ შემოიფარგლება. ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან შეზღუდვად შესაძლებელია მივიჩნიოთ გარკვეული სახის სამუშაოების აკრძალვა სრულწლოვანების ასაკს მიუღწეველი პირებისათვის. ეს განპირობებულია არასრულწლოვნის გამოუცდელობით, შრომითი უსაფრთხოების პირობების დაცვის შეუძლებლობით, სამუშაოების სიმძიმით და სხვა. კერძოდ, დასაქმების მსურველ მოზრდს, რომელსაც არ მიუღწევია 18 წლის ასაკისთვის, ძირითად შემთხვევებში გააჩნია შრომის მინიმალური გამოცდილება, რაც პატარა ასაკიდან გამომდინარე გასაკვირი არც უნდა იყოს.

საინტერესოა 1992 წელს აშშ-ში ჩატარებული კვლევა, რომელმაც აჩვენა, რომ საწარმოზე დაშავებულ არასრულწლოვან დასაქმებულთა ნახევარს არ გაუვლია არანაირი გადამზადება სამუშაო უსაფრთხოების ტექნიკის დაცვის კუთხით. რასაც ხშირი ტრამვები და უბედური შემთხვევები მოყვებოდა. ამის ფონზე გადამზადების აუცილებლობა უდავო საკითხს წარმოადგენს. მოგვიანებით ჩვენ ვნახავთ საქართველოში რამდენად ხშირად ხდება მოზარდების გადამზადება-სწავლება სამსახურში აყვანის წინ. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ მოზარდების გადამზადებისას შრომის უსაფრთხოების საკითხში, ყურადღება უნდა მიექცეს ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა მოზარდის ზრდის ტემპი, განვირათარებისა და შესწავლისუნარიანობა, უნარი შეაფასოს სიტუაცია, სხვების ქცევა და ა.შ.

## 1.2 შრომის უფლება როგორც კონსტიტუციით დაცული ღირებულება

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ამბობს რომ „შრომა თავისუფალია“.

შრომა ადამიანის პიროვნების თავისუფლებისა და ღირსების ხარისხს გამოხატავს. ფილადელფიის დეკლარაციაში აღნიშნულია, რომ „ყველა ადამიანს აქვს უფლება მიაღწიოს, როგორც მატერიალურ კეთილდღეობას, ასევე ადამიანის სულიერ განვითარებას თავისუფალ და ღირსეულ პირობებში, ეკონომიკურ უზრუნველყოფასა და თანაბარ შესაძლებლობებს.“ ანუ ეს ნიშნავს იმას, რომ ადამიანი, რომელიც შრომობს, ხარჯავს ენერჯიას და იღებს ანაზღაურებას არის დამოუკიდებელი. სწორედ დამოუკიდებლობა განაპირობებს იმ მისწრაფებას იშრომოს არასრულწლოვნობის ასაკში.

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლებში, ჩემ მიერ 1002 გამოკითხული 9-12 კლასებიდან 809 მოზარდისთვის შრომა მისი უფლებაა და ისინი თვლიან, რომ არასრულწლოვანი უნდა იყოს დასაქმებული. (იხ. დანართი №2) ეს მათთვის დამოუკიდებლობის შესაძლებლობად აღიქმება.

„შრომის უფლება ადამიანის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც ასახვას პოულობს სხვადასხვა საერთაშორისო აქტში.

უამრავი ასპექტი, რომელიც შრომასთან მიმართებაში არსებობს ჩვენი ქვეყნის არც თუ ისე შორეული წარსულიდან იღებს სათავეს.

დავუბრუნდეთ საბჭოთა საქართველოს რეალობას. აღნიშნულ პერიოდში შრომის უფლება გულისხმობდა, ნებისმიერი შრომისუნარიანი მოქალაქის ვალდებულებას ემუშავა, რაც ყველას სურვილისდამიუხედავად ტოტალურ შრომას ავალდებულებდა. ამრიგად თვით სახელმწიფოს ეკისრებოდა ამ პირთა დასაქმების ვალდებულება.

შესაბამისად იქმნებოდა სამუშაო კოოპერატივები და სამუშაოს დანაწილების საშუალებით ხდებოდა უამრავი ადამიანის დასაქმება.(მიქელაძე ი. 1967,გვ.78,80)

საინტერესოა რამდენად დადებითი კუთხით შეიძლება განხილულიყო ყოველივე ეს?

ერთის მხრივ თუკი სახელმწიფო მხოლოდ ზრდასრულ ადამიანებს ავალდებულებდა შრომას, შესაძლებელია იგი დაუსაქმებლობის აღმოფხვრასა და კრიმინოგენული მდგომარეობის შემცირებას ემსახურებოდა მიზნად და მეორეს მხრივ, ყველა ისეთი ქმედება, რაც ხორციელდება პირის ნების საწინააღმდეგოდ, შესაძლებელია ბოროტებად მივიჩნიოთ, ვინაიდან ისევე როგორც საქართველოს კონსტიტუციაში გაწერილი სხვა უფლებათაგანი, შრომის უფლებაც ნებაყოფლობითია და ადამიანი მხოლოდ საკუთარი სურვილით უნდა ახდენდეს მის რეალიზებას. ამავე დროს ჩვენთვის ცნობილია რომ საბჭოთა სამართალი გულისხმობდა არასრულწლოვანი მოქალაქეების ხელშეწყობასაც, რაც გამოხატული იყო სადამოს სკოლებისა და უმაღლესი სასწავლებლების სადამოს განყოფილებების შექმნით. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც რომ კოოპერატივები, კოლმეურნეობები ხშირად იყენებდნენ მოსწავლეების შრომას რათა აეღოთ მოსავალი. შესაბამისად არასრულწლოვანი მოზარდების შრომის „უკანონო“ გამოყენება სავსებით ადეკვატურად აღიქმება მოსახლეობის მხრიდან და მათ არ უკვირდათ, ის რომ მათი შვილები კარტოფილის ასაღებად მიჰყავდათ მინდვრებში.

შრომის უფლების სოციალისტური გააზრებისგან განსხვავებით, ნამდვილად საქართველოს კანონმდებლობის პროგრესად უნდა ჩაითვალოს ის, რომ საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციამ განსაზღვრა „შრომის თავისუფლება“ და შესაბამისად გაათავისუფლა სახელმწიფო და მოქალაქე იძულებითი, ნების საწინააღმდეგო შრომის ვალდებულებისგან. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის სიტყვები „შრომა თავისუფალია“ არ უნდა განვმარტოთ ვიწრო ინტერპრეტაციით, მხოლოდ ნეგატიურ ასპექტში. ზემოთაღნიშნულ გადაწყვეტილებაში საკონსტიტუციო სასამართლო მიუთითებს რომ „კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი

პუნქტი უნდა განიმარტოს როგორც მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთ-ერთი ფუნდამენტური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა“. მოქმედი სოციალური სახელმწიფოს ფორმატი ბავრად მეტ უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ვიდრე ეს იძულებითი შრომის არდაშვებაა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი თავის მხრივ „იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას მიუხედავად ასაკისა, სქესისა დაკავებული პოზიციისა“.

ისმის კითხვა რა შეიძლება ჩაითვალოს შრომად? მოცემულ კითხვაზე პასუხის გასაცემად მიზანშეწონილად მივიჩნეო საკონსტიტუციო სასამართლოს ერთ-ერთი გადაწყვეტილების განხილვა, რომელიც სწორედ აღნიშნულ საკითხს უკავშირდება. განსახილველი გადაწყვეტილების თანახმად:

„ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პროფესიული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და

მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“.<sup>3</sup>

ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მოტმტანია ან როცა ის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

ამრიგად, დისკუსიის საგანს წარმოადგენს არასრულწლოვნის დასაქმება მისთვის შეუსაბამო სამსახურში, რამდენად შეიძლება მივიჩნიოთ შრომად? თუ კი როგორც ჩვენთვის ცნობილია ასეთ დროს არამართო მის განვითარებას არამედ ჯანმრთელობასაც კი სერიოზული საფრთხე ექმნება? ყველაფრისდა მიუხედავად საკამათო საკითხად რჩება. ვინაიდან ცხოვრებაში უამრავი გარემოება არსებობს, რომლითაც ამართლებენ ხოლმე ბავშვების შრომას, გაუსაძლის, მონურ პირობებშიც კი. თუმცა პროგრესულად მოაზროვნე ალბათ ყველა შეჯერდება იმ აზრზე, რომ არც ერთი სამსახური და არანაირი მატერიალური სარგებელი არ ღირს ადამიანის, მითუმეტეს არასრულწლოვანი პირის ჯანმრთელობად, რადგან იგი მამავალ თაობას წარმოადგენს და შესაბამისად მეტი გაფრთხილება გვმართებს მის მიმართ.

გარდა ამისა, შრომის თავისუფლება გულისხმობს არამხოლოდ სამსახურის არჩევის შესაძლებლობას, არამედ იძულებითი შრომის აკრძალვასაც, ასევე სათანადო სამუსაო პირობებით მომუშავე პირის უზრუნველყოფას, სამართლიანი და უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისგან დაცულობას და რაც ყველაზე მთავარია დასაქმებულებისთვის უმუშევრობისგან დაცვას-ყოველივე ეს პირდაპირ გამომდინარეობს საქართველოს კონსტიტუციიდან და იმ საერთაშორისო ხელშეკრულებებიდან, რომლებიც შრომის თავისუფლების საკმაოდ მაღალი ხარისხით იცავენ.

---

<sup>3</sup> იხ.საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება



საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრობის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. აღნიშნული კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფოს მიზანს წარმოადგენს გაატაროს ღლისძიებათა მთელი კომპლექსი, რომელიც მოიცავს: როგორც დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებას და განხორციელებას, ასევე დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებას და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვის დაფინანსების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას რაც საგრძნობლად გააუმჯობესებს დასაქმებულების შრომით პირობებს და აამაღლებს დასაქმებულის კვალიფიკაციას, რაც თავის მხრივ არც ერთი დამსაქმებლისთვის არაა უსიამოვნო ფაქტი. თუმცა აქვე აღსანიშნავია, რომ არასრულწლოვანი დასაქმებულის უფლებები კანონმდებელს ისევე საკანონმდებლო რეგულაციების მიღმა რჩება და მასზე მხოლოდ გარკვეით არის საუბარი საქართველოს კონსტიტუციაში და არც შრომის კოდექსი აზუსტებს ყველა ასპექტს, არადა სწორედ ეს უკანასკნელი საჭიროებს ყველაზე მეტად სამართლებრივ დაცვას მისი ასაკიდან გამომდინარე.

საერთაშორისო სამართალი სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობაში სხვაგვარად გადადის და ეროვნული რეგულაციებით ხშირად ხელისუფლებებს სხვადასხვანაირადა აქვთ შრომის კანონმდებლობის ასპექტები დარეგულირებული. მაგალითად, მინიმალური შრომის ასაკის კუთხით დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში სიტუაცია შემდეგნაირია: ინგლისში მინიმალურ ასაკადაა დადგენილი 12 წელი, საფრანგეთსა და გერმანიაში -13, 14 წელს ადგენს შვეიცარიელი და ავსტრიელი მოზარდებისთვის. თითოეული ამ განვითარებული ქვეყნებიდან ცდილობს დაიცვას მისი მომავალი თაობა. უფრო რომ ჩავუღრმავდეთ საკითხს, მაგალითად გერმანიაში არასრულწლოვანთა შრომა აკრძალულია, თუმცა თუ

მოზარდს აქვს სურვილი დასაქმდეს და გამოიმუშავოს ჯიბის ფული მას კანონმდებლობა ამის შესაძლებლობას აძლევს. ადგილობრივად მოქმედებს კანონი მოზარდი მშრომელების დაცვის მიზნით (Jugendarbeitsschutzgesetz) და კიდევ ცალკე რეგულაციების საგანია ბავშვთა შრომა, რომელიც ბავშვთა შრომის შესახებ კანონით (Kinderarbeitsschutz-verordnung) რეგულირდება. აღნიშნული კანონის მეშვეობით ხდება ბავშვთა შრომის სფეროს სამართლებრივი რეგულირება, კონტროლდება ისეთი საკითხები როგორცაა მაგალითად, რომ ბავშვმა ზედმეტად ადრე არ დაიწყოს მუშაობა, კონტროლდება მავნე სამუშაოებზე დასაქმება, და ხდება მოზარდებისა და ბავშვები- ორივე კატეგორიის ცალ-ცალკე ინტერესების დაცვა უფრო დიდი სახელმწიფოებრივი ინტერესების ფარგლებში. ამრიგად, კანონი აძლევს ბავშვებს მუშაობის უფლებას 13 წლის ასაკიდან, თუმცა აუცილებელი პირობების დაცვით. ისეთის როგორცაა სამუშაო დღეებში დასაქმება, სამუშაო საათების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს. აღნიშნული 2 საათი უნდა იყოს დილის 8 საატსა და 6 საათის შუალედში, ისე რომ არ ხდებოდეს ბავშვის სამუშაო მოსწრების რაიმე სახით ხელისშეშლა-შეფერხება. ცხადია რომ გერმანიის კანონმდებლობაც კრძალავს რაიმე სახის მძიმე და კანონსაწინააღმდეგო სამუშაოებში მოზარდების ჩართვა. იმ შემთხვევაში თუ მაგალითად მოზარდს სურვილი აქვს იმუშაოს უქმე დღეებში ან 22:00 საათის შემდეგ მას აუცილებლად სჭირდება დიდი რაოდენობის ისეთი საბუთების ქონა, როგორცაა: მშობლის ნებართვა, ახალგაზრდული საქმეების დეპარტამენტის ნებართვა, ექიმის ნებართვა, კონკრეტულად იმ ბუნდეს მიწის ნებართვა სადაც ის ცხოვრობს და სხვა.

ყოველივე ზემოთ მოყვანილი დოკუმენტაცია ცხადია უფრო მეტი დაცულობის ხარისხის შედეგის მომტანად შეგვიძლია მივიჩნიოთ, ხოლო გერმანელი ბავშვი უფრო მეტად დაცული უკანონო, მისთვის მავნე შრომისგან. (Ein Handbuch für Deutschland., 2005/-S.120,122)

ცოტა განსხვავებულია ინგლისის შრომის კანონმდებლობა არასრულწლოვანთა დასაქმების დარგში, მინიმალურ ასაკად ითვლება 12 წელი და მოზარდს უკვე აქვს უფლება დასაქმდეს მსუბუქ სამუშაოებზე, დღეში მაქსიმალური მუშაობის ხანგრძლივობით -

არაუმეტესი 3 საათისა. აქაც ისევე როგორც გერმანიაში - მავნე, მძიმე, საშიშ, კანონსაწინააღმდეგო სამუშაოებზე დასაქმება დაუშვებელია, ისევე როგორც ღამის ცვლაში მოზარდების დასაქმება.

საინტერესოდ მიმაჩნია ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23 მუხლის ტექსტი, რომელიც ამბობს, რომ:

- ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისგან დაცვის უფლება.
- ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.
- ყოველ მუშაკს აქვს უფლება ირებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელიც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.
- ყოველ ადამიანს აქვს უფლება შექმნას პროფესიული კავშირები და შევიდეს პროფესიულ კავშირებში თავისი ინტერესების დასაცავად.

აღნიშნული დოკუმენტის ნაწყვეტის ანალიზი ინერპრეტაციის საშუალებას გვაძლევს, რის შედეგადაც ნებისმიერ ადამიანს, მიუხედავად მისი ასაკისა და სხვა განმასხვავებელი ფაქტორებისა აქვს თავისუფალი, სამართლიანი, ღირსეული, ანაზღაურებადი შრომის უფლება. მაშინ როდესაც კანონმდებელი საერთოდ უშვებს არასრულწლოვანთა შრომას როგორც ასეთს, მან საკმაოდ მაღალი ხარისხით უნდა უზრუნველყოს მისი უფლებების დაცვა, რადგან ეს უკანასკნელი ასაკიდან გამომდინარე სულ სხვაგვარ მოპყრობას საჭიროებს, განსხვავებით ზრდასრული დასაქმებულებისა.

## 2. არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების ისტორიულ-სამართლებრივი მიმოხილვა.

### 2.1 არასრულწლოვანთა შრომითი ურთიერთობების განვითარების ისტორია

კაცობრიობის მთელი ისტორიის მანძილზე არასრულწლოვანთა სტატუსი განისაზღვრებოდა საზოგადოების დამოკიდებულებით ამ უკანასკნელთა მიმართ. მაგალითისთვის, ძველ რომში მამის ძალაუფლების ინსტიტუტი მოხსენიებულია როგორც რომის მოქალაქეთა მკაცრად განსაზღვრული ეროვნული ინსტიტუტი. ოჯახის უფროს კაცს ჰქონდა თავისი შვილის სიცოცხლე-სიკვდილის საკითხის გადაჭრის უფლება, მას ასევე შეეძლო შვილი მონობაში გაყიდვა. დრომ ეს კანონი შეცვალა და მამას მისცა უფლება დაესაჯა, გაეროზა შვილი ცუდი ქცევის გამო მშობლის დაუმორჩილებლობასა და შეურაცხყოფისთვის. თუმცა ამ პერიოდისთვისაც დანაშაულად არ ითვლებოდა შვილის მკვლელობა. აქვე მინდა ავლნიშნო რომ ხდებოდა ბავშვების სქესის მიხედვით დიფერენცირება, მშობლის მხრიდან. გოგოები ნაკლებად „ფასობდნენ“ და მათ უფრო ხშირად კლავდნენ ვიდრე ვაჟებს. (გაიუსი, ინსტიტუციები, წიგნი მე-3, პარაგრაფი 1)

მოგვიანებით, IV-XVII საუკუნეებში, მშობლები ნელ-ნელა ავლენენ შვილების მიმართ ყურადღებასა და მზრუნველობას. ამ პერიოდში შვილების ცხოვრებით და ბედით განკარგვას დაემატა ახალი მოვალეობა: იზრუნო მასზე. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია, რომ დაუმორჩილებელი შვილების მკაცრი ფიზიკური დასჯა ძველებურად ნორმად ითვლებოდა, ხოლო მთელი ეს პოზიტიური ძვრები ძირითადად არისტოკრატების და თავადების ოჯახებში იკიდებდა ფეხს. ბავშვის მიმართ არაგულგრილი დამოკიდებულების პირველი ნიშნები XV-XVI საუკუნეში ფიქსირდება, როდესაც გარდაცვლილი ბავშვის ძეგლებისა და პორტრეტების დამზადება დაიწყო. შვილის სიკვდილი კი მართლაც ალუვისებულ დანაკარგად ითვლებოდა, მიუხედავად ამისა ბავშვების ექსპლოატაცია

საკმაოდ პოპულარული რჩებოდა. თუმცა აუცილებლად უნდა ავლნიშნო, რომ სწორედ ამ პერიოდს ეკუთვნის არასრულწლოვანთა სამართლებრივი სტატუსის ჩანასახების გაჩენა.

XVIII საუკუნეში ბავშვის მიმართ სიყვარული ნელ-ნელა საზოგადოების ნორმად ყალიბდება. ამაზე მეტყველებენ ჟან-ჟაკ რუსოს განმანათლებლური იდეები. რუსოს 1762 წელს გამოცემული „საზოგადოებრივი ხელშეკრულების თეორია“ არამარტო რევოლუციონერთა სახარებად იქცა, არამედ მისივე იდეები დაედო საფუძვლად როგორც „ადამიანისა და მოქალაქის უფლებათა დეკლარაციას“, ასევე 1791 წლის საფრანგეთის კონსტიტუციასაც. აღნიშნული პერიოდისთვის დამახასიათებელ ქცებად ითვლება, ბავშვებზე ზემოქმედების მეთოდების შერბილება და ფიზიკური დასჯიდან სიტყვით შეგონებაზე გადადის. არისტოკრატების ოჯახებში ხდებოდა აღმზდელებისა და მასწავლებლების მიწვევა, რომლებმაც ჩაანაცვლეს ძიძები. აქვე ავლნიშნავ, იმ ფაქტს რომ ეს მხოლოდ საზოგადოების ზედა ფენისთვის იყო ხელმისაწვდომი. გლეხების ოჯახებში კი ვითარება დიდად არ შეიცვალა. მათ კვლავ აქტიურად იყენებდნენ საშინაო საქმეებში, მათ შორის არც მძიმე სამუშაოს არიდებდნენ. პირველად ბავშვთა შრომის პრობლემაზე XVIII საუკუნის ინგლისში დაიწყო მსჯელობა მას შემდეგ რაც 1775 წელს სერ პერსივალ პოტმა - განათლებით ექიმმა, გამოაქვეყნა თავისი ნაშრომი. აღნიშნული ნაშრომი აღწერდა ბუხრის მწმენდავი ბავშვების შრომის საშინელ პირობებს, რომლებიც ვიწრო, ჯერ კიდევ ცხელ მიწებზე მიბობლავდნენ ბუხრის გაწმენდის მიზნით. გარდა ამისა ის დააკვირდა ბავშვების ჯანმრთელობას მდგომარეობას, და მივიდა დასკვნამდე რომ ის საგრძნობლად გაუარესდა. დაკვირვების შედეგად დადგინდა რომ მური რომლითაც ბავშვები თავისდაუნებურად ისვრებოდნენ ბუხრის გაწმენდის დროს, იწვევდა კიბოს გაჩენას. ამ ნაშრომმა დიდი რეზონანსი გამოიწვია საზოგადოებაში. მიუხედავად ამისა პირველი კანონები, რომლებიც კრძალავდნენ ბავშვების შრომას ბევრად გვიან ამოქმედდა.

XIX საუკუნეში საზოგადოების მიზანი ხდება ბავშვის სოციალიზაცია და არა მისი დამორჩილება. მიზანი ხდება საზოგადოებისათვის სასარგებლო პიროვნების აღზრდა. ამ პერიოდში ბავშვი აღზრდის აქტიური სუბიექტი ხდება. ბავშვების უფლებები

აღიარებულია სახელმწიფოების მხრიდან და ჩნდება „ბავშვთა დაცვის“ გაგება. 1875 წელს ნიუ-იორკში, ბავშვების მიმართ სასტიკი ქცევისგან დაცვის საზოგადოება დაარსდა. მოგვიანებით მსგავსი საზოგადოებები შეიქმნა საფრანგეთში, ინგლისსა და პრუსიაში. 1889 წელს საფრანგეთში, გამოქვეყნდა რუსსელის კანონი „არასრულწლოვანი, მიტოვებული და სასტიკი მოპყრობის მთმენთა“ შესახებ, რომელზე დაყრდნობითაც მშობლები, რომლებიც ცუდად ექცეოდნენ ბავშვებს, კარგავდნენ მშობლის უფლებებს. ამგვარად მოხდა ბავშვის მშობლების მხრიდან ძალადობისგან დაცვა და მათი უფლებების ოფიციალურად აღიარება.

სწორედ XIX საუკუნის ბოლოდან მოყოლებული ბავშვის და არასრულწლოვანთა უფლებების დაცვის საკითხი სულ უფრო და უფრო აქტუალურ ხასიათს იძენს. ქვეყნების მთავრობები თავის მხრივ ცდილობენ შესაბამისი პოლიტიკის გატარებას და მაქსიმალურად კომფორტული და ქმედითი დაცვის სისტემის შექმნას, რომელიც არ უნდა იყოს ქვეყნის ისტორიულ წარსულს მოწყვეტილი და ხშირად ძირითადი პრობლემა სწორედ ქვეყნების ინდივიდუალური თავისებურებები, მოსახლეობის მენტალობაში ზედმეტად მიმედ მიმდინარე ცვლილებები ქვეყნების და რეგიონების ამ ქვეყნებში არათანაბარი განვითარების დონე გახლავთ.

ნაშრომისთვის ძალზედ მნიშვნელოვანია ამ საკითხთან მიმართებაში XX-XXI საუკუნეების დამოკიდებულება, ვინაიდან ეს უახლოესი წარსულია და ცვლილებების ათვლის წერტილადაც სწორედ აღნიშნული პერიოდი გახლავთ. აღნიშნულ საუკუნეში, სრულიად შეიცვალა ბავშვებთან დაკავშირებული მიდგომები, რაც ნამდვილად უნდა ჩაითვალოს ადამიანთა ცნობიერების და შეგნების დონის ამაღლების გარდაუვალ შედეგად. დღესდღეისობით, ყველა სრულფასოვან ოჯახში, ორივე მშობელი თანაბრად მონაწილეობს ბავშვის აღზრდაში, განურჩევლად ბავშვის სქესისა და რაც დიდ გამარჯვებად მესახება, შვილებზე ფიზიკური ზეწოლის ჩანაცვლება მოხდა, მშობლების მხრიდან ახალი მიდგომით- აქტიური მოსმენის ტაქტიკით და ბავშვთან მეგობრობის საშუალებით. ბავშვის სამართლებრივ სტატუსს აღარ შთანთქავს მშობლის სტატუსი, ის

ცალკე მნიშვნელია, რომელიც ნაწილობრივ წყნეტს მისი მშობლის ასეთად ყოფნა-არყოფნის საკითხს. ყოველივე ამან ხელი შეუწყო საერთაშორისო სამართალმა, კანონმდებლობის დახვეწამ, რომელიც ეხება ბავშვის სამართლებრივ სტატუსს და სხვა საკითხებს, რომლებსაც კავშირი აქვს ბავშვის ცხოვრების ყველაზე უმნიშვნელო ასპექტებთანაც კი. მაშინ როდესაც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის(გაეროს) შექმნამდე (1945) ბავშვთან დამოკიდებული საკითხები განიხილებოდა არა როგორც უფლებების დაცვის მექანიზმების გაუმჯობესებისთვის ბრძოლა, არამედ როგორც ბავშვთა მონობის აღმოფხვრა, ბავშვთა შრომითი ექსპლოატაციის წინააღმდეგ შრომა, არასრულწლოვნების გაყიდვის და პროსტიტუციაში ჩაბმის წინააღმდეგ ბრძოლა. სწორედ აღნიშნული თემები იყო ძირითადად ერთა ლიგის შექმნილი ბავშვთა კეთილდღეობის კომიტეტის (1919 წ.) ფუნქცია. მათ ეკუთვნით პირველი სამართლებრივი აქტი „ბავშვობის დაცვის“ შესახებ, რომელიც სწორედ ერთა ლიგამ მიიღო 1924 წელს.

1945 წლიდან, გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, შექმნისთანავე იხილავს ბავშვთა უფლებებს და არასრულწლოვნების კეთილდღეობას, მუშაობის ძირითად მიმართულებად. 1946 წლის 11 დეკემბერს გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ დააარსა ბავშვთა ფონდი - იუნისეფი, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს ბავშვების საერთაშორისო დახმარება. 1948 წლის 10 დეკემბერს, მიღებულ იქნა გაროს საყოველთაო დეკლარაცია, რომელიც შეიცავდა ბავშვთა უფლებების და ინტერესების დაცვის საკითხებს, მათი განსაკუთრებული დაცვის საჭიროებების საკითხს, როგორც დაბადებიდან ასე დაბადების შემდეგ. 1959 წელს გაერომ მიიღო პირველი სტანდარტი, რომელიც ეხებოდა მხოლოდ ბავშვებს- ბავშვთა უფლებების დეკლარაცია. რომლის მე-10 პრინციპი ამბობს, რომ „კაცობრიობა ვალდებულია მისცეს საუკეთესო რაც მას გააჩნია ბავშვს“. სწორედ დეკლარაცა გახდა პირველი ნაბიჯი ბავშვის სოციალური ჩაგვრის აღიარებიდან პრინცილულად ბავშვის უფლებების დაცვისკენ გადასვლის გზაზე.

## 2.2 შრომის საერთაშორისო სტანდარტები

არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების შესწავლით, როგორც უკვე ავღნიშნეთ არაერთი სამთავრობო თუ არასამთავრობო ორგანიზაციაა დაკავებული. ერთ-ერთი ყველაზე გავლენიანი და ყურადსაღები შრომის შესწავლის კუთხით არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელიც გამუდმებით ადევნებს თვალყურს მთელ მსოფლიოში არასრულწლოვნების შრომით სტატისტიკას და ამ სტატისტიკებზე დაყრდნობით ცდილობს პოზიტიური ძვრები მოახდინოს აღნიშნული მიმართულებით, არამხოლოდ წვერი ქვეყნებისთვის რეკომენდაციების მიცემის გზით, არამედ სხვადასხვა პროექტებისა და პროგრამების განხორციელების მეშვეობით, მსოფლიოს სხვადასხვა წერტილში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია პრობლემების აღმოფხვრის გზების მუდმივ ძიებაშია, მაგალითად 1991 წელს დაარსდა The International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) ბავშვთა შრომის ლიკვიდაციის საერთაშორისო პროგრამა. აღნიშნული პროგრამა ხორციელდება წვერი სახელმწიფოების მიერ მსოფლიოს სხვადასხვა კუთხეში, ქვეყნებში ნაციონალური (შიდა) პროგრამების გზით, რომლებიც მიმართულია ბავშვთაშრომის წინააღმდეგ. ამ პროგრამის ფარგლებში ყველა დამსაქმებელი ვალდებულია იცოდეს ბავშვთა შრომის კანონმდებლობა და დაიცვას მისი დანართები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 138-ე კონვენციის შესაბამისად წვერი ქვეყნების ვალდებულებაა განახორციელონ ნაციონალური პოლიტიკა, რომლის მიზანს წარმოადგენს ბავშვთა არაეფექტური შრომის აღმოფხვრა და ეტაპობრივად მინიმალური სამუშაო ასაკის გაზრდა, რომელიც თავის მხრივ არ იქნება ზიანის მომტანი არასრულწლოვანის ფსიქო-ფიზიოლოგიური ჯანმრთელობისთვის.

საქართველო როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წვერი ქვეყანა ვალდებულია შრომის ეროვნული კანონმდებლობა მოიყვანოს იმ სტანდარტებთან შესაბამისობაში, რომელსაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია უწესებს რიგ ქვეყნებს.



შრომის ეფექტური ინსპექტირება წარმოადგენს შრომის კანონმდებლობის მონიტორინგის და მისი იმპლემენტაციის კარგ საშუალებას. დღესდღეისობით საერთაშორისო საზოგადოება დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს შრომის ინსპექტირების არსებობას, შესაბამისად არაა გასაკვირი, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ პრიორიტეტი მიანიჭა შრომის ინსპექციის შესახებ ორი კონვენციის რატიფიცირების ხელშეწყობას ესენია: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 81-ე კონვენცია შრომის ინსპექციის შესახებ, ხოლო მეორე - 129-ე კონვენცია შრომის ინსპექციის შესახებ სოფლის მეურნეობის სფეროში. პირველი მათგანი რატიფიცირებული აქვს 140-ზე მეტ სახელმწიფოს, ხოლო მეორე 40-ზე მეტ სახელმწიფოს. გარდა ამ ორი კონვენციისა, რომელიც პირდაპირ შრომის ინსპექციას ეხება და ვიწრო კუთხით არეგულირებს მას, შრომის დაცვის საქმეში მოქმედებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სხვა კონვენციებიც.

მიუხედავად ევროპული ოჯახისკენ სწრაფვისა და უამრავი რეკომენდაციისა, რომელსაც ევროპული თანამეგობრობა სთავაზობს კანდიდატ ქვეყნებს დახმარების მიზნით, კონკრეტულად ამ მიმართულებით მდგომარეობა საკმაოდ მძიმეა. კერძოდ საქართველო შედის იმ ქვეყნების ჩამონათვალში, რომელსაც შრომის ინსპექტირების შესახებ არც ერთი კონვენცია არ აქვს რატიფიცირებული. <sup>4</sup> მოგეხსენებათ,

„Трудовое законодательство без инспекции – это ипражнение в этике, но не обязательный элемент социальной дисциплины“ (Бланшар.Ф.1974-89)

დღეის მდგომარეობით საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 17 კონვენცია. აღნიშნული კონვენციების უმეტესობის იმპლემენტაციის საკითხი ეჭვქვეშ დგას გამომდინარე იმ ცუდი სტატისტიკიდან, რომელსაც წარმოგვიდგენენ როგორც საქსტატი ისე სხვა სანდო წყაროები. ყოველივე ამის ფონზე ჩვენ შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ სწორედ იმპლემენტაციის საკითხია ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა, რომელიც დაუძლეველ პრობლემად რჩება ქვეყნების

<sup>4</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310\\_INSTRUMENT\\_ID:312226](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310_INSTRUMENT_ID:312226)

უმეტესობაში, თუმცა მეორეს მხრივ საქართველოს, როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრ ქვეყანას, ევალება ფეხი აუყოლოს ბრძოლას უკანონო შრომის პირობების წინააღმდეგ. თუმცა ასევე მინდა ავლნიშნო, რომ მიუხედავად რატიფიცირების აღნიშნული ქვემოთ ჩამოთვლილი რატიფიცირებული კონვენციების 90 % საერთოდ არც კი არის ასახული ეროვნულ კანონმდებლობაში. ქვემოთ წარმოგიდგენთ რატიფიცირებული კონვენციების ჩამონათვალს წლების მიხედვით:

1. 117-ე კონვენცია „სოციალური პოლიტიკისა და ბიზნესის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 23/04/1994 წელს.
2. 122-ე კონვენცია „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 23/04/1994 წელს.
3. 29-ე კონვენცია „იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 22/02/1995 წელს.
4. 52-ე კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 22/02/1995 წელს.
5. 111-ე კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 04/05/1995 წელს.
6. 142-ე კონვენცია „ადამიანის რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 04/05/1995 წელს.
7. 138-ე კონვენცია „სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკი“ - რატიფიცირებულია 16/05/1996 წელს.
8. 105-ე კონვენცია „იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 16/05/1996 წელს.

9. 98-ე კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკებების ორგანიზებასა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 29/05/1996 წელს.
10. მე-100 კონვენცია „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 29/05/1996 წელს.
11. 87-ე კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 23/06/1999 წელს.
12. 88-ე კონვენცია „დასაქმების სამსახურის ორგანიზაციის შესახებ“ - რატიფიცირებულია 18/05/2002 წელს.
13. 182-ე კონვენცია „ბავშვთა შრომის აკრძალვისა და ყველაზე უარესი ფორმების აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 18/05/2002.
14. 181-ე კონვენცია „დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“ - რატიფიცირებულია 07/06/2002 წელს.
15. 151-ე კონვენცია „სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურების და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ“ რატიფიცირებულია 16/07/2003 წელს.
16. 163-ე კონვენცია „ზღვაში და ნავსადგურში მეზღვაურთა სოციალურ საყოფაცხოვრებო მომსახურების შესახებ“ რატიფიცირებულია 17/02/2004 წელს.
17. 195-ე კონვენცია „მეზღვაურთა პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის შესახებ (შესწორებული 03/02/2015 წელს)“

აქვე მინდა ავლიშნო, რომ ჩამოთვლილი კონვენციებიდან 8 ფუნდამენტურია. ესენია: (29-ე, 87-ე, 98-ე, მე-100, 105-ე, 111-ე, 138-ე, 182-ე) ერთი სამთავრობო (122-ე), ხოლო დანარჩენი 8 ტექნიკური (52-ე, 88-ე, 117-ე, 142-ე, 151-ე, 163-ე, 181-ე და 185-ე).

გამომდინარე იმ რეალობიდან, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას აქვს მხოლოდ რეკომენდაციის გაცემის ფუნქცია, მას არ შეუძლია სანქცია დაუწესოს რომელიმე ქვეყანას, რის გამოც ხშირად მთავრობა სკეპტიკურად არის განწყობილი და არასავალდებულოდ მიიჩნევენ, როგორც რეკომენდაციების გათვალისწინებას ისევე ქმედითი პოლიტიკის გატარებას, რაც თავის მხრივ შრომით საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობას ართულებს, ხოლო ქვეყნებში ვითარებას არ ცვლის, თუმცა აქვე გასათვალისწინებელია ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება: სწორედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აწესებს შრომის სტანდარტებს, რომელიც ისახება მის მიერ მიღებულ კონვენციებსა და რეკომენდაციებში და ეს სტანდარტები საერთოა ყველასთვის. როდესაც ჩვენ ვსაუბრობთ შრომის კანონმდებლობის მიახლოებასთან დაკავშირებით შრომის საერთო სტანდარტებთან, ამაში როგორც წესი გულისხმობენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირებასა და იმპლემენტაციის საკითხს, აქვე ავლიშნავ რომ იმპლემენტაციის, სამართლებრივად აღსრულების საკითხი კიდევ უფრო დიდი პრობლემაა მთავრობებისთვის და სწორედ პრობლემების „შიშით“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი ქვეყნების მთავრობები, როგორც წესი ხშირად უფროსიან კონვენციების რატიფიცირებას და საკუთარ თავზე აღსრულების ვალდებულების აღებას. ამ კუთხით აქტიური ჩართულობა ქვეყნების მხრიდან კარგ ტონად არის მიჩნეული, თუმცა ხშირად არანაირი შედეგი არ მოჰყვება.

აღნიშნული „შიში“ აღენიშნება ჩვენი მთავრობის წარმომადგენლებსაც, ამაზე მოწმობს ჩვენი ქვეყნისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი კონვენციების რატიფიცირებაზე თავის შეკავება, მაგალითად: 81-ე კონვენცია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ და 159-ე კონვენცია „შშმპ-თვის პროფესიული რეაბილიტაციის და დასაქმების შესახებ“.

საქართველოში შრომის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრომ შეიმუშავა დადგენილება შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის შესახებ, რომელიც დამსაქმებლის სურვილისამებრ ნებაყოფლობით გაუწევდა მონიტორინგს ორგანიზაციის / საწარმოს შრომის პირობას. თუმცა ასევე უნდა აღნიშნოს ორგანიზაციების პასიურობა, რაც გასაკვირი არ არის. საქართველოში არც თუ ისე ბევრი ორგანიზაცია არის, რომელიც ნებაყოფლობით მოითხოვს შრომის პირობების მონიტორინგს, ამას გარკვეულწილად მათი სიფრთხილე და სანქციების შიში განაპირობებს. აღნიშნული ბრძანება იყო მცდელობა გაითვალისწინო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები შრომის ინსპექციის შექმნის კუთხით, თუმცა რეალურად მიღებული თავისი არსით წინააღმდეგობაში მოდის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი პირობების მინიმალურ სტანდარტებთან. უნდა ითქვას რომ ევრო კავშირის ასოცირების დღის წესრიგში საქართველომ აიღო ვალდებულება შეექმნა ეფექტური შრომის ინსპექციის სისტემა (თავი: „დასაქმება სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“), თუმცა რეკომენდაციების მიუხედავად ქვეყანას სახეზე აქვს არაეფექტური მონიტორინგის სამსახური, რომლის ეფექტურობა დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული და რეალურად უმოქმედო ფორმალურ სამსახურს წარმოადგენს.

მეორე ასეთი კონვენცია გახლავთ 159-ე. ბოლო პერიოდში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების პროფესიული რეაბილიტაციის და დასაქმების საკითხს დიდი ყურადღება ეთმობა, ძირითადად არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან. ისინი გამოდიან ინიციატორებად აღნიშნული ახალგაზრდების დასაქმების საკითხებზე მუშაობის საქმეში. ეს თემა ქვეყნისთვის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიმართულებად ითვლება, ხოლო აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირება სწორედ არასამთავრობოების გამარჯვებად ჩაითვლება, რომელიც დღეს დღის წესრიგში არ დგას. ასევე მნიშვნელოვან საკითხთა რიცხვს განეკუთვნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული „სკოლიდან დასაქმებაზე გადასვლის ეფექტური სისტემის“ დანერგვის

საკითხზე მუშაობა და რასაც ისევ 159-ე კონვენციის რატიფიცირება სჭირდება. მსგავსი პროგრამა ჩვენ ქვეყანას დღესდღეობით არ გააჩნია, ხოლო აღნიშნულის პოზიტიური მნიშვნელობა უდაოა. ვინაიდან როგორც ჩემი კვლევიდან ჩანს მოზარდები ხშირად საერთოდ მოუმზადებლები იწყებენ მუშაობას ყოველგვარი გადამზადების გარეშე, ხდება მათი მხრიდან მომავალი პროფესიის არჩევა. ამრიგად ვფიქრობ, რომ აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირება ერთი წინ გადადგმული ნაბიჯი იქნება იმ დიდ გზაზე რასაც მომავალი თაობისთვის სწორი გეზის მიცემა ჰქვია. ახლა კი მოზარდები მოუმზადებლები არიან გამომდინარე დღევანდელი განათლების საბაზისო სისტემაში არსებული პრობლემების სიმრავლით, გარდა ამისა პროფესიული სასწავლებლებისა და უმაღლესი სასწავლებლების პროფორიენტაციის უქონლობით.

ამიტომ თუ სურს ჩვენ ქვეყანას შრომითი საკითხების არამარტო თეორიულ დონეზე რეგულირება და დაცვა, არამედ მისი პრაქტიკაში განხორცილებაც აუცილებელია მთელი რიგი რეფორმების გატარება, რომელიც თავის თავში მოიცავს ზემოთ აღნიშნულ კონვენციებთან მიერთებას და მათში არსებული დებულებების გათვალისწინებას.

ყოველივე ზემოაღნიშნული კონვენცია ერთი ნაბიჯით დაახლოვებს საქართველოს მოქალაქეებს იმ „ადექვატურ“ სტანდარტებთან, რომელიც სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა ნებისმიერ სფეროში, ნებისმიერი ასაკის დასაქმებულისთვის.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირებისა და უკვე რატიფიცირებული კონვენციების იმპლემენტაციის აუცილებლობაზე საუბარია საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებებშიც.

ხელშეკრულების მე-13 (ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება) თავის 229-ე მუხლი მრავალმხრივი შრომითი სტანდარტების შესახებ ავალდებულებს მთავრობას კანონმდებლობა შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან, ამასთანავე აუცილებლად მიიჩნევს გასატარებელი კონვენციების რატიფიცირებას და მათ ქმედით იმპლემენტაციას.

საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულების მე-13 (ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება) და მე-14 (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) თავებში ყურადღება გამახვილებულია ისეთ საკითხებზე როგორცაა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოყვანა შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, მათ შორის სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ნორმების უზრუნველსაყოფად ნორმებისა და რეგულირების დაწესება. ამ მხრივ აღსანიშნავია მე-13 თავის 228-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რომელიც სახელმწიფოს ავალდებულებს შრომის დაცვის მხრივ გაატაროს ისეთი რეფორმები, რომელიც ამ მხრივ რეგულირების დაწესებას ისახავს მიზნად. როგორც ვხედავთ, ასოცირების ხელშეკრულების ძირითად მოთხოვნას წარმოადგენს საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის შესაბამისობაში მოყვანა საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან. არამარტო საერთაშორისო მოთხოვნებიდან გამომდინარე, არამედ მის გარეშეც სახელმწიფოს ინტერესებში უნდა შედიოდეს აღნიშნული მოთხოვნების შესრულება, ვინაიდან თუ ისეთი მინიმალური სტანდარტები არ იქნება დაცული როგორც არის უსაფრთხო პირობები, ჯანსაღი გარემო, საერთოდ ზედმეტია შრომის უფლებაზე საუბარი. ყოველივე ეს წარმოადგენს ქვეყნის განვითარების წინაპირობას.

ასოცირების ხელშეკრულება საქართველოს საქმეს უმარტივეს რადგან 349-ე მუხლში პირდაპირაა მოცემული იმ სფეროების ჩამონათვალი სადაც უნდა მოხდეს ცვლილებების გატარება. ისევ და ისევ დავკონკრეტდები, აღნიშნული გულისხმობს „სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფას“ და შესაბამისი ინსტიტუტების გაძლიერებას. გარდა ამისა, ხელშეკრულების დანართ XXX-ში მოცემულია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ გასატარებელი რეფორმების შესახებ ევროკავშირის დირექტივები, შესაბამისი სამოქმედო ვადებით (6-დან -9 წლის ვადაში).

მიუხედავად იმისა საქართველოს ასოცირების ხელშეკრულება ზედმიწევნით არ ავალდებულებს შრომის ინსპექციის შექმნას. ეს უკანასკნელი თავის თავში მაინც

გულისხმობს ამას, ვინაიდან მხარეების მიერ აღებულ ერთ-ერთ ვალდებულებას სწორედ მისი შექმნა წარმოადგენს.

მხარეებს ეკისრებათ ასევე ვალდებულება ითანამშრომლონ ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორცაა მაგალითად ევროკავშირის კანონმდებლობის იმპლემენტაციისათვის მომზადება ისეთ სფეროებში, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას, შრომის კანონს და სამუშაო პირობებს, ასევე გენდერულ თანასწორობას და ანტიდისკრიმინაციას, როგორც ეს მოცემულია ასოცირების შესახებ შეთანხმების შესაბამის დანართებში, კერძოდ:

- საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციების სტანდარტების შესაბამისად ეფექტიანი შრომის ინსპექციის სისტემის ჩამოყალიბება, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ადმინისტრაციული და ადმასრულებელი შესაძლებლობები ისეთ სფეროებში, როგორც არის სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, შრომის კანონი და შესაბამისი სასამართლო ორგანოების გაძლიერება;
- სოციალური პარტნიორობის შესაძლებლობის განვითარება (მაგალითად, ტრენინგი ევროკავშირის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კანონმდებლობის შესახებ, ასევე სტანდარტებზე და შრომის კანონის თაობაზე.)

ზემოთაღნიშნული ვალდებულებების გარდა, საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებით, საქართველოს ეკისრება ვალდებულება შრომის კანონმდებლობის ევროპის სოციალურ ქარტიასთან შესაბამისობაში მოყვანის. 2005 წლიდან საქართველომ ნაწილობრივ მოახდინა ევროპის სოციალური ქარტიის ზოგიერთი მუხლისა და პუნქტის რატიფიცირება, თუმცა დღემდე რატიფიცირების გარეშე რჩება ქარტიის ისეთი დებულებები როგორცაა, მაგალითად „უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო პირობები“.

საკითხის უკეთ განსახილველად, საჭიროდ მივიჩნიე აღნიშნული ქარტიიდან ამონარიდის მოყვანა: უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო პირობები სარგებლობის



უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მუშაკთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციის გზით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ :

1. უზრუნველყონ შრომის უსაფრთხოების, სამუშაო ჰიგიენისა და შრომითი გარემოს შესახებ შესაბამისი ეროვნული პოლიტიკის ფორმულირება, განხორციელება და პერიოდული გადახედვა. ამ პოლიტიკის ძირითადი მიზანია შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის გაუმჯობესება და ავარიებისა და ჯანმრთელობის დაზიანებების თავიდან აცილება, შრომით გარემოში არსებული საფრთხის მინიმიზაციის გზით;

2. მიიღონ უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვასთან დაკავშირებული ნორმები;

3. დააწესონ ზედამხედველობა ასეთი ნორმების შესრულებაზე;

4. ხელი შეუწყონ პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციების მქონე შრომითი ჰიგიენის სამსახურების განვითარებას;

საქართველოს შრომის ინსპექტირების, შრომის ღირსეული სამუშაო პირობების, ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შესაქმნელად აღებული აქვს სხვადასხვა საერთაშორისო ვალდებულებები, რომელთა არშესრულებაც, პირველ რიგში ზიანს მიაყენებს თითოეული მოქალაქის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას, გარდა ამისა, ეს უარყოფითად აისახება „საქართველოს იმიჯზე“.

ბოლო რამდენიმე წელია საქართველოში ეტაპობრივად მიმდინარეობს შრომის კანონმდებლობაში ცვლილებების განხორციელება. საქართველო-ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების მიხედვით, საქართველო ვალდებულია გაატაროს რიგი საკანონმდებლო რეფორმები და კანონმდებლობა შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, რისთვისაც აუცილებელია მოხდეს რატიფიცირებული კონვენციების გადახედვა და დაიწყოს ქვეყნისთვის სხვა მნიშვნელოვანი კონვენციების რატიფიცირებისა და იმპლემენტაციის პროცესი.

ამრიგად ვხედავთ, რომ ძალზედ მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს აღნიშნულის და არა მხოლოდ ამ კონვენციების რატიფიცირება- იმპლემენტაციის საკითხი, რომელიც გარდამტეხი შედეგის მომტანი შეიძლება გამოდგეს ჩვენი ქვეყნისთვის შრომის საკითხებზე ბრძოლის საქმეში.

## 2.3 კეთილდღეობის წარმატებული მოდელები

კეთილდღეობის სახელმწიფოს იდეა, მისი კლასიკური განმარტებით, ანუ „სახელმწიფო ან სახელმწიფოებრივი წყობა, რომელშიც სახელმწიფო იღებს მეტწილ პასუხისმგებლობას თავისი მოქალაქეების სოციალურ კეთილდღეობაზე, მაგალითად უმუშევრობისა და ჯანდაცვის დაზღვევის საშუალებით“ და სხვა კეთილდღეობების შეთავაზებებით არის თავად სახელმწიფოს შექმნის და მისი ფუნქციონირების ერთ-ერთი მიზეზი. სახელმწიფოში როგორი ძლიერიც ის არ უნდა იყოს, როგორი მყარი ეკონომიკაც არ უნდა ჰქონდეს, ყოველთვის არსებობს მოწყვლადი ჯგუფი, რომელიც სახელმწიფომ (ანუ თავად საზოგადოებამ) უნდა შეინახოს, ან გაუმართოს ხელი. ეს პრინციპი, რომ ოდესმე შესაძლოა შენ თავად გახდე დასახმარებელი ვფიქრობ ადამიანებს აკეთებინებს ბევრ კეთილ საქმეს და ისინი იხდიან ამ გადასახადებს, რომლებიც შედეგად ბრუნდებიან საზოგადოებაში შემწეობებისა და ბენეფიტების სახით. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ეს სახელმწიფოებრივი შეგნება ყოველთვის ერთნაირი არ იყო და სხვადასხვა ეპოქებში თუ კონტინენტებზე სხვადასხვა კეთილდღეობის მოდელები არსებობს. რომლებშიც განსხვავებულად ხდება მოწყვლადთა ჯგუფების დახმარება და ამ დახმარების ოდენობის აღქმაც კი განსხვავებულია.

ის ფაქტი, რომ კეთილდღეობის სისტემები სხვადასხვაგვარია და ეს ძირითადად დამოკიდებულია იმ სოციალურ-ეკონომიკური სისტემებზე, რომელიც ფუნქციონირებს ამა თუ იმ სახელმწიფოში. ქვეყანაში კეთილდღეობის ხარისხს განსაზღვრავს ხშირად ის ფაქტორი თუ რომელი კეთილდღეობის სისტემის მიმდევარია ის.

სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი ადამიანის სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით ჩამოყალიბდა. სოციალური სახელმწიფოს არსებობა წარმოუდგენელია სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვისა და განვითარების გარეშე. მისი დანიშნულება სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებით გამოიხატება. სოციალურ-ეკონომიკური უფლებები განმტკიცებულია საერთაშორისო-სამართლებრივი აქტებით და ასახულია კონსტიტუციებში, ანუ სახელმწიფოთა ძირითად კანონებში. მათი საკანონმდებლო რეგლამენტაცია შესაბამისი სახელმწიფოს სოციალური ბუნების მაჩვენებელია. (ფუტკარაძე ი., 2009, გვ. 278)

„სოციალური სახელმწიფოს“ ცნება სამეცნიერო ლიტერატურაში შემოტანილ იქნა 1850 წელს ცნობილი გერმანელი მეცნიერის ლორენც ფონ შტაინის მიერ. მისი აზრით, სახელმწიფოს იდეა გულისხმობდა თანასწორობისა და თავისუფლების დამკვიდრებას, ქვედა, დაჩაგრული კლასების „ამოწევას“ მდიდრებისა და ძლიერების დონემდე, სახელმწიფოს მხრიდან მისი ყველა წევრის ეკონომიკური და საზოგადოებრივი პროგრესის უზრუნველყოფას. შტაინის მიხედვით, სოციალურმა სახელმწიფომ „მხარი უნდა დაუჭიროს განსხვავებული საზოგადოებრივი კლასის, ცალკეული პიროვნების უფლებების აბსოლუტურ თანასწორობას ხელისუფლების მეშვეობით. მაგალითად, ვაიმარის კონსტიტუციის მიხედვით, „ეკონომიკური ცხოვრების წესი უნდა შეესაბამებოდეს სამართლიანობის პრინციპებს და ყველასთვის ღირსეული არსებობის უზრუნველყოფის მიზანს (Ред.Ключникова Ю., 1935, С.83)

საქართველოს 1921 წლის 21 თებერვლის კონსტიტუციაში ადამიანი არის დასახელებული ძირითად სოციალურ ღირებულებად (დემეტრაშვილი ა. და კობახიძე ი., 2008, გვ. 52-54)

შესაბამისად, თუკი სახელმწიფოს პრეტენზია აქვს სოციალურ სტატუსზე მაშინ მან ყველაფერი უნდა გააკეთოს ადამიანთა დასაცავად, ვინაიდან სწორედ ეს უკანასკნელი წარმოადგენს უზენაესს ღირებულებას, სახელმწიფოს საქმიანობის მთავარ სუბიექტს. სახელმწიფო უნდა ემსახურებოდეს ხალხს და არა პირიქით. შესაბამისად სწორედ მას

ევალეზა ისეთი საკანონმდებლო რეგულირება, რომელიც დამსაქმებლებს დაავალდებულებს შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შექმნაში, განსაკუთრებით კი არასრულწლოვნებთან მიმართებით, რომელნიც ყველაზე მეტად საჭიროებენ დაცვას მათი შეზღუდული ქმედუნარიანობიდან გამომდინარე. ეს ყველაფერი არა როგორც უფლება, არამედ სახელმწიფოს პირდაპირ ვალდებულებად უნდა მივიჩნიოთ.

ჩემ მიერ გამოთქმულ მოსაზრებას ადასტურებს 1930 წელს გერმანელი მეცნიერი ჰერმან ჰელერი, რომელიც თავის სამეცნიერო ლიტერატურაში ყურადღებას ამახვილებდა მოქალაქის იმ უფლებაზე, რომელიც გულისხმობდა ადამიანის უფლებას ჰქონოდა სახელმწიფოს მიერ უზრუნველყოფილი სოციალური გარანტიები.

დასავლეთის ქვეყნებში სოციალური სახელმწიფოს შექმნაში განსაკუთრებული როლი შეასრულა ე.წ. „ბევერიჯის გეგმა“. იგი მიიღო ბრიტანეთის პარლამენტმა და გულისხმობდა იმას, რომ სახელმწიფოს მხრიდან სოციალური მზრუნველობა უნდა გავრცელებულიყო ყველა მოქალაქეზე და მოიცვას მთელი მოსახლეობა. გარდა ამისა, პირობები, რომლებიც იძლეოდა სოციალური დაცვის უფლებას, იყო არა მხოლოდ სოციალური რისკები, არამედ ადამიანის მოთხოვნილებები მრავალ მომსახურებაზე. გეგმა ითვალისწინებდა უფასო და ხელმისაწვდომ სახელმწიფოს ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის შექმნას, შრომის ანაზღაურებისა და ფასების კონტროლს და სხვა ღონისძიებებს. „ბევერიჯის გეგმა“ გამოიყენა მრავალმა სახელმწიფომ, მათ შორის ბელგიის, დანიის და ნიდერლანდების მთავრობებმა. იგი საფუძვლად დაედო შვედეთის სოციალური უზრუნველყოფის თანამედროვე სისტემის შექმნას. ვფიქრობ ურიგო არ იქნებოდა თუ საქართველოც მიმართავდა „ბევერიჯის გეგმის“ გამოყენების პრაქტიკას, ვინაიდან აღნიშნული გეგმა საკმაოდ კარგ და მისაღებ ღონისძიებებს მოიცავდა, რაც ჩვენი ქვეყნის მხრიდან ნამდვილად წინ გადადგმულ ნაბიჯად ჩაითვლებოდა და შესაბამისად საერთაშორისო სტანდარტებთან მიახლოვებას განაპირობებდა.

სახელმწიფო სოციალური ნიშნით ყალიბდება ადამიანისა და მოქალაქის უფლებებისა და თავისუფლებების განხორციელებისთვის და უპირველეს ყოვლისა ადამიანის ღირსეული არსებობის უფლების რეალიზების მიზნით. ეს წარმოადგენს სახელმწიფოს ე.წ. სოციალური ფუნქციების წარმოქმნის ოფიციალურ მოტივს, ოფიციალურად დეკლარირებულ მიზნებს.

თანამედროვე მკვლევართა უმრავლესობა გამოყოფს სამ მოდელს ანუ სოციალური სახელმწიფოს სამ ტიპს (Мацонашвили Т., 2001. С.107-109)

- ლიბერალური, ანუ ანგლოსაქსური მოდელი, ითვლება რომ ამ ტიპის სოციალურ სახელმწიფოსთან მიახლოებული არის დიდი ბრიტანეთი. აქ სახელმწიფო თავის ფუნქციებს შემოსაზღვრავს მხოლოდ ყველაზე უმწეოთა დახმარებით და მისი მიზანია სიღარიბის აღმოფხვრა

- სკანდინავიური ანუ სოციალ-დემოკრატიული მოდელი (მაგ. შვედეთი) ასეთ სახელმწიფოებში ყველა მოქალაქე გარანტირებულია საბაზო უზრუნველყოფით. ამგვარი სახელმწიფოს ძირითადი იდეა არის ყოველი მოქალაქისთვის ღირსეული ადამიანური არსებობის უფლების უზრუნველყოფა, იმ პირობით, რომ ისინი ჩართული იქნებიან დასაქმების ერთიან სისტემაში

- კონტინენტურ-ევროპული სოციალური სახელმწიფო (მაგ. გერმანია). იგი უზრუნველყოფს თითოეული მოქალაქის (გამონაკლისის გარეშე) ცხოვრების ღირსეულ დონეს განვითარებული დაზღვევის სისტემის შექმნით, რომლის ორგანიზება ხდება დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა წილობრივი შენატანების საფუძველზე. სახელმწიფო აქტიურად ერევა შრომის ბაზრის რეგულირების პროცესში. იგი ამ საქმიანობას სოციალურ პარტნიორებთან ერთად ახორციელებს, რითაც მუდმივად ამცირებს უმუშევრობას.

რაც შეეხება ჩვენ ქვეყანას, სოციალური სახელმწიფოს მოცემული სამი მოდელიდან საქართველო ასე ცალსახად არცერთს არ მიეკუთვნება. ძველი დროიდან მოყოლებული

დღემდე არასამთავრობო ორგანიზაციათა მცდელობები რომელიმე კონკრეტული მოდელის გადმოღების - უშედეგოდ დასრულდა, რაც მისასალმებელია, ვინაიდან სამივე მოდელს აქვს არამართო დადებითი არამედ უარყოფითი მხარეებიც, შესაბამისად რომელიმე ერთი მოდელის ზედმიწევნით გადმოღება ჩვენი ქვეყნის რეალობისთვის არ იქნება მართებული. საქართველოს რომელსაც პრეტენზია აქვს სოციალურ სახელმწიფოზე ძალიან ფრთხილად უნდა მოეკიდოს აღნიშნულ საკითხს. თუკი პირველ მოდელს განვიხილავთ, რომლის მიზანია სიღარიბის აღმოფხვრა და მხოლოდ ყველაზე უმწეოთა დახმარება, კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგება, ვინ შეიძლება მოაზრებული იქნეს აღნიშნულ კატეგორიაში, რომელი პირები? შემთხვევით აღნიშნული ხომ არ გულისხმობს სახელმწიფოს მხრიდან რეალურად ადამიანების დახმარების ვალდებულებისთვის თავის არიდებას „უმწეოთა“ ამოფარებით? მაშასადამე როგორც ვხედავთ მოცემული მოდელი უამრავ კითხვას ბადებს. რაც შეეხება მეორე მოდელს სკანდინავიურს- თუკი აღნიშნული მოდელის მომხრე ქვეყნებში ადამიანის ნორმალური ყოფნისთვის აუცილებელ უფლებებს უზრუნველყოფენ მას შემდეგ, რაც ისინი ჩაებმებიან დასაქმების სისტემაში, გამოდის რომ თუკი ეს უკანასკნელი დასაქმებულნი არიან ისედაც და აქვთ ნორმალური პირობები მაშინ რაღას გულისხმობს მოცემული მოდელი? რის ვალდებულებასღა აკისრებს სახელმწიფოს? და მესამე - კონტინენტური მოდელი, რომლის მიზანიც არის ადამიანის ცხოვრების ღირსეული დონის შექმნა დაზღვევის სისტემის არსებობით, რომელიც ამავდროულად დაფინანსებული უნდა იყოს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა შენატანებით, ეს მოდელიც თავად მოქალაქეებს აკისრებს ვალდებულებას, რომ შეიქმნას ცხოვრების ნორმალური პირობები. გამოდის რომ ამ უკანასკნელთა დახმარების გარეშე სახელმწიფო მაინც ვერაფერს აკეთებს, დასახული მიზნის მისაღწევად და ამავდროულად ვალდებულებებსაც კი აკისრებს ხალხს. მიმოხილული სამივე სოციალური სახელმწიფოს მოდელიდან საბოლოოდ მაინც იმ დასკვნამდე მივდივარ რომ საქართველომ არ უნდა განახორციელოს არცერთი მოდელის ზედმიწევნით გადატანა, რადგან თუ დავუშვებთ ამგვარ სიტუაციას უამრავი პრობლემა იჩენს თავს, რაც შედეგად ქვეყნის განვითარებაზე უარყოფითად აისახება. თუკი სახელმწიფოს აქვს პრეტენზია იყოს სოციალური პრინციპის

მატარებელი, მაშინ მის მთავარ საზრუნავს ადამიანი უნდა წარმოადგენდეს და ყველაფერს უნდა აკეთებდეს მოქალაქეების საკეთილდღეოდ, ცხადია ამ უკანასკნელთა მინიმალური შეზღუდვის უფლებით. საქართველოსთვის ყველაზე კარგი იქნება სამივე მოდელის კომბინირებულად გადმოტანა, მათში გათვალისწინებული დადებითი ფაქტორებით.

თანამედროვე კეთილდღეობის სახელმწიფოს უამრავი ახალი ტენდენცია ახასიათებს, კონკრეტულად არასრულწლოვანთა ინტერესების კუთხით აღსანიშნავია იუვენალური იუსტიციის ინსტიტუტი, ის გახლავთ კანონმდებლობის და ინსტიტუტების ერთობლიობა, რომელიც ეხება არასრულწლოვნებს და რომელიც რეალურად არის სახელმწიფოს ჩარევა ოჯახში, ბავშვთა უფლებების დაცვის გარანტიების მიღების ფორმალური საფუძვლებით. იუვენალური იუსტიცია მშობლებისაგან მოითხოვს თავიანთი შვილებისათვის სრული თავისუფლების მინიჭებას. მშობლებს უკვე არაფრის უფლება აღარ აქვთ, ირღვევა საუკუნეების მიერ დადგენილი ოჯახური იერარქია. სწორედ იუვენალური იუსტიციის მეშვეობით ევროპის ქვეყნებში, ფინეთში, უკრაინაში, რუსეთში და ა.შ. ბოლო 20 წლის განმავლობაში ოჯახებიდან ათასობით ბავშვია „წართმეული“ სახელმწიფოს მიერ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ იუვენალურ სამართალს უამრავი მომხრე და მოწინააღმდეგე ჰყავს, რომლებიც თავიანთ პოზიციებს არ თმობენ.

ვფიქრობ, ჩვენი ქვეყნისთვის იუვენალური იუსტიცია ძალიან შორეული პერსპექტივაა და საწყის ეტაპზე ურიგო არ იქნებოდა საზოგადოებისა და ინსტიტუტების ცნობიერების ამაღლება და გაძლიერება, რადგან უდავოა რომ სახელმწიფოებში ზემოთ ხსენებული იუვენალური იუსტიციის გასატარებლად საჭიროა ჯერ თავად საზოგადოება იყოს მაღალი კულტურისა და ზნეობის, აგრეთვე სახელმწიფო იყოს ფინანსურად იმდენად მდიდარი, რომ ბავშვს მისცეს შესაძლებლობა განვითარდეს ზნეობრივად, გონებრივად და ფიზიკურად ჯანსაღ გარემოში.

მთელ რიგ ქვეყნებში სადაც აღნიშნული ინსტიტუტი დაინერგა არის უხეში დარღვევები. ვფიქრობ, იუვენალური იუსტიციის იდეა ცუდი არ არის, თუმცა როდესაც ბავშვთა

სახლში, საჯარო სკოლებში, საჯარო ბაღებში, მასწავლებლების, აღმზრდელების მხრიდან ხშირად ცუდ დამოკიდებულებას ვხედავთ - იუვენალური იუსტიციის დამკვიდრება, კერძოდ კი მშობლებისგან შვილების ჩამორთმევა რასაც ეს ინსტიტუტი ასევე მოიაზრებს, დიდ რისკებთანაა დაკავშირებული. ვინ მიხედავს ბავშვს?

ამდენად საინტერესოა თავად ქვეყნის არჩევანი თუ რა კუთხით გამოიყენებს ის იუვენალურ იუსტიციას. ზოგიერთ ქვეყანას, მაგალითად რუსეთს ცალკე კანონი აქვს იუვენალურ იუსტიციაზე, აღმასრულებელი ინსტიტუტებით, ზოგიერთს კი კანონებში აქვს გაშლილი.<sup>5</sup>

ვინაიდან საქართველო განეკუთვნება განვითარებადი ქვეყნების კატეგორიას, ადრეა იუვენალურ იუსტიციაზე საუბარი, რომელიც თავის მხრივ მოითხოვს ქვეყნის განვითარების მაღალ დონეს და სხვა უამრავ პირობას, რადგან თუკი ბავშვის განცალკევება მოხდება მშობლებისგან, იგი მინიმუმ ისეთ პირობებში უნდა იქნეს გადაყვანილი, სადაც ნორმალური ცხოვრებისთვის ყველაფერი ექნება. ამით სახელმწიფო დიდ ვალდებულებას იღებს საკუთარ თავზე და ვინაიდან არასრულწლოვანთან გვაქვს საქმე დიდი სიფრთხილეს საჭირო. მოგეხსენებათ მცირე ასაკში მიღებული გამოცდილება მეტწილად განსაზღვრავს ადამიანის მომავალ ცხოვრებას. ამიტომ როდესაც ბავშვის დაშორება ხდება მშობლისგან ასეთ დროს სახელმწიფოს დიდი კომპეტენტურობა მართებს .

სოციალური სახელმწიფოს ერთ-ერთ სამიზნე ჯგუფს არასრულწლოვნები წარადგენენ, ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ კი მნიშვნელოვანია სათანადო ინსტიტუტების შექმნა. ბავშვთა შეუსაბამო შრომას მსოფლიოს უამრავი ქვეყანა ებრძვის სხვადასხვა ხერხით. შრომის ინსპექცია უდავოდ ერთ-ერთი ქმედითი ინსტიტუტი შეიძლება იყოს რომელიც მოახდენს ამის კონტროლს. მაგალითად 1994 წლიდან თურქეთის მთავრობა, როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი ქვეყანაა, ჩაერთო ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის საერთაშორისო პროგრამაში, შრომის ინსპექციამ დაიწყო ამ მიმართულებით

---

<sup>5</sup><http://www.savefamily.eu/taxonomy/term/6/law>



შრომის ინსპექტორების გადამზადება. სპეციალურად მომზადებულმა შრომის ინსპექტორებმა მოახერხეს თურქეთის სხვადასხვა გეოგრაფიულ არეალში არაფორმალური საწარმოების აღმოჩენა, მათი აღრიცხვა და რაც ყველაზე მთავარია ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ არსებული ფაქტების გამოვლენა. 2006 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტი მიესალმა შრომის ინსპექციის წარმატებულ საქმიანობას და განაგრძო დიალოგი მთავრობასთან შრომის ინსპექტირების სისტემის შემდგომი განვითარების შესახებ. (ILO, თამაშის წესები, 2009, გვ. 40) არსებობს უამრავი მაგალითი შრომის ინსპექციის ქმედითობის, თუმცა საქართველომ რატომღაც შრომის ინსპექცია არასაჭიროდ ჩათვალა და 2006 წელს გააუქმა კიდეც ის. დიდი უკმაყოფილების ტალღის შემდეგ მთავრობამ საჭიროდ ჩათვალა მისი აღდგენა, ხოლო 2015 წლიდან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაქვემდებარებაში შეიქმნა შრომის პირობების მონიტორინგის დეპარტამენტი, რომელმაც შეითავსა შრომის ინსპექციის ფუნქცია.

თუმცა, პრემიერ მინისტრის 5 თებერვლის დადგენილება N38 „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის“ ანალიზის მეშვეობით უკვე შეიძლება ითქვას, რომ არსებული რედაქციით, რაც გულისხმობს შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის განხორციელებას, ინსპექცია არაა ეფექტური, ვინაიდან ის არის ნებაცოფლობითი და არ აქვს სანქციების არანაირი მექანიზმი.

აქცე უნდა აღინიშნოს ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში პროფკავშირების როლი. ისინიც საკმაოდ აქტიურად არიან ჩაბმული ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში. მაგალითად, ბრაზილიაში ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის 20 წლიანი გამოცდილება აქვს ადგილობრივ პროფკავშირებს, რომელმაც შექმნა „ბავშვთა და მოზარდთა დაცვის ეროვნული კომიტეტი“ რომლის ფარგლებშიც თავდაპირველად დიდი ბრძოლის შედეგად მთავრობა აიძულა მოეხდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 138-ე კონვენციის: „მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენციის“ რატიფიცირება. მათი დამსახურებაა, რომ ბავშვთა უფლებებისა და ბავშვთა შრომის შესახებ დებულებები ასახა

კოლექტიურ ხელშეკრულებებში და ბოლოს, მათმა ძალისხმევამ შედეგად გამოიღო ის, რომ მთავრობამ 182-ე „ბავშვთა შრომის ყველაზე უარესი ფორმების შესახებ“ კონვენციის რატიფიცირებაც მოახდინა. რაც ბავშვის იძულებით შრომას „შრომის ყველაზე უარეს ფორმად“ მოიაზრებს.

მიუხედავად უამრავი ვალდებულებისა რომელიც ჩვენმა ქვეყანამ საკუთარ თავზე აიღო ძლიერი სახელმწიფოს სტატუსის მოსაპოვებლად, სხვა პრობლემებთა ერთად მას სახეზე აქვს ბავშვთა შრომის მაღალი მაჩვენებელი. რთული დასადგენია სამომავლოდ რა ზიანს მოუტანს პირველ რიგში მოზარდს აღნიშნული შრომა, შემდგომ კი თავად სახელმწიფოს რამდენად ძვირად დაუჯდება ამ თემის უგულებელყოფა.

პირადად ჩემი სუბიექტური პოზიცია არ მოდის წინააღმდეგობაში არასრულწლოვანთა დასაქმების საკითხთან, თუმცა ცხადია ქვედა ასაკობრივი ზღვარი ნამდვილად უნდა არსებობდეს, რომელიც ქმედითად იმუშავებს. როდესაც არასრულწლოვანი წყვეტს დასაქმდეს საჭიროა უფროსებმა(მშობლებმა და დამსაქმებლებმა) გაითვალისწინონ რიგი ფაქტორები. პირველ რიგში დასაქმებამ ხელი არ უნდა შეუშალოს მის სწავლას, მორალურ, ფიზიკურ, ზნეობრივ განვითარებას და ა.შ. მნიშვნელოვანია ასევე სამუშაო დროის განსაზღვრა, მოზარდს აუცილებლად უნდა რჩებოდეს დრო განსატვირთად, სწავლისთვის, მეგობრებთან დროის გატარებისთვის. ყველაზე მნიშვნელოვან საკითხს კი თავად დასაქმებული არასრულწლოვანის სამუშაო ტიპი წარმოადგენს. იგი არ უნდა იყოს ასაკისთვის შეუსაბამო სიმძიმის და აუცილებლად უნდა იყოს ჯანმრთელობისთვის უსაფრთხო გარემოში.

## 2.4 სიღარიბე და ბავშვთა შრომა

სიღარიბის მაღალი მაჩვენებელი ძირითადად ეკონომიკურად დაბალგანვითარებულ ქვეყნებს ახასიათებთ. ეს ქვეყნები კი განვითარებადი ქვეყნების ჯგუფს მიეკუთვნებიან. განვითარებად სამყაროში მაღალია უცხოურ კაპიტალზე დამოკიდებულების მაჩვენებელი. ამიტომაც, სოციალური კეთილდღეობის მოპოვების სტრუქტურული ჩარჩოს შემუშავებაზე სწორედ ეს ორგანიზაციები მუშაობენ უმეტესწილად.<sup>6</sup>

საქართველო განვითარებადი ქვეყნების კატეგორიას მიეკუთვნება, შესაბამისად მისთვის დამახასიათებელია ეკონომიკური განვითარების დაბალი მაჩვენებელი. ეკონომიკურად სუსტი ქვეყნებისთვის უცხო არაა არასრულწლოვანთა ჯანმრთელობისთვის შეუსაბამო შრომით პირობებში შრომა, რასაც გარკვეულწილად მათი ოჯახური მდგომარეობა განაპირობებს. ოჯახები, რომლებიც დაბალ სოციალურ ფენას განეკუთვნებიან ხშირ შემთხვევაში ნაკლებად ინტერესდებიან მათი მოზარდი შვილების, როგორც სამუშაო, ისე სამუშაო პირობების მდგომარეობით, რადგან წინა პლანზე იწევენ საარსებო მინიმუმის მოპოვება გახლავთ.

მრავალმა კვლევამ ცხადყო, მყარი კავშირის არსებობა სიღარიბესა და ბავშვის შრომას შორის, რაც იწვევს სიღარიბეში ყოფნის მუდმივ შესაძლებლობას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით ტერმინი „ბავშვთა შრომა“ განისაზღვრება როგორც სამუშაო, რომელიც ბავშვს ართმევს ბავშვობას, უქვეითებს პოტენციალს, ულახავს ღირსებას და ის არის მავნე მისი ფიზიკური და გონებრივი განვითარებისთვის“. კვლევამ „ინვესტირება თითოეულ ბავშვში: ბავშვთა შრომის აღმოფხვრის ხარჯთსარგებლიანობის ეკონომიკური ანალიზი“ აჩვენა, რომ განვითარებადი და გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში ბავშვთა შრომის აღმოფხვრას შეუძლია იმ დანახარჯებზე 7-ჯერ უფრო მეტი ეკონომიკური სარგებლის მოტანა. ბავშვთა შრომის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის

<sup>6</sup> <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

სტანდარტები წარმოადგენს ძირითად სამართლებრივ ინსტრუმენტებს ამ პრობლემასთან საბრძოლველად.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემების თანახმად 2000 წლის შემდეგ, მსოფლიოში დასაქმებულ ბავშვთა რაოდენობა 246 მილიონიდან 168 მილიონამდე შემცირდა. თუმცა, 85 მილიონი ბავშვი მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ასრულებს მძიმე და მავნე სამუშაოებს.<sup>7</sup> აღნიშნული მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია, 85 მილიონი ბავშვის პოტენციალის „ბოროტად“ გამოყენება ცხადია უარყოფითად მოქმედებს მათ ფსიქიკურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე. ასევე ცნობილია, რომ მძიმე პირობებში მომუშავე არასრულწლოვანი მუდმივად სტრესის ქვეშ იმყოფება, ფაქტობრივად მსგავსი შრომა მას ბავშვობას „ართმევს“.

რაც შეეხება საქართველოს, აქ ბავშვთა შრომის სიღრმისეული კვლევა 17 წლის განმავლობაში არ ჩატარებულა. ბოლო კვლევა გაეროს განვითარების ფონდისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 2000 წელს ჩატარდა. შესაბამისად, არ არის ცნობილი რა ასაკის, რა რაოდენობით არასრულწლოვანია დასაქმებული და რაც მთავარია, უცნობია როგორ შრომის პირობებში უწევთ მათ მუშაობა. ამასთანავე არ არსებობს ინფორმაცია 14 წლამდე ასაკის რამდენი ბავშვია დასაქმებული. ყველა ინფორმაცია რომელიც ამ ნაშრომშია გამოყენებული საქართველოს სტატისტიკური სამსახურის ვებგვერდის მეშვეობითაა მოპოვებული, სწორედ სტატისტიკის დეპარტამენტის 2013 წლის მონაცემების თანახმად 15-დან 19 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში დასაქმებულთა რაოდენობა 57%-ს შეადგენს. (საქსტატის წლიური ანგარიში 2013,2014.გვ.4)

---

<sup>7</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 138-ე კონვენცია „სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ“ ადგენს, რომ მინიმალური ასაკი არ შეიზღებდა იყოს 15 წლამდე დაბალი, ხოლო მინიმალური ასაკი საშიში და ჯანმრთელობისთვის საზიანო სამუშაოს შესრულებისას შეადგენს 18 წელს. რაც საქართველოს გაზიარებული და დანერგილი აქვს. აშშ-ს შრომის დეპარტამენტის მიერ 2013 წლის ბოლოსთვის მოპოვებული მონაცემების თანახმად საქართველომ საშუალო დონეზე განახორციელა ბავშვთა ფიზიკური შრომის ყველაზე მძიმე ფორმების აღმოფხვრის გალდებულება. კვლევაში ნათქვამია, რომ საქართველოს მთავრობამ გააუმჯობესა შრომის კანონმდებლობა და შეძლებისდაგვარად შესაბამისობაში მოიყვანა ის საერთაშორისო სტანდარტებთან.

მიუხედავად ყველაფრისა იძულებითი შრომა საქართველოს პატარა მოქალაქეების ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. არ არსებობს სახელმწიფოს ერთიანი პოლიტიკა, რომელიც გააკონტროლებს და შეამცირებს რაოდენობრივ მაჩვენებლებს.

საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით 2013 წელს შეიქმნა უწყებათაშორისი საკოორდინაციო კომიტეტი, რათა ზედამხედველობა გაუწიოს „2012-2015 წლების ბავშვთა დაცვის სამოქმედო გეგმის“ დანერგვას, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს სოციალურად დაუცველი ბავშვების მომსახურება, იმ ბავშვების ჩათვლით, რომლებიც ცხოვრობენ ქუჩებში და მუშაობენ. ცნობილია რომ, ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის დეპარტამენტი, აკრიტიკებს საქართველოს მთავრობას კანონმდებლობაში, მონაცემების მოპოვებასა და გავრცელებაში არსებული ხარვეზების გამო, „რაც ხელს უშლის ბავშვთა ფიზიკური შრომის ყველაზე მძიმე ფორმების აღმოსაფხვრელად მიმართული პოლიტიკის და პროგრამების ეფექტიან განხორციელებას.“<sup>8</sup>

გარდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა, საქართველო არის ხელმომწერი გაერთიანებული ერების ბავშვთა უფლებების კონვენციის, რომელიც ბავშვს

---

<sup>8</sup> Unites State Department of Labor's Bureau of International Affiars.,2013 Findings on the Worst Forms of Child Labor – Georgia., Washington 2013. Pg.1

ანიჭებს სოციალურ უფლებებს და იცავს მას შრომითი ექსპლოატაციისგან. კონვენციის 27 მუხლის თანახმად „ყველა ბავშვს აქვს უფლება უზრუნველყოფილი იყოს ცხოვრების ისეთი დონით, რომელიც აუცილებელია მისი ფიზიკური, გონებრივი, სულიერი, ზნეობრივი და სოციალური განვითარებისთვის.“ ასევე კონვენციის 32-ე მუხლის თანახმად „ბავშვს უფლება აქვს დაცული იყოს ეკონომიკური ექსპლოატაციისა და ნებისმიერი სამუშაოს შესრულებისგან, რომელიც შეიძლება ემუქრებოდეს მის ჯანმრთელობას და ხელს უშლიდეს განათლების მიღებაში, ან ზიანს აყენებდეს მის ჯანმრთელობასა და განვითარებას.“ მიუხედავად ამისა, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა და სახელმწიფოს პოლიტიკა შესაბამისობაში არ მოდის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და გაერთიანებული ერების კონვენციებთან, რაც შესაბამისად აიხება მათ ყოველწლიურ ანგარიშებში.

ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლის საერთაშორისო პრაქტიკაში სახალხო დამცველის აპარატს, როგორც სახელმწიფოებრივ ინსტიტუტს ასევე დიდი წვლილი მოიძღვის. 2001 წლიდან საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში ფუნქციონირებს „ბავშვთა უფლებათა დაცვის ცენტრი“, რომლის საქმიანობასაც საფუძვლად უდევს გაერთიანებული ერების ბავშვის უფლებათა კონვენცია.<sup>9</sup>

ცენტრის ერთ-ერთ მთავარ ფუნქციას წარმოადგენს ბავშვთა უფლებების დარღვევის ფაქტების შესწავლა, მათზე რეაგირება და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება საკანონმდებლო და ადმინისტრაციული ორგანოებისთვის. სახალხო დამცველის ყოველწლიურ საპარლამენტო ანგარიშებში აქტიურად არის საუბარი ქვეყანაში ბავშვების შრომის უკიდურესი ფორმების თაობაზე, რისი აღმოფხვრის წინააღმდეგაც აპარატი შესაბამის რეკომენდაციებს გასცემს. რამდენად სრულდება აღნიშნული რეკომენდაციები ეს უკვე ცალკე პრობლემას წარმოადგენს, რასაც, ვიქრობ, ნაწილობრივ მისი ნებაყოფლობითობაც განაპირობებს.

<sup>9</sup> <http://www.ombudsman.ge/ge/specializirebuli-centrebi/bavshvis-uflebata-dacvis-centri/bavshvis-uflebebs-centris-shesaxeb>

როგორც ზემოთ ავღნიშნეთ საქართველო არაერთ კონვენციასაა მიერთებული, რომელიც ბავშვთა შრომის უფლებებს იცავს, ასევე ჩვენ ქვეყანაში აღნიშნულ საკითხზე მუშაობს სხვადასხვა დაწესებულება, ორგანიზაცია თუ გაერთიანება, თუმცა მე შემიძლია ვთქვა რომ მდგომარეობა რჩება მძიმედ. ერთია რამდენად სრულყოფილადაა აღნიშნული საკითხები კანონმდებლობით რეგულირებული - და ნაშრომმა ნათლად აჩვენა ჩვენი კანონმდებლობის „სრულყოფილება“ და მეორე კანონის პრაქტიკული აღსრულება.

საქართველოში 24 ათასზე მეტი ბავშვი მუშაობს. მათ უმეტესობას სახიფათო სამუშაოს შესრულება უწევს. ამ ციფრების მიღმა არაერთი ბავშვი მძიმე ბედი და წართმეული ბავშვობაა. მათ ყოველდღიური სარჩოს მოპივების სანაცვლოდ უწევთ განათლების, ჯანმრთელობისა და ზოგჯერ სიცოცხლის დათმობაც კი. ქუჩაში მოწყალეებისთვის გამოსული ბავშვების დანახვისას გვახსენდება, რამდენი არასრულწლოვანია იძულებული, თავი მათხოვრობით, წვრილმანი ნივთების გაყიდვითა და სხვადასხვა მომსახურების შეთავაზებით ირჩინოს, მაგრამ ალბათ ვერც კი წარმოვიდგენთ რეალურად რამდენია მათი რიცხვი. ამ ბავშვების ისტორიები ხშირად საამქროების, ფერმების, საწყობების, მშენებლობებისა და იმ სოფლის საზღვრებს არ სცდება, იქ მთავრდება მათი ბავშვობა და იწყება არსებობისთვის ბრძოლა. ხშირად, მათ შრომას, სხვადასხვა მიზეზის გამო სხეულის დაზიანება, სხვადასხვა ტრავმა, კიდურის დაკარგვა, ზოგჯერ კი არსებობისთვის ბრძოლას მათი სოცოცხლე ეწირება.

საქართველოში 2016 წელს საქსტატის მიერ ჩატარებული ბავშვთა შრომის ეროვნული კვლევის ანგარისში ვკითხულობთ თუ რამდენი ბავშვია ჩართული ბავშვთა შრომაში საქართველოში. სტატისტიკა კონკრეტულ ადამიანურ ისტორიებს არ აღწუსხავს, თუმცა ყოველი იმ ციფრის მიღმა, რომელსაც ქვემოთ მოვიყვან, დაკარგული ბავშვობა და ბრძოლაა. (იხ. დანართი № 3 )

კვლევის შედეგების გაანალიზებით დგინდება, რომ საქართველოში 5-17 წლის ასაკის 577,2 ათასი ბავშვი ცხოვრობს და აქედან 33,7 ათასი შრომაშია ჩართული. მათი დიდი

ნაწილი-84% სოფელში ცხოვრობს. ბავშვთა შრომაში ჩართული ბავშვების 63,9% ანუ დაახლოებით 15,6 ათასი ბავშვი.

საინტერესოა საქსტატის სამსახურის უფროსის აღნიშნული კვლევის განმარტება, რომელიც ამბობს, რომ „სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა აღნიშნული კვლევა ჩაატარა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფინანსური და ტექნიკური მხარდაჭერით. გამოიკვეტა, რომ ბავშვთა შრომაში განსაკუთრებით ის ბავშვები არიან ჩართული, სადაც ოჯახებში სიღარიბის დონე მაღალია. ასევე ის განმარტავს ცნებებს „ბავშვთა შრომა“ და „მომუშავე ბავშვები“. შრომის ზოგიერთი სახე ბავშვისთვის შესაძლოა სასარგებლოც კი იყოს, მისი უნარების განვითარებისთვის, თუმცა განსაზღვრულ დონემდე, ბავშვთა შრომას კი ისეთ სამუშაოდ მიიჩნევენ, რომელიც ბავშვებს ართმევს ბავშვობას, მავნე ბავშვების ფიზიკური ჯანმრთელობისთვის და გონებრივი განვითარებისთვის. გარდა ამისა ის მუდმივობით ხასიათდება. კვლევამ აჩვენა, რომ ბავშვთა შრომაში ჩართული ბავშვების ნახევარზე მეტი ჩართულია სახიფათო შრომაში, უმეტესობა ღამით მუშაობს, მესამედი კი დასაშვებზე მეტს. სწორედ ამის შედეგი გახლავთ ის, რომ თუ ბავშვების საერთო სიმრავლეში სწავლას ტოვებს 1,9% მომუშავე, მომუშავე ბავშვებს შორის სწავლის მიტოვების მაჩვენებელი-10,1%-ია, ხოლო სახიფათო სამუშაოში ჩართულ ბავშვებში - 16%.საქართველოს კანონმდებლობა არც ბავშვთა სახიფათო სამუშაოს განმარტავს და არც ბავშვთა სახიფათო შრომისთვის დადგენილი დარგებისა და პროფესიების ეროვნული სია არსებობს, ამიტომ შესაბამისი საერთაშორისო სტანდარტები იქნა გამოვიყენებული. შესაბამისად „სახიფათო შრომა“-არის პირობა როდესაც ბავშვს უწევს არაჯანსაღ გარემოში, რომელიც მას ფიზიკურ და სულიერ ძალადობის საფრთხეს უქმნის-მუდმივად უყვირიან, ფიზიკურ ზიანსან შეურაცხყოფას აყენებენ. დაუშვებელია ბავშვის მუშაობა მავნე გარემოში(მტვერი, კვამლი, მაღალი ტემპერატურა, სიცივე და სხვ.)სახიფათოა, როცა ბავშვს უწევს მუშაობა საშიშ ნივთიერებებთან(ქიმიური ან ასაფეთქებელი ნივთიერებები) ან პროცესებთან, რომლებიც საზიანოა მისი ჯანმრთელობისთვის. დაუშვებელია მუშაობა საშის პირობებშიც(მიწის ქვეშ, სახიფათო სიმაღლეზე ან დახურულ სივრცეში, წყალში და



სხვა). ამ ჩამონათვალს მიეკუთვნება საშიშ აპრატურასთან ან საშიში აღჭურვილობით მუშაობა, ანდა სამუშაო, რომელიც მძიმე ტვირთის ტარებას მოითხოვს.“

საინტერესოა ასევე ამ კვლევის „იუნისეფ საქართველოს“ წარმომადგენლის შეფასება „ეს კვლევა შინამეურნეობებში, ანუ ოჯახებში მოეწყო და მასში ვერ მოხვდებოდა იმ ბავშვების დიდი მაწილი, ვინც ქუჩაში ცხოვრობს. თუ მათ რაოდენობასაც მივამატებთ ბავშვთა შრომაში ჩართული ბავშვების რაოდენობას, კიდევ უფრო მეტად შტამბეჭდავ მაჩვენებელს მივიღებთ. მანამდე კი სოციალური სისტემა უფრო მეტად მგრძობიარე უნდა გახდეს, განსაკუთრებით კი ბავშვებიანი ოჯახების მიმართ. ეს კვლევა კიდევ ერთი განგაშის ზარია, რათა ამ პრობლემის მოსაგვარებლად ნაბიჯები გადაიდგას.“

ყოველივე ზემოაღნიშნული ასაბუთებს ჩემ მოსაზრებას რომ რეალური რაოდენობები მიუხედავად ჩატარებული კვლევებისა -უცნობია, სრულიად ვეთანხმები მათ მოსაზრებებს და მიმაჩნია, რომ თუ კი ვერ ხდება ვერც არასრულწლოვანი მშრომელების რეალური რაოდენობების დათვლა და ვერც დასაქმება კანონის შესაბამისად, ან მისთვის გვერდის ავლით, დასაქმებულმა მინიმუმ ის მაინც უნდა გაითვალისწინოს, რომ ეს უკანასკნელი უზრუნველყოს უსაფრთხო გარემო პირობებით, ვინაიდან აღნიშნულის შეუსრულებლობა პირდაპირ მოზარდის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე გადის.

ისმის კითხვა-რატომ არიან ბავშვები იძულებულნი იმუშავონ ?- პასუხი ერთ შემთხვევაში-სიღარიბეა, ხოლო მეორეში- დამოუკიდებლობისკენ სწრაფვა, რადგან ხშირად ამ ასაკის მქონე ადამიანებს პროტესტის გრძობა უჩნდებათ მშობლების მიმართ და ფინანსური დამოუკიდებლობის მეპოვების გზით ცდილობენ სრული დამოუკიდებლობა მოიპოვონ მათგან. ფული მათ უფრო თავდაჯერებულებს ხდის. რაც შეეხება სიღარიბეს-აქ სულ სხვაგვარადაა საქმე. აქ უკვე ოჯახის მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა უბიძგებს ბავშვს დასაქმდეს. ხშირად ოჯახის წევრების მხრიდან მოზარდებზე ხდება როგორც ფსიქიკური ისე ფიზიკური ზეწოლა და სამსახურის შოვნის იძულება. სტატისტიკა უტყუარია - ოჯახებში სადაც ბევრი შვილია და ცუდი

ეკონომიკური პირობებია-ბავშვი ადრე იწყებს მუშაობას. მშობლები კი ხშირად თვალს ხუჭავენ ვინაიდან სწავლაზე მეტად პრიორიტეტული გადარჩენისთვის ბრძოლა ხდება, რომელშიც მათ მომუშავე შვილები ეხმარებიან.

ზოგი რეგიონი უფრო მძიმე პრობლემებით ხასიათდება. მაგალითად, სკოლების სიმწირით ან/ და საერთოდ არარსებობით. შესაბამისად მოზარდს არ აქვს საშუალება მიიღოს არანაირი განათლება. ასევე მეორე პრობლემა, განათლების ხარისხშია. გარდა ამისა, ზოგიერთ დიდ ქალაქში იქმნება ე. წ. „უპატრონო“ ბავშვების გაერთიანებები ქუჩებში, რომლებიც ცდილობენ ერთმანეთის დახმარებით გაიტანონ თავი, სეზონური სამუშაოების მეშვეობით, ხშირად ქურდობის, მათხოვრობის, სპეკულანტობის მეშვეობითაც კი. არაა იშვიათი როდესაც ისინი ბევრად მძიმე დანაშაულში არიან ჩაბმულნი.

2002 წელს ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის დეპარტამენტის მიერ საქართველოში ჩატარდა კვლევა, რომელიც ეხებოდა ბავშვთა უკიდურესად ცუდ პირობებში შრომას. მასში აღნიშნულია, რომ „1999 წელს UNICEF-ის მონაცემებით, საქართველოში 5-დან 14 წლამდე ბავშვთა 30% მუშაობს, მაგრამ ძალიან მწირია ინფორმაცია ამ ბავშვების დასაქმების სფეროების შესახებ. ძირითადად, 9 წლის ფარგლებში, ბავშვები მუშაობენ თბილისის ქუჩებში, ბაზრობებზე, ტვირთის მზიდავებად..., ხოლო 5 წლამდე ბავშვები მათხოვრობენ.“<sup>10</sup>

სახალხო დამცველი ბავშვთა უფლებების ცენტრის იურისტის 2006 წლის განცხადებით „ბავშვებს საკმაოდ ცნობილი სამშენებლო ფირმები ძალიან იაფფასიან მუშებად იყენებენ. მაგალითად, თუ ჩვეულებრივ მუშას დღეში 10 ლარი უნდა გადაუხადონ, ბავშვებს 3-4 ლარადაც ურიგდებიანად.“<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> The Department of Labor’s 2002 Findings on the Worst Forms of Child Labor., 2003 Trade and Development Act of 2000

<sup>11</sup> <http://www.humanrights.ge/index.php?a=main&pid=6348&lang=geo>

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის ყველა მაჩვენებელი „დაახლოებითა“ ის მაინც უარყოფითი რეალობის ნაწილია. ყველა სოციალური ჯგუფის ჩართვა კვლევაში და დაახლოებითი მაჩვენებლებიდან რეალურზე გადასვლა ცხადია საჭიროა. თუმცა, ყოველივე ეს მაფიქრებინებს, რომ ბავშვის შრომა პირდაპირაა დამოკიდებული მისი ოჯახის შემოსავალთან. ვფიქრობ, რომ ქვეყანაში ოჯახების ეკონომიკურად მოძლიერება , ქვეყნის ეკონომიკის განვითარება, სოციალური დაცვის პოლიტიკის დახვეწა დადებითად იმოქმედებს ბავშვთა შრომის მაჩვენებელზეც და ის უთუოდ 4.2% ზე ნაკლები იქნება.

### 3. არასრულწლოვანთა შრომის ძირითადი ასპექტების ანალიზი.

#### 3.1. მინიმალური ასაკი

შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობისათვის გარკვეული ასაკობრივი ზღვარის დაწესება, შეძლება ითქვას, რომ არის უმთავრესი შეზღუდვა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში არასრულწლოვნის მონაწილეობასთან დაკავშირებით. შესაბამისად საერთაშორისო აქტების, მთელი რიგი ადგენს სწორედ სამუშაოზე მისაღებ მინიმალურ ასაკს. აღნიშნული შეზღუდვა სრულიად მისასაღებელია, თუმცა რეალურად რამდენად იცავენ დამსაქმებლები მას ეს უკვე სხვა თემაა.

წინამდებარე ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე საქართველოს შრომის სამართლის ნორმების შესაბამისობას განვიხილავ შემდეგ საერთაშორისო აქტებთან მიმართებით:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ - „მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენცია“, რომლის რატიფიცირებაც საქართველოს პარლამენტმა 1996 წლის №236 დადგენილებით მოახდინა
- ევროპული სოციალური ქარტია-რომლის რატიფიცირებაც მოხდა 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით.

აღნიშნული დოკუმენტები, რატიფიცირებულია, ხოლო რატიფიცირებულ აქტებს აქვს სავალდებულო ძალა. ქვეყნის ეროვნული კანონმდებლობა რატიფიკაციის შემდეგ მოყვანილ უნდა იქნეს შესაბამისობაში ამ აქტებთან, აქედან გამომდინარე საქართველოს შრომის კოდექსში ასახული უნდა იყოს ევროპის კონვენციისა და ქარტიის მიერ დადგენილი სტანდარტები.

- ევროპული საბჭოს დირექტივა ახალგაზრდების შრომის დაცვის შესახებ. ვინაიდან საქართველო არ არის ევროკავშირის წევრი ქვეყანა, მაგრამ „ევროკავშირი და საქართველო მას შემდეგ თანამშრომლობენ, რაც 1991 წელს საქართველოს დამოუკიდებლობა აღდგა. ეს თანამშრომლობა „პარტნიორობისა და თანამშრომლობის შესახებ შეთანხმებით“ დაიწყო. დოკუმენტის რატიფიცირება მოხდა საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 4 სექტემბრის №347 დადგენილებით, ხოლო ახლა „ასოცირების შესახებ შეთანხმებით“ გრძელდება.“  
(Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work.)

დადგენილებით, რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2014 წლის 18 ივნისის №2495, სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის დადგენა მიზნად ისახავს არასრულწლოვნების ინტერესების დაცვას. „არსებული შემფოთება ბავშვთა შრომის თაობაზე მომდინარეობს იმ რწმენიდან, რომ ბავშვთა შრომას აქვს მავნე ზეგავლენა ადამიანური რესურსების ფორმირებაზე.“

საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის მიხედვითაც შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან, შეესაბამება მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენციისა და

დირექტივების მოთხოვნებს. 16 წლამდე არასრულწლოვნის კანონიერი წარმომადგენლის ან მეურვეობის / მზრუნველობის ორგანოს თანხმობით დასაქმების დასაშვებობას, გამონაკლისი შემთხვევების არსებობისას, ნებართვის გაცემის პროცედურაზე პასუხისმგებელი სამსახური საქართველოში არ არსებობს. ეს თავის მხრივ ზღუდავს არასრულწლოვნებს მათი ინტერესების განხორციელებაში. თუმცა კანონმდებლის მოთხოვნა, რომელიც გულისხმობს 16 წელს მიუღწეველი არასრულწლოვნისთვის კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის თანხმობის სავალდებულოობას შრომითი ურთიერთობების დასაწყებად, საკმაოდ სწორი მიდგომაა, ვინაიდან 16 წლამდე ასაკის მოზარდი ჯერ კიდევ ჩამოუყალიბებელია. არ შეუძლია თავისი მოქმედების და მისი შედეგების ბოლომდე გააზრება, ამიტომ კანონმდებელმა ყველაზე კარგი გამოსავალი ნახა, როდესაც უფლებამოსილ პირთა მხრიდან თანხმობის მიცემა სავალდებულო გახდა. თუმცა რეალურად რამდენად ხდება მშობლების მიერ თანხმობის მიცემა ამის კონტროლი არ არსებობს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის 1-ლი ნაწილით მინიმალურ ზღვრად აღებულია 16 წელი, ხოლო გამონაკლისი შემთხვევა გათვალისწინებულია მე-4 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით. აქვე მინდა ავღნიშნო, რომ ტერმინს „მსუბუქი სამუშაო“ - საქართველოს შრომის კოდექსი არ განმარტავს. აღნიშნული კი შეუძლებელს ხდის სამუშაოების კლასიფიცირებას ეროვნულ დონეზე. რომ არ მოხდეს დამსაქმებლის მხრიდან შრომის იმ ნორმების ინტერპრეტაცია, რომელიც ეხება არასრულწლოვანს აუცილებელია კანონმდებელმა ზუსტად განსაზღვროს ის სტანდარტები, რომელზე დაყრდნობითაც მოხდება სამსახურთა ტიპების განსაზღვრა.

### 3.2 არასრულწლოვნისათვის დასაშვები სამუშაო

დღესდღეისობით საქართველო იმ ქვეყნების რიცხვს მიეკუთვნება, სადაც ფიზიკური პირი უფლებამოსილია, თავისი ნების საფუძველზე ჩაერთოს შრომით ურთიერთობაში 16 წლის ასაკიდან. სწორედ ამ ასაკიდან ხდება იგი ქმედუნარიანი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტით. 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება დაუშვებელია, გარდა სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობისა, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად. აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პრონოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.

საერთაშორისო აქტებს და საქართველოს შრომის კოდექსზე დაყრდნობით სამუშაო პირობითად დავყოთ 3 ძირითად სახეობად. (Rajan & Lancaster 2005)

- მავნე, მძიმე და საშიშპირობიანი სამუშაო
- მსუბუქი სახის სამუშაო
- სხვა დანარჩენი სამუშაო - რომელიც ზიანს არ აყენებს არასრულწლოვნის ჯანმრთელობას და არ უზღუდავს მის მიერ სავალდებულო სასკოლო განათლების მიღების შესაძლებლობას.

არასრულწლოვნებს 14-დან 16-მდე საქართველოს შრომის კანონმდებლობის ფარგლებში კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობის

საფუძველზე იმუშაოს, თუ მისი შრომა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზისო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას.

რაც შეეხება 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნებს კანონი ავიწროებს დასაშვებ სამუშაოთა კატეგორიას და ამომწურავად ჩამოთვლის მათთვის დასაშვებ სამუშაოთა სახეს. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია კანონმდებლის მიზნის განსაზღვრა, თუ გავანალიზებთ ჩამოთვლილ დასაშვებ სამუშაოთა სახეებს აშკარაა, რომ კანონმდებლის უმთავრესი მიზანია არა 14 წლამდე ასაკის პირისათვის მუშაობის ნების დართვა გასამრჯელოს მიღების მიზნით, არამედ მათთვის საკუთარი ნიჭის განვითარების შესაძლებლობის მიცემა სპორტში, ხელოვნებასა და სხვა მსგავს სფეროებში. აქ იგულისხმება, ის რომ დასაქმებამ ხელი არ შეუშალოს სწავლას 14 წლამდე ასაკის პირებს. აქვე უნდა ითქვას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილი ვერ განიმარტება, როგორც „მსუბუქი სამუშაო“. აღნიშნული კატეგორია უნდა იყოს განსაზღვრული და შეზღუდული საათის რაოდენობით შესრულდეს, რასაც საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს. ასევე არ არსებობს კომპეტენტური ორგანო, რომელიც განსაზღვრავს საქმიანობის იმ დარგებს სადაც არასრულწლოვნისთვის 14 წლამდე მუშაობა იქნება დასაშვები. ასევე უნდა ითქვას, რომ კანონმდებლობა მეტწილად არეგულირებს დაქირავებით მომუშავე არასრულწლოვნების საკითხს და საერთოდ არაფერს განმარტავს თვითდასაქმებული ბავშვის შესახებ, რაზეც შრომის საერთაშორისო როგანიზაციამ მიუთითა საქართველოს მთავრობას 2012 წლის მოხსენებაში. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სწორედ არასრულწლოვნების უდიდესი ნაწილი, როგორც საერთაშორისო როგანიზაციის კვლევებიდან ჩანს სწორედ სოფლის მეურნეობაშია დასაქმებული.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Marking progress against child labour Global estimates and trends 2000-2012

საქართველოს შრომის კოდექსი 16-დან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისათვის შემდეგნაირად აწესებს მდგომარეობას: კონკრეტულ აკრძალვაზე საუბარი კოდექსის მე-4 მუხლის და მე-4 და მე-5 ნაწილებში, რომელშიც განსაზღვრულია სამუშაოთა კატეგორია, სადაც აკრძალულია არასრულწლოვნის დასაქმება როგორც ასეთი. ისევე როგორც 14-დან 16 წლამდე პირებისთვის 16-დან 18 წლამდე მოზარდებისთვისაც მოქმედებს აღნიშნული მუხლები. მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ, რომ როგორც ზემოთ განვიხილეთ, პირის შრომითი ქმედუნარანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით კი განსაზღვრულია 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნებისათვის დადგენილი განსაკუთრებული პირობები, შესაბამისად მე-4 მუხლის მე-4 და მე-5 ნაწილები ეხება სწორედ 16-დან 18 წლამდე პირებს. ევროპული სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით საქართველო ბავშვებისა და ახალგაზრდების მიერ დაცვის უფლების ეფექტიანად გამოყენების მიზნით ვალდებულებას იღებს უზრუნველყოს სახიფათო და არაპიგიენურ სამუშაოზე მიღების ასაკის განსაზღვრა, რომელიც უნდა შეადგენდეს 18 წელს. ამ ვალდებულებას საქართველო ასრულებს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-4 და მე-5 ნაწილებით.

მიუხედავად მთელი რიგი სწორი საკანონმდებლო რეგულაციებისა არსებობს მცირე ხარვეზებიც. უპირველეს ყოვლისა 16 წლამდე არასრულწლოვნის დასაქმებისთვის კანონიერი წარმომადგენლის და მეურვეობის ორგანოს თანხმობის ვალდებულება საკმაოდ წინ გადადგმულ ნაბიჯად შეიძლება ჩაითვალოს. ასევე კანონმდებელი სრულიად მართებულად განსაზღვრავს 14 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო საქმიანობის სფეროს. თუმცა შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს მძიმე და საშიშპირობიანი სამსახურის ცნებას, რის გამოც დამსაქმებელს ფართო უფლებამოსილება რჩებათ აღნიშნულ ტერმინთა განმარტების მხრივ. საბოლოო ჯამში დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი ნამდვილად დეტალურად არეგულირებს განსახილველ საკითხებს, თუმცა საჭიროებს ზოგიერთი ცნების განმარტებას.



### 3.3 სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

16 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წელს შევიდა ცვლილება, რითაც კვირაში მაქსიმუმ 24 საათი გახდა დასაშვები. აქვე აღსანიშნავია, რომ კოდექსი არ აკონკრეტებს პერიოდს, როდის არის შესაძლებელი მაქსიმალური დატვირთვით მუშაობა, რომელიც დასაქმებულის სამუშაოს სახის მიხედვით განსხვავებული უნდა იყოს.

მნიშვნელოვანია ასევე არასრულწლოვნისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს საკითხი. „ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა სამუშაო, რომელიც აღემატება დასაქმებულისთვის დაწესებულ რეგულარულ სამუშაო დროს“ (ბაჯიაშვილი მ., 2011, გვ. 92)

უნდა ითქვას, რომ შრომის კოდექსში აღნიშნული საკითხი ბუნდოვანია. არასრულწლოვნის 16 წლამდე ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მხოლოდ მისი თანხმობით არის შესაძლებელი. აქვე გვახსოვს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, 16 წლამდე არასრულწლოვნის დასაქმება დაიშვება მხოლოდ კანონიერი წარმომადგენლის მეურვის ან მზრუნველის თანხმობით, თუმცა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად კანონმდებელი მხოლოდ არასრულწლოვნის თანხმობას სჯერდება, რომელსაც გარკვეულ შემთხვევებში არ შეუძლია დაიცვას თავი, ფიზიკური, მორალური ან გონებრივი ჯანმრთელობის მავნებლობისგან. მიმაჩნია, რომ არასრულწლოვანთათვის კვირაში 24 სამუშაო საათის განსაზღვრა სრულიად საკმარისია, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში მათ ხელი არ შეეშლებათ განათლების და სხვა აუცილებელი ქმედებების განხორციელებაში, ასევე ზედმეტად არ მოხდება მათი გადატვირთვა. თუმცა კანონმდებელმა არავითარ შემთხვევაში არ უნდა დართოს მათ ნება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების. მითუმეტეს რომ არ არის დაკონკრეტებული ზეგანაკვეთური დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა. რაც შეეხება შესვენება დასვენების საკითხს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილით დგინდება, რომ სამუშაო

დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ეს ეხება როგორც სრულწლოვან ისე არასრულწლოვან პირებს. ამ კუთხით რაიმე სახის დიფერენცირება არ ხდება პირის ასაკის თვალსაზრისით. შესვენების ხანგრძლივობას სამუშაო საათებს შორის საქართველოს შრომის კოდექსი არ არეგულირებს. საქართველოს შრომის კოდექსით სამუშაოს შესრულებისას, შესვენებისა და დასვენების დროის თვალსაზრისით არასრულწლოვნები გათანაბრებულნი არიან სრულწლოვან პირებთან, რაც თავის მხრივ ხარვეზად მესახება და ცხადია ყველა ასაკობრივი თავისებურებიდან გამომდინარე სხვა პირობებს უნდა ადგენდეს კანონმდებლობის დონეზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს. ამავე კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილით დასაშვებად მიიჩნევა არასრულწლოვნის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების წინაპირობები იგივეა რაც სრულწლოვანი პირისთვის, თუმცა აქ დაცვის მექანიზმია ჩადებული და არასრულწლოვნის თანხმობის გარეშე აკრძალულია მისი დასაქმება ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე. საქართველოს შრომის კოდექსით, ისევე როგორც დირექტივით 16-დან 18 წლამდე მოზარდებისთვის დადგენილია იგივე დრო დასვენებისთვის სამუშაო დღეებს შორის, რაც გათვალისწინებულია 16 წლამდე არასრულწლოვნებისთვის.

### 3.4 ღამის სამუშაო და შვებულების წესი

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლი კრძალავს ღამის სამუშაოზე, 22 საათიდან 6 საათამდე, არასრულწლოვნის დასაქმებას. ქვეყნის კანონმდებლობა „უზრუნველყოფს“, რომ 18 წლამდე ასაკის პირები არ დასაქმდნენ ღამის სამუშაოებზე. გარდა იმ სამუშაოებისა, რომლებიც გათვალისწინებულია ეროვნული კანონმდებლობით ან კანონქვემდებარე აქტებით. თუმცა აქვე ისიც უნდა ითქვას, რომ ქართული კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დასაშვებ ღამის სამუშაოების ჩამონათვალს, რაც აკლებს კანონს თავის სიზუსტეს.

არასრულწლოვნის ჯანმრთელობისთვის ასევე მნიშვნელოვანია შვებულება. საქართველოს შრომის კოდექსით არასრულწლოვნისთვის დადგენილია შვებულება იმ ფარგლებში, როგორც ეს გათვალისწინებულია სრულწლოვანი პირებისთვის, კერძოდ 21-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით. გამონაკლისია 25-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევა, რომელიც კრძალავს არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანას მომდევნო წლისთვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 35-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემო. საქართველოს კონსტიტუცია პირდაპირ მიუთითებს, რომ არასრულწლოვანის შრომის პირობები უნდა იყოს განსაზღვრული, თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსში ჩვენ ვხედავთ, რომ მწირია არასრულწლოვნის შრომის პირობების ბაზა, რაც თავისთავად არასრულწლოვანს დაუცველად ტოვებს. „დღემდე არასაკმარისად მოწესრიგებული რჩება კერძო სექტორში დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო გარემოს შექმნა; კანონი, მართალია, ავალებს დამსაქმებელს მინიმალურ სტანდარტებს: დანერგოს შრომის

უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა, შეამციროს უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკები და სხვა. მიუხედავად ამ ყველაფრისა არ არსებობს აღნიშნული ვალდებულების მაკონტროლებელი მოქნილი სისტემა.“ (ზენიაშვილი ა.,2013,გვ.5)

#### 4 არასრულწლოვანთა შრომის პრაქტიკული რეალობა

საინტერესოა როგორია არასრულწლოვანთა შრომასთან დაკავშირებით პრაქტიკული რეალობა საქართველოში. ერთია რამდენად სრულყოფილად არის რეგულირებული კანონმდებლობა და მეორე რამდენად მუშაობს ყოველივე ეს რეალობაში. არასრულწლოვანთა შრომის კუთხით, მიუხედავად უამრავი პროგრამისა, რომელსაც როგორც არასამთავრობოები ისე სახელმწიფო ატარებს უცხოელი პარტნიორების ხელშეწყობით, ისეთი პროექტების, მაგალითად როგორცაა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საქართველოში ახლა მიმდინარე პროექტი სახელწოდებით „საქართველოში შრომის კანონმდებლობის შესრულების გაუმჯობესება.“ რაც გულისმობს ქვეყნისთვის რეკომენდაციების გაწევას ამ მიმართულებით და კოორდინირებული მუშაობის შედეგად რჩება იმის იმედად ყოფნა, რომ რეალობა დადებითი ციფრებისკენ შეიცვლება. მიუხედავად კვლევებისა არასრულწლოვანთა შრომის მაგალითების მომსწრეები ჩვენ დედაქალაქის ქუჩებში არაერთგზის ვხვდებით დღის განმავლობაში. ვფიქრობ ცალკე კვლევის საგანია ქუჩაში მომუშავე ბავშვების მიზეზების, სამუშაო პირობების შესწავლა, ვინაიდან მათი რიცხვი დიდი, ხოლო მათი წილი მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს სტატისტიკუ მაჩვენებლებზე.

საშუალო სტატისტიკურ ოჯახებში, რატომ ხდება არასრულწლოვანთა დასაქმება? რა განაპირობებს მათ დასაქმებას მავნე სამუშაოებზე და უამრავი სხვა კითხვა გახდა ჩემი კვლევის მიზანი, რომელიც ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საჯარო სკოლებში ჩავატარე 2017 წლის გაზაფხულზე. კვლევის ფარგლებში გამოყენებულ იქნა ჩემ მიერ, როგორც

რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, ისე თვისობრივი. ჩატარდა გამოკითხვა 14 – 18 წლამდე სკოლის მოსწავლეებში და ასევე ჩატარებულ იქნა 6 ფოკუს ჯგუფი, დასაქმებული არასრულწლოვნების მონაწილეობით. სწორედ ამ ორმა კვლევის მეთოდმა მომცა საშუალება, რომ ტენდენციები, რომლებიც მე ფოკუს ჯგუფმა გამომიკვეთა რაოდენობებში დამეფიქსირებინა და მიმელო მაქსიმალურად რეალური სურათი.

იმისთვის, რომ დამედგინა რა მიზეზით არიან დასაქმებულები ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში არასრულწლოვნები რა მოტივაცია არსებობს დასაქმების, რამდენად მძიმეა მათი შრომა, რამდენად ხელის შეშლელია ის სწავლა განათლების მიღებაში და სხვა. ასევე ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საჯარო სკოლების ბაზაზე მოხდა ექვსი ფოკუს ჯგუფის ჩატარება. რესპოდენტთა შერჩევასა მე გამოვიყენე „თოვლის გუნდის“ მეთოდი. უნდა ავღნიშნო, რომ ფოკუს ჯგუფი ისე იყო წარმართული, რომ რესპოდენტებმა თავად მოახდინეს არსებული პრობლემური საკითხების იდენტიფიცირება. ფოკუს ჯგუფების ჩატარება მოხდა სკოლებში მოზარდებისთვის ნაცნობ და კომფორტულ გარემოში. ფოკუს ჯგუფების აუდიო ჩანაწერების მეშვეობით შევადგინე ტრანსკრიფტი, რომლის გაშიფრვამ ფოკუს ჯგუფის ძირითადი ტენდენციები დაგვანახა ზუგდიდელი არასრულწლოვნების შრომითი თემატიკის რეალობაში.

დასაწყისისთვის მინდა ავღნიშნო, რომ ფოკუს ჯგუფში მონაწილე ახალგაზრდები ძალიან კომუნიკაბელურები და აქტიურები გახლდნენ, აქვე უნდა ითქვას, რომ თვითონ არასრულწლოვნის დასაქმების საკითხი მათთვის მნიშვნელოვან თემას წარმოადგენს.

რეგიონიდან გამომდინარე მოზარდების დასაქმება ადრეული ასაკიდან არ არის გასაკვირი, თუმცა გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ გოგოები უფრო გვიან იწყებენ მუშაობას ვიდრე ბიჭები. ძირითად სამუშაო სფეროებს მათთვის წარმოადგენს სეზონური სამუშაოები, ასევე მომსახურების სფეროში მუშაობა. აქვე მინდა ვღნიშნო, რომ გოგოების დიდი ნაწილი სეზონურად უცხოეთში არის დასაქმებული, აღნიშნული სეზონურობა არ უშლის მათ სწავლა განათლების მიღებაში, თუმცა სისტემატურად დასაქმებული

მოზარდებისთვის სამსახურის და სწავლის შეტავსება დიდ სურთულეს წარმოადგენს. შრომითი უფლებების ცოდნის კუთხით ელემენტარული საკითხების ცოდნა გამოიკვეთა. მათ ძირითად პრობლემას წარმოადგენს არალეგალური სამუშაო, მათი არასრულწლოვნობიდან გამომდინარე ისინი მშობლების, ნათესავების და სხვა ახლობლების სახელით არიან გაფორმებულნი სამსახურში. რაც თავის მხრივ პრობლემას წარმოადგენს, ვინაიდან წარმოქმნილი დავების შემთვევაში მოზარდი ვერ ახერხებს სიმართლის დამტკიცებას და ვერც საკუთარი უფლებების დაცვას. რეალურად მოზარდები ვერ იყენებენ იმ დაცვის ბერკეტებს, რაც სახელმწიფოს აქვს მათთვის მინიჭებული საკუთარი უფლებების დასაცავად, მარტივი მიზეზის გამო, უბრალოდ არ იციან ეს როგორ გააკეთონ. სამუშაოს დაწყების ძირითადი მოტივაცია ზუგდიდელი არასრულწლოვნებისთვის მშობლების დახმარება და საკუთარი ფინანსური დამოუკიდებლობის ხარისხის ამაღლება გახლავთ. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სეზონურ სამუშაოს თუ არ ჩავთვლით, ძირითადი პრობლემა სამსახურისა და სწავლის შეთავსებაა მათთვის. ისინი ხშირად დასაქმებას ანიჭებენ უპირატესობას და ამით ზარალდება მოსწრება და სკოლაში სწავლის ხარისხი. ასევე გამოიკვეთა ტექნიკური სახის ხარვეზები, რაც გულისხმობს სამსახურის დაწყებამდე არანაირი გადამზადების გავლას, ასევე მათ არ ემართებათ ელემენტარული უსაფრთხოების დაცვის წესები, რის შედეგადაც ხშირია ჯანმრთელობის მსუბუქი დაზიანებები. ასევე არავინ არ განუმარტავს მათ უფლებებს, რის შედეგადაც გასაკვირი არ არის, რომ არასრულწლოვანი დასაქმებულები ხდებიან მაქინაციების და ფინანსური „გადაგდებების“ მსხვერპლნი.

თუმცა მიუხედავად ზემოთ ჩამოთვლილი საფრთხეებისა რესპოდენტების უმეტესობისთვის სამსახური წარმოადგენს მნიშვნელოვან მოვლენას, რომელსაც ისინი სიამოვნებით და დიდი პასუხისმგებლობით ეკიდებიან. მიუხედავად ჯანმრთელობის საკითხებისა და სხვა მნიშვნელოვანი შემაფერხებელი ფაქტორებისა.

დაწვრილებით განვიხილოთ რამოდენიმე ცხრილი. პირველი მათგანი (იხ. დანართი № 4) გვიჩვენებს თუ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის 51 საჯარო სკოლის გამოკითხული 1002

მოსწავლიდან, რომლების ასაკიც არის 14-დან -18 წლამდეა, როგორია გენდერული ჭრილი. მონაცემების თანახმად ბიჭი რესპოდენტების რაოდენობა 6% აღემატება გოგოების რაოდენობას. შემდეგ (იხ. დანართი N ) ჩვენ ვხედავთ, რომ აღნიშნული მოზარდებიდან ერთხელ მაინც ყოფილა დასაქმებული 409 გოგო და 400 ბიჭი, ხოლო საერთოდ არ უმუშავია 193 გამოკითხულ მოზარდს. შემდეგ დანართზე ჩვენ ვხედავთ, (იხ. დანართი № 5) რომ დასაქმების სფეროები შემდეგნაირად გადანაწილდა-სოფლის მეურნეობაში არის დასაქმებული ყველაზე ბევრი ბავშვი, რაც 50 % შეადგენს, შემდეგ მოდის მომსახურების სფერო- 36 %, და სხვა ტიპის სამუშაოები-14 %. აღნიშნული მონაცემების საფუძველზე ჩვენ ვხედავთ, რომ თვითდასაქმებული მოზარდების რიცხვი აღემატება, მომსახურების და სხვა სფეროებში მომუშავე მოზარდების რიცხვს. აქვე ავღნიშნავ, რომ სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული მოზარდებისთვის აღნიშნული სამუშაო სეზონური ხასიათისაა და ის ძირითადად არ აუარესებს მათი მოსწრების და სწავლის ხარისხს. რასაც ვერ ვიტყვი მომსახურების სფეროში დასაქმებული მოზარდების შესახებ, რომლების მთავარი პრობლემაც სწორედ სამუშაოს ხანგრძლივობა და ხშირად სკოლის საათებთან შეუთავსებლობა გახლავთ. მასეთი მოზარდების რიცხვი 36 %, აღემატება რაც საკმაოდ დიდი მაჩვენებელია. კითხვაზე უშლის თუ არა სამსახური სწავლას (იხ. დანართი № 6) - მოზარდების უმრავლესობა-645 არასრულწლოვანი თვლის, რომ კი უშლის, დანარჩენი-357 არასრულწლოვანისთვის კი სამსახური არაა სწავლისთვის ხელისშემშლელი. ამრიგად, ვფიქრობ ცალსახად დადასტურდა ჩემი ჰიპოთეზა.

გარდა ამისა, ჩემი კვლევის ფარგლებში გამოვიკითხეთ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის დასაქმებული მოზარდებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემები.(იხ.დანართი № 7) აღნიშნული ცხრილიდან კარგად ჩანს, რომ მოზარდებისთვის ძირითად პრობლემას დაბალი ანაზღაურება წარმოადგენს, შემდეგ აქტუალობით მეორეა - არასრულწლოვანი პირისთვის სამსახურის შოვნის პრობლემა, სამსახურის სეზონურობაც- მოზარდებმა პრობლემად ჩათვალეს, ვინაიდან მათი სურვილი სრულგანაკვეთურ სამსახურში დასაქმება გახლავთ, მიუხედავად იმისა რომ ამის შედეგად მოხდება მათი უფლებების

დარღვევა. ცხრილზე ყველაზე დაბალი ორ პოზიციდ არაკომფორტული სამუშაო გრაფიკი და რთული სამუშაო პირობები სახელდება. მიუხედავად იმისა, რომ მოზარდები ძალიან ნათელ ვარდისფერ ფერებში ხედავენ ამ პრობლემას და თვლიან, მათი უფლებები „თითქმის“ არ ირღვევა, რომ ისინი თავისი სურვილისამებრ იღებენ გადაწყვეტილებას იმუშაონ, ხშირად ჯანმრთელობისა და სკოლის გაცდენის ხარჯზე, მათ კითხვარის ბოლო კითხვას „უნდა იყოს თუ არა არასრულწლოვანი პირი დასაქმებული?“ (იხ. დანართი №8)- გამოკითხულთა უმრავლესობით, რაც 91% შეადგენს დადებითად უპასუხეს, მაშინ როდესაც 1002 არასრულწლოვანიდან მხოლოდ 9 % თვლის რომ არასრულწლოვანი არ უნდა იყოს დასაქმებული, უამრავი ნაშრომში მოყვანილი მიზეზის გამო.

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე ვფიქრომ, ჩემი პოზიცია:

1. არასრულწლოვანთა შრომითი კანონმდებლობის ხარვეზები, რაც თავის მხრივ იწვევს არასრულწლოვანი დასაქმებულების მძიმე მდგომარეობას, რაშიც იგულისხმება, როგორც მოზარდისთვის არასასურველი ფიზიკური ისე ფსიქიკური გადაღლას - დასაბუთებულია.

ისევე როგორც, მეორე:

2. არასრულწლოვანთა შრომის პრაქტიკაში არსებული ნეგატიური ასპექტები ისეთები, როგორიცაა მაგალითად მძიმე სამუშაო, პირდაპირპროპორციულად მოქმედებს სკოლაში მოსწრების ხარისხზე- დასაბუთებულია ჩემი კვლევების მეშვეობით.

ცხადია, კვლევის ფარგლებში მეტი ინდიკატორის ჩართვა უპრიანი იქნებოდა, თუმცა აღნიშნული კვლევის მიზნები, სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში, მიღწეულად მიმაჩნია.



## დასკვნა

მაშასადამე, დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ სახალხო დამცველის 2013 წლის ანგარიშის მიხედვით, სახელმწიფო დონეზე ჯერ კიდევ არ არის შემუშავებული შრომის, ჯანმრთელობისა და სამუშაო გარემოს შესახებ თანმიმდევრული ეროვნული პოლიტიკა, არ არსებობს მონიტორინგის მექანიზმები. ნორმები კი ხშირად დეკლარირებულია, რეალური აღსრულების მექანიზმები კი სახელმწიფოს უბრალოდ არ გააჩნია.

აღნიშნული ანგარიში სრულად გამოხატავს ჩემ პოზიციას საქართველოში შრომის არასრულწლოვანთა სახელმწიფო პოლიტიკის შესახებ. უდავოა, რომ საკანონმდებლო დონეზე, კონკრეტული უფლებებისა და ვალდებულებების მინიჭების პარალელურად, უნდა არსებობდეს ამ უფლებების დაცვისა და კონტროლის მექანიზმები, იმისათვის რომ მოხდეს ყოველივე ამის სწორი, კანონიერი განხორციელება. ვინაიდან, მოგეხსენებათ, რომ „შრომის დაცვა იურიდიულად უზრუნველყოფილი, ორგანიზაციულ-ტექნიკური და სოციალური ღონისძიებების სისტემაა, მიმართული დასაქმების, შრომის უსაფრთხოების და ჯანსაღი პირობების შექმნისკენ.“(ძამუკაშვილი დ.,2009,გვ.155) საქართველოს კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს ორგანოს, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება, კონვენციებისა და დადგენილებების ეფექტიან განხორციელებაზე.

ასევე აღსანიშნავია „ჯანმრთელობის დაზღვევა, როგორც დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაცვის ერთ-ერთი მექანიზმი, რომელიც ჩვენი ქვეყნის კანონით რეგულირებული ჯერ კიდევ არ არის. ჯანმრთელობის დაზღვევა კვლავ განიხილება როგორც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის უზრუნველყოფილი სარგებელი, რომელიც არ არის დასაქმებულის პირდაპირი შრომითი ანაზღაურება.“(ირემაშვილი ქ.,2013,გვ.164,174)

მიუხედავად ბოლო დროს გადადგმული პოზიტიური ნაბიჯებისა, ქვეყანას არ გააჩნია თანმიმდევრული პოლიტიკა ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში. ასევე, ჩატარებული კვლევის შედეგად ირკვევა, რომ შრომის კოდექსის ნორმები, რომლებიც აწესრიგებენ

არასრულწლოვანთა შრომას, შესაბამისობაში არ იმყოფება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და გაეროს ბავშვთა დაცვის კონვენციასთან, რის გამოც არსებობს იმის აუცილებლობა, რომ მოხდეს რატიფიცირებული კონვენციების გადახედვა და ჩატარდეს მათი იმპლემენტაციის მონიტორინგი.

ასევე, მნიშვნელოვანია იმ სახელმწიფო ინსტიტუტების გაძლიერება და ხელშეწყობა, რომლებიც კომპეტენტურები არიან ბავშვთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში. არსებულ საერთაშორისო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, მნიშვნელოვანია ქვეყანაში შრომის ინსპექციის ინსტიტუტის ქმედითი მექანიზმის ჩამოყალიბება, რომელიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს არასრულწლოვანთა შრომის წინააღმდეგ ბრძოლაში. გარდა ამისა მნიშვნელოვანია არასამთავრობო, სექტორის, პროფკავშირებისა და დამსაქმებელთა ასოციაციების მეტი ჩართულობა აღნიშნული საკითხის შესწავლა-ბრძოლის საკითხში. ვფიქრობ, რომ მხოლოდ კოორდინირებული პოლიტიკის საშუალებითაა შესაძლებელი ამ ერთ-ერთი ყველაზე მძიმე და მნიშვნელოვანი პრობლემის წინააღმდეგ ბრძოლა.

დღეისთვის კი სამწუხარო რეალობას წარმოადგენს ის, რომ სახელმწიფო უფრო მეტ პასუხისმგებლობას განიცდის საერთაშორისო პარტნიორების მიმართ, ვიდრე საკუთარი მომავალი თაობის მიმართ. ყველამ უნდა გაიაზროს, რომ ბავშვის შრომა-არის სიღარიბეში მუდმივად ჩარჩენის გარანტია. მხოლოდ განათლებულ ბავშვს აქვს შესაძლებლობა დააღწიოს სიღარიბეს თავი და იცხოვროს ღირსეული ცხოვრებით, ყოველივე ამის შესაძლებლობა კი როგორც დავინახეთ, მოზარდს სახელმწიფომ, ოჯახმა და სხვა არაგულგრილმა ადამიანებმა უნდა მივცეთ.

## Bibliography

1. ბაჯიაშვილი მ., *სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით*., თბილისი 2011წ.
2. გაერთიანებული ერების „ბავშვთა უფლებათა კონვენცია“.,(02/09/1990)
3. დემეტრაშვილი ა., კობახიძე ი.,*კონსტიტუციური სამართალი*. თბ.,ინოვაცია., 2008წ.
4. ევროპის სოციალური ქარტია.,სტრასბურგი.,1961წ.
5. ზენაიშვილი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, თბ., 2013წ.
6. პრემიერ მინისტრის დადგენილება N38.,*შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამა*.(2/02/2015)
7. ჟან-ჟაკ რუსო., *საზოგადოებრივი ხელშეკრულების თეორია* 1762 წ.
8. საქართველოს კონსტიტუცია, თბ., 2009 წ.
9. სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი, ანგარიში.,*საქართველოს შრომის კოდექსის მონიტორინგის ანგარიში*.,2008წ.
10. საქართველოს ეროვნული სამსახური., *დასაქმება და უმუშევრობა, 2013 წელი (წლიური)*.თბ. 2014წ.
11. საქართველოს კანონი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი (სსკ), N786, (26.06.1997)
12. საქართველოს ორგანული კანონი N729 „საქართველოს შრომის კოდექსი.“(12/06/2013)
13. საქსტატი.,*დასაქმების დონე ასაკობრივ ჯგუფში*. თბ.,2014წ.
14. საქართველოში ბავშვთა შრომის ეროვნული კვლევა, ანალიტიკური ანგარიში 2015წ.თბილისი 2016წ.
15. ფუტყარაძე. ი.,*სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების საერთაშორისო-სამართლებრივი და კონსტიტუციური რეგულირება*., თბ., ეკონომიკურ ურთიერთობათა უნივერსიტეტის სამეცნიერო შრომების კრებული.,უნივერსალი, თბ., 2009
16. შსო-ს 138-ე კონვენცია „სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ“.,*ჟენევა* 1973.
17. შსო-ს 182-ე კონვენცია „ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყონებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“., *ჟენევა* 1999.
18. ძამუკაშვილი დ., შრომის სამართალი, თბ., 2009წ.
19. ILO თამაშის წესები. *მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში. ბავშვის შრომა*.,2009

20. ILO იძულებითი შრომა. საერთაშორისო პროფესიული კავშირების გაერთიანების სახელმძღვანელო. ბრუსელი., 2008წ.
21. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 *on the protection of young people at work.*, Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/registre/docs\\_autres\\_institutions/commission\\_europeenne/sec/2010/1339/COM\\_SEC%282010%291339\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2010/1339/COM_SEC%282010%291339_EN.pdf)
22. Ein Handbuch fur Deutschland. Uberarbeitete Auflage, Januar 2005
23. Governance and Tripartism Department.,*Marking progress against child labour.*Gobal estimates and trends 2000-2012.
24. International Labour Organization.,*Every Child Counts-New Global Estimates on ChildLabour.*Geneva 2002 Introduction.Pg.9.
25. ILO(1999). 87<sup>th</sup> International Labour Conference (ILC)session, 17 June 1999(Geneva)., *Convention No.182 on the elimination of the worst forms of child labour*
26. Karasek, R. &. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life.*NY: Basic Books.
27. Rajan R.,Gepffrey Lancaster G.,*The Impact of Children’s Work on Schooling: Multicountry Evidence* ,2005 Int’l Lab.Rav.189,2005
28. Unites State Depsrtnent of Labor’s Bureau of International Affiars.*2013 Findings on the Worst Forms of Child Labor-Georgia.*Washington 2013
29. UNICEF.,*Child Labor in Sub-Saharan Africa.*,1990 ., Retrieved from <http://www.sos-usa.org/our-impact/childrens-statistics/africa>
30. Vroom, V. H., John Wiley & Sons, Inc. *Work and motivation.*,964
31. Амелина А.Н. *Труд несовершеннолетних.* – М.:Смарт, 2005
32. Буянова А.В. *Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников* .,Трудовое право. М.2005
33. Гинцбург Л.Я.,*Социалистическое трудовое правоотношение* М: 2006
34. Лебедев В.М. *Трудовое право* М: 2013
35. Микеладзе И.С., *Экономика Грузинской ССР. Экономика*, 1967
36. Мацонашвили Т. *Проблемы перестройки социального государства в Западной Европе.* Pro et Contra. 2001

37. Обухова Л.Ф. *Детская (возрастная) психология*. М.: Российское педагогическое агенство , 1996
38. Конституции буржуазных стран. Т.1. М., 1935

## ინტერნეტ წყაროები

1. ILO Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
2. ILO Retrieved from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310\\_INSTRUMENT\\_ID:312226](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310_INSTRUMENT_ID:312226)
3. Saveafamily Retrieved from <http://www.saveafamily.eu/taxonomy/term/6/law>
4. World bank Country and Lending Groups Retrieved from <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>
5. ILO Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
6. Ombudsman.ge Retrieved from <http://www.ombudsman.ge/ge/specializirebuli-centrebi/bavshvis-uflebata-dacvis-centri/bavshvis-uflebebs-centris-shesaxeb>
7. Humanrights.ge Retrieved from <http://www.humanrights.ge/index.php?a=main&pid=6348&lang=geo>

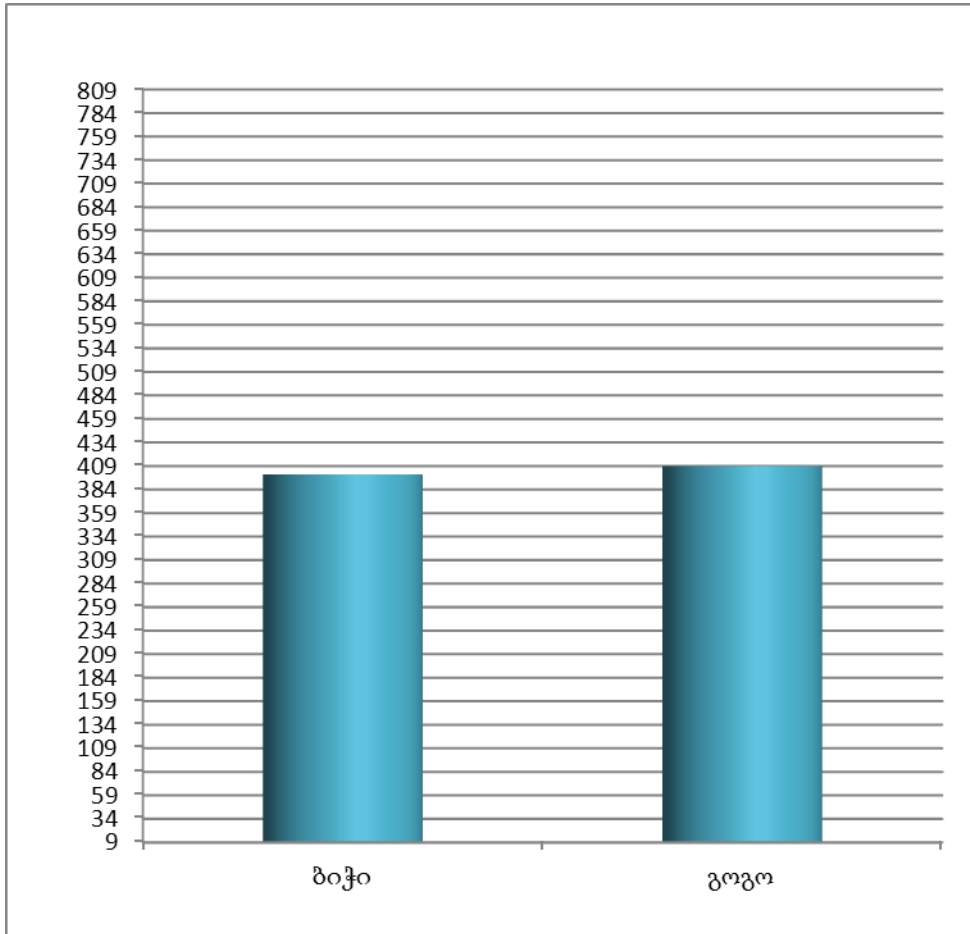
სრულწლოვნება

ქვეყანა	ასაკი
საქართველო	18
შოტლანდია	16
კუბა	16
ისრაელი	13
ვატიკანი	16
კანადა	19
სამხრეთ კორეა	19
ინდონეზია	20
იაპონია	20
აშშ	18
ინგლისი	18
საფრანგეთი	18
რუსეთი	18

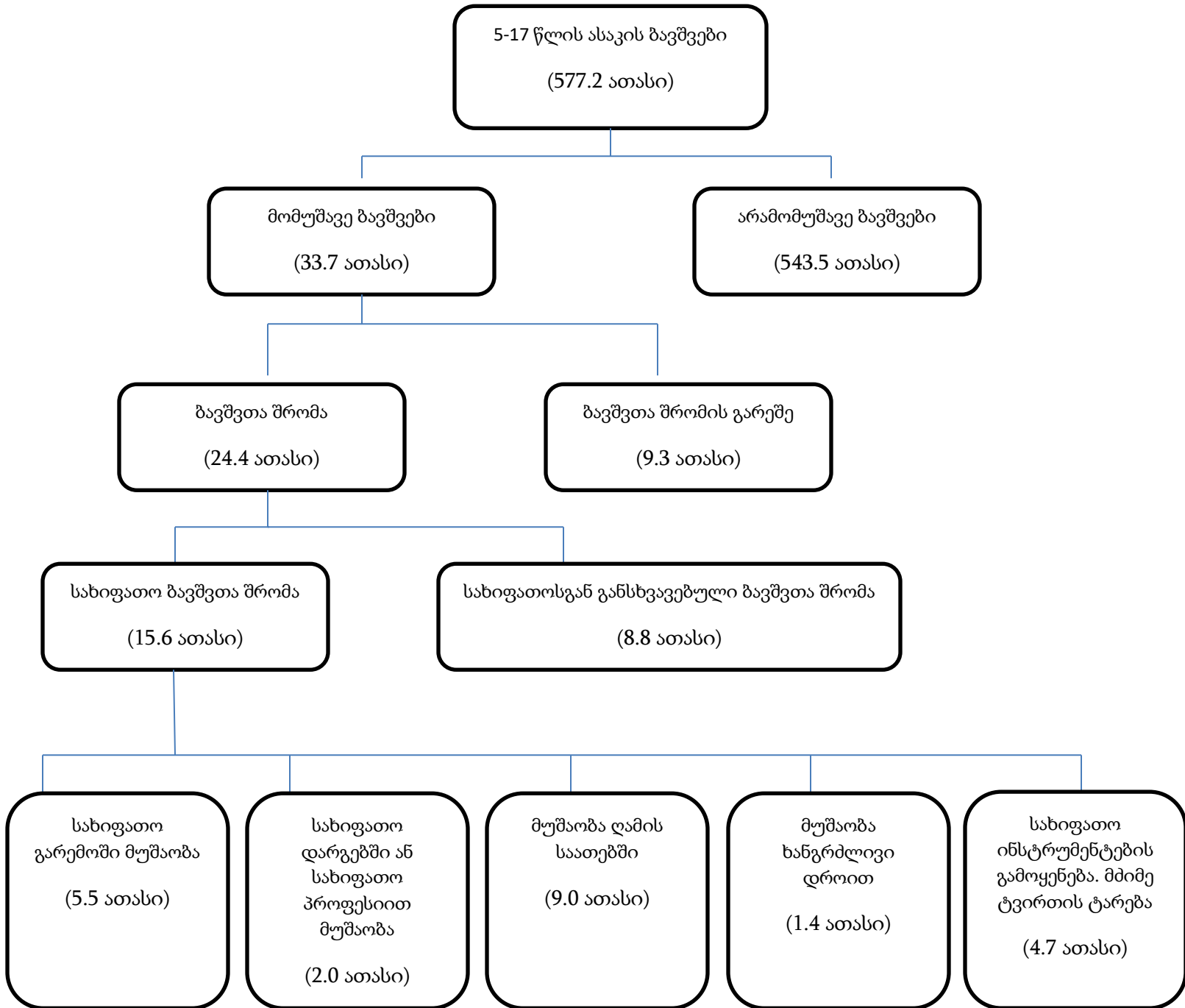
ქვეყნების უმეტეს ნაწილში ადამიანი სრულწლოვნებას აღწევს 18 წლის ასაკში...

დანართი № 2

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის 51 საჯარო სკოლაში 1002 გამოკითხული არასრულწლოვანიდან 14-18 წლამდე ერთხელ მაინც ყოფილა დასაქმებული

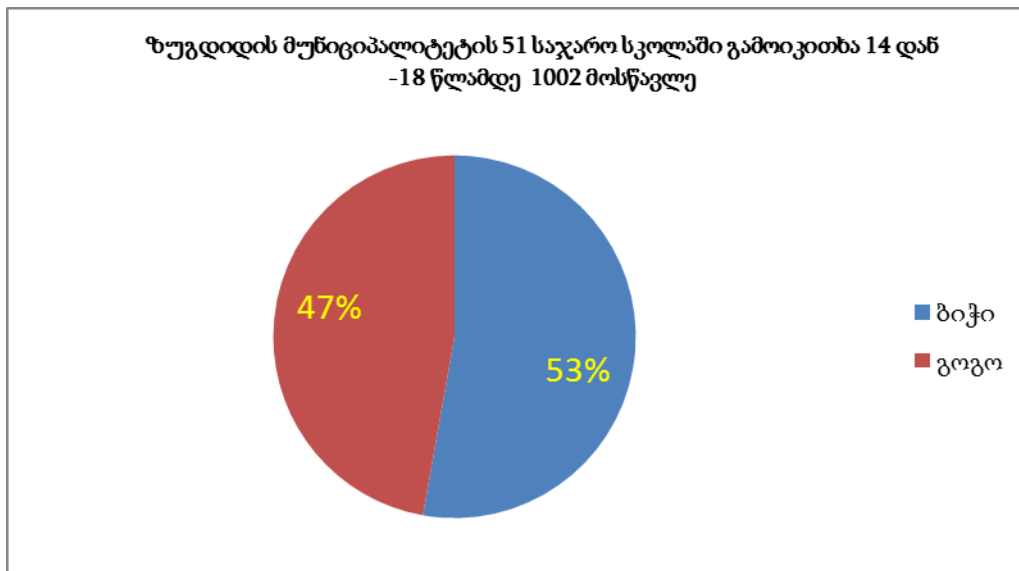


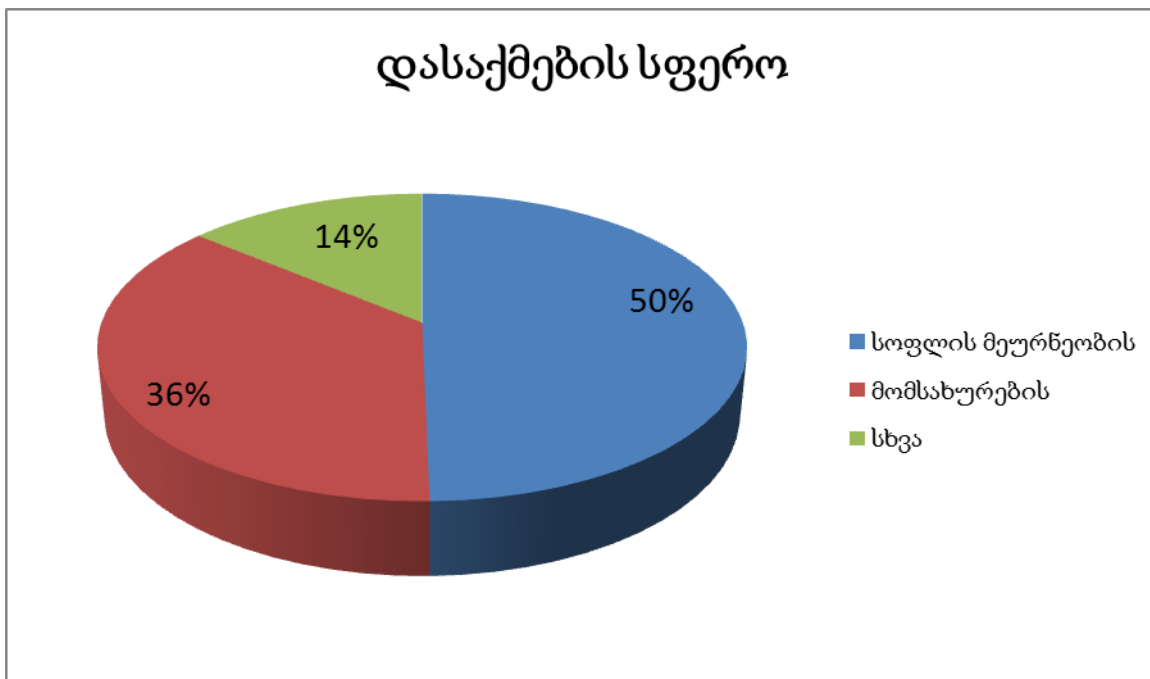
საქართველოს სტატისტიკის სამსახურის 2016 წ. კვლევა

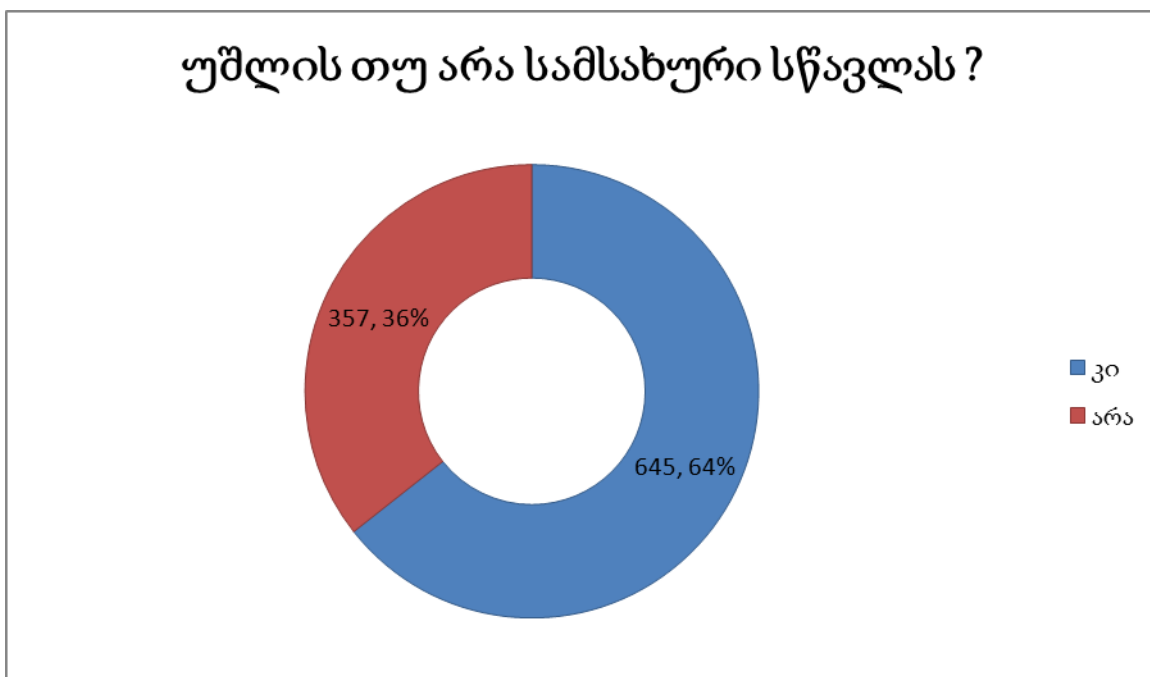




დანართი № 4

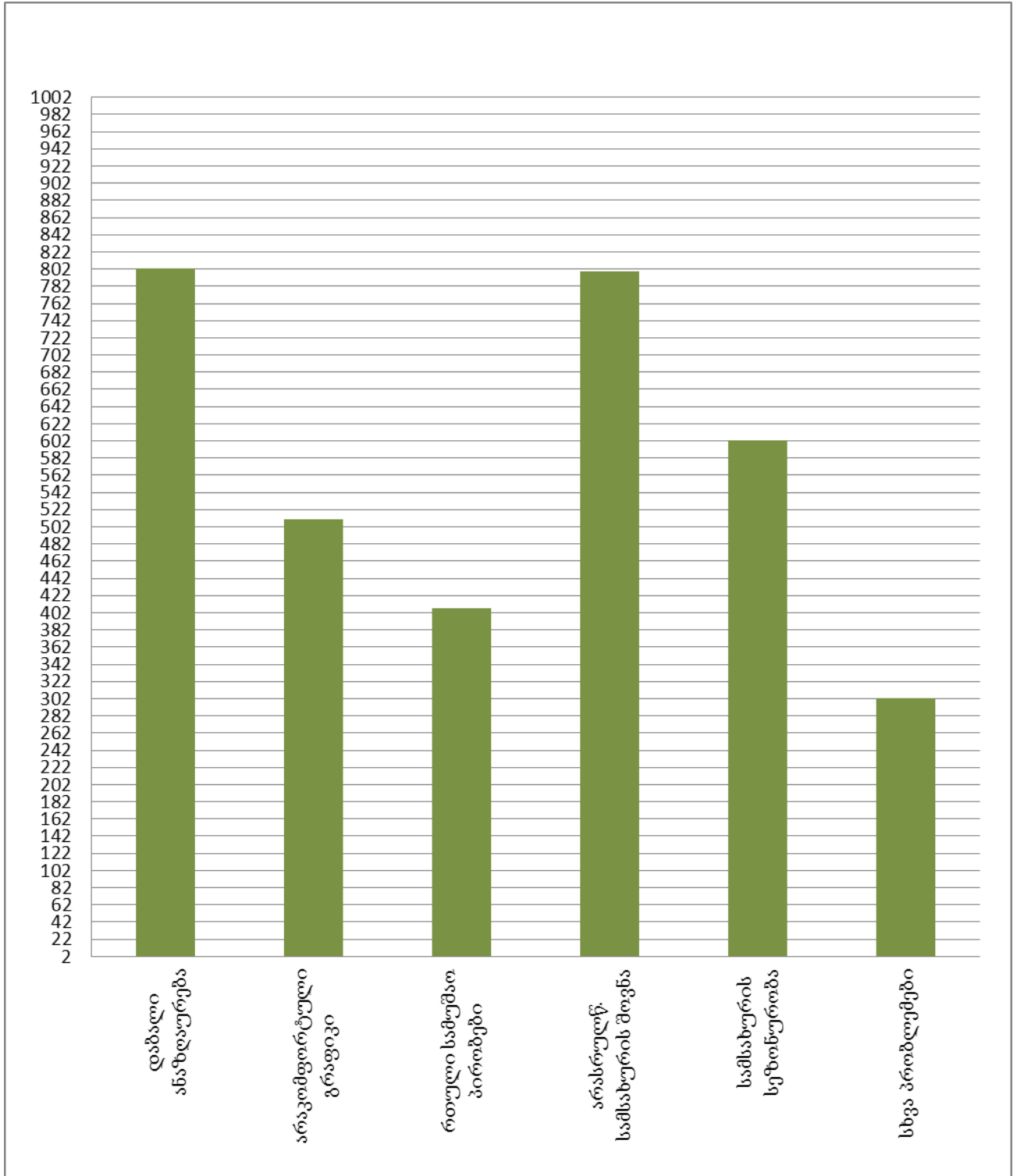


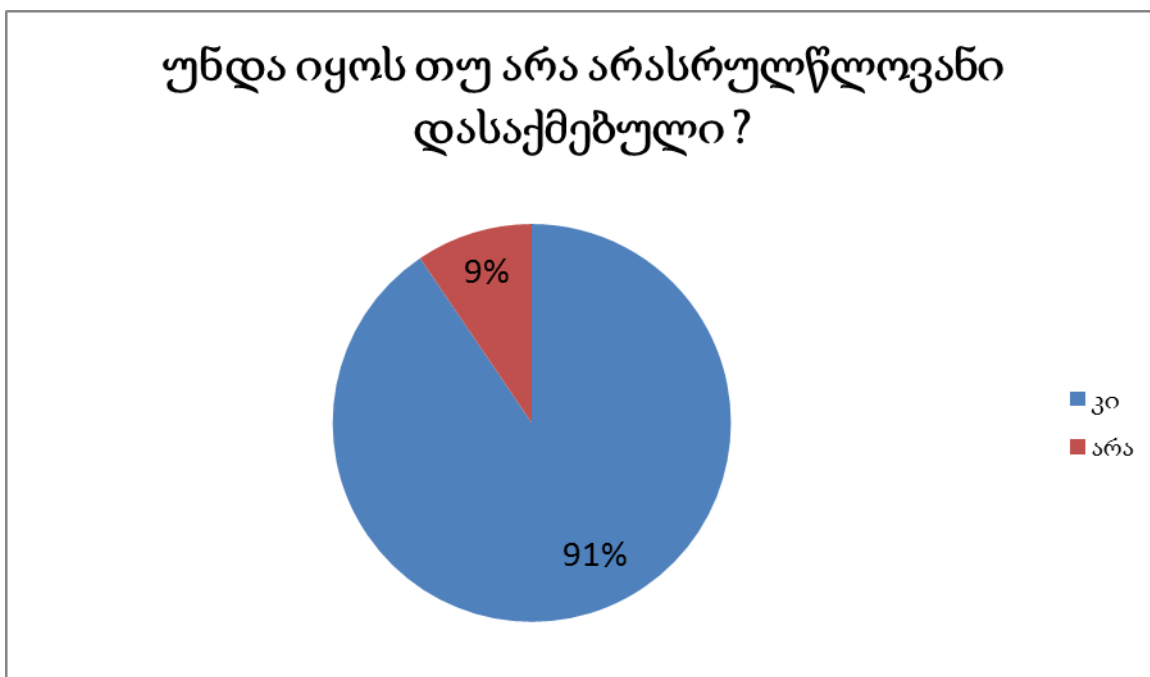




დანართი № 7

ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის არასრულწლოვანი რესპოდენტების სამუშაოსთან დაკავშირებული ძირითადი პრობლემები.





დანართი № 9

Tbilisi State University

Caucasus University

Georgian-American University

Ana Okriashvili

Legal-practical regulation of minors' labor relations according to Georgian  
and international labor law

European Integration and Employment Relations

The work is done for academic degree in MA in social sciences

Gia Liluashvili

Doctor of Law, Professor

Tbilisi 2017