
ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდის სამხრეთ კავკასიის რეგიონალურ ბიუროში 2013 წლის 27 თებერვალს გამართული საჯარო დისკუსია თემაზე:

“შრომითი კოდექსი და მუშათა მოძრაობა”

ძირითადი მომხსენებლები:

ლევან აბაშიძე - “ლაბორატორია 1918”

გოჩა ალექსანდრია - საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის მოადგილე

ალექსანდრე ბარამიძე - საქართველოს იუსტიციის მინისტრის მოადგილე

ელენე კვანჭილაშვილი - ჟურნალი “ტაბულა”

მარინა მუსხელიშვილი - საზოგადოების კვლევის ცენტრის დირექტორი

მოდერატორი: გოგი გვახარია, რადიო თავისუფლების ჟურნალისტი

გოგი გვახარია - მოგესალმებით. ასეთი დისკუსიები, მათ შორის სოციალურ თემაზეც, სისტემატურად ეწყობა ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდში. დღეს საბოლოოდ დავასკვნენი, რომ სამწუხაროდ, დისკუსიები სოციალურ თემაზე ნაკლებად პოპულარულია და ამ დარბაზშიც დღეს ისეთი სიმრავლე არაა, როგორც სხვა დისკუსიებზე. ცხადია ეს არის ჩვენი საზოგადოების, და უფრო მედიის პრობლემა. ჩემი დიდი სურვილი იქნება ამის შესახებაც ვისაუბროთ დღევანდელი დისკუსიის ფარგლებში, მიუხედავად იმისა, რომ გვაქვს კონკრეტული თემა: **“შრომითი კოდექსი და მუშათა მოძრაობა”**. ბიოლის ფონდში არ ყოფილა დისკუსია, რომელზეც ვინმეს ერთხელ მაინც არ გაეხსენებინოს და არ გაეკრიტიკებინოს შრომითი კოდექსი. თუმცა კონკრეტულად შრომით კოდექსსა და ცვლილებებზე დიდი ხანია არ ყოფილა საუბარი ამ დარბაზში.

როდესაც ვსაუბრობდით, თუ როგორ დაგვეწყოს დღევანდელი დისკუსია, გადავწყვიტეთ, მაინც თეორიული საკითხებით დაგვეწყოს, ამიტომ ახლა ქალბატონ მარინა მუსხელიშვილს მოვუსმინოთ. და დავასრულოთ იუსტიციის მინისტრის მოადგილით, რომელიც გაგვაცნობს, თუ რა ცვლილებები იგეგმება შრომით კოდექსში.

მარინა მუსხელიშვილი - ვსაუბრობთ შრომის კოდექსზე, მაგრამ ვგულისხმობთ გაცილებით უფრო ფართო სოციალურ ურთიერთობებს. ეს არის ურთიერთობები, რომლებიც დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის სოციალურად, ისტორიულად ჩამოყალიბდა. შრომის კოდექსი, ისევე როგორც დემოკრატიული მოწყობის ყველა სხვა ელემენტი, თავისით არ წარმოქმნილა, არავის უჩუქებია. არც არავის დაუწესებია, რომ თუ ევროპა ხარ, უნდა გქონდეს სოციალური დიალოგი და ცივილიზებული ურთიერთობები. შრომითი კოდექსი და შრომითი უფლებების დაცვა არის შედეგი ხანგრძლივი და საკმაოდ სერიოზული სოციალური კონფლიქტისა, და არის ამ კონფლიქტის კონსტრუქციულად მოგვარების გზა. ლეგიტიმაციას აქვს მნიშვნელობა, იმიტომ რომ როდესაც ვამბობთ, რომ შრომითი კოდექსი არის ევროპაში და ჩვენთან უნდა იყოს დელეგირებული ურთიერთობები, ეს არის ერთი ტიპის ლეგიტიმაცია, მაგრამ თუ გვაქვს რეალური კონფლიქტი დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის, ეს არის სრულიად სხვა ტიპის ლეგიტიმაცია. ერთსა და იმავე კანონს ორი სრულიად განსხვავებული მნიშვნელობა შეიძლება ჰქონდეს - ვიყოთ ევროპაში და გვქონდეს ერთმანეთთან მოგვარებული ურთიერთობა. ჯერჯერობით შრომითი კოდექსი უმჯობესდება პირველი ლეგიტიმაციით, მაგრამ თანდათან უნდა ვისწავლოთ და ვისარგებლოთ ჩვენი უფლებებით, რათა ის გადავიდეს რეალურ ცხოვრებაში და იყოს რეალური კონფლიქტის დარეგულირების შესაძლებლობა.

მთავარი, რაც შემოდის შრომის კოდექსში, და არსებითია ყველა სხვა პუნქტთან შედარებით, არის ის, რომ სუსტი მხარე, ადამიანი, რომელსაც ბრალს დებს ხელისუფლება, უდანაშაულოა, ვიდრე არ დაუმტკიცდება დანაშაული. ამით ის არის დაცული და არ არის ვალდებული ამტკიცოს, რომ უდანაშაულოა. სახელმწიფოა ვალდებული, ამტკიცოს, რომ ამ ადამიანმა დანაშაული ჩაიდინა. შრომის კოდექსშიც ზუსტად ეს შემოდის. დასაქმებული ადამიანი, სუსტი მხარე, არ არის ვალდებული ამტკიცოს, რომ კარგად მუშაობს. მისმა დამსაქმებელმა, თუ მისი სამსახურიდან გაშვება უნდა, უნდა ამტკიცოს, რომ ის ცუდად მუშაობს.

მოგვიანებით თუ მომეცემა საშუალება, ვისაუბრებ იმ საკითხებზე, რომლებიც ეხება იმას, რა არის დასაქმება, შრომა, როგორ იცვლება მნიშვნელობა, დისკურსული არსები იმ სიტუაციაში, სადაც მოსახლეობის დიდი უმრავლესობა თვითდასაქმებულია და რა უნდა მოვიმოქმედოთ ამ მიმართულებით, რომ მე-20 საუკუნის პრობლემებმა მექანიკურად არ გადმოინაცვლოს 21-ე საუკუნეში, როდესაც შესაძლოა სრულიად განსხვავებული მიდგომები იყოს საჭირო იმისათვის, რომ ადამიანი დაცული იყოს თავისი შრომითი უფლებებით.

გოგი გვახარია - ახლა მოვუსმინოთ ქალბატონ ელენე კვანჭილაშვილს, რომელიც წარმოადგენს ჟურნალს “ტაბულა”.

ელენე კვანჭილაშვილი - საუბარს დავიწყებ იმით, თუ რა იცვლება ახალი კანონმდებლობით. ქალბატონმა მარინამ ახსენა და ადრეც არა ერთხელ გაჟღერებულა, რომ მთავარი ლეიტმოტივი, რის გამოც საჭიროა კანონმდებლობის შეცვლა, იმაში მდგომარეობს, რომ კოდექსი დისკრიმინაციულია და ეს იგრძნობა შრომითი ურთიერთობების ყველა საფეხურზე, იქნება ეს წინასახელშეკრულებო პერიოდი თუ შრომითი ურთიერთობები. მაგრამ ჩემი აზრით პირველ რიგში უნდა გავარკვიოთ რამდენიმე ასპექტი.

პირველი ასპექტი, ჩემი გადმოსახედიდან ის არის, რომ დამსაქმებელი არ არის დასაქმებულის მტერი. პირიქით, ის არის მისი შემოსავლის წყარო. ანუ, რაც უფრო კარგად იქნება დამსაქმებელი, მით მეტი შემოსავალი ექნება ადამიანს. ეს არის ჩაკეტილი წრე, იმიტომ რომ დასაქმებული თავისთავად არის დამსაქმებლის შემოსავლის წყარო, თუ ის არ იყიდის პროდუქციას ან სერვისს, რომელსაც დამსაქმებელი აწარმოებს, ვერც დამსაქმებელს ექნება ის კეთილდღეობა, რაც უნდა ჰქონდეს. აქ თავს იჩენს ის, რომ დამსაქმებელი ყოველთვის ცდილობს, რომ რაც შეიძლება ნაკლები ხარჯით მიიღოს რაც შეიძლება მეტი, მაგრამ ვფიქრობ იგივეს თქმა შეიძლება დასაქმებულის შესახებაც.

მეორე ასპექტი არის ის, რომ დამსაქმებელი იმთავითვე უპირატეს მდგომარეობაში იმყოფება, იმიტომ რომ ის აკეთებს შეთავაზებას და ეს მას უპირატესობას ანიჭებს. მაგრამ ვფიქრობ ეს უპირატესობა ნულამდე ეცემა, თუ ადამიანი, რომელიც მან უნდა დაასაქმოს, ნამდვილად კონკურენტუნარიანია და მასზე დიდი მოთხოვნაა. ასეთ დროს დამსაქმებლის მოტივაცია იცვლება, იმიტომ რომ ყველაფერს ცდილობს იმისთვის, რათა ასეთი კონკურენტუნარიანი ადამიანი თვითონ აიყვანოს სამსახურში და მან სხვისთვის არ იმუშაოს. გამოდის, რომ როდესაც ეს ურთიერთობები თავისუფალია, საქმდებიან ის ადამიანები, რომლებიც ეკონომიკურად ყველაზე პროდუქტიულები არიან ბაზარზე.

დისკრიმინაციის ალბათობის შესამცირებლად, ახალი ცვლილებების მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებული ხდება დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, თუ რატომ არ აიყვანა ადამიანი და თუ აიყვანა, შემდგომ რატომ გაათავისუფლა და ეს წერილობით უნდა გააკეთოს. ეს დათქმა კანონმდებლობაში, ჩემი აზრით, არაფერს ცვლის გარდა იმისა, რომ დამსაქმებელს ეზრდება ხარჯი და ეს ხარჯები პირველ რიგში აწევა მცირე და საშუალო ტიპის დამსაქმებლებს და არა მსხვილ დამსაქმებლებს, იმიტომ რომ მათ კარგი იურისტები და ბუღალტრები ისედაც ჰყავთ იმისათვის, რომ გამართული იყოს დასაბუთება, რომელსაც წარადგენენ.

აბსოლუტურად მართალი იყო ქალბატონი მარინა, როდესაც ამბობდა, რომ მენეჯერული გადაწყვეტილების მტკიცების ტვირთი გადმოდის დამსაქმებელზე. მაგრამ მე ვერ ვნახე რა ხდება იმ შემთხვევაში, თუ დავა განიხილეს და ადამიანი სამსახურში დაბრუნდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მიუხედავად. ანუ, დამსაქმებელს უნდა მისი გაშვება, მაგრამ მესამე მხარემ, იქნება ეს სასამართლო თუ შრომითი ინსპექცია, დაადგინა, რომ ეს ადამიანი უნდა დაბრუნდეს სამსახურში. და თუ ისე მოხდება, რომ ამ გადაწყვეტილების შედეგად კომპანიას რაიმე ზიანი მიადგება, ვინ იქნება პასუხისმგებელი, რომ კომპანიას ან მის მფლობელებს ზიანი აუნაზღაურდეს? თუ ასეთი წინაპირობა არ არის ჩადებული კანონპროექტში, გამოდის, რომ სრულიად უცხო მესამე მხარეს შეუძლია პასუხისმგებლობის გარეშე მიიღოს ამ ტიპის მმართველობითი გადაწყვეტილება.

მინდა ვისაუბრო მოქმედ შრომით კოდექსზეც. მე არ ვარ ექსპერტი, ვარ ჟურნალისტი, რომელიც ვწერ ამ საკითხებზე. ჩემი შეხედულებების ამოსავალი წერტილი არის მცირე ზომის ჩარევა თავისუფალ ბაზარზე. 2006 წლამდე ძალაში იყო საბჭოთა პერიოდში მოქმედი კანონი, სადაც საქართველოს დამოუკიდებლობის 15-წლიან პერიოდში მხოლოდ ის ნაწილები იყო შეცვლილი, რომლებიც რეალობას აღარ ექვემდებარებოდა. მაგალითად, გაუქმებული იყო ამხანაგურ სასამართლოებში დავების განხილვის შესახებ წესები და კოლმეურნეობის მუშაკების შრომის რეგულაციები. შეიძლება ითქვას, რომ 2006 წლამდე შრომის კანონმდებლობა არ აღსრულდებოდა. ჩემი აზრით ეს იქიდან გამომდინარეობდა, რომ ძალიან დიდი იყო ქვეყანაში ჩრდილოვანი ეკონომიკა. ეს იმას ნიშნავს, რომ დაქირავებულები არაღელვარულად იღებდნენ ხელფასს. რადგან საშემოსავლო გადასახადიც მაღალი იყო, მას ემატებოდა სოციალური გადასახადიც, რაც ხარჯს უზრდიდა დამქირავებელს და დაქირავებულები და დამქირავებლები ერთმანეთში რიგდებოდნენ. დამქირავებელს ერჩივნა ქრთამი გადაეხადა შრომის ინსპექციისთვის და მიეთითებინა უფრო ნაკლები ხელფასი, რათა ნაკლებად დაბეგრულიყო. აქედანაც ჩანს, რომ დამქირავებლები და დაქირავებულები ერთმანეთში რიგდებოდნენ და იმის მიხედვით მოქმედებდნენ, როგორც ორივე მხარეს ერთდროულად აწყობდა.

რა გააკეთა ჩემი აზრით 2006 წლის კოდექსმა - მოახდინა იმ რეალური ურთიერთობების ლეგალიზაცია, რომლებიც მანამდეც არსებობდა. ეს ურთიერთობები კანონიერ სივრცეში გადმოიტანა. 2006 წელს რეფორმას არ მოჰყოლია დიდი უკმაყოფილების ტალღა. კონკრეტულ ციფრებზე, თუ რა მოხდა ჩრდილოვანი ეკონომიკის მოშლის შემდეგ, მოგვიანებითაც შეიძლება საუბარი.

გოგი გვახარია - იქნებ უფრო მეტი ვისაუბროთ იმ ცვლილებებზე, რაც იგეგმება შრომის კოდექსში. ახლა “ლაბორატორია 1918”-ის წარმომადგენელს, ლევან აბაშიძეს მოვუსმინოთ. ეს ორგანიზაცია დაარსების დღიდან მოითხოვს რადიკალურ ცვლილებებს შრომის კოდექსში.

ლევან აბაშიძე - 2006 წელს მიღებული შრომითი კანონმდებლობა შეესაბამებოდა “ნაციონალური მოძრაობის” ეკონომიკურ პოლიტიკას, რომლის თანახმადაც ეკონომიკური განვითარების ერთადერთ გზად მიჩნეული იყო ეკონომიკის ზრდა უცხოური ინვესტიციების მეშვეობით. ბუნებრივია ეს საჭიროებდა მიმზიდველი საინვესტიციო გარემოს შექმნას, რაც გულისხმობდა მოქნილი შრომის

კოდექსის მიღებას, რეგულაციების გაუქმებას და შრომითი ბაზრის ლიბერალიზაციას. დღეს უკვე თამამად შეგვიძლია იმის თქმა, რომ ამ კურსმა არ გაამართლა, მნიშვნელოვანი გარე ინვესტიციები არ შემოსულა ქვეყანაში, მნიშვნელოვნად არ გაუმჯობესებულა ჩვენი მოქალაქეების საშუალო შემოსავალი და ცხოვრების დონე. ერთადერთი, ვინც ამ ეკონომიკური პოლიტიკით იხეირა, იყო ხელისუფლებასთან შეზრდილი კაპიტალი, ხოლო დასაქმებული და დაქირავებული მოქალაქეების მდგომარეობა კიდევ უფრო გაუარესდა, განსაკუთრებით ინდუსტრიის სფეროში დასაქმებული მუშების, მადაროელების თუ სხვა პროფესიის ადამიანების.

ამგვარად, ნაცვლად იმისა, რომ მოქმედ შრომის კოდექსს დაერეგულირებინა ურთიერთობები დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, ის კლასობრივი ჩაგვრის ბერკეტად იქცა. ფაქტობრივად, 21-ე საუკუნის საქართველოში ფეოდალური ეკონომიკური ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ელემენტები მივიღეთ. ეს საკითხები პოლიტიკურ და საზოგადოებრივ სივრცეში არ ყოფილა მთავარი დაპირისპირების თემა, თუმცა მათ ძალიან დიდი მხარდაჭერა და ლობი ჰქონდა ევროპისა და ამერიკის შეერთებული შტატებისგან. გამუდმებით გვესმოდა, რომ ევროკავშირის ინსტიტუტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და სხვა ავტორიტეტული საერთაშორისო ორგანიზაციები გამუდმებით მოუწოდებდნენ “ნაციონალურ მოძრაობას” შრომის კოდექსის ცვლილებისკენ. თუკი მართლა გვინდოდა ევროპულ სტრუქტურებში ინტეგრაცია, უნდა მომხდარიყო ჩვენი შრომითი კანონმდებლობის ჰარმონიზება ევროპულ სტანდარტებთან.

სწორედ ეს დიდი საგარეო ლეგიტიმაცია გახლდათ ჩემი აზრით ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი იმისა, რომ 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების წინა პერიოდში კოალიციამ “ქართული ოცნება”, ეს თემა წინა პლანზე წამოწია, დაიწყო მოქმედი შრომის კოდექსის კრიტიკა და საკუთარ ამომრჩეველს მის შეცვლას დაპირდა. საპარლამენტო არჩევნებში გამარჯვების შემდეგ ეს პროცესი მართლაც დაიწყო და როგორც ვიცით, ძალიან მალე შევა შრომის კოდექსში ცვლილებები, რაც მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს დასაქმებულების უფლებებს.

თუმცა სანამ აქამდე მოვიდოდით, პირველი ოქტომბრის შემდეგ მომსწრე გავხდით მასობრივი გაფიცვების სერიისა ჩვენს თითქმის ყველა ინდუსტრიულ ქალაქში. ეს არ ყოფილა შემთხვევითი მოვლენა. საზოგადოების დასაქმებულ და დაქირავებულ ნაწილში ძალიან დიდი იყო სოციალური და ეკონომიკური უსამართლობის განცდა, თუმცა ეს ადამიანები ვერ ახერხებდნენ საკუთარი პროტესტის გამოხატვას იმის გამო, რომ წინა ხელისუფლების პირობებში გვქონდა ავტორიტარული რეჟიმი თავისი რეპრესიული აპარატით, რომელიც მაქსიმალურად ზღუდავდა ასეთი ტიპის პროტესტის გამოხატვას. თუკი ეს ადამიანები საკუთარი უფლებებისთვის ბრძოლას დაიწყებდნენ და გაფიცვების სტრატეგიას აირჩევდნენ, ძალიან სერიოზული საფრთხის წინაშე აღმოჩნდებოდნენ. შესაძლოა დაეკარგათ სამსახური ან მათზე განხორციელებულიყო სხვა სახის ზეწოლა. საზოგადოებრივი სივრცე თითქმის მთლიანად იყო დახურული და ადამიანებს არ ჰქონდათ საკუთარი კანონიერი უფლებებისათვის ბრძოლის საშუალება.

სიტუაცია შეიცვალა პირველი ოქტომბრის საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ და მას შემდეგ, რაც რეჟიმი ნაწილობრივ დაინგრა, ადამიანებმა იგრძნეს თავისუფლება და მასობრივი გაფიცვები დაიწყო. ჭიათურაში პარალიზებული იყო მადარო, გაფიცვებმა მოიცვა ტყიბული, ზესტაფონი, ფოთი. გაიფიცნენ პორტის, რკინიგზის,

საზოგადოებრივი ტრანსპორტის თანამშრომლები. ამ მოვლენებს უკავშირდებოდა იმ ორგანიზაციის აქციები, რომელსაც მე წარმოვადგენ. “ლაბორატორია 1918” ჩავიდა გაფიცვების ადგილზე და სოლიდარობა გამოუცხადა ჭიათურელ მადაროელებს. 20 ოქტომბერს ჩავედით ქუთაისშიც ახალი პარლამენტის პირველი მოწვევის სხდომაზე და დეპუტატებს მოვთხოვეთ, მას შემდეგ რაც დაამტკიცებდნენ კაბინეტს და მოაგვარებდნენ ტექნიკურ საკითხებს, პირველი საკითხი, რომელსაც პარლამენტი განიხილავდა, უნდა ყოფილიყო შრომითი კანონმდებლობის ცვლილების საკითხი. ამის შემდეგ ჩავედით ჭიათურაში და მოვინახულეთ გაფიცული მადაროელები. ჩავედით მადაროში და შევეცდები გადმოგვეთ, რა სიტუაცია დაგვხვდა იქ. თვალშისაცემი იყო ამორტიზებული საბჭოთა ტექნიკა. დავათვალიერეთ მთლიანად კომპლექსი. საშინელ მდგომარეობაში ყოფილა გასახდელები და საშხაპეები. იქ არსებული მდგომარეობა ყველანაირ ცივილიზებულ სტანდარტს შორდება. გარდა ამისა მუშებს აქვთ ე.წ. მცოცავი გრაფიკი, ანუ არ აქვთ დასვენების გარანტირებული დღეები. აგრეთვე არის კოლოსალური სხვაობა ადმინისტრაციის წარმომადგენლებისა და მადაროელების ხელფასებს შორის.

ყოველივე ამან გაგვიმტკიცა რწმენა, რომ საზოგადოებამ უნდა გააპროტესტოს სოციალური და ეკონომიკური უსამართლობა და ახალმა ხელისუფლებამ ძალიან სწრაფად უნდა შეცვალოს შრომითი კანონმდებლობა, რაც იმის საწინდარი გახდება, რომ ადამიანების სამუშაო და საცხოვრებელი პირობები გაუმჯობესდება. საბედნიეროდ ახალი ხელისუფლების დამოკიდებულება ბევრად უფრო ადეკვატურია ამ საკითხების მიმართ. გაფიცვების შემდეგ შეიქმნა პრემიერ-მინისტრთან არსებული კომისია, რომელსაც ევალება შრომითი დავების გადაწყვეტის საკითხი. მუშების მდგომარეობაც, უმნიშვნელოდ, მაგრამ მაინც გაუმჯობესდა. გაფიცვაც შეწყდა, რადგან ამ ადამიანებმა დაინახეს, რომ პროცესი დაიძრა და მათი მდგომარეობის გაუმჯობესება იწყება.

თუმცა ახალ ვითარებაში ახალი სერიოზული პრობლემებია. შეიძლება ითქვას, რომ მუშებს, როგორც საზოგადოებრივ ჯგუფს, უჭირს ორგანიზება და სამართლებრივ სივრცეში საკუთარი უფლებებისათვის ბრძოლა, რადგან არ აქვთ გაფიცვების გამოცდილება. ამ ვითარებაში ჩემი აზრით ძალიან მნიშვნელოვანია პროფკავშირების როლი. ვიცი, რომ ბატონი გოჩა და დარგობრივი პროფკავშირების წარმომადგენლები, ბატონი თამაზ დოლაბერიძეც სერიოზულად მუშაობენ ამ საკითხებზე. გარდა ამისა არის პრობლემები მთავრობასთან დაკავშირებითაც. არ არის მყარად ინსტიტუციონალიზებული ის უწყებები, რომლებმაც უნდა დაარეგულიროს შრომითი ურთიერთობები. კარგი იქნება, თუ კიდევ უფრო დაიხვეწება მექანიზმები სოციალურ პარტნიორებს - მთავრობას, პროფკავშირებსა და დამსაქმებლებს შორის. ასევე მნიშვნელოვანია სამოქალაქო საზოგადოების მონაწილეობის საკითხიც. რაც უფრო მეტი ჯგუფი ჩაერთვება ამ პროცესში, უკეთესი იქნება. უკეთესი იქნება ისიც, თუ არასამთავრობო ორგანიზაციები უფრო მეტ ყურადღებას მიაქცევენ ამ საკითხს და უფრო ხშირად დააყენებენ საზოგადოებრივი დისკუსიის საკითხად. მედიამაც უფრო ხშირად უნდა დააყენოს პოლიტიკური და საზოგადოებრივი დისკუსიები დღის წესრიგში. საჭიროა ფართო საზოგადოებრივი სოლიდარობა, რადგან ეს საკითხი ყველა მოქალაქეს ეხება, უკავშირდება ჩვენს შრომით უფლებებს.

საქართველოს დიდი დრო გაუცდა, რეალურად ახლა ვიწყებთ ფიქრს და განვითარებას ამ მიმართულებით. ჩვენ გავიარეთ საბჭოთა კავშირი და

დამოუკიდებლობის 20 წელიწადი, კომუნიზმისა და ნეოლიბერალიზმის პერიოდი თავისი განსხვავებული უკიდურესობებით, რომლებიც სისტემატურად ასუსტებდა გაფიცვების კულტურას და დასაქმებულების ბრძოლას თავიანთი კანონიერი უფლებებისათვის. ეს საკითხები მუდმივად გადადიოდა მეორე პლანზე. ძალიან მნიშვნელოვანია გავიაზროთ, რომ როდესაც ვლაპარაკობთ შრომით უფლებებზე, ადამიანის უფლებებიდან გადავდივართ სოციალური და ეკონომიკური უფლებების განზომილებაში და ეს არის ის ფასეულობები, რაზეც დგას ევროპული საზოგადოება და თუკი მართლაც მივისწრაფით ევროპული ფასეულობებისაკენ, აუცილებელია, ეს ფუნდამენტური პრინციპები მყარად დავამკვიდროთ ჩვენს პოლიტიკურ და ეკონომიკურ სისტემებში.

ცივილიზებული მსოფლიოს გამოცდილებამ აჩვენა, რომ დემოკრატია, კაპიტალიზმი და კეთილდღეობა წარმოუდგენელია დაბალანსებული შრომითი კანონმდებლობის და შრომითი ურთიერთობების გარეშე. დღევანდელი ცივილიზებული ევროპა სწორედ გაფიცვებმა და საკუთარი უფლებებისთვის ბრძოლამ შექმნა იმად, რაც არის. ჩვენიც, როგორც ევროპული ცივილიზაციის განვითარება და თითოეული მოქალაქის კეთილდღეობაც სწორედ საკუთარ უფლებებსა და სამოქალაქო მონაწილეობაზე გადის.

გოგი გვახარია - ახლა ბატონ გოჩას მოვუსმინოთ. ლევანმა ახსენა სოლიდარობა, იქნებ გვესაუბროთ სოლიდარობის და პროტესტის გამოცდილებაზე. ასევე საინტერესოა, თქვენ თუ მიიღეთ მონაწილეობა კანონპროექტზე მუშაობაში.

გოჩა ალექსანდრია - პროფესიული კავშირების და მშრომელთა მოძრაობის გაგებით, ასევე ცივილიზებული სამყაროს გაგებით შრომა არ არის საქონელი. ის დისკურსი, რაც აქ ვითარდებოდა გამოსვლებში, ჩემი აზრით არ არის მართებული. შრომა არის ადამიანის მიერ განხორციელებული საქმიანობა. ადამიანი არის სახელმწიფოს, საზოგადოების უმთავრესი შემადგენელი ნაწილი და შეუძლებელია მას ისე მოექცე, როგორც მხოლოდ თვითღირებულების შემადგენელ ნაწილს და განიხილო როგორც მხოლოდ საბაზრო ფასის მქონე საქონელი.

სახელმწიფოს უნდა ჰქონდეს თუ არა ინტერესი იმისთვის, რომ დაარეგულიროს შრომითი ურთიერთობები. ბევრ ქვეყანაში, ბევრ პოლიტიკურ ჯგუფში ეს საკითხი უარყოფითად არის გადაწყვეტილი. ადამიანი, რომელიც ოჯახს ინახავს, რომელსაც ჰყავს შვილები, სკოლაში უნდა გაუშვას, ჩააცვას, დაახუროს, განათლება მისცეს, კულტურულ ღირებულებებს აზიაროს, ეს ყველაფერი დავიწყებულია. ბევრი ადამიანისთვის შრომა მხოლოდ ის არის, რომ ჩაიცვას, ჭამოს, დაიძინოს, გაიღვიძოს, ისევ ჭამოს, ისევ იმუშაოს და ა.შ. აქედან გამომდინარე მიმაჩნია, რომ ის გაგება, რომ შრომითი ურთიერთობები არ უნდა რეგულირდებოდეს და სახელმწიფოს ამაში ხელი არა აქვს, მცდარი მიდგომაა.

მოგეხსენებათ, 1948 წელს მიღებულ იქნა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, რომელშიც ძალიან დიდი ნაწილი უკავია შრომით და სოციალურ უფლებებს. ამით იმის თქმა არ მინდა, რომ მხოლოდ ეს განაპირობებს იმას, რომ შრომითი უფლებები ადამიანის უფლებების ნაწილია. ნამდვილად არა, ეს შედარება მხოლოდ იმიტომ გავაკეთე, რომ შრომითი უფლებები, მაგალითად ნორმალური სამუშაო დრო იმისთვის, რომ დარჩეს ოჯახთან, საზოგადოებასთან ურთიერთობის

დრო, კულტურასთან და განათლებასთან ზიარების, ეს არის ისეთივე უფლება, როგორც სიტყვის თავისუფლება, ან სხვა ფუნდამენტური უფლება. ადამიანის უფლება, ჰქონდეს უსაფრთხო შრომის გარემო, ზუსტად ისეთივე უფლებაა ჩემი აზრით, როგორც ზოგადად სიცოცხლის უფლება. კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლება დამსაქმებელთან ასევე ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა და საბაზრო ეკონომიკის ერთ-ერთი შემადგენელი ინსტრუმენტია იმისთვის, რომ დადგინდეს რეალურად ღირებულება, როგორც შრომის ისევე იმ პროდუქციისა ან მომსახურებისა, რასაც კომპანია ან ორგანიზაცია აწარმოებს.

ჩვენს ქვეყანაში არსებული შრომის კანონმდებლობა არათუ არ არეგულირებს შრომით ურთიერთობებს, პირიქით ის დამსაქმებლებს და დასაქმებულებსაც, ირიბად, უბიძგებს ველური ურთიერთობებისკენ. მსოფლიოში არის ასეთი ცნება, პროფკავშირები ვიყენებთ ტერმინს “რბოლა ფსკერისკენ”, გლობალიზაციამ წარმოქმნა სიტუაცია, როდესაც კომპანიების ხელმძღვანელები, მესაკუთრეები, ისწრაფიან რა საქონლის თვითღირებულების შემცირებისკენ, რათა კონკურენტულ გარემოში მოიპოვონ უპირატესობა, ცდილობენ რაც შეიძლება მეტად შეკვეცონ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება, რაც იმას გულისხმობს, რომ შეკვეცონ ადამიანის უფლებები სამუშაო ადგილზე.

არის კონცეფცია, რომ კონკურენცია უნდა გავუწიოთ მეზობელ ქვეყნებს. ვის უნდა გავუწიოთ კონკურენცია, ჩინეთს, ინდოეთს, ბრაზილიას, სამხრეთ კორეას, ანუ ქვეყნებს, სადაც სამუშაო ძალა არის მილიარდობით და უმუშევრობაც ასევე ასტრონომიულ ციფრებში გამოიხატება. აქედან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ „ნახევრად“ წინა მთავრობამ, რომელიც იმედია მალე გახდება საბოლოოდ წინა მთავრობა, აირჩია ძალიან არასწორი გზა, როდესაც 2006 წელს მიიღო ის შრომის კოდექსი, რომელიც ჯერჯერობით გვაქვს. საბოლოო ჯამში აღმოჩნდა, რომ მათი ხედვა იყო არასწორი, არათუ ადამიანური მიდგომით და ადამიანის უფლებების კუთხიდან გამომდინარე, არამედ ეკონომიკურადაც. აქ ითქვა, რომ მან შედეგი ვერ მოუტანა ეკონომიკას, მართლაც, რომ გადავხედოთ ციფრებს, უმუშევრობა 2003 წელს იყო 12,6%, 2011 წლის მონაცემებით - თითქმის 17%. კი ბატონო, ზრდა იყო საშუალო ხელფასში, მაგრამ გადავხედოთ მეზობლებს, ზოგან უფრო მეტიც იყო. ზოგადად, 2006-2007 წლების განმავლობაში მეტნაკლებად ყველა ქვეყანაში მიიწევდა წინ ეკონომიკა 2008-2009 წლამდე, განვითარებამდე მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის.

რაც შეეხება თავად პროფესიულ კავშირებს, საზოგადოების ნაწილს მიაჩნია, რომ პროფესიული კავშირები იარაღად იყენებენ შრომით უფლებებს, ეფარებიან მას და თავისი არსებობის გამართლებას ცდილობენ. მე პირიქით მგონია, დასაქმებულებს იმისთვის სჭირდებათ პროფესიული კავშირები ინსტრუმენტად, რომ გამოიყენონ ის უფლებები, რაც მიცემული აქვთ კანონმდებლობით, კონსტიტუციით. შრომის ბაზარს სჭირდება რეგულირება და ეს რეგულირება უნდა იყოს იმდენად ფართო, რამდენადაც ეს ადამიანის ღირსეულ არსებობას უზრუნველყოფს. “ღირსეულში” ვგულისხმობ არა მარტო იმას, რომ ადამიანმა საკმარისი რაოდენობის საკვები მოიპოვოს, არამედ ყველა იმ სიკეთეზე მიუწვდებოდეს ხელი, რაც საზოგადოებაშია, რაც კანონშია ასახული ან ზოგადსაკაცობრიო ღირებულებას წარმოადგენს - კულტურა, განათლება, ჯანდაცვა და სხვა ასეთი სიკეთეები.

პროფესიული კავშირების როლი ბოლო წლების განმავლობაში დაკნინებული იყო, მაგრამ ჩემი ღრმა აზრით იმ წნეხთან და უკანონობასთან შედარებით, რაც

ქვეყანაში ხდებოდა, პროფესიულმა კავშირებმა იმაზე მეტი თუ არა, იმის თანაზომადი მაინც გააკეთეს, რაც შესაძლებელი იყო. დიახ, არ იყო ხშირი გაფიცვები, მაგრამ ისინი იყო. 2010 წელს ზესტაფონის “ფეროში” ოყო სამდღიანი გაფიცვა, რომელიც მეოთხე დღეს დასრულდა კოლექტიური მოლაპარაკების დაწყებით. საბოლოოდ შეთანხმება დაიდო. ახლა მეც მიკვირს, როგორ მოხერხდა. იმავე წლის ბოლოს, დეკემბერში ტყიბულში იყო გაფიცვა. მოგეხსენებათ იქ რამდენიმე აფეთქება მოხდა და ხალხი დაიღუპა, ერთხელ აგვისტოში და შემდეგ დეკემბერში, იქ კოლექტიური ხელშეკრულება არ დაიდო, მაგრამ ადგილი ჰქონდა სამდღიან გაფიცვას, მობილიზებას, და სოლიდარობის გამოხატვას ერთმანეთის მიმართ.

არჩევნების წინა პერიოდში, 6 სექტემბერს ქუთაისში ბროწეულას სადგურზე ასევე ჩვენი ორგანიზებით მოხდა გაფიცვა და შედეგად სამასმა ადამიანმა ხელფასების მომატებას მიაღწია. იყო რამდენიმე სხვა შემთხვევა, როდესაც დაიწყო კოლექტიური მოლაპარაკებები, მაგრამ ეს ძირითადად იმის ხარჯზე ხერხდებოდა, რომ 2006-2007 წლიდან საქართველო მოხვდა ევროკავშირის, ბოლო პერიოდში ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რადარებზე, როგორც ადამიანის უფლებების, კერძოდ შრომის უფლებების დარღვევის კუთხით ერთ-ერთი “წარჩინებული” ქვეყანა. ჩვენ ყველა ფაქტს, რომელიც უკავშირდებოდა შრომითი უფლებების დარღვევას, პროფესიული კავშირების უფლებების დარღვევას, ზეწოლას და დაშინებას, საჩივრის სახით ვაგზავნიდით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტთან. შესაბამისად, ალბათ გახსოვთ, პრესაც აშუქებდა, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და ევროკავშირი ცუდ დასკვნას წერდნენ. მათ ასეთი დასკვნებისთვის საფუძველი თვითონ არ მოუგონიათ, ფაქტები ჩვენ მივაწოდეთ.

ერთ-ერთი საკითხი, რომელიც დღევანდელ დისკუსიაზე უნდა განვიხილოთ, არის ის, თუ რამდენად არის დღევანდელ სიტუაციაში შრომის კოდექსის შეცვლის საკითხი მთავრობის ან კეთილი ნება ან ის, რომ მთავრობა ახლა უფრო ჭკვიანია. მე ვფიქრობ, რომ მეორე. კეთილი ნება რა თქმა უნდა ყველა საქმეს სჭირდება, მაგრამ გარემო ისეთია, რომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობა თუ არ შეიცვალა, უბრალოდ, სხვა გამოსავალი არ არის. თუ ის ისე არ შეიცვალა, რომ შესაბამისობაში მოვიდეს საერთაშორისო ნორმებთან, ქალბატონ მარინას დავესესხები, პირველი ხარისხის ლეგიტიმაციას ჩვენთან ისე განიხილავენ, როგორ განიხილავს ამა თუ იმ საკითხს ევროკავშირი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია, მაგრამ არა. ჩვენი ძირითადი ძალა რა თქმა უნდა ეყრდნობოდა საერთაშორისო ორგანიზაციების გამოხმაურებას და მხარდაჭერას, მაგრამ აქ თუ არაფერი შეიქმნებოდა, ისინი ვერაფერს დაეყრდნობოდნენ. ერთ მაგალითს მოვიშველიებ. აზერბაიჯანში ბაღნარია შრომის უფლებების ან თუნდა ზოგადად ადამიანის უფლებების კუთხით? არა, რა თქმა უნდა. მაგრამ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დასკვნებს არ წერს. არც ევროკავშირი იგლეჯს მაინცდამაინც მკერდზე პერანგს. იმიტომ რომ იქაური პროფკავშირები ხმას არ იღებენ ამაზე. სომხეთში უკეთესი მგომარეობაა? არა, მაგრამ საჩივრის დამწერიც კი არავინ არის.

იმის თქმა არ მინდა, რომ რაღაცას განსაკუთრებულს ვაკეთებდით, მაგრამ იმას კი ნამდვილად მინდა ხაზი გავუსვა, რომ სიტუაცია, რომელიც შეიქმნა შრომის კანონმდებლობის გარშემო, მიზანმიმართულად შეიქმნა, შრომის შედეგია და მადლობა ღმერთს, რომ დღევანდელ მთავრობას აქვს საამისო პოლიტიკური ნება და

შესაბამისად, გონიერებაც, რომ ის შეიცვალოს და შრომის ბაზარი დაემგავსოს შრომის ბაზარს, იმიტომ რომ ჩვენი შრომის ბაზარი კონკურენტული არ არის. როდესაც ქვეყანაში ამხელა უმუშევრობაა, აზრის გამოკითხვის მიხედვით, 70%-ზეა ლაპარაკი, რეალურ ციფრამდე რომ დაიყვანო, 35% მაინც არის, ოფიციალურზე არაფერს ვამბობ. ასეთი უმუშევრობის პირობებში კონკურენტული შრომის ბაზრის მოლოდინი გულუბრყვილობაა. იმიტომ რომ შრომის ბაზარზე კონკურენცია მაშინ იქმნება, როდესაც უმუშევრობა 5-6%-ის ფარგლებშია. მეცნიერები ამბობენ, რომ არც ამაზე დაბალია კარგი, იმიტომ რომ კონკურენცია რაღაც ზღვრებში დაბლაც უნდა იყოს და ზემოთაც.

ერთ სასიხარულო ამბავს დავამატებ, რომელიც მეგობრებისგან გავიგე, გახსოვთ მოხსენებები, რომელსაც მსოფლიო ბანკის საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია წერდა და საქართველო უსწრებდა გერმანიას, ავსტრიას. 2010 წლიდან საერთაშორისო პროფკავშირების მოთხოვნით ამოიღეს ათ ინდიკატორს შორის ერთ-ერთი - დასაქმების ინდიკატორი. ამ რეიტინგს ადგენდა ვინმე სიმეონ დიანკოვი. ეს ადამიანი 2007 წელს სტუმრობდა საქართველოს, მაშინ როდესაც საქართველომ წინ წაიწია რეიტინგებში, ის სააკაშვილმა ჩამოიყვანა და პრესკონფერენციები ატარებინა. სიმეონ დიანკოვი არის ახალგაზრდა ბულგარელი კაცი, რომელიც დანიშნეს ბულგარეთის ფინანსთა მინისტრად და ახლა გავიგე, რომ გამოუპანლურებიათ. თეორიულად შეიძლება კარგი ეკონომისტია, მაგრამ პრაქტიკაში მისმა ნააზრევმა და ნამოქმედარმა სერიოზულად გვავნო.

საქართველო არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 16 კონვენციის მონაწილე, მათგან 8 ფუნდამენტურია. იმედი მაქვს, ის შრომის კანონმდებლობა, რომელიც ახლა იქმნება, ამ 8 ფუნდამენტურ კონვენციასთან შესაბამისობაში იქნება, ისევე როგორც ევროპის სოციალურ ქარტიასთან.

გოგი გვახარია - ახლა ალბათ უკვე დროა გავიგოთ, რა იცვლება შრომის კოდექსში. სიტყვას იუსტიციის მინისტრის მოადგილეს, ბატონ სანდრო ბარამიძეს გადავცემ.

ალექსანდრე ბარამიძე - ჩემთვის დიდი პატივია ამ ორგანიზაციაში ამ აუდიტორიის წინაშე გამოსვლა. ვიდრე ცვლილებებზე მოგახსენებდეთ ორიოდ სიტყვას, ნება მიბოძეთ გარკვეული თეორიული წიაღსვლები მეც მოგაწოდოთ. პირველ რიგში გამოვყოფ სამ ობიექტურ ფაქტორს, რამაც განაპირობა შრომითი კანონმდებლობის შეცვლა. ეს სამი ფაქტორია: საერთაშორისო-სამართლებრივი, საგარეო-პოლიტიკური და საშინაო-პოლიტიკური. საერთაშორისო-სამართლებრივი ფაქტორი გახლავთ ის, რაც ბატონმა გოჩამ მოგახსენათ. ეს არის ის საერთაშორისო კონვენციები, რომელთა მონაწილეც არის საქართველო და რომელსაც ეწინააღმდეგება მოქმედი შრომის კანონმდებლობა. თუ ვართ საერთაშორისო თანამეგობრობის წევრი, პატივი უნდა ვცეთ იმ საერთაშორისო-სამართლებრივ ვალდებულებებსაც შრომის სფეროში, რომელიც ვიკისრეთ და რომელთა შესრულებაზეც ჯიუტად ვაცხადებდით უარს დღემდე. ესენია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები, ყოველ შემთხვევაში ის რვა, რომელსაც მიერთებული ვართ, ეს არის ევროპის სოციალური ქარტია, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ.

საერთაშორისო-სამართლებრივ ფაქტორს ასევე უმყარებს გვერდს საერთაშორისო-პოლიტიკური ფაქტორი. ბოლო წლებში დეკლარირებული იყო პრინციპი, რომ ჩვენი საგარეო პოლიტიკური პრიორიტეტი არის ევრო-ატლანტიკურ სტრუქტურებში გაწევრიანება, მაგრამ მე, ისევე როგორც ჩემს პოლიტიკურ გუნდს, მიმაჩნია, რომ ეს მხოლოდ დეკლარირებული იყო და სინამდვილეში ბევრი რამ კეთდებოდა იმისთვის, რომ ასე არ მომხდარიყო. შრომის კანონმდებლობასთან დაკავშირებითაც შემოიძლია გითხრათ, რომ ევროკავშირის კონკრეტული, პირდაპირი მოთხოვნა იყო, რომ ამ ორგანიზაციასთან დაახლოებისთვისაც კი, რომ აღარაფერი ვთქვათ მასში გაწევრიანებაზე, რამდენიმე მოთხოვნასთან ერთად აუცილებლად უნდა შესრულებულიყო ერთი - შრომის კანონმდებლობის მოყვანა საქართველოს საერთაშორისო-სამართლებრივ ვალდებულებებთან. როგორ აპირებდა ყოფილი ხელისუფლება ამ სტრატეგიული მიზნის განხორციელებას ისე, რომ ჯიუტად არ შეჰქონდა ცვლილებები შრომის კანონმდებლობაში, ჩემთვის გაუგებარია.

ევროკავშირი არ იყო ერთადერთი. მეორე გახლავთ ჩვენი არანაკლებ მნიშვნელოვანი მეგობარი და პარტნიორი - ამერიკის შეერთებული შტატები. ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტის ყოველწლიურ მოხსენებებში ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შესახებ იხილავთ კრიტიკულ მოსაზრებებს იმასთან დაკავშირებით, რომ შრომის კანონმდებლობა არ შეესაბამება საქართველოს საერთაშორისო-სამართლებრივ ვალდებულებებს. არაფერს ვამბობ იმაზე, რომ შრომის კანონმდებლობა, ისევე როგორც მთავრობის დამოკიდებულება დასაქმებულთა მიმართ, პროფკავშირების მიმართ, მათი დევნის გამო შეიძლებოდა გამხდარიყო პრობლემა საქართველოსთვის შეერთებული შტატების ე.წ. “ჯი-ეს-პის” პოლიტიკისა, ანუ გენერალური პრეფერენციების სისტემის მიმართ.

საშინაო პოლიტიკური ფაქტორი რასაკვირველია არანაკლებ მნიშვნელოვანია. საბოლოო ჯამში ნებისმიერი სახელმწიფოსთვის ყველაზე მთავარი საკუთარი მოსახლეობაა და საკუთარ ქვეყანაში მშვიდობა, სოციალური სიმშვიდეა. ასეთი რამ შეუძლებელი იყო მოქმედი შრომის კანონმდებლობის პირობებში. ეს არის ისეთი კანონმდებლობა, რომელიც ცალმხრივად აწესებს უფლებებს დამსაქმებლებისთვის და მოვალეობებს - დასაქმებულებისთვის. აქ ეკვივალენტური უფლება-მოვალეობები არ არსებობს. ერთ მხარეს მხოლოდ უფლებებია, მეორე მხარეს - მხოლოდ მოვალეობები.

აქ ითქვა, რომ დამსაქმებელი არ არის დასაქმებულის მტერი, მეც მითქვამს, რომ დამსაქმებლები, პრინციპში, მხეცები არ არიან. მაგრამ თუ აღმოჩნდა, რომ მხეცია, რა გიცავს მისგან? არაფერი. შენ არა გაქვს არც უფლებები და არც გარანტიები, რომ დაიცვა შენი უფლებები მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით. მოქმედი კანონმდებლობა ყველაფერს თქვენი მოლაპარაკების დონეზე ტოვებს. პრაქტიკაში კი ეს ასე ხდებოდა: მიდიოდი დამსაქმებელთან, რომელიც გეკითხებოდა, თანახმა იყავი თუ არა, გემუშავა მასთან 15-16 საათი, ისე რომ ის მხოლოდ 8 საათის საფასურს გადაგიხდოდა. თუ დასთანხმდებოდი, ძალიან კარგი თუ არა და, მისი თქმით, შენნაირი ქუჩაში ბევრი მოიძებნებოდა. ამგვარი დამოკიდებულება, ცხადია, ნების თავისუფლებას არ წარმოშობდა. ეს იყო ჩვეულებრივი იძულება, კანონმდებლის მიერ დასაქმებულის ისეთ მდგომარეობაში ჩაყენება, როდესაც ის იძულებულია მიიღოს ისეთი პირობები, რომელსაც სხვა შემთხვევაში არავითარ შემთხვევაში არ მიიღებდა. იძულებული ხარ დათანხმდე, იმიტომ რომ წინააღმდეგ შემთხვევაში გაგაგდებენ სამსახურიდან.

ჩემმა მეგობარმა გოჩამ ბრძანა, რომ ახალ მთავრობას გააჩნია ნება და გონიერება. მინდა დაგარწმუნოთ, რომ ნებაც კარგი რამ არის და გონიერებაც, მაგრამ კიდევ ერთი რამ გააჩნია ახალ მთავრობას - იდეალებისადმი ერთგულება. იუსტიციის სამინისტროში ჩვენ ფართომასშტაბიან რეფორმებს ვახორციელებთ არა მარტო შრომის კანონმდებლობის, ასევე სისხლის სამართლის პროცესთან მიმართებით მატერიალური სისხლის სამართლის ნაწილში, საერთო სასამართლოების შესახებ კანონმდებლობაში. ყველგან ჩვენი მთავარი იდეალი არის ადამიანი. როდესაც სისხლის სამართლის პროცესში შეგვაქვს ცვლილებები, ჩვენი იდეა მდგომარეობს იმაში, რომ რეალურად გათანაბრდეს პროცესში მხარეთა უფლებები, დაცვის და ბრალდებისა. როგორი დისბალანსიც გვქონდა შრომის კანონმდებლობაში დამსაქმებლის სასარგებლოდ, ისე სისხლის სამართლის პროცესში გვქონდა დისბალანსი ბრალდების სასარგებლოდ, დაცვის მხარის უფლებების ხარჯზე. აქედან გამომდინარე, ჩვენი მიდგომა ორივე შემთხვევაში ერთია - ეს არის ბალანსის იდეა, დისბალანსის საწინააღმდეგოდ. ეს არის ადამიანის იდეა სახელმწიფოს იდეის საპირწონედ. სახელმწიფო კარგი რამეა, მაგრამ ჩვენთვის მნიშვნელოვანია ისეთი სახელმწიფო, სადაც თითოეული ინდივიდიც ღირებულებაა და არა მხოლოდ სახელმწიფო. აქედან გამომდინარე, ნებასა და გონიერებასთან ერთად იდეალებიც გაგვაჩნია.

ორიოდე სიტყვით სამუშაო პროცესზეც მოგახსენებთ. წინა ხელისუფლებისგან განსხვავებით, როდესაც მშენებელი კუბლაშვილების კაბინეტში ორი-სამი კაცი შეიკრიბებოდა, რაღაცას დაწერდა და მერე გეუბნებოდა, რომ ეს იყო კანონი, იმის მიუხედავად, მოგწონდათ თუ არა, ჩვენი მიდგომა განსხვავებულია. ჩვენ შევხვდით ექსპერტებს, შევხვდით ქალბატონ მარინა მუსხელიშვილს, ბატონ გოჩა კვარაცხელიას, “საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის” წარმომადგენლებს, დამსაქმებელთა გაერთიანებებს. მე მომისმენია “დამსაქმებელთა ინტერესების დამცველი” ზოგიერთი ექსპერტის აზრი ამ შრომის კანონზე. თვითონ დამსაქმებლები ბევრად უფრო ლოიალურები არიან, ვიდრე ის ექსპერტები, რომლებიც თითქოს დამსაქმებლების ინტერესებს იცავენ. ჩავიწერეთ ამ ადამიანების მისწრაფებები, რეკომენდაციები, სურვილები და კრიტიკა. მერე ეს ყველაფერი შევუხამეთ ჩვენს საერთაშორისო ვალდებულებებს, და ყოველივე ამის საფუძველზე მივედით პირველ “დრაფტამდე”. მერე ის ავტვირთეთ ჩვენს საიტზე, ისე, რომ ნებისმიერ პირს შეეძლო მისი წაკითხვა და კომენტარის გაკეთება. ამის შემდეგ ჩავატარეთ საჯარო პრეზენტაცია. ამის შემდეგ ცალცალკე ისევ შევხვდით ძირითად “სთეიქჰოლდერს”, მოვისმინეთ მათი კრიტიკა პირველი “დრაფტის” მიმართ, საბოლოო ჯამში კიდევ შევიტანეთ ცვლილებები მასში და მივედით მეორე “დრაფტამდე”, რომელიც წარვადგინეთ გასულ კვირას მთავრობაში. მთავრობა ზეგ განიხილავს მას და თუ დაამტკიცებს, ის უკვე წარდგება ინიციატივით პარლამენტში. ასე ვიმუშავებთ. სიმართლე გითხრათ, მაღლიერების სიტყვებიც მოვისმინეთ ამასთან დაკავშირებით არაერთი დამსაქმებელთა გაერთიანებისგან, ასევე პროფკავშირების გაერთიანებისგანაც.

ახლა მოგახსენებთ ცვლილებების შესახებ. ზეპირი ხელშეკრულება, წერილობითი ხელშეკრულება - ისიც შეიძლება და ისიც, ოღონდ თუ სამ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება, წერილობითი უნდა იყოს. ვადიანი და უვადო ხელშეკრულება - ორივე შეიძლება, მაგრამ ძირითადად, როგორც ევროკავშირის დირექტივებშია მოცემული, ეს კულტურა უნდა ისწრაფოდეს იქითკენ, რომ უვადო შრომითი

ხელშეკრულებების კულტურა დაწესდეს, თუმცა გამორიცხული არ არის ვადიანი ხელშეკრულება, ოღონდ საამისოდ გარკვეული პირობები უნდა იყოს დაკმაყოფილებული. ეს პირობები გულისხმობს სეზონურ შრომას, კონკრეტულ შრომით ამოცანებს. ასევე უნდა არსებობდეს გარკვეული ობიექტური გარემოებები, ჩამონათვალი ღიაა. ჭკვიანმა და ფანტაზიის უნარის მქონე დამსაქმებელმა თავისი ბიზნესის ინტერესებიდან გამომდინარე შეიძლება გარკვეული პირობები შეუხამოს ამ კრიტერიუმსაც.

საერთოდ, დამსაქმებლები ჩვენთვის ისეთივე ღირებულებაა, როგორც დასაქმებულები, იმიტომ რომ ჩვენი მთავარი ღირებულებაა კონსესუსი. ჩვენი მთავარი ღირებულებაა ისეთი კანონმდებლობა, რომელსაც ყველა ღებულობს, რომელიც მეტნაკლებად ყველას ინტერესებს გამოხატავს.

აქ საუბარი იყო ერთ-ერთ ყველაზე ოდიოზურ მუხლზე, რომელიც არსებობდა მოქმედ კოდექსში. როდესაც შეგიძლია დაითხოვო იმიტომ რომ ცუდ ხასიათზე ხარ, უბრალოდ. ამისთანა რაღაც, ცხადია, დაუშვებელია. ჩვენ გვაქვს საკმაოდ ფართო რეგლამენტაცია, თუ რის გამო შეიძლება დაითხოვო ადამიანი სამსახურიდან. საკმარისად მკაცრი პირობები გვაქვს ჩადებული. შეიძლება ეკონომიკური მდგომარეობა გაიძულებდეს შტატების შემცირებას, როდესაც ვინმე უხეშად არღვევს შრომით ხელშეკრულებას, შინაგანაწესს და ა.შ., რა თქმა უნდა შეგიძლია დაითხოვო სამსახურიდან. ასევე, როდესაც ადამიანი მთვრალი გამოცხადდება სამსახურში. შეგიძლია განმეორებითი დარღვევის შემთხვევაში ასევე დაითხოვო, გაფრთხილების საფუძველზე. აქვე ჩავდეთ სხვა ობიექტური გარემოებების პრინციპი.

ჩვენი მიდგომაა, შევქმნათ სამართლიანი სათამაშო მოედანი, სადაც თამაშის წესები ყველას მიერ იქნება დაცული. და არა ისე, რუსეთმა რომ გვიმასპინძლა ერთხელ რაგბიზე, მაისში, კრასნოიარსკში, თოვლში. იმიტომ შრომითი დავების მოგვარების წესი, მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი არ აქცევს ამას ყურადღებას, ერთ-ერთი უმთავრესი ასპექტია ჩვენი ცვლილებებისა. იმიტომ რომ დავების მოგვარების ისეთი წესი, რომელიც ჩვენ გავითვალისწინეთ, უბიძგებს მხარეებს მოლაპარაკებისკენ, იმისკენ რომ კეთილსინდისიერების პრინციპის დაცვით მოეკიდნენ მოლაპარაკებებს, ფორმალურად კი არა, არამედ ისე, რომ მთელი შენი არსებით გინდოდეს კონსესუსის მიღწევა. წინააღმდეგ შემთხვევაში მერე შეგიძლია წახვიდე სასამართლოში. მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით გავითვალისწინეთ მნიშვნელოვანი ცვლილებები და ა.შ. დეტალებზე ვერ ვისაუბრებ, საამისოდ არ მეყოფა დრო, მაგრამ თქვენს ყველა კითხვას გავცემ პასუხს.

ელენე კვანჭილაშვილი - დიდი მადლობა ამ შეხვედრისთვის, იმიტომ რომ კიდევ ერთხელ დავრწმუნდი, რომ ასეთი დისკუსიები ძალიან მნიშვნელოვანია. რამდენიმე საკითხს გამოვეხმაურები. როდესაც ევროპაზე ვლაპარაკობთ, მინდა აღვნიშნო, რომ გლობალური ფინანსური კრიზისის შემდეგ ევროპის ბევრმა ქვეყანამ ქაშკაშის შემოჭრის პოლიტიკას მიმართა, სოციალური ხარჯები შეკვეცა და შრომითი კანონმდებლობის ლიბერალიზაცია მოახდინა.

არ ვარ სოლიდარობის წინააღმდეგი, პირიქით, მომწონს, როდესაც ადამიანები საკუთარ უფლებებს იცავენ, მაგრამ მინდა რამდენიმე მონაცემი გიჩვენოთ, თუ როგორ შეიძლება აისახოს გაფიცვები ეკონომიკურ ფონზე. ეროვნული ბანკის მიერ გამოქვეყნებული სტატისტიკური მონაცემები აჩვენებს, რომ კრედიტები მცირდება.

თუ დაგაინტერესებთ, შემდეგ შემიძლია კონკრეტული ციფრებიც დაგისახელოთ. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული ბიუროს იანვრის თვის მონაცემები აჩვენებს, რომ ბიზნესაქტივობა ვარდნა და ახალი ბიზნესსუბიექტები 20,8%-ით არის შემცირებული. ფინანსთა სამინისტროს ვებგვერდზე განთავსებული სტატისტიკა ასევე აჩვენებს ეკონომიკური აქტივობის ვარდნას, რაც ძირითადად გამოიხატება საბაჟო და დღგ-ს სახით ბიუჯეტში შემოსული შემოსავლების ვარდნით. ეკონომიკური ზრდის ვარდნა შეინიშნება და ამასაც “საქსტატი” ამბობს. 2012 წლის წინასწარი მონაცემები აჩვენებს, რომ მეოთხე კვარტალში ეკონომიკა 2,5%-ით შემცირდება. დეკემბერში საქსტანდარტმა ასევე გამოაქვეყნა ინფორმაცია, რომ ექსპორტი-იმპორტიც სერიოზულად იკლებს. ეს მეტყველებს იმაზე, თუ რა შედეგი შეიძლება მოიტანოს ადამიანების გაფიცვამ.

რაც შეეხება ეკონომიკურ ზრდას, ალბათ დაბალანებულები რომ ვიყოთ, ისიც უნდა ვთქვათ, რომ აგვისტოს ომის და გლობალური ფინანსური კრიზისის პირობებშიც კი საქართველო აღმოჩნდა მსოფლიოში მგონი ერთადერთი ქვეყანა, რომელმაც სახელმწიფოს მკვეთრი ჩარევის გარეშე 2010 წელს 6%-იანი ზრდა დააფიქსირა. ყველა ეკონომიკური ანგარიში აჩვენებს იმას, რომ მსოფლიოს ბევრი ქვეყანა ან უარყოფითი ეკონომიკური ზრდის ველში დარჩა, ან, ყოველ შემთხვევაში 6%-იანი ზრდა იმ პერიოდისთვის საკმაოდ მაღალი ეკონომიკური ზრდა იყო.

ბატონმა გოჩამ თქვა, რომ შრომას არ გააჩნია საბაზრო ღირებულება. მაგრამ მეორე მხრივ შრომას, ისევე როგორც არაფერს, ალბათ არ შეიძლება გააჩნდეს გარკვეული ობიექტური ღირებულება, მაგალითად ბრილიანტი, რომელიც ბევრ ჩვენგანს შეიძლება საერთოდ არ სჭირდებოდეს ღირს ძალიან ძვირი, მაგრამ წყალი, რომელიც ჩვენი ცხოვრებისთვის აუცილებელია, ძალიან იაფია.

გოგი გვახარია - გაფიცვები თვითმიზანი არ არის და არავის უხარია. რამდენადაც მესმის, აქ სწორედ იმაზე იყო ლაპარაკი, რომ სწორედ იმიტომ უნდა შეიცვალოს შრომის კოდექსი, რომ გაფიცვები არ იყოს.

ელენე კვანჭილაშვილი - გაფიცვების გამოცდილებაზე იყო ლაპარაკი და იმაზე, რომ საქართველოს ეს გამოცდილება არ ჰქონია. მიმაჩნია, რომ ეს კარგიც არის, და თუ შესაძლებელი იქნება, რომ გაფიცვების გარეშე გადაიჭრას პრობლემები, ბევრად უკეთესი იქნება. ასევე ძალიან საინტერესოა, რომ გაფიცვების მიუხედავად მთავრობა პირდაპირ არ ჩარეულა კერძო დამსაქმებლებსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობაში, რაც ჩემი გადმოსახედიდან მისასალმებელია.

გოგი გვახარია - ახლა უკვე შეგვიძლია მოვისმინოთ შეკითხვები დარბაზიდან.

ანი ჭანკოტაძე - თუ შეიძლება მომხსენებლებმა ისაუბრონ გაფიცვების დანიშნულებაზე.

თათია კერესელიძე, მცირე და საშუალო საწარმოთა ასოციაციის წარმომადგენელი, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მოწვეული სპეციალისტი შრომის სამართლის საკითხებში - ბატონ ალექსანდრესთან მაქვს შეკითხვა. თქვენ თქვით, რომ ეს იყო პროექტის პირველადი “დრაფტი”, რომელიც ცოტა ხანში

წარედგინება მთავრობას განსახილველად. კიდევ თუ შეუძლია იუსტიციის სამინისტროს ამ პროექტთან დაკავშირებით რეკომენდაციების მიღება თუნდაც იურიდიულ დეფინიციათა სისტემატიზაციისთვის, რათა ეს დოკუმენტი უფრო სრულყოფილი იყოს. შემოდის დაგისახელოთ რამდენიმე მუხლი, რომელიც იურისტების მოსაზრებით დეფინიციათა სისტემატიზაციის თვალსაზრისით დაზუსტებას და კორექტირებას საჭიროებს. მაგალითად, კოდექსიდან ამოღებულ იქნა სიტყვა “მოშლა”, ხელშეკრულების მოშლაზე საუბარი და ყველა საფუძველი გადატანილ იქნა ხელშეკრულების “შეწყვეტის” ქვეკატეგორიაში. ევროპული კანონმდებლობის მაგალითზე დაყრდნობით ეს ორი ტერმინი მკვეთრად იმიჯნება. თუმცა სამართლებრივი შედეგების თვალსაზრისით იგივე შედეგებთან შეიძლება იყოს დაკავშირებული, იმიტომ რომ “შეწყვეტა” უკავშირდება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების ავტომატურ გაუქმებას, როგორც არის ვადის გასვლა, მხარის გარდაცვალება და ა.შ. შრომითი ხელშეკრულების “მოშლა” კი ეხება ისეთ თემას, რომელიც ერთ-ერთი მხარის ნებაზე უნდა იყოს დამოკიდებული. “მოშლის” საფუძველი შეიძლება იყოს ეკონომიკური ცვლილებები, ვალეზულების შეუსრულებლობა და ა.შ.

გამოითქვა მოსაზრება ეკონომიკურ ღირებულებებთან დაკავშირებით, როდესაც შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში რეგულაციების გამკაცრებით, ნაკლებად ლიბერალური რეგულაციების შემოღებით შეიძლება ნეგატიური ეკონომიკური შედეგები მივიღოთ. საქართველოს მაგალითზე შეიძლება პირიქით ითქვას, იმიტომ რომ ევროკავშირსა და საქართველოს შორის მიმდინარეობს მოლაპარაკება ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო ზონის შექმნის შესახებ, რომელიც ეკონომიკურად დადებითი მოვლენაა და ბიზნესს მისცემს განვითარების საშუალებას. ამ ხელშეკრულების შექმნის ერთ-ერთი წინაპირობა სწორედ შრომის სამართლებრივი ნორმების დახვეწა იყო. შესაბამისად ბიზნესის ნაწილი მიესალმება ცვლილებებს, რომელშიც ნამდვილად არის გათვალისწინებული ეს საკითხები. მკვეთრად არ არის არც დასაქმებულის და არც დამსაქმებლის ინტერესების გამთვალისწინებელი.

მიხეილ ვაშაყმაძე - თუ შეიძლება დავების წარმართვა კოდექსის დამტკიცების შემდეგ.

ეკა ქრისტესაშვილი, გაეროს ადამიანის უფლებების უმაღლესი კომისრის ოფისი
- მაინტერესებს რამდენად არის ცვლილებები გენდერულად სენსიტიური, ანუ რამდენად ითვალისწინებს ქალების ინტერესებს. მეორე კითხვა - რა გეგმა არსებობს მთავრობაში შემდგომ ამ კანონმდებლობასთან დასაბრუნებლად შემდგომი ცვლილებებისთვის. მესმის, რომ ახლა მაქსიმუმი გაკეთდა, მაგრამ ალბათ დახვეწა სამომავლო პროცესია.

- რამდენადაც ჩემთვის ცნობილია, არ არის დიფერენციაცია დღის და ღამის სამუშაოს დიფერენციაზე, დამსაქმებლებს არ აქვთ ამის ვალდებულება. რა არის ამის მიზეზი და თუ იგეგმება ამ კუთხით ცვლილებები.

თორნიკე ჭუმბურიძე - ბატონმა სანდრომ, როდესაც სამუშაო პროცესზე საუბრობდა, ჩამოთვალა მხარეები, ვისთანაც გაიარეს გასაუბრება. ჩამოთვლილებზე

შეიძლება ითქვას, რომ ეს იყო ელიტა. მაინტერესებს ჩატარდა თუ არა გამოკვლევა უფრო ქვედა დონეზე, გაესაუბრეთ თუ არა პირადად მუშებს ან თუ იგეგმება მაინც ამის გაკეთება. თუ აპირებთ ქვედა დონიდან წამოსული ინიციატივების ასახვას კანონპროექტში.

გიორგი ლომინაძე, ილიას უნივერსიტეტი, ლუდუშაურის ეროვნული სამედიცინო ცენტრი - კარგია თუ ცუდი კონკურენცია და ზღუდავს თუ არა მას სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევები და რეგულაციები, ქვეყანა, რომელიც ზღუდავს კონკურენციას, აღწევს ეკონომიკურ წარმატებას თუ პირიქით?

ირაკლი მათიაშვილი, ეროვნებათა სახლი - იქნება თუ არა რაიმე სპეციალური ორგანო, სადაც მოქალაქეს შეეძლება მიმართვა შრომით დავასთან დაკავშირებით, თუ ეს ადვოკატის მეშვეობით უნდა გაკეთდეს.

გიორგი ხარიბეგაშვილი - სახელმწიფოს ჩაურევლობის პოლიტიკაზე და ჩვენი ეკონომიკის გაზრდაზე იყო საუბარი, მაგრამ მთლიანი შიდა პროდუქტი ჩვენი თვითმიზანი ხომ არ არის, ეს ხომ მოსახლეობაზე უნდა იყოს ასახული. უმუშევრობა გაზრდილია, ფაქტია, რომ უხილავმა ხელმა კი იმუშავა, მაგრამ მთელი ფული ერთი პროცენტის ჯიბეში ჩაახვავა. მაინტერესებს, რას ფიქრობს ჩვენი მოსახლეობა, რამდენად უნდა ჩაერიოს სახელმწიფო ეკონომიკაში.

გიორგი მახარაძე, თავისუფლების კლუბი - ბატონმა გოჩამ აღნიშნა, რომ უმუშევრობა არის მთავარი პრობლემა და იწვევს სხვა დანარჩენს. მაინტერესებს, ახალი შრომის კოდექსი რამდენად უწყობს ხელს დასაქმებას ან პირიქით.

ნათია გურული, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტი - მივესალმები ცვლილებებს, რომლებიც დასაქმებულების ინტერესებზეა ორიენტირებული, მაგრამ ჩემი შეკითხვა შრომის კოდექსის მე-14 მუხლს ეხება. როგორც ვიცით, ახალ კოდექსში გვექნება ნორმა, რომლის მიხედვითაც 41 საათზე მეტს ვერ იმუშავებს დასაქმებული. მაინტერესებს, რამდენად იქნება დაცული დასაქმებულის უფლება, თუ მას ექნება სურვილი იმუშაოს 47 საათის განმავლობაში. მოქმედი კოდექსის მიხედვით ის მიიღებდა 47 საათის ანაზღაურებას, ახალი კოდექსით კი მიიღებს 41 საათის ანაზღაურებას, რადგან ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო ანაზღაურებული იქნება მხოლოდ 48 საათიდან.

თინა ყიფშიძე, ჟურნალი “ლიბერალი” - შრომის კოდექსში იყო ასეთი მითითება, რომ დამატებითი სამუშაო დრო ანაზღაურდება მხოლოდ 48 საათის შემდეგ. რა მოხდება 41-დან 48 საათამდე დროის მონაკვეთისთვის?

თათია კერესელიძე - ხომ არ აპირებთ მაქსიმალური ზღვარის განსაზღვრას, იმიტომ რომ მოქმედი ნორმიდან გამომდინარე არ არის დადგენილი მაქსიმალური რა შეიძლება იყოს ზეგანაკვეთური სამუშაო. აქ მხოლოდ ის წერია, რომ 48 საათის შემდეგ ანაზღაურდება. მაგრამ შეუძლია კი დასაქმებულს 80 საათი იმუშაოს?

გოგი გვახარია - რომელი ქვეყნების მოდელებს დაეყრდნო ხელისუფლება 2006 წელს, როდესაც შრომის კოდექსი შეიქმნა. ამასთან, მაინტერესებს რომელიმე უმაღლეს სასწავლებელში ისწავლება თუ არა შრომითი ურთიერთობები ან აპირებთ თუ არა ასეთი საგნის შემოღებას.

მარინა მუსხელიშვილი - სწორედ ახლა მუშავდება პროგრამა, რომელიც სამ უნივერსიტეტში იქნება და მოიცავს შრომით ურთიერთობებს და კეთდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან ერთად, მაგრამ ჯერ არ გვაქვს. ეს წმინდა აკადემიური პროგრამაა, პარტნიორი იქნება ბრიუსელის ერთ-ერთი უნივერსიტეტი. იმედია, ამუშავდება და ახალი კადრები მომზადდება.

კითხვები ძირითადად ბატონ სანდროს მიმართ დაისვა, ამიტომ მე სხვა მიმართულებით წავიყვან ჩემს კომენტარებს. ვილაპარაკებ არა იმდენად შრომის კოდექსზე, რამდენადაც შრომის უფლებებზე. დღეს საუბარი შრომის კოდექსზე ძირითადად იურიდიული და არა პოლიტიკური კუთხით წარიმართა. ეს შეიძლება იმით აიხსნას, რომ თემა იყო შრომის კოდექსი, ბატონი სანდრო იურისტი, მაგრამ როდესაც საუბარია ამ თემაზე, ის არა პოლიტიკურია, არამედ იურიდიული. პოლიტიკური დაპირისპირებები, ემოციები, ასეთ განხილვებში, როგორც წესი, ნაკლებია. ეს პირველი ინდიკატორია იმისა, რომ არის გარე და არა შიდა ლეგიტიმაცია. რატომ? როდესაც უმუშევრობა საზოგადოების პირველი პრობლემაა, რატომ არის შრომის კოდექსი ასე ნაკლებ პოლიტიზებული და სოციალურად აქტუალური?

ბატონმა გოჩამ ძალიან კარგი ტერმინი ახსენა - “შრომის კომოდიფიკაცია”, ანუ შრომის საბაზრო საქონლად გადაქცევა. ყველას გირჩევთ წაიკითხოთ კარლ პოლანის “დიდი ტრანსფორმაცია”, სადაც აღწერილია ევროპაში კაპიტალიზმის განვითარების ისტორია. სტანდარტული წარმოდგენა ამ პროცესზე ის არის, რომ შემოდიოდა კაპიტალიზმი, ბაზარი, საბაზრო ურთიერთობები და ანგრევდნენ ძველ, კომუნალურ და ფეოდალურ ურთიერთობებს. სინამდვილეში საპირისპირო პროცესი იყო. შემოდიოდა ბაზარი და ევროპამ ყველაფერი გააკეთა, რათა ორი ღირებულება - შრომა და მიწა დაეცვა ფსევდოკომოდიფიკაციისგან, საქონლად გადაქცევისგან. იმიტომ რომ შრომა არ არის უბრალოდ საქონელი. ეს არის ადამიანი, მისი ცხოვრება, ბევრად მეტი, ვიდრე ის, რაც მან მიიღო ანაზღაურების სახით. არც მიწაა უბრალოდ გასაყიდი პროდუქტი, ეს არის ჩვენი საარსებო გარემო, ჩვენი სოციუმი, იმ ურთიერთობების ერთობლიობა, რომელიც მოცემულ საცხოვრებელ არეალში ხორციელდება. ევროპა იმიტომ არის ევროპა, რომ დაიცვა მიწა და შრომა საბაზრო გადამეტებული კომოდიფიკაციისგან.

ვნახოთ სად ცხოვრობს ყველაზე მეტი დაუსაქმებელი ადამიანი - სოფელში. საქართველოს ნებისმიერ სოფელში სულ რამდენიმე ადამიანი შეიძლება ნახოთ, ვინც ხელფასს იღებს. დანარჩენები თვითდასაქმებულები არიან, მიწაზე მუშაობენ და მათი შრომითი უფლებები ვერ იქნება ვერც პროფკავშირების და ვერც შრომის კოდექსის მიერ დაცული. მათი შრომა მთლიანად კომოდიფიცირებულია, იმიტომ რომ ეს წვრილი მეურნეობები პირდაპირ ბაზარშია ჩართული. მათი მიწა არაფრით არის დაცული, იმიტომ რომ ყველაფერი მიმართულია საბაზრო ურთიერთობებისკენ. მოსახლეობის უდიდესი ნაწილი განიცდის საბაზრო ურთიერთობების ძალიან სერიოზულ წნევს სწორედ შრომის და მიწის თვალსაზრისით.

ხელისუფლება მხოლოდ შრომის კოდექსს არ აუმჯობესებს. კეთდება სხვა რაღაცებიც, რამაც უნდა დაიცვას ადამიანი ამ წნეხისგან. ეს არის სოფლის თვითმმართველობა, სოფლის კოოპერირების წახალისება, და შეიძლება არასაკმარისი კეთდება, მაგრამ უნდა გაკეთდეს რეგულირება იქ, სადაც კეთდებოდა რეგულირება ევროპაში. იქ, სადაც შრომა და მიწა ზედმეტად განიცდის ბაზრის წნეხს, ბაზარი რეგულირებული უნდა იყოს. ეს იქნება ბოლო ნაბიჯი, რომელიც შეკრავს იმ წრეს, რომელიც სინგაპურიდან ევროპისკენ ორიენტაციის ცვლილებას ნიშნავს. გთხოვთ, ყველაზე მეტი ყურადღება იმ მოსახლეობას მიაქციოთ, რომელიც სოფლად ცხოვრობს და რომლის შრომითი უფლებები დღეს აბსოლუტურად დაუცველია.

ეს კოდექსი კონკურენციას ავსებს კოოპერირებით. კოოპერირება და კონკურენცია არ არის ერთმანეთის ალტერნატივა. შეიძლება ისიც იყოს და ისიც, ორგანიზაციებიან სიბრტყეზე წარმოიდგინეთ. ნუ ჩავარდებით მარქსისტულ დიქტომიაში და ნუ დააყენებთ საკითხს ასე, ან ერთი, ან მეორე. ორივე წარმატებით შეიძლება იყოს მხარდაჭერილი. მე მგონია, რომ დღეს საქართველოს აკლია ორივე, სამართლიანი კონკურენცია და კოოპერირებაც. არ იქნება პროფკავშირები, არ იქნება დაცული სამართლიანი კონკურენცია. არ იქნება კოოპერირება, არ იქნება პროფკავშირები.

ლევან აბაშიძე - ჩემი მისამართით სულ ორი კითხვა დაისვა, გაფიცვებზე და იმაზე, თუ რამდენად უწყობს ხელს ცვლილებები შრომის კოდექსში დასაქმებას. უნდა გავმიჯნოთ გაფიცვა საბოტაჟისაგან. გაფიცვა არის დემოკრატიული მექანიზმი, ადამიანის უფლება, რომელიც კონსტიტუციით არის გარანტირებული და ცივილიზებულ და დემოკრატიულ ქვეყნებში ამ უფლებით ძალიან ხშირად სარგებლობენ მოქალაქეები. გაფიცვები არ ყოფილა მხოლოდ ტოტალიტარულ რეჟიმებში და დღეს არ არის ნეოლიბერალურ ავტოკრატიებში. მე მგონი ასეთი საზოგადოებისკენ არ მივისწრაფით.

ჩემი აზრით ძალიან მნიშვნელოვანია გადაჭრით ვთქვათ, რომ ეს შრომის კოდექსი არა მარტო არაჰუმანური, არაცივილიზებული და არადემოკრატიულია, არამედ არის არაეფექტიანიც. აქედან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ ქალბატონი მარინა რასაც ამბობდა კოოპერირების და კონკურენციის თვალსაზრისით, ეს შრომის კოდექსი სწორედ ამისკენ არის მიმართული და დარწმუნებული ვარ, რომ გაცილებით უფრო ეფექტიანი იქნება თუნდაც დასაქმების თვალსაზრისით, ვიდრე მისი წინამორბედი.

გოჩა ალექსანდრია - გავიხსენებ რით იყო გამოწვეული საქართველოში 2008 წლის შემდეგ ეკონომიკური ზრდა. ამაზე არავინ საუბრობს. 5 მილიარდამდე დახმარება გამოუყო მთავრობას საფინანსო-საერთაშორისო ორგანიზაციებმა 2009 წელს, რომელიც დღემდე არ ვიცით როგორ დაიხარჯა და რას მოხმარდა. ინფრასტრუქტურული პროექტები, რომლებიც ამ ფულით და სახელმწიფოს მიერ ჩადებული ფულითაც ხორციელდებოდა და ესეც სახელმწიფოს ჩარევა იყო სხვათა შორის. ეს არ ყოფილა დამოუკიდებელი ბიზნესის და ინვესტიციების საქმიანობა. მთავრობას არ გადაუხდია, მაგრამ ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკმა და საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციამ ძალიან ბევრი ფული გადაიხადა

თი-ბი-სი ბანკის გადასარჩენად. ბევრი საკითხი შეგვიძლია დავუპირისპიროთ იმას, გვექონდა თუ არა ეკონომიკური ზრდა.

ბატონმა გოგიმ იკითხა, რომელი ქვეყნის მოდელს ეყრდნობოდა 2006 წლის შრომის კოდექსი. ბატონ ბენდუქიძეს უთხრეს ერთხელ შრომის კოდექსის წერის დროს, რომ კარგად სცოდნია ჰაიეკის იდეები. მას უპასუხია, ჰაიეკი ვინ არისო. ლიბერტარიანიზმის დედა და მამააო, უთქვამთ. რას ამბობთ, არაფერი გამიგია მაგის შესახებ, ეგ რომ არ ყოფილიყო, მე მოვიგონებდი ამ ყველაფერსო, ბენდუქიძეს უთქვამს. ეს კაცი ეყრდნობოდა საკუთარ ინსტინქტებს, რამაც აქამდე მოგვიყვანეს. ეს ინტერვიუში თქვა. თუმცა მას ირონიაც უყვარს.

გაფიცვებს კონკრეტული დანიშნულება არა აქვს. ეს არის ადამიანის უფლება, არ იმუშაოს იმ პირობებში, რა პირობებსაც სთავაზობენ ან თავზე ახვევენ. დამსაქმებელსაც შეუძლია ჩვენი კანონმდებლობით დაკეტოს საწარმო 90 დღით. არის ასეთი შეზღუდვა. გაფიცვასთან დაკავშირებით ასეთი შეზღუდვა აღარ არის. ეს არის მხარებს შორის ბალანსის მიღწევის ლეგიტიმური საშუალება. გაფიცვის აკრძალვა იწვევს საბჭოთა სისტემასთან მიახლოებას. შრომის კარგი კანონმდებლობა იმიტომ გვჭირდება, რომ სოციალურ დიალოგს მეტი შანსი მიეცეს და გაფიცვები გამოირიცხოს.

დაისვა შეკითხვა, ეს კანონმდებლობა დაეხმარება თუ არა დასაქმებას. თქვენ სწორად აღნიშნეთ, თუ იქნება ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმება, თუ ამერიკასთან დაიდება თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმება, ეს გააჩენს შანსებს ვაჭრობის გაღვივებისთვის. მაგრამ კანონმდებლობის შეუცვლელად ამას არ მოგვემეცნ. ესეც თქვენი დასაქმების საშუალება. ოღონდ ამისთვის ბევრი წინაპირობაა საჭირო - ბიზნესი უნდა იყოს მზად, ხარისხთან დაკავშირებით არის სამუშაო.

ევროპა და ცივილიზებული სამყარო მანამდე არ შეუშვებს საქართველოს თავის სამყაროში, ვიდრე არ შეიცვლება შრომის ბაზარი და წესები. შრომის კანონმდებლობა არ უნდა იყოს მექანიზმი ბიზნესისთვის, რომ ფასი დაწიოს, თვითღირებულება შეამციროს და ასე მოიპოვოს კონკურენციაში გამარჯვება. ის უნდა იცავდეს იმ წესებს, რომელსაც იცავს პატიოსანი ბიზნესმენი ევროპაში და ისეთ კონკურენციაში შევიდეს. ჯერ ერთი ადამიანის უფლებების კუთხით უნდა იყოს დაცული მდგომარეობა და მეორეც, კონკურენციისთვის არ უნდა იყოს გამოყენებული ადამიანის სიცოცხლე და ღირსება.

ელენე კვანჭილაშვილი - ჩემი გადმოსახედიდან მთავარი, რაც სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, არის ის, რომ დაცული უნდა იყოს გარიგების თავისუფლება. როდესაც გარიგების თავისუფლება დაცულია, ადამიანები უფრო დამოუკიდებლები არიან საკუთარ გადაწყვეტილებებში, რისკები, რაც ახლავს ამგვარ გარიგებას, აიღონ საკუთარ თავზე, რაც ავტომატურად გულისხმობს პასუხისმგებლობის აღებასაც საკუთარ გადაწყვეტილებებზე. რას ნიშნავს სახელმწიფოს მიერ გარიგების თავისუფლების უზრუნველყოფა - მან უნდა შექმნას თამაშის მკაფიო და გასაგები წესები. თამაშის წესი გასაგები იქნება იმ შემთხვევაში, თუ იქნება მარტივი და მოქნილი. მე მგონია, რომ უშუალოდ გარიგებაში ვინც არის ჩართული, მათ უნდა ჰქონდეთ იმის თავისუფლება, რომ დამოუკიდებლად დააკონკრეტონ თამაშის წესები.

იმიტომ რომ როგორი ჭკვიანიც არ უნდა იყოს მთავრობა, მას გაუჭირდება მიხვდეს, კონკრეტულ ადამიანებს რა მოთხოვნილება გააჩნიათ.

რაც შეეხება შრომით ურთიერთობებს, შრომითი ურთიერთობები არის ისეთივე ჩვეულებრივი, როგორც სხვა ურთიერთობა. ესეც არის გარიგების ერთ-ერთი ფორმა. არსებობს დამსაქმებელი, რომელსაც შეუძლია თავისი შეთავაზება გააკეთოს ბაზარზე, და დასაქმებული, რომელსაც აქვს უფლება მიიღოს ან არ მიიღოს ეს შეთავაზება. ჩემი აზრით სწორედ ეს უზრუნველყოფს კონკურენციას. რაც უფრო მეტი ადამიანი ჩაერევა უხეშად დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობაში, მით უფრო გართულდება სამართლიანი წესების შექმნა.

ქალბატონმა მარინამ ბრძანა, რომ თუ არ იქნება პროფკავშირები, არ იქნება კონკურენცია. ნება მომეცით, ამ დებულებას არ დავეთანხმო. იმიტომ რომ მაგალითად საბჭოთა კავშირის კოდექსში იყო პუნქტი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელი დასაქმებულს ვერ დაითხოვდა, თუ არ ექნებოდა პროფკავშირების თანხმობა. ამან გამოიწვია ის, რომ შეიქმნა ე.წ. “ყვითელი პროფკავშირები”, რაც გულისხმობს იმას, რომ მსხვილი დამსაქმებლები და ზოგიერთ შემთხვევაში ხელისუფლებაც ხელოვნურად ქმნიდნენ პროფკავშირებს, რათა ვიღაც დაეთხოვათ სამსახურიდან.

ნამდვილად ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოსთვის ევროკავშირის ბაზარი გაიხსნას, იმიტომ რომ უცხოური ინვესტიციებისთვისაც საქართველო გახდება ბევრად უფრო მიმზიდველი, და გაცილებით მეტი კაპიტალი ჩაიდება ამ ქვეყანაში, მაგრამ მინდა დაფიქრდეთ, რომ თუ სრული ჰარმონიზება მოხდა ყველა წესთან, რაც ევროკავშირს გააჩნია, გარედან კაპიტალი რომ მოვა, ვის აირჩევს? ბელგიას, სადაც იგივე პირობები და წესები იქნება, სამაგიეროდ არ ექნება ის რისკები, რაც აქვს საქართველოს, თუ საქართველოს, რომელსაც არ ექნება კონკურენტული უპირატესობა ბაზარზე, ეყოლება გვერდით მტერი რუსეთის სახით და ექნება კონფლიქტური ვითარება, რაც ევროკავშირის ქვეყნებს არ აქვთ. ამიტომ ვფიქრობ, რომ ასეთი მარტივი არ არის ჰარმონიზებაზე საუბარი.

გოგი გვახარია - ახლა ბატონ სანდროს მოვუსმინოთ და მისი გამოსვლით დავასრულოთ დისკუსია.

ალექსანდრე ბარამიძე - დიდი მადლობა შეკითხვებისთვის. ქ-ნ თათია კერესელიძეს ვუპასუხებ. პირველი “დრაფტი” არ წაგვიღია მთავრობაში. მისი შემუშავების შემდეგ ერთი თვე მივეცით საზოგადოებას საკუთარი შეხედულებების გამოხატვისთვის, მათ შორის “მაცნეს” საიტზე. ასევე, თითოეულ “სთეიქ ჰოლდერთან”, რომლებსაც აუდიტორიაში მყოფმა ერთ-ერთმა თქვენგანმა “ელიტა” უწოდა, გვქონდა შეხვედრა, და ამის მერე კიდევ შევიტანეთ კორექტირება. საბოლოო ჯამში უკვე მეორე “დრაფტი” ჩამოგვიყალიბდა და ის წავიღეთ მთავრობაში. ის ასევე აიტვირთება “მაცნეს” საიტზე. შეგიძლიათ შეხვიდეთ, ნახოთ და გამოთქვათ თქვენი მოსაზრებები. შემდეგ, როდესაც პარლამენტში დაიწყება განხილვები, მოქალაქეებს კიდევ შეგეძლებათ მონაწილეობის მიღება ამ საკანონმდებლო პროცესში. ჩვენ ყველა კანონს ასეთი წესით მივიღებთ.

რაც შეეხება “მოშლის” და “შეწყვეტის” საკითხს, რასაც თქვენ ამბობთ, ეს არ არის ჩვენთვის სიახლე და ამასთან დაკავშირებით გვქონდა საუბარი დავით კერესელიძესთანაც, სხვა სპეციალისტებთანაც. მიმაჩნია, რომ ეს უფრო აკადემიური

საკითხია, ვიდრე ნორმატიული. იმიტომ რომ ნორმატიული თვალსაზრისით, რაც არ უნდა ერქვას, შედეგი მაინც ერთია. არის ქვეყნები და სამართლებრივი კულტურები, სადაც ამ ორ ტერმინს არ გამოყოფენ. ამ მხრივ ჩვენ ქაოსი გვაქვს, მათ შორის სამოქალაქო კოდექსშიც. სწორედ ამ ქაოსის გამეორება არ გვინდოდა შრომის კოდექსშიც. ამიტომ გადავწყვიტეთ ერთი ტერმინი ვიხმაროთ, მით უმეტეს, რომ სამართლებრივი შედეგი მაინც ერთი და იგივე იქნება. არა მგონია ერთი უნიფიცირებული ტერმინის შემოღებით რამეს ვკარგავდეთ.

ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ ხელშეკრულების გარეშე ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაცია არ არსებობს, ხოლო თავად ეს ხელშეკრულება არ არსებობს შრომის კოდექსის შეცვლის გარეშე. ამიტომ ჩემი პატივისცემის მიუხედავად ქ-ნ ელენეს მიმართ, პირდაპირ გვეუბნებიან, რომ უნდა შევცვალოთ, თორემ ხელშეკრულებაზე არ იქნება ლაპარაკი. ამიტომ ის, თუ როგორ გახდეს საქართველო კონკურენტუნარიანი ბელგიასთან შედარებით, ეს მომდევნო ეტაპის პრობლემა და ამოცანა იქნება. მაგრამ ამ ეტაპზე ეს უპირობოდ გასაკეთებელია. აქედან გამომდინარე, თუ გვინდა ევროატლანტიკური სტრუქტურები, შრომის კანონმდებლობა უნდა შეიცვალოს.

დაისვა ძალიან მნიშვნელოვანი კითხვა, ეს კოდექსი რამდენად შეიძლება გახდეს გამოყენებადი იმ პირისათვის, რომელიც დღეს დაითხოვეს სამსახურიდან. სამწუხაროდ უკუქმედების ძალას ამ კანონს ვერ მივანიჭებთ. კანონში ისედაც წერია, რომ იგი ვრცელდება მოქმედ შრომით ურთიერთობებზე განურჩევლად იმისა, როდის წარმოიშვა ისინი. ანუ ახალ კოდექსს უკუძალა აქვს იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობები გრძელდება. მაგრამ თუ შრომითი ურთიერთობები შეწყდება, მას უკუძალა არ ექნება. ამას ვერ გავითვალისწინებთ, იმიტომ რომ ასეთ შემთხვევაში სასამართლოებში ქაოსს მივიღებთ. უკუძალა ისეთი რამ არის, რაც ჩემი აზრით გონიერმა კანონმემოქმედმა უნდა გამოიყენოს ძალიან იშვიათ შემთხვევებში. ამიტომ ჩემი თანაგრძნობის მიუხედავად იმ ხალხის მიმართ, რომელსაც კვლავ ითხოვენ სამსახურებიდან დაუსაბუთებლად, ასეთი სკეპტიკური პასუხი მაქვს ამ კითხვაზე. დათხოვნას რაც ეხება, მხოლოდ მათზე გავრცელდება, როდესაც ამოქმედდება ახალი შრომის კოდექსი. თუ ზეგ მთავრობა მას დაამტკიცებს, ის გადაინაცვლებს პარლამენტში. მისი რეგლამენტის თანახმად 21 დღიდან 30 დღემდეა საჭირო კანონის მისაღებად. არ მოვითხოვთ დაჩქარებულ და გამარტივებულ წესებს. ეს არ არის ისეთი კანონი, რომელიც პარლამენტმა სათანადო მსჯელობის გარეშე შეიძლება მიიღოს. ამიტომ დაახლოებით ერთი თვე კიდევ მოგვიწევს ლოდინი.

რამდენად არის კანონპროექტი გენდერულად სენსიტიური. ერთი ყველაზე მთავარი, რაც ქალებსაც შეეხება, არის დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული მუხლები და კონკრეტული საპროცესო მექანიზმები, რომლებიც დისკრიმინაციის შესახებ დასაბუთებული ექვსი ან ვარაუდის შემთხვევაში წარმოიშობა. დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით ისედაც იყო მუხლი, მაგრამ ჩვენ სხვაგანაც გავითვალისწინეთ. ჩვენ გავითვალისწინეთ საპროცესო მექანიზმი, რომ თუკი მოსარჩელე შედის სასამართლოში საკმარისად დასაბუთებული სარჩელით, რომ იგი გახდა დისკრიმინაციის მსხვერპლი, და ასეთი შეიძლება გახდეს ქალიც, იმიტომ რომ საქართველოში ზოგჯერ არის ქალის მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომა, თუმცა დისკრიმინაციას ადგილი ჰქონდა ძირითადად პროფკავშირებისადმი კუთვნილების შემთხვევაში. ქალს ზოგჯერ არ ეძლევა იმის საშუალება, რომ პირადი ცხოვრება

იქონიოს. ხშირად ისეთი პირობებია, რომ ქალს შეიძლება პირდაპირ არავინ სთხოვდეს, არ გათხოვდეს, მაგრამ ისეთი ვითარებაა, რომ ბავშვის გაჩენის შემთხვევაში შეიძლება სამსახური დაკარგოს. ეს დემოგრაფიაზეც აისახება. ჩვენი საპროცესო მექანიზმი მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით, რომ სწორედ დამსაქმებელზე გადადის მტკიცების ტვირთი ანუ ვალდებულება, წარმოადგინოს კონკრეტული მტკიცებულებები, რომლებიც დაარწმუნებს სასამართლოს, რომ სამსახურდან დათხოვნას არ ჰქონდა დისკრიმინაციული ხასიათი.

დღის და ღამის სამუშაოსთან დაკავშირებით ცვლილებები არ შეგვიტანია. ამ ეტაპზე მივიჩნით, რომ ეს არ არის ყველაზე მთავარი, რაც კანონმდებელმა შეიძლება გაითვალისწინოს. ძალიან გვეჩქარებოდა და ვჩქარობდით ზომიერი ტემპით. ოთხი თვის განმავლობაში ვმუშაობდით. თუ დაამატებთ პარლამენტისთვის განკუთვნილ ერთ თვეს, გამოვა, რომ კანონმდებლობაზე ხუთი თვე ვიმუშავეთ. ეს არის ნორმალური ტემპი ისეთი ფუნდამენტური კანონმდებლობისთვის, როგორც არის შრომის კანონმდებლობა. უფრო ნელა ვერ ვიმუშავებდით, იმიტომ რომ საჩქაროა. რამდენი პრობლემაც არსებობს, ყველაზე რომ გვეფიქრა, მაშინ შესაძლოა წლის ბოლომდე ვერ შეგვეტანა შრომის კანონმდებლობაში ცვლილებები და ვერც ამას დავუშვებდით. შემდეგი ეტაპები იქნება, რაც კვლავ მოიცავს გასაუბრებას ძირითად “სთეიქ ჰოლდერებთან”, გვექნება საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზი, გვაქვს ძალიან ძლიერი ანალიტიკური დეპარტამენტი, ამიტომ ყველა მეთოდის ურთიერთშეხამების საფუძველზე გვექნება ახალი საკანონმდებლო ინიციატივები და თქვენი მოსაზრებები სიამოვნებით იქნება მიღებული და განხილული.

“ელიტას” არ ვუწოდებდი სამოქალაქო საზოგადოების აქტიურ ორგანიზაციებს. პირადად მე ყოველთვის ვიყავი, ვარ და ვიქნები “ელიტიზმის” მოწინააღმდეგე. მაგრამ თუკი საია აქტიური სამოქალაქო სექტორის ორგანიზაციაა, არ ნიშნავს იმას, რომ ის ელიტაა. ასევე არ არის ელიტა პროფკავშირები და დამსაქმებელთა გაერთიანებები. სამწუხაროდ ქუჩაში ვერ გამოვკითხავდით ადამიანებს, რა აზრისანი არიან მოქმედ კანონმდებლობაზე. რამდენიმე მილიონი ადამიანის გამოსაკითხად დრო და რესურსი არ გეყოფა. თუმცა “მაცნეს” საიტზე ატვირთვაც გამოკითხვის ერთ-ერთი ფორმაა. ჩვენ იქ გამოთქმულ მოსაზრებებს და კომენტარებს ვკითხულობთ და რაციონალურ წინადადებებს ვღებულობთ კიდევ.

გოგი გვახარია - თუ იყო შემთხვევა, რომ სპეციალური დისკუსია გაგემართათ, ან მედიას გაეშუქებინა ეს საკითხი, იმიტომ რომ საზოგადოებამ არ იცის ამ ცვლილებების შესახებ. თვითონ იუსტიციის სამინისტროდან თუ იყო ასეთი ინიციატივა, რომ მედია უფრო აქტიური ყოფილიყო.

ალექსანდრე ბარამიძე - მე და ჩემს თანამშრომლებს ყოველდღე გვიხდება ეთერ-ეთერ სიარული, იმისათვის, რომ მივიტანოთ საზოგადოებამდე ამ ცვლილებების არსი. გამოვუშვით რამდენიმე პრეს-რელიზი, და ჩვენს საიტზე შეგიძლიათ მოისმინოთ და წაიკითხოთ ყველა ძირითადი გამოსვლა. სხვათა შორის, საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტი იუსტიციის სამინისტროს ახალი ხელმძღვანელობის მიერ შეიქმნა. ადვიშვილის დროს სამინისტროს ეს დეპარტამენტი არ სჭირდებოდა, იმიტომ რომ იუსტიციის სამინისტრო ჩაკეტილ სამთავრობო ორგანოებს შორის ყველაზე ჩაკეტილი იყო. ჩვენ ვცდილობთ საზოგადოებასთან ურთიერთობას, თუმცა

ეს კომუნიკაცია შესაძლოა იკარგება იმ კომუნიკაციებში, როდესაც ყოფილი ხელისუფლების მხარდამჭერები ცდილობენ დაარწმუნონ ჩვენი მოსახლეობაც და საერთაშორისო თანამეგობრობაც რომ ასეთი დიქტატორული რეჟიმი არ ახსოვს კაცობრიობას. ელექტრონული მედია ხშირად ამ სკანდალურ განცხადებებს უსვამს ხაზს და ამით ფარავს იუსტიციის სამინისტროს ინიციატივებს. ერთ მაგალითს მოვიტან, 5 თებერვალს თეა წულუკიანმა გამართა პრესკონფერენცია 100 დღის მიღწევების შესახებ, იუსტიციის სამინისტროს მიღწევებთან დაკავშირებით, ეს იყო ძალიან კარგი პრეზენტაცია, შინაარსობრივი და სტრუქტურული თვალსაზრისით, მაგრამ არცერთ ტელევიზიას არ გაუშუქებია. მედია სამწუხაროდ არ უწყობს ხელს ძირითადი მესიჯების, მათ შორის შრომის კანონმდებლობასთან დაკავშირებით, გაჟღერებას. სამწუხაროდ ყველა არ უსმენს “თოქმოუებს”, მაგრამ უმრავლესობა უყურებს საინფორმაციო გამოშვებებს. მათი აგება კი როგორ ხდება, ეს მათი გადასაწყვეტია, ამაში არც ჩავერევით და არც ვერევით. უბრალოდ, გამოვთქვამ წუხილს, რომ საზოგადოებისთვის საინტერესო მესიჯები საინფორმაციო გამოშვებების მიღმა რჩება ხოლმე.

იმის შესახებ, თუ რას ვფიქრობ გაფიცვების და მათი შეზღუდვის თაობაზე, ერთხელ “ფეისბუქზეც” დავწერე, რომ გაფიცვა კაცობრიობამ სისხლით მოიპოვა, ეს არის კონსტიტუციური უფლება, ადამიანის ერთ-ერთი ძირითადი უფლება და ის როგორ უნდა აიკრძალოს. ერთი ჩემი კარგი ნაცნობისგან მივიღე კომენტარი, ლიბერტალიანელი გახლავთ, რომ მე ვყოფილვარ მარქსისტი, და უნდა მრცხვენოდეს ამ შრომის კოდექსის. მე პირიქით, მთელი ჩემი ცხოვრება საკუთარი თავი მარქსიზმის მტერი მეგონა, მაგრამ გაირკვა, რომ მარქსისტი ვყოფილვარ. თუ მარქსიზმი იმაში მდგომარეობს, რომ მხარს ვუჭერ ადამიანის ძირითად უფლებებს, მაშინ, დიახ, მარქსისტი ვარ. მაგრამ გაფიცვასაც სჭირდება რეგულირება. არსებობს აბსოლუტური და რელატიური უფლებები. გაფიცვა არ არის აბსოლუტური უფლება. ამ კოდექსში ნახავთ, როგორ ვცდილობთ, დელიკატურად, მაგრამ მაინც დავარეგულიროთ ეს უფლება. მაგალითად, წერია: “ინდივიდუალური და შრომითი დავების მოგვარებისას მხარეებმა კეთილსინდისიერად უნდა აწარმოონ მოლაპარაკებები შემათანხმებელი პროცედურების საფუძველზე”. იმ 21 დღის განმავლობაში, როდესაც მხარეებმა უნდა აწარმოონ შემათანხმებელი პროცედურები, გაფიცვის უფლება არ წარმოიშობა. 21 დღის შემდეგ კი წარმოიშობა. ამით იმის თქმა მინდა, რომ ჩვენ პირველ რიგში გვინდა, რომ მხარეებს ვუბიძგოთ მოლაპარაკებისკენ. მაგრამ თუ ეს შეუძლებელია, მაშინ ადამიანს შეუძლია გაიფიცოს და მას ვერ აკრძალავ და არც უნდა აკრძალო.

შეიქმნება თუ არა ორგანო, სადაც ადამიანს შეუძლია მიმართოს. ასეთი მექანიზმია შემათანხმებელი პროცედურები, სოციალური დიალოგის სამმხრივი კომისია, უშუალო დიალოგი საკუთარ დამსაქმებელთან, სასამართლო, რომელსაც შეგიძლია მიმართო და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელთან ერთადაც ჩავატარეთ ეს პროცესი, და რომლისაც მაღლობელი ვართ, რომელიც კმაყოფილია ამ პროცესით და მიღებული პროდუქტით, გვპირდება, რომ მოსამართლეების ტრენინგს გაუწევს ორგანიზებას, რათა შეიქმნას მოსამართლეთა კორპუსი, რომელსაც ექნება იმის ცოდნა და უნარი, რომ განიხილოს და სამართლიანად მოაგვაროს შრომითი დავები.

ადრეც მომისმენია კითხვები იმის შესახებ, ეს კოდექსი ხელს ხომ არ შეუძლის დასაქმებას, მაგრამ კონკრეტული ციფრები ამის შესახებ არ მომისმენია. ეკონომიკური

ადმსვლა თუკი იყო საქართველოში, ის დაკავშირებული იყო ამ შრომის კოდექსთან, რომელზეც ბატონმა ლევანმა თქვა, რომ ის იყო არამართო არაჰუმანური, არამედ არაეფექტურიც. ხარჯების გაწევა რომ მოუწევს დამსაქმებელს, ახალი ამბავი არ არის. ის, რომ მას მოუწევს ხარჯების გაწევა იურისტის დასაქირავებლად, როცა საჭირო იქნება და გაიაროს მასთან კონსულტაცია, არ არის არგუმენტი იმის საწინააღმდეგოდ, რომ ფეხქვეშ ვთელით ადამიანის ძირითადი უფლებები შრომის სამართლის სფეროში.

41 საათთან დაკავშირებით ანეგდოტებს ყვებიან ხოლმე, იმიტომ რომ ჩემთვის გაუგებარია რა არის ეს 41 საათი. მერე ცალკე საუბრებში იტყვის ამასთან დაკავშირებით გოჩა, არა საჯაროდ. ჩვენ საკმარისად გადავამუშავეთ მეორე “დრაფტი”, აღარ იქნება 7 ან 8 საათიანი „გრეისი“, ნებისმიერი ნამუშევარი წუთი 40 საათის ზევით, არის ზეგანაკვეთური შრომა, უბრალოდ გავითვალისწინეთ დამსაქმებლების პოზიცია და ნორმატიულად მინიმუმი აღარ გვაქვს დაწესებული პირველი “დრაფტისგან” განსხვავებით, სადაც 1 და 25 იყო მითითებული. ასე რომ ისევ მხარეები უნდა შეთანხმდნენ. “ოვერთაიმის” მაქსიმუმი არ არის გათვლისწინებული. თუ ადამიანს უნდა იმუშაოს ბევრად მეტი, ოღონდ იმ პირობით, რომ ანაზღაურებას მიიღებს გაზრდილი განაკვეთით, რატომ ავუკრძალოთ.

პირველი “დრაფტიც” ბალანსის პრინციპზე იყო აგებული, მეორეც. ჩვენ არც დამსაქმებლების დახრჩობა გვინდა, იმიტომ რომ ბიზნესი რომ დავახრჩოთ, ჩვენ ყველანი დავკარგავთ სამუშაო ადგილებს და შიმშილით დავიხოცებით. ეს კი არავის უნდა. ჩვენი მიზანი იყო დაბალანსებული პროექტი და მგონი ეს გამოვიდა, ყოველ შემთხვევაში საპარლამენტო უმცირესობასთან გამართული კონსულტაციებიც მეტყველებს იმაზე, რომ მათთვისაც ბევრი რამე მისაღებია. თუმცა ამბობენ, რომ კიდევ დაფიქრდებიან. დემოკრატია არის პროცესი, და ამ პროცესს ყოველთვის პატივს ვცემთ. მზად ვართ კრიტიკის მოსასმენად ახლა უკვე პარლამენტში. დიდი მადლობა. მომავალ შეხვედრამდე.