

**სოციალური დიალოგი და მისი განხორციელების
გარემო საქართველოში**

ელგუჯა მელაძე

საქართველოს საპატრიარქოს წმ. ანდრია პირველწოდებულის
სახელობის ქართული უნივერსიტეტის დოქტორანტი

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

ამჟამად, შრომით ურთიერთობებში მონაწილე ადამიანების პოლარიზაციასთან ერთად (ერთი მხრივ, დამსაქმებლები, მენარმეები, მესაკუთრეები, და მეორე მხრივ, დასაქმებულები), იზრდება მათ შორის ინტერესთა შეუსაბამობა. ეს წინააღმდეგობები ქმნის სხვადასხვა უთანხმოების, დავების და კონფლიქტების გაჩენის ობიექტურ საფუძველს სოციალური, ეკონომიკური და, რაც მთავარია, შრომით ურთიერთობებში. შესაბამისად, საკითხი დგება შრომის ბაზრის რეგულირების ადეკვატური ფორმების დანერგვის შესახებ.

არსებობს სხვადასხვა თეორიული მიზეზი თუ სამოქალაქო სა-

ზოგადოება და სახელმწიფო რატომ უნდა ჩაერიოს შრომის ბაზრის რეგულირებაში. ზოგადად იგი ორი მიზეზის გამო ხდება: ბაზრის ცნობილი ჩავარდნებისა და უსამართლობისა და ექსპლუატაციის განცდის გამო. სამოქალაქო საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ჩარევა შეიძლება ეფექტურობის ზრდის ან სამართლიანობის დამყარების მიზეზით განხორციელდეს.

საზოგადოების კულტურული და ტრადიციული ღირებულებების პატივისცემა და საზოგადოებაში სამართლიანობის აღქმის ცნობიერება არაფორმალურად შრომითი ურთიერთობების მონესრიგების არაფორმალურ მექანიზმს ქმნის, თუმცა ეს ინსტრუმენტი შეზღუდულია მაშინ, როდესაც საქმე ბიზნესში გარჩევებსა და შემოსავლების გადანაწილებას ეხება. საზოგადოების ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებასთან ერთად ტრადიციული არაფორმალური მექანიზმები სუსტდება და შრომის ბაზრის რეგულირება უფრო ფორმალურ საფუძვლებს ემყარება, რომელთა შორის ძირითადია ორი ყველაზე გავრცელებული ინსტიტუტის საქმიანობა: ა/. სოციალური დიალოგი და კოლექტიური ძალისხმევა, რომელიც ეფუძნება შრომითი გაერთიანებების მონაწილეობას დამსაქმებელთან მოლაპარაკებებში და ბ/. ხელისუფლების პირდაპირი ინტერვენცია ნორმატიული რეგულირების გზით, ძირითადად, შრომის კანონმდებლობით, განკარგულებებით, და ა.შ. ყველა საზოგადოებაში, ამ ორი ინსტიტუტის აქტიური საქმიანობა არაფორმალურ მექანიზმებთან ერთად ერთდროულად არის ჩართული შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში, თუმცა სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულია მათი მარეგულირებელი ძალაც. მაგალითად, აშშ-ში შრომის ბაზრის რეგულირება აქცენტირებულია საბაზრო ძალების ქმედებაზე, ხოლო ევროპულ ქვეყნებში კი - სახელმწიფოს ნორმატიულ ქმედებებზე და კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე. სახელმწიფო კანონმდებლობა იძლევა მარეგულირებელი როლის არჩევის საშუალებასაც და ლეგიტიმურ ხასიათს აძლევს განსხვავებული შრომითი ურთიერთობების მექანიზმებს.

შრომის ბაზრის რეგულირების მიდგომები და მექანიზმების და-

საბუთებისას მკვლევარები ფოკუსირებული არიან ორ განსხვავებულ პირობაზე: ამ ურთიერთობებს განიხილავენ ან ინსტიტუციონალური ასპექტით ან ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

ინსტიტუციონალისტები მიზანშეწონილად თვლიან სამუშაო უსაფრთხოების ზომების, მინიმალური ხელფასის, სოციალური დიალოგისა და კოლექტიური გარიგების როგორც თანამშრომლობისა და სოციალური დაცვის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტების გამოყენებას, რაც აუცილებელი პირობაა შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ნახალისებისათვის და ერთობლივ მოთხოვნაზე ეფექტური რეაგირებისათვის.¹ საბაზრო ძალების გამოყენების მომხრეები კი აქცენტს აკეთებენ საბაზრო პროცესებზე და ძირითადად მოითხოვენ ისეთი ინსტიტუციონალური ფორმების გამოყენებას, რომლებიც რეაგირებას მოახდენენ ეკონომიკურ შოკებზე და დაქირავების პროცესს საბაზრო მოთხოვნა-მიწოდების კანონებით განსაზღვრავენ.²

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

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

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

2004 წელს შრომის საერთაშორისო ოფისმა (ILO) გამოაქვეყნა ანგარიში სახელწოდებით “ეკონომიკური უსაფრთხოება უკეთესი მსოფლიოს შესაქმნელად.” იგი ეხება ადამიანების ეკონომიკური და-უცველობას და ლიბერალიზაციის პოლიტიკის კრიტიკას. ლიბერალიზაცია, აცხადებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, არის პოლიტიკის მიზანი, რომელსაც საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტი ანვითარებს და ეფუძნება “ვაშინგტონის კონსენსუსს”. ამ მოხსენების თანახმად, ლიბერალიზაციის გარკვეული “საკვანძო ვალდებულებები” გავლენას ახდენს მშრომელების ყოფაზე, თუმცა მხოლოდ არა-პირდაპირ. ამ პოლიტიკის ერთი უმნიშვნელოვანესი ორიენტაციაა საჯარო სექტორის ზომის და როლის შემცირება, რომელიც, როგორც წესი, უარყოფითად მოქმედებს სახელმწიფოს მიერ გატარებული დასაქმების ღონისძიებების შედეგიანობაზე და სახელმწიფოს მარეგულირებელ როლზე. იგი ასევე ათავისუფლებს კაპიტალის მობილურობას, მიუხედავად ქვეყნის შესაძლებლობებისა და ფინანსის ადგილობრივი ბიზნესი, შეინარჩუნოს დასაქმების დონე და შრომის ბაზარის “მოქნილობა”. ამასთან ეს პოლიტიკა მოითხოვს თავისუფალი ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდების ძალების მოქმედების განთავისუფლებას იმ გადახრებისაგან, რომელიც გამოწვეულია როგორც პროფესიული კავშირების, ასევე მინიმალური ხელფასის კანონებით.¹

ვაშინგტონის კონსენსუსი ფაქტობრივად, არ ეხება ეკონომიკის წამყვანი ინდუსტრიული ქვეყნებს, მაგრამ მისი დოქტრინები ზოგადად გაზიარებულია მათი წამყვანი ეკონომისტების მიერ. შრომის უფლებები და სხვადასხვა შრომითი სტანდარტები განიხილება როგორც მკაცრი, არაელასტიური ღონისძიებები. უკანასკნელ პერიოდში ჩიკაგოს უნივერსიტეტის რვა პროფესორს მიენიჭა ნობელის პრემია, რომლებიც რეგულირებას ეკონომიკის ზრდის წინააღმდეგობად ასახელებდნენ. ეს ნეოკლასიკური პარადიგმა კი არის ანტითეზა იმისა, რასაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს. იგი ძირითადად ნიშნავს შრომითი სტანდარტების,

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

როგორც სოციალური სამართლიანობის ინსტრუმენტის ღირებულების იგნორირებას”.¹

გლობალურად საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები, ფინანსური ბაზრის რეგულირება და განთავისუფლებული მუშეებისათვის საკომპენსაციო დახმარების ღონისძიებების დღის წესრიგში დაყენება ნებისმიერ ეროვნულ კონტექსტში გარკვეულწილად წინააღმდეგობაში მოდის ლიბერალიზმის და თავისუფალი ვაჭრობის ტრადიციულ პოლიტიკასთან. ამასთან დაკავშირებით ამერიკის ფედერალური სარეზერვო ბანკის ყოფილმა ცნობილმა ხელმძღვანელმა, ალან გრინსპენმა, ერთ-ერთ გლობალურ შეხვედრაზე განაცხადა, რომ შრომის დაცვა არ არის მისი მიზანი და ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, თუ რამდენად შორს წავიდა ეკონომიკური მოსაზრებები. მეცხრამეტე საუკუნის ლიბერალიზმი, რომლის შედეგად, დერეგულაცია და პრივატიზაცია გახდა პოლიტიკის ცენტრალური საკითხი და მიუხედავად იმისა, რომ დიდმა დეპრესიამ აუცილებელი გახადა მთავრობის ზოგიერთი განსაზღვრული რეგულაციები, დღეს პრაქტიკულად ხელისუფლების ქმედებები ხშირად ხელს უშლის ინვესტიციების გაზრდის ნახალისებას, ზრდის რისკს და ხარჯებს.²

ცხადია, რომ დღეს შრომითი კონტრაქტების მართვის გარეშე, რომლებიც ზღუდავს დამსაქმებლის უფლებებებს, მშრომელებს ექნებოდათ მცირე უფლება, რომ დაეცვათ საკუთარი თავი სამუშაოს დაკარგვის დროს ან კიდევ დაპირისპირდებოდნენ ამ ქმედებას, მითუმეტეს, რომ ტექნოლოგიური განვითარება დასაქმებულ ადამიანს აქცევს ზედმეტად.³

დასავლეთის მრავალ ქვეყანაში რეგულირება მიმართულია

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

2 Alan Greenspan, “Opening Remarks—Global Integration: Opportunities and Challenges,” in a symposium sponsored by the Federal Reserve Bank of Kansas City (Jackson Hole, WY, August 24-26, 2000), p.3. <https://www.kansascityfed.org/publications/research/escp/escp-2000.cfm>

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

იქით, რომ სამუშაო პირობები იყოს უფრო “მოქნილი”. ამ მოვლენებმა ინტენსიური გახდა დასაქმებისა და შრომის ბაზრის დაუცველობა მრავალ ქვეყანაში, მათ შორის, საფრანგეთში, აშშ-ში და სხვ. ამასთან დაკავშირებით, ზოგიერთი მკვლევარი, მაგალითად, ჰორსტ ბრენდი ამტკიცებს, რომ ამერიკის დასაქმების დოქტრინა არ არის მისაღები.¹

ამ ფონზე თანამედროვეობის ერთ ერთი გამოწვევა გახდა შრომის ბაზრის აგენტებს შორის თანამშრომლობა ანუ სოციალური პარტნიორობა, რომელიც ემყარება სოციალურ კონსოლიდაციას და უზრუნველყოფს სოციალური შრომითი ურთიერთობის პრობლემების გადაჭრას, მათი შემოსავლების ზრდას.

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

სოციალური პარტნიორობა ისტორიულად ჩამოყალიბდა, რო-

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

გორც სხვადასხვა სოციალური კლასის ინტერესების წინააღმდეგობების მოგვარების მეთოდი, რომელიც კომპრომისის საფუძველზე ხორციელდება. კონფლიქტის მოგვარების ადრეული მეთოდები კლასობრივი ბრძოლის პრინციპებს ეფუძნებოდა და იგი დამახასიათებელი იყო ძველი პერიოდის კაპიტალისტური განვითარებასათვის, იყო უკიდურესად მავნე ორივე მხარისათვის, თუმცა იმ პერიოდში კონკურენტული ბრძოლა და ინოვაციური განვითარება არ ქმნიდა ისეთ გამოწვევებს, რაც დღევანდელი ბიზნესსამყაროსათვის არის დამახასიათებელი. ამიტომ ამ წინააღმდეგობებში მეწარმეთა ინტერესები იმარჯვებდა, ხოლო დასაქმებულთა სოციალური მოძრაობა კი სულ უფრო გამომწვევ და რევოლუციურ ხასიათს ღებულობდა.

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

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

მეორეს მხრივ, საგანმანათლებლო დონის ზრდამ გამოიწვია რიგი ცვლილებები ხელისუფლებასა და დამსაქმებულების ურთიერთობებში. ერთ-ერთი ასეთი ცვლილება იყო დასაქმებულებში “სოციალური მოთხოვნების ზღვარის” დადგენა, რომელიც გამოწ-

ვეულია ეკონომიკური ფაქტორებით. ამჟამად, კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების პროცესში დასაქმებულთა წარმომადგენლები და მათი ინსტიტუტები ძალიან ფრთხილად აანალიზებენ საწარმოების კონკურენტუნარიანობას და მხოლოდ შემდეგ განსაზღვრავენ მოთხოვნებს ხელფასებზე, სოციალურ უსაფრთხოებაზე და სხვა სოციალურ ურთიერთობებზე, რომლებსაც შეუძლიათ პირდაპირი ან არაპირდაპირი გავლენა მოახდინონ კომპანიების განვითარებაზე.

კოლექტიური მოლაპარაკებებით შრომითი ურთიერთობების რეგულირება ხასიათდება როგორც კონფრონტაციით, ასევე შეთანხმებებით, რომელიც ორმხრივი ინტერესების აღიარებაზეა დამოკიდებული. კონფრონტაციის მიზანია ფირმის ხელმძღვანელობამ აღიაროს მუშაკთა ინტერესები, ხოლო დამსაქმებლისათვის კი მეტად მნიშვნელოვანია, თუ რამდენად შეძლებს ფირმა ბაზარზე სტაბილურ და კონკურენტუნარიან საქმიანობას.

შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში რამდენიმე გარემოებამ მნიშვნელოვნად იმოქმედა მუშათა გაერთიანებისა და დამსაქმებლების ურთიერთობების სახეცვლილებაზე. სწრაფმა ტექნოლოგიურმა წინსვლებმა, კომპიუტერული ტექნიკის განვითარებამ და მაღალავტომატურმა სამუშაო სისტემებმა შეამცირა გარკვეული თანამდებობების თანამშრომლებზე მოთხოვნა. ტექნოლოგიურმა წინსვლებმა აგრეთვე შეამცირა გაფიცვების ეფექტურობა, რადგანაც მაღალავტომატიზებულ ორგანიზაციებს, სამუშაოს შეფერხების დროს, შეუძლიათ საქმიანობის დამაკმაყოფილებელი დონის შენარჩუნება მინიმალური კადრებით.

დღეს უკვე, ფირმებში მზარდი ტექნოლოგიებისა და ავტომატიკის პირობებში შედარებით მცირე ადამიანისეული რესურსებით ინარმოება მზარდი პროდუქციის მოცულობა და ტექნოლოგიური ცვლილებების გამო მუშაკთა გაერთიანებების კონფრონტაცია ვეღარ ახდენს გავლენას დამსაქმებლის გადაწყვეტილებებზე. დამსაქმებლებს უწყვეტი წარმოების მეტი შესაძლებლობა აქვთ, ხოლო მუშები კი ძველი გზებით - პიკეტირებით, გაფიცვებით, ბო-

იკოტით და სხვა საშუალებებით, ველარ ზემოქმედებენ სანარმოოს საქმიანობაზე. ეს გარემოება კიდევ უფრო ნათელი ხდება, თუ გავითვალისწინებთ, რომ დამქირავებლებს კანონიერი უფლება აქვთ დაიქირაონ ან ჩაანაცვლონ რეზერვის თანამშრომლები. ამ უფლებით და მომუშავეთა ჩანაცვლების სტრატეგიით დამქირავებლები მოიპოვებენ შეთანხმების საშუალებას და მენეჯერს აძლევს შესაძლებლობას შეებრძოლოს პროფკავშირებს. ამდენად, ტექნოლოგიური პროგრესის ზრდა საშუალებას აძლევს დამსაქმებლებს იპოვოს ალტერნატიული გზა, თუმცა მუშებსა და დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობებში მოლაპარაკებები უალტერნატივო ხდება. გამოუვალ სიტუაციაში კი მდგომარეობის მოსაგვარებლად სულ უფრო ფართოდ გამოიყენება შუამავლობისა და არბიტრაჟის ინსტიტუტები, რომლებიც თავის თავზე იღებენ გადაწყვეტილების მიღებას და განსაზღვრავენ, თუ როგორ შეიძლება მოგვარდეს ურთიერთობა ორ მხარეს შორის. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, არბიტრი საბოლოო დადგენილებას წერს, რომელსაც მხარეები უნდა დაემორჩილონ. ამდენად ტექნოლოგიურმა პროცესებმა მიანიჭეს დამსაქმებელს დამატებითი ძალისხმევა შრომითი ურთიერთობების გადაწყვეტაში, თუმცა მოლაპარაკებების პროცესში შუამავლების ინსტიტუტის გაძლიერებამ აულტერნატივო გახადა სოციალური კონსენსუსის საკითხი.

სოციალური კონსენსუსის მიღწევის აუცილებლობა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია თანამედროვე საერთაშორისო კონკურენციის გამწვავებასთან ერთად. უცხოურმა კონკურენციამ ახალი გამოწვევები დაუსახა შრომითი ურთიერთობების რეგულირებას. საქონლის იმპორტირება საზღვარგარეთის ქვეყნებიდან ხდება სამუშაო ადგილების დაკარგვის მიზეზი იმ მუშაკებისთვის, რომლებიც ამ პროდუქტებს აწარმოებენ. უფრო მეტიც, უცხო ქვეყნებში კორპორაციების ფილიალების შექმნა იწვევს ეროვნული სამუშაო ადგილების შემცირებას. ამ მდგომარეობის შესარბილებლად მუშები მოითხოვენ პროტექციონისტული პოლიტიკის გატარებას და წინააღმდეგნი არიან ისეთი სავაჭრო შეთანხმებისა, რომელიც გა-

მოიწვევს სამუშაო ადგილების ექსპორტს. ეს პრობლემა ბრძოლის სრულიად ახალ ასპარეზს უქმნის მუშათა მოძრობას და სოციალური პარტნიორობის იდეას უკვე ეროვნულ კონტექსტში წარმოადგენს.

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

დღეს საქართველოში სოციალური დიალოგი ემბრიონულ მდგომარეობაშია და მის ფორმირებას თან სდევს წინააღმდეგობები: უპირველეს ყოვლისა, საქართველოში სოციალური დიალოგის ფორმირების ძირითად წინააღმდეგობას წარმოშობს მაკროეკონომიკური არასტაბილურობა, რომელიც ხელს უშლის შრომის მარეგულირებელი საბაზრო ინსტიტუტების ფუნქციონირებას და გაურკვეველ პერსპექტივებს ქმნის ეკონომიკური დინამიკის განვითარების თვალსაზრისით. გარდა ამისა, საქართველოში მინიმალური ხელფასის ოდენობა არ არის კანონით განსაზღვრული. მიუხედავად იმისა, რომ მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო წესით დაწესებას აქვს თავისი უარყოფითი ეფექტები, მიზანშეწონილია მინიმალური შემოსავლების ზრდა მოხდეს საშუალო ხელფასებთან მიმართებაში, მისი ზრდის დინამიკის შესაბამისად. საკითხის ასეთი სპექტრით დაყენება შეიძლება გახდეს სოციალური დიალოგის და საკანონმდებლო ინიციატივის მთავარი კვანძი მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ხელისუფლების მიერ აღიარებული იქნება მინიმალური ხელფასის მარეგულირებელი როლი. ევროპის ქვეყნებში მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა სოციალური პარტნიორობის ძირითადი ამოცანაა და ინდივიდუალური ანაზღაურების განსაზღვრის სადავო შემთხვევაში, დამსაქმებელი მეტწილად მი-

ნიმალური ხელფასის ოდენობით ხელმძღვანელობს, ხოლო დარგებისა და საწარმოების მიერ განსახილველი ახალი ხელფასები ხშირად მხოლოდ მრავალჯერადი მინიმალური ხელფასის ოდენობით ანგარიშდება. ხშირად მინიმალურ ხელფასებს ადგენს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების ან შეთანხმების შედეგად. ამდენად მინიმალური ხელფასის დაწესება სოციალური მოლაპარაკების მთავარი თემაა და მისი ინსტიტუციური მხარეები (ინტერესების გამოხატვა, კონფლიქტების თავიდან აცილება, უთანასწორობის შემცირება და სხვ.) მნიშვნელოვნად გადანაწილს ხოლმე ეკონომიკურ ასპექტებს.

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

აქვე ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში დაქირავებული თანამშრომლების უმრავლესობა (84 პროცენტი - 235824 წევ-

რი) და მთლიანად დასაქმებულთა 15 პროცენტი გაერთიანებულია პროფესიული კავშირებში.დამსაქმებელთა კოლექტიურ ინტერესებს ეროვნულ დონეზე გამოხატავს რამდენიმე არასამთავრობო ასოციაცია (კავშირი) და პოლიტიკური პარტია. აქვე ისიც უნდა აღინიშნოს, ინტერესების ასეთი გამიჯვნა პირობითია და პოლიტიკური პარტიები ყოველთვის თანმიმდევრულად არ მისდევს მათ მიერ გაცხადებულ მისიას, ხოლო პროფკავშირებისა და სხვა არასამთავრობო ორგანიზაციების ურთიერთობა დაქსაქსულია, მათი მონაწილეობა სოციალური დიალოგში ყოველთვის არ არის აღიარებული სახელმწიფო დონეზე, ხოლო მათი სახალხო მოძრაობები კი ფრაგმენტირებულია.

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