

სოციალური პარტნიორობის პრინციპების მსოფლიო გამოცდილება

ანზორ აბრალავა

ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი, სტუ პროფესორი

ბესიკ გვაზავა

სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

დღეისათვის სოციალური პარტნიორობის აქტუალობა თვალნათელია. პარტნიორობის პრინციპების რეალიზაცია წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების სფეროში წინააღმდეგობათა დაძლევის და ამის საფუძველზე ეფექტიანი მენარმეობის განვითარების ერთადერთ შესაძლო მექანიზმს. მაღალგანვითარებულ ქვეყნებში შრომითი საკანონმდებლო აქტებით რეგულირებული სოციალური პარტნიორობის მექანიზმი ფართოდაა გავრცელებული, ზოგიერთ მათგანში კი (შვეცია, დანია, გერმანია) გახდა დაქირავებულების, დამქირავებლებისა და სახელმწიფოს ურთიერთქმედების ფორმა. სახელმწიფო და დამქირავებლები ხშირად არღვევენ სახელშეკრულებო პირობებს, მაგრამ დაქირავებულების მასობრივი პროტესტის შედეგად იძულებული არიან წავიდნენ კომპრომისზე.

საკვანძო სიტყვები: სოციალური პარტნიორობა, დამქირავებლები, მენარმეობა, კომპრომისი, ბიზნესი, კორპორატივისტული და პლურალისტული პარტნიორობის სისტემა, კაპიტალისტური სისტემა, მდგრადობა, უმუშევრობა, რატიფიკაცია, ეკონომიკური სუბიექტები, ეფექტიანობა, მნარმოებლურობა, სამართლებრივი ბაზა.

ძირითდი ტექსტი

ჩვენ შევეცდებით გავაანალიზოთ სოციალური პარტნიორობის პრინციპების რეალიზაციის მსოფლიო გამოცდილება, რომლის საფუძველზეც შეიძლება გავაკეთოთ დასკვნა იმის შესახებ, რომ ყოველი ქვეყნისათვის ხელისუფლება-ბიზნესი-დაქირავე-

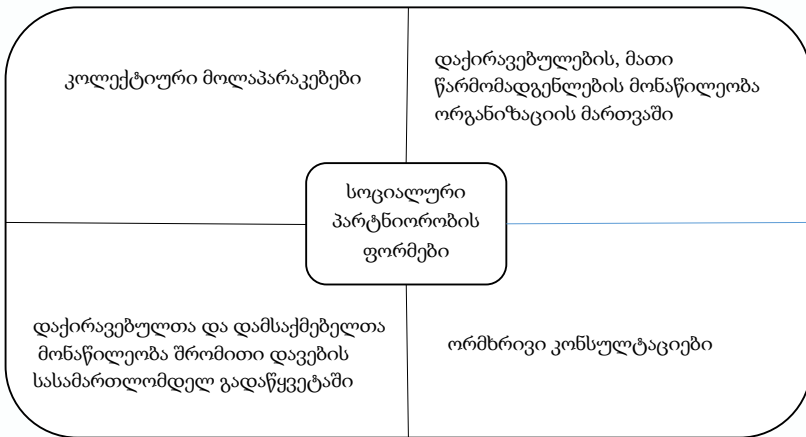
ბულის ურთიერთქმედების მოცემული მექანიზმი მთელი რიგი თავისებურებებით ხასიათდება [1]. მაგალითად, ავსტრიაში, შვეიცარიაში, ნიდერლანდებში მოქმედებს ე.წ. **კორპორატივისტული პარტნიორობის სისტემა**. იგი რეალიზდება საკონსულტაციო საბჭოებისა და კომიტეტების ფართო ქსელის, პარტიტული კომისიების მეშვეობით ზოგადეროვნულ და დარგობრივ დონეებზე. კიდევ ერთი - **პლურალისტური სისტემა**, რომელიც მოქმედებს დიდ ბრიტანეთში, აშშ-სა და კანადაში, გამოირჩევა პროფკავშირების, პარტიებისა და პარლამენტის (ზოგადეროვნულ დონეზე საკითხის გადაწყვეტისას) მოზიდვით, ასევე კორპორატიულ დონეზე თანამშრომლობის სისტემის განვითარების გზით.

აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ევროპის ქვეყნების გამოცდილება, სადაც ჩამოყალიბდა პარტნიორობის ორგანიზაციის ასე მრავალმხრივი მოდელები, ასწლელზე მეტ ხანს ითვლის. გერმანიის სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სისტემა ჩამოყალიბდა ჯერ კიდევ XIX საუკუნის დასასრულს. გერმანიის ხელისუფლებამ სწრაფადვე გააცნობიერა, რომ *სოციალური საკითხების წარმატებული გადაწყვეტა*, ანუ მუშათა მასების სილატაკის დაძლევა *უზრუნველყოფს საბაზრო კაპიტალისტური სისტემის მდგრადობას*. „სოციალური საკითხის“ გადაწყვეტაში ძირითადი ძალისხმევა მიმართული იყო: მასობრივი უმუშევრობის დაძლევის (უმუშევრობისგან დაზღვევის კანონი მიღებულია 1927 წელს) და როგორც დაქირავებულის, ასევე დამქირავებლისთვის მისაღები ანაზღაურების დანესებისკენ (ე.წ. სატარიფო ავტონომია შემოღებულ იქნა 1948 წელს). შრომითი ურთიერთობების გერმანული მოდელის ბოლო ელემენტი იყო „დაქირავებულთა მონაწილეობა მართვაში“ [4].

ქვეყანაში *სოციალური პარტნიორობის განვითარების სამართლებრივი ბაზა*, ეროვნული კანონმდებლობის გარდა, მოიცავს საერთაშორისო ნორმებსაც. ე.წ. შრომის საერთაშორისო კოდექსი აერთიანებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 181 კონვენციას და 188 რეკომენდაციას. აღნიშნულ კონვენციებსა და რეკომენდაციებში გადმოცემულია ძირითადი ნორმები, რომლებიც განსაზღვრავენ პარტნიორობის სუბიექტების სა-

მართლმეტყველოვნად სტატუსს, ასევე მის ყველა ძირითად მდგენელს. უნდა აღინიშნოს, რომ იურიდიული ძალა გააჩნია მხოლოდ იმ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებს, რომლებმაც გაიარეს რატიფიკაციის პროცედურა კანონმდებლობის შესაბამისად[3].

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სოციალური პარტნიორობა წარმოადგენს ეკონომიკური სუბიექტების ურთიერთქმედების მექანიზმს და ასახვას ჰპოვებს პარტნიორობის სუბიექტების ურთიერთქმედების მეთოდებსა და ფორმებში. ქვეყნის კანონმდებლობა გვთავაზობს შრომითი პარტნიორობის სფეროში **სოციალური პარტნიორობის რეალიზაციის ოთხ ძირითად ფორმას** (იხ. სქემა 1). ჩვენი აზრით, წარმოდგენილი ფორმები წარმოადგენს სოციალური პარტნიორობის ურთიერთქმედების და არა პარტნიორობის მექანიზმის რეალიზაციის ფორმებს.



სქემა1. სოციალური პარტნიორობის ფორმები

ამრიგად, ჩვენ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ **სოციალური პარტნიორობა არის ეკონომიკური სუბიექტების ურთიერთქმედების მექანიზმი, რომელიც გამოიხატება პარტნიორობით დაინტერესებული ყველა მხარის ერთმანეთზე გავლენის მეთოდების, ფორმებისა და ბერკეტების ერთობლიობაში.**

მექანიზმის გავლენა იმაში გამოიხატება, რომ მოლაპარაკე-

ბების გზით მიიღწევა მხარეთა ინტერესების შეთანხმება, რომლის დროსაც პარტნიორები უშუალოდ თანხმდებიან შრომის პირობებისა და ანაზღაურების, დაქირავებულთა სოციალური გარანტიებისა და სანარმოს საქმიანობაში მათი მონაწილეობის შესახებ. მექანიზმი გვაძლევს შესაძლებლობას შევექმნათ პირობები ყველა პარტნიორის ინტერესთა ბალანსთან მიმართებით და მივაღწიოთ სოციალურ კონსენსუსს. სოციალური პარტნიორობა არა მხოლოდ ეკონომიკური ეფექტიანობის, არამედ სოციალური სამართლიანობის პრინციპების რეალიზაციის ქმედითი მექანიზმია, რაც განსაკუთრებით აქტუალურია განვითარების თანამედროვე ეტაპზე.

ჩვენი მოსაზრებით, **სოციალური პარტნიორობის საფუძველს**, რომელიც მოცემული მექანიზმის პრაქტიკაში ეფექტიანად რეალიზების საშუალებას იძლევა, წარმოადგენს:

1) დაქირავებულთა დაკმაყოფილება შრომის პირობებით, შრომის მწარმოებლურობისა და ეფექტიანობის ამაღლება, პროდუქციის ხარისხის გაუმჯობესება და ყოველივე ამის შედეგად მენარმის მოგების გადიდება;

2) ყველა პარტნიორის დაინტერესება კონსტრუქციული და ორმხრივად ხელსაყრელი თანამშრომლობით;

3) ორგანიზაციის სტაბილური განვითარება ორმხრივად ხელსაყრელი თანამშრომლობის საფუძველზე.

უშუალოდ **სოციალური პარტნიორობის განხორციელების პროცესი** შეიძლება გამოვსახოთ სქემის სახით (იხ. სქემა 2.), სადაც ასახულია ხელისუფლება-ბიზნესი-დაქირავებულის ურთიერთქმედების ეტაპები.

სოციალური პარტნიორობის მექანიზმის რეალიზაციის **ძირითადი ამოცანებია**:

➤ კონსულტაციების გაწევა (მოსახლეობის დასაქმების, სოციალური პარტნიორობის განვითარების პირობების შექმნის პრობლემებთან დაკავშირებით);

➤ სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების უშუალო რეგულირება, ასევე მხარეთა ინტერესების შეთანხმება (კოლექტიური მოლაპარაკებების გამართვა და პროფკავშირების გაერთი-

მეწარმეთა და დაქირავებულთა კავშირების, სახელმწიფოს როგორც დამსაქმებლისა და საზოგადოების წარმომადგენლის ინტერესების შეთანხმება



ინტერესთა შედარებითი ბალანსის მიღწევა. მიღებული შეთანხმებების ხელმოწერა და რეალიზაცია



მიღწეული შეთანხმებების შესრულების გარანტიების მიღება სახელმწიფოს მხრიდან



სქემა 2. სოციალური პარტნიორობის განხორციელების პროცესი

ანებებს, დამსაქმებელთა გაერთიანებებსა და სამთავრობო სტრუქტურებს შორის შეთანხმებების პროექტების მომზადება);

➤ სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში კანონმდებლობის სრულყოფასთან დაკავშირებულ საკითხებზე წინადადებების, ასევე შრომისა და მოსახლეობის დასაქმების სფეროში ფედერალური მიზნობრივი პროგრამების შემუშავება და წარდგენა, კონსულტაციები მითითებულ საკითხებზე;

➤ შეთანხმებების შესრულების პროცესში წარმოქმნილი დავების განხილვა (პარტნიორობის რომელიმე მხარის ინიციატივით).

ამჟამად ზოგიერთ ქვეყანაში ფართოდაა გავრცელებული სოციალური პარტნიორობა, რომელიც დაფუძნებულია **ტრიპარტიზმის პრინციპზე**. იგი გულისხმობს კონსულტაციების გამართვას პროფკავშირებს, დამსაქმებლებსა და სახელმწიფოს წარმომადგენლებს შორის კომპრომისული სამმხრივი შეთანხმების შემუშავებისა და მიღების მიზნით. სწორედ ტრიპარტიზმის პრინციპის საფუძველზე შეიქმნა თავის დროზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია - აღნიშნული მომენტი მიჩნეულია უახლოეს ისტორიაში სოციალური პარტნიორობის წარმოქმნის ფორმალურ ამოსავალ წერტილად.

დასკვნა

ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების საკითხთან დაკავშირებით უამრავი წყაროს, მ.შ. ნორმატიულ-სამართლებრივი აქტების გაანალიზების შედეგად მივედით დასკვნამდე, რომ არსებობს საჭირო ინსტიტუციონალური პირობები პარტნიორობის მექანიზმის წარმატებული ფუნქციონირებისათვის.

თუმცა, არსებობს რამდენიმე ძირითადი პრობლემა, რომელთა გადაჭრაც იძლევა მოცემული მექანიზმის დაფარული პოტენციალის რეალიზების შესაძლებლობას. მათ მიეკუთვნება:

ა) არ არის შემუშავებული ზოგადსახელმწიფოებრივი მოდელი, ასევე შეხედულებებისა და ფასეულობების საერთო სისტემა, რომლებშიც ყალიბდება წარმოებრივი საქმიანობის პროცესში ადამიანებს შორის ურთიერთობების საფუძვლები;

ბ) პროფკავშირების სისუსტე და მათი ნომინალური ფუნქციონირება (პრაქტიკაში, უმეტეს შემთხვევებში, პროფკავშირული ორგანიზაციები არ მონაწილეობენ შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაში და ვერ იცავენ მომუშავეთა ინტერესებს დამსაქმებლის მხრიდან თავისი უფლებამოსილებების ბოროტად გამოყენების შემთხვევაში);

გ) არ არის დამუშავებული უკვე მიღწეული შეთანხმებების რეალიზაციის მექანიზმები;

დ) სოციალური პარტნიორობისადმი მიძღვნილი პროპაგანდისა და სოციალური რეკლამის არარსებობა, ისეთი კომპრომისული გადაწყვეტილებების აქტიურად მაძიებელი დამსაქმებლის დადებითი სახის არარსებობა, რომელიც აქტიურად მონაწილეობს თავისი თანამშრომლების ცხოვრებაში და შეძლებს გახდეს იდეალი და მიზანი მენარმის მუშაობაში.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. Gerrard M. B. What are public-private partnerships, and how do they differ from privatizations? // Finance & Development. 2001. V. 38.
2. Lucas, R. On the Mechanics of Economic Development //

Journal of Monetary Economics, 1988 -Vol.22 -P. 3-42

3. Macmillan Dictionary of Modern Economics. 4-th ed. - London, 1992.

4. Schultz T.W. The Economic Value of Education. New York: Colambia University Press. 1963.

5. Schulz T. Reflection on Investment in Man. // The Journal of Political Economy. Supplement. Vol. Lxx, 1962. - October.

6. Senior Nassay William. An Outline of the Science of Political Economy. New York: Farrar Rinkart, 1939.

7. Thaler, R, Shefrin, H, An Economics Theory of self-Control // Jjourn. Polir. Econ., 1981. - Vol.89. - P.392-406.

WORLDWIDE EXPERIENCE IN SOCIAL PARTNERSHIP PRINCIPLES

Anzor Abzalava

Doctor of Economic Sciences, Professor of GTU,

Besik Gvazava

The Doctoral Student of GTU

RESUME

Nowadays the relevance of social partnership is obvious. The realization of partnership principles is the only possible mechanism for overcoming obstacles in the field of labour relations and developing effective entrepreneurship. In highly developed countries, the social partnership mechanism governed by labour laws is widespread. Furthermore in some of them (Sweden, Denmark, Germany), it has become a form of interaction between employees, employers and the state. Government and employers often violate contractual terms, but they are forced to compromise because of the mass protests of the mercenaries.

Key words: Social partnership, employers, entrepreneurship, compromise, business, corporate and pluralistic partnership system, capitalist system, sustainability, unemployment, ratification, Economic entities, effectiveness, productivity, legal basis.