

არგუმენტები სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიაში დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირების ახალი გაერთიანების წევრობის მხარდასაჭერად

შესავალი

2009 წლიდან, საქართველოში სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია მოქმედებს. კომისიის მთავარი ფუნქცია შრომით, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საკითხების ირგვლივ დიალოგისა და თანამშრომლობის წახალისებაა.¹ სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები. კანონმდებლობით თითოეულ მხარეს 6 წევრი ჰყავს.²

ქართულ კანონმდებლობა დასაქმებულების წარმომადგენელთა შერჩევის ე.წ. თვითრეგულირების მოდელს³ ითვალისწინებს. შესაბამისად, წარმომადგენელთა შერჩევის პროცესისა და მათი ლეგიტიმაციის ხარისხის ასამაღლებლად, აუცილებელია დასაქმებულთა ისეთი წარმომადგენლობის ჩამოყალიბება, რომელიც სრულად მოიცავს ქვეყანაში არსებულ დასაქმების მრავალფეროვან სექტორებს.⁴ დღევანდელი მოცემულობით, დასაქმებულთა წარმომადგენლობას კომისიაში 1998 წელს რეგისტრირებული საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება (GTUC) უზრუნველყოფს.⁵

სამმხრივ კომისიაში დასაქმებულთა წარმომადგენლობის საკითხმა განსაკუთრებულ მნიშვნელობა 2020 წელს შეიძინა, როდესაც საქართველოში დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირების ახალი ქოლგა ორგანიზაცია - დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირების ახალი გაერთიანება -

¹ ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, პაატა ბელთაძე, „სოციალური დიალოგი საქართველოში“. 2020 წლის მაისი, გვ.4 <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16267.pdf>

² საქართველოს შრომის კოდექსის 82-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

³ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 07/10/2013 წლის N258 დადგენილების მე-2 მუხლის, მე-7 პუნქტის, „ბ“ ქვეპუნქტი; <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2037256?publication=3>

⁴ კერძოდ, შიდა კონსულტაციების საფუძველზე დასაქმებულთა გაერთიანებები შეარჩევნენ კომისიის წევრობის ექვს კანდიდატს, მათ შორის შერჩეულ კანდიდატთაგან ერთ პირს, რომელიც შემდგომში დასაქმებულთა მხარეს წარმოადგენს პრემიერ-მინისტრთან და მას დასაბუთებულ წარუდგენს შიდა კონსულტაციების შედეგად შერჩეულ დანარჩენ ხუთ კანდიდატს, არაუგვიანეს სამმხრივი კომისიის შესაბამისი წევრების უფლებამოსილების ვადის ამოწურვამდე 30 დღით ადრე.

ევროპის ქვეყნებში გამოყოფენ ორგანიზაციის წარმომადგენლობითობის შეფასებისა და სამმხრივ კომისიაში კანდიდატთა შერჩევის ოთხ ძირითად მოდელს: 1. სოციალური პარტნიორობის თვითრეგულირება: ეს არის სოციალური პარტნიორობის თვითრეგულირებადი ურთიერთალიანების სისტემა, რომელშიც ეროვნულ სამმხრივ საკონსულტაციო ორგანოებში წარმომადგენელი ორგანიზაციების გადაწყვეტა ხდება მშრომელთა ორგანიზაციების შიდა კონსულტაციებისა და მოლაპარაკებების გზით და ძალიან მცირე სახელმწიფო რეგულირებით, 2. შერეული რეგულირება: შერეული მოდელი, რომელიც აერთიანებს სოციალური პარტნიორობის ორმხრივი ალიანსების და სახელმწიფოს მიერ ამ პროცესის რეგულირებას.

3. სახელმწიფო რეგულირება წევრების სიძლიერის მიხედვით: სახელმწიფო რეგულირებადი სისტემა, სადაც წარმომადგენლობითობის განსაზღვრად ფასდება ორგანიზაციის "სოციალური სიძლიერე". 4. სახელმწიფო რეგულირება საარჩევნო სიძლიერის მიხედვით: სისტემა, სადაც წარმომადგენლობითი ორგანიზაციის განსაზღვრა ხდება სპეციალურ არჩევნებში წარმატებული შედეგების შესაბამისად. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1644en.pdf გვ.26

⁵ სამმხრივი კომისიაში წარმომადგენელი ჰყავს შემდეგ გაერთიანებებს: მეტალურგთა, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირს; პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალ პროფესიულ კავშირს; რკინიგზელთა ახალ პროფესიულ კავშირს; საჯარო მოსამსახურეთა პროფესიული კავშირს; მედიცინის, ფარმაციისა და სოციალური დაცვის მუშაკთა პროფესიული კავშირს. ყველა ეს ორგანიზაცია GTUC-ის წევრი ორგანიზაციაა.

დაფუძნდა. იგი სხვადასხვა სექტორში მოქმედ დამოუკიდებელ პროფესიულ კავშირებს აერთიანებს.⁶

ახალი გაერთიანების მიზანი დასაქმებულთათვის ღირსეული შრომითი პირობებისა და ქმედითი სოციალური დაცვის სისტემის შექმნაა. შესაბამისად, იგი დაინტერესებულია, მონაწილეობდეს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიის მუშაობაში და, GTUC-ისთან ერთად, წარმოადგენდეს დასაქმებულთა ინტერესებს.

მოცემული დოკუმენტი წარმოადგენს არგუმენტებს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიაში ახალი გაერთიანების გაწევრიანების მხარდასაჭერად. წარმოდგენილი არგუმენტები უყრდნობა საერთაშორისო სტანდარტებს, ევროპის ქვეყნებში არსებულ საუკეთესო პრაქტიკას, ადგილობრივი კანონმდებლობასა და, რაც მთავარია, დასაქმებულთა ინტერესებს.

1. ინფორმაცია ახალი პროფკავშირული გაერთიანების შესახებ

შრომითი უფლებებისა და სოციალური სამართლიანობის სფეროში პრინციპული ბრძოლის დამსახურებით, ახალი პროფკავშირული გაერთიანება დაფუძნებიდან მალევე გახდა მნიშვნელოვანი აქტორი:

- ახალი გაერთიანების წევრ ორგანიზაციებს აქვთ კოლექტიურ შრომით დავებში მონაწილეობის უნიკალური და წარმატებული გამოცდილება. ამ მხრივ, განსაკუთრებით ხაზგასასმელია ახალი გაერთიანების და მისი წევრი ორგანიზაციების როლი მშრომელთა ისეთ მნიშვნელოვან კოლექტიურ დავებში, როგორიცაა აზარტული თამაშების კომპანია ლაქი სთრიმის თანამშრომლებთან კოლექტიური დავა⁷, სოციალური აგენტების,⁸ სოციალური მუშაკების⁹ და თბილისის მეტროს თანამშრომელთა კოლექტიურ დავაში მონაწილეობის გამოცდილება¹⁰, რომლის შედეგად ათასობით დასაქმებულის შრომითი პირობების გაუმჯობესება გახდა შესაძლებელი;
- გაერთიანების წევრი ორგანიზაციების მიერ ორგანიზდა უმნიშვნელოვანესი საგაფიცვო პროცესები. მათ შორისაა თბილისის მეტროს მემანქანეთა გაფიცვა (2018)¹¹ და სოციალურ მუშაკთა გაფიცვა (2019)¹². ამას გარდა, ქვეყანაში კოლექტიური ხელშეკრულებების სიმწირის მიუხედავად, ახალ გაერთიანების წევრ ორგანიზაცია ერთობა 2013-ს აქვს დამსაქმებელთან კოლექტიური ხელშეკრულების დადების, მოლაპარაკებებისა და დავის მნიშვნელოვანი გამოცდილება;

⁶ მასში გაერთიანებულები არიან: თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის დამოუკიდებელი პროფკავშირი ერთობა 2013, (დაფუძნებულია 2013 წელს) სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება (დაფუძნებულია 2019 წელს) და ჯანდაცვისა და მომსახურების სფეროების პროფკავშირი - „სოლიდარობის ქსელი“, (დაფუძნებულია 2017 წელს) რომელიც თავის მხრივ აერთიანებს „მშრომელ ქალთა მოძრაობას“ და მშრომელთა ოთხ გაერთიანებას: მედიცინის მუშაკების პროფკავშირი, მომსახურების სფეროს პროფკავშირი, ქვევით თერაპევტთა გაერთიანება, და სოციალური აგენტების გაერთიანება.

⁷ ვრცლად იხილეთ: <https://netgazeti.ge/news/423056/>

⁸ ვრცლად იხილეთ: <https://publika.ge/socialuri-agentebi-gaficvas-gegmaeven-ra-aris-mati-protestis-mizezi/>

⁹ ვრცლად იხილეთ: <https://emc.org.ge/ka/products/emc-sotsialur-mushakebs-mkhardacheras-utskhadebs>

¹⁰ ვრცლად იხილეთ: <https://netgazeti.ge/news/423056/>

¹¹ ვრცლად იხილეთ: <https://www.tabula.ge/ge/topic/%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%A2%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%A1%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A4%E1%83%98%E1%83%AA%E1%83%95%E1%83%90-0>

¹² ვრცლად იხილეთ: <https://bm.ge/ka/article/mteli-qveynis-masshtabit-socialuri-mushakebis-gaficva-iwveba/31596>

- ახალი გაერთიანება აქტიურად იყენებს სხვადასხვა სამართლებრივ მექანიზმს ქვეყანაში შრომითი პოლიტიკის გასაუმჯობესებლად. ამ მიმართულებით, გამორჩეულად მნიშვნელოვანია წარმატებული სტრატეგიული სამართალწარმოება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში, რომლის საფუძველზე, დასაქმებულებსა და სხვა დაინტერესებულ პირებს მთელი ქვეყნის მასშტაბით, მიეცათ წვდომა ინფორმაციაზე, რომელიც მოიცავს ინსპექციის მიერ სამუშაო ადგილზე გამოვლენილი დარღვევების მონაცემებს.¹³ ამჟამად, ახალი გაერთიანების წევრი ორგანიზაცია ერთობა 2013 ახორციელებს სტრატეგიულ სამართალწარმოებას¹⁴ გაფიცვის მარეგულირებელი არაკონსტიტუციური ნორმების აღმოფხვრის მიზნით;
- ახალი გაერთიანება აწარმოებს არაერთ ფართომასშტაბიან საჯარო/საზოგადოებრივ კამპანიას. მათ შორისაა კამპანია ღირსეული შრომისთვის, რომლის ფარგლებშიც დაახლოებით 30 000 მოქალაქის ხელმოწერა შეგროვდა მინიმალური ხელფასის, სამუშაო საათებისა და ზეგანაკვეთური შრომის რეგულირების, კერძო სექტორში დეკრეტული შვებულების სამართლიანი ანაზღაურებისა და შრომითი უფლებების აღსრულების საზედამხედველო მექანიზმის გაძლიერების მოთხოვნით.¹⁵ სწორედ მითითებული კამპანიის საფუძველზე გაერთიანებამ მოამზადა საკანონმდებლო ცვლილებათა პაკეტი, რომელიც შრომითი კანონმდებლობის არსებით რეფორმირებას ითვალისწინებდა;¹⁶
- გაერთიანების წევრები, ხშირ შემთხვევაში, ასრულებენ შრომით უფლებებზე მეთვალყურის ფუნქციას და საჯაროდ ამხელენ ქვეყანაში არსებულ მჩაგვრელ პოლიტიკასა და შრომითი დარღვევების ფართომასშტაბიან პრაქტიკას. მაგალითად, ერთ-ერთი ასეთი ციფრული კამპანია¹⁷ საჯაროდ ამხელს და საზოგადოების ყურადღებას მიაპყრობს პანდემიის პირობებში სამედიცინო მუშაკების უმძიმეს სამუშაო პირობებზე საქართველოში;
- ახალი გაერთიანება არის ევროპის საბჭოს ქვეყნების დამოუკიდებელი პროფკავშირების არაფორმალური ერთობა ტრანსნაციონალური პლატფორმისა და საქართველოში მოქმედი ღირსეული შრომის პლატფორმის წევრი. ღირსეული შრომის პლატფორმა დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირებს, ადამიანის უფლებების ორგანიზაციებსა და აქტივისტებს აერთიანებს საქართველოს შრომითი პოლიტიკის გაუმჯობესებისა და ღირსეული შრომითი პირობების შექმნის იდეის გარშემო.¹⁸

2. სამმხრივ კომისიაში დასაქმებულთა წარმომადგენლის შერჩევის საერთაშორისო სტანდარტები

¹³ ა(ა)იპ „ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)“ და ა(ა)იპ „ერთობა 2013“ საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო, განჩინება №1/19/1241, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3832354?publication=0>

¹⁴ ვრცლად ინფორმაცია სარჩელის შესახებ იხ. <https://emc.org.ge/ka/products/emc-gafitsvis-uflebastan-dakavshirebit-sakonstitutsio-sasamartlos-sarchelit-mimartavs>

¹⁵ კამპანიის შესახებ ვრცლად იხ. <https://www.facebook.com/tbilisolidarity/posts/1180779405463998/>

¹⁶ კანონპროექტის შესახებ იხ. <http://kvira.ge/500790>

¹⁷ ვრცლად იხ. <https://www.facebook.com/tbilisolidarity/posts/1554387674769834>

¹⁸ პლატფორმის წევრ ორგანიზაციებს დამოუკიდებელი პროფკავშირების გარდა წარმომადგენელ: ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), ფონდი ღია საზოგადოება-საქართველო, Human Rights Watch. პლატფორმის შესახებ დამატებითი ინფორმაცია იხილეთ: <http://shroma.ge/about/>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) საქართველოს ავალდებულებს,¹⁹ შეიმუშავოს პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფს შრომით პოლიტიკაზე ეფექტურ სამმხრივ კონსულტაციებს/დიალოგს.²⁰ ILO ქმნის ჩარჩო სტანდარტებს, რომელსაც ეროვნულ დონეზე უნდა დაეფუძნოს სამმხრივ დიალოგში ჩართული მხარეების შერჩევის პროცედურები.

ILO-ს სტანდარტების თანახმად, სამმხრივი დიალოგის ფორმატში სოციალური პარტნიორის შერჩევა, ერთი მხრივ, მთავრობის დისკრეცია არ უნდა იყოს,²¹ ხოლო მეორე მხრივ, პარტნიორებს უნდა წარმოადგენდნენ ე.წ. წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების მიერ თავისუფლად შერჩეული კანდიდატები.²² ქართული კანონმდებლობა სრულად შეესაბამება პირველ პრინციპს; რაც შეეხება მეორე პრინციპს, მისი ნათელიყოფა მეტ განმარტებას მოითხოვს.

ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტების განმარტების მიხედვით, ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების შესაფასებლად, მონაწილე ქვეყნებმა კანონმდებლობით²³ წინასწარ უნდა განსაზღვრონ²⁴ კრიტერიუმები, რათა თავიდან იქნას აცილებული მიკერძოებისა და ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების ნებისმიერი შესაძლებლობა.²⁵ ასეთი კრიტერიუმები უნდა იყოს ობიექტური, გასაგები, ზუსტი და წინასწარ განჭვრეტადი. რაც მთავარია, სამხრივ კომისიაში დასაქმებულთა წარმომადგენლის შერჩევის შესახებ გადაწყვეტილება, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა ექვემდებარებოდეს სასამართლო განხილვას.²⁶

დასაქმებულთა ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების შესარჩევად ევროპის ქვეყნები აქტიურად იყენებენ ერთ ან ერთროულად რამდენიმე შემდეგ კრიტერიუმს:

- მრავალპროფესიული დაფარვა (ავსტრია, ბელგია, ბულგარეთი, ხორვატია, საფრანგეთი, ლუქსემბურგი, პოლონეთი);
- ფინანსური და ორგანიზაციული დამოუკიდებლობა მესამე პირებისგან ან ინდუსტრიის მეორე მხარისგან (ავსტრია, ჩეხეთი, საფრანგეთი, გერმანია, რუმინეთი, სლოვენია);
- ოფიციალური რეგისტრაცია (ხორვატია, კვიპროსი, ირლანდია, დიდი ბრიტანეთი).²⁷

¹⁹ შსო 144-ე პრიორიტეტული კონვენცია სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ.

²⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO)-ს „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 144-ე კონვენცია, მუხლი 2(1)

²¹ ILO-ს საზედამხედველო ორგანოების თანახმად, ხელისუფლებამ უნდა შეასრულოს მხოლოდ ფასილიტატორის როლი და შეეცადოს უზრუნველყოს ყველა დაინტერესებული ორგანიზაციის შეთანხმება საკონსულტაციო პროცედურების დამყარების საკითხში, მაგრამ თუ ორგანიზაცია შეთანხმება შეუძლებელი იქნება, ხელისუფლებამ მხოლოდ უკიდურეს შემთხვევაში, კეთილსინდისიერად, ქვეყანაში არსებული გარემოებების გათვალისწინებით უნდა გადაწყვიტოს, თუ რომელი ორგანიზაციები უნდა ჩათვალოს ყველაზე წარმომადგენლობითად და შესაბამისად წარმოდგენილი იყოს სამმხრივ კომისიაში. იხ. ILO, 2000 General Survey on tripartite consultations, paragraph 34, <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%282000-88%29110.pdf>

²² ILO, C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), Article 3 (1), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144

²³ Eurofound (2016), The concept of representativeness at national, international and European level, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1644en.pdf გვ. 2

²⁴ Eurofound (2016), The concept of representativeness at national, international and European level, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1644en.pdf გვ. 2

²⁵ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, გვ.116, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548546.pdf

²⁶ Eurofound (2016), The concept of representativeness at national, international and European level, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1644en.pdf გვ. 2

²⁷ Eurofound (2016), The concept of representativeness at national, international and European level, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1644en.pdf გვ. 21

- ორგანიზაციის ფუნქციონირებისას დემოკრატიული პრინციპების პატივისცემა;
- ნებაყოფლობითი წევრობა.²⁸

ILO-ს თანახმად, წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების ცნება გულისხმობს დასაქმებულთა და დასაქმებულთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებს, რომლებიც გაერთიანების თავისუფლების სარგებლობენ.²⁹ ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების განმარტებისას, ILO მიუთითებს, რომ ამ ცნებაში მოიაზრება მშრომელთა ის ორგანიზაციები, რომლებიც ყველაზე უკეთ წარმოადგენენ ქვეყანაში არსებული მშრომელების ინტერესებს.³⁰

მნიშვნელოვანია, რომ ILO-ს საზედამხედველო ორგანოების თანახმად, გამოყენებული მრავლობითი ფორმა ორგანიზაციები მიუთითებს, რომ დასაქმებულებს შესაძლოა, რამდენიმე ორგანიზაცია წარმოადგენდეს.³¹ ამავე დროს, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი (ECSR) აღნიშნავს, რომ წარმომადგენლობის კრიტერიუმების გამოყენებამ არ უნდა გამოიწვიოს პატარა ზომის ან მცირე ისტორიის მქონე პროფკავშირების გამორიცხვა, ზომით დიდი და უფრო ხანგრძლივი წარსულის მქონე პროფკავშირებისთვის ავტომატური პრიორიტეტის მინიჭებით.³² ILO-ს მიდგომით, ორგანიზაციის წევრთა რაოდენობა, კომისიაში წარმომადგენლობის დასადგენად მნიშვნელოვანია მხოლოდ მაშინ, როდესაც სხვა მნიშვნელოვანი კრიტერიუმების გათვალისწინებით ორგანიზაციებს იდენტური მოცემულობა აქვთ.³³ წევრთა რაოდენობის საკითხი აქტუალური და გადამწყვეტი იმ შემთხვევაშიც ხდება, როდესაც ქვეყანაში იმაზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება არსებობს, ვიდრე მათთვის სამმხრივ კომისიაში გამოყოფილი ადგილების რაოდენობაა.

3. ახალი პროფკავშირული გაერთიანების შესაბამისობა სამმხრივ კომისიაში მონაწილის კრიტერიუმებთან

საქართველოს კანონმდებლობა არ არეგულირებს სამმხრივ კომისიაში მონაწილე ორგანიზაციების შერჩევის კრიტერიუმებს და ამ უფლებამოსილებას მთლიანად სოციალურ პარტნიორებზე დამოკიდებულს ტოვებს.³⁴ ასეთ მოდელს თვითრეგულირების მოდელს უწოდებენ.

სამმხრივ კომისიაში სოციალური პარტნიორების სიმწირე და შიდა კონსულტაციების პროცესის გაუმჭვირვალობა აჩენს ახალდაფუძნებული, თუმცა მნიშვნელოვანი, არაერთი დარგის წარმომადგენელი პროფკავშირების სამმხრივი კომისიის მუშაობიდან გათიშვისა და სამმხრივი კომისიის მონაწილეთა უცვლელობის რისკებს. არაერთი მცდელობის მიუხედავად, ახალი

²⁸ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, გვ.116, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548546.pdf

²⁹ ILO, C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), Article 1, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144

³⁰ ILO : Official Bulletin, Vol. VI, No. 7, 1922, , გვ. 295. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1922-6\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1922-6).pdf)

³¹ ILO, 2000 General Survey on tripartite consultations, paragraph 34, <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%282000-88%29110.pdf>

³² Eurofound (2016), The concept of representativeness at national, international and European level, Publications Office of the European Union, Luxembourg. გვ.43 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1644en.pdf

³³ ILO : Official Bulletin, Vol. VI, No. 7, 1922, , გვ. 295. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1922-6\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1922-6).pdf)

³⁴ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 07/10/2013 წლის N258 დადგენილების მე-2 მუხლის, მე-7 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი.

პროფკავშირული გაერთიანება, ჯერ კიდევ არ წარმოადგენს სამმხრივი კომისიის წევრ ორგანიზაციას მიუხედავად იმისა, რომ წევრთათვის 6 ადგილია გამოყოფილი, ხოლო მრავალდარგობრივი და ეროვნული პროფკავშირული გაერთიანება სულ ორია. გარდა აღნიშნულისა, ახალი პროფკავშირული გაერთიანება ცხადად აკმაყოფილებს ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციის საერთაშორისო სტანდარტებით დადგენილ შემდეგ კრიტერიუმებს:

4.1 ახალი გაერთიანება მრავალპროფესიული დაფარვის ორგანიზაციაა და წარმოადგენს ისეთ სფეროებს, რომელიც არ არის წარმოდგენილი სხვა გაერთიანებით

მიუხედავად მცირე ინსტიტუციური წარსულისა, ახალი პროფესიული კავშირების გაერთიანება ყველაზე უკეთ წარმოადგენს მთელი რიგი დასაქმების დარგებისა და სექტორების დასაქმებულთა ინტერესებს, რომლებიც ამ ეტაპზე წარმოდგენილნი არ არიან სამმხრივ კომისიაში. ახალი გაერთიანება არის სწრაფად ზრდადი. ის ამჟამად აერთიანებს ქვეყნის სხვადასხვა რეგიონში მოქმედ, შვიდი სხვადასხვა სექტორში დასაქმებულ 3000-მდე აქტიურ წევრს.

ამასთან, ახალი გაერთიანება არის მაორგანიზებელი პროფკავშირი (organizing union) და ცდილობს, საქართველოში ისეთი სამუშაო სფეროების პროფკავშირიზებას, რომლებიც ამ დრომდე არ ყოფილა ორგანიზებული. ახალმა გაერთიანებამ მნიშვნელოვანი პროფესიული კავშირების დაფუძნება შეძლო ისეთ სექტორებში, სადაც უმძიმეს გამოწვევას წარმოადგენს დასაქმებულთა ორგანიზება, დასაქმების არასტაბილურობისა და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით. ამის ყველაზე თვალსაჩინო მაგალითია მომსახურების სფეროს წარმომადგენელთა პროფკავშირებული ორგანიზება.

ახალი პროფესიული კავშირების გაერთიანებას აქვს მრავალპროფესიული დაფარვა და აერთიანებს ისეთ პირველად პროფესიულ კავშირებს, რომელთა ნაწილის ალტერნატიული გაერთიანება არ არსებობს და სწორედ გაერთიანების წევრმა ორგანიზაციებმა შექმნეს ამ სექტორებში პროფესიული ორგანიზების გამოცდილება. ამის მაგალითია სოციალურ მუშაკთა, სოციალურ აგენტთა და ქვევით თერაპევტთა პროფესიული კავშირები.

4.2 ახალი გაერთიანება გამოირჩევა ფინანსური და ორგანიზაციული დამოუკიდებლობით, ეფუძნება ნებაყოფლობით წევრობას და დგას დემოკრატიული პრინციპების პატივისცემაზე.

გაერთიანების წევრმა ორგანიზაციებმა საკუთარ სექტორებში დასაქმებულთა მობილიზება და მათი პროფკავშირულ საქმიანობაში ჩართვა მოკლე დროში მოახერხეს. ახალი პროფესიული კავშირების გაერთიანება ფინანსურად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია მესამე პირებისგან და ბიზნეს ინტერესებისგან. ორგანიზაციაში გამართულია შიდა დემოკრატიული მმართველობის პრინციპები. გაერთიანებაში არ წევრიანდება არცერთი ე.წ. ყვითელი პროფესიული კავშირი და შიდა დემოკრატიული და გამჭვირვალე პროცესების არსებობა მომავალში ასეთ საფრთხეებსაც გამორიცხავს.

4. შეჯამება და რეკომენდაციები

დოკუმენტში მიმოხილული საერთაშორისო და ადგილობრივი სტანდარტები ცხადყოფს, რომ ახალი პროფკავშირული გაერთიანება სამმხრივ კომისიის წევრობის კრიტერიუმებს სრულად აკმაყოფილებს.

ქართული კანონმდებლობაც და ILO-ს სტანდარტებიც ეროვნულ სამმხრივ კომისიაში დასაქმებულია რამდენიმე სხვადასხვა ორგანიზაციის მონაწილეობას უშვებს.³⁵ ეს დასკვნა გამყარებულია სამმხრივ კომისიის პრაქტიკის დონეზეც - სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიის შემადგენლობაში დამსაქმებელთა რამდენიმე ორგანიზაცია მონაწილეობს.³⁶ რაც შეეხება დასაქმებულთა წარმომადგენლობას, როგორც ითქვა, ისინი წარმოდგენილი არიან მხოლოდ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ.³⁷

საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, წარმომადგენელთა შერჩევისას ქვეყნებმა არ უნდა იხელმძღვანელონ მხოლოდ ორგანიზაციის ზომისა თუ არსებობის ხანგრძლივობის კრიტერიუმებით - არამედ გადახედონ ორგანიზაციის საქმიანობის შედეგებსა და პრინციპებს. ახალი პროფკავშირული გაერთიანების საქმიანობის შესწავლიდან ნათელი ხდება, რომ აუცილებელი და მნიშვნელოვანია, GTUC-თან და მის წევრ ორგანიზაციებთან ერთად, ისიც იყოს წარმოდგენილი სამმხრივ კომისიის წევრად, როგორც შრომით პოლიტიკაში ანგარიშგასაწევი აქტორი.

შესაბამისად, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიაში დასაქმებულია ინტერესების მრავალფეროვნებისა და წარმომადგენლობის უზრუნველყოფის მიზნით, აუცილებელია ისეთი გარანტიების დამკვიდრება, რომელიც დააზღვევს ახალი, თუმცა გამოცდილი და მრავალდარგოვანი პროფკავშირების არამართლზომიერ და თვითნებურ გამორიცხვას სამმხრივ კომისიის მუშაობიდან.

³⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 82-ე მუხლის მე-4 ნაწილი; „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 258-ე დადგენილების, მე-2 მუხლის, მე-2 პუნქტი;

³⁶ „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიის შემადგენლობის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს პრემიერ-მინისტრის N159-ე ბრძანება. http://gov.ge/files/522_72102_544249_159.pdf კერძოდ, ამჟამად კომისიის შემადგენლობაში დამსაქმებელთა მხარე წარმოდგენილია ხუთი დამოუკიდებელი გაერთიანებით: ა(ა)იპ „საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია“, ა(ა)იპ „საქართველოს ქალ-დამსაქმებელთა ასოციაცია“, ა(ა)იპ „საქართველოს მცირე და საშუალო საწარმოთა ასოციაცია“, ა(ა)იპ „საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია“, და ა(ა)იპ „საქართველოს მწარმოებელთა ფედერაცია“

³⁷ იქვე.