

შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა

გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)

იანვარი 2019



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia



EUROPEAN
PARTNERSHIP FOR
DEMOCRACY

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი
EMC
Human Rights Education and Monitoring Center

ეს პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) და არ ნიშნავს, რომ პუბლიკაცია ასახავს ევროკავშირის შეხედულებებს.

კვლევის ხელმძღვანელი: ლინა ღვინიაიძე
ავტორები: ანანო ცინცაბაძე, თამარ ქეზური

ქართული ტექსტის რედაქტორი: ნინო კალატოზიშვილი
დამკაბადონებელი: თორნიკე ლორთქიფანიძე
გარეკანი: სალომე ლაცაბიძე

ტირაჟი: 300
ISBN: 978-9941-8-0866-1

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის (EMC)“ წერილობითი ნებართვის გარეშე.

მისამართი: ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო
ტელ.: +995 032 2 23 37 06 www.emc.org.ge info@emc.org.ge
<https://www.facebook.com/EMCRIGHTS/>

განსაკუთრებული მადლობა

იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი მედიაცია შედარებით ახალ მექანიზმს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისა სფეროში, მწირია ამ მექანიზმის ირგვლივ მიმდინარე საჯარო თუ პოლიტიკური დისკუსიების ინტენსივობა. აკადემიურ თუ სამოქალაქო საზოგადოებრივ სივრცეებში შრომითი მედიაციის შესახებ ინფორმაციის და ცოდნის ნაკლებობა დიდ გამოწვევას წარმოადგენდა კვლევის განხორციელების პროცესში. სამთავრობო ინსტიტუციებში ემპირიულ მონაცემთა არასისტემური ხასიათი და სიმწირე არსებით ბარიერს წარმოადგენდა თანმიმდევრული შედეგების მისაღწევად, რაც ართულებდა კვლევის პროცესს და უფრო მეტ დროით და სხვა სახის რესურსებს მოითხოვდა.

გვსურს, ასევე განსაკუთრებული მადლობა გადავუხადოთ ექსპერტებს, პირველადი პროფესიული კავშირების წარმომადგენლებს, დამსაქმებელთა და ბიზნეს ასოციაციების წარმომადგენლებს, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის წარმომადგენლებს, ყოფილ თუ მოქმედ მედიატორებს და რიგით დასაქმებულებს, რომლებმაც ფასდაუდებელი წვლილი შემატეს კვლევის პროცესს და გავვიზიარეს თავიანთი შეხედულებები, მდიდარი გამოცდილება და დაგროვილი ცოდნა, რომელიც ესეთი გამონაკლისია დღევანდელ მოცემულობაში.

გვსურს განსაკუთრებული მადლობა გამოვხატოთ ორგანიზაციის ევროპული პარტნიორობა დემოკრატიისთვის (EPD) მიმართ, ფინანსური მხარდაჭერისთვის, რამაც შესაძლებელი გახადა მოცემული კვლევის ჩატარება.

სარჩევი

კვლევის შესავალი	8
I ნაწილი – სამართლებრივი კვლევა	10
მეთოდოლოგია	11
თავი 1. მედიაციის არსი და სახელმწიფოს როლი	
მედიაციის მექანიზმის მუშაობაში	14
თავი 2. კოლექტიური დავის პრევენციის მექანიზმები	
მედიაციის ეფექტიანობისთვის	34
თავი 3. მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების აღსრულება	41
სამართლებრივი კვლევის მიგნებები:	49
II ნაწილი – შრომითი მედიაციის შესწავლა დასაქმებულთა პერსპექტივიდან	53
მეთოდოლოგია	54
თავი 1. შრომითი მედიაციის შესახებ ლიტერატურის მიმოხილვა	57
თავი 2. შრომითი მედიაციის შექმნის და განვითარების ისტორია	
საერთაშორისო და ადგილობრივ კონტექსტში	64
თავი 3. კვლევის შედეგების მიმოხილვა	78
სოციოლოგიური კვლევის მიგნებები	98
ბიბლიოგრაფია	104
კვლევის შეჯამება	108
კვლევის რეკომენდაციები	110

ცხრილები, დიაგრამების და დანართების ჩამონათვალი

ცხრილი 1: შრომითი მედიაციის შემთხვევების განაწილება ინსტიტუციური სექტორის მიხედვით	70
ცხრილი 2: განმეორებითი შრომითი მედიაციის შემთხვევების განაწილება საწარმოების მიხედვით	70
ცხრილი 3: შრომით მედიაციის პროცესში რესპოდენტთა მონაწილეობის განაწილება	79
ცხრილი 4: შრომითი მედიაციის შესახებ ცოდნისა და ინფორმაციის ფლობაზე პასუხების განაწილება	81
ცხრილი 5: შრომითი მედიაციის პროცედურის სიმარტივესა და ოპერატიულობაზე პასუხების განაწილება	82
ცხრილი 6: შრომითი მედიაციის შესახებ წინასწარი განწყობასა და მოლოდინზე პასუხების განაწილება	84
ცხრილი 7: შრომითი მედიაციის შედეგებსა და კოლექტიური დავის ამონურვაზე პასუხების განაწილება	93
ცხრილი 8: შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმების აღსრულებაზე პასუხების განაწილება	94
დიაგრამა 1: შრომითი მედიაციის შემთხვევების რაოდენობის წლიური განაწილება	71
დიაგრამა 2: შრომითი მედიაციის შემთხვევების შედეგების განაწილება	71
დიაგრამა 3: დასაქმებულთა განაწილება დასაქმების სექტორების მიხედვით სასოფლო თვითდასაქმების გარეშე	76
დანართი 1: შრომითი მედიაციის შემთხვევებისას წარმოყენებული მოთხოვნები და მათი სიხშირის განაწილება	113
დანართი 2: შრომითი მედიაციისას თანასწორობის, იერარქიისა და სამართლიანობის განცდაზე პასუხების განაწილება	114
დანართი 3: შრომითი მედიაციის დროს წარმოყენებული მოთხოვნების რანჟირება	116

კვლევის შესავალი

მედიაცია, როგორც კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების ალტერნატიული მეთოდი ქართულ კანონმდებლობაში ხუთი წლის წინ დამკვიდრდა და მიზნად დაისახა შრომით ურთიერთობებში მზარდი კოლექტიური დავების მცირე დროში სასამართლო დანახარჯების გარეშე გადაჭრა. მედიაციის სისტემის არსიდან და ფუნქციიდან გამომდინარე, ის უნდა გამხდარიყო შრომითი უფლებების რეალიზაციის დამატებითი მხარდამჭერი მექანიზმი, რომელსაც, შრომის ინსპექციასა და სასამართლო სისტემასთან ერთად, შრომითი უფლებების ეფექტიანი დაცვა უნდა უზრუნველყო.

მიუხედავად შრომითი მედიაციის სახელმწიფო ინსტიტუციური ჩარჩოს ქვეშ ამოქმედებისა და მედიაციის მექანიზმის მზარდი გამოყენებისა და საქმეებულთა მხრიდან, მედიაციის დღეს არსებული სისტემა ვერ გახდა კოლექტიური შრომითი დავის გადაჭრის ეფექტიანი გზა. გამოცდილებამ აჩვენა, რომ მედიაციის მექანიზმის ხარვეზებისა და შრომის პოლიტიკის სტრუქტურული გამოწვევების პირობებში, სისტემამ ვერ უზრუნველყო მის მიმართ სოციალურ პარტნიორთა სათანადო ნდობის ჩამოყალიბება, რასაც უმეტესად განმეორებითი მედიაციის შემთხვევები, კოლექტიური დავის განახლებისა და გაფიცვის საჭიროება თუ მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებათა აღუსრულებლობა განაპირობებდა.

მედიაციის სისტემის მიმართ არსებული მაღალი მოლოდინისა და მისი ფუნქციონირების კვალდაკვალ შექმნილი მზარდი უკმაყოფილების გათვალისწინებით, დღის წესრიგში დგას მედიაციის სისტემის მოქმედების გამოცდილების, მისი გამოწვევებისა და მის მიმართ არსებული წუხილების შესწავლის აუცილებლობა, რაც მოქმედი მექანიზმის პრაქტიკის გადაზრებისა და მისი გაუმჯობესების შესაძლებლობებს გააჩენს. სწორედ ეს მიზანი დაისახა წინამდებარე კვლევამ, რომელიც არსებული ნორმატიული ჩარჩოს, პრაქტიკისა და საერთაშორისო სტანდარტების გარდა, მნიშვნელოვნად ეყრდნობა მედიაციის მექანიზმის რეალიზებაში ჩართულ მონაწილეთა გამოცდილებებს, მათ შორის სოციალურ პარტნიორთა დაკვირვებებს.

წინამდებარე კვლევის სამართლებრივი ნაწილი მიზნად ისახავს, გამოავლინოს მედიაციის მექანიზმის საკანონმდებლო და პრაქტიკული

ხარვეზები, გაეცნოს ამ მიმართულებით არსებულ საერთაშორისო პრაქტიკასა და სტანდარტებს და მათი შედარებითი ანალიზის გზით, შეიმუშაოს კონკრეტული რეკომენდაციები მექანიზმის ადმინისტრირების, ასევე კოლექტიური შრომითი დავის პრევენციისა და მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების აღსრულების ეფექტიანობის ამაღლების მიზნით. მაშინ, როდესაც კვლევის სოციოლოგიური ნაწილი სწავლობს როგორც შრომით მედიაციასთან დაკავშირებით არსებულ პროცედურულ თუ აღსრულებით ხარვეზებს, ასევე ისეთი ტიპის გამოწვევებსაც, რომელიც უკავშირდება მედიაციის მექანიზმის შრომის პოლიტიკასთან ინტეგრირების საკითხს და სტრუქტურული ფაქტორების გავლენას მექანიზმის ეფექტიან ფუნქციონირებაზე. აღსანიშნავია, რომ კვლევის ორივე ნაწილში, შრომითი მედიაციის მექანიზმი არა შრომით სფეროში მიმდინარე პროცესებიდან განცალკევებულად, არამედ არსებული შრომითი პოლიტიკის, დასაქმებულთა მდგომარეობისა და სხვადასხვა სტრუქტურული გამოწვევის ფონზეა შესწავლილი.

კვლევის სამართლებრივი ნაწილის პირველ თავში განხილულია მედიაციის მექანიზმის ინსტიტუციური ჩარჩო და სახელმწიფოს როლი მის ფუნქციონირებაში, ასევე მედიაციის ადმინისტრირების ეფექტიანობის კომპონენტებს, II თავში განხილულია მედიაციის მექანიზმის პრევენციული ღონისძიებები, ხოლო III თავში გაანალიზებულია მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების აღსრულების პრობლემატიკა.

კვლევის სოციოლოგიური ნაწილის დასაწყისი მიმოიხილავს მედიაციის მექანიზმთან დაკავშირებით არსებულ როგორც საერთაშორისო, ასევე ადგილობრივ ლიტერატურასა და მთავარ მიდგომებს. კვლევის I თავი განიხილავს შრომითი მედიაციის ფორმირების ისტორიულ ასპექტებს და მისი განვითარების დინამიკას საერთაშორისო დონეზე და ადგილობრივ კონტექსტში, ხოლო II თავში მოცემულია მედიაციის პროცესის მონაწილე დასაქმებულთა განწყობებისა და დამოკიდებულებების შესწავლის შედეგები.

კვლევა სრულდება დასკვნითა და რეკომენდაციებით, რომელიც მიემართება მედიაციის ეფექტიან და სათანადო მოქმედებაზე პასუხისმგებელ ინსტიტუტებს და მიზნად ისახავს, შექმნას სისტემის განვითარების ფართო ხედვა, რომელიც მედიაციის მექანიზმს შრომის საერთო პოლიტიკის ნაწილად მიიჩნევს და შეიმუშავებს მისი, როგორც მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტის, განვითარების მოკლე და გრძელვადიან ამოცანებს.

ინაწილი სამართლებრივი კვლევა

მეთოდოლოგია

კვლევის წინამდებარე ნაწილი შრომითი მედიაციის მექანიზმის მარეგულირებელ ეროვნულ და საერთაშორისო სამართლებრივ ჩარჩოს შემდეგი ინსტრუმენტების გამოყენებით შეისწავლის: ეროვნული კანონმდებლობის, პოლიტიკის დოკუმენტებისა და პრაქტიკის ანალიზი, საერთაშორისო აქტებისა და სტანდარტების ანალიზი, პირისპირ ჩაღრმავებული ინტერვიუები, საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვა და მეორადი წყაროების შესწავლა.

კვლევას აქვს გარკვეული შეზღუდვები, რაც კვლევის მიზნიდან და საკვლევი კითხვის არსიდან მომდინარეობს. კერძოდ, წინამდებარე კვლევა აანალიზებს შრომითი მედიაციის მექანიზმს სამი მიმართულებით: მედიაციის მექანიზმის ინსტიტუციური ჩარჩო და სახელმწიფოს როლი მედიაციის ადმინისტრირებაში, კოლექტიური შრომითი დავის პრევენცია მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობისთვის და მედიაციის გზით მიღწეულ შეთანხმებათა აღსრულების ეფექტიანობა. შესაბამისად, დოკუმენტი არ განიხილავს უშუალოდ მედიაციის პროცესის წარმართვის ტექნიკასა და მედიატორის მიერ გამოსაყენებელ მეთოდოლოგიას, ასევე მხარეთა კონტრიბუციებს მედიაციის მიმდინარეობისას.

კვლევის მიზანია, ასევე შეისწავლოს და შეაჯამოს სოციალური პარტნიორებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებები მედიაციის მექანიზმის ფუნქციონირებაზე, სისტემის წინაშე არსებულ გამოწვევებსა და მათი გადაჭრის შესაძლებლობებთან მიმართებით. შესაბამისად, ამ ნაწილში კვლევა სრულად ეყრდნობა მხარეთა მიერ ინტერვიუებში გამოთქმულ მოსაზრებებს. სამწუხაროდ, კვლევაში მონაწილეობას არ დასთანხმდა საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება (GTUC). ამდენად, კვლევაში გამოთქმულ მოსაზრებებს გამოხატავენ დასაქმებულთა წარმომადგენლები „რკინიგზის ახალი პროფკავშირიდან“, რომელიც წარმოადგენს გაერთიანების წევრ ორგანიზაციას. პროფესიული კავშირების გაერთიანების გამოცდილებას და მათ როლს სისტემის მუშაობაში ასევე აფასებენ დამოუკიდებელი შრომის ექსპერტები. დასაქმებულთა პოზიციებს კვლევაში გამოხატავენ დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირები „ერთობა 2013“ და „სოლიდარობის ქსელი-მშრომელთა ცენტრი“.

ეროვნული კანონმდებლობის, პოლიტიკის დოკუმენტებისა და პრაქტიკის ანალიზი

კვლევის ფარგლებში გაანალიზდა შრომითი ურთიერთობებისა და კონკრეტულად, მედიაციის მექანიზმის მარეგულირებელი ეროვნული საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტებით დადგენილი ჩარჩო, მისი საერთაშორისო სტანდარტებთან თავსებადობის შესწავლის მიზნით. ამასთან, ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესწავლა მიზნად ისახავდა ეროვნული საკანონმდებლო ბაზისა და პოლიტიკის იმ ხარვეზების გამოვლენას, რაც პრაქტიკაში მედიაციის მექანიზმის არაეფექტიანობის საფუძვლებს ქმნის და ვერ უზრუნველყოფს ჩვენს რეალობაში არსებული გამოწვევების ადეკვატური სისტემის ფუნქციონირებას.

საერთაშორისო აქტებისა და სტანდარტების ანალიზი

კვლევამ ასევე მოიცვა შრომითი ურთიერთობებისა და მედიაციის მექანიზმის მარეგულირებელი საერთაშორისო პრაქტიკისა და სტანდარტების, აგრეთვე, პოლიტიკის დოკუმენტების ანალიზი, რაც მიზნად ისახავდა შრომითი მედიაციის მექანიზმის მინიმალური საერთაშორისო სტანდარტების იდენტიფიცირებასა და მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობის საფუძვლების შესწავლას. ასევე -შრომითი მედიაციის იმ გამოცდილებების შესწავლა, რაც ეფექტიანი და სტანდარტებთან თავსებადი ფუნქციონირების თვალსაზრისით კარგ პრაქტიკად არის მიჩნეული.

პირისპირ ჩაღრმავებული ინტერვიუები

კვლევის ფარგლებში გამოყენებულ იქნა პირისპირ ჩაღრმავებული ინტერვიუები შრომის ბაზრის მრავალფეროვან აქტორებთან, მათ შორის პროფესიულ კავშირებთან, დამსაქმებელთა ასოციაციებთან, იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან (ILO), შრომის სამართლის ექსპერტებთან, აკადემიის წარმომადგენლებთან, შრომით საკითხებზე მომუშავე საერთაშორისო ფონდებსა და საქართველოში მოქმედ რეგისტრირებულ მედიატორთან. ჩაღრმავებული ინ-

ტერვიუს მიზანი იყო სოციალური პარტნიორების გამოცდილებისა და დაკვირვებების შესწავლა შრომითი მედიაციის მექანიზმის ფუნქციონირებასთან/მოქმედებასთან დაკავშირებით. ასევე, ის მიზნად ისახავდა შრომის ბაზრის სხვა აქტორების მოსაზრებების შესწავლას მედიაციის სისტემის არსებულ გამოწვევებსა და მისი გარდაქმნის/რეფორმირების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით.

საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვა

კვლევამ ასევე მოიცვა სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებიდან საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვა, რაც მიზნად ისახავდა შრომითი მედიაციის არსებული პრაქტიკის შესწავლას ისეთ ინფორმაციაზე წვდომის გზით როგორცაა: მედიაციის შემთხვევების შესახებ დეტალური სტატისტიკური ინფორმაცია, მედიაციის შემთხვევებთან კავშირში მომზადებული მენეჯერის ანგარიშები, საერთო სასამართლოების სისტემაში არსებული მონაცემები შრომითი მედიაციის შეთანხმებების აღუსრულებლობასთან დაკავშირებით წარმოქმნილ დავებზე და სხვა.

მეორადი წყაროების ანალიზი

კვლევის ფარგლებში შესწავლილ იქნა არაერთი ანგარიში, კვლევა, აკადემიური ნაშრომი და სტატია, რაც მიზნად ისახავდა მედიაციის პრაქტიკის გაცნობას და იმ გამოწვევებისა და გამოსავლების შესწავლას, რაც უკავშირდება მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობას ეროვნულ, რეგიონულ თუ გლობალურ კონტექსტებში.

თავი 1. მედიაციის არსი და სახელმწიფოს როლი მედიაციის მექანიზმის მუშაობაში

სამართლიანი შრომითი პოლიტიკის შექმნა საჯარო წესრიგის სოციალური განზომილების დაცვისა და ამ მიმართულებით, სახელმწიფოს პასუხისმგებლობის გამოვლინებაა. სწორედ ამ ჩარჩოს ფარგლებში მოიხრება სოციალურ პარტნიორებს შორის დიალოგის გაძლიერება და კოლექტიური შრომითი დავის გადაჭრის ყველაზე გავრცელებული მექანიზმის – მედიაციის საკანონმდებლო და პრაქტიკული გარანტიების შექმნა. მედიაციის პროცესში სახელმწიფოს მონაწილეობა უზრუნველყოფს მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის არსებობას და მხარეთა მოლაპარაკების ეფექტიანობაზე სახელმწიფოს მხრიდან პასუხისმგებლობის აღებას. სახელმწიფოს ჩართულობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ისეთი დავების დროს, რომელთაც შესაძლოა, გავლენა ჰქონდეს საჯარო ინტერესზე¹.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში მედიაციის მექანიზმი საერთაშორისო სტანდარტის შესაბამისად სახელმწიფო ზედამხედველობის ჩარჩოს ქვეშ შეიქმნა, შექმნიდან ხუთი წლის თავზეც კი ვერ გახდა მხარეთა შორის ურთიერთნდობის გამოვლენისა და კოლექტიური დავის გადაჭრის ეფექტიანი საშუალება. კვლევა აჩვენებს, რომ მედიაციის მექანიზმის მუშაობაში სახელმწიფოს მონაწილეობა, დამსაქმებელთა მხარის უნდობლობას იწვევს რამდენადაც, მათი განცხადებით, ამგვარი მექანიზმი იძულების ელემენტებს შეიცავს და ვერ უზრუნველყოფს მხარეთა ნამდვილი ნების გამოვლენას მოლაპარაკებაში.² ხოლო დასაქმებულთა მოსაზრებით, მედიაციის მექანიზმი, გაფიცვის უფლების მოპოვების პროცესში ბიუროკრატიულ წინაპირობად ჩამოყალიბდა და არ ემსახურება მოლაპარაკების ეფექტიანად დასრულებ-

1 HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, ILO Office, Geneva. P.3.

2 ინტერვიუ საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის ვიცე-პრეზიდენტთან, მიხეილ კორძაბიასთან. ინტერვიუს თარიღი: 23/04/2018 ინტერვიუ საქართველოს ბიზნესასოციაციის იურიდიულ ანალიტიკოს ნიკოლოზ ნანუაშვილთან. ინტერვიუს თარიღი: 20/04/2018.

ბის მიზანს. სოციალური პარტნიორების დამოკიდებულება აჩვენებს, რომ მხოლოდ მედიაციის ადგილის განსაზღვრა სახელმწიფო სისტემის შიგნით ვერ უზრუნველყოფს მის მიმართ ნდობას და მექანიზმის ეფექტიან მუშაობას, რაც სახელმწიფოს მხრიდან მედიაციის მექანიზმის გასაუმჯობესებლად სისტემური რეფორმების აუცილებლობაზე მიუთითებს.

1. მედიაციის არსი და ცნება

მედიაციის მექანიზმის ჩამოყალიბება მიზნად ისახავს კოლექტიური შრომითი დავების მოგვარებას და ის კოლექტიური შრომითი დავის პროცესის ნაწილია. მედიაცია დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ მეთოდს წარმოადგენს და უკავშირდება მოდავე მხარეთა მოლაპარაკების პროცესს, სადაც ნეიტრალური პირი – მედიატორი დაპირისპირებულ მხარეებს ან/და მათ წარმომადგენლებს ეხმარება მათ შორის წარმოშობილი კონფლიქტის ურთიერთსასარგებლო შეთანხმებით დასრულებაში. მედიაცია ეს არის სტრუქტურირებული მოლაპარაკების პროცესი, რომელიც პროფესიონალი მედიატორის აქტიური მონაწილეობით მიმდინარეობს.³ საერთაშორისო გამოცდილების თანახმად, ქვეყნების დიდი ნაწილი კოლექტიური დავის მოგვარებას სწორედ მედიაციას მიახლოებს, რამდენადაც კოლექტიური დავა წარმოიშობა ძირითადად კოლექტიური მოლაპარაკებების (ინტერესის დავები) ან კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან (უფლებრივი დავები) დაკავშირებულ საკითხებზე და, როგორც წესი, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს შორის მიმდინარეობს. მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული მოგვარების მექანიზმი, ერთ-ერთი ყველაზე ფართოდ გავრცელებული გზაა, კოლექტიური დავების სწრაფად, ეფექტიანად და მოქნილად გადასაჭრელად, რაც ასევე ამცირებს მხარეებისათვის სასამართლო დავასთან დაკავშირებულ ფინანსური და დროითი რესურსების ხარჯვის საჭიროებას.⁴

3 „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“. დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი. თბილისი, 2013. გვ. 14.

4 HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, ILO Office, Geneva. P.2

საერთაშორისო პრაქტიკაში მედიაციის პროცედურის დაწყება პირდაპირ უკავშირდება გაფიცვის უფლების რეალიზაციას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტით, გაფიცვისგან თავის შეკავების მოთხოვნა დასაშვებია, თუ ყველა მხარის თანხმობით, ან სახელმწიფოს ინიციატივით, კოლექტიური დავა გადის მედიაციის, ან სხვა ტიპის მოლაპარაკების პროცესს.⁵ შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, დასახელებული დათქმის მიზანია, რომ მხარეთა მოლაპარაკებას მიეცეს შანსი გაფიცვის უფლების რეალიზებამდე. ამასთან, კომიტეტი ადგენს, რომ ამგვარი პროცედურები შემოფარგლული იყოს კონკრეტული, გონივრული ვადით, რომლის ფარგლებშიც შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაშიც, გაფიცვის უფლების რეალიზაციას წინაღობა აღარ უნდა შეექმნას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) დაუშვებლად მიიჩნევს გაფიცვის უფლებასთან კავშირში ILO-ს კონვენციებისა და რეკომენდაციების იმგვარ განმარტებას, რომელიც ამ უფლების საწინააღმდეგოდ შეიძლება იყოს გამოყენებული.⁶ შსო-ს განმარტებით, „გაფიცვის უფლების შეზღუდვის პროცედურები არ შეიძლება იყოს იმდენად ნელი ან რთული, რომ შეუძლებელი გახადოს გაფიცვის ორგანიზება, ან შექმნას პირობები, სადაც გაფიცვა აღარ იქნება ეფექტიანი“.⁷

საქართველოში კოლექტიური დავის გადაწყვეტის რეგულირებაზე დისკუსია ჯერ კიდევ 2011 წლიდან დაიწყო, თუმცა იმ პერიოდისათვის გართულდა კონკრეტული კონსენსუსის მიღწევა, მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის არსებული უკიდურესად დაძაბული ურთიერთობების გამო.⁸ საბოლოოდ, შრომითი მედიაციის მექანიზმის შექმნა დაუკავშირდა ახალი სამთავრობო გუნდის ხელისუფლებაში მოსვლასა და 2013 წელს გატარებულ შრომის კანონმდებლობის რეფორმას, რომელმაც სხვა საკითხებთან ერთად მოიცვა და დააფუძნა შრომითი მედიაციის ინს-

5 R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92) Article I, II.

6 R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92) Article IV.

7 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations Report III (Part 1A) General Report and observations concerning particular countries, ILO Office, Geneva. P 125.

8 :საქართველოში შრომითი მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება“. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამხსრივი კომისიისათვის წარსადგენად. როჯერ ლეკური – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მოწვეული ექსპერტი. 2016 წლის 27 ივნისი. გვ. 2.

ტიტუტი. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ დროისათვის მედიაციის მნიშვნელობა და მისი გარანტირების საჭიროება ასახული იყო არაერთ საერთაშორისო კონვენციასა და შეთანხმებაში, რომელსაც საქართველო სავალდებულოდ აღიარებდა. კერძოდ, ევროპის სოციალური ქარტიის ის მუხლები, რომელსაც სავალდებულოდ აღიარებს საქართველო, განამტკიცებს კოლექტიური მოლაპარაკებების გაძლიერებისა და შესაბამისი მექანიზმების შექმნის ვალდებულებას სახელმწიფოს მხრიდან.⁹ საქართველომ შრომის კანონმდებლობის ახალი ინსტიტუტებითა და პროცედურებით გაძლიერებისა და შრომითი დავების გადაჭრისა და მოლაპარაკებების კულტურის განვითარების ვალდებულება, ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებითაც აიღო.¹⁰

საქართველოს კანონმდებლობით, მედიაცია მინისტრის მიერ დანიშნული მედიატორის უშუალო მონაწილეობითა და ხელმძღვანელობით წარმართული შემათანხმებელი პროცედურაა,¹¹ რომლის მიზანია, გადაწყდეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან გაერთიანებას შორის არსებული უთანხმოება, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებშია.¹² ეროვნული კანონმდებლობა, საერთაშორისო პრაქტიკის მსგავსად, მედიაციას კოლექტიური შრომითი დავების გადაჭრას მიაწოდებს. დავის მხარეები ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით, დამსაქმებელი და დასაქმებულთა ჯგუფი (არანაკლებ 20 დასაქმებული) ან დასაქმებულთა გაერთიანება (პროფკავშირი),¹³ ხოლო მათ შორის დავის გადაწყვეტა შემათანხმებელი პროცედურების მეშვეობით, კერძოდ მხარეთა შორის პირდაპირი მოლაპარაკებითა და მედიაციითაა შესაძლებელი.¹⁴

საერთაშორისო პრაქტიკის მსგავსად, ეროვნული კანონმდებლობით, შრომითი მედიაციის ინსტიტუტის არსებობა უშუალოდ დაუკავშირდა გა-

9 ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 6.

10 ევროკავშირთან ასოცირების დღის წესრიგი, მუხლი 2.1. თავი: „პროფესიული კავშირების უფლებები და ძირითადი შრომითი სტანდარტები“.

11 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 3, ნაწილი 8.

12 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 3, ნაწილი 7.

13 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 481, ნაწილი 1.

14 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 3, ნაწილი 1. ასევე საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 47, ნაწილი 1.

ფიცვის უფლებას, რამდენადაც შრომითი მედიაციის პროცესის გამართვა გაფიცვის უფლების წარმოშობის წინაპირობად განისაზღვრა¹⁵. გაფიცვა, თავის მხრივ, საქართველოს კონსტიტუციითა და შრომის კოდექსით აღიარებულ ფუნდამენტურ უფლებას წარმოადგენს. კოლექტიური დავის დროს, გაფიცვის უფლება წარმოიშობა, მინისტრისათვის წერილობითი მიმართვის გაგზავნიდან ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშვნიდან 21 (ოცდაერთი) კალენდარული დღის გასვლისთანავე,¹⁶ რაც საერთაშორისო პრაქტიკისა¹⁷ და სოციალური პარტნიორების მოსაზრებათა¹⁸ გათვალისწინებით, მოლაპარაკების ვადის შემოფარგვლის გონივრული სტანდარტია. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ამ პროცედურის გავლის გარეშე, გაფიცვის უფლების რეალიზება შესაძლებელია უკანონოდ ჩაითვალოს. უკანონო გაფიცვა, ერთი მხრივ, გაფიცულთა სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველია, ხოლო მეორე მხრივ, სათანადო პირობების არსებობისას შესაძლოა, სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობის გამომწვევი იყოს¹⁹.

გაფიცვის უფლებასა და მედიაციას შორის არსებული კავშირიდან და მათ შორის ბალანსის დაცვის საჭიროებიდან გამომდინარე, სახელმწი-

15 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 481, ნაწილი 2.

16 საქართველოს შრომის კოდექსი მუხლი 49, ნაწილი 3.

17 ნორვეგიაში მოლაპარაკებების ამონურვამდე, გაფიცვის უფლების შეზღუდვის ვადა 14 დღე კერძო დასაქმებულთა და 21 დღე საჯარო სამსახურების შემთხვევაში, დანიაში 28 დღე, ჩეხეთში, სახელმწიფოს მიერ შეთავაზებული მედიატორის დანიშნიდან 30-დღიანი პერიოდის გასვლის შემდეგაა შესაძლებელი გაფიცვის დაწყება. HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, ILO Office, Geneva. P.3

18 მნიშვნელოვანია სოციალური პარტნიორებისა და სხვა აქტორების მოსაზრებები, გაფიცვის უფლების შეზღუდვის ვადებთან დაკავშირებით. „რკინიგზის ახალ პროფკავშირთან“ ინტერვიუდან ვლინდება, რომ 21-დღიანი „გაგრძელების პერიოდი“ შესაძლებელია, სასარგებლო იყოს გაფიცვის მომზადების მიზნებისთვისაც, როდესაც მხარეებს შეუძლიათ, უკეთ განსაზღვრონ სტრატეგიები, სწორი ფორმულირება გაუკეთონ მოთხოვნებს და მოდიფიცირება გაუკეთონ სამოქმედო გეგმას, მედიაციის პროცესში მიღებული ინფორმაციის შესაბამისად. დამსაქმებელთა ასოციაციების მოსაზრებით, თუ მედიაცია ეფექტიანია, მაშინ 21-დღიანი პერიოდი შეიძლება სასარგებლო იყოს, თუმცა, ეს ვადა, მათი მოსაზრებით, არ არის საკმარისი, რომ დამსაქმებლებს მისცეს საშუალება, მოემზადონ გაფიცვის შედეგების აღმოსაფხვრელად. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთან ინტერვიუთი ვლინდება, რომ 21-დღიანი „გაგრძელების პერიოდი“ მნიშვნელოვანი დროა, რომ მხარეებს მისცეს მოლაპარაკების სივრცის გამონახვის შესაძლებლობა. მათი მოსაზრებით, ეს პერიოდი ვერ იქნება გაფიცვის მუხტის შემასუსტებელი, რადგანაც, გაფიცვა, იმდენად ძლიერი უკმაყოფილების შედეგია, რომ ის ადვილად დაძლევს გაგრძელების პერიოდს, თუ მედიაცია უშედეგო აღმოჩნდება.

19 საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი. მუხლი 348.

ფო ვალდებულია, უზრუნველყოს, ერთი მხრივ, მედიაციის რეალურობა და ეფექტიანობა, მეორე მხრივ, გაფიცვის უფლების პატივისცემა, რათა მედიაციის მექანიზმის გამოყენების სავალდებულობის მოთხოვნა არ გახდეს გაფიცვის უფლების რეალიზაციის დამაბრკოლებელი გარემოება.

2. სახელმწიფოს როლი მედიაციის მექანიზმის მუშაობაში

საერთაშორისო პრაქტიკაში მედიაციის მექანიზმის ინსტიტუციური მონყობის ჩარჩო და მოდელები განსხვავდება მასში სახელმწიფოს მონაწილეობის ხარისხის მიხედვით. ზოგიერთ შემთხვევაში სახელმწიფოები ქმნიან სპეციალიზებულ სტრუქტურებს, რომლებიც ცენტრალური ხელისუფლების შესაბამისი შტოს (სამინისტროს) ზედამხედველობის ქვეშ ოპერირებენ.²⁰ აღნიშნული მოდელი წარმოდგენილია ევროპის არაერთ ქვეყანაში, მათ შორის, ბელგიაში, ფინეთში, დანიაში, ესტონეთში, კვიპროსსა და მალტაში, სადაც მედიაცია წარმოადგენს საჯარო ინსტიტუციას, რომელიც მოქმედებს ცენტრალური ხელისუფლების სისტემაში და მის დეპარტამენტს ან განყოფილებას შეადგენს. სხვა შემთხვევაში, მდგრადი პოლიტიკის დოკუმენტების საფუძველზე განხორციელებული საკანონმდებლო ინიციატივებით იქმნება დამოუკიდებელი სამედიაციო სააგენტოები.²¹ გაერთიანებულ სამეფოში, ირლანდიაში, შვედეთსა და უნგრეთში მედიაციის მექანიზმი ფორმირებულია, როგორც დამოუკიდებელი სააგენტო, რომელიც საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს წარმოადგენს და ანგარიშვალდებულია ცენტრალური ხელისუფლების შესაბამის უწყებასთან. ესტონეთში მედიატორი დამოუკიდებელი თანამდებობის პირია, 24 მედიატორისგან შემდგარი აპარატი, მას სახალხო მედიატორი ეწოდება, ხოლო მისი უფლებამოსილება ვრცელდება ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეზე. აღნიშნული პირი საპარლამენტო ზედამხედ-

20 HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, page 11.

21 „შრომითი დავის სისტემები“. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო, გამრდილი ეფექტიანობისათვის. 2013 წელი. თავი 4, გვერდი 79,

ველობის ქვეშ მოქმედებს და კონსტიტუციური ორგანოა.²² შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომელიც განსაზღვრავს შრომით საკითხებთან დაკავშირებულ ძირითად სტანდარტებს, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ მექანიზმებს მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენის ფარგლებში მოიაზრებს, თუმცა მიუთითებს, რომ მედიაცია, არბიტრაჟი და დავის მოგვარების სხვა ალტერნატიული საშუალებები, უნდა შეიქმნას და უზრუნველყოფილი იყოს სახელმწიფოს, კერძოდ, შრომის საკითხების ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელი უწყების რეგულირების შედეგად. აღნიშნული სტანდარტი გულისხმობს, რომ სახელმწიფომ უნდა შექმნას სათანადო საკანონმდებლო და პრაქტიკულ მექანიზმები, რათა ყველა დონეზე ხელი შეუწყოს მხარეებს, თავისუფლად და სამართლიანად წარმართონ მოლაპარაკების პროცედურები.²³

მედიაციის ინსტიტუციური მოწყობის ეროვნული ჩარჩო, ამ მხრივ, თანხვედრაშია საერთაშორისო სტანდარტებთან. ეროვნულმა კანონმდებლობამ დაამკვიდრა მედიაციის მექანიზმი, რომელიც სახელმწიფოს ზედამხედველობის ქვეშ მოქმედებს და განსაკუთრებულ შემთხვევებში სახელმწიფოს ინიცირებით იწყებს მუშაობას. კოლექტიური დავის მედიაციის საორგანიზაციო სამსახურის ფუნქციას საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი ასრულებს, რომელიც უზრუნველყოფს კოლექტიური დავის მედიაციის ორგანიზაციულ-ტექნიკურ მხარდაჭერას.²⁴ შრომის კოდექსი, კოლექტიური დავის შემთხვევაში, უფლებას ანიჭებს მხარეებს, მოლაპარაკების ნებისმიერ ეტაპზე მიმართონ შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, მედიატორის დანიშვნის შესახებ წერილობითი თხოვნით.²⁵ გარდა ამისა, კანონის მნიშვნელოვანი ნოვაციაა მინისტრისათვის მინიჭებული უფლება, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, პირადი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი,

22 ესტონეთში ასეთი პოზიცია 1995 წელს შეიქმნა, შექმნიდან 10 წელიწადში, 300-მდე საქმე განიხილა, საიდანაც 80% გადაწყდა დავის მოგვარებით.

23 R163 – Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), article 3.

24 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემთხვევაში პროცედურებით განიხილისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 3, ნაწილი 8.

25 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 48¹, ნაწილი 3.

რაც წერილობით უნდა ეცნობოთ მხარეებს.²⁶ კოლექტიურ დავაზე მედიატორის დანიშვნის თაობაზე წერილობითი მიმართვა ან მინისტრის შესაბამისი დავალევა წარმოებაში მიიღება კოლექტიური დავის მედიაციის საორგანიზაციო სამსახურის მიერ, რომელიც შეისწავლის კოლექტიურ დავაზე მედიატორის დანიშვნის საკითხს ან/და „მაღალი საჯარო ინტერესის“ არსებობას და შესაბამის შემთხვევაში, უზრუნველყოფს კოლექტიურ დავაზე მედიატორად დანიშვნის კანდიდატის მინისტრისათვის წარდგენას.²⁷ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია, რომლის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები, მედიატორთა შერჩევის მიზნით რეკომენდაციას უწევს კონკრეტულ კანდიდატებს,²⁸ მედიატორთა საბოლოო სიას კი, რეესტრის ფორმით, სამინისტრო ამტკიცებს.

3. სახელმწიფოს მხრიდან მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანი ადმინისტრირება

სახელმწიფოს როლი მედიაციის მუშაობაში არ შემოიფარგლება მხოლოდ სახელმწიფო ინსტიტუციური ჩარჩოს ქვეშ ამ მექანიზმის არსებობით, არამედ ის მედიაციის სისტემის ეფექტიანი მოქმედების ყველა დონეზე გარანტირებას მოიცავს. კვლევა აჩვენებს, რომ საქართველოს კონტექსტში მედიაციის მექანიზმის არაერთი პრობლემა მის ადმინისტრირებას უკავშირდება, რადგანაც, არ არის უზრუნველყოფილი სისტემის სათანადო ფუნქციონირება, რაც ამცირებს მხარეთა ნდობას მის მიმართ და ზრდის სახელმწიფოს პასუხისმგებლობას, გაააქტიუროს თავისი როლი მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანი ადმინისტრირების კუთხით.

კვლევა აჩვენებს, რომ საქართველოში საერთოდ არ წარმოებს მედიაციის მექანიზმის მუშაობის საფუძვლიანი ანალიზი, ხარვეზების გამოვ-

26 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 48¹, ნაწილი 4.

27 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 5, ნაწილი 1.

28 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 5, ნაწილი 2.

ლენის, კანონმდებლობის პრაქტიკასთან დაახლოებისა და მისი შემდგომი გაუმჯობესების მიზნით. ამგვარი განგრძობადი ანალიზის საჭიროებას კი მკაფიოდ გამოკვეთს არაერთი სისტემური ხარვეზი, რაც ხელს უშლის მექანიზმის ეფექტიან მუშაობას. პრაქტიკა აჩვენებს, რომ მექანიზმის მუშაობის ხელისშემშლელ ფაქტორთა შორისაა მედიატორთა სათანადო რაოდენობის არარსებობა, რაც გამომწვეულია, ერთი მხრივ, მედიატორებთან სავალდებულო სახელშეკრულებო სქემის არარსებობით და მეორე მხრივ, მედიატორთა არასათანადო ანაზღაურების განაკვეთით. აღნიშნული პრობლემა კი არსებით გავლენას ახდენს დავაზე მედიატორის დროულად დანიშვნის პროცესზე. პრობლემურია მხარეთა ფართო მონაწილეობითა და ინდივიდუალური კრიტერიუმებით მედიატორის დანიშვნა კონკრეტულ დავაზე, ასევე, მედიატორთა გადამზადებისა და განგრძობითი განათლების მუდმივმოქმედი სისტემის ფუნქციონირება, რაც მედიატორთა კვალიფიკაციის სისტემატურ ამაღლებასა და კონკრეტული დავის სპეციფიკასთან მათ შესაბამისობას უზრუნველყოფდა. მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება, ასევე, დამსაქმებლის კომერციულ ინფორმაციასთან დასაქმებული მხარის დაშვება, რაც შესაძლებლობას მისცემდა დასაქმებულებს, კომპანიის რეალურ მდგომარეობასთან თანხმდები და დასაბუთებადი მოთხოვნებით ყოფილიყვნენ წარმოდგენილნი კოლექტიური დავის მოლაპარაკების პროცესში.²⁹

ა) მედიატორთა შერჩევისა და დანიშვნაში სოციალური პარტნიორების მონაწილეობა

მედიატორთა დანიშვნის პროცესის მიმართ უნდობლობის აღმოფხვრის მექანიზმია როგორც მედიატორთა რეესტრის შედგენაში, ასევე მედიატორთა კონკრეტულ დავაზე დანიშვნის პროცესში სოციალური პარტნიორების ფართო ჩართულობა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტის შესაბამისად, მედიატორები მხარეებთან მჭიდრო თანამშრომლობისა და კონსულტაციების შედეგად უნდა დაინიშნონ, ისეთი ფორმატის

29 „საქართველოში შრომის მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება“. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამხმრივი კომისიისთვის წარსადგენად. როჯერ ლეკური შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მოწვეული ექსპერტი 2016 წლის 27 ივნისი. თავი: 2.5, გვერდი 14-15. ანგარიშის თანახმად, საქმეების უმრავლესობა 2015-2016 წლებში დაენერა სამინისტროს თანამშრომელს, ლევან ჟორჟოლიანს. გარდა ამისა, ანგარიში აჩვენებს, რომ 2014-2016 წლებში, მინისტრს დავის წარმოშობიდან საშუალოდ 10 კალენდარული დღე სჭირდებოდა მედიატორის დასანიშნად.

გამოყენებით, რომელშიც სოციალური პარტნიორები თანასწორ საწყისებზე იქნებიან წარმოდგენილნი.³⁰ საერთაშორისო პრაქტიკაში, მკვეთრად გამოხატულია მოსაზრება, რომ განსხვავებული ტიპის დავებზე მნიშვნელოვანია ისეთი მედიატორის დანიშვნა, რომელიც იცნობს წარმოების პრინციპებს და დავის სპეციფიკაში უკეთ შეძლებს გარკვევას. შესაბამისად, აუცილებელია კონკრეტულ დავაზე დავის სპეციფიკის გათვალისწინებით მედიატორის ინდივიდუალური და ადეკვატური კრიტერიუმებით შერჩევა³¹.

კვლევამ ამ მიმართულებით ეროვნული პრაქტიკის ცალკეული პრობლემები გამოავლინა. კერძოდ, კონკრეტულ დავაზე მედიატორად დანიშვნის მიზნით კანდიდატი შეირჩევა მედიატორთა რეესტრიდან, რომელიც, თავის მხრივ, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიასთან კონსულტაციების საფუძველზე იქმნება. თუმცა, კონკრეტული კოლექტიური დავისას მედიატორთა რეესტრიდან ირჩევა მედიატორი, რომელსაც ამტკიცებს მინისტრი,³² მხარეთა მოსაზრებების გათვალისწინების გარეშე.³³ შედეგად, სოციალური პარტნიორების მონაწილეობა გათვალისწინებულია მედიატორთა რეესტრის შექმნის პროცესში, თუმცა კონკრეტულ დავაზე მხოლოდ მინისტრის მიერ მედიატორის ერთპიროვნული შერჩევა არ შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტს³⁴ და ვერ უზრუნველყოფს სოციალური პარტნიორების ნდობით აღჭურვილი მედიატორის დანიშვნას.

ბ) მედიატორთა სათანადო რაოდენობის გარანტირება და მედიატორთა ანაზღაურება

საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ სისტემის სათანადო ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია სხვადასხვა განაკვეთზე მომუშავე მე-

30 R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92) *Recommendation concerning Voluntary Conciliation and Arbitration* Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) – Status: Request for information. Article 2.

31 Labour Legislation and Arbitration Project EuropeAid/113649/C/SV/Ru Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned From the North American and EU Example? P.5.

32 „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის # 301 დადგენილება, მუხლი 5, ნაწილი 1.

33 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 5, ნაწილი 1.

34 ინტერვიუ იურისტ რაისა ლიპარტელიანთან. 4/07/2018.

დიატორთა მრავალფეროვანი რეზერვის შექმნა და მედიატორებთან გრძელვადიანი სახელშეკრულებო ურთიერთობების დამყარება. მედიატორებთან თანამშრომლობის ფორმები შესაძლოა ასევე უკავშირდებოდეს მედიაციის სამსახურის ინსტიტუციური მოწყობის საკითხსაც. მაგალითად, შვედეთსა და ნორვეგიაში მედიატორის (სამსახურის ხელმძღვანელი) პოზიცია საჯარო თანამდებობაა. მას ექვემდებარებიან ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეზე დანიშნული მედიატორები. შრომის პოლიტიკის ზედამხედველობაზე პასუხისმგებელი შესაბამისი უწყება მედიატორებს სოციალურ პარტნიორებთან მჭიდრო თანამშრომლობით არჩევს და ნიშნავს. გარდა სრულ განაკვეთზე მომუშავე მედიატორებისა, შესაბამისი უწყება ასევე აწარმოებს ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე და ad-hoc მედიატორთა რეესტრს და მედიატორებთან სავალდებულო სახელშეკრულებო ურთიერთობაში შედის, რათა დავების მზარდ რაოდენობას მედიატორთა მრავალფეროვანი რეესტრის წარმოებითა და შენარჩუნებით უპასუხოს.³⁵ მედიატორთა რეესტრში რეგისტრირებული მრავალფეროვანი პროფესიონალების შენარჩუნების გზაა, ასევე, მათთვის სამართლიანი ანაზღაურების გარანტირება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტით, მედიატორის ანაზღაურება უნდა იყოს სამართლიანი და ბაზარზე შესაბამისი პროფესიის ანაზღაურების ადეკვატური³⁶.

საქართველოს რეალობაში მნიშვნელოვან გამოწვევად გამოიკვეთა რეესტრში რეგისტრირებულ მედიატორთა სათანადო რაოდენობის უზრუნველყოფა. ოფიციალური სტატისტიკა აჩვენებს, შრომითი ურთიერთობებისა წარმოშობილი დავების უმეტესად მზარდ დინამიკას. არსებული მონაცემების მიხედვით, 2013-2017 წლებში წარმართულმა მედიაციების რაოდენობამ 32 შემთხვევა შეადგინა.³⁷ ამასთან, პრაქტიკა აჩვენებს, რომ კოლექტიურ დავაზე მედიატორის დანიშვნის დროს ხშირ შემთხვევაში იქმნება მედიატორების დეფიციტი³⁸ რაც ართულებს მედი-

35 Mediation in Collective Interest Disputes. Torgeir Aarvaag Stokke P 144-145.

36 მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში. (სტატიათა ნაკრები), „მედიატორის ანაზღაურება“. გვერდი 154.

37 სოციოლოგიური კვლევა. გვ: 53-104.

38 „საქართველოში შრომის მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება“. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამხსრივი კომისიისთვის წარსადგენად. როჯერ ლევკური შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონეული ექსპერტი 2016 წლის 27 ივნისი. თავი: 2.4, გვერდი 12

აციის ეფექტიანი ადმინისტრირების პროცესს და ცალკეულ შემთხვევაში აციანურებს კოლექტიური დავისას მედიატორთა დროულად მიმაგრებას კონკრეტულ საქმეზე. მედიატორთა რეესტრი ამ ეტაპზე 11 მედიატორი-საგან შედგება³⁹, რაც მედიაციაზე გაზრდილი მოთხოვნის პირობებში, ვერ იძლევა სისტემის მოქნილი და არსებულ საჭიროებაზე მორგებული მოქმედების შესაძლებლობას. რეგისტრირებულ მედიატორთა მხრიდან, ხშირია საქმისწარმოებაში ჩართვაზე უარის თქმის პრაქტიკა, რამდენადაც, რეესტრში არსებულ პირებს, არ აქვთ წინასწარი შეთანხმება წარმოებაში სავალდებულო ჩართვასთან დაკავშირებით, ხოლო მედიატორების კანონით გარანტირებული ანაზღაურება არ არის სათანადო და შესასრულებელი სამუშაოს ადეკვატური. გარდა ამისა, მედიატორთა დეფიციტი ასევე ვერ უზრუნველყოფს დავაზე ისეთი მედიატორის დანიშვნას, რომელიც დასაქმების ადგილის შესაბამისი დარგის სპეციფიკას კარგად იცნობს და შესაბამისად, უკეთ შეძლებს საქმის გარემოებებში გარკვევას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ურჩევს, გამოიყენოს მედიატორთა რეესტრის კომბინირებული სისტემა, რომლის თანახმადაც, წინასწარი კონტრაქტების საფუძველზე, რეესტრში რეგისტრირებული მედიატორები აიღებენ ვალდებულებას, წელიწადში რამდენიმე დღე დაუთმონ დავის გადაწყვეტის პროცედურებს, გარანტირებული ანაზღაურების მიღების სანაცვლოდ. აღნიშნულის გარდა, ILO უწევს რეკომენდაციას სამინისტროს, დაიქირავოს სრულ და ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე მედიატორები (ორი მედიატორი) და მათთან ხელშეკრულების გაფორმების გზით უზრუნველყოს მედიატორების რეგერვის შექმნა.⁴⁰ რაც შეეხება მედიატორთა ანაზღაურების სიმცირეს, ერთ-ერთ მოქმედ მედიატორთან ინტერვიუში ვლინდება, რომ საქმის აღებაზე უარი სხვა მიზეზებთან ერთად, ხშირად გამოწვეულია არასაკმარისი ანაზღაურების ოდენობით⁴¹. ეროვნული კანონმდებლობით, მედიატორის მომსახურე-

39 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება # 01-54/თ „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურების უზრუნველსაყოფად, მედიატორთა რეესტრის განსაზღვრის შესახებ“. 1 მარტი, 2017 წელი.

40 „საქართველოში შრომის მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება“. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამხმრივი კომისიისთვის წარსადგენად. როჯერ ლევური შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მოწვეული ექსპერტი 2016 წლის 27 ივნისი. თავი: 4.1. გვერდი 28.

41 ინტერვიუ მედიატორ ირაკლი ყანდაშვილთან, 11/05/2018 წ.

ბის დღიური ღირებულება შეადგენს 60 (სამოც) ლარს.⁴² მედიატორთა რეესტრი უმეტესად დაკომპლექტებულია სხვა სამსახურებში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული კერძო ადვოკატებით, რომელთა სისტემატური ანაზღაურება ხშირ შემთხვევაში გაცილებით მაღალია, ვიდრე კანონმდებლობით დადგენილი სარგო, რაც ძირითად საქმიანობასთან კონფლიქტის დროს სამედიაციო საქმიანობაზე უარის საფუძველი ხდება.⁴³ ამდენად, მედიატორთა სათანადო რაოდენობისა და მათი შესაბამისი ანაზღაურების გარანტირება მედიაციის სისტემის ფუნქციონირებისათვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს.

გ) მედიატორთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები

მედიაციის პროცესის მაღალკვალიფიციურად წარმართვისათვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მედიატორთა პროფესიონალიზმისა და დამოუკიდებლობის გარანტირება. მედიატორის პროფესიონალიზმი განისაზღვრება მისი გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის მუდმივი ამაღლებისაკენ სწრაფვით,⁴⁴ ხოლო მედიატორის დამოუკიდებლობა ბიზნესის, სახელმწიფოსა თუ პოლიტიკური პარტიების ინტერესებისაგან კანდიდატის თავისუფლებით იზომება.⁴⁵ საერთაშორისო სტანდარტი არ ადგენს მედიატორთა კონკრეტულ და აუცილებელ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, თუმცა პრაქტიკაში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება მედიატორთა გადამზადებას შრომის სამართლისა და ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში, ასევე სამედიაციო საქმიანობასთან დაკავშირებული შრომის დარგების სპეციფიკის ცოდნას.⁴⁶ მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს მედიატორთა უწყვეტი

42 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 6, ნაწილი „გ“.

43 ინტერვიუ მედიატორ ირაკლი ყანდაშვილთან 11/05/2018

44 BEST PRACTICES IN RESOLVING EMPLOYMENT DISPUTES IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS, Conference Proceedings, ILO Geneva, 15–16 September 2014. REFLECTIONS ON ILO EXPERIENCE: HOW CAN THE EFFECTIVENESS OF DISPUTE RESOLUTION SYSTEMS BE ASSESSED? Corinne Vargha. P. 6.

45 BEST PRACTICES IN RESOLVING EMPLOYMENT DISPUTES IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS, Conference Proceedings, ILO Geneva, 15–16 September 2014. REFLECTIONS ON ILO EXPERIENCE: HOW CAN THE EFFECTIVENESS OF DISPUTE RESOLUTION SYSTEMS BE ASSESSED? Corinne Vargha. P.7.

46 What Qualifications Does a Mediator Need? by Alaska Judicial Council August 1998: <https://www.mediate.com/articles/quals.cfm>

სწავლება და განგრძობადი განათლების მიღების პროცესის შეუფერხებლად წარმართვაც.⁴⁷

საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, მედიატორთა რეესტრი იქმნება შრომის სამართლის ან დაკავშირებულ სფეროებში ექსპერტული ცოდნის მქონე, მიუკერძოებელი და დამოუკიდებელი პირებისაგან, რომელთაც აქვთ შრომითი ურთიერთობების საკითხებზე მოლაპარაკებების წარმოებაში სპეციალური ცოდნა ან/და გამოცდილება და რომელთაც, მათი მიმართვის საფუძველზე, რეკომენდაციას უწევს სოციალური პარტნიორობის სამხმრივი კომისია.⁴⁸ დამატებით, კანონმა განსაზღვრა ინტერესთა კონფლიქტის დაზღვევის მექანიზმები, რომლის თანახმადაც, საქმეზე მედიატორად ვერ დაინიშნება პირი, რომელიც კოლექტიური დავის მხარის ოჯახის წევრი ან ნათესავია, ან ბოლო სამი წლის განმავლობაში მხარესთან ან მის წარმომადგენელთან ასრულებდა ანაზღაურებად სამუშაოს, ან აქვს მხარესთან მიკერძოების სხვა საფუძველი.⁴⁹ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის ხელმძღვანელთან ინტერვიუდან ირკვევა, რომ მოქმედ მედიატორებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დახმარებით უტარდებათ საკვალიფიკაციო ტრენინგები⁵⁰, თუმცა ამას არ აქვს სისტემატური ხასიათი და ეს პრაქტიკა არ წარმოადგენს სახელმწიფოს ინსტიტუციონალიზებულ მიდგომას. ინტერვიუდან ასევე იკვეთება სამინისტროს გეგმა, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთათვის მედიაციის შესახებ საინფორმაციო კამპანიის თაობაზე, თუმცა ასეთი კამპანია ამ დრომდე არ წარმოებულია და შესაბამისად, ბუნდოვანია, რა მასშტაბითა და სისტემატურობით მიეწოდება შრომითი დავის პოტენციურ მხარეებს ინფორმაცია მედიაციის მექანიზმის თაობაზე.

47 ინტერვიუ მედიატორ ირაკლი ყანდაშვილთან 11/05/2018

48 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 5, ნაწილი 2.

49 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 5, ნაწილი 3.

50 ინტერვიუ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის ხელმძღვანელ ელზა ჯგერენიასთან. 4/05/2018 წ.

დ) მედიაციის ხარჯის დაფარვა

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტით, დადგენილია, რომ მხარეებისათვის მედიაციის პროცესი უნდა იყოს თავისუფალი (უფასო) მედიატორის ჰონორარიისა და სხვა დანახარჯის ანაზღაურებისაგან.⁵¹ ხარჯისგან გათავისუფლება უნდა ეხებოდეს ისეთ დასაქმებულებს, რომლებიც არ არიან პროფკავშირის წევრები, არ ერთიანდებიან მშრომელთა გაერთიანებაში ან საქმიანობენ არაფორმალური ეკონომიკის პირობებში.⁵² შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) ამ სტანდარტის დადგენით და მედიაციის პროცესის ხარჯების ანაზღაურების სახელმწიფოსათვის დაკისრებით, მიზნად ისახავს მედიაციის პროცესის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას ყველა მხარისათვის.

ეროვნული კანონმდებლობით, კოლექტიურ დავაზე დანიშნული მედიატორის მომსახურებისა და მასთან დაკავშირებული ხარჯის ანაზღაურებას უზრუნველყოფს სამინისტრო შესაბამისი წლის სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, სამინისტროს ცენტრალური აპარატისთვის გამოყოფილი ასიგნების ფარგლებში, რაც თანხვედრაშია საერთაშორისო სტანდარტთან.⁵³

ე) ფინანსურ და სხვა ტიპის ინფორმაციასთან დაშვება

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტით, სახელმწიფომ კანონმდებლობაში შესაბამისი გარანტიების ჩადებით უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი თხოვნის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულების დაშვება საწარმოს ეკონომიკურ და სხვა ტიპის ინფორმაციასთან, რომელიც მნიშვნელოვანია მოლაპარაკების ეფექტიანად დასრულებისათვის.⁵⁴ ამასთან, დასახელებული სტანდარტი ადგენს, რომ

51 R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92) Recommendation concerning Voluntary Conciliation and Arbitration Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) – Article 3 (1).

52 HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS. Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, page 9.

53 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 6.

54 R163 – Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163) Recommendation concerning the Promotion of Collective Bargaining Adoption: Geneva, 67th ILC session (19 Jun 1981). Article 7 (1).

ინფორმაცია შესაძლოა, დაცული იქნას მხარეთა მოლაპარაკებით, კონფიდენციალურად, მესამე პირთათვის გაუმჟღავნებლობის პირობით.⁵⁵

ქართული კანონმდებლობა არ იცნობს დასაქმებულთათვის სანარმოს კომერციულ ინფორმაციაზე დაშვების შესაძლებლობას. შედეგად, კოლექტიური შრომითი დავის პროცესში დასაქმებულებს, როგორც წესი, არ აქვთ წვდომა ისეთ მნიშვნელოვან ინფორმაციაზე, რომელიც შეეხება მათი დამსაქმებელი კომპანიის რეალურ ეკონომიკურ მდგომარეობას, რაც ხელს შეუწყობდა კოლექტიური დავის პროცესში ფინანსებთან დაკავშირებული მოთხოვნების ადეკვატურად ფორმულირებაში. „რკინიგზის ახალ პროფკავშირთან“ ინტერვიუდან ირკვევა, რომ სანარმოს შესახებ გარკვეულ ინფორმაციასთან დაშვების ცალკეული შემთხვევები უკავშირდება სიტუაციის ესკალაციას, როდესაც კოლექტიური დავა რთულ ფაზაში შედის და დასაქმებულებს რადიკალურად უწევთ კონკრეტულ ფინანსურ ინფორმაციასთან დაშვების მოთხოვნის დაყენება, დავის მოთხოვნების სწორად ფორმულირების მიზნებისათვის. სიტუაციის ამგვარი ესკალაციის შედეგად მოწოდებული ინფორმაცია, როგორც წესი, ფრაგმენტულია და არ იძლევა სრული მოცულობის, განზოგადებული სურათის დანახვის შესაძლებლობას, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში ართულებს შეთანხმების მიღწევას და ასუსტებს მხარეთა შორის ნდობას.⁵⁶

ვ) ანალიტიკური საქმიანობა

მედიაციის სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის მნიშვნელოვანი კომპონენტია მედიაციის პროცესებზე დაკვირვება, მექანიზმის ხარვეზების კვლევა და ანალიზი, რაც საფუძვლად უნდა დაედოს მექანიზმის მუშაობის გაუმჯობესებას. აღნიშნული გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას, დანერგოს ინფორმაციის შეგროვებისა და შეფასების სისტემა, შესაბამისი მეთოდოლოგია და პოლიტიკის გაუმჯობესება დააფუძნოს ამგვარი სისტემატური კვლევის საფუძველზე გამოვლენილ მონაცემებს.⁵⁷

55 R163 – Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163) *Recommendation concerning the Promotion of Collective Bargaining* Adoption: Geneva, 67th ILC session (19 Jun 1981). Article 7 (1).

56 ინტერვიუ რკინიგზის ახალი პროფკავშირის თავმჯდომარის მოადგილე ილია ლფავასთან. 17/05/2018 წ.

57 DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT C: CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS LEGAL AFFAIRS The Implementation of the Mediation Directive WORKSHOP 29 November 2016 Compilation of In-depth Analyses, THE NEED TO MEASURE THE BALANCED RELATIONSHIP BETWEEN MEDIATION AND COURT PROCEEDINGS, P 24.

საერთაშორისო პრაქტიკის თანახმად, მედიაციის შედეგების ანალიზით მიღებული ინფორმაცია ხდება წყარო კანონმდებლებისათვის შრომითი დავის გადაჭრის სფეროში უკეთესი მმართველობის ჩამოსაყალიბებლად.⁵⁸ მათ შორის, სახელმწიფომ დასრულებული მედიაციის პროცესების შესაბამისად უნდა გაზომოს შრომითი დავის გადაწყვეტის ხანგრძლივობის გონივრულობა და საჭიროების შემთხვევაში, უზრუნველყოს არსებული პრაქტიკის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანა.⁵⁹ მნიშვნელოვანია, ასევე სახელმწიფომ იკვლიოს კონკრეტულ ინდუსტრიულ სექტორებთან დაკავშირებული მონაცემები.⁶⁰ გარდა ამისა, ანალიტიკური საქმიანობა უნდა მიემართებოდეს მედიაციის სისტემისა და სასამართლოს ურთიერთქმედების ანალიზს, რამდენადაც მედიაციასა და სასამართლოს შორის არსებული ბალანსის სწორი შეფასება, მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობის ამაღლებისა და პოლიტიკის სწორად დაგეგმვის საფუძველია.⁶¹ იმისთვის, რომ სახელმწიფომ სათანადოდ შეაფასოს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების ხარვეზები და მათი აღსრულებადობის რეალური მაჩვენებელი, მნიშვნელოვანია, არსებული ინფორმაცია გაანალიზდეს ადგილობრივ კონტექსტზე მორგებული მეთოდოლოგიის მეშვეობით.⁶²

კვლევა აჩვენებს, რომ ეროვნულ დონეზე მედიაციის მექანიზმის მოქმედების შესწავლისა და შეფასების მიზნით არ მიმდინარეობს სისტემური

58 HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS. Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, page 12.

59 International Institute for conflict prevention and resolution. CPR mediation procedure. "Length of Mediation" : <https://www.cpradr.org/resource-center/rules/mediation/cpr-meditation-procedure>

60 R163 – Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163) *Recommendation concerning the Promotion of Collective Bargaining Adoption: Geneva, 67th ILC session (19 Jun 1981). Article 7 (2).*

61 DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT C: CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS LEGAL AFFAIRS The Implementation of the Mediation Directive WORKSHOP 29 November 2016 Compilation of In-depth Analyses.

62 აღნიშნული მეთოდი შესაძლებელია გამოიხატოს დადგენილ ფორმულაში, რომლის თანახმად, სასამართლოში წარდგენილ მინიმუმ ორ საქმეზე უნდა მოდიოდეს მედიაციის ერთი წარმატებული შემთხვევა. (50%-იანი მაჩვენებელი). გარდა აღნიშნულისა, მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული წლიური მედიაციის შემთხვევების საერთო რაოდენობა, სასამართლო საქმეების რაოდენობასთან შეფარდებით და წარმატებული მედიაციის შემთხვევების საერთო მაჩვენებელი. DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT C: CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS LEGAL AFFAIRS The Implementation of the Mediation Directive WORKSHOP 29 November 2016 Compilation of In-depth Analyses, THE NEED TO MEASURE THE BALANCED RELATIONSHIP BETWEEN MEDIATION AND COURT PROCEEDINGS, P. 18.

პროცესი. მეტიც, ცხადია, რომ მედიაციის დასრულების შემდგომ სამინისტროსადმი წარდგენილი მედიატორთა ანგარიშები სისტემის მუშაობის თაობაზე არსებული ერთადერთი წყაროა.⁶³ ანალიტიკური საქმიანობის არარსებობიდან გამომდინარე, ასევე არ ხდება მედიაციის შედეგებისა და მისი სასამართლო სისტემასთან ურთიერთმიმართების ანალიზი და კვლევა.

თავის მხრივ, მედიატორთა საბოლოო ანგარიშების გამოყენება ჯეროვანი და სრული სურათის ანალიზისათვის პრაქტიკულად შეუძლებელია. სამინისტროდან გამოთხოვილი მედიატორთა ანგარიშების ანალიზი ცხადყოფს, რომ მასში ასახული მონაცემები მწირია და ინფორმაცია უმეტესად არასისტემური ფორმითაა მოცემული. შესაბამისად, პრობლემად იკვეთება მედიატორების ანგარიშების სტანდარტიზებული ფორმის არარსებობა, რამდენადაც კანონი მხოლოდ მედიატორთა ვალდებულებას ადგენს ინფორმაციის წარდგენაზე,⁶⁴ თუმცა არ განსაზღვრავს ანგარიშების ფორმატს და სავალდებულო მონაცემების ჩამონათვალს, რაც აუცილებლად უნდა აისახოს დოკუმენტში.⁶⁵ გარდა აღნიშნულისა, ანალიტიკური მუშაობის არარსებობა ვერ უზრუნველყოფს მექანიზმის მარეგულირებელი კანონმდებლობისა და პრაქტიკის თანხვედრას, მათ შორის, მედიაციის პროცესის კანონით განსაზღვრული ხანგრძლივობის პრაქტიკასთან შესაბამისობის გზით.⁶⁶

63 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 27 თებერვლის # 01/11528 წერილი.

64 საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით 7განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 7, ნაწილი 1, გ.

65 ინტერვიუ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის ხელმძღვანელ ელზა ჯგერენაიასთან. 4/05/2018 წ.

66 მედიატორის საქმიანობის ხანგრძლივობა შრომით დავასთან მიმართებით შემოფარგლულია 7-დღიანი პერიოდით, რაც შესაძლებელია, გაგრძელდეს დამატებითი 7 დღით (დავის მოგვარების დამატებითი ვადა), ხოლო კოლექტიური ხელშეკრულების პირობების მოგვარებისას, საერთო ანაზღაურებადი ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 14 დღეს (საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301. მუხლი 6, ნაწილი „ბ“ და „გ“). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ანგარიშით კი ირკვევა, რომ შრომითი დავების მედიატორების 262 სამუშაო დღე დაეთმო იმ 13 დავის გადაწყვეტას, რომელიც 2016 წლის 31 მაისამდე შედგა, რაც ერთ საქმეზე საშუალოდ 20 სამუშაო დღეს უდრის (საქართველოში შრომის მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიისთვის წარსადგენად. როჯერ ლეკური შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემები ექსპერტი 2016 წლის 27 ივნისი. თავი: 2.3. გვერდი 10.)

შეჯამება

სახელმწიფოს მონაწილეობა მედიაციის პროცესში და ამ მონაწილეობასთან დაკავშირებული ვალდებულებების წარმოშობა არ უნდა იქნას გაგებული მედიაციის მექანიზმისა და კოლექტიური დავის გადაჭრის პროცესის მიმდინარეობის ორი მთავარი ელემენტის – მხარეთა ავტონომიურობისა და ვოლუნტარიზმის⁶⁷ საწინააღმდეგო დებულებად. მედიაციის პროცესში სახელმწიფოს მონაწილეობა მხარეთა ნების გამოხატვისა და მედიაციის შედეგად აღსრულებადი გადანაცვებების მიღების საშუალებაა.⁶⁸ სწორედ სახელმწიფოს მონაწილეობამ უნდა უზრუნველყოს ყველა საჭირო მექანიზმის დანერგვა, რომლის შედეგადაც, შესაძლებელი იქნება მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენა, მხარეთა მოლაპარაკების ძალის დაბალანსება და საჯარო ინტერესის დაცვა⁶⁹.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ანგარიშით, მედიაციის მოდელი, რომლითაც მხარეებს აქვთ თანასწორი საშუალება, შეარჩიონ და რეკომენდაცია გაუწიონ მათთვის მისაღებ მედიატორებს, პარიტეტული ბალანსის მიღწევის საშუალებაა კოლექტიური დავის გადანაცვების დამოუკიდებელი მექანიზმის შესაქმნელად.⁷⁰ ამასთან, სახელმწიფო უნდა იყოს გარანტი, რომ მედიაციის მექანიზმი არ გახდეს გაფიცვის უფლების შეზღუდვის საშუალება და გაფიცვის უფლების რეალიზებამდე მედიაციის პროცედურის არსებობა მართლაც იქცეს მხარეთა ეფექტიანი მოლაპარაკების წყაროდ.

67 HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, ILO Office, Geneva. P. 18.

68 HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, ILO Office, Geneva. P.19.

69 HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, ILO Office, Geneva. P.4

70 საქართველოში შრომითი მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიისათვის წარსადგენად. როჯერ ლეკური შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მოწვეული ექსპერტი 2016 წლის 27 ივნისი. გვ. 3.

კვლევა ავლენს მედიაციის ადმინისტრირების პროცესის არაერთ ხარვეზს, რაც, ერთი მხრივ, მედიაციისა და მასთან დაკავშირებული შრომის ზოგადი პოლიტიკის კვლევისა თუ დაგეგმვის პროცესის არარსებობას, ხოლო მეორეს მხრივ, მედიაციის პროცესის ადმინისტრირების ისეთ ხარვეზებს უკავშირდება, რომლებიც არსებით გავლენას ახდენს მედიაციის მექანიზმის მუშაობაზე. გამოვლენილ გამოწვევებზე საპასუხოდ, მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ გაააქტიუროს თავისი როლი მედიაციის ადმინისტრირების პროცესში. კერძოდ, მნიშვნელოვანია, სისტემატური კვლევისა და ანალიზის გზით, სახელმწიფომ უზრუნველყოს მედიაციის მექანიზმის განგრძობადი მონიტორინგი, რაც საფუძვლად დაედება სისტემის მუდმივი გაუმჯობესებისათვის სახელმწიფო ხედვისა და პოლიტიკის შემუშავებას. ამასთან, სისტემაში დღეს არსებული ცხადი პრობლემების აღმოსაფხვრელად მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ უზრუნველყოს: მედიატორთა რეესტრის გამრავალფეროვნება და მედიატორთა რაოდენობრივი ზრდა სხვადასხვა გრაფიკით მომუშავე მედიატორების სისტემაში შემოყვანით, მედიატორთა სათანადო ანაზღაურების პოლიტიკის დანერგვა, სოციალური პარტნიორების აქტიური ჩართულობის უზრუნველყოფა კონკრეტულ დავაზე მედიატორის დანიშვნის პროცესში, მედიატორთა კვალიფიკაციის სისტემური ამაღლება და მედიაციის პროცესის გაუმჯობესება სანარმოს შესახებ არსებულ ინფორმაციაზე მხარეთა დაშვების უზრუნველყოფის გზით.

მითითებული პროცესი მოკლევადიან პერსპექტივაში უზრუნველყოფს მექანიზმის ეფექტიანი მუშაობისათვის არსებითი ბარიერების აღმოფხვრას, რაც ხელს შეუწყობს მექანიზმის მიმართ უნდობლობის, მათ შორის, სახელმწიფო დაფინანსების მოდელის მიმართ არსებული კრიტიკის შემცირებას. ხოლო გრძელვადიან პერსპექტივაში შექმნის სისტემის მუდმივი მონიტორინგისა და შემდგომი გაუმჯობესების შესაძლებლობას.

თავი 2. კოლექტიური დავის პრევენციის მექანიზმები მედიაციის ეფექტიანობისთვის

მედიაციის ეფექტიანად ფუნქციონირებისათვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს შრომითი ურთიერთობების პროცესში ისეთი მექანიზმების ჩართვას, რომლებიც, ერთი მხრივ, შეამცირებს კოლექტიური დავების რაოდენობას, მეორე მხრივ კი, უზრუნველყოფს მედიაციის პროცესის მიმართ სოციალურ პარტნიორთა ნდობის ამაღლებასა და შედეგად, მედიაციით მიღწეული შეთანხმებებისათვის რეალური მნიშვნელობის მინიჭებას.

კოლექტიური დავის წარმოშობამდე შრომით ურთიერთობებში შესაბამისი პრევენციული მექანიზმების არარსებობა დავის წარმოშობის მომენტისათვის სოციალური პარტნიორების ურთიერთნდობის დასუსტებას განაპირობებს და ამცირებს მედიაციის პროცესის შედეგად დავის შეთანხმებით დასრულების შესაძლებლობებს. პრაქტიკა აჩვენებს, რომ პრევენციული მექანიზმების სისუსტე და ზოგიერთ შემთხვევაში მათი არარსებობა შინაარსს აცლის თავად მედიაციის მექანიზმს და მას ფორმალურ პროცესად აქცევს, რაც განსაკუთრებით პრობლემურია შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულთა სუსტი მოლაპარაკების ძალისა და დამსაქმებელთა დომინანტური პოზიციის გათვალისწინებით.⁷¹

საქართველოს კანონმდებლობით არ არის დადგენილი კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისა და აღსრულების მყარი გარანტიები, რაც ხელშეკრულების დადებასა და მის პირობებს სრულად/მთლიანად მხარეთა ნებაზე დამოკიდებულს ტოვებს, ხოლო დასაქმებულთა მოლაპარაკების ძალის სისუსტის პირობებში, არსებული კოლექტიური ხელშეკრულებები ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ინტერესების ჯეროვან დაცვას და მხარეებს შრომითი დავისაკენ უბიძგებენ. შრომითი ურთიერთობის საწყის ეტაპზე, კოლექტიური ხელშეკრულების მხარდამჭერი საკანონმდებლო გარანტიების არარსებობა პრაქტიკულად გამორიცხავს დავის ეტაპზე

71 მედიაციის მექანიზმის სოციოლოგიური კვლევა. „შრომითი მედიაციის დასრულების შემდგომ არსებული განწყობა და დამოკიდებულება“: [დამსაქმებლის მხარე] ჩვენზე ძლიერები არიან, ყველანაირი რესურსი აქვთ – ფული, მაღალი პროფესიონალი იურისტები, ძალაუფლება.. ხომ ძალიან სუსტი მექანიზმია და არანაირი ძალა ამას [შრომის მედიაციას] არ აქვს, ბუტაფორიაა გვ. 26.

სამართლიანი და ღირსეული შრომითი ურთიერთობების გარანტიებზე რეალური შეთანხმების მიღწევას. აღნიშნული პრობლემა კიდევ უფრო მწვავედება სამუშაო ადგილებზე სამართლიანი ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკისა და დასაქმებულთა წუხილის გამოკვლევის ფეფქტიანი მექანიზმების არარსებობის პირობებში, რაც, თავის მხრივ, შრომითი ურთიერთობებისა წარმოქმნილი უკმაყოფილების დაგროვებასა და შრომითი დავის გამწვავებას უწყობს ხელს. ამდენად, მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს მხრიდან ამ რისკის ჯეროვანი გააზრება და მათი პრევენცია, სათანადო საკანონმდებლო და პრაქტიკული მექანიზმების შექმნით.

1. კოლექტიური მოლაპარაკებისა და კოლექტიური ხელშეკრულების საკანონმდებლო გარანტიები

ლიტერატურაში კოლექტიური ხელშეკრულება განიხილება დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ამაღდროულად, წარმოების პროდუქტიულობის ამაღლების მნიშვნელოვან საშუალებად. მიიჩნევა, რომ სამუშაო ადგილებზე, სადაც ურთიერთობები კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად, ხელშეკრულებითაა დარეგულირებული, იზრდება დასაქმებულთა მიმართ სამართლიანი და მონესრიგებული შრომის პირობების ჩამოყალიბების სივრცე, ხოლო დავის შემთხვევაში, ხელშეკრულების არსებით პირობებზე რეალისტური და პრაქტიკაში განხორციელებადი მოლოდინის წარმოშობის შესაძლებლობა.⁷² შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) მედიაციის პროცესის ფეფქტიანობის ამაღლების ერთ-ერთ მექანიზმად კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმებასა და მისი ვადის გარანტირებას მიიჩნევს.⁷³ აღნიშნული სტანდარტის განხორციელების საშუალებაა ეროვნულ კანონმდებლობებში სპეციალური ნორმების გარანტირება, რაც მსხვილ ინდუსტრიულ საწარმოებში კოლექტიური ხელშეკრულების დადების სავალდებულობას უზრუნველყოფდა. გარდა აღნიშნულისა,

72 „2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით“. მაია ლიპარტელიანი, „შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები“ GIZ, 2014. გვ 208-209. მაია ლიპარტელიანი.

73 COLLECTIVE BARGAINING, POLICY GUIDE, ILO, 2015. P.70.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) რეკომენდაციას უწევს, კანონით დადგინდეს პირობა, რომლის თანახმადაც, კოლექტიური ხელშეკრულება აღსრულებადია, თუ მხარეებმა მასში გაითვალისწინეს დავის გადაჭრის ნათლად დადგენილი მექანიზმები.⁷⁴ ამასთან, მნიშვნელოვანია კანონმდებელმა განამტკიცოს კოლექტიური ხელშეკრულების პირობების უპირატესობის პრინციპი, რომლის თანახმადაც, კოლექტიურმა ხელშეკრულებამ უნდა დაადგინოს დასაქმებულთათვის უკეთესი პირობები, ვიდრე ის, რაც გარაბირებულია ინდივიდუალური ხელშეკრულებით, ან შრომის კანონმდებლობით.⁷⁵

შრომითი მედიაციის მექანიზმის სოციოლოგიური კვლევა აჩვენებს, რომ 2013-2017 წლებში მედიაციის პროცესის მონაწილე დასაქმებულებისაგან ყველაზე ხშირად წამოყენებულ მოთხოვნებს შორის პირველი ადგილი კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების ან მისი ცვლილების შესახებ მოთხოვნას უჭირავს⁷⁶. ამასთანავე, კვლევის თანახმად, მედიაციის პროცესებში ყველაზე რთულად შესათანხმებელ საკითხებს შორის წამყვანი ადგილი ასევე კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების მოთხოვნას უკავია.⁷⁷ მიუხედავად იმისა, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების არარსებობა და/ან მისი პირობები ქართულ რეალობაში შრომითი დავის წარმოშობის ძირითადი წყაროა, ეროვნული კანონმდებლობა არ ადგენს კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისა და სამართლიანი პირობების შეთანხმების მყარ გარანტიებს. კანონმდებლობა ითვალისწინებს განსაზღვრული ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებით შრომითი ურთიერთობების ვადის სავალდებულო გარანტირებას⁷⁸, თუმცა ის არ ადგენს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების სავალდებულობას ცალკეულ შემთხვევებში ან კოლექტიური ხელშეკრულებით უკეთესი პირობების გარანტირებას და როგორც კოლექტიური ხელშეკრულების

74 COLLECTIVE BARGAINING, POLICY GUIDE, ILO, 2015. P.80.

75 „A principle of favorability“, COLLECTIVE BARGAINING, POLICY GUIDE, ILO, 2015. P.66.

76 საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან მოწოდებული 24 ოქმი, სადაც სრულად არ არის წარმოდგენილი 2014-2017 წლის მედიაციის შემთხვევები. ამის მიუხედავად, ოქმებიდან ამოკრებილი მედიაციის საგნების შინაარსი მაინც ავლენს იმ ზოგად ტენდენციას, რასაც საწარმოებში კოლექტიური დავების წარმოშობის შემთხვევაში აქვს ადგილი.

77 მედიაციის მექანიზმის სოციოლოგიური კვლევა. 2014-2017 წლებში შრომის მედიაციის დროს წამოყენებული მოთხოვნების რანჟირება დანართი #3, გვ: 116

78 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 43, ნაწილი 3.

დადებას, ასევე სახელშეკრულებო პირობების გარანტირებას მთლიანად მხარეებზე დამოკიდებულს ტოვებს⁷⁹.

2. საწარმოს დონეზე სამართლიანი შრომის პოლიტიკის გარანტირება

მედიაციის ეფექტიანობისათვის მნიშვნელოვან კომპონენტად მიიჩნევა ისეთი საკანონმდებლო მექანიზმების დანერგვა, რაც სამუშაო ადგილებზე ნაახალისებს სამართლიან შრომით პოლიტიკას და დასაქმებულთა პრობლემების უწყვეტი კვლევის შედეგად, უზრუნველყოფს კოლექტიური დავის პრევენციას.⁸⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტით, სახელმწიფოებმა უნდა შექმნან საკანონმდებლო მექანიზმები, სტრუქტურები და პროცედურები სამუშაო ადგილებზე სამართლიანი სამუშაო პრაქტიკის დამკვიდრების მიზნებისათვის.⁸¹ სამუშაო ადგილებზე გამჭვირვალე და სამართლიანი ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის წარმოება გამოიხატება შრომითი საკითხების გასაჩივრებისა და გადაჭრის ეფექტიანი და სწრაფი შიდა მექანიზმების დანერგვაში, რომელთაც უნდა უზრუნველყონ დასაქმებულთა პრეტენზიებისა და უკმაყოფილების გამოვლენა და იმგვარად სტრუქტურიზება, რომ შესაძლებელი გახდეს საკითხის შინაარსობრივად განხილვა და გადაჭრა, რაც გავრცელებული და დანერგილი პრაქტიკაა. ამგვარ შიდა სტრუქტურებში მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა პარიტეტულ საწყისებზე მონაწილეობა.⁸² ასეთი სტრუქტურების მაგალითია დიდ ბრიტანეთში სამუშაო ადგილებზე შექმნილი დავების გადაწყვეტის საბჭოები, რომელთა ვალდებულება დასაქმებულთა პრობლემური საკითხების კვლევის საფუძველზე, მნიშვნელოვანი წუხილების სისტემატუ-

79 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 41, ნაწილი 3.

80 C098 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). *Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively* (Entry into force: 18 Jul 1951) Adoption: Geneva, 32nd ILC session (01 Jul 1949). Article 1.

81 ILO Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154). Article 5.2 (e).

82 R130 – Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130) *Recommendation concerning the Examination of Grievances within the Undertaking with a View to Their Settlement* Adoption: Geneva, 51st ILC session (29 Jun 1967) article 2 (a,b).

რი გამოვლენა და გადაჭრა.⁸³ მსგავსი კომიტეტებია სამუშაო ადგილებზე შექმნილი დანიაშიც. კომიტეტების მთავარი მიზანია შრომითი პროცესის პარალელურად დასაქმებულთა განწყობებისა და მათი მთავარი პრობლემების სისტემური კვლევა და სამუშაო პროცესში კოლექტიური დავის პრევენცია.⁸⁴ პარალელურად კი ყველა დასაქმებულის (მათ შორის, მოწყვლადი ჯგუფების) მაქსიმალურად გასაგებად და ნათლად ინფორმირება, მათი შრომითი უფლებების რეალიზაციისათვის არსებული მექანიზმების შესახებ.⁸⁵ ამ შემთხვევაში, როგორც წესი, იგულისხმება სახელმწიფო სერვისები, რომლებიც სთავაზობენ სოციალურ პარტნიორებს სამართლებრივ რჩევებს, ტრენინგებს, გადამზადებას, მოლაპარაკების პროცესზე მეტი ინფორმაციის მიწოდებას, საკონსულტაციო მომსახურებას ამა თუ იმ დავის წინაპირობებსა და მათი გადაჭრის გზებზე.⁸⁶

საქართველოს კანონმდებლობა საერთოდ არ ადგენს კორპორაციული მართვის პროცესში დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულთა უფლებების დაცვის შიდა ეფექტიანი მექანიზმების შემუშავების აუცილებლობას. კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ინტერვიუებიდან დგინდება, რომ ასეთი მექანიზმების დანერგვა მთლიანად დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული. პრაქტიკა აჩვენებს, რომ ამ შინაარსის შიდა მექანიზმების ჩამოყალიბების შემთხვევაში, დამსაქმებელივე ადგენს მათ მიზნებსა და ფორმატსა და როგორც წესი, ამ მექანიზმების შინაარსი მხოლოდ შინაგანანერგვის დადგენითა და სხვადასხვა გადაცდომისათვის დისციპლინური სახდელების დაწესებით შემოიფარგლება⁸⁷. სოციოლოგიური კვლევით

83 გრძელვადიან პერსპექტივაში საბჭოების ამოქმედების შედეგად, 80%-ით შემცირდა კოლექტიური დავების რაოდენობა და დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის, ნდობის კომპონენტი მკაფიოდ გამოკვეთა. Conflict Management and Prevention The UK Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas) Conflict Advisory Services Provided to Bradford Metropolitan District Council.

84 O. Hasselbalch: "Denmark", in Labour Law and Industrial Relations, International Encyclopaedia of Laws (The Hague, Kluwer Law International, 2005).

85 BEST PRACTICES IN RESOLVING EMPLOYMENT DISPUTES IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS. Conference Proceedings, ILO Geneva, 15–16 September 2014. REFLECTIONS ON ILO EXPERIENCE: HOW CAN THE EFFECTIVENESS OF DISPUTE RESOLUTION SYSTEMS BE ASSESSED? Corinne Vargha. P 35.

86 BEST PRACTICES IN RESOLVING EMPLOYMENT DISPUTES IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS. Conference Proceedings, ILO Geneva, 15–16 September 2014. REFLECTIONS ON ILO EXPERIENCE: HOW CAN THE EFFECTIVENESS OF DISPUTE RESOLUTION SYSTEMS BE ASSESSED? Corinne Vargha. p 33.

87 ინტერვიუ საქართველოს ბიზნეს ასოციაციის იურიდიულ ანალიტიკოსს, ნიკოლოზ ნანუაშვილთან. ინტერვიუს თარიღი: 20/04/2018.

დასტურდება საწარმოში არსებული მოლაპარაკებისა და დავის გადაჭრის შიდა მექანიზმების არაეფექტიანობა.⁸⁸ ჩვენს რეალობაში დასაქმებულები ხშირ შემთხვევაში სრულიად/მთლიანად არიან გამოთიშულნი სამუშაოს სამართლიანი ორგანიზებისა და ადამიანური რესურსების მართვის პროცესებიდან, რაც მათ არ აძლევთ თავიანთი წუხილის სამართლიან და ობიექტურ გარემოში გამოვლენის შესაძლებლობას, ხოლო საწარმოების დონეზე არსებული ადამიანური რესურსების მართვის სტრუქტურები უმეტესად დასაქმებულთა დისციპლინის მაკონტროლებელ ორგანოებად გვევლინებიან, რაც ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობებში წარმოქმნილ წუხილისა და საჭიროებების საფუძვლიან გამოკვლევას და მათ ადგილზევე გადაჭრას, ეს კი კოლექტიური შრომითი დავის საფუძველი ხდება.

შეჯამება

შრომის კანონმდებლობასა და პოლიტიკაში კოლექტიური ხელშეკრულების მხარდამჭერი სათანადო საკანონმდებლო რეგულაციების არარსებობა ვერ უზრუნველყოფს კოლექტიური დავის სათანადო პრევენციას. აღნიშნული პრობლემა განსაკუთრებით მწვავედ ვლინდება მედიაციის პროცესში, რამდენადაც დასაქმებულთა მოლაპარაკების ძალის სისუსტესა და მხარეთა შორის უნდობლობას მინიმუმამდე დაჰყავს მედიაციის პროცესის შედეგად სამართლიანი და ეფექტიანი შეთანხმების შესაძლებლობა.

ამასთან, საწარმოების დონეზე სამართლიანი შრომითი პოლიტიკის უზრუნველყოფი მექანიზმების საკანონმდებლო გარანტიების არარსებობა კოლექტიური დავების მაპროვოცირებელ როლს ასრულებს, რამდენადაც სამუშაო ადგილებზე ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში მოუგვარებელი და დაგროვებული წუხილები, დასაქმებულთა შორის სისტემურ უკმაყოფილებად აკუმულირდება და კომპლექსური ხასიათის შრომით დავას წარმოშობს.

88 მედიაციის მექანიზმის სოციოლოგიური კვლევა. „დასაქმებულთა განწყობა და გამოცდილება მედიაციის წინაშე პერიოდთან დაკავშირებით“. გვერდი 80.

მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ იდენტიფიცირება გაუკეთოს კოლექტიური შრომითი დავის წარმოშობის დასახელებულ რისკს და მათ კანონმდებლობაში სათანადო პრევენციული მექანიზმების დანერგვით უპასუხოს. კოლექტიური შრომითი დავების წარმოშობის საფუძვლების კვლევა და მათზე რეაგირება უზრუნველყოფდა აღნიშნული დავების წარმოქმნის პრევენციული პოლიტიკის ფორმირებას, აამაღლებდა ნდობას მხარეებს შორის, ასევე, მედიაციის სისტემის მიმართ და გაზრდიდა მედიაციის პროცესში შეთანხმებების მიღწევისა და აღსრულების ხარისხს.

თავი 3. მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების აღსრულება

მედიაციის პროცესის ეფექტიანობას არსებითად განსაზღვრავს არა მხოლოდ მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების რაოდენობრივი მაჩვენებელი, არამედ იმ საკანონმდებლო და პრაქტიკული გარანტიების არსებობა და ქმედითობა, რომლებიც უნდა უზრუნველყოფდეს მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმებების აღსრულებას. დღეს მოქმედი მედიაციის სამსახური არ აწარმოებს სტატისტიკურ ინფორმაციას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მაჩვენებლის შესახებ. მათ მიერ წარმოებული სტატისტიკა მხოლოდ შეთანხმების მიღწევისა თუ ვერ მიღწევის რაოდენობრივი მაჩვენებლის შექმნით შემოიფარგლება, თუმცა სოციალური პარტნიორების მხრიდან არსებული სისტემის ერთ-ერთ მთავარ პრობლემად მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების უკიდურესად დაბალი მაჩვენებელი სახელდება.

შეთანხმების აღსრულებლობის პრობლემა დაადასტურა მედიაციის მექანიზმის შესასწავლად წარმოებულმა სოციოლოგიურმა კვლევამ. კვლევაში მონაწილე პირთა დიდი ნაწილი მიუთითებს, რომ დამსაქმებელი უმეტესად არ ასრულებს მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას, რაც მშრომელთა გაფიცვას ან იმავე დავაზე მედიაციის განმეორებით პროცესს განაპირობებს⁸⁹. შეთანხმების აღსრულებლობის გამო საგაფიცვო მოქმედებების პრაქტიკა აჩვენებს, რომ მედიაცია ხშირად ვერ აღწევს მიზანს, ხოლო განმეორებითი მედიაციის შემთხვევები მექანიზმს ფორმალურ პროცესად აქცევს და იმთავითვე გამოირიცხავს ურთიერთნდობას სოციალურ პარტნიორებს შორის.⁹⁰

89 მედიაციის მექანიზმის სოციოლოგიური კვლევა: „იმის გამო, რომ დღესდღეობით მედიაციის მექანიზმით და მასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ჩარჩოთა თუ წესდებით მოლაპარაკებების პროცესისა მიღწეული შეთანხმების აღსრულება არ რეგულირდება და როგორც პრაქტიკა აჩვენებს, ხშირია განმეორებითი მედიაციის შემთხვევები ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობის და დარღვეული შეთანხმების პირობების საკითხთან დაკავშირებით, ეს გარემოება, თავის მხრივ, ნეგატიურ გავლენას ახდენს მექანიზმის სანდოობის ასპექტზე და მას შრომითი ურთიერთობის სფეროში რეალური კონტრიბუციის შეტანის ფუნქციას აცლის.“

90 ინტერვიუ რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირის ვიცე-პრეზიდენტ ილია ლეჟავასთან. ინტერვიუს თარიღი: 17/05/2018,

კვლევა აჩვენებს, რომ დამსაქმებელთა მხრიდან შეთანხმებით აღებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის მიუხედავად, დასაქმებულები/პროფესიული კავშირები შეთანხმებების აღსრულების მიზნით სასამართლო დავას, როგორც წესი არ იწყებენ/მიმართავენ. კვლევის გუნდის მიერ საქართველოს სხვადასხვა რეგიონის ექვსი საქალაქო/რაიონული სასამართლოდან გამოთხოვილი ინფორმაცია აჩვენებს, რომ არც ერთ მათგანს არ განუხილავს სასამართლო დავა მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების დარღვევასთან დაკავშირებით.⁹¹ კვლევის ფარგლებში გამოკითხული პროფესიული კავშირების/დასაქმებულების გამოცდილებაში ასევე არ აღინიშნება მედიაციის შეთანხმების აღსრულების მიზნით სასამართლოსთვის მიმართვიანობის არც ერთი პრეცედენტი⁹². მათი მხრიდან აღნიშნულის მიზეზად სახელდება საერთო სასამართლოებში საქმეების განხილვის ვადების დარღვევისა და უკიდურესად გაჭიანურებული სასამართლო განხილვის დამკვიდრებული პრაქტიკა, რაც დიდ დროით და ფინანსურ რესურსებთანაა დაკავშირებული. პრობლემად ასევე სახელდება მოსამართლეთა სპეციალიზაციის ნაკლებობა შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის სფეროში⁹³.

91 თბილისის საქალაქო სასამართლოს წერილი, 21 მარტი, 2018 წ. # 03-0437/2359198; ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს წერილი, 26 მარტი, 2018 წელი # 9-65; ფოთის საქალაქო სასამართლოს წერილი, 23 მარტი, 2018 წ; გორის საქალაქო სასამართლოს წერილი, 26 მარტი, 2018 წელი; რუსთავის საქალაქო სასამართლოს წერილი, 23 მარტი, 2018 წელი # 159/გ; ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს წერილი, 27 მარტი, 2018 წელი, # 3526-3, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს წერილი 27 მარტი, 2018 წელი # 228გ/კ.

92 მედიაციის მექანიზმის სოციოლოგიური კვლევა. „შრომის მედიაციის დასრულების შემდგომ არსებული განწყობა და დამოკიდებულებები“. გვერდი 91: „შრომელთა მხარისთვის სასამართლოს გზით შეთანხმებების აღსრულების მოთხოვნა და დავის წამოწყებაც პრობლემურია, რადგან ის დიდ დროით და ფინანსურ რესურსებთანაა დაკავშირებული: „მედიაციაზე ხელმოწერილ შეთანხმებებს კი აქვს იურიდიული ძალა, მაგრამ აღსრულებითი სამსახური ამაზე არ იწყებს მონიტორინგს და რეაგირებას, დაარღვია ვადები და პირობა? მაშინ მიმართე სასამართლოს. სასამართლოს მიმართავ, წლები გეწვლება პროცესი. იმიტომ, რომ, ერთი მხრივ, არ არსებობს სპეციფიკური შრომის სასამართლო და ასევე არა აქვს სასამართლოს ვადები დაწესებული, რომ დროულად მიიღოს საქმე წარმოებაში.“

93 ინტერვიუ იურისტთან, შრომის სამართლის ექსპერტ რაისა ლიპარტელიანთან. ინტერვიუს თარიღი: 25/07/2018 წ.

1. მედიაციის შეთანხმებათა ეფექტიანი აღსრულების მექანიზმები საერთაშორისო პრაქტიკაში

მედიაცია, როგორც მხარეთა მოლაპარაკების ნებელობითი პროცესი და ამასთან, გაფიცვის უფლების რეალიზების აუცილებელი წინაპირობა, შესაძლოა, ფორმალურ მექანიზმად იქცეს, თუ მის შედეგად მიღწეული შეთანხმება ხშირად ირღვევა, ხოლო კანონმდებლობით არ არის უზრუნველყოფილი ამ შეთანხმებათა აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმები. ამასთან, მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობის უზრუნველყოფა და მის მიმართ მხარეთა ნდობის გამყარება, არაერთი ინსტიტუტის მონაწილეობას შეიძლება გულისხმობდეს. მათ შორის არსებითია მედიაციის პროცესში სხვადასხვა ავტორიტეტული ინსტანციის მონაწილეობა.⁹⁴ ევროპული პრაქტიკა მედიაციის შეთანხმებების აღსრულებასთან მიმართებით მრავალფეროვანია: ზოგიერთ ევროპულ ქვეყანაში არსებობს სამედიაციო ხელშეკრულებათა ნოტარიული აღსრულების პრინციპი⁹⁵, თუმცა აღსრულების მიმართ სპეციალიზებული მიდგომის უფრო სიღრმისეული და შედარებით ხშირად გამოყენებული მოდელია სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოების სისტემა და საერთო სასამართლოების სისტემებში ინტეგრირებული სწრაფი აღსრულების მოდელები.

ა) სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტით, თუ შრომითი დავა ყველა მცდელობის მიუხედავად ვერ გადაწყდა, მხარეებისათვის მარტივად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს სასამართლო სისტემა, მათ შორის, შრომითი სასამართლო⁹⁶. სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოების მთავარი მახასიათებელია დავის სწრაფი განხილვისათვის სპეციალური ვადის არსებობა, სპეციალიზებული სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვე-

94 DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT C: CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS LEGAL AFFAIRS The Implementation of the Mediation Directive WORKSHOP 29 November 2016 Compilation of In-depth Analyses, THE NEED TO MEASURE THE BALANCED RELATIONSHIP BETWEEN MEDIATION AND COURT PROCEEDINGS P. 28.

95 Esplugues, C. (2014), 720-727; European Commission, Study for an evaluation and implementation of Directive 2008/52/EC – the 'Mediation Directive', Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014, p. 27. 22 European Commission (2014), pp. I & 27.

96 R130 – Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130), article 17. (c).

ტილების აღსრულების პირდაპირი წესი და მოსამართლეთა სპეციალიზაცია შრომითი დავის გადაჭრის სფეროში.

ბ) სწრაფი აღსრულების მექანიზმების ინტეგრაცია საერთო სასამართლოების სისტემაში ევროპულ სახელმწიფოებში სამედიაციო შეთანხმებათა აღსრულების უზრუნველსაყოფად ყველაზე გავრცელებული მოდელია სამედიაციო ხელშეკრულების სწრაფი აღსრულების მექანიზმების ინტეგრაცია საერთო სასამართლოების სისტემაში. ევროპარლამენტის რეგულაციებით დადგენილი მინიმალური სტანდარტებით, საერთო სასამართლოებმა უნდა შეამოწმონ მედიაციის შედეგად დადებული ხელშეკრულების კანონთან შესაბამისობა და აღსრულების რეალურობა.⁹⁷ აღნიშნული მოდელით, სასამართლოში მიმართვის დროს საქმის განხილვის ნაცვლად მოსამართლე მხარეებს უნიშნავს სავალდებულო სამედიაციო სესიას, იმ შემთხვევაში, თუ საქმის გარემოებების შესწავლა აჩვენებს საქმის მორიგებით დამთავრების პერსპექტივას.⁹⁸ ამგვარი შეზღუდვა ემსახურება იმ მიზანს, რომ მედიაციაში საქმის გადაცემა არ იქცეს მოსამართლეთა განტვირთვის ფორმალურ მექანიზმად, არამედ მედიაციაში გადაცემა მხოლოდ ისეთი ტიპის საქმეები, რომლებშიც მკაფიოდ ჩანს მხარეთა შეთანხმების პერსპექტივა. სამედიაციო შეთანხმების აღსრულების საჭიროებისას სასამართლო ამოწმებს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების შესაძლებლობებს. მოსამართლე ვალდებულია, ხელშეკრულება ორი ტესტის საფუძველზე შეამოწმოს, რათა დარწმუნდეს, რომ ის ერთი მხრივ, შესაბამისია კანონმდებლობასთან და მეორე მხრივ, არსებობს მისი შესრულების პრაქტიკული შესაძლებლობა. თუ სამედიაციო შეთანხმებამ ორივე ტესტი წარმატებით გაიარა, ის ექვემდებარება სასამართლოს მიერ აღსასრულებლად გადაცემას, წარმოების საერთო წესებით საქმის ხელახლა განხილვის გარეშე.

97 DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT C: CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS LEGAL AFFAIRS The Implementation of the Mediation Directive WORKSHOP 29 November 2016 Compilation of In-depth Analyses, THE NEED TO MEASURE THE BALANCED RELATIONSHIP BETWEEN MEDIATION AND COURT PROCEEDINGS, P.80.

98 DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT C: CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS LEGAL AFFAIRS The Implementation of the Mediation Directive WORKSHOP 29 November 2016 Compilation of In-depth Analyses, THE NEED TO MEASURE THE BALANCED RELATIONSHIP BETWEEN MEDIATION AND COURT PROCEEDINGS P. 13.

2. მედიაციის შეთანხმებათა აღსრულების მექანიზმები ეროვნულ კანონმდებლობაში

ქართული კანონმდებლობა არ ადგენს სპეციალურ გარანტიებს შრომითი მედიაციით მიღწეული შეთანხმებების აღსრულების უზრუნველსაყოფად. კერძოდ, კანონმდებლობით არ არის განსაზღვრული რაიმე ტიპის გამარტივებული პროცედურა ან შემჭიდროებული ვადები შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მიზნით/აღსასრულებლად. დღეს მოქმედი ნორმატიული ჩარჩოს თანახმად, მედიაციის პროცესის მეშვეობით მიღწეული შეთანხმებების ირგვლივ წარმოშობილს დავებს, კერძო სამართლის სხვა ხელშეკრულების მსგავსად, სასამართლოში საერთო წესით განიხილავენ ზოგადი სპეციალიზაციის მქონე მოსამართლეები.

ეროვნული კანონმდებლობა საოჯახო, სამემკვიდრეო, სამეზობლო და სხვა მსგავსი ტიპის დავებზე იცნობს საერთო სასამართლოების სისტემაში ინტეგრირებული მედიაციის მოდელს⁹⁹, თუმცა აღნიშნული ნორმები არ ვრცელდება შრომით დავაზე. მედიაციის ეს მოდელი ქართულ კანონმდებლობაში 2011 წლიდან დამკვიდრდა, რაც ქმნის კანონით განსაზღვრული დავების სასამართლოს მიერ შესატანხმებლად მედიატორისათვის გადაცემის შესაძლებლობას. მედიაციის პროცესის წარმატებით დასრულებისა და შეთანხმების მიღწევის შემთხვევაში კი სასამართლო, საერთო წესით საქმის განხილვის გარეშე, პირდაპირ ამტკიცებს მხარეთა მიერ მიღწეულ შეთანხმებას, რომლის დარღვევის შემთხვევაშიც, სასამართლო პირდაპირ აღსასრულებლად მიაქცევს დარღვეულ პირობას.¹⁰⁰ დღეს მოქმედი ნორმების ერთიანი კოდიფიკაციის მიზნებისათვის, დაგეგმილია „მედიაციის შესახებ“ ახალი კანონის მიღება. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მიერ მომზადებული კანონპროექტის თანახმად, სასამართლო მედიაციის ერთ-ერთი მთავარი პრინციპია მის შედეგად მიღწეული მორიგების სასამართლო წესით აღსრულების შესაძლებლობის გამყარება, ისეთი პირობების არსებობისას, თუ მიღწეული შეთანხმების აღს-

99 საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, თავი XXI1, 2011 წლის 20 დეკემბერი.

100 საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 187⁷.

რულება შესაძლებელია და შეთანხმების შინაარსი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას.¹⁰¹ ამგვარად, კანონმდებელი როგორც მოქმედი ნორმების, ისე კანონპროექტის თანახმად, კონკრეტულ სფეროებში წარმოქმნილი დავის სამედიაციო შეთანხმების სწრაფ და მოქნილ აღსრულებაზე ორიენტირებული და აღარ მოითხოვს, შეთანხმების დამატებით სასამართლო განხილვას, საერთო წესების დაცვით. შემუშავებული კანონპროექტი, მოქმედი მოდელის მსგავსად, არ გულისხმობს შრომითი დავების სასამართლოში ინტეგრირებული სამედიაციო სისტემით დაფარვას¹⁰² და ამით შრომითი მედიაციით მიღწეულ შეთანხმებათა აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმების ჩამოყალიბებას.

შეჯამება

კვლევა აჩვენებს, რომ შრომითი მედიაციის სისტემის მწვავე პრობლემას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების დარღვევის ხშირი მაჩვენებელი და შეთანხმებათა აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმის არარსებობა წარმოადგენს. დღეს მოქმედი სისტემა, აღსრულების მექანიზმების არაეფექტიანობის პირობებში, ვერ ახერხებს მხარეთა შორის კოლექტიური მოლაპარაკების რეალურ ინსტრუმენტად ჩამოყალიბებას, რაც მის არსებობას ფორმალობად აქცევს და შრომითი მედიაციის ახლად შექმნილი სისტემის მიმართ მხარეთა უნდობლობას განაპირობებს.

ევროპული გამოცდილების გათვალისწინებით, საერთო სასამართლოების სისტემაში არსებული მედიაციის მექანიზმის შრომით დავებზე გავრცელება შესაძლებელია აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმების შექმნის საწყის ეტაპად განისაზღვროს, რამდენადაც ქვეყნის საკანონმდებლო ბაზა და სასამართლო სისტემა უკვე იცნობს სხვა ტიპის დავებზე მედიაციის აღსრულების სწრაფი და ეფექტიანი მექანიზმების გამოყენების პრაქტიკას. მეტიც, ახალი კოდიფიცირებული აქტის, „მედიაციის შესა-

101 საქართველოს კანონის პროექტი „მედიაციის შესახებ“, მუხლი 13.

102 საქართველოს კანონის პროექტი „მედიაციის შესახებ“, განმარტებითი ბარათი: „კანონის რეგულირების სფერო“, გვერდი 18.

ხებ“ კანონის პროექტის შემუშავების მიმდინარე პროცესი ახალი შესაძლებლობაა შრომითი მედიაციის აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმების დასამკვიდრებლად. შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების სწრაფი აღსრულების ინტეგრაცია საერთო სასამართლოების სისტემაში დაამკვიდრებდა შრომითი მედიაციის მიმართ ავტორიტეტული ორგანოს, სასამართლოს ზედამხედველობის პრინციპს და უზრუნველყოფდა შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების სწრაფ და მოქნილ აღსრულებას. არსებული მექანიზმის შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებებზე გავრცელება შესაძლებელს გახდის მიღწეული შეთანხმების მოკლე ვადაში და ნაკლები დანახარჯით აღსრულებას, გაზრდის ნდობას მედიაციის მექანიზმის მიმართ და გააჩენს, მედიაციით მიღწეული შეთანხმებების აღსრულების რეალურ წინაპირობებს და მხართა ინტერესს მექანიზმის გამოყენების მიმართ.

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დამსაქმებელთა წარმომადგენლები მიუთითებენ სასამართლო სისტემაში სპეციალიზებული მიდგომის ჩამოყალიბების საჭიროებაზე. მათი მოსაზრებით, შრომითი მედიაციით მიღწეულ შეთანხმებათა აღსრულება სასამართლო ზედამხედველობის ქვეშ, გამორიცხავდა სასამართლო განხილვის გარეშე, გადაწყვეტილებათა პირდაპირ აღსასრულებლად მიქცევას, რაც დააზღვევდა ხელშეკრულების პირობათა სამართლიანი გამოკვლევის გარეშე აღსრულებას და ამასთან, უზრუნველყოფდა სწრაფი აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმის დამკვიდრებას¹⁰³. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა¹⁰⁴ და დასაქმებულთა¹⁰⁵ პოზიციითაც, შრომითი მედიაციის შეთანხმებების სწრაფი აღსრულების მექანიზმის სასამართლო სისტემაში ინტეგრაცია გაზრდიდა მექანიზმის ეფექტიანობასა და მოლაპარაკების ხარისხს მედიაციის პროცესში.

103 ინტერვიუ საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის ვიცე-პრეზიდენტთან, მიხეილ კორძაბიასთან. ინტერვიუს თარიღი: 23/04/2018 ინტერვიუ საქართველოს ბიზნესასოციაციის იურიდიულ ანალიტიკოს ნიკოლოზ ნანუაშვილთან. ინტერვიუს თარიღი: 20/04/2018.

104 ინტერვიუსაქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროს ელზა ჯგერენაიასთან. ინტერვიუს თარიღი: 4/05/2018

105 ინტერვიუ რკინიგზის ახალი პროფკავშირის თავმჯდომარის მოადგილე ილია ლფავასთან. 31.10.2018 წ.

თუმცა, გრძელვადიან პერსპექტივაში, მნიშვნელოვანია, ასევე დაინ-
ყოს მსჯელობა სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოების შექმნაზე,
რამდენადაც შრომითი სასამართლოს არსებობა შესაძლებელია, არა
მხოლოდ შრომითი მედიაციის შეთანხმებათა სწრაფი და მოქნილი აღ-
სრულების მექანიზმი გახდეს, არამედ უპასუხოს შრომით დავაზე სპეცი-
ალური პროცედურის, მიდგომისა და სპეციალიზებულ მოსამართლეთა
კორპუსის ჩამოყალიბების მოთხოვნასაც. ამასთან, კვლევა აჩვენებს, რომ
სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოს არსებობა საინტერესო პერ-
სპექტივაა როგორც დამსაქმებელთა, ისე დასაქმებულთა გაერთიანებე-
ბისა და შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
წარმომადგენელთათვის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO)
წარმომადგენლებთან ინტერვიუში ასევე იკვეთება შრომითი სასამართ-
ლოების ჩამოყალიბების აუცილებლობა, რამდენადაც ის ხელს შეუწყობ-
და და დააჩქარებდა როგორც შრომითი დავების გადაჭრას, ისე შრომითი
მედიაციის შედეგების აღსრულებას და გაამრავალფეროვნებდა შრომი-
თი უფლებების რეალიზაციის მექანიზმებს ეროვნულ დონეზე.¹⁰⁶

შრომითი სასამართლოების ჩამოყალიბება მნიშვნელოვანი პერსპექ-
ტივაა, რაც უზრუნველყოფს სამედიაციო შეთანხმების დროული, ეფექ-
ტიანი და მოქნილი აღსრულების სისტემის დამკვიდრებას, შექმნის შე-
საძლებლობას, უპასუხოს დასაქმებულთა წუხილს და გაზარდოს ნდობა
მედიაციის მექანიზმის მიმართ, თუმცა ამგვარი რეფორმის კომპლექსუ-
რობის გათვალისწინებით, რაც გრძელვადიან და სისტემურ მუშაობას,
მის სასამართლო სისტემის რეფორმაში ინტეგრირებასა და სოციალური
პარტნიორებისა და სხვა აქტორების ფართო მონაწილეობას მოითხოვს,
მნიშვნელოვანია, მოკლევადიან პერსპექტივაში მედიაციის შედეგად მიღ-
წეული შეთანხმებების ეფექტიანი აღსრულების მიზნით, მათზე გავრცელ-
დეს საერთო სასამართლოების სისტემაში მოქმედი მედიაციის არსებული
მოდელი.

106 ინტერვიუ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მთავარ ტექნიკურ მრჩეველთან, ჟოლტ
დუდაშთან. ინტერვიუს თარიღი: 17/04/2018.

სამათლებრივი კვლევის მიგნებები:

სახელმწიფოს როლი მედიაციის მექანიზმის მოქმედებასა და მის ეფექტიან ადმინისტრირებაში:

- საქართველოში მოქმედი მედიაციის მექანიზმი სახელმწიფო გე-დამხედველობის ჩარჩოს ქვეშ ფუნქციონირებს, რაც თანხვედ-რაშია საერთაშორისო სტანდარტთან, თუმცა სისტემის წინაშე არსებული ფუნდამენტური გამოწვევების გათვალისწინებით, მე-დიაციის მექანიზმი ვერ გახდა მხარეთა შორის ურთიერთდობის გამოვლენისა და კოლექტიური შრომითი დავის გადაჭრის ეფექ-ტიანი საშუალება, რაც სახელმწიფოს მხრიდან მნიშვნელოვანი სისტემური გარდაქმნის აუცილებლობას ცხადყოფს;
- გაფიცვის უფლებასა და მედიაციას შორის არსებული კავშირი-დან და მათ შორის ბალანსის დაცვის საჭიროებიდან გამომდი-ნარე, სახელმწიფო ვალდებულია, უზრუნველყოფდეს, ერთი მხრივ, მედიაციის რეალურობასა და ეფექტიანობას, მეორე მხრივ კი, გაფიცვის უფლების პატივისცემას, რათა მედიაციის მექანიზმის გამოყენების სავალდებულობის მოთხოვნა არ გახდეს გაფიცვის უფლების რეალიზაციის დამაბრკოლებელი გარემოება.
- სახელმწიფოს როლი მედიაციის სისტემის ფუნქციონირებაში და მასთან დაკავშირებული ვალდებულებები არ უნდა იქნას გაგე-ბული მედიაციის მექანიზმისა და კოლექტიური დავის გადაჭრის პროცესის მიმდინარეობის ორი მთავარი ელემენტის – მხარეთა ავტონომიურობისა და ვოლუნტარიზმის საწინააღმდეგო დებუ-ლებებად. მედიაციის პროცესში სახელმწიფოს მონაწილეობა მხა-რეთა ნების გამოხატვისა და მედიაციის შედეგად აღსრულებადი გადაწყვეტილებების მიღების საშუალებაა.
- საქართველოს კონტექსტში მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობას-თან დაკავშირებული არაერთი პრობლემა სისტემის ადმინისტ-რირებას უკავშირდება. მართვის არსებული მოდელი ვერ უზრუნ-ველყოფს მექანიზმის სათანადო მუშაობას და ამცირებს მხარეთა

ნდობას მის მიმართ, რაც ზრდის სახელმწიფოს პასუხისმგებლობას, გაააქტიუროს მისი როლი მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანი ადმინისტრირების კუთხით.

- მედიაციის სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის მნიშვნელოვანი კომპონენტია მედიაციის პროცესებზე დაკვირვება, მექანიზმის ხარვეზების კვლევა და ანალიზი, გამოვლენილი ხარვეზების აღმოფხვრა და პრაქტიკისა და კანონმდებლობის თანხვედრაში მოყვანა, რაც საფუძვლად უნდა დაედოს მექანიზმის მუშაობის გაუმჯობესებას. თუმცა ამგვარი სისტემური კვლევებისა და შეფასების პროცესი ეროვნულ დონეზე არ მიმდინარეობს, რაც ამცირებს სისტემის რეალური გაუმჯობესების შესაძლებლობებს.
- მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანი მუშაობის ხელისშემშლელი ფაქტორია მედიატორთა სათანადო რაოდენობის არარსებობა, რაც გამოწვეულია, ერთი მხრივ, მედიატორებთან სავალდებულო სახელშეკრულებო სქემის არარსებობით და მეორე მხრივ, მედიატორთა არასათანადო ანაზღაურების განაკვეთით. დასახელებული პრობლემები არსებით გავლენას ახდენს შრომით დავაზე მედიატორის დროულად დანიშვნის პროცესზე;
- კონკრეტულ შრომით დავაზე მედიატორს (რომელიც შეირჩევა მედიატორთა რეესტრიდან) ერთპიროვნულად ამტკიცებს მინისტრი, მხარეთა მოსაზრებების გათვალისწინების გარეშე, რაც არ შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტს პროცესში სოციალური პარტნიორების მჭიდრო ჩართულობის შესახებ;
- მედიატორთა უწყვეტი განათლება და გადამზადება დანერგილ საერთაშორისო პრაქტიკას წარმოადგენს. საქართველოში მოქმედ მედიატორებს საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერის ფარგლებში პერიოდულად უტარდებათ ტრენინგები, თუმცა მედიატორთა გადამზადების პრაქტიკა არ ატარებს სისტემურ და ინსტიტუციონალიზებულ ხასიათს სახელმწიფოს მხრიდან;

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტით, ეროვნულმა კანონმდებლობამ, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა უზრუნველყოს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულების დაშვება საწარმოს ეკონომიკურ და სხვა ტიპის ინფორმაციაზე, რაც მნიშვნელოვანია კოლექტიური მოლაპარაკების ეფექტიანად დასრულებისათვის, თუმცა ეროვნული კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს კოლექტიური დავის პროცესში დამსაქმებლის ფინანსურ და სხვა სახის ინფორმაციაზე დასაქმებულთა დაშვების შესაძლებლობას.

კოლექტიური შრომითი დავების პრევენციისა და კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების სათანადო რეგულირების ნაწილში:

- საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტისა და გამოცდილების საპირისპიროდ, ქართული კანონმდებლობა არ ადგენს კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისა და სამართლიანი პირობების შეთანხმების მყარ გარანტიებს. მათ შორის, კანონმდებელი არ განსაზღვრავს კოლექტიური ხელშეკრულების სავალდებულოებას ან კოლექტიური ხელშეკრულებით უკეთესი პირობების გარანტირებას და როგორც კოლექტიური ხელშეკრულების დადებას, ასევე სახელშეკრულებო პირობების გარანტირებას მხარეებზე სრულად დამოკიდებულს ხდის.
- საერთაშორისო გამოცდილებისაგან განსხვავებით, საქართველოს კანონმდებლობა საერთოდ არ ადგენს კორპორაციული მართვის პროცესში საწარმოო დონეზე დასაქმებულთა უფლებების დაცვის ეფექტიანი მექანიზმების შემუშავების სავალდებულობას. ასეთი მექანიზმების დანერგვა მთლიანად დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული, რაც იწვევს დასაქმებულთა გამოთიშვას შრომის სამართლიანი ორგანიზების პროცესიდან და მათ უკმაყოფილებათა აკუმულირებას სამუშაო ადგილებზე, რაც კოლექტიურ დავას წარმოქმნის.

მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებათა აღსრულების ნაწილში:

- შრომითი მედიაციის მოქმედი სისტემის მთავარ გამოწვევას მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებათა აღსრულებლობა წარმოადგენს, რაც დასაქმებულების მხრიდან მედიაციის შეთანხმების მთლიანად ან ნაწილობრივ დარღვევის პრაქტიკაში გამოიხატება;
- მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებათა აღსრულებლობა დასაქმებულთა საგაფიცვო მოქმედებებს ან განმეორებით მედიაციის შემთხვევებს წარმოშობს, რაც ასუსტებს მედიაციის სისტემის მიმართ ნდობას და მას ფორმალურ და არაქმედით მექანიზმად აქცევს.
- შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მიზნით არ არსებობს სასამართლო დავის წარმოების პრაქტიკა დასაქმებულებისა და პროფესიული კავშირების მხრიდან, რაც სასამართლო განხილვის გაჭიანურებული ვადით და სასამართლოსთან დაკავშირებული არათანაზომიერი ფინანსური დანახარჯითაა განპირობებული.
- საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების აღსრულების სპეციალურ გარანტიებს, მაშინ, როდესაც ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩო იცნობს სასამართლო მედიაციის მოდელს ცალკეული ტიპის დავებთან მიმართებით;
- საერთაშორისო სტანდარტები და გამოცდილება აჩვენებს, რომ შრომითი მედიაციის ეფექტიანობაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს სასამართლო სისტემა, რომელიც სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოების ან შრომითი მედიაციის სწრაფი აღსრულების მექანიზმების საერთო სასამართლოებში ინტეგრირებული მოდელებით მოქმედებს.
- მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებების აღსრულებლობის პრობლემაზე ასევე მიუთითებენ კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სოციალური პარტნიორები, რომელთათვისაც მისაღება სპეციალიზებული აღსრულების მექანიზმების შემოღება.

II ნაწილი
შრომითი მედიაციის შესწავლა
დასაქმებულთა პერსპექტივიდან
სოციოლოგიური კვლევა

მეთოდოლოგია

კვლევა, რომელიც სამაგიდო და სავსე სამუშაოების გზით მოპოვებული მონაცემების ანალიზს ეყრდნობა, თვისობრივი მეთოდის საფუძველზე მომზადდა. კვლევის ინსტრუმენტად გამოყენებულია ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს გზამკვლევი, რომელიც ოთხ ბლოკად დაიყო. პირველი ბლოკი რესპონდენტის დემოგრაფიულ მონაცემებს და მის პირად გამოცდილებას სწავლობდა, ხოლო დანარჩენი სამი ბლოკი უშუალოდ საკვლევ სფეროსთან იყო დაკავშირებული. პირველადი მონაცემების მოსაპოვებლად 2018 წლის აპრილი-ივნისის პერიოდში 19 პირისპირ ჩაღრმავებული ინტერვიუ ჩატარდა, რისთვისაც რესპონდენტები მიზნობრივი შერჩევის გზით გამოვლინდნენ.

რესპონდენტების მიზნობრივი შერჩევისთვის მოეწყო წინარე სამაგიდო კვლევა, რომლის ფარგლებშიც საქართველოში 2013-2017 წლებში მიმდინარე მედიაციის შემთხვევების შესახებ სხვადასხვა სახის სტატისტიკური თუ ანალიტიკური ინფორმაცია გამოთხოვილია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან. შემთხვევების მახასიათებელი სხვადასხვა ფაქტორის შესწავლისა და ანალიზის შედეგად შეირჩა ის შემთხვევები, რომელიც კვლევის საგნის შესახებ, ერთი მხრივ, ყველაზე სახასიათო, ხოლო მეორე მხრივ, ფართო სპექტრისა და განსხვავებული სპეციფიკის თუ ვარიაციის მონაცემების შეგროვებას უზრუნველყოფდა. უფრო კონკრეტულად, მედიაციის შემთხვევები გამოიყო სტრატეფიცირებული მიზნობრივი შერჩევის გზით¹⁰⁷, რომელიც შესაძლებელს ხდიდა საკვლევი საგნის შესახებ ყველაზე ფუნდამენტური ინფორმაციის შეგროვებას, მისი შიდა სპეციფიკის იდენტიფიცირებას და საკითხის შესახებ კრიტიკული ცოდნის დაგროვებას. აღნიშნულ მიდგომაზე დაფუძნებით შეირჩა მედიაციის 9 შემთხვევა, რომელთაგან კვლევისას 7 შემთხვევის შესწავლა გახდა შესაძლებელი¹⁰⁸. აღნიშნული 7 შემთხვევა ფარავს დასაქმების ისეთ სექტორებს, როგორებიცაა: ტრანსპორტი, გადამამუშავებელი მრეწველობა, ენერგეტიკა, ტელევიზია და სერვისის სექტორი. შემთხ-

107 Michael Quinn Patton, *Qualitative Research & Evaluation Methods* (SAGE, 2002).

108 ორი შემთხვევა – სს „მინას“ 2016 წლის მედიაცია და რუსთავის ამოტის 2017 წლის მედიაციის შემთხვევების შესწავლა ვერ მოხერხდა მონაწილე რესპონდენტებთან გართულებული კომუნიკაციის გამო.

ვევების შერჩევისას გათვალისწინებული იყო შრომის მედიაციის შედეგები, რომლის დროსაც 7-დან 3 შემთხვევაში მედიაცია შეთანხმებით დასრულდა, 2-ში შეთანხმება ვერ შედგა, ერთი შემთხვევა შეწყდა, ხოლო კიდევ ერთ შემთხვევაში ნაწილობრივი შეთანხმება გაფორმდა. რესპონდენტები შერჩეულია სწორედ 2013-2017 წლების შრომის მედიაციის შემთხვევებთან კავშირში, სადაც საერთო ჯამში 17 რესპონდენტი გამოიკითხა. დამატებით კი, სერვისის სექტორში დასაქმებულ რესპონდენტთა მცირე რაოდენობისა და მწირი მონაცემების დასაბალანსებლად, ინტერვიუები ჩატარდა სერვისის სექტორზე ფოკუსირებული დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირის „სოლიდარობის ქსელი – მშრომელთა ცენტრის“ დირექტორსა და იურისტთან. საერთო ჯამში, კვლევა ეყრდნობა 19 რესპონდენტთან ინდივიდუალურ ჩაღრმავებულ ინტერვიუს, რომელთაგან თითოეულის ხანგრძლივობამ 60-70 წუთი შეადგინა.

მონაცემების ანალიზის ეტაპზე გამოყენებულია ინტერვიუების აუდიოჩანაწერების გაშიფვრისა და თემატური კოდირების მეთოდი. კერძოდ, რაოდენობრივი მონაცემები დამუშავდა სტატისტიკურ პროგრამა SPSS-ში, სადაც მონაცემების სიხშირე და პროცენტულობა გაიზომა¹⁰⁹, ხოლო თვისობრივი მონაცემების ანალიზისთვის გამოყენებულ იქნა QDA Miner-ის პროგრამა, რომლის საშუალებითაც, მონაცემების თემატური კოდირება და კონტენტანალიზი განხორციელდა. აღსანიშნავია, რომ რაოდენობრივი და თვისობრივი მონაცემების შედარებითმა ანალიზმა მაღალი კონზისტენტურობა გამოავლინა, რამაც კიდევ ერთხელ დაადასტურა კვლევისას გამოყენებული მეთოდისა და ინსტრუმენტის თანმიმდევრულობა.

იმის გამო, რომ საქართველოს კონტექსტში არსებული გამოცდილებით შრომითი მედიაციის მოთხოვნა უმრავლეს შემთხვევაში დასაქმებულთა კოლექტივებიდან მომდინარეობდა, კვლევის პრიორიტეტი სწორედ მათი გამოცდილების შესწავლა გახდა, რის გამოც კვლევის მოცემული ნაწილი შრომითი მედიაციის შემთხვევებს სწორედ დასაქმებულთა პერსპექტივიდან სწავლობს. ეს გარემოება კვლევის შეზღუდვას წარმოადგენს. მასში ნაკლებად არის ასახული დამსაქმებელთა მოსაზრებები თუ დამოკიდებულება მედიაციის კონკრეტულ შემთხვევებთან დაკავშირებით, თუმცა შრომითი მედიაციის არსებულ მოდელთან დაკავშირებით დამსაქმებელთა გაერთიანებების პოზიციებს ნაშრომის პირველი ნაწილი, შრომითი მედიაციის სამართლებრივი კვლევა მი-

109 მონაცემთა სანდოობისა და შიდა კონზისტენტურობის კოეფიციენტი მისაღები – კრომბახის ალფა: 0.796

მოიხილავს. ამის მიუხედავად, საქართველოში მოქმედი შრომითი მედიაციის მექანიზმის სიღრმისეული შესწავლისთვის მნიშვნელოვანია დამსაქმებელთა განწყობისა თუ დამოკიდებულების სიღრმისეული შესწავლა და ანალიზი, რაც შესაძლოა, კვლევის სამომავლო პრიორიტეტი გახდეს.

კვლევის სხვა შეზღუდვებთან დაკავშირებით, პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს საქართველოს კონტექსტში შრომის მედიაციის საკითხზე არსებული მწირი ინფორმაცია თუ კვლევით-ანალიტიკური ნამუშევრები, რაც ერთგვარ წინასწარ საფუძველს შეუქმნიდა საკვლევ საკითხს. მონაცემების სიმწირემ თუ არარსებობამ შეზღუდა კვლევის შედეგების გენერალიზებისა და მისი ინტერპრეტირების შესაძლებლობები. კიდევ ერთ შეზღუდვას წარმოადგენს შრომის მედიაციის შესახებ არსებული ოფიციალური სტატისტიკური და ანალიტიკური მონაცემების სიმწირე და არაერთგვაროვნება. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან 2018 წლის აპრილში მოწოდებული მონაცემები არ შეიცავდა სრულყოფილ და ამომწურავ ინფორმაციას 2013-2017 წლებში მიმდინარე შრომის მედიაციის მოლაპარაკების საგნის, გაფორმებული შეთანხმების პირობებისა თუ აღსრულების ვადების შესახებ და არც უშუალოდ დავის მედიატორთა მიერ სამინისტროსადმი წარდგენილ ოქმებში იყო მოცემული მედიაციის შემთხვევების ამომწურავი თუ ერთგვაროვანი აღწერა.

ამასთან, მონაცემების შეგროვების ეტაპს აფერხებდა საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების (GTUC) უარი, მონაწილეობა მიეღო კვლევის პროცესში და მკვლევართა ჯგუფისათვის მიეწოდებინა მის ხელთ არსებული ინფორმაცია, რამაც კვლევა მხოლოდ პირველადი პროფესიული კავშირების წარმომადგენლებთან კომუნიკაციით და მათი გამოცდილებით შემოფარგლა.

დისახელებული შეზღუდვების მიუხედავად, მონაცემების შეგროვებისას ფართო სპექტრის რესპონდენტებთან კომუნიკაციამ და სხვადასხვა სახის თუ შინაარსის ლიტერატურის და ინფორმაციის სისტემურმა დამუშავებამ შესაძლებელი გახადა, საბოლოო ჯამში თავი მოგვეყარა იმ ფუნდამენტური, ადგილობრივი კონტექსტისთვის სახასიათო და ახალი კრიტიკული ცოდნისთვის, რომელიც მნიშვნელოვან კონტრიბუციას შეიტანს შრომის მედიაციის მექანიზმის შესახებ დისკუსიების წახალისებაში, პერსპექტივების გაფართოებასა და მექანიზმის სამომავლო პოტენციალის ახლებურად წარმოჩენაში.

თავი 1. შრომითი მედიაციის შესახებ ლიტერატურის მიმოხილვა

დავების გადაჭრისა და მედიაციის მექანიზმის გამოყენების, მისი ისტორიული ფორმირების, შრომის და ინდუსტრიულ პოლიტიკაში მედიაციის როლისა თუ ეფექტიანობის შესახებ არაერთი ლიტერატურული მასალა, კვლევითი წყარო და შეფასებითი დოკუმენტი მოიპოვება მსოფლიოს მასშტაბით. ამის მიუხედავად, კვლევით წყაროებში, მცირეა ისეთი ნამუშევრები, რომლებიც მედიაციის პროცესში მესამე მხარის, კერძოდ, სახელმწიფოს მონაწილეობის მოდელებს სწავლობს, ხოლო გაცილებით მწირია ისეთი ლიტერატურული ტექსტები, რომლებიც დასაქმებულთა პერსპექტივიდან ცდილობს ამ მოდელის მქონე შრომითი მედიაციის მექანიზმის შესწავლას.

აღნიშნულ ლიტერატურულ ტექსტებსა და კვლევებში ფართოდ არის წარმოდგენილი შედარებითი ანალიზის ისეთი კვლევები, რომლებშიც შრომითი დავის გადაჭრის სხვადასხვა მოდელი, იქნება ეს მედიაცია, არბიტრაჟი თუ კონსილაცია, მათი სარეგულაციო ჩარჩოები და შიდა სტრუქტურული მოწყობის სპეციფიკაა განხილული სხვადასხვა ქვეყნის კონტექსტში^{110 111 112}. შედარებითი კვლევების მიმართულებით ასევე მრავლად არის წარმოდგენილი შრომითი მედიაციის შედარებითი ანალიზის ნაშრომები, რომლებშიც ინტერნაციონალურ დონეზე სხვადასხვა ქვეყნის საკანონმდებლო ჩარჩოებისა თუ ინდუსტრიული პოლიტიკის შედარებითი ანალიზია კვლევის საგანი^{113 114 115}. გარდა სხვადასხვა ქვეყნის მედიაციისა

110 Anand Chand, "Comparative Analysis of Dispute Resolution Mechanisms: Fiji and the Cook Islands," *Fijian Studies: A Journal of Contemporary Fiji* 13 (2015): 58–72.

111 Varda Bondy et al., "Mediation and Judicial Review: An Empirical Research Study," Monograph, June 2009.

112 Annie de Roo, "The Settlement of (Collective) Labour Disputes in the Grand Duchy of Luxembourg," National Report, EU Project for the Study of Conciliation, Mediation, and Arbitration (Erasmus University Rotterdam, n.d.).

113 Chand, "Comparative Analysis of Dispute Resolution Mechanisms."

114 András Tóth and László Neumann, "Labour Dispute Settlement in Four Central and Eastern European Countries," 2003.

115 Ian McAndrew, "Models of Employment Dispute Resolution in New Zealand: Are There Lessons for Europe?," *Proceedings of the 10th International Labour and Employment Relations Association (ILERA) European Conference: Imagining New Employment Relations and New Solidarities.*, n.d.

და დავების მარეგულირებელი მექანიზმების საკანონმდებლო თუ პროცედურული ასპექტების კვლევისა, შედარებითი ლიტერატურულ მასალებში ასევე მრავლადაა ისეთი სახის კვლევები, რომლებიც სწავლობს მედიაციის მექანიზმის სახესხვაობებს დასაქმების სხვადასხვა სფეროში – კერძოდ, საჯარო თუ ფედერალურ დონეებზე^{116 117}. ლიტერატურული წყაროები ასევე გაჭერებულია მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობისა და მისი გამოყენების პრაქტიკის ანალიზით საზოგადოებრივი ერთობების სხვადასხვა მაგალითზე, იქნება ეს საოჯახო ან კოლექტივებს შორის წარმოქმნილი დავა თუ სათემო ორგანიზაციებს შორის დაპირისპირებები^{118 119 120 121}.

კვლევით ლიტერატურაში მედიაციის მექანიზმის შედარებითი ანალიზის გარდა, ასევე დომინირებს უშუალოდ შრომითი მედიაციის მექანიზმის შესწავლის ისეთი მიდგომა, რომლის დროსაც შრომითი მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობა დასაქმების ადგილზე წარმოქმნილი კონფლიქტის მართვის, რისკების მენეჯმენტისა თუ ორგანიზაციული და საწარმოო ურთიერთობების რეგულირების პერსპექტივიდან არის შესწავლილი¹²². მოცემულ ნამუშევრებში კონფლიქტი განხილულია, როგორც ორგანიზაციული და საწარმოო პროცესის განუყოფელი ნაწილი. შესაბამისად, იმ

116 Lisa B. Bingham, "Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation," *Conflict Resolution Quarterly* 22, no. 1–2 (2004): 145–74.

117 Raymond L. Hogler and Curt Kriksiun, "Impasse Resolution in Public Sector Collective Negotiations: A Proposed Procedure," *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* 6, no. 4 (1984).

118 Joan Kelly, "Family Mediation Research: Is There Empirical Support for the Field?," *Wiley Online Library*, *Conflict Resolution Quarterly*, 2004.

119 Megan Morris et al., "Predictors of Engagement in Family Mediation and Outcomes for Families That Fail to Engage," *Family Process* 57, no. 1 (March 1, 2018): 131–47.

120 Mukesh Khanal and Preeti Thapa, "Community Mediation and Social Harmony in Nepal," Companion Paper (The Asian Foundation, 2014).

121 Lee Li-On, "The Politics of Community Mediation: A Study of Community Mediation in Israel," *Conflict Resolution Quarterly* 26, no. 4 (June 1, 2009). and how does it affect communities? Drawing on research that examined the politics of CM in the context of a complex, multicultural setting, this article portrays CM as a multifaceted discourse that stakeholders may use to achieve their particular goals. CM, it is suggested, is linked to multiple sources of power and is used by both state and residents to make contesting social claims. This article challenges the apolitical view of CM and its capacity to explain the complex character of power. It proposes considering CM from another perspective, suggesting that examining CM as discourse enables a broader understanding of its social role and significance and facilitates development of appropriate practice. The author suggests that to be socially meaningful CM should be practiced within a broader approach, in terms of social intervention, based on informed, context-related training and practice. Such an approach requires that the role, policies, and practices of community mediation programs (CMPs

122 William K. Roche, Paul Teague, and Alexander J. S. Colvin, eds., *The Oxford Handbook of Conflict Management in Organizations*, Oxford Handbooks (Oxford, New York: Oxford University Press, 2014).

შემთხვევებში, როდესაც დავა მიმდინარეობს სხვადასხვა იერარქიულ დონეზე, მაღალ მენეჯერიალურ და ქვედა რგოლის დასაქმებულებს შორის, დასაქმებულთა ორგანიზაციებსა და ადმინისტრაციულ ჯგუფებს შორის, მედიაციის მექანიზმის მნიშვნელობა და ეფექტიანობა გაანალიზებულია კონფლიქტის მენეჯმენტისა და ორგანიზაციული სტაბილურობის ხელშეწყობის პერსპექტივიდან, რომლის დროსაც აღნიშნული მექანიზმი კონფლიქტებისა და რისკების მართვის ეფექტიან ინსტრუმენტად არის განხილული^{123 124}. გლობალურად წარმოდგენილ კვლევით ნამუშევრებში მედიაციისა და დავების გადაჭრის მექანიზმი მიჩნეულია, როგორც წარმოქმნილი კონფლიქტების თუ დაპირისპირებების უარყოფითი შედეგების შემცირებისა და განვითარების ეფექტიანი საშუალება. ამ მიმართულების ლიტერატურულ მასალებში ხშირად არის მითითებული, თუ როგორი პოზიტიური და დამაბალანსებელი ეფექტი შეიძლება ჰქონდეს მოლაპარაკებებს და მედიაციის მექანიზმს როგორც თავად საწარმოებისა და კომპანიების, ასევე შრომითი ურთიერთობების რეგულირების თვალსაზრისით, სადაც აქცენტი ძირითადად ფინანსური დანახარჯის ოპტიმიზაციაზე, ეკონომიკური დანაკარგების დაზღვევასა და საწარმოო პროცესის შეუფერხებელ მუშაობაზე კეთდება^{125 126}. გარდა ფინანსურისა და ეკონომიკურისა, მოცემულ ლიტერატურულ წყაროებში, ასევე, ხშირია აქცენტები ორგანიზაციულ სამართლიანობასა¹²⁷ და დასაქმებულთა სამუშაო-უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესებაზე¹²⁸. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ ამგვარ ლიტერატურაში წარმოდგენილი თეორიული თუ პრაქტიკული მიდგომები, რომლებიც დავის გადაჭრისა და მედიაციის

123 Cathy A. Costantino, 'Using Interest-Based Techniques to Design Conflict Management Systems', *Negotiation Journal*, 12.3 (1996), 207–15

124 Cathy A. Costantino, "Second Generational Organizational Conflict Management Systems Design: A Practitioner's Perspective on Emerging Issues," *Harvard Negotiation Law Review* 14, no. 1 (2009): 81–100.

125 E. Giebels and O. Janssen, "Conflict Stress and Reduced Well-Being at Work: The Buffering Effect of Third-Party Help," *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14, no. 2 (June 2005): 137–55.

126 Paola Manzini and Marco Mariotti, "Arbitration and Mediation: An Economic Perspective," SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY: Social Science Research Network, July 1, 2002).

127 David H. Good, Lisa Blomgren Bingham, and Tina Nabatchi, 'Organizational Justice and Workplace Mediation: A Six-factor Model', *International Journal of Conflict Management*, 18.2 (2007), 148–74.

128 Donna Margaret McKenzie, 'The Role of Mediation in Resolving Workplace Relationship Conflict', *International Journal of Law and Psychiatry*, 39 (2015), 52–59

პროცესს საწარმოს მიერ წარმოების პროცესის სტაბილურობის, რისკის მენეჯმენტისა და კონფლიქტების განეიტრალების საშუალებად მიიჩნევს, ხშირად მიუთითებს ორგანიზაციის მმართველობით კულტურის მნიშვნელობაზე, მის შიდა ორგანიზაციულ მიდგომებზე, რათა მაქსიმალურად უზრუნველყოს საწარმოო პროცესის ჰარმონიზება და ისეთი კორპორაციული კულტურის გარანტირება, რომელიც მინიმუმამდე დაიყვანს კონფლიქტებისა და იერარქიულ საფეხურებს შორის დაპირისპირების წარმოქმნის შესაძლებლობას^{129 130}.

საქართველოს კონტექსტის გათვალისწინებით, რელევანტურ ლიტერატურულ წყაროებად შეიძლება მივიჩნიოთ იმ სპეციფიკის კვლევები და წყაროები, რომლებიც მედიაციის პროცესს უფრო ფართო ინსტიტუციურ ჭრილთან კავშირში სწავლობს და მას შრომითი პოლიტიკის მარეგულირებელი სისტემისა თუ სოციალური დიალოგის ხელშეწყობის ჩარჩოებში აქცევს. თუმცა, ქართული რეალობისგან განსხვავებით, ამ ლიტერატურულ ტექსტებში სოციალური დიალოგის როლი შედარებით განსხვავებული მნიშვნელობით არის ნაგულისხმევი და განმარტებულია, როგორც დისკუსიების, კონსულტაციების, მოლაპარაკებებისა და საერთო მოქმედებების ერთობლიობა, რომელშიც მონაწილეობენ ორგანიზაციებისა და კომპანიების დონეზე არსებული სოციალური პარტნიორები (დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლები), ინფორმაციის გაცვლისა და მედიაციის საშუალებით შრომისა და დასაქმების საკითხებთან დაკავშირებით აზრთა სხვადასხვაობის თუ კოლექტიური დავების დასარეგულირებლად. აღნიშნულ ლიტერატურულ ტექსტებში მედიაციისა და კოლექტიური დავის პროცესის შესწავლა ძირითადად ხდება სახელმწიფოს დონეზე წარმოებულ ინდუსტრიულ პოლიტიკასთან, შრომის პოლიტიკასა და საწარმოების დონეზე არსებულ მენეჯერიალურ პოლიტიკასთან კავშირში, სადაც აქცენტის დაისმის მედიაციის მექანიზმის სტრუქტურულ, კოლექტიურ თუ ინტერპერსონალურ მახასიათებლებზე¹³¹. შრომითი მე-

129 Michele J. Gelfand et al., "Conflict Cultures in Organizations: How Leaders Shape Conflict Cultures and Their Organizational-Level Consequences," *Journal of Applied Psychology* 97, no. 6 (2012).

130 Dean Tjosvold, "The Conflict-Positive Organization: It Depends upon Us," *Journal of Organizational Behavior* 29, no. 1 (2008): 19–28.

131 Martin Euwema et al., *Promoting Social Dialogue in European Organizations: Human Resources Management and Constructive Conflict Management* (Industrial Relations & Conflict Management, 2015).

დიაციის მექანიზმის, როგორც სოციალური დიალოგის ხელშეწყობისა და შრომის პოლიტიკის მარეგულირებელი ინსტრუმენტის, განხილვისას, ფართოდ არის წარმოდგენილი ისეთი კვლევით-ანალიტიკური ნამუშევრები, რომლებიც მექანიზმის ეფექტიანობას ამა თუ იმ ქვეყნის საკანონმდებლო ჩარჩოებსა და შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ ორგანოებში მისი ჰარმონიული ინტეგრირების თვალსაზრისით სწავლობს. კერძოდ, ასეთ ლიტერატურულ წყაროებში ყურადღება გამახვილებულია მედიაციის მექანიზმის იმ პროცედურულ, ტექნიკურ თუ თვისობრივ სპეციფიკაზე, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის მედიაციის მექანიზმის თანმიმდევრულ ინტეგრირებას სახელმწიფო დონეზე წარმოებულ შრომისა თუ საწარმოო პოლიტიკის ცალკეულ ასპექტებთან¹³².

რაც შეეხება შრომითი მედიაციის შესახებ იმ ლიტერატურულ ნაშრომებს, რომლებიც დავების განსხვავებულ მაპროვოცირებელ ასპექტებს თუ მიზეზებს სწავლობს, ამ მიმართულებითაც არსებობს კვლევებისა და ანალიტიკური ტექსტების ფართო სპექტრი, სადაც ლიტერატურული წყაროების უმეტესობა შესაძლოა, დაჯგუფდეს კოლექტიური და ინდივიდუალური დავების ირგვლივ წარმოებულ შრომის მედიაციის შემთხვევებად¹³³. მოცემული კვლევის ინტერესიდან გამომდინარე, სიღრმისეული შესწავლის მიზნით გამოვლინდა, რომ კოლექტიური დავების ირგვლივ წარმოებულ მედიაციის შემთხვევებში მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა: მოლაპარაკების ძალა, დასაქმებულთა მხრიდან აღქმული სამართლიანობის განცდა, იერარქიული კონსტრუქტების გავლენა მედიაციის პროცესზე, დავის დაწყებამდე საწარმოო პროცესებთან დაკავშირებულ ინფორმაციაზე წვდომა, კოლექტიური ერთობის სიმყარე და ა.შ.

რაც შეეხება საქართველოს კონტექსტში არსებულ ან საქართველოს კონტექსტთან დაკავშირებულ ლიტერატურულ წყაროებს და კვლევებს,

132 Katalien Bollen, Martin Euwema, and Lourdes Munduate, eds., *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice*, Industrial Relations & Conflict Management (Springer International Publishing, 2016). Industrial Relations & Conflict Management (Springer International Publishing, 2016)

133 Nick Clark, Sylvie Contrepois, and Steve Jefferys, "Collective and Individual Alternative Dispute Resolution in France and Britain," *The International Journal of Human Resource Management* 23, no. 3 (February 1, 2012): 550–66.

134 Joel Cutcher-Gershenfeld et al., "Collective Bargaining in the Twenty-First Century: A Negotiations Institution at Risk," *Negotiation Journal* 23, no. 3 (2007).

რომლებიც შრომის მედიაციის მექანიზმის შექმნის, მისი განვითარების ანდაც პროცედურული თუ მარეგულირებელი მახასიათებლების სპეციფიკას სწავლობს, ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი დანაკლისი არსებობს. ლიტერატურულ წყაროებში იშვიათად თუ იძებნება ისეთი კვლევები და შეფასების დოკუმენტები, საქართველოს შემთხვევაში არსებული მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობას რომ აფასებდეს და სწავლობდეს. ძალიან მცირე რაოდენობით მოიპოვება ისეთი დოკუმენტები, რომლებიც სწავლობს შრომითი მედიაციის მექანიზმის როლს შრომის პოლიტიკაში, მედიაციის მექანიზმის გავლენას შრომით ურთიერთობებზე, შრომითი დავის მონაწილე მხარეების გამოცდილებას და განწყობებს მედიაციის მექანიზმთან დაკავშირებით და ა.შ. ამის მიზეზი შესაძლოა, ორი გარემოება იყოს – ის, რომ შრომითი მედიაცია საქართველოში შედარებით ახალ მექანიზმს წარმოადგენს ინდუსტრიული პოლიტიკისა თუ შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სფეროში და, შესაბამისად, ის ჯერ კიდევ არ არის აქტუალური შესწავლისა და შეფასების საგანი შრომის პოლიტიკის ანალიზის თვალსაზრისით, სხვადასხვა კვლევითი თუ არასამთავრობო ორგანიზაციისთვის, მშრომელთა კავშირებისა თუ საუნივერსიტეტო და აკადემიური სივრცეებისთვის; ხოლო მეორე გარემოება, რომელიც შესაძლოა, მჭიდრო კავშირში იყოს პირველ ასპექტთან, გამომდინარეობს იქიდან, რომ 2013 წელს დანერგილმა შრომითი მედიაციის მექანიზმმა ვერ შეიძინა დიდი მნიშვნელობა და აქტუალობა შრომით პოლიტიკაზე გავლენის მოხდენის თუ მისი გარდაქმნის მხრივ, ამიტომაც ვერ გახდა ფართო დებატების საგანი.

მიუხედავად ამისა, აღსანიშნავია ის მცირე რაოდენობის კვლევები თუ შეფასების დოკუმენტები, რომლებიც სწავლობს და აფასებს საქართველოს კონტექსტში მოქმედ დავების გადაწყვეტისა და შრომის მედიაციის მექანიზმის სპეციფიკას და ეფექტიანობას. ამ თვალსაზრისით, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წყაროს წარმოადგენს 2016 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მოწვეული ექსპერტის მიერ სოციალური პარტნიორობის სამხმრივი კომისიისთვის წარსადგენად შექმნილი მედიაციის მექანიზმის შეფასების ანგარიში¹³⁵. ანგარიში შედგება ოთხი ნაწილისა-

135 მოცემული ანგარიში წარმოადგენს შიდა მოხმარების დოკუმენტს, რომელიც საჯაროდ არ გამოქვეყნებულა – ლეკური როჭერ, საქართველოში შრომის მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება (თბილისი: International Labor Organization, 2016).

გან – პირველ ნაწილში შეჯამებულია მექანიზმის პროცედურული მახასიათებლები; შემდეგ შესწავლილია 2013 წლიდან 2016 წლამდე მიმდინარე შრომის მედიაციის შემთხვევების სხვადასხვა პრაქტიკული ასპექტი; მესამე ნაწილში ხაზგასმულია ის აუცილებელი ცვლილებები და გარდაქმნები, რომლებიც უკავშირდება შრომითი დავების გადაწყვეტის საკანონმდებლო პროცედურების გაუმჯობესებას, ხოლო ბოლო თავში ავტორი გასცემს რეკომენდაციებს შრომითი მედიაციის პროცედურებთან დაკავშირებული საკანონმდებლო მექანიზმების დასახვეწად. უფრო ზოგადი შინაარსის, თუმცა მოცულობით კვლევას წარმოადგენს ივანე ჭავჭავაძის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაზაზე არსებული დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრის მიერ 2013 წელს გამოქვეყნებული ნაშრომი, რომელიც საქართველოში მედიაციის მექანიზმის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივებს სწავლობს. ნაშრომი, ერთი მხრივ, განმარტავს მედიაციის არსს და მის მნიშვნელობას, ხოლო მეორე მხრივ, აჯამებს 2013 წლისთვის არსებულ მედიაციის მწირ პრაქტიკას¹³⁶. უშუალოდ მედიაციის კონცეპტისა და აღნიშნული მექანიზმის ისტორიულად განვითარების დისკურსს სწავლობს კიდევ ერთი კვლევითი ნამუშევარი, რომელშიც დავის გადაწყვეტის ამ ფორმის ისტორიული საფუძვლებია გამოკვლეული საქართველოს ამა თუ იმ კუთხის ადამიანთა სამართალთან კავშირში¹³⁷.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი მედიაციის შესწავლის, შეფასებისა და ანალიზის თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანი დანაკლისი არსებობს ქართულ სალიტერატურო წყაროებში. შესაბამისად, მოცემული ნაშრომი, გარდა ადგილობრივ კვლევით თუ ანალიტიკურ წყაროებში შეტანილი კონტრიბუციისა, ასევე მნიშვნელოვან წვლილს შეიტანს შრომითი მედიაციის შესახებ კვლევის პროგრესში საერთაშორისო დონეზე, რადგან ქართული კონტექსტის უნიკალურობა და აქ არსებული გარემოება ახალ პერსპექტივას შესძენს შრომითი მედიაციის მექანიზმის თეორიულ თუ პრაქტიკულ თვალსაზრისს და ხელს შეუწყობს მის გაფართოებას.

136 „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, ანგარიში (თბილისი: დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, 2013).

137 ტყემალაძე სოფო, „მედიაცია საქართველოში: ტრადიციიდან თანამედროვეობამდე“ (თბილისი: UNDP, 2016).

თავი 2. შრომითი მედიაციის შექმნის და განვითარების ისტორია საერთაშორისო და ადგილობრივ კონტექსტში

1. შრომითი მედიაციის ისტორია და განვითარება

მედიაცია წარმოადგენს პროცესს, რომლის დროსაც დაპირისპირებული პოზიციებზე მყოფი მხარეები დიალოგის რეჟიმში განიხილავენ კოლექტიური დავის საკითხს, ხოლო მესამე მხარედ წარმოდგენილია ე.წ. ნეიტრალურ პირი, რომელიც ახდენს კონსტრუქციული კომუნიკაციის ფასილიტაციას და უზრუნველყოფს დავის მონაწილე მხარეთა პოზიციების დაახლოებას. მედიაციის დროს მოლაპარაკების პროცესს უძღვება მედიატორი, რომელიც შესაძლოა, ასევე ეხმარებოდეს დავის მონაწილე მხარეებს, გაერკვნენ დავის საგანში, გამონახონ ყველაზე ოპტიმალური გამოსავალი და მიაღწიონ შეთანხმებას¹³⁸.

შრომით ურთიერთობებში მედიაციას დიდი მნიშვნელობა აქვს. ჯერ კიდევ მე-19 საუკუნეში, როდესაც ეროვნული მასშტაბის მშრომელთა კავშირები და დამსაქმებელთა ასოციაციები იქმნებოდა და კოლექტიური ხელშეკრულებების რაოდენობა სანარმოების დონეზე მატულობდა, პარალელურად ძლიერდებოდა დებატები იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა ყოფილიყო შეუფერხებელი სანარმოო პროცესი უზრუნველყოფილი ინდუსტრიებისა თუ სანარმოო სექტორების დონეზე. აღნიშნული დებატები არა მხოლოდ დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა ინტერესის საგანს წარმოადგენდა, არამედ მჭიდროდ უკავშირდებოდა სახელმწიფო დონეზე წარმოდგენილი შრომის პოლიტიკის განვითარების სამთავრობო თუ სახელისუფლებო ხედვას.

წყაროების თანახმად, პირველ ქვეყანას, სადაც მოდერნული სახის შრომითი მედიაციის მექანიზმი ჩამოყალიბდა, შვედეთი წარმოადგენდა. სწორედ აქ

138 Bollen, Euwema, and Munduate, *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice*. "plainCitation": "Bollen, Euwema, and Munduate, *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice*.

1906 წელს დამტკიცდა მედიაციის შესახებ პირველი აქტი, რომელიც დასაქმების ადგილზე კოლექტიურად წარმოქმნილი დავების ადმინისტრირების პროცედურებს არეგულირებდა. წყაროების თანახმად, ამ პერიოდში შვედეთი რვა სხვადასხვა რეგიონად დაიყო, თითო რეგიონს კი თითო მედიატორი ჰყავდა მიმაგრებული. იმ შემთხვევაში, თუ კოლექტიური დავა ერთი რეგიონის საზღვრებს სცდებოდა, სახელმწიფო ad-hoc მიდგომით ნიშნავდა ერთ კონკრეტულ მედიატორს, დავის გადასაჭრელად. მედიაციის პროცესის მოთხოვნა არასავალდებულო ხასიათის იყო, თუმცა 1920 და 1930 წლების ჩასწორებით, დავის მონაწილე მხარეებს გაუჩნდათ ვალდებულება, წინასწარი შეტყობინების გზით მიემართათ თავიანთი რეგიონის მედიატორისთვის, სამუშაო პროცესების დროებითი შეჩერების ან გაფიცვის განზრახვის შემთხვევაში. შვედეთის შემდეგ მედიაციის მექანიზმი ფეხს იკიდებს ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში და ის შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მნიშვნელოვანი ნაწილი ხდება¹³⁹.

დღეის მდგომარეობით, შრომითი მედიაციის დანიშნულება დასაქმების ადგილებზე წარმოქმნილი კოლექტიური დავების კონფრონტაციული განვითარების შეკავება და მხარეთა შორის დიალოგის ხელშეწყობაა. ამ თვალსაზრისით, მედიაციის მექანიზმი ხშირად მჭიდროდაა დაკავშირებული სამთავრობო სტრატეგიასთან შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისა თუ კოლექტიური შრომითი დავების ინსტიტუტირებული მართვის უზრუნველსაყოფად¹⁴⁰. ისტორიული პერსპექტივის გათვალისწინებით, შრომითი მედიაციის მექანიზმის დანერგვის საჭიროება დგება მაშინ, როდესაც სახელმწიფო დონეზე მოქმედი შრომითი ურთიერთობების პოლიტიკის განმსაზღვრელი სტრატეგიები თუ საკანონმდებლო ჩარჩოები არასაკმარისი აღმოჩნდება შრომითი ურთიერთობების დარეგულირებისა თუ კოლექტიური დავების ეფექტიანი პრევენციის უზრუნველსაყოფად. სწორედ ამ მოცემულობიდან გამომდინარე, დგება ალტერნატიული გზების გამონახვის საჭიროება და ისეთი მექანიზმის დანერგვის აუცილებლობა, როგორიცაა სავალდებულო თუ ნებაყოფლობითი, სახელმწიფოს მიერ ადმინისტრირებული თუ ავტონომიურად მოქმედი შრომითი მედიაციების მექანიზმი.

139 Torgeir Aarvaag Stokke, "Mediation in Collective Interest Disputes," *Stockholm Institute for Scandinavian Law, Stability and Change in Nordic Labour Law*, 2002, 135–58.

140 Tony Bennett, "The Role of Mediation: A Critical Analysis of the Changing Nature of Dispute Resolution in the Workplace," *Industrial Law Journal* 41, no. 4 (December 1, 2012): 479–80.

დღესდღეობით მსოფლიოს ქვეყნების უმრავლესობაში კოლექტიური დავის წარმოქმნა და საწარმოს დონეზე მოლაპარაკებათა წარუმატებლობა პირდაპირ რადიკალურ ქმედებებზე გადასვლას და საგაფიცვო მოქმედებების ორგანიზებას არ უკავშირდება, არამედ ქვეყნების უმრავლესობას აქვს გარკვეული მექანიზმი, რომელიც დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა მხარეებს ავალდებულებს, მიმართონ მოლაპარაკების სხვადასხვა გზას და გამოიყენონ კონსტრუქციული დიალოგის წარმართვის ყველა შესაძლო რესურსი. შრომითი ურთიერთობების პერსპექტივიდან, განსხვავებულ ნაციონალურ სისტემებს შესაძლოა, განსხვავებული ტიპის კონფლიქტების მართვის თუ კოლექტიური დავების რეგულირების მეთოდი ჰქონდეთ, თუმცა ამ მეთოდებს შორის ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული სწორედ მედიაციის მექანიზმია, რომელიც საქართველოში 2013 წელს ამოქმედდა.

ავტორები, რომლებიც შრომითი მედიაციის მექანიზმსა და სახელმწიფოს შრომითი ურთიერთობების პოლიტიკაში მისი ინტეგრირების მნიშვნელობაზე წერენ, ხაზს უსვამენ იმ დამატებით ფაქტორებს, რომელთა გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფის გარეშე, შრომითი მედიაციის მექანიზმის არსებობა თუ მისი ეფექტიანობა სათუო იქნებოდა. შრომითი მედიაციის თემაზე მომუშავე მკვლევრები თუ ავტორები მიუთითებენ, რომ ისტორიულად შრომითი მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობა დაფუძნებულია ისეთ ფუნდამენტურ პირობებზე, როგორიცაა მშრომელთა კოლექტიური კავშირების სიძლიერე, საწარმოებში დასაქმებულთა კოლექტიური მოთხოვნების ანგარიშგანევა, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა მოლაპარაკების ძალის ბალანსი და ა.შ.¹⁴¹ აღსანიშნავია, რომ მოცემულ პირობებში მოქმედი და დასახელებული ფაქტორებით გამყარებული შრომის მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმებები თუ გაფორმებული ხელშეკრულებები მაღალი ლეგიტიმაციით და ფორმალური ძალით გამოირჩევიან. კერძოდ, ისეთ ქვეყნებში, სადაც მედიაციის მექანიზმი სახელმწიფო დონეზე არსებული შრომითი ურთიერთობების რეგულირების გაგრძელებას წარმოადგენს, მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმებები ანალოგიური შრომითი პოლიტიკის განმსაზღვრელი საკანონმდებლო წესდებით რეგულირდება და მაღალი ინსტიტუციური სიმყარით ხასიათდება.

141 Berndt Keller, "Mediation as a Conflict-Solving Device in Collective Industrial Disputes," *Relations Industrielles / Industrial Relations* 43, no. 2 (1988): 431–46.

2. შრომის მედიაციის მექანიზმი საქართველოში

2011 წელს ფრიდრიხ ებერტის ფონდისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) თაოსნობით ორგანიზებულ საერთაშორისო კონფერენციაზე, რომელიც საქართველოში სოციალური დიალოგისა და შრომის სტანდარტების გაუმჯობესების ხელშეწყობას ეძღვნებოდა, გამოითქვა ინიციატივა „შექმნილიყო ეფექტიანი, ხელმისაწვდომი, დამოუკიდებელი სამუშაო რგოლები, რაც უზრუნველყოფდა კოლექტიური შრომითი დავების გადაწყვეტის ახალი შესაძლებლობების წარმოქმნას“¹⁴². აღსანიშნავია, რომ მოცემული პერიოდისთვის შრომის კოდექსში ჯერ კიდევ არ მოიძებნებოდა ჩანაწერი კოლექტიური დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცედურების შესახებ. ერთადერთი საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელიც კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების სამართლებრივ საფუძვლებს განსაზღვრავდა და ის ჯერ კიდევ 1998 წელს ედუარდ შევარდნაძის პრეზიდენტობის პირობებში ამოქმედდა, იყო კანონი *კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ*¹⁴³, რომელმაც მოქმედების ძალა 2006 წლის ნოემბერში დაკარგა. შესაბამისად, იმ დროისათვის მოქმედი შრომის კოდექსი თუ გაფიცვის პროცესის მარეგულირებელი კანონმდებლობა უშვებდა შესაძლებლობას, დავის მონაწილე მხარეს ჯერ გამაფრთხილებელი გაფიცვა დაეწყო და მხოლოდ ამის შემდეგ წარმოიშობოდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის ვალდებულება – „*ანუ გამოდის, რომ მხარეები ჯერ იფიცებოდნენ და ამის შემდეგ სხედბოდნენ მოლაპარაკების მაგიდასთან*“.¹⁴⁴

ამასთან, გარდა კოლექტიურ დავებთან დაკავშირებით საკანონმდებლო ჩანაწერების არარსებობისა, 2012 წლამდე არსებული შრომის პოლი-

142 „ლეკური, „საქართველოში შრომის მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება“.

143 „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ“, სსიპ „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე“. 2018, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/14728>,”plainCitation”:""კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ," სსიპ „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე“, accessed August 4, 2018, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/14728>,”dntUpdate”:true,”noteIndex”:37,”citationItems”:[{"id”:306,”uris”:[“http://zotero.org/users/4215009/items/ZS2EJ4NB”],”uri”:[“http://zotero.org/users/4215009/items/ZS2EJ4NB”],”itemData”:{“id”:306,”type”:“webpage”,”title”:“კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ”,”container-title”:“სსიპ „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე”,”URL”:“https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/14728”,”language”:“ka”,”accessed”:{“date-parts”:[“2018”,8,4]]}}],”schema”:“https://github.com/citation-style-language/schema/raw/master/csl-citation.json”]

144 სანიკიძე ზურაბ et al., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ed. ჩაჩავა სოფო, (თბილისი: გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2014), გვ:23.

ტიკა გამოირჩეოდა განსაკუთრებულად მაღალი ხარისხის ლიბერალური მიდგომით, რომელიც არ ითვალისწინებდა შრომის და დასაქმებულთა სოციალური დაცვის ფუნდამენტურ უფლებებს, ხოლო თავად შრომის კოდექსი დახასიათებული იყო, როგორც „*მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე მტრულად განწყობილი კანონმდებლობა*“¹⁴⁵.

არჩევნების გზით 2012 წელს მოსულმა სახელისუფლებო გუნდმა გარკვეული რეფორმები გაატარა შრომის პოლიტიკისა და საკანონმდებლო ჩარჩოების რე-რეგულირების მიმართულებით. კერძოდ, 2013 წელს ძალაში შესული ცვლილებებით, შრომის კოდექსში შესწორება არაერთ მუხლს თუ ჩანაწერს შეეხო¹⁴⁶. მათ შორის, განისაზღვრა და დარეგულირდა კოლექტიური დავის წარმოშობის საფუძვლები¹⁴⁷, მათი განხილვისა და გადაწყვეტის პროცედურები; განისაზღვრა შრომის მედიაციის მექანიზმის როლი და მედიაციაში მხარეთა მონაწილეობის სავალდებულო ხასიათი¹⁴⁸. ამასთან ერთად, ამოქმედდა დადგენილება, რომელიც ამტკიცებდა კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესს, ვადებს, საგაფიცვო უფლების წარმოშობისა და რეალიზების ჩარჩოებს¹⁴⁹.

შრომის კოდექსში კოლექტიურ დავასა და შემათანხმებელ პროცედურებზე ახალი ჩანაწერები შრომითი ურთიერთობის რეგულირების მხრივ მნიშვნელოვან ცვლილებაზე მიუთითებდა – მედიაციის პროცესი სავალდებულო ხასიათს იძენდა, ხოლო მისი ადმინისტრირება და ფინანსური უზრუნველყოფა სახელმწიფოს პრეროგატივა ხდებოდა. სახელმწიფოს როლთან დაკავშირებით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსი განმარტავს:

145 Matthias Jobelius, „Economic Liberalism in Georgia: A Challenge for EU Convergence and Trade Unions,“ *Friedrich Ebert Stiftung*, April 2011.

146 სანიკიძე et al., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები.

147 „საქართველოს შრომის კოდექსი,“ 47-ე მუხლი.

148 „საქართველოს შრომის კოდექსი,“ -ე მუხლი.

149 2013 წელს განხორციელებული საკანონმდებლო ბადის ცვლილების შესახებ, რომელიც დაკავშირებული იყო კოლექტიური დავისა და მედიაციის მექანიზმის შესახებ ჩანაწერების განხილვასთან, იხ. კვლევის I ნაწილის მე-2 თავში (პირობითად).



[მედიაციის] პროცესისთვის სახელმწიფოს როლი არის კრიტიკულად მნიშვნელოვანი, ვინაიდან ის უზრუნველყოფს მიუკერძოებელი მედიატორობით ამ [დავაში მონაწილეს] მხარეებს, სადაც სახელმწიფო მხოლოდ პროცესის ფინანსურ და ორგანიზაციულ უზრუნველყოფაში მონაწილეობს.¹⁵⁰

სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, 2013 წლიდან 2017 წლის ჩათვლით, საერთო ჯამში, შრომის მედიაციის 32 პროცესი ჩაინიშნა. ყველა ამ შემთხვევაში მედიაციის დანიშვნის ინიციატორს დასაქმებულთა კოლექტივი (20 ადამიანი ან მეტი) ან დასაქმებულთა პროფესიული გაერთიანება (პირველადი ან დარგობრივი პროფკავშირული ორგანიზაცია) წარმოადგენდა. აღნიშნული წლების განმავლობაში წარმოშობილი კოლექტიური დავის შემთხვევები, რომლებიც მედიაციის პროცესში გადაიზარდა, 20 სხვადასხვა საწარმოსა თუ ორგანიზაციაში მიმდინარეობდა (იხ. ცხრილი 1), საიდანაც 16 კომპანია კერძო სექტორს, ხოლო 4 სახელმწიფოს ნილობრივი მონაწილეობით შექმნილ საწარმოს წარმოადგენდა (შემდგომ სახელმწიფო საწარმო). აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში დაფიქსირდა მედიაციის განმეორებითი შემთხვევებიც, რაც წინა მედიაციის შემთხვევების პირობებში მიღწეული შეთანხმებების დარღვევას და კოლექტიური დავის განახლებას უკავშირდებოდა (იხ. ცხრილი 2).

შრომითი მედიაციის შემთხვევების წლების მიხედვით გადანაწილების სტატისტიკასთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ მათი რაოდენობა სტაბილურად იზრდებოდა ყველაზე მაღალ მაჩვენებელს კი 2016 წელს მიაღწია (საერთო მედიაციის შემთხვევების 53%), თუმცა 2017 წელს მედიაციის შემთხვევების რაოდენობა მკვეთრად შემცირდა (იხ. დიაგრამა 1). რაც შეეხება შრომითი მედიაციის საბოლოო შედეგებს, 32 შემთხვევიდან 2013-2017 წლებში 15 პროცესი დასრულდა შეთანხმებით, ხოლო 9 შემთხვევაში შეთანხმება ვერ შედგა. შრომითი მედიაციის დანარჩენი პროცესები ნაწილობრივი შეთანხმებით დასრულდა, ან შეწყდა, ანაც გადავადდა (იხ. დიაგრამა 2).

¹⁵⁰ ჯგერენია ელზა, პირისპირი ინტერვიუ შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსთან, 2018.

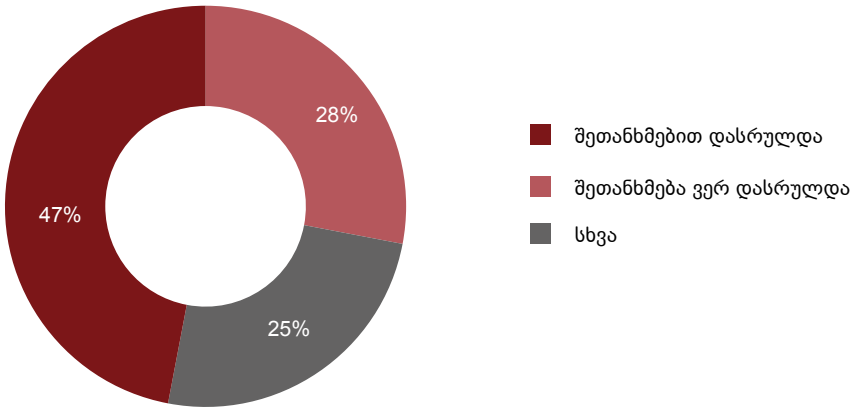
ცხრილი 1

#	საწარმო/ორგანიზაცია	ინსტიტუციური სექტორი
1	„არემჭი გოლდი“ და „არემჭი კოპერი“	კერძო
2	სს „საქართველოს რკინიგზა“	სახელმწიფო
3	შპს საქართველოს ფოსტა	სახელმწიფო
4	შპს თბილისის სატრანსპორტო კომპანია	სახელმწიფო
5	სს კორპორაცია ფოთის საზღვაო ნავსადგური	კერძო
6	სს მინა (ქსნის მინის ტარის ქარხანა)	კერძო
7	სს ენერგო-პრო ჯორჯია	კერძო
8	შპს ჯორჯიან მანგანეზი	კერძო
9	შპს საქნახშირი (ჭი-აი-ჭი ჯგუფი)	კერძო
10	შპს ჩინეთის რკინიგზის 23-ე ბიურო	კერძო
11	შპს „რუსთავის აზოტი“	კერძო
12	სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელი	სახელმწიფო
13	სს თელასი	კერძო
14	შპს დასაქმების სააგენტო ეიჩარი	კერძო
15	შპს თბილისერვის ჯგუფი	კერძო
16	შპს ბათუმის ავტოტრანსპორტი	კერძო
17	შპს „ბათუმის ნავთობტერმინალი“	კერძო
18	უსფ საგზაო მშენებლობა ალტკომი	კერძო
19	შპს კომპანია ალბატროსი	კერძო
20	უსფ „სალინი იმპრეჯილო“	კერძო

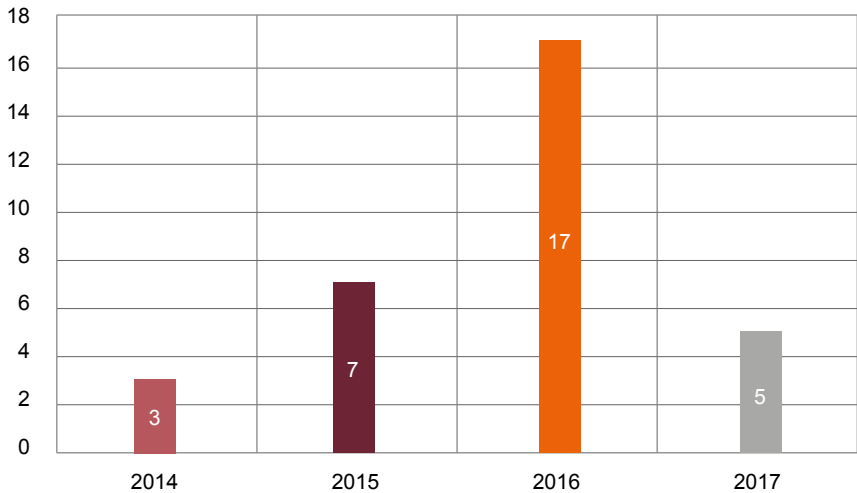
ცხრილი 2

#	საწარმო /ორგანიზაცია	მედიაციების შემთხვევები (2014-2017)
1	„არემჭი გოლდი“ და „არემჭი კოპერი“	3
2	სს „საქართველოს რკინიგზა“	3
3	შპს ჯორჯიან მანგანეზი	3
4	შპს საქართველოს ფოსტა	2
5	შპს თბილისის სატრანსპორტო კომპანია	2
6	სს მინა (ქსნის მინის ტარის ქარხანა)	2
7	სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელი	2
8	შპს ბათუმის ავტოტრანსპორტი	2

დიაგრამა 1. 2014-2017 წლებში შრომის მედიაციის შედეგების განაწილება



დიაგრამა 2. მედიაციის შემთხვევების რაოდენობის წლიური განაწილება



მითითებული სტატისტიკური მონაცემები აჩვენებს, რომ მიუხედავად მექანიზმის სიახლისა, პროცედურულ საკითხებსა თუ ადმინისტრირებასთან დაკავშირებული ხარვეზებისა, მისი გამოყენება სხვადასხვა საწარმოსა თუ კომპანიის დონეზე ყოველწლიურად ზრდის ტენდენციას ინარჩუნებდა. გამონაკლისს 2017 წლის მონაცემი წარმოადგენს.

მედიაციის ფარგლებში დასაქმებულთა მხრიდან წამოყენებული მოთხოვნების ტიპისა და შინაარსის მიმოხილვა აჩვენებს, თუ რამდენად ფუნდამენტური მნიშვნელობის საკითხები ხდებოდა კოლექტიური დავის მიზეზი. კერძოდ, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან მიღებული მედიაციის დროს წარმოებული ოქმებისა და ნარატიული ანგარიშების თანახმად¹⁵¹, 2013 წლიდან 2017 წლამდე მედიაციის პროცესის მონაწილე დასაქმებულებისგან ყველაზე ხშირად წამოყენებულ მოთხოვნებს შორის პირველი ადგილი კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების ან მისი ცვლილების შესახებ მოთხოვნას ეჭირა. ასევე მაღალი სიხშირით ხასიათდებოდა ისეთი მოთხოვნები, როგორებიცაა შრომის ანაზღაურების ზრდა ან/და ანაზღაურების ინდექსაცია, საწარმოს ადმინისტრაციის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს დამატებითი ტარიფით ანაზღაურება და ა.შ. საგულისხმოა, რომ დასაქმებულთა მოთხოვნებს შორის წარმოდგენილი იყო ისეთი ფუნდამენტური სახის მოთხოვნებიც კი, როგორებიცაა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შრომის კანონთან ჰარმონიზება, შვებულებისა და ბიულეტენის უფლებით სარგებლობის უზრუნველყოფა და სხვა (დასაქმებულთა მოთხოვნების თაობაზე იხ. დანართი 1). აღსანიშნავია, რომ 2014-2017 წლებში გამართული მედიაციის შემთხვევების 48%-მდე შეთანხმებით დასრულდა.

არსებული სტატისტიკური მონაცემების მიუხედავად, პრობლემურია, ვისაუბროთ ან შევაფასოთ მექანიზმის რეალური პოზიტიური კონტრიბუცია შრომითი პოლიტიკის გაუმჯობესების მიმართულებით. კვლევამ ცხადყო, რომ საქართველოში დასაქმებულთა კავშირები, მედიაციის მექანიზმის გამოყენების მიუხედავად, არ მიიჩნევენ მას ქმედით და ეფექტიან მექანიზმად. კვლევა აჩვენებს, რომ ხშირ შემთხვევაში ის ფორმალურ პროცედურად აღიქმება და

151 საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან მოწოდებული 24 ოქმიდან შეგროვებული მონაცემები

მცირეა მედიაციის გზით რეალური ცვლილებების მიღწევის მოლოდინი და-საქმებულთა შორის, რისი მიზეზიც, ერთი მხრივ, დასაქმებულთა მოლაპარაკების ძალის სისუსტე, ხოლო მეორე მხრივ, მედიაციის გზით გაფორმებული შეთანხმებების დარღვევისა თუ აღუსრულებლობის გახშირებული პრაქტიკაა.

3. შრომითი ურთიერთობის სფეროში არსებული სტრუქტურული გამოწვევები

შრომითი მედიაციის მექანიზმის შექმნის და განვითარების ისტორია აჩვენებს, რომ ის მსოფლიოს ერთ-ერთ ყველაზე განვითარებულ მხარეში – ჩრდილო ევროპაში მაშინ წარმოიშვა, როდესაც დაიხვეწა და განვითარდა შრომითი პოლიტიკის მარეგულირებელი სახელმწიფო ინსტიტუტები. მექანიზმის კიდევ უფრო მეტად ინსტიტუტირებას ხელი შეუწყო სტრუქტურულმა მოცემულობებმაც, კერძოდ, სოციალურ პარტნიორებს შორის მოლაპარაკების წარმოების მაღალმა პოტენციალმა, რომელიც მხარეებს თანაბარ მოცემულობასა და მეტ-ნაკლებად გათანაბრებული მოლაპარაკების ძალის პირობებში შესაძლებლობას აძლევდა, გამოეყენებინათ მოლაპარაკების წარმართვის ყველა რესურსი. სწორედ ამ ისტორიულმა მოცემულობამ განაპირობა მედიაციის, როგორც შრომითი ურთიერთობების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მექანიზმის ინსტიტუტირება და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დღის წესრიგში მისი ინტეგრირება.

საქართველოში, როგორც ზევით იყო ნახსენები, შრომის მედიაციის მექანიზმი 2013 წელს შეიქმნა და მისი ჩამოყალიბება, ერთი მხრივ, პოლიტიკური რეალობის ცვლილების პარალელურად სოციალური სფეროს გარდაქმნის მოტივებს უკავშირდებოდა, ხოლო მეორე მხრივ, ევროპასთან ასოცირებისა და დაახლოების პოლიტიკის სამოქმედო ჩარჩოებით იყო ფორსირებული. გარდა შრომითი მედიაციის მექანიზმისა, 2012 წლის სახელისუფლებო ცვლილების შემდეგ შრომის პოლიტიკის მიმართულებით გატარდა რიგი სხვა ცვლილებებიც, მათ შორის: შრომის კოდექსის ცვლილება, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის ჩამოყალიბება, სოციალური დიალოგის სამმხრივი ფორმატის ამოქმედება, შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის შემუშავება (რომელიც უახლეს

რეფორმას წარმოადგენს) და ა.შ. თუმცა, ერთი შეხედვით, ცვლილებათა დიდი რაოდენობის მიუხედავად, ამ ინიციატივებს მნიშვნელოვანი გავლენა არ მოუხდენია შრომის პოლიტიკის გაუმჯობესებაზე, რადგან ისინი, ერთი მხრივ, მოკლებული იყო სააღსრულებლო ბერკეტებს და იმპლემენტაციის მექანიზმებს¹⁵², მეორე მხრივ კი, ცვლილებები არ იყო ღრმად კონტექსტუალიზებული და დაკავშირებული ქვეყანაში არსებულ სოციო-სტრუქტურულ გარემოსთან, შრომითი ურთიერთობების ადგილობრივ სპეციფიკასა და შრომის ბაზარზე არსებულ სტრუქტურულ გამოწვევებთან¹⁵³.

იგივე კრიტიკა მიემართება შრომითი მედიაციის მექანიზმის შექმნისა და დანერგვის პროცესს. კერძოდ, მიუხედავად მედიაციის მექანიზმის მაღალი საჭიროებისა, მის ინიცირებას არ მოჰყოლია შესაბამისი ნაბიჯები შრომითი პოლიტიკის გაუმჯობესების ან სოციალური აქტორების გაძლიერების მიმართულებით. როგორც შრომითი მედიაციის შესახებ სხვადასხვა საერთაშორისო კვლევა თუ მიდგომა მიუთითებს, გარდა მექანიზმის პროცედურული თუ ტექნიკური გამართვისა, მისი ეფექტიანობისთვის ასევე მნიშვნელოვანია ისეთი ფაქტორების ანგარიშგანევა, როგორებიცაა: მშრომელთა პროფესიული გაერთიანებების სიძლიერე, მხარეთა მოლაპარაკების ძალის ბალანსი, დასაქმების ადგილებზე მშრომელთა კოლექტიური მოთხოვნებისადმი რეზონანსის ხარისხი, სოციოეკონომიკური მოცემულობის გავლენა შრომის ბაზარზე და ა.შ. თუმცა ნახსენები სტრუქტურული გამოწვევები და დასაქმებულთა დაცულობის საკითხი მუდამ მწვავედ იდგა შრომის პოლიტიკის სფეროში სუსტი პროფესიული კავშირების, არამდგრადი შრომითი ბაზრის, მაღალი სოციოეკონომიკური მოწყვლადობისა თუ სხვა გარემოებების გამო.

საბჭოთა ტრანზიციის შემდეგ სახელმწიფო ინსტიტუციების რღვევამ და ახალ პოლიტიკურ წესრიგზე გადაწყობის შეუძლებლობამ განაპირობა ქვეყნის მასშტაბით სოციალური სიდუხჭირის მაღალი დონე, ეკონომიკური არასტაბილურობა და საყოველთაო სტაგნაცია. ამაზე საპასუხოდ, 2005-2006

152 ჭუბაბრია თათული, გვიშიანი ლელა და ჭოხაძე სალომე; შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში; (ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC); თბილისი 2017).

153 Ana Diakonidze, „Superficial Institutions and Challenges of Re-Regulation in the Republic of Georgia,” Caucasus Survey 4, no. 2 (May 3, 2016): 149–64. this paper explains why current reforms in the field of labour and training policies in Georgia are not complementary and therefore run the risk of reproducing superficial institutions. Developments in two policy areas are discussed since the early 1990s with particular attention to discerning the role of international actors (donors

ნლებიდან მოყოლებული, მემარჯვენე-ლიბერალურ იდეოლოგიაზე მდგომი სახელმწიფო ხელისუფლება, ეკონომიკური აქტივობისა და წარმოების ნახალისების მიზნით, ხელს უწყობდა შრომის პოლიტიკაში ლიბერალური ცვლილებების გატარებას და დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობის შევიწროების ხარჯზე უცხოური ინვესტიციების მოზიდვას თუ ბიზნესის გამართვებას. შედეგად, დასაქმებულები განსაკუთრებით მაღალი მონაცვლადობის მდგომარეობაში აღმოჩნდნენ, რომელსაც არა დროებითი, არამედ სისტემური ხასიათი მიეცა¹⁵⁴. დღესდღეობით არსებული შრომის პოლიტიკა თუ შრომის ბაზრის სტრუქტურა კვლავ ამ სისტემური გამოწვევების წინაშე დგას, რადგან 2012 წელს საარჩევნო გზით მოსულმა ახალმა სახელისუფლებო გუნდმა, რომელმაც რიგი ცვლილებები გაატარა შრომის პოლიტიკისა და დასაქმების პოლიტიკის რე-რეგულირებისთვის, მაინც ვერ უზრუნველყო სისტემურ დონეზე არსებული დისბალანსის აღმოფხვრა და სამართლიანი შრომითი პოლიტიკის უზრუნველყოფა. დღემდე მაღალი რჩება უმუშევრობის დონე; განსაკუთრებით დიდია არაფორმალურ შრომაში მონაწილე ადამიანთა რაოდენობა; მინიმალურია დასაქმებულთა საკანონმდებლო თუ სოციალურ დონეზე დაცულობის გარანტიები და მცირე ე.წ. „კონტრაქტიანი“ დასაქმებულების რაოდენობა. კერძოდ, სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის თანახმად, 2015 წელს ქვეყანაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კრიტერიუმების მიხედვით, უმუშევრობის დონე 12.4%-ს შეადგენდა¹⁵⁵, თუმცა უმუშევრობის აგრეგირებული დონე (იგულისხმება როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კრიტერიუმით იდენტიფიცირებული უმუშევრობა, ისე არასრულად დასაქმებულებისა და ფარული უმუშევრობის ერთობლიობა) 26%-მდე აღწევდა¹⁵⁶. გარდა ამისა, როგორც ზევით ითქვა, უშუალოდ დასაქმებულებს შორისაც ძალიან მცირე იყო ე.წ. „კონტრაქტიანი“ დასაქმებულთა წილი იმის გამო, რომ დასაქმების თითქმის ნახევარი, კერძოდ 43% (2017 წლის მონაცემებით) სოფლის მეურნეობის სფეროზე მოდიოდა¹⁵⁷.

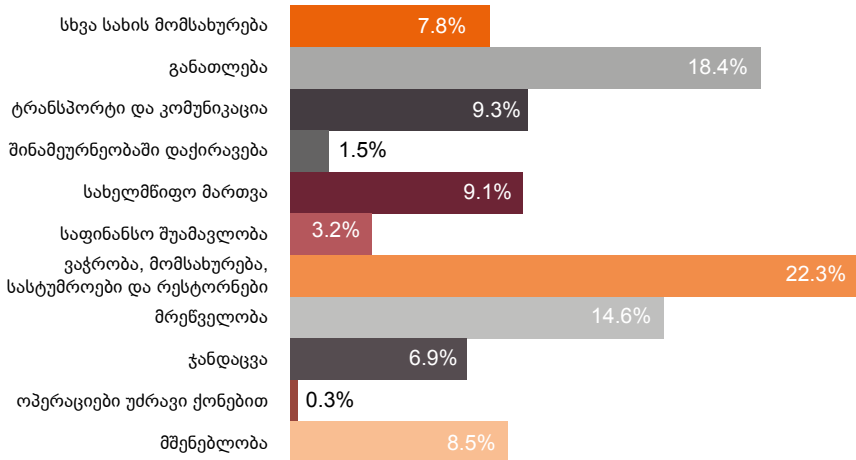
154 შრომის ბაზარზე არსებული სისტემური გამოწვევებისთვის იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიმოხილვა: *World Employment and Social Outlook – Trends 2016*, n.d., 92.

155 „ILOSTAT CP“, accessed November 5, 2018, <https://www.ilo.org/ilostatcp/CPDesktop/?list=true&lang=en&country=GEO>.

156 კაპანაძე ნოდარი, „უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში“, კვლევა (თბილისი: ფრიდრიხ ებერტის ფონდი; რონდელის ფონდი, 2016).

157 დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების (*Nace rev. 2*) მიხედვით 2017 – საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

დიაგრამა 3. 2014-2017 წლებში დასაქმებულთა განაწილება დასაქმების სექტორების მიხედვით სასოფლო თვითდასაქმების გამოკლებით



ამასთან, დასაქმების ბაზრის ანალიზისას, სოფლის მეურნეობის მიმართულებით დასაქმებულთა ხვედრით წონას თუ არ ვინაგარიშებთ¹⁵⁸, აღმოჩნდება, რომ დასაქმებულთა დიდი წილი (22.3%) მომსახურებისა და ვაჭრობის სფეროზე მოდის, სადაც, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, დაბალია დასაქმებულთა კოლექტიური ერთობის მაჩვენებელი (იხ. დიაგრამა 3), ხოლო ისეთი დასაქმების სფეროებში (განათლება, მრეწველობა, ტრანსპორტი და კომუნიკაციები), სადაც სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, დასაქმებულები შედარებით უფრო დაცულ მდგომარეობაში იმყოფებიან, მაღალია კონკურენცია და დასაქმების ადგილზე მოთხოვნის ხვედრითი წილი.

დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში დღემდე დაბალია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების (GTUC) წევრთა რაოდენობა და ის დასაქმებული მოსახლეობის მხოლოდ 8.8%-ს შეადგენს¹⁵⁹. ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით, პროფესიული კავშირების გაერთიანების წევრ ორგანიზაციებს შორის ყველაზე აქტიურ დარგებს მეტალურ-

158 დასაქმების სტრუქტურის დაანგარიშების ეს მეთოდი გამოყენებულია კაპანაძე, „უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში“. კვლევაში არსებული მეთოდოლოგიის მიხედვით

159 საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება მოიცავს 21 დარგობრივ პროფესიულ კავშირს, რომელსაც ჰყავს 150 000-მდე წევრი. წყარო: www.gtuc.ge/ ჩვენ-შესახებ/ისტორია/

გიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირი და რკინიგზელთა ახალი პროფესიული კავშირი წარმოდგენენ, თუმცა აღნიშნულ დარგთა პირველადი ორგანიზაციების ინფორმაციით, მათ კავშირებში წევრთა რაოდენობა მცირდება. წლიდან წლამდე იკლებს, ასევე, საზოგადოებაში მშრომელთა პროფესიული კავშირების მიმართ ნდობა¹⁶⁰, რაც კიდევ უფრო ამცირებს მათ შესაძლებლობებს, მოიზიდონ ახალი წევრები. რაც შეეხება კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმებისა და მათი მოქმედების მასშტაბს საწარმოებისა თუ დარგების დონეზე, ამ მიმართულებითაც მძიმე მდგომარეობაა – ქვეყანაში დღესდღეობით მხოლოდ 57 კოლექტიური ხელშეკრულება და 1 დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულება მოქმედებს¹⁶¹. ამასთან, მონაცემების ნაკლებობის გამო, შეუძლებელია, განვსაზღვროთ, დასაქმებულთა რა რაოდენობაზე ვრცელდება არსებული კოლექტიური შეთანხმებები და როგორ ახერხებენ მათი უფლებების სათანადო დაცვას. თუმცა შრომის ბაზრის სტრუქტურული ანალიზი და არსებული სოციოეკონომიკური მოცემულობა ცხადყოფს, თუ რამდენად დაუცველნი და მოწყვლადები არიან დასაქმებულები.

ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი მოცემულობა კი, კერძოდ შრომით კანონმდებლობაში გატარებული რე-რეგულირების პოლიტიკის ფრაგმენტულობა, შრომის პოლიტიკაში და შრომის ბაზარზე არსებული სისტემური გამონეგევიბი, სუსტი პროფესიული კავშირების ერთობები, სტრუქტურული უმუშევრობის მაღალი დონე, დასაქმების ადგილების დივერსიფიცირებისა და ახალი ადგილების გენერაციის დაბალი ინტენსივობა¹⁶², დასაქმებულთა დაცვის სუსტი ბერკეტები და საწარმოების დონეზე დასაქმებულთა კოლექტიურ ნუხილზე დაბალი რეზონანსი ასუსტებს მათი მოლაპარაკების ძალას, რაც, თავის მხრივ, აისახება შრომითი მედიაციის პროცესის ეფექტიან წარმართვაზე. ამდენად, მედიაციის სისტემის ეფექტიანობაზე დისკუსიისას უმთავრესია ქვეყანაში არსებული იმ სტრუქტურული ფაქტორების გათვალისწინება, რომლებიც არსებით ზეგავლენას ახდენს სისტემის მუშაობაზე.

160 IRI-ის საზოგადოებრივი აზრის კვლევის 2017 წლის თებერვალი-მარტის თვის მონაცემების შედარება 2018 წლის აპრილის თვის მონაცემებთან.

161 ინფორმაცია მოწოდებული და დადასტურებულია საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ.

162 World Bank, “Georgia : From Reformer to Performer,” Systematic Country Diagnostic (Washington, DC, 2018).

თავი 3. კვლევის შედეგების მიმოხილვა

კვლევის მოცემული ნაწილი მიმოიხილავს და აანალიზებს ჩაღრმავებული პირისპირი ინტერვიუების დროს შეგროვებულ რაოდენობრივ და თვისებრივ მონაცემებს, ცდილობს რა, გამოკვეთოს შრომის მედიაციის მექანიზმის გამოყენებასა თუ მის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული ძირითადი საკითხები, მექანიზმის მთავარი გამოწვევები და პროცესის მონაწილე დასაქმებულთა განწყობა-დამოკიდებულება მედიაციის მექანიზმთან დაკავშირებით. აღნიშნული მონაცემები დასაქმებულთა იმ კოლექტივების თუ პროფკავშირული ორგანიზაციების წარმომადგენლების გამოცდილებას და განწყობებს ასახავს, რომლებსაც ერთხელ მაინც მიუღიათ ან სხვა დასაქმებულთათვის მხარდაჭერა გაუწეიათ შრომის მედიაციისა თუ კოლექტიური დავის წარმართვის პროცესში და, შესაბამისად, პირადი გამოცდილების საფუძველზე შეუძლიათ, შეაფასონ მექანიზმის მუშაობა თუ მისი ეფექტიანობა.

1. კონცეპტუალური ჩარჩო

დასაქმებულთა და პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციების წარმომადგენელთა განწყობისა და გამოცდილების შესწავლა შრომის მედიაციის ყოვლისმომცველი მოდელის საფუძველზე განხორციელდა. „ჰერმანის მოდელის“ სახლით ცნობილი მედიაციის შემსწავლელი კონცეპტუალური ჩარჩო, რომელიც მარგარეტ ჰერმანმა და მისმა კოლეგებმა 2006 წელს განავითარეს¹⁶³, შრომის მედიაციის მექანიზმის ეტაპობრივი, სიღრმისეული და ყოვლისმომცველი შესწავლის საშუალებას იძლევა, მედიაციის მექანიზმით მოსარგებლე და მასში ჩართული პირების პერსპექტივიდან. ჰერმანის მოდელის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია ის, რომ აღნიშნული მოდელი ამოდის დაშვებიდან, რომლის მიხედვითაც, დასაქმების ადგილებზე წარმოქმნილი კოლექტიური დავა

163 Margaret S. Herrman, Nancy Hollett, and Jerry Gale, "Mediation from Beginning to End: A Testable Model," in *The Blackwell Handbook of Mediation* (Wiley-Blackwell, 2006), 19–78.

დაკავშირებულია ფართო სოციოპოლიტიკურ კონტექსტთან და განპირობებულია ამ კონტექსტებით, თუმცა, ამასთან ერთად, აქვს თავისი შიდა უნიკალური დინამიკა, რომელიც შესაძლოა, სახასიათო იყოს ამა თუ იმ დასაქმების სექტორისთვის, მშრომელთა კოლექტივის ან კონკრეტული დასაქმების ადგილისთვის. აღნიშნული კვლევის მოდელი დასაქმებულთა განწყობას, დამოკიდებულებას, გამოცდილებას თუ მოლოდინს შრომის მედიაციის პროცესთან დაკავშირებით სწავლობს სამსხვადასხვა დროით მონაკვეთში:

- მედიაციის დაწყებამდე (Pre-mediation T_0);
- მედიაციის პროცესსა თუ მისი მიმდინარეობის მონაკვეთში (In situ mediation T_m);
- მედიაციის დასრულების შემდეგ მოკლევადიან თუ გრძელვადიან მონაკვეთში (Post-mediation $T_{1,2}$).

უნდა აღინიშნოს, რომ გარკვეულ შემთხვევებში აღნიშნულ მოდელს მკვლევრები და პრაქტიკოსები მისი სწორხაზოვანი თუ დროის მონაკვეთში ფიქსირებული (იგივე სტატიკური) მიდგომის გამო აკრიტიკებენ. ამის მიუხედავად, საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ ეს მიდგომა იძლევა მოქნილი და დინამიკური ჩარჩოს შექმნის საშუალებას მედიაციის მექანიზმის შეფასებისა და მისი ყოვლისმომცველი შესწავლისთვის. სტატიკურობის თუ სწორხაზოვნების არგუმენტის გასაბათილებლად კი უნდა თქვას, რომ კვლევისთვის შერჩეული რესპონდენტების ნახევარზე მეტს (52.3%) ერთზე მეტჯერ ($1 <$) ჰქონდა შრომის მედიაციის პროცესში მონაწილეობა მიღებული (იხ. ცხრილი 3), რაც საშუალებას აძლევდა მათ, არა მხოლოდ დროის კონკრეტულ მონაკვეთებში შეეფასებინათ იზოლირებულად ესა თუ ის პრაქტიკა და გარემოება, არამედ შეეფასებინათ ზოგადი გამოცდილებისა და კონტექსტის გათვალისწინებით ემსჯელათ.

ცხრილი 3

	პასუხები	სიხშირე	პროცენტი
19 რესპონდენტის შრომით მედიაციაში მონაწილეობის სიხშირე	არც ერთხელ ($=0$)	3	15.7%
	მხოლოდ ერთხელ ($=1$)	6	31.6%
	ერთზე მეტჯერ (>1)	10	52.3%

ბოლოს, ხაზი უნდა გაესვას იმას, რომ შრომის მედიაციის პროცესი ვაკუუმში, შრომით სფეროში მიმდინარე სხვა პროცესებიდან თუ გავლენებიდან იზოლირებულად არ მიმდინარეობს. არსებული კონტექსტი თუ გარემო გავლენას ახდენს როგორც მედიაციის პროცესის წინამორბედ მოცემულობაზე (T_0), ასევე თავად მედიაციის მიმდინარეობასა (T_m), და მედიაციის პროცესის პოტენციურ შედეგებზე (T_{12}) როგორც მოკლევადიან, ასევე გრძელვადიან პერსპექტივაში. აქედან გამომდინარე, კვლევის ამ მოდელით შეგროვებული მონაცემების ანალიზმა და მისმა ინტერპრეტაციამ შესაძლოა, კვლევის იმ მიგნებასთან მიგვიყვანოს, რომელიც ხელშესახებს გახდის მის პოლიტიკისა თუ შრომით ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი იმ ფაქტორების იდენტიფიცირებას, რომელიც სახეზე გვაქვს საქართველოს კონტექსტის მქონე ქვეყანაში.

2. დასაქმებულთა განწყობა და გამოცდილება წინარე მედიაციის პერიოდთან დაკავშირებით (T_0)

2013-2017 წლებში მიმდინარე მედიაციის შემთხვევების მიმოხილვამ ცხადყო, რომ შრომის მედიაციის მოთხოვნას უმრავლეს შემთხვევაში მშრომელთა კოლექტივებისა და პროფესიული კავშირების მხარე აყენებდა. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია იმის გარკვევა, თუ რა წინასწარი ცოდნა და დამოკიდებულება ჰქონდა დასაქმებულთა მხარეს მედიაციის პროცესთან დაკავშირებით, რამდენად მარტივ პროცედურასთან ასოცირდებოდა მათთვის შრომის მედიაციის ინიცირება და სახელმწიფოს მხრიდან მედიატორის გამოყოფის პროცესი და ასევე, რა მნიშვნელოვანი ფაქტორები უძღოდა წინ და განაპირობებდა შრომის მედიაციის პროცესის წარმართვას. ამ კითხვებზე პასუხის მიღება შესაძლებელს გახდის, ერთი მხრივ, შევაფასოთ შრომის მედიაციის დანიშვნამდე მის წინამორბედ პერიოდში დასაქმებულთა განწყობა-მოლოდინი, ხოლო მეორე მხრივ, ვისაუბროთ მედიაციის დაწყებამდე მონაკვეთში (T_0) არსებულ იმ ძირითადი გამოწვევებსა და საჭიროებებზე, რომელიც ზეგავლენას ახდენდა მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობაზე.

შედეგების მიმოხილვა

ცხრილი 4

	პასუხები	სიხშირე	პროცენტი
რესპონდენტის მიერ მედიაციის შესახებ ინფორმაციის და ცოდნის ფლობა	მაღალი	7	36.8
	საშუალო	11	57.9
	დაბალი	1	5.3
	ძალიან დაბალი	0	0.0
მედიაციის შესახებ ინფორმაციის და ცოდნის ფლობა დასაქმებულთა ფართო კოლექტივში	მაღალი	0	0.0
	საშუალო	1	5.3
	დაბალი	15	78.9
	ძალიან დაბალი	3	15.8

კვლევამ აჩვენა, რომ მედიაციის დაწყებამდე მონაკვეთში (T_0) მნიშვნელოვანი გამოწვევა დასაქმებულებში მედიაციის მექანიზმის შესახებ ცოდნის არარსებობა და მისი არათანაბარი გადანაწილება იყო. კერძოდ, თუ პირველადი პროფესიული კავშირების ლიდერები და კომიტეტის წევრები შედარებით მეტ ინფორმაციას ფლობდნენ შრომის მედიაციის მნიშვნელობის, მისი სპეციფიკისა თუ მედიატორის ფუნქციის შესახებ, აღნიშნული ცოდნა ძალიან მწირი იყო სხვა რიგით დასაქმებულთა შორის (იხ. ცხრილი 4).

კვლევამ გამოავლინა, რომ დასაქმებულთა უმეტესობისთვის მედიაციის მოთხოვნის პროცესი, რაც გულისხმობს მედიაციის დაწყების მოთხოვნისა და მისი ჩანიშვნის პროცედურულ ეტაპებს, რთულ პროცესთან არ არის ასოცირებული. ასევე, მედიაციის ჩანიშვნის ოპერატიულობასთან დაკავშირებით, რაც გულისხმობს მედიაციის მოთხოვნის წამოყენების შემდეგ მედიატორის მოძიების, მისი დანიშვნისა და მედიაციის ფარგლებში პირველი შეხვედრის გამართვისთვის საჭირო დროს, რესპონდენტების მხრიდან საშუალო ხანგრძლივობის პროცესად იყო აღქმული (იხ. ცხრილი 5)

ცხრილი 5

	პასუხები	სიხშირე	პროცენტი
შრომითი მედიაციის პროცედურული სიმარტივე კოლ. დავის წარმოქმნიდან მის ჩანიშვნამდე	მარტივი	15	93.7
	საშუალო	1	6.3
	ძნელი	0	0.0
	ძალიან ძნელი	0	0.0
შრომის მედიაციის პროცედურული სისწრაფე და ოპერატიულობა მისი მოთხოვნიდან მის ჩანიშვნამდე	სწრაფი	6	37.5
	საშუალო	10	62.5
	ნელი	0	0.0
	ძალიან ნელი	0	0.0

მნიშვნელოვანი გარემოება, რომელსაც დასაქმებულთა წარმომადგენლები ინტერვიუს პროცესში ხაზს უსვამდნენ, იყო შრომის მედიაციის მოთხოვნამდე დასაქმების ადგილებზე მოლაპარაკების შიდა მექანიზმის მნიშვნელობა, რასაც საწარმოების დონეზე კოლექტიური დავის მონაწილეთა პირდაპირ, მესამე პირის გარეშე მოლაპარაკება წარმოადგენდა. რესპონდენტები მიუთითებდნენ, რომ ე.წ. მოლაპარაკების შიდა მექანიზმის გამართული ფუნქციონირების შემთხვევაში, შესაძლოა, მოლაპარაკება უფრო შედეგიანი ყოფილიყო, რადგან ის არა ვალდებულებაზე, არამედ მხარეთა ინიციატივაზე იქნებოდა დაფუძნებული, რაც, თავის მხრივ, რესპონდენტთა განმარტებით, მოლაპარაკებისა და შეთანხმების პროცესს გაამარტივებდა. აღსანიშნავია, რომ კვლევის პროცესში რესპონდენტთა უმრავლესობა მსგავსი შიდა მოლაპარაკების მექანიზმის არსებობას საწარმოებსა თუ კომპანიებში ადასტურებდა, თუმცა მის ეფექტიანობას კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებდა:

“დამსაქმებელთან პირდაპირი მოლაპარაკებები ვცადეთ, ვიფიქრეთ მეტი ენთუზიაზმი ექნებოდათ. დაახლოებით 5-6 თვე გაგრძელდა. ჩვენ მონდომება არ დავაკელით, მაგრამ მერე მაინც ჩიხში შევიდა და ბოლოს, რომ აღარ გვხვდებოდნენ, მოვითხოვეთ მედიაციის დანიშვნა.

(ფეროშენაძნობთა საწარმოს, პირველადი პროფ. ორგანიზაციის კომიტეტის წევრი)

განსაკუთრებულად ხაზგასასმელია წინარემედიაციის პერიოდში დასაქმებულთა ორგანიზებულობისა და ერთიანობის საკითხი. კვლევამ ცხადყო, რომ კოლექტიური დავის წარმოქმნიდან მედიაციის მოთხოვნამდე ან პროცესის დანიშვნამდე მნიშვნელოვან გამოწვევას დასაქმებულებისთვის ორგანიზებისა და ერთობის შენარჩუნება წარმოადგენდა. აღნიშნული გამოწვევა განსაკუთრებით მწვავედ იდგა ისეთ საწარმოებსა თუ კომპანიებში, სადაც სუსტი იყო პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციები, არ არსებობდა ორგანიზების გამოცდილება ან სამსახურებრივი სპეციფიკიდან გამომდინარე, ხშირი იყო თანამშრომელთა მობილობა, რაც ორგანიზებისთვის ბარიერს წარმოადგენს. კოლექტიური დავისა და მედიაციის შესახებ კანონმდებლობა, რომელიც კოლექტიური დავის მხარედ 20 ან მეტი რაოდენობის დასაქმებულთა კოლექტივს აიდენტიფიცირებს, დიდ დაბრკოლებას ქმნიდა სერვისის სექტორში, სემონურ თუ დროებით სამუშაოებზე დასაქმებულთათვის, ასევე, ისეთ საწარმოებში, სადაც არ იყო წარმოდგენილი ან სუსტი იყო პირველადი პროფკავშირული ერთობები. მსგავსი ტიპის დასაქმების ადგილებზე დასაქმებულები თუ მაინც მოახერხებდნენ მობილიზებას და 20-კაციანი კოლექტივის ჩამოყალიბებას, ასეთ შემთხვევაში, რესპონდენტების განცხადებით, ყველაზე დიდი პრობლემა ხანგრძლივი ვადები და მედიაციის პროცესის დროში გაჭიანურება შეიძლება ყოფილიყო, რადგან ამ შემთხვევაში ხშირი იყო ადმინისტრაციის მხრიდან შიდა რეპრესიების გატარების პრაქტიკა ან ლოიალობის მოპოვების პოლიტიკა – იქნებოდა ეს დაშინების თუ ინდივიდუალური წახალისების მიდგომა.

როგორც ზევით აღინიშნა, მედიაციის წამოწყებისა და კოლექტივის ორგანიზების თვალსაზრისით, გაცილებით უფრო მწვავედ იდგა საკითხი სერვისის სექტორში, რასაც დასაქმებულთა სუსტი ერთობები, სერვისის სექტორში დასაქმებულთა ხშირი სამსახურებრივი მობილობა და კოლექტიური კავშირების შექმნის დაბალი მაჩვენებელი განაპირობებდა. სწორედ ამიტომაც, მსგავსი ტიპის დასაქმების ადგილებში კოლექტიური დავის შემთხვევები არ ყოფილა და ძირითადად დავა, რომელიც დამსაქმებლის წინააღმდეგ იყო მიმართული, ინდივიდუალურ შინაარსს ატარებდა. აქედან გამომდინარე, სერვისის სექტორში შრომის მედიაციის მექანიზმის გამოყენების შემთხვევა არ დაფიქსირებულა:

„როდესაც სერვისის და მომსახურების სფეროში დასაქმებულების ორგანიზება თითქმის არ არსებობს, მედიაციის მექანიზმით სარგებლობა ამ სექტორში აბსურდია. ამ სპეციფიკის სამსახურებში თითქმის არავინ არ აპროტესტებს თავის სამუშაო პირობებს და ვერ ჩნდება უკმაყოფილება, სანამ მაგალითად ვინმეს არ გამოავადებენ ან სანამ არ წამოვლენ სამსახურიდან“
(სოლიდარობის ქსელი – მშრომელთა ცენტრის წარმომადგენელი)

იმ შემთხვევებში კი, როდესაც დასაქმებულები ახერხებდნენ მყარი კოლექტიური ერთობის ქვეშ გაერთიანებას ან დასაქმების ადგილზე წარმოდგენილი იყო ძლიერი პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია, კვლევის თანახმად, დასაქმებულთა წინასწარი განწყობა და მოლოდინი მედიაციის დაწყებამდე მონაკვეთში (T_0) ნეიტრალური იყო (იხ. ცხრილი 6).

ცხრილი 6

	პასუხები	სიხშირე	პროცენტი
შრომის მედიაციის დაწყებამდე არსებული წინასწარი განწყობა და მოლოდინი მშრომელთა კოლექტივებში	კარგი	0	0.0
	ნეიტრალური	11	68.7
	ცუდი	5	31.3
	ძალიან ცუდი	0	0.0

კვლევისას გამოკითხული რესპონდენტების თანახმად, კოლექტიური დავის წარმოქმნის შემდეგ მედიაციის დანიშვნის მოთხოვნა, მიუხედავად მისი სიმარტივისა თუ ოპერატიულობისა, მაინც არ აჩენდა დადებით მოლოდინს. იმის გამო, რომ კოლექტიური დავის წარმოშობისას შრომითი მედიაცია დავის წარმოების ერთადერთ ლეგიტიმურ და, ამასთანავე, სავალდებულო ხასიათის პროცედურას წარმოადგენდა, დასაქმებულები სწორედ ამით განმარტავდნენ მათი მხრიდან შრომითი მედიაციის ინიცირების მიზეზებს. გამოკითხული რესპონდენტების თანახმად, მედიაცია და მოლაპარაკების წარმოება რიგით პროცედურულ თუ ბიუროკრატიულ ეტაპად განიხილებოდა გაფიცვის უფლების მოპოვებისთვის. ამასთან, იმ

რესპონდენტების შემთხვევაში, რომელთაც არა ერთი, არამედ რამდენიმე შრომითი მედიაციისა და მოლაპარაკების წარმართვის გამოცდილება ჰქონდათ, აღნიშნავდნენ, რომ წლების განმავლობაში მოლოდინი კიდევ უფრო მეტად იკლებდა, იმდენად, რამდენადაც რესპონდენტები აწყდებოდნენ გაფორმებული შეთანხმების აღუსრულებლობის გამოცდილებას.

დასკვნისთვის უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი მედიაციის შესახებ ცოდნის ნაკლებობა, დაბალი მოლოდინი და წინა მედიაციების შემთხვევებიდან დაგროვილი ნეგატიური გამოცდილება დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მედიაციის მიმართ თავიდანვე ნიჰილისტურად განწყობდა და მისი დადებითი პოტენციალის დანახვის შესაძლებლობას უზღუდავდა.

3. დასაქმებულთა განწყობა და გამოცდილება მედიაციის პროცესის მიმდინარეობისას (T_m)

მშრომელთა კოლექტივის მხრიდან მედიაციის ჩანიშვნის მოთხოვნის შემდეგ მინისტრი ვალდებულია, დანიშნოს მედიატორი, ხოლო მედიატორმა უნდა უზრუნველყოს კოლექტიური დავის სათანადო ადმინისტრირება. მედიაციის პროცესი, როგორც წესი, ინდივიდუალურია და მხარეთა ერთობლივი შეხვედრების ციკლისგან შედგება. როგორც კვლევამ ცხადყო, მედიაციის პროცესის მიმდინარეობასა და მის ეფექტიანობაზე დიდი გავლენა აქვს ისეთ გარემოებებს, როგორებიცაა: მედიატორის როლი, მედიაციის დროს მხარეთა გახსნილობა, პროცესის გამჭვირვალობა და მისდამი ნდობა, სამართლიანობისა და თანასწორობის განცდა, მოლაპარაკების პროცესში საწარმოს შესახებ ინფორმაციაზე წვდომა და ა.შ.. ამ გარემოებების სიღრმისეული შესწავლა და ანალიზი საშუალებას მოგვცემს, შევაფასოთ მედიაციის მიმდინარეობის მონაკვეთთან (*In situ mediation* T_m) დაკავშირებით დასაქმებულებში არსებული განწყობა და მოლოდინი, ხოლო მეორე მხრივ, გავაანალიზოთ გამოწვევები, რომელიც ასუსტებდა მედიაციის პროცესის ეფექტიანობას.

შედეგების მიმოხილვა

კვლევამ ცხადყო, რომ მედიატორთა როლი, მათი გავლენა და ჩართულობის ხარისხი მედიაციის პროცესში უპირველესი მნიშვნელობის საკითხი იყო რესპონდენტთა უმრავლესობისთვის. კვლევისას რესპონდენტების განმარტებით, გარდა მედიატორთა პროფესიონალიზმისა და მიუკერძოებლობისა, დასაქმებულთა კოლექტივისთვის ასევე დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა, ერთი მხრივ, მედიატორთა მხრიდან ემპათიის გამოხატვისა და ნუხილის გათავისების უნარს, ხოლო მეორე მხრივ, მის დადებით საზოგადოებრივ რეპუტაციას და მაღალ საჯარო ცნობადობას:

“

„მედიატორი ნეიტრალური უნდა იყოს ნდობით აღჭურვილი ორივე მხარისთვის საზოგადოებრივი ცნობადობა უნდა ჰქონდეს... რეალურად უნდა ხედავდეს იმ ფაქტორებს, ტკივილს, რაც მშრომელს აწუხებს და გაითავისოს. შენი პრობლემა უნდა კარგად აღიქვას, რომ სწორად მიიტანოს მეორე მხარესთან. ყოფილა შემთხვევა, კარგი იურისტი, თავისი საქმის პროფესიონალი ყოფილა, მაგრამ სიტუაცია ჩიხიდან ვერა და ვერ გამოუყვანია“

(მეტროს მემანქანეთა პროფესიული კავშირის,
„ერთობა 2013-ის“ წარმომადგენელი)

გარდა მედიატორთა პიროვნული მახასიათებლის მნიშვნელობისა, მედიაციისა და მოლაპარაკების პროცესში, გარკვეულ შემთხვევებში, რესპონდენტთა მხრიდან მნიშვნელოვან გამოწვევად სახელდებოდა მედიატორთა ცვლილებისა და ახალი მედიატორის დანიშვნის პრაქტიკა, რაც, რიგ შემთხვევებში, პროცესის გადავადებას, დროში გაჭიანურებას და რესურსის გადახარჯვას იწვევდა. უფრო მეტიც, რესპონდენტთა ნაწილი აღნიშნავდა, რომ გარკვეული სპეციფიკის საწარმოო სექტორებში (განსაკუთრებით მძიმე და გადამამუშავებელი მრეწველობა) აუცილებლობას წარმოადგენდა საწარმოო პროცესში გარკვეული და ერთგვარად სპეციალიზებული მედიატორთა სიის შემუშავება, რაც განპირობებული იყო საწარმოო პროცესის სპეციფიკით. რესპონდენტები განმარტავდნენ, რომ აღნიშნული მიდგომა გაამარტივებდა მედიატორებისთვის დავის საგან-

სა და მის არსში გარკვევას, რაც დროისა და რესურსების ოპტიმიზაციას შეუწყობდა ხელს.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შემთხვევების მცირე ნაწილში ყოფილა ისეთი გარემოება, როდესაც მედიატორის ცვლილებას და ახალი მედიატორის დანიშვნას პოზიტიური გავლენა მოუხდენია მოლაპარაკების პროცესზე, რამდენადაც რესპონდენტების განცხადებით, ეს ერთგვარი განახლება იყო მოლაპარაკების ჩიხიდან გამოსაყვანად და მისი ახალი ფურცლიდან დასაწყებად.

რაც შეეხება უშუალოდ შრომითი მედიაციის მიმდინარეობის პროცესს და აქ არსებულ გამოწვევებს, მედიაციის გამოცდილების მქონე რესპონდენტები აღნიშნავდნენ, თუ რამდენად მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენდა მათთვის საწარმოს ფინანსურ ინფორმაციაზე წვდომა – იქნებოდა ეს ინფორმაცია საწარმოს წლიურ ფინანსურ ბრუნვაზე, ხარჯებზე, მოგებაზე და სხვა – მოლაპარაკების ეფექტიანად წარმართვისთვის. დღესდღეობით არსებული კანონმდებლობა საწარმოსთან დაკავშირებულ ფინანსურ ინფორმაციაზე წვდომას კომერციული საიდუმლოების არგუმენტით ზღუდავს, თუმცა კვლევამ ცხადყო, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია, მოლაპარაკების პროცესში დავის ყველა მხარე თანაბრად იყოს აღჭურვილი მსგავსი სახის ინფორმაციით. რესპონდენტები განმარტავდნენ, რომ მოლაპარაკების მიმდინარეობისას და მხარეებთან არგუმენტების გაცვლისას მნიშვნელოვანი იყო, თუ რამდენად „ეკონომიკურად რაციონალური“ თუ „ფინანსურად დამატებელი“ არგუმენტებით ისაუბრებდნენ თავიანთ მოთხოვნებზე კოლექტიური დავის მონაწილენი:

“

„მოლაპარაკების დროს აუცილებელია, რომ ეკონომიკურად რაციონალური მოთხოვნები გქონდეს და რაღაც ფინანსური, დამატებელი არგუმენტებიც. მოლაპარაკებისას რომ ეუბნები – მე უნდა მომიმატო 10%, რის საფუძველზე – ის [დამსაქმებლის მხარე] გკითხება... მაგალითად, მე თუ ვიცი, რომ ქარხანამ 5 მილიონი მოგება ნახა, ვეუბნები, რომ 10% ჩვენ უნდა მოგვცე, ხელფასი მოგვიმატო“.

(ფეროშენადნობა საწარმოს,

პირველადი პროფ. ორგანიზაციის კომიტეტის წევრი)

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ინფორმაციის შეზღუდვასთან გამკლავებას დასაქმებულები საკუთარი ძალისა და რესურსების გამოყენებით ცდილობდნენ. მაგალითად, ზოგიერთ შემთხვევაში, სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებული მშრომელები თავს უყრიდნენ მათ ხელთ არსებულ განსხვავებულ მონაცემებს და არაზუსტი დაანგარიშებით ცდილობდნენ, განესაზღვრათ სახელფასო ანაზღაურების გაზრდის მოთხოვნის „რაციონალური“ ზღვარი. თუმცა საწარმოების უმეტესობაში ეს შეუძლებელი იყო, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე. ამასთან, ინფორმაციაზე წვდომის გამოწვევასთან ინდივიდუალური ძალებით გამკლავების პრაქტიკა დასაქმებულებში აჩენდა განცდას, რომ მოლაპარაკების პროცესში „რაციონალური დამატერებლობა“, მოლაპარაკებისთვის წინასწარი მომზადება ან არგუმენტირებული მსჯელობის უნარი მათი ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის საგანი იყო და არა სისტემური გამოწვევა:

“

„მოლაპარაკების დროს მნიშვნელოვანი როგორი განათლებული ხარ, არგუმენტებს როგორ ალაგებ... ყველა ვერ შეძლებს.. ცოტა დაფიქრება გინდა, ინფორმაციის მოკრება გინდა... ახლა ინფორმაციას ისინი [დამსაქმებელთა მხარე] თუ კრიბავენ, ჩვენც ვკრიბავთ... შიშველი ხელებით არ მივდივართ. გაზეთიდან, ფეისბუქიდან, იქიდან, აქედან... თუ მოინდომე, ინფორმაცია შეგიძლია მოიპოვო. არა ისე ზუსტი, მაგალითად, სილიკონმანგანუმი 2001 დოლარი რომ ღირდა და ახლა 1999 დოლარი ღირს, ასე ზუსტად არ ვიცოდით, მაგრამ ვიცი, რომ ბაზარზე დაინია ფასმა ან აიწია, იქ დენის ტარიფები და ამისთანა რაღაცები“.

(ფეროშენადნობთა საწარმოს, პირველადი პროფ. ორგანიზაციის კომიტეტის წევრი)

გარდა ინფორმაციაზე წვდომისა, რესპონდენტები მოლაპარაკების უშუალო პროცესთან კავშირში ასევე მიუთითებდნენ ცოდნის იერარქიის გავლენაზე. კერძოდ, ფორმალურ გარემოში საუბრისა და არგუმენტირებული მსჯელობის მაღალი გამოცდილების მქონე პირები, რომლებიც ამის

საფუძველზე უკეთ გამოხატავდნენ თავიანთ მოსაზრებებს, უფრო მეტად წინაურდებოდნენ მოლაპარაკებებისას, ვიდრე რიგითი დასაქმებულები, რომელთათვისაც დამატებლობისა და თანმიმდევრული მსჯელობის შენარჩუნება მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩებოდა:

“

„ყველას ჰგონია, რომ რო დაჯდები და შენ როგორც წარმოგიდგენია, ისე წაიყვან მოლაპარაკებას. მაგრამ შეიძლება, იქ [მოლაპარაკების მაგიდასთან] ხმა ვერ ამოიღო, იმიტომ რომ ახლა ფსიქოლოგია მუშის ცოტა სხვა არის და თან რო არ ხარ მომზადებული, არ ხარ შეხვედრებზე წაყოფი და რამე, ეს ადვილი გგონია, მაგრამ იქ რომ დაჯდები, იქ ვერც იყვირებ, იქ უნდა ილაპარაკო ფაქტებით, ცოტა სხვანაირად“.

(ფეროშენადნობთა სანარმოს,

პირველადი პროფ. ორგანიზაციის წარმომადგენელი)

დასაქმებულთა გამოცდილების თანახმად, მოლაპარაკების პროცესში კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება თანასწორობისა და სამართლიანობის განცდა იყო, რაც, თავის მხრივ, დაკავშირებული იყო ისეთ გარემოებებთან, როგორიცაა სამსახურებრივი იერარქიების გავლენა, მშრომელთა კოლექტივის სიძლიერე, მშრომელთა მოლაპარაკების ძალა, სანარმოს სპეციფიკა და ა.შ. მაგალითად, ისეთ სანარმოებში, სადაც შედარებითი ძლიერი იყო დასაქმებულთა ერთობები და დასაქმების სპეციფიკიდან გამომდინარე, მაღალი იყო მოლაპარაკების ძალა, მათი რთულად ჩანაცვლებადობისა თუ მაღალი კვალიფიკაციის გამო (თბილისის მეტრო, საქართველოს რკინიგზა), თანასწორობის განცდა მათთვის პრობლემას ნაკლებად წარმოადგენდა. მაშინ, როდესაც განსხვავებულ დასაქმების ადგილებზე მომუშავე რესპონდენტებისთვის მოლაპარაკების პროცესში თანასწორობის განცდა დაბალი, ხოლო იერარქიების გავლენა მაღალი იყო. ამის მიუხედავად, კვლევამ გამოავლინა, რომ დასაქმებულების მიერ აღქმული თანასწორობის განცდა და იერარქიების გავლენის შეფასება სინამდვილეში კავშირში არ იყო მედიაციისა და მოლაპარაკების გზით სამართლიანი შედეგის მიღებასთან, რადგან რესპონდენტების განმარტებით, მიუხედავად მათ ხელთ არსებული

შედარებით მაღალი მოლაპარაკების ძალისა, დავის მათ სასარგებლოდ გადაწყვეტის გამოცდილება არასდროს არ ჰქონიათ. კერძოდ, რესპონდენტთა უმრავლესობა, განუზრგვლად მათი დასაქმების ტიპის თუ მოლაპარაკების ძალისა, აღნიშნავდნენ, რომ მოლოდინი მედიაციის გზით სამართლიანობის მიღწევის შესახებ დაბალი ან ძალიან დაბალი იყო (იხ. დანართი 2). აღნიშნული გარემოება შეიძლება აიხსნას სტრუქტურულ დონეზე არსებული რიგი ფაქტორებით, როგორებიცაა: დამსაქმებელთა ისტორიულად განგრძობადი დომინაცია, სახელმწიფოს დონეზე დამსაქმებელთათვის პრივილეგიის სისტემური გარანტირება, თავად მედიაციის პროცესის ნაკლებფექტიანი ხასიათი და მისი დაბალი ინტეგრირება შრომის პოლიტიკის ზოგად სფეროში. ამ მოცემულობაში კი, დასაქმებულთა კოლექტივების წარმომადგენელთა თანახმად, მოლაპარაკების პროცესი მიმდინარეობდა წინასწარ განპირობებულ ასიმეტრიული ძალაუფლების პირობებში, რომლის ფარგლებშიც ისინი გამორიცხავდნენ სამართლიანის შედეგის მიღებისა თუ მოთხოვნების რეალურად დაკმაყოფილების მცირედ შესაძლებლობასაც კი:

“

„მედიაციაზე რამე იმედების დამყარება და ამ პროცესის შეყოლა ნაგებული თამაშია. ან სულელი უნდა იყო, ან რეალურად სხვა მიზნები უნდა გქონდეს, რაც გამორიცხულია. ამიტომ რამე განცდა, რომ მედიაციით შეიძლება სამართლიანობა დადგეს, ჩემთვის დაუჭერბელი რეალობაა“.

*მეტროს მემანქანეთა პროფესიული კავშირის,
„ერთობა 2013-ის“ წარმომადგენელი)*

აქედან გამომდინარე, დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის მედიაცია იყო ფორმალური ხასიათის პროცედურა, რომლის დროსაც იმთავითვე ცხადი იყო, თუ რა შედეგით დასრულდებოდა მოლაპარაკების პროცესი და რა სახის შეთანხმების გაფორმება იქნებოდა შესაძლებელი მის ფარგლებში. მათი განმარტებით, მედიაციაზე გახმაურებული მოლაპარაკების საკითხები იშვიათად თუ შეესაბამებოდა მათ საწყის მოთხოვნებს, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მაინც მოხდებოდა კომპრომისული სახის შეთანხმების გაფორმება, მოლოდინი მისი აღსრულების შესახებ მაინც ძალიან დაბალი იყო.

დასკვნისთვის უნდა აღინიშნოს, რომ მედიაცია წარმოადგენს კომპლექსურ და მრავალი განზომილების მქონე პროცესს, რომლის დროსაც მედიატორის როლი, საწარმოო პროცესის რენტაბელურობის შესახებ დასაქმებულების ინფორმირებულობა, სხვადასხვა სახის სოციალური თუ ცოდნის იერარქიის გავლენა, მშრომელთა მოლაპარაკების ძალა ერთმნიშვნელოვნად დიდ გავლენას ახდენდა მოლაპარაკების წარმართვაზე, თუმცა ამ ფაქტორების გარდა, შრომითი მედიაციის პროცესზე ასევე დიდი გავლენა ჰქონდა სტრუქტურულ დონეზე არსებულ მოცემულობასაც, რომელთა ერთობლიობაც ერთგვარ ობიექტურ რეალობას ქმნიდა მედიაციის მექანიზმის დისკრედიტაციისა და დასაქმებულთა გამოცდილებაში მისი ფიქციური ხასიათის გაფორმებისთვის.

4. დასაქმებულთა განწყობა და გამოცდილება მედიაციის დასრულების შემდეგ

2014-2017 წლებში საქართველოში შრომის მედიაციის შემთხვევების სტატისტიკის თანახმად, მედიაციათა 47% შეთანხმებით დასრულდა, ხოლო 28%-ის შემთხვევაში შეთანხმება ვერ შედგა (იხ. დიაგრამა 1). მექანიზმის დანერგვის ხანმოკლე პერიოდისა და სხვა გამონაკლისების გათვალისწინებით, არსებული შედეგები, ერთი შეხედვით, შესაძლოა, დადებით მაჩვენებლად იქნეს მიჩნეული. თუმცა მონაცემების უფრო დეტალური შესწავლა აჩვენებს, რომ ამ პერიოდის განმავლობაში მედიაციის 32 შემთხვევიდან, 30%-ზე მეტი განმეორებითი მედიაციის შემთხვევას წარმოადგენდა, რაც მიუთითებდა გაფორმებული შეთანხმების აღსრულების პრობლემურობაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობის შეფასება უფრო კომპლექსური მიდგომით, როდესაც არა მხოლოდ შეთანხმებების გაფორმების სიხშირე იქნება ანგარიშგანეული, არამედ ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: შეთანხმების გაფორმების გზით კოლექტიური დავის ამონურვის შესაძლებლობა, კოლექტიური დავის მონაწილე დასაქმებულთა ფართო ჯგუფებში მიღწეული შეთანხმების შეფასება, დადებული შეთანხმებების აღსრულების კომპონენტი როგორც მოკლე, ისე გრძელვადიან პერსპექტივაში და ა.შ. აღნიშნული კითხვების შესწავლა შესაძლებლობას მოგვცემს,

სტატისტიკური მაჩვენებლების მიღმა, სიღრმისეულად გავაანალიზოთ და-საქმებულთა განწყობა და გამოცდილება შრომითი მედიაციის მექანიზმთან დაკავშირებით.

შედეგების მიმოხილვა

შრომითი მედიაციის შესახებ ლიტერატურაში არაერთი კვლევა განიხილავს მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობას შემათანხმებელი პროცედურების შედეგებთან პირდაპირ კავშირში, სადაც შეთანხმებით დასრულებული მედიაციის შემთხვევების მაღალი პროპორციულობა ერთმნიშვნელოვნად მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობის ინდიკატორად არის მიჩნეული. კვლევამ ცხადყო, რომ საქართველოს კონტექსტში ეს დაშვება შესაძლოა, სადავო იყოს, რადგან შეთანხმებით დასრულებული მედიაციის შემთხვევების პროპორციულობის მიჩნევა მექანიზმის ეფექტიანობის საზომად ზღუდავს და ავიწროებს მექანიზმის შეფასებისა და მისი სიღრმისეული შესწავლის შესაძლებლობებს. აქედან გამომდინარე, მედიაციის დასრულების შემდეგ, მოკლე თუ გრძელვადიანი მონაკვეთის (Post-mediation $T_{1,2}$) რედუცირებული მიდგომით შესწავლის თავიდან ასაცილებლად, კვლევის პერიოდში ყურადღება გამახვილდა არა სტატისტიკური მონაცემებით ნაკარნახებ შედეგებზე, არამედ უშუალოდ მედიაციის პროცესის მონაწილე და მის მოკლევადიან თუ გრძელვადიან შედეგებთან დაკავშირებით პირადი გამოცდილების მქონე რესპონდენტების განწყობა-გამოცდილებაზე.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით კვლევამ ცხადყო, რომ გამოკითხული რესპონდენტების უმრავლესობის გამოცდილებით, შრომის მედიაციის შემთხვევების მხოლოდ ძალიან მცირე რაოდენობა ზოგჯერ შეიძლებოდა, დასრულებულიყო შეთანხმებით (18.7%), თუმცა არც ერთ რესპონდენტს არ მიაჩნდა, რომ მედიაციის თუნდაც შეთანხმებით დასრულება კოლექტიური დავის ამოწურვას გულისხმობდა, გარდა იმ იშვიათი შემთხვევებისა (იხ. ცხრილი 7), როდესაც მოლაპარაკების პროცესში წარმოდგენილი მოთხოვნების პრიორიტეტი დამსაქმებელთა პრიორიტეტებს ემთხვეოდა და ძირეულ ცვლილებებს არ გულისხმობდა.

ცხრილი 7

	პასუხები	სიხშირე	პროცენტი
როგორც წესი, რამდენად ხშირად სრულდება მედიაციის პროცესი შეთანხმებით?	ყოველთვის	0	0.0
	ზოგჯერ	3	18.7
	იშვიათად	13	81.3
	თითქმის არასდროს	0	0.0
რამდენად ნიშნავს მედიაციის შეთანხმებით დასრულება კოლექტიური დავის ამოწურვას?	ყოველთვის	0	0.0
	ზოგჯერ	0	0.0
	იშვიათად	15	93.7
	თითქმის არასდროს	1	6.3

რესპონდენტთა განმარტებით, სწორედ მოთხოვნების ამგვარი რეპროორიტეტირება და მისი დასაქმებლის მხარის ინტერესებთან შესაბამისობა ხდიდა შესაძლებელს შეთანხმების ფორმალურ დონეზე მიღწევას, როდესაც კოლექტიური დავის ცენტრალური საკითხები, რომელიც, როგორც წესი, დასაქმებულთა ანაზღაურების გაზრდას, კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმებას ან წინა მოლაპარაკების დროს ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას უკავშირდებოდა, მოლაპარაკების დროს ან საერთოდ არ განიხილებოდა, ანდაც ხელშეკრულებაში მხოლოდ გრძელვადიანი ვალდებულების სახით აღინიშნებოდა. მაშინ, როდესაც საწარმოო პროცესის ტექნიკურ თუ ადმინისტრირებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, რესპონდენტების თანახმად, შედარებით ადვილი იყო მოლაპარაკების პროცესის კონსტრუქციულ რეჟიმში წარმართვა (იხ. დანართი 3).

რაც შეეხება გაფორმებული შეთანხმებების აღსრულების საკითხს მოკლე და საშუალოვადიან პერსპექტივაში, ამასთან დაკავშირებით რესპონდენტთა გამოცდილება დასაქმების სექტორების მიხედვით განსხვავდება. კერძოდ, თბილისის მეტროსა და საქართველოს რკინიგზაში დასაქმებულ რესპონდენტებთან უფრო მეტია გაფორმებული შეთანხმებების აღსრულების მოლოდინი და გამოცდილება, მაშინ როდესაც დანარჩენ შემთხვევებში რესპონდენტებს უფრო ნაკლები მოლოდინი ჰქონდათ. აღნიშნული განსხვავება, როგორც წინა შემთხვევაში (მედიაციის მიმდინარეობის დროს თანასწორობისა და სამსახურებრივი იერარქიების გავლენასთან დაკავშირებით), აქაც დასაქმებულთა შედარებით მაღალი მოლაპარაკების ძალით, ძლიერი

პროფკავშირული ერთობით და შესაძლო გაფიცვის ფაქტორით შეიძლება აიხსნას (იხ. ცხრილი 8). ამ განსხვავების მიუხედავად, რესპონდენტთა უმრავლესობა აცხადებდა, რომ მათ არაერთხელ ჰქონიათ გამოცდილება, როდესაც დამსაქმებელს არ აღუსრულებია მედიაციის შეთანხმების ერთი ან რამდენიმე პუნქტი, რასაც დასაქმებულთა მხრიდან გაფიცვის წამოწყება ან მედიაციის პროცესის ხელახალი ინიცირება მოჰყოლია.

ცხრილი 8. როგორც წესი, რამდენად ხშირად ხდება მედიაციის გზით გაფორმებული შეთანხმების აღსრულება?

დასაქმების ადგილი	პასუხები	სიხშირე	პროცენტი
სს „საქართველოს რკინიგზა“	ყოველთვის	0	0.0
	ზოგჯერ	2	66.7
	იშვიათად	1	33.3
	თითქმის არასდროს	0	0.0
შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანია“ / მეტრო	ყოველთვის	0	0.0
	ზოგჯერ	3	100.0
	იშვიათად	0	0.0
	თითქმის არასდროს	0	0.0
სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელი	ყოველთვის	0	0.0
	ზოგჯერ	0	0.0
	იშვიათად	1	50.0
	თითქმის არასდროს	1	50.0
შპს „ჭორჭიან მანგანეზი“	ყოველთვის	0	0.0
	ზოგჯერ	1	33.3
	იშვიათად	2	66.7
	თითქმის არასდროს	0	0.0
სს „ენერგო – პრო ჯორჯია“	ყოველთვის	0	0.0
	ზოგჯერ	0	0.0
	იშვიათად	2	100.0
	თითქმის არასდროს	0	0.0
შპს „ბათუმის ავტოტრანსპორტი“	ყოველთვის	0	0.0
	ზოგჯერ	0	0.0
	იშვიათად	0	0.0
	თითქმის არასდროს	3	100.0

მედიაციის დასრულების შემდეგ მოკლევადიან თუ გრძელვადიან მონაკვეთთან (Post-mediation $T_{1,2}$) დაკავშირებით კვლევა აჩვენებს, თუ რამდენად კომპლექსურია უშუალოდ მედიაციის მიმდინარეობისას მოთხოვნების პრიორიტეტებზე შეჯერების, შეთანხმების გაფორმების, ამ შეთანხმების აღსრულებისა და შემდეგ აღსრულებული მოთხოვნის დასაქმებულთა მდგომარეობის გაუმჯობესებაზე გავლენის/ასახვის ანალიზი. სწორედ ამის გამო, შეუძლებელია, მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობაზე მხოლოდ მიღწეული შეთანხმებების სტატისტიკაზე დაყრდნობით ვიმსჯელოთ და მნიშვნელოვანია, ისეთ გარემოებებზე გამახვილდეს ყურადღება, როგორიცაა შეთანხმების გაფორმების გზით კოლექტიური დავის ამოწურვა, კოლექტიური დავის მონაწილე დასაქმებულთა ფართო ჯგუფებში მიღწეული შეთანხმების შეფასება, დადებული შეთანხმებების აღსრულება როგორც მოკლევადიან, ისე გრძელვადიან პერსპექტივაში და სხვა მომიჯნავე ფაქტორები. თუმცა, მიუხედავად ამ ყველაფრისა, რესპონდენტთა უმრავლესობა ხაზს უსვამდა, თუ რამდენად მნიშვნელოვანი იყო მედიაციის არსებული მოდელი დასაქმებულთა მხარისთვის და მედიაციის გზით გაფორმებული ხელშეკრულება, რომელიც სასამართლოში დავის შემთხვევაში ოფიციალური მტკიცებულების ძალის მქონე დოკუმენტს წარმოადგენდა:

“

ჩვენთვის მნიშვნელოვანია, სახელმწიფო რომ არის წარმოდგენილი იმ მოლაპარაკებების მაგიდასთან. ისინი [დამსაქმებლის მხარე] ჩვენზე ძლიერები არიან, ყველანაირი რესურსი აქვთ – ფული, მაღალი პროფესიონალი იურისტები, ძალაუფლება... ხომ ძალიან სუსტი მექანიზმია და არანაირი ძალა ამას [შრომით მედიაციას] არ აქვს, ბუტაფორიაა, თუმცა აქ დაოქმებული შეთანხმებები და გადანაცვტილებები მაინც მნიშვნელოვანი დოკუმენტებია თუ სასამართლოს მიმართავ.

(რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირის წარმომადგენელი)

სასამართლო დავის პირობებში დასახელებული უპირატესობის მიუხედავად, დასაქმებულთა მხრიდან არსებული მოცემულობით არ ფიქსირდება დარღვეული შეთანხმების სასამართლოს გზით გასაჩივრების შემთ-

ხვევა. ამას დასაქმებულთა წარმომადგენლები სასამართლო პროცესების ხანგრძლივობით, დიდი რესურსების საჭიროებით და შედეგის არამყისიერი ხასიათით ხსნიან:

“ „მედიაციაზე ხელმოწერილ შეთანხმებებს კი აქვს იურიდიული ძალა, მაგრამ აღსრულებითი სამსახური ამაზე არ იწყებს მონიტორინგს და რეაგირებას, დაარღვია ვადები და პირობა? მაშინ მიმართე სასამართლოს. სასამართლოს მიმართავ, წლები გენელება პროცესი. იმიტომ, რომ, ერთის მხრივ, არ არსებობს სპეციფიკური შრომის სასამართლო და ასევე არა აქვს სასამართლოს ვადები დაწესებული, რომ დროულად მიიღოს საქმე წარმოებაში“.

(მეტროს მემანქანეთა პროფესიული კავშირის,
„ერთობა 2013-ის“ წარმომადგენელი)

“ „სასამართლო დავით დიდი დრო გინდა. ეს ხანგრძლივი პროცესია. დღეს შრომის მიმართულებაზე სასამართლო სუსტია. შრომის დავებზე მოსამართლე ცალკე უნდა იყოს. ხომ არის სისხლის სამართლის, მერე ადმინისტრაციული და ცალკე უნდა იყოს შრომით დავებზე სასამართლო“

(აჭარის სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის მართვის სააგენტოს
პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის წარმომადგენელი)

დასკვნისთვის ხაზი უნდა გაესვას, თუ რამდენად პრობლემური და არასაკმარისია საქართველოს კონტექსტში მედიაციის ეფექტიანობაზე მსჯელობა მხოლოდ მიღწეული შეთანხმებების სტატისტიკის მოხმობით, რადგან აღნიშნული შეთანხმებები ადეკვატურად არ ასახავს შრომითი მედიაციის მუშაობის ეფექტიანობის ხარისხს. ამის ნაცვლად, მექანიზმის შეფასებისას მნიშვნელოვანია, ყურადღება მიექცეს დასაქმებულთა კოლექტივების სანყის მოთხოვნებს, შემდეგ ამ მოთხოვნების რეპრიორიტეტიზების ხარისხს, დასაქმებულთა ფართო კოლექტივებში გაფორმებული

შეთანხმებებისადმი დამოკიდებულებას და ბოლოს, ამ შეთანხმებების აღსრულება-იმპლემენტაციას როგორც მოკლევადიან, ისე გრძელვადიან პერსპექტივაში. შესაბამისად, მსგავსი კომპლექტური მიდგომა მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობაზე მსჯელობისას ნათლად წარმოაჩენს, რომ აღნიშნული მექანიზმი ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულთა კოლექტივების ნუხილების/პრობლემების/მოთხოვნების რეალურ გადაჭრას და შრომითი ურთიერთობების სფეროში მოლაპარაკების წარმოების თანასწორ პირობებს. ამის მიუხედავად, მედიაციის პროცესის დიდი მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისთვის სათანადოდ აქვთ გაცნობიერებული კვლევაში მონაწილე რესპონდენტებს და აღნიშნავენ, რომ არსებულ მოცემულობაში ფორმალურ დონეზე გაფორმებული და დამოწმებული შეთანხმებებიც კი შესაძლოა, მნიშვნელოვანი ბერკეტი აღმოჩნდეს მათ ხელში, დავის სასამართლოს გზით წარმოებისთვის. ამასთან, მიუთითებენ მედიაციის მექანიზმის დიდ მნიშვნელობასა და სამომავლო პოტენციალზე შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პროცესში, თუმცა, ამის მიუხედავად, დღესდღეობით არ არსებობს პრაქტიკული გამოცდილება მედიაციის ფარგლებში დარღვეული შეთანხმებების სასამართლოს გზით გასაჩივრების, რაც, თავის მხრივ, სასამართლო დავის ვადებს და დავისთვის საჭირო რესურსების სიმცირეს უკავშირდება.

სოციოლოგიური კვლევის მიგნებები

კვლევამ მოიცვა შრომითი მედიაციის მექანიზმთან დაკავშირებით დასაქმებულთა კოლექტივების წარმომადგენელთა განწყობისა და გამოცდილების შესწავლა წინარე მედიაციის, მედიაციის მიმდინარეობისა და მედიაციის დასრულების შემდეგ მოკლევადიან და გრძელვადიან პერიოდებთან კავშირში. გარდა ამისა, კვლევის ფარგლებში მოეწყო სამაგიდო კვლევაც, რის შედეგადაც, ერთი მხრივ, შესწავლილ იქნა შრომითი მედიაციის შესახებ არსებული საერთაშორისო და ადგილობრივი ლიტერატურული წყაროები, ხოლო მეორე მხრივ, გაანალიზდა შრომითი მედიაციის მექანიზმისა და მისი განვითარების ისტორია როგორც საერთაშორისო, ისე ადგილობრივ დონეზე. გაწეულ სამუშაოზე დაყრდნობით, შესაძლოა, გამოიყოს ის ძირითადი მიგნებები, რომლებიც უკავშირდება საქართველოს კონტექსტში შრომითი მედიაციის მექანიზმის სპეციფიკას.

შრომითი მედიაციის შექმნისა და განვითარების ისტორიის, ასევე მექანიზმის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის/ეფექტიანობისთვის მნიშვნელოვანი ფაქტორების შესწავლის მიზნით ლიტერატურის მიმოხილვამ და სხვადასხვა წყაროს ანალიზმა აჩვენა რომ:

- შრომითი მედიაციის კვლევით მიმართულებაში მცირეა მედიაციის ეფექტიანობის შესწავლის გამოცდილება დასაქმებულთა პერსპექტივის გათვალისწინებით. საერთაშორისო კვლევებისა თუ აკადემიური წყაროების უმეტესობა სწავლობს მედიაციის სხვადასხვა ნაირსახეობას როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ასევე სხვადასხვა ქვეყნის მაგალითებთან შედარებით. საერთაშორისო ლიტერატურულ წყაროებში ასევე ჭარბობს კვლევის ისეთი მიდგომა, როდესაც შრომითი მედიაცია შრომითი ურთიერთობების თუ შრომის პოლიტიკის მნიშვნელოვან ნაწილად არის განხილული, თუმცა უმეტესად ასეთ წყაროებში შრომითი მე-

დიაცია ისეა დეფინიცირებული, რომ აღნიშნული მექანიზმი უმეტესად საწარმოო კონფლიქტებისა თუ რისკის მართვის მიზნით არის დამკვიდრებული. ლიტერატურულმა მიმოხილვამ გამოავლინა, რომ საქართველოს კონტექსტში თითქმის არ მოიპოვება შრომითი მედიაციის დეტალური და სიღრმისეული კვლევით-ანალიტიკური ნაშრომები და ამ მხრივ მნიშვნელოვანი დეფიციტი არსებობს როგორც აკადემიურ, ასევე პოლიტიკის შეფასების კუთხითაც.

- კვლევამ ცხადყო, რომ შრომითი მედიაცია ისტორიულად ჩამოყალიბდა როგორც მექანიზმი, რომლის ფუნქციაც მხარეებს შორის კოლექტიური შრომითი დავის რეგულირებას და ადმინისტრირებას ისახავს მიზნად. მოდერნული ტიპის მედიაციის მექანიზმი შრომითი ურთიერთობებისა თუ შრომის პოლიტიკის ნაწილს წარმოადგენს. მისი ეფექტიანობისა და მაღალინსტიტუციური ლეგიტიმაციისთვის მნიშვნელოვანია შრომის პოლიტიკასთან დაკავშირებული რიგი ფაქტორების გამართული ფუნქციონირება. მათ შორის: შრომის პოლიტიკის გამართული საკანონმდებლო ჩარჩოს არსებობა, მექანიზმის ადმინისტრირებასთან დაკავშირებული საკითხების მოწესრიგება, სოციალურ პარტნიორობა კოლექტიური კავშირების სიძლიერე, საწარმოებში დასაქმებულთა კოლექტიური მოთხოვნების ანგარიშგანევის დამკვიდრებული პრაქტიკა, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა მოლაპარაკების ძალის ბალანსი და სხვა.
- საქართველოში კოლექტიური დავის რეგულირება და მედიაციის მექანიზმის შექმნა 2013 წელს უკავშირდება და ის 2012 წელს პოლიტიკური მოცემულობის ცვლილების კვალდაკვალ სხვადასხვა სფეროში, მათ შორის, შრომის პოლიტიკაში გატარებული რე-რეგულირების პოლიტიკის შედეგია. კვლევით დადგინდა, რომ 2013 წლიდან 2017 წლამდე ქვეყნის მასშტაბით საერთო ჯამში მედიაციის 32 შემთხვევა დაფიქსირდა სხვადასხვა ტიპის საწარმოში. შრომითი მედიაციის მოთხოვნის საკითხს ძირითადად დასაქმებულთა კოლექტივები აყენებდნენ, თუმცა, მიუხედავად შრომით

ურთიერთობებში მექანიზმის ფართოდ აპრობირებისა, კვლევამ გამოავლინა, რომ შრომითი მედიაციის მექანიზმმა მნიშვნელოვანი ცვლილებები ვერ შეიტანა საქართველოში შრომითი ურთიერთობების გაუმჯობესების მხრივ, რაც მედიაციის მექანიზმის დაბალი ინსტიტუციური ძალით, ეროვნულ შრომით პოლიტიკაში მისი არათანმიმდევრული ინტეგრაციით და სტრუქტურულ დონეზე არსებული გამოწვევებით არის განპირობებული.

- კვლევის ფარგლებში გამოთხოვილ საჯარო ინფორმაციაზე დაყრდნობით დადგინდა, რომ 2014-2017 წლებში მედიაციის შემთხვევების 48%-მდე შეთანხმებით დასრულდა. ამასთან, ინიცირებული მედიაციის შემთხვევების დაახლოებით 30% განმეორებითი მედიაციის შემთხვევას წარმოადგენდა, რაც გულისხმობს იმას, რომ მედიაციის პროცესი განმეორებით ინიშნებოდა წინა მედიაციის პირობებში მიღწეული შეთანხმების პირობების დარღვევისა და გაფორმებული შეთანხმების აღუსრულებლობის გამო, ახალი შრომითი დავის წარმოქმნიდან გამომდინარე;
- კვლევამ ცხადყო, რომ ფაქტორები, რომლებიც ხელს უშლიდა შრომითი მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანად წარმართვას, მის მაღალ ინსტიტუციურ ლეგიტიმაციასა და სანდოობას, დაკავშირებული იყო ისეთ სისტემურ პრობლემებთან, როგორებიცაა ქვეყნის შრომის ბაზრის სტრუქტურისა და სოციოპოლიტიკური მოცემულობის გამოწვევები. კერძოდ, მოსახლეობაში უმუშევრობის მაღალი დონე, არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებული ადამიანების მაღალი/მეტი წილი, შრომითი ორგანიზაციებისა და პროფესიული კავშირების სისუსტე და ფართო საზოგადოებაში მათდამი ნაკლები ნდობა, საკანონმდებლო დონეზე დასაქმებულთა დაცულობის დაბალი გარანტიები და სხვა. ყველაფერი ეს განაპირობებდა დასაქმებულთა მოლაპარაკების ძალის სისუსტეს და მათ მაღალ მონყვლადობას, რაც კოლექტიური დავისას მოლაპარაკების პროცესს იმთავითვე არასამართლიან და ასიმეტრიულ მდგომარეობაში აყენებდა.

დასაქმებულთა კოლექტივების წარმომადგენელთა განწყობისა და გამოცდილების შესწავლის მიზნით წარმოებულმა ემპირიულმა კვლევამ აჩვენა რომ:

- დასაქმებულთა ფართო კოლექტივებში მწვავედ დგას ცოდნის დეფიციტისა თუ ცოდნის არათანაბარი გადანაწილების საკითხი შრომითი მედიაციის მექანიზმის ფუნქციის, დანიშნულებისა და შრომით ურთიერთობებში მისი როლის შესახებ. კერძოდ, მაშინ, როდესაც მშრომელთა კოლექტივების წარმომადგენლები მედიაციის შესახებ თავიანთ ცოდნას მაღალ ან საშუალო ცოდნად აფასებდნენ (გამოკითხულ რესპონდენტთა 94,7%), დასაქმებულთა ფართო კოლექტივებში ამ ცოდნის არსებობას ძალიან დაბალ შეფასებას აძლევდნენ;
- კვლევის ფარგლებში დასაქმებულთა კოლექტივების წარმომადგენლები ხშირად მიუთითებენ საწარმოებისა და კომპანიების დონეზე ადმინისტრაციასთან მოლაპარაკების შიდა კულტურის დახვეწისა და შიდა მოლაპარაკების მექანიზმებისა დანერგვის და/ან განვითარების აუცილებლობაზე;
- წინარემედიაციის პროცესში კვლევამ ცხადყო, რომ დასაქმებულთათვის მნიშვნელოვანი გამოწვევაა კოლექტიური ერთობის შენარჩუნება ან მისი ფორმირება, ხოლო ისეთ დასაქმების ადგილებში, სადაც კოლექტიური ერთობების შექმნის გამოცდილება არ არსებობს ან მსგავსი ერთობების მაჩვენებელი ძალიან დაბალია, თითქმის არ არსებობს მედიაციის გზით კოლექტიური დავის წარმოების გამოცდილება;
- მედიაციის მიმდინარეობასთან დაკავშირებით რესპონდენტთა გამოკითხვამ გამოავლინა, რომ დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მედიატორის როლს, მის გამოცდილებას, პროფესიონალიზმსა და მიუკერძოებლობას. თუმცა გარდა ამისა, დასაქმებულთა კოლექტივებისთვის ასევე მნიშვნელოვანია მედიატორთა პიროვნული თვისებები, მათი დადებითი რეპუტაცია და საზოგადოებრივი ცნობადობა, რაც მათში ნდობის ჩამოყალიბების წინაპირობას ქმნის;

- მედიაციის პროცესში მოლაპარაკების მიმდინარეობაზე დიდი გავლენა აქვს ისეთ გარემოებებს, როგორებიცაა: საწარმოში არსებული სამსახურებრივი იერარქია, ცოდნისა და განათლების დონის იერარქიული გამოყენება, გამართული არტიკულირების უნარის ქონის პრივილეგია, საწარმოო პროცესის ფინანსურ თუ კომერციულ ინფორმაციაზე წვდომის ან მისი მოპოვების შესაძლებლობის არსებობა, მშრომელთა მოლაპარაკების ძალა, გაფიცვის შესაძლებლობის რეალურობა და ა.შ.
- ასევე, კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ დასაქმებულთა ერთობები კოლექტიურ დავას ძირითადად ისეთი ფუნდამენტური საკითხების ირგვლივ იწყებდნენ, როგორებიცაა: საწარმოების დონეზე კოლექტიური შეთანხმების გაფორმება, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების პირობების თანხვედრა შრომის კანონის დებულებებთან, საწარმოების დონეზე წარმოდგენილი პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციებისთვის სამუშაო პირობების შექმნა და ა.შ.
- რესპონდენტების თანახმად, მედიაციის დროს ყველაზე რთულად შესათანხმებელ მოთხოვნებს შორის იყო მოთხოვნა ხელფასის ზრდასთან დაკავშირებით და წინა მედიაციის პირობებში ნაკისრი ვალდებულებების აღსრულების შესახებ, როდესაც ყველაზე მარტივად მისაღწევ მოთხოვნებს შორის დასაქმებულები ასახელებდნენ არამყისიერი ხასიათის ისეთ მოთხოვნებს, როგორიცაა შრომითი პირობების გაუმჯობესება, შრომითი გარემოს მონესრიგება და მსგავსი;
- კვლევამ გამოავლინა, რომ შრომითი მედიაციის შემთხვევების შეთანხმებით დასრულება უმეტეს შემთხვევებში არ გულისხმობდა კოლექტიური დავის ამოწურვას და აღნიშნულ შეთანხმებებს მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს სძენდა, რამდენადაც მოთხოვნების რეპრიორიტეტიზება, კომპრომისებისა და დავის მხარეთა შორის სტრუქტურულად არსებული დისბალანსის პირობებში გარკვეული შეთანხმებების მიღწევა რეალურად არ ასახავდა კოლექტიური დავის რეალურ ბუნებას თუ კოლექტივის მონაწილე

დასაქმებულთა მოთხოვნების სრულ სპექტრს. ამასთან, მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმებები უმეტესად აღუსრულებელი რჩებოდა, რაც ძალაში ტოვებდა დასაქმებულთა კოლექტივებში არსებულ კოლექტიურ უკმაყოფილებას და ასუსტებდა მედიაციის მექანიზმის ეფექტიან ინსტრუმენტად აღქმას;

- კვლევის პროცესში მედიაციის ფორმალურ და არაეფექტიან მექანიზმად შეფასების მიუხედავად, დასაქმებულები მაინც ხაზს უსვამენ თავად მექანიზმის დიდ მნიშვნელობას და მის პოტენციალს შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისა თუ კოლექტიური დავების ფორმალიზების თვალსაზრისით.

ბიბლიოგრაფია

Bennett, Tony. „The Role of Mediation: A Critical Analysis of the Changing Nature of Dispute Resolution in the Workplace“. *Industrial Law Journal* 41, no. 4 (December 1, 2012): 479–80. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dws033>.

Bingham, Lisa B. „Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation“. *Conflict Resolution Quarterly* 22, no. 1–2 (2004): 145–74. <https://doi.org/10.1002/crq.96>.

Bollen, Katalien, Martin Euwema, and Lourdes Munduate, eds. *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice*. Industrial Relations & Conflict Management. Springer International Publishing, 2016. // www.springer.com/gp/book/9783319428413.

Bondy, Varda, Linda Mulcahy, Margaret Doyle, and Val Reid. „Mediation and Judicial Review: An Empirical Research Study“. Monograph, June 2009. <http://www.publiclawproject.org.uk>.

Chand, Anand. „Comparative Analysis of Dispute Resolution Mechanisms: Fiji and the Cook Islands“. *Fijian Studies: A Journal of Contemporary Fiji* 13 (2015): 58–72.

Clark, Nick, Sylvie Contrepois, and Steve Jefferys. „Collective and Individual Alternative Dispute Resolution in France and Britain“. *The International Journal of Human Resource Management* 23, no. 3 (February 1, 2012): 550–66. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.641078>.

Costantino, Cathy A. „Second Generational Organizational Conflict Management Systems Design: A Practitioner’s Perspective on Emerging Issues“. *Harvard Negotiation Law Review* 14, no. 1 (2009): 81–100.

———. „Using Interest-Based Techniques to Design Conflict Management Systems“. *Negotiation Journal* 12, no. 3 (July 1, 1996): 207–15. <https://doi.org/10.1007/BF02187628>.

Cutcher Gershenfeld, Joel, Thomas Kochan, John Paul Ferguson, and Betty Barrett. „Collective Bargaining in the Twenty First Century: A Negotiations Institution at Risk“. *Negotiation Journal* 23, no. 3 (2007).

Diakonidze, Ana. „Superficial Institutions and Challenges of Re-Regulation in the Republic of Georgia“. *Caucasus Survey* 4, no. 2 (May 3, 2016): 149–64. <https://doi.org/10.1080/23761199.2016.1188489>.

Euwema, Martin, Ana Belén García, Erica Pender, Patricia Elgoibar, and Lourdes Munduate. *Promoting Social Dialogue in European Organizations: Human Resources Management and Constructive Conflict Management*. Industrial Relations & Conflict Management, 2015.

Gelfand, Michele J., Lisa M. Leslie, Kirsten Keller, and Carsten de Dreu. „Conflict Cultures in Organizations: How Leaders Shape Conflict Cultures and Their Organizational-Level Consequences“. *Journal of Applied Psychology* 97, no. 6 (2012).

Giebels, E., and O. Janssen. „Conflict Stress and Reduced Well-Being at Work: The Buffering Effect of Third-Party Help“. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14, no. 2 (June 2005): 137–55. <https://doi.org/10.1080/13594320444000236>.

Good, David H., Lisa Blomgren Bingham, and Tina Nabatchi. „Organizational Justice and Workplace Mediation: A Six factor Model“. *International Journal of Conflict Management* 18, no. 2 (July 13, 2007): 148–74. <https://doi.org/10.1108/10444060710759354>.

Herrman, Margaret S., Nancy Hollett, and Jerry Gale. “Mediation from Beginning to End: A Testable Model.” In *The Blackwell Handbook of Mediation*, 19–78. Wiley-Blackwell, 2006. <https://doi.org/10.1002/9781405164238.ch2>.

Hogler, Raymond L., and Curt Kriksiun. „Impasse Resolution in Public Sector Collective Negotiations: A Proposed Procedure“. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* 6, no. 4 (1984).

“ILOSTAT CP.” Accessed November 5, 2018. <https://www.ilo.org/ilostatcp/CPDesktop/?list=true&lang=en&country=GEO>.

Keller, Berndt. „Mediation as a Conflict-Solving Device in Collective Industrial Disputes“. *Relations Industrielles / Industrial Relations* 43, no. 2 (1988): 431–46.

Kelly, Joan. „Family Mediation Research: Is There Empirical Support for the Field?“ *Wiley Online Library*, Conflict Resolution Quarterly, 2004. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/crq.90>.

Khanal, Mukesh, and Preeti Thapa. „Community Mediation and Social Harmony in Nepal“. Companion Paper. The Asian Foundation, 2014.

Li On, Lee. „The Politics of Community Mediation: A Study of Community Mediation in Israel“. *Conflict Resolution Quarterly* 26, no. 4 (June 1, 2009): 453–79. <https://doi.org/10.1002/crq.243>.

Manzini, Paola, and Marco Mariotti. „Arbitration and Mediation: An Economic Perspective“. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY: Social Science Research Network, July 1, 2002. <https://papers.ssrn.com/abstract=323682>.

Matthias Jobelius. „Economic Liberalism in Georgia: A Challenge for EU Convergence and Trade Unions“. *Friedrich Ebert Stiftung*, April 2011.

McAndrew, Ian. „Models of Employment Dispute Resolution in New Zealand: Are There Lessons for Europe?“ *Proceedings of the 10th International Labour and Employment Relations Association (ILERA) European Conference: Imagining New Employment Relations and New Solidarities.*, n.d.

McKenzie, Donna Margaret. „The Role of Mediation in Resolving Workplace Relationship Conflict“. *International Journal of Law and Psychiatry* 39 (March 2015): 52–59. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2015.01.021>.

Morris, Megan, W. Kim Halford, Jemima Petch, and David Hardwick. „Predictors of Engagement in Family Mediation and Outcomes for Families That Fail to Engage“. *Family Process* 57, no. 1 (March 1, 2018): 131–47. <https://doi.org/10.1111/famp.12270>.

Patton, Michael Quinn. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. SAGE, 2002.

Roche, William K., Paul Teague, and Alexander J. S. Colvin, eds. *The Oxford Handbook of Conflict Management in Organizations*. Oxford Handbooks. Oxford, New York: Oxford University Press, 2014.

Roo, Annie de. „The Settlement of (Collective) Labour Disputes in the Grand Duchy of Luxembourg“. National Report. EU Project for the Study of Conciliation, Mediation, and Arbitration. Erasmus University Rotterdam, n.d.

Stokke, Torgeir Aarvaag. „Mediation in Collective Interest Disputes“. *Stockholm Institute for Scandianvian Law*, Stability and Change in Nordic Labour Law, 2002, 135–58.

Tjosvold, Dean. „The Conflict-Positive Organization: It Depends upon Us“. *Journal of Organizational Behavior* 29, no. 1 (2008): 19–28.

Tóth, András, and László Neumann. „Labour Dispute Settlement in Four Central and Eastern European Countries“, 2003. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2003/labour-dispute-settlement-in-four-central-and-eastern-european-countries>.

World Bank. „Georgia : From Reformer to Performer“. Systematic Country Diagnostic. Washington, DC: World Bank Group, 2018.

„World Employment and Social Outlook – Trends 2016“, n.d., 92.

„ისტორია“. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება (blog), November 16, 2017. <http://gtuc.ge>

კაპანაძე ნოდარი. „უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში“. კვლევა. თბილისი: ფრიდრიხ ებერტის ფონდი; რონდელის ფონდი, 2016.

„კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ“. სსიპ „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე“. Accessed August 4, 2018. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/14728>.

ლევური როჭერ. „საქართველოში შრომის მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება“. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიისთვის წარსადგენად. თბილისი: International Labor Organization, 2016.

„მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“. ანგარიში. თბილისი: დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, 2013.

სანიკიძე ზურაბ, ხაჭოშია თამარ, კერესელიძე თათია, and ლიპარტელიანი რაისა. შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები. Edited by ჩაჩავა სოფო. 978-9941-9386-4-1. თბილისი: გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2014.

„საქართველოს შრომის კოდექსი“. სსიპ „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე“. Accessed August 4, 2018. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567>.

ტყემალაძე სოფო. „მედიაცია საქართველოში: ტრადიციიდან თანამედროვეობამდე“. თბილისი: UNDP, 2016.

ჭუბაბრია თათული, გვიშიანი ლელა, და ჭოხაძე სალომე. შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში. თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 2017.

ჭგერენაია ელზა. პირისპირი ინტერვიუ შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსთან, 2018.

კვლევის შეჯამება

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ დასაქმებულთა მხრიდან მედიაციის მექანიზმის გამოყენების სიხშირისა და მიღწეული შეთანხმებების რაოდენობის მიუხედავად, მექანიზმი ვერ ჩამოყალიბდა კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის ეფექტიან ინსტრუმენტად და ვერ მოახერხა დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შორის სათანადო ნდობის მოპოვება. მეტიც, სოციალური პარტნიორები მის არაქმედით და ფორმალურ ხასიათზე მიუთითებენ, რაც მექანიზმის ადმინისტრირებისა და კოლექტიური დავის პრევენციის მიმართულებით არსებული საკანონმდებლო თუ პრაქტიკული ხარვეზების გარდა, შრომის პოლიტიკის სტრუქტურული ხასიათის გამომწვევების არსებობას უკავშირდება.

მედიაციის მექანიზმის სახელმწიფო ინსტიტუციური ჩარჩოს ქვეშ მოქმედების მიუხედავად, პრობლემად რჩება მედიაციის სისტემის ადმინისტრირების საკითხი სახელმწიფოს მხრიდან, რაც არასათანადო ფინანსური და ადამიანური რესურსის არსებობას უკავშირდება და ხელს უშლის ინსტრუმენტის ეფექტიან მექანიზმად ფორმირებას შრომის პოლიტიკის მოქმედ სისტემაში. ამასთან, კვლევა მიუთითებს, რომ მედიაციის სისტემის მთავარ პრობლემას წარმოადგენს მედიაციით მიღწეული შეთანხმებების აღუსრულებლობა, რაც ხშირად განმეორებითი მედიაციისა თუ მშრომელთა გაფიცვის მიზეზი ხდება და ასევე მნიშვნელოვნად ამცირებს ინსტრუმენტის მიმართ დასაქმებულთა ნდობას.

ამასთან, კვლევა აჩვენებს, რომ შრომის პოლიტიკა კოლექტიურ შრომით დავას მხოლოდ მისი წარმოშობის მომენტიდან პასუხობს მედიაციისა თუ გაფიცვის შესახებ კანონმდებლობის მეშვეობით. აღნიშნულს მიღმა მოქმედი კანონმდებლობა და პრაქტიკა სრულად უგულებელყოფს ეროვნულ, დარგობრივ თუ საწარმოო დონეებზე კოლექტიური დავის წარმოშობამდე მხარეთა შორის ურთიერთობების რეგულირებას პრევენციული პოლიტიკის მეშვეობით, რაც შესაძლებელს გახდიდა კოლექტიური შრომითი დავების პრევენციას და შეამცირებდა მედიაციის სისტემის საჭიროებას შრომით ურთიერთობებში.

სოციოლოგიურმა კვლევამ დაადასტურა მედიაციის სისტემის ადმინისტრირებისა და მედიაციის შეთანხმებების აღსრულების პრობლემები. ამასთან, გამოავლინა ის სტრუქტურული გამოწვევები, რაც მედიაციის მექანიზმის პოზიტიური კონტრიბუციის შესაძლებლობებს ზღუდავს. კერძოდ, კვლევამ აჩვენა, რომ მნიშვნელოვანია, მედიაციის მექანიზმი შრომის პოლიტიკის საერთო ჩარჩოსთან მიმართებით განვიხილოთ, რამდენადაც მის ფუნქციონირებაზე პირდაპირ და უშუალო გავლენას ახდენს ისეთი ლოკალურად არსებული გარემოებები, როგორიცაა შრომით კანონმდებლობაში გატარებული რე-რეგულირების პოლიტიკის ფრაგმენტულობა, შრომის პოლიტიკაში და შრომის ბაზარზე არსებული სისტემური გამოწვევები, სუსტი პროფესიული კავშირების ერთობები, სტრუქტურული უმუშევრობის მაღალი დონე და სხვა. ამასთან, კვლევა აჩვენებს, რომ ჩამოთვლილი ფაქტორები მედიაციის პროცესში ასევე მნიშვნელოვნად განსაზღვრავდა დასაქმებულთა მოლაპარაკების ძალის სისუსტეს და მათ მაღალ მოწყვლადობას, რაც საფუძველს აცლიდა სოციალურ პარტნიორებს შორის დაბალანსებული და თანასწორი მოლაპარაკების შესაძლებლობას. კვლევა ასევე ავლენს დასაქმებულებში შრომითი მედიაციის შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობის, კოლექტიური კავშირების შენარჩუნების, მოლაპარაკების დროს საწარმოო პროცესების შესახებ ინფორმაციაზე წვდომის შეზღუდვისა და მოლაპარაკების პროცესზე დამსაქმებელთა მაღალი იერარქიული პოზიციების გავლენის პრობლემურობას.

კვლევა, მედიაციის მექანიზმთან კავშირში გამოვლენილი ხარვეზების პარალელურად, ავლენს მისი ფუნქციონირების მნიშვნელობას და ინსტრუმენტის შესაძლებლობას, არსებითი გავლენა მოახდინოს შრომის პოლიტიკის აღსრულებაზე, რაც ხელს შეუწყობს მხარეთა შორის სოციალური დიალოგის გამოცდილების ჩამოყალიბებას და შრომითი ურთიერთობების წარმართვისათვის, მათ შორის, კოლექტიური შრომითი დავების გადაჭრისათვის თანასწორი, სამართლიანი და ქმედითი სივრცის გაჩენას.

კვლევის რეკომენდაციები

შრომითი მედიაციის სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირების მიზნით მნიშვნელოვანია:

- სახელმწიფომ გააძლიეროს მედიაციის მექანიზმის ადმინისტრაციული შესაძლებლობები და უზრუნველყოს სისტემა სათანადო ფინანსური და ადამიანური რესურსით, მათ შორის, გარანტირებული გახადოს რეესტრში რეგისტრირებულ მედიატორთა სათანადო რაოდენობის ხელმისაწვდომობა; დავაზე მედიატორის დროულად დანიშვნის მიზნით, უზრუნველყოს მედიატორთა სათანადო ანაზღაურების პოლიტიკის დანერგვა, სამედიაციო ხარჯის მედიაციის სრული ვადით დაფარვის გარანტირება და მედიატორთა უწყვეტი განათლების მექანიზმის დანერგვა, რაც ასევე ფოკუსირდება წარმოების სფეროების მიხედვით მედიატორთა სპეციალიზაციის განსაზღვრაზე;
- სახელმწიფო უწყვეტად მიმართავდეს მედიაციის მექანიზმის ფუნქციონირებაზე დაკვირვებას და კვლევის შედეგად გამოვლენილი ხარვეზების სიღრმისეულ ანალიზზე დაყრდნობით გეგმავდეს მედიაციის სისტემისა და შრომის პოლიტიკის გაუმჯობესების მიმართულებებს; მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ შეიმუშაოს კომპლექსური, სიღრმისეული და ეროვნულ კონტექსტზე მორგებული მეთოდოლოგია, რაც შესაძლებელს გახდის მედიაციის მექანიზმის რეალური ეფექტიანობის გაზომვას. ამასთან, სამინისტრომ პერიოდულად პროაქტიულად გამოაქვეყნოს ანგარიში მედიაციის მექანიზმის მუშაობის თაობაზე.
- შეიქმნას შესაბამისი სამართლებრივი გარანტიები კონკრეტულ დავაზე მედიატორთა დანიშვნისას სოციალური პარტნიორების უშუალო ჩართულობის უზრუნველსაყოფად;
- შეიქმნას სათანადო სამართლებრივი გარანტიები, რაც საჭიროების შემთხვევაში შესაძლებელს გახდის მხარის მოთხოვნით დამსაქმებლის კომერციულ ინფორმაციაზე დაშვებას, მედი-

აციის პროცესის ფარგლებში და მისი მიზნებისათვის, კანონმდებლობით დადგენილი პირობებითა და წესით.

- შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებათა ეფექტიანი აღსრულების მიზნით „მედიაციის შესახებ“ კანონპროექტის რეგულირება გავრცელდეს შრომითი მედიაციის გზით მიღწეულ შეთანხმებებზე, რაც მოკლევადიან პერსპექტივაში უზრუნველყოფს მედიაციის მოქმედი სისტემის მთავარი გამოწვევების – შეთანხმებათა აღსრულებლობის საკითხის აღმოფხვრას. გრძელვადიან პერსპექტივაში მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ უზრუნველყოს სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოების შექმნა საერთო სასამართლოების სისტემაში, რომლის უფლებამოსილება და მანდატი შრომით კანონმდებლობასთან დაკავშირებული სხვა დავების მსგავსად სრულად გავრცელდება მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმებების აღსრულებაზე;
- სახელმწიფომ უზრუნველყოს ინტენსიური საინფორმაციო კამპანია, რაც მიზნად დაისახავს დასაქმებულთა ფართო ჯგუფების ინფორმირებას შრომის პოლიტიკისა და მედიაციის მექანიზმის შესახებ.

მედიაციის სისტემის ეფექტიანობის ამაღლების, კოლექტიური შრომითი დავების პრევენციისა და კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების სათანადო რეგულირების მიზნით მნიშვნელოვანია:

- სახელმწიფომ შეიმუშაოს კოლექტიური შრომითი დავების პრევენციის პოლიტიკა და სათანადო საკანონმდებლო ჩარჩო რაც, მათ შორის, უზრუნველყოფს კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმებისა და მისი სამართლიანი პირობების დადგენის სავალდებულებობას, კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში;
- სახელმწიფომ შეიმუშაოს პოლიტიკა, რომელიც ხელს შეუწყობს სოციალური დიალოგის წახალისებას დარგობრივ და საწარმოო დონეებზე და გააჩენს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა თანასწორი და სამართლიანი დიალოგის მექანიზმებს დასაქმების ადგილებზე;

- სახელმწიფომ შრომითი მედიაციის სისტემის ქმედითობა მნიშვნელოვანია, დაუკავშიროს მის მიმართებას შრომის პოლიტიკის სხვა ასპექტებთან, რაც არსებით გავლენას ახდენს მედიაციის მექანიზმის ეფექტიან მუშაობაზე. მათ შორის, მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ მუდმივი და ინტენსიური მუშაობა წარმართოს იმ სტრუქტურული ფაქტორების ნეიტრალიზების მიზნით, რაც გულისხმობს შრომით კანონმდებლობაში გატარებული რე-რეგულირების პოლიტიკის ფრაგმენტულობას, შრომის პოლიტიკაში და შრომის ბაზარზე არსებულ სისტემურ გამონწვევებს, სტრუქტურული უმუშევრობის მაღალ დონეს და სხვა.

დანართი 1

შრომითი მედიაციის შემთხვევებისას წამოყენებული მოთხოვნების ჩამონათვალი (2014-2017)	მოთხოვნების სიხშირე
კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმება ან მასში ცვლილების შეტანა	10
შრომითი ანაზღაურების ზრდა ან/და ინდექსაცია	9
ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება	6
ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება	5
პირველადი პროფ. ორგანიზაციისთვის ფართის გამოყოფა/მონესრიგება	4
სამსახურიდან გათავისუფლებული თანამშრომლ(ებ)ის აღდგენა	4
ინდ. შრომითი ხელშეკრულების ვადისა და პირობების გადახედვა და მისი პარმონიზება ახალ შრომის კოდექსთან	4
შვებულებისა და ბიულეტენის სარგებლობის უფლების უზრუნველყოფა	4
პროფკავშირული ნიშნით დევნისა და დისკრიმინაციის შეჩერება	3
შრომის პირობების გაუმჯობესება	3
შრომის უსაფრთხოების პირობების დაცვა ან/და გაუმჯობესება	2
საპრემიო/საბონუსე სისტემის დანერგვა ან გადახედვა	2
სადღესასწაულო დღეებში წამუშევარი საათების ზეგანაკვეთური ტარიფით ანაზღაურება	2
პროფ. ორგანიზაციაში განევრების თავისუფლების უზრუნველყოფა	1
დასაქმების ადგილზე საშტატო ერთეულების გაზრდა	1
გამოცხადებულ ვაკანსიებზე ადგილობრივი (რეგიონის) მოსახლეობის დასაქმება	1
მე-13 ხელფასის გაცემა	1
წელთა წამსახურობის, კლასის და თანრიგის მიხედვით ხელფასის დანამატების შემოღება	1
ღამის საათებში მუშაობის ზეგანაკვეთური ტარიფით ანაზღაურება	1
შრომის იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება	1
მძიმე, მავნე და საშიშ პირობებში დასაქმებულთათვის სახელფასო დანამატის დანიშვნა	1

დანართი 2

		მედიაციის პროცესში დამსაქმებელთა მხარესთან თანასწორობის განცდა	
დასაქმების ადგილი	პასუხები	სიხშირე	პროცენტი
სს „საქართველოს რკინიგზა“	მალალი	0	0.0
	საშუალო	2	66.7
	დაბალი	1	33.3
	ძალიან დაბალი	0	0.0
შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანია“ / მეტრო	მალალი	3	100.0
	საშუალო	0	0.0
	დაბალი	0	0.0
	ძალიან დაბალი	0	0.0
სსიპ საზოგადოებრივი მუწყეველი	მალალი	0	0.0
	საშუალო	0	0.0
	დაბალი	1	50.0
	ძალიან დაბალი	1	50.0
შპს „ჯორჯიან მანგანეზი“	მალალი	0	0.0
	საშუალო	0	0.0
	დაბალი	2	66.7
	ძალიან დაბალი	1	33.3
სს „ენერგო – პრო ჯორჯია“	მალალი	0	0.0
	საშუალო	0	0.0
	დაბალი	2	100.0
	ძალიან დაბალი	0	0.0
შპს „ბათუმის ავტოტრანსპორტი“	მალალი	0	0.0
	საშუალო	0	0.0
	დაბალი	3	100.0
	ძალიან დაბალი	0	0.0

მედიაციის პროცესზე სამსხურებრივი იერარქიების გავლენა		მედიაციის გზით სამართლიანობის მიღწევის განცდა	
სიხშირე	პროცენტი	სიხშირე	პროცენტი
0	0.0	0	0.0
3	100.0	0	0.0
0	0.0	3	100.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
3	100.0	3	100.0
0	0.0	0	0.0
2	100.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	1	50.0
0	0.0	1	50.0
2	66.7	0	0.0
1	33.3	0	0.0
0	0.0	1	33.3
0	0.0	2	66.7
0	0.0	0	0.0
2	100.0	0	0.0
0	0.0	2	100.0
0	0.0	0	0.0
3	100.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	2	66.7
0	0.0	1	33.3

დანართი 3

2014-2017 წლებში შრომის მედიაციის დროს წამოყენებული მოთხოვნების რაწერიება	ძალიან რთულად შესატანსმებელი	რთულად შესატანსმებელი	აღვილად შესატანსმებელი	ძალიან ალვილად შესატანსმებელი
ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებული მოთხოვნები (ხელფასის ზრდა, ზეგანაკვეთური, დანაშაუბი და სხვ)				
პირველად პროფკავშირულ ორგანიზაციებთან დაკავშირებული მოთხოვნები (ფართის გამოყოფა, სანეგროს ჩამოჭრა და სხვ)				
სამსახურიდან გათავისუფლებული მშრომელ(ებ)ის აღდგენასთან დაკავშირებული მოთხოვნები				
წინარე შეთანხმებებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მოთხოვნა				
შრომის პირობებისა და უსაფრთხოების გაუმჯობესების საკითხთან დაკავშირებული მოთხოვნები				
შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული მშრომელთა ბაზისური უფლებების დაცვის შესახებ მოთხოვნები				
კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების მოთხოვნა				