

1. შრომის კოდექსის 48¹-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ, რაც ბუნებრივია წინააღმდეგობაში მოდის თავად მედიაციის პროცესთან, ვინაიდან, მედიაციის პროცესის დაწყება, მსვლელობა და დასრულება დამოკიდებული უნდა იყოს მხოლოდ და მხოლოდ კოლექტიური დავის მხარეებზე და მინისტრი არ უნდა იყოს უფლებამოსილი ნებისმიერ სტადიაზე, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე შეწყვეტოს მედიაციის პროცესი.

რეკომენდაცია: *შრომის კოდექსიდან ამოვიღოთ შრომის კოდექსის 48¹-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.*

2. შრომის კოდექსის 48¹-ე მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით, მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში დავის მედიატორი ვალდებულია გაუგზავნოს მას ანგარიში დავასთან დაკავშირებით. დღევანდელი მდგომარეობით არ არის დამტკიცებული ანგარიშის ფორმა, რაც ქმნის კონფიციენციალურობის დარღვევის საფრთხეს. ამასთან, რომ მედიატორმა მინისტრს შესაძლოა მიაწოდოს იმაზე მეტი ინფორმაცია ვიდრე ეს საჭიროა ან არ მიაწოდოს ის ინფორმაცია რას სამინისტროს თავისი მიზნებისათვის ესაჭიროება. მნიშვნელოვანია, რომ მედიაციის პროცესში მხარეები ღიად და დაუფარავად აფიქსირებენ მათ პოზიციებს, მოსაზრებებს, არგუმენტებს, მოთხოვნებსა და წინადადებებს განსახილველ საკითხებთან მიმართებით. ამგვარი ჩანაწერი კი მედიაციის პროცესის მხარეებს მხარეებს უჩენს განცდას, რომ მათ მიერ გამოთქმული პოზიციები, მოსაზრებები და არგუმენტები მოხვდება მინისტრისათვის წარსადგენ ანგარიშში, რაც თავად პროცესს დააზიანებს.

იგივე შინაარსს შეიცავს 2013 წლის 25 ნოემბრის კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №301 დადგენილების მე-7 მუხლის მეორე პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, მედიაციის დასრულებისას, ასევე მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში, საორგანიზაციო სამსახურში წარმოადგინოს ანგარიში კოლექტიურ დავასთან დაკავშირებით, რომელიც, მათ შორის, უნდა მოიცავდეს მედიატორის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანგარიშს.

რეკომენდაცია: *მინისტრის ბრძანებით დამტკიცდეს კოლექტიურ დავასთან დაკავშირებით მედიატორის მიერ მინისტრისათვის წარსადგენი ანგარიშის ფორმა და განისაზღვროს ის საკითხები, რომელთა გამჟღავნებაც მედიტორებს დაბრკოლების გარეშე შეუძლია.*

3. მედიატორის არჩევა ხდება შემდეგი პრინციპით - შეთავაზება მედიაციის პროცესის მონაწილეობაზე ეგზავნება ყველა მედიტორს და პროცესის მედიატორად ინიშნება ის პირი, ვინც პირველი განაცხადებს თანხმობა მონაწილეობაზე. ამასთან, ზოგადად მედიტორის არჩევა ხდება მხარეების მიერ და მათი ჩართულობით, თუმცა შესაძლებელია ჩვენ შემთხვევაში ხელი შეუშალოს მედიტორის დროულად შერჩევას.

მხოლოდ პროფკავშირების ჩართვა მედიტორის შერჩევის პროცესში არ მიმაჩნია სწორი, ან ორივე მხარეს უნდა მივცეთ უფლება წარმოადგინონ მოსაზრება მედიტორის კანდიდატურასთან დაკავშირებით ან არცერთ მხარეს.

რეკომენდაცია: მედიატორის შერჩევა მოხდეს დავის სპეციფიკის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით და არა დროში უპირატესი, უფლებაში უპირატესობის პრინციპით. ამასთან, ამოცანად უნდა დავისახოთ, რომ რაც შეიძლება მცირე დროში დავნიშნოთ მედიატორი და შემდგომი პროცესები და პროცესის ადმინისტრირება ამ მიზნის შესაბამისად დავგვემოთ.

4. რეესტრში არსებული მედიატორების დატვირთვა არის მინიმალური, მათ უმეტესობას არც კი მიუღია მონაწილეობა ჩვენს მიერ შეთავაზებულ მედიაციაში და ფორმალურად არიან მედიატორთა რეესტრში. მედიატორები ხშირ შემთხვევაში უარს ამბობენ მედიაციის დავაში მონაწილეობაზე, ვინაიდან, არ ვთავაზობთ მათთვის ხელსაყრელ პირობებს, ჰონორარს ან ვინაიდან პარალელურად იურსიტის პოზიციაზე მუშაობენ სხვა კომპანიებში არ აქვთ საკმარისი დრო და მოტივაცია. რაც საბოლოო ჯამში ზღუდავს მედიატორზე ხელმისაწვდომობას. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მედიატორს ქონდეს დიდი პრაქტიკული და უწყვეტი გამოცდილება.

რეკომენდაცია: იმისათვის, რომ სამინისტროს ეფექტურად შეძლოს მედიაციის პროცესის ადმინისტრირება რეესტრთა სიაში უნდა იყოს მხოლოდ ის მედიატორები, რომლებიც აქტიურად შეძლებენ მონაწილეობას და ექნებათ უწყვეტი პრაქტიკული გამოცდილება. მათი მოტივაციისთვის უნდა მოხდეს შეთავაზებული პირობების გადახედვა.

5. მედიაციის პროცესის დაგეგმვაში მონაწილეობის მიღება და მედიაციის სხდომების ჩატარებისთვის ნეიტრალური ადგილის გამოყოფა, რაც გაზრდის მედიაციის წარმატებით დასრულების ალბათობას.

რეკომენდაცია: სამინისტროს ბალანსზე არსებული ქონებიდან მოვიძიოთ ისეთი უძრავი ქონება, რომელის გამოყენებაც შესაძლებელი იქნება მედიაციის სხდომებისათვის.

6. კოლექტიური შეთანხმებების აღსრულებასთან დაკავშირებით, ყველაზე მეტი კრიტიკა დავიმსახურეთ, თუმცა, ვინაიდან ამ მიმართულებით იგეგმება გარკვეული ნაბიჯების გადადგმა და ინსპექცია უფლებამოსილი იქნება გააკონტროლოს ამგვარი შეთანხმებების შესრულება, ეს საკითხი მოგვარებულად მიმაჩნია.

რეკომენდაცია: ინსპექციას ჰქონდეს კოლექტიური შეთანხმებების აღსრულების კონტროლის შესაძლებლობა და შრომის ინსპექციის შესახებ კანონი წარმოდგენილი რედაქციით დამტკიცდეს.

7. 2013 წლის 25 ნოემბერის კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №301 საკამოდ მოძველებულია და ვერ პასუხობს დღეს არსებულ გამოწვევებს, კერძოდ:

ა) დადგენილების მე-7 მუხლის მეორე პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, კოლექტიურ დავაზე დანიშნული მედიატორი ვალდებულია განიხილოს მედიაციის ფარგლებში მის კომპეტენციას მიკუთვნებული საკითხები მიუკერძოებლად, კოლექტიური დავის

გარემოებათა ობიექტურად შესწავლის საფუძველზე. დადგენილების ამგვარი ჩანაწერი ნიშნავს იმას, რომ მედიატორი არ არის მედიაციის განმხილველი და ემსგავსება არბიტრს, რაც წინააღმდეგობაშია მედიაციის პროცესის არსთან.

ბ) დადგენილების მე-7 მუხლის მეორე პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, არ გაამჟღავნოს ან/და არ გამოიყენოს კომერციული ან სამსახურებრივი საიდუმლოების შემცველი ან სხვაგვარი კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომლის საჯაროობაც შეზღუდულია მოქმედი კანონმდებლობით და რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა მედიაციის განხორციელებასთან დაკავშირებით. კონფიდენციალურობის ვალდებულება უნდა ვრცელდებოდეს მხარეებზეც, აღნიშნული საკითხი არ არის მოწესრიგებული არც დადგენილებით და არც შრომის კოდექსით.

მოგეხსენებათ, რომ მედიაციის შესახებ საქართველოს კანონი, რომელიც ძალაში 2019 წელს შევიდა არ ვრცელდება კოლექტიური დავის განხილვაზე, თუმცა ვინაიდან ახალი კანონია შედარებით დახვეწილია და შეიძლება მისი გარკვეული მუხლების დადგენილებაში ასახვა. მიზეზი რის გამო იგი არ გავრცელდა კოლექტიური დავის განხილვაზე არის ის რომ - მედიატორის დანიშვნა განსხვავებული წესით ხდება და წინააღმდეგობაში მოდიოდა ჩვენს სქემასთან, თუმცა სხვა კუთხით საკითხების გაზიარება შესაძლებელია.

რეკომენდაცია: შეიცვალოს მთავრობის დადგენილება ზემოაღნიშნული საკითხების გათვალისწინებით და დეტალურად გაიწეროს მედიაციის წარმართვის პროცესი, რა მიიჩნევა მედიაციის დასრულებად, მედიატორის უფლება-მოვალეობები და ა.შ.

8. მნიშვნელოვანია, რომ სამინისტროში მედიაციის მექანიზმის ეფექტურობასთან დაკავშირებით ხდებოდა სტატისტიკის აღრიცხვა და შედეგების ანალიზი. აღნიშნული დაგეხმარება მედიაციის ადმინისტრირების გაუმჯობესებაში, პრობლემების დროულად იდენტიფიცირებაში და სწორი სტრატეგიის შექმნაში. ამასთან, შევძლებთ დინამიკაში შევხედოთ ჩვენს მიერ გატარებულ ღონისძიების შედეგებს და პროგრესს. ამასთან, ამგვარი ინფორმაციის მიწოდება უნდა ხდებოდეს შრომის ინსპექციისათვის, რათა ინსპექციას წარმოდგენა შეექმნას შრომითი უფლებების მიმართულებით რეალური პრობლემების შესახებ და შეძლოს პრობლემების დროულად იდენტიფიცირება (მაგ. რა ტიპის დარღვევებს აქვს მასიური ხასიათი).

რეკომენდაცია: მოხდეს მედიაციის სტატისტიკის აღრიცხვა და შედეგების ყოველწლიური ანალიზი, მომდევნო წლის სტატეგია დაიგეგმოს წინა წლების შედეგების ანალიზის საფუძველზე. ამასთან, შედეგები მიეწოდოს შრომის ინსპექციას.

9. მნიშვნელოვანია, რომ სამინისტრომ წაახალისოს და პოპულარიზაცია გაუწიოს კომპანიებში სოციალური დიალოგის არსებობას და თავად კომპანიის შიგნით იმგვარი პოლიტიკის დანერგვას, რაც ხელს შეუწყობს პრობლემის ადრეულ ეტაპზე იდენტიფიცირებას და სიტუაციას არ მიიყვანს ჩიხურ მდგომარეობამდე და გაფიცვამდე.

რეკომენდაცია: სოციალური დიალოგის წაახალისების და პოპულარიზაციის მიზნით შექმნას სარეკომენდაციო ბროშურები, სადაც ასახული იქნება საუკეთესო პრაქტიკა.