



არასამთავრობო ორგანიზაციების შეფასება საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომელთა შრომითი პირობების გაუარესებასთან დაკავშირებით

2018 წლის აგვისტოს ბოლოს, საზოგადოებრივი მაუწყებლის ახალი სამაუწყებლო სეზონის დაწყების წინ, მაუწყებლის მენეჯმენტის გადანაცვებით, ათეულობით თანამშრომელმა სამუშაო პირობებზე ახალი [32TUშეთავაზება](#) P32T მიიღო, რომელზეც თანხმობის მისაცემად ვადა 4 სექტემბრამდე განესაზღვრათ. მაუწყებლის მენეჯმენტის მიერ წამოყენებული პირობის თანახმად, წარდგენილ შეთავაზებაზე უარის თქმის შემთხვევაში, დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდებოდა. მენეჯმენტის აღნიშნულ გადანაცვტილებას თანამშრომელთა და საზოგადოებრივი მაუწყებლის პროფესიული კავშირის პროტესტი მოჰყვა, რაც დღემდე გრძელდება, რამდენადაც მენეჯმენტთან კომუნიკაციის მცდელობის მიუხედავად დასაქმებულებისათვის უცნობია რა გახდა მათ მიმართ შრომითი პირობების გაუარესების საფუძველი, რაც ფაქტობრივად მათ სამსახურიდან გათავისუფლებას გულისხმობს.

საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა მიმდინარე ცვლილებების შესახებ განმარტება მოგვიანებით, საჯარო განცხადების სახით, მხოლოდ მას შემდეგ გააკეთა, რაც მის მიერ მიღებულ გადანაცვტილებასთან მიმართებით საზოგადოებაში მნიშვნელოვანი კრიტიკა

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



გადაცემების კვლევა ☐ და ☐ მონიტორინგი და ანალიზი ☐ თანამშრომლების მიმართ სექტემბრამდე დაიწყო. 2018 წლის აგვისტოს ბოლოდან რადიოში დაიხურა გადაცემები და გამოცხადდა [კონკურსი](#) ახალი საეთერო სეზონისთვის გადაცემების შესარჩევად. ჩვენთვის ბუნდოვანია თუ რატომ არ ხდება რადიოში დღეს არსებული ადამიანური რესურსის გამოყენება აღნიშნული გადაცემებისთვის და კონკურსში, გარეშე პირების გამარჯვების შემთხვევაში რა გადაწყვეტილება იქნება მიღებული არსებულ თანამშრომლებთან მიმართებაში.

საზოგადოებრივ მაუწყებელში, გამჭვირვალე და თანმიმდევრული პრომის პოლიტიკის არარსებობა და მიღებული გადაწყვეტილებების დაუსაბუთებლობა ბრდის მენეჯმენტის თვითნებური მოქმედების რისკს. ამასთან, მაუწყებელში მსგავსი ხასიათის ოპტიმიზაციის დასაბუთებულობის მიმართ შეკითხვებს აჩენს ის გარემოებაც, რომ მოქმედი დირექტორის, ვასილ მაღლაფერიძის არჩევის შემდეგ, საზოგადოებრივ მაუწყებელში უკონკურსოდ დასაქმდა ათეულობით ადამიანი მათ შორის, ბიძინა ივანიშვილის ოჯახის კუთვნილი ტელევიზიების, GDS-ისა და “მეცხრე არხის” ყოფილი თანამშრომლები.

ამასთან, მივიჩნევთ, რომ ცხადად პრობლემაურია, სამუშაო გრაფიკის ცვლილებასთან დაკავშირებით 70-მდე თანამშრომლის მიმართ გაცემებული შეთავაზება. კერძოდ, შეთავაზების მიმღებ თანამშრომელთა დიდ ნაწილს გააჩნია განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. შეთავაზების თანახმად, წინასწარ, ხელშეკრულებით ფიქსირებული თვიური ანაზღაურების ნაცვლად, შეთავაზებაზე თანხმობის შემთხვევაში თანამშრომლები იმუშავებენ საჭიროების შემთხვევაში გამოძახების პრინციპით, ხოლო მათი ანაზღაურება დამოკიდებული იქნება მათ მიერ შესრულებულ დღიურ საქმიანობაზე. თუმცა, შეთავაზება არ განსაზღვრავს თვის მანძილზე სამუშაო საათების იმ მინიმალურ რაოდენობას, რომლის ფარგლებშიც გარანტირებულად მოხდება თანამშრომელთა გამოძახება. აღნიშნული პირობა უშვებს შესაძლებლობას ხელშეკრულების არსებობის მიუხედავად, თანამშრომელთა მიმართ სამუშაოს შესრულების დავალება საერთოდ არ მოხდეს, რაც გულისხმობს რომ თანამშრომელი საერთოდ ვერ მიიღებს ანაზღაურებას.

მითითებული შეთავაზება განსაკუთრებით დამაზიანებელია იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომლებს არა აქვთ უფლება პარალელურად ასრულებდნენ ანაზღაურებად სამუშაოს სხვა მაუწყებელთან. POF-ს შესაბამისად იმ პირობებში, როდესაც ისინი საზოგადოებრივი მაუწყებლისგან გამოძახების მოლოდინის რეჟიმში იქნებიან, მათ შესაძლებლობა არ ექნებათ თავისუფალ პერიოდში დასაქმდნენ სხვა მაუწყებელთან და ამ გზით მიიღონ ალტერნატიული შემოსავალი, რაც ფაქტობრივად თანამშრომლებს სტაბილური შემოსავლის წყაროს მოპოვების გარეშე ტოვებს.

შედეგად, სრულიად არასამართლიანი და არაგონივრული შეთავაზების გათვალისწინებით, საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომლების დიდი ნაწილი იძულებული იქნება არ დათანხმდეს შეთავაზებას ან/და პირადი განცხადების საფუძველზე შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება, რაც ფაქტობრივად მათი გათავისუფლების/სამუშაოზე უარის თქმის შედეგს დააყენებს.

ამასთან, მივიჩნევთ, რომ მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს, საზოგადოებრივი მაუწყებლის მენეჯმენტის მიდგომა დასაქმებულებისა და პროფესიული კავშირის მიმართ, რაც პროცესის გაუმჯობესებასა და სათანადო კომუნიკაციის დეფიციტში გამოიხატება. არაერთი წერილობითი მოთხოვნის მიუხედავად მაუწყებლის მენეჯმენტი დღემდე არ პასუხობს თანამშრომლებისა და პროფესიული კავშირის წერილობით მიმართვებს მიმდინარე ე.წ. ოპტიმიზაციის პროცესთან დაკავშირებით, რაც გარდა უკანონობისა, საზოგადოებრივი მაუწყებლის მენეჯმენტის გაუმჯობესებლად მუშაობაზე მიუთითებს.

საზოგადოებრივ მაუწყებელში შექმნილი მძიმე ვითარების გათვალისწინებით, მოვუწოდებთ:

საზოგადოებრივი მაუწყებლის სამეურვეო საბჭოს:

- დაუყოვნებლივ მოიწვიოს საბჭოს რიგგარეშე სხდომა მაუწყებელში მიმდინარე ე.წ. ოპტიმიზაციის პროცესის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით და ყველა დაინტერესებული ჯგუფისათვის უზრუნველყოს ღია და მონაწილეობითი პროცესი;

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



- დაუყოვნებლივ, გადანაცვებით მოითხოვოს საზოგადოებრივი მაუწყებლის გენერალური დირექტორისგან მაუწყებლის შრომითი პოლიტიკის დოკუმენტების, მათ შორის საშტატო განრიგის და თანამშრომელთა თანამდებობრივ სარგოების განმსაზღვრელი დოკუმენტების შემუშავება და უახლოეს ვადებში უზრუნველყოს მისი დამტკიცება.

საზოგადოებრივ მაუწყებლის მენეჯმენტს:

- არსებული ვითარების გათვალისწინებით, შეაჩეროს ე.წ. ოპტიმიზაციის მიმდინარე პროცესი და ასეთი საჭიროების შემთხვევაში, ის წარმართოს გამჭვირვალე და ინკლუზიური პროცესის ფარგლებში, სადაც უზრუნველყოფილი იქნება დასაქმებულთა, პროფესიული კავშირებისა და დაინტერესებული საზოგადოებრივი ჯგუფების მონაწილეობა;

- შეიმუშავოს საზოგადოებრივი მაუწყებლის განჭვრეტადი და თანმიმდევრული შრომითი პოლიტიკა, რაც გულისხმობს საშტატო განრიგების, სახელფასო რანჟირების პოლიტიკის, თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობების დამტკიცებასა და თანამშრომელთა შეფასების სისტემის დანერგვას.

ხელმომწერი ორგანიზაციები:

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია (GYLA);

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC).