



არასამთავრობო ორგანიზაციების შეფასება საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომელთა შრომითი პირობების გაუარესებასთან დაკავშირებით

2018 წლის აგვისტოს ბოლოს, საზოგადოებრივი მაუწყებლის ახალი სამაუწყებლო სეზონის დაწყების წინ, მაუწყებლის მენეჯმენტის გადაწყვეტილებით, 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 გადაწყვეტილებას 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 გადაწყვეტილებასთან მიმართებით საზოგადოებაში მნიშვნელოვანი კრიტიკა

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



გაჩნდა.

მაუწყებლის მენეჯმენტის **განცხადების** თანახმად: "საზოგადოებრივ მაუწყებელში წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული სამუშაო გრაფიკები/ცვლები არაეფექტიანად და არასამართლიანად ანაწილებდა თანამშრომლების დატვირთვას. შედეგად დაგროვდა სამუშაო ჯგუფების გადაჭარბებული რაოდენობა, რომელიც არ შეესაბამება წარმოებული გადაცემების საჭიროებებს და მნიშვნელოვნად ზრდის ადამიანურ რესურსს. **ა** მაუწყებლის ახალი სეზონის (2018/2019) გადაცემების დაგეგმვა განხორციელდა შესაბამისი სამუშაო ძალების განსაზღვრასთან ერთად **ბ** კონკრეტულ გადაცემებსა და პროექტებზე მომუშავე ჯგუფების სრული კომპლექტაცია, თანამშრომელთა სამუშაო დატვირთვის რეჟიმები და ცვლები. **გ** ამასთან, თანამშრომლებთან შეხვედრისას მენეჯმენტის მხრიდან მიღებული გადაწყვეტილება შეფასდა როგორც ოპტიმიზაციის პროცესი.

მივიჩნევთ, რომ საზოგადოებრივი მაუწყებლის მენეჯმენტის განცხადება და მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ათეულობით თანამშრომლის მიმართ, არაერთ მნიშვნელოვან კითხვას აჩენს მენეჯმენტის გადაწყვეტილების დასაბუთებლობისა და კანონიერების, ასევე საზოგადოებრივ მაუწყებელში არსებული შრომის პოლიტიკის სამართლიანობის კუთხით.

წლების მანძილზე მნიშვნელოვანი კრიტიკის საგანია საზოგადოებრივ მაუწყებელში თანმიმდევრული და გამჭვირვალე შრომის პოლიტიკის არარსებობა, რაც მაუწყებლის სტრუქტურულ პრობლემას წარმოადგენს და არსებული მენეჯმენტის პასუხისმგებლობაა. კერძოდ, არაერთგზის მოთხოვნის მიუხედავად მაუწყებელში დღემდე არ არსებობს საშტატო განრიგი, თანამშრომელთა შეფასებისა და სახელფასო რანჟირების სისტემა, მაუწყებელს არ აქვს ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და არ ჰყავს ამ მიმართულებაზე პასუხისმგებელი შესაბამისი პირი.

ამასთან, განჭვრეტადი შრომის პოლიტიკისა და თანამშრომელთა შეფასების სისტემის არარსებობის პირობებში სრულიად ბუნდოვანია თუ რა კრიტერიუმების საფუძველზე მოხდა იმ თანამშრომელთა შერჩევა, რომელთაც მენეჯმენტისაგან მიიღეს შეთავაზება შრომითი პირობების მნიშვნელოვანი გაუარესების თაობაზე. ამასთან, მაუწყებელში მიმდინარე მოვლენები აჩვენებს, რომ თანამშრომელთა შრომითი პირობების არსებითი გაუარესების პროცესები მხოლოდ 70-მდე თანამშრომელს არ უკავშირდება და მაუწყებლის მენეჯმენტმა ანალოგიური მიზნის მქონე სხვადასხვა პროცესი საზოგადოებრივი რადიოსა და მაუწყებლის პროექტების

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



გადაცემების კვლევა და მონიტორინგი და ანალიზი თანამშრომლების მიმართ სექტემბრამდე დაინყო. 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 გადანყვეტილება იქნება მიღებული არსებულ თანამშრომლებთან მიმართებაში.

საზოგადოებრივ მაუწყებელში, გამჭვირვალე და თანმიმდევრული შრომის პოლიტიკის არარსებობა და მიღებული გადანყვეტილებების დაუსაბუთებლობა ზრდის 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 პრობლემაა, სამუშაო გრაფიკის ცვლილებასთან დაკავშირებით 70-მდე თანამშრომლის მიმართ გაკეთებული 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.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



მითითებული შეთავაზება განსაკუთრებით დამაზიანებელია იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომლებს არა აქვთ უფლება პარალელურად ასრულებდნენ ანაზღაურებად სამუშაოს სხვა მაუწყებელთან. POFპ 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 მიუთითებს.

საზოგადოებრივ მაუწყებელში შექმნილი მძიმე ვითარების გათვალისწინებით, მოვუწოდებთ:

საზოგადოებრივი მაუწყებლის სამეურვეო საბჭოს:

- დაუყოვნებლივ მოინვიოს 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).