



EASTERN PARTNERSHIP

Civil Society Forum

**СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ В ГРУЗИИ ДО И ПОСЛЕ
ПОДПИСАНИЯ СОГЛАШЕНИЯ ОБ АССОЦИИИ С
ЕВРОПЕЙСКИМ СОЮЗОМ**

Нугзар Кохреидзе

BS&PD

Київ

2014

Стимулирование социального диалога в Грузии рассматривается как часть интеграции с Европой. Несмотря на то, что Грузия прошла долгий путь, все же впереди ей предстоит еще не малый для полного достижения гармонии в вопросе социального диалога.

Данная статья имеет целью представить процесс, происшедший в сфере улучшения социального диалога в Грузии, как до, так и после подписания соглашения об ассоциации. Мы постараемся показать, какие проблемы возникали в этом процессе и как они решены на сегодняшний день, а также предложить наши советы всем субъектам социального диалога по его улучшению.

В 1991 году Грузия объявила о своей независимости и начала переход к рыночной экономике. Процесс строительства экономики прерывался внутренними трениями даже в первые несколько лет независимости. Гражданская война и этнические конфликты в Абхазии и Южной Осетии привели к разрухе в экономике, потере территории, 300 тысячам беженцев и тысячам людских жертв. В 1992-93 гг. производство в стране сократилось в шесть раз и составляло 15-18% от уровня 1989 г. Оборудование легкой и тяжелой промышленности было разграблено и незаконно вывезено за пределы страны. Безработица и инфляция достигли исключительно высокого уровня. Программа стабилизации, инициированная совместно с Международным валютным фондом, осуществлялась в 1995 г. Падение экономики было приостановлено, а в 1997 г. были достигнуты и некоторые успехи. В конце 1998 г., под влиянием так называемого азиатского кризиса, в Грузии вновь возник бюджетный кризис, который, в конечном счете, привел к экономическому кризису. На ситуацию повлияли также проблемы, вызванные чеченской войной и наплывом беженцев из Чечни. Согласно данным за 1984 год, в Грузии насчитывались 5,1 млн. жителей. Согласно экспертным оценкам, примерно 1500 миллиона трудоспособных человек в возрасте 25-50 лет покинули Грузию в поисках работы.

На период 1991-95 гг., в стране сложились неудовлетворительно развитая экономика и высокая безработица. Торговый дефицит и задолженность страны вообще указывают на хрупкость грузинской экономики.

Согласно независимым экспертам, более 60% жителей страны живут ниже черты бедности. Несмотря на эти негативные показатели, наблюдаются существенные изменения в структуре экономики, а торговля, услуги, транспорт и связь сейчас развиваются успешно.

Международная Организация Труда под социальным диалогом подразумевает такие много характерные процессы и практики, какими являются переговоры, консультации или же обмен информацией между представителями правительства, рабочими и работодателями, целью которых являются выработка общих интересов в сферах экономики и социального диалога.

Участниками социального диалога на правительственном уровне являются:

Правительство;

Профессиональные ассоциации;

Ассоциации по трудоустройству.

Основным предметом переговоров между сторонами являются правовые регулирования условий труда и интересы работников.

Участниками социального диалога с другой стороны являются:

Профсоюзы;

Работодатели.

Посредством социального диалога, МОТ стремится добиться равноправия и достижения свободы и продуктивности в труде, основываясь на принципах человеческого достоинства и защищённости. Направленность на эту цель, в рамках трудовой сферы, является регулированием отношений, которые достигаются путем обеспечения консенсуса. "Диалог" как раз и указывает на это: должен произойти переход от противостояния к сотрудничеству.

Социальный диалог может быть трехсторонним. Это происходит тогда, когда правительство участвует в нем как официальная сторона или же оно может иметь двустороннюю форму отношений, или между профсоюзами и работодателями, или же между работодателями и менеджерами. Соглашения могут быть неформальными, формализованными или же их комбинацией. Социальный диалог может развиваться на национальном, региональном или же, в отдельных случаях, на уровне компаний. Он также может подразумевать участие, как представителей различных профессий или секторов экономики, так и их комбинацию.

До 2008 года, в Грузии, в сфере социального диалога, фактически, ничего не происходило. Трудовые отношения между заинтересованными сторонами носили индивидуальный характер и были лишены системного регулирования. Этот факт подтверждается и тем, что в 2006 году, принятый правительством Трудовой кодекс, не сопровождался предварительными консультациями с профсоюзами и более того, - объединения работодателей выступили против нового закона.

К концу 2008 года между правительством, профсоюзами и объединениями работодателей был подписан трехсторонний договор, по результатам которого социальный диалог более или менее принял системный характер, однако этот факт все же был недостаточным в эффективности этих отношений.

2 марта 2010 года, премьер-министр Грузии издал указ № 57, "Устав комиссии трехстороннего социального партнерства и утверждение членов комиссии", который в этой сфере можно было считать шагом вперед, однако, по мнению профсоюзов, этот указ утвердил доминирующую роль правительства в трудовых отношениях. Согласно уставу, сторонами

трехсторонней комиссии стали правительство, объединения работодателей и профсоюзы под председательством министра труда, здравоохранения и социальных дел.

В одном из своих интервью с исследователями вопроса по социальному диалогу, вице-президент конфедерации профсоюзов говорил о том, что в стране дефицит понимания того, что такое социальный диалог, однако, на том этапе, правительство и работодатели начали говорить о социально-трудовых вопросах: «Но все же правительство медленно идет вперед по пути установления модели системы социального диалога и укрепления его на законодательном уровне, что и создает ряд проблем в этой сфере».

Профсоюзы трудовой кодекс признали дискриминационным. Статьи 37, и 38 трудового кодекса, позволяли работодателю, без предварительного уведомления расторгнуть трудовой договор с работником. Статья 49 кодекса признавала право работников на забастовку, но в статье 51, ограничивала это право. Профсоюзы неоднократно обращались к правительству по поводу усовершенствования Трудового кодекса, однако, правительство не ответило на эти действия профсоюзам. Профсоюзы, аргументируя свои позиции, ссылались на противоречивость взятых обязательств правительственной политики в рамках Плана Действий Европейской Политики Соседства и других международных договоров.

Направленность развития экономики в рамках теории «либертарианства» делали жесткими позиции предыдущего правительства, так как Европейское понимание социального диалога и ролей их участников в нем приходили в противовес пониманию развития экономики правительства. После смены власти в 2012 году процесс соглашения по пунктам социального диалога пошел быстрее, хотя он и не проходил гладко.

Показательным, с точки зрения того, каким был процесс развития социального диалога и какие ожидания были по отношению соглашения об ассоциации, является запись председателя Конфедерации профсоюзов Ираклия Петриашвили в своем блоге: «Мы рады, что после «ассоциации» не будет риска того, что вернется ситуация, существующая до 2012 года, что вернется то время, когда из-за забастовки работников будут шантажировать, когда из-за доклада для конференции МОТ в Женеве будут мне угрожать арестом, когда по указу Шашкина отменят коллективный договор и создадут т.н. желтые профсоюзы, когда в ЖД не будет аннексирован профсоюз, когда госработников не будут вызывать с отпусков, заставляя писать заявления о выходе из профсоюза. Вот такая жизнь приходит в Грузию, и на любые уродливые действия мы будем ждать адекватных ответов».

До подписания соглашения новое правительство Грузии, пришедшее к власти после выборов 2012 года начало работу над новым трудовым кодексом. Была создана специальная комиссия с участием всех представителей социального диалога. После многих дискуссий был принят новый вариант кодекса.

В рамках Соглашения об ассоциации, инициированным ЕС и Грузией, Грузия обязуется в течение от трех до восьми лет реализовать существенные реформы в сферах занятости, социального и равного обеспечения возможностей. Государство должно стимулировать развитие политики в области занятости; защиты здоровья и безопасности на рабочем месте; позаботиться о социальном диалоге, поддержке инклюзии, гендерного равенства и предотвращения дискриминации; Кроме того, улучшение социальной ответственности между бизнесами, тем самым способствует улучшению рабочей среды, сокращению бедности, повышению социального обеспечения, устойчивого развития и уровня жизни.

В соглашении об ассоциации выделены отдельные директивы, связанные с трудовым законодательством, устранении дискриминации по различным признакам, охраной здоровья и безопасности на рабочем месте.

Согласно соглашению об ассоциации, по вступлению его в силу, Грузия в течение 4-6 лет должна выполнить 8 директив по усовершенствованию трудового законодательства.

Согласно директиве, принятой на совете министров Евросоюза в 1999 году, запрещается дискриминация служащих, взятых на определенный срок в пользу работников, взятых на неопределенный срок. Целью документа является превенция работников, взятых на работу таким путем, которое может иметь место в случае неограниченного продления контрактов, оформленных на определенный срок. На основе этой директивы страна берет обязательство установить допустимое количество того, во сколько раз может быть оформлен контракт на определенный срок или же какой может быть длительность такого контракта в сумме.

Директива также касается искоренения дискриминации работников, взятых на полставки по отношению к работникам, взятых на полную ставку, и ставит целью отразить те барьеры, которые ограничивают возможность перехода на полставки.

Следует отметить директиву Европейского Союза 2002 г., которая относится к обязанностям работодателя поделиться информацией и проконсультироваться с сотрудниками о процессе разработки экономической и финансовой стратегии, или запланированных в ближайшее время структурных и организационных изменениях.

В течение 3-4 лет после вступления в силу соглашения об ассоциации Грузия обязуется соблюдать 6 директив ЕС по устранению дискриминации, включая дискриминацию по половому признаку. Один из них, директива 2000 года, касающаяся равного обращения, которая должна быть реализована в течение следующих 3 лет. Здесь один из пунктов касается удовлетворения нужд людей с ограниченными возможностями по принципу уважения и разумной адаптации и по устранению дискриминации в отношении лиц с ограниченными возможностями на рабочем месте.

Кроме того, пункты по социальному диалогу в данных директивах обязуют страну с учетом «национальных традиций и практики», принять, в целях содействия диалогу между социальными партнерами (работодателем и работниками), адекватные меры для обеспечения равного обращения. Это включает в себя: мониторинг рабочей практики, кодекс поведения и содействия обмену информацией об опыте лучших практик. Без ограничения автономии социальных партнеров, правительство должно поощрять установление анти-дискриминационных правил и реализовать минимальные требования, определенные директивой. Важно также отметить, что отдельная статья посвящена роли правительства по вовлечению неправительственных организаций в создание анти-дискриминационной атмосферы.

Особое место в документе отведено защите здоровья и безопасности на рабочем месте. В течение 5-9 лет Грузия обязуется исполнить 26 директив. Важной является директива Совета Министров за 1989 год, которая касается оценки рисков, их превенции, исследования источников возникновения, приведения рабочей атмосферы в соответствии с потребностями личности; адаптация к техническому прогрессу; выдача соответствующих инструкции работникам; разработка превенциальной политики.

Другие директивы дают конкретные инструкции, какие меры должны быть приняты работодателями для соблюдения соответствующих стандартов. Инструкции, в которые входит соблюдение безопасности; техническое оснащение в состоянии обслуживания или ремонта; адекватные условия гигиены и т.д. Директива также касается обязательств работодателя информировать работников о потенциальных опасностях, которые могут возникнуть непосредственно в рабочей среде. Кроме того, важные руководящие принципы в отношении необходимости периодически проводить осмотр оборудования и их тестирование.

Представлены директивы, касающиеся правил безопасности работников занятых на строительстве, работающих с асбестом, канцерогеном, обучать специальным нормам обращения с химическими, биологическими и взрывчатыми веществами. Ряд положений касаются физических опасностей (шум, вибрация, электромагнитные поля, радиация).

В течение 6 лет должна быть реализована директива 1992 года, касающаяся защиты безопасности и здоровья работников горнодобывающей промышленности. Данная директива конкретизирует условия, при которых должны осуществляться медицинские исследования работников как по найму на работу, так и в ее процессе.

В начале декабря 2013 года, Европейский Союз выделил 27 млн. евро Грузии в рамках программы "Интеграции Восточного Партнерство и Программа Сотрудничества» (EAPIC) для углубления процессов демократизации и улучшения условий в области прав человека.

Грузия подписала соглашение об ассоциации и после 1 сентября, многие его директивы вступили в силу. Пока нет каких-либо оценок того, как идет

процесс реализации, так как всего несколько месяцев прошло после вступления в силу соглашения. Хотя, надо отметить, что нынешнее правительство еще до подписания соглашения ввело новые законы, улучшающие условия труда и способствующие развитию атмосферы ведения социального диалога.

Наиболее важно в этом процессе осуществление мониторинга, который ведется различными организациями по реализации директив соглашения. Важна роль авторов социального диалога, которые должны использовать возможности предоставленные соглашением для достижения лучших результатов. Весьма важно проведение перманентных встреч, дискуссий между участниками социального диалога для обмена информацией, опытом и новыми возможностями для достижения равных условий для всех сторон.

После 1-го Сентября начался новый период в истории страны, когда общество вместе с правительством взяло обязательство по установлению европейских норм и принципов для более перспективного развития страны. В этом процессе важна не только готовность правительства, но и готовность всего общества реализовать пункты соглашения об ассоциации с Европейским Союзом для интеграции в европейскую семью.

Используемая литература:

1. «Восточное партнерство» и социально-экономическая политика Грузии, 2011 г. Тбилиси, материалы подготовленные CIESR, CEPR, OSGF;
2. «Социальный диалог в Грузии», автор: Марина Мухелишвили, 2011, Тбилиси, Фонд Фридриха Еберта;
3. Центр по образованию и мониторингу по правам человека. Сайт: http://emc.org.ge/2014/01/15/tanaswori_sesadzleblobebis-xelsheywoba/
4. Обзор основных изменений нового трудового кодекса. Сайт: <http://ioce.ge/?p=2083>