

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა  
ფაკულტეტი

სოციოლოგიის მიმართულება



ფარსადანიშვილი მარიამი

პროფკავშირები თანამედროვე ქართულ სახელოვნებო  
სივრცეში, გამოწვევები და მისი მუშაობის შედეგები  
ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის ბაკალავრის აკადემიური  
ხარისხის მოსაპოვებლად

თბილისი, 2023 წელი

## ანოტაცია

მოცემულ ნაშრომში თქვენ გაეცნობით პროფესიული კავშირების მუშაობის სპეციფიკას სახელოვნებო და კულტურის დარგის მიმართულებით, მათ წინაშე არსებულ პრობლემებსა და გამოწვევებს, ასევე თავად დასაქმებულთა შეფასებებს და იმ საჭიროებებს, რომლებიც მათ გააჩნიათ.

დღეს ყველასათვის თვალში საცემია დასაქმების პოლიტიკის მიმართულებით მიმდინარე ცვლილებები, გამონაკლისს არც სახელოვნებო სფერო წარმოადგენს. თანამედროვე ტენდენციებთან ერთად, იცვლება სფეროში დასაქმებულთა უფლებების აღქმა, ინფორმირებულობის ხარისხი და იზრდება მოთხოვნა ფორმალიზებულ სამუშაო გარემოზე, სადაც დაცული იქნება მშრომელთა უფლება და გარანტირებული ღირსეული ანაზღაურება თუ სამუშაო პირობები.

მოგეხსენებათ დღეს საქართველოში განსაკუთრებით მწვავე პრობლემები უდგათ ხელოვნებისა და კულტურის წარმომადგენლებს, მათ შორის დასაქმების და შრომითი უფლებების კუთხით. ამ პროცესებზე და მათ აქტუალობაზე მეტყველებს საპროტესტო აქციები, გაფიცვები და მოძრაობები. ისინი აჟღერებენ სხვადასხვა მოთხოვნებს და ცდილობენ ხმა მიაწვდინონ შესაბამის სტრუქტურებს. ამისათვის კი იყენებენ, როგორც ფიზიკურ სივრცეებს ისე სოციალურ ქსელებს. სწორედ აქ ჩნდება პროფესიული კავშირის როლი, რომელიც უნდა წარმოადგენდეს ერთ-ერთ მთავარ ბერკეტს მშრომელთა ხელში.

საკითხზე მუშაობისას გამოყენებულ იქნა, როგორც რაოდენობრივი ისე თვისებრივი მეთოდები, რამაც არსებულ პრობლემებს გაგვაცნო, როგორც მშრომელთა პერსპექტივიდან, ისე თავად ამ საკითხზე მომუშავე ექსპერტთა მხრიდან. კვლევის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენდა საკანონმდებლო თუ სხვა სახის დოკუმენტაციაზე მუშაობა, იმ პროცესებზე დაკვირვება, რომლებიც მიმდინარეობდა თანადროულად მოცემული ნაშრომის შესრულებისას.

კვლევა მიმართულია უშუალოდ მიმდინარე პროცესის აღქმასა და ანალიზზე, გარკვეული რეკომენდაციების გააზღერებაზე. მე ვიმედოვნებ, რომ მოცემული ნაშრომი მნიშვნელოვან როლს გასწევს კულტურისა და ხელოვნების დარგში დასაქმებულთა მდგომარეობის გაუმჯობესების კუთხით გადასადგმელი ნაბიჯების განსაზღვრაში.

## Abstract

Mariam Pharsadanishvili

In this article you will get acquainted with the specifics of the work of trade unions in the field of arts and culture, with the problems and challenges they face, as well as with the assessments of the employees themselves and their needs.

Today, the ongoing changes in the direction of employment policy are striking for everyone, and the arts sector is no exception. Along with modern trends, the perception of workers' rights in the field, the degree of awareness and the demand for a formalized working environment, where workers' rights will be protected and decent pay and working conditions will be guaranteed, are changing.

As we know, today in Georgia, representatives of arts and culture face particularly acute problems, including in the area of employment and labor rights. Protests, strikes and movements demonstrate these processes and their relevance. They voice various demands and try to bring their voices to the relevant structures. For this they use both physical spaces and social networks. This is where the role of the trade union comes into play, which should represent one of the main levers in the hands of the workers. It should work on ways to address their concerns and be a defender, a kind of guarantor of the interests of workers, both state structures and the private sector, in the field of culture and art.

In the framework of the research we consider the problem of copyright, which is related specifically to the artistic sphere and represents a serious problem at the legislative level. When working on the issue, both quantitative and qualitative methods were used, which familiarized us with the existing problems, both from the point of view of workers and from the side of specialists working on the issue. An important part of the research was working on legislative and other types of documentation, observing the processes that took place simultaneously with the performance of this work.

The research is aimed directly at perceiving and analyzing the current process, at voicing certain recommendations. I hope that this article will play an important role in identifying the steps that need to be taken in terms of improving the situation of workers in the field of culture and art.

# სარჩევი

შესავალი .....	5
ლიტერატურის მიმოხილვა .....	12
1.1 პროფესიული კავშირები ჩანასახში.....	12
1.2 სახელოვნებო პროფკავშირი დასავლურ ლიტერატურაში .....	13
თავი II : კვლევის მეთოდოლოგია და შეზღუდვები .....	17
2.1 მეთოდოლოგია .....	17
2.2 კვლევის შეზღუდვები.....	19
თავი III : კვლევის შედეგების ანალიზი .....	20
3.1 ექსპერტული ინტერვიუს შედეგები.....	20
3.2 რაოდენობრივი კითხვარების შედეგები .....	32
დასკვნა .....	34
გამოყენებული ლიტერატურა .....	36

# შესავალი

საქართველოში პროფკავშირებს მრავალწლიანი ისტორია აქვს, ჯერ კიდევ პირველ დამოუკიდებელ რესპუბლიკამდე, მეფის რუსეთის დროს ჩვენთვის ცნობილი გახდა მისი მუშაობის სპეციფიკა, არსებობდა გაფიცვების პრაქტიკა და ასე გაგრძელდა დამოუკიდებელი საქართველოს ფარგლებშიც. მეტიც, პროფესიულმა კავშირებმა დასაქმებულთა კიდევ უფრო დიდი ნაწილი მოიცვა და მნიშვნელოვან პროცესებსა და გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობდა. მოგვიანებით საბჭოთა ხელისუფლების ფარგლებში მან საკმაოდ მანკიერი სახე მიიღო და წარმოადგენდა მექანიზმს, რომელიც აკონტროლებდა ფართო მასებს, სხვადასხვა დარგში დასაქმებულებს უქვემდებარებდა საერთო სისტემას და გამორიცხავდა გადახვევას გენერალური გეგმიდან, აღმოფხვრიდა ინდივიდუალური საბოტაჟის ფაქტებს რეჟიმის წინააღმდეგ.

თანამედროვე დამოუკიდებელი საქართველოს ისტორიის ფარგლებშიც რასაკვირველია გაჩნდა პროფკავშირების არსებობის საჭიროება და 1992 წელს დაარსდა კიდევ, თუმცა ვერ ვიტყვით იმას, რომ მისი ნდობის ხარისხი ყოველთვის სახარბიელო იყო. სხვადასხვა დროს ხელისუფლებაში მყოფი პარტიები ცდილობდნენ ეს ინსტიტუცია გამოეყენებინათ თავიანთი ინტერესის გასატარებლად და ძალაუფლების გასაზრდელად. დროთა განმავლობაში შრომითი კანონმდებლობის შეცვლის კვალდაკვალ გაჩნდა ახალი პრაქტიკა, გაიზარდა ხალხის მხარდაჭერა და ასევე შეიქმნა მნიშვნელოვანი ბერკეტები რეალური ფუნქციონირებისა და ცვლილებების მისაღწევად.

საქართველოში თანამედროვე პროფკავშირების კულტურის შესახებ შესაბამისი აზრის ჩამოსაყალიბებლად მნიშვნელოვანია დავაკვირდეთ იმ მოვლენებს, რომელთაც ჰქონდათ ადგილი 2014 წლის პირველ მაისს - საუბარია, რაღა თქმა უნდა, საერთაშორისო მშრომელთა დღეზე, რომელიც დასვენების დღედ იყო გამოცხადებული და რომელსაც მრავალი ადამიანი მშვიდობიანი პროტესტით ხვდებოდა. პროტესტის მიზეზი იყო რთული ვითარება დასაქმების ბაზარზე, კონკრეტულად კი სავალალო სამუშაო პირობები. სწორედაც რომ მათგან თავდასაცავად შეიქმნა საქართველოში ცენტრალური პროფესიული კავშირების გაერთიანება, რომელიც 1992 წელს ჩამოყალიბდა. როგორც უშუალოდ მათ საიტზე შეგვიძლია გავცნოთ, „2006 წლიდან,

ორგანიზაცია სრულად გათავისუფლდა პოლიტიკური და ცალკეულ ინტერესთა ჯგუფების გავლენისგან და დღემდე, მისი საქმიანობის მთავარ ქვაკუთხედს წარმოადგენს მმართველობის დემოკრატიული პრინციპები, საქმიანობის ტრანსფარენტულობა და ანგარიშვალდებულება საკუთარი წევრების, საქართველოს საზოგადოებისა და საერთაშორისო ცივილიზებული სამყაროს წინაშე.” (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2023) ამ სიტყვებში შეგვიძლია რამდენიმე მნიშვნელოვანი მესიჯი ამოვიკითხოთ - პირველ რიგში, მათ მიერვე აღიარებულია 2006 წლამდე არსებული პრობლემები დამოუკიდებლობის მხრივ, შემდგომ კი განსაზღვრულია ამჟამინდელი საქმიანობის მნიშვნელობა. ამ ერთობის გაცხადებულ, მთავარ მიზანს წარმოადგენს საქართველოში შრომით სტრუქტურებში გამჭვირვალობის ჩამოყალიბება, რომელიც სამუშაო პირობების კრიტიკის ღიაობასაც მოიცავს, რის გარეშეც შეუძლებელია რაიმე ტიპის ცვლილება. შემდგომ, ვხედავთ სიტყვა „ანგარიშვალდებულება“-ს, რაც პერიფრაზირებით რომ ვთქვათ, ვალდებულებასა და პასუხისმგებლობას ნიშნავს, რომელიც, ორგანიზაციის აზრით, დამსაქმებლებს გააჩნიათ არამხოლოდ თავიანთი დასაქმებულებისა და ზოგადად, საქართველოს მიმართ, არამედ მთლიანი ცივილიზებული სამყაროს წინაშეც. მიუხედავად გაჟღერებული პოზიციისა რეალურად გაცილებით სხვა მოცემულობას ვაწყდებით, სადაც ცენტრალური პროფკავშირების გაერთიანება ვერ უზრუნველყოფს მშრომელთა საჭიროებებზე ზრუნვის ვალდებულებას, ბადებს დამოუკიდებლობის ხარისხთან კითხვის ნიშნებს და ქმნის ნეგატიურ მოლოდინებს. ეს ორგანიზაცია ევროპული ფასეულობების, ადამიანთა და მუშათა უფლებების კონტექსტში აზროვნებას ასახელებს თავიანთი პოლიტიკის განმსაზღვრელად და საკუთარ თავს უმაღლეს შესაძლო არსებულ სტანდარტებს უკავშირებს, რომელთა დამკვიდრებაც მართლაც რომ საჭიროა საქართველოში. სწორედ რომ მოცემულმა შეუსაბამობამ , ფურცელზე არსებულსა და სინამდვილეს შორის, დაბადა იდეა ცენტრალური პროფკავშირისგან დამოუკიდებლად ეარსებათ პროფესიულ გაერთიანებებს . დღეს მივიღეთ სურათი, როდესაც მოქმედი კავშირების გარკვეული ნაწილი ემიჯნება მათ პოლიტიკას და ცდილობს დამოუკიდებლად შექმნას შრომითი უფლებებისთვის ბრძოლის პრაქტიკები. უნდა აღინიშნოს, რომ ჩემს მიერ შესწავლილი სახელოვნებო სფერო და მასში არსებული მშრომელთა გაერთიანებების უმეტესობა, სწორედაც რომ ემიჯნება ცენტრალურ პროფკავშირს და “ღირსეული შრომის

პლატფორმაზე”(დამოუკიდებელ პროფკავშირთა გაერთიანება) აგრძელებს ბრძოლას არსებულ ველზე.

დამოუკიდებელი საქართველოს ფარგლებში, სახელოვნებო სფეროში პროფკავშირების თემის განხილვისას, უნდა შევხვით 2006 წელს ცენტრალური პროფესიული კავშირის ბაზაზე შექმნილ გაერთიანებას კულტურისა და ხელოვნების დარგში, რომელსაც ძალზე ხმამაღლა და პირდაპირ დაუჭირეს მხარი ყველაზე ცნობილმა და პოპულარულმა ხელოვანებმა საქართველოში. ცნობილი მუსიკოსები, მსახიობები, რეჟისორები და მხატვრები შეუერთდნენ მას და ჰქონდა იმედი იმისა, რომ ახალი დაფუძნებული ხელოვანთა პროფკავშირული ორგანიზაცია მათ უფლებებს დაიცავდა, ყველაფერს იზამდა იმისათვის, რომ მათი სამუშაო ყოველდღიურობა მეტად ასატანი და უკეთესი გამხდარიყო. საკუთარი მოსაზრება საქართველოში არსებული უფლებებისა და სახელოვნებო სივრცეში ვითარების შესახებ გააჟღერეს კონკრეტულმა პირებმაც, რომელთა შორისაც იყვნენ: ნანული სარაჯიშვილი, ეთერ კაკულია, ნინელი ჭანკვეტაძე, თენგიზ კომკაძე, გიორგი შენგელაია, თენგიზ პეტრიაშვილი და დავით ოქიტაშვილი (კუნჭულია, 2006), რომელთაგანაც უკანასკნელი ორს დიდი შრომა აქვს გაწეული საქართველოს ხელოვნების, მასმედიის, კულტურულ-საგანმანათლებლო დაწესებულებების, სპორტისა და ტურიზმის მუშაკთა პროფესიული კავშირის დაფუძნებისა და განვითარების კონტექსტში. სწორედაც რომ ამ პროფკავშირს, თავის დროზე დაეკისრა ფუნქცია საქართველოს მასშტაბით ეწარმოებინა საქმიანობა, რომელიც პირდაპირ, გარანტირებულად ეცდებოდა ხელოვნებისა და კულტურული მოღვაწეობის სივრცეში გაუმჯობესებინა გარემო და გაეხადა იგი მეტად მორგებული, ადეკვატური, შესაბამისი ევროპულ სტანდარტებთან თუ სხვა განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკებთან. დავით ოქიტაშვილი და ირაკლი პეტრიაშვილი, ორივე 2006 წლის 9 მარტს კულტურის სასახლეში გამართულ შეკრებაზე გარკვევით აყალიბებდა საკუთარ მოსაზრებებს ამ ორგანიზაციასთან დაკავშირებით და ორივეს გამოსვლებში მრავალი საერთო იდეის დანახვა შეიძლებოდა, როგორცაა ერთმანეთის მხარდაჭერა, ძლიერი, უფლებადამცველი ორგანიზაციის ჩამოყალიბება, ჩაგვრის ფაქტებზე რეალური ქმედების განხორციელება და დამსახურებული არტისტების, ყველასათვის ცნობილი ხელოვანი ხალხის ერთიანობა და მათთვის შესაბამისი პირობების შექმნა. (კუნჭულია, 2006) ის მესიჯები, რომელიც თავიდანვე აქტიურად ვრცელდებოდა

პროცესებში ჩართული მხარეებისგან თუ კონკრეტული პიროვნებებისგან, ატარებდა გარკვეულ კითხვის ნიშნებს\_ რამდენად იყო ორგანიზაცია თანაბარუფლებიან წევრობაზე დაფუძნებული, თუ გააჩნდა პრივილეგიების მანკიერი პრაქტიკა შიდა ჯგუფში.

როგორც უკვე ვახსენეთ, სახელოვნებო სფეროს სხვა დარგებისგან განსხვავებით სპეციფიკური მახასიათებლები გააჩნია, რომელიც შრომის კულტურაზე და თავად შრომის ამ ბაზარზე დასაქმებულთა შესახებ ზოგად წარმოდგენებს აყალიბებს. ასეთი ხედვები მხოლოდ ქართული რეალობისთვის როდია დამახასიათებელი. დასავლეთის ქვეყნებსა თუ სხვა განვითარებულ საზოგადოებებშიც არსებობს ერთგვარი სტერეოტიპული ხედვა, რომელიც საკმაოდ ნეგატიურ უკუკავშირს ბადებს სახელოვნებო სფეროში დასაქმებულთათვის. ხშირად შემოქმედებითი პროცესი არ ასოცირდება შრომასთან, რომელიც ანაზღაურებული უნდა იყოს შესაბამისად. მას აღიქვამენ ერთგვარ თვითგამოხატვად, რომელიც არტისტის შინაგანი საჭიროებაა და არა რეალური საქმიანობა, რომელსაც თან უნდა ახლდეს შემოსავალი, ფინანსური სარგებელი. ამ ეტაპზე ხდება იმ რესურსების გაუფასურება და უგულვებელყოფა, რომლის მეშვეობითაც იქმნება კულტურის ესა თუ ის დარგი, რესურსების, რომლის მობილიზებასაც წლების განმავლობაში ახორციელებენ სახელოვნებო სივრცეებში დასაქმებული ინდივიდები. გარდა დროისა, რომელიც ამდენად ფასობს თანამედროვეობაში, ეს შეიძლება იყოს საგანმანათლებლო, გონებრივი, შემოქმედებითი და ფინანსური რესურსი. მსგავსად სხვა ქვეყნების გამოცდილებისა, საქართველოშიც გავრცელებულია მოსაზრება, რომ თითქოს არტისტები, ხელოვანები, ხალხი, რომლებიც სხვადასხვაგვარად არიან დაკავშირებულნი ამ სფეროსთან, წარმოუდგენელია, ერთი პროფკავშირის ქვეშ გაერთიანდნენ, რადგანაც მათ ნაწილობრივ არც აღიქვამენ, როგორც მშრომელებს. შეიძლება ითქვას, რომ ჩვენთან ეს მოსაზრება გაცილებით მეინსტრიმულ სახეს ატარებდა წლების განმავლობაში და სწორედ ამიტომ, დღემდე ძალიან მძაფრად იგრძნობა განწყობის დონეზეც.

ერთის მხრივ მსგავსი სიტუაცია განპირობებულია საბჭოთა წარსულით, სადაც არ ხდებოდა შემოქმედებითი მუშაობის პროპორციული ასახვა ფინანსური კუთხით და გაწეული სამუშაოს მიუხედავად, სფეროში მომუშავე ყველა ინდივიდის ანაზღაურება



ფიქსირებული იყო. არსებული სისტემის ფარგლებში წარმატებული და აღიარებული არტისტებისთვის განსაზღვრული იყო გარკვეული სახის პრივილეგიები\_კურორტებზე დასვენება, საზღვარგარეთ ვიზიტი თუ სხვა, რომელიც ასევე უნდა მოეპოვებინათ სისტემისადმი ლოიალურობის გამოხატვით. შიძლება ითქვას, რომ საბოლოო ჯამში, თავისუფალი ბაზრის არ არსებობამ, კონკურენტუნარიანი პირობების მოსპობამ და ეგრეთწოდებულმა საყოველთაო კეთილდღეობის პროექტმა, რეალურად დააზარალა სახელოვნებო სფეროში ღირსეული შრომითი გარემოს ფორმირების პროცესი და დაგვიტოვა მძიმე მემკვიდრეობა ამ კუთხით. თუკი შევადარებთ ჩვენთან არსებული სისტემის განვითარების ისტორიას დასავლურ გამოცდილებას დავინახავთ ფუნდამენტურ სხვაობებს.

ამერიკაში ჯერ კიდევ დიდი დეპრესიის დროს, ანუ 1930-იან წლებში გაჩნდა სერიოზული საჭიროება სახელოვნებო პროფკავშირის შექმნისა, რის შემდგომაც ისინი გაერთიანდნენ, როგორც „კულტურული მუშაკები“ და მთავრობას პირდაპირ მოსთხოვეს, დაავალდებულეს მათთვის დახმარების გაწევა, რაც, როგორც სოციალური საკითხების შემსწავლელი ისტორიკოსი, ჟერალდ მონრო ხსნის, საბოლოო ჯამში, იმით დამთავრდა, რომ სახელმწიფოს მხრიდან „კულტურული მუშაკების“ დახმარების პოლიტიკა იქნა მიღებული, როგორც სახელმწიფოს პირდაპირი პასუხისმგებლობა. (Compagnon, 2020) იმისდა მიუხედავად, რომ კონკრეტულად ეს არტისტთა პროფკავშირი 1942 წელს გარკვეული მიზეზების გამო სამწუხაროდ დაიშალა, საკმაოდ მალევე \_ 1947 წელს დაფუძნდა ახალი ორგანიზაცია, სახელად „ნიუ იორკის არტისტთა პროფკავშირული ასოციაცია,“ რომლის მთავარი მამოძრავებელი ძალა და მისია იყო და დღესაც არის - „არტისტებისთვის ხელმისაწვდომი გაეხადა სხვადასხვა ტიპის შესაძლებლობა და ხაზი გაესვა იმ ეკონომიკურ პრობლემებზე, რომლებიც ეხებოდათ ამერიკელ არტისტებს.“ (ნიუ იორკის არტისტთა პროფკავშირული ასოციაცია, 2023) ამ პროფკავშირის დაფუძნების ისტორიას რომ გადავხედოთ, ძალიან ნაცნობ სიტუაციას ვნახავთ, რომელშიც იდენტური სიტყვების ამოკითხვა შეიძლება - აქაც, 1940-იან წლებში ამ ასოციაციის დაფუძნების დროს მთავარ იდეას ის წარმოადგენდა, რომ არტისტებს, ხელოვანებს აკლათ მხარდაჭერა, რაც მათ ეკონომიკურ სტაბილურობას და უსაფრთხოებასაც კი სერიოზული საფრთხეს უქმნიდა. შესაბამისად, აუცილებელი გახდა გაერთიანება და ამ ერთიანობის იმისთვის გამოყენება, რომ ყველას სამუშაო

პირობა გაუმჯობესებული ყოფილიყო. სახელოვნებო სფეროში დასაქმებულებს ჰქონოდათ შესაძლებლობა მიემართათ ორგანიზაციისთვის, თუკი თავად ვერ შეძლებდნენ დასაქმების ადგილზე დაეცვათ შრომითი უფლებები, ხმა მიეწვდინათ შესაბამისი სტრუქტურებისა თუ ფართო მასებისთვის. შორეულ წარსულს რომ გავცდეთ და თანამედროვე ამერიკას მივუბრუნდეთ, სულ რაღაც რამდენიმე თვის წინათ, მასშტაბური გაფიცვა მოეწყო ჰოლივუდში ამერიკული კინოს მსახიობთა გილდიის, ტელევიზიის და რადიოს არტისტების ფედერაციის გაერთიანებული პროფკავშირის (SAG-AFTRA) ბაზაზე. ამ გაფიცვაში დაახლოებით 160 ათასი ადამიანი მონაწილეობდა და მათი მოთხოვნები ძირითადად შრომით ანაზღაურებას შეეხებოდა. (რადიო თავისუფლება, 2023)

სახელოვნებო სფეროში მომუშავეთა საკითხები, რაღა თქმა უნდა, საქართველოში აქტუალური მხოლოდ 2006 ან 2014 წელს არ იყო - დღესაც კი, 2023 წელს აქტიურად მიმდინარეობდა ოპერის თანამშრომელთა გაფიცვა, რომელიც დაიწყო 3 ნოემბერს. (რადიო თავისუფლება, 2023) ძირითადად, ეს გაფიცვა თავიდან ბოლომდე დაკავშირებული იყო იმ ეკონომიკურ მდგომარეობასთან, კონკრეტულად კი, ხელფასთან, რომელიც იმდენად მცირეა ოპერის მუშაკებისთვის, რომ 35%-იანი და 40%-იანი ზრდაც კი მათთვის რეალურად არ მოაპოვებინებთ ღირსეულ შრომის ანაზღაურებას, რის გამოც ისინი მაინც აგრძელებდნენ გაფიცვასა და პროტესტს. ერთ-ერთი ორგანიზაცია, რომელიც ამ პროტესტს გამოეხმაურა, არის საქართველოში დაფუძნებული „ღირსეული შრომის პლატფორმა,” რომელიც აქამდეც ვახსენეთ. ეს ორგანიზაცია არაფორმალურ ერთობას წარმოადგენს - იგი საქართველოს შრომითი პოლიტიკის გაუმჯობესებისა და ღირსეული შრომითი პირობების შექმნის იდეის გარშემო აკავშირებს დამოუკიდებელ პროფკავშირებს. (ღირსეული შრომის პლატფორმა, 2023) ასევე საკმაოდ საინტერესო და მნიშვნელოვანია დამოუკიდებელი პროფკავშირების გაერთიანება ვახსენოთ კულტურისა და მედიის სფეროში, სახელად - გილდია, რომელიც საკმაოდ ღიად უცხადებს მხარდაჭერას ოპერის წინ გამოსულ მუშაკებს. გილდია მრავალი ტიპის საქმიანობას ეწევა, როგორც არის ინტერვიუების ჩაწერა, შემეცნებითი თუ სოციალური ღონისძიებების და ლექციების ჩატარება კულტურის სფეროში, ასევე პრაქტიკაში გაფიცულებთან გვერდით დგომა და მათი სამართლებრივი იდეური, ვერბალური და პრაქტიკული მხარდაჭერა.

ნაშრომის ამ ნაწილში საუბარი იყო იმაზე, თუ რამდენად აქტუალური არის ეს თემა საქართველოში და ზოგადად, დასავლეთშიც, კონკრეტულად კი - ამერიკაში. ხაზი გაესვა იმ მთავარ მოთხოვნებს, რომლებიც გააჩნიათ ფაქტობრივად ნებისმიერ სახელოვნებო პროფკავშირულ ორგანიზაციას - არტისტების, ხელოვანების ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნა. ამ და სხვა იდეებს ჩვენ კვლავაც დავუბრუნდებით კვლევის შემდეგ ეტაპებზე, საუბარი იქნება რა, მიმდინარე პროცესებზე საქართველოში კულტურის დარგის გარშემო არსებულ პრობლემატიკასა და პროფესიული კავშირების მუშაობის მეთოდებზე, მათ შორის კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის ფაქტებზე, საერთო პროგრამებსა თუ აქტივობებზე, რომლებიც ხორციელდება და რაც ყველაზე მთავარია, შედეგებზე, რომლის მიღწევაც ხერხდება მათი მუშაობის შედეგად. შეუძლებელია გვერდი ავუქციოთ ისეთ სახელმწიფო სტრუქტურებზე საუბარს, როგორცაა კულტურის სამინისტრო, ასევე კინოსტუდია “ქართულ ფილმში”, ანდაც “საქართველოს ეროვნულ მუზეუმში” მიმდინარე პროცესებს, მითუმეტეს მაშინ, როდესაც თამამად შეიძლება ითქვას, რომ იქ შექმნილმა მდგომარეობამ წინ წამოწია კულტურის სფეროში პროფკავშირთა მუშაობის საკითხი.

ახლა კი დროა გავამახვილოთ ყურადღება საერთაშორისო და ქართულ ლიტერატურულ და თეორიულ კორპუსზე იმისათვის, რომ მაქსიმალურად გავიღრმავოთ წარმოდგენები მსგავსი ტიპის ორგანიზაციების ფუნქციონირების რაობასა და მნიშვნელობაზე საერთაშორისო მასშტაბით.

# ლიტერატურის მიმოხილვა

## 1.1 პროფესიული კავშირები ჩანასახში

შრომის სოციოლოგია მოიცავს იმ საკითხებს, რომლის შესწავლაც კვლევის ფარგლებში მიზნად მაქვს დასახული. შრომითი უფლებები კაპიტალისტური ბაზრის განვითარების პარალელურად მიმდინარეობდა. პროფესიული კავშირების დაბადების დეტალურ ისტორიას არ მოგიტხრობთ, თუმცა შეგახსენებთ, რომ კომუნისტური იდეების ჩამოყალიბებამდე ჩრდილოეთ ევროპის მაღალ ინდუსტრიულ დასახლებებში, სადაც არნახულ ექსპულატაციას განიცდიდნენ მუშები, ჯერ კიდევ 1800 წელს ჩაისახა მუშათა მოძრაობები, შემდგომში კი ყველა სფერო მოიცვა, მათ შორის კულტურა და ხელოვნება. პროფკავშირების შემდგომ განვითარებაზე რასაკვირველია მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა კარლ მარქსისა თუ მაქს ვებერის იდეებმა. მან შეძლო და არა მხოლოდ სოციალისტურ სისტემაში, არამედ ლიბერალური დემოკრატიების პირობებშიც შეინარჩუნა აქტუალობა.

რაც შეეხება თეორიულ კორპუსს, რომელზეც იქნება დაშენებული მოცემული კვლევა, შესაძლოა ბევრი საუბარი უცხოენოვან ლიტერატურაზე, კვლევებსა და სამეცნიერო სტატიებზე, რომლებიც ან თანამედროვე სამყაროში იკვლევენ ისეთ მოცემულობას, როგორც არის ხელოვნების მუშაკთა პროფკავშირები, ანდაც მათ საფუძვლებს იკვლევენ დასავლეთში მე-18 მე-19 საუკუნეში - ორივე ასეთი ტიპის ლიტერატურა დაგვეხმარება ჩვენ ფუნდამენტურად გავიაზროთ, რატომ და რისთვის ჩნდებიან ეს სოციალური და კულტურული ერთეულები და რამდენად მნიშვნელოვანია ჩვეულებრივი ადამიანების მხრიდან მათი მხარდაჭერა საქართველოში, სადაც, მართალია, გვაქვს რამდენიმე მოქმედი პროფესიული კავშირი, მაგრამ ისინი მარტო დიდხანს ხალხის მხრიდან აქტიური მხარდაჭერის გარეშე ვერ იარსებებენ. ასევე, განიხილება საქართველოს შრომითი უფლებების ცვლილებები, პროგრესი წლების განმავლობაში.

## 1.2 სახელოვნებო პროფკავშირი დასავლურ ლიტერატურაში

დასავლური ლიტერატურიდან, რამდენიმე ნაშრომის განხილვაა საჭირო. პირველ რიგში, ვახსენოთ ნაშრომი, რომელიც ეკუთვნის რეი მარკეის, სახელად „მარგინალური მუშები ფართო მასშტაბში: ვიზუალური არტისტების გაერთიანება.“ ამ სტატიაში საკმაოდ საინტერესო და მნიშვნელოვანი რამ არის გამოკვლეული - ის, თუ რატომ არის 1996 წელს ავსტრალიაში სახელოვნებო პროფესიული კავშირები კრიზისის წინაშე და ერთ-ერთ ყველაზე სერიოზულ პრობლემას ამ კონტექსტში ხედავს „ინდივიდუალიზმში,“ რომელიც ძირითადად დაკავშირებული არის კრეატიული შრომის პროცესთან და იმისათვის, რომ პროფესიულმა კავშირებმა რაიმე ტიპის ეფექტურ შედეგს მიაღწიონ არტისტებისთვის, მათთვის აუცილებელია ინოვაციური მიდგომების შემოღება, რასაც, თავის მხრივ, ექნება სერიოზული იმპლიკაციები ზოგადად უნიონიზმისთვის. (მარკეი, 1996, 22) ამ მთლიანი ნაშრომის ერთ-ერთ მთავარ ფასეულობას ის წარმოადგენს, რომ ავტორი ამახვილებს ყურადღებას იმაზე, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია მედიის, გართობის ინდუსტრიისა და ხელოვნების ალიანსი, რომელიც მოახერხებს მაქსიმალურად პოპულარული, მასებზე გათვლილი აქტივობებისა და ღონისძიებების ფარგლებში რეკრუტირებითა და სერვისების მიწოდების სტრატეგიების გამართულად წარმართვით სახვითი არტისტებისა და ხელოსნების საკმაოდ დიდი ნაწილის რეპრეზენტაციას რაღაც დროის ვადით. (მარკეი, 1996, 41) ეს იმას ნიშნავს, რომ მარკეი ცდილობს შემოგვთავაზოს ჩვენ ერთგვარი გამოსავალი და სამოქმედო გეგმა იმ კონტექსტში, თუ რამდენად არის შესაძლებელი არტისტული პროფესიული კავშირებისა და უშუალოდ არტისტების რეპრეზენტაციის კონტექსტში - ამ გეგმიდან შეგვეძლება საქართველოს მაგალითზეც გადმოვიტანოთ სტრატეგია და ვეცადოთ მეტად შევუწყოთ ადგილობრივ სოციალურ და კულტურულ კლიმატს, მოვარგოთ ჩვენს საჭიროებებს.

შემდგომი, შედარებით მოკლე ნაშრომი ჩვენ მიერ უკვე ნახსენებ ჟერად მონროს უკავშირდება, ანუ ისტორიკოსს, რომელსაც გამოკვლეული აქვს ნიუ იორკის არტისტთა კავშირის დაფუძნების ისტორია 1929 წელს. ეს წყარო იძლევა საკმაოდ საინტერესო პერსპექტივას იმაზე, თუ რა პოლიტიკური თუ კულტურული ვითარების ფონზე არის

შესაძლებელი შეიქმნას ისეთი ტიპის საინტერესო სოციალური შენაერთი, როგორც არის არტისტთა გაერთიანება. როგორც უკვე იქნა ნახსენები არაერთხელ ამ ნაშრომის ფარგლებში, ერთ-ერთი მთავარი მამოტივირებელი ფაქტორი მსგავსი ტიპის მოთხოვნისა იყო სასტიკი, ძალიან მძიმე და ფაქტობრივად აუტანელი სიდუხჭირე, რომელიც, გასაგები მიზეზების გამო, იმ პერიოდის დიდი დეპრესიის ამერიკაში არსებობდა. უცხო და გასაკვირი არაა, რომ სახელოვნებო ინდუსტრიაშიც, მსგავსად სხვა სფეროებისა, იგივე ტიპის ვითარებაა და მშრომელები საჭიროებენ პროფესიულ კავშირს - იმისდა მიუხედავად, რომ არსებობს ის სტერეოტიპული წარმოდგენები და საკმაოდ ბუნდოვანი ხედვა იმისა, თუ რას წარმოადგენს ზოგადად კულტურული და სახელოვნებო მუშაობა, ამ ადამიანებს ზუსტად იდენტური პრობლემები გააჩნიათ ჩვეულებრივი მუშაკების მსგავსად. ეს შეიძლება იყოს: არასახარბიელო დამოკიდებულება დამსაქმებლის მხრიდან, შეუსაბამო პირობები, ელემენტარული ფინანსური სტაბილური შემოსავლის არქონა. ამ კონტექსტში საკმაოდ საინტერესო არის ის ყოველივე, თუ როგორ მოხდა ამ პროფესიული კავშირის დაფუძნება, როგორ განვითარდა პროცესები და რა პირობებში შეწყვიტა მან არსებობა.

ლიტერატურის გაცნობის ფარგლებში, ასევე მიმოვიხილე ჯეიმს კრაფტის მიერ შედგენილი არცთუ მცირე კვლევა, სახელად „არტისტები მუშების როლში: მუსიკოსები და სავაჭრო უნიონიზმი ამერიკაში, 1880-1917.“ განსაკუთრებულ ფასეულობას ამ ნაშრომს რამდენიმე მახასიათებელი სძენს - პირველ რიგში, ავტორი ცდილობს დეტალურად გააანალიზოს ის სოციალური, კულტურული თუ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ფაქტორები, რომლებიც ნელ-ნელა ხელს უწყობდა არტისტებს შორის პროფესიული კავშირების ჩამოყალიბებას. არამხოლოდ ეს, არამედ ავტორი ასევე საუბრობს იმაზე, თუ რა ტიპის მუსიკოსები იყვნენ ამ პერიოდში, რას წარმოადგენდნენ ისინი კულტურულ კონტექსტში. მაგალითისათვის, იმისათვის, რათა მკითხველისთვის მაქსიმალურად გასაგები გახდეს არსებული სიტუაცია და ზუსტად მიაწოდოს თავისი სათქმელი, მას მოჰყავს ნელს ჰოკანსონის, 17 წლის მუსიკოსის ამბავი, რომელიც ბოსკოს მოსიარულე ცირკთან ერთად მოგზაურობდა და რომელზეც იგი ამახვილებს ყურადღებას. ამ კონტექსტში მარტივი მისახვედრია და თვალსაჩინო ხდება მოცემული შემთხვევის ანალიზის შემდგომ ის, თუ რატომ იყო არც თუ ისე პოპულარული ინსტრუმენტალისტთა საკმაოდ დიდი ნაწილის მოსაზრებებით დიდ

კარიერაზე ფიქრი. (Kraft, 1995, 514) ამ მაგალითში ავტორი საკმაოდ კონკრეტულ საკითხს გამოყოფს - აქვს საუბარი იმ საკმაოდ მძიმე პირობებზე, რომლებშიც ინსტრუმენტალისტს უწევდა მუშაობა, თუ რამდენად დატვირთული, ხშირი და ფიზიკურად გამომფიტველი იყო მათი სამუშაო და როგორ უძლებდა ამას მხოლოდ და მხოლოდ მაქსიმალური კონცენტრაციისა და დიდი სურვილის შემთხვევაში, საქმიანობის მიმართ გულწრფელი სიყვარულის მქონე ადამიანი. მარტივად ჩანს ამ შემთხვევის ანალიზის შემდგომ ის სტერეოტიპიც, რომელიც არაერთხელ ვახსენეთ, რადგანაც თავად ეს 17 წლის მუსიკოსიც კი მრავალ სხვა საქმეში ეხმარებოდა ცირკის წარმომადგენლებს, გარდა უბრალოდ მისი პირდაპირი პროფესიისა. ზუსტადაც რომ ეს საკმაოდ დიდი სიყვარული საკუთარი საქმის მიმართ აიძულებდა ამ ხელოვანებს, მუსიკოსებს ისეთ ადგილებში ემუშავათ, რომელშიც პერსპექტივაც ბუნდოვან იყო საკმაოდ და სამუშაო პირობები საკმაოდ მკაცრი. (Kraft, 1995, 515).

კიდევ ერთი საინტერესო ნაშრომი, რომელიც ეკუთვნის ჯული გარდს, დ'არსი მარტინს, ლაურიე მაკგაულის, მერსედერს სტედმანსა და ჯორჯ გარსია-ორგალესს არის „ხელოვნება როგორც აქტივიზმი: მუშებისთვის ძალაუფლების მიცემა და პროფკავშირების გაცოცხლება პოპულარული თეატრის მეშვეობით.“ ჩვენ შეგვიძლია ვნახოთ ამ ნაშრომის დასაწყისშივე საუბარი იმ პოტენციალზე, რომელიც გააჩნიათ სახელოვნებო დარგის წარმომადგენლებს. აქ სერიოზული ყურადღება არის გამახვილებული იმაზე, რომ პოპულარულ თეატრს გააჩნია პოტენციალი იმისა, რომ გამოყენებულ იქნას პროფესიული კავშირების წევრების პოლიტიკური ცნობიერის ასამაღლებლად და მათი კავშირის კიდევ უფრო გასამყარებლად არსებულ პროფკავშირულ მოძრაობებთან, მართალია ამ საკითხს ფაქტობრივად არავინ ამჩნევს და ხშირად იკარგება ეს შესაძლებლობა, მაგრამ მაინც ზოგჯერ ხერხდება ამ ფუნქციის პროფკავშირთა სასარგებლოდ გამოყენება. (Guard, 2012, 163) ეს შეიძლება დაეხმაროს პროფკავშირულ მოძრაობას რამდენიმე განზომილებაში, მაგრამ იგი განსაკუთრებით ფასეული შეიძლება იყოს აქტივისტური კულტურის ჩამოყალიბების კონტექსტში და გააათმაგოს ის სოლიდარობის შეგრძნება, რომელიც ხელოვნების მუშაკებს შეიძლება აკავშირებდეთ ერთმანეთთან - მეტიც, ერთი კონკრეტული მუშათა ჯგუფის გამოცდილების დემონსტრირების შედეგად ავტორები ასკვნიან და ხსნიან იმას, თუ რანაირად არის შესაძლებელი პოპულარული თეატრის ინტეგრაცია მუშათა მოძრაობის

რეპერტუარში და იმ სტრატეგიაში, რომლის მთავარ მიზანსაც წარმოადგენს სოლიდარობის ჩამოყალიბება და პროფესიული კავშირების გაძლიერება. (Guard, 2012, 163).

რაც შეეხება საქართველოში შრომითი უფლებების შემოსვლას, პირველად ქართულმა საზოგადოებამ პროფესიული კავშირის შესახებ ცნობები 1871 წელს გაზეთ“დროებიდან” მიიღო, შემდგომში კი თავადაც დაამკვიდრა ეს ტრადიცია. დემოკრატიული რესპუბლიკის ფარგლებში მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობოდა სოციალურ საკითხებს, რადგანაც მმართველ ძალას სწორედ სოციალ დემოკრატები წარმოადგენდნენ. 2018 წელს თბილისი სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ დიმიტრი შველიძისა და ზურაბ გაიპარაშვილის რედაქტორობით გამოქვეყნებულ ენციკლოპედია-ლექსიკონი სახელწოდებით “საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკა (1918-21)” მნიშვნელოვან ფაქტებს მიმოიხილავს ამ თემის გარშემო. აქ საუბარია მუშათა მოძრაობის ჩართულობის ხარისხსა და მასშტაბზე. განსაკუთრებით კი ეს საკითხი განხილული აქვს მარი წერეთელს მცირე ტექსტში\_ “მუშათა ცხოვრება.”

მოცემული ლიტერატურის მიმოხილვითა და მათი გაცნობით თვალსაჩინო გახდა ის პროცესები, რომლებიც მიმდინარეობდა მეცხრამეტე მეოცე საუკუნის დასავლეთის ქვეყნების სახელოვნებო სფეროს მშრომელების კონსოლიდაციისა და ორგანიზების გზაზე. გავეცანით პრობლემებს, რომლებიც არცთუ უცხოა ქართული რეალობისთვის და ვნახეთ ამ პრობლემების მოგვარების სხვადასხვა ვარიანტი და მეთოდები. ჩვენს მიერ განხილული ყველა ნაშრომის ფარგლებში გამოიკვეთა რიგი უმნიშვნელოვანესი საკითხებისა, რომელთა ანალიზიც აუცილებელია მაშინ, როდესაც გვინდა განვიხილოთ საქართველოში არსებული სახელოვნებო პროფესიული კავშირების ერთი მხრივ საჭიროება, მეორეს მხრივ კი მათი მოქმედების სტრატეგია და შედეგები. პირველ რიგში, საინტერესო და მნიშვნელოვანია იმის გაგება, თუ როგორ იქნა არაერთი მსგავსი ტიპის ორგანიზაცია ჩამოყალიბებული დასავლეთში მეცხრამეტე და მეოცე საუკუნეში, ასევე როგორ წარიმართა მათი განვითარების ისტორია. რა წინაპირობები არსებობდა და არსებობს, როგორც კულტურულ ისე სოციალურ ჭრილში, როგორია ინფორმირებულობის ხარისხი და როგორ არის შესაძლებელი მაქსიმალური შედეგის მიღწევა კულტურის სხვადასხვა სფეროს მშრომელთა



კეთილდღეობის გასაზრდელად მსგავსი ორგანიზაციების მეშვეობით. ვიგებთ იმას, თუ როგორ არის შესაძლებელი ამ მოძრაობათა გაძლიერება და რა სახით უნდა მოხდეს ხელოვნების მუშაკთა დახმარება და ხელშეწყობა პროფესიული კავშირების საქმიანობაში მეტად უფრო აქტიურად ჩართვის კუთხით.

## თავი II : კვლევის მეთოდოლოგია და შეზღუდვები

### 2.1 მეთოდოლოგია

კვლევის დაწყებამდე მნიშვნელოვანი იყო შემერჩია მეთოდოლოგია, რომელსაც გამოვიყენებდი და დავაყრდნობდი ნაშრომს. ბევრი მსჯელობისა და ფიქრის შემდგომ თვალსაჩინო გახდა, რომ რთული იქნებოდა ამ სამუშაოს განხორციელება მხოლოდ რაოდენობრივი, ან მხოლოდ თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგიის საფუძველზე. იმისათვის, რომ საკითხის გარშემო სრული წარმოდგენა შეგვექმნა და საჭირო მონაცემები მოგვეპოვებინა, სოციალური კვლევის ფარგლებში სხვადასხვა საკვლევი მეთოდით ვიმუშავე და ამის საფუძველზე საკმაოდ ღირებული ინფორმაციის მიღება შევძელი. პირველ რიგში, რასაკვირველია გავეცანი კვლევებს, რომლებიც უკავშირდებოდა პროფკავშირების მუშაობას საქართველოში და კულტურის, ხელოვნების დარგში მუშაობის სპეციფიკას, დასაქმებულთა საჭიროებს. ასევე მივმართე უცხოურ კვლევებსა და ლიტერატურას, რათა შეგვძლებოდა პარალელის გავლება დასავლურ გამოცდილებებთან, რომელიც საკმაოდ ხანგრძლივი ისტორიის მქონეა და დღესაც ცდილობს შეინარჩუნოს, განავითაროს პროფესიული კავშირების საუკუნოვანი ტრადიცია, გახადოს ის თანამედროვე რეალობაზე მორგებული.

სამწუხაროდ საქართველოს მასშტაბით ნაკლებად არის შესწავლილი სახელოვნებო სფერო ამ მიმართულებით, რაც კიდევ ერთხელ გვარწმუნებს ჩემს მიერ ჩატარებული კვლევის საჭიროებასა და აქტუალობაში. მიმოვიხილე რა ლიტერატურა და თეორიული მასალები, განისაზღვრა კვლევის სხვადასხვა მეთოდოლოგიით მუშაობა. თავდაპირველად უნდა აღინიშნოს, რომ არსებობდა ვარაუდი, ერთგვარი ჰიპოთეზა, იმის შესახებ, რომ ქართული პროფკავშირის ბაზაზე არ იარსებებდა რეალური გავლენის მქონე მოძრაობა სახელოვნებო მიმართულებით, თუმცა კვლევის ბოლოს სხვა ტიპი საჭიროებები გამოიკვეთა, რომელზე მუშაობაც მნიშვნელოვნად დაეხმარება ამ სფეროს.

კვლევის საწყისი ეტაპის დასრულების შემდგომ, მას მერე რაც საკანონმდებლო დოკუმენტაციას და სხვადასხვა ტიპის მასალებს გავეცანი, დაიგეგმა, სახელოვნებო სივრცეში არსებულ პროფკავშირებთან დაახლოებულ პირებთან ექსპერტული ინტერვიუების ჩატარება. ვიმუშავე კითხვარზე, რომელსაც ჰქონდა ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს სახე და იძლეოდა საშუალებას, ინტერვიუს მსვლელობისას მეტრიალა საკითხის გარშემო, დამატებითი შეკითხვების არსებობის შემთხვევაში დამესვა ისინი, თავისუფლად განგვიხილა პრობლემები და თავად რესპონდენტებისთვის მიმეცა ფართო სივრცე ესაუბრათ თემის ფარგლებში. მოცემულ ინტერვიუთა ნაწილი წარიმართა ონლაინ ზუმის პლატფორმის მეშვეობით, ნაწილი კი პირისპირ. ეს უკანასკნელი გაცილებით ნაყოფიერი და წარმატებული გამოდგა, რადგან მეც და ჩემი რესპონდენტიც თავს გაცილებით კომფორტულად ვგრძნობდით.

სულ ჩავატარე ოთხი პირისპირ ინტერვიუ, რომლის აუდიო ჩანაწერიც გაკეთდა უშუალო თანხმობის საფუძველზე. აუდიო ჩანაწერები გამოყენებულ იქნა ტრანსკრიპტების შესაქმნელად და შემდგომი კვლევის ანალიზის განსახორციელებლად. კვლევის შეზღუდული რესურსის და სიმცირის მიუხედავად ყველანაირად ვეცადე შერჩეული რესპონდენტები ყოფილიყვნენ რეპრეზენტაბელური საკითხისა, დაცული ყოფილიყო გენდერული ბალანსი და მრავალფეროვნება. ეს საკითხი პრობლემური არც აღმოჩნდა, ვინაიდან კინემატოგრაფთა პროფკავშირის და “მეცნიერების, განათლებისა და კულტურის პროფკავშირის თავმჯდომარეს”\_ ორივეს თავად ამ დარგში დასაქმებულები წარმოადგენდნენ, შესაბამისად მათ არა მარტო

პროფკავშირის არამედ შიდა, დარგის საჭიროების შესახებაც საკმაოდ მნიშვნელოვანი ინფორმაცია აღმოაჩნდათ.

გარდა ინტერვიუებისა, საჭიროდ ჩავთვალე შემესწავლა კულტურისა და ხელოვნების დარგში დასაქმებულთა ხედვები, წარმოდგენები პროფესიული კავშირის შესახებ, მათი საჭიროებები ამ მიმართულებით და ის მოლოდინები, რომლებიც გააჩნიათ მოცემულ ფონზე. მოცემული ამოცანის შესასრულებლად მივმართე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდებს. შევადგინე რაოდენობრივი კითხვარი და სახელოვნებო ჯგუფის შიგნით, შემთხვევითი პრინციპით შერჩეულმა რესპონდენტებმა ონლაინ ფორმატში, კონფიდენციალურობის სრული დაცვით შეავსეს მოცემულ შეკითხვებზე პასუხები. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ მათ ჰქონდათ შესაძლებლობა გარკვეულ კითხვებზე დაეტოვებინათ დამატებითი კომენტარი და გაეზიარებინათ თავიანთი მოსაზრება ამა თუ იმ საკითხზე. მონაცემთა მოპოვების შემდგომ, შევსებული კითხვარებიდან მიღებული ინფორმაცია დამუშავდა რაოდენობრივად. დაანგარიშდა პროცენტულობა სხვადასხვა პასუხისა და გამოვლინდა სიხშირეები, კორელაციური კავშირები.

## 2.2 კვლევის შეზღუდვები

კვლევის წარმართვა ვადების შესაბამისად არცთუ მარტივი აღმოჩნდა, ვინაიდან ის პროცესები, რომლებიც ჩემი დაკვირვების საგანს წარმოადგენდა, ხანგრძლივ ვადაში მიმდინარეობს და შეუძლებელია დროის ერთი მონაკვეთის გათვალისწინებით შეფასდეს მხოლოდ. ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ სამწუხაროდ ვერ შედგა ინტერვიუ თავად “პროფესიული კავშირის ცენტრალური გაერთიანების” წარმომადგენელთან და ამ გაერთიანების პოზიციის წარმოჩენა ვერ მოხდა სათანადოდ. ნაშრომზე მუშაობისას არაერთხელ შეიცვალა ფოკუსი მიმდინარე პროცესებთან მიმართებით. რაოდენობრივ კვლევაზე მუშაობისას მინდოდა უფრო დიდი რაოდენობა მომეცვა, რომელიც გაცილებით დამაჯერებელი ხასიათის იქნებოდა. დარგის წარმომადგენელთა მოძიება გარკვეულ თემატურ ჯდუფებსა და სივრცეებში განგორციელდა. ასევე თავად რესპონდენტებს ვთხოვდი გადაეფიქრებინათ კითხვარი, მისი კოლეგებისთვის, შესაბამისად მოძიებული პასუხები უმეტესად საერთო არეალიში მოძრავ ინდივიდებს მოიცავს.

რასაკვირველია ვისურვებდი ჩემს მიერ ჩატარებული კვლევა ყოფილიყო გაცილებით მასშტაბური, თუმცა გამოყენებული კვლევის მეთოდებით, ვფიქრობ მაქსიმალურად მიღწეული იქნა რეპრეზენტაბელურობა და დარგის საჭიროებების გამოვლენა, მიმდინარე პროცესების სწორი ასახვა.

## თავი III : კვლევის შედეგების ანალიზი

### 3.1 ექსპერტული ინტერვიუს შედეგები

როგორც უკვე მოგახსენეთ კვლევის საჭიროებებისა და კრიტერიუმების მიხედვით შეირჩნენ რესპონდენტები, რომელთანაც ონლაინ კომუნიკაციაზე გავედი და ვთხოვე ინტერვიუსთვის დროის დათმობა. გიგა ბექაური (დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირის “გილდიას” ხელმძღვანელი), ეკატერინე ნინიაშვილი (საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში, ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირის\_ “ლაბორის” თავმჯდომარის მოადგილე) , ნიკოლოზ წიქარიძე(მეცნიერების, განათლებისა და კულტურის პროფკავშირის თავმჯდომარე ) და ეკა წოწორია (კინემატოგრაფთა პროფესიული კავშირის გამგეობის წევრი ). ოთხივე მათგანთან ინტერვიუს მთავარი ხაზი საერთო იყო, თუმცა გარკვეულ სპეციფიკურ, დამატებით კითხვებს მოითხოვდა კონკრეტულ პიროვნებებთან საუბარი.

პირველი ვისთან შეხვედრაც დაიგეგმა იყო დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირის “გილდიას” ხელმძღვანელი გიგა ბექაური. მასთან საუბრისას საფუძვლიანად

მიმოვიხილე ორგანიზაციის მუშაობის სპეციფიკა და შიდა მექანიზმი. ის გვიყვება, თუ რის საფუძველზე ჩამოყალიბდა მოძრაობა, რა სახის ფუნქცია აკისრია მას და რა ტიპის სამუშაოს ახორციელებენ “გილდიის” ფარგლებში – “გილდია წარმოადგენს სახელოვნებო სფეროში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირს, რომლის მიზანიც არის სახელოვნებო სივრცეში დასაქმებულთა უფლებრივი, სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება, მათი უფლებების დაცვა, მათი ინტერესების წარმოდგენა, კვალიფიკაციის ამაღლება და მათი პოლიტიკური ძალაუფლების ზრდა. გილდიას მიზანი ასევე არის საერთო მშრომელთა ბრძოლაში სახელოვნებო სფეროს შემოყვანა.” მოგვიანებით კი დასძენს: “ეს არ არის მხოლოდ ორგანიზაცია, ეს არის პროცესი და კამპანია, რომლის მნიშვნელოვანი წერტილი არის ის, რომ სახელოვნებო სფეროში გაჩნდეს წინააღმდეგობის გამოცდილება და პრაქტიკა. ამის უმთავრესი მიზანი კი ზოგადად მშრომელთა გაძლიერებაა.”

ორგანიზაციას განსაკუთრებულად დიდი წევრობა არ ჰყავს, აქვს მცირე ფინანსური რესურსი, მცირე ბიუჯეტი, თუმცა ამ ფინანსური ბაზის საფუძველზეც ცდილობენ გარკვეული პროექტები განხორციელდეს. ამ მიზნის ფარგლებში აქვთ მცირე კამპანიები, ტრენინგები, სადაც ცდილობენ ცნობიერება აუმაღლონ მშრომელებს, მისცენ ის ცოდნები, რომლითაც შეძლებენ საკუთარი უფლებების დაცვას თავადვე, ეხმარებიან მათ პროფესიული კავშირების ჩამოყალიბებაში და სხვა.

ინტერვიუს ფარგლებში გიგა ბექაური გვესაუბრა “გილდიას” დაარსების საჭიროებასა და თავად პროცესზე და აქვე ძალზედ დანაწევრებით აღნიშნა, რომ დღევანდელი ცენტრალური პროფესიული კავშირი ვერ ასრულებს იმ მოვალეობას რომელიც დაკისრებული აქვს და გააჩნია დასაქმებულთა მიმართ. “მე ვმუშაობდი “საქართველოს პროფესიული კავშირების ცენტრალურ გაერთიანებაში”, რომელიც დღესდღეობით საქართველოში არის ყველაზე დიდი პროფკავშირული გაერთიანება ჩვენდა სამწუხაროდ. იმ წლების განმავლობაში მე ვხედავდი ძალიან ბევრ პროფკავშირულ პრობლემას. ერთ-ერთი ასეთი იყო სახელოვნებო პროფკავშირი, რომელიც არსებობდა ცენტრალური პროფკავშირის ბაზაზე. ასევე ვხედავდით იმ პრობლემას, რომ სხვა სფეროები აქტიურდებოდნენ, თითქოს იწყებდნენ წინააღმდეგობას, მაგრამ სახელოვნებო სფეროში არანაირი თანმიმდევრული შრომითი სოციალური პროტესტი არ არსებობდა” ეს პრობლემა იყო როგორც თავად სფეროს

შიგნით ისე საერთო მშრომელთა მოძრაობისთვის, რომელსაც ფეხს ვერ უწყობდა ეს დარგი, გამოთიშული იყო მიმდინარე პროცესებს.” – ამ და სხვა მიზეზებს ასახელებს “გილდიას” ხელმძღვანელი ცენტრალური კავშირის დატოვების საფუძვლად, არც იმას ერიდება ამხილოს მისი ხელმძღვანელი. გამოთქვამს გარკვეულ ეჭვებს იმასთან დაკავშირებით, რომ არსებული სტრუქტურა ატარებს კორუფციის ნიშნებს და ხშირ შემთხვევაში დაკავშირებულია დამსაქმებლებთან. მის წევრებს გააჩნიათ პირადი ინტერესები, რომლის ფარგლებშიც სავარაუდოა, რომ არ იმოქმედებენ მშრომელთა საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე. “აშკარაა როდესაც მნიშვნელოვან საკითხებს ეხება საქმე, სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახური აკონტროლებს ცენტრალურ პროფკავშირში მდგომარეობას, იკვეთება კომერციული ინტერესებიც, რის ფონზეც სამმხრივი პლატფორმა „სოციალური დიალოგი საქართველოში“ ემსგავსება ბიზნესზე მორგებულ სადისკუსიო სივრცეს სადაც არ ისმის მშრომელთა ხმა.”

თავად სახელოვნებო სივრცის, როგორც დასაქმების ბაზრის განხილვისას ბეჯაურმა აღნიშნა მისი უნიკალურობა და იმასაც ხაზი გაუსვა, რომ საქართველოში ეს აღქმები კიდევ უფრო დამახინჯებულია გარკვეული თვალსაზრისით. უცვლელად გათავაზობთ მის პოზიციას ამ საკითხზე: “საქართველოში განსაკუთრებით იგრძნობა ეს დამოკიდებულება. ამ სფეროში შრომა, როგორც ასეთი, არ განიმარტება ისე, როგორც შრომა შეიძლება განმარტოს სამართალმა ან ისტორიულმა მოცემულობებმა. სახელოვნებო სივრცეში შრომა თავისთავად არ ნიშნავს ისეთ საქმიანობას გარდა, პიროვნების ჩამოყალიბების, განვითარების, თვითგამოხატვის მიზნებისა, რომელსაც გააჩნია და აუცილებლად საჭიროებს სარგებლის მიღების კომპონენტს. შრომა ამ სფეროში, უფრო მეტად არის რომანტიზებული, ესთეტიზირებული, ეთიკური კატეგორია, რომელსაც მხოლოდ გააჩნია განზომილება, სადაც უპირატესი არის შრომის, დავარქვათ ამას, პროდუქტის რომანტიული, პოეტური, შემოქმედებითი ღირებულება და სხვა ყველაფერი არის მეორე, მესამე ხარისხოვანი. ამას რასაკვირველია კარნახობს დამსაქმებელი. მაგალითად ასე, რომ “ხელფასზე მნიშვნელოვანი რაღაცეებიც არსებობას.” ასეთი ტენდენცია ნიშნავს იმას, რომ ხელოვანებმა უნდა დაივიწყონ თავიანთი სოციალური უფლებები და ჩაერთონ იმგვარ პროცესში რომელიც ვიღაცის მიერ არის შეფასებული, როგორც ღირებული.”

გარდა ამ სპეციფიკისა რასაკვირველია, რომ კულტურისა და ხელოვნების დასაქმების სფეროში არსებობს ჩვეულებრივი, მასობრივი ჩაგვრის კომპონენტი, ექსპულატაციის სახეები, როგორც არის: ზეგანაკვეთური შრომა, ანაზღაურების დაბალი დონე, დისკრიმინაციის, შევიწროების ფაქტები, შრომის კოდექსით ვერ სარგებლობა, შვებულებების ვერ გამოყენება, დეკრეტული შვებულების არ გამოყენება, სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნა და სხვა, რომელიც ასევე საჭიროებს პროფესიული კავშირის ქოლგის ქვეშ ყოფნას. ახლა რაც გვჭირდება არის ის რომ თავად მშრომელები უნდა ჩაერთონ ამ პროცესში, რათა თავიანთი ინტერესებისთვის ახერხებდნენ ბრძოლას და მეტის მოპოვებას.

კითხვები ეხებოდა “გილდიას” მუშაობის შედეგსაც რაზეც საკმაოდ მსუყე პასუხი მივიღეთ. მიუხედავად იმისა, რომ ორგანიზაციას მცირე რესურსი გაჩნია, ამ წლების განმავლობაში მოახერხეს არაერთი დავის მოგება სასამართლოში, მშრომელთა სხვა გაერთიანებებისთვის თუ მოძრაობებისთვის მნიშვნელოვანი დახმარების გაწევა ინფორმაციული კამპანიების წარმართვა და სხვა. “მომართვიანობა სამართლებრივი დახმარების თხოვნით, მშრომელებისგან 300% იყო მომატებული მაშინ, როდესაც ჩვენ ვმუშაობდით ცენტრალური პროფკავშირის ფარგლებში. ამის მისაღწევად ბევრი მუშაობა გავწიეთ. ბევრია ისეთი ადამიანი ვინც გაიგო და პატივს სცემს პროფკავშირის საქმიანობას სწორედ გილდიას წყალობით და ზოგადად ამ ტერმინის აღარ ეშინია. ეს უკვე მიღწეული შედეგია, მთავარია ახლა ეს შედეგი უკვე სხვა ახალ ქმედებებში გადაითარგმნოს.”

დამსაქმებელთა კლასი ძლიერია და მათ ინტერესებში არ შედის დასაქმებულთა უფლებების დაცვა, რადგან ეს დამატებით ხარჯებს წარმოქმნის. ისინი ცდილობენ მინიმალური დანახარჯით მაქსიმალური მოგების მიღებას, მინიმალურ დროში. ეს კონფლიქტში მოდის მშრომელთა ინტერესებთან, რომ მიიღონ მაღალი ანაზღაურება, ჰქონდეთ ღირსეული შრომითი პირობები და საკუთარი ცხოვრება უზრუნველყონ თავიანთი შრომით. ბალანსის მისაღწევად კაპიტალს უნდა დაუპირისპირდეს მშრომელთა ერთიანი ხმა, ლოიალური კანონის გვერდში დგომით.

საინტერესო იყო “გილდიის” ხედვა უშუალოდ სასამართლოში მიმდინარე პროცესებზე და ამასთან ევროკავშირის როლის გამოყოფა ცვლილებების

მიმდინარეობაში. “2013 წლის შრომის რეფორმის შემდეგ, რომელსაც მოჰყვა 2021 წლის რეფორმა, გარკვეული თვალსაზრისით ქვეყანაში სამართლებრივი ნორმები გახდა უფრო უკეთესი თეორიული კუთხით მაინც და ჩვენც, პროფესიულ კავშირებს მოგვეცა შესაძლებლობა, რომ შრომით დავებში წარმატებული საქმეები გვეწარმოებინა. ეს სტატისტიკაზეც აისახა, ჩვენს მიერ სასამართლოში მისული დავების 98% და ზოგადად 70% დასაქმებულთა სასარგებლოდ წყდება. ეს უკვე მნიშვნელოვანი მონაპოვარია, თუმცა ამას უზრუნველყოფს არა თავად მშრომელთა ორგანიზება სამწუხაროდ, არამედ ევრო დირექტივები, რომლებიც პოლიტიკური კლასის მიერ არის შესრულებული სხვა მიზნებიდან გამომდინარე ამ არასამთავრობო ორგანიზაციების ზეწოლით. თავადს არასამთავრობო ორგანიზაციების მუდმივი ქმედება კი ხშირ შემთხვევაში ნაკარნახებია ნამდვილი მოხალისეობრივი სულისკვეთებით და ზოგ შემთხვევაში ისევ ევრო დირექტივებისა და ევროკავშირიდან წამოსული ინიციატივებით. აკანონმდებლობაში ძალიან მარტივი რაღაცეები წერია და ამ მარტივ წესებსაც არ ასრულებენ დამსაქმებლები, შესაბამისად შრომითი დავების ძალიან დიდი ნაწილი ნებისმიერი თუნდაც დაბალი კვალიფიკაციის იურისტისთვისაც კი არც ისე ძნელი მოსაგებია. და შესაბამისად სასამართლოსთვისაც ძალიან ძნელად გვერდის ასავლეელია იმდენად მკაფიოა დარღვევები რომ ხშირად განხილვასაც არ საჭიროებს. დავების უდიდესი ნაწილი მოდის პროცედურულ დარღვევებზე სა არა შინაარსობრივ ნაწილზე.

მიუხედავად იმისა, რომ მოსამართლეებში თანდათან მატულობს კვალიფიკაციის ხარისხი, შრომითი სამართლის მიმართულებით, დღემდე მაინც გარკვეული საკითხები ბუნდოვანი რჩება მათთვის. მაგალითისთვის ბევრია ისეთი ვისაც სრულებით არე ესმის სამსახურეობრივ სივრცეში დისკრიმინაციის საკითხი.

ვადები ძალიან იწელება. ხშირად სამი ოთხი წელია საჭირო იმისათვის, რომ სამივე ინსტანციაში გაიაროს საქმემ. ეს იმის შედეგია, რომ არ არსებობს შრომის სასამართლოები და ასევე ის ბაჟი, რომელიც გადასახდელია სასამართლოში დასაქმებულისთვის მისი სიმცირის მიუხედავად ხშირად ხდება დამაბრკოლებელი ფაქტორი.”

რაც შეეხება მოლოდინებს და სამომავლო გეგმებს, ისინი საკმაოდ დადებითად არიან განწყობილი. ბექაურმა ინტერვიუს ბოლოს განაცხადა, რომ: “მართლაც ახლოს



ვართ იმასთან რომ ქვეყანაში ძლიერი პროფკავშირული მოძრაობა ჩამოყალიბდეს კულტურის სფეროში და კულტურის სფერო გახდეს სამაგალითო ამ საკითხში, მაშინ როდესაც ორი წლის წინ სახელოვნები და კულტურის დარგი ამ მხრივ იყო უკანასკნელი ამ თვალსაზრისით. ამჟამად მიმდინარეობს მუშაობა იმისათვის, რომ მოხდეს საერთაშორისო ორგანიზაციების ჩართულობა ამ კუთხით და კიდევ უფრო აქტიურ ფაზაში შევიდეს სახელოვნებო სფეროში დასაქმებულთა უფლებებისათვის ბრძოლა.”

“გილდიას” საკითხს ჩვენ კვლავ შევხებით შემდგომ რესპონდენტებთან, ვინაიდან მას საკმაოდ ფართო დაფარვის არეალი აქვს პროფკავშირების საკითხთან მიმართებით.

მეორე რესპონდენტი, რომელთანაც ინტერვიუ შედგა, იყო ახლად დაფუძნებული “კინემატოგრაფთა” პროფესიული კავშირის გამგეობის წევრი ეკა წოწორია. ის გვიყვება იმის შესახებ, რომ კინოს პროფკავშირის დაარსების თემებზე საუბარი დიდი ხანია მიმდინარეობს, თუმცა პატარა სამეგობროებში, მცირე ჯგუფებში და რომ კინოცენტრის გარშემო არსებულმა პროცესებმა შექმნა ეს სივრცე გარდაუვალი გახადა ეს პროცესი.

“მოძრაობის ფარგლებში ადამიანებმა თანამოაზრეები ვიპოვეთ და რაღაც მომენტში საჭირო გახდა ამის გადათარგმნა ორგანიზაციულ კონტექსტში. კინოს სფეროში პროფესიული კავშირები კიდევ უფრო სხვა სახის ორგანიზებას მოითხოვს, რადგან კინოში დასაქმებულები განსხვავდებიან სხვა დარგებში ხელშეკრულებებით დასაქმებული მშრომელებისგან. ძალიან ბევრი მის საჭიროებას გრძნობს, თუმცა თვითონ ისტორიული წარსული და სიტყვა პროფკავშირი მათთვის არ არის თავიდანვე მიმზიდველი და არ ასოცირდება განვითარების გზაზე წინ გადადგმულ ნაბიჯთან. ჩვენი თავდაპირველი მიზანია მივცეთ გარკვეული ცოდნა და რწმენა, დავანახოთ კოლექტიური ბრძოლის მეშვეობით მოპოვებული ბენეფიტების საჭიროება. ის ძალა, რომელსაც შეუძლია წინააღმდეგობა გასწიოს საერთო მტრის წინააღმდეგ.”

იმისათვის რომ გასაგები გახდეს “კინოცენტრის გარშემო მიმდინარე პროცესები”, უნდა ვისაუბროთ კულტურის სამინისტროს შესახებ, რომელიც სხვადასხვა სახელმწიფო დაწესებულებებში უხეში ჩარევის გზით ცდილობს განახორციელოს ცვლილებები. ამ ცვლილებების მიზეზი და ფუნქცია კი ერთი შეხედვით გაუგებარი და არალოგიკურია, რადგან აფუჭებს მნიშვნელოვან კულტურულ პროექტებსა თუ შემოქმედებითი პროცესის მიმდინარეობას. სწორეს ასეთი სისტემური თავდასხმის

შემთხვევები გახდა მაპროვოცირებელი პროფესიული კავშირის სასწრაფო წესით ჩამოყალიბებისა. შესაბამისად მინისტრის ასეთ ქმედებებს მოაქვს ერთგვარი უკურეაქცია, სადაც სახელოვნებო სივრცეში დასაქმებულები უფრო მეტად ერთიანდებიან და ასე უპირისპირდებიან უსამართლობას.

“სიმართლე გითხრათ, ის წარმოდგენები და მოლოდინები, რომლებიც თავდაპირველად გვქონდა ორგანიზაციის მუშაობასთან დაკავშირებით, გარკვეული დროით გადაიწია, ვინაიდან კინოს პროფკავშირი ამჟამად გადასულია რადიკალიზირებული “ემერჯენს” სისტემაზე, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს გადაუდებლად საჩქარო პრობლემების პრევენცია, ანდაც მათზე რეაგირება.” – აცხადებს ეკა წოწორია და დასძენს, რომ კულტურის დარგში დასაქმებულ მშრომელებს სხვა სახის პრობლემებიც აქვთ, რომელიც ამ “გაუგონარი” ამბის ფონზე დროებით არ ჩანს არადა საჭიროებს მუშაობას. “მიუხედავად იმისა, რომ დღესდღეობით ეს არ არის ყველაზე დაჩაგრული სფერო შრომითი ურთიერთობების კუთხით, მაინც აქვს თვალსაჩინო გაუკვალავი პრობლემები, ქალაქში თავისი კონცენტრირებული სნობურ-ელიტური კულტურული ტრადიციით. არ არსებობს კონტრაქტის თუნდაც “დრაფტები”, რომ დაქირავებულს ჰქონდეს შესაძლებლობა სამართლებრივი ფორმა მიანიჭოს შეთანხმებას. თითქმის შეუძლებელია იდავო სასამართლოში ან დაიცვა სამუშაო საათებთან მიმართებით ანაზღაურების ვალიდურობის საკითხი. რეალურად ძალიან საბაზისო დონის პრობლემები უდგათ კულტურის სფეროში დასაქმებულებს. არის სექტებზე “ოვერთაიმების” პრობლემა. უამრავი წვრილი საკითხია ვიწრო სპეციფიკისთვის დამახასიათებელი. პრობლემები, რომლებიც შესაძლოა მოაწესრიგოს ძალიან მცირე ნაბიჯებმა ჩვენი მხრიდან.”

ვინაიდან კინემატოგრაფთა პროფესიული კავშირი ახალი შექმნილია, ამჟამად აქტიურად მიმდინარეობს საორგანიზაციო საკითხების გაწერა და დაგეგმვა. “მართალია ჩვენი ორგანიზაცია ამ წლის მეორე ნახევრიდან არსებობს, თუმცა ჩვენ ჯერ ახლა ვიწყებთ სამუშაო შეხვედრებს სფეროს წარმომადგენლებთან დარგის შიდა, ვიწრო საჭიროებების გამოსაკვეთად ასევე გვსურს უკეთ გავიგოთ, როგორ მოვარგოთ პროფესიული კავშირის სტრუქტურა კინოს სფეროს მისი სპეციფიკური გამოწვევების შესაბამისად.” “თებერვალსა და მარტში იგეგმება შეხვედრები დარგის

წარმომადგენლებთან, სადაც მათ გავაცნობთ ორგანიზაციის მუშაობის პრინციპს და ამასთან ეს შეხვედრები იქნება ორმაგი ფუნქციის მატარებელი. მათი მხრიდან მოვისმენთ აზრს იმის შესახებ, თუ როგორ შეიძლება დაიგეგმოს შიდა საკითხები კიდევ უფრო მორგებულად მათ საჭიროებებზე. მიუხედავად იმისა, რომ ამჟამად ჩვენი პროფკავშირი ზრუნავს, რათა ძალიან საბაზისო სერვისების მიწოდება შეძლოს თავისი წევრებისთვის, მისი რეალური მისია საწყის ეტაპზე არის ის, რომ რაც შეიძლება მეტმა და მეტმა ადამიანმა გაიგოს, აღმოაჩინოს, თუ რამდენად პრაქტიკულია ერთიანი ქმედება რესურსების კონსოლიდაციის ხარჯზე ამ მიმართულებით და რამდენად შედეგიანი შეიძლება იყოს ის.”

საინტერესოა ის ფაქტიც, რომ ცენტრალური პროფკავშირისგან გამიჯნული მშრომელთა გაერთიანებები ცდილობენ ერთმანეთს ამოუდგინენ გვერდში და დაეხმარონ განვითარებაში. “გილდიაც” და “განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის” პროფკავშირიც აქტიურად იყენენ ჩართული კინოს პროფკავშირის დაფუძნების პროცესში. იქნებოდა ეს იურიდიული დახმარება თუ სხვა.

ეკა წოწორია მიესალმება უცხოური გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკას, მათი კავშირი ცდილობს კონტაქტი გაამყაროს სხვადასხვა საერთაშორისო შრომით ორგანიზაციებთან, თუმცა ეს სამომავლო გეგმას უფრო წარმოადგენს. ”სინამდვილეში მეტად ემბრიონულია ჩვენი კვლევა ამ მიმართულებით. ვიცით, რომ ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაშიც განსხვავდება ამ მიმართულებით პროფკავშირების უფლებრივი მდგომარეობა. ჩვენ ვცდილობთ დავუკავშირდეთ გერმანიაში არსებულ აუდიო-ვიზუალური სფეროს პროფკავშირს, დავამყაროთ კონტაქტი, შევიმეცნოთ და კიდევ უფრო მეტი გავიგოთ მათი მუშაობის სპეციფიკის შესახებ, გავიზიაროთ მათი გამოცდილება სხვადასხვა კუთხით. “

კინოს შეუძლია თავისი ხილვადობა გამოიყენოს და შრომითი უფლებების შესახებ საზოგადოებაში ახალი ცოდნა დაამკვიდროს. ამ საკითხს ბოლომდე იაზრებენ კავშირის წევრები სა ყველა ტიპის პლატფორმაზე ცდილობენ ხმა მიაწვდინონ მშრომელებს. ქალბატონი ეკა ჩემთან საუბრისას ამბობს: “მე პირადად მგონია, რომ კინოს სფეროში პროფესიული კავშირების ჩამოყალიბება კიდევ თავისი, რაღაც ტიპის უპირატესობით სარგებლობს, რომელიც ცალსახად უსამართლოა, თუმცა ხილვადობის

ხარჯზე შეუძლია ბიძგი მისცეს არა მხოლოდ კულტურის, არამედ სხვა დარგებში ამ საკითხის წინ წამოწევას.”

მიუხედავად იმისა, რომ საკანონმდებლო ჩარჩო, როგორც წესი არცთუ მარტივი გასაგებია იურიდიულ საკითხებში გაუთვითცნობიერებელი ადამიანისთვის, ეკას თქმით, საკმაოდ მარტივია იმ გადაცდომების აღქმა რომელსაც ახორციელებს კულტური სამინისტრო თავად ან სხვა უწყებებში შესვლით. საქმე გვაქვს კონტრაქტით გათვალისწინებული ვალდებულებების პირდაპირ უხეშ დარღვევასთან, კანონის შეუსრულებლობასთან, ვალდებულების უგულვებელყოფასთან სახელმწიფოს მხრიდან. ასეთი ქმედებები არალოგიკურს ხდის იმ სტრუქტურასთან ახალი ტიპის შეთანხმების შეთავაზებას და მსჯელობას შრომით კანონებთან მიმართებით. სისტემასთან, რომელიც გაცხადებულად, რეგულარულად არღვევს სახელმწიფოს მიერვე გაწერილ ნორმებს.

“დარღვეულია ისეთი ვალდებულებები, როგორცაა: გააფორმოს ხელშეკრულება, აწარმოოს პროექტი, რომელზეც თავად ჰქონდა კონკურსი გამოცხადებული, პასუხი გასცეს მასთან კონტრაქტით თანამშრომლობაში მყოფ კინემატოგრაფისტს, ან პროდიუსერს ბოიკოტის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტები. არა ერთ ბოიკოტში მყოფ პროდიუსერსა თუ რეჟისორს მიუვიდა წერილი, იმის შესახებ, რომ განმარტოს მისი პოზიცია, მათ წინაშე, თუ რატომ აცხადებს პრეტენზიას, ბოიკოტის დაწყებამდე არსებულ ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით. კი, მართალია კანონი საჭიროებს ცვლილებას და არსებოს საკანონმდებლო საკითხები შრომის შესახებ, რომლებიც გადასახედია, თუმცა ამჟამად ისეთი სახის პრობლემების წინაშე ვდგავართ, რომლებიც გვაიძულებენ გვერდით გადავდოთ სხვა მნიშვნელოვანი თემები.”

მე ასევე ვესაუბრე სამომავლო გეგმებისა და მოლოდინების შესახებ, საკითხთან მიმართებით. ზოგადი განწყობები სიტუაციის მიუხედავად საკმაოდ დადებითია. ”ბრძოლას ყოველთვის აქვს აზრი. წინააღმდეგობის პროცესში მგონი რომ წინასწარ, ბოლომდე არასდროს ვიცით სასურველი შედეგის მიღწევის შანსები. ბრძოლა და წინააღმდეგობა არ გვიტოვებს არჩევანს, რომ სხვანაირად მოიქცე.” ამ ბრძოლის პარალელურად გრძელდება სასამართლო პროცესები, რომლებიც დასაქმებულთა სასარგებლოდ სრულდება.

კულტურის სამინისტროს ასეთი ქმედებების ფონზე, გარდა იმისა რომ მრავალი პროექტი ზიანდება, დაშვებული შეცდომების გამო სახელმწიფოს უწევს გაწიოს დამატებითი ხარჯი და აუნაზღაუროს სასამართლო დავის შედეგად მოგებულ საქმეში მიღებული, კუთვნილი კომპენსაცია მშრომელებს. კინოს პროფკავშირი კი ცდილობს, რომ ეს კიდევ უფრო თვალსაჩინო გახადოს და ხმა მიაწვდინოს მშრომელებს, თუ გადასახადის გადამხდელებს. აქ მიიჩნევენ, რომ სასამართლო დავა არ არის ერთადერთი ფორმა ბრძოლისა და წინააღმდეგობის. წოწორიას თქმით: “კინოცენტრი ადამიანებს იბარებდა კონტრაქტებზე ხელის მოსაწერად, რომლის წინასწარ გაცნობის საშუალებაც მათ არ ეძლეოდათ. არ აქვთ საშუალება წააკითხონ იურისტს, როდესაც კონტრაქტი მათ გარკვეულ ფინანსურ და სხვა სახის პასუხისმგებლობებს აკისრებს.”

სახელმწიფო ინსტიტუციებისგან ასეთმა უხეშმა კანონდარღვევებმა კინოს კავშირის თავდაპირველი ფოკუსი ცოტათი გადაიტანა, თუმცა კვლევითი შეხვედრები სწორედ ამას ემსახურება და სახელმწიფო პროექტების გარდა არსებობს სფეროში დასაქმებულებს შორის შრომითი იერარქია, რიგი პრობლემები. პროდიუსერები, როგორც წესი თავად არიან დამსაქმებლები, თუმცა აქაც არსებობს იერარქია. “მეინ” პროდიუსერსა და “ლაინ” პროდიუსერს შორის. ასევე მნიშვნელოვანია უცხოურ და საერთაშორისო დონის პროექტებში ჩართული ქართველი ხელოვანების დაცვა ქართული თუ საერთაშორისო საკანონმდებლო ჩარჩოს სტანდარტების გათვალისწინებით.

ბოლო ინტერვიუ წარიმართა არანაკლებ მნიშვნელოვან ადამიანთან, რომელიც თავად წარმოადგენს შრომითი უფლებების უხეში დარღვევის მსხვერპლს. მისი საჩივარი ჯერ ისევ განიხილება სასამართლოს მიერ და ელოდება სამართლიან გადაწყვეტილებას. ნიკოლოზ წიქარიძე, რომელიც წლების განმავლობაში მუშაობდა “საქართველოს ეროვნულ მუზეუმში”, ფლობს დოქტორის ხარისხს და ჩართული იყო ურთულეს არქეოლოგიურ პროექტებსა თუ საგრანტო კონკურსებში, ამჟამად კი მას მერე რაც პროფკავშირული ინიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლი გახდა და უკანონოდ დაატოვებინეს დაკავებული პოზიცია, როგორც “განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის” პროფკავშირის ხელმძღვანელს ვხვდები. ის პარალელურად განაგრძობს სალექტორო საქმიანობას და იბრძვის როგორც თავისი ისე სხვა მშრომელთა

უფლებებისთვის.

გასაკვირი არ არის, რომ მას მემარცხენე პოზიცია უკავია და ღიად აფიქსირებს თავის მოსაზრებას პოლიტიკური, ეკონომიკური თუ სხვა საკითხების მიმართ. მათ პროფესიულ კავშირში დემოკრატიული პროცესის შესანარჩუნებლად ორჯერ არის შესაძლებელი ერთი და იმავე პირის არჩევა ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. მიკსთვის გაუგებარია როგორ შერიძლება ერთ ადამიანს მიჰყავდეს დემოკრატიული პროცესი 16 წლის მანძილზე. “საბჭოთა კავშირის შემდგომ, რადიკალური ინერციით არსებობდა პროფესიული კავშირები, როგორც ერთგვარი მონსტრი. ეს არ წარმოადგენს დემოკრატიულ ინსტიტუტს, შეუძლებელია 16 წლის განმავლობაში ერთი და იგივე ადამიანმა უხელმძღვანელოს არჩევით ორგანოს და არ გაჩნდეს ალტერნატიული საჭიროება.” “ცენტრალური პროფესიული კავშირის” ბაზაზე მყოფი ორგანიზაციებიდან მხოლოდ “ლაბორს” გამოყოფს და აღნიშნავს მათი მუშაობის ჭეშმარიტად მშრომელთა ინტერესებზე მორგებულ საქმიანობას, თუმცა მათაც მოუწოდებს დატოვონ ცენტრალური კავშირი და შემოუერთდნენ დამოუკიდებელ ახალ კავშირს. “მე მიმაჩნია, რომ იქ ყოფნით საქმე არ კეთდება, პირიქით ეს აძლიერებს ამ სტრუქტურას და ალბათ აჯობებს, რომ გამოვიდნენ დატოვონ, შემოუერთდნენ ჩვენს დამოუკიდებელ პროფკავშირს, რომელიც უფრო მეტად შეესაბამება იმ იდეებს, რომლებზეც დაფუძნებულია შრომითი უფლებებისთვის ბრძოლა.”

ნიკო წიქარიძე აქტიურად იყო და არის ჩართული ოპერის გაფიცულთა პროტესტში. მან როგორც პროფკავშირის წარმომადგენელმა გაუწია დახმარება ეწარმოებინათ ბრძოლა დასაქმებულებს, რომელთა ხელფასი არა თუ ერთი თვის არამედ ერთი კვირის საკმარი ძლივს იქნება. მისი აზრით პროცესები, რომლებიც ამჟამად მიმდინარეობს არის მანკიერი სისტემის შედეგი, რომელიც მომწიფდა წლების განმავლობაში და ერთბაშად იჩინა თავი ისეთი მაპროვოცირებელი პარაზიტის ხელში, როგორც არის კულტურის მინისტრი და ამას მხოლოდ კულტურის დარგის პრობლემად არ აღიქვამს. თუ არ არსებობს ორგანიზაციული წინააღმდეგობა, ინდივიდმა რთულია განსაზღვროს რა გააკეთოს რათა დაუპირისპირდეს შრომითი ურთიერთობებით დაძარალებულის პოზიციიდან სისტემას.

ჩვენს მიერ უკვე ნახსენებ სტერეოტიპს ბატონი ნიკოლოზიც იუერთდება და

განმარტავს რომ: “კულტურში მომუშავე ადამიანებს ცოტა ისეთი დამოკიდებულება აქვთ, რომ ხელფასებზე საუბარი არ მოსულა, ამ საჭიროებების ხაზგასმა თითქოს უადგილოა. ჩვენს პროფესიულ თავისუფლებას, მუშაობის შესაძლებლობას დაემუქრა საფრთხე. ეს ოყო მიზეზი პროფკავშირის შექმნისა. მე ვთვლი, რომ ჩემი განთავისუფლების მიზეზი სწორედ ეს იყო. გამოვედი და პროფკავშირის სახელით გავაპროტესტე იმ თანამშრომლების გაშვება. ისე არ ჩანდა რომ ჩემს გაშვებას აპირებდნენ. რვა თვის განმავლობაში ფიზიკურად არ გვიშვებდნენ მუზეუმში, არანაირი სტატუსით. ჩვენი ფოტოები ედოთ და ისე.”

პროფკავშირის ფარგლებში ისინი გეგმავენ პროტოკოლის შექმნას, რომლის მიხედვითაც იქნება გაფიცვები თუ სხვა სახის მოქმედებები. ეს დაეხმარება სხვადასხვა სარგი დასაქმებულებს იყვნენ სოლიდარულები ერთმანეთის მიმართ. იმოქმედონ თანავდროულად, შეთანხმებულად ერთმანეთთან და არ დაუშვან ისეთი სახის შეცდომები რომლებიც მათ დამსაქმებელს მისცემს საშუალებას უპოვოს სუსტი რგოლი, მოახერხოს მათი ექსპულატაცია ანდაც სხვა სახის შრომითი უფლებების დარღვევა. ესრთ-ერთი მთავარი ბერკეტი, რომელიც პროფკავშირს აქვს შრომის ინსპექციაა. მან იმუშავა რიგ შემთხვევებში.

“სამართალს ვერ იპოვი, შესაძლოა საქმე მოიგო და ანაზღაურებაც მიიღო, თუმცა გათხრების ნებართვას არ მომცემენ. ჩემთვის არაფერი შეიცვლება.” მორალური ზიანისა და თავდაპირველ სამუშაო პირობებში დაბრუნება როგორც წესი არ ხდება და ეს იწვევს გაუცხოებას საქმის მიმართ. შრომითი უფლებების დარღვევის შედეგებმა მძიმე სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა, ფსიქოლოგიური პრობლემები და დეპრესია რომელიც ეუფლება ადამიანს, შესაძლოა მიიყვანოს თვითმკვლელობამდე.

ნიკო მნიშვნელოვნად მიიღწევს ურთიერთდახმარებას როგორც ორგანიზაციულ ისე ადამიანურ დონეზე. “ჩვენ რომ შევქმენით პროფკავშირი ამით ბიძგი მივეცით სხვებს. მთელი ამ პერიოდის მანძილზე, “გოეთეს ინსტიტუტი” გვითმობდა სივრცეს შეკრებისთვის. მათ გარეშე გაგვიჭირდებოდა კრებების გამართვა.” ასეთი ტიპის საჭიროებები ხშირად უდგას პროფკავშირს და მთი ხელმისაწვდომობა გარანტირებული უნდა იყოს.

“ჩემთვის, როგორც მემარცხენისთვის, შრომითი საკითხი არის გადამწყვეტი, შრომითი გაუცხოება მტკივნეული, იმ ადამიანების გამო, რომლებიც ამ სირთულეებს აწყდებიან. რაც უფრო ძლიერი იქნება პროფკავშირი, მით მეტი შანსი ექნება მშრომელს, რომ მიაღწევს ცვლილებებს ამ მიმართულებით. ჩვენ ვიბრძვით, რათა მშრომელებმა ზემოქმედება მოახდინონ ამ კაპიტალისტურ სისტემაზე, იმისათვის, რომ იგივე უფლებები მაინც მივიღოთ რაც ევროკავშირშია, იქნება ეს სოციალური ქარტია თუ სხვა. ჩემთვის ევროკავშირი ახალი გამოწვევების და ცვლილებების ასპარეზია. არ ვთვლი, რომ იქ ყველაფერი იდეალურადაა. ის ძალები, რომლებიც ჩვენნაირად ფიქრობენ უფრო მეტ ძალაუფლებას მოგვცემენ.” – ასეთ გაერთიანებაში ისახება შემდგომი გაძლიერება .

ნიკო წიქარიძეც იმ ოპტიმისტთა ჯგუფს განეკუთვნება, რომელიც დღეს იბრძვის და სჯერა, რომ ამით ხვალინდელ დღეს სხვებს გაუიოლებს საქმეს. “იდეურად მე მჯერა, რომ ამ ღირებულებებისთვის ბრძოლას აზრი აქვს. შეიძლება ვერ მოესწრო რეალურ შედეგებს, მაგრამ იყო საძირკველი ამ ცვლილებების განხორციელების გზაზე.”

“ან უნდა დავიშალოთ, ან უნდა გავძლიერდეთ. ჩვენ დაშლას არ ვაპირებთ.”

### **3.2 რაოდენობრივი კითხვარების შედეგები**

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში მონაწილეობა მიიღო 54-მა რესპოდენტმა. აქედან 55,6% ქალი, 40,7% კი მამაკაცი იყო, დანარცენმა კი არ ისრუვა დაკონკრეტება. ასაკობრივი დიაპაზონი მერყეობდა დან ზევით, თუმცა ძირითადი პროცენტული გადანაწილება ასეთუ იყო. 18-24 წლის რესპოდენტები შეადგენდნენ 18,5%. 25-34 ასაკის მქონენი ყველაზე დიდი რაოდენობით 44,4% და ასევე მნიშვნელოვანი რაოდენობა მიეკუთვნებოდა 45-54 მდე ასაკს. მათი პროცენტული რაოდენობა 24,1% აღმოჩნდა. 54 ადამიანიდან 53,7% წარმოადგენს ხელოვანს (მწერალი, მხატვარი, მომღერალი, მოცეკვავე დაა.შ.), 22,2% მუშაობს სახელოვნებო დაწესებულებაში ტექნიკურ/ადმინისტრაციულ პოზიციაზე; 16,7% არის სტუდენტი დანაჩენი კი უბრალოდ მოყვარული, რომელიც ამ სფეროშია დასაქმებული.

რაც შეეხება თავად საკვლევ თემას, კითხვებმა გამოავლინა რამოდენიმე ისეთი მაჩვენებელი, რომლის მიხედვითაც შესაძლოა გარკვეული დასკვნის აგება. პირველ



რიგში, შემოსავლის ნაწილია თვალში საცემი, სადაც უმეტესობა აცხადებს, რომ მისი შემოსავლის ძირითად წყაროს არ განეკუთვნება სახელოვნებო სფეროდან მიღებული ანაზღაურება. ცალკეულად ეს მონაცემი არაფრისმომცემი იქნებოდა, რომ არა გამოკითხულთაგან 30 ადამიანი, რომელიც აცხადებს, რომ მთავარი პრობლემა, რომელიც მათ უდგათ სახელოვნებო საქმიანობის ფინანსურ პასუხისმგებლობებთან დაბალანსების სირთულეა. აქვე ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემად კულტურისა და ხელოვნების წარმომადგენლებისთვის დასახელებულია სახელმწიფო სტრუქტურების მხრიდან შემოქმედებით საქმიანობაში უხეში ჩარევის შემთხვევები, რაც სულაც არ არის გასაკვირი ბოლო წლების განმავლობაში მიმდინარე პრიცესების ფონზე.

კვლევამ დაადასტურა ის ფაქტიც, რომ პროფესიული კავშირის ცნობადობა და პოპულარობა დღითი-დღე მატულობს ამ სფეროში და შესაძლოა ეს პროცესი დიდხანს გაგრძელდეს კიდევ, ამაზე მეტყვევებს პროფესიულ კავშირთან დაკავშირებული შეკითხვა. 46,3 პროცენტი აცხადებს რომ აპირებს გაწევრიანებას რომელიმე პროფესიულ კავშირში. მათგან ვინც უკვე წარმოადგენს ამა თუ იმ პროფკავშირის წევრს, უმეტესობა სამ წელზე ნაკლები დროა რაც გაწევრიანდა ასეთ ორგანიზაციაში. მხოლოდ 11% ისეთი ვინც არც წევრია და არც აპირებს რაიმე სახით დაკავშირებას მოცემულ ორგანიზაციასთან.

უფლებრივ დონეზე მთავარ პრობლემად დასახელებულია საავტორო უფლებების დარღვევა, უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის კუთხით რეგულაციების შეუსრულებლობა სამუშაო სივრცეში, ხოლო დამატებითი პასუხის მონიშვნის გრაფაში აღნიშნულია სამუშაო ხელშეკრულების უფულვებელყოფა და შევიწროება სხვადასხვა ნიშნით.

სახელოვნებო სივრცეში დასაქმებულთა მდგომარეობის ცვლილების შეფასების კუთხით საკმაოდ არაერთმნიშვნელოვანი შედეგები მივიღეთ. სადაც მართალია უმეტესობა მიიჩნევს რომ პოზიტიური არაფერი მომხდარა ბოლო წლების განმავლობაში, თუმცა 26,4% აღნიშნავს, რომ პოზიტიური ცვლილებები განხორციელდა და შემდგომ გრაფაში უთითებს გაზრდილ რეპრეზენტაციას იმ პრობლემების შესახებ, რომელიც აწუხებთ დარგის შიგნით. კვლევის დასასრულს სადაც საუბარია სამომავლო მოლოდინებზე 66,6% ამბობს, რომ ოპტიმისტურად არის განწყობილი ყველაფრის მიუხედავად.

## დასკვნა

კვლევისას შესამჩნევი გახდა ის ფაქტი, რომ ბოლო წლების განმავლობაში პროფესიული კავშირისადმი ნდობის ზრდის სტატისტიკა და მატულობს, რაც დაკავშირებულია მათ გააქტიურებასთან სხვადასხვა მიმართულებით. იზრდება დასაქმებულებში ინფორმირებულობის დონე, როგორც თავიანთი უფლებების შესახებ, ისე პროფესიული კავშირის და კანონიერი გაფიცვის პროცესზე. იმ მექანიზმებზე, რომელთა მეშვეობითაც შესაძლებელი ხდება ღირსეული შრომითი უფლებების მოპოვება. სასამართლო პრაქტიკა მკვიდრდება და დღითიდღე მატულობს შრომითი დავები, რომელთა უმრავლესობაზეც დასაქმებულთა სასარგებლო შედეგი დგება. სახელმწიფოს მანკიერ სურვილს, აკონტროლოს კულტურისა და ხელოვნების სფეროში მომუშავე ადამიანები და ისინი მიმართოს პოლიტიკური ძალაუფლების გასამტკიცებლად, ვერაგი პოლიტიკური ნაბიჯებით დააზიანოს ეს დარგი, საპასუხოდ შრომის ორგანიზებისა და პროფესიული გაერთიანების კულტურას ახვედრებენ. უსამართლო ქმედებები ბადებს წინააღმდეგობის მუხტს, აძლიერებს მშრომელთა სოლიდარობის ხარისხს.

მართალია ერთი შეხედვით ისე ჩანს თითქოს, ასეთი პროცესები მომგებიანია პროფესიული კავშირის კულტურის განვითარებისთვის, თუმცა არცთუ სახარბიელო იმ ადამიანებისათვის, რომლებიც ამ რეპრესიის ქვეშ ექცევიან. სისტემა ცდილობს მათ “გაშავებას” რაც მორალურ ზიანს აყენებთ ადამიანებს, რომლის ანაზღაურებაც შეუძლებელია ფინანსური სარგებლის შეთავაზებითაც კი. ამასთან მსგავს პოლიტიკას ხშირად ეწირება არა მხოლოდ პროექტები ანდაც სახელოვნებო იდეები, არამედ კულტურული მემკვიდრეობებიც კი. მიუხედავად იმისა, რომ ეს თემა ხშირად ფარავს მშრომელთა სხვა საკითხებს, დღეს მაინც აქტუალურია ისეთი თემები, როგორცაა ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები, უსაფრთხო სამუშაო გარემო, ჯანდაცვის სისტემებზე ხელმისაწვდომობა, დეკრეტული შვებულება და სხვა.

თანდათან იცვლება სტერეოტიპი, რომლის მიხედვითაც სახელოვნებო შემოქმედება არ წარმოადგენს შრომას კლასიკური გაგებით და შესაბამისად ანაზღაურებას აღარ აყენებენ უკანა ფლანგზე.

აღსანიშნავია ის ფაქტი რომ, ბოლო წლების განმავლობაში შექმნილი პროფესიული კავშირების საჭიროება აქამდეც იდგა, თუმცა მათ ერთბაშად იჩინეს თავი მას მერე, რაც გარკვეული საფრთხე დაემუქრათ ამ დარგში დასაქმებულ მშრომელებს. ის უნდა მუშაობდეს მათი პრობლემების აღმოფხვრის გზებზე და იყოს დამცველი, ერთგვარი გარანტი დასაქმებულთა ინტერესების გატარების, როგორც სახელმწიფო სტრუქტურებთან ისე კერძო სექტორთან, კულტურისა და ხელოვნების ინდუსტრიაში. პროფკავშირისა და მშრომელების ურთიერთობა ორ მხრივი უნდა იყოს. როგორც დასაქმებულს სჭირდება დასაყრდენი და ერთგვარი ზურგი, ისე პროფკავშირი საჭიროებს გაძლიერებას, ეს ძალა კი მისთვის წევრები არიან. საწევრო, რომელსაც ფინანსურად უნდა უძრუნვეყოფდეს პროფესიულ კავშირს უმნიშვნელოვანესია, მითუმეტეს მაშინ, რიოდესაც მათ არ გააჩნიათ რაიმე სახის კუთვნილი სივრცე ანდაც რესურსი რითიც უზრუნველყოფენ ფუნქციონირებას.

უმნიშვნელოვანესია კონტაქტი საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, რომლებიც არცთუ იშვიათად გამოყოფს გარკვეულ გრანტებს ამ ტიპის სხვადასხვა მიზნით. ევროპულ ოჯახთან ინტეგრაციის პროცესი კი კიდევ უფრო აძლიერებს მშრომელებს, როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ისე საინფორმაციო თუ სხვა ტიპის კამპანიის ფარგლებში. როდესაც ვსაუბრობთ საქართველოში გარკვეული ცვლილებების არსებობაზე შრომითი უფლებების მხრივ, აუცილებლად უნდა შევხებით კანონმდებლობასაც. მიმდინარე ცვლილებები ერთმნიშვნელოვნად დადებითი ხასიათისაა, თუმცა მათი აღსრულების კონტექსტში სერიოზულ პრობლემებს აქვს ადგილი. ახლა უკვე შრომის ინსპექციის მანდატი შემოვიდა და მშრომელებს შეუძლიათ გამოიყენონ ეს ბერკეტიც. ამასთან შრომითი კოდექსი და კანონმდებლობა კვლავ საჭიროებს მუშაობას. ერთ-ერთ მთავარ საკითხად მიიჩნევა მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას, რომლისთვისაც იბრძვიან ორგანიზაციები თუ პირები მშრომელთა უფლებების მიმართულებით. საქართველოში განსაზღვრული მინიმალური ხელფასი უფრო დაბალია ვიდრე ჩვენს სამეზობლო რეგიონში არსებული. გარკვეულ სფეროებში ხდება მისი ხელახალი განსაზღვრა, თუმცა ამას საკმარისად არ მიიჩნევენ დარგის სპეციალისტები. ისინი საუბრობენ საკანონმდებლო ბაზის ფორმირებასა და აღსრულების მექანიზმის გაძლიერებაზე, რათა მშრომელებმა ისარგებლონ იმ სახელმწიფო დათქმებით, რომელსაც კანონის დონეზე მიიღებენ. აქვე შემოდის

პროფესიული კავშირების ინსტიტუციონალური პასუხისმგებლობა, დაგეგმონ და განახორციელონ სწორი კამპანიები, რათა ეს უფლებები დასაქმებულამდე მივიდეს. ბოლოს კი დგება თავად მშრომელთა პასუხისმგებლობა გაერთიანდნენ პროფესიულ კავშირებში, მოითხოვონ ის რაც მათ ეკუთვნით.

## გამოყენებული ლიტერატურა

1. Compagnon, M. (2020, October 5). How the Artists Union Shook Up the New Deal. JSTOR Daily. <https://daily.jstor.org/how-the-artists-union-shook-up-the-new-deal/>
2. International Republican Institute (2023, September - October) Georgian Survey Of Public Opinion <https://www.iri.org/wp-content/uploads/2023/11/CISR-Approved-IRI-Poll-Presentation-Georgia-September-October-2023-For-Public-Distribution.pdf>
3. Guard, J., Martin, D., McGauley, L., Steedman, M., & Garcia-Orgales, J. (2012). Art as Activism: Empowering Workers and Reviving Unions through Popular Theater. Labor Studies Journal, 37(2), 163–182. <https://doi.org/10.1177/0160449X11431>
4. [df](#)
5. Kraft, J. P. (1995). Artists as Workers: Musicians and Trade Unionism in America, 1880-1917. The Musical Quarterly, 79(3), 512–534. <https://www.jstor.org/stable/742442>
6. Markey, R. (1996). Marginal Workers in the Big Picture: Unionization of Visual Artists. Journal of Industrial Relations, 38(1), 22–41. <https://doi.org/10.1177/002218569603800>
7. Monroe, G. M. (1972). The Artists Union of New York. Art Journal, 32(1), 17–20. <https://doi.org/10.1080/00043249.1972.10793068>
8. New York Artistic Equity Association. (2023). Mission & History. New York Artists Equity Association. <https://www.nyartistsequity.org/mission-history>
9. Thompson. G Ghinararu. A Vlaisavljevich. m (2018) “პროფკავშირის გაძლიერება – წევრების გამარჯვებაა” European Public Service Union
10. [file:///C:/Users/User/OneDrive/Organising%20Guide\\_KA.pdf](file:///C:/Users/User/OneDrive/Organising%20Guide_KA.pdf)
11. „დამოუკიდებელი პროფკავშირების ახალი გაერთიანება“ ვებ-გვერდი: <https://www.gaertianeba.ge/>
12. კუნჭულიალეა. (2006, March 9). ხელოვნების სფეროს წარმომადგენლებმა

- პროფკავშირული ორგანიზაცია დააფუძნეს. რადიო თავისუფლება.  
<https://www.radiotavisupleba.ge/a/1545908.html>
13. პაატა ბელთაძე (2020) სოციალური დიალოგი საქართველოში (9-10)
  14. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16267.pdf>
  15. რადიო თავისუფლება. (2023). ოპერის თანამშრომლები გაფიცვას აგრძელებენ. რადიო თავისუფლება. <https://www.radiotavisupleba.ge/a/32672763.html>
  16. რადიო თავისუფლება. (ივლისი.14.2023) ჰოლივუდში მსახიობები გაიფიცნენ <https://www.radiotavisupleba.ge/a/32503128.html>
  17. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. (2023). ისტორია - Georgian Trade Unions Confederation. Georgian Trade Unions Confederation. <https://gtuc.ge/%e1%83%a9%e1%83%95%e1%83%94%e1%83%9c%e1%83%a1-%e1%83%a8%e1%83%94%e1%83%a1%e1%83%90%e1%83%ae%e1%83%94%e1%83%91/%e1%83%98%e1%83%a1%e1%83%a2%e1%83%9d%e1%83%a0%e1%83%98%e1%83%90/>
  18. საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკა (1918-1921) ენციკლოპედია-ლექსიკონი (2018) უნივერსიტეტის გამომცემლობა (290-295) <https://digitallibrary.tsu.ge/book/2019/wignebi/sakartvelos-damoukidebeli-respublikis-entsiklopedia.pdf>
  19. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. (2023). საქართველოს შრომის კოდექსი. სსიპ "საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე". <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=25>
  20. ღირსეული შრომის პლატფორმა. (2023). პლატფორმის შესახებ. <https://shroma.ge/about/>