



ჩა ხევა სეჟაროველო სემეჩეველო ქანხეხეში

თეხეხე ჩეჩეხეხე
ქანხეხეხეხეხეხეხეხეხე

ჩა ხდება საქართველოს სამკვირვარო ქარხნებში

თამუნა ჩქარაული

ჟურნალისტური გამოძიება

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG


M E D I A

თბილისი
2020



პუბლიკაცია დაიბეჭდა ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით.
პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ ემთხვეოდეს
ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მოსაზრებებს.

ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მიერ მხარდაჭერილი ნებისმიერი
პუბლიკაციის კომერციული მიზნებით გამოყენება, იკრძალება ფონ-
დის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ფრიდრიხ ებერტის ფონდი
სამხრეთ კავკასიის რეგიონული ოფისი
ნ. რამიშვილის ქუჩის ჩიხი 1, 1, 0179
თბილისი, საქართველო

ავტორი თამუნა ჩქარაული

რედაქტორი ჰიტერ ლიხთვინი

გარეკანზე გამოყენებულია დამოუკიდებელი ილუსტრაცია

გარეკანის დიზაინი ბიორგი ჯავახიანი
დაკაბადონება ნიკოლოზ გელაშვილი

ს ა რ ჩ ე ვ ი

წინასიტყვაობა.....	5
ნაწილი I – პროფესიული გაერთიანება	7
ხმის ძიებაში	10
ბიძგი.....	12
მუდმივი სოლიდარობა?	16
ყვითელი პროფკავშირები და ცუდი ეკონომიკა	18
წამგებიანი ბრძოლა	20
პატარა გამარჯვებები	21
ნაწილი II – ფარული გამოძიება	22
„ანარმოე საქართველოში“	26
სანიმუშო ბენეფიციარი.....	27
ჩაკეტილი კარი.....	28
მარინა ბლაკუნოვა	29
„თითებს მოუფრთხილდი“	29
მადონას ამბავი	31
მეორე დღე.....	34
„შეცდომებს ყოველთვის დასაქმებული ანაზღაურებს“	36
„ფრთხილად იყავი“	36
ლელას ამბავი.....	38
გატეხილი დაპირება.....	39
მესამე დღე	40
ეპილოგი.....	41
ნაწილი III – კონტროლი	43
„აჭარა ტექსტილი“	46
შელწევა.....	47
ნარჩენები	48
დისციპლინა და დასჯა	48
უბრალოდ აკეთე.....	50
შიშის ფაქტორი.....	54
უკეთესი არ არსებობს	55

წინასიტყვაობა

ს მ პუბლიკაციით გინვეთ, გამომყვეთ საქართველოს ტექსტილის სანარმოებში და უშუალოდ გაგიზიაროთ, როგორია ყოველდღიური ჩაგვრისა და კონტროლის ატანა დაბალი ხელფასის საფასურად და რას ნიშნავს საკუთარი უფლებებისთვის ბრძოლა, როცა უკან დასახევი გზა აღარ არის.

ერთი წლის განმავლობაში ვსწავლობდი პირობებს ტექსტილის სანარმოებში თბილისსა და რეგიონებში, რათა გამეგო იქ არსებული სიტუაციის სიმძიმე და ეს სამნაწილიანი ჟურნალისტური გამოძიება ამტკიცებს, რომ ნამდვილად ასეა.

პირველ ნაწილში განვიხილავ, რა უთანასწორო პირობებში უხდებათ ბრძოლა პროფესიულ ორგანიზაციებს ისეთ გარემოში სადაც „დამსაქმებელი ყოველთვის მართალია“. ქუთაისში, რომელიც საქართველოს ტექსტილის ერთერთი უდიდესი ცენტრია, შევუერთდი დასაქმებულების პროტესტს და გავხდი ახალი პროფესიული გაერთიანების ჩამოყალიბების მონაწილე. ასევე დავინახე, რატომ არ მუშაობს ზოგიერთი ასეთი ორგანიზაცია და რა პრობლემები ჩნდება დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობაში პოსტ-საბჭოთა სივრცეში.

მეორე ნაწილში ფარულად გამოვიძიე, რა ხდებოდა სანარმოში. გავატარე რადენიმე დღე მკერავების გვერდით პატარა, მტვრიან და ცხელ სანარმოში, სადაც რვა საათის განმავლობაში შარვლებზე ღილებს ვამაგრებდი. სხვებს რომ დავმსგავსებოდი, მოვირგე სხვა ტანსაცმელი და მაკიაჟი, მოვიგონე სარწმუნო „ლეგენდა“ და გავქრი სოციალური ქსელებიდან. თუმცა რამდენიმე საათიანი მუშაობის შემდეგ მივხვდი, რომ საერთო გასაჭირი და საშიშ პირობებში მონოტონური სამუშაო, უფროსის მუდმივი წნეხის ქვეშ ყოფნა, უფრო გვაახლოვებდა მე და ჩემს თანამშრომლებს, ვიდრე ჩემი გამოგონილი ბიოგრაფია და სოციალური ფონი.

გამოძიების ბოლო ნაწილისთვის ვიმუშავე ფაბრიკაში, რომელიც საქართველოში სანიმუშოდ ითვლება. რა თქმა უნდა, ასეა, თუ თანახმა ხარ მკაცრი კონტროლის ქვეშ, სტრესულ გარემოში მუშაობაზე, როცა სხვა დასაქმების შესაძლებლობა არ არის. ცუდი მოპყრობითა და დაბალი ხელფასებით გულდანყვეტილი დასაქმებულები საზღვარგარეთ ემიგრაციაში ან სეზონურ სამუშაოებზე მიდიან, რაც ცხადყოფს, რომ საუკეთესო ფაბრიკაც კი ვერ სთავაზობს ადამიანებს ღირსეული, დაფასებული შრომის შესაძლებლობას.

ფაბრიკაში ბედნიერი არავინაა, მაგრამ, როცა სამსახურის ქონა პრივილეგიაა, სწავლობ დამცირების ყოველდღიურ ატანას, სანამ ერთ დღეს ან სავალალო შეცდომას არ დაგაბრალებენ, ან უბრალოდ ფიზიკურად ვეღარ მოერევი საქმეს.

უამრავი ყოფილი დასაქმებული, ვისაც ვესაუბრე, იქ მუშაობას ცუდ სიზმარს ადარებს. მიუხედავად ამისა, მათ გამოიჩინეს სიმამაცე და მომიყვინნ თავის გამოცდილებებზე, რისთვისაც უდიდესად მადლობელი ვარ.

ასევე მინდა, მადლობა გადავუხადო OC Media-ს გუნდს, რომელიც მხარს მიჭერდა სამუშაოში. მადლობას ვუხდის „ფრიდრიხ ებერტის ფონდს, რომლის ფინანსური მხარდაჭერის გარეშე ერთნაირი გამოძიება შეუძლებელი იქნებოდა.

დღეს, ერთი წლის შემდეგ, დასაქმებულები ისევ მიკავშირდებიან და მიყვებიან დამცირებასა და დაბალ ხელფასებზე. ამბობენ, რომ არაფერი შეცვლილა, მაგრამ თავს იკავებენ საჯაროდ ილაპარაკონ ამაზე და მცირე შემოსავალი რისკის ქვეშ დააყენონ.

ამ გამოძიებით ჩვენ, OC Media-ს გუნდი, მივმართავთ ყველას, ვინც პასუხისმგებელია შრომითი უფლებების და ადამიანის უფლებების დარღვევისთვის – მფლობელებს, რომლებიც არაფერში ერევიან და მდუმარედ ითვლიან შემოსავალს, საწარმოების უფროსებს, რომლებმაც ცრუ პასუხი დაგვიბრუნეს, რომ მათ ორგანიზაციაში „არასდროს ყოფილა უსამართლო და შეურანმყოფელი მოპყრობ“, მსოფლიო ბრენდებს, რომლებიც ცდილობენ, პასუხისმგებლობა აირიდონ და, რა თქმა უნდა, საქართველოს ხელისუფლებას, რომელმაც კიდევ ერთხელ მიატოვა საკუთარი მოქალაქეები დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე.

ეს ახალი ამბავი არ არის. ეს გამოცდილებები მსოფლიოს ყველა კუთხეშია, სადაც ბრენდები ათასდობლიანი ტანსაცმლის ღირებულების მცირე ნაწილს უხდიან მკერავებს, ქალებს, რომლებსაც სახლში საოჯახო შრომის მეორე ცვლა ელით.

აღმოსავლეთ ევროპაში ტანსაცმლის წარმოება სულ უფრო პოპულარული ხდება დასავლურ კომპანიებში. წარმოების ფასი დაბალია, ტრანსპორტაციის ხარჯი კი ნაკლებია, ვიდრე – ჩინეთიდან ან ინდოეთიდან.

მოიტანს თუ არა მნიშვნელოვან ცვლილებებს ახლადმიღებული შრომის რეფორმა, რომელიც შრომითი ინსპექციის მანდატს აფართოვებს? თუ „ინვესტიციების მოზიდვა“ და „სამუშაო ადგილების შექმნა“ გაგრძელდება ადამიანების კეთილდღეობის საფასურად? შეძლებს თუ არა საქართველო შრომითი უფლებების დარღვევის მანკიერი წრიდან გამოსვლას? ჯერჯერობით, გაუკრვეველია.

როგორც ადამიანი, რომელმაც საქართველოში ტექსტილის საწარმოს დასაქმებულის გამოცდილება მცირედით გაიზიარა, გთხოვთ, ამ კითხვების მიმართ პროაქტიული პოზიცია დაიჭიროთ.

თამუნა ჩქარეული

ნაწილი I

პროფესიული გაერთიანებები



ილუსტრაცია: დათო ფარულავა/OC Media

„რამდენს გსმენიათ, „თუ არ მოგწონს წადი?“, – კითხულობს გაერთიანებული პროფკავშირების წარმომადგენელი.

ყველა ქალი ხელს იწევს.

მოგვიანებით ამატებენ რომ უფრო უხეშადაც მოუმართავთ – „გააჯვი“, „ახლა მოვალ და თმებით გითრევ“ – ეს მხოლოდ მცირედია იმ ფრაზებიდან, რომელიც, მათი თქმით, ხელმძღვანელებისგან სმენიათ.

15 ივლისს ქუთაისში „ქუთექსის“ ქარხნის წინ თითქმის 120-ვე თანამშრომელი შეიკრიბა, რომ გამოეხატათ უკმაყოფილება ყველა დარღვევით, რაც მენეჯმენტისგან განიცადეს: დაგვიანებული ხელფასები, ხელმძღვანელობის გაუკრვეველი სტრუქტურა და იძულებითი მოცდენა.



*ქალები დილაადრიან იკრიბებიან საწარმოს წინ, რომ გაიგონ, გადაუხდიან, თუ არა ხელფასებს.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*

„ქუთექსმა“ მუშაობა 2016 წელს დაიწყო და გახსნის დღიდან „LC Waikiki“-ს ნაწარმს კერავდა. 2019 წლის ივლისში კომპანიამ ქარხანას კონტრაქტი შეუნყვიტა. როგორც დირექტორის მოვალეობის შემსრულებებლმა, გიორგი გოგოლაშვილმა, თქვა, ეს მოხდა იმის გამო, რომ პროდუქციის დიდ ნაწილს წუნი დაედო.

OC Media-მ „LC Waikiki“-ს კომენტარისთვის მიმართა. კომპანიამ ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზები არ დააზუსტა, მხოლოდ აღნიშნა რომ „LC Waikiki“-ს ამჟამად არ აქვს არანაირი კომერციული ან ორგანული ურთიერთობა კომპანიასთან [„ქუთექსთან“].

ქარხნის მფლობელი, მეჭმეთ ქურთი, თურქეთის მოქალაქეა. დღეს მას მოლაპარაკებებზე ელოდებიან, მაგრამ უმთავრესი მოლოდინი მაინც ხელფასის ჩარიცხვაა, რომელიც ხუთი დღის წინ უნდა ჩარიცხულიყო.

დღეს ორშაბათია – „ბანკის დღე“ – როცა მოვალეებს სესხის თანხის შეტანა უნევთ.

დირექტორთან დაპირისპირება ქართულ საწარმოებში იშვიათობაა. როგორც წესი, დირექტორი მიუღწეველი ავტორიტეტია, რომელიც მთლიანად აკონტროლებს საწარმოსა და დასაქმებულთა ბედს, თუმცა მათთან კონტაქტში იშვიათად შედის.

„ქუთექსის“ შემთხვევაში, ამ კონტაქტს არა მხოლოდ კომპანიის სტრუქტურა, არამედ ენობრივი ბარიერიც აფერხებს. თურქულენოვანი დირექტორი გარშემორტყმულია ორენოვანი ადმინისტრაციის თანამშრომლებით, რომლებიც კომპანიის იერარქიას დასაქმებულებისგან იცავენ.

სმის ქიჯაში

აღღვებული ქალები ირაკლი მხეიძესთან, ქუთაისის გაერთიანებული პროფკავშირების ოფისის ხელმძღვანელთან, და გიორგი დიასამიძესთან, სოფლის მეურნეობის, მსუბუქი, კვებისა და გამამუშავებელი მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის თავმჯდომარესთან, ერთად განიხილავენ ყველა ნუხილს, რაც ქარხანაში მუშაობას უკავშირდება. საჯაროდ ამას პირველად აკეთებენ. სანამ დასაქმებულები გაერთიანებას მოახერხებდნენ, მათ მიერ უკმაყოფილების ნებისმიერ გამოხატვას კომპანიის მხრიდან მძიმე რეაქცია მოჰყვებოდა, რაც მათ დამთრგუნველ სიჩუმეში ყოფნას აიძულებდა.

„ყველა ჩვენი უფროსია აქ“, – ამბობს ერთერთი ქალი. „დირექტორი, ხარისხის მაკონტროლებლები, ადმინისტრაცია – ყველას აქვს უფლება, მოვიდეს და გიყვიროს. თავის მოვალეობას აჭარბებენ, მაგრამ არავის აინტერესებს ეგ. ძალიან არაჯანსაღი სიტუაციაა, დაძაბულობაა. თავს მუშებზე მაღლა აყენებენ და ჰგონიათ, რომ ჩვენი შეურაცხყოფის უფლება აქვთ“.

„არაადმიანური დამოკიდებულება“, – ამატებს მისი თანამშრომელი. „დირექტორით დაწყებული და ბრიგადირით დამთავრებული. კი ვუნევთ ხოლმე წინააღმდეგობას, მაგრამ ყველაზე სუსტს აარჩევენ ხოლმე“.



*„ქუთეხსში“ ტუალეტის კარები არ იკეტება, ტუალეტის ქაღალდი კი ყველას თავისი მოაქვს.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*



*ქარხანაში ჰიგიენური საშუალებები მინიმალურია.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*

ქალები ერთერთ მკერავს იხსენებენ, რომელსაც შარვალზე ძაფი დარჩა და ტექნოლოგმა ნაწარმი სახეში ესროლა. ქალი ტკივილისგან და დამცირებისგან ატირდა.

„არ მჭირდება ყვირილი, ადამიანი ვარ, უბრალოდ მოდი და ამიხსენი“, – ამატებს ერთერთი დასაქმებული. „იმ დღეს ახალი მოდელი მოვიდა და ისე შემეშინდა, რამე არ შემეშალოს, ავდექი და ვთქვი, მე ამას ვერ შევკერავ-მეთქი“.

„მეპატრონე ითხოვს რაოდენობას. ჩვენი კოტნრაქტი საათებზეა, რაოდენობა არაფერ შუაშია, მაგრამ ხალხი მაინც უჯერებს. ამ კაცმა ჩვენი ფსიქოლოგია შეისწავლა და შესაბამისად მოქმედებს. უნდა, რომ არარაობებად ვიგრძნოთ თავი, მუშაობა ვერ გისწავლიათ ორი წელიო.“

დასაქმებულებს ბევრი წუხილი დაუფროვდათ, თუმცა ისინი საბოლოოდ მაინც დაგვიანებულმა ხელფასებმა გააერთიანა.

გიორგი დიასამიძე თბილისიდან ახალი პროფკავშირის დაარსების იმედით ჩამოვიდა. „ქუთექსის“ შემთხვევა იშვიათი შესაძლებლობაა, რადგან ამ სფეროში კადრების დენადობა, როგორც წესი, გაერთიანებას ხელს უშლის. ამ მომენტამდე საქართველოში სამკერვალო სფეროში მხოლოდ ორი პროფესიული კავშირი არსებობდა.

ბიძგი

თეა ცნობილადე, „ქუთექსის“ მკერავი, პირველი იყო, ვინც მუშების ორგანიზება დაიწყო. საპროტესტო გამოსვლამდე ერთი კვირით ადრე თეამ თანამშრომლებისგან 90 ხელმოწერა შეაგროვა. პეტიცია გაერთიანებული პროფესიული კავშირების ორგანიზატორებისთვის იყო განკუთვნილი, რათა ეჩვენებინა, რომ გაერთიანებისთვის მზად იყვნენ. თუმცა უფრო მნიშვნელოვანი ისაა, რომ ამან თანამშრომლებს ერთმანეთის გვერდში დგომაც დაანახა.

„ქუთექსში“ მუშაობა გამოცდილების გარეშე დაიწყო“, – უთხრა ცნობილადემ OC Media-ს. „ერთი წელი ყველაფერი კარგად იყო. პრობლემები რომ დაიწყო და ავლაპარაკდი, ხალხი გაჩუმებული და შეშინებული მისმენდა. მე ყოველთვის ვამბობ, რამე როცა არ მომწონს. ხალხმა დაინახა, რომ მათ გულში და გონებაში ვიყავი. ერთი ბიძგი სჭირდებათ უბრალოდ“.

საბოლოოდ, საკუთარ განსაცდელზე მეტად, თეას მოქმედება სწორედ გარშემომყოფი ქალების გამოცდილებებმა გადააწყვეტინა.

„რომ დავინახე ჩემი თანამშრომლების შეურაცხყოფა, ვერ ავიტანე, ასეთ რაღაცებს ბავშვობიდან ვერ ვიტან. სულ გასაჭირში ვარ ხოლმე სხვების გამო. ალბათ უფლებადამცველი უნდა გამოვსულიყავი“.



*დასაქმებულებში გავრცელებულია აზრი, რომ სასამართლო გზით სამართლიანობას ვერ აღადგენენ: „ეს არის 90-ანი წლების გადმონაშთი, როცა კანონის უზენაესობა გარანტირებული არ იყო“, – ამბობს გაერთიანებული პროფესიული კავშირების იურისტი, ირაკლი მხეიძე.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*

უკმაყოფილების გამოხატვა ქართულ საწარმოში თითქმის უზრდელობად ითვლება – უმუშევრობის მაღალი სტატისტიკა (ოფიციალურად 13%, თუმცა გამოკითხვები 21%-ს აჩვენებს) დასაქმებულებს ვალდებულების განცდას უჩენს, იყონ სამუშაო ადგილის მაფლიერები მაშინაც კი, როცა ეს დღეში 10 საათამდე მუშაობას და თვეში 300 ლარის (\$100) ალებას გულისხმობს.

როცა პრობლემები თავს იჩენს, დასაქმებულები მათ ეგუებიან ან სამუშაო ადგილს ტოვებენ. „კადრების გადინება ძალიან მონყვლადს ხდის სამკერვალო სექტორს, ისევე, როგორც მომსახურებისა და მშენებლობის სფეროებს“, – ამბობს დარგის თავმჯდომარე გიორგი დიასამიძე. „დამსაქმებლისთვის ეს ადამიანები დაზგები არიან“.

როცა ქარხანას მასალა არ აქვს, მკერავენ სახლში უშვებენ, სანამ ახალი შეკვეთა არ მოვა. ეს პერიოდი ხელფასს არ იღებენ, მიუხედავად იმისა, რომ კონტრაქტი ჯერაც ძალაშია, რაც საქართველოს შრომის კოდექსს ეწინააღმდეგება.



ბევრი ქალი სოფლიდან იმ იმედით ჩამოვიდა, რომ პროტესტს მყისიერი შედეგი ექნებოდა და ხელფასები იმავე დღეს ჩაირიცხებოდა. პროფესიული კავშირის ჩამოყალიბება მათთვის მოულოდნელი ნაბიჯი იყო.

ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.

„მეჭმეთ-ბეი [ქარხნის მეპატრონე] ჩვენ გვაბრალეს ყველაფერს. გვეუბნება, რომ „ბრაკებს“ ვაკეთებთ, ვერ ყიდის და მაგიტომ არ გვაქვს შეკვეთები. ეგ „ბრაკები“ არის, რითაც მანიპულირებს. მაგრამ კერვა ისეთი ხელობაა, შეუძლებელია, „ბრაკი“ არ გქონდეს, მთავარია, რომ არ არსებობს, მაგის გამოსწორება, ვერ შეძლო“, – ამბობს თეა ცნობილაძე.

დასაქმებულთა უმეტესობა ამბობს, რომ ქარხნის მუშაობის პირველ წელს წუნდებული პროდუქცია პრობლემა არ ყოფილა და ხელმძღვანელობამ ამაზე საუბარი მხოლოდ ხელფასების სისტემატიური დაგვიანების შემდეგ დაიწყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულებს ყოველდღე ხელფასის 0.07% უნდა ერიცხებოდეთ. „ქუთექსს“ ეს ვალდებულება არ შეუსრულებია.

პროტესტის დღეს თეა ცნობილაძე და ქარხანაში დასაქმებული კიდევ ორი მკერავი ხელმძღვანელებთან მოლაპარაკებებზე მიდიან. თუმცა მალე ირკვევა, რომ ქარხნის მეპატრონე დღეს არ მოვა და ხელფასებსაც არ ჩაირიცხავს.

ქარხნის ზედა სართულზე კონდიციონერით გაგრილებულ ოფისში პრობლემების განხილვის შემდეგ დასაქმებულების წარმომადგენლები ქარხნის ბნელ და ჩახუთულ დარბაზში ბრუნდებიან, რათა ქალებს შედეგები გააცნონ.



*„ქუთეისში“ კონდიციონერებით მხოლოდ ადმინისტრაციის ოფისები გრილდება.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*

ნათელია, რომ ბევრი მათგანი შედეგს დღესვე ელოდებოდა, თუმცა საბოლოოდ დასაქმებულები ახერხებენ, იმედგაცრუება გადალახონ და პირველად პროფესიულ კავშირს აყალიბებენ. ჯერ-ჯერობით გაერთიანება ყველას სურს – თუმცა უცნობია, რამდენად შეინარჩუნებენ ამ ერთობას, რამდენად გაინაწილებენ პასუხისმგებლობას კავშირის კომიტეტში, შეძლებენ თუ არა, უარი თქვან მოკლევადიან გარიგებებზე და გაუძლონ კომპანიის წნეხს.

ეს ის პრობლემებია, რომლებიც ხშირად წარმოიშვება პირველადი მოთხოვნების შესრულების შემდეგ.



თეა ცნობილაძე თანამშრომლებს პროფესიულ კავშირში განვერვიანებაში ეხმარება.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.

მუდმივი სოლიდარობა?

„იმერი“ ქართული სამკერვალო კომპანიებიდან ერთერთი უძველესია. 1928 წელს ის დაარსდა, როგორც სააქციო საზოგადოება, გადაურჩა საბჭოთა კავშირის ნგრევას, 1997 წელს კი პირველ უცხოელ კლიენტთან დაიწყო მუშაობა. პროგრამა „ანარმოე საქართველოში“-ს ფარგლებში „იმერმა“ ლ812,700 ლარის ინვესტიცია მიიღო დამატებითი 120 სამუშაო ადგილისთვის.

ამჟამად „იმერი“ ერთერთი უდიდესი საწარმოა, რომელიც ადგილობრივ და საერთაშორისო ბრენდებთან თანამშრომლობს.

ქარხნის 450 დასაქმებულიდან 320 მკერავია.

სერტიფიკატების მიხედვით, „იმერი“ საქართველოში ერთერთი საუკეთესო ადგილი უნდა იყოს შრომის პირობების ხარისხით. 2016 წელს შრომითი სტანდარტების ადვოკატირების ჯგუფმა (Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)), რომელიც თავდაპირველად შეიქმნა ამერიკული ტანსაცმლის კომპანიებისთვის, ქარხანა ოქროს სერტიფიკატით დააჯილდოვა. 2015-2016 წლებში კი ქუთაისის მერიამ იმერი „წლის დამსაქმებლად“ დაასახელა.



*„გვინდა, დადებითი განწყობა იყოს ქარხანაში“, – იმერის ბრიგადირი ქარხნის შემოვლისას.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*

ყოფილმა მკერავმა, რომელიც ამჟამად საფრანგეთშია წასული, OC Media-ს უამბო, რომ მისი გამოცდილებით, კომპანია არც თუ ისე მეგობრული იყო მშრომელთა მიმართ.

ანამ (სახელი შეცვლილია) იმერში მუშაობა 2013 წელს დაიწყო და ოთხი წელი იმუშავა. ამ წლებს „საგიჟეთში ცხოვრებად“ მოიხსენებს.

სამსახურში აყვანისას ანას უთხრეს, რომ 9:00-დან 18:00-მდე იმუშავებდა, თუმცა ხშირად უფრო გვიანაც დარჩენილა. როგორც ის ამბობს, გასაუბრებაზე შეპირებულიდან სიმართლე არაფერი აღმოჩნდა.

ანას ხელფასი თვიური გეგმის შესრულებაზე იყო დამოკიდებული, რომელიც იმდენად მაღალი იყო, რომ, მისი თქმით, ადამიანის შესაძლებლობებს აღემატებოდა.

„ყველაზე მეტი, რაც გამოვიმუშავე [თვეში], იყო ლ445 (\$150) – ისიც ხუთი დღე 9:00-დან 22:00 საათამდე მუშაობაში. სხვა დროს დაახლოებით ლ250-ლ300 (\$84-\$100) ლარი ამიღია, თუმცა იმაზე მეტი საქმე გამიკეთებია, ვიდრე ამინაზღაურდა“.

ანამ OC Media-ს უთხრა, რომ კომპანიამ ზომები მიიღო სამუშაო პირობების უკეთ წარმოსაჩენად და საკუთარი რეპუტაციის დასაცავად.

„კომისია რომ მოვიდა 2016-ში, უფროსობამ გაგვაფრთხილა, გვეთქვა, რომ შაბათს არ გვამუშავე-

ბდნენ და სამუშაო საათები ნორმალური იყო, რომ ყველაფრით კმაყოფილები ვართ. ინტერვიუზე სათითაოდ შევდიოდით და, რომ გამოვდიოდით, ადმინისტრაციის თანამშრომელი კართან გვხვდებოდა და გვეკითხებოდა, რა ვილაპარაკეთ“.

ქარხნის დირექტორმა, მაია სიმონიძემ, რომელიც აგრეთვე „იმერის“ წილის მფლობელი და სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარეა, OC Media-ს დაუდასტურა, რომ მენეჯერებმა შესაძლოა, გააფრთხილეს თანამშრომლები, თუმცა გასაუბრებები კონფიდენციალური იყო და, სურვილის შემთხვევაში, დასაქმებულებს თავისუფლად შეეძლოთ, პრეტენზიები გამოეხატათ.

ის ამატებს, რომ კონტრაქტის მიხედვით, „იმერში“ ყოველ ზედმეტ საათზე 30% სახელფასო დანამატი დაწესებული, თუმცა ხშირად ამაზე მეტსაც იხდიან.



*„იმერის“ სასადილო უფასო არ არის, თუმცა ფასები საშუალოზე დაბალია.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*

დასაქმებულები რამდენჯერმე გაიფიცნენ, თუმცა ქარხნის პროფესიული კავშირი მათ გვერდით არ დამდგარა.

„რალას ვიზამდით, არ იყო ერთობა“, – ამბობს ანა და იმასაც ამატებს, რომ პროფესიული გაერთიანების ლიდერები ძირითადად „იმერის“ ასაკოვანი თანამშრომლები იყვნენ, რომლებმაც არ მოისურვეს თანამდებობების საფრთხეში ჩაგდება ახალგაზრდა დასაქმებულების უფლებებისთვის.

ყვითელი პროფკავშირები და ცუდი ეკონომიკა

„ყვითელი პროფკავშირი“ ისეთი პროფესიული გაერთიანებაა, რომელიც დასაქმებულების ინტერესების წარდგენის მაგივრად დამსაქმებლის მხარეს დგას.

ეთო სალინაძე, რომელმაც „იმერში“ 6 წელი იმუშავა, ამბობს, რომ ქარხნის პროფესიული გაერთიანება ერთმნიშვნელოვნად ხელმძღვანელობის მხარეს იჭერს. მისი თქმით, უკეთესობისკენ ყველანაირი ცვლილება პროფესიული კავშირის არსებობის მიუხედავად მოხდა და არა მისი შემწეობით.

„წარმომადგენლები ხალხის არჩევნები არ არიან და ხალხს არ ემსახურებიან, ამას ყველგან ღიად ვიტყვი“, – ამბობს სალინაძე. მისი თქმით, კავშირის ლიდერები კომპანიის ადმინისტრაციის თანამშრომლები არიან.

მაია სიმონიძის თქმით, საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ „იმერი“ გადასარჩენად იბრძოდა.

„ეს დარგი ძალიან განვითარებული იყო საქართველოში [საბჭოთა კავშირის პერიოდში] – 40-მდე დიდი ქარხანა იყო აქ და იმერი იყო ერთერთი. ამ დიდი ქარხნებიდან მხოლოდ ორი გადარჩა – „ბათუმტექსი“, რომელიც ავსტრიელებმა შეიძინეს და ჩვენ ქართულ კომპანიად დავრჩით“.



ქარხნის დირექტორი მაია სიმონიძე „იმერის“, საქართველოში ყველაზე ძველი სამკერვალო ქარხნის, ისტორიას ფურცლავს.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.

უცხოურ კომპანიებთან კომუნიკაციის სიმწირისა და დაბალი შიდა მოთხოვნის გამო, „იმერი“ თავდაპირველად სამხედრო ფორმების კერვით ირჩენდა თავს, თუმცა მათ სიმონიძის თქმით, ეს არ იყო „ნამდვილი სამუშაო“. მხოლოდ 1997 წელს კომპანიამ პირველი უცხოური კონტრაქტორი, გერმანული **Barbara Lebek**, მიიღო.

თანდათანობით „იმერმა“ უფრო მეტ საერთაშორისო ბრენდთან დაიწყო თანამშრომლობა, ხოლო წელს შეძლო, ძვირადღირებულ იტალიურ ბრენდ ონცლერ-თან გაეფორმებინა ხელშეკრულება.

კომპანიის წარმატების მიუხედავად, სიმონიძე ამბობს, რომ კადრების გადინებისა და ბაზარზე პროფესიონალების არარსებობის საკითხი კვლავ აქტუალურია.

გამოცემა „მხარე“-სთან ინტერვიუში მან კადრების ნაკლებობა მოტივაციის არქონასა და საზღვარგარეთ სამუშაოს ძებნის „ეპიდემიას“ დააბრალა, თუმცა **OC Media**-სთან გასაუბრებისას აღნიშნა, რომ დაბალი ხელფასებიც მნიშვნელოვანი ფაქტორია.

„ამჟამად 20 ადამიანის დასაქმება შეგვიძლია, მაგრამ არ მოდიან და მესმის რატომაც. იმიტომ, რომ ხელფასები არაა სამუშაოს შესაფერისი“.

რაც შეეხება პროფესიული გაერთიანებების როლს, სიმონიძე მას დადებითად ხედავს.

„ჩვენს ქარხანაში პროფკავშირი ყოველთვის არსებობდა, 1921 წლიდან. მე თვითონაც ვარ წევრი და მინდა, ავლნიშნო, რომ პროფკავშირს დიდი ძალა აქვს“.

რაც შეეხება დასაქმებულების უკმაყოფილებას კავშირის თავმჯდომარეებით, მისი თქმით, ეს კომპანიის პასუხისმგებლობა არ არის, რადგან პროფესიული გაერთიანება კომპანიას არ ემორჩილება.

„შესაძლოა, არ მოსწონდეთ ამჟამინდელი დავმჯდომარე, მათ ხომ არ აურჩევიათ. თბილისიდან იყვნენ ჩამოსულები [დარგის წარმომადგენლები გაერთიანებული პროფესიული კავშირებიდან] და მათ აარჩიეს“, – ამბობს სიმონიძე.

გიორგი დიასამიძემ **OC Media**-ს უთხრა, რომ ეს განაცხადი სიმართლეს არ შეესაბამება და პროფესიული გაერთიანების თავმჯდომარეს დარგის თავმჯდომარე არასდროს ნიშნავს. მისი თქმით, თავმჯდომარეს წევრები ირჩევენ. მან არ იცის, როგორ მოხდა თავმჯდომარეს არჩევა „იმერში“.

როგორც თავად თავმჯდომარე, მანანა დეისაძე, ამბობს, ამ პოზიციაზე 2014 წლიდანაა, ხოლო მისი დანიშვნა არც საერთო კენჭისყრით და არც თბილისიდან ჩამოსული დარგის წარმომადგენლების მითითებით არ მომხდარა. ის ქარხნის თამანშრომლების ხუთწევრიანმა „კომიტეტმა“ დანიშნა.



*„ამჟამად 20 ადამიანის დასაქმება შეგვიძლია, მაგრამ არ მოდიან და მესმის რატომაც. იმიტომ რომ ხელფასები არაა სამუშაოს შესაფერისი. მაგრამ ესაა რეალობა“, – ამბობს მაია სიმონიძე.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*

ნამგებნიანი პრკოლა

არც უშუალოდ დასაქმებულებისგან შემდგარი პროფესიული კავშირი, ადმინისტრაციის ერთგული თანამშრომლების გარეშე, არის წარმატების გარანტი.

61 წლის მარინა ობოლაძე „ჯორჯიან ტექსტილის“ პროფკავშირის აქტივისტი იყო, სანამ 2018 წელს ის და კიდევ 15 დასაქმებული „შემცირების“ საბაბით არ გაათავისუფლეს. მარინას აზრით, კომპანიას ფარული მიზეზი ჰქონდა.

„თავიდან მომიშორეს იმიტომ, რომ უსამართლობას ვერ ვიტანდი და ყოველთვის ხმამაღლა ვამბობდი, რამე თუ მანუხებდა“, – უთხრა მან OC Media-ს. მარინას სამსახურიდან დათხოვნა მას შემდეგ მოხდა, როცა ზედმეტად ნამუშევარი საათების ანაზღაურების თაობაზე მენეჯერთან საუბარი მოითხოვა.



*მარინა ობოლაძე შრომის კოდექსს პირველი გაფიცვის შემდეგ ყოველთვის თან დაატარებს.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*

გაერთიანებული პროფკავშირების მთავარი ოფისის დახმარებით მარინამ შეძლო, სასამართლოში გაესაჩივრებინა კომპანიის გადანყვეტილება, მაგრამ ხელახლა აყვანის ნაცვლად, კომპანიამ ორი თვის კომპენსაცია ჩაურიცხა, ბონუსების გარეშე.

„ჩვენი ხელფასია საათში ლ1.30, ამას დამატებული ყოფაქცევისა და ხარისხის ბონუსები, და ეს არ ჩაურიცხავთ. მარტო ლ250 თითოეულს“.

ობოლაძემ და კიდევ ორმა დასაქმებულმა გადანყვეტილება გაასაჩივრა. შედეგს ახლაც ელოდებიან.

„სხვები არ წავიდნენ სასამართლოში, თანხების გადახდა არ მოინდომეს“. ამბობს მარინა ობოლაძე.

ამჟამად ის სხვა ქარხანაში მუშაობს, სადაც ხელფასები ასევე დაბალია. მიუხედავად უკმაყოფილებისა, მარინა ხელმძღვანელებთან საუბარს არ ჩქარობს.

„იმის მერე, რაც მოხდა, მეშინია ხმის ამოღების. ეს სამსახურიც არ დავკარგო“.

პატარა გამარჯვებები

„ქუთექსის“ დირექტორი მოლაპარაკებებზე არ გამოჩენილა, ამიტომ ახლადშექმნილმა პროფესიულმა გაერთიანებამ გადაწყვიტა, სასამართლოსთვის მიემართა. სარჩელი სოფლის მეურნეობის, მსუბუქი, კვებისა და გადამამუშავებელი მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის მთავარი ოფისის დახმარებით შეიტანეს.

მოსამართლემ მხარი დასაქმებულებს დაუჭირა, რასაც ქარხნის საკუთრების დაყადაღება მოყვა, დასაქმებულთა ხელფასის ჩარიცხვის მიზნით.

ქუთაისის პროფესიული კავშირების ოფისის იურისტს, ირაკლი მხეიძეს, მიაჩნია, რომ ეს ფინანსურ წარმატებაზე მეტია.

„ყადაღის შემდეგ, „ქუთექსში“ ხალხი მიხვდა, რომ სამართლიანობის აღდგენა სასამართლო გზითაა შესაძლებელი. ეს ადამიანები ხშირად ფიქრობენ, რომ დამსაქმებელს, როგორც ფინანსურად ძლიერ მხარეს, შეუძლია სასამართლოს მოსყიდვა. ასეთი ცრურწმენები მათ იმედს აკარგვინებთ, რომ სასამართლოს შეუძლია, სუსტის მხარეს დადგეს“.

მხეიძე „ქუთექსის“ სიტუაციას დადებითად აფასებს, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში დასაქმებულების გაერთიანება რთული ამოცანაა.

„უპირველეს ყოვლისა, აქ არის რამდენიმე ლიდერი, რომელსაც სჯერა, რომ სამართლიანობას მიაღწევნ. თეასნაირი ადამიანები სხვების რწმენას აღვივებენ, რაც ბევრს ნიშნავს. გარდა ამისა, დასაქმებულებმა იცინან, რომ ამ სამსახურს თუ დაკარგავენ, შეძენილი უნარებითა და გამოცდილებით ამავე დარგში დასაქმება არ გაუჭირდებათ“.



*თეა ცნობილადე ერთერთი მკერავია, ვინც დასაქმებულების გაერთიანება დაიწყო:
„უსმართლობას ვერ ვიტან. ალბათ უფლებადამცველი უნდა ვყოფილიყავი“.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული/OC Media.*

თუმცა მხეიძე იმასაც ამატებს, რომ „ქუთეხის“ შემთხვევა კარგად წარმოაჩენს შრომის სფეროს სისუსტეებს, რომლებსაც სისტემური ცვლილება სჭირდება.

„შრომასთან დაკავშირებული სარჩელები თავს მაშინ იჩენს, როცა შრომის პირობების დარღვევები მასშტაბურია. დასაქმებულებს ურჩევნიათ, მცირე დარღვევებს შეეგუონ, გაჩუმდნენ და არ გაიფუჭონ დამსაქმებელთან ურთიერთობა. ეს შიში იწვევს პრობლემების დაგროვებას, რომელსაც მიყვავართ აფეთქებამდე [გაფიცვამდე]“.

შედეგად, დასაქმებულთა ნუხილი მხოლოდ ხანგრძლივი ტანჯვის შემდეგ გამოაშკარავდება. როგორც მხეიძე ამბობს, საერთაშორისო მაგალითები მოწმობს, რომ გამართული პროფესიული გაერთიანების პირობებში პრობლემები გაცილებით ადრე გვარდება, ან საერთოდ არ ჩნდება.

ამას კი საზოგადოების დამოკიდებულების შეცვლა სჭირდება.

„ჯერ კიდევ არსებობს საბჭოთა კლიშეს გადმონაშთი, რომ ადამიანი, რომელიც ხმას იღებს სამართლიანობისთვის, უბრალოდ მოხერხებული მანიპულატორია და საკუთარ მოგებას დაედებს“, – ამბობს მხეიძე. „ასეთი მენტალიტეტი მთლიანად სამენარმეო სექტორზე ახდენს გავლენას“.

მხეიძის დასკვნით, „ქუთეხში“ სწორედ უსამართლო მოპყრობა გახდა დასაქმებულების ბერკეტი. მათი უფლებების მნიშვნელოვანი შელახვით კომპანიამ დასაქმებულთა უარეასად დასჯის შესაძლებლობა დაკარგა – ახლა მათ დასაკარგი არაფერი აქვთ.

ნაწილი II

ფარული გამოძიება



ილუსტრაცია: დათო ფარულავა/OC Media

„ჯეო-ემ-ტექსში“ სამსახურის დაწყება მარტივი აღმოჩნდა. ადამიანური რესურსების მენეჯერს ბევრი კითხვა არ დაუსვამს – რამდენიმე სიტყვით ამიხსნა, რომ, როგორც ახალი კადრი, მარტივი ოპერაციებით დავიწყებ და თანდათანობით ვისწავლი.

შემდეგ დღეს დამიბარა და მითხრა, რომ დაცვასთან დამხვდებოდა და სამუშაო ადგილთან მიმაცილებდა, ქარხნის ძირითადი სახელოსნო ოთახებიდან რომელიმეში – ქურთუკებში, შარვლებში, საგამომჭრელოში ან „ბუმბულში“, სადაც ქურთუკებს ავსებენ.

თუმცა მეორე დღეს არავინ დამხვედრია. როცა შევედი, დაცვამ მითხრა, ქალებს გაყევი პირველ სართულზე, შარვლების სახელოსნოშიო.

ჩემი საქმე ღილების ადგილის მონიშვნა და შემდეგ სამი სპეციალური პრესით მიმაგრება იყო, რაც საკმაოდ საშიში ოპერაციაა, რადგან პრესი ელვის სისწრაფით ურტყამს ქსოვილს.

გერმანული ბრენდის, **Uvex**-ის, დამცავ შარვლებზე ვმუშაობდით. ჯინსისმაგვარი სქელი ქსოვილისგან მთელ სახელოსნოში ლურჯი მტვერი რჩებოდა. ჯერაც არ მინდა იმაზე ფიქრი, ჩემს ფილტვებში რამდენი მტვერი დაილექა იქ მუშაობის დროს.



*ჯინსებთან მუშაობისას ლურჯი მტვერი წარმოიქმნება, რომელიც ყველა ზედაპირზე რჩება, მათ შორის დასაქმებულთა ხელებზეც.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*



*ბევრს ალერგია უვითარდება.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*

სახელოსნოში ასე ოცდაათამდე ვიქნებოდით. მანქანების ხმაურს ზოგჯერ თუ გადაფარავდა მთავარი ოსტატებისა და მკერავების კამათი და ყვირილი.

უჭაერობასა და სიცხეში ვმუშაობდით. კონდიციონერი ჩართული იყო, მაგრამ ნელთბილ ჰაერს უბერავდა. თითქოს ისიც დანებდა ლურჯ მტვერს.

„ანარმოე საქართველოში“

პროგრამა „ანარმოე საქართველოში“ სახელმწიფომ 2014 წლის ივნისში დაიწყო. მისი ერთერთი მიზანი საანარმოო სექტორში ინვესტიციების ხელშეწყობაა. პროგრამა ითვალისწინებს თანადაფინანსებას და სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული ქონების სიმბოლურ ფასად – 1 ლარად – გადაცემას.

პროგრამის მეშვეობით, საქართველოს მთავრობა ქვეყანას მზარდი ბაზრის მქონედ წარმოაჩენს, რამდენადაც საქართველოს თავისუფალი ვაჭრობის უკვე რამდენიმე შეთანხმება აქვს გაფორმებული, საანარმოო გადასახადები დაბალია და, რაც მთავარია, შრომის ანაზღაურება კონკურენტუნარიანია.

პროგრამის ოფიციალური ვებ-გვერდის მიხედვით, ტანსაცმლის სექტორს ახასიათებს „[...] ძალიან იაფი მუშახელი (დაახლოებით 265\$ თვეში)“.

ონლაინ ბროშურაში მენარმეობის შესახებ ასევე აღნიშნავენ „ხელსაყრელ შრომის კოდექსს“, რადგან „ქვეყანას არ გააჩნია მინიმალური ანაზღაურების რეგულაცია და შრომის ანაზღაურება დამოკიდებულია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გარიგებაზე“.

სინამდვილეში მინიმალური ხელფასის რეგულაცია არსებობს და 1999 წლის შემდეგ არ შეცვლილა. ეს თვეში სულ რაღაც 20 ლარია, რის შეცვლასაც პროფესიული კავშირები და შრომითი უფლების აქტივისტები დიდი ხანია, ითხოვენ.

პროგრამამ „ანარმოე საქართველოში“ წარმატებით შეუწყო ხელი ე.წ. „Nearshoring“-ის შედარებით ახალ პრაქტიკას, რაც გულისხმობს ბრენდული ტანსაცმლის ევროპულ ბაზართან შედარებით ახლო ზონებში წარმოებას (აღმოსავლეთი ევროპა, კავკასიის ქვეყნები, თურქეთი) და სატრანსპორტო ხარჯების შემცირებას.

სანიმუშო ბენეფიციარი

„ჯეო-ემ-ტექსი“ „ანარმოე საქართველოში“ პროგრამის სანიმუშო ბენეფიციარია, რომელმაც სახელმწიფოსგან 5.5 მილიონი ლარის ინვესტიცია მოიპოვა და შენობა 1 ლარად შეიძინა, რათა ექსპორტისთვის დასავლური ბრენდები ეწარმოებინა.

ქარხანა 2015 წელს გაიხსნა და 2017 წლამდე სააქციო პაკეტის უდიდესი ნაწილი ორ ადამიანს, ლაშა ბაგრატიონსა და რამაზ სალარაძეს, ეკუთვნოდა. ისინი 42.5% წილების მფლობელები იყვნენ.

ლაშა ბაგრატიონი მუხრან ბაგრატიონის, წარმატებული თბილისელი ბიზნესმენის, შვილია. მუხრან ბაგრატიონი თბილისში სამ სავაჭრო ზონას ფლობს; ასევე სამშენებლო კომპანია „ეკომეტრის“ ყოფილი დირექტორია, რომელმაც თბილისში ორი საცხოვრებელი კომპლექსი და „ბესიკის ბიზნეს ცენტრი“ ააშენა.

ლაშას უფროსი ძმა, გიორგი ბაგრატიონი, ამჟამად დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის თავმჯდომარეა, ხოლო მანამდე თბილისის მუნიციპალური ინსპექციის დეპარტამენტსა და სამგორის რაიონის მუნიციპალიტეტს ხელმძღვანელობდა.

70 წლის რამაზ საღარაძე კიდევ ერთი წარმატებული ბიზნესმენის, გრიგოლ მორჩილაძის, სიმამრია. გრიგოლ მორჩილაძე „ეკომეტრის“ დირექტორია, ხოლო მისი მეუღლე ნათია 50% წილს ფლობს.

2014 წლის აპრილში ეკონომიკის მინისტრის, დიმიტრი ქუმსიშვილის, ბრძანებით გრიგოლ მორჩილაძე სახელმწიფო ქონების ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის მრჩევლის პოზიციაზე დაინიშნა, ქარხნის გახსნამდე სულ რაღაც ერთი წლით ადრე. სახელმწიფო ქონების ეროვნული სააგენტოს წინაშე ის ორგანოა, რომელიც სამეწარმეო პროგრამას შენობა-ნაგებობებით უზრუნველყოფს.

მორჩილაძე ინფრასტრუქტურისა და რეგიონალური განვითარების მინისტრის, ზურაბ ალავეძის, ყოფილი ბიზნეს პარტნიორიცაა. გარდა ამისა, ის, როგორც ამჟამინდელი, ასევე ყოფილი, მმართველი პარტიის მსხვილი შემომწირველია: 2012 წელს მან 60 000 ლარი „ერთიან ნაციონალურ მოძრაობას“ შესწირა, ხოლო 2016-2017 წლებში 50 000 და 60 000 ლარი – „ქართულ ოცნებას“.

2017 წელს ქარხანაში სამუშაო პირობების გარშემო სკანდალის შემდეგ რამაზ საღარაძე „ჯეო-ემ-ტექსის“ ერთადერთი მფლობელი გახდა.

მიუხედავად იმისა, რომ იურიდიულად მეპატრონე საღარაძეა, დასაქმებულები ქარხანას ხშირად „მორჩილაძის ქარხანას“ ეძახიან. ბევრი მათგანი ფიქრობს, რომ მორჩილაძე ქარხნის ნამდვილი მფლობელია, საღარაძე კი უბრალოდ შუამდგომელია.

ჩაკეტილი კარი

ვმუშაობდით 09:00-დან 18:00-მდე, სამი შესვენებით – 10 წუთი 11:00-ზე, 40 წუთი 13:00-ზე და ისევ 10 წუთი – 16:00-ზე.

ცოტა ხანში შევნიშნე, რომ დაცვის თანამშრომლები შესვენების დასრულებამდე რამდენიმე წუთით ადრე გამოჩნდებოდნენ ხოლმე და გვეუბნებოდნენ, მორჩა შესვენებაო. სინამდვილეში მორჩენილი არ იყო, მაგრამ, რომ ვიკითხე, ამიხსნეს, რომ სამუშაო ადგილამდე მისვლასაც რამდენიმე წუთი სჭირდება.

ამრიგად, ათწუთიანი შესვენების დროს ვერავინ ვერ ვდუნდებოდით და სიგარეტსაც კი ვერ ვწვოდით ნორმალურად – დაცვის გამოჩენამდეც კი ვგრძნობდით, როგორ გვადგანან თავზე.



*„დაცვის გამოჩენამდეც კი ვგრძნობდით, როგორ გვადგანან თავზე“.
ილუსტრაცია: დათო ფარულავა.*

ფაბრიკიდან გასვლა მხოლოდ 40 წუთიანი შესვენების დროსაა შესაძლებელი. მოკლე შესვენებებზე ვერ გავდიოდით და მხოლოდ შიდა ეზოში, მოსანევ კუთხეში, გასვლა შეგვეძლო.

სადილად სამზარეულოში გავდიოდით, ოღონდ დეკორაციის გარდა რა ფუნქცია ჰქონდა, გაუგებარია, რადგან საჭმელს იქ არავინ აკეთებდა. ყველა ქალი სახლიდან წამოღებული სადილით მოდიოდა.

საპირფარეოში ტუალეტების ორი მესამედი ჩაკეტილი იყო, დანარჩენებში კი ტუალეტის ქალაღდი არ იყო – საკუთარი უნდა გვეტარებინა.

მარინა ბლაკუნოვა

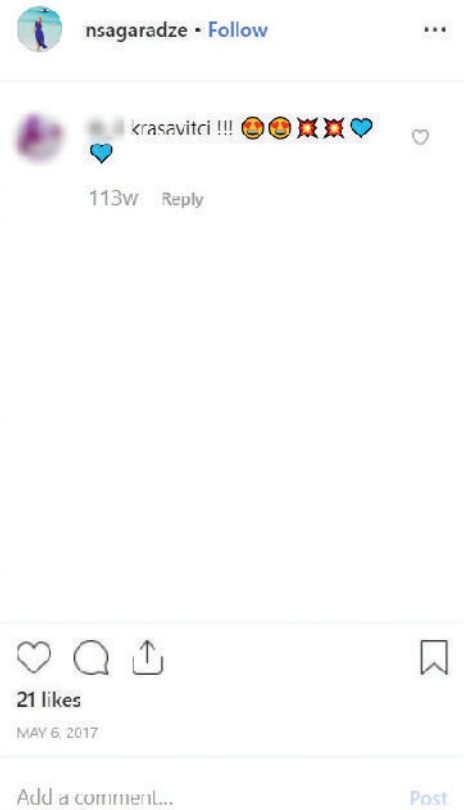
„ჯეო-ემ-ტექსის“ ამუშავების შემდეგ ხუთ თვეში ქარხნის ხელმძღვანელობა ახალდაარსებულ კომპანიას, „ევროტექსს“, გადაებარა, რომელსაც მარინა ბლაკუნოვა ხელმძღვანელობს.

მარინა ბლაკუნოვა მოქალაქეობის არმქონე ლატვიელია, ის „ეგერია ჯგუფს“ წარმოადგენს. მისი შვილი ვერონიკა ასევე შეუერთდა მმართველ გუნდს და საკუთარი ბრენდის, „Movi“-ს, გამოშვება დაიწყო.

„ეგერია ჯგუფი“ ოფიციალურად კვირპროსზე რეგისტრირებული შეზღუდული პასუხისმგებლობის სააგენტოა. ის მუშაობს, როგორც შუამავალი ქარხანასა და ბრენდებს შორის, ანვდის მწარმოებელს ქსოვილსა და სხვადასხვა მოდელის შესაფერის მასალას.

„ევროტექსმა“ თანამშრომლობა დაიწყო შემდეგ ბრენდებთან: Equiline, Dainese, Uvex და Moncler.

ეს უკანასკნელი აქ გამოშვებული ყველაზე ძვირადღირებული ბრენდია, რომლის ზამთრის ქურთუკების ფასი 252\$-დან 4587\$-მდეა. 2019 წლის ზაფხულისთვის საქართველოში Moncler-ის წარმოებას მარინა ბლაკუნოვა ხელმძღვანელობდა. ზოგიერთი წარმოება ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა ქარხანაში იყო გადანაწილებული, თუმცა თბილისის საწარმო მაინც ცენტრალურად რჩებოდა.



მარინა ბლაკუნოვა და ნათია სალარაძე თბილისის მოდის კვირეულზე.
ფოტო: ნათია სალარაძის ინსტაგრამი.

„თითავს მოუფრთხილდი“

ჩემს პირველ სამუშაო დღეს ორი აღსანიშნავი რამ მოხდა.

დღლით ჩემს სახელოსნოში ერთერთმა ქალმა კვილი დაიწყო, მერე კრუნჩხვებში ჩავარდნილი, ძირს დაეცა. ეპილეფსიის შეტევა ჰქონდა.

როცა გაიყვანეს, ყველა ქალი იმაზე ალაპარაკდა, როგორი სტრესია აქ მუშაობა და როგორ არავინ არაა დაზღვეული მსგავსი შემთხვევისგან.

ცოტა ხნის შემდეგ მარინა ბლაკუნოვა საწარმოში ჩამოვიდა და ყვირილი დაგვიწყო. მოითხოვდა,

ქალის განერვიულებაში დამნაშავეები წინ გამოსულიყვნენ. გვითხრა, რომ ერთმანეთს ცხოველებით ვექცევით და ეს ჩვენი პასუხისმგებლობაა და არა მისი.

ჩვენი გამოლანძღვის შემდეგ მარინა წავიდა და ის მისმა შვილმა, ვერონიკამ, ჩაანაცვლა. მას იტალიური კომპანიის – შესაძლოა, „მონკლერის“, თუმცა ეს ვერ დავაზუსტეთ – წარმომადგენელი შეუერთდა.

იტალიელს სიცხე, როგორც ჩანს, არ ადარდებდა, ვერონიკასთან ახალ მოდელზე მსჯელობდა. თუმცა ჩვენს ხმამაღალ ლაპარაკზე, ან უარესი, გაცინებაზე, ვერონიკა გვივარდებოდა და გვიყვიროდა, რომ სტუმრის წინაშე ვარცხვენდით.

დღის მეორე ნახევარში გავიგეთ, რომ გერმანიიდან შარვლების პარტია დაგვიბრუნდა. წუნი დაადეს. შარვლები „ვეროტექსის“ ქვეკონტრაქტორმა, ტყიბულის ქარხანამ შეკერა, თუმცა საბოლოო ხარისხი თბილისში შეამოწმეს, როგორც უფროსმა კონტროლიორებმა, ასევე – თავად მარინამ. მიუხედავად ამისა, გაცოფებული იყო და ჯავრი ჩვენზე იყარა. სახელოსნოში შემოვარდა და გვითხრა, რომ „ჩვენს შეცდომებს ჩვენვე ავანაზღაურებთ“.

ჩემს თანამშრომლებს სახეები შეეცვალათ, როცა გაიგეს, რომ 20:00-მდე უნდა დარჩნენ და წუნიანი პროდუქცია გამოასწორონ. ეს მუშაობის ზედმეტი ორი საათია. როგორც აღმოჩნდა, ამაზე მეტ ხანსაც დარჩნენ.

მთელი დღის განმავლობაში ადამიანური რესურსების მენეჯერი მხოლოდ ერთხელ დამელაპარაკა, ოღონდ ეს „საუბარი“ რამდენიმე წამს გაგრძელდა. გვერდით ჩამიარა და, სანამ რალაცის კითხვას მოვასწრებდი, მომადახა, თითებს მოუფრთხილდით.



*თეთრი ნაწილაკები ბუმბულია, რომლითაც ქურთუკებს ავსებენ.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*



*ეს ბუმბული მტვერთან და ძაფებთან ერთად ჰაერში დაფარფატებს.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*

ჩემი სახელოსნოს უფროსს ვკითხე, პირველი დღისთვის ხელფასს თუ ვიღებდი და მიპასუხა, რომ ეს ბულალტრის გადასაწყვეტი იყო. მოგვიანებით გავიგე, რომ „მოსწავლის კატეგორიის“ ხელფასს ავიღებდი და, „რა თქმა უნდა, სხვებზე დაბალი იქნებოდა“, მაგრამ არავინ არ დამიკონკრეტა, რამდენს.

დღის ბოლოს ქარხნიდან გასვლისას დაცვამ ჩანთა შემოიწმინდა. როგორც აღმოჩნდა, ქურდობა ფაბრიკაში იშვიათობა არ იყო, რაზეც ყოფილმა დასაქმებულმა მიაჩნო.

მადონას ამბავი

მადონა თარხნიშვილმა „ევროტექსში“ მუშაობა საწყობის უფროსის თანაშემწედ დაიწყო, თუმცა დაანინაურეს მას შემდეგ, რაც საწყობის უფროსს ბუმბულის რამდენიმე ტომრის მოპარვა დაბრალდა.

მადონას ეს პოზიცია არ სურდა.

„თავს საფრთხეში ვგრძნობდი იმ ადგილზე, იმიტომ, რომ სანკობის თანამშრომლების თვალწინაა ყველაფერი, რაც ამ ქარხანაში ხდება“.

მართლაც, მადონა თავად შეესწრო ფაბრიკის დირექტორის, მარინა ბლაკუნოვას, ორმაგ თამაშს.

„ყველა ქურთუკს აქვს ჩიპი ჩაკერებული. ამ ჩიპებით ხდება ქურთუკების ამოცნობა“, – ამბობს მადონა, – „მაგრამ ზოგჯერ ისეც ხდებოდა, რომ მასალას მეტს მივიღებდით, ვიდრე – ჩიპს. ჩვეულებრივად გააგზავნიდნენ საგამომჭრელოში და დაამზადებდნენ 100 ქურთუკის მაგივრად, ვთქვათ, 120 ქურთუკის დეტალს“.

„საქმე ისაა, რომ „მონკლერის“ ჩვეულებრივი ქურთუკები შეიკერება ამ ზედმეტი დეტალებსიგან, ორიგინალური ჩიპის გარეშე. მარინა ამ ქურთუკებს თავის ახლო პირებს და ადმინისტრაციას ჩუქნიდა. ზოგს ლილოშიც უნახავს ეგ ქურთუკები“.



ორიგინალური Moncler ქურთუკები მხოლოდ ამ ჩიპებით გამოირჩევა.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.



ქარხნის ყოფილმა ანონიმურმა თანამშრომელმა OC Media-ს გადმოსცა ფოტო, სადაც დაშლილი ქურთუკის ნაწილების ქარხნის გარეთაა გამოტანილი. ფოტო: თამუნა ჩქარეული.

ბლაკუნოვა რუსთავის ერთერთ სანარმოსთან თანამშრომლობდა. „ვეროტექსი“ მათ მასალას უგზავნიდა, ისინი კი დასრულებულ ქურთუკებს აბრუნებდნენ. მადონა ყოველთვის ზუსტი რაოდენობის დეტალს აგზავნიდა, ამიტომ რუსთავის სანარმოს უფროსი, ნუგზარ კახიძე, მათ არასდროს ითვლიდა.

„ეს კაცი მენდობოდა. კარგი თანამშრომლობა გვქონდა და მარინამ ეგ შენიშნა. ერთხელ, როცა ძვირიანი ბენვი შემოგვივიდა, სანყოფინი შემოვიდა და, სანამ რამეს ვიტყოდი, ხელი ჩაყო ყუთში და ერთი-ორი ბენვი ისე ამოიღო, რომ სკოჩიც არ გაუხვივია“.

„გენდობაო და არ შეამონმებსო“, – იხსენებს მადონა მარინას ნათქვამს.

„ამის მერე სულ ცდილობდა, რაღაც [ცუდი] მოენყო ჩემთვის“.

მანამდე კი მადონა სულ უფრო მეტ საეჭვო საქციელს ატყობდა. მაგალითად, ახალი თანამშრომლების აყვანას, რომლებიც ქარხანაში არასდროს ჩანდნენ. როცა მადონა დააწინაურეს, მის ყოფილ თანამდებობაზე არავინ აუყვანიათ.

„ჩემი წინა ხელფასი 450 ლარი იყო, მაგრამ არავინ მოსულა, რომ აელო. [ადამიანური რესურსების მენეჯერის] ნინო ელოშვილის შვილი რაღაც თანამდებობაზე იყო გაფორმებული. ასევე ბუღალტერის დედა, თუმცა არც ერთი თვალთ არ გვინახავს ქარხანაში“.

შემდეგ მარინამ დამლაგებლები გაათავისუფლა და დასაქმებულებს მოსთხოვა, თავად დაელაგებინათ სამუშაო ადგილი. მადონა კი იმაზე დაფიქრდა, დამლაგებლების ხელფასები სად მიდიოდა.

„მარინას არ უნდა წესიერი თანამშრომლები. ფულზე ვინც ჩაფიქრდება, იქ დიდხანს არ გააჩერებენ“.

მადონას ფიქსირებული 700-ლარიანი ხელფასი უნდა ჰქონოდა, თუმცა სრულად არცერთხელ აუღია. მარინა ყველა შემთხვევით სარგებლობდა, რომ ანაზღაურება ჩამოეჭრა.

„საგამომჭრელს დაეხმარეო, მითხრა. მაგრამ მანდ ვერ ვიმუშავე, ბევრი დახრია საჭირო და ზურგი ამტკივდა. 150 ლარი ჩამომაჭრა ისეთ რაღაცაში, რაც ჩემი საქმეც კი არ იყო“, – იხსენებს მადონა.

„ბოლო თვეს 5 ლარი ჩამომიტანეს და დამიდეს მაგიდაზე. ეს არის შენი ამ თვის ხელფასიო. ამაზე მეტს არ იმსახურებ შენი შეცდომებისთვისო.“

დაბალი ხელფასის გამო, მადონამ სესხი აიღო. „ჩემს ქმარს ვერ ვუთხარი ეგ“, – ამბობს მადონა, – „კინალამ ოჯახი დამენგრა მაგ სამსახურის გამო“.

მადონას თქმით, ყველაზე ცუდი მაინც შეურაცხყოფა და სტრესი იყო.

„უმიზეზოდ რომ აყვირდებოდა ხოლმე [მარინა], ყველაზე მეტად მაგას ვერ ვიტანდი. წამოვედი, როცა „ზმეიკების“ შეკვრა მესროლა სახელში და „ძუკნა“ დამიძახა“.

მადონამ ფაბრიკის ზოგიერთ თანამშრომელთან კონტაქტი შეინარჩუნა. მათგან გაიგო, რომ ადამიანური რესურსების მენეჯერმა მისი წამოსვლა სამსახურიდან დათხოვად გაასალა, „ქურდობის გამო. ზუსტად ისე, ჩემი წინამორბედი როგორც გამოუშვეს“.

მეორე დღე

მეორე დღეს აღმოვაჩინე, რომ გუშინ ჩემმა თანამშრომლებმა 21:00 საათამდე იმუშავეს. 12-საათიანი ცვლა. ვეცადე გამერკვია, ზედმეტი სამუშაო საათები როგორ აუნაზღაურდებოდათ, ან საერთოდ აუნაზღაურდებოდათ თუ არა, მაგრამ ეს არავინ იცოდა – თავად ქალებმაც კი.

ზოგადად ვისთვისაც არ უნდა მეკითხა, ხელფასი რა იქნებოდა, ყველა მპასუხობდა „ვნახოთ, ეს თვე როგორ ჩაივლის“.

ქარხანაში მკერავებს სამ კატეგორიად ყოფდნენ, მათი გამოცდილებისა და უნარ-ჩვევების მიხედვით. თითოეული კატეგორიისთვის არსებობდა მინიმალური ფიქსირებული ხელფასი, თუმცა საბოლოო ანაზღაურება ნორმის შესრულებაზე იყო დამოკიდებული, ამიტომ არავინ იცოდა, თვის ბოლოს რას აიღებდა.

რუსიკო (სახელი შეცვლილია) 50 წლამდე ასაკის მაღალი, მოკლეთმიანი ქალია. ყოფილი მასწავლებელი, ენამოსწრებული და ხანდახან ცოტა ირონიულიც. სანამ გვერდი-გვერდ ვისხედით, თავის ამბავს მომიყვა.

ვაკანსია jobs.ge-ზე ნახა, სადაც 600 ლარს, უფასო კვებასა და დაზღვევას შეჰპირდნენ. აქედან სიმართლე არაფერი აღმოჩნდა. არც საკვები, არც დაზღვევა; ყველაზე დიდი ხელფასი კი, რაც რუსიკოს აუღია, სულ რაღაც 400 ლარი იყო.

„ჯეო-ემ-ტექსში“ დასაქმებულთა უმეტესობა ნახევარ ნელზე ნაკლებია, რაც მუშაობს. ყველა ქალი მეუბნებოდა, რომ ამ სამსახურს მარტო უკეთესის გამოჩენამდე იტანს და მეც იმავეს მირჩევდნენ. მაგრამ შენ კიდევ გაგიმართლავ, მალე შევებულე გინევსო.

ასე გავიგე, რომ 24 აგვისტოს ყველანი ერთთვის „შვებულებაში“ გავიდოდით, გვინდოდა ეს, თუ – არა. ამ თვის ხელფასს მხოლოდ სტაჟიანი დასაქმებულები მიიღებდნენ; უმეტესობა ერთ ლარსაც არ აიღებდა.



*ფაბრიკის იატაკი ყოველთვის ჭუჭყიანია. დამლაგებელი დღეში ერთხელ, დილაობით, მოდის.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*

ვცდილობდი, გამერკვია, როგორც ახალი თანამშრომელი, ხელფასს რამდენს ავიღებდი. უპირველეს ყოვლისა, როგორც შემპირდნენ, კერვას საერთოდაც არ ვსწავლობდი, არამედ სხვის სამუშაოს ვასრულებდი, ადამიანისას, რომელიც ჩემამდე წავიდა, რომ სანარმოს ნორმა შეესრულებინა. ნორმაზე მეტიც რომ მემუშავა, 550 ლარს მაინც ვერასდროს გავცდებოდი, რადგან ჩემს საქმეს ერთერთი ყველაზე დაბალი შეფასება ჰქონდა.

რუსიკოს სამუშაო გამოცდილება არ ჰქონდა, როგორც ქარხანაში მომუშავე ქალების უმეტესობას, მაგრამ მოთხოვნები ძალიან მაღალი იყო – უშეცდომოდ უნდა დაგვემზადებინა ძვირადღირებული ბრენდის ტანსაცმელი, თანაც სწრაფად და დიდი ოდენობით.

სისწრაფე მთავარი იყო – მიუხედავად იმისა, რომ მხოლოდ მეორე დღე ვმუშაობდი, ყველა უფრო სწრაფად მუშაობისკენ მომიწოდებდა.

„შეცდომებს ყოველთვის დასაქმებული აანაზღაურებს“

„ევროტექსში“ დამზადებული ყოველი შარვალი მკერავებისთვის რამდენიმე თეთრია.

სისტემა დაახლოებით ასეთია: ერთი წყვილი ჯინსის დამზადების თანხა მრავლდება დამზადებული ჯინსის ოდენობაზე და იყოფა სხვადასხვა სანარმო ოპერაციის ღირებულებაზე (მაგ. ქამრის ჩაკერება, ელვა-შესაკრავის დამაგრება, ა.შ.), და თითოეულ ოპერაციაში ჩართული ადამიანების რაოდენობაზე – ზოგ ოპერაციას უფრო მეტი შეფასება აქვს, ვიდრე – სხვას. მკერავები იწერენ, რა ოპერაციას ასრულებენ და რამდენი ერთეული დაამზადეს.

თითქოს ერთადერთი გამონაკლისი ის საქმე იყო, რასაც მე ვაკეთებდი – ღილების დამაგრება. რამდენჯერაც არ ვიკითხე, მაინც ვერ დამითვალეს, ხელფასს რამდენს ავიღებდი.

წუნიანი პროდუქცია მუდმივი პრობლემა იყო, მაგრამ ხელმძღვანელობა მის მოგვარებას არ ჩქარობდა. იმის მაგივრად, რომ ჩვენთვის დრო მოეცათ, მუდმივად გვაიძულებდნენ, უფრო სწრაფად გვემუშავა. გამოუცდელ კადრებს არარეალურ მოთხოვნებს უყენებდნენ.

ასეთ ვითარებაში გარდაუვალა წუნიანი პროდუქციის შექმნა, ხელმძღვანელობა კი ბრაზს დასაქმებულებზე იყრის.

შედარებით მაღალ პოზიციებზე დასაქმებულებმა – ტექნოლოგებმა, ცვლის უფროსებმა და კონტროლიორებმა, გაიაზრეს, რომ წუნისთვის პასუხს ძირითადად მათი ხელქვეითები აგებდნენ.

წუნი თუ შემხვდებოდა, ტექნოლოგს ვაჩვენებდი, მაგრამ შევამჩნიე, რომ ხშირად მეუბნებოდა, არაუშავს, არ არის [გამოსასწორებლად] დასაბრუნებელიო. მე თვითონაც ბევრ შეცდომას ვუშვებდი, იმიტომ, რომ დაღლილობისგან ძლივს ვიჯექი. კონტროლიორები ამას ხედავდნენ, თუმცა თვალს ხუჭავდნენ.

მათი ლოგიკა თითქოს ასეთი იყო – უკეთესია, რამდენიმე წუნიანი ერთეული გავუშვათ, ვიდრე – ნორმა ვერ შევასრულოთ.

თუმცა ხანდახან ზოგიერთი მათგანიც ისჯება და სამსახურიდან ათავისუფლებენ, ან დიდ ჯარისკაცებს აკისრებენ. საბოლოოდ, არ აქვს მნიშვნელობა, შეცდომას ვინ აანაზღაურებს – მთავარია, ეს ბლაკუნოვას და ტოპ-მენეჯმენტს არ შეეხოს.

„ფრთხილად იყავი“

შესვენებაზე მოწვევისას ერთ გოგოს დავუმეგობრდი, რომელიც ზედა სანარმოში ქურთუკებში მუშაობდა. როგორც მითხრა, იქაც ისეთივე ცუდი სიტუაცია იყო, როგორც ჩვენს სახელოსნოში. ძალიან ცხელია და მკერავები მუდმივად ჩხუბობდნენ. თავად აქ მუშაობა მხოლოდ იმიტომ დაინწყო, რომ რამდენიმე თვე სამსახურს ვერ პოულობდა.

მითხრა, რომ ყველაზე მეტად [უხელფასო] შვებულებაზე ოცნებობდა. დასაქმებულთა უმეტესობაც იმავეზე ოცნებობდა – ხანდახან ვინმე წამოიძახებდა: „ფულის დედაც, ნეტა ცოტა დამასვენა“.

16:00 საათისკენ ლაპარაკის ენერჯია უკვე აღარავის აქვს. ხშირად მესმოდა, როგორ უწოდებდნენ ჩემი თანამშრომლები ქარხანას „საგიჟეთს“.

მაიკო, რომელიც ჩემს გვერდით მუშაობდა, მეუბნებოდა, რომ პირველი თვე ყოველდღე ტიროდა. შენ მაგაზე არ იდარდო, მითხრა. „შეეჩვევი“.

ქალები ჩვეული ამბავით ყვებოდნენ, როგორ მიდიან სახლში სამსახურის მერე და როგორ მკვდრებივით ეცემიან ტახტზე. მეც ასე ვგრძნობდი თავს. თუმცა ჩემთვის ყველაფერი ბევრად იოლი იყო. ჩემგან განსხვავებით, მათ ოჯახში სამუშაოს მეორე ცვლა ელოდათ.

შუადღისთვის მტვერზე ალერგია დამენყო. სახე მექავებოდა და გამომაყარა, რაზეც სხვა ქალებს ვუთხარი. მიპასუხეს, რომ მათ ყოველდღე იგივე სჭირდათ.

დამლაგებელი დღეში ერთხელ, დილით, მოდიოდა და მტვერსასრუტით ალაგებდა, მაგრამ ამ დღეს მხოლოდ დახვეტა. 15:00-სკენ კონცენტრაცია დამეკარგა და ერთი-ორჯერ თითის წვერზეც მოვირტყი პრესი.

„ფრთხილად იყავი“, – მეუბნებოდნენ ქალები.

რუსიკომ მითხრა, ვითომ ტუალეტში გინდა წასვლა, მიდი და ცოტა დაისვენო. მე სულ მასე ვაკეთებო.



*ტუალეტების უმეტესობა ჩაკეტილია და ქალაქში არცერთში არ არის.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*

ამ დროს რუსიკომ ტრავმა მიიღო – ხელი მაკრატლით გაიჭრა. სხვა მკერავმა პირველადი დახმარების ჩანთა მოიტანა, მაგრამ შიგნით ლეიკოპლასტი არ იყო.

დღის ბოლოს ადამიანური რესურსების მენეჯერი, ნინო ელოშვილი, საწარმოში ჩამოვიდა და გვითხრა, რომ რუსთავის ტრანსპორტს აგვიანდებოდა, ამიტომ ისინი, ვინც რუსთავში მიდიოდა, 19:00-მდე ვერ წავიდოდნენ.

ხელმძღვანელობა სამარშრუტო ტაქსის განრიგსაც კი აკონტროლებდა. თითქმის მთლიანად მათ განკარგულებაში ვიყავით. თუმცა მოგვიანებით ისეთი ამბავი მოვისმინე, რომლის გვერდით ჩემი გამოცდილებები არც ისე ცუდი იყო.

ლელას ამბავი

36 წლის ლელა მიგენიშვილი 2016 წელს საგამომჭრელოს უფროსად მუშაობდა და, როგორც თვითონ იხსენებს, მარინა ბლაკუნოვა „თავის მზეს“ ეძახდა მანამ, სანამ ერთ კვირა დღეს საგამომჭრელოს თანამშრომლები სამსახურში არ გამოვიდნენ.

საგამომჭრელოს ყოველთვის ბევრი სამუშაო აწევებოდა, ამიტომ ლელას ზოგჯერ საქმე სახლშიც მიჰქონდა ან თავის თანამშრომლებს სთხოვდა, გვიანობამდე დარჩენილიყვნენ ან კვირას ემუშავათ. ამ ზედმეტი საათებისთვის მათ არავინ უხდიდა. როგორც ლელამ მითხრა, ზედმეტს მხოლოდ იმიტომ მუშაობდნენ, რომ უფროსის ჩაგვრა აერიდებინათ თავიდან.

ლელა მაინც საქმის ერთგული იყო და მარინაც იმ კვირა დღემდე, უფასებდა შრომას. იმ კვირას ყველაფერთან ერთად გიორგობაც იყო, ამიტომ ლელამ ვერ გაბედა თავისი თანამშრომლებისთვის ეთხოვა, სამსახურში გამოსულიყვნენ.

შემდეგ დღეს წარმოების უფროსმა ამის შესახებ ბლაკუნოვას შეატყობინა.

განრისხებული მარინა საგამომჭრელოში ჩამოვიდა და ლელას თანამშრომლების წინ შეურაცხყოფა მიაყენა.

„ყვიროდა და სახაზავს ურტყამდა მაგიდაზე“. ლელას იმედი ჰქონდა, რომ ეს ერთდღიანი გაურკვეველობა იქნებოდა, თუმცა ამოდ. „ყოველთვის ვცდილობდი, მისი შექება დამემსახურებინა, მაგრამ არ მიფასებდა“.

მერე ახალი და რთული მოდელი შემოვიდა, რომელშიც ლელა სწრაფად ვერ გაერკვია. მარინას შენუხება უფრო მეტი შეურაცხყოფის შიშით ვერ გაბედა.

შედეგად, საგამომჭრელომ გეგმა ჩააგდო.

სასონარკვეთილი ლელა მარინას შეეხვეწა, კიდევ რამდენიმე თანამშრომელი გამოეყო საგამომჭრელოსთვის, თუმცა უარი მიიღო. ერთერთი თანამშრომელი სამსახურიდან წამოვიდა, რადგან სტრესს ვერ გაუძლო, მაგრამ მარინამ ლელა დაადანაშაულა, რომ თანამშრომლის წამოსვლა ქარხნის წინააღმდეგ მონყობილი შეთქმულების ნაწილი იყო.

ის ლელას დაემუქრა, როგორც ლელა იხსენებს, „მითხრა, შენ არ იცი, ვინ ვარო. ცხოვრებას გაგიმნარებ და შემეხვეწები, რომ გაეჩერდეო“.

ლელა იხსენებს, რომ გული მისდიოდა და ბლაკუნოვას ოფისიდან პირდაპირ ქარხნის ექიმთან წავიდა. რამდენიმე წამში ბლაკუნოვა ოთახში შემოვარდა და შეეცადა, ლელასთან ერთად ჩაკეტილიყო კაბინეტში.

„ადამიანის სახე სრულად დაკარგა. წარმოდგენა არ მაქვს, რას მიპირებდა იმ ოთახში“. აურზაურში ლელამ მოახერხა, ოთახიდან გამოქცეულიყო და ისევ საგამომჭრელოში გაიქცა.

სამუშაო მაგიდიდან ყველაფერი გადმოყარა, თავი ხელებში ჩარგო და აქვითინდა. შეშინებული თანამშრომლები ცდილობდნენ, ლელას ხელები სახიდან მოეცილებინათ, მაგრამ სხეული სრულიად გაეყინა. როცა საბოლოოდ მოახერხეს ხელების გაშვება, ლელას სახე გალურჯებოდა.

ბლაკუნოვამ დაცვას ლელას გარეთ გაგდება უბრძანა. წვიმდა.

ლელა შვილის დაბადების დღემდე ერთი დღით ადრე გაათავისუფლეს.

მისი „ურჩობის“ გამო, ლელას თანამშრომლებს იმ თვის ხელფასი არ ჩაერიცხათ. როცა პროტესტი გამოთქვეს, ხელფასი, ლელას გარდა, ყველამ მიიღო. შემდეგ ხელმოწერები შეაგროვეს, რომ ლელა ცუდი უფროსი იყო და გამოშვებას იმსახურებდა.

მისმა ერთერთმა მუშამ ხელმძღვანელობას სამადლობელო წერილიც კი დაუწერა.

გატეხილი ღაპირება

ლელა ერთადერთი არ იყო, ვინც მარინასგან და მენეჯმენტისგან შევიწროებას განიცდიდა. ლელას გათავისუფლების შემდეგ მან და დაახლოებით ოცდაათმდე დასაქმებულმა გაერთიანებულ პროფკავშირებს მიმართეს ჩამოჭრილი ხელფასების დასაბრუნებლად.

პროფკავშირების კამპანიას გიორგი დიასამიძე უძღვებოდა. მან მარინა ბლაკუნოვასთან ურთიერთობის გამოცდილება გამიზიარა.

„მითხრა, რომ ჩვენ [ქართველები] მაღლობელი უნდა ვიყოთ, რომ მან ხალხს სამსახური მისცა“.

გიორგიმ მარინა გააფრთხილა, რომ „მონკლერს“ პირდაპირ, ოფიციალური წერილით, მიმართავდა, რაზეც მარინამ გაუცინა. „მითხრა, რომ ოლგა მარკოვა, მონკლერიდან, მისი დაქალია და ვერაფერს მივაღწევთ“.



ოლგა მარკოვა მონკლერის წარმომადგენლებთან ლაურა ლაჭავას ფაბრიკაში, სადაც ბრენდს 2014 წელს აწარმოებდნენ.

ფოტო: Facebook „სამკერვალო ფაბრიკა ლაურა ლაჭავა“.

ლელას თქმით, „მონკლერის“ წარმომადგენლები ქარხანაში ხშირად მოდიოდნენ. დასაქმებულებს მათთან ლაპარაკი ეკრძალებოდათ. ერთერთმა მკერავმა იტალიური იცოდა და სტუმრებს დაელაპარაკა. ის ახსნა-განმარტების გარეშე გაათავისუფლეს.

მარინა თანამშრომლებს სტუმრების თანდასწრებით უყვიროდა, თუმცა მათ არაფერი უთქვამთ.

გაერთიანებული პროფკავშირების კამპანიის შემდეგ ბრენდმა „ევროტექსში“ გარკვეული მონიტორინგი ჩაატარა.

გიორგი დიასამიძის თქმით, „დასაქმებულები კომპანიის წარმომადგენლებს ცალკე ოთახში ელაპარაკებოდნენ, კართან კი ადმინისტრაციის თანამშრომელი ხვდებოდათ“.

ხელფასების მოთხოვნა მხოლოდ ორი ვიდეოს გავრცელების შემდეგ დაკმაყოფილდა, სადაც მარინა დასაქმებულებს უყვირის და დაცვა მათ ქარხნის დატოვების შესაძლებლობას არ აძლევს.

ლელამ ხელფასი სრულად მიიღო, სხვა დასაქმებულებმა კი – ნაწილობრივ.

მაგრამ ლელას ეს გამარჯვება ძვირად დაუჯდა. მისი თქმით, რამდენიმე დღეში მის მეუღლეს უცნობმა პირმა დაურეკა, რომელმაც ლელა უზნეობაში დაადანაშაულა, რაც სიმართლეს არ შეესაბამებოდა. ლელა მეუღლემ მიატოვა.

ლელამ ტრავმის გადატანა შეძლო – დღესდღეობით ისევ დასაქმებულია და ახალ პარტნიორთან ცხოვრობს. ქარხანაში მუშაობას თავისი ცხოვრების ყველაზე ბნელ პერიოდად მოიხსენიებს.

„თვეების განმავლობაში მაგ ფაბრიკის გადასახვევს ცრემლების გარეშე ვერ გავდიოდი“.

მესამე დღე

მესამე დღით ნინო ელოშვილმა ხმამაღლა გამოგვიცხადა, რომ დღეს მსურველებს შეეძლოთ, უფრო დიდხანს დარჩენილიყვნენ, თითქოს გუშინ და გუშინდელ ვინმე საკუთარი სურვილით დარჩა. როცა სახელოსნოდან გავიდა, ქალებმა ერთმანეთს უთხრეს, რომ აქ „ყველაფერი ტყუილია“.

გასვლამდე ნინო ელოშვილმა ისიც მითხრა, რომ უსაფრთხოების საბუთებს ჩამომიტანდა, სადაც ხელი უნდა მომენერა. ამის შემდეგ არ დაბრუნებულა, თუმცა სხვა ქალებს რომ ვკითხე, მითხრეს, რომ ამ საბუთზე ხელი ყველას ჰქონდა მონერილი; კერძოდ, რომ ყველა მიღებული ტრავმა მათი პასუხისმგებლობა იყო და მანქანის დაზიანების შემთხვევაში, თანხას ისინი ანაზღაურებდნენ.

სხვათა შორის, მანქანებს გაფუჭებაში მოხმარება არ სჭირდებოდათ, მტვერი და ცვეთა საკმარისი იყო. ტექნიკოსები სახელოსნოში ხშირად ჩამოდიან, რადგან მანქანებიც ისეთივე დაქანცულები არიან, როგორც – მუშები.



*მანქანები ხშირად ფუჭდება დაგროვებული მტვრის გამო.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*

მესამე დღეს კონდიციონერიც გამოწმინდეს. ერთი უდაბნოს სამყოფი მტვერი გადმოვიდა. მტვერსასრუტსაც იგივე სჭირს – ან საერთოდ არ მუშაობს, ან დაგროვებული მტვერის გამო, სუსტად იწოვს ნაგავს. მტვერი, ხელმძღვანელობისა არ იყოს, ყოველთვის გამარჯვებული გამოდის.

დღის მიზნად დავისახე, საბოლოოდ გამეგო, ხელფასები როგორ ნაწილდებოდა. მთავარ ტექნოლოგს ველაპარაკე, რომელმაც ამიხსნა, რომ თითოეულ კატეგორიაში მაქსიმალური ხელფასი იყო 300 ლარი – პირველ კატეგორიაში, 400 ლარი – მეორეში და 550 ლარი – მესამეში.

ერთი შეხედვით, მარტივი სისტემაა, თუმცა მაინც გაუკრვეველია, საბოლოოდ რას აიღებ. ხელფასი დამოკიდებულია სახელოსნოს გამომუშავებაზე და იმაზე, თუ რამდენად შეარსულე გეგმას, რომელიც, ტექნოლოგის თქმით, „ნორმისგან ძალიან შორსაა“.

რასაც სხვაგან „ზედმეტ მუშაობას“ ეძახიან, აქ ჩვეულებრივი რაოდენობაა. ტექნოლოგმა ისიც დაამატა, რომ მე ჯერჯერობით მოსწავლე ვარ და ჩემი ანაზღაურების გამოთვლა რთულია, ამიტომ საბოლოოდ ამას მხოლოდ ხელფასის დღეს გავიგებდი.

„მაშინ ფიქსირებულ ხელფასს რაღა აზრი აქვს?“, – ვიკითხე, მაგრამ, როგორც ყოველთვის, პირდაპირი პასუხი არ მიმიღია. სინდამვილეში, არავინ იცის, რამდენად გაუმართლებს შემდეგ თვეს და კითხვებსაც არავინ სვამს. ვინც ბევრ კითხვას სვამს, ქარხანაში დიდ ხანს არ ჩერდება.

სადილის დროს კიდევ ერთ ქალს ვესაუბრე, ვინც ზევით განყოფილებაში კონტროლიორად მუშაობდა. მან ჩემი მოსაზრება დაადასტურა და ისიც დაამატა, რომ ზურგის ტკივილის გამო, გაცდენილი დღისთვის ხელფასი ჩამოეჭრა. კონტროლიორებს მთელი დღე ფეხზე დგომა უხდებათ, ამიტომ ზურგის ტკივილი მათთვის ჩვეული რამაა, მაგრამ ზოგჯერ იმდენად გაუსაძლისი ხდება, რომ მუშაობა შეუძლებელია.

„ჯეო-ემ-ტექსის“ მუშებმა კარგად იციან, რომ მათ არასათანადოდ ეპყრობიან, მაგრამ ვერ ხედავენ, რა შეიძლება, მოიმოქმედონ. ხელისუფლებასაც არაფერს აბრალებენ. მათთვის ქარხანა ერთგვარი დამოუკიდებელი სახელმწიფოა.

„კერძო საკუთრება“, მითხრა რუსიკომ. „რასაც უნდათ, იმას შვრებიან, ასეთი წესები აქვთ“. მახსოვს, იმ დღეს, ეს როცა თქვა, კისერზე მმართველი პარტიის, „ქართული ოცნების“, ყელსახვევი ეკეთა.

სამდღიანი მუშაობის შემდეგ გადავწყვიტე, ადამიანური რესურსების მენეჯერს დაველაპარაკო და ვკითხო, კერვას როდის ვისწავლი. ნახევარი საათი მის კართან გავატარე, თუმცა არ გამოსულა. ისევ უფროს ტექნოლოგთან ჩავედი.

„ჯერ არ იქნება ეგ“, – მითხრა, – „შარვლის ახალი მოდელი შემოდის და არავინ გვყავს, ლილები რომ მიარტყას“.

ეპილოგი

„ჯეო-ემ-ტექსში“ მუშაობა რომ დავასრულე, „ევროტექსს“ და იქ წარმოებული ბრენდების კომპანიებს დავუკავშირდი.

გვითხე იმ დარღვევებისა და არასათანადო მოპყრობის შესახებ, რასაც ქარხანაში მუშაობის დროს შევესწარი და სხვებისგან მოვისმინე.

გერმანულმა კომპანია „Uvex“-მა, რომლის შარვლებსაც ვკერავდით, შემატყობინა, რომ ქარხანასთან თანამშრომლობა „დროებითი სატექსტო რეჟიმის“ ფარგლებში იყო გაფორმებული და 2019 წლის ნოემბრის ბოლოს დასრულდა.

„Moncler“-ის ბრენდმა მომწერა, რომ „ყოველთვის პატივს სცემდნენ და იცავდნენ ადამიანის უფლებებს თავისი საქმიანობისა და გავლენის ყველა სფეროში. ამ მიზნით, ისინი არანაშობენ პერიოდულ აუდიტს გარე ინსპექტორების საშუალებით. ამ მიდგომას ვიყენებთ ყველა ქვეყანაში, სადაც „ონ-ცლერ“ ოპერირებს“.

მათ დაამატეს, რომ „წარსულში ვთანამშრომლობდით, მაგრამ ამჟამად არ ვმუშაობთ „Eurotex“-ით მოხსენიებულ მიმწოდებელთან“.

„Equiline“-ის ბრენდმა მადლობა გადამიხადა შეტყობინებისთვის, მაგრამ დაამატა, რომ ყოველთვის „ნერგავდნენ პროცედურებსა და ვერიფიკაციას მათი კორპორატიული სტანდარტების შესაბამისად და არაფერი გამოუვლენიათ“.

„ევროტექსის“ სახელით მარინა ბლაკუნოვას შვილმა, ვერონიკამ, მიპასუხა. მან წერილს იურისტების შედგენილი დოკუმენტი დაურთო, სადაც ეწერა, რომ “ჩვენს ორგანიზაციაში დასაქმებულების მიმართ უსამართლო და დამამცირებელ მოპყრობას ადგილი არ ჰქონია“. ოპერირების სამწლიანი გამოცდილების გათვალისწინებით, არცერთი მსგავსი პრეტენზია, მათ შორის, სამართლებრივ ქრილში „ევროტექსის“ წინააღმდეგ წამოყენებულიც კი არ ყოფილა“.

ასევე წერდნენ, რომ კომპანია „ევროტექსს“ საკუთარი გადაწყვეტილების საფუძველზე „დროებით შეჩერებული აქვს აქტიური სამენარმეო საქმიანობა, შესაბამისად ჩვენს ორგანიზაციაში დღეს პრაქტიკულად აღარ გვყავს დასაქმებული პირები“. სტატიის დასრულების შემდეგ ქარხანას ვეწვიე და წინა ნაწილი მართლაც ჩამოშლილი დამხვდა, თუმცა შემოვლისას აღმოვაჩინე, რომ უდიდესი ნაწილი ისევ მუშაობს. სადილად გამოსული ჩემი ყოფილი თანამშრომლებიც კი ვნახე.

ნანილი III
კონსტრუქცი



ილუსტრაცია: დათო ფარულავა/OC Media

წარმოიდგინეთ, რომ საშუალო ასაკის ფოთელი ქალი ხართ. თქვენი მეუღლე ალბათ პორტში მუშაობს, საბაჟოზე და ტვირთებზე. ორი შვილი გყავთ, სკოლაში ან უნივერსიტეტში დადიან.

ვალეები გაქვთ და თქვენი მეუღლის ხელფასი ყველაფერს ვერ წვდება, ამიტომ მუდმივად აგროვებთ ფულს. გასართობად არ გადიხართ – და, რომც მოგიწოდებთ, წასასვლელიც არსად არის. დასვენების დღეები თქვენთვის უცნობია.

თქვენი ერთადერთი გასართობი ნათესავებთან ტელეფონზე ლაპარაკი და მეზობლებთან გადასვლაა. ექიმთან საუკუნეა, არ ყოფილხართ, თუმცა ტკივილები განუხებთ. გირჩევენიათ, ფული ყველაფერზე დაზოგოთ, რომ შვილებს განათლება მისცეთ. იქნებ მათ მაინც შეძლონ ამ ჩამკვდარი ქალაქიდან გამოღწევა, სადაც არავითარი პერსპექტივა არ აქვთ.

ან შეიძლება, ახალგაზრდა ქალი ხართ, ერთერთი მათგანი, ვის მშობლებსაც არ ჰქონიათ საშუალება, თბილისში ან ბათუმში გაეშვით და ახლა ფოთში გაიჭედეთ.

თქვენნაირი ქალისთვის ერთადერთი სამუშაო მომსახურების სექტორში ან მაქსიმუმ, ბანკშია. მაგრამ ორივეგან ცოტას იხდიან და მაინც არ აგყვანენ, იმიტომ, რომ ინგლისური არ იცით. თქვენი მეგობრების უმეტესობა ან წავიდა, ან გათხოვდა და სასონარკვეთილი ოცნებობთ თქვენი ცხოვრების შეცვლაზე.

ან სულაც ფოთის მახლობლად, სოფელში, ცხოვრობთ, სადაც სამუშაო ადგილები საერთოდ არ არსებობს.

ან პენსიონერი ხართ და წვალებით ეძებთ შემოსავალს, რომ ოჯახს ტვირთად არ დაანვეთ.



„აჭარა ტექსტილი“ (თეთრი ოთხკუთხედი) ფოთის რამდენიმე სამუშაო ადგილიდან ერთერთია.
ფოტო: Google Earth.

არ აქვს მნიშვნელობა, ვინ ხართ, ნებისმიერ შემთხვევაში, მუშაობა გსურთ და დასაქმების შანსი ცოტა გაქვთ. უკვე ფიქრობთ, თურქეთში გადახვიდეთ, როცა სხვა ქალი – „დიდ ფაბრიკაზე“ გიყვებათ.

შეიძლება, მეგობარმა ან მეზობელმა გითხრათ, ყველას იღებენო, გამოცდილებაც არ უნდათო.

გაოცებული ხართ და ცოტათი არ გჯერათ.

სიმამაცეს მოიკრებთ და გასაუბრებაზე წახვალთ. შიგნით რომ შეგიყვანენ, გაკვირვებული იქნებით სანარმოს მასშტაბით, სისუფთავითა და ორგანიზებულობით. თუმცა პირობებით კიდევ უფრო მოიხიბლებით – უფასო ტრანსპორტი და კვება, ხელფასი, რომელიც „მთლიანად დამოკიდებულია“ – როგორც გიხსნიან – „თქვენს მუშაობის სურვილზე“.

აღფრთოვანებული ხართ და თანხმდებით.

შემდეგ ქალაქების დასტა შემოაქვთ და გითითებენ, სად რას უნდა მოაწეროთ ხელი. ადამიანური რესურსების მენეჯერი გაძღვეთ ქალაქს, სადაც დიდი ასოებით წერია, რომ „წავიკითხე, გავეცანი და ვეთანხმები“, ეს სიტყვები უნდა გადმოიწეროთ, სადაც გეტყვიან. ხელფასი ცოტა დაბალია, მაგრამ ახლა რაც გაქვთ, იმას სჯობს. უკანასკნელად აწერთ ხელს.

ჩემი ამბავი ასეთი არ ყოფილა. თუმცა ეს ამბავი, სხვადასხვა ვარიაციით, გადახდა ჩემს თანამშრომლებს ან ყოფილ დასაქმებულებს, ვისაც ვესაუბრე; და, როცა „აჭარა ტექსტილის“ ფოთის საწარმოში სამუშაოდ გამოვცხადდი, მეც ასეთ ქალად გავასაღე თავი.

„აჭარა ტექსტილი“

„აჭარა ტექსტილი“ თურქული კომპანიის, „Abay Uluslararası Tekstil Turizm ve Yatırım“-ს, შვილობილია, რომელიც, თავის მხრივ, მსხვილ „Aceka ჰოლდინგს“ ეკუთვნის, კომპანიას, რომელიც ტექსტილში 60 წელზე მეტია, მოღვაწეობს.

„აჭარა ტექსტილს“ საქართველოში სამი საწარმო აქვს – ბათუმში, ბობოყვათსა და ფოთში. კომპანიაში დაახლოებით 3000 ადამიანია დასაქმებული.

ფოთის საწარმომ „ანარმოე საქართველოში“ პროგრამის ფარგლებში 9.2 მილიონი ლარის მხარდაჭერა მიიღო. 2018-ში აქ მსოფლიო ჩემპიონატისთვის ხორვატიის ნაკრების ფორმები აქ შეიკერა, 2012-ში კი – იტალიის ნაკრების ფორმები.

ფოთის მუნიციპალიტეტში OC Media-ს უთხრეს, რომ ქარხნის გახსნამდე, 2017 წლის ბოლოს, კომპანიის წარმომადგენლებს რამდენიმე კონსულტაცია გაენიათ საკრებულოს იმდროინდელი თავმჯდომარის, ალექსანდრე თოფურიას, მიერ, რომელმაც ამჟამად საჯარო სამსახური დატოვა.

თოფურიამ კონსულტაციების განევა უარყო. მისი ინტერესი, როგორც თავად თქვა, „რეგიონში სამუშაო ადგილების შექმნა“ იყო და მისი ჩართულობა არ გასცდენია თურქი ინვესტორებისთვის, ნაცნობის საშუალებით, ფილიალის გახსნის შეთავაზებას.

საჯარო სამსახურის დატოვების შემდეგ ალექსანდრე თოფურია ფოთში მდებარე სხვა, თურქულ თანამფლობელობაში მყოფი ტექსტილის, გენერალურ დირექტორად დაინიშნა.



„აჯარა ტექსტილში“ შემოსვლისას დასაქმებულებმა უსაფრთხოების რამდენიმე პუნქტი უნდა გაიარონ. ფოტო: თამუნა ჩქარეული.

შედეგა

ქარხანაში შესასვლელად მუშამ მაღალი კედლებით შემოსაზღვრული პერიმეტრი უნდა გადაკვეთოს, თუმცა, როგორც წესი, ის კომპანიის სამარშრუტო ტაქსით შემოჰყავს.

ქარხანას გარედან ნაცრისფერფორმიანი მამაკაცი დაცვის თანამშრომლები მეთვალყურეობენ, შიგნით კი ქალი თანამშრომლები, რომლებსაც დასაქმებულთა ჩხრეკა ევალებათ.

დასაქმებულები თითის ანაბეჭდიან სკანერს გადიან. ეს სკანერი უზრუნველყოფს, რომ ქარხანაში მხოლოდ მისი თანამშრომლები შევლენ და გამოვლენ და ამავდროულად ბიომეტრიული საათის ფუნქციას ითავსებს, სადაც დაგვიანება და გაცდენა აისახება.

სკანერის შემდეგ გასახდელი მოდის, სადაც დასაქმებულები ლურჯ ან ნარინჯისფერ ფორმებს იცვამენ და მობილურებს კარადაში კეტავენ – რათა წარმოების საიდუმლოები გარეთ არ გაიტანონ.

გასახდელის შემდეგ მეტალოდეტექტორს გადიან. შპიონაჟს „აჭარა ტექსტილში“ საკმაოდ სერიოზულად აღიქვამენ.

„ჯეო-ემ-ტექსისგან“ განსხვავებით, სადაც მანამდე ვიმუშავე, „აჭარა ტექსტილი“ ძალიან სუფთა, მონესრიგებული და ტექნიკურად აღჭურვილი ქარხანაა. შენობა უზარმაზარი სივრცეა, სადაც რამდენიმე თვითმფრინავი თავისუფლად დაეტევა.

შენობა დიდ სექციებადაა დაყოფილი. თითოეულში წარმოების სხვადასხვა ეტაპისთვის (ჭრა, კერვა, გაუთოვება..) კერვის სექციაში მომუშავეები რიგებად უსხედან მაგიდებს და სწრაფად ასრულებენ რომელიმე კონკრეტულ ოპერაციას, მაგალითად, მაისურის ქვედა კიდეზე ძაფის შემოტარებას.

მაგიდებს შორის, დარბაზის იატაკზე, ფართო ნიშნულებია. ეს მარკერები რობოტებისთვისაა, რათა ქარხანაში მოძრაობა შეძლონ. როგორც მივხვდი, რობოტები ნიშნულებს ასკანერებდნენ, რომ მიმართულებით ემოძრაავათ.

რობოტები ეფექტურად გადაადგილებენ ქარხანაში წარმოებულ საქონელს, რათა ქსოვილი მზა მაისურად სწრაფ და მუდმივ ტემპში იქცეს.

რობოტის მოახლოება დასაქმებულებს აშინებს, თუმცა მხოლოდ იმის გამო არა, რომ ისინი თავისით მოძრაობენ. მიზეზი ისაა, რომ რობოტი, რომელსაც მაისურების მორიგი ყუთი მიაქვს, მკერავს არ დაეკითხება, დასჭირდება თუ არა მეტი დრო ყუთის გასაღვებად, არც კიდე „ერთი წუთი“-ს ხვეწნას გაიგონებს. ისინი ცივი მექანიკური ეფექტურობით მუშობენ და ნორმის შესრულებას ემსახურებიან.

მკერავმა ზემოთ რომ აიხედოს, პლაზმური ტელევიზორის ეკრანს დაინახავს. აქ გამოსახული ციფრებიც ნორმის შესრულებას ემსახურება და აღნიშნავს, მისი რამდენი პროცენტი შესრულდა მოცემული მომენტისთვის – რაც დასაქმებულებს მიაჩნებოდა, შეინარჩუნონ ტემპი თუ აუჩქარონ.

ნარჩენები

„არც ისე ცუდია“, – ვუთხარი ინგას, რომელმაც მოსწავლედ ჩამიბარა. უსაფრთხოების მთელი პროცედურების გავლის მერე ხმა ჯერ კიდეც მიკანკალებდა.

„ერთ თვეში ნახე, რას იტყვი“, – მიპასუხა ინგამ. თვითონ ქარხანაში წელიწადნახევარი იმუშავა და, რადგან უკეთესიც ვერაფერი მონახა, შეეჩვია, როგორც თვითონ მითხრა.

ინგამაც მოსწავლეობიდან დაიწყო.

მან მაგიდასთან გამაცილა, სადაც სწავლის პროცესი უნდა დამეწყო. მაგიდა ძალიან დიდ, მაგრამ შედარებით ჩუმ დარბაზში იდგა. საკმაოდ მალე მას „ნარჩენების“ ოთახი შევარქვი.

„აჭარა ტექსტილში“, როგორც ყოფილ კომუნისტურ ქვეყნებში მდებარე ქარხნებში, დასაქმებულებს სანარმოო ჯგუფებად – „ბრიგადებად“ – ყოფენ.

როცა ბრიგადა ეფექტურად მუშაობს, მას შლიან, რათა წარმატებული ბრიგადის მუშები სხვა ბრიგადებს შეუერთონ და ისინიც აასწრაფონ.

ეს მთლიანი წარმოების აჩქარების საკმაოდ ეფექტური სტრატეგიაა, თუმცა არიან მკერავები, რომლებიც ახალ ბრიგადებში ვერ ხვდებიან. სწორედ ისინი არიან „ნარჩენები“. ისინი პატარ-პატარა ოპერაციებზე მუშაობენ, მაგალითად, იარღიყის მიკერებაზე და წუნების გასწორებაზე. „ნარჩენის“ მდგომარეობა დროებითი, მაგრამ არასასურველია, რადგან ბრიგადაში მუშაობის ბონუსს ვერ იღებს.

ახალი ბრიგადის გეგმა უკვე შედგენილია, უბრალოდ საჭიროა, ყველა ადგილის შევსება. ამიტომ სწავლის დაწყების მომენტიდან უკვე იმ ოპერაციას ვასრულებდი, რომელიც მომავალ ბრიგადაში დამეკისრებოდა.

„ნარჩენების“ ოთახში მუშაობის დღიდან მივხვდი, რომ „აჭარა ტექსტილში“ ყველას და ყველაფერს საკუთარი ადგილი ჰქონდა.

დისციპლინა და დასჯა

მეორე დღეს ყველა ახალი თანამშრომელი შეხვედრების ოთახში გამოგვიძახეს. აჩი მართალიშვილმა, ადამიანური რესურსების ენერჯიულმა მენეჯერმა, „მეგობრებო“-თი მოგვმართა და მეგობრული ტონით ტრენინგი ჩაგვიტარა.

ჩვენი კონტრაქტებისა და კომპანიის შინაგანანქონის თავისებურებები გაგვაცნო.

„აჭარა ტექსტილში“ მოჭრილი ხელფასი თვეში 300 ლარია, ანუ კვირაში 45 სამუშაო საათში – 1.33 ლარი. ეს თანხა 50%-ით იზრდება ყოველ დამატებით საათზე და ორმაგდება დასვენების დღეებსა და უქმეებში მუშაობის შემთხვევაში. კომპანიის თქმით, „კომპანია ფიქსირებული ხელფასის განსაზღვრისას ეყრდნობა საქართველოში აღნიშნულ სფეროში არსებული დასაქმებული პირების სახელფასო მონაცემებსა და ხელფასის ოდენობას.“

„ერთი თვის შემდეგ ბონუსურ სისტემაზე გადახვალთ“, – გვითხრა აჩი მართალიშვილმა.

ინდივიდუალურად სამი სხვადასხვა ბონუსი გვქონდა: დისციპლინის ბონუსი, რომელიც თვეში დამატებით 20 ლარს გვაძლევდა, „ვარსკვლავის“ ბონუსი, რომელსაც მანქანა-დანადგარზე მუშაობის გამოცდის ჩაბარებისას მივიღებდით – კიდევ 20 ლარსს, და არგაცდენის დანამატი – 10 ლარი.

მართალიშვილმა სისტემა ნათელ ფერებში აღგვინერა. „ფაქტობრივად, 50 ლარს იღებთ ისე, რომ არაფრის კეთება არ გინევთ“.

თუმცა ეს, ერთი შეხედვით, მარტივი შემოსავლის გაზრდის შესაძლებლობა ამავედროულად დისციპლინისა და დასჯის მექანიზმია. ბონუსებთან ერთად არსებობს დარღვევათა მთელი რიგი, რომელიც მათ ამცირებს. მაგალითად, გამოცდის ვერ-ჩაბარება ვარსკვლავურ ბონუსს აბათილებს, გაცდენა კი დასწრების ბონუსს გაჭრის.

ყველაზე რთული დისციპლინის ბონუსია. აქ დარღვევების ჩამონათვალი უსაშველოა, თითოეული 2 ლარს გაკლებს, თუმცა არის ხუთლარიანებიც. ეს დარღვევები უკიდურესად სპეციფიკურიდან საკმაოდ ზოგადამდე მერყეობს. მაგალითად, ბრიგადირის მითითების არშესრულება ან შეცდომის არშემჩნევა.



*ფორმის გარეშე გამოცხადება „აჭარა ტექსტილში“ დისციპლინის დარღვევად ითვლება.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*

რაც ყველაზე უარესია, ეს ჩამონათვალი ტრენინგზე სულ რამდენიმე წუთით დაგვანახეს, მისი დამახსოვრება კი შეუძლებელია. შედეგად, სამუშაო ადგილზე მუდმივი თვითკონტროლის ქვეშ ხარ, რომ რომელიმე წესი შემთხვევით არ დაარღვიო. ეს გონებრივად ძალიან დამღლელია.

ამ ყველაფერთან შედარებით, ბრიგადის ბონუსი საკმაოდ მარტივია.

ყოველი მოდელისთვის არსებობს გარკვეული ნორმა – ერთეულების რაოდენობა დროის განსაზღვრული მონაკვეთისთვის. თუ ბრიგადა ნორმის 60%-ს შეასრულებს, ყველას 10 ლარი ერიცხება, 100% შესრულების შემთხვევაში – 50 ლარი.

ბრიგადის ბონუსზე ხარისხის კონტროლი მოქმედებს, რომელიც ყველა ბრენდისთვის სხვადასხვანაირია. ჩვენ „Nike“-ს მაისურებზე ვმუშაობდით, ამიტომ ყველა ბრიგადიდან შემთხვევითი შერჩევით ალებულ 30 მაისურს წუნი თუ დაედებოდა, მთელი პარტია წუნიანად ითვლებოდა.

თითოეული დაწუნებული პარტია კი ბრიგადის ბონუსს აკლდება.

ზოგიერთი მკერავისთვის ეს ბონუსი მათი თვიური შემოსავლის საკმაოდ დიდი ნაწილია.

აჩი მართალიშვილმა გვითხრა, რომ კომპანია ამაყობდა „უჯარიმო“ სისტემით.

ამ ნაწილის დასრულების შემდეგ უსაფრთხოების ტესტი დავწერეთ.

ორი ტესტი შევავსეთ, ანაზღაურების სისტემაზე და ჯანმრთელობა-უსაფრთხოების რისკებზე. მშვენივრად ჩავაბარეთ. საიდან ვიცი? იქიდან, რომ მართალიშვილმა პასუხებიც გვიკარნახა. როგორც ჩანს, სურდა, მალე დაესრულებინა ყველაფერი.

ტესტში ერთერთ საფრთხედ ზურგის ტკივილის განვითარებაც იყო ნახსენები. ინსტრუქციის მიხედვით, ასეთ დროს უნდა ავმდგარიყავით და სამი-ოთხი წუთი გვევარჯიშა, თუმცა არასდროს შემიმჩნევია, ვინმეს მსგავსი ვარჯიშები გაეკეთებინა.

დასაქმებულებიდან არავის სურდა, საფრთხის ქვეშ დაეყენებინა ბრიგადის ბონუსი, სულ რაღაც საკუთარი ჯანმრთელობის გამო.

უბრალოდ აკეთე

დღეში ცხრა საათი ვსწავლობდი, როგორ ავანყო საკერავი მანქანა და როგორ გავატარო სწორი ნაკერები „Nike's Dri-FIT“ მაისურების ქვედა კიდეზე. ჩემ გვერდით მომუშავეები ამ მაისურებს იარლიყებს ამაგრებდნენ და ევროპაში გასაგზავნად ფუთავდნენ.

დაწუნებულ მაისურებს „tamir“ ნიშანს ამაგრებდნენ, რაც თურქულად „გასწორებას“ ნიშნავს.

მოგვიანებით შევიტყვე, რომ ყველა „ტამირი“ გამოსასწორებლად არ მიდის, ზოგი დასაქმებულებზე, ქარხნის ფარგლებში, იყიდება.

ჩემმა თანამშრომელმა პროცესი ამინერა. „ტამირებს“ ყუთში ყრიან და ქარხნის გარეთ დებენ, სადაც დასაქმებულებს შეუძლიათ, ისინი სიმბოლურ ფასად შეიძინონ.

ამავე ქალმა მირჩია „მაგ სიგიჟისთვის“ თავი ამერიდებინა.

„კლავენ ერთმანეთს ამ მაისურებისთვის“, – ასე მითხრა.

შეიძლება, მართლაც სიგიჟეა, თუმცა კომპანიისთვის ჭკვიანური გამოსავალია. ნუნია პროდუქცია ორმაგ მოგებას იძლევა – ჯერ ხარისხის ბონუსის ჩამოჭრით და შემდეგ ამავე პროდუქციის გაყიდვით.

„აჭარა ტექსტილს“ კომენტარისთვის მოვმართე.

„დასაქმებულების მიერ საკუთარი სურვილის არსებობის შემთხვევაში, გარკვეულ პერიოდებში ხდება კომპანიაში არსებული მოსწავლეების მიერ სწავლის პროცესში შეკერილი პროდუქციის სიმბოლურ ფასად შექენა, გამომდინარე აქედან, კომპანია ახორციელებს დასაქმებულების თანადგომას და ნახალისებას.“

„აჭარა ტექსტილში“ მუშაობა მარტივი არ არის, რადგან ყველა ოპერაცია სიზუსტესა და კარგ თვალს ითხოვს; ქსოვილს როგორ დაიჭერ, მაგასაც მნიშვნელობა აქვს – მაგრამ მკერავები საქმეს კარგად ართმევდნენ თავს, მათი ზუსტი და სწრაფი მუშაობა ჩემთვის შთამბეჭდავი იყო.

თუმცა მკერავების უნარების მიუხედავად, სისწრაფე მაინც პრობლემად რჩებოდა. ათასი საკერავი მანქანისა და საშინლად ხმამაღალი მუსიკის (რომელიც, დამსაქმებლების თანახმად, თავად მომუშავეებმა მოითხოვეს) მიღმა, გამუდმებით მესმოდა ბრიგადირების ხმამაღალი მოწოდებები, ხელქვეითებს უფრო სწრაფად ემუშავათ.

საკმაოდ ხშირად დინამიკებიდან გვარების ჩამონათვალი ისმოდა, ვინც „დაუყოვნებლივ უნდა გამოცხადებულიყო ადმინისტრაციაში“. მიზეზი არასდროს ვიცოდით. შეიძლება, სასჯელი ყოფილიყო დისციპლინის დარღვევის გამო, ან პირიქით, შექება და დაწინაურება. თუმცა ეს არავინ იცოდა – არც იმან, ვისაც იძახებდნენ.

სამი შესვენება გვქონდა, რომელსაც ზარი გვამცნობდა – ათ-ათი წუთი დილით და გვიან შუადღეს, და 45 წუთი სადილზე.



*„აჭარა ტექსტილში“ სადილი უფასოა, თუმცა არც ისე ნოყიერი.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*



*„აჭარა ტექსტილში“ სადილი უფასოა, თუმცა არც ისე ნოყიერი.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*

დიდი შესვენების დროს სასადილოში გავრბოდი, სადაც ცოტა წვნიანს, ცოტა სალათსა და ნახევარ პურს მეტალის თეფშებზე გვინაწილებდნენ. სადილის შემდეგ დასაქმებულები მცირე ხნით ისვენებდნენ ქარხნის ტერიტორიაზე, სადაც კომპანიას პარკი და პატარა ტბაც კი აქვს მოწყობილი.

მცირე შესვენებების დროს ქალები მეზობლებს ელაპარაკებიან ან ტელეფონზე საუბრობენ, რადგან სხვა დროს ამას ვერ იზამენ. ბედნიერი არავინაა, თუმცა სამუშაოს ყველა შეეჩვია. სხვა ფაბრიკებთან შედარებით, აქ მუშაობა უკეთესიცაა, განსაკუთრებით ფოთში შესაძლებლობების ნაკლებობის პირობებში.

„თავიდან ძალიან გამიჭირდა“, – მითხრა ჩემ გვერდით ახალგაზრდა გოგომ. „მაგრამ ახლა შევეჩვიე“.



*დასაქმებულებს ტელეფონის გამოყენება მხოლოდ შესვენებაზე შეუძლიათ.
ფოტო: თამუნა ჩქარეული.*

წამახალისა კიდეც, ბრიგადას შეურთდები და მეტს გამოიმუშავებო. კი უფრო სწრაფად მოგიწევს, მაგრამ გიღირსო. ისიც, სხვებივით „ნარჩენებში“ იყო და ოცნებობდა, როდის შეურთდებოდა ახალ ბრიგადას.

ბოლო ზარი 19:00-ზე ირეკებოდა. სანამ გავიდოდით, ფაბრიკის გასასვლელთან შევეგროვდებოდით, სადაც დაცვა ჩანთებს გვიჩხრეკდა. საკმაოდ დიდი დრო მიჰქონდა, რადგან 1000-მდე ადამიანი უნდა შეემონმებინათ.

შემდეგ უმეტესობა სამარშრუტო ტაქსიში ჯდებოდა, რომელიც პირდაპირ სახლის კართან მიიყვანდა. ჩემ გარდა, ძალიან ცოტა ქალი მიდიოდა ფეხით.

შივის ფაქტორი

2018 წლის დასაწყისში ახალგაზრდა დასაქმებულმა, სოფიო გოგოლაძემ, „აჭარა ტექსტილში“ მუშაობა შეწყვიტა, მენეჯმენტთან კონფლიქტის გამო. საპირფარეოში ყოფნის გამო, მან ხუთი წუთით დააგვიანა სამუშაო ადგილზე.

როცა დაბრუნდა, ბრიგადის უფროსმა შეურაცხყოფა მიაყენა. სოფიომ ბრიგადირს ადამიანური რესურსების მენეჯერთან უჩივლა, თუმცა აჩი მართალიშვილმა უთხრა, რომ ნებართვის გარეშე საპირფარეოს გამოყენების უფლება არ ჰქონდა.

„პირდაპირ მითხრა, რომ [ბრიგადის უფროსს] უფლება ჰქონდა, ასე მომქცეოდა, თუ წარმოებას ვაფერხებდი“, – მითხრა სოფიომ. „ისე აგდებულად მელაპარაკა, რომ წამოსვლა გადავწყვიტე. ასეთ მოპყრობას ვერ ავიტანდი“.

სოფიო აჩი მართალიშვილს შეჰპირდა, რომ გაერთიანებული პროფკავშირის წარმომადგენლითა და ჟურნალისტებით დაბრუნდებოდა. მენეჯრმა უპასუხა, რომ „აჭარა ტექსტილზე“ უკეთეს პირობებს სოფიო ვერსად იშოვიდა.



სოფიო გოგოლაძე „აჭარა ტექსტილის“ ერთადერთი დასაქმებულია, რომელმაც გაერთიანებულ პროფკავშირსა და მედიას მიმართა.

ფოტო: სოფიო გოგოლაძე.

სოფიომ მუქარა შეასრულა და გიორგი დიასამიძეს, გაერთიანებული პროფკავშირების შესაბამისი დარგის თავმჯდომარეს, დაუკავშირდა. მან სხვა უკმაყოფილო დასაქმებულების შეკრება ურჩია, რათა კოლექტიურად ებრძოლათ.

„სამწუხაროდ, ძალიან შეეშინდათ. პროფკავშირების შეხვედრაზე ერთი ქალი მოვიდა, დამლაგებელი, რომელსაც ასევე პრობლემები ჰქონდა“, – იხსენებს სოფიო. „იყო მომენტი, როცა აჭარის ტელევიზია დაინტერესდა და სამი დასაქმებული ჩანერაზე თანახმა იყო, თუკი ზურგიდან გადაუღებდნენ, მაგრამ ჩანერის დღეს არცერთი არ მოსულა“.

ფოტოში ყველა ყველას იცნობს და ადამიანები ჩივილს თავს არიდებენ, რადგან ამან მომავალზე შეიძლება, იქონიოს გავლენა.

„შიშის ფაქტორია“, – ასკვნის სოფიო.

მისი წამოსვლის შემდეგ აჩი მართალიშვილა „ფორტუნა პლიუსის“ ჟურნალისტს უთხრა, რომ სოფიოს „ფსიქოლოგიური პრობლემები“ აწუხებდა. სოფიოს ყოფილი კლასელი დაუკავშირდა, რომელიც „აჭარა ტექსტილის“ დაცვის თანამშრომელი იყო და კეთილი რჩევა მისცა, აღარ ელაპარაკა. ისიც უთხრა, რომ კომპანია მზად იყო, სოფიო ხელახლა აეყვანა.

„მითხრა, რომ შეეძლო დაცვის უფროსს დალაპარაკებოდა და ბრიგადაში ჩემს არჩეულ პოზიციაზე ჩამსვავდნენ, და რომ „საქმეს გაარკვევდნენ“ მათთან, ვინც მანყენინა. უბრალოდ უნდა გავჩუმებულიყავი“.

სოფიომ უარი უთხრა.

სოფიოს კომპანიასთან უშედეგო ბრძოლის შემდეგ მისი ბრიგადის წევრებს ერთჯერადი 40 ლარიანი ბონუსი ჩაერიცხათ. დღემდე ის „აჭარა ტექსტილის“ ერთადერთი დასაქმებულია, რომელმაც თავის გამოცდილებაზე საჯაროდ ისაუბრა.

„ვიცი, რომ საქართველოა და რალაც-რალაცებზე თვალის დახუჭვა გვინევს, მაგრამ ადამიანური მოპყრობა იქ არ ყოფილა“, – ამბობს სოფიო.

უკეთესი არ არსებობს

სამნაწილიან გამოძიებაზე მუშაობისას რამდენიმე ქარხანას ვენვზე და კიდევ უფრო მეტის ამბავი მოვისმინე. ჩემთვის „აჭარა ტექსტილი“ ეჭვგარეშე საუკეთესოა. ქარხნების უმეტესობა მეცხრამეტე საუკუნის სანარმოებს ჰგავს, „აჭარა ტექსტილი“ კი მომავლის ქარხანაა. თუმცა, დისტოპიური მომავლის.

ჩემი თანამშრომლები თავს გადალლილად და უბედურად გრძნობდნენ. ნორმის შესრულების მუდმივი სტრესი, საუბრის აკრძალვა მაშინ, როცა გვერდიგვერდ ამდენ საათს ვატარებდით. ყველა ქმედების მეთვალყურეობა და გაზომვა. თითის ანაბეჭდის პერსონალური მონაცემის სამუშაო რუტინის ნაწილად ქცევა.

შეგრძნება მქონდა, რომ ადამიანის ფორმის დაზგები ვართ და საკერავი მანქანებისგან არაფრით განვსხვავდებით.

არამგონია, რომ ჩემს თანამშრომლების იქ ყოფნა სურდათ. მაგრამ არჩევანი არ ჰქონდათ. ოჯახის მომარაგება, ქირა, მოხუცი მშობლების პატრონობა, შვილების განათლება, რომ მათ მაინც შეძლონ ფოთიდან გაღწევა, ქარხანაში მიბრუნებას აიძულებთ.

კონტრაქტის გარდა, ისინი შინაგანანესს აწერენ ხელს.

„შინაგანანესს ამ შემთხვევაში იგივე ძალა აქვს, რაც – კონტრაქტს“, – ამბობს ლელა გვიშიანი, „ადამიანთა უფლებების მონიტორინგის ცენტრიდან“ (EMC). „ძალიან ხშირად დასაქმებულებს შესაძლებლობა არ აქვთ, დეტალურად გაეცნონ ასეთ უზარმაზარ დოკუმენტს და საკუთარი პირობები შესთავაზონ დამსაქმებელს“.

„თანასწორობის მაგივრად, დასაქმებული უკვე დაქვემდებარებულ პოზიციაშია საბუთზე ხელის მოწერამდეც კი“.

მისი თქმით, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის თანასწორობის პრინციპი უნდა მოქმედებდეს, თუმცა „ამ კონტრაქტში დასაქმებულის ხმა არ ისმის“.

რა თქმა უნდა, ეს მხოლოდ „აჭარა ტექსტილის“ კონტრაქტს არ ახასიათებს.

ლელა გვიშიანის თქმით, საქართველოს კანონმდებლობა ზოგადად ორიენტირებულია დამსაქმებლის პრივილეგიებზე. საქართველოს „სუსტ შრომით რეგულაციებს“ Human Rights Watch-იც აკრიტიკებს. საქართველოში მინიმალური ხელფასი ჯერ კიდევ 20 ლარია და გაურკვეველია ზედმეტი საათების ანაზღაურება. შრომით ინსპექციაში ამჟამად 40 ინსპექტორი მუშაობს, მაგრამ წლის ბოლომდე 100-მდე ინსპექტორის აყვანა იგეგმება. თუმცა 2019 წლის განმავლობაში ინსპექტორებმა მხოლოდ ორი ტექსტილის საწარმო შეამოწმეს.

„ინვესტორს ჩვენთან [პროგრამა „ანარმოე საქართველოში“] ვალდებულება არ აქვს და დირექტივებსაც არ ვაძლევთ“, – ამბობს ნინა კაკულია, ინვესტორებთან ურთიერთობის მენეჯერი „ანარმოე საქართველოში“ სახელმწიფო პროგრამაში.

საინვესტიციო მიმართულების მთავარი მიზანი, მისი თქმით, ინვესტორის მომსახურება და ქვეყანაში „ინვესტიციებისთვის მეგობრული გარემოს“ შექმნაა.

„მონიტორინგს არ ვანარმოებთ. ვინარჩუნებთ კომუნიკაციას [ინვესტორთან] რადგან ზოგადად ძალიან მნიშვნელოვანია, როგორ გრძნობს თავს ინვესტორი ქვეყანაში ბიზნესის დაწყების შემდეგ და რომ იცოდეს, რომ სახელმწიფო მონადინებულია დაეხმაროს.“

ლელა გვიშიანის სიტყვებით, ეს გავრცელებული მიდგომაა. „არავინ არ ამოწმებს დამსაქმებელს და არაფერს ეკითხება“, – ამბობს ის. „დამსაქმებელი დომინანტია და გამომდინარე ქვეყანაში სამუშაო სიტუაციიდან, უბრალოდ სამსახურის ქონაც კი ფუფუნებაა. დამსაქმებლები საკუთარ წესებს ადგენენ.“

„დასაქმებულების ბედი დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე რჩება“.

თამუნა ჩქაიჯელი



თამუნა ქართველი ჟურნალისტი და ფოტოგრაფია, ცხოვრობს თბილისში. მისი ძირითადი ინტერესი სოციალური პრობლემებია. მისი ნამუშევრების ძირითადი ფოკუსია მარგინალიზებული ჯგუფები, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებები, გენდერული საკითხები და შრომითი უფლებები. 2019 წლის იანვრიდან თამუნა OC Media-ს თანამშრომელია,

სადაც წერს სიღრმისეულ სტატიებს და ქმნის ფოტო ამბებს სამხრეთ კავკასიის პოლიტიკურად დამუხტულ, მრავალფეროვან გარემოში.

„ფაბრიკაში ბედნიერი არავინაა“ – ეს გამოძიებული ჟურნალისტის, თამუნა ჩქაიჯელის დასკვნაა, მას შემდეგ, რაც ერთი წლის განმავლობაში საქართველოს სამკერვალო საწარმოები შეისწავლა.

ამ სენსაციურ გამოძიებაში, რომელიც სამ ნაწილად გამოქვეყნდა და აქ სრული სახით დაიბეჭდა, ჟურნალისტი ქვეყნის შასშტაბით მოგზაურობს და ფარულად შედის საქართველოს სამკერვალო ქარხანებში და საწარმოს შიგნიდან გვანახებს.

ქუთაისში ის ახალი პროფესიული გაერთიანების მომსწრე გახდა, როცა მკერაეები თავიანთი უფლებებისთვის გაერთიანდნენ. თბილისის სამკერვალოში მან ნახა, როგორ აწარმოებენ 4,000-დოლარიან ქურთუკებს მუქარის, კორუფციისა და ნერვული შეტევების გარემოში. ფოთის მაღალტექნიკურ საწარმოებში კი რობოტებს Nike-ის მაისურებით საუხე ყუთები დააქვეთ, პლაზმური ტელევიზორის ეკრანები კი დასაქმებულებს უფრო სწრაფი მუშაობისკენ მოუწოდებენ.

მოიტანს თუ არა ცვლილებებს ახლადმიღებული შრომის რეფორმა? თუ „ინვესტიციების მოზიდვა“ და „სამუშაო ადგილების შექმნა“ გაგრძელდება ადამიანების კეთილდღეობის საფასურად? შეძლებს თუ არა საქართველო შრომითი უფლებების დარღვევის მანკიერი წრიდან გამოსვლას?

