

გაფიცვის უფლების არსი და მნიშვნელობა

დავით ომსარაშვილი *, გიორგი გ. თუმანიშვილი **

*სამართლის მაგისტრი,

კავკასიის უნივერსიტეტის დოქტორანტი

**სამართლის დოქტორი,

კავკასიის უნივერსიტეტის პროფესორი,

მეცნიერების, ინჟინერიისა და ტექნოლოგიის მსოფლიო აკადემიის წევრი

აბსტრაქტი

გაფიცვის უფლების არსისა და მნიშვნელობის გააზრებას დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების განვითარებისათვის. მხარეებს შორის ურთიერთობისას მინიმალური სტანდარტების სრულყოფა გარკვეულწილად დამოკიდებულია ზეწოლის შესაძლებლობის სხვადასხვა მექანიზმებზე. გაფიცვა წარმოადგენს ადამიანის უფლებას, რომ საჯაროდ და სხვებთან ერთად, მათ შორის მშრომელთა უფლებების დამცველ ორგანიზაციებთან ერთად, გამოხატოს საკუთარი დამოკიდებულება ნებისმიერი საკითხის მიმართ ისე, რომ მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის სხვა მხარისგან გარკვეული ნაბიჯების გადადგმა ან პირიქით, ნაბიჯების გადადგმისაგან თავის შეკავება, ისე, რომ ამ მოთხოვნების გაჟღერებიდან შესაძლებელ შეთანხმებამდე შეჩერებულ იქნას სამუშაოს შესრულება.

გაფიცვის ინსტიტუტის გაძლიერება არ გულისხმობს ბიზნესის შევიწროვებას. იგი მიზნად ისახავს უკეთესი, ღირსეული და ადეკვატური პირობებისა და მოპყრობის, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების კულტურის ჩამოყალიბებას, სადაც შრომით ურთიერთობაში მყოფი მხარეები მაქსიმალურად თანასწორნი იქნებიან.

ტექსტში ჩვენ განვიხილავთ გაფიცვის უფლების არსს და მნიშვნელობას, რაც ხელს შეუწყობს ამ ინსტიტუტის ხელახალ გააზრებას.

საკვანძო სიტყვები: გაფიცვა, უფლება, მშრომელი, დასაქმებული, დამსაქმებელი

შესავალი

შრომის სამართლის ისტორიას და სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილებას თუ გადავხედავთ, ვნახავთ, რომ შრომის კანონმდებლობაში იმპერატიული ნორმების დადგენა არ არის შრომითი ურთიერთობის მხარეთა შორის ბალანსის მიღწევის ერთადერთი მექანიზმი.¹ შრომითი ურთიერთობის განვითარების ისტორიის მანძილზე დასაქმებულებს სხვადასხვა ბერკეტი ჩამოუყალიბდათ დამსაქმებლებზე ზემოქმედების მოხდენისა და თავიანთი ინიციატივით საკუთარი უფლებების დაცვისთვის.

ერთ-ერთ საქმეზე, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში გამოთქმულია აზრი, რომ გარკვეულ შემთხვევებში დასაქმებულთა ხელშეკრულების

* კორესპონდენციისათვის: omsarashvili1@gmail.com

** კორესპონდენციისათვის: georgetumanishvili@gmail.com

¹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე №2/2/565 საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ. <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3272760?publication=0>> [05.01.2021]

პირობებზე მოლაპარაკების უნარის გაძლიერება, შესაძლოა, უფრო ეფექტური და სამართლიანი მექანიზმია, ვიდრე საკანონმდებლო აკრძალვების დაწესება.²

შრომითი უფლებების დაცვა უნდა ეფუძნებოდეს არა მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული აკრძალვების დაწესებას, არამედ, ასევე დასაქმებულთა კერძო ინიციატივას. „შესაბამისად, კანონით შრომის უფლებების დაცვისა და ამავე დროს შრომითი სახელშეკრულებო თავისუფლების უზრუნველყოფას შორის საუკეთესო ბალანსის დასაცავად მნიშვნელოვანია დამსაქმებელზე ზემოქმედების ძირითადი წყარო იყოს არა საკანონმდებლო აკრძალვები, არამედ დასაქმებულთა კერძო ინიციატივა პროფესიული კავშირების, კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმების თუ სხვა თვალსაზრისით.“³

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) და, ზოგადად, შრომის კანონმდებლობის ერთ-ერთი უმთავრესი მიზანია სოციალური სამართალიანობისა და საერთაშორისოდ აღიარებული ადამიანის უფლებების დაცვა მსოფლიოში კეთილდღეობისა და მშვიდობის დამყარების მიზნით. მიზნის მისაღწევად, თავის ყოველდღიურ საქმიანობაში შსო ეფუძნება სამმხრივ დიალოგს. ამ ორგანიზაციის პირდაპირი მოვალეობაა წევრ სახელმწიფოებში ტრიპარტიზმისა და სოციალური დიალოგის განვითარების ხელშეწყობა.⁴

შსო-ის ზოგადი მიდგომით, წარმატებული სამმხრივი დიალოგის აუცილებელი წინაპირობებია: დემოკრატიული სახელმწიფო, გაერთიანების თავისუფლება, ძლიერი, დამოუკიდებელი წარმომადგენლობითი სოციალური პარტნიორები, შესაბამისი ინსტიტუციური დახმარება.⁵ გაერთიანების თავისუფლება სხვა უფლებებთან ერთად მოიცავს გაფიცვის უფლებას. ესე იგი, ქვეყანამ რომ შეძლოს სოციალურ პარტნიორთა შორის ქმედითი სამხრივი დიალოგის პრაქტიკის დამკვიდრება, მნიშვნელოვანია თითოეული მხარის გაძლიერება, მათ შორის პროფესიული კავშირის. უკანასკნელის სიძლიერე კი პირდაპირპორორციულ კავშირშია გაფიცვის უფლების სრულყოფილ რეალიზებასთან.

გაფიცვის უფლების შელახვით ილახება გაერთიანების თავისუფლება, ხოლო გაერთიანების თავისუფლების არარსებობის პირობებში სამმხრივ სოციალურ დიალოგს განვითარების პერსპექტივა არ აქვს. როგორც ერთ-ერთმა ავტორმა, მაკვარლენმა (1981:12) თქვა, „ვერცერთი საზოგადოება ვერ იქნება დემოკრატიული, რომელიც

² იქვე;

³ იქვე;

⁴ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Of Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2013. 3. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_548546.pdf > [02.01.2021]

⁵ იქვე, 3;

ჯეროვნად ვერ იყენებს ამ [გაფიცვის] უფლებას“ (Patel (1994: 22)).⁶ არსებობს მოსაზრება, რომ გაერთიანების თავისუფლებისა და გაფიცვის უფლების გარეშე მუშებს და პროფკავშირებს არ აქვთ ძალა დაიცვან თავიანთი პოზიციები დამსაქმებელთა ეკონომიკური და პოლიტიკური ძალაუფლების წინააღმდეგ.⁷

თავი I. გაფიცვის უფლების არსი და მნიშვნელობა

1.1 გაფიცვის განმარტება

გაფიცვის დოკუმენტურად შემონახული პირველი შემთხვევა გვხვდება ეგვიპტეში. როგორც ცნობილია, ჩვ. წ-მდე 1155 წელს თებენის ნეკროპოლის მშენებლობაზე დასაქმებულმა ადამიანებმა შეაჩერეს მუშაობა შრომის ნატურით ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილებამდე.⁸

დროთა განმავლობაში გაფიცვა ჩამოყალიბდა ერთ-ერთ იმ მეთოდად, რომლის საშუალებითაც დასაქმებულებს შეეძლოთ როგორც სამუშაო, ისე საცხოვრებელი პირობების გაუმჯობესება, შესაბამისად, გაფიცვები არ შეეხებოდა მხოლოდ სამუშაო ადგილებს. გაფიცვებმა განსაზღვრეს დასაქმებულთა ცხოვრების დონე, კორპორაციების ბედი, ეკონომიკას, პოლიტიკასა და კულტურას მისცეს განვითარებას მიმართულება.⁹

სანამ დასაქმებულები გაფიცვის უფლებას მოიპოვებდნენ, VII-XIX სს-ში შრომითი ურთიერთობები გამოირჩეოდა სახელმწიფოს მხრიდან ე.წ. „ჩაურევლობის პოლიტიკით“, რა დროსაც მთავრობის კონტროლი კომერციული საქმიანობის მხარეებზე, დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობებზე ან საერთოდ არ ხორციელდებოდა, ან-მცირე დოზით.¹⁰ ასეთ პირობებში სწორედ დამსაქმებლებმა დაიწყეს მათ და დასაქმებულთა ურთიერთობის მარეგულირებელი წესების შედგენა. ისინი, როგორც წესი, მხოლოდ ერთი, ძლიერი მხარის ინტერესებს ატარებდა და ექსპლუატაციური ხასიათის იყო.

საპასუხოდ დასაქმებულებმა დაიწყეს გაერთიანება, პროფკავშირების ფორმირების კულმინაციით. პროფკავშირებმა მიმართეს კოლექტიურ წინააღმდეგობას ექსპლუატატორი დამსაქმებლების წინააღმდეგ. ამან წარმოშვა კოლექტიური მოლაპარაკების ორმხრივი მეთოდი, როგორც დამსაქმებლისა და დასაქმებულთა ურთიერთობაში წესებისა და ნორმების ერთობლივი გადაწყვეტის საშუალება. კოლექტიური მოლაპარაკებები, როგორც ყველა შეთანხმების პროცესი, დამოკიდებულია მოლაპარაკებაში მონაწილე მხარეთა ძალთა ბალანსზე. ამრიგად, ინდუსტრიული კონფლიქტი წარმოიშვა, როგორც მთავარი პრობლემა პოსტინდუსტრიალიზაციის პერიოდში. კონფლიქტის ყველაზე თვალსაჩინო

⁶ Koboro J Selala, The Right to Strike and the Future of Collective Bargaining in South Africa: An Exploratory Analysis. International Journal of Social Sciences Vol. 3/No. 5/special issue/2014., 116 <https://www.iises.net/download/Soubory/IJOSS/V3N5-special/pp115-126_ijossV3N5.pdf> [23.11.2020]

⁷ Jorge Andrés Leyton García., the Right to Strike as a Fundamental Human Right: Recognition and Limitations in International Law. Revista Chilena de Derecho, vol. 44 № 3, 2017, 782

⁸ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, 2014., თბ., 49

⁹ Aaron Brenner., Introduction to The Encyclopedia of Strikes in American History., The Encyclopedia of Strikes in American History., M.E.Sharpe., Armonk, New York London, England.2009, xxxiii

¹⁰ B.P. Rath and B.B. Das., Right to strike: An analyses., Indian Journal of Industrial Relations , Oct., 2005, Vol. 41, No. 2, Vol. 41 No. 2, October 2005. 248

გამოვლინებად იქცა გაფიცვა. მაგრამ გაფიცვის შემთხვევები ინდუსტრიალიზაციის წინა ეპოქაშიც არსებობდა. ზოგი მეცნიერი კი, მიიჩნევს, რომ გაფიცვა ითვლება ისეთივე ადრეულ მოვლენად, როგორც თვითონ მუშაობა (ნოულსი, 1967).¹¹

გაფიცვის ისტორიაზე საუბრისას, არ შეიძლება არ ვახსენოთ პირველი მაისი. ამ დღეს საერთაშორისო საზოგადოება შრომის საერთაშორისო დღეს აღნიშნავს. 1865 წელს ამერიკული პროფკავშირები რვასათიანი სამუშაო დღის დანერგვის მოთხოვნით გამოვიდნენ. 1886 წლის 1-ელ მაისს, დაახლოებით, 400 000-მდე მუშა ერთად გაიფიცა. მათგან მხოლოდ ნაწილმა მიაღწია იმ დროისათვის სამუშაო დღის 8 საათამდე რეალურ შემცირებას, თუმცა ეს დღე მსოფლიო საზოგადოების ყურადღების ცენტრში მოექცა ჩიკაგოში განვითარებული მოვლენებით, როდესაც ქალაქის „ჰაიმარკეტზე“ გამართული აქცია მსხვერპლით დასრულდა, მოგვიანებით კი აქციის ორგანიზატორები ჩამოახრჩვეს. მიუხედავად ამისა, 8-საათიანი სამუშაო დღისთვის ბრძოლა გაგრძელდა, ის მხოლოდ დროებით შეფერხდა. მუშათა გაფიცვები და მანიფესტაციები აღდგა და შეიძლება ითქვას, რომ ამერიკის ფარგლებსაც გასცდა და ევროპა მოიცვა.¹²

ეს დღე თავისი მოვლენებით ნაშრომის მიზნებისთვის მნიშვნელოვანია, რადგან ამერიკის პირველი მაისის მუშათა გაფიცვა და, ზოგადად, რვასათიანი სამუშაო დღისთვის ბრძოლა არ იყო მიმართული მხოლოდ დამსაქმებლებისკენ, ეს, პირველ რიგში, იყო პროტესტი ქვეყნების პოლიტიკის წინააღმდეგ.

კოლექტიური მოლაპარაკებების, გაერთიანების თავისუფლებისა და გაფიცვის უფლებისთვის ბრძოლა გვხვდება მშრომელთა მოძრაობების თითქმის მთელი ისტორიის მანძილზე. დღეისათვის განვითარებულ სახელმწიფოებში კოლექტიური მოლაპარაკებები მიღებულია როგორც დასაქმების პირობების განსაზღვრის ყველაზე ეფექტური მეთოდი.¹³ კოლექტიური მოლაპარაკების აუცილებელი შემადგენელი ნაწილი კი არის გაფიცვა. მის გარეშე დასაქმებულებს არ ექნებათ ზემოქმედების ბერკეტი დამსაქმებელზე, შესაბამისად, მოლაპარაკებებიც აუცილებლად ჩიხში შევა. მოლაპარაკებების წარმოებისას ორივე მხარე უნდა გრძნობდეს გარკვეულ რისკს და შესაძლო დანაკარგს შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში.

ბრაიან სმარტი თავის ნაშრომში „გაფიცვისა და შრომის უფლება“¹⁴ გამოთქვამს მოსაზრებას, რომ იქ მოიძებნება თავისუფალი პროფკავშირები, სადაც გაფიცვის უფლებით სარგებლობა სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევისა და რეპრესიების გარეშე რეალობაა; გაფიცვა არის მუშაკთა მასობრივი პროტესტის ერთ-ერთი უმთავრესი

¹¹ B.P. Rath and B.B. Das., Right To Strike: AN Analysis, Indian Journal of Industrial Relations , Oct., 2005, Vol. 41, No. 2, Vol. 41 No. 2, October 2005. 255

¹² ბურდული ი., გოცირიძე ე., და სხვები. საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე. საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, შპს „პეტიტი“, თბილისი, 2013. 399. http://www.library.court.ge/upload/Constitution_Commentary_Human_Rights.pdf [19.12.2020]

¹³ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის. 2013. XII

¹⁴ Brian Smart, The Right to Strike and the Right to Work; Journal of Applied Philosophy , 1985, Vol. 2, No. 1 (1985), pp. 33 Published by: Wiley ; Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/24353427> [02.11.2020]

იარაღი და საუკეთესო ბარომეტრი ქვეყანაში არსებული დემოკრატიის ხარისხისა და მოქალაქეთა უფლებრივი მდგომარეობისა.¹⁵

გაფიცვის განმარტებას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს, ვინაიდან მისი სამართლებრივი მოწესრიგება და პრაქტიკაში გამოყენება დამოკიდებულია ამ უფლების ბუნებისა და არსის სწორად ინტერპრეტირებაზე.

გაფიცვისას დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება მთლიანად ან ნაწილობრივ ამბობს უარს სამუშაოს შესრულებაზე. ასეთ დროს დამსაქმებელი ვერ ახერხებს სრულყოფილად ფუნქციონირებას და ადგება ზიანი. სწორედ სამუშაოს შესაძლო შეჩერება და მოსალოდნელი ზიანია ის ბერკეტი, რომელიც უზიძგებს დამსაქმებელს გარკვეულ დათმობებზე წავიდეს დასაქმებულებთან. ამიტომ, რაც უფრო ბევრი დასაქმებული შეძლებს გაერთიანებასა და გაფიცვას, ზიანიც მეტი იქნება, ამით, თავისთავად, დასაქმებულთა ბერკეტიც უფრო ძლიერდება.

როგორც აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის (გაფიცვა და ლოკაუტი) პირველი პუნქტით, „გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არ აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ პირებს.“

სოფიო საჩალელი თავის ნაშრომში „გაფიცვის უფლება“¹⁶ განმარტავს, რომ „გაფიცვა ეწოდება შრომითი კონფლიქტის ფარგლებში ერთი პროფესიის მქონე ან ერთ კომპანიაში დასაქმებულ პირთა ერთობლივ და მიზანმიმართულ უარს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაზე, რა დროსაც გაფიცულების სურვილია შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება დასახული მიზნის მიღწევისა და კონფლიქტის დასრულების შემდგომ“.

ნაშრომის მიზნებისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს არის თუ არა საქართველოს კანონმდებლობის, სასამართლოსა და ზოგიერთი მეცნიერის მიერ განმარტებული გაფიცვის უფლება სრულყოფილი. მნიშვნელოვანია, გაეცეს კითხვას პასუხი, მსგავსი განმარტება და გაფიცვის უფლების გაგება შეუსაბამოდ ხომ არ ზღუდავს დასაქმებულებს თავიანთი უფლებების დაცვაში. მაგალითისთვის, გაფიცვა მხოლოდ შრომითი დავის ფარგლებშია შესაძლებელი? აქვთ თუ არა უფლება დასაქმებულებს სხვა ორგანიზაციაში დასაქმებულებისთვის სოლიდარობის გამოცხადების მიზნით გაიფიცონ, მიუხედავად იმისა, რომ თავიანთ დამსაქმებელთან მათ შრომითი დავა არ აქვთ? აქვთ თუ არა უფლება დასაქმებულებს სახელმწიფოს არასწორი პოლიტიკის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით გაიფიცონ?

სოფიო საჩალელი თავის ნაშრომში ასევე აზუსტებს, რომ „ამ მეთოდს [გაფიცვას] დასაქმებული მაშინ მიმართავს, როდესაც მისი და დამსაქმებლის ინტერესები წინააღმდეგობაში მოდიან ერთმანეთთან და დავის მოგვარება მშვიდობიანად ვერ ხერხდება.“¹⁷ მაგრამ მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ხდება მაშინ, როდესაც არა

¹⁵ იქვე, გვ.35

¹⁶ საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III., 2014, თბ.,50

¹⁷ იქვე,51.

დამსაქმებლის და დასაქმებულის ინტერესებია ერთმანეთთან წინაარმდეგობაში, არამედ - ხელისუფლებისა და დასაქმებულების, ან, უბრალოდ, დასაქმებულებს სხვა დასაქმებულთა სოლიდარობის ნიშნად გაფიცვა სურთ.

ყოველივეს გასააზრებლად, უპირველესად უნდა დადგინდეს როგორ განმარტავენ გაფიცვის უფლებას სამართლის მეცნიერებასა და სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობაში. გამოსაკრვევია მისი სუბიექტი, (ვის აქვს გაფიცვის უფლება), ვინ ან რა არის გაფიცვის ობიექტი და რა მიზნითაა დასაშვები ამ უფლების გამოყენება.

1.2 გაფიცვის უფლების საერთაშორისო რეგლამენტირება

საერთაშორისო დონეზე გაფიცვის უფლება რეგულირდება და იმართება გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის (შემდგომში - გაერო), შსო-ის და ევროკავშირის რამდენიმე საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტით.¹⁸

გაეროს ყველაზე მნიშვნელოვანი საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტები, რომლებიც არეგულირებენ გაფიცვის უფლებას არის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ (1948)¹⁹ და „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი“ (1966).²⁰

„საინტერესოა, რომ იშვიათი გამონაკლისების გარდა, გაფიცვის უფლება XIX საუკუნის ბოლომდე მიჩნეული იყო სისხლისსამართლებრივი ხასიათის დანაშაულებრივ ქმედებად და უკანონოდ მიიჩნეოდა ბევრ ქვეყანაში XX ს-ის 50-იან წლებამდე.“²¹ თუმცა უამრავი სახელმწიფოსა და დამსაქმებლის წინააღმდეგობის მიუხედავად, მშრომელთა მოძრაობების გაძლიერების, სამართლის მეცნიერების განვითარების და სახელმწიფოების წყობილებისა და პოლიტიკის ცვლილებების შედეგად, გაფიცვა დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინსტრუმენტად ჩამოყალიბდა. დროთა განმავლობაში ეს უფლება საერთაშორისო ნორმატიული აქტებით განმტკიცდა. დღეისათვის კი ის აღიარებულია ადამიანის ძირითად უფლებად, როგორც მსოფლიოს დემოკრატიული ქვეყნების შიდა ეროვნული კანონმდებლობებით, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და შეთანხმებებით.²²

საერთაშორისო დონეზე გაფიცვის უფლების აღიარება უდიდესი მნიშვნელობის მოვლენა იყო. მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო

¹⁸ Andon Majhosev., Jadranka Denkova., The Right to strike: International and regional legal instruments with accent of legislation in Republic of Macedonia. 2015. 1

¹⁹ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948 წლის 10 დეკემბერი, გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით. საქართველოს პარლამენტის ვებ.გვერდი. <http://www.parliament.ge/uploads/other/137/137343.pdf> [23.12/2020]

²⁰ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი. გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია. 16/12/1966. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577?publication=0> [23/11/2020]

²¹ ლიპარტელიანი რ., სტატია - გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები. სამეცნიერო რედაქტორი სოფიო ჩაჩავა, 2014. 238

²² საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III., .2014, თბ, 50

დეკლარაციაში ის არ არის ნახსენები, მისი დაცვა გამომდინარეობს არაპირდაპირი გზით, "ყველას მშვიდობიანი შეკრებისა და გაერთიანების" უფლებიდან.²³

გაფიცვის უფლებას საერთაშორისო დონეზე იცავს 1950 წელს რომში მიღებული „ევროპის ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“, ასევე, ადამიანის უფლებათა ეროვნული სასამართლოს მიერ მოიაზრება ამ კონვენციის მე-11 მუხლით დაცულ სფეროში (შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლება).²⁴

ამრიგად, გაფიცვის უფლება აღიარებულია სხვადასხვა ფორმით საერთაშორისო და ეროვნულ დონეზე. ზოგ შემთხვევაში იგი პირდაპირ აისახა კონვენციებისა და ხელშეკრულებების ტექსტში (ევროპული სოციალური ქარტია), სხვაგან კი მისი დაცვა ხდება სამეთვალყურეო ან იურისდიქციულ ორგანოთა პრინციპული მუშაობით.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის არცერთ კონვენციასა და რეკომენდაციაში გაფიცვა განმარტებული არ არის, ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა 1952 წლის მეორე სხდომაზე აღიარა, რომ „გაფიცვის უფლება – ეს არის ინსტრუმენტი, რომლითაც დასაქმებულებსა და მათ ორგანიზაციებს აქვთ საშუალება, კანონიერად დაიცვან თავიანთი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესები“.²⁵ „კომიტეტის განმარტების მიხედვით, გაფიცვის მიზანია შრომითი, ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დაცვა, რაც გამორიცხავს სუფთა პოლიტიკური შინაარსის გაფიცვებს და ხვდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაცვის ფარგლებში.“²⁶

წლების განმავლობაში, ამ პრინციპის შესაბამისად, შრომის მსო-ის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა აღიარა, რომ გაფიცვა არის უფლება და არა უბრალოდ სოციალური აქტი.²⁷ კომიტეტმა ასევე დაადგინა, რომ გაფიცვის უფლებით სარგებლობა შეუძლიათ დასაქმებულებს და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს. ამასთან,

²³ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია. საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით. საქართველოს პარლამენტის ვებ.გვერდი. <http://www.parliament.ge/uploads/other/137/137343.pdf> [15.11.2020]

²⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, საქმე რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის მუშაკთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, (საჩივარი No. 31045/10) გადაწყვეტილება. სტრასბურგი 8 აპრილი 2014.

²⁵ ლიპარტელიანი რ., სტატია - გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები. სამეცნიერო რედაქტორი სოფიო ჩაჩავა, 2014. 238, შემდგომი მითითებით: Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, პარაგ. 473-475.

²⁶ ლიპარტელიანი რ., სტატია - გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები. სამეცნიერო რედაქტორი სოფიო ჩაჩავა, 2014. 238

²⁷ Bernard Gernigon, Alberto Odero and Horacio Guido., Ilo Principles Concerning The right to strike., First published in the International Labour Review, Vol. 137 (1998), No. 4. This edition 2000; International Labour Organization 1998.11

მაქსიმალურად უნდა შემცირდეს იმ დასაქმებულთა რიცხვი, რომელთაც შეეზღუდებათ გაფიცვის უფლება, იმ დათქმით, რომ ეს შეზღუდვაც არ იქნება გადაჭარბებული.²⁸

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოების პრინციპები არ შეიცავს გაფიცვის განმარტებას, რომელიც საბოლოოდ მყარი დეფინიციის დადგენის საშუალებას მოგვცემდა. მსგავსი მიდგომა, სავარაუდოდ, ეფუძნება აზრს, რომ, შესაძლოა, ერთმა კონკრეტულმა განსაზღვრულმა დეფინიციამ უფრო ვიწრო ჩარჩოებში მოაქციოს გაფიცვის ინსტიტუტი, ვიდრე ის ახლათ. სამაგიეროდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა თავის არაერთ ანგარიშში დაახასიათა გაფიცვის უფლება. კომიტეტის მოსაზრებით, პროფესიული და ეკონომიკური ინტერესები, რომლებსაც მუშები იცავენ გაფიცვის უფლების გამოყენებით, მოიცავს არა მხოლოდ სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას ან პროფესიული ხასიათის კოლექტიურ მოთხოვნებს, არამედ, შესაძლებელია ემსახუროდეს ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის საკითხების გადაჭრის მიზანს და ბიზნესის წინაშე მდგარი პრობლემების მოგვარებას.²⁹

აღსანიშნავია შსო-ის ორი რეზოლუცია,³⁰ რომლებიც განსაზღვრავს ამ ორგანიზაციის პოლიტიკის სახელმძღვანელო პრინციპებს, აღიარებს რა წევრ სახელმწიფოებში გაფიცვის უფლებას. რეზოლუცია „პროფესიული კავშირის საწინააღმდეგო კანონმდებლობის გაუქმების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრ ქვეყნებში“ ამ ქვეყნებს მოუწოდებს, მიიღონ „კანონმდებლობა, რომელიც უზრუნველყოფს პროფესიული კავშირების უფლებების, მათ შორის დასაქმებულთა გაფიცვის უფლების დაცვას“. რეზოლუცია „პროფესიული კავშირის უფლებებისა და სამოქალაქო თავისუფლებასთან მათი კავშირის შესახებ“ კი შსო-ის მმართველ ორგანოს მოუწოდებს, გენერალურ დირექტორს მისცეს ინსტრუქტაჟი პროფკავშირის უფლებების სრული და საყოველთაო პატივისცემის უზრუნველსაყოფად, მისი ფართო გაგებით და განსაკუთრებული აქცენტით გაფიცვის უფლებაზე.³¹

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ზოგადი დამოკიდებულება გაფიცვის უფლებაზე ასე ჟღერს: ის არ უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ სამრეწველო დავებით, რომლებიც, სავარაუდოდ, გადაწყდება კოლექტიური ხელშეკრულების ხელმოწერით. დასაქმებულებს და მათ ორგანიზაციებს უნდა შეეძლოთ ფართო კონტექსტში გამოხატონ თავიანთი უკმაყოფილება ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც გავლენას ახდენენ მათი ან მათი წევრების ინტერესებზე.³²

²⁸ Bernard Gernigon, Alberto Odero and Horacio Guido., Ilo Principles Concerning The right to strike., First published in the International Labour Review, Vol. 137 (1998), No. 4. This edition 2000; International Labour Organization 1998.12

²⁹ International labour organization. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. Right to strike. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEV:3945366,1 [20.01.2020]

³⁰ Resolution of 1970 concerning trade union rights and their relation to civil liberties.

³¹ ლიპარტელიანი რ., სტატია - გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები. სამეცნიერო რედაქტორი სოფიო ჩაჩავა, 2014. 236

³² Interim Report - Report No 344, March 2007 Case No 2486 (Romania) - Complaint date: 22-MAY-06 – Closed

როგორც აღვნიშნეთ, გაფიცვის უფლება აუცილებლად უნდა მოვიზიაროთ გაერთიანების თავისუფლებასთან ერთად. შესაბამისად, გაფიცვის უფლებისა და გაერთიანების თავისუფლებაზე საუბრისას, აუცილებლად უნდა მოვიხსენიოთ და განვიხილოთ ევროპული კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ.³³ ქარტია სამართლებრივად ერთ სავალდებულო დოკუმენტში აერთიანებს იმ ფუნდამენტურ თავისუფლებებსა და უფლებებს, რომლებიც ევროკავშირის მოქალაქეებს აქვთ. ქარტია ძალაში შევიდა 2009 წლის დეკემბრიდან ლისაბონის ხელშეკრულებასთან ერთად.

რაც შეეხება ქვეყნების შიდა კანონმდებლობებს, ბევრ ქვეყანაში კანონით განსაზღვრულია ტერმინი „გაფიცვა“, ბევრგან კი კანონისმიერი განმარტება არ არსებობს.

ევროპის ქვეყნებიდან კოლექტიური მოქმედების განხორციელებისა და გაერთიანების თავისუფლება უმეტესწილად გარანტირებულია კონსტიტუციით, გამონაკლისია-ავსტრია, ბელგია, ლუქსემბურგი, მალტა, ნიდერლანდები, ირლანდია და დიდი ბრიტანეთი. გერმანიასა და ფინეთში უფლება გამომდინარეობს გაერთიანების თავისუფლებიდან.³⁴

სანამ სხვა, ეკონომიკურად უფრო ძლიერ, დასავლეთ ევროპის ქვეყნების მაგალითებს განვიხილავთ, ყურადღება გავამახვილოთ ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპის იმ ქვეყნებზე, რომლებმაც, მრავალი სახელმწიფოს მსგავსად, 1989-90 წლებიდან განახორციელეს ღრმა ეკონომიკურ-პოლიტიკური და სამართლებრივი რეფორმები. ესენი არიან ქვეყნები, რომლებზეც შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საქართველოს გასავლელი გზა უკვე გაიარეს, როდესაც პოლიტიკურ სისტემებთან ერთად განხორციელდა მათი სამართლებრივი სისტემების დაახლოვება ევროკავშირის კანონმდებლობასთან.

პოლონეთში, უნგრეთსა და სლოვაკეთში გაფიცვის უფლება ითვლება უკიდურეს საშუალებად და ექვემდებარება კანონისმიერ პროცედურებს, რომლებსაც შემდეგ თავებში შევხებით, ამ თავის ინტერესებში კი ქვეყნების შიდა კანონისმიერი დეფინიციებია.

თავდაპირველად მნიშვნელოვანია დადგინდეს, ვის ხედავენ სახელმწიფოები გაფიცვის სუბიექტებად. იურიდიულ დოქტრინაში გაფიცვის უფლება, როგორც წესი, აღწერილია ინდივიდუალური მუშაკის ან მშრომელების წარმომადგენელი ორგანიზაციის კოლექტიურ უფლებად.³⁵ ე.ი ამ მხრივაც არ არის მყარად ჩამოყალიბებული ერთიანი მიდგომა.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:2910091,1208 [20.01.2020]

³³ Charter Of Fundamental Rights Of the European Union (2012/C 326/02), Official Journal of the European Union. C 326/391. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> [16.12.2020]

³⁴ Wiebke Warneck., Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview., European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Brussels, 2007; 7

³⁵ Joanna Unterschütz ., Strike and Remedies for Unlawful Strikes in the Legal Systems of Poland, Hungary, and Slovakia The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations., Volume 30 September 2014. Pg. 320; შემდგომი მითითებით: J. Unterschütz, Czyny zabronione w sferze zbiorowego prawa pracy w

ე.წ. „კოლექტიური კონცეფცია“ ემყარება მშრომელთა ორგანიზაციებსა და პროფესიულ კავშირებში გაწევრიანების თავისუფლებას, ე.ი, დასაქმებულთა უფლებაა თავისუფლად გაწევრიანდნენ ისეთ ორგანიზაციებში, რომლებსაც შეუძლიათ მიიღონ ავტონომიური გადაწყვეტილებები კოლექტიური მოქმედებების შესახებ. ხოლო ე.წ. „ინდივიდუალური კონცეფციის“ მიხედვით, ფიზიკური პირის უფლებაა გაფიცვის ორგანიზებაში მონაწილეობა.³⁶

პოლონეთში დასაქმებულებს უფლება აქვთ გაწევრიანდნენ პროფკავშირებში და მიიღონ გადაწყვეტილება ინდუსტრიული მოქმედებების (გაფიცვის) შესახებ. მამასადამე, გაფიცვის უფლება ხორციელდება მხოლოდ გაერთიანების თავისუფლებასთან კავშირში, რადგან კანონიერი გაფიცვის მოწყობა პროფკავშირების პრეროგატივაა. აღსანიშნავია, რომ ეს პრინციპი, გვხვდება გერმანულ სისტემაშიც.³⁷

უნგრეთის კონსტიტუცია, 2011 წელს მიღებული უნგრეთის ძირითადი აქტი (XVII მუხლი, პუნქტი 2), ანიჭებს უფლებას დამსაქმებლებს, დასაქმებულებს ან მათ წარმომადგენელ ორგანიზაციებს, კანონის შესაბამისად მიიღონ მოლაპარაკებებში მონაწილეობა, დადონ კოლექტიური ხელშეკრულებები და, ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, მიმართონ კოლექტიურ მოქმედებებს, გაფიცვის ჩათვლით.³⁸ რაც შეეხება სლოვაკეთს, ამ ქვეყნის კონსტიტუცია (37-ე მუხლის მე -4 პუნქტი) იცავს გაფიცვის უფლებას. აღნიშნულ მუხლში ასევე მითითებულია, რომ კანონით შეიძლება დადგინდეს ამ უფლების გამოყენების შეზღუდვის პირობები.³⁹ აღნიშნულ მუხლში არ არის დაკონკრეტებული, ვისი უფლებაა ეს.

გაფიცვის უფლების კონსტიტუციით აღიარების შემდეგ, რა თქმა უნდა, მისი დეტალური მოწესრიგება ხდება იერარქიით ქვემდგომი კანონმდებლობის შესაბამისად.

უნგრეთში არ არსებობს გაფიცვის იურიდიული განმარტება. სლოვაკეთის კანონი, „კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ“, გაფიცვას განსაზღვრავს დასაქმებულთა მიერ მუშაობის ნაწილობრივ ან სრულ შეჩერებად. ამ ნორმატიული აქტის დებულებები სოლიდარობის გაფიცვას არეგულირებს, როგორც „გაფიცვას გაფიცული თანამშრომლების მოთხოვნების მხარდასაჭერად, რომელიც მიმდინარეობს სხვა დავის ფარგლებში სხვა კოლექტიური ხელშეკრულების დადებასთან დაკავშირებით“.⁴⁰

s'wietle prawa karnego materialnego [in:]K.Woz'niewski, J. Unterschütz Czyny zabronione w sferze zbiorowego prawa pracy, Elblag 2011. p.

³⁶ Joanna Unterschütz., Strike and Remedies for Unlawful Strikes in the Legal Systems of Poland, Hungary, and Slovakia The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations., Volume 30 September 2014. 321;

³⁷ იქვე; 321; შემდგომი მითითებით: A. M. S'wiatkowski, Swoboda podejmowania akcji zbiorowych a prawa obywatelskie, ekonomiczne i socjalne regulowane prawem pracy, Studia z zakresu prawa pracy, Kraków, p. 193 (1995);

³⁸ იქვე. 321 შემდგომი მითითებით: E. Kajtár, A. Kun, Right to Strike in a Changing Regulatory Environment (Pázmány Law Working Papers 2013/03), p.2. <http://plwp.jak.ppke.hu/hu/muhelytanulmanyok/2013/92-2013-03.html>

³⁹ Constitution of the Slovak Republic . <https://www.prezident.sk/upload-files/46422.pdf> [20.01.2021]

⁴⁰ The Act on Collective Bargaining Slovak Republic – Slovakia., <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64399/106140/F-844964019/SVK64399%20Eng.pdf> [20.01.2021]

ევროკავშირის სხვა ქვეყნებს რაც შეეხება, გაფიცვის უფლება არ არის რეგლამენტირებული ავსტრიაში. აქ არც კონსტიტუცია და არც ეროვნული კანონმდებლობა არეგულირებს, რა წინაპირობებით შეიძლება მუშების გაფიცვა ან რა სამართლებრივი შედეგები შეიძლება მოყვეს გაფიცვაში მონაწილეობას. გარდა ამისა, ამ თემაზე არ არსებობს უზენაესი სასამართლოს პრეცედენტული სამართალიც კი, თუმცა, 1870 წლიდან კოლექტიური მოქმედება მიღებული და ადაპტირებულია.⁴¹

გაფიცვა ავსტრიაში შეგვიძლია გავიგოთ, როგორც გარკვეული გეგმის მიხედვით სამუშაოების შეჩერება დიდი რაოდენობის თანამშრომლების მიერ ერთ დარგში, პროფესიაში ან ბიზნესში, კონკრეტული მიზნის მისაღწევად. გაფიცვა თავის თავში უნდა მოიცავდეს დასაქმებულთა მიერ სამუშაოს განახლების განზრახვას მუშათა მდგომარეობის გაუმჯობესების და დავის დასრულების შემდეგ.⁴²

დანიამი გაერთიანების და მშვიდობიანი შეკრების თავისუფლება გარანტირებულია კონსტიტუციით. შრომითი დავების მარეგულირებელი წესები კი დგინდება კოლექტიური ხელშეკრულებებით და არა ეროვნული კანონმდებლობით. დანიამი სახელმწიფო, ზოგადად, თავს იკავებს შრომითი მოლაპარაკებების რეგულირებისგან და ეს ფუნქცია მთლიანად გადაბარებულია სოციალურ პარტნიორებზე.⁴³ აქ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ყველაზე დიდი და ძირითადი ორგანიზაციები პირველად 1908 წელს შეთანხმდნენ კოლექტიური ურთიერთობის მარეგულირებელ მთავარ პრინციპებზე, მას შემდეგ ბევრი რამ არ შეცვლილა. ქვეყანაში მოქმედი წესები დამკვიდრდა დანიის სამრეწველო სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის ხანგრძლივი ტრადიციიდან გამომდინარე.⁴⁴

საფრანგეთში გაფიცვის ძირითადი უფლება გარანტირებულია კონსტიტუციით. მხოლოდ საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გაფიცვის უფლება რეგულირდება კანონით (1963 წლის 31 ივლისის აქტი). კერძო ურთიერთობის მონაწილეთათვის ეს უფლება, ძირითადად, ჩამოყალიბდა პრეცედენტული სამართლის შესაბამისად.⁴⁵

საფრანგეთის კანონმდებლობა გაფიცვის უფლებას არ განმარტავს. სამართლის მეცნიერებაში ავტორები შემდეგ განმარტებას აკეთებენ-სამუშაოს შეთანხმებული შეჩერება შრომითი პირობებისა თუ პროფესიული მიზნებით. 1986 წლის ივლისში საფრანგეთის უზენაესმა სასამართლომ გაფიცვა ცნო "დაუსაბუთებლად" ან "გადაჭარბებულად", იმ შემთხვევაში თუ მოთხოვნების გათვალისწინებაც დამსაქმებლისგან გონივრულად არ შეიძლება იქნეს მიჩნეული. ხოლო გაფიცვის უფლება არის ინდივიდუალური და არა პროფკავშირული უფლება.⁴⁶ გაფიცვის დროს უნდა შემოწმდეს გაფიცვის ობიექტის თანხვედრა გაფიცვის განმარტებასთან. ზოგიერთ

⁴¹ Wiebke Warneck., Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Brussels, 2007, 14.

⁴² Wiebke Warneck., Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Brussels, 2007, 24

⁴³ იქვე, 24

⁴⁴ იქვე, 24.

⁴⁵ იქვე, 30

⁴⁶ Wiebke Warneck., Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Brussels, 2007, 30

შემთხვევაში ხდება უფლების ბოროტად გამოყენება. მსგავსი პრობლემა ხშირია საფრანგეთში ორი მაგალითის ფონზე, ეს ეხება პოლიტიკურ და სოლიდარულ გაფიცვებს. ვინაიდან პოლიტიკური გაფიცვის მიზანი არ არის ხელფასის ან სამუშაო პირობების გაუმჯობესება, საფრანგეთის სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ ასეთი ქმედებები შესაძლებელია აღარ ატარებდნენ გაფიცვის ხასიათს (რაც გულისხმობს პროფესიულ მოთხოვნებს), მაგრამ მიზნად ისახავდნენ მთავრობის პოლიტიკის კრიტიკას. ამასთან, გაფიცვა გამართლებულია, სახელმწიფოს, როგორც დამსაქმებლის წინააღმდეგ. თუმცა საფრანგეთი ცნობილია პროტესტის ნიშნად გაფიცვებით კერძო სექტორში, როდესაც პროტესტი მიემართება მთავრობის სოციალურ-ეკონომიკურ პოლიტიკას. ასეთი გაფიცვები დიდი ხნის მანძილზე მიიჩნეოდა უკანონოდ, ახლა ისინი დასაშვებია.⁴⁷

დასკვნა

მაშინ, როდესაც საქართელოში აქტუალურია შრომის კანონმდებლობის სრულყოფა, მნიშვნელოვანია, დასაქმებულები და მათი ორგანიზაციები სახელმწიფომ უზრუნველყოს ისეთი ბერკეტებით (სტანდარტებით), რომელიც მათ საშუალებას მისცემს თავიანთი ინიციატივითა და შესაძლებლობებით დაიცვან და გაიუმჯობესონ სამუშაო პირობები, აკონტროლონ ამ პირობების შესრულება. დასაქმებულებს უნდა შეეძლოთ შექმნან პროფესიული კავშირი, გაწევრიანდნენ, კოლექტიურად აწარმოონ მოლაპარაკება დამსაქმებელთან და დადონ კოლექტიური ხელშეკრულება მათთვის სასურველ პირობებზე შეთანხმებით, ხოლო უთანხმოების შემთხვევაში გაიფიცონ.

ყველა ეროპული ქვეყნის კანონმდებლობისთვის საერთო გაფიცვის განმარტებაში არის გაფიცვის მიჩნევა დასაქმებულთა ან/და დასაქმებულთა ორგანიზაციების უფლებად, როცა კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დროებით მოთხოვნების დაკმაყოფილებამდე (ან/და სხვაგვარ გადაწყვეტილებამდე) სრულად ან ნაწილობრივ შეჩერებულია სამუშაოს შესრულება.

გაფიცვის უფლების ინსტიტუტის გამლიერებით, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ყველა მხარე მიიღებს სარგებელს. ამის გააზრება აუცილებელია როგორც დამსაქმებლისათვის, ისე დასაქმებულისათვის და თანაბარწილად დასაქმებულთა ორგანიზაციებისათვის, ვინაიდან გაფიცვის უფლების რეალიზებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობები უკეთესი, უფრო მაღალი სტანდარტებისკენ იქნება შეცვლილი, რაც დაეხმარება ღირსეული სამუშაო პირობების უზრუნველყოფას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

ქართულენოვანი ნორმატიული მასალა:

1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (10.12.1948წ.);
2. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია (რომი, 1950 წლის 04 ნოემბერი);
3. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი (1966);

⁴⁷ იქვე, 30.

4. საქართველოს კონსტიტუცია 24/08/1995, საქართველოს რესპუბლიკის პარლამენტი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, (2021 წლის 05 იანვრის მდგომარეობით);
5. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, 17.12.2010, საქართველოს პარლამენტი. (2021 წლის 05 იანვრის მდგომარეობით);
6. საქართველოს ორგანული კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ, 30/11/2018, საქართველოს პარლამენტი, (2021 წლის 05 იანვრის მდგომარეობით);

ქართულენოვანი ლიტერატურა:

1. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)., წინააღმდეგობის პოლიტიკა: გამოცდილება და პერსპექტივები, კვლევის ავტორები: თამარ ქებურია, თატული ჭუბაბრია. 2017 წელი. თბ.,140.
2. ბელთაძე პ., სოციალური დიალოგი საქართველოში. ანალიზი. მაისი 2020. თბ. 26. 140. 141, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16267.pdf> [04.01.2021]
3. ბოდონე ქ., საერთაშორისო შრომის სტანდარტები და მათი გამოყენება ეროვნულ დონეზე, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია,2017, თბ.
4. ბურდული ი., გოცირიძე ე., და სხვები. საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი. თავი მეორე. საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, ა(ა)იპ კონსტიტუციონალიზმის კვლევისა და ხელშეწყობის რეგიონალური ცენტრი, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2013, თბ., 399
5. ზოიძე ბ., შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი, სტატიათა კრ. I, „მერიდიანი“, 2011, თბ, 6.
6. ლიპარტელიანი რ., გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან., შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, სამეცნიერო რედაქტორი: ჩაჩავა ს., 2014, თბ.,236, 238.
7. ლომსაძე ს.,როგორ იცავენ პროფესიული კავშირები დასაქმებულთა უფლებებს საქართველოში?., ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი, 2017, თბ.,7.
8. საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო, საქართველოს პროფესიული კავშირების მოძრაობა. 2010წ.,თბ, 2.
9. საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება. შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III.,2014 თბ.49, 50.
10. ქარდავა ე., საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში., სადისერტაციო ნაშრომი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი., 2018, თბ., 48,55
11. შველიძე ზ., ბოდონე ქ., თოდრია თ., და სხვები. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017 გვ. 95
12. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული

მმართველობისთვის, National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Ofce, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2013. 3. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548546.pdf?fbclid=IwAR1evtpeyJovHuX3sNAmSVqrO-pDgrpB_PMNBgcvD5w74SzNYG5IGB6wTks

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/ [20.01.2021]

13. ჟორჯოლიანი ლ., საქართველოს კანონმდებლობაში კოლექტიური შრომითსამართლებრივი დავების მოგვარება მედიაციის მეშვეობით, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, სადისერტაციო ნაშრომი, 2019, თბ.

ქართულენოვანი სასამართლო გადაწყვეტილებები:

1. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, საქმე რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის მუშაკთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, (საჩივარი No. 31045/10) გადაწყვეტილება. სტრასბურგი, 8 აპრილი 2014.
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 18 მაისის განჩინება საქმეზე N2453275-18;
3. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე №2/2/565 საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.
4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 28 სექტემბრის განჩინება საქმეზე საქმე №ას-506-484-2016;
5. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 31 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე №ას-1414-1334-20

უცხოენოვანი ნორმატიული მასალა:

1. Act Of 23 May 1991 on solving collective labour disputes. Ministry of Labour and Social Policy, Poland. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F1456565262/POL22401%20Eng.pdf> [10.01.2020]
2. Charter Of Fundamental Rights Of The European Union (2012/C 326/02), Official Journal of the European Union. C 326/391. Article 28.
3. Collective Labour Dispute Resolution Act . Passed 05.05.1993 . RT I 1993, 26, 442. Entry into force 07.06.1993. <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/511112014002/consolide> [11.01.2020]
4. Constitution of the Republic of Armenia. <https://www.president.am/en/constitution-2015/> [22.12.2020]
5. Constitution Of The Slovak Republic, Adopted on: 1 Sep 1992 <https://www.prezident.sk/upload-files/46422.pdf> [20.01.2021]
6. C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) ILO.
7. C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) International Labour Organization.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098 [20.01.2021]

8. Labour code of Azerbaijan . Approved by the Law of the Azerbaijan Republic of February 1, 1999, No. 618-IQ. <https://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=2653> [31.12.2020]
9. Labour code of the republic of Armenia. (unofficial translation). ILO. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/961/Labour%20Code%20ENG.pdf> [03.01.2021]
10. The Act on Collective Bargaining Slovak Republic – Slovakia., https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SVK,,2015 [10.01.2020]

უცხოენოვანი ლიტერატურა:

1. Aaron Brenner., Introduction to The Encyclopedia of Strikes in American History., The Encyclopedia of Strikes in American History., M.E.Sharpe., Armonk, New York London, England.2009. pg. xxxiii
2. Andon Majhosev., Jadranaka Denkova., The Right to strike: International and regional legal instruments with accent of legislation in Republic of Macedonia. 2015. 1
3. Baker J., Labour law: Its role, trends and potential. Labour Education 2006/2-3 No. 143-144, p. V,
4. Bernard Gernigon, Alberto Odero and Horacio Guido., Ilo Principles Concerning The right to strike., First published in the International Labour Review, Vol. 137 (1998), No. 4. This edition 2000; International Labour Organization 1998. 11, 12,16,18
5. B.P. Rath and B.B. Das., Right To Strike An Analyses., Indian Journal of Industrial Relations , Oct., 2005, Vol. 41 No. 2, October 2005. 248, 255;
6. European Public Service union. The right to strike in the public sector – This factsheet, Estonia. 5.<https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Estonia%20-%20Right%20to%20strike%20in%20the%20public%20sector%20-%20EPSU%20format%20%2BSC.pdf> [12.01.2021]
7. International labour organization. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. Right to strike. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1 [02.11.2020]
8. International Labour Organization Direct Request (CEACR) adopted 2017, published 107th ILC session(2018), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3344016,102639,Georgia,2017 [24.12.2020]
9. International Labour Organization. Giving globalization a human face, International Labour Conference 101st Session, 2012, Par. 125, < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf > [20/12.2020]
10. Joanna Unterschütz ., Strike and Remedies for Unlawful Strikes in the Legal Systems of Poland, Hungary, and Slovakia The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations., Volume 30 September 2014. 320,321.

11. Jorge Andreas Leyton Garcia, The Right To Strike As a Fundamental Human Right: Recognition And Limitations In International Law. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 44 N° 3, 782
12. Koboro J Selala., The Right to Strike and the Future of Collective Bargaining in South Africa: An Exploratory Analysis. *International Journal of Social Sciences* Vol. 3/No. 5/special issue/2014., 116 https://www.iises.net/download/Soubory/IJOSS/V3N5-special/pp115-126_ijossV3N5.pdf [23.11.2020]
13. Michael R. Smith, The Effects of Strikes on Workers: A Critical Analysis, *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie*, Vol. 3, No. 4 (Autumn, 1978), 457-472.
14. Piotr Grzebyk., Justifications of the right to strike: from the rule of force to the rule of law, „Hungarian Labour Law Journal”, no 2, 2016, 46,52.
15. R. Blanpain, M. Colucci, F. Hendrickx., “Legal analysis of certain aspects of collective labour law: strike”, Final Report,2011, 36.
16. Wiebke Warneck., Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview., European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Brussels, 2007; pg.7,9, 14; https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf [20.01.2021]
17. 346th Report, Case No. 1865, para. 749; and 353rd Report, Case No. 1865, para. 705.) From Freedom of association. International Labour Organization. Sixth edition, 2018, 145

Article received 2021-05-09