

სოლიდარობის გაფიცვის შეზღუდვის დასაშვებობის საკითხი

დავით ომსარაშვილი *, გიორგი გ. თუმანიშვილი **

*სამართლის მაგისტრი,

კავკასიის უნივერსიტეტის დოქტორანტი

**სამართლის დოქტორი,

კავკასიის უნივერსიტეტის პროფესორი,

მეცნიერების, ინჟინერიისა და ტექნოლოგიის მსოფლიო აკადემიის წევრი.

აბსტრაქტი

წარმოდგენილი ტექსტი ეხება ისეთ მნიშვნელოვან ინსტიტუტს, როგორც არის სოლიდარობის გაფიცვა. მას ასევე ზოგჯერ თანადგომის გაფიცვასაც უწოდებენ. შემოთავაზებულია მისი შინაარსობრივი განმარტების ახლებური ხედვა. ჩამოყალიბებულია მისი მნიშვნელობა მშრომელთა უფლებების დაცვისათვის, ასევე შესწავლილია სხვადასხვა ქვეყანაში არსებული სოლიდარობის გაფიცვის მარეგულირებელი ნორმები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომა ასეთი სახის გაფიცვის აკრძალვასთან დაკავშირებით და განხილულია მისი შეზღუდვის დასაშვებობის საკითხები შემოთავაზებულია რეკომენდაციები საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში განსახორციელებელი ცვლილებების შესახებ.

საკვანძო სიტყვები: სოლიდარობის გაფიცვა, შეზღუდვა, უფლება

1.1 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პოზიცია

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი არის ის ძირითადი ორგანო, რომელმაც თავისი პრაქტიკით განმარტა სოლიდარობის გაფიცვა. აღნიშნული ორგანო კრიტიკულად აფასებს სოლიდარობის გაფიცვის სრულ აკრძალვას, რადგან სახელმწიფოს მხრიდან მსგავსმა ქმედებამ, შესაძლოა, გაუმართლებლად შეზღუდოს გაფიცვის უფლება. სოლიდარობის გაფიცვის გაუმართლებელმა ზოგადმა აკრძალვამ შეიძლება გამოიწვიოს ძალადობა. დასაქმებულებს უნდა შეეძლოთ ასეთი ზომების მიღება იმ პირობით, რომ თავდაპირველი გაფიცვა, რომელსაც ისინი უჭერენ მხარს, კანონიერია.¹

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისთვის ამ მიდგომის ამოსავალი წერტილი, უპირველეს ყოვლისა, იმის აღიარებაა, რომ დასაქმებულთა ინტერესში შედის არა მხოლოდ შრომითი პირობებისა და ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება, არამედ - სოციალური, პოლიტიკური საკითხები და პრობლემებიც, რომლებიც ხშირად

* კორესპონდენციისათვის: omsarashvili1@gmail.com

** კორესპონდენციისათვის: georgetumanishvili@gmail.com

¹ Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 346, June 2007., Case No 2473 (United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) - Complaint date: 16-DEC-05.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70006:0::NO::P70006_COMPLAINT_TEXT_ID.P70006_PARAGRAPH_NO:2909959,1543 [20.01.2021]

თავად უდგათ.² საქართველოს კანონმდებლობის მიმოხილვითაც იგივე დასკვნის გაკეთებაა შესაძლებელი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პოზიციით, ორგანიზაციებს, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან მშრომელთა სოციალურ-ეკონომიკური და პროფესიული საქმიანობის დაცვაზე, ამ ინტერესთა დაცვის მიზნით უნდა შეეძლოთ გაფიცვის უფლების გამოყენება, გაიფიცონ თავიანთი პოზიციების გასამდიერებლად იმ სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის ძირითადი ტენდენციებით გამოწვეულ პრობლემების გადაჭრის მიზნით, რომლებსაც პირდაპირი გავლენა აქვთ ორგანიზაციების წევრებზე და, ზოგადად, დასაქმებულებზე. ასეთი საკითხები შეიძლება იყოს: დასაქმება, სოციალური დახმარება, ცხოვრების დონე და ა.შ.³ აქვე, აღსანიშნავია, რომ, კომიტეტის განმარტებით, პოლიტიკური გაფიცვები არ ჯდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციების კონვენციების N87 და N98-ის ფარგლებში.⁴

სოლიდარობის გაფიცვის შესახებ მსჯელობისას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი ყურადღებას ამახვილებს 98-ე კონვენციის მე-4 მუხლზე, რომელშიც საუბარია თავისუფალი და ნებაყოფლობითი კოლექტიური მოლაპარაკების პრინციპზე-კოლექტიური მოლაპარაკებების (ან/და დავის) დონის დადგენა ძირითადად მხარეთა შეხედულებისამებრ უნდა მოხდეს. მოლაპარაკებების დონე არ უნდა დაწესდეს კანონით, ან/და პრეცედენტული სამართლით.⁵

ე.წ. თანაგრძნობის გაფიცვის, მეორადი ბოიკოტებისა და „სამრეწველო მოქმედებების“ (Industrial action) აკრძალვა უარყოფითად იმოქმედებს ორგანიზაციების უფლებაზე აწარმოონ კოლექტიური მოლაპარაკებები.⁶

² (See the 2006 Digest, para. 526; 344th Report, Case No. 2496, para. 407; 353rd Report, Case No. 2619, para. 573; 355th Report, Case No. 2602, para. 668; 357th Report, Case No. 2698, para. 224; 371st Report, Case No. 2963, para. 236, Case No. 2988, para. 852; and 378th Report, Case No. 3111, para. 712.) From Freedom of association. International Labour Organization. Sixth edition, 2018., 136

³ (See the 2006 Digest, para. 527; 340th Report, Case No. 2413, para. 901; 342nd Report, Case No. 2323, para. 685; 343rd Report, Case No. 2432, para. 1025; 344th Report, Case No. 2496, para. 413; 346th Report, Case No. 2506, para. 1076; 355th Report, Case No. 2602, para. 668; 362nd Report, Case No. 2838, para. 1077; 371st Report, Case No. 2988, para. 852; and 378th Report, Case No. 3111, para. 712.) From Freedom of association. International Labour Organization. Sixth edition, 2018., Pg 144

⁴ 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., Pg 145

⁵ Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 357, June 2010 Case No 2698 (Australia) - Complaint date: 20-FEB-09. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRA PH_NO:2911836,220

⁶ Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 357, June 2010 Case No 2698 (Australia) - Complaint date: 20-FEB-09. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70006:0::NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID,P70006_PARAGRAPH_NO:2911836,220 [21.01.2021]

გაერთიანებული სამეფოს N.87 კონვენციის დაცვის გათვალისწინებით, ექსპერტთა კომიტეტმა მრავალგზის გააკრიტიკა ფაქტი, რომ სოლიდარობის გაფიცვები აკრძალულია. თავდაპირველი კრიტიკა მოცემული იყო გაერთიანებული სამეფოს მიმართ 1989 წლის გაკეთებულ შეფასებაში: „თითქმის შეუძლებელია მუშაკები და პროფკავშირები კანონიერად ჩაერთონ საქმიანობის ნებისმიერ ბოიკოტირებაში ან აწარმოონ „სოლიდარობის“ გაფიცვა იმ მხარეების მიმართ, რომლებიც უშუალოდ არ არიან ჩართულნი მოცემულ დავაში. კომიტეტს არასდროს გამოუთქვამს რაიმე მყარი პოზიცია ბოიკოტირების, როგორც გაფიცვის უფლების მიმართ. თუმცა, კომიტეტს ეჩვენება, რომ როდესაც ბოიკოტი ეხება უშუალოდ იმ მუშაკთა სოციალურ ან ეკონომიკურ ინტერესებს, რომლებიც ჩართულნი არიან თავდაპირველ დავაში ან სოლიდარულ გაფიცვაში, და როდესაც თავდაპირველი დავა და სოლიდარობის გაფიცვა არ არიან თავისთავად უკანონო, მაშინ ბოიკოტი მიჩნეული უნდა იყოს, როგორც გაფიცვის უფლების კანონიერი ფორმა.“⁷

1.2. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პოზიცია

2014 წლის 8 აპრილს სტრასბურგის ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება მიიღო სოლიდარული გაფიცვის აკრძალვისა და სახელმწიფოს მხრიდან გაფიცვის უფლებაში ჩარევასთან დაკავშირებით. აღნიშნულმა გადაწყვეტილებამ, ფაქტობრივად, დაადგინა შეფასების ის კრიტერიუმები, რომელიც სახელმწიფომ უნდა გაიაროს უფლებაში მსგავსი ტიპის ჩარევისას.

საქმე ეხებოდა რკინიგზის, საზღვაო და სატრანსპორტო მუშაკთა ეროვნული კავშირის საჩივარს გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ. მომჩივანი აცხადებდა, რომ გაფიცვის შესახებ კენჭისყრის სავალდებულო შეტყობინების წესი და სოლიდარული გაფიცვის აკრძალვა, ადასტურებდა მომეტებული შეზღუდვების არსებობას კონვენციის მე-11 მუხლით დაცული გაერთიანების უფლების თავისუფლებაზე. მომჩივანი იყო გაერთიანებული სამეფოს სატრანსპორტო ინდუსტრიის სხვადასხვა სექტორში დასაქმებულ პირთა პროფესიული გაერთიანება, რომელიც მიუთითებდა, რომ სოლიდარობის გაფიცვის აკრძალვა სერიოზულად უზღუდავდა სხვადასხვა ორგანიზაციაში მომუშავე თავისი წევრების ეფექტიანად დაცვის უნარს.

მომჩივანის პოზიციით, სოლიდარობის გაფიცვის აკრძალვა იწვევდა პროფესიული კავშირის მიერ სექტორში მომუშავე ყველა მისი წევრის სახელით გაფიცვის შეუძლებლობას, რამაც ნეგატიური გავლენა მოახდინა ყველა დასაქმებულზე. პროფესიული კავშირი კრიტიკულად აფასებდა ასევე იმ ფაქტს, რომ 1980-იანი

⁷ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, საქმე რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის მუშაკთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, (საჩივარი No. 31045/10) გადაწყვეტილება. სტრასბურგი 8 აპრილი 2014.

წლებიდან მოყოლებული ბრიტანეთში კოლექტიური შეთანხმებების რაოდენობის საგრძნობი და სტაბილური კლება იყო. ამ ფონზე კი, პროფკავშირის განმარტებით, დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა დასაქმებულთა ორგანიზაციებს ეფექტიანად ემოქმედათ უფრო სუსტ მდგომარეობაში მყოფი წევრების დასაცავად. მომჩივანი აპელირებდა, რომ გაფიცვა, სოლიდარობის გაფიცვის არარსებობის ფონზე „კოლექტიურ მათხოვრობას“ ემსგავსებოდა. შესაბამისად, სოლიდარობის გაფიცვის აკრძალვამ შეასუსტა გაერთიანების თავისუფლების არსი.

ევროპული სასამართლოს ეს გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანია, რამდენადაც სასამართლომ იმსჯელა მსგავსი შეზღუდვის შეფასებისას, რა სახის ტესტი უნდა იყოს დაკმაყოფილებული სახელმწიფოს მიერ - აუცილებლობის მკაცრი ტესტი, თუ უფრო ზოგადი და შედარებით, ფართო. მომჩივანის პოზიციით, შეზღუდვის გამამართლებელი ობიექტური გარემოება და საფუძველი არ არსებობდა. შესაბამისად, ევროპულ სასამართლოს უკიდურესად მკაცრი კონტროლი უნდა განეხორციელებინა შეზღუდვაზე.

დიდი ბრიტანეთის მთავრობის მოსაზრებით, კანონის მიერ დადგენილი ჩარჩო წარმოადგენდა იმ დარღვევებისა და ზიანის შედეგს, რომელიც ბრიტანეთის ეკონომიკას არაერთი სოლიდარობის გაფიცვის შედეგად 1970-იან და 1980-იან წლებში მიაღწა. 1980 წელს სოლიდარობის გაფიცვის კანონით ამკრძალავი ნორმის ძალაში შესვლამდე პროფესიულ კავშირების შეუზღუდავმა მსგავსი ტიპის გაფიცვების მოწყობის უფლებამოსილებამ ერთობ ნეგატიური გავლენა მოახდინა ქვეყნის ეკონომიკაზე, ბიზნესსა და, მათ შორის, დასაქმებულებზე. ეკონომიკის ერთ სფეროში არსებული დავა ხშირად გადაედებოდა სხვა სფეროებს, მოიცავდა მესამე მხარეებს, რომელთაც გაფიცვასთან არც კავშირ ჰქონდათ და არც მათი მოგვარების საშუალებები გააჩნდათ.⁸

წინამდებარე კვლევისთვის ყურადსაღებია მთავრობის პოზიცია აკრძალვის შეფასებისას კანონშემოქმედებითი საქმიანობის ისტორიისა და იმდროინდელი ფონის მნიშვნელობასთან დაკავშირებით. ამასთან, საინტერესოა მთავრობის წარმომადგენელთა მითითება ქვეყანაში დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობის და ზოგადი ფონის შესახებ. იმისთვის, რომ შეფასდეს რამდენად დასაშვებია სოლიდარობის გაფიცვის შეზღუდვა, გათვალისწინებული უნდა იყოს როგორც დასაქმებულთა უფლებრივი ისე ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობა, ისტორია. აკრძალვის შეფასებისას ზემოთხსენებული კრიტერიუმები აუცილებლად უნდა იყოს გამოყენებული. „მთავრობის მოსაზრებით პროფესიულ კავშირებს უკვე გააჩნდათ გაფიცვის ფართო თავისუფლება. ბრიტანულ სისტემაში არ არსებობდა „მშვიდობიანი დათქმა“, ანუ

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

სავალდებულო მოთხოვნა: არ განხორციელდეს ინდუსტრიული ქმედებები კოლექტიური შეთანხმების მიმდინარეობისას. არც პროპორციულობის წესი არსებობდა, რომელიც ზღუდავდა გაფიცვის ინტენსიურობასა და მასშტაბს, რადგან ეს მხოლოდ პროფკავშირის გადასაწყვეტი გახლდათ.“ შესაბამისად, ჩვენი კვლევისთვის სოლიდარობის გაფიცვის აკრძალვის შეფასებისას, მნიშვნელოვანია, რომ სისტემურად შეფასდეს ქვეყანაში პროფესიული კავშირების სამართლებრივი და პრაქტიკული მდგომარეობა.

ყურადსაღებია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ სოლიდარობის გაფიცვა მე-11 მუხლის დაცვის ქვეშ მოიაზრა. მისი განმარტებით, სოლიდარობის გაფიცვის ბუნებიდან შეფასდა, როგორც პროფესიული კავშირის თავისუფლების უფრო დამხმარე, ვიდრე - ძირითადი ასპექტი; მიუხედავად ამისა, სოლიდარული ინდუსტრიული ქმედებების განხორციელება მიიჩნია პროფესიული კავშირის საქმიანობად, რასაც გულისხმობს მე-11 მუხლი.⁹ შემდეგ ევროპულმა სასამართლომ შეაფასა სახელმწიფოს მხრიდან ამ უფლებაში ჩარევის შესაბამისობა კონვენციის დებულებებთან, კერძოდ, შეფასდა შეზღუდვა „კანონით განსაზღვრული“, მიზნად ისახავდა კანონიერ მიზანს და იყო „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“ მოცემული მიზნების მისაღწევად თუ -არა.

გამომდინარე იმ გარემოებიდან, რომ სოლიდარობის გაფიცვას, შესაძლოა, ჰქონდეს უფრო ფართო შედეგები ვიდრე პირველად/უშუალო გაფიცვას და შეუძლია გამოიწვიოს ეკონომიკის ფართო ვარდნა და საზოგადოებისათვის სერვისების მიწოდების შეფერხება, სასამართლო მიიჩნია, რომ სოლიდარობის გაფიცვის აკრძალვისას, პარლამენტს გააჩნდა ლეგიტიმური მიზანი - სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვა, რომელიც არ იფარგლება დამქირავებლის პოზიციით ინდუსტრიულ დავაში. სასამართლოს განმარტებით, თუკი შეზღუდული უფლება არ წარმოადგენს მთავარ არსს, არამედ გახლავთ პროფესიული კავშირის საქმიანობის მეორადი ან დამხმარე ნაწილი, სასამართლო შეფასების ზღვარი უფრო ფართოა და ჩარევა, მისი ბუნებით, დიდი ალბათობით, არის პროპორციული პროფესიული კავშირის მიერ თავისუფლებით სარგებლობის შედეგებთან.¹⁰

სასამართლოს განმარტებით, მან შეისწავლა მიზნები, რომელსაც კანონმდებელი ისახავდა 1980 წელს, აღნიშნული შეზღუდვის დამტკიცებისას. „ნათელია, რომ კანონმდებელი მიზნად ისახავდა ეკონომიკის ფართო ინტერესებისათვის ბალანსის დაცვას ინდუსტრიულ ურთიერთობებში სოლიდარობის გაფიცვის მოქმედი ფართო უფლებების შეზღუდვით. ათწლეულის შემდეგ, მაშინდელმა მთავრობამ მიიჩნია, რომ მისი შეზღუდული ფორმითაც კი, სოლიდარობის გაფიცვა საფრთხეს უქმნიდა

⁹ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, საქმე რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის მუშაკთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, (საჩივარი No. 31045/10) გადაწყვეტილება. სტრასბურგი 8 აპრილი 2014.

¹⁰ იქვე;

ეკონომიკას და ამცირებდა ინვესტიციების მოდინებას ქვეყნის ეკონომიკაში. პოლიტიკის დონეზე გადაწყდა, რომ ინდუსტრიული გაფიცვები უნდა შეზღუდულიყო უშუალო/პირველადი გაფიცვებით, რაც შედეგად მოიტანდა უფრო მისაღებ ბალანსს ბრიტანეთის ეკონომიკაში.“- განმარტა სასამართლომ.

მნიშვნელოვანია, რომ დავის საგანი - სოლიდარობს გაფიცვის აკრძალვა, სასამართლომ პირდაპირ დაუკავშირა ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ სტრატეგიას და ეს უკანასკნელი კი - ფართო შეფასებას, რამეთუ მისივე განმარტებით, „დემოკრატიულად არჩეულ პარლამენტს, საერთაშორისო მოსამართლეზე უკეთ შეუძლიათ შეაფასონ საზოგადოებრივი ინტერესი სოციალურ თუ ეკონომიკურ საფუძვლებზე და განსაზღვრონ თუ რომელი საკანონმდებლო ზომები შეესაბამება მათ ქვეყანაში არსებულ პირობებს იმგვარად, რომ მოხდეს არჩეული სოციალური, ეკონომიკური თუ ინდუსტრიული პოლიტიკის გატარება.“¹¹ სასამართლომ განსახილველ საქმეში არც შეზღუდვის არაპროპორციულობა დაადგინა. დასკვნის სახით კი განმარტა, რომ მისი იურისდიქცია კონვენციით არის შემოფარგლული. მას არ გააჩნია კომპეტენცია შეაფასოს მოპასუხე სახელმწიფოს მიერ შსო-ის შესაბამისი სტანდარტებისა თუ ევროპული სოციალური ქარტიის დაცვისა, სადაც ეს უკანასკნელი უფრო კონკრეტული და ზუსტი ნორმებით არეგულირებს სოლიდარობის გაფიცვის უფლებას.

მნიშვნელოვანია, რომ სოლიდარობის გაფიცვა წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლით დაცულ სფეროს. თუმცა მისი შეზღუდვა შესაძლებელია არ არღვევდეს ევროპული კონვენციის სტანდარტებს, იყოს შესაბამისი და პროპორციული. ყოველივე ეს თითოეული სახელმწიფოს მაგალითზე უნდა დადგინდეს. მნიშვნელოვანია როგორც შეზღუდვის ხასიათი, ისე ისტორია, ეკონომიკური და დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობა. თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ აკრძალვა შეიძლება არ იყოს კონვენციის მე-11 მუხლის დარღვევა, ეს არ გამორიცხავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების დარღვევას.

დასკვნა

სოლიდარობის გაფიცვის დაშვება ავტომატურად არ ნიშნავს არასტაბილურ შრომის ბაზარს. ქვეყანათა უმეტესობაში, სადაც სოლიდარობის გაფიცვა დასაშვებია, სტაბილური შრომის ბაზარი და ძლიერი ეკონომიკაა.

საქართველოს პარლამენტმა სოლიდარობის გაფიცვის აკრძალვით თავის დროზე დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება მიიღო, რომელიც არც ქართულ რეალობას,

¹¹ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, საქმე რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის მუშაკთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, (საჩივარი No. 31045/10) გადაწყვეტილება. სტრასბურგი 8 აპრილი 2014

პრაქტიკას ან ისტორიას დაყრდნობა და არც რაიმე კვლევას. შეზღუდვის შემოღებისას ქვეყანაში არ არსებობდა სოლიდარობის გაფიცვის რთული პრაქტიკა, რაც გამოწვეული იქნებოდა სოლიდარობის გაფიცვის რეგულაციების არარსებობით. შესაბამისად, სახელმწიფო ჩაერია დასაქმებულთა და მათ ორგანიზაციების გაფიცვის უფლებაში, იმაზე მსჯელობის გარეშე რამდენად იყო ასეთი ჩარევა „აუცილებლად დემოკრატიულ საზოგადოებაში“. კანონმდებელმა არ გაითვალისწინა ასევე პროფესიული კავშირების გაძლიერების მნიშვნელობა და საერთაშორისო ტენდენციები სოლიდარობის გაფიცვასთან მიმართებით.

ვფიქრობთ, რომ მიზანშეწონილია, საქართველოს შრომის კოდექსში შეიცვალოს გაფიცვის განმარტება. გასათვალისწინებელია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომა. ამ მიზნით, საქართველოს შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: „გაფიცვა არის დასაქმებულთა ან/და დასაქმებულთა გაერთიანებების უფლება კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დროებით, შეაჩერონ სამუშაოს შესრულება სრულად ან ნაწილობრივ.“ საქართველოს შრომის კოდექსის 64-ე მუხლს კი დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-9 პუნქტი: საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული გაფიცვის წინაპირობები, გარდა კოდექსის 64-ე მუხლის მე-4 პუნქტისა, არ ვრცელდება სოლიდარობის გაფიცვის მიმართ, რომლის მიზანია სხვა დასაქმებულთა მიერ ორგანიზებული ძირითადი გაფიცვის ან/და ზოგადად დასაქმებულთა და დასაქმებულთა გაერთიანების წევრთა ინტერესზე გავლენის მქონე ძირითად ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხებთან დაკავშირებით დასაქმებულთა გაერთიანების პოზიციების მხარდაჭერა.

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);
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, თათული 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 გამჭირვალობა 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