

სოლიდარობის გაფიცვის მნიშვნელობა და საერთაშორისო სტანდარტი

დავით ომსარაშვილი *, გიორგი გ. თუმანიშვილი **

*სამართლის მაგისტრი,

კავკასიის უნივერსიტეტის დოქტორანტი

**სამართლის დოქტორი,

კავკასიის უნივერსიტეტის პროფესორი,

მეცნიერების, ინჟინერიისა და ტექნოლოგიის მსოფლიო აკადემიის წევრი.

აბსტრაქტი

გაფიცვა დასაქმებულთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების ფუნდამენტური უფლებაა. მისი სწორი გააზრება და განმარტება ამ უფლების ჯეროვნად გამოყენების წინაპირობაა. წლების განმავლობაში გაფიცვა ჩამოყალიბდა დასაქმებულთა უფლებების დაცვის ქმედით მექანიზმად, რა დროსაც მან სხვადასხვა ფორმა და სახე შეიძინა. ერთ-ერთი ასეთი ფორმაა სწორედ სოლიდარობის გაფიცვა. წინამდებარე ტექსტი წარმოადგენს კვლევას იმის შესახებ, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, აქვთ თუ არა დასაქმებულებსა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს სოლიდარობის გაფიცვის უფლება.

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

შესავალი

გაფიცვის მიზნებისა და სუბიექტების მიხედვით, მისი რამდენიმე ფორმა არსებობს. იმის მიხედვით, ვინ იღებს მონაწილეობას გაფიცვაში, ვის წინააღმდეგ და რა საფუძველი აქვს გაფიცვას, ერთმანეთისგან განარჩევენ პირველად (მთავარ), სოლიდარულ და პოლიტიკურ გაფიცვას.

სოლიდარობის გაფიცვის დროს დასაქმებულები ან დასაქმებულთა ორგანიზაციები იფიცებიან სხვა საწარმოში დასაქმებულთა გაფიცვისადმი სოლიდარობის გამოსახატად. აღნიშნული ეფუძნება პრინციპს, რომ „დასაქმებულებს უნდა შეეძლოთ ინდუსტრიული გაფიცვა მათ დასაცავად, ვისაც ამის საშუალება არ აქვს ან მათთვის, ვინც საკუთარი კოლექტიური ძალის ნაკლებობის გამო ვერ იცავს თავის ინტერესებს დასაქმების ადგილზე.“¹ სოლიდარობის ნიშნად გაფიცვა კიდევ უფრო აქტუალური გახდა მზარდი

* კორესპონდენციისათვის: omsarashvili1@gmail.com

** კორესპონდენციისათვის: georgetumanishvili@gmail.com

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.

ურთიერთდამოკიდებულების გლობალური ხასიათისა და წარმოებისათვის საზღვრების მოშლის გათვალისწინებით.²

საქართველოს შრომის კოდექსი (შემდგომში - სშკ) პირდაპირ ითვალისწინებს გაფიცვას და ლოკაუტს. იგი განმარტავს ამ ორ ტერმინს, თუმცა აღსანიშნავია, რომ კანონმდებლობა ცალკეული იურიდიული დებულებების საშუალებით არაფერს ამბობს სოლიდარობის გაფიცვაზე. სოლიდარობის გაფიცვის შესახებ ქართულ სამართლის მეცნიერებაშიც მწირია შრომები, რაც ნიშნავს, რომ, პრაქტიკულად, არ მოიძებნება მიზნობრივი კვლევები სოლიდარობის გაფიცვის საკითხთან დაკავშირებით.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მოსაზრებით, დასაქმებულები მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას გამოიყენონ სოლიდარობის გაფიცვის უფლება.³ კერძოდ, დავის საფუძვლის და, შესაბამისად, გაფიცვის უფლების წარმოშობის შეზღუდვა ქართულ კანონმდებლობაში დასაქმებულებს, ფაქტობრივად, უკრძალავს სოლიდარული და სოციალური მოთხოვნებით გაფიცვას.⁴

ამასთან დაკავშირებით შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტმა საქართველოს სახელმწიფოს პოზიცია მოითხოვა. საქართველოს სახელმწიფოს პოზიციით, ორგანიზაციებს შეუძლიათ განახორციელონ ნებისმიერი ქმედება, რომელიც არ არის აკრძალული კანონით, მათ შორის ნებისმიერი მოქმედება, რომელიც კანონით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული. შესაბამისად, სახელმწიფოს პოზიციით, სოლიდარობის გაფიცვა აკრძალული არ არის.⁵

საქართველოს მთავრობის მიერ წარდგენილ ანგარიშში მითითებულია, რომ კანონმდებლობა უზრუნველყოფს სოლიდარობის უფლებებს და, შესაბამისად, იგი [შრომის კოდექსი] საშუალებას აძლევს ნებისმიერ დასაქმებულს გამოიყენოს გაფიცვის უფლება სოლიდარობის ან პროტესტის საფუძველზე.⁶

შეიძლება ითქვას, რომ დღემდე არსებობს ორი ურთიერთსაწინააღმდეგო აზრი ქართული კანონმდებლობის მიერ სოლიდარობის გაფიცვის აკრძალვის თუ დასაშვებობის შესახებ. სწორედ ამიტომ, წარმოდგენილი ტექსტის მიზანია სოლიდარობის გაფიცვის არსისა და მნიშვნელობის, მისი როლისა და ადგილის აღწერა. აუცილებელია გამოვიკვლიოთ, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის საფუძველზე აქვთ თუ არა დასაქმებულებსა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს სოლიდარობის გაფიცვის უფლება (პრაქტიკული რეალიზაციის შესაძლებლობა).

² International Labour Organization. Giving globalization a human face, International Labour Conference 101st Session, 2012, პარა 125, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf > [30.12.2021]

³ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ვებ.გვერდი.

<<https://gtuc.ge/%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%A4%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%95%E1%83%A8%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98-%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A4%E1%83%98%E1%83%AA%E1%83%95%E1%83%98%E1%83%A1/>> [14.01.2020]

⁴ ლიპარტელიანი რ., გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან., სტატია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები. სამეცნიერო რედაქტორი სოფიო ჩაჩავა, 2014. გვ.238

⁵ 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 [11.01.2020]

⁶ International Labour Organisation. 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 [11.01.2020]

წარმოდგენილი სტატიის ამოცანაა კრიტიკულად შეაფასოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიერ სოლიდარობის გაფიცვის რეგულირების შესაბამისობა საერთაშორისო სტანდარტებთან მიმართებით, გამოიკვლიოს იზღუდება თუ არა ქართული კანონმდებლობით სოლიდარობის გაფიცვა, თუ - კი, რამდენად გამართლებული, პროპორციული და ადეკვატურია ეს, რამდენად ჯდება საერთაშორისო სტანდარტებში.

კვლევის საგანია: 1. ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობის დებულებები სოლიდარულ გაფიცვასთან დაკავშირებით. 2. საერთაშორისო ორგანიზაციების და სასამართლოების მიდგომა სოლიდარულ გაფიცვის შემზღუდველ ნორმებთან მიმართებით.

კვლევის ჰიპოთეზის შესაბამისად, სოლიდარობის გაფიცვის პირდაპირმა ან არაპირდაპირმა აკრძალვამ ან/და არასრულმა მოწესრიგებამ, შესაძლოა, დასაქმებულებს და მათ ორგანიზაციებს არ მისცეს საერთაშორისოდ აღიარებული გაფიცვის უფლებითა და გაერთიანების თავისუფლებით ჯეროვნად სარგებლობის საშუალება. ამან, შესაძლოა, კიდევ უფრო შეასუსტოს პროფესიული გაერთიანებების მდგომარეობა ქვეყანაში და საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვას. სოლიდარობის გაფიცვის აკრძალვა სახელმწიფოს მხრიდან შეიძლება იყოს ადეკვატურობისა და პროპორციულობის პრინციპების დარღვევით განხორციელებული ჩარევა გაფიცვის უფლებაში.

გარდა ზემოთაღნიშნული ორი ურთიერთსაწინააღმდეგო მოსაზრების არსებობისა, საკითხი აქტუალურია, რამდენიმე მიზეზით:

1. საქართველოში დასაქმებულთა შორის პროფკავშირების ნდობა ძალიან დაბალია.⁷ პროფკავშირების ნდობის მაჩვენებელზე ძირითადად კვლევებს ატარებს საერთაშორისო რესპუბლიკური ინსტიტუტი. 2016 წლის კვლევის თანახმად, პროფკავშირების მიმართ ნდობა შემცირდა და გამოკითხულთაგან პროფკავშირისადმი კეთილგანწყობილთა რიცხვი მხოლოდ 13%-ია.⁸

2. 2013 წლიდან დღემდე მკვეთრად არის შემცირებული კოლექტიური ხელშეკრულებების რიცხვი. მაგალითისთვის, თუ 2011 წელს საქართველოში მოქმედებდა 165 კოლექტიური ხელშეკრულება, დღეს მოქმედებს სამჯერ ნაკლები-54⁹. აღნიშნული ცხადყოფს, რომ საქართველოში პროფესიული კავშირები არ არიან მოწოდების სიმაღლეზე, სოციალური დიალოგი კი, ჯერაც ვერ ფუნქციონირებს გამართულად. მიუხედავად პროფესიული გაერთიანებებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ დასაქმებულთა შრომის არასახარბიელო პირობებზე საუბრისა,¹⁰ დასაქმებულები ვერ ახერხებენ ორგანიზებას და საკუთარი უფლებების დაცვას. ამის მაგალითია ისიც, რომ საქართველოში ერთადერთი დარგობრივი შეთანხმება არსებობს მასწავლებელთა პროფკავშირებსა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შორის.¹¹

⁷ ლომსაძე ს., როგორ იცავენ პროფესიული კავშირები დასაქმებულთა უფლებებს საქართველოში?., ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი, 2017. გვ.7-8

⁸ იქვე, 7.

⁹ ბელთაძე პ., სოციალური დიალოგი საქართველოში. ანალიზი. მაისი 2020. 26. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16267.pdf> [04.01.2021]

¹⁰ ადამიანის უფლებათა სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის (EMC) შეფასება მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობასთან დაკავშირებით. <https://emc.org.ge/ka/products/emc-is-shefaseba-momsakhurebis-sferoshi-dasakmebulta-uflebriv-mdgomareobastan-dakavshirebit> [11.01.2020]

¹¹ ბელთაძე პ., სოციალური დიალოგი საქართველოში. ანალიზი. მაისი 2020. 26. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16267.pdf> [04.01.2021]

სამწუხაროდ, ქვეყანაში გაფიცვების რაოდენობის სტატისტიკა არ გვაქვს. ამიტომ კვლევაში ვერ მოხერხდა რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზის საფუძველზე იმის შეფასება, რამდენად აქტიურად იყენებენ დასაქმებულები ამ უფლებას საქართველოში.

3. ბოლო წლებში დასაქმებულთა კოლექტიური ქმედებები არ მიემართებოდა ერთ კონკრეტულ დამსაქმებელს (ერთ საწარმოში დამკვიდრებულ პირობებს), „მშრომელები ღია წინააღმდეგობაში შედიოდნენ ისეთ ფართო პოლიტიკურ თუ სტრუქტურულ ტენდენციებთან, როგორებიცაა „დაბალი სოციალური ფენის“ ექსპლუატაცია, დაუცველობისა და მოწყვლადობის საკანონმდებლო დონეზე გაფორმება, ადამიანთა აუნაზღაურებელი ან დაბალანაზღაურებადი შრომის ფასად ეკონომიკური პროგრესის მიღწევა და ა.შ.“¹²

4. დასაქმებულთა მოლაპარაკების ძალის განსაზღვრისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს იმას, რამდენად მოახერხებდნენ გაფიცულები თავიანთი პროტესტის საჯარო დისკურსში შეტანას და მასთან დაკავშირებით საჯარო აზრის ფორმირებას.¹³

თავი I. სოლიდარობის გაფიცვის მნიშვნელობა და საერთაშორისო სტანდარტი

1.1. სოლიდარობის გაფიცვის განმარტება

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N87-ე კონვენციის მე-10 მუხლი, რომელიც კონვენციის მიზნებისათვის განმარტავს ტერმინს „მშრომელთა ორგანიზაცია“, ადგენს, რომ მშრომელთა ორგანიზაცია არის ნებისმიერი ორგანიზაცია შექმნილი მათი ინტერესების გაძლიერებისა და დაცვისათვის. ეს განმარტება მნიშვნელოვანია, რამდენადაც განსაზღვრავს დასაქმებულთა ორგანიზაციების მიზანს. ამ მუხლმა გარკვეულწილად გამოძერწა და ჩარჩოში მოაქცია ფარგლები, რომელშიც აღნიშნული კონვენციის მიერ აღიარებული უფლებები და გარანტიები მოქმედებს.

სამართლის მეცნიერებაში გაფიცვებს ერთმანეთისგან განარჩევენ საფუძვლის მიხედვით. ე.ი იმის მიხედვით, რატომ იფიცებიან დასაქმებულები. როგორც ვნახეთ, თავდაპირველად, გაფიცვა იყო დასაქმებულთა გაერთიანების ერთ-ერთი პირველი მიზეზი. დასაქმებულთა მიერ გაფიცვები იყო იძულებით ორგანიზებული, რათა დამსაქმებლებს ეღიარებინათ პროფესიული გაერთიანებები, როგორც კოლექტიური მოლაპარაკების მხარე, რომლებიც ლეგიტიმურად წარმოადგენენ მშრომელებს. ამ პერიოდისათვის, შეიძლება ითქვას, რომ გაფიცვა დასაქმებულებისათვის ბრძოლის ერთადერთი იარაღი იყო.¹⁴

მუშათა მოძრაობებმა პროგრესი განიცადა და, შესაბამისად, გაფიცვა იქცა არა მხოლოდ დასაქმებულთა „იარაღად“ იმისათვის, რომ მათი აღიარება მომხდარიყო, არამედ, გაფიცვის საშუალებით დასაქმებულებმა და მათმა ორგანიზაციებმა დაიწყეს თავიანთი და თავიანთი წევრების სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვა. დროთა განმავლობაში დასაქმებულთათვის „სოლიდარობა“ მათ უპირველეს იარაღად იქცა.

სოლიდარობის გაფიცვა შეიძლება განისაზღვროს, როგორც გაფიცვა, სხვა დასაქმებულთა პირველადი გაფიცვის მხარდასაჭერად. მეორენაირად, დასაქმებულთა ამ აქტს „სიმპათიის

¹² ქებურია თ., ჭუბაბრია თ., წინააღმდეგობის პოლიტიკა: გამოცდილება და პერსპექტივები, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 2017, თბილისი, 140.

¹³ ქებურია თ., ჭუბაბრია თ., წინააღმდეგობის პოლიტიკა: გამოცდილება და პერსპექტივები, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), 2017. თბილისი, 141;

¹⁴ Piotr Grzebyk., Justifications of the right to strike: from the rule of force to the rule of law, „Hungarian Labour Law Journal“ 2016, no 2, 46

გაფიცვას“, „ემპათიურ გაფიცვას“ ან „მეორად გაფიცვასაც“ უწოდებენ. სოლიდარობის გაფიცვა, როგორც წესი, მიმართულია სხვა საწარმოში დასაქმებული პირების მხარდასაჭერად.¹⁵

1983 წელს თავის ზოგად გამოკვლევაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტმა განსაზღვრა სოლიდარობის (სიმპათიის) გაფიცვა (“სადაც მუშები იფიცებიან სხვათა გაფიცვის მხარდასაჭერად”) და დაადგინა, რომ სოლიდარობის გაფიცვების ზოგადმა აკრძალვამ შეიძლება გამოიწვიოს არეულობა (ძალადობა). დასაქმებულებს უნდა შეეძლოთ სოლიდარობის გაფიცვა იმ პირობით, რომ თავდაპირველი გაფიცვა, რომელსაც ისინი მხარს უჭერენ, კანონიერია (ILO, 1983, პუნქტი 217).¹⁶

სოლიდარობის გაფიცვა დღითი დღე უფრო აქტუალური ხდება, მით უფრო, მაშინ, როდესაც უკანასკნელი ორი საუკუნის მანძილზე შრომითმა ურთიერთობებმა ევოლუცია განიცადა, უფრო გლობალური გახდა ვიდრე იყო. ინდუსტრიალიზაციის პერიოდში ძირითადად გვხვდებოდნენ მსხვილი დამსაქმებლები, რომელთადაც დასაქმებულები იყრიდნენ თავს. ე.ი დასაქმებულებმა იცოდნენ, ვინ იყო შრომითი ურთიერთობის მეორე მხარეს და ვის მიმართ უნდა გამოეთქვათ პრეტენზია არსებობის შემთხვევაში. ამ პერიოდში სამუშაო ადგილიც, დასაქმებულებს, როგორც წესი, საერთო ჰქონდათ. აქედან გამომდინარე, მათთვის გაერთიანება, საერთო აზრის ჩამოყალიბება და კოლექტიურ მოლაპარაკებებში მონაწილეობა შედარებით მარტივი იყო.

თანამედროვე გლობალიზაციის და ბიზნესის განვითარების პირობებში კი უფრო ხშირია კორპორაციები, რომლებშიც, თავის მხრივ, შედის უამრავი წვრილი თუ მსხვილი ორგანიზაცია. შესაბამისად, დასაქმებულთა უმეტესობა, შესაძლოა, ფიზიკურად ერთ ადგილას მუშაობდეს, მაგრამ სხვადასხვა საწარმოში იყოს დასაქმებული.

ამ ვითარებაში, აქტუალური გახდა კითხვა: აქვთ კი უფლება დასაქმებულებს ან/და მათ ორგანიზაციებს გაიფიცონ სხვა ორგანიზაციაში დასაქმებულთა გაფიცვისათვის სოლიდარობის გამოცხადების ნიშნად, მაშინ როდესაც კოლექტიური დავის გადაჭრა, მათზე პირდაპირ არ აისახება? ეს კითხვა განპირობებულია იმითაც, რომ დამსაქმებელთა „დაქსაქსვას“ თავისთავად დასაქმებულთა „დაქსაქსვაც“ მოჰყვა.

სოლიდარობის გაფიცვასთან დაკავშირებით, როგორც სამართლის მეცნიერებაში, ისე საერთაშორისო სამართლის დონეზე არ არსებობს ერთიანი მიდგომა. როგორც წესი, სოლიდარობის გაფიცვის შესახებ წესებს ადგენენ ქვეყნები თავიანთი შიდა კანონმდებლობებით.¹⁷

სოლიდარობის გაფიცვისგან გასხვავებით, პოლიტიკური გაფიცვა კანონიერად თითქმის არსად არის აღიარებული. შესაბამისად, უმნიშვნელოვანესია ამ ორი ტიპის გაფიცვის მკვეთრი გამიჯვნა ერთმანეთისგან.

იმის გამო, რომ პროფესიული გაერთიანების ინტერესშია თავისი წევრების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის დაცვა და ხშირად უწევს პროტესტის გამოთქმაც სახელმწიფო პოლიტიკის წინააღმდეგ, ზოგჯერ გაფიცვის ამ ორი სახეობის გარჩევა რთულდება. სწორედ

¹⁵ 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. 16.

¹⁶ იქვე: გვ. 16

¹⁷ R. Blanpain, M. Colucci, F. Hendrickx., “Legal analysis of certain aspects of collective labour law: strike”, Final Report, 36

ამიტომ, ყურადღება უნდა მიექცეს პროფესიული გაერთიანების მიზნებს და თითოეული გაფიცვის შემთხვევაში ცალკე-ცალკე შეფასდეს, კანონიერია თუ არა ის. შეფასებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს, ისახავს თუ არა გაფიცვა მიზნად, მაგალითად, მთავრობის გადაყენებას, მისი სანდოობის შემცირებას, ან, უბრალოდ, ცდილობს თუ არა გავლენა მოახდინოს პოლიტიკის ფორმირების პროცესზე.¹⁸

სოლიდარობის გაფიცვის შემთხვევაში, დასაქმებულებს, არა მარტო დამსაქმებლების წინააღმდეგ აქვთ უფრო ძლიერი ბერკეტი, არამედ, მთავრობის წინააღმდეგაც, რომელიც დაინტერესებულია, ქვეყანაში ორგანიზაციების სტაბილური ფუნქციონირებით; ვინაიდან სოლიდარობის გაფიცვის დროს როგორც წესი, არაერთი საწარმო ჩერდება, არამედ-რამდენიმე მაინც.

1.2. ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობა სოლიდარობის გაფიცვასთან მიმართებით

როგორც ზემოთ აღინიშნა, სოლიდარობის გაფიცვასთან დაკავშირებით, სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებელს სხვადასხვა მიდგომა აქვს. ამ თავში განხილული იქნება ევროპის ქვეყნებში სოლიდარობის გაფიცვის შიდასაკანონმდებლო რეგულაციები.

გაფიცვის უფლება ბელგიაში კანონით არ არის გათვალისწინებული, მაგრამ ბელგიის სასამართლო პრაქტიკის შესაბამისად, გაფიცვის განმარტება გულისხმობს სავალდებულო ელემენტებს, კერძოდ: 1. სამუშაოს შეჩერება (შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა); 2. გაფიცვის მიზანი უნდა იყოს ზეწოლა დამსაქმებელზე ან მესამე მხარეზე. ე.ი. მნიშვნელოვანია, რომ ბელგიის კანონმდებლობიდან და სასამართლოს პრაქტიკიდან გამომდინარე არ არის აუცილებელი, გაფიცვა მიმართული იყოს რომელიმე ერთი კონკრეტული დამსაქმებლის წინააღმდეგ. რაც იმას ნიშნავს, რომ სოლიდარობის გაფიცვა ბელგიაში ნებადართულია.¹⁹

როგორც უკვე აღინიშნა, საფრანგეთის კანონმდებლობა, ასევე, არ განსაზღვრავს გაფიცვის დეფინიციას.²⁰ საფრანგეთის სასამართლოს მიერ განიმარტა, რომ მიზანი, რომლის გამოც ხდება გაფიცვა და, ასევე, ობიექტი, ვის წინააღმდეგად არის მიმართული ეს აქტი, უნდა იყოს კანონიერი. სწორედ ამიტომ, ერთმანეთისგან უნდა განირჩეს სოლიდარობის გაფიცვა და პოლიტიკური გაფიცვა. პოლიტიკური გაფიცვების მიზანი არ არის ხელფასების ან სამუშაო პირობების გაუმჯობესება, მისი მთავარი მიზანი და დანიშნულება მთავრობის პოლიტიკის კრიტიკაა.²¹

საკვლევი თემისათვის საინტერესო მაგალითია ესტონეთი, სადაც სოლიდარობის გაფიცვა დასაშვებია არაუმეტეს სამი დღისა. კერძოდ, „თანაგრძნობის გაფიცვა დასაშვებია იმ დასაქმებულთა მხარდასაჭერად, რომლებიც მონაწილეობენ გაფიცვაში. ამ გაფიცვების ხანგრძლივობას წყვეტს დასაქმებულთა წარმომადგენელი, ასოციაცია ან ფედერაცია, რომელმაც

¹⁸ Bernard Gernigon, Alberto Otero 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 1999, 18.

¹⁹ European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Brussels, 2007. 6

²⁰ European Public Service Union, The right to strike in the public sector – France.6. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/France%20Right%20to%20strike%20in%20public%20sector.pdf> [03.01.2021]

²¹ European Public Service Union, The right to strike in the public sector – France. Pg.6. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/France%20-%20Right%20to%20strike%20in%20public%20sector.pdf> [03.01.2021]

მიიღო გადაწყვეტილება გაფიცვის ორგანიზების შესახებ. თანაგრძნობის გაფიცვა სამ დღეზე მეტხანს არ უნდა გაგრძელდეს.²²

საინტერესოა, რომ ესტონეთის უზენაესმა სასამართლომ ასევე ხაზგასმით აღნიშნა, რომ იმ სიტუაციაში, როდესაც დასაქმებულები იფიცებიან დაწესებულებაში დასაქმებულთა გაფიცვისადმი სოლიდარობის მიზნით და შემდეგში აღმოჩნდება, რომ პირველადი გაფიცვა უკანონოა, სოლიდარობის გაფიცვა შესაძლებელია მაინც იქნეს მიჩნეული ლეგალურად, რადგან საკითხის სხვაგვარ მოწესრიგებას ესტონეთის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს.²³

ზოგიერთ ქვეყანაში სოლიდარობის გაფიცვას, ასევე, დადგენილი აქვს მაქსიმალური დროის ლიმიტი. პოლონეთის კანონმდებლობის ესტონეთის მგავსად, აღნიშნულ საკითხს „კოლექტიური შრომითი დავების გადაწყვეტის შესახებ“ აქტით არეგულირებს.²⁴ ამ აქტის 22-ე მუხლის შესაბამისად, იმ დასაქმებულების უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად, რომელთაც შეზრუდული აქვთ გაფიცვის უფლება, სხვა დაწესებულების პროფკავშირმა შეიძლება გამოაცხადოს სოლიდარობის გაფიცვა, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს სამუშაო დღის ნახევარს.²⁵

კვლევის ინტერესებიდან გამომდინარე მნიშვნელოვანია შევისწავლოთ საქართველოს მეზობელი ქვეყნების კანონმდებლობა სოლიდარობის გაფიცვის უფლებასთან დაკავშირებით.

სომხეთის კონსტიტუციის 58-ე მუხლი შემდეგნაირად უზრუნველყოფს გაფიცვის უფლებას: „1 დასაქმებულებს უფლება აქვთ გაიფიცონ თავიანთი ეკონომიკური, სოციალური და შრომითი ინტერესებიდან გამომდინარე. გაფიცვის ჩატარების წესი განისაზღვრება კანონით.“²⁶

გაფიცვის განმარტება მოცემულია სომხეთის შრომის კოდექსში: „გაფიცვა განისაზღვრება, როგორც სამუშაოს დროებითი, სრული ან ნაწილობრივი შეჩერება ერთი ან რამდენიმე ორგანიზაციის თანამშრომლების ან დასაქმებულთა ჯგუფის მიერ კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების მიზნით.“²⁷ სომხეთის შრომის კოდექსი სოლიდარობის გაფიცვის შესახებ სპეციალურ დათქმებს არ შეიცავს. თუმცა ფაქტია, გაფიცვის კანონისმიერი დეფინიცია საკმაოდ ზოგადია.

აზერბაიჯანის შრომის კოდექსი ადგენს გაფიცვის შემდეგ ტიპებს, გაფიცვა განისაზღვრება, როგორც დასაქმებულთა ნებაყოფლობითი და დროებითი უარი სამუშაოს მთლიან ან ნაწილობრივ შესრულებაზე, ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი დავის გადაჭრის მიზნით. ამასთან, აღნიშნული შრომის კოდექსის თანახმად, მოლაპარაკებების პროცესის ნებისმიერ ეტაპზე დასაქმებულებს შეუძლიათ ორგანიზება გაუწიონ ხანმოკლე (ერთ საათამდე) გაფიცვას (გამაფრთხილებელი გაფიცვა). აზერბაიჯანის კანონმდებლობა სოლიდარობის

²² 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/526062018001/consolide> [03.01.2021]

²³ European Public Service union. The right to strike in the public sector – Estonia. Pg 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> [03.01.2021]

²⁴ 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/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf> [04.01.2021]

²⁵ 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/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf>

²⁶ Constitution of the Republic of Armenia. <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1&lang=eng> [04.01.2021]

²⁷ Labour code of the republic of Armenia. (unofficial translation). Internation Labour Organizastion. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/961/Labour%20Code%20ENG.pdf> [05.01.2021]

გაფიცვის მარეგულირებელ ნორმებს არ იცნობს. რაც შეეხება აკრძალვას, აზერბაიჯანის შრომის კოდექსის შესაბამისად, აკრძალულია გაფიცვა პოლიტიკური მიზნებისათვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფიცვა მიემართება სახელმწიფოს სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკას.²⁸

სოლიდარობის გაფიცვა სრულად დასაშვებია ევროპის ქვეყნების უმრავლესობაში, კერძოდ: ჩეხეთში, საბერძნეთში, ირლანდიაში, შვედეთში, დანიაში, პორტუგალიაში.²⁹ საბოლოო ჯამში, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ევროპის კავშირის წევრი ქვეყანათა უმრავლესობაში სოლიდარობის გაფიცვა დაცულია ან დაშვებულია და ექვემდებარება რიგ შეზღუდვებსა და პირობებს. უმცირესობაში იმყოფებიან ისეთი სახელმწიფოები, რომლებიც არ უშვებენ სოლიდარობის გაფიცვას, ასეთი ქვეყნებია: ბრიტანეთის გაერთიანებული სამეფო, ავსტრია, ლუქსემბურგი და ნიდერლანდები.³⁰

მნიშვნელოვანია, რომ ჩვენ მიერ განხილული ქვეყნების უმეტესობა, სადაც სოლიდარობის გაფიცვა დასაშვებია, ძლიერი ეკონომიკით და სტაბილური შრომის ბაზრით გამოირჩევა.³¹ აქედან გამომდინარე, სოლიდარობის გაფიცვის შეზღუდვის მოხსნის შესაძლო შედეგებს უფრო მასშტაბური და სიღრმისეული კვლევა სჭირდება.

თავი II

საქართველოს კანონმდებლობის შეფასება

2.1. საქართველოს შრომის კოდექსი სოლიდარობის გაფიცვასთან მიმართებით

მრავალი ევროპული ქვეყნის მსგავსად გაფიცვის უფლება საქართველოშიც კონსტიტუციით არის დაცული. კერძოდ, საქართველოს 26-ე მუხლის მე-3 პუნქტით „გაფიცვის უფლება აღიარებულია. ამ უფლების განხორციელების პირობები და წესი განისაზღვრება ორგანული კანონით.“. ე.ი საქართველოს კონსტიტუცია აღიარებს გაფიცვას, როგორც ძირითად უფლებას.³² ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად კი, ყველას აქვს ორგანულ კანონთან თანხვედრაში პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება.

საქართველოში გაფიცვის უფლებას და მასთან დაკავშირებულ სამართლებრივი საკითხების ძირითად ნაწილს საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს. დამოუკიდებელი საქართველოს ისტორიაში პირველი შრომის კოდექსი მიიღეს 2006 წელს. ის ვერ უძლებდა კრიტიკას, სხვებს შორის, ვერც გაფიცვის მარეგულირებელ ნორმებთან მიმართებით.³³ მარტო იმის აღნიშვნა რად ღირს, რომ კოდექსით გაფიცვის მაქსიმალური ვადა იყო კანონით დადგენილი. აქამდე

²⁸ Labour code of Azerbaijan <http://sosial.gov.az/en/labour-code#:~:text=Pursuant%20to%20Article%2035%20of,of%20his%20skills%20and%20abilities.> [20.12.2020]

²⁹ 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. 9

³⁰ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, საქმე რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის მუშაკთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, (საჩივარი No. 31045/10) გადაწყვეტილება. სტრასბურგი 8 აპრილი 2014,

³¹ Gross domestic product (GDP) at current market prices of selected European countries in 2019, Statista, <https://www.statista.com/statistics/685925/gdp-of-european-countries/> [20.12.2020]

³² ბურდული ი., გოცირიძე ე., და სხვები. საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი. თავი მეორე. საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი” გამომცემლობა შპს „პეტიტი“, თბილისი, 2013. 400.

³³ ქარდავა ე. საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. 2018.თბ, 48

საქართველოში მოქმედებდა 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი, რომელიც გაფიცვის უფლებას საერთოდ არ იცნობდა.³⁴

ამის შემდეგ, 2012 წელს შრომის კოდექსში შესული ძირეული ცვლილებების³⁵ შედეგად ჩამოყალიბდა გაფიცვის მარეგულირებელი ის ნორმები, რომლებიც თითქმის იდენტური შინაარსით გვხვდება დღესაც. კანონპროექტის განმარტებით ბარათში მითითებულია, რომ პროექტი ამომწურავად განსაზღვრავს, დავის დაწყების საფუძვლებს. თუმცა რა გახდა ამ საფუძვლების განსაზღვრის წინაპირობა მითითებული არ არის.³⁶ კანონპროექტის განმარტებით ბარათში სოლიდარულ გაფიცვაზე საუბარი არ არის.

2012 წელს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების უმეტესობა დადებითად შეფასდა, თუმცა ჯერ კიდევ რჩებოდა კრიტიკული საკითხები, რომლებიც შეცვლას საჭიროებდა. 2013 წელს საერთაშორისო ორგანიზაციების ანგარიშებში ყურადღება გამახვილდა სოციალური დიალოგის გაძლიერებასა და გაფიცვის საერთაშორისო სტანდარტების პატივისცემაზე.³⁷

2017 წელს შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტმა საქართველოს მთავრობას პირდაპირი მოთხოვნის გზით მოსთხოვა განმარტება, შეიძლება თუ არა ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად გაფიცვა განხორციელდეს კანონიერად იმ საფუძვლებით, რომლებიც პირდაპირ არ არის ჩამოთვლილი შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-3 პუნქტში (ძველი რედაქცია). კერძოდ, ეს საფუძვლებია: (i) ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა, რომელიც გათვალისწინებულია საქართველოს კანონმდებლობით; (ii) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების დარღვევა და (iii) დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული უთანხმოება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების და / ან კოლექტიური ხელშეკრულების პირობების გამო.

შემდეგ კომიტეტმა მთავრობას მოსთხოვა, მიეთითებინა იმ გაფიცვების შედეგი, რომელიც არ მომდინარეობს პირდაპირ დამსაქმებელსა და მის დასაქმებულებს შორის დავისგან, მაგალითად, ზოგადი გაფიცვა ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის წინააღმდეგ შეიძლება თუ არა ლეგალურად განხორციელდეს.

მთავრობის ანგარიშის შესაბამისად, ორგანიზაციებს შეუძლიათ განახორციელონ ნებისმიერი ქმედება, რომელიც არ არის აკრძალული კანონით, მათ შორის ნებისმიერი კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული მოქმედება. ამასთან, მთავრობამ განმარტა, რომ გაფიცვის კანონიერებას ადგენს სასამართლო. ასევე მთავრობამ წარმოადგინა ერთ-ერთი საქმე საქართველოს

³⁴ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი, საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს პრეზიდიუმი, 28/06/1973, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე,

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30376?publication=59> {09.01.2021}

³⁵ საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 12/06/2013, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1951529?publication=0#DOCUMENT:1>; [23.12.2020]

³⁶ განმარტებითი ბარათი, საქართველოს ორგანულ კანონში, „საქართველოს შრომის კოდექსში“ „ცვლილებების შეტანის შესახებ“ ორგანული კანონის პროექტზე. საქართველოს პარლამენტის ოფიციალური ვებ.გვერდი. <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20734> [23.12.2020]

³⁷ ქარდავა ე. საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში. სადისერტაციო ნაშრომი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. თბილისი, საქართველო. 2018. 55

სასამართლო პრაქტიკიდან, სადაც მთავრობის აზრით სასამართლომ სოლიდარობის გაფიცვა კანონიერად სცნო.³⁸

ექსპერტთა კომიტეტს აღნიშნულთან დაკავშირებით დამატებითი კომენტარი არ გაუკეთებია. საკითხი ჯერჯერობით არ მოხვედრილა არც ამ ორგანოს ყოველწლიურ ანგარიშში. ექსპერტთა კომიტეტის პირდაპირი მოთხოვნები ეგზავნება ამ მოთხოვნების ადრესატ მთავრობას. პირდაპირი მოთხოვნის საშუალებით, კომიტეტი ქვეყნის მთავრობისგან ითხოვს დამატებითი ინფორმაციას იმის დასადგენად ჯეროვნად სრულდება თუ არა ესა თუ ის კონვენცია.³⁹ პირდაპირი მოთხოვნის საშუალებით, ასევე, შესაძლებელია წევრი სახელმწიფოების ყურადღება იქითკენ იქნეს მიმართული, რაც შემდგომში ექსპერტთა კომიტეტის ანგარიშში უნდა აისახოს.⁴⁰

საქართველოს შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის XIV თავი ეთმობა დავას, რომელიც ამავე კოდექსის მიხედვით განიმარტება როგორც: შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში. კვლევის მიზნებისათვის დავის მომწესრიგებელი ნორმების გაანალიზება და განხილვა მნიშვნელოვანია, რამდენადაც საქართველოს შრომის კოდექსი გაფიცვის უფლებას მთლიანად უკავშირებს მას. კერძოდ, 64-ე მუხლის თანახმად, გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი, ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

თავდაპირველად გავარკვიოთ, რა არის დავა. საქართველოს შრომის კოდექსი იცნობს ორი სახის დავას: კოლექტიურს და ინდივიდუალურს. მნიშვნელოვანია, რომ დავის წარმოშობის საფუძველს შრომის კოდექსი იმპერატიულად განსაზღვრავს. ეს შეიძლება იყოს: ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა; ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა; გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ეს უთანხმოება უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე ან 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით. შესაბამისად, დასაქმებულს მხოლოდ და მხოლოდ ამ საფუძველებით შეუძლია დავის დაწყება, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულს, ან დასაქმებულთა ორგანიზაციას უშუალოდ თავად უნდა ჰქონდეს დავა დამსაქმებელთან, რომ შემდგომი პროცედურების დაცვით გაფიცვის უფლება მოიპოვოს და, ამასთან, ეს დავა აუცილებლად უნდა შეეხებდეს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ადამიანის უფლებათა, ან შრომის ხელშეკრულების პირობების დარღვევას, ან შრომის ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებით უნდა არსებობდეს უთანხმოება. ე.ი. იმისთვის რომ დავადგინოთ, რა საფუძველით შეუძლია დასაქმებულს ან დასაქმებულთა გაერთიანებას გაფიცვა, კარგად უნდა შევისწავლოთ შრომის კოდექსით განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველები:

პირველი, ეს არის „საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა“; გაფიცვის დაწყების ეს საფუძველი რომ

³⁸ Direct Request (CEACR) adopted 2017, published 107th ILC session (2018): International Labour Organisation. 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 [12.01.2021]

³⁹ 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, თბ. 95

⁴⁰ იქვე. გვ.95

წარმოიშვას, უპირველესად, აშკარა უნდა იყოს ადამიანის თავისუფლებებისა და უფლებების დარღვევა, „დამრღვევი“ პირი უნდა იყოს დამსაქმებელი. ეს უფლება კი, არ არის აუცილებელი რეგულირდებოდეს მხარეთაშორის არსებული შრომის ხელშეკრულებით. მაგალითის სახით რომ განვიხილოთ, იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის პერსონალურ მონაცემებს უკანონოდ გაავრცელებს, დასაქმებულებს აქვთ დავის დაწყების უფლება, რაც შესაძლებელია შემდგომ გაფიცვაში გადაიზარდოს.

მეორე შესაძლო საფუძველი დავის დაწყებისთვის არის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა; ამ საფუძვლის დამახასიათებელი ნიშნებია ხელშეკრულება, დარღვევის არსებობა და დამსაქმებელი როგორც დამრღვევი. ასეთი საფუძვლის მარტივი მაგალითია, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულებს არ უხდის შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ შრომის ანაზღაურებას (ხელფასს), დასაქმებულებს უფლება ეძლევათ წამოიწყონ დავა.

მესამე საფუძველი არის დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ამ საფუძველს მეორე საფუძვლისგან ის განასხვავებს, რომ აქ უკვე აღარ გვაქვს დარღვევა და ინდივიდუალური ხელშეკრულების მხოლოდ არსებით პირობებთან დაკავშირებით შეიძლება არსებობდეს უთანხმოება. ე.ი არსებობს მხარეთა შორის შრომის ხელშეკრულება (კოლექტიური ან ინდივიდუალური), რომლის პირობებთან (ინდივიდუალურის შემთხვევაში-არსებით პირობებთან) დაკავშირებით მხარეებს აქვთ გარკვეული უთანხმოება.

უთანხმოების მიზეზებს შრომის კოდექსი არ ასახელებს. არ არის აუცილებელი უთანხმოება გამოიწვიოს უფლების დარღვევამ. მაგალითისთვის, მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელი პირნათლად ასრულებს მასზე დაკისრებულ ვალდებულებას და ჯეროვნად იხდის შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ანაზღაურებას, დასაქმებულებმა შესაძლებელია მოითხოვონ ხელფასის მატება ინფლაციის ან სხვა საფუძველით. რაც შეეხება არსებით პირობებს, საქმის არსის სრულად შესწავლისთვის აუცილებელია მათი გამოკვლევა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლი არეგულირებს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს. კოდექსისმიერი ჩამონათვლიდან ნათლად ჩანს, რომ შრომითი ურთიერთობისთვის, არსებობს ისეთი პირობები, რომლებიც კანონმდებლობის შესაბამისად არ არის არსებითი. ყველა პირობის გათვალისწინებას ვერ შეძლებს კანონმდებელი და არსებითი პირობების განსაზღვრისას ეს მიზანიც არ არსებობდა. მაგალითად, დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაზღვევა, ტრანსპორტირების წესი ან/და შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა, შესაძლებელია არ იყოს გათვალისწინებული შრომის ხელშეკრულებით. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულებს არ აქვთ უფლება ამ პირობების გამო წამოიწყონ დავა.

დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას. კანონმდებელი შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს დავის განხილვის რამოდენიმე ალტერნატივას სთავაზობს. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილ დავას და კოლექტიურ დავას - თავისი სავალდებულო პროცედურები აქვთ, რომელსაც ქვემოთ განვიხილავთ. აქ კი უნდა ითქვას, რომ დავის განხილვის ალტერნატივებიდან ერთ-ერთი სწორედ ორგანული კანონით განსაზღვრული პროცედურაა. მხარეებს ასევე შეუძლიათ მიმართონ სასამართლოს ან არბიტრაჟს. ინდივიდუალური შრომითი დავა განმარტებული არ არის შრომის კოდექსით, თუმცა მოცემულია კოლექტიური შრომითი დავის დეფინიცია. შესაბამისად, ისეთი დავა, რომელიც არ ჩაჯდება კოლექტიური დავის განმარტებაში შეგვიძლია მივიჩნიოთ ინდივიდუალურ შრომით დავად.

კოლექტიურ დავას კანონმდებელი უკავშირებს დასაქმებულთა რაოდენობას ან პროფკავშირების არსებობას. უფრო გასაგები რომ იყოს, კოლექტიური დავა არის დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) შორის, ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. მაგალითისთვის, თუ დასაქმებულთა ჯგუფის წევრთა რაოდენობა, რომელიც დაიწყებს კოლექტიურ დავას, არ აღემატება ცხრამეტს, ასეთი დავა საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით მიიჩნევა ინდივიდუალურად.

ინდივიდუალური დავა შედარებით მარტივ პროცედურებს მოიცავს, ვიდრე - კოლექტიური. იგი უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას. ინდივიდუალური დავის დროს მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები. მეორე მხარე ვალდებულია აღნიშნული წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს დავის წამომწყებს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.

იმ შემთხვევაში თუ მხარეები მიაღწევენ შეთანხმებას, ისინი ან მათი წარმომადგენლები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება. თუ დავის დაწყების შესახებ გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნება მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, სასამართლოს მიმართოს.

2020 წლის ოქტომბრის თვეში საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ძირეულ ცვლილებებამდე⁴¹ კოდექსის 49-ე მუხლის (გაფიცვა და ლოკაუტი) მეოთხე პუნქტი ითვალისწინებდა ინდივიდუალური გაფიცვის დროს გაფიცვის წინასწარ პროცედურებს. კერძოდ, აღნიშნული პუნქტი შემდეგი შინაარსის იყო: „4. ინდივიდუალური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი.“ მსგავს ჩანაწერს არ იცნობს ამჟამინდელი რედაქცია. კანონპროექტის განმარტებით ბარათში არ არის მითითებული მსგავსი ცვლილების მიზეზი და მიზანი. ასე რომ, დღეისათვის გაურკვეველია რა პროცედურები უნდა დაიცვას პირმა ინდივიდუალური გაფიცვის შემთხვევაში და როდის ეძლევა მას ამის უფლება. საინტერესოა, ხომ არ გვაჩვენებს ეს იმ ტენდენციას, რომ დროთა განმავლობაში ინდივიდუალურმა პირმა საერთოდ დაკარგოს გაფიცვის უფლება? თუ პირიქით, ეს ინდივიდუალური პირისთვის გაფიცვის უფლების მოპოვების კიდევ უფრო გამარტივებას ნიშნავს? აღნიშნულ კითხვებზე პასუხის გაცემა დამატებით კვლევების ჩატარებას საჭიროებს.

რაც შეეხება კოლექტიური დავის დროს გაფიცვას, იგი კანონმდებლობის შესაბამისად უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე 20 დასაქმებული), ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციის ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისთვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნას.

⁴¹ საქართველოს ორგანული კანონი. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს პარლამენტი. 29/09/2020. დოკუმენტის ნომერი 7177-III. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>; [02.01.2021]

კოლექტიური დავის დროს, ისევე, როგორც ინდივიდუალური დავისას, ერთი მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები. მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე, შეთანხმების მისაღწევად დაინტერესებულ მხარეს უფლება აქვს, წერილობით მიმართოს მინისტრს მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. წერილობითი შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა დავის მეორე მხარესაც. აღნიშნული წერილობითი შეტყობინების მიღების საფუძველზე მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად.

კანონმდებლობა იცნობს ისეთ შემთხვევასაც, როდესაც დავის მონაწილე მხარეებმა არ მოითხოვეს მედიაცია, თუმცა მაინც, დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოთ მხარეებს. გარდა ამისა, დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ. დავის მონაწილე მხარეები ვალდებული არიან, მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და ამ მიზნით დაესწრონ დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს.

მედიაციას კოლექტიური შრომითი დავის დროს კანონმდებელმა გადამწყვეტი მნიშვნელობა მიანიჭა. კოლექტიური დავისას გაფიცვის ან ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა დავის ერთ-ერთი მხარის მიერ მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან (მედიატორის დანიშვნის მოთხოვნის თაობაზე) ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე. გამოდის რომ, მედიაციის გარეშე კოლექტიური დავის მხარის დასაქმებულებს გაფიცვის უფლება არ აქვთ. საქართველოს შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შინაარსს თუ გავანალიზებთ, ნორმის სიტყვა-სიტყვით განმარტების შემთხვევაში, გაფიცვის უფლება დასაქმებულებისთვის მხოლოდ კანონით დადგენილი პროცედურების დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა.

განვიხილოთ შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულს ან დასაქმებულთა ჯგუფს სურს გაფიცვა სხვა დასაქმებულთა სოლიდარობის გამოხატვის მიზნით. კვლევის მიზნებისთვის უნდა დავადგინოთ, რა შემთხვევაში აქვთ დასაქმებულებს საქართველოში სოლიდარული გაფიცვის უფლებამოსილება. უპირველეს ყოვლისა, უნდა დადგინდეს სავალდებულოა თუ არა, რომ პირს თავად ეხებოდეს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა, იმისათვის რომ „დავა“ დაიწყოს?

განვიხილოთ მაგალითი: საწარმოში, სადაც არ არსებობს პროფესიული გაერთიანება, დასაქმებულია 30 ადამიანი, მათგან მხოლოდ ხუთს არ გადაუხადა დამსაქმებელმა შრომის ანაზღაურება და გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან. აქვს კი საწარმოში დარჩენილ 25 ადამიანს უფლება წამოიწყოს დავა იმ 5 ადამიანის დარღვეული უფლებების აღდგენის მიზნით?

სშკ-ის მიხედვით, „დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.“ აქ უმნიშვნელოვანესია დადგინდეს, რა იგულისხმება მხარეთა „კანონიერ ინტერესებში.“ აქვე უნდა დაისვას კითხვა, აქვს კი მაგალითის საფუძველზე იმ 25 დასაქმებულს დავის დაწყების კანონიერი ინტერესი? თუ კანონიერი ინტერესი არის „ინტერესი იმ სამართლებრივი ურთიერთობისადმი (ხელშეკრულების შესრულება, ადმინისტრაციული აქტის გამოცემა),

რომლისგან გამომდინარე შედეგები შესაძლოა პოზიტიურად ან ნეგატიურად აისახოს პირის უფლებრივ მდგომარეობაზე!⁴² საკითხი მარტივად გადაიჭრებოდა მოხმობილ მაგალითში საქმე რომ პროფესიულ გაერთიანებასთან გვექონოდა, რომლის წევრებიც გათავისუფლებული პირები იქნებოდნენ, ვინაიდან პროფესიული კავშირის სამართლებრივი ინტერესია თავისი წევრების დაცვა. ხოლო, რაც შეეხება, დასაქმებულთა ჯგუფის მიერ წამოწყებული დავას, შესაძლოა, მისი კანონიერება კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგეს, თუ ვერ დადგინდება სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულების კანონიერი ინტერესი.

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ პროფესიული კავშირის წევრ დასაქმებულებს გარკვეულ შემთხვევაში აქვთ უფლება სოლიდარობის მიზნით გაიფიცონ, ისეთ დროს, როდესაც დავა უშუალოდ მათ არ ეხებათ, თუმცა ახლა საუბარია იგივე საწარმოში დასაქმებულ პროფესიული კავშირის სხვა წევრებზე. ხოლო ინდივიდუალურ დასაქმებულებს მსგავსი უფლება, როგორც დგინდება, შესაძლებელია შეეზღუდოს სასამართლოს მიერ.

სხვის მიმართ სოლიდარობის გამოცხადების მიზნით გაფიცვა არ ექცევა აუცილებლად სოლიდარობის გაფიცვის განმარტებაში. სოლიდარობის გაფიცვა არის ისეთი გაფიცვა, როდესაც დასაქმებულები სხვა დამსაქმებლის წინააღმდეგ წამოწყებული გაფიცვის მომწყობთა მიმართ სოლიდარული განზრახვით აჩერებენ მუშაობას, რაც იმას ნიშნავს, რომ სოლიდარობის გაფიცვის წამომწყები, თავად უშუალოდ არ წარმოადგენს დავის მხარეს და დასაქმებულია სხვა დამსაქმებელთან.

საქართველოს შრომის კოდექსის დღევანდელი რედაქცია დასაქმებულებს არ აძლევს უფლებას სხვა დასაქმებულთა სოლიდარობის მიზნით გაიფიცონ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი არ მონაწილეობდნენ დავაში, როგორც მხარე, ვინაიდან ორგანული კანონის დანაწესით, „გაფიცვა, ეს არის დავის შემთხვევაში“ დროებითი უარი სამუშაოს შესრულებაზე. ამ ჩანაწერის მიზნებისთვის დავას კონკრეტული განმარტება აქვს და მასში მესამე პირთა კონფლიქტის მხარედ ჩართვა არ განიხილება. დავის განმარტებიდან გამომდინარე, უთანხმოების გადაწყვეტა უნდა შედიოდეს შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში. შესაბამისად, იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებლის ინტერესებში არ შედის პირველადი დავის გადაჭრა, როცა მოთხოვნები მას არ მიემართება, ის ვერ ჩაითვლება დავის მხარედ და მის მიმართ გაფიცვა უკანონო იქნება.

საქართველოს შრომის კოდექსის ჩანაწერების ანალიზის საფუძველზე, შეიძლება ითქვას, რომ სოლიდარობის გაფიცვის არც ერთი შესაძლო ვარიანტი არაა დაშვებული, რამეთუ გაფიცვის ობიექტიც და სუბიექტიც უნდა იყვნენ შრომითი დავის მხარეები. ხოლო იმ დამსაქმებელს, რომლის სამუშაოებიც ჩერდება, როგორც მინიმუმ, გაფიცულთა მოთხოვნების შესრულების უფლებამოსილება მაინც უნდა ჰქონდეს.

ამ მოსაზრებას ამყარებს ერთ-ერთ საქმეზე უზენაესი სასამართლოს განჩინებაში⁴³ მითითებული სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა განსახილველ საკითხზე.* ეს განმარტება მნიშვნელოვანია, იმდენად, რამდენადაც განსაზღვრულია როდის შეიძლება გაფიცვის უფლება კანონით იყოს დაცული. სასამართლოს განმარტებით, „...გაფიცვა უნდა აკმაყოფილებდეს

⁴² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ელექტრონული ლექსიკონი. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ოფიციალური ვებ.გვერდი. ხელმისაწვდომია: https://www.court.ge/geo_dictionary [11.01.2021]

⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 28 სექტემბრის განჩინება საქმეზე საქმე №ას-506-484-2016 ;

*უზენაესი სასამართლო განმარტებას არ აკეთებს სააპელაციო სასამართლოს ამ მსჯელობაზე, თუმცა გადაწყვეტილებას ფაქტობრივად ეთანხმება.

კანონით დადგენილ წინაპირობებს. ეს წინაპირობებია: გაფიცვის საფუძველი, უფლება, ფორმა და აუცილებლობა;“

სასამართლომ ჩამოთვლილი წინამძღვრები სათითაოდ დაახასიათა შემდეგი შინაარსით: „ა. გაფიცვის საფუძველია მხარეთა შორის დავის არსებობა, ანუ როდესაც არსებობს ინდივიდუალური ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებით უთანხმოება; ბ. გაფიცვის უფლება წარმოიშობა შრომის კოდექსის 48(1) მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან, ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე. გ. გაფიცვის ფორმა შეიძლება პროტესტის გამოხატვის სხვადასხვა ხერხით იქნეს გამოხატული. დ. აუცილებლობა არსებობს მაშინ, როდესაც იგი დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად დამსაქმებელთან არსებული კონფლიქტის დასარეგულირებლად უკანასკნელი გამოსავალია.“⁴⁴

სამწუხაროდ, სასამართლოს გადაწყვეტილებათა ელექტრონულ საძიებო სისტემაში არ იძებნება სხვა გადაწყვეტილება, რომელშიც გაფიცვის უფლება სხვაგვარად განმარტებული იქნებოდა. თუმცა გაფიცვის უფლების შეზღუდვასთან დაკავშირებით, ქართულ სასამართლო პრაქტიკას ახსოვს ერთი მეტად გახმაურებული და საინტერესო საქმე, როდესაც თბილისის საქალაქო სასამართლომ სარჩელის უზრუნველყოფის მიზნით, ა(ა)იპ „ერთობა 2013“-ში გაერთიანებულ ელ-მატარებლების მემანქანებს შეეზღუდათ პროფკავშირის დეკლარირებულ გაფიცვაში მონაწილეობის მიღების უფლება სამუშაო საათებში.⁴⁵ გამოდის, რომ ორგანული კანონის, საქართველოს შრომის კოდექსის მიერ ჩამოთვლილი საფუძველები და საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა, ფაქტობრივად, გამორიცხავს დასაქმებულთა დავას, შესაბამისად, გაფიცვას ისეთ საკითხებზე, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

2.2. საქართველოს ორგანული კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“

გაფიცვის უფლება და გაერთიანების თავისუფლება ერთმანეთს მჭიდრო კავშირშია. მართალია, ორივე მათგანი საქართველოს კონსტიტუციით, საერთაშორისო ნორმატიული აქტებით⁴⁶ არის დაცული, მაგრამ ფაქტია, რომ პროფესიული გაერთიანებები საქართველოში ვერ არიან მოწოდების სიმაღლეზე.⁴⁷ როგორც შესავალში აღინიშნა, კოლექტიური ხელშეკრულებების რაოდენობა წლიდან წლამდე მცირდება, სოციალური დიალოგი ვერ ფუნქციონირებს.

⁴⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 28 სექტემბრის განჩინება საქმეზე საქმე №ას-506-484-2016 ;

⁴⁵ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 18 მაისის განჩინება საქმეზე N2453275-18;

⁴⁶ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი (ICESR, მე -8 მუხლი) და სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების საერთაშორისო პაქტი (ICCPR, მუხლი 22) -რეტიფიცირებულია 1994 წელს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ინსტრუმენტები: No 87 კონვენცია გაერთიანების თავისუფლებისა და ორგანიზების დაცვის უფლების შესახებ (3.08.1999); No98 კონვენცია ორგანიზების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ; (22.06.1993).

ევროპულ დონეზე საქართველომ მოახდინა რეტიფიცირება: ევროპის 1996 წლის განახლებული სოციალური ქარტიის მე -6 მუხლის მე -4 პუნქტი (კოლექტიური მოქმედების უფლება) დათქმის გარეშე (რეტიფიკაცია: 22.08.2005, ძალაში შესვლა: 1.10.2005); ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე -11 მუხლი (ორგანიზების უფლება) (რეტიფიკაცია და ძალაში შესვლა 20.05.1999).

⁴⁷ ბელთაძე პ., სოციალური დიალოგი საქართველოში. ანალიზი. მაისი 2020. გვ.27. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16267.pdf> [04.01.2021]

წინამდებარე თავი შეეხება საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ პროფესიული კავშირების ფუნქციებს, მათ უფლებებსა და საქმიანობის გარანტიებს, რომელსაც ადგენს „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი.⁴⁸ პროფკავშირების ფუნქციების შესწავლა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც საჭიროა გააზრება იმისა, შესაძლებელია თუ არა ამ ფუნქციების შესრულება სოლიდარობის გაფიცვის გარეშე (მხოლოდ და მხოლოდ დავის შემთხვევაში ერთ კონკრეტულ დამსაქმებელთან გაფიცვის უფლებით) და რა როლი აქვს სოლიდარობის გაფიცვას ამ ფუნქციების შესრულებისას.

ზემოთხსენებული ორგანული კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად: „პროფესიული კავშირი არის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესით შექმნილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, საქმიანობის მიხედვით – საერთო საწარმოო, პროფესიული ინტერესებით დაკავშირებულ პირთა (მუშაკთა) ნებაყოფლობითი საზოგადოებრივი გაერთიანება (ორგანიზაცია), რომლის მიზანია პროფკავშირის წევრთა შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი უფლებებისა და ინტერესების დაცვა და წარმომადგენლობა.“

მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოს ორგანული კანონი, პროფკავშირის მიზნად ცალსახად აღიარებს დასაქმებულთა არა მარტო შრომითი, არამედ - სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი ინტერესების დაცვას და წარმომადგენლობას.

გარდა ამისა, ორგანული კანონით დადგენილია, რომ პროფესიული კავშირი არ ქმნის და არ მიეკუთვნება არცერთ პოლიტიკურ პარტიას (გაერთიანებას). ეს მნიშვნელოვანია, რადგან სოლიდარობის გაფიცვის დაშვების შემთხვევაში, ის არ უნდა იყოს გამოყენებული პოლიტიკურ პარტიათა მიზნებისათვის.

გარდა იმ ფუნქცია-მოვალეობებისა, რომელსაც პროფესიული კავშირი თავის წევრთა ინტერესების დაცვის მიზნით მუშაობს უშუალოდ დამსაქმებელთან, „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის გაანალიზებისას კარგად ჩანს, რომ მას ფართო უფლებამოსილება და, შესაბამისად, დანიშნულება გააჩნია, კერძოდ, შესაბამისი ორგანოების მიერ შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ საკითხებზე საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების პროექტების წინასწარ განხილვისა და ალტერნატიული წინადადებების შემუშავებისა. ამასთან, პროფესიული კავშირი სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოებს წარუდგენს წინადადებებს ცხოვრების დონის ძირითადი კრიტერიუმებისა და კომპენსაციების განსაზღვრის შესახებ. ასევე საზოგადოებრივ ზედამხედველობას უწევს დასაქმების მდგომარეობას, მონაწილეობს დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის, საწარმოებიდან, დაწესებულებებიდან, ორგანიზაციებიდან გათავისუფლებულ მუშაკთა სოციალური დაცვის ღონისძიებათა შემუშავებასა და განხორციელებაში.⁴⁹

ამავე ორგანული კანონის მე-12 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, „პროფესიული კავშირის, პროფესიული კავშირების გაერთიანების (ასოციაციის), პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის არჩევითი ორგანოების უფლებამოსილი წარმომადგენლები შრომითი კოლექტივის სახელით აწარმოებენ მოლაპარაკებას დამსაქმებლის, დამსაქმებელთა გაერთიანების (კავშირის, ასოციაციის), საქართველოს აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოების უფლებამოსილ წარმომადგენლებთან, დებენ

⁴⁸ საქართველოს ორგანული კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ, 30/11/2018, საქართველოს პარლამენტი, (2021 წლის 05 იანვრის მდგომარეობით);

⁴⁹ საქართველოს ორგანული კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ, 30/11/2018, საქართველოს პარლამენტი, (2021 წლის 05 იანვრის მდგომარეობით);

კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, შეთანხმებებს და აკონტროლებენ მათ შესრულებას ამ ხელშეკრულებებით (შეთანხმებებით) დადგენილი წესით.”

პროფესიულ კავშირს უფლება აქვს, კანონით დადგენილი წესით მონაწილეობა მიიღოს შრომის კანონმდებლობისა და კოლექტიური ხელშეკრულების (შეთანხმების) პირობების დარღვევასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი დავების განხილვასა და გადაწყვეტაში.

უმნიშვნელოვანესია, რომ გარდა ჩამოთვლილი ფუნქციებისა, კანონმდებელმა პროფესიულ კავშირს საზოგადოებრივი მაკონტროლებლის ფუნქციაც შესძინა. ორგანული კანონის თანახმად, მან საზოგადოებრივი კონტროლი უნდა გაუწიოს პროფკავშირის წევრთა მიმართ შრომის კანონმდებლობით, შრომითი ხელშეკრულებებით (კონტრაქტებით) გათვალისწინებულ ღონისძიებათა განხორციელებას, აგრეთვე დამსაქმებელთა სხვა ვალდებულებების შესრულებას კოლექტიური ხელშეკრულებებით (შეთანხმებებით) დადგენილი წესით. აქვს დამსაქმებელისთვის ამ კანონის დარღვევის ფაქტების აღმოფხვრის მოთხოვის უფლებაც..

უფრო მეტიც, უფლება აქვს, შრომის კანონმდებლობის დაცვის, აგრეთვე, შრომისა და ჯანმრთელობის დაცვის, სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გარანტიების შესრულების საზოგადოებრივი კონტროლის მიზნით შექმნას შრომის დაცვის სამსახური (შრომის ტექნიკური, სამართლებრივი დაცვის მუშაკებისა და რწმუნებული ექიმების შემადგენლობით), რომელიც იმოქმედებს ამ პროფესიული კავშირის, პროფესიული კავშირების გაერთიანების (ასოციაციის) მიერ დამტკიცებული დებულების საფუძველზე.

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, პროფესიულ კავშირს და პროფესიული კავშირების გაერთიანებას იმაზე ფართო ფუნქციები აქვს, ვიდრე უშუალოდ დასაქმების ადგილას და დამსაქმებელთან დასაქმებულთა შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვაა.

პროფესიული კავშირი დასაქმებულებს წარმოადგენს როგორც დამსაქმებელთან, ისე სახელმწიფოსთან. მას უფლება აქვს, ხშირ შემთხვევაში მონაწილეობა მიიღოს სახელმწიფო პოლიტიკის კონტროლსა და შემუშავებაში, საკანონმდებლო საქმიანობაში. კანონით დადგენილი წესით შეუძლია მონაწილეობა მიიღოს გარემოს დაცვის, პროფესიული დაავადებებისა და ეკოლოგიური უსაფრთხოების საკითხებზე სახელმწიფო პროგრამების, საკანონმდებლო აქტებისა და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების შემუშავებაში, აგრეთვე საზოგადოებრივი კონტროლი გაუწიოს მათ განხორციელებას.

საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, პროფესიულ კავშირებს უამრავი უფლებამოსილება აქვს, თუმცა მათი დაცვის შესახებ კანონმდებლობა ზოგადი ჩანაწერით შემოიფარგლება: მუხლი 26. პროფესიული კავშირის უფლებათა დაცვა: „1. სახელმწიფო საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად უზრუნველყოფს პროფესიული კავშირის უფლებათა დაცვას. 2. პროფესიული კავშირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლების დარღვევის შესახებ საქმეს განიხილავს სასამართლო.“

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, პროფესიული გაერთიანებები უფლებამოსილნი არიან წარმოადგინონ დასაქმებულები, მათი ინტერესების ფარგლებში დამსაქმებლებსა და სახელმწიფო ორგანოებს წარუდგინონ პრეტენზიები, ინიციატივები, ახალი იდეები... პროფესიულმა კავშირის სრულყოფილი ფუნქციონირებისათვის კანონით ჩამოთვლილი დაცვის

გარანტიები საკმარისი არ არის. ის იმდენად ძლიერი უნდა იყოს, რომ საკუთარი ინტერესების დაცვა თავად შეძლოს.

პროფესიული კავშირების ინიციატივების, მოსაზრებებისა და მოთხოვნების გათვალისწინებისთვის დასაქმებულთა ორგანიზაციებს უნდა ჰქონდეთ რეალური ქმედებების განხორციელების საშუალება, რაც ნიშნავს, რომ მხარეს, რომელსაც გაერთიანება მიმართავს, ჰქონდეს შესაძლო ზიანის მოლოდინი. პროფესიული კავშირებისათვის ქმედითი თავდაცვის მექანიზმების არსებობა მნიშვნელოვანია დღევანდელი მდგომარეობისა და ისტორიული კონტექსტის გამოც, ვინაიდან საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ საქართველოში პროფკავშირული მოძრაობა სუსტია (კავშირის მოქმედების მასშტაბი მცირეა) და როგორც წესი, ვერ ახერხებს დასაქმებულთა ორგანიზებას.⁵⁰ ხოლო სოციალური პარტიორობის სამმხრივი კომისია 2013 წლიდან დღემდე არ არის ქმედითი, იგი მხოლოდ ხუთჯერ შეიკრიბა. ვერ მოხერხდა კომისიის მიერ მნიშვნელოვანი საკითხების განხილვა.⁵¹

დასკვნა

პროფკავშირული მოძრაობა დღეს საქართველოში ძალიან სუსტია. ზემოხსენებულის ერთ-ერთი მიზეზი ისაა, რომ არც სახელმწიფო და არც დამსაქმებელი პროფესიულ გაერთიანებებს ჯეროვნად არ აღიარებს, ხოლო თავად პროფესიულ კავშირებს არ გააჩნიათ ბერკეტი, რომელიც ე.წ. „ზიანის დადგომის“ შიშით მაინც წამოიყვანდა სოციალური დიალოგის მხარეებს გარკვეულ დათმობებზე. ამ „სისუსტის“ ერთ-ერთ შესაძლო მიზეზად განიხილებოდა დასაქმებულების, დასაქმების ადგილების დაქსაქსვა და გლობალური ხასიათი. ამასთან, არსებობდა ორი ურთიერთგამომრიცხავი მოსაზრება იმაზე, რამდენად აქვთ საქართველოში დასაქმებულებს სოლიდარული გაფიცვის უფლება.

სხვა ქვეყნებისაგან განსხვავებით, გაფიცვის განმარტება, საქართველოს შრომის კოდექსში მოცემული ფორმულირებით, გაუმართლებლად ავიწროებს ტერმინის გაგებას, რაც შედეგად, სოლიდარული გაფიცვის შეზღუდვის განმაპირობებელია. გაფიცვის უფლება არ შეიძლება განიმარტოს, როგორც მხოლოდ დამსაქმებლის წინააღმდეგ მიმართული აქტი. იგი არ უნდა დავიწროვდეს შრომით დავამდე (კონფლიქტამდე) და ერთ დამსაქმებლამდე.

ამგვარი ვიწრო გაგება დასაქმებულებს ართმევს სოლიდარული გაფიცვის უფლებას და ეწინააღმდეგება გაფიცვის ზოგად არსს. სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობის შესწავლის შედეგად, შეიძლება ითქვას, რომ მიზანშეწონილია, კანონმა დაადგინოს გაფიცვის ზოგადი დეფინიცია, რომელიც მას არ შეზღუდავს სუბიექტის წრის, საფუძვლის ან ობიექტის მიხედვით. ერთადერთი მყარი აკრძალვა გაფიცვის უფლებასთან მიმართებით, რომელზეც საერთაშორისო საზოგადოება თანხმდება, არის ე.წ. „პოლიტიკური“ საფუძველი, როდესაც კოლექტიური ქმედების არც პირდაპირი მიზეზი და არც მიზანია დამსაქმებელთა შრომითი და ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება.

კვლევამ ცხადყო, რომ გაფიცვის სუბიექტი შეიძლება იყოს როგორც დასაქმებული, ისე დამსაქმებელი. ხოლო საფუძველი-დასაქმებულთა შრომითი, ეკონომიკური ან სოციალური მდგომარეობა, ასევე სხვა დასაქმებულთათვის სოლიდარობა. გაფიცვის ობიექტი კი, შეიძლება იყოს დამსაქმებელი ან მესამე პირი. აღნიშნული დასკვნა ეყრდნობა პროფესიული კავშირის დანიშნულების შესწავლას, საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და სამართლის სფეროში

⁵⁰ საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო, საქართველოს პროფესიული კავშირების მოძრაობა. თებერვალი, 2010წ. გვ.2. <https://www.transparency.ge/ge/content/stub-102> [20.01.2021]

⁵¹ ბელთაძე პ., სოციალური დიალოგი საქართველოში. ანალიზი. მაისი 2020. გვ.5. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16267.pdf> [04.01.2021]

არსებული ლიტერატურის მიმოხილვას. პროფკავშირების დანიშნულების შესწავლამ აჩვენა, რომ ისინი არ შემოიფარგლება მხოლოდ დასაქმებულთა შრომითი პირობების დაცვით.

გაფიცვის უფლება არ უნდა შეიზღუდოს დასაქმებულთა ე.წ. „სამართლებრივი ინტერესით“. დასაქმებულებს ისეთ ვითარებაშიც უნდა ჰქონდეთ გაფიცვის უფლება, როცა თავად არ ელიან პირდაპირ სარგებელს, მაგრამ მოქმედებენ ზოგადად ქვეყანაში არსებული შრომითი პოლიტიკის გასაუმჯობესებლად ან/და სხვა კეთილი მიზნით.

გაფიცვა უნდა განისაზღვროს, როგორც დასაქმებულთა ან/და დასაქმებულთა ორგანიზაციების უფლება კანონით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დროებით, თავიანთ ან სხვა დასაქმებულთა მოთხოვნების დაკმაყოფილებამდე (ან/და კონფლიქტის სხვაგვარ გადაწყვეტამდე) შეაჩერონ სამუშაოს შესრულება სრულად ან ნაწილობრივ.

სოლიდარობის გაფიცვა უნდა განისაზღვროს, როგორც სხვა დამსაქმებლ(ებ)ის წინააღმდეგ გაფიცულ დასაქმებულთა ან პროფესიული კავშირის მხარდასაჭერად დასაქმებულთა მიერ შრომითი ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე დროებითი უარი.

ქართული კანონმდებლობის ანალიზის საფუძველზე, შეიძლება ითქვას, რომ ის არაპირდაპირ კრძალავს სოლიდარულ გაფიცვას და დასაქმებულებს არ აძლევს გაფიცვის საშუალებას სხვა დასაქმებულთა სოლიდარობისთვის. სხვა ქვეყნების კანონმდებლობის შედარებითი ანალიზის დასკვნის საფუძველზე, სოლიდარობის გაფიცვის სრული აკრძალვით, საქართველო უკიდურესად შემზღუდავი სახელმწიფოა მათ შორის, რომლებიც ამ საკითხზე ადგენენ ეროვნულ მარეგულირებელ მიდგომებს. საქართველო არ ითვალისწინებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პოზიციას, რომელიც სახელმწიფოებს მოუწოდებს ნაკლებად შემზღუდველი მიდგომის გამოყენების შესახებ.

სოლიდარობის გაფიცვის აკრძალვით საქართველო არღვევს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებსა და რეკომენდაციებს. სახელმწიფო ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულებსა და მათ ორგანიზაციებს ისეთი დაცვის მექანიზმებით, რომლებიც უშუალოდ დასაქმებულზეა დამოკიდებული და მათი ამოქმედება, ეფექტურად გამოყენებასთან ერთად, მხოლოდ დასაქმებულის ნებაზეა დამოკიდებული. ამიტომ საქართველოში დასაქმებულები კოლექტიური ან/და ინდივიდუალური მოლაპარაკებების ქმედით მექანიზმებს არიან მოკლებულნი. გაფიცვის უფლების მსგავსი შეზღუდვით ირღვევა დასაქმებულთა, როგორც გაერთიანების, ისე შრომის თავისუფლება.

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 ქეზურია, 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 პრფესიული 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=IwAR1evtpeyJovHuX3sNAMSVqrOpDGrpB 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., Jadranka 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