

პროფესიული კავშირები

საერთაშორისო სტანდარტები



საქართველოს
აბოგატთა
კავშირის
სტანდარტები

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

პროფესიული კავშირები

საერთაშორისო სტანდარტები

თბილისი
2021

დოკუმენტი მომზადებულია ფონდ „პური მსოფლიოსთვის პროტესტანტული განვითარების (BFDW) მიერ დაფინანსებული პროექტის - „ადამიანის უფლებების და დემოკრატიის დაცვა სამოქალაქო საზოგადოების შესაძლებლობების გაძლიერების გზით“ - ფარგლებში. გამოცემაზე პასუხისმგებელია საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია და მისი შინაარსი არ გამოხატავს დონორის ოფიციალურ პოზიციას.

Brot
für die Welt

Bread for the World –
Protestant
Development Service

კვლევის ხელმძღვანელები: მერაბ ქართველიშვილი
მარიამ სვიმონიშვილი

ავტორი: მარი-ლუის ჰოლმი

რედაქტორი: მემეა იმერლიშვილი

ტექ. რედაქტორი: ირაკლი სვანიძე

ყდის დიზაინი: ნინო გაბუა

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ჯ. კახიძის ქ. #15, თბილისი, საქართველო

(+995 32) 295 23 53, 293 61 01

www.gyla.ge

© 2021, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

ს ა რ ჩ ე ვ ი

აბრევიატურათა ცხრილი	5
1. შესავალი	6
1.1. მიზანი	6
1.2. განმარტებები	6
2. სამართაშორისო ინსტრუმენტები	7
2.1. გაერო (UN)	7
2.2. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO)	9
2.2.1. პროფკავშირებში გაწევრიანების უფლება	10
2.2.2. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება	12
2.2.3. პროფკავშირების უფლება შეიმუშაონ საკუთარი წესები	15
2.2.4. გაფიცვის უფლება	15
2.2.5. საჯარო სექტორში დასაქმებულები	16
2.3. ევროპის საბჭო (CoE)	17
2.3.1. ევროპის სოციალური ქარტია	17
2.3.2. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია	19
2.4. ევროკავშირის რეგულირება	26
2.4.1. სამართლის წყაროები	26
2.4.2. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) პრეცედენტული სამართალი	29
2.5. დასკვნები: რა არის მინიმალური სტანდარტები?	30
2.5.1. პროფკავშირების შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება	30
2.5.2. კოლექტიური მოლაპარაკება	30
2.5.3. პროფკავშირების უფლება შეიმუშაონ საკუთარი წესები	30
2.5.4. გაფიცვის უფლება და სოლიდარობის გაფიცვები	31
2.5.5. საჯარო სექტორი და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულები	32

3. სხვადასხვა მჟამის ეროვნული რეგულირება	32
3.1. შვედეთი	32
3.1.1. შვედური მოდელის მახასიათებლები	32
3.1.2. პროფკავშირებში გაწევრიანებისა და მისი შექმნის უფლება	33
3.1.3. პროფკავშირების უფლება, შეიმუშაონ საკუთარი წყესები და აირჩიონ წევრები	33
3.1.4. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება	34
3.1.5. დასაქმებულთა პროტესტი	34
3.1.6. საჯარო სექტორსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულები	36
3.2. გერმანია	36
3.2.1. გერმანული მოდელის მახასიათებლები	36
3.2.2. პროფკავშირის შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება	37
3.2.3. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება	37
3.2.4. დასაქმებულთა პროტესტი	38
3.2.5. საჯარო სექტორსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულები	40
3.3. ლიეტუვა	40
3.3.1. ლიეტუვის მოდელის მახასიათებლები	40
3.3.2. პროფკავშირების შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება	41
3.3.3. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება	42
3.3.4. დასაქმებულთა პროტესტი	42
3.3.5. საჯარო სექტორსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულები	43

აბრევიატურათა ცხრილი

ECHR	ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია
CJEU	ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო
ECtHR	ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო
CoE	ევროპის საბჭო
EU	ევროკავშირი
IECL	შედარებითი სამართლის საერთაშორისო ენციკლოპედია
ILO	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
UN	გაერო
UDHR	ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია
ICCPR	საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ
ICESCR	საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ
ESC	ევროპის სოციალური ქარტია
ECSR	ევროპის სოციალურ უფლებათა კომიტეტი
CFREU	ევროკავშირის ძირითად უფლებათა ქარტია

1. შესავალი

1.1. მიზანი

ამ დოკუმენტის მიზანია პროფესიული კავშირების (პროფკავშირების) შესახებ არსებული საერთაშორისო სტანდარტების ზოგადი მიმოხილვა. კერძოდ, განხილულია პროფკავშირში გაწევრიანების უფლება, ასევე, პროფკავშირების ფუნქციები და უფლებები. ამ უკანასკნელთან მიმართებით, დოკუმენტი ყურადღებას ამახვილებს კოლექტიური მოლაპარაკებისა და გაფიცვის თაობაზე არსებულ ნორმებზე, აგრეთვე, შიდა რეგულაციებზე. ვინაიდან მოწესრიგება საჯარო თუ კერძო სექტორის მიხედვით ძირითადად განსხვავებულია, წინამდებარე დოკუმენტში ამ სხვაობებს განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმობა.

1.2. განმარტებები

კოლექტიური ხელშეკრულება - „ორ მხარეს (დამსაქმებელსა და დასაქმებულს) შორის დადებული შეთანხმება, რომელსაც ისინი მათთვის სავალდებულოდ მიიჩნევენ“.¹

კოლექტიური მოლაპარაკება - „მოლაპარაკებები, რომელთა მიზანია კოლექტიური ხელშეკრულების დადება“. კოლექტიური მოლაპარაკების ხასიათი განსხვავდება სახელმწიფოების მიხედვით, რაც გავლენას ახდენს სხვადასხვა დოკუმენტში მისი კონცეფციის ინტერპრეტაციაზე. შეთანხმებების მიზანია გააკონტროლოს „დასაქმებულთა გაერთიანებასა“ და დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობა, როცა საქმე ეხება კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო პირობების განსაზღვრას.²

დასაქმებულთა პროტესტი (Industrial Action) - მოქმედების სხვადასხვა ფორმა, დამსაქმებელზე ზეგავლენის მოსახდენად. არსებობს დასაქმებულთა პროტესტის რამდენიმე ფორმა: კლასიკური გაფიცვა და ბოიკოტი, მუშაობა მკაცრად წესების მიხედვით (work-to-rule)

¹ მარკო როკა, მშრომელთა განთავსება და კოლექტიური შრომის სამართალი: იქეთ და აქეთ: შიდა ბაზრებსა და ფუნდამენტურ უფლებებს შორის (კემბრიჯი: Intersentia, 2015), 98.

² იქვე, იხ. 98.

და სამუშაო პროცესის განზრახ შენელება (go-slow).³

გაფიცვა - „მუშაობის ერთობლივი (Collected) და შეთანხმებული (Concerted) შეჩერება მშვიდობიანი გზით, სამუშაოსთან დაკავშირებული, განსაზღვრული მოთხოვნების შესასრულებლად“. რაც შეეხება ტერმინს, „შეთანხმებული“, იგი ეხება გაფიცვის დაწყების დროს. სიტყვა „ერთობლივი“ კი, მეორე მხრივ, აღწერს გაფიცვის მოწყობის შესაძლო გზას. როკას აზრით, მუშაობის შეჩერების უფლება აქვს არა მხოლოდ პროფკავშირებს, არამედ ეხება დასაქმებულთა სხვა ჯგუფებსაც. ამასთანავე, მოქმედება რომ გაფიცვად ჩაითვალოს, მასში უნდა მონაწილეობდეს რამდენიმე თანამშრომელი. ამის საფუძველზე, როკა მიუთითებს, რომ გაფიცვა შეიძლება განიმარტოს, როგორც „სამუშაოს მშვიდობიანი შეჩერება, რომელსაც აწყობს პროფკავშირი ან დასაქმებულთა ჯგუფი, სამუშაოსთან დაკავშირებული, განსაზღვრული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად“. თუმცა, „სამუშაოს შეჩერების“ განსაზღვრა, მარტივი არ არის.⁴

2. საერთაშორისო ინსტრუმენტები

2.1. გაერო (UN)

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (UDHR) 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი ითვალისწინებს, რომ „ყველას აქვს უფლება შექმნას პროფკავშირები და გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირებში, საკუთარი ინტერესების დასაცავად“. UDHR არ არის იურიდიულად სავალდებულო, თუმცა, საკმაოდ მნიშვნელოვანი დოკუმენტია.⁵

რაც შეეხება სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტს (ICCPR), მისი 22-ე მუხლი გაერთიანების თავისუფლებასთან და პროფკავშირში გაწევრიანებასა და მისი შექმნის უფლებასთან დაკავშირებით, განსაზღვრავს, რომ:

³ იქვე, იხ. 87-88.

⁴ იქვე, იხ. 88, 90-92.

⁵ ვირჯინია მანტუვალო, „შრომითი უფლებები ადამიანის უფლებებია?“, ევროპული შრომის სამართლის ჟურნალი 3, №2 (2012): 153. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/30VN1Fn>.

„1. თითოეულ ადამიანს აქვს სხვებთან ასოციაციის თავისუფლების უფლება, მათ შორის, უფლება შექმნას პროფკავშირები და შევიდეს პროფკავშირებში თავისი ინტერესების დასაცავად.

2. ამ უფლებით სარგებლობას შეიძლება დაუწესდეს მხოლოდ ისეთი შეზღუდვები, რომლებსაც კანონი ითვალისწინებს და რომლებიც საჭიროა დემოკრატიულ საზოგადოებაში სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უშიშროების, საზოგადოებრივი წესრიგის, მოსახლეობის ჯანმრთელობისა და ზნეობის დაცვის თუ სხვა პირთა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის ინტერესებისათვის. ეს მუხლი ხელს არ უშლის, რომ ამ უფლებით სარგებლობის კანონიერი შეზღუდვები შემოიღონ იმ პირთათვის, რომლებიც შედიან შეიარაღებული ძალებისა და პოლიციის შემადგენლობაში.

ამ მუხლში არაფერი არ აძლევს უფლებას სახელმწიფოებს, რომლებიც მონაწილეობენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1948 წლის კონვენციაში ასოციაციათა თავისუფლებისა და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესახებ, მიიღონ საკანონმდებლო აქტები აღნიშნული კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიების საზიანოდ, ან კანონი გამოიყენონ ისეთნაირად, რომ ეს საზიანო იყოს ამ გარანტიებისთვის“.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტის (ICESCR) მე-8 მუხლი ასევე ცნობს პროფკავშირების შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლებას:

„1. წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები ვალდებულია კისრულობენ უზრუნველყოფას:

(ა) თითოეული ადამიანის უფლება თავისი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების გასაავითარებლად და დასაცავად, შექმნან პროფესიული კავშირები და შევიდეს ასეთ კავშირებში თავისი არჩევანით და ორგანიზაციის შესაბამისი წესების თანახმად. აღნიშნული უფლების გამოყენება არ ექვემდებარება არავითარ შეზღუდვას იმ შეზღუდვების გარდა, რომლებიც გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში სახელმწიფო უშიშროებისა და საზოგადოებრივი წესრიგის ინტერესებისათვის და სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად;

(ბ) პროფესიული კავშირების უფლებაა შექმნან ეროვნული ფედერაციები და კონფედერაციები და ამ უკანასკნელთა უფლება, შექმნან საერთაშორისო პროფესიული ორგანიზაციები ან შეუერთდნენ მათ;

(გ) პროფესიული კავშირების უფლებაა იმოქმედონ თავისუფლად, რაიმე შეზღუდვის გარეშე, იმ შეზღუდვების გარდა, რომლებიც გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში სახელმწიფო უშიშროებისა და საზოგადოებრივი წესრიგის ინტერესებისათვის ან სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად;

(დ) გაფიცვების უფლება იმ პირობით, რომ ეს უკანასკნელი განხორციელდება კონკრეტული ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად.

2. ეს მუხლი არ ეწინააღმდეგება კანონის შესაბამისად ამ უფლების გამოყენების შეზღუდვას იმ პირობათვის, რომლებიც იმყოფებიან შეიარაღებული ძალების, პოლიციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციის შემადგენლობაში.

3. ამ მუხლში არაფერი აძლევს უფლებას ასოციაციათა თავისუფლებისა და ორგანიზაციის უფლების დაცვის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1948 წლის კონვენციის მონაწილე სახელმწიფოებს, მიიღონ საკანონმდებლო ზომები აღნიშნული კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიების საზიანოდ, ან კანონი გამოიყენონ ისე, რომ ზიანი მიაღგეს ამ გარანტიებს“.

2.2. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა შრომითი სამართლის ნორმების განვითარებაში.⁶ ILO-ს კონვენციები მნიშვნელოვანია, ვინაიდან ისინი ILO-ს წევრი სახელმწიფოების მიერ რატიფიცირებული, იურიდიულად სავალდებულო ხასიათის საერთაშორისო ხელშეკრულებებია.⁷ ამას გარდა, ILO-ს

⁶ რობინ ალენი, რეიჩელ კრასნოუ, ანა ბილი, კლერ მაკკენი, რეიჩელ ბარეტი. *შრომითი კანონი და ადამიანის უფლებები*. (ოქფორდი: მპს. ემფორდის ფერადი პრესა, 2018), 47.

⁷ „შრომის საერთაშორისო სტანდარტები: როგორია ILO-ს შრომის საერთაშორისო

დადგენილ სტანდარტებს ითვალისწინებს როგორც ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო (ECtHR), ისე ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო (CJEU).⁸

კოლექტიური შრომის სამართლის შესახებ ILO-ს ძირითადი კონვენციებია: გაერთიანების თავისუფლებისა და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ კონვენცია (კონვენცია №87) და ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების შესახებ კონვენცია (კონვენცია №98).⁹ მნიშვნელოვანი კონვენციაა ასევე კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ კონვენცია (კონვენცია №154).

აგრეთვე, შემუშავებულია კოლექტიურ შრომით სამართალთან დაკავშირებული, არა სავალდებულო, არამედ სახელმძღვანელო ხასიათის რეკომენდაციები. კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ რეკომენდაცია (№163 რეკომენდაცია) №154 კონვენციის შემავსებელი დოკუმენტია.¹⁰

2.2.1. პროფკავშირებში გაწევრიანების უფლება

№87 კონვენცია ადგენს, რომ დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს თავისუფლად შეუძლიათ შექმნან და შეუერთდნენ ორგანიზაციებს. №87 კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად:

„დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს, განურჩევლად, უფლება აქვთ წინასწარი ნებართვის გარეშე, საკუთარი არჩევანით შექმნან და გაწევრიანდნენ ორგანიზაციებში, ამ უკანასკნელთა წესების შესაბამისად“.

ეს უფლება ეხება როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში მომუშავეებს. ერთადერთი გამონაკლისია შეიარაღებული ძალები. მე-9

სტანდარტები?“, დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაცია (IOE), ნანახია: 9 ოქტომბერი, 2020. ხელმისაწვდომია: <https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/international-labour-standards>.

⁸ ალენი, კრასნოუ, ბილი, მაკკენი, ბარეტი., *შრომითი კანონი და ადამიანის უფლებები*, 49.

⁹ რუთ ნილსენი, *ევროკავშირის შრომის სამართალი* (კოპენჰაგენი: გამომცემლობა - DJOF, 2013), 116–117.

¹⁰ შრომის საერთაშორისო ოფისი, კოლექტიური მოლაპარაკება: პოლიტიკის სახელმძღვანელო (ტურინი: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2015), 11. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Nvnccm>.

მუხლის თანახმად, ამ უფლებებით სარგებლობის ფარგლებს, ამ ჯგუფებისთვის, სახელმწიფოები განსაზღვრავენ. ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ზედამხედველი ორგანოები შეზღუდვებს ვიწროდ განმარტავს.¹¹

მე-10 მუხლი დასაქმებულთა ორგანიზაციებს განსაზღვრავს როგორც ნებისმიერ ორგანიზაციას, რომელიც შექმნილია „დასაქმებულთა ინტერესის დაცვის ხელშესაწყობად“.

მე-11 მუხლის თანახმად, სახელმწიფოებმა უნდა „მიიღონ ყველა სათანადო და აუცილებელი ზომა, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებულებმა და დამსაქმებლებმა თავისუფლად შეძლონ პროფკავშირის შექმნის უფლების რეალიზება“. ეს გულისხმობს იმას, რომ სახელმწიფოები ვერ ჩაერევინ ორგანიზაციების ლეგიტიმურ საქმიანობაში ისეთი გზებით, როგორცაა თვითნებური დაკავებები და დაპატიმრებები. ეს ასევე ნიშნავს იმას, რომ კონვენციის დარღვევის თაობაზე ვარაუდის არსებობის შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ უნდა ჩატარდეს დამოუკიდებელი გამოძიება და სამართალწარმოება.¹²

№98 კონვენცია ვრცელდება როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში დასაქმებულებზე. გამონაკლისია შეიარაღებული ძალები, პოლიცია და საჯარო მოხელეები, რომლებიც სახელმწიფოს ადმინისტრაციაში მუშაობენ. პროფკავშირების შექმნასთან დაკავშირებით, №98 კონვენციის მე-2 მუხლი განსაზღვრავს:

„1. დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები სარგებლობენ სათანადო დაცვით ერთმანეთის მხრიდან ან მათი აგენტებისა თუ წევრების მხრიდან ორგანიზაციის შექმნის, ფუნქციონირებასა თუ ადმინისტრირებაში ჩარევის ნებისმიერი ქმედების წინააღმდეგ.

2. კერძოდ, წინამდებარე მუხლის მიზნებისთვის ჩარევად განიხილება ქმედებები, რომელთა მიზანია დასაქმებულთა ორგანი-

¹¹ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, *გლობალიზაციისთვის ადამიანის სახის მიცემა, ზოგადი გამოკითხვა შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ ძირითად კონვენციებზე სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ ILO-ს დეკლარაციის გათვალისწინებით, 2008*, III ანგარიში (ნაწილი 1ბ) (ქვეყნა: შრომის საერთაშორისო ოფისი, 2012), 19. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3dyf45v>.

¹² იქვე, იხ. 22.

ზაციის დაფუძნება დამსაქმებელთა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციების ძალაუფლების ქვეშ, ან დასაქმებულთა ორგანიზაციების მხარდაჭერა დაფინანსების ან სხვა გზით, ასეთი ორგანიზაციების დამსაქმებელთა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციების კონტროლქვეშ მოქცევის მიზნით“.

მე-3 მუხლში მითითებულია, რომ:

„სადაც ეს აუცილებელია, იქმნება ქვეყანაში არსებული გარემოებების შესაბამისი მექანიზმი, პროფკავშირული ორგანიზაციების შექმნის უფლების რეალიზების უზრუნველსაყოფად [...]“.

თუმცა, №98 კონვენცია არ განმარტავს, ეს როგორ უნდა გაკეთდეს.

2.2.2. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება

ILO-ს თანახმად, კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება ფუნდამენტური უფლებაა.¹³ ეს უფლება ეხება როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში დასაქმებულებს. გამონაკლისია შეიარაღებული ძალები, პოლიცია და საჯარო მოხელეები, რომლებიც სახელმწიფოს ადმინისტრაციაში მუშაობენ.¹⁴

№154 კონვენციის მე-2 მუხლი კოლექტიურ შეთანხმებას განმარტავს შემდეგნაირად:

„[...] **კოლექტიური მოლაპარაკება** მოიცავს ნებისმიერ მოლაპარაკებას, რომელიც მიმდინარეობს ერთი მხრივ, დამსაქმებელს, დამსაქმებელთა ჯგუფის ან ერთი ან რამდენიმე დამსაქმებლის ორგანიზაციასა და მეორე მხრივ, ერთი ან რამდენიმე დასაქმებულის ორგანიზაციას შორის.

(a) სამუშაო პირობებისა და დასაქმების პირობების დასადგენად; ან/და

(b) დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად; ან/და

(c) დამსაქმებლებსა თუ მათ ორგანიზაციებსა და დასაქმებულთა ორგანიზაციასა თუ ორგანიზაციებს შორის ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად“.

¹³ იქვე, იხ. 81.

¹⁴ იქვე, იხ. 68.

სამუშაო პირობები მოიცავს ტრადიციულ სამუშაო პირობებს, როგორცაა სამუშაო დღე, დამატებითი საათები, შესვენების დრო, ხელფასები და ა.შ. ასევე სხვა საკითხებსაც, როგორცაა დაწინაურება, გადაყვანა, გაუფრთხილებლად გათავისუფლება და ა.შ.¹⁵

№98 კონვენციის მე-4 მუხლი ადგენს კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების ორ ძირითად ასპექტს: მომლაპარაკებელი სახელმწიფოების პასუხისმგებლობას, ხელი შეუწყოს კოლექტიური მოლაპარაკებების განვითარებას და მოლაპარაკების ნებაყოფლობით ხასიათს.¹⁶

„სადაც ეს აუცილებელია, უნდა მოხდეს ქვეყანაში არსებული გარემოებების შესაბამისი ზომების მიღება დამსაქმებელთა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციასა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკებების წარმოების მექანიზმის განვითარებისა და გამოყენების წახალისებისთვის და ხელშეწყობისათვის, კოლექტიური ხელშეკრულებების საშუალებით დასაქმების პირობების დარეგულირების მიზნით“.

კოლექტიური მოლაპარაკებების თავისუფალი და ნებაყოფლობითი ხასიათი შესაძლებელია შეიზღუდოს კოლექტიური შეთანხმებების სახელმწიფო ორგანოებისთვის წინასწარ დასამტკიცებლად წარდგენის ვალდებულების სახით. ასეთი ვალდებულება ILO-ს რეგულაციებს მხოლოდ გარკვეულ შემთხვევებში შეესაბამება. გარდა ამისა, სახელმწიფოებს მხოლოდ რიგ მკაცრ პირობებში შეუძლიათ ისეთი კანონმდებლობის მიღება, რომელიც ზღუდავს სამომავლო კოლექტიური ხელშეკრულების შინაარსს (ძირითადად ხელფასებთან დაკავშირებით), საზოგადოებრივი ინტერესების დაცვის მიზნით.¹⁷

ILO-ს თანახმად, პროფკავშირების საწინააღმდეგო მიზნით თანამშრომლებთან პირდაპირმა მოლაპარაკებებმა, შესაძლოა, შეაფერხოს კოლექტიური მოლაპარაკებების განვითარება. ამის საფუძველზე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოება დასაქმებულებთან, რომლებიც არ არიან პროფკავშირის წევრები, შესაძლებელი უნდა იყოს

¹⁵ იქვე, იხ. 88.

¹⁶ იქვე, იხ. 81–82.

¹⁷ იქვე, იხ. 83, 90.

მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი პროფკავშირები საერთოდ არ არსებობს. გარდა ამისა, ILO აღნიშნავს, რომ ქვეყნებმა უნდა მიიღონ სათანადო ზომები, რათა თავიდან აიცილონ პირდაპირი შეთანხმება დასაქმებულებთან, რომლებიც არ არიან პროფკავშირის წევრები, თუ მათ პროფკავშირის საწინააღმდეგო მიზნებისთვის იყენებენ.¹⁸

ILO-ს რეგულირების დარღვევად შეიძლება ჩაითვალოს შემთხვევა, როდესაც ადგილი აქვს მსხვილი წარმომადგენლობითი ორგანიზაციებისთვის აღიარებაზე უსაფუძვლო უარის თქმას. კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზაციად ცნობისთვის, წევრთა მატალი პროცენტული მონაწილეობის საჭიროება, ასევე შეიძლება მივიჩნიოთ დარღვევად.¹⁹ მართლზომიერია ისეთი კანონმდებლობა, რომელიც მოლაპარაკების პრივილეგირებულ ან ექსკლუზიურ უფლებებს ანიჭებს პროფკავშირს, რომელშიც მოლაპარაკებების დასაქმებულების უმრავლესობა ან დიდი პროცენტია გაერთიანებული. ამასთანავე, თუ რომელიმე კავშირი არ აკმაყოფილებს ამ პირობებს ან არ სარგებლობს განსაკუთრებული უფლებებით, დასაქმებულთა მცირე მონაწილეობით შექმნილ პროფკავშირებს უნდა შეეძლოს კოლექტიური ან პირდაპირი შეთანხმების დადება.²⁰

ILO-ს თანახმად, კოლექტიური ხელშეკრულებები სავალდებულო ხასიათისაა, და ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებთან შედარებით, უპირატესობა გააჩნია. ამ წესიდან ერთადერთი გამონაკლისია, თუ ინდივიდუალური კონტრაქტის პირობები დასაქმებულთათვის უფრო ხელსაყრელია.²¹

N163 რეკომენდაცია დამატებით დეტალურად აღწერს ზომებს, რომელთა მიღებაც ასევე შესაძლებელია კოლექტიური მოლაპარაკებების ხელშესაწყობად.²²

¹⁸ იქვე, იხ. 96–97.

¹⁹ იქვე, იხ. 92.

²⁰ იქვე, იხ. 92.

²¹ იქვე, იხ. 82.

²² შრომის საერთაშორისო ოფისი, *კოლექტიური მოლაპარაკება: პოლიტიკის სახელმძღვანელო*, 11.

2.2.3. პროფკავშირების უფლება შეიმუშაონ საკუთარი წესები

საკანონმდებლო დებულებები, რომლებიც ზღუდავს პროფკავშირების თავისუფლებას, შექმნან საკუთარი წესები, დასაშვებია მხოლოდ 87-ე კონვენციის 3.2 მუხლის თანახმად, ორი პირობით. პირველ რიგში, ეროვნულმა კანონმდებლობამ უნდა განსაზღვროს მხოლოდ ფორმალური მოთხოვნები პროფკავშირების შიდა წესების მიმართ, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც საჭიროა დემოკრატიული პროცესის გატარებისა და წევრებისთვის გასაჩივრების უფლების უზრუნველყოფა. აგრეთვე, პროფკავშირების წესები, შესაძლებელია, დაექვემდებაროს მხოლოდ სახელმწიფოს მხრიდან ფორმალური მოთხოვნების შემოწმებას.²³

2.2.4. გაფიცვის უფლება

გაფიცვის უფლება და სხვა კოლექტიური მოქმედება პირდაპირ არ არის ნახსენები კონვენციებში. ამასთანავე, ILO-ს ზედამხედველმა ორგანოებმა განაცხადეს, რომ გაფიცვის უფლება დასაქმებულების და მათი ორგანიზაციების ფუნდამენტური უფლებაა. რაც ასევე დადასტურებულია ILO-ს მიდგომებში 87-ე კონვენციის განმარტებისას.²⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თანახმად, არ არსებობს ზუსტი განმარტება იმისა, თუ რა არის გაფიცვა. გარდა ამისა, გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა აღიარა გაფიცვის გარკვეული სახეობები, რომლებიც არ მოიაზრებს სამუშაოების ტიპურ შეჩერებას და რომლებიც ტარდება მშვიდობიანად, როგორცაა, მაგალითად, სამუშაო ადგილის ოკუპირება, მუშაობის პროცესის შენელება (go-slow) და მუშაობა მკაცრად წესების მიხედვით (work-to-rule).²⁵

²³ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, გლობალიზაციისთვის ადამიანის სახის მიცემა, ზოგადი გამოკითხვა შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ ძირითად კონვენციებზე, სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ ILO-ს დეკლარაციის *გათვალისწინებით, 2008, III მოხსენება (ნაწილი 1b)*, 82–83.

²⁴ ნილსენი, *ევროკავშირის შრომის სამართალი*, 117 და 160-161.

²⁵ ბერნარდ გერნიგიგონი, ალბერტო ოდერო და ჰორაციო გვიდო, *ILO-ს პრინციპები გაფიცვის უფლების შესახებ* (შვეიცარია: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 1998), 12. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3vBxybB>.

გაფიცვა, რომელსაც მხოლოდ პოლიტიკური მიზანი აქვს, გაფიცვის უფლების ფარგლებში არ მოიაზრება. თუმცა, გაფიცვა შეიძლება გამოხატავდეს პროფკავშირის უკმაყოფილებას სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის მიმართ, რომელიც გავლენას ახდენს მათ წევრებზე ან ზოგადად დასაქმებულებზე. ამ მიზეზით გაფიცვის არალეგიტიმურად ცნობა გაერთიანების თავისუფლების დარღვევაა. ერთადერთი გამონაკლისია სახელმწიფო მოხელეთა მიერ ხელისუფლების სახელით უფლებამოსილების განხორციელებისა თუ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავეთა შემთხვევა.²⁶

არსებობს ასევე სოლიდარობის გაფიცვის შემთხვევები. სოლიდარობის გაფიცვის დროს, დასაქმებულები სხვა გაფიცვის მხარდასაჭერად გამოდიან. მსგავსი გაფიცვა პირდაპირ გავლენას არ ახდენს დასაქმებულებზე. ILO მიიჩნევს, რომ სოლიდარობის გაფიცვის ზოგადი აკრძალვა უკანონოა და დასაქმებულებს უნდა შეეძლოთ სოლიდარობის გაფიცვაში მონაწილეობის მიღება, თუ თავდაპირველი გაფიცვა, რომელსაც ისინი მხარს უჭერენ, კანონიერია.²⁷

2.2.5. საჯარო სექტორში დასაქმებულები

N287 კონვენციის მე-9 მუხლში მითითებულია, რომ „ეროვნული კანონები და რეგულაციები განსაზღვრავს შეიარაღებული ძალებისა და პოლიციის მიმართ კონვენციაში გათვალისწინებული გარანტიების გავრცელების ფარგლებს“. აქედან გამომდინარე, კონვენცია არ უარყოფს ასეთი ჯგუფების გაფიცვის უფლებას. გარდა ამისა, გაფიცვის უფლების მქონეთაგან შესაძლოა გამოირიცხონ ადამიანები, რომლებიც, ვიწრო გაგებით, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში არიან დასაქმებულები. ასეთ სამსახურში მოიაზრება სერვისები, „რომელთა შეწყვეტა საფრთხეს შეუქმნის მთელი ან ნაწილი მოსახლეობის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას“.²⁸

²⁶ გერნიგონი, ოდერო და გვიდო, *ILO-ს პრინციპები გაფიცვის უფლების შესახებ*, 14-15.

²⁷ იქვე, იხ. 16.

²⁸ გერნიგონი, ოდერო და გვიდო, *ILO-ს პრინციპები გაფიცვის უფლების შესახებ*, 17-20.

2.3. ევროპის საბჭო (CoE)

2.3.1. ევროპის სოციალური ქარტია

ევროპის სოციალური ქარტია (ESC) ადგენს შრომითი სამართლის შესახებ მინიმალურ სტანდარტებს. გარდა ამისა, ის ადამიანის უფლებათა ეროვნული კონვენციის (ECHR)²⁹ ინტერპრეტაციისთვის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია.

2.3.1.1. პროფკავშირის შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება

პროფკავშირების შექმნისა და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებები დაცულია ESC-ის მე-5 და მე-6 მუხლებით. მე-5 მუხლი შემდეგნაირად განსაზღვრავს ორგანიზების უფლებას:

„თავიანთი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა მიერ ადგილობრივი, ეროვნული ან საერთაშორისო ორგანიზაციების შექმნისა და ამ ორგანიზაციებში გაერთიანების თავისუფლების უზრუნველყოფისა და წახალისების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, რომ ეროვნული კანონმდებლობა არ გაითვალისწინებს ისეთ ნორმებს, რომ ხელი შეეშალოს, და არ იქნება გამოყენებული იმგვარად, რომ დაბრკოლდეს ამ თავისუფლებით სარგებლობა. ის ზომა, რომლითაც ამ მუხლით უზრუნველყოფილი გარანტიები გამოიყენება პოლიციის მიმართ, განისაზღვრება ეროვნული კანონებით ან წესებით. პრინციპი, რომელიც არეგულირებს ამ გარანტიების გამოყენებას შეიარაღებული ძალების მოსამსახურეებისთვის, და ზომა, რომლებითაც ისინი გამოიყენებიან ამ კატეგორიის პირების მიმართ, ასევე განისაზღვრება ეროვნული კანონებით ან კანონქვემდებარე აქტებით“.

2.3.1.2. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება

კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება განმარტებულია მე-6 მუხლიში:

²⁹ ალენი, კრასნოუ, ბილი, მაკკანი და ბარეტი, *შრომის სამართალი და ადამიანის უფლებები*, 43-44.

„კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ეფექტიანი განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ:

- (1) ხელი შეუწყონ ერთობლივ კონსულტაციებს დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის;
- (2) აუცილებლობის და მიზანშეწონილობის შემთხვევაში, ხელი შეუწყონ დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის ნებაყოფლობითი კონსულტაციების ჩატარების მექანიზმის ამოქმედებას, კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების გზით, დასაქმების ვადებისა და პირობების განსაზღვრის მიზნით;
- (3) ხელი შეუწყონ მორიგებისა და ნებაყოფლობითი საარბიტრაჟო მექანიზმის გამოყენებას შრომითი დავების გადაწყვეტის მიზნით;
და აღიარებენ;
- (4) დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებას, მიიღონ კოლექტიური ზომები ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში გაფიცვის უფლების ჩათვლით, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რომლებიც, შესაძლებელია, გამომდინარეობდეს ადრე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებებიდან“.

სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი (ECSR) კოლექტიურ მოლაპარაკებებს ფართოდ განმარტავს.³⁰

2.3.1.3. გაფიცვის უფლება

ევროპის სოციალური ქარტია (ESC) მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტით აღიარებს დასაქმებულთა საპროტესტო აქციისა და გაფიცვის უფლებებს. თუმცა, იქიდან გამომდინარე, რომ მე-6 მუხლის მიზანია დაიცვას კოლექტიური მოლაპარაკებები, სოციალური უფლებების ევროპულმა კომიტეტმა (ECSR) განმარტა, რომ ESC პოლიტიკურ გაფიცვებს არ იცავს.³¹

³⁰ მარკო როკა, მშრომელთა განთავსება და კოლექტიური შრომის სამართალი: იქით და აქეთ: შიდა ბაზრებსა და ძირითად უფლებებს შორის, 89.

³¹ ევროპის საბჭო, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრეცედენტული

რაც შეეხება სოლიდარობის გაფიცვებს, ECSR–მა აღნიშნა, რომ გაფიცვის უფლება მოიცავს სოლიდარობის გაფიცვის უფლებასაც.³²

2.3.1.4. პროფკავშირების უფლებები საჯარო სექტორსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში

გაფიცვის უფლება ასევე ვრცელდება საჯარო მოხელეებსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულებზე. თუმცა, გაფიცვის უფლება საჯარო მოხელეებისთვის, შეიარაღებული ძალებისთვის ან სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის თანამშრომლებისთვის შეიძლება შეიზღუდოს, თუ ეს შეზღუდვა ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურება. ამასთანავე, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების სექტორში გაფიცვის ზოგადი აკრძალვა თანაზომიერ რეგულირებად არ მიიჩნევა. როდესაც საქმე ეხება საჯარო მოხელეებს, შეზღუდვები უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ იმ პირებით, რომელთა მოვალეობები და ფუნქციები პირდაპირ კავშირშია ეროვნულ უსაფრთხოებასთან, საზოგადოებრივ ინტერესებთან და ა.შ. პოლიციელთათვის გაფიცვის უფლების აბსოლუტურად აკრძალვა, შესაძლოა, შეესაბამებოდეს მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტს, თუკი არსებობს ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც ამ აკრძალვას გამართლებდა.³³

2.3.2. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია

2.3.2.1. ძირითადი პრინციპები

შეკრებისა და გაერთიანების უფლება დაცულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის (ECHR) მე-11 მუხლით, რომლის მიხედვითაც:

„ყველას აქვს მშვიდობიანი შეკრებისა და სხვებთან გაერთიანების თავისუფლება, მათ შორის, პროფესიული კავშირების შექმ-

სამართლის დაიჯესტი, (სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, 2018), 103. ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.

³² ევროპის საბჭო, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრეცედენტული სამართლის დაიჯესტი, 104.

³³ ევროპის საბჭო, სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტის პრეცედენტული სამართლის დაიჯესტი, 105.

ნისა და მათში გაერთიანების უფლება, საკუთარი ინტერესების დასაცავად”.

მე-11 მუხლში გათვალისწინებული გაერთიანების თავისუფლება გულისხმობს სახელმწიფოთა ვალდებულებას, არ ჩაერიონ გაერთიანებების საქმიანობაში. ასევე მოიცავს პოზიტიურ ვალდებულებას, სახელმწიფოებმა უზრუნველყონ, რომ ამ თავისუფლების რეალიზებაში ინდივიდებს ხელი არ შეეშლებათ.³⁴

ამასთანავე, ეს უფლება შეიძლება შეიზღუდოს მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, თუ ამის შესაძლებლობა კანონითაა დადგენილი და დემოკრატიული საზოგადოებისთვის აუცილებელია:

„დაუშვებელია რაიმე შეზღუდვის დაწესება ამ უფლებათა განხორციელებაზე, გარდა ისეთი შემთხვევისა, რომელიც გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, უწყსრიგობის ან დანაშაულის აღსაკვეთად, ჯანმრთელობისა თუ მორალის ან სხვათა უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად. ეს მუხლი ხელს არ უშლის სახელმწიფოს, დააწესოს კანონიერი შეზღუდვები ამ უფლებათა განხორციელებაზე შეიარაღებული ძალების, პოლიციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციის წარმომადგენლების მიმართ”.

პროფკავშირის შექმნის თავისუფლება გაერთიანების თავისუფლების ერთ-ერთი ფორმა და მისი განსაკუთრებული ასპექტია.³⁵ თუმცა, რამდენად ღიად უფლების ფარგლები, ბუნდოვანია.³⁶ ადამიანის უფლებათა ეროვნულმა სასამართლომ (ECtHR), საქმეში, „ბელგიის პოლიციის ეროვნული კავშირი ბელგიის წინააღმდეგ“, პროფკავშირების თავისუფლების ძირითადი პრინციპები დაადგინა.³⁷ სასამართლოს თანახმად, კონვენციის მუხლი უზრუნველყოფს შემდეგ გარანტიებს:

³⁴ ჰანს დანელიუსი, *ადამიანის უფლებები ევროპულ პრაქტიკაში: კომენტარი ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციაზე* (ვიზბი: Nordstedts Juridisk, 2015), 515-516.

³⁵ *შიდლი და დალსტრემი მველეთის წინააღმდეგ* (5589/72), 6 თებერვალი 1976, § 34.

³⁶ დანელიუსი, *ადამიანის უფლებები ევროპულ პრაქტიკაში: კომენტარი ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციაზე*, 516.

³⁷ „ფაქტების ფურცელი – პროფკავშირების უფლებები“, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, 1, ნანახია: 1 ოქტომბერი 2020, ბოლოს განახლებულია: დეკემბერი 2018, https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Trade_union_ENG.pdf.

- პროფესიული კავშირის შექმნისა და პროფესიულ პროფკავშირში გაწევრიანების უფლება;³⁸
- პირთა უფლება, მოუსმინონ მათ მოსაზრებებს და „პროფკავშირის წევრთა პროფესიული ინტერესების დაცვის თავისუფლება პროფესიული კავშირის საქმიანობით, რის წარმართვა და განვითარება მომლაპარაკებელმა სახელმწიფოებმა უნდა დაუშვან და შესაძლებელი გახადონ“.³⁹

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ მე-10 მუხლის მეორე პუნქტით გათვალისწინებულ შეზღუდვებთან მიმართებით, სახელმწიფოები მხოლოდ შეფასების შეზღუდული ზღვრით სარგებლობენ.⁴⁰ თუმცა, წესები, რომლებიც პროფკავშირების შექმნის უფლებას ადგენს, სახელმწიფოთა მიხედულების ფარგლებში შედის.⁴¹ საქმეზე, „შმიდტი და დასტრუმი შვედეთის წინააღმდეგ“, სასამართლოს გადაწყვეტილებიდან გამომდინარეობს, რომ მე-11 მუხლი „თითოეულ სახელმწიფოს უტოვებს თავისუფალ არჩევანს, თუ რომელ ღონისძიებებს მიმართონ, რათა შესაძლებელი იყოს კოლექტიური მოქმედება“.⁴²

2.3.2.2. უფლება პროფკავშირებში გაწევრიანებლობაზე

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს (ECtHR) პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, მე-11 მუხლი მოიცავს პირის უფლებას, არ გაწევრიანდეს პროფკავშირში.⁴³ ამრიგად, ინდივიდებს აქვთ როგორც გაერთიანებაში გაწევრიანებაზე უარის თქმის, ისე გაერთიანებიდან გასვლის უფლება. საქმეზე, „გუსტავსონი შვედეთის წინააღმდეგ“, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ სახელმწიფომ უნდა მიიღოს „გონივრული და სათანადო

³⁸ ბელგიის პოლიციის ეროვნული კავშირი ბელგიის წინააღმდეგ (4464/70), 27 ოქტომბერი 1975, § 37.

³⁹ ბელგიის პოლიციის ეროვნული კავშირი ბელგიის წინააღმდეგ (4464/70), 27 ოქტომბერი 1975, § 39.

⁴⁰ დემირი და ბაიკარა თურქეთის წინააღმდეგ, [GC] (34503/97), 12 ნოემბერი 2008, § 119.

⁴¹ „ფაქტების ფურცელი – პროფკავშირების უფლებები“, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, 1.

⁴² შმიდტი და დასტრუმი შვედეთის წინააღმდეგ (5589/72), 6 თებერვალი 1976, § 36.

⁴³ სიგურდურ ა. სიგურჯონსონი ისლანდიის წინააღმდეგ (16130/90), 30 ივნისი 1993, § 35.

ზომები გაერთიანების თავისუფლებაზე უარის თქმის უფლებით ეფექტიანად სარგებლობის უზრუნველსაყოფად”.⁴⁴

ECtHR ასევე უთითებს, რომ მხარდაჭერა ისეთი შეთანხმებების მიმართ, რომლებიც სამუშაოზე მხოლოდ პროფკავშირების წევრების მიღებას მოიაზრებს, მცირეა.⁴⁵ შეთანხმება სამუშაოზე მხოლოდ პროფკავშირის წევრების აყვანის შესახებ, არის კოლექტიური ხელშეკრულება, რომელიც ადგენს, რომ დასაქმებულთა კონკრეტული ჯგუფი შეიძლება იყოს ან გახდეს მხოლოდ კონკრეტული პროფკავშირის წევრი.⁴⁶

2.3.2.3. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეზე, „დემირი და ბაიკარა თურქეთის წინააღმდეგ“, დაადასტურა და აღიარა კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების მისაღწევად კოლექტიური მოქმედების ფუნდამენტური უფლება. ეს საქმე ეხებოდა იმ კოლექტიური ხელშეკრულების გაუქმებას, რომელიც პროფკავშირმა დადო კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად. სასამართლომ დაადგინა, რომ „დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება, პროფკავშირების შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი გახდა, [ინდივიდების] მე-11 მუხლით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად“. ამგვარად, ამ უფლების დარღვევა მე-11 მუხლს მხოლოდ მაშინ შეესაბამება, თუ ამის საჭიროება დემოკრატიულ საზოგადოებაში მკაცრად დადგება.⁴⁷

საქმეზე, „ვილსონი, ჟურნალისტთა ეროვნული კავშირი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ“, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადასტურა, რომ წევრი სახელმწიფო-

⁴⁴ გუსტავსონი შვედეთის წინააღმდეგ (15573/89) [GC], 25 აპრილი 1996, § 45.

⁴⁵ სორენსენი და რასმუსენი დანიის წინააღმდეგ [GC] (52562/99 and 52620/99), 11 იანვარი 2006, § 75.

⁴⁶ „შეთანხმებები სამუშაოზე მხოლოდ პროფკავშირის წევრების აყვანის შესახებ, სწრაფი ცნობარი“, ოქტორდის ცნობარი, ნანახია: ოქტომბერი 2, 2020, ბოლოს განახლებულია: დეკემბერი 2018. ხელმისაწვდომია: <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803095618901>.

⁴⁷ დემირი და ბაიკარა თურქეთის წინააღმდეგ, [GC] (34503/97), 12 ნოემბერი 2008, § 154.

ების ვალდებულებაა, უზრუნველყონ, რომ პროფკავშირების წევრებს ხელი არ შეეშალოთ და არ შეიზღუდონ იმაში, რომ დასაქმებულთან ურთიერთობის დარეგულირების მცდელობისას წარმოდგენილი იყვნენ მათივე გაერთიანების მეშვეობით. ამ საქმეზე, ECtHR უთითებს, რომ მე-11 მუხლის დარღვევად მიიჩნევა, თუ წევრ სახელმწიფოთა კანონმდებლობა ნებას რთავს დასაქმებულებს ფინანსური წახალისების გამოყენებით აიძულონ დასაქმებულები უარი თქვან პროფკავშირიდან გამომდინარე მნიშვნელოვან უფლებებზე.⁴⁸

2.3.2.4. დასაქმებულთა პროტესტის უფლება

დასაქმებულთა პროტესტის უფლება მე-11 მუხლში პირდაპირ ნახსენები არ არის. მიუხედავად ამისა, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ რამდენჯერმე აღნიშნა, რომ დასაქმებულთა პროტესტის უფლება მე-11 მუხლით განსაზღვრული უფლების ნაწილია.⁴⁹

საქმეზე, „ვილსონი, ჟურნალისტთა ეროვნული კავშირი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ“, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მიუთითა, რომ იმ პროფკავშირებს, რომლებსაც დასაქმებელი არ აღიარებს, უნდა შეეძლოთ შესაბამისი ზომების მიღება, რათა დასაქმებელი დაარწმუნონ მონაწილეობა მიიღოს კოლექტიურ მოლაპარაკებებში, თუნდაც ისეთი გზით, როგორიცაა დასაქმებულთა პროტესტი.⁵⁰

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ნათლად არ განსაზღვრავს იმას, თუ რას ნიშნავს დასაქმებულთა პროტესტი.⁵¹ საქმეზე, „შმიდტი და დალსტრემი შვედეთის წინააღმდეგ“, მიღებული გადაწყვეტილების მიხედვით, დასაქმებულთა პროტესტი მოიცავს

⁴⁸ ვილსონი, ჟურნალისტთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (30668/96, 30671/96, 30678/96), 2 ივლისი 2002, § 46 და 48.

⁴⁹ მარკო როკა, მუშების განთავსება და კოლექტიური შრომის სამართალი: იქეთ და აქეთ: შიდა ბაზრებსა და ფუნდამენტურ უფლებებს შორის, 88-89.

⁵⁰ ვილსონი, ჟურნალისტთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (30668/96, 30671/96, 30678/96), 2 ივლისი 2002, § 46.

⁵¹ მარკო როკა, მუშების განთავსება და კოლექტიური შრომის სამართალი: იქეთ და აქეთ: შიდა ბაზრებსა და ფუნდამენტურ უფლებებს შორის, 89.

სხვადასხვა ქმედებას. ამასთანავე, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო აღნიშნავს, რომ გაფიცვის უფლების გამოყენება ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გზაა, რომლის მეშვეობითაც სახელმწიფოს შეუძლია უზრუნველყოს პროფკავშირის თავისუფლება, დაიცვას თავისი წევრების ინტერესები.⁵²

გაფიცვის უფლება არ არის აბსოლუტური და, შესაძლოა, ექვემდებარებოდეს გარკვეულ პირობებსა და შეზღუდვებს.⁵³ საქმე, „რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის მუშაკთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ“, ეხებოდა მე-11 მუხლით განსაზღვრულ სოლიდარობის გაფიცვის უფლებას. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს აზრით, სოლიდარობის გაფიცვის ზოგადი სახელმწიფო აკრძალვა ეწინააღმდეგება მე-11 მუხლს. მიუხედავად ამისა, ამ საქმეში ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ჩარევა მისაღებად მიიჩნია მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, რადგან ხსენებული უფლების არსი არ დარღვეულა, და მიუთითა, რომ ამ საკითხზე სახელმწიფოებს ჰქონდათ მიხედულების ფართო ფარგლები. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ეს დარღვევა ლეგიტიმურ მიზანს - სხვათა უფლებების დაცვას - ემსახურებოდა და აღნიშნა, რომ „თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, მეორად კოლექტიურ მოქმედებას, შესაძლოა, ბევრად უფრო დიდი გავლენა ჰქონდეს, ვიდრე თავდაპირველ მოქმედებას. ამან შესაძლოა დაარღვიოს პირთა უფლება, არ ჩაერთოს საწარმოო დავაში, გამოიწვიოს ფართო რღვევები ეკონომიკაში და გავლენა მოახდინოს საზოგადოებისთვის მომსახურების მიწოდებაზე“. გარდა ამისა, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს აზრით, ეს აკრძალვა აუცილებელი იყო დემოკრატიულ საზოგადოებაში.⁵⁴

2.3.2.5. პროფკავშირების უფლება შეიმუშაონ საკუთარი წესები და აირჩიონ წევრები

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ პროფკავშირების შექმნის უფლება მოიცავს პროფკავშირების

⁵² შმიდტი და დალსტრემი *შვედეთის წინააღმდეგ* (5589/72), 6 თებერვალი 1976, § 36.

⁵³ ენერჯი იაპი-იოლ სენი თურქეთის წინააღმდეგ (68959/01), 21 აპრილი 2009, § 32.

⁵⁴ რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის მუშაკთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (31045/10), 8 აპრილი 2014, § 83-104.

უფლებას, დაადგინონ საკუთარი წესები და წარმართონ თავიანთი საქმეები.⁵⁵ აგრეთვე, პროფკავშირებს აქვთ უფლება აირჩიონ თავიანთი წევრები. მათ თავისუფლად შეუძლიათ გადაწყვიტონ პირთა კავშირში მიღებისა და გარიცხვის საკითხები. მე-11 მუხლი არ გულისხმობს, რომ გარანტირებულია ინდივიდების უფლება, განევირიანდნენ კონკრეტულ პროფკავშირში.⁵⁶

2.3.2.6. პროფკავშირების უფლებები საჯარო სექტორში

მე-11 მუხლი ვრცელდება სახელმწიფო სექტორში მომუშავე ადამიანებზე. შესაბამისად, საჯარო სექტორში დასაქმებულებს ასევე აქვთ უფლება შექმნან პროფკავშირები და გახდნენ მათი წევრები.⁵⁷ ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ რამდენჯერმე დაადგინა მე-11 მუხლის დარღვევის შემთხვევა, როდესაც საჯარო მოხელეებს ამ მუხლით გარანტირებული უფლებები შეუზღუდათ.⁵⁸

ამასთანავე, ხელისუფლების ეროვნულ ორგანოს, გარკვეულ ვითარებებში, შეუძლია დააწესოს კანონიერი შეზღუდვები საჯარო სექტორში მომუშავე ადამიანებზე. მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტი თვალნათლივ მიუთითებს, რომ საჯარო სექტორის გარკვეული ჯგუფები შეიძლება დაექვემდებაროს შეზღუდვებს მე-11 მუხლთან მიმართებით.

„ამ მუხლმა ხელი არ უნდა შეუშალოს კანონიერი შეზღუდვების დაწესებას შეიარაღებული ძალების, პოლიციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციის წარმომადგენლის მიერ ამ უფლებათა განხორციელებაზე“.

მიუხედავად იმისა, რომ ამ ჯგუფებისთვის არსებული შეზღუდვები, არ არღვევს პროფკავშირის შექმნის უფლების არსს, ისინი ვიწროდ

⁵⁵ იოჰანსონი შვედეთის წინააღმდეგ (13537/88), 7 მაისი 1990, § 1.

⁵⁶ ლოკომოტივის ინჟინრებისა და მუხანძრეების ასოცირებული საზოგადოება (ASLEF) გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (11002/05), 27 თებერვალი 2007, § 39.

⁵⁷ დემირი და ბაიკარა თურქეთის წინააღმდეგ, [GC] (34503/97), 12 ნოემბერი 2008, § 107.

⁵⁸ მაგალითისთვის იხილეთ, დემირი და ბაიკარა თურქეთის წინააღმდეგ, [GC] (34503/97), 12 ნოემბერი 2008, § 127, ენერჯი იაპი-იოლ სენი თურქეთის წინააღმდეგ (68959/01), 21 აპრილი 2009, § 34, დილეკი და სხვები თურქეთის წინააღმდეგ (74611/01, 26876/02, 27628/02), 17 ივლისი 2007, § 74 და თუმ ჰაბერ სენი და ჩინარი თურქეთის წინააღმდეგ (2860/95), 21 თებერვალი 2006, § 40.

უნდა განიმარტოს.⁵⁹ საქმეზე, „ერცაინცას ეროვნული სოლიდარობის მმართველი საბჭო (ER.N.E.) ესპანეთის წინააღმდეგ“, სახელმწიფომ ბასკური ოლქის პოლიციელებს გაფიცვის აკრძალვა დაუწესა. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ამ კონკრეტული ჯგუფის მოვალეობათა სპეციფიკური ხასიათი, პროფკავშირების საქმიანობის მოსაწესრიგებლად, სახელმწიფოსთვის შეფასების მიხედვლების ფართო ფარგლების მინიჭებას მოითხოვდა. შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა ეროვნულმა სასამართლომ მე-11 მუხლის დარღვევა არ დაადგინა. ეს აკრძალვა გამართლებულად მიიჩნია, რადგან საფრთხე ემუქრებოდა საჯარო უსაფრთხოებას.⁶⁰

2.4. ევროკავშირის რეგულირება

2.4.1. სამართლის წყაროები

ევროკავშირის შრომის სამართლის წყაროებია: ევროკავშირის ძირითადი სამართალი, ევროკავშირის მეორადი სამართალი, რბილი სამართალი, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) პრეცედენტული სამართალი, სამეცნიერო იურიდიული ნაშრომები, საერთაშორისო საჯარო სამართალი და ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების ეროვნული სამართალი.⁶¹

2.4.1.1. ევროკავშირის ძირითადი სამართალი

ევროკავშირის ძირითადი სამართალი ევროკავშირის კონსტიტუციური საფუძველია, რომელიც მოიცავს ევროკავშირის საქმიანობის შესახებ ხელშეკრულებას (TFEU) და ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულებას (TEU), ევროკავშირის ძირითად უფლებათა ქარტიას (CFREU) და ევროკავშირის სამართლის სხვა ძირითად უფლებებსა და ზოგად პრინციპებს.⁶² შეკრების თავისუფლება დადგენილია CFREU-ის მე-12 მუხლით:

⁵⁹ დემირი და ბაიკარა თურქეთის წინააღმდეგ, [GC] (34503/97), 12 ნოემბერი 2008, § 97.

⁶⁰ ერცაინცას ეროვნული სოლიდარობის მმართველი საბჭო (ER.N.E.) ესპანეთის წინააღმდეგ (45892/09), 21 აპრილი 2015, § 38-39 & 43.

⁶¹ ნილსენი, ევროკავშირის შრომის სამართალი, 43.

⁶² ნილსენი, ევროკავშირის შრომის სამართალი, 54-55.

„ყველას აქვს მშვიდობიანი შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლების უფლება ნებისმიერ დონეზე, კერძოდ, პოლიტიკურ, პროფკავშირებთან დაკავშირებულ და სამოქალაქო საკითხებთან მიმართებით, რომლებიც ეხება ყველა ინდივიდის უფლებას, შექმნას პროფკავშირები და გაწევრიანდეს პროფკავშირებში თავისი ინტერესების დასაცავად“.

კოლექტიური მოლაპარაკებისა და მოქმედების უფლებას, ევროკავშირის ძირითად უფლებათა ქარტიის 28-ე მუხლი შემდეგნაირად განსაზღვრავს:

„დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს, თუ მათ შესაბამის ორგანიზაციებს, კავშირის კანონმდებლობის, ეროვნული კანონებისა და პრაქტიკის შესაბამისად, აქვთ მოლაპარაკებების წარმოებისა და შესაბამის დონეზე კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების უფლება, ასევე, ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, კოლექტიური მოქმედების (მათ შორის, გაფიცვა) უფლება, საკუთარი ინტერესების დასაცავად“.

2.4.1.2. ევროკავშირის მეორადი სამართალი

ევროკავშირის მეორადი სამართალი რეგულაციების, დირექტივების, გადაწყვეტილებების, რეკომენდაციებისა და მოსაზრებებისგან შედგება. ევროკავშირის შრომის სამართალთან მიმართებით, დირექტივები მეორადი სამართლის ყველაზე მნიშვნელოვანი წყაროა.⁶³

2.4.1.3. რბილი სამართალი

ევროკავშირის შრომის სამართალთან დაკავშირებული ძირითადი რბილი სამართლის დებულებაა დასაქმებულთა ფუნდამენტური სოციალური უფლებების ქარტია. რბილი სამართალი არ არის სავალდებულო ხასიათის და, შესაბამისად, სავალდებულო ხასიათის კანონთან შედარებით, ნაკლებ მნიშვნელოვანია. მიუხედავად ამისა, აღნიშნულ ქარტიას ხშირად ეყრდნობა უფრო მაღალი რანგის

⁶³ ნილსენი, *ევროკავშირის შრომის სამართალი*, 85.

სამართლის წყაროები.⁶⁴ ამიტომაც, მას უფრო დიდი მნიშვნელობა გააჩნია, ვიდრე „რიგით“ რბილი სამართლის კანონს და განმარტებით სახელმძღვანელოდ გამოიყენება.⁶⁵

ამავე ქარტიაში გვხვდება ორი პრინციპი: გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება. გაერთიანების თავისუფლება განსაზღვრულია მე-11 მუხლში:

„ევროპულ საზოგადოებაში დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს აქვთ გაერთიანების უფლება, იმისათვის, რათა შექმნან სასურველი პროფესიული ორგანიზაციები ან პროფკავშირები, თავიანთი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად.

თითოეულ დამსაქმებელს და თითოეულ დასაქმებულს აქვს თავისუფლება, შეუერთდეს ან არ შეუერთდეს ასეთ ორგანიზაციებს, ისე, რომ მას ამით პირადი ან პროფესიული ზიანი არ მიაღგეს“.

კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება მოცემულია მე-11 მუხლში:

„დამსაქმებელთა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციებსა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს აქვთ უფლება აწარმოონ მოლაპარაკება და დადონ კოლექტიური ხელშეკრულებები, ეროვნული კანონმდებლობითა და პრაქტიკით დადგენილი პირობების ფარგლებში.

ევროპული დონის დიალოგი, რომელიც ინდუსტრიის ორ მხარეს შორის უნდა განვითარდეს, თუ მხარეები მას სასურველად მიიჩნევენ, შესაძლოა, სახელშეკრულებო ურთიერთობებში გადაიზარდოს, განსაკუთრებით, საერთო პროფესიულ და დარგობრივ დონეებზე“.

მე-13 მუხლი აღგენს გაფიცვის უფლებას:

„ინტერესთა კონფლიქტის არსებობის შემთხვევაში, კოლექტიური მოქმედებისადმი მიმართვის უფლება მოიცავს გაფიცვის უფლებას, რომელიც ეროვნული რეგულაციების და კოლექტიუ-

⁶⁴ იხილეთ: ნილსენი, *ევროკავშირის შრომის სამართალი*, 70. ქარტია ნახსენებია ევროკავშირის შესახებ ხელშეკრულების პრეამბულაში, ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 151-ე მუხლი, ევროკავშირის ძირითად უფლებათა ქარტიის განმარტებით შენიშვნებში და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ.

⁶⁵ ნილსენი, *ევროკავშირის შრომის სამართალი*, 89 and 120.

რი ხელშეკრულებების საფუძველზე წარმოშობილ ვალდებულებას ექვემდებარება [...]”.

2.4.1.4. საერთაშორისო საჯარო სამართალი

ევროკავშირის შრომის სამართალთან დაკავშირებული საერთაშორისო საჯარო სამართლის ნორმები დადგენილია მსოფლიო სავაჭრო ორგანიზაციის, გაეროს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და ევროპის საბჭოს წყაროებში.⁶⁶

2.4.2. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) პრეცედენტული სამართალი

„ვიკინგისა და ლავალის“ საქმეზე⁶⁷ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილების მიხედვით, დასაქმებულთა პროტესტის უფლების განხორციელება ფუნდამენტურ უფლებად მიიჩნევა. იქიდან გამომდინარე, რომ რეგულაციები დასაქმებულების პროტესტის შესახებ, ევროკავშირის ყველა წევრ ქვეყანაში განსხვავებულია,⁶⁸ არ არსებობს მკაფიო განმარტება იმის შესახებ, თუ რას მიიჩნევს ევროკავშირის სამართალი დასაქმებულების პროტესტად. ეს უფლება განიხილება როგორც ეროვნული საკითხი, და უნდა განხორციელდეს ეროვნული რეგულაციების შესაბამისად, მაგრამ ამავე დროს, საერთაშორისო ვალდებულებების გათვალისწინებით. ამასთანავე, მისი განხილვა შესაძლებელია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტების შესაბამისად (იხილეთ ზემოთ).⁶⁹

⁶⁶ ნილსენი, *ევროკავშირის შრომის სამართალი*, 94.

⁶⁷ ბირჯიტა ნიშტრომი, „მუშაკთა საპროტესტო აქცია - ფუნდამენტური უფლება, რომელიც შეიძლება თავისუფალი გადაადგილებით შეიზღუდოს“. იურიდიული ჟურნალი, №4 (2007): 867.

⁶⁸ ანდერს კრუსი, „პროფკავშირული მოქმედება და თავისუფალი გადაადგილება ევროკავშირში“. ევროპული სამართლის ჟურნალი, No. 1(2009): 187.

⁶⁹ ტონია ნოვიცი, „ევროკავშირი და გაფიცვის უფლება: რეგულირება უკანა კარიდან და მისი გავლენა სოციალურ დიალოგზე“. კინგის სამართლის ჟურნალი 27, №1 (2016): 46 და 49.

2.5. დასკვნები: რა არის მინიმალური სტანდარტები?

2.5.1. პროფკავშირების შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება

პროფკავშირების შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება დაცულია ყველაზე მთლიანად სხეულებული საერთაშორისო დოკუმენტით. პროფკავშირებში გაერთიანებისა და მისი შექმნის უფლება ვრცელდება როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სექტორში დასაქმებულებზე. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ამ უფლების შეზღუდვა შესაძლებელია, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც საქმე ეხება სახელმწიფო სექტორსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულებს. შესაძლებელია ითქვას, რომ მინიმალური სტანდარტია როგორც პროფკავშირებში გაწევრიანებისა და მისი ფორმირების უფლება, ისე პირის უფლება, უარი თქვას პროფკავშირში გაწევრიანებაზე.

2.5.2. კოლექტიური მოლაპარაკება

ზემოხსენებული დოკუმენტების უმეტესობით (როგორცაა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და ევროპის სოციალური ქარტია) გარანტირებულია კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება. როგორც ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, სახელმწიფოებს აქვთ პოზიტიური ვალდებულება, უზრუნველყონ ინდივიდების მიერ ამ თავისუფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა. აგრეთვე, კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებასთან დაკავშირებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ დაადგინა გარკვეული სტანდარტები, რომლებიც ასევე მიიჩნევა მინიმალურ სტანდარტად.

2.5.3. პროფკავშირების უფლება შეიმუშაონ საკუთარი წესები

პროფკავშირების უფლება, შეიმუშაონ საკუთარი წესები, აუცილებელია მათი ავტონომიისათვის და ეს უფლება გარანტირებულია ზემოთ განხილული ინსტრუმენტებით. ILO-ს მიდგომების შესაბამისად, შეზღუდვები დაიშვება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ამის ფორმალური საჭიროება დგას. ამრიგად, მინიმალური სტანდარტი იქნება პროფკავშირებისათვის საკუთარი საქმის წარმოების უფლე-

ბის მინიჭება, მხოლოდ გარკვეული ფორმალური შეზღუდვების დაწესებით.

2.5.4. გაფიცვის უფლება და სოლიდარობის გაფიცვები

როგორც ზემოთ ითქვა, გაფიცვის უფლება დაცულია ცალკეული საერთაშორისო ინსტრუმენტებით, ზედამხედველობის ორგანოებისა და სასამართლოების მიერ. თუმცა, უფლების ფარგლები დოკუმენტების მიხედვით განსხვავდება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მაღალი სტანდარტით იცავს გაფიცვის უფლებას, ვინაიდან ეს უკანასკნელი მოიცავს ისეთ გაფიცვასაც, რომელიც, შესაძლოა, პოლიტიკური მიზნით ორგანიზებულად ჩაითვალოს და ასევე უშვებს სოლიდარობის გაფიცვებს, თუკი თავდაპირველი გაფიცვა ლეგიტიმურია. ILO-ს მსგავსად, ევროპული სოციალური უფლებების კომიტეტი მიიჩნევს, რომ გაფიცვის უფლების ფარგლებში დაცულია სოლიდარობის გაფიცვაც. თუმცა, პოლიტიკური მიზნით გაფიცვებზე, სოციალური უფლებების ევროპულ კომიტეტს უფრო მკაცრი მიდგომები აქვს. მისი მოსაზრებით, გაფიცვის მიზანი კოლექტიური მოლაპარაკებები უნდა იყოს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტისგან განსხვავებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო სოლიდარობის გაფიცვას უფრო ვიწროდ განმარტავს. ის, გარკვეულ შემთხვევებში, სოლიდარობის გაფიცვის უფლების შეზღუდვას გამართლებულად მიიჩნევს.

გაფიცვის უფლება არ არის ევროკავშირის ძირითადი სამართლით გარანტირებული. თუმცა მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ დამსაქმებელთა პროტესტის უფლება ფუნდამენტური უფლებაა.

რომ შევაჯამოთ, გაფიცვის უფლება გაერთიანების თავისუფლების არსებითი ნაწილია, მაგრამ შესაძლებელია ამ უფლების შეზღუდვა. გაფიცვის უფლების მინიმალური სტანდარტი შესაძლოა მოიცავდეს პოლიტიკურ გაფიცვასაც, თუ ეს უკანასკნელი გამოხატავს უკმაყოფილებას იმ სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის მიმართ, რომელიც გავლენას ახდენს პროფკავშირის წევრებსა თუ ზოგადად დასაქმებულებზე.

2.5.5. საჯარო სექტორი და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულები

საერთაშორისო ინსტრუმენტების უმეტესი ნაწილი უშვებს შესაძლებლობას, შეიზღუდოს საჯარო სექტორსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავეთა უფლება, მიმართონ პროტესტს. თუმცა, ეს დოკუმენტები ამის საშუალებას სხვადასხვა ფარგლებში იძლევა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მიიჩნევს, რომ ეროვნული ხელისუფლების ორგანოების გადასაწყვეტია, თუ რა ფარგლებში იქნება გაფიცვის უფლება გარანტირებული საჯარო სექტორისთვის. გარდა ამისა, ILO ადგენს, რომ ვიწრო გაგებით, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულებს, შესაძლებელია, შეუზღუდოთ გაფიცვის უფლება. ევროპის სოციალური ქარტია სახელმწიფოებს უფრო შეზღუდული დისკრეციის ფარგლებს ანიჭებს. ამ ინსტრუმენტის თანახმად, ზოგადი აკრძალვა საჯარო სექტორისა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულების მიმართ, შესაძლოა, უკანონო იყოს, გარდა განსაკუთრებული შემთხვევებისა. ამასთანავე, ყველა შეზღუდვა ლეგიტიმური უნდა იყოს. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიხედვით, საჯარო სექტორზე შეზღუდვების დაწესება კანონიერია, თუ საქმე ეხება შეიარაღებულ ძალებს, პოლიციას ან სახელმწიფო ადმინისტრაციას. თუმცა, სახელმწიფო მოხელეებისთვის გაფიცვის უფლების ზოგადი აკრძალვა, დაუშვებელია.

3. სხვადასხვა ქვეყნის ეროვნული რეგულირება

3.1. შვედეთი

3.1.1. შვედური მოდელის მახასიათებლები

პროფკავშირებში დასაქმებულთა ჩართულობა შვედეთში საკმაოდ მაღალია. 2011 წელს შესაბამისი მაჩვენებელი ქვეყანაში დასაქმებულთა 71%-ს შეადგენდა.⁷⁰ აგრეთვე, შვედეთი არ გამოირჩევა პროფკავშირთა მრავალფეროვნებით. გარდა სამი დამკვიდრებული ორგანიზაციისა - შვედეთის პროფკავშირების კონფედერაცია (LO), შვედეთის პროფესიონალ თანამშრომელთა კონფედერაცია (TCO)

⁷⁰ თორ სიგმანი და ერიკ მოდინი, შრომის სამართალი – მიმოხილვა (ვიზიტი: Nordstedts Juridik, 2013), 21

და შვედეთის პროფესიონალ გაერთიანებათა კონფედერაცია, - არსებობს რამდენიმე მცირე ზომის სხვა გაერთიანებაც.⁷¹ იშვიათად ვხვდებით განსხვავებულ პროფკავშირებს ერთ სექტორში. პროფკავშირებში გაწევრიანების მაღალი მაჩვენებლისა და გაერთიანებათა ნაკლები მრავალფეროვნების მიზეზი, შესაძლოა, იყოს კანონმდებლობა, რომელიც უპირატესობას და პრივილეგიებს ანიჭებს იმ პროფკავშირებს, რომლებსაც დამსაქმებლებთან უკვე კოლექტიური ხელშეკრულება აქვთ დადებული. თუ პროფესიულ კავშირს დამსაქმებელთან კოლექტიური ხელშეკრულება აქვს დადებული, ამ პროფკავშირის წევრებს უფლება აქვთ სამუშაო დროის ფარგლებში აკეთონ პროფკავშირთან დაკავშირებული საქმეებიც. შვედური მოდელის კიდევ ერთი მახასიათებელია ის, რომ კოლექტიური ხელშეკრულებების მეშვეობით, პროფკავშირებს სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით დიდი გავლენის მოხდენა შეუძლიათ.⁷²

3.1.2. პროფკავშირებში გაწევრიანებისა და მისი შექმნის უფლება

გაერთიანების უფლება დაცულია შვედეთის კონსტიტუციით. ის ასევე გარანტირებულია ერთობლივი გადაწყვეტის აქტით (Co-determination Act, MBL), რომელიც ადგენს დასაქმებულთა უფლებას, იყვნენ პროფკავშირის წევრი, დისკრიმინაციის გარეშე. ეს აქტი ასევე მოიცავს გაერთიანების ნეგატიურ უფლებას, კერძოდ, პროფკავშირის წევრობაზე უარის თქმას.

3.1.3. პროფკავშირების უფლება, შეიმუშაონ საკუთარი წესები და აირჩიონ წევრები

პროფკავშირების შიდა საქმეების რეგულირებასთან დაკავშირებით, შვედეთში ძალიან ცოტა ნორმა თუ არსებობს. გაერთიანების კანონის პრინციპების თანახმად, ყველა წევრი უნდა იყოს თანაბარი და ისინი არ უნდა დაექვემდებარონ თვითნებურ მოპყრობას. გარდა ამისა, აკრძალულია დისკრიმინაცია, როდესაც საქმე ეხება პროფკავშირის წევრობას.⁷³

⁷¹ იქვე.

⁷² იქვე, იხ. 21–22.

⁷³ სიგმანი და შოდინი, შრომის სამართალი – მიმოხილვა, 64–65.

3.1.4. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება

ერთობლივი გადაწყვეტის აქტის (MBL) თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია მოლაპარაკება აწარმოოს პროფკავშირთან, რომელსაც მასთან კოლექტიური ხელშეკრულების დადება სურს. თუმცა, ის პირდაპირ არ მოიცავს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების უფლებას.⁷⁴

3.1.5. დასაქმებულთა პროტესტი

დასაქმებულთა პროტესტის უფლება დაცულია შვედეთის კონსტიტუციით (მმართველობის ფორმა). დასაქმებულთა პროტესტი დაშვებულია, როდესაც მხარეებს შორის არ არის დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება. როგორც კი მხარეები კოლექტიურ ხელშეკრულებას დადებენ, ისინი ვალდებული არიან, არ მიმართონ პროტესტს. ეს კი ეგრეთ წოდებული „მშვიდობის ვალდებულება“ (fredsplikt).⁷⁵

დასაქმებულთა პროტესტის უფლების შეზღუდვა უშუალოდ კანონიდან არ გამომდინარეობს. თუმცა ერთობლივი გადაწყვეტის აქტი (MBL) ადგენს მოლაპარაკების ზოგად ვალდებულებას.⁷⁶ გარდა ამისა, ეროვნულმა სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ დაუშვებელია დასაქმებულთა პროტესტის მოწყობა უკვე არსებული კოლექტიური ხელშეკრულების უარსაყოფად, მაშინაც კი, თუ პროფკავშირს, რომელიც პროტესტს მართავს, დამსაქმებულთან დადებული არ აქვს კოლექტიური ხელშეკრულება. ამასთანავე, პროფკავშირების მიერ ორგანიზებული პროტესტი კანონიერია, თუ მათ არ აქვთ გაფორმებული დამსაქმებელთა კოლექტიური ხელშეკრულება და არ გეგმავენ მსგავსი ხელშეკრულების გაფორმებას.⁷⁷

შვედეთის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ისეთ რეგულაციას, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულთა პროტესტი უნდა იყოს

⁷⁴ იქვე, იხ: 73.

⁷⁵ იქვე, იხ: 85.

⁷⁶ ანდრეა იოსა და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია/ევროპის პროფკავშირული ინსტიტუტი, გაფიცვის უფლება საჯარო სექტორში – შვედეთი, (საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია, 2018), 7. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3eMXmVc>.

⁷⁷ სიგმანი და შოდინი, შრომის სამართალი – მიმოხილვა, 86.

მიყენებული ზიანის პროპორციული. ამასთანავე, მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ *ლავალის* საქმეში დაადგინა, რომ როდესაც ევროკავშირის სამართლით გათვალისწინებული სხვა უფლებები საფრთხის წინაშეა, მხედველობაშია მისაღები პროპორციულობა.⁷⁸

შვედეთში გაფიცვის სამართლებრივი განმარტება არ არსებობს. ერთობლივი გადაწყვეტის აქტი (MBL), გაფიცვასა და ლოკაუტებს განიხილავს, როგორც დასაქმებულთა/პროფკავშირების და დამსაქმებელთა/დამსაქმებელთა გაერთიანებების მიერ მოწყობილ სამუშაოს შეფერხებას. კანონი ასევე მოიცავს ბლოკადას, ბოიკოტს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს აკრძალვას, მუშაობას მკაცრად წესების მიხედვით (work-to-rule) და სამუშაო პროცესის განზრახ შენელებას (go-slow). ზოგადად, ეროვნულმა სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ დასაქმებულებმა პროტესტს შესაძლებელია მიმართონ მეორე მხარეზე ზეწოლის მოსახდენად, შრომით საკითხებთან დაკავშირებულ დავებთან მიმართებით. ეს შვედეთში ფართოდ განიმარტება და მოიცავს პოლიტიკურ გაფიცვებს, რომლებიც ეხება შრომის, დასაქმების და კეთილდღეობის პოლიტიკას. გაფიცვას შეიძლება მიმართონ პროფკავშირებმა, დამსაქმებელთა გაერთიანებებმა ან ინდივიდუალურმა დასაქმებულებმა. ზოგადად, დაუშვებელია არაოფიციალური გაფიცვები (Wildcat Strikes). ამასთანავე, პროფკავშირის შექმნასთან დაკავშირებული მოთხოვნები მინიმალურია. ამიტომ, ინდივიდუალურ დასაქმებულებს შეუძლიათ გაერთიანდნენ პროფკავშირში, რათა შეძლონ გაფიცვის უფლების გამოყენება.⁷⁹

საერთაშორისო თვალსაზრისით, შვედეთში დასაქმებულთა პროტესტის უფლების განხორციელება მსხვილ მასშტაბებს იძენს. კერძოდ, ფართო მასშტაბის უფლებად შეიძლება მივიჩნიოთ სოლიდარობის უფლება. სოლიდარობის უფლება აქვთ კოლექტიური ხელშეკრულებით შეზღუდულ პროფკავშირებსაც კი. ეს კი, შესაძლებელს ხდის, პროტესტმა მთელი სახელმწიფო მოიცვას.⁸⁰

⁷⁸ სიგმანი და შოლინი, შრომის სამართალი – მიმოხილვა, 86.

⁷⁹ იოსა და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია/ევროპის პროფკავშირული ინსტიტუტი, გაფიცვის უფლება საჯარო სექტორში – შვედეთი, 4-5.

⁸⁰ სიგმანი და შოლინი, შრომის სამართალი – მიმოხილვა, 22-23.

3.1.6. საჯარო სექტორსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულები

ზოგადი პრინციპით, საჯარო სექტორში დაშვებულია დასაქმებულთა პროტესტი, რადგან მათზე ზოგადი შრომითსამართლებრივი წესები ვრცელდება. თუმცა, კანონში (საჯარო სამსახურის აქტი) არსებობს გარკვეული შეზღუდვები, რომლებიც სახელმწიფო სექტორისთვის გაფიცვის უფლებას ზღუდავს. ეს მოიცავს გაფიცვის შემთხვევაში მხარეებისთვის მოლაპარაკებების წარმოების ვალდებულებას და შეზღუდვებს პროტესტის დასაშვებ ფორმებთან მიმართებით. აგრეთვე, აკრძალულია პოლიტიკური ხასიათის გაფიცვა.⁸¹

სახელმწიფო სექტორის გარკვეული კატეგორიებისთვის აკრძალულია დასაქმებულთა პროტესტი. პირველ რიგში, ეს მოიცავს იმ საჯარო მოხელეებს, რომელთა საქმიანობა საჯარო უფლებამოსილების აღსრულებას მოიცავს ან რომელთა მუშაობაც აუცილებელია. სახელმწიფო მოხელეებად მიიჩნევა სამთავრობო ორგანოებში დასაქმებული მაღალი თანამდებობის პირები, სასამართლო სისტემაში, სასჯელაღსრულების სტრუქტურებსა და სხვა ადმინისტრაციულ ორგანოებში დასაქმებულები.⁸²

სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში გაფიცვის უფლებაზე შეზღუდვები სექტორული კოლექტიური ხელშეკრულებებით განისაზღვრება.⁸³

3.2. გერმანია

3.2.1. გერმანული მოდელის მახასიათებლები

2018 წელს, გერმანიაში პროფკავშირის წევრი იყო 7,8 მილიონი ადამიანი. ამ ადამიანების უმეტესობას სამი ძირითადი პროფკავშირული ორგანიზაცია - (გერმანიის პროფკავშირების გაერთიანება (DGB), გერმანიის საჯარო მოხელეთა ასოციაცია (DBB) და გერმანიის

⁸¹ იოსა და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია/ევროპის პროფკავშირული ინსტიტუტი, გაფიცვის უფლება საჯარო სექტორში – შვედეთი, 3 და 5.

⁸² იქვე, იხ. 6.

⁸³ იოსა და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია/ევროპის პროფკავშირული ინსტიტუტი, გაფიცვის უფლება საჯარო სექტორში – შვედეთი, 3.

ქრისტიანული პროფკავშირების ასოციაცია (CGB)) წარმოადგენს.⁸⁴

გერმანული მოდელისთვის დამახასიათებელია ინტერესთა წარმოდგენის ორმაგი სისტემა. პროფკავშირი პასუხისმგებელია კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე, ხოლო მშრომელთა საბჭოები, რომლებსაც თანამშრომლები ირჩევენ პროფკავშირებისგან დამოუკიდებლად, წარმოადგენენ დასაქმებულთა ინტერესებს. ამასთანავე, მშრომელთა საბჭოების წევრთა უმეტესობა ასევე პროფკავშირების წევრია და გავლენას ახდენს ამ უკანასკნელზე. სკანდინავიის ქვეყნებისგან განსხვავებით, გერმანიაში პროფკავშირები არ მონაწილეობენ უმუშევრობის კომპენსაციასთან თუ სახელმწიფო პენსიასთან დაკავშირებული საკითხების განსაზღვრაში.⁸⁵

გერმანული მოდელის კიდევ ერთი მახასიათებელია ის, რომ კოლექტიური ხელშეკრულებები წყდება სექტორულ დონეზე. ევროპის მრავალი სხვა ქვეყნისგან განსხვავებით, სახელმწიფო არ მონაწილეობს კოლექტიურ მოლაპარაკებებში, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც იგი საჯარო სამსახურთან დაკავშირებულ მოლაპარაკებებში მხარეს წარმოადგენს.⁸⁶

3.2.2. პროფკავშირის შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება

გაერთიანების თავისუფლება დაცულია გერმანიის კონსტიტუციით (Grundgesetz). შესაბამისი მუხლი ითვალისწინებს პროფკავშირებში გაწევრიანების როგორც დადებით, ისე ნეგატიურ უფლებას.⁸⁷

3.2.3. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება

გერმანიის კანონმდებლობით პირდაპირ არ არის დადგენილი კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება. თუმცა არსებობს კოლექტიუ-

⁸⁴ ჰეინერ დრიბუში და პიტერ ბირკი, შრომითი და სოციალური სამართლიანობა: პროფკავშირები გერმანიაში: გამოწვევები გარდამავალ პერიოდში, (ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2019), 6. ხელმისაწვდომია: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/15399.pdf>.

⁸⁵ იქვე, იხ. 6.

⁸⁶ იქვე, იხ. 15.

⁸⁷ იქვე, იხ. 6.

რი მოლაპარაკებების ავტონომიის პრინციპი (Tarifautonomie). გერმანიის კონსტიტუციით, კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება გაერთიანების თავისუფლების განხორციელების გარანტიაა.⁸⁸

3.2.4. დასაქმებულთა პროტესტი

გერმანიის კონსტიტუციით, გაფიცვის უფლება კოლექტიური მოლაპარაკებების ავტონომიის პრინციპისა და გაერთიანების თავისუფლების შემადგენელი ნაწილია. ეს უფლება ვრცელდება პროფკავშირებზე, რომელთაც სათანადოდ შეუძლიათ კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოება. ამრიგად, მათ უნდა დაამტკიცონ, რომ შეუძლიათ კოლექტიური ხელშეკრულების დადებაზე გავლენის მოხდენა. გერმანიის კანონმდებლობის თანახმად, კოლექტიური ხელშეკრულება არ გულისხმობს აბსოლუტურ მშვიდობის ვალდებულებას. კოლექტიური ხელშეკრულებები იშვიათად შეიცავს დებულებას, რომელიც აბსოლუტურ მშვიდობის ვალდებულებას მოითხოვს. ამასთანავე, ზოგადად დადგენილია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების შემდეგ, წარმოიშობა მშვიდობის ვალდებულება.⁸⁹

გაფიცვის უფლება შესაძლებელია შეიზღუდოს იმის მიხედვით, თუ რა მიზანს ემსახურება. გაფიცვა დასაშვებია, თუ ეს აუცილებელია სათანადო კოლექტიური მოლაპარაკებების უზრუნველსაყოფად. აქედან გამომდინარე, პოლიტიკური გაფიცვების უმეტესობა უკანონოდ მიიჩნევა. არაკანონიერია ასევე არაოფიციალური გაფიცვა (Wildcat Strike), თუ ის არ არის პროფკავშირის მიერ ორგანიზებული.⁹⁰

სოციალური უფლებების ევროპულმა კომიტეტმა (ECSR) დაადგინა, რომ ისეთი გაფიცვის აკრძალვა, რომელიც არ არის მიმართული კოლექტიური ხელშეკრულების მისაღწევად, გაფიცვის უფლების გადამეტებული შეზღუდვაა. ამასთანავე, კომიტეტის თანახმად, გაფიცვის უფლების გადამეტებული შეზღუდვაა იმ მოთხოვნების და-

⁸⁸ ნინა ბუტგენი და სტეფან კლოუარეტი, გაფიცვის უფლება საჯარო სექტორში – გერმანია, (საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია, 2019), 3-4. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/30UQyEa>.

⁸⁹ ბუტგენი და კლოუარეტი, გაფიცვის უფლება საჯარო სექტორში – გერმანია, 3, 5 და 10.

⁹⁰ იქვე, იხ. 6.

წესებაც, რომლებიც გაფიცვის დაწყებამდე დასაქმებულთა ჯგუფმა უნდა შეასრულოს.⁹¹

გერმანიაში დასაქმებულთა პროტესტი პროპორციული უნდა იყოს ამ ქმედების შედეგად დამდგარ ზარალთან.⁹² პროპორციულობის ტესტი უნდა პასუხობდეს შემდეგს:

- არის თუ არა დასაქმებულთა პროტესტი ხელსაყრელი პროფკავშირების მიზნების მისაღწევად;
- არის თუ არა ეს აუცილებელი (შეიძლებოდა თუ არა მიზანი მიღწეულიყო ნაკლებად მზღუდავი საშუალებებით); და
- არის თუ არა მოქმედება მიზანშეწონილი (პროპორციულობა ვიწრო გაგებით).⁹³

პროპორციულობის მოთხოვნის გამო, სოლიდარობის გაფიცვა უკანონოდ ითვლებოდა. თუმცა, საერთაშორისო ვალდებულებებიდან გამომდინარე, ეს პოზიცია შეიცვალა. სოლიდარობის გაფიცვა ადარ მიიჩნევა კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მშვიდობის ვალდებულების დარღვევად.⁹⁴

გერმანიაში გაფიცვის სამართლებრივი განმარტება არ არსებობს. მუშაობის კოლექტიური შეჩერება გაფიცვის მახასიათებლად მიიჩნევა. გამაფრთხილებელი გაფიცვები იმავე პროპორციულობის კრიტერიუმებს ექვემდებარება, როგორცაც სამუშაოს შეჩერება. ზოგადად, შენობის დაკავება არ ითვლება კანონიერად. თუმცა, შესაძლოა, მოკლე ხნის განმავლობაში ლეგალური იყოს და თუ ბლოკადაში გადაიზრდება, რომელიც ხელს უშლის, მაგალითად, დასაქმებულების შენობაში შესვლას, დაუშვებელია ძალის ან მუქარის გამოყენება შესასვლელის დასაბლოკად. უკანონოა მონაცვლეობითი გაფიცვა. სათანადოდ არ არის დადგენილი, კანონიერი თუ არა ბოიკოტები და ფლემ-მობები (მოულოდნელი, მოკლენიანი საჯარო წარმოდგენა ადამიანთა ჯგუფის მიერ).⁹⁵

⁹¹ იქვე, იხ. 17.

⁹² იქვე, იხ. 23.

⁹³ იქვე, იხ. 6.

⁹⁴ იქვე.

⁹⁵ იქვე, იხ. 7.

3.2.5. საჯარო სექტორსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულები

ყველა დასაქმებულს, მათ შორის, საჯარო სექტორში მომუშავეებს, აქვს უფლება მიმართონ პროტესტს. ამასთანავე, ზოგადად, სახელმწიფო მოხელეებისთვის (რომელთა საქმიანობასაც საჯარო სამართალი აწესრიგებს) აკრძალულია დასაქმებულთა პროტესტის ორგანიზება. ეს აკრძალვა მოიცავს საჯარო სექტორში დასაქმებულების დიდ ნაწილს, როგორცაა მასწავლებლები, ფოსტის თანამშრომლები და ა.შ. ეს ზოგადი აკრძალვა ეწინააღმდეგება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87-ე და №98-ე კონვენციებს და ევროპის სოციალურ ქარტიას. შესაბამისად, კრიტიკის ობიექტივს გახდა. გარდა ამისა, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, საქმეზე, „ენერჯი იაპი-ოლ სენი თურქეთის წინააღმდეგ“, ეჭვქვეშ დადგა საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა გაფიცვის უფლების ზოგადი აკრძალვა. სახელმწიფო სექტორში მომუშავეები, რომელთა დასაქმება შრომით ხელშეკრულებასა და კოლექტიურ ხელშეკრულებებს ეფუძნება, არ იზღუდება გაფიცვის უფლებით.⁹⁶

როდესაც საქმე ეხება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის თანამშრომლებს, მათ ზოგადად აქვთ უფლება მიმართონ პროტესტს. ამასთანავე, აუცილებელია, რომ სასიცოცხლო მნიშვნელობის მომსახურების გაწევა შესაძლებელი იყოს გაფიცვის დროსაც კი.⁹⁷

3.3. ლიეტუვა

3.3.1. ლიეტუვის მოდელის მახასიათებლები

ლიეტუვაში პროფკავშირში გაერთიანების შედარებით დაბალი მაჩვენებელია. 2008 წლის მონაცემებით, პროფკავშირებში გაწევრიანების წილი დასაქმებულთა მთლიანი რიცხვის 10% იყო.⁹⁸ ძირითადი პროფკავშირებია: ლიეტუვის პროფკავშირების კონფედერაცია.

⁹⁶ იქვე, იხ. 8 და 18.

⁹⁷ იქვე, იხ. 9.

⁹⁸ ინგა ბლაზინენი, ლიეტუვა: საწარმოო ურთიერთობების პროფილი, (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია), 3-4. ხელმისაწვდომია: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2330/EIRO%20Lithuania.pdf>.

დერაცია (LPSK), ლიეტუვის შრომის ფედერაცია (LDF) და ლიტვის რესპუბლიკის ფიზიკური საზოგადოება (LPS).⁹⁹ მიუხედავად იმისა, რომ პროფკავშირებში გაერთიანების მაჩვენებელი დაბალია, კოლექტიური მოლაპარაკებები მიმდინარეობს და ხელშეკრულებები ფორმდება მეტწილად იმ ბიზნესში, სადაც პროფკავშირები საქმიანობს.¹⁰⁰ ამასთანავე, ლიეტუვის პროფკავშირების კონფედერაცია (LPSK) მიიჩნევს, რომ კოლექტიური მოლაპარაკებების სისტემაში მრავალი ხარვეზია. მაგალითად, კერძო სექტორში სათანადო კოლექტიური ხელშეკრულებების დეფიციტი, კოლექტიური ხელშეკრულების შესრულების ადეკვატური მონიტორინგის საჭიროება, ზოგიერთ სექტორში პროფკავშირების შექმნის შეუძლებლობა, ორმაგი წარმომადგენლობის სისტემა (მუშებს წარმოადგენენ პროფკავშირები და სამუშაო საბჭოები), რომელიც კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესს ასუსტებს და პროფკავშირის წევრთა შესახებ ცნობიერების ნაკლებობა.¹⁰¹

ლიეტუვის სისტემა გერმანული და შვედური სისტემისგან იმით განსხვავდება, რომ კოლექტიური შეთანხმება არ ფორმდება ეროვნულ თუ სექტორულ დონეზე და კოლექტიური მოლაპარაკებების ყველაზე მნიშვნელოვან საფეხურს კომპანია წარმოადგენს. ამასთანავე, რადგანაც ეროვნულ დონეზე მრავალი რეგულაციაა დაწესებული, ამ დონეზე სოციალური დიალოგის როლი შეიძლება უფრო მნიშვნელოვნად ჩაითვალოს, ვიდრე კომპანიის ფარგლებში.¹⁰²

3.3.2. პროფკავშირების შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება

პროფესიული კავშირის შექმნის უფლება დაცულია ლიეტუვის კონსტიტუციით. პროფკავშირებში გაწევრიანების უფლებას ასევე იცავს სპეციალური კანონმდებლობა.¹⁰³

⁹⁹ იქვე.

¹⁰⁰ იქვე.

¹⁰¹ იხილეთ: <https://www.lpsk.lt/en/2019/02/01/collective-bargaining-in-lithuania-current-situation-and-priorities/>.

¹⁰² ბლაზინენი, ლიეტუვა: საწარმოო ურთიერთობების პროფილი, 4.

¹⁰³ რომა დოვიდენინი, პროფკავშირების გამომხაურება ლიეტუვაში გლობალიზაციასთან მიმართებაში, (ქენევა: შრომის კვლევების საერთაშორისო ინსტიტუტი, 1999), 23. ხელმისაწვდომია: <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00162.pdf>.

3.3.3. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება

ლიეტუვის კანონმდებლობით გარანტირებულია პროფკავშირების კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება.¹⁰⁴

3.3.4. დასაქმებულთა პროტესტი

გაფიცვის უფლება დაცულია ლიეტუვის კონსტიტუციით. ამ გზას დასაქმებულებმა შესაძლებელია მიმართონ სოციალური და ეკონომიკური ინტერესების დასაცავად. გაფიცვა პროფკავშირების უფლებაა.¹⁰⁵

ლიეტუვაში გაფიცვა არის პროფკავშირების მიერ ორგანიზებული სამუშაოს შეჩერება, რომელიც მიზნად ისახავს კოლექტიური შრომითი დავის გადაჭრას ან უზრუნველყოფს ასეთი დავის გადაჭრისას მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებას.¹⁰⁶ ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით, გაფიცვის ორი ფორმა არსებობს: ჩვეულებრივი გაფიცვა და გამაფრთხილებელი გაფიცვა. კანონით არ არის აკრძალული რომელიმე სახის გაფიცვა.

გაფიცვის უფლება ექვემდებარება ლიეტუვის შრომის კოდექსით (LC) გათვალისწინებულ შეზღუდვებს.¹⁰⁷ ლიეტუვის შრომის კოდექსით, გაფიცვა უკანონოა შემდეგ გარემოებებში:

- გაფიცვის მიზნები არ შეესაბამება კონსტიტუციასა თუ სხვა კანონებს;
- გაფიცვა არღვევს პროცედურულ მოთხოვნებს;
- გაფიცვა ითვალისწინებს ისეთი მოთხოვნების დაწესებას, რომლებიც მანამდე არ გაცხადებულა, პოლიტიკური თუ სხვა სახის მოთხოვნები, რომლებსაც გაფიცვაში მონაწილე თა-

¹⁰⁴ დოვიდენიენი, პროფკავშირების გამოხმაურება ლიეტუვაში გლობალიზაციასთან მიმართებაში, 24.

¹⁰⁵ ნატალია მიცკევიცა და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია/ევროპის პროფკავშირული ინსტიტუტი, გაფიცვის უფლება საჯარო სექტორში – ლიეტუვა, (საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია, 2018), 3-4. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3rXYv7m>.

¹⁰⁶ მიცკევიცა და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია/ევროპის პროფკავშირული ინსტიტუტი, გაფიცვის უფლება საჯარო სექტორში – ლიეტუვა, 5.

¹⁰⁷ იქვე, იხ.3-4.

ნამშრომლების სამუშაოსა თუ ინტერესებთან კავშირი არ აქვთ;

- გაფიცვა მიემართება ისეთ საკითხებს, რომლებიც დაცულია კოლექტიური ხელშეკრულებით.¹⁰⁸

ლიეტუვის შრომის კოდექსის მიხედვით, მხარეები ვალდებული არიან, გაფიცვის დაწყებამდე, ღვინის გადასაწყვეტად ალტერნატიულ საშუალებებს მიმართონ. გამაფრთხილებელი გაფიცვის მოწყობამდე, საწარმოსა თუ დაწესებულებას, აუცილებელია წარედგინოს წერილობითი შეტყობინება. განცხადება რიგითი გაფიცვის შესახებ, მის ჩატარებამდე უნდა გაკეთდეს.¹⁰⁹

3.3.5. საჯარო სექტორსა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში დასაქმებულები

ზოგადად, ყველა დასაქმებულს აქვს გაფიცვის უფლება. თუმცა, არსებობს შეზღუდვები, რომლებიც ეხება საჯარო სექტორს. დაუშვებელია სასწრაფო დახმარების თანამშრომლების, შინაგან საქმეთა, ეროვნული თავდაცვისა და სახელმწიფო უსაფრთხოების დაცვაში მყოფი პირების გაფიცვა.¹¹⁰

რაც შეეხება სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურებს, მათ აქვთ გაფიცვის უფლება, თუკი მომსახურების მინიმალური დონე უზრუნველყოფილი იქნება. სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურებია: ჯანდაცვა, ელექტროენერჯის, წყლის, გაზის მიწოდება და ა.შ.¹¹¹

¹⁰⁸ იქვე, იხ. 6.

¹⁰⁹ იქვე, იხ. 9-10.

¹¹⁰ ნატალია მიცკევიცა და საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია/ევროპის პროფკავშირული ინსტიტუტი, გაფიცვის უფლება საჯარო სექტორში – ლიეტუვა, (საჯარო სამსახურის კავშირების ევროპული ფედერაცია, 2018), 8.

¹¹¹ იქვე.