

კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის მექანიზმები და მათი ფუნქციონირების ინსტიტუციური მოდელები

სტატიაში შემოთავაზებულია კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის საშუალებების ანალიზი და ამ საკითხთან დაკავშირებული სხვადასხვა ინსტიტუციური მოდელების ეფექტურობის შეფასება, უმთავრესად ევროკავშირის ქვეყნების საკანონმდებლო ჩვეულებების მაგალითზე. საქართველოში კოლექტიური შრომითი დავის მექანიზმის ეფექტურობისთვის საჭიროა ეროვნული და სხვა ქვეყნებში ახლებული კანონმდებლობის, მათ შორის, პრაქტიკისა და პრაქტიკაში ახლებული ხაზვების შესწავლა, ასევე მათ საფუძველზე ცადკუდი ჩეკომენდაციების შედგენა.

საკვანძო სიტყვები: კოლექტიური შრომითი დავა, მოლაპარაკება, მედიაცია, ახიბჩაჟი, კონსილიაცია, სასამართლო, დამსაქმებელი, დასაქმებული, დასაქმებულთა გაერთიანება, პიოფკავშირის ხოლი, მოქნილი და ეფექტური მოდელი.

1. შესავალი

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმების გაფორმების¹ შემდეგ, კონფლიქტების მშვიდობიანი მოგვარების პროცესების ხელშეწყობა სახელმწიფოს ვალდებულებად განისაზღვრა, რომლის შესასრულებლად სახელმწიფოს მიერ გატარდა უამრავი ღონისძიება და ასევე, დაიწყო კონფლიქტის მშვიდობიანი მოგვარებისთვის, სამართლის სხვადასხვა სფეროში ახალი ინსტიტუტების დანერგვა და ძველი სისტემების მოდერნიზება.

სახელმწიფოს მიერ კონფლიქტების მშვიდობიანი მოგვარებისთვის გადადგმული ნაბიჯები ქვეყნის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი ელემენტის - საჯარო წესრიგის გაუმჯობესებას ემსახურება. საჯარო წესრიგის კატეგორია სოციალური და ეკონომიკური წესრიგის არსებითი ელემენტებით წარმოდგება.² სოციალური, ეკონომიკური და სამართლებრივი სივრცეების ჰარმონიულად ფუნქციონირება სახელმწიფოს მდგრადი ფუნქციონირების საფუძველია და სახელმწიფოს მხრიდან სტრატეგიულად გათვლილი სწორი ნაბიჯების გადადგმა მისი შენარჩუნებისა თუ გაუმჯობესებისთვის აუცილებელი წინაპირობაა.

უკანასკნელი 20 წლის მანძილზე ქართულმა მართლმსაჯულებამ საკმაოდ ბევრი - დიდი თუ მცირე მასშტაბის ცვლილება განიცადა, რასაც, ბუნებრივია, ხარვეზებიც ახლდა თან.³ 2013 წელს თვალსაჩინო ტრანსფორმაცია განიცადა საქართველოს შრომის კოდექსმა. განხორციელებული ერთ-ერთი ცვლილებით იმპლემენტირდა კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის მექანიზმები, რაც საქართველოს ასოცირების შეთანხმებით დადგენილი კონფლიქტის მშვიდობიანი მოგვარების პროცესის ხელშეწყობის გა-

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის სამართლის მაგისტრი.

¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27/06/14, გამოქვეყნების თარიღი: 11/09/14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი: 01/09/2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი: 01/07/2016, <www.matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959> [11.11.2019].

² Leckie S., Gallagher A., Economic, Social and Cultural Rights, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 2006, 458.

³ წუდაძე ა., სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში, თსუ-ის გამომცემლობა, თბ., 2016, 8.

მოხმარებას წარმოადგენს. ახალი მექანიზმი კოლექტიურ შრომითი დავების მედია-ციით მოგვარებას მოიაზრებს, რომელსაც კანონმდებელმა სავალდებულო ხასიათი მიანიჭა. განხორციელებული ცვლილებები და ახალი მექანიზმის დანერგვის აუცილებლობა კი, ძველი სისტემის ბუნდოვანებისა და არაეფექტურობის დამსახურებაა.

შრომით სივრცეში კონფლიქტი არის სამუშაო ადგილისა და ორგანიზაციული ცხოვრების დამახასიათებელი ნაწილი. მიუხედავად იმისა, რომ კონფლიქტი შეიძლება სასარგებლოც იყოს, იგი ძირითადად აღიქმება, როგორც მავნე და დისფუნქციური ხასიათის მქონე მოვლენა. ამგვარი აღქმა კიდევ უფრო გამძაფრებულია, როცა ორგანიზაციის შიგნით დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის მიმდინარეობს კონფლიქტი. შრომითი ურთიერთობების კონფლიქტი, როგორც წესი, იწვევს პროდუქციის, შემოსავლისა და დასაქმების ნაკლებობას, მენეჯმენტის წინააღმდეგობას დასაქმებულებთან, განიხილონ წარმოშობილი დავა და გათავისუფლებული მუშაკების მაღალ მაჩვენებელს⁴. ამასთანავე, გაუმართავი შრომითი სისტემა მისი არასტაბილურობიდან გამომდინარე, იწვევს პრობლემების ნაკლებად მიზიდვას, რაც აღნიშნულ უარყოფით შედეგებთან ერთად ქვეყანაში ნაკლებ იწვევსტიციასა და კომერციული სივრცის დეგრადირებას იწვევს. ამის საპირისპიროდ, დადებითად დასრულებული კოლექტიური დავები შრომითი ბაზრის გაუმჯობესების წინაპირობაა, რაც გამოიხატება თუნდაც დასაქმებული პირების სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაში, მათი უფლებების აღდგენასა და გამტკიცებაში და ა.შ. შესაბამისად, კონფლიქტის გადაჭრა ნებისმიერი კარგად ფუნქციონირებადი სამრეწველო სისტემის უმნიშვნელოვანესი ნაწილია და როცა წარმოიშობა დავა, საჭიროა, რომ იგი გადაწყდეს ეფექტურად, რაც შეიძლება მოკლე ვადაში და მოხდეს ორივე მხარის დაკმაყოფილება.⁵

ცხადია, რომ მედიაციის, როგორც დავის მშვიდობიანი გზით გადაწყვეტის ინსტიტუტის ქართულ შრომით სამართლებრივ სივრცეში დანერგვა აუცილებელი და გარდაუვალი საჭიროებაა. ამავე დროს, ნებისმიერი ახალი ინსტიტუტი საჭიროებს სიღრმისეულ გამოკვლევას იმპლემენტაციამდე და მის შემდეგ, რათა მოხდეს მისი წარმატებული ფუნქციონირებისა თუ ხელისშემშლელი გარემოებების იდენტიფიცირება და ხარვეზების იქამდე გამოსწორება, სანამ არ მივიღებთ მოქნილ და ეფექტურ მექანიზმს. წარმოდგენილი კვლევა თავის მხრივ იწვევს წარმოადგენს, ვინაიდან მოქმედი კოლექტიური შრომითი დავის მექანიზმის სიღრმისეულად შესწავლა მისი იმპლემენტაციის დროიდან დღემდე არ მომხდარა. ამავე დროს, ბოლო პერიოდებში წარმოშობილმა კოლექტიურმა შრომითმა დავებმა და პრაქტიკამ ცხადყო როგორც მოქმედი მექანიზმის არსებობის აუცილებლობა, ასევე მის მარეგულირებელ ნორმებში არსებული ხარვეზების იდენტიფიცირებისა და გაუმჯობესების აუცილებლობა.

წინამდებარე ნაშრომი მიზნად ისახავს, კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის მექანიზმის მნიშვნელობისა და მისი ფუნქციონირების გაანალიზებას, უმთავრესად ევროკავშირის ქვეყნებში კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების მექანიზმების შესწავლას, ქართულ რეალობაში მოქმედი მექანიზმის მასთან შედარებასა და ანალიზ-

⁴ Zhou L., Xi M., Zhang X., Zhao Sh., Labor Relations Conflict in the Workplace: Scale Development, Consequences and Solutions, Conflict and its Resolution in the Changing World of Work: A Conference and Special Issue Honoring David B. Lipsky, 2017, 3, <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=lipscopyconference>> [11.11.2019].

⁵ High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts, Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 1, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].

ზის საფუძველზე პრობლემური საკითხების გამოყოფასა და გადაწყვეტას. ამასთანავე, ნაშრომის მიზანია, საქართველოში კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციაში მოღვაწე პრაქტიკოსი მედიატორების შეხედულებების გათვალისწინებით, მოხდეს მოქმედ მექანიზმში არსებული ხარვეზების იდენტიფიცირება და შედარებითსამართლებრივი მეთოდის გამოყენებით, მისი მოქნილობისა და ეფექტურად ფუნქციონირების შესაძლებლობის საკითხის დადგენა.

ნაშრომის ფარგლებში განხორციელებული კვლევა 5 თავის სახით არის ჩამოყალიბებული: პირველ თავი მოიცავს საკვლევი თემის ზოგად დახასიათებას, საკითხის აქტუალობას, კვლევის მიზანს, მეთოდსა და საგანს. მეორე თავი კოლექტიური შრომითი დავის სამართლებრივ ბუნებასა და საკანონმდებლო წინაპირობებს ეხება და მასში განხილულია კოლექტიური დავის წარმოშობის საფუძვლები, სახეები და კოლექტიური დავის მოგვარების მნიშვნელობა. მესამე თავში მოცემულია ძირითადად, ევროკავშირის ქვეყნების მაგალითზე, კოლექტიური დავის გადაწყვეტის მექანიზმების აღწერა და კონკრეტულად არის განხილული ისეთი მექანიზმები როგორებიცაა: მოლაპარაკება, მედიაცია, კონსილიაცია, არბიტრაჟი და სასამართლო. მეოთხე თავი ეთმობა ქართული კოლექტიური დავის მოგვარების ძველ და თანამედროვე მექანიზმის აღწერას და არსებულ ხარვეზებს; ხოლო საბოლოოდ, მეხუთე თავში მოცემულია კვლევის შედეგები თემის დასკვნის სახით. კერძოდ, შეჯამებულია კვლევაში განხილული საკითხები და წარმოდგენილია საკანონმდებლო სრულყოფის რეკომენდაციები და რეგულირების პერსპექტივები, ეროვნული მოდელის ჰარმონიზების კუთხით.

2. კოლექტიური შრომითი დავის სამართლებრივი ბუნება და საკანონმდებლო წინაპირობები

საქართველოს შრომის კოდექსის 48¹ მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კოლექტიური დავა არის დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.⁶

კანონმდებელი საქართველოს შრომის კოდექსში არ განსაზღვრავს კოლექტიური დავის ფარგლებს და კოლექტიურ დავაში მონაწილე მხარეებს აძლევს სრული ინტერეტაციის თავისუფლებას. ამავე დროს, კანონი მხარეს ავალდებულებს, რომ მეორე მხარეს თავადვე გაუგზავნოს შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობითი შეტყობინება, რომელშიც ზუსტად იქნება განსაზღვრული, დავის წარმოშობის საფუძვლები და მისი მოთხოვნები.⁷

ზოგადად, კოლექტიური დავა შესაძლებელია ორი სახის იყოს: უფლებებზე დაფუძნებული და ინტერესებზე დაფუძნებული.⁸ უფლებებზე დავა წარმოიშვება მაშინ, როცა მხარეებს შორის უთანხმოება ეხება არსებული უფლებების განხორციელებას, დარღვევას ან ინტერპრეტაციას, რომელიც დადგენილია კანონით, კოლექტიური შეთანხმებით ან ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით. ინტერესებთან დაკავში-

⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლის პირველი პუნქტი.

⁷ იქვე, მე-2 პუნქტი.

⁸ High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts, Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 3, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].

რებული კოლექტიური დავა კი, მოიაზრებს მხარეთა შორის მომავალი უფლებებისა და ვალდებულებების დადგენასთან დაკავშირებულ უთანხმოებებს.⁹

კოლექტიური დავის ორივე სახე ერთი საერთო მოტივატორი ძალით - წარმოშობილი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების სურვილით ხასიათდება და ადამიანების მოთხოვნილებებიდან წარმოშობილი დავების კატეგორიას წარმოადგენენ. იგი საჭიროებების, სურვილების, ინტერესებისა და ზოგადად, ადამიანებს შორის შეუთავსებლობის გამოხატულებაა.¹⁰ ფიზიოლოგიური მოთხოვნილება, უსაფრთხოება, სოციალური მოთხოვნილება, დაფასება და თვითრეალიზაცია, ადამიანების ხუთი ფუნდამენტური მოთხოვნილებაა, რომელთაგან პირველი ორი პირველადი მოთხოვნილებებია, ხოლო დანარჩენი - შექცენილი. ადამიანს ახალი მოთხოვნილების დაკმაყოფილების სურვილი მას შემდეგ უჩნდება, რაც წინა მოთხოვნილებას დააკმაყოფილებს. ეს მასლოუს პირამიდაა¹¹. რაც მთავარია, დავა/კონფლიქტი შეიძლება წარმოიშვას, როგორც მოთხოვნილებათა არარსებობიდან ან ნაკლებობიდან, ისე მეტის მიღების სურვილიდან გამომდინარე და როცა ადამიანი თავის გარკვეულ მოთხოვნილებას იკმაყოფილებს, მას უჩნდება უფრო მეტის მიღების სურვილი. კოლექტიური დავა, ისევე როგორც სხვა სახის ინდივიდუალური თუ არაინდივიდუალური დავა მასლოუს პირამიდის ფარგლებში ექცევა, ვინაიდან დამსაქმებელიც და დასაქმებულებიც, საბოლოოდ დამოუკიდებელი ინდივიდი - ადამიანია და ბუნებრივია, რომ საკუთარი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების სურვილი გააჩნიათ. იურიდიული პირის შემთხვევაშიც კი, რომელიც ხელოვნურად შექმნილი სუბიექტია და იგი კოლექტიურ დავაში დამსაქმებელს წარმოადგენს, მასაც გააჩნია ისეთი უფლებებისა და მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების მიზანი, როგორებიცაა უსაფრთხოება, ბაზარზე კარგი საქმიანი რეპუტაციის დამკვიდრება, რაც შეიძლება მეტი მოგების ნახვა ნაკლები დანახარჯებით და ა.შ. იურიდიულ პირს არ გააჩნია განცდები, თუმცაღა აღნიშნული მოთხოვნილებები მისი გამართული ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი საჭიროებებია და ისიც, ისევე როგორც ადამიანი, ვერ კმაყოფილება ერთი კონკრეტული მოთხოვნილებებისა თუ მიზნის მიღწევის შემდეგ და უფრო მეტის მიღების მოთხოვნილება უჩნდება, ამას კი აკონტროლებს და განსაზღვრავს იურიდიულ პირთან დაკავშირებული ის ადამიანები, რომლებიც მისი გამართული ფუნქციონირებისკენ მიისწრაფვიან და იურიდიული პირის ინტერესის ფარგლებში მოქმედებენ.

უფლებებთან დაკავშირებული დავები ხშირად წარმოიშობა ხელფასთან, ზეგანაკვეთურ ანაზღაურების, შვებულების და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით, სადაც დასაქმებულები გამოხატავენ პრეტენზიას, რომ აღნიშნული უფლებებით ისინი არ არიან

⁹ Labour Dispute Systems, Guidelines for improved performance, International Training Centre of the International Labour Organization, 2013, 18, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf> [11.11.2019]; Labour Legislation Guidelines, Chapter IV Substantive Provisions of Labour Legislation: Settlement of Collective Labour Disputes, <<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm>> [11.11.2019]; *Dimitriu R.*, Collective Labor Conflicts in Companies and Public Institutions: Some Prospects, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, №34, E/2011, 83, <<http://rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/viewFile/301/294>> [11.11.2019].

¹⁰ *De Janasz S., Dowd K. O., Schneider B.*, *Interpersonal Skills in Organizations*, McGraw-Hill Education, 5th ed., 243, <<http://www.apollolibrary.com/Library/lit/download/ConflictSourcesSolutions.pdf>> [11.11.2019].

¹¹ *McLeod S.*, *Maslow's Hierarchy of Needs*, 2018, <<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>> [11.11.2019]; *Maslow's Hierarchy of Basic Needs*, <https://theneurotypical.com/maslows_basic_needs.html> [11.11.2019]; High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts, Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*, International Labour Office, Geneva, 3, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].

აღჭურვილნი. უფლებებთან დაკავშირებული დავები შეიძლება იყოს როგორც ინდივიდუალური, ისე კოლექტიურიც,¹² ხოლო ინტერესებზე დაფუძნებული დავა არის უთანხმოება დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სამომავლო უფლებებსა და მოვალეობებზე და იგი თავისი ბუნებით კოლექტიური სახის დავაა.¹³

კოლექტიური სახის შრომით ურთიერთობაში და მითუმეტეს, კოლექტიურ დავაში კოლექტიური მოლაპარაკების არსებობა ბუნებრივი და გარდაუვალი მოვლენაა. კოლექტიური დავა კოლექტიური მოლაპარაკების გარეშე ქაოტური და გადაუჭრელი იქნებოდა, რაც არაჯანსაღი ეკონომიკური და სოციალური გარემოს შექმნას განაპირობებდა. სშკ-ის 48¹ მუხლის პირველი პუნქტი კოლექტიური დავის გადაწყვეტის საშუალებად ადგენს შემათანხმებელი პროცედურების წარმართვას, რომელიც მხარეთა შორის პირდაპირი მოლაპარაკების წარმართვას ან მედიაციის პროცედურას მოიაზრებს.¹⁴ კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ 1981 წლის კონვენციის მეორე მუხლი ადგენს კოლექტიური მოლაპარაკების მნიშვნელობას, რომლითაც დამსაქმებელს, დამსაქმებელთა ჯგუფს ან ერთი ან რამოდენიმე დამსაქმებელთა ორგანიზაციასა და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის არსებული ნებისმიერი მოლაპარაკება, რომელიც ეხება სამუშაო პირობებისა და წესების განსაზღვრას, ან/და დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის მარეგულირებელ ურთიერთობებს, ან/და მარეგულირებელ ურთიერთობებს დამსაქმებლებს ან მათ ორგანიზაციებსა და მუშათა ორგანიზაციასა ან მუშათა ორგანიზაციებს შორის, წარმოადგენს კოლექტიურ მოლაპარაკებებს.¹⁵ შესაბამისად, კოლექტიური დავის გადასაწყვეტად და ზოგადად ჯანსაღი შრომითი სფეროს არსებობისთვის, კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოება აუცილებელი პირობაა, იმისათვის, რომ დავაში მონაწილე ორივე მხარე კმაყოფილი დარჩეს.

3. კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის სავალდებულო და არაფორმალური საშუალებები - დავის გადაწყვეტის პროცესების ჯაჭვი უმთავრესად ევროკავშირის ქვეყნების მაგალითზე

კოლექტიური დავის მოგვარების სხვადასხვა საშუალება არსებობს, დაწყებული ყველაზე ტრადიციული - სასამართლოდან, დასრულებული არაფორმალური - მოლაპარაკებით. შესაბამისად, სასამართლო, არბიტრაჟი, მოლაპარაკება, კონსილიაცია, მედიაცი, ეს ყველა ის საშუალებაა, რომლის მეშვეობითაც დღევანდელ დღეს კოლექტიური დავის გადაწყვეტა ხდება¹⁶ და თითოეულ აღნიშნულ საშუალებას თავისი ინდივიდუალური მახასიათებლები გააჩნია, რომელიც ჩვენ ხელს გვინწყობს მათ ერთმანეთისგან გამიჯვნასა და მათი ფუნქციონირების აღქმაში.

კოლექტიური დავების მოგვარების ვალდებულება, ზოგადად, დავაში მონაწილე მთავარ პერსონაჟებს - მოდავე მხარეებს ეკისრება ავტონომიისა და ნებაყოფლობითობის პრინციპებიდან გამომდინარე, რომელიც კოლექტიური ვაჭრობისა და გაერთიანების თავისუფლების მნიშვნელოვანი მახასიათებელია. ამავდროს, მიუხედავად იმი-

¹² იქვე.

¹³ McLeod S., Maslow's Hierarchy of Needs, 2018, <<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>> [11.11.2019].

¹⁴ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლის პირველი პუნქტი.

¹⁵ Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154), art.2, 11.08.1983, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154> [11.11.2019].

¹⁶ Doherty N., Guylar M., The Essential Guide to Workplace Mediation and Conflict Resolution: Rebuilding Working Relationships, 2008, 50-52.

სა, რომ შრომითი სივრცის ადრესატები ავტონომიითა და ნებაყოფლობითობით ხასიათდებიან, ხშირია ისეთი წესები, რომლებიც სავალდებულო კონსილიაციას, მედიაციას ან არბიტრაჟს ადგენენ გარკვეულ შემთხვევებში. ე.ი სახელმწიფოს მიერ იმპერატიული ნორმებით იზღუდება შრომითი სუბიექტების უფლება, მათი ნება ექცევა კანონმდებლის მიერ დადგენილ ვიწრო ჩარჩოში, რომელიც შესასრულებლად სავალდებულო ხდება მათთვის. მაგალითად, ფინეთის კანონმდებლობის მიხედვით, მედიაცია სავალდებულოა, თუმცა შეთანხმების მიღწევის ვალდებულება არ არსებობს. მალტასა და სხვა ქვეყნებში, მედიაცია სავალდებულოა, მაგრამ მხოლოდ მაშინ, როდესაც მხარეებს შორის მოლაპარაკებები წარუმატებელი იქნება. ესტონეთსა და ლიტვაში, გადაუჭრელი დავების შემთხვევაში ხდება საჯარო ორგანოებისთვის მიმართვა და შედეგად საჯარო კონსილიატორი ან კომისია ინიშნება. სხვა შემთხვევებში, დავების გადაწყვეტა შეიძლება მხოლოდ სავალდებულო სახის იყოს.¹⁷

შესაბამისად, კოლექტიური დავის გადაწყვეტის საშუალებები შესაძლოა ატარებდეს, როგორც ნებაყოფლობით, ისე სავალდებულო სახეს და მას თვითონ სახელმწიფოები ადგენენ თავიანთი რეგულაციებით. მისი სავალდებულობა-ნებაყოფლობითობის საკითხის დადგენის დროს კანონმდებელი ითვალისწინებს ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობა, ხალხის დამოკიდებულება არატრადიციული დავის მოგვარების საშუალებების მიმართ, ჩამოყალიბებული ადგილობრივი პრაქტიკა, საერთაშორისო გამოცდილება და სხვა.

ზოგადად, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებებს ნებაყოფლობითი ხასიათი აქვს, და რესურსის დაზოგვაზეა ორიენტირებული¹⁸, თუმცა სისტემის ეფექტურობისთვის კონკრეტულ შემთხვევებში მან შესაძლოა სავალდებულო ხასიათი შეიძინოს, შესაბამისად, რიგ შემთხვევებში, ისეთი დავის მოგვარების ინსტიტუტისთვის სავალდებულო ხასიათის განსაზღვრას, რომელიც თავისი ბუნებით ნებაყოფლობითობაზე და მხარეთა არჩევანზეა დაფუძნებული, რა თქმა უნდა, შესაძლოა როგორც დადებითი ისე უარყოფითი შედეგები გამოიწვიოს. მაგალითად, უარყოფითი გავლენა შეიძლება მოახდინოს შემთხვევამ, როცა კოლექტიური დავა მიმდინარეობს და მოდავე მხარეებმა სავალდებულო მედიაციას უნდა მიმართონ კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესებიდან გამომდინარე, ამ შემთხვევაში ადამიანისთვის დამახასიათებელი ბუნებრივი მოვლენა ხდება - ისინი იბოჭებიან და პროცესს ნაკლებად ენდობიან, რამაც შესაძლებელია, რომ საბოლოო შედეგზე უარყოფითი გავლენა მოახდინოს. თუმცა, როგორც ვთქვი, სავალდებულო მექანიზმს დასაშვებია, რომ საპირისპირო შედეგიც ქონდეს და სტრატეგიულად სწორად დაგეგმის შემთხვევაში, სდადებითი შედეგი მოიტანოს. მაგალითად, როცა მხარეები პირდაპირი მოლაპარაკებით ვერ თანხმდებიან, მათ ნეიტრალური დამხმარე პირი სჭირდებათ, რომელიც მათ სწორი გზით წაიყვანს და დავის გადაწყვეტაში დაეხმარებათ.

3.1. მოლაპარაკება

კოლექტიური მოლაპარაკებები არის კონკრეტულად სამრეწველო ურთიერთობების მექანიზმი ან ინსტრუმენტი, და არის მოლაპარაკებების ასპექტი, შრომით ურთიერ-

¹⁷ *Warneck W., Strike rules in the EU27 and beyond, A Comparative Overview, Brussels, 2007, 13.*

¹⁸ *ცეხცვაძე გ. (ხედავ.), ახვებაძე მ., ვასაძე ე., თვაუჩი ხ., ივანიძე გ., მახაუჩი პ., ჟიჟიაშვილი თ., ტაკაშვილი ს., ხუჭუა თ., ჯიბღაძე ბ., მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბ., 2013, 15.*

თობებში.¹⁹ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №154 კონვენცია²⁰ განსაზღვრავს კოლექტიური მოლაპარაკებების მნიშვნელობას, რომლის მიხედვითაც კოლექტიური მოლაპარაკება არის: „ნებისმიერი მოლაპარაკება, რომელიც, ერთი მხრივ, შედგება დამსაქმებელს, დამსაქმებელთა ჯგუფს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა ორგანიზაციასა და მეორეს მხრივ, ერთ ან მეტ მუშათა ორგანიზაციებს შორის შემდეგი მიზეზების გამო: ა) სამუშაო პირობებისა და დასაქმების ვადების განსაზღვრა; ან/და ბ) დამსაქმებლებსა და მუშაკებს შორის ურთიერთობის დარეგულირება; ან/და გ) მარეგულირებელი ურთიერთობები დამსაქმებლებს ან მათ ორგანიზაციებსა და მუშების ორგანიზაციას ან მუშათა ორგანიზაციებს შორის ურთიერთობების.“ (მუხლი 2)²¹

კოლექტიურ მოლაპარაკებებში გაერთიანებას ყოველთვის აქვს კოლექტიური ინტერესი, ვინაიდან მოლაპარაკებები დასაქმებულთა სასარგებლოდ, მათი ინტერესებიდან გამომდინარე წარმოებს. სადაც კოლექტიური მოლაპარაკებები არ არის მხოლოდ ერთის, არამედ რამოდენიმე დასაქმებულთათვის, კოლექტიური ინტერესი ხდება მთავარი ნაწილი მოლაპარაკების პროცესში. შრომითი ურთიერთობის გარეთ მოლაპარაკებების დროს კოლექტიური ინტერესი ნაკლებია ან საერთოდ არ არსებობს. გამონაკლისია, სახელმწიფოთა შორის მოლაპარაკებები.²²

კონვენცია დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს მხარეების მიერ კეთილსინდისიერად მოლაპარაკების საკითხს, ვინაიდან კოლექტიური ვაჭრობა შეუძლებელი იქნება ორივე მხარის კეთილსინდისიერი ქმედების გარეშე. კეთილსინდისიერი ვაჭრობა გულისხმობს ორივე მხარის მიერ შეთანხმების მიღწევისთვის გულწრფელ ძალისხმევას, რათა მოლაპარაკებები იყოს კონსტრუქციული, მოხდეს გაუმართლებელი შეფერხებებს თავიდან აცილება და შეთანხმების პირობებს პატივი სცენ და შეასრულონ.²³

საქართველოში კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების ერთ-ერთი ფუნდამენტური საშუალება სწორედ მოლაპარაკებაა და იგი შემათანხმებელი პროცედურის სახეა. მოდავე მხარეებს შორის პირდაპირი მოლაპარაკების წარმოება სწორედ დავის მოგვარებისთვის გადადგმული პირველი ნაბიჯია, რომელსაც არეგულირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 48¹ მუხლი.

3.2. კონსილიაცია

ზოგიერთ ქვეყანაში კონსილიაცია და მედიაცია ერთმანეთთან გაიგივებულია, თუმცა ისინი სხვადასხვა დავის ალტერნატიული მოგვარების საშუალებებია. კონსილიაცია არის პროცესი, სადაც ნეიტრალური მესამე მხარე ეხმარება მოდავე მხარეებს საერთო მისაღებ გადაწყვეტილებამდე მისვლაში მათი დავის გადასაწყვეტად.²⁴ აღნიშნულ პროცესში კონსილიატორი პროაქტიულ როლს ასრულებს იმისათვის, რომ შეთან-

¹⁹ *De Silva S., Collective Bargaining Negotiations, ACT/EMP PUBLICATIONS, 1996, 2, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbarg.pdf> [11.11.2019].*

²⁰ 1981 წლის №154-ე კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ“, მე-2 მუხლი, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154> [11.11.2019].

²¹ What is Collective Bargaining?, <http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_244362/lang--en/index.htm>, [11.11.2019].

²² *De Silva S., Collective Bargaining Negotiations, 1996, INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION ACT/EMP PUBLICATIONS, 2, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbarg.pdf> [11.11.2019].*

²³ Promoting collective bargaining: Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154); Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), International Labour Office, Geneva, ILO, 2015, 8, <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_568597.pdf> [11.11.2019].

²⁴ *Foley K., Cronin M., Professional Conciliation in Collective Labour Disputes, A Practical Guide, International Labour Organization, 2015, 9.*

ხმება შედგეს.²⁵ მედიატორისაგან განსხვავებით, კონსილიატორი მხარეებს არ სთავაზობს შესაძლო პრობლემის გადაჭრის გზას. პირიქით, კონსილიატორის მიზანია, მხარეთა თანასწორობის მიღწევა და მათთვის ორმხრივად შეთანხმებული გადაწყვეტილების მიღებაში დახმარების აღმოჩენა. კონსილიაცია მედიაციასთან შედარებით, უფრო პასიური და არაფორმალური პროცესია.²⁶ თეორიულად, კონსილიაციის გზით შესაძლებელია ორივე, კოლექტიურ ინტერესებსა და უფლებებზე დაკავშირებული დავების მოგვარება, თუმცა, პრაქტიკაში კონსილიაცია უფრო ხშირად გამოიყენება კოლექტიური ვაჭრობის მოლაპარაკებების ფაზაში, როდესაც ინტერესთა კონფლიქტი არსებობს.²⁷

კონსილიაციას ბევრ ქვეყნებში ვხვდებით მაგალითად: ლატვია, ლიტვა, ფინეთი, დიდი ბრიტანეთი, ბელგია და სხვა.

ლატვია და ლიტვა ერთმანეთთან უნიკალურ მიდგომას იზიარებენ, რომელიც გამოიხატება კონსილიაციის კომისიების არსებობაში. ეს კომისიები უფლებამოსილია, განიხილონ ორივე, კოლექტიური ინტერესიც და უფლებებიც, ხოლო ლიტვაში ის კოლექტიური დავის მოგვარების სავალდებულო ნაბიჯია. ორივე ქვეყანაში, კოლექტიური დავების გადაწყვეტისას, აქცენტი სოციალური პარტნიორების როლზეა მიმართული და იგი ორმხრივი კონსულტაციების გზით მიმდინარეობს. კონსილიაციის კომისია იქმნება იმ მხარეების მიერ, რომლებიც ასევე ირჩევენ იმ წარმომადგენელთა თანაბარ რაოდენობას, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან დავის განხილვისა და გადაწყვეტილების მიღებაში ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე - გადაწყვეტილება, რომელიც სავალდებულოა ორივე მხარისთვის და მას აქვს კოლექტიური ხელშეკრულების ნამდვილი ძალა. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მექანიზმი უფრო ფორმალური განაჩენის გამოხატულებაა, აქ მესამე მხარე არ არის ჩართული და საბოლოო შედეგისთვის კი, ორივე მხარის თანხმობაა აუცილებელი. ლატვიაში, თუ ასეთი კომისია წარუმატებელი აღმოჩნდება დავის გადაწყვეტაში, დავა შესაძლებელია გაგრძელდეს კოლექტიური ხელშეკრულებით განსაზღვრული პროცედურების შესაბამისად. თუმცა, უფლებების შელახვის შემთხვევაში, ერთადერთი ალტერნატივაა სამოქალაქო სასამართლოში სარჩელის შეტანა. ლიტვაში, მიუხედავად დავის ტიპისა, თუ კომისია ვერ შეძლებს შეთანხმების მიღწევას მთლიან მოთხოვნაზე ან მის ნაწილზე, შესაძლებელია საქმე გაგრძელდეს არბიტრაჟში შრომითი დავის საარბიტრაჟო განხილვაზე, მესამე მხარის სასამართლოში ან გააფორმოს უთანხმოების შესახებ ოქმი.²⁸

კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის მექანიზმად ინგლისში ძირითადად მოქმედებს კონსილიაცია და არბიტრაჟი. დიდი ხანია რაც არსებობს ACAS²⁹, ორგანო რომელიც კონსილიაციის მრჩეველი და არბიტრაჟის სერვისია. ამ ორგანოს მხარეები თვითონვე მიმართავენ. მისი ერთ-ერთი ფუნქცია კოლექტიური შრომითი დავის კონსილიაცია/მედიაციას, ასევე იგი აძლევს რჩევებს შრომითი სამართლის სუბიექტებს (დასაქმებული, დამსაქმებელი, პროფკავშირები და ა.შ). აკასის არბიტრაჟის საფეხურზეც კი, მისი გადაწყვეტილება იურიდიულად სავალდებულო არ არის, თუმცა აქ შემოდის

²⁵ იხ. Rao M. J., Concepts of Conciliation and Mediation and Their Differences, 2002, , 7, <http://law-commissionofindia.nic.in/adr_conf/concepts%20med%20rao%201.pdf> [11.11.2019].

²⁶ Doherty N., Guylar M., The Essential Guide to Workplace Mediation and Conflict Resolution: Rebuilding Working Relationships, 2008, 52.

²⁷ High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts, Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 14, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/me-etin-gdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].

²⁸ იქვე, 15.

²⁹ იხ. Dispute Resolution, <<http://www.acas.org.uk/dispute-resolution>> [01.07.2019].

მორალური შეზღუდვა. ინგლისში ACAS ეხება არამხოლოდ კერძო სექტორს, არამედ საჯაროსაც.³⁰

3.3. მედიაცია

მედიაცია არის პროცედურა დავის გადაჭრისათვის,³¹ სადაც მედიატორი, როგორც მესამე ნეიტრალური მხარე ცდილობს მოდავე მხარეები მიიყვანოს შეთანხმებამდე. მედიაციას „კონფლიქტის მართვის“ საშუალებადაც განიხილავენ.³² იგი სხვა დავის ალტერნატიული გადაწყვეტილების საშუალებებთან შედარებით კოლექტიურ დავებში უფრო გამოყენებადია. კოლექტიურ დავებში მედიაციის ორ სახეს ვხვდებით, სავალდებულო და ნებაყოფლობით.

საქართველოში კოლექტიური შრომითი დავის მედიაცია სავალდებულო ხასიათს ატარებს და ისიც შემათანხმებელი პროცედურის ნაწილია. ქართული კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების მექანიზმი ნაწილობრივ შვედეთისა და კანადის მოდელებს წააგავს, თუმცა მათგან განსხვავებულია.

3.4. კოლექტიური დავის მოგვარების მოდელი შვედეთში

შვედეთში მოქმედებს შვედეთის სამთავრობოს სააგენტო - მედიაციის ეროვნული ცენტრი. მას უმთავრესად აქვს ორი ფუნქცია: ხელი შეუწყოს ეფექტური სახელფასო ფორმირების პროცესს და შრომით დავებისას ჩაატაროს მედიაცია. მედიატორები მოლაპარაკებებში ინიშნებიან ad-hoc³³ პრინციპით. ეროვნული მედიაციის ცენტრს ყავს 6 რეგიონული მუდმივი მედიატორი. მათი ფუნქციაა ჩაატარონ მედიაცია არაორგანიზებულ დამსაქმებლებსა და გაერთიანებას შორის. როგორც წესი, მედიაციის ეს ფორმა მაშინ გვხვდება, როცა პროფკავშირებს სურთ რომ დამსაქმებელთან კოლექტიურ შეთანხმებას მიაღწიონ წერილობითი შეტყობინებით გაფიცვის შესახებ. შვედეთში მედიაციის 2 სახე გვხვდება: 1. ნებაყოფლობითი მედიაცია - სადაც, მოლაპარაკების პროცესში მყოფი მხარეები თავიანთი სურვილით მიმართავენ ცენტრს, რომლის საფუძველზეც ცენტრი ნიშნავს მოლაპარაკების მენეჯერს ან მედიატორს. თუ ერთი მხარე წინააღმდეგია მედიატორის ჩარევასთან დაკავშირებით, მაშინ ცენტრს არ აქვს უფლება დანიშნოს იგი; 2. სავალდებულო მედიაცია - როცა გაფიცვის დაწყების რისკი დგას ან როცა იგი უკვე დაწყებულია, მედიაციის ცენტრი თვითონ ნიშნავს მედიატორს, მხარეების ნებართვის გარეშე. მხარეები ვალდებულნი არიან მონაწილეობა მიიღონ მედიაციის პროცესში, წინააღმდეგ შემთხვევაში, შესაძლოა მედიატორმა მიმართოს მედიაციის ეროვნულ ცენტრს, რომ მხარეს მიმართოს თავისი ნაკისრი ვალდებულების შესრულებასთან დაკავშირებით. შეუსრულებლობის შემთხვევაში შესაძლოა, ჯარიმაც იქნეს გათვალისწინებული. შვედეთში იმისათვის, რომ დავა ეფექტურად გადაწყდეს, მედიატორს უფლება აქვს მხარეებს ურჩიოს დავის არბიტრაჟით გადაწყვეტის თაობაზე, თუმცა ეს მხარეებისთვის სავალდებულო არ არის.

მედიატორს ასევე, უფლება აქვს ერთჯერადად, მაქსიმუმ 14 დღის ვადით გადადოს დაგეგმილი გაფიცვა, რომელიც ხორციელდება ეროვნული მედიაციის ცენტრის მიმართვის საფუძველზე. ცენტრს უფლება არ აქვს მისი გადადების, თუ პროცესი უკვე დაწყებულია.

³⁰ *Brenninkmeijer A. F. M., Sprengers L. C. J., Effective Resolution of Collective Labour Disputes*, Europa Law Publishing, Groningen, 2006, 98-99.

³¹ *Alfini J. J., Press S. B., Stulberg J. B., Mediation Theory and Practice*, 3rd ed., 2013, 1.

³² *Brenninkmeijer A. F. M., Sprengers L. C. J., Effective Resolution of Collective Labour Disputes*, Europa Law Publishing, Groningen, 2006, 31.

³³ Institutional or Ad-hoc Mediation?, <www.mediation.com.sg/newsletter/archive/42/> [27.12.2020].

ბულია. იმისათვის, რომ ინდუსტრიული მოქმედება (გაფიცვა თუ ლოკაუტი) იყოს კანონიერი, საჭიროა, რომ ქმედების განხორციელებამდე 7 დღით ადრე ამის შესახებ წერილობით ეცნობოს როგორც მეორე მხარეს, ასევე ეროვნული მედიაციის ცენტრს. შვედეთის კანონმდებლობით, კანონიერ გაფიცვაში მონაწილეობის შემთხვევაში, დასაქმებული პირებისთვის შრომითი ხელშეკრულება წყდება. გაფიცულებს მხარს უჭერს და აფინანსებს პროფკავშირები გაფიცვის განმავლობაში. თუ ინდუსტრიული მშვიდობა დაირღვევა, პასუხს აგებს ასევე, პროფკავშირები.³⁴

3.4.1. კოლექტიური დავის მოგვარების მოდელი კანადაში

კანადაში კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესი იწყება მოლაპარაკებების შესახებ შეტყობინებით, რომელიც დამსაქმებლის ან გაერთიანების წერილობითი შეტყობინებაა მეორე მხარისთვის. შეტყობინებით ერთი მხარე მოითხოვს მეორე მხარისაგან კოლექტიური ხელშეკრულების განახლების ან გადასინჯვის ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების შედგენას. როგორც კი გაფრთხილება მიუვა მხარეს, დამსაქმებელსა და კავშირს წარმოეშობათ კეთილსინდისიერად მოლაპარაკების წარმოების პასუხისმგებლობა. თუ მოლაპარაკებები ჩიხში შევიდა ან კანონით განსაზღვრულ ვადაში (20 დღე) არ დაიწყო მოლაპარაკებები, მაშინ ნებისმიერ მხარეს აქვს უფლება მიმართოს შრომის სამინისტროს განცხადებით. ამ დროს შრომის მინისტრი 15 დღის ვადაში ნიშნავს კონსილიატორს, რომელიც მათ უთანხმოების მოგვარებაში დაეხმარება. კონსილიატორს აქვს 60 დღიანი მანდატი და ამ ვადის გასვლის შემდეგ კონსილიაცია წყდება, თუმცა თუ ორივე მხარე თანახმაა, შესაძლებელია ამ ვადის გაგრძელება. კონსილიაციის დასრულების შემდეგ იწყება 21 დღიანი „გაგრილების“ პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც შრომის მინისტრს შეუძლია მედიატორის დანიშვნა, რათა დაეხმაროს მხარეებს შეთანხმების მიღწევაში. ამ ხნის განმავლობაში მხარეები მიიღებენ გაფიცვის ან ლოკაუტის სამართლებრივ უფლებას. თუმცა, სამუშაოების შეჩერება აკრძალულია, სანამ 21-დღიანი ვადა არ ამოიწურება.³⁵

გაფიცვის ან ლოკაუტის გამოცხადებისათვის საჭიროა 74 საათით ადრე მეორე მხარისა და შრომის მინისტრის გაფრთხილება, ამასთანავე, კავშირმა უნდა გაატაროს გაფიცვის მანდატი (60 დღე), მისი განუვრიალების მიზნით, რათა გაფიცვის მოქმედება დაიწყოს.³⁶

საჭიროების შემთხვევაში, შრომის მინისტრს შეუძლია მიმართოს კონკრეტული საკითხებზე კანადის სამრეწველო ურთიერთობების საბჭოს (CIRB). მაგალითად, მხარეები უნდა შეთანხმდნენ გაფიცვის დროს მინიმალური მომსახურების შენარჩუნების შესახებ, რათა თავიდან იქნას აცილებული საზოგადოების უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. თუ ასეთ შეთანხმებას ვერ მიაღწევენ, შრომის მინისტრს შეუძლია საქმე გადასცეს CIRB-ს განსახილველად. კიდევ ერთი შესაძლებლობა არის არბიტრის დანიშვნა გამორჩეული საკითხების გადასაჭრელად, თუმცა ამისათვის ორივე მხარის თანხმობაა საჭირო.³⁷

შესაბამისად, მხარეებს არ შეუძლიათ, განახორციელონ თავიანთი გაფიცვის ან ლოკაუტის უფლება, სანამ მოლაპარაკებების შესახებ გაფრთხილება არ შედგება, კონ-

³⁴ Brennkmeier A. F. M., Spregners L. C. J., Effective Resolution of Collective Labour Disputes, Europa Law Publishing, Groningen, 2006, 131-133.

³⁵ Collective Bargaining – Labour Program, <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/collective-bargaining.html>> [11.11.2019].

³⁶ Collective Bargaining – Labour Programs, <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/collective-bargaining.html>> [11.11.2019].

³⁷ იქვე.

სილიაცის 60 დღიანი ვადა არ გავა, შემდეგ კი კონსილიაციის დასრულების შემდეგ 21 დღიანი ვადა არ გავა, გაფიცვის ხმა არ იქნება მიღებული, და 72 საათიანი გაფრთხილების შეტყობინება ან ლოკაუტიც არ გაიცემა.³⁸

იშვიათ შემთხვევებში, კონსილიაციის პერიოდი (60 დღე) შეიძლება შემცირდეს ან საერთოდ შეწყდეს თუ მინისტრი გადაწყვეტს, არ დანიშნოს კონსილიატორი, შერიგების კომისია ან შერიგების საბჭო.³⁹

3.4.2. კოლექტიური დავის მოგვარების მოდელი ჩეხეთის რესპუბლიკაში

ჩეხეთში პირველი კოლექტიური დავის გადაწყვეტის ნაბიჯი მხარეთა შორის მოლაპარაკების წარმოებაა მედიატორის თანდასწრებით. გაფიცვა ვერ განხორციელდება სანამ აღნიშნული პროცედურები არ გაიმართება. ეს ეტაპი მიუხედავად იმისა, რომ მედიატორის თანდასწრებით იმართება, შეიძლება ითქვას, რომ მედიაცია არ არის. მხარეების მიერ შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში, მათ უნდა მიმართონ მედიატორს, შრომის სამინისტროს მიერ დადგენილი მედიატორების სიიდან. აღნიშნული მედიატორი არ წყვეტს დავას, თუმცა გასცემს წერილობითი მორიგების შეთავაზებას. თუ დავა ვერ გადაწყდება 30 დღის განმავლობაში, მოლაპარაკება ითვლება წარუმატებლად და მხარეებს შეუძლიათ მიმართონ მედიაციას.⁴⁰

3.4.3. კოლექტიური დავის მოგვარების მოდელი ესტონეთში

ესტონეთში მედიაცია არის შრომითი დავების მოგვარების ერთადერთი მეთოდი, რომელიც რეგულირდება წესდებით. 1995 წელს, როგორც ამ სისტემის ნაწილი, შეიქმნა საჯარო მედიატორის თანამდებობა. აღნიშნული საჯარო მოხელე ინიშნება 3 წლიანი ვადით სამმხრივი კონსულტაციის შემდეგ და პასუხისმგებელია ადგილობრივი მედიატორის (სულ 24) შერჩევისა და მთელ ქვეყანაში მედიაციის სერვისის მართვაზე. საწარმოო დონეზე კოლექტიურ დავას ზოგადად განიხილავენ ადგილობრივი მედიატორები, მაშინ, როცა დამსაქმებელთა და პროფკავშირების ფედერაციებს შორის დავა უშუალოდ საჯარო მედიატორს ექვემდებარება. ამ სისტემის შექმნის შემდეგ საჯარო მედიაციის ორგანოს 300-მდე საქმე ჰქონდა, სადაც წარმატებით დასრულებული საქმეების ოდენობა 80%-ია.⁴¹

3.4.4. კოლექტიური დავის მოგვარების მოდელი უნგრეთში

უნგრეთის შრომის კანონმდებლობას არ გააჩნია დებულებები კოლექტიური დავების განხილვისას შუამდგომლობის პროცედურებთან მიმართებაში. უფრო მეტიც, თუ მხარეები მედიატორს მედიაციისა და საარბიტრაჟო სამსახურის რეესტრიდან (MKDSZ) აირჩევენ, ამ დროს თვითონ მომსახურების ცენტრის შიდა წესები ვრცელდება. იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები ირჩევენ MKDSZ-ს გარეთ არსებულ მედიატორებს, მედიატორი

³⁸ Collective Bargaining – Labour Programs, <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/collective-bargaining.html>> [11.11.2019].

³⁹ იქვე.

⁴⁰ High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts, Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 16, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].

⁴¹ იქვე.

და მხარეები თავად წყვეტენ თუ რა ეტაპებს მიყვნიენ. ნებისმიერ შემთხვევაში, მედიაციით მიღწეული ნებისმიერი შეთანხმება ითვლება კოლექტიური შეთანხმების ექვივალენტად და მხარეთათვის სავალდებულო ხასიათს ატარებს.⁴²

3.4.5. კოლექტიური დავის მოგვარების მოდელი პოლონეთში

პოლონეთში, მედიაცია მოლაპარაკებების წარუმატებლობით დასრულების შემდეგ მომდევნო ეტაპია. მხარეებს ეძლევათ ხუთდღიანი ვადა, რათა შეთანხმდნენ მედიატორზე და თუ ვერ შეთანხმდებიან, მათ შეუძლიათ მიმართონ შრომის სამინისტროს, რათა მათ დანიშნონ მედიატორი მთავრობის მიერ შედგენილი რეესტრიდან. შრომის სამინისტრო მედიატორს არ ნიშნავს მხარეთა ნების წინააღმდეგ. მედიაციისთვის განსაზღვრული დროის გასვლის შემდეგ პროფკავშირებს უფლება აქვთ, ჩაატარონ ორ საათიანი გამაფრთხილებელი გაფიცვა. პოლონეთის შესახებ EIRO-ს ანგარიშში აღნიშნულია, რომ პოლონეთში მედიატორების ჩართვა უფრო მეტად ხდება მაშინ, როცა სიტუაცია ჯერ არ არის გადასული კოლექტიურ დავაში. ეს ახალი სისტემა დიდწილად განპირობებულია 2003 წლის სამმხრივი კომისიის აქტის ცვლილების შედეგად, რომლის მეშვეობითაც რეგიონული სოციალური დიალოგის კომისიების სახელით მომუშავე მედიატორები იღებენ როლს, როგორც "კეთილი ნების ელჩები", რომლებიც ხელს უწყობენ იმ სიტუაციებს გაუმჯობესებას, რომლებიც საფრთხეს უქმნიან სამრეწველო მშვიდობასა და მედიატორის როლის განვითარებას.⁴³

3.5. არბიტრაჟი

არბიტრაჟი წარმოადგენს დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ერთ-ერთ მეთოდს⁴⁴, იგი გულისხმობს ნეიტრალური მესამე მხარის ჩარევას, რომელსაც გააჩნია უფლებამოსილება, შეამოწმოს სამართლებრივი არგუმენტები და მტკიცებულებები ორივე მხარისგან და მიიღოს მბოჭავი გადაწყვეტილება.⁴⁵ არბიტრაჟი მედიაციასა და კონსილიაციასთან შედარებით, კოლექტიურ დავებში ნაკლებად პოპულარულია. არბიტრაჟი ითვლება ბოლო საშუალებად, როცა უკვე მოდავე მხარეები სხვაგვარად ვერ წყვეტენ თავიანთ უთანხმოებას.⁴⁶ მაგალითისთვის: ბულგარეთში, როცა მედიაცია წარუმატებელი აღმოჩნდება, მოდავე მხარეები, შესაძლოა თავიანთი ინიციატივით დათანხმდნენ ინდივიდუალური არბიტრის ან არბიტრთა კომისიის ჩარევას. მხარეების მოსმენის შემდეგ კი, არბიტრი იღებს ორივე მხარისათვის შესასრულებლად სავალდებულო გადაწყვეტილებას.⁴⁷ ჩეხეთის რესპუბლიკაში არბიტრაჟი ვერ დაინყება სანამ მხარეები არ ცდიან დავის მედიაციით მოგვარებას და ორივე არ დათანხმდება საარბიტრაჟო პროცესს, თუმცადა, თუ დავა ისეთ ადგილას წარმოიშობა, სადაც გაფიცვა აკრძალულია. ასეთ შემთხვევაში, ერთ-ერთ მხარეს უფლება აქვს, არბიტრთან შეხვედრა მოითხოვოს. ინტერესებთან დაკავშირებული დავების დროს, არბიტრის გადაწყვეტილება უტოლდება

⁴² იქვე, 17.

⁴³ იქვე.

⁴⁴ *ოსტეხმიდგიხ ს. მ., სვენსონ გ. ჰ.*, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები საქართველოში, საბაზისო სახელმძღვანელო, თბ., 2004, 205.

⁴⁵ High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts, Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 4, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].

⁴⁶ იქვე, 17.

⁴⁷ იქვე.

მხარეთა შეთანხმებას და გასაჩივრებას აღარ ექვემდებარება, ხოლო უფლებებთან დაკავშირებული დავის დროს მათ გასაჩივრების უფლება უნარჩუნდებათ და ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნის შემთხვევაში შეიძლება განხილულ იქნას სასამართლოს მიერ. კოლექტიური დავების დროს არბიტრაჟის (და მედიაციის) ხარჯებს ფარავს შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.⁴⁸

ლიტვაში, იქმნება მესამე მხარის სასამართლო. იგი მხარეებს სთავაზობს ჩვეულებრივი საარბიტრაჟო პროცედურის ალტერნატივას, რომელიც ჩვეულებრივ იმართება რაიონული სასამართლოს მოსამართლისა და დავის მხარეების მიერ დანიშნული ექვსი არბიტრის მიერ. მესამე მხარის სასამართლო არ არის მუდმივი დანესებულება და არ ითვალისწინებს რაიონული სასამართლოს მოსამართლის მონაწილეობას. პირიქით, მესამე მხარის სასამართლო არის დროებითი, სპეციალური მიზნისთვის შექმნილი ორგანო, სადაც მხარეები ნიშნავენ ერთ ან რამდენიმე არბიტრს, რომლებმაც 14 დღის განმავლობაში უნდა გადაწყვიტონ დავა. მესამე მხარის სასამართლოს გადაწყვეტილება იურიდიულად სავალდებულოა და თუ აღსრულებული არ არის, ღიაა გაფიცვებთან მიმართებაში.⁴⁹

კოლექტიური შრომითი დავის საშუალებად, საქართველოში, არბიტრაჟიც განიხილება და საქართველოს შრომის კოდექსის 48¹ მუხლის ჩანაწერით, მოდავე მხარეებს უფლება აქვთ დავის ნებისმიერ ეტაპზე მიმართონ არბიტრაჟს დავის გადასაწყვეტად.⁵⁰

3.6. სასამართლო

სასამართლო, სადაც დავის გადაწყვეტაში დომინანტ როლს მოსამართლე ასრულებს, როგორც უკვე ავღნიშნე, დავის გადაწყვეტის ტრადიციულ საშუალებას წარმოადგენს და შეჭიბრობითობის პრინციპზეა დამყარებული. სასამართლოს უფლება კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებაა და ყველას აქვს თავიანთი უფლებების დასაცავად სასამართლოსთვის მიმართვის უფლება, მათ შორის, დამსაქმებელს და დასაქმებულს ან მათ გაერთიანებებს. სასამართლოში კოლექტიური დავების განხილვა მათი კატეგორიებიდან გამომდინარე, განსხვავდება. შრომით დავას, რომელიც ინდივიდუალურია სასამართლო განიხილავს, ხოლო კოლექტიური დავის განხილვის წესს სახელმწიფოები დეტალურად არეგულირებენ. საზღვარგარეთის ქვეყნების სისტემაში დამოუკიდებლად არსებობს სასამართლო, რომლის იურისდიქციაშიც შედის მხოლოდ შრომითი დავების განხილვა. ისინი განიხილავენ ორივე ტიპის შრომით დავას, თუმცაღა დანიაში, ფინეთსა და ნორვეგიაში შრომითი დავის სასამართლოს (Labour Court) იურისდიქცია კიდევ უფრო შეზღუდულია და მათ მხოლოდ კოლექტიური დავების (დავები კოლექტიური ხელშეკრულებიდან გამომდინარე) განხილვა შეუძლიათ, ინდივიდუალურ შრომით დავებს კი განიხილავს ჩვეულებრივი სასამართლო,⁵¹ მაშინ როდესაც საქართველოში ინდივიდუალური შრომითი დავები განიხილება საერთო სასამართლოების მიერ გან-

⁴⁸ იქვე, 18.

⁴⁹ High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts, Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 18, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].

⁵⁰ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლის პირველი პუნქტი.

⁵¹ General Reporter: Judge Miran Blaha, General and National Reports, Topic 2, The Role of the Court in a labour dispute, XXth Meeting of European Labour Court Judges 10-11 September 2012 Danish Labour Court, Sankt Annæ Plads 5, 1250 Copenhagen, Denmark, 2.

სჯადობის მიხედვით, ხოლო კოლექტიური დავების დროს, თუ შემათანხმებელი პროცედურები უშედეგოდ ჩაივლის და მხარეები ვერ შეთანხმდებიან, რომელიც მათ გაფიცვამდე მიიყვანს, იგი სწორედ გაფიცვის კანონიერების საკითხს წყვეტს.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი დავები ძირითადად, სპეციფიკური სასამართლოს - შრომითი დავების სასამართლოს მიერ განიხილება, ამ შემთხვევაშიც, საზღვარგარეთის ქვეყნების პრაქტიკაში ვხვდებით განსხვავებებს, კერძოდ:

- შვედეთი - როცა სასამართლო წარმოება დაწყებულია, დავის მშვიდობიანად შეთანხმება სავალდებულო პროცედურას არ წარმოადგენს. მოსამართლე მოსამზადებელ ეტაპზე ცდილობს მხარეების მორიგებას. ასეთ დროს შესაძლებელია, მხარეებმა შეთანხმების მცდელობა მოსამართლის ზედამხედველობის ქვეშ ცადონ ან სასამართლოს გარეშე ინდივიდუალურად. თუ მხარეები თანახმა იქნებიან, სასამართლოს შეუძლია, საქმეზე დანიშნოს მედიატორი სასამართლოს გარეთ მედიაციისთვის.⁵² შვედური სამართალი მთავარ სხდომაზე „მორიგების მოსმენის“ ინსტიტუტს არ იცნობს. მოსამართლე ვალდებულია მხარეებს ჰკითხოს ხომ არ არიან დაინტერესებულნი მორიგებით და თუ ისინი შეთანხმებას მიაღწევენ, შეთანხმების დადასტურება შესაძლებელია, თუმცა სავალდებულო არ არის.⁵³

- ნორვეგია - ინდივიდუალურ დავებში მედიაცია სავალდებულო არ არის, თუმცა სასამართლომ ნებისმიერ ეტაპზე შეიძლება განიხილოს მედიაციის მეშვეობით მთლიანი ან ნაწილობრივი მორიგების შესაძლებლობა. სასამართლო პროცესი შესაძლოა, გადაიზარდოს მედიაციაში, ასეთ დროს, რომელიმე სასამართლოს მოსამართლე ან პირი სასამართლო მედიატორების პალატიდან შეიძლება იყოს სასამართლო მედიატორი.⁵⁴

- გერმანია - კოლექტიურ დავებში აქტიურ როლს ასრულებს შრომის სასამართლოები და მეტი ეფექტურობისთვის მოქმედებს შრომითი სააპელაციო სასამართლოც, რომელიც შრომითი სასამართლოს ზედა ინსტანციაა.⁵⁵

შესაბამისად, სასამართლოში შრომითი დავა შეიძლება გადაწყდეს ინდივიდუალურად, მოსამართლის მიერ, ან სასამართლოსთან არსებული მედიაციის დახმარებით, რომელიც ქართულ რეალობაში არსებული სასამართლო მედიაციის მსგავსი მექანიზმია, სადაც დავის ნებისმიერ ეტაპზე მხარეებს შორის მორიგება შესაძლებელია. მოსამართლეც ასევე მოდავე მხარეები შეიძლება თავისი ზედამხედველობის ქვეშ მოარიგოს, მედიაციის გარეშე. ასეთ დროს იგი მხარეებს დროს უსაზღვრავს მორიგებისთვის და მისი წარუმატებლობის შემთხვევაში აგრძელებს სასამართლო წარმოებას.

ქართულ რეალობაში კოლექტიურ შრომით დავებში სასამართლო, დავის ეტაპზე, მხოლოდ გაფიცვის კანონიერების საკითხთან დაკავშირებით ერევა. ასევე, შემათანხმებელი პროცედურების წარმატებით დასრულების შემთხვევაში, თუ რომელიმე მხარე შეთანხმებას დაარღვევს, მან შეიძლება განიხილოს დავა შეთანხმების დარღვევასთან დაკავშირებით.

⁵² იქვე, 83.

⁵³ იქვე, 4.

⁵⁴ იქვე.

Vranken M., Specialisation and Labour Courts: A Comparative Analysis, Comparative Labour Law Journ., Issue 4, 1988, 504, <<https://heinonline.org/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/cllpj9-&id=516>> [11.11.2019].

4. კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის საკანონმდებლო რეგულირება ქართულ სამართლებრივ სივრცეში

2013 წლის ივნისში საქართველოს შრომის კოდექსში მასიური ცვლილებების შეტანის შედეგად, კოდექსს დაემატა 48¹ მუხლი, რომლითაც გადაიხედა კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის ძველი მექანიზმები და განახლებული სახით დარეგულირდა საკანონმდებლო დონეზე. ცვლილებების დანერგვამდე, კოდექსი ყველა კატეგორიის შრომით დავას აერთიანებდა და მის მოსაგვარებლად მხოლოდ შემათანხმებელ პროცედურას ითვალისწინებდა, რომელიც მოლაპარაკებას გულისხმობდა. იმ დროისთვის მოქმედი რეგულირება დავის გადასაწყვეტად არაეფექტური და ბუნდოვანი იყო და სწორედ ამან განაპირობა ახალი ცვლილებების შეტანისა და კონკრეტიზაციის აუცილებლობა. შესაბამისად, ახალი ცვლილებით სშკ-ის 48¹ მუხლში ინდივიდუალური შრომითი დავა გამოცალკევდა კოლექტიური დავისაგან და ამ უკანასკნელის საშუალებით კანონმდებლობაში აისახა სწორედ კოლექტიური დავა და მისი გადაჭრის მექანიზმები.⁵⁶ განხორციელებული ცვლილებით დაიხვეწა ძველი მექანიზმი და შემათანხმებელ პროცედურად განისაზღვრა პირდაპირი მოლაპარაკება ან მედიაცია. აღნიშნული საკითხი ასევე, უფრო დეტალურად გაიწერა კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის N301 დადგენილებით (შემდგომში დადგენილება).⁵⁷

4.1. კოლექტიური შრომითი დავის ცნება

კოლექტიური დავის ცნების განმარტებას კოლექტიურ დავაში უმნიშვნელოვანესი ფუნქცია აქვს, ვინაიდან სწორედ მისი მეშვეობით ხდება იმის დადგენა, თუ ვინ შეიძლება იყვნენ კოლექტიურ დავაში მონაწილე მხარეები, ვის რა სახის უფლებამოსილება გააჩნია და ა.შ. მარტივად რომ ვთქვათ, მისი მეშვეობით ხდება დავის კატეგორიის, როლებისა და ფუნქცია-მოვალეობების დადგენა, რის საფუძველზეც შემდგომ კონკრეტულად კოლექტიური დავასთან დაკავშირებული კანონით დადგენილი რეგულაციების გავრცელება ხდება.

კოლექტიური დავის ცნების განმარტება გვხვდება, როგორც სშკ-ს 48¹ მუხლში, ასევე, დადგენილებაში. სშკ-ის 48¹ მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, კოლექტიური დავა განმარტებულია, როგორც დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის, რომელიც 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 მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის (შემდგომ – მინისტრი) შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.⁵⁸ შესაბამისად, აღნიშნულ მუხლში განმარტებულია, როგორც კო-

⁵⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლი.

⁵⁷ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის N2301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 25/11/2013, მე-4 მუხლი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2091854>> [11.11.2019].

⁵⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლის პირველი პუნქტი.

ლექტიური დავის არსი, ისე შემათანხმებელი პროცედურების მნიშვნელობა. კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილებაში კოლექტიური დავის განმარტება სხვაგვარად არის მოცემული, რომლითაც კოლექტიური დავა არის კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა ან დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე, 20 დასაქმებული) შორის.⁵⁹

ერთ სამართლებრივ სივრცეში ერთი და იმავე ტერმინის განსხვავებულობამ შესაძლოა გარკვეულ სამართლებრივ ვაკუუმამდე მიგვიყვანოს და მექანიზმი არაეფექტური გახადოს. სშკ-ს 48¹ მუხლი თითქოს ეწინააღმდეგება დადგენილებით არსებულ „კოლექტიური დავის“ განმარტებას, კერძოდ სშკ უშვებს კოლექტიურ დავაში დასაქმებულთა გაერთიანების მონაწილეობას, ხოლო დადგენილებით კოლექტიური დავა შესაძლოა მხოლოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის მოხდეს. დადგენილებაში არსებული ჩანაწერი: „კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა ან დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს შორის“⁶⁰ - ბუნდოვანი და ზოგადია, პირველი ნაწილი თითქოს გამორიცხავს მეორეს და დამსაქმებულსა და დასაქმებულთა ჯგუფს შორის დავას ახალი კატეგორიის დავად გამოყოფს, ასევე არ ჩანს, თუ რა იგულისხმება „კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილ დავაში“, აღნიშნული კონკრეტული ამონარიდი აბსტრაქტულია და კონკრეტიზაციას საჭიროებს.

ასევე, აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ დამსაქმებელთა გაერთიანება არც სშკ-სა და არც დადგენილებაში არ არის ნახსენები, მაშინ, როცა კოლექტიურ დავაში მასაც შესაძლოა დიდი როლი ეკავოს და კონკრეტულ შემთხვევაში სწორედ ის გვევლინებოდეს დავაში მონაწილე მხარედ. აქედან გამომდინარე, საინტერესოა, შეგვიძლია თუ არა დამსაქმებელში მოვიაზროთ დამსაქმებელთა გაერთიანებაც და შესაძლებელია თუ არა, მოცემულ რეალობაში ტერმინ „დამსაქმებელი“-ს ფართოდ განმარტება სადაც ნაგულისხმევი იქნებოდა დამსაქმებელთა გაერთიანება.

შესაბამისად, კანონმდებლის მიერ შემოთავაზებული კოლექტიური დავის გადაჭრის მექანიზმის ფუნქციონირების ეფექტურობისთვის მნიშვნელოვანია, რომ დავის წარმოშობის პირველ ეტაპზე არ გაჩნდეს მოქმედი ნორმების ბუნდოვანობიდან გამომდინარე, შესაძლო კითხვები და ნათელი იყოს, თუ რა არის კოლექტიური დავა და ვინ შეიძლება იყვნენ მონაწილე სუბიექტები. აქედან გამომდინარე, საჭიროა ერთგვაროვანი განმარტების ჩამოყალიბება და დამსაქმებელთა გაერთიანების ნორმაში ასახვა ან დამსაქმებლის ფართოდ განმარტების შესაძლებლობის მითითება.

4.2. შემათანხმებელი პროცედურების გამოყენება კოლექტიური შრომითი დავის წარმოშობისას, როგორც პრიორიტეტულად გამოსაყენებელი მექანიზმი

კოლექტიური შრომითი დავის წარმოშობისას მის გადაწყვეტაში გადამწყვეტი როლი სწორად შერჩეულ დავის გადაწყვეტის მექანიზმებზეა დამოკიდებული, რომელიც საბოლოოდ მარეგულირებელ ნორმებში პოვებს ასახვას. ასეთი როლი კოლექტიურ დავებში შემათანხმებელ პროცედურებს უჭირავს და სშკ-ის 48¹ და დადგენილების მე-3 მუხლის მიხედვით, გულისხმობს, დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან

⁵⁹ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 25/11/2013, მე-3 მუხლი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2091854>> [11.11.2019].

⁶⁰ იქვე.

დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას. კოლექტიური დავის დაწყება კი კოლექტიური დავის ინიციატორი მხარის მიერ მეორე მხარისთვის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით ხდება, სადაც მითითებული უნდა იყოს დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.⁶¹ შესაბამისად, კანონმდებელი შემათანხმებელი პროცედურების ორ სახეს გვთავაზობს, პირდაპირ მოლაპარაკებასა და მედიაციის პროცედურას,⁶² რომლებიც დეტალურად ქვემოთ მოცემულ ქვეთავებში იქნება განხილული.

4.2.1. პირდაპირი მოლაპარაკება

მოლაპარაკება დავის მოგვარების ყველაზე არაფორმალური და მსუბუქი საშუალებაა, სადაც მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ. მოლაპარაკება შესაძლებელია ჩატარდეს ნებისმიერ დროს და ადგილას, ნებისმიერი ფორმით, თუმცა კოლექტიურ შრომით დავებში პირდაპირ მოლაპარაკებას, როგორც შემათანხმებელ პროცედურას, ჩვეულებრივი მოლაპარაკებისგან განსხვავებით, ორგანიზებული სახე აქვს. დადგენილების მე-4 მუხლში კონკრეტულად არის განწერილი კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების პროცედურა, კერძოდ შემათანხმებელი პროცედურის დაწყების მიზნით კოლექტიურ დავაში მონაწილე მხარეების მიერ იქმნება შემათანხმებელი კომისია, რომელიც ფუნქციონირებას იძენს პირველივე სხდომის ჩატარებისთანავე და არსებობას წყვეტს შემათანხმებელი პროცედურის დასრულებისას. შემათანხმებელი კომისია შედგება მოდავე მხარეების წარმომადგენლებისგან და კომისიის სხდომა უფლებამოსილია, თუ კომისიაში შემავალი თითოეული მხარის წევრთა უმრავლესობა ესწრება, შემათანხმებელი კომისიას ასევე უფლება აქვს, რეგლამენტით სხვა წესი დაადგინოს, რომელსაც თვითონ კომისია ამტკიცებს.⁶³

დადგენილებით შემათანხმებელი კომისიის ორგანიზებული მუშაობისთვის, განწერილია შემათანხმებელი კომისიის სხდომების საოქმო ჩანაწერების გაკეთების შესახებ, სადაც მიღებული გადაწყვეტილებების ასახვაც ხდება. იგი დგინდება ორ ეგზემპლარად და მას ორივე მოდავე მხარე აწერს ხელს. ასევე, სხდომების წარმართვა დავის მონაწილე თითოეული მხარის მიერ მორიგეობით ხდება, აღნიშნული წესი მხოლოდ იმ შემთხვევაში მოქმედებს თუ რეგლამენტით კომისიის სხდომის გაძღოლის პროცესი განწერილი არ არის. შესაბამისად, კომისიის სხდომების დროს ხდება დავის საგნის განხილვა და პრობლემურ საკითხებთან დაკავშირებით მხარეთა შორის მოლაპარაკება. აღნიშნულ პროცესს მათი ინიციატივით შესაძლოა არათუ თვითონ მხარეები გაუძღვეს, არამედ მედიატორიც.⁶⁴

⁶¹ იხ. საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლის პირველი პუნქტი; ასევე, საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 25/11/2013, მე-3 მუხლი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2091854>> [11.11.2019].

⁶² *გაკაშვილი ს.*, მედიაციის, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის, მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვასა და გადაწყვეტილების პროცესში, ჟურნ. „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა - წელიწადი 2014“, თსუ-ის გამომცემლობა, 2016, 50.

⁶³ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 25/11/2013, მე-4 მუხლი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2091854>> [11.11.2019].

⁶⁴ იქვე.

შემათანხმებელი კომისიის საქმიანობის წარმატებით დასრულებისა და მხარეების მორიგების შემთხვევაში ცვლილებების ასახვა ხდება ინდივიდუალურ ან/და კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებაში, ისეთი ფორმით, როგორც მოდავე მხარეები შეთანხმდებიან, ხოლო შეთანხმებლობის შემთხვევაში მოლაპარაკების ნებისმიერ ეტაპზე მოდავე მხარეს უფლება აქვს თავისი ინიციატივით წერილობით მიმართოს შრომის მინისტრს მედიაციის დაწყების მიზნით კოლექტიურ დავაზე მედიატორის დანიშვნის თაობაზე, აღნიშნულის შესახებ კი იმავე დღეს უნდა მოახდინოს კოლექტიური დავის მეორე მხარის წერილობითი ინფორმირება.⁶⁵

ცალსახაა, რომ კანონმდებლის მიერ საკმაოდ დეტალურად არის განსაზღვრული შემათანხმებელი პროცედურის ეს სახე და ამავე დროს, მეტი ეფექტურობისათვის მხარეებს აძლევს შესაძლებლობას, რეგლამენტით მოახდინონ პროცედურების კიდევ უფრო მეტად სრულყოფა და თავიანთ თავზე მორგება.

4.2.2. მედიაცია

მედიაცია ზოგადად, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებაა, სადაც მე-სამე ნეიტრალური მხარე - მედიატორი მართავს მედიაციის პროცესს და ცდილობს მხარეებს დაეხმაროს დავის მოგვარებაში. მედიაციას ქართულ სამართლებრივ სივრცეში დიდი ხნის ფუნქციონირების ისტორია არ გააჩნია და იგი ეტაპობრივ განვითარებას განიცდის.

კოლექტიურ შრომით დავაში შემათანხმებელი პროცედურის ერთ-ერთი სახე სწორედ მედიაციაა და იგი მოქმედებს 2013 წლის ივნისში შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების დროიდან. მოქმედი კანონმდებლობით მედიაცია განმარტებულია, როგორც საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დანიშნული მედიატორის უშუალო მონაწილეობითა და ხელმძღვანელებით წარმართული შემათანხმებელი პროცედურა.⁶⁶

მედიაცია თავისი ბუნებით ნებაყოფლობითი ხასიათისაა, რაც გულისხმობს მოდავე მხარეების მიერ დავის გადაჭრის საშუალებად მედიაციის არჩევას თავიანთი დამოუკიდებელი სურვილიდან გამომდინარე, თუმცა მედიაცია კოლექტიურ შრომით დავაში სავალდებულო ხასიათს ატარებს და კანონით დადგენილ შემთხვევებში, მხარეების მონაწილეობა მედიაციის პროცესში კოლექტიური შრომითი დავის გადასაჭრელად სავალდებულოა. მედიაცია, კოლექტიურ დავაში პირდაპირ შეეხო კოლექტიურად გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლებას და კანონმდებელმა მოდავე მხარეებს გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება მინისტრისადმი მედიატორის დანიშვნის შესახებ წერილობითი მიმართვიდან 21 დღის გასვლის შემდეგ მიანიჭა.⁶⁷

მედიაცია კოლექტიურ შრომით დავებში შესაძლოა რამოდენიმე შემთხვევაში დაინყოს კერძოდ: 1. მოდავე მხარეებმა დავის პირველივე სტადიაზე პირდაპირი მოლაპარაკების ნაცვლად დავის მოგვარებისთვის მიმართონ მედიაციას; 2. მოდავე მხარეების მიერ პირდაპირი მოლაპარაკებისას შეთანხმებით დაუსრულებლობის შემთხვევაში, ან

⁶⁵ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 25/11/2013, მე-4 მუხლი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2091854>> [11.11.2019].

⁶⁶ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 25/11/2013, მე-3 მუხლი, <<https://matsne.gov.ge/-/document/view/2091854>> [11.11.2019].

⁶⁷ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლი.

რომელიმე მხარის ინიციატივით, დავის ნებისმიერ ეტაპზე მინისტრისადმი წერილობით მიმართვის საფუძველზე მოითხოვონ დავაზე მედიატორის დანიშვნა, რის შედეგადაც საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე დაინიშნება მედიატორის პროცესი; და 3. მაღალი საზღვარებიანი ინტერესის არებობის შემთხვევაში, მინისტრს უფლება აქვს თავისი ინიციატივით, წერილობითი მიმართვის გარეშე დანიშნოს დავის მედიატორი, რის შესახებაც წერილობით ეცნობებათ მხარეებს.⁶⁸

კოლექტიურ შრომით დავაში მედიატორის ფუნქციონირების აღსაქმელად საჭიროა მედიაციასთან დაკავშირებული ისეთი საკითხების განხილვა, როგორებიცაა: ა. კოლექტიური დავების მედიატორის დანიშვნა და მის მიერ განეული მომსახურების ანაზღაურების ღირებულება ბ. კოლექტიური შრომითი დავის მედიატორის წარმართვის პროცედურა; გ. მოდავე მხარეების მონაწილეობის საკითხი კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციაში; დ. წარმომადგენლის უფლებამოსილების სპეციფიკა კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციაში; ე. კონფიდენციალურობის დაცვის სპეციფიკა და მოქმედების ფარგლები მედიაციის პროცესში; ვ. სახელმწიფოს როლი და ჩარევის ფარგლები კოლექტიურ შრომით დავაში მედიაციის ადმინისტრირების კუთხით.

4.2.2. ა. კოლექტიური დავების მედიატორის დანიშვნა და მის მიერ განეული მომსახურების ღირებულება

კოლექტიურ შრომით დავაში მედიაციის პროცესს მართავს მედიატორი, რომელიც საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ არის გამწესებული. მედიატორი შეიძლება იყოს როგორც საჯარო მოხელე, ისე კერძო პირი, რომელსაც აქვს სპეციალური ცოდნა და კვალიფიციურია მსგავსი სახის დავების მედიაციის მეშვეობით მოგვარებაში. მედიატორად დანიშვნისას მედიატორების შერჩევა ხდება მედიატორთა რეესტრიდან. აღნიშნული რეესტრი კი სწორედ შრომის სამართლის ან დაკავშირებულ სფეროებში ექსპერტული ცოდნის მქონე, მიუკერძოებელი და დამოუკიდებელი პირებისგან შედგება.⁶⁹

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია ასევე, მედიატორის ანაზღაურება. დადგენილების მე-6 მუხლის მიხედვით, კოლექტიური დავის მედიატორის მომსახურებისა და მასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურებას ახორციელებს სამინისტრო. მედიაციის მომსახურების შესახებ ხელშეკრულებით დგინდება მომსახურების დღეების რაოდენობა, რომელიც, როგორც წესი 7 დღეს არ უნდა აღემატებოდეს, ასევე დასაბუთებული შუამდგომლობით დავის მედიატორს შეუძლია დამატებით 7 დღე განსაზღვროს, რაც საერთო ჯამში გვაძლევს 14 დღეს.⁷⁰

ცალსახაა, რომ აღნიშნული რეგულირება წინააღმდეგობაში მოდის შრომის კოდექსის 48¹ მუხლთან კერძოდ, კოლექტიური გაფიცვის უფლების მოპოვებამდე მხარეები ვალდებული არიან, მიმართონ მინისტრს მედიატორის დანიშვნასთან დაკავშირებით, რის შემდეგაც იწყება მედიაციის 21 დღიანი სავალდებულო პროცესი.⁷¹ აღნიშნულის გათვალისწინებით გამოდის, რომ მედიატორი ვალდებულია 21 დღის განმავლო-

⁶⁸ იქვე, მე-3 პუნქტი.

⁶⁹ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №2301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 25/11/2013, მე-5 მუხლი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2091854>> [11.11.2019].

⁷⁰ იქვე, მე-6 მუხლი.

⁷¹ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლი.

ბაში ანარმოს მედიაციის პროცესი, როცა იგი სამინისტროს მხრიდან იღებს მაქსიმუმ 14 დღის ანაზღაურებას დღეში 60 ლარის სახით, რაც შეიძლება ითქვას, რომ საკმაოდ მიზერულია. დადგენილებით ასევე განსაზღვრულია, რომ კოლექტიური დავის მხარეებს შორის კოლექტიური ხელშეკრულების დადების მიზნით წარმოებული მედიაციის დროს შუამდგომლობით დამატებული მედიაციის მომსახურების დღეების რაოდენობა უნდა იყოს მაქსიმუმ 14 დღე. შესაბამისად ვაწყდებით იმგვარ გარემოებას, რომ მედიატორს სავალდებულო კოლექტიური დავის მედიაციის პროცესის წარმართვის დროს შესაძლოა აუნაზღაურდეს მხოლოდ 14 დღე და შემდგომი პერიოდის განმავლობაში მოუწიოს ანაზღაურების გარეშე მუშაობა.

4.2.2. ბ. კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციის წარმართვის პროცედურა

ზოგადად, მედიაცია მომზადების, გახსნის, გამოკვლევის, მოლაპარაკება/ვაჭრობისა და შეთანხმების სტადიებისაგან შედგება⁷² და თითოეული მათგანს ინდივიდუალური, დავის მოგვარებისთვის მნიშვნელოვანი ფუნქცია გააჩნია.

კოლექტიური დავის მედიაციაც სწორედ ამ ფაზებისაგან შედგება, თუმცა კერძო მედიაციისგან განსხვავებული სახით ფუნქციონირებს. კერძოდ:

კოლექტიურ დავაზე მედიაცია იწყება მხარეების მიერ მინისტრისადმი წერილობითი მიმართვიდან, როცა მინისტრი დავაზე მედიატორს დანიშნავს. შესაბამისად, ამ დროს იწყება მედიაციის პირველი სტადია - მომზადება და მედიატორი ცდილობს რაც შეიძლება მეტი ინფორმაცია მოიძიოს სანამ მხარეებს პირადად შეხვდება. მომზადება შეიძლება ითვალისწინებდეს მხარეების წარმომადგენლების უფლებამოსილებების შემოწმებასაც და მხარეებთან სატელეფონო თუ წერილობით კომუნიკაციას, რომელიც მთელი მედიაციის პროცესის განმავლობაში აქტიურად მიმდინარეობს.

დავის სირთულის გათვალისწინებით, მედიატორი თვითონ საზღვრავს, თუ რამდენად შესაძლებელია მხარეების საერთო შეხვედრაზე დაბარება და თუ ეს რომელიმე ეტაპზე წარმოუდგენელია, იგი ინდივიდუალურად კერძო შეხვედრებზე ხვდება მხარეებს. შესაძლებელია, მედიაციის პროცესის ბოლომდე, რომელიც შეიძლება 21 ან მეტი დღე გაგრძელდეს, მხარეების საერთოდ არ შეხვდნენ ერთმანეთს და მედიატორის საშუალებით მოახდინონ ერთმანეთში კომუნიკაცია.

კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციის წარმართვის პროცედურაში შეიძლება გამოიყოს ისეთი საკვანძო საკითხები როგორებიცაა:

I. მედიატორის როლი, ფუნქციები და უფლებამოსილების ფარგლები

მედიატორი, გარდა იმისა, რომ მედიაციის პროცესის წარმართველი და ე.წ პროცესის „მენეჯერია“⁷³, მას კანონმდებლობით მინიჭებული სხვა უფლებები და მოვალეობები გააჩნია. მაგალითად, იგი ვალდებულია დადგენილების მე-7 მუხლის 2-ე პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მედიაციის საორგანიზაციო სამსახურს დაუყოვნებლივ აცნობოს დავაზე მისი აცილების საფუძველის არსებობის შესახებ, ასევე იგი ვალ-

⁷² nb. Krivis J., Five Stages of Mediation, 1999., <<https://www.mediate.com/articles/krivis.cfm>> [11.11.2019]; Polski A., The Five Steps of Mediation (And Negotiation), 2012, <<https://www.plaintiffmagazine.com/item/the-five-steps-of-mediation-and-negotiation>> [11.11.2019].

⁷³ ცეხცვაძე გ. (ივ.), ახვაძე მ., ვასაძე ე., თვაუხი ხ., ივანიძე გ., მახაუხი პ., ჟიჟიაშვილი თ., ტაკაშვილი ს., ხუჭუა თ., ჯიბდაძე ბ., მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბ., 2013, 15, 40.

დებულება მის კომპეტენციას მიკუთვნებული საკითხები განიხილოს მიუკერძოებლად, კოლექტიური დავაში არსებული გარემოებების დეტალურად შესწავლის საფუძველზე.⁷⁴

მედიატორი ვალდებულია, მოთხოვნის შემთხვევაში მინისტრსა თუ მედიაციის საორგანიზაციო სამსახურს წარუდგინოს ანგარიში კოლექტიურ დავასთან დაკავშირებით, რომელიც ასევე უნდა მოიცავდეს მედიატორის მიერ შესრულებული სამუშაოს აღწერას.⁷⁵

მედიატორი ასევე მხარეებს უთანხმდება შეხვედრის ადგილთან დაკავშირებით, და იგი უფლებამოსილია საჭიროების შემთხვევაში დასაბუთებული შუამდგომლობით 7 დღიანი ანაზღაურებადი მედიაციის გახანგრძლივება მოითხოვოს არაუმეტეს 7 დღის ვადით.⁷⁶

სამწუხაროდ, მედიატორის კონკრეტული უფლება-მოვალეობები უფრო დეტალურად არ არის განერილი არც დადგენილებაში და არც შრომის კოდექსში, რაც ბევრ საკითხს კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს და დავის მოგვარების მექანიზმს გარკვეულწილად არამდგრადს ხდის.

II. მედიაციის ჩატარების ადგილი

მედიატორი თითოეულ დეტალს აფასებს და ითვალისწინებს, რამაც შესაძლოა დავის მოგვარებასა თუ გამწვავებაში იქონიოს გავლენა. კოლექტიური დავის მედიაციაში იმის განსაზღვრა, თუ სად უნდა ჩატარდეს მედიაციის პროცესი და სად შეიძლება იყოს მხარეების შეხვედრის ადგილი, უდიდეს როლს ასრულებს⁷⁷, ვინაიდან მნიშვნელოვანია, მხარეებმა თავი დაცულად და კომფორტულად იგრძნონ. წარმოიდგინეთ, რომ რომელიმე მხარეს ჯერ კიდევ გამწვავებული კონფლიქტის დროს მოუწიოს მეორე მხარის ადგილსამყოფელში მისვლა და მედიაციის პროცესში მონაწილეობის მიღება, ასეთ დროს ნებისმიერი მხარე შეიძლება და ჩაიკეტება, რაც უარყოფით ზეგავლენას მოახდენს მოლაპარაკებაზე, განსაკუთრებით კი დასაქმებული, რომელიც დამსაქმებლის „ბუნაგში“ მივა, იგი რათქმუნდა დაუცველად და სუსტ პოზიციაზე იგრძნობს თავს. შესაბამისად, მედიატორი ყოველთვის ცდილობს საუკეთესო ალტერნატივები ეძიოს და ნეიტრალური ადგილი მონახოს მედიაციის ჩასატარებლად, თუმცა ეს ყოველთვის შესაძლებელი არ არის.

III. მედიაციის პროცესში მონაწილეობის მიღების ვალდებულება

შრომის კოდექსის 48¹ მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, კოლექტიური შრომითი დავაში მონაწილე მხარეები ვალდებული არიან მონაწილეობა მიიღონ და დაესწრონ დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს.⁷⁸

⁷⁴ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 25/11/2013, მე-7 მუხლი, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2091854>> [11.11.2019].

⁷⁵ იქვე, მე-4 მუხლი; ასევე, იხ. საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლი.

⁷⁶ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 25/11/2013, მე-7 მუხლი.

⁷⁷ იხ. *Yong P.*, *The Where of Mediation: Choosing the Right Location for a Facilitated Negotiation*, 2007, <<https://www.mediate.com/articles/young19.cfm>> [11.11.2019].

⁷⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლი.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ კოლექტიური შრომით დავაზე მედიაცია სავალდებულო ხასიათის მატარებელია და მხარეებს კანონით დადგენილი ვალდებულება გააჩნიათ, რომ მონაწილეობა მიიღონ მასში.

სამწუხაროდ, არც შრომის კოდექსი და არც დადგენილება არ გვთავაზობს ვალდებულების დარღვევისთვის დადგენილ შედეგებს. მისი არსებობის შემთხვევაში მხარეები უფრო მეტად შეძლებდნენ გაეთვითცნობიერებინათ თავიანთი ვალდებულებები და თავიანთი სურვილის მიუხედავად, შედეგების გაანალიზებიდან გამომდინარე, მიიღებდნენ მედიაციის პროცესში მონაწილეობას. დღეის მდგომარეობით მათ შეუძლიათ, უბრალოდ დაარღვიონ კანონის არსებული დათქმა, ვინაიდან კანონის დარღვევისთვის შესაძლო პასუხისმგებლობის სახე დადგენილი არ არის. თუმცა, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ სშკ-ის 49-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება მხარეებს მხოლოდ მას შემდეგ წარმოეშვებათ, რაც მინისტრისადმი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან 21 დღე გავა.⁷⁹ ეს პერიოდი კი მედიაციის პროცესსა და მხარეების მასში მონაწილეობის მიღებას გულისხმობს.

შესაბამისად, კოლექტიური დავის წარმოებისათვის მოდავე მხარეებმა უნდა დააკმაყოფილონ კანონით დადგენილი მოთხოვნები, წინააღმდეგ შემთხვევაში გაფიცვან ან ლოკაუტი უკანონო იქნება.⁸⁰ ამიტომაც, საჭიროა, რომ აღნიშნული საკითხის უფრო დეტალურად განხილვა და დარეგულირება მოხდეს, რათა მათთვის ნათელი იყოს, თავიანთი უფლებები და ვალდებულებები.

IV. წარმომადგენლობა კოლექტიური დავის მედიაციაში

კოლექტიური შრომითი დავის მედიაცია სფეციფიკურია და ძირითადად მოლაპარაკება მხარეების, დამსაქმებელისა და დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლების მეშვეობით ხორციელდება. შესაბამისად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი როლი დავის მოგვარებაში წარმომადგენლების მიერ თავიანთი ფუნქცია-მოვალეობების სწორად და კეთილსინდისიერად შესრულებას წარმოადგენს.

ასევე, პროცედურის სწორად წარმართვისთვის აუცილებელია, ისეთი საკითხის დროულად გარკვევა, როგორცაა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების ფარგლები და ვადა. რამდენად უფლებამოსილია კონკრეტული წარმომადგენელი განახორციელოს წარმომადგენლობა და მხარეების მაგივრად, წესით მათი ინტერესებიდან გამომდინარე მიიღოს გადაწყვეტილება. რა ხდება იმ შემთხვევაში თუ წარმომადგენლის უფლებამოსილებას ვადა პროცესის განმავლობაში გადის. ამ საკითხების დროულად დაუდგენლობამ შესაძლოა კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენოს უკვე მხარეებს შორის გაფორმებული საბოლოო მორიგება. ბუნებრივია, შეიძლება დაისვას კითხვა, შესაძლებელია თუ არა კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციაში, არაუფლებამოსილი წარმომადგენლის მიერ გაფორმებული მორიგება იყოს ბათილი? ასევე, თუ როგორ შეიძლება რომ მოვიქცეთ ამ შემთხვევაში.

სამწუხაროდ ამ კითხვებზე პასუხს არ გვაძლევს არც შრომის კოდექსი და არც დადგენილება და მსგავსი შემთხვევებისაგან დაცვის მექანიზმი დღეის მდგომარეობით არ არსებობს. წარმომადგენლობის შეწყვეტის შემთხვევაში კი სავარაუდოდ მოხდება ახალი წარმომადგენლით ძველის ჩანაცვლება, თუმცა ასეთმა გარემოებამ შესაძლოა მხარეებს შორის პროცესის წინსვლა შეაფერხოს.

⁷⁹ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლის მე-6 პუნქტი; 49-ე მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁸⁰ *Dimitriu R., Collective Labor Conflicts in Companies and Public Institutions: Some Prospects, Transylvanian Review of Administrative Sciences, №34 E/2011, 84, <<http://rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/view-File/301/294>> [11.11.2019].*

საინტერესოა, ასევე წარმომადგენლის კეთილსინდისიერების საკითხი, როცა იგი გამიზნულად არაკეთილსინდისიერად იქცევა, წელავს პროცესს თავისი მიზნების მისაღწევად და უარყოფითად მოქმედებს დავის მორიგებით დასრულების შესაძლებლობაზე. ამ შემთხვევაშიც, სამწუხაროდ არ არის დადგენილი მხარეებს დაცვის მექანიზმი. აღნიშნული პობლემის მოგვარება ალბათ იქნებოდა თუ მედიატორი ამის შესახებ მხარეებს შეატყობინებდა, თუმცა ეს რიგ პრობლემებს გამოიწვევდა, ვინაიდან მედიატორს ასეთი ჩარევის უფლება არ აქვს და მას მხოლოდ იმის უფლებამოსილება გააჩნია, რომ მხარეები უბრალოდ დააფიქროს ამ საკითხზე.

V. მედიატორის პასუხისმგებლობის საკითხი, ეთიკური თუ არაეთიკური ქმედება და მისი განსაზღვრის ფარგლები

მედიატორის მხრიდან როგორი ქმედება შეიძლება იყოს ეთიკური ან არაეთიკური? რა კრიტერიუმებით შეიძლება შეფასდეს მედიატორი? და რა სახის პასუხისმგებლობა არსებობს არაეთიკური საქციელის დროს?

ეს ის კითხვებია, რომლებიც შეიძლება გაგვიჩნდეს მედიატორის თითოეული ქმედების დროს. ამ კითხვებს პასუხი შეიძლება გაცეს მხოლოდ კარგად განსაზღვრულმა პროცედურულმა წესებმა და მედიატორის ეთიკის კოდექსმა.

მედიატორის ქცევის/ეთიკის კოდექსი სწორედ ის არის, რაც არამხოლოდ კოლექტიურ შრომითი დავის მედიატორებისთვის უნდა არსებობდეს, არამედ ზოგადად მედიატორებისთვის, ვინაიდან ის ადგენს მედიატორის ქცევის ეთიკურობასა თუ არაეთიკურობის შემთხვევებს და მედიაციაში მონაწილე მხარეებს უფრო მეტი დაცულობის შეგრძნებას აძლევს და ამ მექანიზმის მიმართ უფრო მეტი ნდობით განაწყობს.

საგულისხმოა, რომ დღევანდელი მდგომარეობით, როცა მხოლოდ ახლად შექმნილი მედიაციის შესახებ კანონი მოქმედებს (რომელიც კოლექტიური შრომითი დავების მედიაციასთან მიმართებაში არ ვრცელდება), და ამასთანავე, მედიატორის ეთიკის კოდექსი არ არსებობს, რამდენად დაუცველი შეიძლება იყოს მედიაციაში მონაწილე მხარეები. მათ თავის დაცვა რეალურად მხოლოდ ისეთი ზოგადი ნორმებით შეუძლიათ, როგორცაა კონფიდენციალობის შესახებ შეთანხმების დარღვევა, ხელშეკრულების დარღვევის გამო ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა და ა.შ. სწორედ მედიაციის შედეგად ხდება მნიშვნელოვანი ეთიკური საკითხების წამოჭრა⁸¹ და ვინაიდან მედიაცია ორგანიზებულ სტრუქტურას წარმოადგენს, აუცილებელია, რომ ქცევის წესები და პასუხისმგებლობის საკითხიც რაც შეიძლება დაკონკრეტებული და განსაზღვრული იყოს, წინააღმდეგ შემთხვევაში მის ფუნქციონირებას საფრთხე შეექმნება. ეთიკის კოდექსის არსებობა არა მხოლოდ მხარეებს დაიცავს, არამედ მედიატორსაც, მხარეების მხრიდან არაკეთილსინდისიერი ბრალდებების დროს, შესაბამისად მისი არსებობა მედიაციის სფეროსთვის აუცილებელია.

VI. კონფიდენციალობის დაცვის სპეციფიკა და მოქმედების ფარგლები მედიაციის პროცესში

ზოგადად კონფიდენციალობა მედიაციის ფუნდამენტური პრინციპია და მისი დაცვა აუცილებელია.⁸² კონფიდენციალურია მთლიანად მედიაციის პროცესი და მისი დარღვევა როგორც მედიატორისთვის, ასევე მოდავე მხარეებისთვისაც აკრძალულია,

⁸¹ *ოსტეხმიდგი ს. მ., სვენსონ გ. ჰ., დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები საქართველოში, საბაზისო სახელმძღვანელო, თბ., 2004, 177.*

⁸² *Doherty N., Guylar M., The Essential Guide to Workplace Mediation and Conflict Resolution: Rebuilding Working Relationships, 2008, 15.*

თუმცა კოლექტიური შრომითი დავის დროს აღნიშნული წესის დაცვა ბოლომდე შეუძლებელია და კანონდებლობა გამონაკლის შემთხვევებს ადგენს და განსაზღვრავს თუ რა შეიძლება არ იყოს კონფიდენციალური.

კოლექტიური შრომითი დავის მედიაცია საჯაროა კერძო მედიაციისგან განსხვავებით, ვინაიდან შრომის კოდექსის მიხედვით მოდავე მხარეებმა გაფიცვის უფლების მოპოვებისათვის, როცა პირდაპირი მოლაპარაკება უშედეგოა, მინისტრს წერილობით უნდა მიმართონ მედიატორის დანიშვნასთან დაკავშირებით. ეს ქმედება ზოგადად მედიაციაში უკვე კონფიდენციალობის პრინციპის დარღვევაა.

კოლექტიურ შრომითი მედიაციაში კონფიდენციალობასთან დაკავშირებით განსხვავებული წესის არსებობის აუცილებლობა ამ დავის სპეციფიკიდან გამომდინარე არსებობს. როცა ასობით დასაქმებულსა და რამოდენიმე დამსაქმებელთან და კომპანიებთან გვაქვს საქმე, შეუძლებელია ამ პრინციპის ბოლომდე დაცვის მოთხოვნა და რაც მთავარია, მისი შესრულების გაკონტროლება. ამავე დროს, შრომის კოდექსისა და დადგენილების საფუძვლზე მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში მედიატორი ვალდებულია, წარადგინოს ანგარიში მიმდინარე თუ დასრულებული მედიაციის პროცესთან დაკავშირებით. სამწუხაროდ, არ არის დადგენილი თუ რამდენად ზოგადი ან კონკრეტული უნდა იყოს ანგარიში, რას უნდა მოიცავდეს და ა.შ. მისი დადგენა კი აუცილებელია, ვინაიდან, მიუხედავად იმისა, რომ კოლექტიურ შრომით დავაში მედიაციის ეფექტურობისთვის კონფიდენციალობის განსხვავებული წესი არსებობს, იგი არ შეიძლება იყოს ყოვლის მომცველი და დეტალური, ვინაიდან მხარეებს პროცესის მიმართ უნდობლად განაწყობს და მექანიზმს არაეფექტურს გახდის.

შესაბამისად, კონფიდენციალობის დაცვის ვადებულება, რომელიც ჩვეულებრივ მედიაციას ეხება, კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციაში არ ვრცელდება⁸³ და განსხვავებული წესით მოქმედებს.

VII. მორიგების ფარგლები და შეთანხმების „უზრუნველყოფილი“ აღსრულების მექანიზმი

კოლექტიურ შრომით დავაში შემათანხმებელი პროცედურების საუკეთესო და სასურველი შედეგი მოდავე მხარეების მორიგებაა. ამიტომაც, მნიშვნელოვანია ისეთი საკითხები, როგორც მორიგების ფარგლები და შეთანხმების „უზრუნველყოფილი“ აღსრულების მექანიზმი.⁸⁴

მორიგება შესაძლებელია, ნებისმიერ საკითხთან დაკავშირებით მოხდეს და არ არის აუცილებელი, რომ თავდაპირველად წამოყენებულ მოთხოვნებს ეხებოდეს. მედიაცია მხარეებს თავისუფლებას ანიჭებს და შესაძლებლობას აძლევს, უკეთესად დაინახონ თავიანთი ინტერესების და საჭიროებები. შესაბამისად, მედიაციის პროცესში შესაძლოა გამოიკვეთოს მხარეებისათვის ისეთი გარემოებები, რაზეც ადრე არ დაფიქრებულან ან აშკარა არ იყო და მის მიხედვით შეცვალონ თავიანთი მოთხოვნები. სწორედ ამიტომაც, კანონმდებელი თავისუფლებას ანიჭებს მხარეებს მორიგებასთან დაკავშირებით და არ ადგენს მორიგების ფარგლებს. თუმცა, აუცილებელია რომ მორიგების პირობები კანონსაწინააღმდეგო არ იყოს. ამას კი უნდა აანალიზებდეს და ითვალისწინ-

⁸³ Mediation in Collective Bargaining, <<https://www.employment.govt.nz/resolving-problems/steps-to-resolve/mediation/mediation-in-collective-bargaining/>> [11.11.2019].

⁸⁴ High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts, Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 9, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/mediatingdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].

ნებდეს დავაში მონაწილე ორივე მხარე, წინააღმდეგ შემთხვევაში მათი შეთანხმება იქნება ბათილი და მათ მიერ განვლილი პროცესები აღმოჩნდება უშედეგო.

რაც შეეხება შეთანხმების “უზრუნველყოფილი” აღსრულების მექანიზმს, აღსანიშნავია, რომ მედიაცია თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, მხარეების ნებაზეა დამყარებული და მბოჭავ მექანიზმებს არ ითვალისწინებს, თუმცა გამონაკლისი შემთხვევებიც არსებობს. ევროკავშირის მედიაციის დირექტივა⁸⁵ მე-19 პუნქტით აღსრულების მექანიზმის მნიშვნელობას ცნობს, თუმცა პრობლემის გადაჭრის გზის ძიების კომპეტენციას სახელმწიფოებს უტოვებს.

ბუნებრივია, რომ მხარეებს ნაკლები ნდობა შეიძლება ქონდეთ ისეთი მექანიზმის მიმართ, სადაც მორიგება არააღსრულებადია. ამიტომაც, როცა მხარეებისთვის აღსრულების საკითხი მნიშვნელოვანია, მათ წინასწარ შეუძლიათ შეთანხმდნენ შეთანხმების აღსრულებადობისა და მასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხთან დაკავშირებით. ასეთი შეთანხმებისთვის ორივე მხარის თანხმობაა საჭირო და თუ მეორე მხარე თანახმა არ არის, შესაძლოა მთლიანად მედიაციის პროცესი საფრთხის ქვეშ აღმოჩნდეს. ასევე, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, როცა მხარეები შეთანხმების აღსრულებასთან დაკავშირებით არ არიან შეთანხმებულები.

მედიაციის პროცესების წარმატებით დასრულების შემდეგ, თუ შეთანხმების პირობების შესრულებაზე რომელიმე მხარე განაცხადებს უარს, როგორ უნდა მოიქცეს მხარე? ამ კითხვაზე ნორმატიული რეგულირება პასუხს არ გვაძლევს, ამიტომაც საჭიროა, პირველ რიგში, დადგინდეს თუ რას წარმოადგენს სამედიაციო შეთანხმება. არის იგი წინარე ხელშეკრულების დადების ვალდებულება, თუ მხარეს უფლება აქვს სასამართლო წესით იდაოს შეთანხმების დარღვევისთვის, რაც მის აღსრულებადობას გაზრდის.

VIII. შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტა

სამწუხაროდ, სშკ-სა და დადგენილების მიხედვით, კოლექტიური შრომითი დავაში შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის მექანიზმი ბუნდოვანია და შეიძლება ითქვას, რომ განსაზღვრულიც კი არ არის.

შრომის კოდექსის 48¹ მუხლის მე-5 ნაწილისა და დგენილების მე-4 მუხლის მე-14 პუნქტის მიხედვით, მინისტრს უფლება აქვს, კოლექტიური დავის ნებისმიერ ეტაპზე მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნულ ნორმებში არ არის დადგენილი, თუ რა საფუძველზე შეიძლება მინისტრმა შეწყვეტის შესახებ მიიღოს გადაწყვეტილება და არც ის შემთხვევაა დადგენილი, თუ როგორ უნდა მოიქცნენ მხარეები იმ შემთხვევაში, როცა მინისტრის გადაწყვეტილების არ ეთანხმებიან და სურთ შემათანხმებელი პროცედურების გაგრძელება.

ასევე მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ დადგენილებითა და შრომის კოდექსით მინისტრს უფლება აქვს, რომ შემათანხმებელი პროცედურები შეწყვიტოს, თუმცა ეს არ მიუთითებს იმაზე, რომ ზოგადად ის არის უფლებამოსილი პირი შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის თაობაზე. შესაბამისად, ბუნდოვანია კანონმდებლის მიზანი ამ ნორმატთან მიმართებაში.

საინტერესო საკითხს წარმოადგენს ასევე ის შემთხვევა, როცა ერთ-ერთ მხარეს სურს პროცესის შეწყვეტა მეორეს კი არა, როგორ უნდა გადაწყდეს აღნიშნული საკითხი, მითუმეტეს, თუ მედიატორსაც მიაჩნია, რომ პროცესის გაგრძელება შესაძლოა დადებითი შედეგი გამოიღოს?

⁸⁵ DIRECTIVE 2008/52/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters, <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008L0052:EN:HTML>> [11.11.2019].

აღნიშნულ კითხვებზე მოქმედი რეგულაციებით პასუხები არ არსებობს, რაც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ საჭიროა სხვადასხვა დეტალების გაანალიზება და პროცედურულ წესებად განწესება.

4.2.2. გ. სახელმწიფოს როლი და ჩარევის ფარგლები კოლექტიურ შრომით დავაში მედიაციის ადმინისტრირების კუთხით

კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარებაში მნიშვნელოვანი როლის შესრულება სახელმწიფომ თავის თავზე აიღო და შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის დაქვემდებარებაში დააყენა მედიაციის სამსახური, რომელიც ორიენტირებულია კონკრეტულად კოლექტიურ დავებზე. სახელმწიფო პირდაპირ ერევა მხარეთა შორის წარმოშობილ დავაში, ვინაიდან კანონმდებლობით, სავალდებულო სახის კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების მექანიზმს ადგენს. შესაბამისად, კოლექტიური დავის სუბიექტებს შეზღუდული აქვთ თავიანთი ნება და ვალდებულნი არიან მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში.

სახელმწიფოს ჩარევა მკვეთრად იკვეთება გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლების მოპოვებასთან მიმართებაში. ამ შემთხვევაში, მხარეების არათუ ნება-სურვილის შეზღუდვა, არამედ საქართველოს კონსტიტუციით დადგენილი ადამიანის უფლების - გაფიცვის უფლების შეზღუდვა ხდება დროის გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, კერძოდ 21 დღით, როცა მედიაციის სახით ინტენსიური შემათანხმებელი პროცედურები მიმდინარეობს მხარეთა მორიგების მიზნით.⁸⁶

საინტერესოა საკითხი, თუ რამდენად დადებითი შეიძლება იყოს ნეიტრალური სტატუსის მატარებელი მექანიზმი, რომელიც ამავე დროს საჯარო დაწესებულების ნაწილია და მისი სახელით მოქმედებს. კოლექტიურ დავებში მედიაციის სამსახური შრომის სამინისტროს ნაწილია და თვითონ მინისტრივე აგზავნის მედიატორს საქმეზე. მინისტრს სრული პრივილეგია და უფლებამოსილება აქვს. მისი ქმედების შეფასება და გასაჩივრება ვერ ხდება რაც, ამ მოდელის ერთ-ერთი უარყოფითი მხარედ შეიძლება განვიხილოთ. ასევე, თვითონ ის გარემოება, რომ მედიატორი შესაძლებელია საჯარო მოხელე იყოს, შესაძლოა, მოდავე მხარეების მხრიდან დავის მოგვარების მექანიზმისადმი უნდობლობა გამოიწვიოს, რაც დავის მშვიდობიანი გზით მოგვარებაზე მათ დემოტივირებულობაში შეიძლება აისახოს.

ამ მოდელით ასევე გარანტია იქმნება იმისა, რომ მხარეებს შორის შემათანხმებელი პროცედურები აუცილებლად გაიმართება, რაც ხელს შეუწყობს დავის ესკალაციის აღმოფხვრას და შესაბამისად, შემათანხმებელი პროცედურების სახით იქნება ცოცხალი, ეფექტური მექანიზმი, რომლის მიზანსაც მხარეებს შორის უთანხმოების აღმოფხვრა და მათ შორის ურთიერთობის გაუმჯობესება წარმოადგენს.

4.3. კოლექტიური შრომითი დავა, როგორც გაფიცვისა და შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი

რა მოხდება თუ კოლექტიურ დავაში მონაწილე მხარეები ვერ შეთანხმდებიან? სადამდე შეიძლება მიგვიყვანოს შეთანხმებლობამ? - ეს ის კითხვებია, რაც ბუნებრივია, რომ კოლექტიური შრომითი დავის განხილვის დროს შეიძლება გაჩნდეს და სხვა მრავალ კითხვასთან ერთად საჭიროებს განხილვას.

⁸⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლი.

კოლექტიური დავის შესანიშნავი თვისება, როგორც გაფიცვაა, არის ის, რომ იგი ხანდახან მთელ ქვეყანაში ისე ვრცელდება, როგორც ხანძარი ტყეში.⁸⁷ გაფიცვა კონსტიტუციურ უფლებას წარმოადგენს და როდესაც მხარეებს შორის მოლაპარაკება წარუმატებელია, დასაქმებულები სწორედ ამ საშუალებას მიმართავენ თავიანთი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ზოგიერთ ქვეყანაში (ბელგია, იტალია, საფრანგეთი და სხვ.), კოლექტიური ქმედების, გაფიცვის უფლება ინდივიდუალური უფლებათა, სხვა ქვეყნებში კი (გერმანია, საბერძნეთი, პოლონეთი, ჩეხეთის რესპუბლიკა, შვედეთი და სხვ.) - უნდა განხორციელდეს პროფკავშირების მიერ.

სშკ-ის 49-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. მხარეებს შორის შემათანხმებელი პროცედურების ჩატარების გარეშე პირებს ერთმევათ გაფიცვისა თუ ლოკაუტის უფლება. მიუხედავად, იმისა, რომ გაფიცვა კონსტიტუციით გარანტირებული უფლებაა, მისი რაციონალურად შეზღუდვა ხდება, რათა შრომით სისტემასა და შედეგად, სახელმწიფო ეკონომიკას საფრთხე არ შეექმნას.

შრომის კოდექსი სტანდარტს აწესებს თუ როგორ შეიძლება დასაქმებულებმა მოიპოვონ გაფიცვის უფლება. პირველ რიგში, იმისათვის რომ კოლექტიურ გაფიცვა კანონიერად ჩაითვალოს, საჭიროა, რომ სულ მცირე 20 დასაქმებული მონაწილეობდეს ანუ დასაქმებულთა ჯგუფი, ასევე აუცილებელია, რომ მხარეებს შორის დაიწყოს შემათანხმებელი პროცედურები. შემათანხმებელი პროცედურა პირდაპირ მოლაპარაკებას ან მედიაციას გულისხმობს. მოდავე მხარეებს შეუძლიათ თავიანთი ინიციატივით მიმართონ მედიაციას, ხოლო თუ მედიაციაზე ვერ შეთანხმდებიან პირდაპირი მოლაპარაკებების გზით უნდა ეცადონ დავის მოგვარებას. მისი წარუმატებლობის შემთხვევაში კი მათ უნდა მიმართონ შრომის მინისტრს და ამ მიმართვის საფუძველზე, ან მინისტრის ინიციატივით დაინიშნება დავის მედიატორი. მოდავე მხარეებისთვის მედიაციაში მონაწილეობა სავალდებულოა. მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ მათ წარმოეშობათ გაფიცვის უფლება, თუმცაღა გაფიცვის კანონიერებისათვის კიდევ ერთი წინაპირობა არსებობს. გაფიცვამდე არანაკლებ 3 დღით ადრე მხარეებმა ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის დრო ადგილი და ხასიათი. ასევე მხარეები ვალდებულნი არიან მიუხედავად ამ პროცესის დაწყებისა, განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები.⁸⁸

კოლექტიური შრომითი დავა სენსიტიური საკითხია არამხოლოდ დამსაქმებლის ან დასაქმებულთათვის, არამედ მთლიანად ქვეყნისთვის. კოლექტიური გაფიცვების წარუმატებლად დასრულების რისკი და მისი შესაძლო უარყოფითი შედეგები შესაძლოა არამხოლოდ დასაქმებულებზე აისახოს, არამედ მთლიანად შრომის სისტემაზე და შემდეგ ქვეყნის სოციალურ თუ ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, ვინაიდან ისინი მჭიდროდ არიან დაკავშირებულნი ერთმანეთთან. დასაქმებულებს შესაძლებლობა, რომ ჰქონოდათ თავიანთი შეხედულებისამებრ ყოველგვარი წინაპირობებისა და ბარიერების გარეშე გაიფიცონ, ისინი ასეც მოიქცეოდნენ ეს კი აღნიშნულ ნეგატიურ შედეგს გამოიღებდა ქვეყნის შიგნით.

შესაბამისად, კოლექტიური შრომითი დავა შეიძლება აღქმული იქნას, როგორც გაფიცვის უფლების შეზღუდვის საფუძველი. იგი ასევე, პირდაპირ კავშირშია დასაქმე-

⁸⁷ Akkerman A., Torenvlied R., Effects of Industrial Conflict Between and Within Organizations: Contagion in Collective Bargaining and the Deterioration of Work Relations, Leuven, May 27-28, 2015, 3, <<https://soc.kuleuven.be/web/files/11/72/W12-167.pdf>> [11.11.2019].

⁸⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 17/12/2010, 48¹ მუხლი.

ბულის მომავალ მდგომარეობასთან კერძოდ, გაფიცვა შესაძლოა გახდეს, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის, ისე შეჩერების საფუძველიც. აღნიშნულ საკითხს წყვეტს სასამართლო, როცა გადაწყვეტილებას იღებს გაფიცვის კანონიერების შესახებ. სშკ-ის 49-ე მუხლის მე-9 პუნქტისა და 52-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს არ აქვს უფლებამოსილება, დასაქმებულებს შეუწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება გაფიცვაში მონაწილეობის გამო. გამონაკლისია, როცა გაფიცვა უკანონოა.⁸⁹ შესაბამისად, მხოლოდ სასამართლოს მიერ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში შეიძლება დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

5. დასკვნა

კოლექტიური შრომითი დავის სწრაფად და ეფექტიანად გადაწყვეტის ვალიდური და მოქნილი სისტემის ინტეგრირება სახელმწიფოში მნიშვნელოვანი სახელმწიფოებრივი ფუნქციის გამომხატველია და განაპირობებს ქვეყნის ეკონომიკურ, სოციალურ და სამართლებრივ სტაბილურობას.⁹⁰

დავის კომპლექსურიზიდან გამომდინარე, მისი მოგვარება მრავალმხრივ ინტერესს წარმოადგენს და შესაძლოა, სახელმწიფოებრივ, დასაქმებულების, დამსაქმებლებისა და ზოგადად სახელმწიფო პოლიტიკურ ინტერესის ქვეშ ექცეოდეს. დავის მასშტაბურობიდან და კომპლექსურობიდან გამომდინარე, მისმა მოუგვარებლობამ სახელმწიფო შესაძლოა ისეთი რისკების წინაშე დააყენოს როგორცაა: ა) არსებული სამუშაო ადგილების გაუქმება, კერძოდ, მხარეების მიერ გაფიცვის უფლების გამოყენების შემთხვევაში სასამართლო გაფიცვის კანონიერების საკითხს ადგენს. მისი უკანონობის შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოახდინოს უკანონო გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. შესაბამისად, კოლექტიური დავა არსებული სამუშაო ადგილების დაკარგვის საფრთხეს ქმნის. თუ გავითვალსწინებთ, რომ კოლექტიური გაფიცვაში მინიმუმ 20 დასაქმებული მონაწილეობს და პრაქტიკამ აჩვენა, რომ როგორც წესი ასობით და ათასობით დასაქმებულს შეიძლება იყოს დავაში ჩართული, აქედან გამომდინარე, კოლექტიური დავით საფრთხე ექმნება დიდი რაოდენობით არსებული სამუშაო ადგილებს და დასაქმებულების სამომავლო ეკონომიკურ თუ სოციალურ მდგომარეობას. ბ) დამსაქმებლის და შესაბამისად საწარმოების ფუნქციონირების დროებითი შეზღუდვა ან შეწყვეტა. საწარმოსთვის შეუფერხებელი ფუნქციონირების განხორციელების შესაძლებლობა მისი სტაბილურობის წინაპირობაა, ხოლო საქმიანობის შეფერხება ეკონომიკური სტაბილურობისა და მდგრადი განვითარების რღვევის საწინდარია, რამაც გადახდისუნარობის საკითხიც შეიძლება დააყენოს. ეს კი უარყოფითად აისახება ქვეყნის ეკონომიკასა და სოციალურ კეთილდღეობაზე გ) ასევე, საწარმოებისთვის ზიანის მიყენებამ შესაძლოა არსებული სამუშაო ადგილების შემცირების აუცილებლობა გამოიწვიოს დასაქმებულების მიერ კანონიერი გაფიცვის შემთხვევაშიც კი, თუ დამსაქმებელი იმდენად დიდ ეკონომიკურ ზიანს განიცდის, რომ მისი ფუნქციონირების შენარჩუნებისთვის აუცილებელი გახდება სამუშაო ადგილების რაოდენობის შემცირება. ამას გარდა, კომპანიისთვის გამოუსწორებელი ზიანის დადგომის შემთხვევაში შესაძლოა არათუ არსებულ სამუშაო ადგილების არსე-

⁸⁹ იქვე, 49-ე მუხლის მე-9 პუნქტი; 52-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

⁹⁰ High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts, Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 2, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].

ბობას შეექმნას საფრთხე, არამედ ზოგადად, მომავალი სამუშაო ადგილების შექმნასაც, რაც სახელმწიფოში დაუსაქმებლობის მაღალ მაჩვენებელსა და ეკონომიკურ დისბალანსს გამოიწვევს.

კვლევის ფარგლებში განხორციელდა კოლექტიური დავების ინსტიტუციური მექანიზმების უცხოური მოდელების შესწავლა და შიდა-სახელმწიფოებრივი მოდელის გაუმჯობესების კვლევა. მარეგულირებელი ნორმებისა და პრაქტიკოსი მედიატორების შეხედულებების საფუძველზე კვლევამ აჩვენა რეგულირების საჭიროება და არსებული ეროვნული მექანიზმის სრულყოფის აუცილებლობა სამი მიმართულებით:

საკანონმდებლო სრულყოფის რეკომენდაციები (De Lege Ferrenda)

ნორმატიული რეგულირების ფორმის თვალსაზრისით, კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების მექანიზმის მომწესრიგებელი ნორმები შეიძლება დაიყოს წმინდა სამართლებრივ, ეთიკურ და პროცედურულ ნორმებად. კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის მექანიზმის იმპლემენტაცია საქართველოს შრომის კოდექსის 48¹ მუხლსა და კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის N301 დადგენილებით მოხდა. კანონმდებლის მიერ გაიწერა კონკრეტული მოდელი და მასთან დაკავშირებული პროცედურული წესები, თუმცა ნორმატიული რეგულირების მიღმა დარჩა მექანიზმის სწორად ფუნქციონირებისთვის საჭირო ბევრი მნიშვნელოვანი საკითხი:

ა. რეკომენდაცია სამართლებრივი და პროცედურული წესების დადგენისათვის

წარმომადგენელი კოლექტიურ დავაში უაღრესად მნიშვნელოვანი მოქმედი სუბიექტია. სწორედ მისი მეშვეობით ხდება მრავალრიცხოვან მხარეებთან კომუნიკაცია და გადაწყვეტილებების მიღება.⁹¹ ხარვეზიანმა წარმომადგენლობითმა უფლებამოსილებამ შესაძლოა, დავის მოგვარებას ხელი შეუშალოს და კონფლიქტის ესკალაციას შეუწყოს ხელი. ამიტომაც, წარმომადგენლის სისტემასთან დაკავშირებულ აუცილებელია განერილ იქნას ისეთი საკითხები, როგორცაა: წარმომადგენლის უფლებამოსილების ფარგლებისა და ვადის შემოწმების საკითხი; შემათანხმებელი პროცედურის რომელ ეტაპზე უნდა შემოწმდეს იგი და ვის მიერ; წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეწყვეტის შემთხვევაში ან არაუფლებამოსილი წარმომადგენლის მიერ პროცესში მონაწილეობისა და შეთანხმების დადების შემთხვევაში როგორ უნდა მოიქცნენ პროცესის მონაწილენი და შესაძლებელია თუ არა წარმომადგენლის ჩანაცვლება; ასევე მნიშვნელოვანია განისაზღვროს თუ რა შედეგი დადგება არაუფლებამოსილი წარმომადგენლის მიერ დადებული სამედიაციო შეთანხმების შემთხვევაში, გამოიწვევს თუ არა ის მის ბათილობას.⁹² ასევე მნიშვნელოვანია განისაზღვროს ხარვეზიანი წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შემთხვევაში პროცესის ბედი ანუ დადგინდეს აღნიშნულ შემთხვევა გამოიწვევს პროცესის დროებით შეჩერებას თუ შეწყვეტას.

შესაბამისად, აღნიშნული საკითხი, როგორც წმინდა სამართლებრივ, ასევე გარკვეულწილად, პროცედურულ ჩარჩოებში ექცევა და აქედან გამომდინარე საჭიროებს ორივე სახის რეგულაციას.

არანაკლებ მნიშვნელოვანი საკითხია, მხარეების დაფინანსების ელემენტი, ანუ მედიაციის პროცესის ხარჯების გადახდის ვალდებულება. მედიატორის ასანაზღაურებელი თანხა დღიურად შეადგენს 60 ლარს და დამატებით სამივლინებო ხარჯი, რაც ძა-

⁹¹ *Blanpain R. (ed.), The Actors of Collective Bargaining, A World Report, Kluwer Law International; 1st ed., 2004, 41-42.*

⁹² დეტალურად იხ. 3.2.2 თავი.

ლიან მწირია. სახელმწიფო ვალდებულება მედიაციის ანაზღაურების შესახებ აღნიშნული ნორმის ფარგლებში იძენს და რეგულირების მიღმა ტოვებს მხარეების მიერ სამედიაციო მომსახურების ანაზღაურების საკითხს. 21 დღიანი სავალდებულო მედიაციის გავლის შემდეგ, სადაც მედიაციის მომსახურებისთვის მხოლოდ 14 დღის ანაზღაურებაა გათვალისწინებული, მედიაცია ნებაყოფლობით სახეს იძენს და მისი გაგრძელება მხარეების ნებაზეა დამოკიდებული. სახელმწიფოს მხრიდან სავალდებულო მედიაციის მომსახურების ანაზღაურებას გარკვეულწილად ნეგატიური გავლენაც აქვს მხარეებზე, კერძოდ, ისინი ვერ აღიქვამენ პროცესის მნიშვნელობას და პასუხისმგებლობას, შესაბამისად კეთილსინდისიერად მოლაპარაკების სურვილი ნაკლებად აქვთ და ორიენტირებულნი არიან მხოლოდ თავიანთ ინტერესებსა და პოზიციებზე. არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კი საუკეთესო გამოსავალი იქნებოდა მოდავე მხარეებისთვის სავალდებულო სახით ხარჯების დაკისრება და გარკვეული სამართლებრივი ღონისძიებების დაკისრება. ასეთ შემთხვევაში ისინი ბევრად უფრო მეტი სერიოზულობით მოეკიდებოდნენ თავიანთ ვალდებულებას. მედიაცია კონცეპტუალურად ფასიანი მომსახურებაა და ზოგადად, მხარეებისთვის მომსახურების ანაზღაურების დაკისრება გამართლებულია.⁹³

კანონმდებელი ასევე უგულვებელყოფს სავალდებულო მედიაციის პროცესში გამოუცხადებლობის საკითხს. კანონით მხარეები ვალდებულნი არიან, რომ მონაწილეობა მიიღონ პროცესში, თუმცა ამ პირობის დარღვევის შედეგებს არც შრომის კოდექსი და არც დადგენილება აწესრიგებს. მოცემულ შემთხვევაში საუკეთესო გამოსავალი იქნებოდა, დადგენილიყო პასუხისმგებლობა პროცესზე გამოუცხადებლობისთვის, პროცესის გაჩიარებისთვისა და მოლაპარაკების არაკეთილსინდისიერად წარმოებისთვის, მაგალითად სასამართლოს მაგალითზე, მედიაციაზე გამოუცხადებლობისთვის დადგენილია 150 ლარიანი ჯარიმა, ასევე პასუხისმგებლობის სახედ შეიძლება განსაზღვრულიყო ერთი მხარის გამოუცხადებლობის შემთხვევაში მის მიერ პროცესის ხარჯების ანაზღაურება.

მედიატორთან გასაუბრების შედეგად⁹⁴, ასევე გამოიკვეთა ისეთი პრობლემური საკითხები, როგორცაა: ა)მედიაციის შეწყვეტის უფლებამოსილი პირის განუსაზღვრელობა და მასთან დაკავშირებული საკითხები, რაც პროცედურული წესების ბუნდოვანებიდან და ნაკლებობიდანაა გამომწვეული. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსსა და დადგენილებაში კონკრეტულად არ არის განსაზღვრული, თუ ვისი უფლებამოსილებაა მედიაციის შეწყვეტა. არსებობს მხოლოდ ისეთი ჩანაწერი, რომელიც შრომის მინისტრს უფლებამოსილება აქვს დავის ნებისმიერ ეტაპზე გადაწყვიტოს შემათანხმებელი პროცედურის შეწყვეტის შესახებ, თუმცა არ არის დადგენილი, თუ რა კრიტერიუმების საფუძველზე უნდა მოხდეს შეწყვეტა და როგორ უნდა მოიქცნენ მხარეები თუ მინისტრის გადაწყვეტილებას არ ეთანხმებიან, შეიძლება თუ არა ამგვარი გადაწყვეტილების გასაჩივრება და ა.შ. ბ) მედიაციის შეწყვეტასთან მიმართებაში ასევე საინტერესოა შემთხვევა, როცა ერთ მხარეს სურს პროცესის შეწყვეტა მეორეს კი არა, ხოლო მედიატორს მიაჩნია, რომ მედიაციის გაგრძელება შედეგის მომტანი იქნება, ასეთ დროს ჩაითვლება თუ არა მხარის მიერ კეთილსინდისიერების დარღვევად და რა განსხვავება იქნება სავალდებულო მედიაციის 21 დღის განმავლობაში ან მის მერე ასეთი შემთხვევის მოხდენის შემთხვევაში. პრაქტიკოსი მედიატორების აზრით, მხარეებს არ უნდა ჰქონდეთ უფლება თვითონ გადაწყვიტონ ეს საკითხი და მოითხოვონ პროცესის შეწყვეტა, მითუმეტეს, რომ სავადებულო სახის მედიაციასთან გვაქვს შეხება. აქედან გა-

⁹³ Law Reform Commission, Alternative Dispute ResolutionL Mediation and Conciliation, Report, 2010, 2, < http://www.lawreform.ie/_fileupload/reports/r98adr.pdf> [11.11.2019].

⁹⁴ ინტერვიუ შრომის სამინისტროს მედიატორთა რეესტრის წევრ მედიატორთან ნათია ჩიტაშვილთან, 15.05.2018.

მომდინარე, რაციონალური იქნებოდა, თუ მსგავს საკითხებზე გადაწყვეტილებას მედი-ატორი მიიღებდა და მას ექნებოდა შუამდგომლობის უფლება შემათანხმებელი პროცე-სის შეწყვეტასთან მიმართებაში.

ერთ-ერთ ყველაზე პრობლემურ სამართლებრივ თუ პროცედურულ საკითხს სამე-დიაციო მორიგების აღსრულების მექანიზმის არ არსებობა წარმოადგენს. აღსრულების მექანიზმის მედიაციაში არსებობა დირექტივითაც არის აღიარებული.⁹⁵ აღნიშნული სა-კითხი პროცედურულ კატეგორიას არ განეკუთვნება და საჭიროებს ორგანულ კანონში მის რეგულირებას. აღსრულების მექანიზმის არარსებობის გამო, მხარეებისთვის მედი-აცია ნაკლებად სანდო და ეფექტური პროცესია. მათ არ აქვთ გარანტია, რომ მეორე მხარე მორიგების პირობებს შეასრულებს. ამიტომაც, საჭიროა აღსრულების სისტემის დანერგვა. კოლექტიური შრომითი დავები თავისი სპეციფიურობიდან და კომპლექსუ-რიბიდან გამომდინარე, საჭიროებს ისეთი მექანიზმის არსებობას, როგორც შეთან-ხმების აღსრულებაა. მედიაციის პროცესების წარმატებით დასრულების შემდეგ, თუ შე-თანხმების პირობების შესრულებაზე რომელიმე მხარე განაცხადებს უარს, მთლიანად მედიაციის პროცესი იშლება და აზრს კარგავს, ამიტომაც საჭიროა, პირველ რიგში, დადგინდეს, თუ რას წარმოადგენს სამედიაციო შეთანხმება. არის იგი წინარე ხელშეკ-რულების დადების ვალდებულება, თუ მხარეს უფლება აქვს სასამართლო წესით იდაოს შეთანხმების დარღვევისთვის, რაც მის აღსრულებადობას გაზრდის. აღნიშნულ სა-კითხთან მიმართებაში ასევე საინტერესოა ის გარემოებაც, რომ ახალი კოლექტიური შეთანხმების დადებისთვის კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდი ხშირ შემთხვევებში ძალიან მწირია და შეუძლებელია ისეთი დეტალური დოკუმენტის შექ-მნა, როგორც კოლექტიური ხელშეკრულებაა. შესაბამისად, ურიგო არ იქნებოდა შემა-თანხმებელი პროცედურების ხანგრძლივობის გადახედვა და კანადის მოდელის გათ-ვალისწინება, სადაც მთლიანად შემათანხმებელი პროცედურა 81 დღეა.⁹⁶

ამასთანავე, კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ხანდაზმულობის საკითხს, რაც ზოგიერთ შემთხვევაში რომელიმე მხარისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობის შეიძლება იყოს. საინტერესოა, მედიაციის დაწყება ხანდაზმულობის შეჩერების ან შეწყვეტის სა-ფუძველს ხომ არ ქმნის და რა შედეგების გამოწვევა შეუძლია. აშკარაა, რომ აღნიშნუ-ლი საკითხის განუსაზღვრელობის შემთხვევაში, რომელიმე მხარეს შესაძლოა ხელოვ-ნურად პროცედურული უპირატესობა მიენიჭოს და პროცესის განვლით თავის სასურ-ველ მიზანს მიაღწიოს. შესაბამისად, ხანდაზმულობასთან დაკავშირებული კითხვების გაცემა აუცილებელია მექანიზმის ეფექტურობისათვის.

ბ) რეკომენდაციები ეთიკის სტანდარტის დადგენისათვის

კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების მექანიზმის გამართულად ფუნქციონი-რებისთვის აუცილებელია არა მხოლოდ დეტალურად განერილი, თუმცა მოქნილი პრო-ცედურული და სამართლებრივი წესები, არამედ ეთიკის ნორმებიც.

ეთიკური ნორმების არსებობა მედიაციის პროცესის წარმატებულად განხორციელე-ბის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წინაპირობაა.⁹⁷ ის განსაზღვრავს პროცესში მონაწილე პი-რების ქცევის ფარგლებს და მათ უბიძგებს პროცესში კეთილსინდისიერი ქმედებისაკენ.

⁹⁵ DIRECTIVE 2008/52/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters, <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008L0052:EN:HTML>> [11.11.2019].

⁹⁶ Collective Bargaining – Labour Program, <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/collective-bargaining.html>> [11.11.2019].

⁹⁷ Otis L., Rousseau-Saine C., The Mediator and Ethical Dilemmas: A Proposed Framework of Reflection, Journal of Arbitration and Mediation, 2014, 45-47.

კოლექტიურ შრომითი დავის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეთიკის კოდექსის არსებობის აუცილებლობა შესაძლებელია განვიხილოთ სამი კუთხით: მედიატორის ეთიკის კოდექსი, მოდავე მხარეების ეთიკის კოდექსი და კოლექტიური შრომითი დავის გადანყვეტის მექანიზმის პროვაიდერის ეთიკის კოდექსი.

მედიატორის ეთიკის კოდექსის აუცილებლობა განპირობებულია მედიაციაში მისი ცენტრალური როლიდან⁹⁸ გამომდინარე. მედიატორი მედიაციაში მოქმედი ყველა ფუნდამენტური პრინციპის, კონფიდენციალობის, დამოუკიდებლობის, ნეიტრალობისა და სხვ. სახეა და იგი ვალდებულია, იმოქმედოს მათ ფარგლებში. ასევე, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კონფიდენციალობის საკითხი, ვინაიდან კოლექტიური შრომითი დავის სპეციფიკიდან გამომდინარე, კონფიდენციალობის დარღვევის რისკი მაღალია. ერთი შეხედვით, მედიატორის მხრიდან კონფიდენციალობის დარღვევა შეიძლება ხდებოდეს, როცა მინისტრს მისი მოთხოვნის შემთხვევაში უნდა წარუდგინოს ანგარიში დავასთან დაკავშირებით, ასევე დავის კომპლექსურობიდან გამომდინარე ძალან რთულია კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვა მხარეებისთვისაც, სადაც წარმომადგენლები, დიდი რაოდენობის მხარეები და საზოგადოების დიდი ინტერესიდან გამომდინარე, ჟურნალისტებიც აქტიურად არიან ჩართულნი. ამ გამონვევაზე პასუხი მხოლოდ ერთია, კერძოდ მედიატორმა უნდა შეძლოს პროცესის მაქსიმალურად გაკონტროლება და მხარეების ინფორმირება კონფიდენციალობის წესთან დაკავშირებით, თუმცა კანონმდებლობა ამ შემთხვევაშიც არ ითვალისწინებს მისი დარღვევის შედეგებს და საკითხს გადაუწყვეტად ტოვებს.

მოდვე მხარეების ეთიკის კოდექსის არსებობა კოლექტიური დავების მედიაციაში არანაკლებ მნიშვნელოვანია. მხარეებს უკავშირდება ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხი, როგორცა კოლექტიურ შრომით დავაში კეთილსინდისიერება. კოლექტიურ შრომით დავებში მექანიზმის ფუნქციონირებისათვის კეთილსინდისიერად მოლაპარაკების პრინციპი მნიშვნელოვანია და იგი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №154-ე კონვენციითაც არის დადგენილი.⁹⁹ იმისათვის, რომ შემათანხმებელი პროცედურები წარმატებული იყოს, მხოლოდ გამართული კანონმდებლობა საკმარისი არ არის, საჭიროა, რომ მასში მონაწილე მხარეები კეთილსინდისიერად მოქმედებდნენ და მოლაპარაკებას კეთილსინდისიერად აწარმოებდნენ.¹⁰⁰

რა იგულისხმება კეთილსინდისიერებაში? ან როგორ უნდა განვსაზღვროთ არაკეთილსინდისიერების კრიტერიუმები? და რა შედეგი შეიძლება დადგეს არაკეთილსინდისიერი ქმედების შემთხვევაში? - შემათანხმებელი პროცედურების გამიზნულად განელვა, ერთი მხარის მიერ მეორე მხარესთვის ირაციონალური შეთავაზებების გაკეთება, პროცესში მონაწილეობის არ მიაღება და ა.შ აღნიშნული შემთხვევები შესაძლოა განხილულ იქნას, როგორც კეთილსინდისიერების პრინციპის დარღვევად, რომელიც ასევე რეგულირების მიღმა დარჩენილი და საჭიროებს კონკრეტიზაციას. ამავე დროს, მნიშვნელოვანია დადგინდეს ეთიკური ნორმების დარღვევის შედეგებიც, რათა მხარეებმა გარკვეული პასუხისმგებობა იგრძნონ და პროცესის მსვლელობას შეუწყონ ხელი.¹⁰¹

კოლექტიური შრომითი დავის გადანყვეტის მექანიზმი სახელმწიფოებრივი სისტემის ნაწილია და მასში აქტიურად მონაწილეობს შრომის სამინისტრო. იგი კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციის პროვაიდერია და თვითონ იღებს მედიაციის დანიშვნასთან და შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტასთან დაკავშირებით გადანყვე-

⁹⁸ Doherty N., Guylar M., *The Essential Guide to Workplace Mediation and Conflict Resolution: Rebuilding Working Relationships*, 2008, 9.

⁹⁹ იხ. მე-20 სქოლიო.

¹⁰⁰ დეტალურად იხ. 4.2.2 თავი.

¹⁰¹ O'Neill P. E., *The Good Faith Requirement in Collective Bargaining*, *Montana Law Review*, Vol. 21, 1960, 206-210, <<https://scholarship.law.umt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1340&context=mlr>> [11.11.2019].

ტილებას. მინისტრი უფლებამოსილია მედიატორს მოთხოვოს მიმდინარე მედიაციის პროცესის მსვლელობის ანგარიშის წარდგენა, რაც გარკვეულწილად შესაძლოა კონფიდენციალურ პრინციპის დარღვევა იყოს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საჭიროა დადგინდეს პროვაიდერის ეთიკური წესები, რათა ნათლად მოხდეს ეთიკური ქმედებების ზღვარის გამიჯვნა.

მედიატორები მედიაციაში ჩართულ პირებზე დიდ ძალაუფლებას ფლობენ და მისი გამოყენება, როგორც კეთილი, ისე ბოროტი მიზნებისთვისაა შესაძლებელი.¹⁰² სამუხაროდ, საქართველოში არ არსებობს მედიატორთა ეთიკის კოდექსი, რომელიც მედიატორთა, მხარეებისა თუ პროვაიდერის ქმედებების ეთიკურობას დაადგენდა და დარღვევის შემთხვევაში გარკვეულ ღონისძიებებს დაადგენდა, შესაბამისად მედიაციის პროცესში მონაწილე მხარე გარკვეულწილად დაუცველ მდგომარეობაშია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ კოლექტიური დავის მოგვარების მექანიზმის სწორად დამკვიდრება კომპლექსურ მიდგომას საჭიროებს. აუცილებელია მოხდეს თითოეული პრობლემური დეტალის შესწავლა და აღმოფხვრა. აღნიშნულ საჭიროებას ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ საქართველოს მედიაციის შესახებ კანონი¹⁰³ არ ვრცელდება კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციაზე, შესაბამისად იგი მისი რეგულირების მიღმა რჩება და ამიტომაც თითოეული პროცედურული, სამართლებრივი თუ ეთიკური წესების დეტალურად კანონმდებლობაში ასახვა კოლექტიური დავის გადაწყვეტის მექანიზმის ეფექტურად ფუნქციონირებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია.

ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს შრომის კოდექსი, 17/12/2010.
2. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის №301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, 25/11/2013.
3. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27/06/14, გამოქვეყნების თარიღი: 11/09/14, დროებითი გამოყენების რეჟიმი: 01/09/2014, სრულად ძალაში შესვლის თარიღი: 01/07/2016, <www.matsne.gov.ge/ka/document/view/24969-59> [11.11.2019].
4. 1981 წლის №154-ე კონვენცია „კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ“, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154> [11.11.2019].
5. ევროკავშირის მედიაციის დირექტივა - DIRECTIVE 2008/52/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters, <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008L0052:EN:HTML>> [11.11.2019].
6. ცეხცვაძე გ. (ხედ.), ახევაძე მ., ვასაძე ე., თვაუხი ხ., ივანიძე გ., მახაუხი პ., ჟიჟიაშვილი თ., გაკაშვილი ს., ხუჭუა თ., ჯიბრაძე ბ., მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბ., 2013, 15, 40.
7. გაკაშვილი ს., მედიაციის, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის, მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვასა და გადაწყვეტილების პროცესში, ჟურნ. „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა - წელიწადეული 2014“, თსუ-ის გამომცემლობა, 2016, 50.

¹⁰² ოსტეხმიდგი ს. მ., სვენსონ დ. ხ., დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები საქართველოში, საბაზისო სახელმძღვანელო, თბ., 2004, 177, <http://ewmi-prolog.org/images/files/-2-188ADR_Georgia_GEO.pdf> [11.11.2019].

¹⁰³ საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 27/09/2019, პირველი მუხლი.

8. *ოსტეხმიდეი ს. მ., სვენსონ გ. ხ.,* დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები საქართველოში, საბაზისო სახელმძღვანელო, თბ., 2014, 205, <http://ewmi-prolog.org/images/files/2188ADR_Georgia_GEO.pdf> [11.11.2019].
9. *წუღაძე ა.,* სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო - ამერიკულ პრიზმაში, თსუ-ის გამომცემლობა, თბ., 2016, 8.
10. *Akkerman A., Torenvlied R.,* Effects of Industrial Conflict Between and Within Organizations: Contagion in Collective Bargaining and the Deterioration of Work Relations, Leuven, May 27-28, 2015, 3, <<https://soc.kuleuven.be/web/files/11/72/W12-167.pdf>> [11.11.2019].
11. *Alfini J. J., Press S. B., Stulberg J. B.,* Mediation Theory and Practice, 3rd ed., 2013, 1.
12. *Blanpain R. (ed.),* The Actors of Collective Bargaining, A World Report, Kluwer Law International; 1st ed., 2004, 41-42.
13. *Brenninkmeier A. F. M., Spregners L. C. J.,* Effective Resolution of Collective Labour Disputes, Europa Law Publishing, Groningen, 2006, 31, 98-99, 131-133.
14. *De Janasz S., Dowd K. O., Schneider B.,* Interpersonal Skills in Organizations, McGraw-Hill Education, 5th ed., 2014, 243, <<http://www.apollolibrary.com/Library/lit/download/ConflictSourcesSolutions.pdf>> [11.11.2019].
15. *De Silva S.,* Collective Bargaining Negotiations, ACT/EMP PUBLICATIONS, 1996, 2, <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbarg.pdf>> [11.11.2019].
16. *Dimitriu R.,* Collective Labor Conflicts in Companies and Public Institutions: Some Prospects, Transylvanian Review of Administrative Sciences, №34, 2011, 83-84, <<http://rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/viewFile/301/294>> [11.11.2019].
17. *Foley K., Cronin M.,* Professional Conciliation in Collective Labour Disputes, A Practical Guide, International Labour Organization, 2015, 9.
18. Law Reform Commission, Alternative Dispute Resolution: Mediation and Conciliation, report, 2010, 2, <http://www.lawreform.ie/_fileupload/reports/r98adr.pdf> [11.11.2019].
19. *O'Neill P. E.,* The Good Faith Requirement in Collective Bargaining, Montana Law Review, Vol. 21, 1960 206-210, <<https://scholarship.law.umt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1340&context=mlr>> [11.11.2019].
20. Promoting collective bargaining: Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154); Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), International Labour Office, Geneva, ILO, 2015, 8, <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_568597.pdf> [11.11.2019].
21. *Rao M. J.,* Concepts of Conciliation and Mediation and Their Differences, 2002, 7, <http://lawcommissionofindia.nic.in/adr_conf/concepts%20med%20rao%201.pdf> [11.11.2019].
22. *Warneck W.,* Strike Rules in the EU27 and Beyond, A Comparative Overview, Brussels, 2007, 13, 23.
23. High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes Through Mediation, Conciliation, Arbitration and Labour Courts Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 1, 4, 14-18, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf> [11.11.2019].
24. General Reporter: Judge Miran Blaha, General and National Reports, Topic 2, The Role of the Court in a labour dispute, XXth Meeting of European Labour Court Judges 10-11 September 2012, Danish Labour Court, Sankt Annæ Plads 5, 1250 Copenhagen, Denmark, 2.
25. Labour Dispute Systems, Guidelines for Improved Performance, International Training Centre of the International Labour Organization, 2013, 18, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf> [11.11.2019].
26. *Leckie S., Gallagher A.,* Economic, Social and Cultural Rights, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 2006, 458.
27. *Otis L., Rousseau-Saine C.,* The Mediator and Ethical Dilemmas: A Proposed Framework of Reflection, Journal of Arbitration and Mediation, 2014, 45-47.
28. *Zhou L., Xi M., Zhang X., Zhao Sh.,* Labor Relations Conflict in the Workplace: Scale Development, Consequences and Solutions, Conflict and its Resolution in the Changing World of Work: A Conference

- and Special Issue Honoring David B. Lipsky, 2017, 3, <[https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/-
cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=lipskycrconference](https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=lipskycrconference)> [11.11.2019].
29. <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/collective-bargaining.html>> [11.11.2019].
 30. <<http://www.parliament.ge/uploads/other/22/22585.pdf>> [11.11.2019].
 31. <http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_244362/lang--en/index.htm> [11.11.2019].
 32. <<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>> [11.11.2019].
 33. <<https://www.employment.govt.nz/resolving-problems/steps-to-resolve/mediation/mediation-in-collective-bargaining/>> [11.11.2019].
 34. <<http://www.parliament.ge/uploads/other/22/22585.pdf>> [11.11.2019].
 35. <https://theneurotypical.com/maslows_basic_needs.html> [11.11.2019].
 36. <<https://www.mediate.com/articles/krivis.cfm>> [11.11.2019].
 37. <<https://www.plaintiffmagazine.com/item/the-five-steps-of-meditation-and-negotiation>> [11.11.2019].
 38. <<https://www.attorneymediators.org/Resources/Documents/How%20to%20Win%20Every%20Mediation.PDF>> [11.11.2019].
 39. <<http://www.acas.org.uk/dispute-resolution>> [01.07.2019].
 40. <<https://www.mediate.com/articles/young19.cfm>> [11.11.2019].
 41. <www.mediation.com.sg/newsletter/archive/42/> [27.12.2020].
 42. ინტერვიუ შრომის სამინისტროს მედიატორთა რეესტრის წევრ მედიატორთან, ნათია ჩიტაშვილთან, 15.05.2018.