

კოლექტიური მოლაპარაკება

აბსტრაქტი

ევროპულ კავშირს, ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას, მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის 2014 წელს გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულებით, საქართველომ აიღო ვალდებულება, უზრუნველყო გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების „ეფექტიანი აღიარება“. კვლევის მთავარი მიზანია, გამოკვეთოს ის ძირითადი ასპექტები, რომელთა სამართლებრივი მოწესრიგება ნიშანდობლივია კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების „ეფექტიანი აღიარებისათვის“.

კვლევაში ყურადღება გამახვილებულია საკანონმდებლო დონეზე კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების „განგრძობადი ხასიათის“ ცნებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო და არასავალდებულო საკითხების განსაზღვრის საჭიროებაზე როგორც დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის ეფექტურ საშუალებაზე. მასი, ასევე განხილულია კოლექტიური მოლაპარაკების მექანიზმის ეფექტიაობა როგორც ქვეყნის კეთილდღეობისა და ეკონომიკური სტაბილურობის საწინდარი და მისი გავლენა კოლექტიური დავის პრევენციასა და მოგვარებაზე.

შესავალი

საბაზრო ეკონომიკის განვითარებამ, გლობალიზაციამ, სამუშაოს არასტანდარტული ფორმებისა და მოკლევადიანი ხელშეკრულების არსებობის აუცილებლობამ ხელი შეუწყო საზოგადოებაში კოლექტიური მოლაპარაკების როლის ზრდას.²

შრომითი ურთიერთობების არსებობის ისტორიის მანძილზე კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები გარკვეული სახითა და ფორმით ყოველთვის არსებობდა, თუმცა ადრეული შრომითი გაერთიანებები მიიჩნეოდა არალეგალურ ორგანიზაციებად. მე-19 საუკუნის განმავლობაში მოხდა მათი დეკრიმინალიზაცია და, პირველად, 1891 წელს ბრიტანელმა ეკონომისტმა და სოციოლოგმა, *ბეატრის ვებმ*³ გამოიყენა სიტყვა „კოლექტიური მოლაპარაკება“.⁴

კოლექტიური მოლაპარაკება არის შრომით ურთიერთობებში უთანასწორობის აღმოფხვრის ერთ-ერთი ბერკეტი, რაც დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ შრომითი ურთიერთობის შედარებით დაუცველი მხარის - დასაქმებულის ინტერესების დაცვაში გამოიხატება. სამეცნიერო კვლევები ცხადყოფს, რომ ქვეყნებში, სადაც არსებობს კარგად კოორდინირებული კოლექტიური მოლაპარაკების პრაქტიკა, როგორც წესი, შრომის ანაზღაურების უთანაბრობისა და უმუშევრობის მაჩვენებლები დაბალია და მცირეა გაფიცვათა რაოდენობა, განსხვავებით იმ ქვეყნებისაგან, სადაც კოლექტიური მოლაპარაკების პრაქტიკა მწირია.⁵

¹ სამართლის მაგისტრი, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის იურიდიული სამსახურის უფროსი.

² *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, ILO Principles Concerning Collective Bargaining, *International Labour Review*, 2000, vol. 139, No. 1, 33. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf>>.

³ მოკლე ბიოგრაფია იხ: <<http://www.lse.ac.uk/about-lse/lse-leading-women/biographies/beatrice-webb>> .

⁴ *Sun, L.*, Collective Bargaining, <<http://www.businessdictionary.com/article/393/collective-bargaining>>.

⁵ *Aidt, T., Tzannatos, Z.*, Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment, Washington DC, World Bank, 2002. შემდგომი მითითებით: Rules of Game, A brief introduction to International Labour Standards, ILO, 2009, 28. ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_108393.pdf>.

კოლექტიური მოლაპარაკება მხარეებს საშუალებას აძლევს, თანაბრად ჩაერთონ ისეთი საკითხების მოგვარებაში, რომელთა გადაწყვეტაც, ადრე, მენეჯმენტის კომპეტენციას მიეკუთვნებოდა (როგორცაა პოზიციის შეცვლა, დაწინაურება, პენსიაში გაშვება, შრომის დისციპლინის საკითხები და ა.შ.),⁶ რაც ზრდის დასაქმებულთა მოტივაციას და, საბოლოო ჯამში, დადებითად აისახება კომპანიის პროდუქტიულობაზე.⁷ კოლექტიურ მოლაპარაკებას, აგრეთვე შეუძლია, შეამციროს კონფლიქტები სამუშაო ადგილას: კოლექტიური ხელშეკრულების დადებით იგი წარმოადგენს კოლექტიური დავის პრევენციის ერთგვარ მექანიზმს.⁸

კოლექტიური მოლაპარაკება დემოკრატიულობისა და განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვაკუთხედაა.

კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაში („შსო“)⁹ გაწვევრიანებული სუბიექტების მიერ¹⁰ დამოწმებული/მოწონებული ფუნდამენტური უფლება.¹¹ იგი წარმოდგენილია შსო-ის 1944 წლის ფილადელფის დეკლარაციით¹².

ქართული კანონმდებლობით ცნობილი და აღიარებულია კოლექტიურ მოლაპარაკება. კონსტიტუციაში 2018 წლის 23 მარტს განხორციელებული ცვლილებებით, პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონს ორგანული კანონის სტატუსი მიენიჭა. ამით, გარკვეულწილად, კიდევ უფრო მეტად, გამოიკვეთა კოლექტიური მოლაპარაკებების როლი ქართულ სამართლებრივ სივრცეში. საქართველოს კონსტიტუციის მიხედვით¹³ „ყველას აქვს, ორგანული კანონის შესაბამისად, პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება“;¹⁴ კოლექტიურ მოლაპარაკებებთან დაკავშირებულ საკითხებს, აგრეთვე, აწესრიგებს შრომის კოდექსი (შკ)¹⁵.

ევროპული კავშირის, ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას, მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის 2014 წლის 27 ივნისს გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულებით,¹⁶ საქართველო ვალდებულია, საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში ასახოს საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები, რომლებიც მოცემულია შსო-ის კონვენციებში.¹⁷ ამასთან, შეთანხმების 229-ე მუხლის მე-2

⁶ *Silva, S.*, Collective Bargaining Negotiations, International Labour Organization, Act/Emp, Publications, 1996, 6. ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbarg.pdf>>.

⁷ Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) – *Socia_l Dialogue, Labour Legislation Guidelines. Chapter three, Substantive Provisions of Labour Legislation: Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining.* ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch3.htm>>.

⁸ *Khabo, F. M.*, Collective Bargaining and Labour Disputes Resolution – Is SADC Meeting the Challenge? ILO Sub-Regional Office for Southern Africa, Issues Paper No 30, 2008, 1. ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-harare/ documents/ publication/ wcms_228800.pdf>

⁹ ოფიციალური ვებ-გვერდი: <www.ilo.org>.

¹⁰ 2019 წლის 26 თებერვლის მონაცემებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაში გაწვევრიანებულია 187 ქვეყანა (მათ შორის საქართველო).

¹¹ *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, დასახ. ნაშრომი, მე-2 სქ., 51.

¹² „...შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ერთ-ერთი ვალდებულებაა, კოლექტიური მოლაპარაკების აღიარება და საზოგადოებაში განმტკიცება...“, ფილადელფის დეკლარაცია, მე-3 ნაწილის ე) პუნქტი. ტექსტი ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationof Philadelphia1944.pdf>>.

¹³ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი, (1995 წლის საქართველოს კონსტიტუციური კანონი №786, 2018 წლის ივლისის 11-ით (კონსტიტუციური კანონი №2071)). ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/ document/view/30346>>.

¹⁴ *Wilson v. UK* [2002] IRLR 568 საქმეზე ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ, მართალია, კოლექტიური მოლაპარაკება არის ერთ-ერთი ფორმა, რითაც დასაქმებულთა გაერთიანება იცავს თავისი წევრის ინტერესებს, ეს არ წარმოადგენს გაერთიანების თავისუფლების აუცილებელ გამოვლენას. კოლექტიური მოლაპარაკება, თავისთავად, არ არის ფუნდამენტური უფლება.

¹⁵ საქართველოს 2010 №4113-რს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=12>>.

¹⁶ შეთანხმების ტექსტი ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>>.

¹⁷ ასოცირების შეთანხმების 229-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

ნაწილის ა) პუნქტით, ცალკეა გამოყოფილი სახელმწიფოს ვალდებულება, უზრუნველყოს გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების „ეფექტიანი აღიარება“. შესაბამისად, უფლების „რეალური აღიარება“, თავის თავში, გულისხმობს საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების დონეზე კოლექტიურ მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხების დარეგულირებას (აგრეთვე, ამ კუთხით, შესაბამისი სასამართლო პრაქტიკის დამკვიდრებას), რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების მიერ შრომითი ურთიერთობის პროცესში კოლექტიური მოლაპარაკების მექანიზმის უფრო ფართო და პროდუქტიულ გამოყენებას. ამდენად, კოლექტიური მოლაპარაკების საკითხების ირგვლივ სამეცნიერო და პრაქტიკული ხასიათის კვლევებისა და მიმოხილვითი ხასიათის ნაშრომების შემუშავებას, წახალისებს საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლებას კოლექტიური მოლაპარაკების მნიშვნელობის ცალკეულ ასპექტში და ქართველ კანონმდებელს ერთგვარად უბიძგებს, კოლექტიური მოლაპარაკების „უფლების რეალური აღიარების“ თვალსაზრისით, განსახორციელებელი ქმედებებისაკენ.

სტატიაში განხილულია კოლექტიური მოლაპარაკების ცნება, ფუნქცია და პრინციპები, დასაქმებულთა გაერთიანების როლი შრომითი ურთიერთობების წარმოშობისა და განხორციელების სხვადასხვა ეტაპზე. მასში, ასევე წარმოდგენილია კოლექტიური ხელშეკრულება როგორც კოლექტიური მოლაპარაკების ერთ-ერთი ლოგიკური შედეგი და ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან მისი კავშირის სამართლებრივი ასპექტები, ამასთან, კოლექტიური მოლაპარაკების მექანიზმის ეფექტიანობა როგორც ქვეყნის კეთილდღეობისა და ეკონომიკური სტაბილურობის საწინდარი და მისი გავლენა კოლექტიური დავის პრევენციასა და მოგვარებაზე. საკითხის უკეთ წარმოჩენის მიზნით, გამოყენებულია შედარებითსამართლებრივი მეთოდი, რათა მკითხველმა კომპლექსურად აღიქვას კოლექტიური მოლაპარაკების ინსტიტუტი, როგორც კონტინენტურ-ევროპულ, ასევე საერთო სამართლის სისტემის ჭრილში. ამ ფონზე მიზნად არის დასახული გამოიკვთოს მოქმედი ქართული მოწესრიგების ხარვეზები და დაისახოს მათი გამოსწორების გზები.

კოლექტიური მოლაპარაკების ცნების ნორმატიული მოწესრიგება

სამართლებრივ დოქტრინაში არსებობს კოლექტიური მოლაპარაკების ცნების ორი - ფართო¹⁸ და ვიწრო¹⁹ გაგება. ფართო გაგებით, კოლექტიური მოლაპარაკება გულისხმობს, ორი ან სამი მხარის მონაწილეობით, შრომით ურთიერთობაში არსებული პრობლემების დარეგულირების მიზნით, წარმართულ პროცესს, რომელიც, პირდაპირ ან არაპირდაპირ, ეხება დასაქმებულთა ჯგუფის ინტერესებს. ასეთი ტიპის მოლაპარაკება შეიძლება, წარმართოს სახელმწიფო სტრუქტურის მონაწილეობით (ან მის გარეშე) და ემსახურებოდეს კონსენსუსის მიღწევას, მოლაპარაკების მხარეთა ინტერესების გათვალისწინებით.²⁰ ფართო გაგებით კოლექტიურ მოლაპარაკებას „სოციალური დიალოგის“ ტერმინითაც მოიხსენიებენ.²¹

ვიწრო გაგებით, კოლექტიური მოლაპარაკება გულისხმობს ორმხრივ მოლაპარაკებებს, რომლებიც ორიენტირებულია კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისაკენ. ამ შემთხვევაში, მოლაპარაკების მხარეებმა გვევლინება დამსაქმებელი/დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება. ასეთი მოლაპარაკების შედეგად დადებული შეთანხმება ორმხრივად მბოჭავია არა მარტო ხელშეკრულებაზე ხელმომწერი მხარეებისათვის, არამედ იმ პირთა ჯგუფებისათვისაც, რომლებსაც მხარეები წარმოადგენენ.²²

¹⁸ ასეთი ტიპის მოლაპარაკებას ფრანგულ კანონმდებლობაში არაფორმალურს უწოდებენ (negociation officieuse), ხოლო გაერთიანებულ სამეფოში, - მუდმივს (permanent).

¹⁹ ასეთი ტიპის მოლაპარაკებას ფრანგულ კანონმდებლობაში ფორმალურს უწოდებენ (negociation officielle), ხოლო გაერთიანებულ სამეფოში - დინამიკურს (dinemic).

²⁰ Cordova, E., *Collective Bargaining, Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 3rd edition, Blanpain (ed.), 1982., 220.

²¹ *Collective Bargaining, a Policy Guide*, International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY), Geneva, 2015. <http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/wcms_425004.pdf>.

²² იქვე; იხ., აგრეთვე *Blanpain, R., Baker J. J., Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Wolters Kluwer, 2004, 512.

ქართული კანონმდებლობა კოლექტიური მოლაპარაკების საკანონმდებლო განმარტებას პირდაპირ არ იძლევა. შკ-ს მე-3 მუხლით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები – ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება. კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში სახელმწიფოს, შუამავლის სახით, ჩართულობას აწესრიგებს შკ-ის 48¹-ე მუხლი.²³

შესაბამისად, ზემოაღნიშნული ფორმულირებიდან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ქართველი კანონმდებელი კოლექტიურ მოლაპარაკებას ვიწროდ განმარტავს, რაც, თავის მხრივ, ეფუძნება ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებათა გამოყენების პრინციპების შესახებ შსო-ის ორგანიზაციის 1949 წლის №98 კონვენციის²⁴ რატიფიცირებიდან გამომდინარე ვალდებულებას (კონვენცია კოლექტიურ მოლაპარაკებას ვიწრო გაგებით განმარტავს.)²⁵

საერთაშორისო დონეზე კოლექტიურ მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხები მოწესრიგებულია შსო-ის დეკლარაციებით²⁶ და შესაბამისი რეკომენდაციებით,²⁷ ასევე ევროპული სოციალური ქარტიით.²⁸

ქართულ კანონმდებლობაში კოლექტიურ მოლაპარაკებებთან დაკავშირებული საკითხები, თავდაპირველად, მოწესრიგებული იყო კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ საქართველოს კანონით.²⁹ ამჟამად, მოქმედი კანონმდებლობით, აღნიშნულ საკითხს შკ და პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონი³⁰ არეგულირებს.

კოლექტიური მოლაპარაკების წარმართვის პრინციპები

კოლექტიური მოლაპარაკება ორიენტირებულია მხარეთა მიერ, კონსენსუსის მიღწევის გზით, დასაქმებულთა ჯგუფის ინტერესების დაცვაზე. მოლაპარაკების ჯანსაღად წარმართვა მოლაპარაკების მხარეთა მიერ გარკვეული პრინციპების დაცვა ესაჭიროება; ეს კი კოლექტიური მოლაპარაკების თავისუფლებისა და ნებაყოფლობითობის, მოლაპარაკების დონის არჩევის თავისუფლებისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების საფუძველზე ხორციელდება.³¹

²³ ეს მუხლი ითვალისწინებს კოლექტიური დავის გადაწყვეტის პროცესში, ერთ-ერთი მხარის ინიციატივის საფუძველზე, ქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ დანიშნული მედიატორის ჩართვის შესაძლებლობას, ხოლო ცალკეულ შემთხვევებში, კოლექტიური დავის მიმართ მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობისას, მინისტრი უფლებამოსილია, მედიატორი საკუთარი ინიციატივითაც დანიშნოს.

²⁴ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1994 წლის 22 ივნისის დადგენილებით. საკანონმდებლო მაცნეში ოფიციალურ სათაურად ქართულ ენაზე გამოყენებულია „კონვენცია პროფკავშირებში გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლების პრინციპთა გამოყენების შესახებ“. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/38026>>.

²⁵ კონვენციის მე-4 მუხლის მიხედვით, კოლექტიური მოლაპარაკება არის „დამსაქმებლებს ან დამსაქმებელთა გაერთიანებასა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკება შრომითი ურთიერთობის პირობების კოლექტიური ხელშეკრულების საშუალებით დარეგულირების მიზნით“.

²⁶ 1944 წლის ფილადელფიის დეკლარაცია, 1977 წლის სამმხრივი დეკლარაცია მრავალეროვანი საწარმოებისა და სოციალური პოლიტიკის პრინციპების შესახებ და 1988 წლის დეკლარაცია სამუშაო ადგილზე ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ. <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/declarations.htm>>.

²⁷ კოლექტიურ მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული კონვენციებისა და რეკომენდაციების სრული ჩამონათვალი იხ.: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::~](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::)>.

²⁸ ევროპული სოციალური ქარტია, 1996 წ., რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის № 1876 – რს დადგენილებით. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164>>.

²⁹ კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ საქართველოს კანონი, პარლამენტის უწყებანი, 47-48, 31/12/1997. ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის კანონით №3132– სსმI, №23, 19.06.2006 წ. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29998>>.

³⁰ 2018 წ. პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონი, პარლამენტის უწყებანი, №3825- Ib. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/document/view/4382851?publication=0>>.

³¹ Gernigon, B., Otero, A., Guido, H., დასახ. ნაშრომი, მე-2 სქ., 40.

თავისუფალი და ნებაყოფლობითი მოლაპარაკება

კოლექტიური მოლაპარაკების ნებაყოფლობითი ხასიათი განსაზღვრულია შსო-ის კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვის პრინციპების შესახებ კონვენციის მე-4 მუხლით.³² ამ კონვენციაზე მუშაობისას, გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი შეთანხმდა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკების ინსტიტუტის განვითარების ხელშეწყობის გაგება ისე არ მოხდებოდა, რომ სახელმწიფოს წინაშე არ დასმულიყო ვალდებულება, კოლექტიური მოლაპარაკება საკუთარ კანონმდებლობაში საჯალდებულო წესით დაეინერგა.³³ კომისიამ განმარტა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვის პრინციპების შესახებ კონვენციის მე-4 მუხლი არ ატარებს სახელმწიფოს მიმართ სავალდებულო ხასიათს და სახელმწიფოს ნებისმერი ქმედება, რომელიც მიმართული იქნებოდა კოლექტიური მოლაპარაკების ინსტიტუტის სავალდებულოდ განსაზღვრისაკენ, დაკვალიფიცირდებოდა კოლექტიური მოლაპარაკების ბუნების/არსის უგულვებელყოფად.³⁴

კოლექტიური მოლაპარაკება უნდა დაეფუძნოს ეფექტიანობის, დამოუკიდებლობის, მხარეთა ავტონომიურობისა და მოლაპარაკების ნებაყოფლობითობის საფუძველებს.³⁵ თავისუფალი და ნებაყოფლობითი მოლაპარაკება, ასევე მოლაპარაკების მხარეთა ავტონომიურობა გაერთიანების თავისუფლების ფუნდამენტური ასპექტებია.³⁶ შესაბამისად, მესამე პირების (მათ შორის სახელმწიფო სტრუქტურების) მიერ მხარეთა მოლაპარაკების პროცესში ჩარევა, რაც გამოიხატება მხარეთა მიერ მიღწეული შეთანხმებების გაუქმებაში ან მოდიფიკაციაში, თავისუფალი და ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების პრინციპის დარღვევაა.³⁷

შკ და პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონი პირდაპირ არ ითვალისწინებს კოლექტიური მოლაპარაკების თავისუფლებისა და ნებაყოფლობითობის პრინციპის საფუძველზე წარმართვას. მიუხედავად ამისა, შკ-ით განსაზღვრულია აკრძალვა, რომ „დაუშვებელია კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების ჩარევა. ამგვარი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია“;³⁸ იგი გარკვეულწილად ადგენს კოლექტიური მოლაპარაკების თავისუფლებისა და ნებაყოფლობითობის პრინციპის საფუძველზე წარმართვის გარანტიებს, თუმცა ეს ჩანაწერი, ძირითადად, ორიენტირებულია სახელმწიფო სტრუქტურების მიერ კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში ჩარევის აკრძალვაზე. კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში ჩარევა კი შესაძლებელია განხორციელდეს როგორც მესამე პირების მიერ, ასევე, ერთ-ერთი მხარის მიერ მეორე მხარის იძულების გზით, გარკვეულ საკითხებზე მოლაპარაკების წარმართვის მიზნით.

თავისუფალი და ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების პრინციპის დაცვის შესახებ პირდაპირი საკანონმდებლო ჩანაწერის არარსებობის პირობებში, აღნიშნული საკითხი რეგულირდება პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის მე-5 მუხლით, რომელიც განამტკიცებს პროფესიული კავშირის დამოუკიდებლობას, ასევე სამოქალაქო სამართლის ნორმებითა და კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვის უფლებათა პრინციპების შესახებ კონვენციის შესაბამისი ჩანაწერებით.³⁹

³² „...წახალისებულ იქნას დამსაქმებლებს ან დამსაქმებელთა გაერთიანებებსა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკებები და მათი განხორციელების მექანიზმები...“.

³³ *Gernigon, B., Otero, A., Guido, H.*, დასახ. ნაშრომი, მე-2 სქ., 40.

³⁴ იქვე, 41.

³⁵ იქვე, 34.

³⁶ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of Freedom of Association Committee of the Governing Body of ILO, Geneva, International Labour Relations office, fifth edition, 2006. 117. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf>.

³⁷ Fundamental Rights at Work and International Labour Standards, Geneva, International Labour Relations Office, 2003. 30. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087424.pdf>.

³⁸ შკ-ს 41-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

³⁹ საქართველოს მიერ მისი რატიფიცირებიდან გამომდინარე, რასაც მოსდევს საერთაშორისო ხელშეკრულების შიდა სამართლებრივი სისტემის ნაწილად გადაქცევის შედეგი.

მოლაპარაკების დონის არჩევის თავისუფლება

კოლექტიური მოლაპარაკება შესაძლებელია, განხორციელდეს ეროვნულ, სექტორულ და საწარმოო (ორგანიზაციულ) დონეზე. ეროვნულ დონეზე წარმართულ მოლაპარაკებაში, როგორც წესი, მონაწილეობენ ეროვნული დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები. ამ დონეზე წარმართული მოლაპარაკება საფუძველს ქმნის ქვედა (სექტორულ) დონეზე მოლაპარაკების წარმართვისათვის და, როგორც წესი, ეფუძნება მაკროეკონომიკურ მიზნებს. სექტორულ დონეზე წარმართული მოლაპარაკება ერთ სექტორში დასაქმებულ პირთა შრომითი ურთიერთობის საკითხებს ეხება, ხოლო საწარმოო (ორგანიზაციულ) დონეზე წარმართული მოლაპარაკება აწერსიგებს ორგანიზაციისა და მასში დასაქმებულ პირთა შორის არსებულ შრომით ურთიერთობას.⁴⁰

შსო-ის რეკომენდაცია კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ⁴¹ ადგენს მოლაპარაკების დონის არჩევის თავისუფლების პრინციპს და განსაზღვრავს ამ დონეებს. რეკომენდაციის მიხედვით, კოლექტიური მოლაპარაკება შესაძლებელი უნდა იყოს ორგანიზაციის, მისი აფილირებული კომპანიის, საქმიანობის მიმართულების, ინდუსტრიულ, რეგიონულ და ეროვნულ დონეზე.⁴² ამასთან, არც ერთი მათგანი არ მიიჩნევა, სხვებთან შედარებით, უპირატესად, არამედ მოლაპარაკების დონის არჩევა უნდა მოხდეს ყოველი კონკრეტული შემთხვევისათვის ცალ-ცალკე, მოლაპარაკების მხარეთა ინტერესების, მიზნებისა და პრიორიტეტების გათვალისწინებით.⁴³

მოლაპარაკების დონეები ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია. ამასთან, არცერთ ქვეყანაში მოლაპარაკება არ ხორციელდება, ექსკლუზიურად, ერთ დონეზე.⁴⁴

ეროვნულ დონეზე მოლაპარაკების წარმოების არსებობის შესაძლებლობა დამსაქმებულებისა და დასაქმებულების გაერთიანებებს ამ დონეზე საკუთარი პოზიციის გამყარებისათვის ძლიერ ბერკეტს აძლევს.⁴⁵ მიუხედავად ამისა, შვედეთშიც კი, სადაც ეროვნულ დონეზე მოლაპარაკების წარმოების ძველი ტრადიცია არსებობს, დამსაქმებელთა კონფედერაციის მიერ დაინერგა მოლაპარაკების საწარმოო დონეზე გადატანის პოლიტიკა.⁴⁶ ეროვნულ დონესთან შედარებით, საწარმოო დონეზე მოლაპარაკების წარმოების უპირატესობა განპირობებულია იმით, რომ შრომის ბაზარზე არსებული კონკურენციის პირობებში, უფრო მარტივად, საწარმოო დონეზე

⁴⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Collective Bargaining: Levels And Coverage*, 170. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://www.oecd.org/els/emp/2409993.pdf>>.

⁴¹ *Collective Bargaining Recommendation*, 1981 (No. 163). ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312501:NO>.

⁴² Provision 4.1.

⁴³ *Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) - Social Dialogue, Labour Legislation Guidelines*, Chapter III: Substantive Provisions of Labour Legislation: Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/lgl/noframes/ch3.htm>>.

⁴⁴ ევროპის ქვეყნებში ძლიერი დამსაქმებელთა გაერთიანებებისა და პროფკავშირების არსებობის ფონზე, კოლექტიურ მოლაპარაკებათა დიდი ნაწილი მიმდინარეობს ეროვნულ და ინდუსტრიულ დონეზე. იაპონიაში მოლაპარაკება ეროვნულ დონეზე გამონაკლისია და მას ყოველთვის თან ახლავს მოლაპარაკება საწარმოო დონეზეც. აშშ-ში კი (გარდა ქვანახშირის, სპილენძისა და სამშენებლო ინდუსტრიებისა) მოლაპარაკება საწარმოო დონეზე უფრო ფართოდ გამოიყენება. ეროვნულ დონეზე მოლაპარაკება გავრცელებულია ავსტრიაში, შვედეთში, ბელგიაში, ფინეთში, ნიდერლანდებში, ნორვეგიასა და პორტუგალიაში. სექტორულ დონეზე მოლაპარაკება დამახასიათებელია გერმანიისათვის, საფრანგეთისა და შვეიცარიისათვის, ხოლო საწარმოო დონეზე კი კანადისათვის, გაერთიანებული სამეფოსა და აშშ-სათვის. იხ. *Silva, S.*, დასახ. ნაშრომი, მე-6 სქ., 7.

⁴⁵ ამის მაგალითს წარმოადგენს ფრანგულ კანონმდებლობაში 2007 წელს განხორციელებული ცვლილებები, რომლის საფუძველზეც, თუ სახელმწიფო მოსურვებს გარკვეულ სფეროებში ცვლილებების განხორციელებას, უპირველეს ყოვლისა, ამ სფეროს დამსაქმებლებს და დასაქმებულებს უნდა აცნობოს წერილობითი ფორმით და, ფორმალურად, კონსულტაციაც უნდა მიიღოს კანონის პროექტზეც. მართალია, გადაუდებელ შემთხვევებში, მთავრობა უფლებამოსილია, გვერდი აუაროს ამ პროცედურას, თუმცა ეს მექანიზმი, გარკვეულწილად, მაინც ამყარებს დამსაქმებულებისა და დასაქმებულთა კავშირების პოზიციებს ეროვნულ დონეზე. იხ. *Fulton, L.*, *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI, 2015. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Finland/Collective-Bargaining>>.

⁴⁶ *Silva S.*, დასახ. ნაშრომი, მე-6 სქ. 7.

შესაძლებელი შესრულებული სამუშაოს პროდუქტიულობის, ხარისხისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების საკითხების დარეგულირება.⁴⁷

მოლაპარაკების დონის არჩევის თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, კოლექტიური მოლაპარაკება შესაძლებელია, იყოს ცენტრალიზებული ან დეცენტრალიზებული.

ცენტრალიზებულია მოლაპარაკება, როდესაც დამსაქმებელთა გარკვეული სექტორი ერთიანდება და აწარმოებს მოლაპარაკებას მათი დასაქმებულების გაერთიანებასთან.⁴⁸ ცენტრალიზებული კოლექტიური მოლაპარაკების სისტემის ერთ-ერთი მაგალითია შვედეთი, რაც გამოიხატება 1938 წელს ეროვნულ დონეზე დადებული SAF-LO შეთანხმებით შვედეთის დამსაქმებელთა ასოციაციასა (SEF)⁴⁹ და შვედეთის დასაქმებულთა ასოციაციას (LO)⁵⁰ შორის.⁵¹

დეცენტრალიზებულია მოლაპარაკება, როდესაც მოლაპარაკება წარმოებს დასაქმებულთა გაერთიანებასა და მათ დამსაქმებელს შორის.⁵² მაგალითად, საავტომობილო ინდუსტრიაში ავსტრალიას აქვს დეცენტრალიზებული კოლექტიური მოლაპარაკების სისტემა, რაც გამომდინარეობს კომპანიების სახესხვაობიდან და ანაზღაურების ოდენობათა მრავალფეროვნებიდან.⁵³

საქართველოს პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონი დასაქმებულთა გაერთიანებას საშუალებას აძლევს მოლაპარაკება წარმართოს საწარმოო, დარგობრივ, რეგიონალურ და ეროვნულ დონეებზე.⁵⁴ თუმცა, ქართულ რეალობაში მოლაპარაკება, ძირითადად, დეცენტრალიზებულია და დარგობრივ დონეზე მიმდინარეობს. ამის მაგალითია, სს საქართველოს რკინიგზასა და საქართველოს რკინიგზელთა ახალ პროფესიულ კავშირს შორის 2013 წელს, შპს ჯორჯიან მანგანეზსა და მეტალურგიულ, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის 2015 წელს,⁵⁵ შპს სინათლის ქალაქსა და მომსახურების სფეროს, კომუნალური და ბანკების მუშაკთა პროფესიული კავშირს შორის 2015 წელს განხორციელებული კოლექტიური მოლაპარაკებები.⁵⁶

კეთილსინდისიერება

კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ⁵⁷ 1981 წლის №154 კონვენციაზე მუშაობის პროცესში გამოიკვეთა მოსაზრება, რომ კოლექტიური მოლაპარაკება ეფექტიანი იქნება, თუ ის წარმართება კეთილსინდისიერების საწყისებზე. ამასთან, იმდენად, რამდენადაც არ არსებობს კეთილსინდისიერების საკანონმდებლო განმარტება, განისაზღვრა, რომ იგი მიიღწევა მხარეთა მიერ, ნებაყოფლობითობისა და მუდმივი ძალისხმევის საფუძვლებზე.⁵⁸

⁴⁷ იქვე.

⁴⁸ *Iqbal, N.*, Collective Bargaining and its Impact on Management: Cases. 5. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.academia.edu/4544939/Collective_Bargaining_and_its_impact_on_Management_Cases>.

⁴⁹ Swedish Employers' Confederation.

⁵⁰ Swedish Trade union Confederation.

⁵¹ Phelan, C. C., Trade Unionism Since 1945: Western Europe, Eastern Europe, Africa, and the Middle East, 2009, 164. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

<https://books.google.ge/books?id=rikQKN9iuCIC&pg=PA452&lpg=PA452&dq=trade+Unionism+Since+1945:+Western+Europe,+Eastern+Europe,+Africa,+and+the+Middle+East&source=bl&ots=F72ZemnS0&sig=HLI2RnPCj4epN_G8ELuOgmlnB3g&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trade%20Unionism%20Since%201945%3A%20Western%20Europe%2C%20Eastern%20Europe%2C%20Africa%2C%20and%20the%20Middle%20East&f=false>.

⁵² *Iqbal, N.*, დასახ. ნაშრომი, 48-ე სქ., 6.

⁵³ იქვე.

⁵⁴ პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-12 მუხლის პირველი პუნქტი.

⁵⁵ იხ. ვებ-გვერდი: <<http://gtuc.ge>>.

⁵⁶ იხ. ვებ-გვერდი: <<http://cl.ge/ge/news/news-20150222-1217/>>.

⁵⁷ Collective Bargaining Convention No. 154, 1981. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTისRUMENT_ID:312299>.

⁵⁸ *Gernigon, B., Otero, A., Guido, H.*, დასახ. ნაშრომი, მე-2 სქ., 43.

კოლექტიური მოლაპარაკების წარმართვის მიზნებისათვის, კეთილსინდისიერების პრინციპის მნიშვნელობა გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა განმარტა.⁵⁹ ამ განმარტებით, კეთილსინდისიერების პრინციპი გულისხმობს შეთანხმების მიღწევის ყველა მცდელობას, კონსტრუქციულ მოლაპარაკებებს, გაუმართლებელი დაყოვნებების თავიდან არიდებას, შეთანხმების შესაბამისად, მოქმედებასა და მათ კეთილსინდისიერად განხორციელებას.⁶⁰ კეთილსინდისიერების გარეშე წარმართული კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესი უშედეგო იქნება - მხარეები ვერ მიაღწევენ შეთანხმებას.⁶¹

საქმეზე *Labor Board v. Truitt Mfg. Co.*⁶² უზენაესმა სასამართლომ საინტერესო განმარტება გააკეთა დამსაქმებლის მიერ კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში კეთილსინდისიერების პრინციპის დარღვევასთან დაკავშირებით. კერძოდ, დასაქმებულთა გაერთიანება დამსაქმებელ კომპანიას საათობრივი ანაზღაურების 10 ცენტით გაზრდას სთხოვდა, დამსაქმებელი კი მხოლოდ 2.5 ცენტით გაზრდაზე იყო თანახმა, იმ საფუძველით, რომ კომპანია ფინანსურად არასახარბიელო მდგომარეობაში იმყოფებოდა და საათობრივი ანაზღაურების 2.5-ზე მეტი ოდენობით ზრდა მას მძიმე ფინანსურ მდგომარეობაში ჩააგდებდა. დასაქმებულთა გაერთიანებამ მოითხოვა კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის ამსახველი დოკუმენტაცია, რათა დარწმუნებულიყო დამსაქმებლის არგუმენტის მართებულობაში. ამაზე კომპანიისაგან მიიღო უარი. სასამართლომ დამსაქმებლის უარი ფინანსური დოკუმენტაციის გაცემაზე მიიჩნია კოლექტიურ მოლაპარაკების პროცესში მხარის არაკეთილსინდისიერ ქმედებად, რადგან, სასამართლოს განმარტებით, მოლაპარაკების მხარემ მეორე მხარეს ნათლად უნდა განემარტოს კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში გამოყენებული არგუმენტის მართებულობა.

საქმეზე *NLRB v. Billion Motors Inc.*⁶³ აშშ-ს სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში მხარის კეთილსინდისიერების შეფასება ხდება არა მხოლოდ მოლაპარაკების დროს მისი ქმედებების ანალიზით (მაგ., მოლაპარაკების მაგიდასთან მისი საქციელით), არამედ იმ ქმედებათა ერთობლიობით, რომელიც მან მოლაპარაკების პროცესში განახორციელა (მათ შორის მოლაპარაკების მაგიდის მიღმა). მაგალითად, ისეთი გარემოებები, როგორცაა მოლაპარაკებისათვის მხარის წარმომადგენლის მოუმზადებლობა და წარმომადგენლის დაუსწრებლობა დაგეგმილ შეხვედრებზე, კეთილსინდისიერების პრინციპის დარღვევაა.

საქართველოს კანონმდებლობით, მოლაპარაკების მხარეები ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკება⁶⁴ და ამ პროცესში მეორე მხარეს მოლაპარაკების თაობაზე მიაწოდონ ინფორმაცია.⁶⁵

შესაბამისად, ქართული კანონმდებლობა, ამერიკული სასამართლო პრაქტიკის მსგავსად, კეთილსინდისიერების პრინციპის ჭრილში არეგულირებს კოლექტიური მოლაპარაკების ეტაპზე ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებას, ხოლო კონფიდენციალური ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში - მისი დაცვის საკითხებს.⁶⁶

⁵⁹ Commission of Freedom of Association - დაფუძნდა 1951 წელს, გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიურ მოლაპარაკებებით დაკავშირებული საკითხების შესახებ საჩივრების განხილვის მიზნით. დაწვრილებით იხ. ვებ-გვერდზე: <<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>>.

⁶⁰ *Gernigon, B., Otero, A., Guido, H.*, დასახ. ნაშრომი, მე-2 სქ., 43.

⁶¹ *Silva S.*, დასახ. ნაშრომი, მე-6 სქ., 5.

⁶² National Labor Relations Board v. Truitt Manufacturing Co., (1956), No. 486, United States Supreme Court. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/351/149.html>>.

⁶³ National Labor Relations Board v. Billion Motors Inc., Eight Circuit, 700 F2d, 1983, United States Court of Appeals. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://openjurist.org/700/f2d/454/national-labor-relations-board-v-billion-motors-inc>>.

⁶⁴ შკ-ს 41-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

⁶⁵ შკ-ს 41-ე მუხლის მე-5 ნაწილი.

⁶⁶ ამასთან, ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში კონფიდენციალური ინფორმაციის ცნების ზოგადი განმარტება, რომელიც ყველა ტიპის ურთიერთობაზე გავრცელდება, არ არსებობს. ამასთან, ცალკეული საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები იძლევიან კონფიდენციალური ინფორმაციის ცნების განმარტებას განსხვავებული მიზნებისათვის (მაგ., ინფორმაციული უსაფრთხოების

კოლექტიური მოლაპარაკების საგანი

კოლექტიური მოლაპარაკების საგანი საკმარისად ფართოა და შესაძლებელია, ეხებოდეს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ნებისმიერ საკითხს,⁶⁷ თუმცა, სამართლებრივი დოქტრინის მიხედვით, ეს საკითხები იყოფა სავალდებულო და ნებაყოფლობით საკითხებად.

სავალდებულოა საკითხი, როცა მის გარშემო მოლაპარაკების წარმართვა კანონმდებლის მოთხოვნაა. ნებაყოფლობით საკითხზე მოლაპარაკება კი მხარეთა ნებაზეა დაფუძნებული. თუ მხარე მოითხოვს მეორე მხარისაგან მოლაპარაკების წარმოებას ისეთ საკითხებზე, რომლებიც კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო საგანს წარმოადგენს, მეორე მხარის მიერ ასეთი მოლაპარაკების წარმართვაზე უარი არამართლზომიერია. ამასთან, მეორე მხარის უარის შემთხვევაში, ადრესატის მიერ ნებაყოფლობითი საკითხის შესახებ მოლაპარაკების წარმოების მოთხოვნა, მიუღებელი და გაუმართლებელია.⁶⁸

კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ რეკომენდაცია განსაზღვრავს კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო საკითხებს: შრომის პირობებს და ურთიერთობას დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა, აგრეთვე, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის.⁶⁹ ამასთან, კოლექტიური მოლაპარაკების მიზნებისათვის, შრომითი პირობები არ შემოიფარგლება მხოლოდ ტრადიციული გაგებით (სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაო, დასვენების პერიოდი, ანაზღაურება და ა.შ.), არამედ ის, აგრეთვე, მოიცავს იმ საკითხებს როგორებიცაა დაწინაურება, პოზიციის ცვლილება, სამსახურიდან გათავისუფლება და ა.შ.⁷⁰ შესაბამისად, კოლექტიური მოლაპარაკების ფარგლები სცილდება შრომით პირობებს მისი მკაცრი გაგებით. თუმცა, კოლექტიური მოლაპარაკების ფარგლები არც ზედმეტად ფართოა - იგი შრომის პირობებთან უნდა იყოს (პირდაპირ ან ირიბად) დაკავშირებული.⁷¹ ცალკეული საკითხები, რომლებზედაც დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება (მაგალითად, დასაქმებულის ფუნქციების განსაზღვრა), აგრეთვე, ისეთი საკითხები, რომელიც არსებითია მენეჯმენტისათვის ან ბიზნესის ფუნქციონირებისათვის, არ წარმოადგენს კოლექტიური მოლაპარაკების საგანს.⁷²

რიგ შემთხვევებში, მარტივი არ არის ზღვარის გავლება, თუ რომელი საკითხები მიეკუთვნება მენეჯმენტის კომპეტენციას და რომელი - კოლექტიური მოლაპარაკების საგანს. შსო-ის მიერ ჩატარებულ შეხვედრაზე ინდუსტრიული და ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებთან დაკავშირებით, ექსპერტთა აზრი ორად გაიყო. ნაწილი მიიჩნევდა, რომ ისეთი გადაწყვეტილებები, რომლებიც ეხება ორგანიზაციის საქმიანობის გაფართოებას, დაფინანსებას, მარკეტინგს, პროდუქციის ტიპების განსაზღვრასა და სხვა მსგავსი, არის მენეჯმენტის მიერ მისაღები გადაწყვეტილება და ვერ იქნება კოლექტიური მოლაპარაკების საგანი. თუმცა, ექსპერტთა მეორე ნაწილი მიიჩნევდა, რომ, თუ მენეჯმენტის ასეთი გადაწყვეტილებები გავლენას ახდენს შრომის სტანდარტებზე, ანაზღაურებაზე ან შრომის უსაფრთხოებაზე, ისინი მიღებული უნდა

შესახებ“ საქართველოს კანონი (სსმ 19/06/2012), რომელიც ვრცელდება კრიტიკული ინფორმაციული სისტემის სუბიექტებზე. ხელმისაწვდომია ვებგვერდი: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1679424?publication=3>, ასევე საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახურის უფროსის 2015 წლის 8 სექტემბრის №06ზმძანება „ინფორმაციის კონფიდენციალურად მიჩნევის, მისი გაცემის და კონფიდენციალური ინფორმაციის ნუსხის დამტკიცების წესის შესახებ“, სსმ, 10/09/2015 <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2973465>>.

⁶⁷ კოლექტიური მოლაპარაკების ფარგლებში მხარეებს მოლაპარაკების საკითხების განსაზღვრის სრული თავისუფლება აქვთ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შეხედულებით, მოლაპარაკების საკითხების ფარგლების შეზღუდვა კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების დარღვევად მიიჩნევა. გამონაკლისს წამოადგენს კოლექტიური მოლაპარაკების ფარგლებში მიღწეული შეთანხმება, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონმდებლობით განსაზღვრულ მინიმალური დაცვის სტანდარტებსა და საჯარო წესრიგს. იხ. 21-ე სქ.-ში დასახ. წყარო, 37.

⁶⁸ National Labor Relations Board v. Wooster Division of Borg-Warner Corp. No. 53., 1958, 356 U.S. 342, United States Supreme Court. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/356/342>>.

⁶⁹ რეკომენდაციის მე-2 მუხლი.

⁷⁰ Gernigon, B., Otero, A., Guido, H., დასახ. ნაშრომი, მე-2 სქ., 39.

⁷¹ იქვე, 40.

⁷² იქვე.

იყოს დამსაქმებელისა და დასაქმებულების მიერ ერთობლივად, კოლექტიური მოლაპარაკების წარმართვის გზით.⁷³

საქმეზე *Chemical Workers v. Pittsburgh Glass*⁷⁴ აშშ-ს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო საგანი მხოლოდ ის საკითხებია, რომლებიც უშუალოდ არიან დაკავშირებული დასაქმებულთან. პენსიაში გასულ პირთა დახმარებები და პრივილეგიები არ არის მოლაპარაკების სავალდებულო საგანი, რადგან კოლექტიური მოლაპარაკების მიზანი დასაქმებულის ინტერესების დაცვაა, პენსიაში გასული პირი კი დასაქმებული აღარ არის.⁷⁵ ამასთან, სასამართლო განმარტებით, ეს შეზღუდვა ეხება მხოლოდ იმ პირებს, რომლებიც უკვე პენსიაში არიან გასულები, რამეთუ არსებული დასაქმებულის საპენსიო სქემა წარმოადგენს კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო საგანს.⁷⁶

დამსაქმებლისათვის კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების სავალდებულოობას, ცალკეულ შემთხვევებში, სამეწარმეო საქმიანობის თავისუფლებაც შეიძლება დაუპირისპირდეს, რაც, თავის მხრივ, მოლაპარაკების სავალდებულო და ნებაყოფლობით საკითხებს შორის ზღვარის გავლენას ართულებს. საქმეზე *First National Maintenance Corp. v. NLRB*⁷⁷ მოსარჩელე იყო სამუშაოს შემსრულებელი კომპანია, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე, კეთილმოწყობით მომსახურებას (დალაგება, შეკეთება და ა.შ.) უწყვეტად სხვადასხვა კერძო ორგანიზაციებს. ამ ორგანიზაციებს შორის ერთ-ერთი მოხუცთა თავშესაფარი იყო, რომელშიც სამუშაოებს ასრულებდნენ მოსარჩელის თანამშრომლები. კომპანიამ თავშესაფართან ფინანსური გაუგებრობის გამო შეწყვიტა სახელშეკრულებო ურთიერთობა ისე, რომ ამის თაობაზე არ გამართა კოლექტიური მოლაპარაკება საკუთარი კომპანიის დასაქმებულთა გაერთიანებასთან. სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის შედეგად, თავშესაფარში დასაქმებული პირები (კომპანიის თანამშრომლები) უმუშევრად დარჩნენ და კომპანიის მიერ ეროვნული შრომითი ურთიერთობების აქტის⁷⁸ დარღვევის საფუძველით, მიმართეს ეროვნულ შრომითი ურთიერთობების საბჭოს⁷⁹. საბჭომ მიიჩნია რომ, დასაქმებულთა გაერთიანებასთან კომპანიას მოლაპარაკება უნდა ეწარმოებინა და დასაქმებულები სამუშაოზე აღედგინა, ხოლო, შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში, მათთვის ანალოგიური პოზიცია სხვა კონტრაქტორ ორგანიზაციაში შეეთავაზებინა.

ეს გადაწყვეტილება კომპანიამ გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოში. სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა ეროვნული შრომითი ურთიერთობების საბჭოს, თუმცა დამატებით განმარტა, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, გააუქმოს თავისი საქმიანობის ნაწილი, ქმნის კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების ვალდებულების პრეზუმფციას, რაც ბათილდება, თუ აშკარაა, რომ მოლაპარაკება იქნება უშედეგო, რადგანაც საქმიანობის გაუქმება განპირობებულია საგანგებო, უკიდურესი აუცილებლობით გამოწვეული ფინანსური ფაქტორებით ან სახეზეა სხვა ფაქტორი,

⁷³ *Civry, J.*, Comparative Observations On Legal Effects Of Collective Agreements, the Moder Law Review, Volume 21, Issue 5, Wiley Online Library, published online – 2011, 502. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2230.1958.tb00489.x/pdf>>. კოლექტიური მოლაპარაკების „სავალდებულო საკითხთა ნუსხა“, ქვეყნების მიხედვით, განსხვავებულია. მაგ., შვეიცარიაში კოლექტიური მოლაპარაკება სტანდარტული თემატიკის გარდა (სამუშაო პირობები და ანაზღაურება), აგრეთვე, მოიცავს ისეთ საკითხებს როგორცაა საპენსიო ფონდის წესები, ტრენინგები, დავის მოგვარების საკითხები და ა.შ. აშშ-ში საკანონმდებლო დონეზე არ არის განსაზღვრული ის საკითხები, რომელთა გარშემოც უნდა მოხდეს მოლაპარაკების წარმოება.

⁷⁴ *Allied Chemical & Alkali Workers of America, Local Union No. 1, v. Pittsburgh Plate Glass Co., Chemical Division No. 70-32, 404 U.S. 157, 1971, United States Supreme Court.* ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/404/157/>>.

⁷⁵ სარეზოლუციო ნაწილის პირველი პუნქტის ბ) ქვე-პუნქტი.

⁷⁶ სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 პუნქტი.

⁷⁷ *First National Maintenance Corp. v. National Labor Relations Board No. 80-544, 452 U.S. 666, 1981, United States Supreme Court.* ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/452/666/>>.

⁷⁸ იბ. 31-ე სქ.

⁷⁹ აშშ-ს მთავრობის დამოუკიდებელი ორგანო, რომელიც ატარებს დასაქმებულთა გაერთიანებების არჩევნებს, იკვლევს ეროვნული შრომითი ურთიერთობების აქტის დარღვევის ფაქტებს და დამრღვევ მხარეს უდგენს სანქციებს. იბ. <<https://www.nlr.gov>>.

რომელიც არ ეწინააღმდეგება ეროვნული შრომითი ურთიერთობების აქტის მიზნებს.⁸⁰ სასამართლოს განმარტებით, წარმოდგენილი გარემოებები სახეზე არ იყო, შესაბამისად, კომპანიის მიერ კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების ვალდებულების პრეზუმფცია არ ბათილდებოდა.

კომპანიამ გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა. აშშ-ს უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ასეთ შემთხვევაში კომპანიას არ ჰქონდა ვალდებულება ეწარმოებინა დასაქმებულთა გაერთიანებასთან კოლექტიური მოლაპარაკება, რადგან მისი ინტერესი, თავშესაფართან სახელშეკრულებო ურთიერთობა შეეწყვიტა (რაც ფინანსური მოტივებით იყო განპირობებული), აღემატებოდა იმ შესაძლო შედეგს, რასაც იგი მიიღებდა კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოებით.⁸¹ სასამართლოს განმარტებით, კომპანიის მსგავსი გადაწყვეტილება, რომელიც გამოწვეულია ფინანსური მიზეზებით, არ შეიძლება იყოს კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო საგანი, რადგან ცალკეულ შემთხვევებში, კომპანიის მიერ საქმიანობის დროული გაუქმება არის მისი ფინანსური დანახარჯების თავიდან აცილების ერთადერთი ბერკეტი. ამ დროს მოლაპარაკების წარმართვა საბოლოო შედეგს ვერ ცვლის, თუმცა დამატებით ხარჯებს უქმნის დამსაქმებელს.

საქმეზე Fibreboard Paper Products Corp. v. Labor Board⁸² ფინანსური მიზეზების გამო, კომპანიამ აღარ გააგრძელა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობა და უარი უთხრა დასაქმებულთა გაერთიანებას ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების დადებაზე; თუმცა, დასაქმებულების სანაცვლოდ (იმავე სამუშაოს შესასრულებლად), მენარდეები დაიქირავა. სასამართლომ ჩათვალა, რადგანაც მენარდეები იმავე შრომით პირობებში იმყოფებოდნენ და ანალოგიურ სამუშაოს ასრულებდნენ, კომპანია ვალდებული იყო, მოლაპარაკება დასაქმებულთა გაერთიანებასთან ეწარმოებინა და მისი [კომპანიის] უარი ეროვნული შრომითი ურთიერთობების აქტის⁸³ დარღვევა იყო. ამასთან, First National Maintenance Corp. v. NLRB-ის საქმისაგან განსხვავებით,⁸⁴ კომპანიის მიერ დასაქმებულების გათავისუფლება გამოწვეული არ იყო კომპანიის მიერ მისი საქმიანობის შეცვლით ან შემცირებით. შესაბამისად, მასზე სამეწარმეო საქმიანობის თავისუფლების პრინციპი არ ვრცელდებოდა.

ქართული კანონმდებლობა პირდაპირ არ იძლევა იმ საკითხთა ჩამონათვალს, რომელიც, შესაძლოა, იყოს კოლექტიური მოლაპარაკების საგანი, თუმცა კოლექტიური ხელშეკრულების საგანთა ჩამონათვალი შკ-ით განისაზღვრება: შრომითი პირობები და მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა. რამდენადაც, კოლექტიური მოლაპარაკება ორიენტირებულია კოლექტიური ხელშეკრულების დადებაზე, შეგვიძლია განვმარტოთ, რომ ქართველი კანონმდებელი შრომით პირობებს და მხარეთა შორის არსებულ ურთიერთობას კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო საგანად განსაზღვრავს.⁸⁵

კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო საკითხების განსაზღვრა მოლაპარაკების მხარეთა ინტერესების დაცვასა და მოლაპარაკების პროცესის გამარტივებას ემსახურება. მოლაპარაკების სავალდებულო საკითხები, როგორც წესი, მოიცავს იმ თემებს, რომლებზეც შეთანხმების მიღწევა საჭიროა მოლაპარაკების მხარეთა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დასარეგულირებლად - მათ ირგვლივ

⁸⁰ აღწერილობითი ნაწილის მე-6 პუნქტი.

⁸¹სარეზოლუციო ნაწილის ბ) პუნქტი.

⁸² Fibreboard Paper Products Corp. v. National Labor Relations Board No. 14, 379 U.S. 203, 1964, United States Supreme Court. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/379/203/>>.

⁸³ იხ. სქ. 35.

⁸⁴ იხ. ზემოთ, 88-ე სქ.

⁸⁵ამასთან, ტერმინი „შრომითი პირობები“ საკმაოდ ფართოა და მოლაპარაკების პროცესში, შესაძლოა, მისი შინაარსი დავის საგანი გახდეს. შკ-ს წმინდა სისტემური განმარტებით, შრომის პირობები მხოლოდ შრომის უსაფრთხო გარემოს მოიცავს, (შკ-ს მე-8 თავი - „შრომის პირობების დაცვა“ მოიცავს მხოლოდ ერთ მუხლს - „მუხლი 35. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება“), თუმცა, შრომის პირობები ბევრად უფრო ფართოა და მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორცაა შრომის ანაზღაურება, კომპენსაცია, შეღავათები, სამუშაო დრო, დასვენების საკითხები და ა.შ. მსგავსი საკითხები შრომის პირობებად საქართველოს სააპელაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე მიიჩნია (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გავორტრების საქმეთა პალატის 7 თებერვლის 2009 წლის ას-923-1206-09 განჩინება. ხელმისაწვდომია: <<http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>>). შესაბამისად, ეს საკითხები, შესაძლოა, გახდეს კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო საგანი.

შეთანხმება დასაქმებულისათვის „სასიცოცხლოდ აუცილებელია“. შესაბამისად, საკანონმდებლო დონეზე კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო საკითხების განსაზღვრა დასაქმებულთა ინტერესების დაცვისაკენ გადადგმული ერთ-ერთი ნაბიჯია.

კოლექტიური მოლაპარაკების მხარეები

კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და წარმართვის პრინციპების შესახებ კონვენციის მე-4 მუხლის მიხედვით, მოლაპარაკების მხარეები არიან, ერთი მხრივ, დამსაქმებლები ან დამსაქმებელთა გაერთიანება, ხოლო, მეორე მხრივ, დასაქმებულთა გაერთიანება.

შკ-ის მიხედვით, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.⁸⁶ ამასთან, დასაქმებულთა გაერთიანება, შექმნილი უნდა იყოს პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონითა და შსო-ის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით.⁸⁷

დასაქმებულთა გაერთიანება

დასაქმებულთა გაერთიანება საერთო სამართლის სისტემის მიერ შექმნილი ინსტიტუტია. მისი ჩანასახები არაფორმალური სახით უკვე მე-14 საუკუნიდან არსებობდა. 1818 წელს პირველი დასაქმებულთა გაერთიანება მანჩესტერში შეიქმნა,⁸⁸ რომელიც ფილანთროპიული საზოგადოების სახელით იყო ცნობილი.⁸⁹

ევროპის ქვეყნებში დასაქმებულთა გაერთიანებები სჭარბობს ფინეთში (74%), შვედეთსა (70%) და დანიაში (67%), ხოლო შედარებით ნაკლებია ესპანეთსა და გერმანიაში (18%), ლიტვასა და ესტონეთში (10%), ასევე საფრანგეთში (8%).

პირველი ინფორმაცია პროფკავშირების შესახებ ქართულ პრესაში სათაურით „ხალხთა შორის მუშების საზოგადოება“ 1871 წლის 12 იანვარს გაზეთ „დროებაში“ გამოქვეყნდა,⁹⁰ ხოლო საქართველოს კანონმდებლობაში ტერმინი „პროფესიული კავშირი“ ჯერ კიდევ შრომის კანონთა კოდექსში⁹¹ იყო მოხსენიებული. 2006 წლიდან კი მის ნაცვლად გამოყენებულია ტერმინი „დასაქმებულთა გაერთიანება“.

დასაქმებულთა გაერთიანების როლი შრომით ურთიერთობაში

დასაქმებულთა გაერთიანების ერთი-ერთი უმთავრესი დანიშნულება დამსაქმებელს და დასაქმებულს შორის არსებული უთანასწორობის აღმოფხვრაა. მართალია, ზოგადი სამართლებრივი დოქტრინის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება იდება ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე, თუმცა, რეალურად, სამწუხაროდ, უთანასწორობის ელემენტი წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე მოქმედებს - კანდიდატი, ხშირად ეთანხმება იმ პირობებს და შეთავაზებებს, რასაც მას დამსაქმებელი სთავაზობს. ანალოგიური მდგომარეობაა, აგრეთვე, შრომითი ურთიერთობის არსებობის ეტაპზე, როდესაც დამსაქმებელი ფორმალურად ორმხრივი ნების გამოვლენის საფუძველზე, თუმცა, რეალურად, ცალმხრივად ცვლის სახელშეკრულებო პირობებს.

⁸⁶ შკ-ს მე-3 მუხლის მე-5 ნაწილი.

⁸⁷ შკ-ს მე-3 მუხლის პირველი ნაწილი.

⁸⁸ Cole, G. D. H., Attempts at General Union, A Study in British Trade Union History 1818 – 1834, 2011, 8. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://books.google.ge/books?id=YaBzZXueFFYC&pg=PR1&dq=Cole,+G.+D.+H.,+Attempts+at+General+Union,+A+Study+in+British+Trade+Union+History+1818+%E2%80%93+1834,+2011&hl=ka&sa=X&ved=0ahUKewjI0dG_scDjAhUKVBUIHdSYCzcQ6AEIjAA#v=onepage&q=Cole%2C%20G.%20D.%20H.%2C%20Attempts%20at%20General%20Union%2C%20A%20Study%20in%20British%20Trade%20Union%20History%201818%20%E2%80%93%201834%2C%202011&f=false>.

⁸⁹ საზოგადოების სახელი სპეციალურად იყო შერჩეული მისი მიზნის შესანიშნავად.

⁹⁰ დაწვრილებით იხ. „პროფკავშირების ისტორია საქართველოში“, 04.06.2014. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://gtuc.ge>>.

⁹¹ მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის დ) ქვეპუნქტი, შრომის კანონთა კოდექსი, საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, 7, 30.07.1971 წ. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30376>>.

შესაბამისად, შრომით ურთიერთობაში უთანასწორობის აღმოფხვრა დასაქმებულთა გაერთიანების ერთ-ერთი მიზანია.

დასაქმებულთა გაერთიანება საციცოცხლო როლს თამაშობს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა შორის ურთიერთობის გაჯანსაღებაში.⁹² ის ხელს უწყობს დავების რაციონალურად გადაწყვეტას და დასაქმებულებს რთულ სიტუაციებთან ადაპტაციაში ეხმარება.⁹³

დასაქმებულთა გაერთიანების დადებითი როლი იმაშიც მდგომარეობს, რომ მისი მეშვეობით მენეჯმენტი დასაქმებულს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში რთავს, რითაც ეს უკანასკნელი თავს თვლის ორგანიზაციის ნაწილად,⁹⁴ რაც, საერთო ჯამში, მის შრომისუნარიანობაზე დადებითად აისახება.⁹⁵

დასაქმებულთა გაერთიანების წევრთა და არაწევრთა მდგომარეობის შედარებითმა ანალიზმა გამოავლინა, რომ გაერთიანების წევრობა და კოლექტიური მოლაპარაკება, ამცირებს სახელფასო დისპერსიას და მომუშავეთა უთანასწორობას. კერძოდ, „უთანასწორობა ანაზღაურებაში უფრო მაღალია იმ სამუშაო ადგილებზე, რომლებიც პროფესიულ კავშირებში არ არიან გაერთიანებულნი და მცირდება იმ მომუშავეებში, რომლებიც პროფკავშირების მფარველობის ქვეშ არიან მოქცეულნი“.⁹⁶

დასაქმებულთა გაერთიანების ფორმები და ტიპები

გაერთიანების თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ კონვენციის მეორე მუხლით, მუშაკთა და დასაქმებულთათვის განმტკიცებულია უფლება - წინასწარი ნებართვის გარეშე, საკუთარი არჩევანით, შექმნან ან შევიდნენ უკვე დაფუძნებულ დასაქმებულთა გაერთიანებებში. ეს უფლება შესაძლებელია, გახდეს დასაქმებულთა გაერთიანების მონოპოლიური ფორმის ჩამოყალიბების საფუძველი.⁹⁷ თუმცა, დასაქმებულთა სურვილის გარდა, გაერთიანების მონოპოლიური ფორმა შესაძლოა, გამოწვეული იყოს პირდაპირი ან არაპირდაპირი საკანონმდებლო მექანიზმების არსებობით.

პირდაპირი საკანონმდებლო მექანიზმი სახეზეა, როცა კანონმდებლობით პირდაპირ არის შეზღუდული ორგანიზაციაში, საქმიანობის ერთ მიმართულებაში ან რეგიონში ერთზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანების ჩამოყალიბება.⁹⁸

არაპირდაპირი შეზღუდვის დროს კი, საკანონმდებლო აქტით, განსაზღვრულია დასაქმებულთა გაერთიანების შექმნისათვის წევრთა მინიმალური რაოდენობა, რაც, თავის მხრივ, აფერხებს დასაქმებულებს, დამოუკიდებლად შექმნან დასაქმებულთა გაერთიანებები და უკვე არსებულ გაერთიანებაში გაწევრიანებისაკენ უბიძგებს.⁹⁹ ამასთან, კანონმდებლობით დადგენილი ვალდებულება, პირველადი (საწარმოს დონეზე შექმნილი) დასაქმებულთა გაერთიანება გახდეს ეროვნულ დონეზე არსებული გაერთიანების წევრი, ან საქმიანობის განხორციელებამდე, მიიღოს ამ უკანასკნელის დასტური, არის არაპირდაპირი შეზღუდვა, რომელიც ხელს უწყობს დასაქმებულთა გაერთიანების მონოპოლიური ფორმის ჩამოყალიბებას.¹⁰⁰

ცალკეულ შემთხვევებში, მონოპოლიური ფორმის დროს, დასაქმებულთა გაერთიანების დამოუკიდებლობის დონე იმდენად მაღალია, რომ მათ შეუძლიათ ზეწოლა მოახდინონ

⁹² *Iqbal, N.*, დასახ. ნაშრომი, 59-ე სქ., 9.

⁹³ *Shelley, S., Calvey M.*, Learning with Trade Unions, A Contemporary Agenda in Employment Relations, 2007, შემდგომი მითითებით: *Iqbal, N.*, დასახ. ნაშრომი, 48-ე სქ., 9.

⁹⁴ იქვე, *Iqbal, N.*, 15.

⁹⁵ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში პროფესიული კავშირის ჩართულობას მოცემულია, აგრეთვე, პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის მე-19 მუხლით.

⁹⁶ *არნანია - კეპულადე, თ.*, შრომის ბაზრის ფორმალური ინსტიტუტები: სტრუქტურა და მახასიათებლები, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 4 (შემდგომი მითითებით, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://atsu.edu.ge/EJournal/BLSS/eJournal/Papers/Economy/Arnania-KepuladzeTamil.pdf>>.), შემდგომი მითითებით *Freeman, R. B.*, Labor Market Institutions Around the World, CEP Discussion Paper No 844, LSE, 2008, 7.

⁹⁷ International Labour Organization, Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994. 42. ტექსტი ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)>.

⁹⁸ იქვე. მაგ., ნიკარაგუა, ქუვეითი, მეხიკო.

⁹⁹ იქვე. მაგ., ბოლივია.

¹⁰⁰ იქვე, 43.

დამსაქმებელზე.¹⁰¹ მაგ., მონოპოლიური საქმიანობის ფორმა ჰქონდა „ჯენერალ მოტორსის“ დასაქმებულთა გაერთიანებას, როდესაც მან მიაღწია შეთანხმებას, რომ დასაქმებულთა გარკვეული ნაწილი მიიღებდა მთელი დღის ანაზღაურებას, ნახევარი დღის მუშაობის სანაცვლოდ.¹⁰² მონოპოლიური ტიპის დამსაქმებელთა გაერთიანებებს, ბიზნესის მსგავსად, შეუძლია აკონტროლონ საკუთარი „პროდუქტი“. დასაქმებულთა გაერთიანების შემთხვევაში, მათი „პროდუქტი“ – შრომაა.¹⁰³

დასაქმებულთა გაერთიანებების გავლენის შეფასება შრომის ბაზარზე ორი ძირითადი მაჩვენებლით ხდება. პირველი, ეს არის მასში გაწევრიანებულ დასაქმებულთა რაოდენობა, ხოლო მეორე – გაერთიანების მოქმედების ფარგლები. პირველ შემთხვევაში, გაერთიანების სიძლიერე დაკავშირებულია წევრთა რიცხოვნობასთან. მეორე შემთხვევაში, კავშირის მოქმედების მასშტაბი გულისხმობს კავშირის მიერ გაფორმებული ხელშეკრულებებით მოსარგებლე პირთა რაოდენობას. რაც უფრო დიდია ეს მასშტაბი, მით უფრო ძლიერია დასაქმებულთა გაერთიანება.¹⁰⁴ ამასთან, შესაძლებელია, რომ ასეთმა კოლექტიურმა ხელშეკრულებებმა მოიცვას კავშირის არაწევრი პირებიც. მაგალითად, 1990 წელს ესპანეთში პროფკავშირების ერთობლივი შეთანხმებიდან სარგებელი სამუშაო ძალის 80%-მა მიიღო, მიუხედავად იმისა, რომ პროფკავშირების წევრს მხოლოდ 11% წარმოადგენდა.¹⁰⁵ ამ კუთხით, საინტერესოა პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, რომლის დისპოზიციის მიხედვითაც, ქართული პროფკავშირების საქმიანობის სფერო მხოლოდ საკუთარი წევრებით ამოიწურება.¹⁰⁶

ხშირად, დასაქმებულთა გაერთიანებები თავადაც ერთიანდებიან და დასაქმებულთა გაერთიანების კონფედერაციას ქმნიან.¹⁰⁷

საქართველოს კანონმდებლობა იცნობს დასაქმებულთა გაერთიანების ოთხ ტიპს – პირველად პროფესიულ ორგანიზაციას, პროფესიულ კავშირს, პროფესიული კავშირების ასოციაციას და პროფესიული კავშირების ეროვნულ გაერთიანებას.¹⁰⁸

პროფესიული კავშირები შეიძლება შეიქმნას დარგობრივი, საწარმოო, ტერიტორიული ან პროფესიულ სპეციფიკასთან დაკავშირებული სხვა ნიშნის მიხედვით.¹⁰⁹

საქართველოში 1992 წლიდან ფუნქციონირებს პროფესიული კავშირების გაერთიანება¹¹⁰, რომელიც პროფესიული კავშირების (ასოციაციების) და პროფესიული

¹⁰¹ ზეწოლა ძირითადად გამოიხატება მათი მხრიდან სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმაში.

¹⁰² *Iqbal, N.*, დასახ. ნაშრომი, 48-ე სქ., 12.

¹⁰³ *Bridgman, M. A.*, Unions and Labour Laws, 2010, 72.ამასთან, სუსტ და ნაკლებად კვალიფიციურ დასაქმებულებს არ შეუძლიათ მათი მონოპოლიური მდგომარეობის თავის სასარგებლოდ გამოყენება, რადგანაც მათი პროდუქტი დამსაქმებელთან „ვაჭრობის“ საგანი არ არის. <https://books.google.ge/books?id=AN24VdgPbXgC&pg=PA3&lpg=PA3&dq=Bridgman+M.A.,+Unions+and+Labour+Laws,+2010,&source=bl&ots=D_nLtVv5-9&sig=ZKuB87sEDztXu3a3fuKpCxrRhs8&hl=ka&sa=X&ved=0ahUKEwll-8rRm9fLAhXmVhQKHTgNAKQ6AEIHDC#v=onepage&q=Bridgman%20M.A.%2C%20Unions%20and%20Labour%20Law%2C%202010%2C&f=false>.

¹⁰⁴ საქართველოს პროფესიული კავშირების მოძრაობა, საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო, 2010, ხელმისაწვდომია: <<https://www.transparency.ge/ge/content/stub-102>>

¹⁰⁵ *მილნერი, ს., ნომბელა, გ.*, პროფესიული კავშირის სიმრავლე, ორგანიზაცია და გავლენა ესპანეთში, ეკონომიკური ეფექტიანობის განხილვის ცენტრი, დოკუმენტი 258, I, შემდგომი მითითებით წყაროზე 105-ე სქ., 3.

¹⁰⁶ „პროფესიული კავშირი არის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრული წესით შექმნილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, საქმიანობის მიხედვით – საერთო საწარმოო, პროფესიული ინტერესებით დაკავშირებულ პირთა (მუშაკთა) ნებაყოფლობითი საზოგადოებრივი გაერთიანება (ორგანიზაცია), რომლის მიზანია, თავისი წევრების შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი უფლებებისა და ინტერესების დაცვა და წარმომადგენლობა.“

¹⁰⁷ *Fulton, L.*, დასახ. ნაშრომი, 56-ე სქ., კონფედერაციების სტრუქტურა განსხვავებულია ევროპის ქვეყნების მიხედვით: ზოგ ქვეყანაში არსებობს მხოლოდ ერთი კონფედერაცია, სადაც ყველა გაერთიანება არის შესული ან მსგავსი ტიპის კონფედერაციები შეიძლება ცალ-ცალკე იყოს წარმოდგენილი კერძო და საჯარო სექტორის დასაქმებულთა გაერთიანებებისათვის. ზოგ ქვეყანაში კონფედერაციები იყოფა დასაქმების ტიპისა და დასაქმებულთა განათლების დონის კუთხითაც (ფიზიკური და გონებრივი სამუშაოთი დასაქმებული პირები, უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულები და სხვა).

¹⁰⁸ ტიპების თაობაზე დეტალური განმარტება, მოცემულია პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-3-დან მე-6 მუხლებში.

¹⁰⁹ პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი.

კავშირების ტერიტორიული გაერთიანებების კავშირია და თავის თავში აერთიანებს ოცდაერთ პროფესიულ კავშირს (ასოციაციას).¹¹¹ ისინი დარგობრივი ნიშნის მიხედვით არიან შექმნილები.¹¹²

დასაქმებულთა გაერთიანების დამოუკიდებლობა და აღიარება

დასაქმებულთა გაერთიანების მიზანი დასაქმებულთა ინტერესების დაცვაა. შესაბამისად, მათ უნდა ჰქონდეს დამოუკიდებლობის მაღალი ხარისხი და შესაძლებლობა, განახორციელონ თავიანთი საქმიანობა მესამე პირების მხრიდან ჩარევის გარეშე. ამასთან, ისინი არ უნდა იყვნენ დამსაქმებლების ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციის მიერ პირდაპირ ან ირიბად კონტროლირებადი სუბიექტები.¹¹³

შკ-ს 40³-ე მუხლით განსაზღვრულია დასაქმებულთა გაერთიანებების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვა; თუმცა, კანონმდებელმა დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევა მხოლოდ ნეგატიური კუთხით განსაზღვრა.¹¹⁴ მიუხედავად ამისა, სავსებით შესაძლებელია, რომ დამსაქმებლის მხრიდან კონტროლი პოზიტიური გზითაც განხორციელდეს.¹¹⁵ რაც დამსაქმებელს საშუალებას მისცემს ირიბი კონტროლი განახორციელოს დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაზე.

დასაქმებულთა გაერთიანების აღიარება ერთ-ერთი აუცილებელი ეტაპია კოლექტიური მოლაპარაკების წარმართვისათვის. ამასთან, დასაქმებულისათვის მინიჭებული გაერთიანების თავისუფლება ავტომატურად არ ნიშნავს, რომ ასეთი გაერთიანება კოლექტიური მოლაპარაკების ეტაპზე აღიარებული იქნება, როგორც დასაქმებულების წარმომადგენელი.

დასაქმებულთა გაერთიანების აღიარების კრიტერიუმები და პროცედურები ქვეყნების მიხედვით სხვადასხვაა; თუმცა, გავრცელებული პრინციპის მიხედვით, დასაქმებულთა გაერთიანებას აღიარებისათვის უნდა ჰყავდეს განსაზღვრული რაოდენობის დასაქმებულები ან გარკვეული კატეგორიის დასაქმებულები.¹¹⁶ შკ-ს მიხედვით, დასაქმებულთა გაერთიანების აღიარებისათვის იგი შექმნილი უნდა იყოს პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონითა და შსო-ის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით. მხოლოდ ამ გზით შექმნილი გაერთიანება ითვლება აღიარებულად კოლექტიური მოლაპარაკების წარმართვისა და კოლექტიური ხელშეკრულების დადების მიზნებისათვის.

პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მიხედვით, პროფესიული კავშირის დაფუძნება შეიძლება სულ ცოტა, 50 პირის ინიციატივით,¹¹⁷ ხოლო პირველადი პროფესიული ორგანიზაციის შექმნისათვის საჭირო წევრთა მინიმალური ოდენობა განისაზღვრება პირველადი პროფესიული კავშირის მიერ.¹¹⁸

¹¹⁰ იხ. ვებ-გვერდი: <<https://www.gtuc.ge>>.

¹¹¹ 2019 წლის 6 მარტის მდგომარეობით.

¹¹² იხ. ისტორია; ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://gtuc.ge>>.

¹¹³ *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, დასახ. ნაშრომი, მე-2 სქ., 37. დასაქმებულთა გაერთიანების დამოუკიდებლობასა და მის საქმიანობაში ჩაურევლობას განამტკიცებს კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვის პრინციპების შესახებ კონვენციის მე-2 მუხლი.

¹¹⁴ ჩარევად ითვლება ფინანსური ან სხვა საშუალებებით ხელის შეშლა, დასაქმებულთა გაერთიანებაზე კონტროლის მიზნით.

¹¹⁵ დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთა გაერთიანების ფინანსური დახმარება (რაც შეიძლება გამოიხატებოდეს სხვადასხვა ღონისძიებების დაფინანსებაში, გაერთიანების ხელმძღვანელთა მიმართ შეღავათებისა და უპირატესობების დაწესებაში და ა.შ.).

¹¹⁶ *Silva, S.*, დასახ. ნაშრომი, მე-6 სქ., 4. გაერთიანებულ სამეფოში არსებობს დასაქმებულთა აღიარების ნებაყოფლობითი და საკანონმდებლო სიბრტყეები. თუ დამსაქმებელი ნებაყოფლობით არ აღიარებს დასაქმებულთა გაერთიანებას, მათი აღიარება ხდება საკანონმდებლო წესით - ცენტრალურ საარბიტრაჟო კომიტეტისადმი მიმართვის გზით. დაწვრილებით იხ. <<https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/meaning-and-types-trade-union-recognition>>.

¹¹⁷ პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის მე-2 მუხლის მე-9 პუნქტი.

¹¹⁸ საქართველოს რკინიგზელთა ახალი პროფესიული კავშირის პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის დებულების 1.1 პუნქტის მიხედვით, პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის შექმნისათვის საჭიროა

შესაბამისად, ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით, მხოლოდ ზემოაღნიშნული წესების დაცვითა და წევრების შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი უფლებებისა და ინტერესების დაცვისა და წარმომადგენლობის მიზნით შექმნილი გაერთიანება (და არა პროფესიული ნიშნით შექმნილი ნებისმიერი გაერთიანება) არის კოლექტიური მოლაპარაკებისა და კოლექტიური ხელშეკრულების პოტენციური მხარე. ამას ადასტურებს შსო-ის №87 და №98 კონვენციებში მითითებული ტერმინიც – “workers organization”, რომელიც კონვენციის განმარტების ძირითადი და დამატებითი წესებისა და შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ გამოცემული კოლექტიური შეთანხმების შესახებ №91 რეკომენდაციის თანახმად, განისაზღვრება როგორც „პროფესიული კავშირი“ და არა დასაქმებულთა ნებისმიერი გაერთიანება.¹¹⁹

დასაქმებულთა გაერთიანების აღიარება გულისხმობს დამსაქმებლის/დამსაქმებელთა გაერთიანების მხრიდან კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების ვალდებულებას. გაერთიანების თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ კონვენციის მე-8 მუხლი დამსაქმებლებს ავალდებულებს გაერთიანების თავისუფლების უფლების პატივისცემასა და იმ საკანონმდებლო აქტების დაცვას, რომლებიც განამტკიცებენ ამ უფლებას. საქართველოს კანონმდებლობა დამსაქმებლებს ავალდებულებს, დასაქმებულთა გაერთიანებასთან აწარმოონ მოლაპარაკება და, შეთანხმების შემთხვევაში, დადოს კოლექტიური შეთანხმებები.¹²⁰

დასაქმებულთა გაერთიანების აღიარების მნიშვნელობა და მათთან კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების ვალდებულება ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა კონვენციის მე-11 მუხლითაც არის განმტკიცებული. კერძოდ, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ საქმეზე *Demir and Baykara v. Turkey*,¹²¹ განმარტა, რომ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა კონვენციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული გაერთიანების თავისუფლება თავის თავში მოიაზრება კოლექტიური მოლაპარაკების წარმართვის უფლებას, როგორც გაერთიანების თავისუფლების ერთ-ერთ სპეციალურ ასპექტს.¹²² სასამართლოს განმარტებით, მე-11 მუხლი, ნიგატიური ვალდებულების გარდა (სახელმწიფოს ვალდებულება არ შეზღუდოს გაერთიანების თავისუფლება), აგრეთვე, მოიაზრებს სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებასაც, მიიღოს ყველა ზომა ასეთი გაერთიანების აღიარებისა და მისი საქმიანობის ხელშეწყობისათვის.¹²³

კონვენციის მე-11 მუხლთან მიმართებით პოზიტიური ვალდებულების კუთხით ანალოგიურ განმარტებას ვხვდებით საქმეებზე *Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom*¹²⁴ და *Gustafsson v. Sweden*.¹²⁵

დამსაქმებელი/დამსაქმებელთა გაერთიანება

კოლექტიური მოლაპარაკების ერთ-ერთი მხარე დამსაქმებელი/დამსაქმებელთა გაერთიანებაა.¹²⁶ დამსაქმებელი შესაძლებელია, იყოს ფიზიკური ან იურიდიული პირი ან

მინიმუმ 5 წევრის არსებობა. იხ. ვებ-გვერდი: <<https://railwayworkers.wordpress.com/%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%90/>>.

¹¹⁹ *ლიპარტელიანი, დ.*, 2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2014. 218. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://lawlibrary.info/ge/>>.

¹²⁰ იხ. პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტი.

¹²¹ *Demir and Baykara v. Turkey*, European Court of Human Rights, Grand Chamber, 2008. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <[http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-89558#{"itemid":\["001-89558"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-89558#{)>.

¹²² 109-ე ნაწილი.

¹²³ 110-ე ნაწილი.

¹²⁴ *Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom*, European Court of Human Rights, 2002, par. 41. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <[http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554#{"itemid":\["001-60554"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554#{)>.

¹²⁵ *Gustafsson v. Sweden*, European Court of Human Rights, Grand Chamber, 1996, par. 45. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <[http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57993#{"itemid":\["001-57993"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57993#{)>.

¹²⁶ საქართველოში დამსაქმებელთა ასოციაცია (იხ. ვებ-გვერდი: <<http://www.employer.ge/>>) 2000 წელს დაარსდა. მისი ძირითადი ამოცანა დამსაქმებელთა ეკონომიკური და სამართლებრივი ინტერესების დაცვაა.

პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სრულდება გარკვეული სამუშაო.

დამსაქმებელთა გაერთიანება ნებაყოფლობითობის საფუძველზე შექმნილი გაერთიანებაა, რომლის ერთ-ერთი ფუნქციაც დამსაქმებლის წარმომადგენლობაა კოლექტიურ მოლაპარაკებაში.¹²⁷ გაწვევრიანება დამსაქმებელთა გაერთიანებაში ნებაყოფლობითია.¹²⁸

დამსაქმებელთა უმეტესობის მიდგომა დასაქმებულთა გაერთიანებასთან და, ზოგადად, კოლექტიურ მოლაპარაკებასთან მიმართებით, სკეპტიკურია. ამის მიზეზად სახელდება ის გარემოება, რომ, დასაქმებულთა გაერთიანების არსებობის პირობებში, სამუშაო გარემო კონტროლირებადი ხდება მაშინ, როცა, მის გარეშე, დამსაქმებლები სამუშაო პროცესის მართვაში უფრო მეტად თავისუფლები არიან.¹²⁹

დასაქმებულთა გაერთიანების არსებობისას, დამსაქმებელი შეზღუდულია ისეთი ტექნოლოგიის შემოტანით, რომელიც ჩაანაცვლებს დასაქმებულს, რადგანაც მას უჩნდება ვალდებულება, დასაქმებულს სანაცვლო სამუშაო ადგილი შესთავაზოს ან გადაუხადოს კომპენსაცია.¹³⁰ დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი თვლის, რომ დასაქმებულთა გაერთიანებები ურთიერთობას მეტად ფორმალურს ხდის,¹³¹ რაც აბრკოლებს დასაქმებულთან ინდივიდუალურ დონეზე ურთიერთობის დარეგულირებას.¹³² მათი აზრით, დასაქმებულთა მაღალკვალიფიციურობის პირობებში, თანამედროვე შრომითმა ურთიერთობამ დაკარგა კლასიკური შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი „ქვემდებარების ელემენტი“ და აღარ არსებობს ნაკლებად დაცულ მდგომარეობაში მყოფი, „სუსტი“ დასაქმებული. შესაბამისად, დასაქმებულთა გაერთიანების ფუნქციაც, დამსაქმებლისაგან დაიცვას შრომითი ურთიერთობის სუსტი მხარე, გაუქმებულია, მით უფრო, რომ, დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესებისა და წახალისების კუთხით, დასაქმებულთა გაერთიანებები ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურმა ჩაანაცვლა, რომელიც ორიენტირებულია დასაქმებულთა ხელშეწყობაზე, რადგან კმაყოფილი დასაქმებული კომპანიის წარმატების საწინდარია.

კოლექტიური ხელშეკრულება

კოლექტიური მოლაპარაკების ერთ-ერთი ლოგიკური დასასრული მხარეთა მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადებაა. შსო-ის კოლექტიური ხელშეკრულებების რეკომენდაცია¹³³ ამ ხელშეკრულებას განმარტავს, როგორც წერილობითი ფორმის ხელშეკრულებას, რომელიც ეხება სამუშაო პირობებს და იდება, ერთი მხრივ, დამსაქმებელს, დამსაქმებელთა ჯგუფს ან ერთ/რამდენიმე დამსაქმებელთა ორგანიზაციას შორის, ხოლო, მეორე მხრივ, ერთ ან რამდენიმე დასაქმებულთა გაერთიანებას, ან, ასეთი

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია ეროვნულ დონეზე განხორციელებული კოლექტიური მოლაპარაკების/დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე არ ყოფილა.

¹²⁷ დანარჩენი ფუნქციები მოიცავს ლობირებას, საზოგადოებასთან ურთიერთობას, დებატებისათვის გარემოს შექმნასა და სპეციალიზებული სერვისების (ტრენინგების, სემინარების) შეთავაზებას. იხ. *Addison, J.T., Schnabel, C.*, International Handbook of Trade Unions, 2003, 485.

¹²⁸ მიუხედავად ამის, მაგალითად, ავსტრიაში კოლექტიური ხელშეკრულების მხარეები არიან დასაქმებულთა გაერთიანება და სავაჭრო პალატა, რომელიც წარმოადგენს დამსაქმებლებს და დამსაქმებლები კანონის ძალით, ავტომატურად, შედიან ამ პალატაში. პალატა წარმოადგენს დამსაქმებლებს კოლექტიური მოლაპარაკების დროსაც. *Fulton, L.*, დასახ. ნაშრომი, 56-ე სქ.

¹²⁹ *Colosi, T. R., Berkeley, A. E.*, Collective Bargaining: How It Works and Why, Third Edition, 2008, 14. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://books.google.ge/books?id=hV6vRQZtH7IC&pg=PR11&lpq=PR11&dq=Collective+Bargaining:+How+It+Works+and+Why,+Third+Edition&source=bl&ots=oM7_29qMAS&sig=T4wdHfMF33nbl_MtoCYxjksUxSc&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiX4OiVl6rLAhXJfywKHRqXAtwQ6AEIHZAB#v=onepage&q=Collective%20Bargaining%3A%20How%20It%20Works%20and%20Why%2C%20Third%20Edition&f=false>.

¹³⁰ იქვე, 15. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას ითვალისწინებს, აგრეთვე შკ-ის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

¹³¹ იქვე.

¹³² *Colosi, T. R., Berkeley, A. E.*, დასახ. ნაშრომი, 129-ე სქ., 16.

¹³³ Collective Agreements Recommendation, No. 91, 1951. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091>.

გაერთიანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებულთა მიერ კანონმდებლობის საფუძველზე არჩეულ წარმომადგენელს შორის.

შე არ იძლევა კოლექტიური ხელშეკრულების დეფინიციას, თუმცა იგი მოცემულია პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანულ კანონში.¹³⁴

შესაბამისად, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების საგანი, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან შედარებით, უფრო ფართოა. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება (მისი კანონმდებლობით დადგენილი, არსებითი პირობების გათვალისწინებით), როგორც წესი, აწესრიგებს მხოლოდ შრომითსამართლებრივი საკითხებს მაშინ, როცა კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება, შრომით საკითხებთან ერთად, მოიცავს სოციალურ და პროფესიულ საკითხებსაც.

შრომითი, სოციალური და პროფესიული ურთიერთობები წარმოადგენს კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს. შუა პირდაპირ არ ითვალისწინებს მხარეთა მიერ, კოლექტიური ხელშეკრულების ფარგლებში, სოციალურ და პროფესიულ საკითხებზე შეთანხმებას; თუმცა, ამაზე ირიბ მითითება კეთდება კოდექსის 41-ე მუხლის მე-3 ნაწილში („მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს“) და 49-ე მუხლის მე-2 ნაწილში („კოლექტიური ხელშეკრულება... აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობას...“), რაც სოციალურ და პროფესიულ ურთიერთობაზე შეთანხმებასაც მოიაზრებს.

კოლექტიური ხელშეკრულება სახელშეკრულებო სამართლის პრინციპებს ექვემდებარება. საქართველოს კანონმდებლობა ავალდებულებს დამსაქმებელს, დასაქმებულთა გაერთიანების მოთხოვნის შემთხვევაში, აწარმოოს კოლექტიური მოლაპარაკება, თუმცა კოლექტიური ხელშეკრულების დადება არ ავალდებულებს.¹³⁵ კოლექტიური მოლაპარაკების საფუძველზე ხელშეკრულება იდება მხოლოდ მხარეთა მიერ შეთანხმების მიღწევის შემთხვევაში.¹³⁶ ეროვნული კანონმდებლობისაგან განსხვავებით, სადაც კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების ვალდებულება მხარეთა შორის წინასახელშეკრულებო შრომითი ურთიერთობების წარმოშობის საფუძველია, საერთო სამართლის სისტემის ქვეყნებში კოლექტიური მოლაპარაკება არ აყალიბებს საფუძველს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობისათვის. „როცა [კოლექტიური მოლაპარაკება] ორიენტირებულია ხელშეკრულების დადებაზე, იგი ახდენს მის მოდიფიცირებას, თუმცა არ ცვლის ინდივიდუალურ შრომითსამართლებრივ ხელშეკრულებას, ვინაიდან კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად დადებული ხელშეკრულება თავად არ წარმოშობს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას“¹³⁷. საქმეზე

¹³⁴ კოლექტიური ხელშეკრულება არის „ხელშეკრულება დამსაქმებელს, საწარმოს, ორგანიზაციას, დაწესებულებასა და პროფესიული კავშირის ორგანიზაციას შორის, რომელიც არეგულირებს მხარეთა შრომით, სოციალურ და პროფესიულ ურთიერთობებს“ - მე-3 მუხლის ო) პუნქტი.

¹³⁵ განსხვავებით, მაგალითად, საფრანგეთისაგან, სადაც კანონმდებლობა ავალდებულებს დამსაქმებელს, აწარმოოს მოლაპარაკება, დადოს კოლექტიური ხელშეკრულება და პერიოდულად შეიტანოს მასში ცვლილებები. იხ. *Aukje, A.H. van Hoek*, *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment in Labour Law: The Netherlands*, vol 6.4 *Electronic Journal Of Comparative Law*, December 2002, 252. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://www.ejcl.org/64/art64-15.html>>.

¹³⁶ პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტი. ამ საკითხს ეხება საქართველოს პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალი პროფკავშირების ადმინისტრაციული სარჩელი საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს წინააღმდეგ (ადმინისტრაციულ და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატა, 2008 წლის 29 მაისი. საქმე №ს-390-375(კ-08), სადაც მოსარჩელე მოპასუხისაგან მოითხოვდა ქმედების განხორციელებას - პროფკავშირებთან მოლაპარაკების წარმოებას კოლექტიური შეთანხმების დადების მიზნით. მოსარჩელე თავის მოთხოვნას აფუძნებდა პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონსა და ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონს. მოსარჩელის განმარტებით, პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-15 ნაწილი იძლევა დარგობრივი (სატარიფო) შეთანხმების ცნებასა და აღმასრულებელ ხელისუფლებას განსაზღვრავს, როგორც აღნიშნული შეთანხმების ერთ-ერთ მხარეს, ხოლო ზოგადი განათლების შესახებ კანონის 26-ე მუხლი კი იძლევა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს უფლებამოსილებას ზოგადი განათლების სფეროში. საქმე სამივე ინსტანციის სასამართლომ განიხილა. საბოლოოდ, მოსარჩელის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა და მოპასუხეს დაევალა კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოება, კოლექტიური ხელშეკრულების დადების მიზნით.

¹³⁷ მე-3 მუხლის მე-5 მუხლის მე-3 ნაწილი.

¹³⁸ *Silva S.*, დასახ. ნაშრომი, მე-6 სქ., 3.

J. I. Case Co. V. National Labor Relations Board,¹³⁸ აშშ-ს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის პირობებს, თუმცა თავად არ წარმოშობს [ინდივიდუალურ] შრომით ურთიერთობას. სასამართლომ მაგალითისათვის მოიყვანა კარიერის მიერ ტარიფებისა და სადაზღვეო ზედამხედველების მიერ დაზღვევის სტანდარტული პირობების დადგენის შემთხვევები, რომლებიც, თავის მხრივ, არ წარმოშობს სახელშეკრულებო ურთიერთობას, არამედ ქმნის საფუძველს ასეთი ურთიერთობებისათვის.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, კოლექტიურ ხელშეკრულებას დასაქმებულის დაცვის ფუნქცია აქვს. იგი, როგორც წესი, აწესებს დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს (მინიმალური შრომის ანაზღაურება, პრემიის მინიმალური ოდენობა და ა.შ.).¹³⁹ შესაბამისად, მხარეები უფლებამოსილნი არიან, შრომის ხელშეკრულებით დასაქმებულისათვის უკეთესი პირობები განსაზღვრონ.¹⁴⁰ ამასთან, ამ მიმართულებით, მეორე მიდგომაც არსებობს: მაგალითად, ნორვეგიაში, კოლექტიური ხელშეკრულება ადგენს როგორც ზედა, ისე ქვედა სტანდარტს და შრომითი ხელშეკრულებით ვერ განისაზღვრება მისგან განსხვავებული ნორმები.¹⁴¹

პირველი მიდგომა, ალბათ, უფრო მისაღებია, რადგანაც, შრომითი ურთიერთობის ინდივიდუალური ხასიათიდან და დასაქმებულის პირადი და პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გათვალისწინებით, შრომითი ხელშეკრულების პირობები შესაძლოა, განსხვავებული იყოს. შესაბამისად, კოლექტიური ხელშეკრულებით დადგენილი ზედა ზღვარი გაუმართლებლად ზღუდავს დამსაქმებელს შევიდეს შრომით ურთიერთობაში მისი კომპანიისათვის საჭირო, მაღალანაზღაურებად კანდიდატთან.

კოლექტიური ხელშეკრულების მხოველი ძალა და ბოჭვის ფარგლები

კოლექტიური ხელშეკრულება ექვემდებარება სახელშეკრულებო სამართლის პრინციპებს და, ხელშეკრულებების სხვა ტიპების მსგავსად, მასაც აქვს მხოველი ძალა. კოლექტიური ხელშეკრულების მხოველი ძალის საკითხი განსხვავებულად არის მოწესრიგებული კონტინენტური და საერთო სამართლის სისტემის ქვეყნებში.

კონტინენტური ევროპის სამართლის სისტემის ქვეყნებში კოლექტიური ხელშეკრულების მიმართ მოქმედებს *pacta sunt servanda*¹⁴² პრინციპი და ის განიხილება როგორც მხოველი ძალის მქონე შეთანხმება ხელშეკრულებით მხარეებისათვის.¹⁴³ კოლექტიური ხელშეკრულებების შესახებ რეკომენდაციის მე-3 მუხლითაც იგივე დასტურდება.

გაერთიანებულ სამეფოში კოლექტიური ხელშეკრულება „ჯენტლმენური შეთანხმების“ სტატუსით სარგებლობს და არ წარმოშობს სამართლებრივ შედეგებს, „რადგანაც მხარეებს ამის ნება არ გამოუხატავთ“.¹⁴⁴ შესაბამისად, გაერთიანებულ სამეფოში კოლექტიური ხელშეკრულების მხოველი ხასიათისათვის აუცილებელია, რომ ის

¹³⁸ J. I. Case Co. v. National Labor Relations Board, 321 U.S. 332 (64 s.ct. 576, 88 l.ed. 762) United States Supreme Court. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/321/332>>.

¹³⁹ მაგალითად, კოლექტიური ხელშეკრულება გერმანიაში მინიმალურ სტანდარტებს ადგენს.

¹⁴⁰ მსგავსი მიდგომა აქვს ფინეთს, ნორვეგიას, შვედეთსა და დანიას. *Malmberg, J., Wahlgren, P., The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions, Scandinavian Studies in Law, 2002, Vol. 43, 199.* ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/Jonas%20Malmberg/25.pdf>>.

¹⁴¹ მიუხედავად ამისა, სამართლოს მიერ დადგენილი ეს მიდგომა უკვე მოძველდა. ახალი სასამართლო პრაქტიკით, კოლექტიური ხელშეკრულება აწესებს მინიმალურ სტანდარტებს. *Malmberg, J., Wahlgren P., დასახ. ნაშრომი, 154-ე სქ., 200.*

¹⁴² „ხელშეკრულება უნდა შესრულდეს“.

¹⁴³ *Blanpain, R., European Labour Law, Eleventh revised edition, Kluwer Law International, 2008., 264.*

¹⁴⁴ ამ მიდგომას საფუძველი 1969 წელს უზენაესი სასამართლოს მიერ მიღებულმა გადაწყვეტილებამ ჩაუყარა, რითაც დადგინდა პრეზუმცია, რომ კოლექტიური შეთანხმება სამართლებრივად მხოველი ძალის არაა, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მხარეებმა აშკარად გამოხატეს ნება შებოჭილიყვნენ ასეთი შეთანხმებით. *Barrow, C., Industrial Relations Law, second edit., 2002, 151.* კოლექტიურ ხელშეკრულებებს მხოველი ძალა არ აქვთ, აგრეთვე ირლანდიასა და კვიპროსში. იხ. *Collective bargaining - Published by ETUI (European Trade union Institute) 2009.* ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://www.etui.org/Publications2/Books/Collective-bargaining-in-Europe-towards-an-endgame.-Volume-I-volume-II-volume-III-and-volume-IV>>.

დადებული იყოს წერილობითი ფორმით და შეიცავდეს მხარეთათვის მისი სავალდებულო ხასიათის შესახებ ჩანაწერს. მხოლოდ ამ მოთხოვნების დაკმაყოფილების შემთხვევაშია იგი ორმხრივად მბოჭავი.¹⁴⁵ ევროპის ზოგიერთ ქვეყანაში,¹⁴⁶ სადაც კოლექტიური ხელშეკრულება მბოჭავი ხასიათისაა, არსებობს ხელშეკრულების სექტორულ დონეზე მოქმედების გავრცელების პრაქტიკა. კერძოდ, სექტორულ დონეზე დადებული შეთანხმება მბოჭავია ამ სექტორის ყველა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიმართ, იმისდა მიუხედავად, არიან თუ არა ისინი ამ ხელშეკრულების მხარეები.

დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების მიერ ეროვნულ დონეზე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების ქვედა დონეზე (მაგ. სექტორული, ინდუსტრიული და ა.შ) გავრცელების პრაქტიკა, მნიშვნელოვნად მოქმედებს შრომითი ურთიერთობის განვითარებაზე. მაგალითად, გაერთიანებულ სამეფოში (სადაც ქვედა დონეებზე ხელშეკრულების მოქმედების გავრცელების პრაქტიკა არაა)¹⁴⁷ კომპანია ფორდი¹⁴⁸ დასაქმებულებთან დამოუკიდებლად წარმართავს კოლექტიურ მოლაპარაკებებს და დებს კოლექტიურ ხელშეკრულებებს ისე, რომ არაა დამსაქმებელთა გაერთიანების აქტიური წევრი. ბელგიაში კი, სადაც, ქვედა (სექტორულ) დონეზე, დამკვიდრებულია ხელშეკრულების გავრცელების პრაქტიკა, ფორდი დამსაქმებელთა გაერთიანების - „აგორიას“¹⁴⁹ აქტიური წევრია. ამრიგად „აგორიას“ მიერ სექტორულ დონეზე დადებული ხელშეკრულება „ფორდის“ მიერ პოტენციურად დასაძებ კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე გავრცელდება. შესაბამისად, კოლექტიური ხელშეკრულების ქვედა დონეებზე მოქმედების გავრცელების პრაქტიკა დამსაქმებელთა გაერთიანებების როლს აძლიერებს და მეტად ცენტრალიზებულს ხდის შრომით ურთიერთობებს.¹⁵⁰

შკ-ის მიხედვით, კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ხელშეკრულების სუბიექტები¹⁵¹ და კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მათზე დაკისრებული ვალდებულებები.¹⁵² შესაბამისად, ქართველი კანონმდებელი ხელშეკრულების მხარეებს არ აძლევს საშუალებას, ხელშეკრულების მოქმედება დარგის/სექტორის სხვა ქვემდგომ სუბიექტზე გაავრცელოს, თუმცა ეს არ გამოიციხავს, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება გავრცელდეს დამსაქმებლის პოტენციურ დასაქმებულზე, რომელიც დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში კოლექტიური ხელშეკრულების დადების შემდეგ შევა. ამ შემთხვევაში, კოლექტიური ხელშეკრულება წარმოადგენს სკ-ს 349-ე – 351-ე მუხლებით განსაზღვრულ მესამე პირის სასარგებლოდ დადებულ ხელშეკრულებას.¹⁵³

მესამე პირის სასარგებლოდ დადებული ხელშეკრულების მაგალითს წარმოადგენს სს საქართველოს რკინიგზასა და საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიულ კავშირს შორის 2013-2014 წლებში მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულება, რომელიც მოიცავდა ყველა თანამშრომელს, რომელიც სს საქართველოს რკინიგზაში მუშაობდა ხელშეკრულების ხელმოწერის მომენტისათვის, აგრეთვე, იმათ, ვინც ხელშეკრულების ხელმოწერის შემდეგ დასაქმდა.¹⁵⁴

¹⁴⁵ ასეთი ჩანაწერის არარსებობის შემთხვევაში, სასამართლო ეყრდნობა ხელშეკრულების დადების დროს მხარეთა ნებას, კერძოდ იმას, დასტურდება თუ არა გარემოება, რომ ხელშეკრულების დადებისას ფიქსირდებოდა მხარეთა სურვილი ხელშეკრულების სავალდებულო ხასიათზე.

¹⁴⁶ ბელგია, საფრანგეთი, ნიდერლანდები, გერმანია.

¹⁴⁷ ინდუსტრიულ დონეზე მოლაპარაკების წარმართვის შემთხვევაშიც კი, ხელშეკრული მხარეები ამ შეთანხმებით არ არიან შეზღუდული. დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული დამსაქმებელთა ასოციაციის მიერ დადებული შეთანხმებით, მაშინაც კი, როცა იგი მისი წევრია. *Fulton L.*, დასახ. ნაშრომი, 56-ე სქ.

¹⁴⁸ Ford Motors Co.

¹⁴⁹ Agoria, ტექნოლოგიური ინდუსტრიის ყველაზე მსხვილი დამსაქმებელთა გაერთიანება. დაწვრილებით იხ. ვებ-გვერდი: <<http://agoria.be/www.wsc/rep/prg/AppContent?sessionid=1>>.

¹⁵⁰ ასეთი ნორმის არ არსებობისას, სასამართლო ამოწმებს მხარეთა ნებას სავალდებულოდ ექციათ შეთანხმება.

¹⁵¹ შკ-ს 43-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

¹⁵² შკ-ს 43-ე მუხლის მე-7 ნაწილი.

¹⁵³ სადაც მესამე პირი (პოტენციური დასაქმებული) დამოუკიდებელი მოთხოვნის მქონე სუბიექტია, რომელსაც უფლება აქვს კოლექტიური ხელშეკრულებით განსაზღვრული შესრულება მოითხოვოს მოვალისაგან (დამსაქმებლისაგან).

¹⁵⁴ იხ. ხელშეკრულების პრეამბულა. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://ilovanski.wordpress.com>>. ანალო - გიური მიდგომა დამკვიდრებულია გერმანიაშიც - დასაქმებულთა გაერთიანებას და დამსაქმებელს შორის

საინტერესოა, შესაძლებელია თუ არა ერთ დამსაქმებელთან რამდენიმე კოლექტიური ხელშეკრულების დადება. გერმანიაში, ზოგადი წესის მიხედვით, ერთ დამსაქმებელთან, უმეტეს შემთხვევაში, იდება ერთი კოლექტიური ხელშეკრულება, (გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა), თუმცა, 2010 წელს სასამართლო პრაქტიკით დადგინდა, რომ ერთ დამსაქმებელთან რამდენიმე კოლექტიური ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია.¹⁵⁵

ანალოგიურ ჩანაწერს შეიცავს შკ-ს 43-ე მუხლიც - ნორმის დისპოზიცია არ უკრძალავს ერთ საწარმოში არსებულ რამდენიმე დასაქმებულთა გაერთიანებას, დამსაქმებელთან, ერთმანეთისაგან დამოუკიდებლად, აწარმოოს მოლაპარაკება და დამოუკიდებლად დადოს კოლექტიური ხელშეკრულება.

კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება და ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება

კოლექტიური ხელშეკრულება მხარეთა მიერ შეთანხმებული ან განუსაზღვრელი ვადით იდება.¹⁵⁶ ცალკეულ ქვეყნებში¹⁵⁷ კოლექტიური ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის გასვლის მიუხედავად, კოლექტიური ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ნორმებს „განგრძობადი“ მოქმედების ძალა აქვთ. ისინი გავლენას ახდენს ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის შემდეგაც.¹⁵⁸ ამასთან „განგრძობადობის“ ხანგრძლივობა განუსაზღვრელი არ არის. იგი შეიძლება, შემოიფარგლებოდეს მხარეთა შეთანხმებით (სანამ არ მოხდება მათი გაუქმება ან შეცვლა კოლექტიური ან ინდივიდუალური ხელშეკრულებით¹⁵⁹), ან კანონით განსაზღვრული ვადით.¹⁶⁰

კოლექტიური ხელშეკრულების „განგრძობადი“ მოქმედების ძალა, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გარდა, ერთ-ერთი მხარის მიერ მისი შეწყვეტის შემთხვევაშიც შეიძლება, მოქმედებდეს. მაგალითად, დანიაში ერთ-ერთი მხარის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენის შემთხვევაში, კოლექტიური ხელშეკრულება აგრძელებს მოქმედებას, ვიდრე მხარეები არ დადებენ ახალ ხელშეკრულებას.¹⁶¹

კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების „განგრძობითობის“ მიზანი მხარეთა ინტერესებისა და შრომის სტაბილურობის დაცვაა. კოლექტიური მოლაპარაკება დროში გაწელილი პროცესია და შესაძლებელია, რომ კონსენსუსის მიუღწევლობის გამო მხარეებმა ვერ დადონ კოლექტიური ხელშეკრულება. შემდეგ იწყება მოლაპარაკების ახალი ეტაპი და ა.შ.

დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები დასაქმებულზე ვრცელდება, მიუხედავად იმისა, იცის თუ არა მან ამის შესახებ იცავს მის უფლებებს მაშინაც კი, როცა ის უშუალოდ არ მონაწილეობდა მოლაპარაკების პროცესში (*Sargent, M., Lewis, D., Employment Law, 2006, 424, Iqbal, N.*, დასახ. ნაშრომი, 48-ე სქ., 3.)

¹⁵⁵ *Fulton, L.*, დასახ. ნაშრომი, 56-ე სქ.

¹⁵⁶ შკ-ის 43-ე მუხლის მე-2 ნაწილი. ევროპის ქვეყნებში (გერმანია, ბელგია, საფრანგეთი) შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებები, როგორც წესი, ერთი წლის ვადით იდება; თუმცა, ასევე შრომის ანაზღაურების თემატიკის მომცველი ხელშეკრულება გაერთიანებულ სამეფოში განუსაზღვრელი ვადით იდება. მხარეთა შეთანხმების გარდა, კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ზოგიერთ ქვეყანაში (სინგაპური, ტაილანდი, ჩინეთი) საკანონმდებლო დონეზეა დარეგულირებული. *Blanpain, R., Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Wolters Kluwer, 2007, 621. იხ., აგრეთვე, *Barthélémy & Associés, France*, in "Collective Bargaining Agreement", *Jus labouris*, 2005, 12.

¹⁵⁷ გერმანია, ავსტრია, ნიდერლანდები, დანია, სლოვაკეთი, საბერძნეთი.

¹⁵⁸ *Aukje, A. H.*, დასახ. ნაშრომი, 135-ე სქ., 257.

¹⁵⁹ *Seweryński, M., Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*, Kluwer, 2003, 194.

¹⁶⁰ სლოვაკეთის კანონმდებლობით (კოლექტიური შეთანხმების აქტის მე-17 მუხლი (Official Gazette of the RS, No.43/2006), ვადაგასული კოლექტიური ხელშეკრულება მოქმედებს ახალი ხელშეკრულების დადებამდე, მაგრამ არაუმეტეს ერთი წლისა. იხ. ECJ Case C-328/13. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_ecj_rulings/prm/191/v__detail/id__4986/category__31/index.html>.

¹⁶¹ Art. 7.2, Basic Agreements 1992. დანიის სამართლის მიხედვით, დებულება, რომელიც გაწერილი იყო კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებაში და გახდა ინდივიდუალური ხელშეკრულების ნაწილი, მოქმედებს აგრძელებს მაშინაც კი, როცა კოლექტიურ ხელშეკრულებას ვადა გასდის. *Aukje, A. H. van Hoek.*, დასახ. ნაშრომი, 135-ე სქ., 12.

ამ პერიოდში კი, დასაქმებულები დაუცველ მდგომარეობაში რჩებიან. სწორედ ასეთი მდგომარეობის თავიდან არიდებას ემსახურება კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების „განგრძობადი“ ხასიათი და ძველი კოლექტიური ხელშეკრულება ძალაში რჩება ახალი ხელშეკრულების დადებამდე. ამ გზით დასაქმებულები უზრუნველყოფილები არიან კოლექტიური ხელშეკრულების საფუძველზე არსებული დაცულობის უწყვეტობით.

საქართველოს კანონმდებლობა არ იცნობს კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების „განგრძობად“ ხასიათს. თუმცა, საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობის მიუხედავად, მხარეთა შეთანხმებით, შეიძლება, დადგინდეს კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების განგრძობადობა.¹⁶²

კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება ინდივიდუალური ხელშეკრულებისათვის სამართლებრივ ბაზას ქმნის. ნებისმიერი ჩანაწერი, რომელიც არის ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაში და ეწინააღმდეგება კოლექტიურ შეთანხმებას არის ბათილი და, ავტომატურად, ნაცვლდება კოლექტიური ხელშეკრულების შესაბამისი ნორმებით, ხოლო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის ნორმები, რომლებიც დასაქმებულისათვის უკეთეს მდგომარეობას ადგენს, ითვლება უპირატესი იურიდიული ძალის მქონედ კოლექტიური შეთანხმებით განსაზღვრულ ნორმებთან შედარებით.¹⁶³ მიუხედავად ამისა, მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში, კოლექტიურ ხელშეკრულებას შეიძლება, ჰქონდეს უპირატესი ძალა ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან შედარებით.¹⁶⁴

თუ კოლექტიური ხელშეკრულება ცალმხრივად იცვლება ან დამსაქმებლის ინიციატივით ხდება მისი შეწყვეტა, ის დებულებები, რომელიც გახდა ინდივიდუალური ხელშეკრულების ნაწილი უცვლელად რჩება.¹⁶⁵ გამონაკლისია მხოლოდ ჩანაწერი, რომელიც დამსაქმებელს ცვლილების შეტანის უფლებას აძლევს.¹⁶⁶ კერძოდ, თუ კოლექტიური ხელშეკრულებით განსაზღვრულია, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია, ცალმხრივად შეიტანოს ცვლილებები, მაშინ ის ფაქტი, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება ინდივიდუალური ხელშეკრულების ნაწილი გახდა, არ ზღუდავს დამსაქმებლის უფლებას ცალმხრივად შეწყვიტოს ან შეცვალოს კოლექტიური ხელშეკრულებით განსაზღვრული (ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაში იმპლიმენტირებული) უფლება.¹⁶⁷

შკ-ის მიხედვით, „კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელი ნაწილია“,¹⁶⁸ აგრეთვე „ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“.¹⁶⁹

როდესაც კოლექტიური ხელშეკრულება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დადებას წინ უსწრებს, მათი ურთიერთკავშირის განსაზღვრა მარტივია. ასეთ შემთხვევაში, კოლექტიური ხელშეკრულება ერთგვარ საფუძველს ქმნის ინდივიდუალური ხელშეკრულებისათვის და დასაქმებულის ინტერესების დაცვის გარანტიას. მიუხედავად ამისა, განსხვავებულია სიტუაცია, როცა ინდივიდუალური ხელშეკრულება წინ უსწრებს კოლექტიური ხელშეკრულების დადებას. ასეთ

¹⁶² მაგალითად, მსგავს შეთანხმებას ითვალისწინებდა სს საქართველოს რკინიგზასა და საქართველოს რკინიგზილთა პროფესიულ კავშირს შორის 2013-2014 წლებში მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულება. (ხელშეკრულების 9.2 პუნქტი. ხელშეკრულების სრული ტექსტისათვის იხ. სქ. 154)

¹⁶³ Collective Agreements Recommendation, Art. 3.

¹⁶⁴ *Minh, H. T.*, Collective Agreements - A Comparative Study Of Swedish And Vietnamese Labour Law Systems, 2011, 34. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=4003048&file OId=4067294>>.

¹⁶⁵ *Robertson and Jackson v. Brithis Gas Corporation*, 1983, IRLR 302 CA and *Gascol Conversions Ltd v JW Mercer*, 1974, ICR, 420. *Sargent, M., Lewis, D.*, დასახ. ნაშრომი, 154-ე სქ., 422.

¹⁶⁶ იქვე, 423.

¹⁶⁷ *Airlie v. City of Edinburgh District Council*, 1996, IRLR 218. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://www.thompsons.law.co.uk/ltxt/10480005.htm>>, *Sargent, M., Lewis, D* დასახ. ნაშრომი, 154-ე სქ., 423.

¹⁶⁸ შკ-ს 43-ე მუხლის მე-8 ნაწილი.

¹⁶⁹ შკ-ს მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილი.

შემთხვევაში, უნდა განისაზღვროს, გავრცელდება თუ არა კოლექტიური ხელშეკრულების ნორმები უფრო ადრინდელი თარიღით დადებულ ინდივიდუალურ ხელშეკრულებზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით,¹⁷⁰ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, მისი მიზნებიდან გამომდინარე, ენიჭება უკუქცევითი ძალა და ვრცელდება უფრო ადრინდელი თარიღით დადებულ ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაზე.

კოლექტიური დავა

როგორც ზემოთ აღინიშნა, კოლექტიური მოლაპარაკება დასაქმებულთა გაერთიანებასა და დამსაქმებელს/დამსაქმებელთა გაერთიანებას შორის შრომითი ურთიერთობის საკითხების ირგვლივ წარმართული მოლაპარაკების პროცესია. ასეთი მოლაპარაკება, პირობითად, შეიძლება, ორ ტიპად დავყოთ: ა) მოლაპარაკება, რომელიც კოლექტიური დავის გარეშე მიმდინარეობს და მხარეთა მიერ კონსენსუსის მიღწევით (კოლექტიური ხელშეკრულების დადებით), დავის გარეშე, სრულდება და ბ) მოლაპარაკება, რომელიც კოლექტიური დავის პირობებში მიმდინარეობს.¹⁷¹

კოლექტიური დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი უთანხმოებაა, რომელიც კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის გარდაუვალ ნაწილს წარმოადგენს.¹⁷² კოლექტიური დავის უფლება აღიარებულია ევროპული სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლით, ხოლო მისი წარმართვის მექანიზმები მოცემულია შსო-ის რეკომენდაციებში.¹⁷³

კოლექტიური დავა შეიძლება, წარმოიშვას როგორც კოლექტიური მოლაპარაკების დაწყებამდე, ისე კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში და უკავშირდებოდეს როგორც კოლექტიური ხელშეკრულების დადების მოთხოვნას, ისე არსებული კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებების განმარტების ან მხარის მიერ მისი დარღვევის საკითხებს.

კოლექტიური მოლაპარაკების მექანიზმის ეფექტიანობა პირდაპირ არის დაკავშირებული კოლექტიური დავის პრევენციასთან/მის დროულ მოგვარებასთან. კოლექტიური მოლაპარაკების ეფექტიანი მექანიზმი ხელს უწყობს მხარეებს შორის კონსენსუსის მიღწევას, რაც, თავის მხრივ, კოლექტიური დავის თავიდან აცილების, ხოლო, წარმოშობილი დავის შემთხვევაში კი, მისი დროული მოგვარების საწინდარია.

კოლექტიური დავის მოგვარების მექანიზმი, თავის მხრივ, შესაბამისობაში უნდა იყოს კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებასთან.¹⁷⁴ კერძოდ, დავის მოგვარების ეფექტიანი მექანიზმი ხელს უწყობს ქვეყანაში კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების აღიარებას. შსო-ის კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ კონვენციის მიხედვით, შრომითი დავების მომგვარებელი ორგანო და პროცედურა ისე უნდა ჩამოყალიბდეს, რომ ორიენტირებული იყოს კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების აღიარებისაკენ.¹⁷⁵

სახელმწიფო დიდი როლს თამაშობს კოლექტიური დავის პრევენციასა და მის დროულ და ეფექტიან გადაწყვეტაში. მის ხელთ არსებული მარეგულირებელი და ინსტიტუციონალური მექანიზმების სწორი გამოყენება, სოციალურ პარტნიორებს ეხმარება, თავიდან აიცილონ კოლექტიური შრომითი დავები, ხოლო ასეთი დავის წარმოშობის შემთხვევაში, - დროულად და ეფექტურად მოაგვარონ უთანხმოება. აქედან გამომდინარე, სახელმწიფომ, ეროვნულ

¹⁷⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გავითრების საქმეთა საკასაციო პალატა, საქმე №ას-1272-1511-05, 01 ივნისი, 2006 წ.; საქმე №ას-534-865-05, 02 ივნისი, 2005 წ.; საქმე №ას-420-704-04, 14 მაისი, 2004 წ. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>>.

¹⁷¹ იგი შეიძლება დასრულდეს კონსენსუსით (კოლექტიური ხელშეკრულების დადებით) ან მის გარეშე.

¹⁷² ILO, Chapter 4 - Substantive provisions of labour legislation: Settlement of collective labour disputes, 2001 <<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm>>.

¹⁷³ Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, No.92, 1951. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NO_DE:REC,en,R092,%2FDocument>; Examination of Grievance Recommendation, Labour Administration Recommendation, No.130, 1967. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312468:NO>.

¹⁷⁴ Strengthening the Mechanisms of Labour Dispute Prevention and Amicable Resolution in the Western Balkan Countries and Moldova, *Risak, M. E., Holter, C. eds.*, Conference Report, ILO, 2009, 5. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht/php/get.php?id=1282>>.

¹⁷⁵ კონვენციის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის ე) ქვეპუნქტი.

კანონმდებლობაზე დაყრდნობით, უნდა განახორციელოს ისეთი ტიპის ქმედებები, რომლებიც, ყველაზე მეტად, უზრუნველყოფს კოლექტიური დავის პრევენციას, ხოლო წარმოშობის შემთხვევაში, - მის მოგვარებას.¹⁷⁶ სწორედ მხარეთა დამოუკიდებლობასა და ნებაყოფლობითობაზე დაფუძნებული, ეფექტიანი კოლექტიური მოლაპარაკების წარმართვისათვის საჭირო საკანონმდებლო ბაზის არსებობაა ჰარმონიული შრომითი ურთიერთობების საყრდენი წერტილი, რაც, თავის მხრივ, ზრდის დავების მოგვარების მექანიზმის ეფექტიანობას.¹⁷⁷ ეს კი პირდაპირ არის დაკავშირებული ქვეყნის კეთილდღეობასა და ეკონომიკურ სტაბილურობასთან. ასეთი კავშირი იმდენად ცალსახაა, რომ ცალკეული ქვეყნების კანონმდებლობაში¹⁷⁸ კოლექტიური დავის ცნების დონეზეც კი არის მოცემული.¹⁷⁹

კოლექტიური დავის მოგვარების პროცესში სახელმწიფოს როლი მხოლოდ საკანონმდებლო ბაზის ამ მიმართულებით შექმნით არ შემოიფარგლება. სტაბილური შრომითი ურთიერთობა პირდაპირ გავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკასა და კეთილდღეობაზე, შესაბამისად, სახელმწიფო, როგორც კოლექტიური დავის მოგვარებით დაინტერესებული სუბიექტი, უფლებამოსილია, პირდაპირი ან არაპირდაპირი ფორმით ჩაერთოს დავის მოგვარების პროცესში.¹⁸⁰ ამის მაგალითს წარმოადგენს, შკ-ში 2013 წლის 12 ივლისის ცვლილების საფუძველზე, შემოღებული ინსტიტუტი - მედიაცია.

დასკვნა

კოლექტიური მოლაპარაკება დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის ერთ-ერთი ძლიერი ბერკეტია. მსოფლიო სამართლებრივ სივრცეში თითქმის ორი საუკუნის მანძილზე ამ ბერკეტის არსებობამ ცხადყო, რომ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების სახეცვლილებების მიუხედავად, კოლექტიური მოლაპარაკება, დღემდე, ინარჩუნებს აქტუალობას. ქართულ კანონმდებლობაში კოლექტიური მოლაპარაკების ინსტიტუტი, მისი ჩამოყალიბებიდან დღემდე, სხვადასხვა სამართლებრივი აქტით იყო მოწესრიგებული. ამჟამად, ეს ინსტიტუტი ძირითადად შკ-ისა და პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის სამართლებრივ ბაზაზე ფუნქციონირებს. კოლექტიური მოლაპარაკების ინსტიტუტის განვითარებისა და შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მისი „რეალური აღიარების მიზნით“, მიზანშეწონილია, ქართულ სამართლებრივ სივრცეში საკანონმდებლო, სასამართლო პრაქტიკისა და დოქტრინის დონეებზე მოწესრიგდეს შემდეგი საკითხები:

1. კოლექტიური ხელშეკრულება ემსახურება დასაქმებულ პირთა ინტერესების დაცვას და შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობისა; იგი უსაფრთხოების ერთგვარ გარანტს წარმოადგენს. შესაბამისად, კოლექტიური ხელშეკრულების უწყვეტობა მნიშვნელოვანი და აუცილებელია დასაქმებულთა ინტერესების მუდმივი დაცვისათვის. კოლექტიური ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ დაწყებული კოლექტიური

¹⁷⁶ Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, 2007, 19. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf>.

¹⁷⁷ კოლექტიური დავების მოგვარების გამართული მექანიზმის არსებობა მნიშვნელოვანია ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობის არსებობისათვის. ბულგარეთში 2005 წელს ჩატარებულმა კვლევამ ცხადყო, რომ ქვეყანაში ხშირი გაფიცვის მიზეზს კოლექტიური დავის მოგვარების მექანიზმების სიმწირე და არაეფექტიანობა წარმოადგენდა. იხ. Collective Dispute Resolutions in an Enlarged European Union – Case of Bulgaria, Dublin, 2005. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/08/word/bg0508205t.doc>>.

¹⁷⁸ იაპონია და ავსტრალია.

¹⁷⁹ შრომითი ურთიერთობების მოგვარების შესახებ იაპონიის 1946 წლის 27 სექტემბრის №25 კანონის პირველი მუხლი.

სამუშაო ადგილზე არსებული ურთიერთობების შესახებ ავსტრალიის 1996 წლის კანონის მე-3 მუხლი. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/ilg/ch4/ex2.htm>>.

¹⁸⁰ Trebilcock, A., Labour Relations and Human Resources Management – an Overview, Part III, Chapter 21, Encyclopedia on Occupational Health and Safety, ILO, Fourth Edition. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<http://www.ilo.org/documents/chpt21e.htm>>.

მოლაპარაკების პროცესი, მისი დროში გაჭიანურებული ხასიათის გათვალისწინებით, ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების დადებამდე, (რომელიც შეიძლება, ვერ დაიდოს მხარეთა მიერ კონსენსუსის მიუღწევლობის გამო), უარყოფითად იმოქმედებს დასაქმებულთა ინტერესებზე. შესაბამისად, მიზანშეწონილია, საკანონმდებლო დონეზე ჩამოყალიბდეს კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების „განგრძობადი ხასიათის“ ცნება, რომლის მიხედვითაც, ვადაგასული კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედება გაგრძელდება ახალი ხელშეკრულების დადებამდე. მსგავსი ნორმა, კოლექტიური ხელშეკრულების არარსებობის პირობებში (ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების დადებამდე) დაიცავს დასაქმებულთა ინტერესებს.

მართალია, მსგავსი საკანონმდებლო ჩანაწერის არარსებობის მიუხედავად, ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, მხარეებს შესაძლებლობა აქვთ სახელშეკრულებო დონეზე განსაზღვრონ კოლექტიური ხელშეკრულების „განგრძობადი ხასიათი“ და, ამ გზით, უზრუნველყონ საკუთარი ინტერესების დაცვა. თუმცა, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი „ქვემდებარების“ ელემენტის გათვალისწინებით, დასაქმებულის ინტერესების დაცვის მნიშვნელობა იმდენად დიდია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულებით უზრუნველყოფილი გარანტიების „განგრძობითობა“ არ უნდა იყოს მინდობილი მხოლოდ მხარეთა ნებაზე.

შესაბამისად, საკანონმდებლო დონეზე მსგავსი ჩანაწერის არსებობა გაამყარებს დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის შესაძლებლობას და დაიცავს იმ პირთა წრესაც, რომელსაც კოლექტიურ ხელშეკრულებაში მსგავსი დათქმა არ გაუთვალისწინებია.

2. კოლექტიური მოლაპარაკების მიზანი, მხარეთა მიერ კონსენსუსის მიღწევის გზით, დასაქმებულების ინტერესების დაცვაა. მოლაპარაკების დროს, მხარეები მაგიდასთან განსხვავებული ინტერესებითა და პოზიციებით ჯდებიან; ისინი ცდილობენ მიაღწიონ საკუთარი ინტერესების შესაბამის შეთანხმებას, რაც კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესის გაჭიანურებას, ხოლო, ხშირ შემთხვევაში, კოლექტიურ დავას იწვევს. ხანგრძლივი მოლაპარაკების პროცესი მხარეებზე ნეგატიურ გავლენას ახდენს - დასაქმებულები თავს არასტაბილურ მდგომარეობაში გრძნობენ, ძირითადად, ორიენტირებულები არიან კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესზე, რის გამოც სამუშაო პროცესში მათი ჩართულობის ხარისხი მცირდება, შრომითი ურთიერთობების არასტაბილურობის პირობებში ინიციატივებისა და თანამშრომელთა მხრიდან ახალი შემოთავაზებების სტიმულიც ნაკლებია. დამსაქმებელიც, თავის მხრივ, ადამიანური რესურსის დიდ ნაწილს კოლექტიური მოლაპარაკების საკითხებზე ხარჯავს და ნაკლებ ყურადღებას უთმობს კომპანიის საქმიანობის გაუმჯობესებისაკენ მიმართულ ღონისძიებებს.¹⁸¹

ამასთან, მოლაპარაკების პროცესში წარმოშობილი კოლექტიური დავის უარყოფით გავლენა მხოლოდ საწარმოს მასშტაბებით არ შემოიფარგლება. იგი შეიძლება, გასცდეს საწარმოს ფარგლებს და მთლიანად ქვეყნის ეკონომიკაზე მოახდინოს უარყოფითი გავლენა.

შესაბამისად, საწარმოო და ეროვნულ დონეზე შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობის შენარჩუნებისათვის, მიზანშეწონილია, განისაზღვროს კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო და არასავალდებულო საკითხები, სახელმძღვანელო დოკუმენტით გაიწეროს მოლაპარაკების პროცედურული საკითხები¹⁸² (მოლაპარაკების

¹⁸¹ მარტივი ორგანიზაციული სტრუქტურის მქონე, პატარა კომპანიებში ეს შედეგები აშკარა და მწვავეა.

¹⁸² მიზანშეწონილია, კოლექტიური მოლაპარაკების პროცედურული საკითხების გაწერა, სოციალური პარტნიორების აქტიური ჩართულობით განხორციელდეს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შესაძლოა, დადგენილმა პროცედურამ შეამციროს მოლაპარაკების მხარეთა ავტონომიურობა.

ეტაპები,¹⁸³ სტრატეგიები, პროცესები), მოხდეს მოლაპარაკების პროცესის ირგვლივ მხარეთა ინფორმირება, ამაღლდეს საზოგადოებრივი ცნობიერება. ყოველივე ეს მოლაპარაკების პროცესს უფრო მარტივს გახდის, შეამცირებს კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესის ხანგრძლივობას, ხელს შეუწყობს კოლექტიური მოლაპარაკების ინსტიტუტის გაძლიერებას, მხარეთა შორის არსებული კონფლიქტის ურთიერთანამშრომლობით ჩანაცვლებას, რაც დადებითად აისახება როგორც მოლაპარაკების მხარეთა ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის ეკონომიკურ სტაბილურობაზე.

ბიბლიოგრაფია

1. *Addison, J.T, Schnabel, C.*, International Handbook of Trade Unions, 2003, 485.
2. *Aidt, T., Tzannatos, Z.*, Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment, Washington DC, World Bank, 2002.
3. *Aukje, A.H. van Hoek*, Collective Agreements and Individual Contracts of Employment in Labour Law: The Netherlands, vol 6.4 Electronic Journal of Comparative Law, December 2002.
4. *Barrow, C.*, Industrial Relations Law, second edit., 2002.
5. *Barthélémy & Associés*, France, in "Collective Bargaining Agreement", Jus labouris, 2005, 12.
6. *Blanpain, R., Baker J. J.*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Wolters Kluwer, 2004, 512.
7. *Blanpain, R.*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Wolters Kluwer, 2007.
8. *Blanpain, R.*, European Labour Law, Eleventh revised edition, Kluwer Law International, 2008.
9. *Bridgam, M.A.*, Unions and Labour Laws, 2010.
10. *Civry, J.*, Comparative Observations On Legal Effects Of Collective Agreements, the Moder Law Review, Volume 21, Issue 5, Wiley Online Library, published online – 2011.
11. *Cole, G. D. H.*, Attempts at General Union, A Study in British Trade Union History 1818 – 1834, 2011.
12. Collective Agreements Recommendation, No. 91, 1951.
13. Collective bargaining - Published by ETUI (European Trade Union Institute) 2009.
14. Collective Bargaining Recommendation, No. 163, 1981.
15. Collective Bargaining, a Policy Guide, International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY), Geneva, 2015.
16. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, 2007.
17. Collective Dispute Resolutions in an Enlarged European Union – Case of Bulgaria, Dublin, 2005.
18. *Colosi, T. R., Berkeley, A. E.*, Collective Bargaining: How It Works and Why, Third Edition, 2008.
19. *Cordova, E.*, Collective Bargaining, Comperative Labour Law and Insustrial Relations, 3rd edition, Blanpain (ed.), 1982., 220.
20. Examination of Grievance Recommendation, Labour Administration Recommendation, No.130, 1967.

¹⁸³ შსო-ის ტრენინგ-ცენტრის (ITCILO <<http://www.itcilo.org/en>>) პროგრამის მიხედვით, კოლექტიური მოლაპარაკება იყოფა ოთხ დიდი ეტაპად (მოლაპარაკებისათვის მზადება, მოლაპარაკება, ხელშეკრულების ხელმოწერა დაშეჯამება), იხ. <http://actrav-courses.itcilo.org/en/a3-72661/a3-72661-resources/negotiation-and-collective-bargaining/process-of-collective-bargaining/at_download/file>. მიუხედავად ამისა, შსო ცნობს უფრო ვიწრო (8 ეტაპიან) დაყოფაც. იხ. *Morris, R.*, New Issues in Collective Bargaining - A Caribbean Workers' Education Guide Port of Spain, International Labour Office, 2002, 12, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_223944.pdf>.

21. Freedom of Association: Digest of decisions and principles of Freedom of Association Comitee of the Governing Body of ILO, Geneva, International Labour Relations office, fifth edition, 2006.
22. *Freeman, R. B.*, Labor Market Institutions Around the World, CEP Discussion Paper No 844, LSE, 2008.
23. *Fulton, L.*, Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI, 2015.
24. Fundamental Rights at Work and International Labours Standards, Geneva, International Labour Relations Office, 2003.
25. *Gernigon, B., Otero, A., Guido, H.*, ILO Principles Concerning Collective Bargaining, International Labour Review, 2000, vol. 139, No. 1,
26. Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) - Social Dialogue, Labour Legislation Guidelines, Chapter III: Substantive Provisions of Labour Legislation: Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining.
27. Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) – Social Dialogue, Labour Legislation Guidelines. Chapter three, Substantive Provisions of Labour Legislation: Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining.
28. International Labour Organization, Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994.
29. *Iqbal, N.*, Collective Bargaining and it's Impact on Management.
30. *Khabo, F. M.*, Collective Bargaining and Labour Disputes Resolution – Is SADC Meeting the Challenge? ILO Sub-Regional Office for Southern Africa, Issues Paper No 30, 2008.
31. *Malmberg, J., Wahlgren, P.*, The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions, Scandinavian Studies in Law, 2002, Vol. 43.
32. *Minh, H. T.*, Collective Agreements - A Comparative Study of Swedish and Vietnamese Labour Law Systems, 2011.
33. *Morris, R.*, New Issues in Collective Bargaining - Caribbean Workers' Education Guide Port of Spain, International Labour Office, 2002.
34. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Collective Bargaining: Levels and Coverage.
35. *Phelan, C. C.*, Trade Unionism Since 1945: Western Europe, Eastern Europe, Africa, and the Middle East, 2009.
36. Rules of Game, A brief introduction to International Labour Standards, ILO, 2009.
37. *Sargent, M., Lewis, D.*, Employment Law, 2006.
38. *Seweryński, M.*, Collective Agreements and Individual Contracts of Employment, Kluwer, 2003.
39. *Shelley, S., Calvey M.*, Learning with Trade Unions, A Contemporary Agenda in Employment Relations, 2007.
40. *Silva, S.*, Collective Bargaining Negotiations, International Labour Organization, Act/Emp, Publications, 1996.
41. Strengthening the Mechanisms of Labour Dispute Prevention and Amicable Resolution in the Western Balkan Countries and Moldova, *Risak, M. E., Holter, C.* eds., Conference Report, ILO, 2009.
42. *Sun, L.*, Collective Bargaining, <<http://www.businessdictionary.com/article/393/collective-bargaining>>.
43. *Trebilcock, A.*, Labour Relations and Human Resources Management – an Overview, Part III, Chapter 21, Encyclopedia on Occupational Heal and Safety, ILO, Fourth Edition.
44. Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, No.92, 1951.
45. *ლიპარტელიანი, მ.*, 2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2014.
46. *მილნერი, ს., ნომბელა, გ.*, პროფესიული კავშირის სიმრავლე, ორგანიზაცია და გავლენა ესპანეთში, ეკონომიკური ეფექტიანობის განხილვის ცენტრი, დოკუმენტი.
47. საქართველოს პროფესიული კავშირების მოძრაობა, საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო, 2010.

Collective Bargaining

Abstract

The Association Agreement concluded in 2014 by and between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, on the one part, and Georgia on the other part, obliges Georgian Government to respect, promote and realize in its law and practice the effective recognition of the right to collective bargaining. The research aims at emphasizing the main aspects promoting the effective recognition of the right to collective bargaining.

The research highlights the necessity of establishing the notion of “extension” of a collective agreement and stating the mandatory and voluntary issues of collective bargaining on the statutory level, as an effective means for protecting employees’ interests. Additionally, the research considers the mechanism of collective bargaining as a token of the commonwealth and the economic stability of the country and evaluates its impact on the prevention and settlement of collective disputes. Consequently, it is aimed at detecting the shortcomings of the present Georgian law and to propose possible ways of improvement.

Introduction

The development of a market economy, globalization, increase in non-standard forms of employment and the necessity of temporary contracts, raised the importance of collective bargaining in the society.²

Throughout the history of labour relations, collective bargaining has always existed in a certain way and form. However, primary labour unions were considered as illegal organizations. During the 19th century, forming labour unions was decriminalized and in 1891 British economist and politician, Beatrice Webb³ was the first person, who used the word “Collective Bargaining”.⁴

Collective bargaining is one of the useful mechanism for diminishing inequality in the labour relationship. This mechanism is exercised by a trade union in a way of protecting the interests of the less protected party of labour relation – employee. Scientific research results prove that the countries with highly coordinated collective bargaining tend to have less inequality in wages, lower and less persistent unemployment, and fewer and shorter strikes than countries where collective bargaining practice is less established.⁵

Collective bargaining ensures the parties with the right to participate equally in the decision-making process, regarding the issues, which in earlier times were regarded as management prerogatives (e.g. transfer, promotion, redundancy, discipline, etc.),⁶ such participation increases

¹ Master in Law, Head of Legal Office of International Black Sea University.

² *Gernigon, B., Odera, A., Guido, H.*, ILO Principles Concerning Collective Bargaining, International Labour Review, 2000, vol. 139, No. 1, 33. Available at <<http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf>>.

³ For biographical details see: <<http://www.lse.ac.uk/about-lse/lse-leading-women/biographies/beatrice-webb>>.

⁴ *Sun, L.*, Collective Bargaining. Available at <<http://www.businessdictionary.com/article/393/collective-bargaining>>.

⁵ *Aidt, T., Tzannatos, Z.*, Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment, Washington DC, World Bank, 2002. Available at <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_108393.pdf>.

⁶ *Silva, S.*, Collective Bargaining Negotiations, International Labour Organization, Act/Emp, Publications, 1996, 6. Available at <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbar.pdf>>.

the motivation of the employee, what improves the productivity of the company.⁷ Collective bargaining can also diminish the conflicts at the workplace – concluding collective agreement can be regarded as one of the preventive measures for collective dispute.⁸

Collective bargaining serves as a core stone of the democracy and developed market economy.

The right to collective bargaining is a fundamental right endorsed by the members⁹ of the International Labour Organization¹⁰ in joining the Organization.¹¹ The right to collective bargaining is recognized by the Declaration of Philadelphia of ILO (1944).¹²

Georgian legislation acknowledges the right to collective bargaining. The amendment made to the Georgian Constitution on the 23rd of March 2018, rendered the status of organic law to the law “On Trade Unions”. With this act, the role and importance of collective bargaining in Georgian legislative sphere were emphasized.

Georgian constitution¹³ states that “everyone shall have the right to form and to join trade unions in compliance with the organic law”¹⁴ Georgian Labour Code (GLC) also regulates the issues related to collective bargaining.¹⁵

According to the Association agreement¹⁶ concluded on the 27th of June, 2014 by and between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, on the one part, and Georgia, on the other part, Georgia is committed to respect, promote and realize in its law and practice the internationally recognized core labor standards, as embodied in the fundamental ILO conventions.¹⁷ Additionally, paragraph a) of part 2 of Article 229 particularizes the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining. Therefore, “respect, promote and realize” presuppose that the issue should be precisely regulated on the legislative level (by legal and sub-legal acts) as well as by case law. This will lead to the broader and effective usage of the mechanism of collective bargaining. Hence, the existence of a wide range of scientific and practical research related to collective bargaining will raise public awareness and will encourage the legislator to perform relevant activities to respect, promote and

⁷ Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) – Social Dialogue, Labour Legislation Guidelines. Chapter three, Substantive Provisions of Labour Legislation: Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining. Available at <<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/ilg/noframes/ch3.htm>>.

⁸ *Khabo, F. M.*, Collective Bargaining and Labour Disputes Resolution – Is SADC Meeting the Challenge? ILO Sub-Regional Office for Southern Africa, Issues Paper No 30, 2008, 1. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/--ro-addis_ababa/--sro-harare/documents/publication/wcms_228800.pdf>.

⁹ ILO has 187 by member states (including Georgia) – data collected on 26.02.2019.

¹⁰ Official web-site: <www.ilo.org>.

¹¹ *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, supra note 2, 51.

¹² “The Conference recognizes the solemn obligation of the International Labour Organization to further among the nations of the world programs which will achieve.... the effective recognition of the right of collective bargaining, the cooperation of management and labour in the continuous improvement of productive efficiency, and the collaboration of workers and employers in the preparation and application of social and economic measures...”, Declaration of Philadelphia, para. e) of part. 3. See at <<https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofphiladelphia1944.pdf>>.

¹³ Article 26 of the Georgian Constitution, Departments of the Parliament of Georgia, 31-33, 24/08/1995. Available at <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35>>.

¹⁴ On the case *Wilson v UK* [2002] IRLR 568 European Court of Human Rights stated that “The Court has consistently held that although collective bargaining may be one of the ways by which trade unions may be enabled to protect their members' interests, it is not indispensable for the effective enjoyment of trade union freedom.” Collective bargaining is not itself the fundamental right.

¹⁵ 2010 No.4113-RS Organic Law Labour Code of Georgia. Available at <<https://matsne.gov.ge/en/document/view/1155567?publication=10>>.

¹⁶ Text is available at: <https://cdn1-eeas.fpfis.tech.ec.europa.eu/cdn/farfuture/VjycjKJ-ii2865918FYZ8Phir2Qqs0f2jZUoh4un5IE/mttime:1473773763/sites/eeas/files/association_agreement.pdf>.

¹⁷ Paragraph 2 of Article 229 of the Association Agreement.

realize the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.

Publication concerns issues related to the notion, function and principles of collective bargaining, the role of trade unions on the stages of establishment and development of trade unions. The Article also refers to the collective agreement, as one of the logical outcomes of the collective bargain process and discusses its connection with an individual labor agreement. The publication emphasizes the effect of the collective bargaining on the welfare and economic stability of the state and consequence on the prevention and settlement of the collective dispute. The method of comparative analysis is used for better reflection of collective bargain within the in civil law and common law systems.

Normative arrangement of the notion of collective bargaining

Legal doctrine acknowledges two types of the definition of collective bargaining – broad¹⁸ and narrow.¹⁹ In a broad sense, collective bargaining includes all sorts of bipartite or tripartite discussions relating to employment and industrial relations that may affect a group of employees directly or indirectly. Such bargaining could be conducted with or without the state involvement aiming at reaching the consensus considering the interest of the bargaining parties.²⁰ In its broad sense, collective bargaining is also mentioned as “social dialogue”.²¹

A narrow meaning of collective bargaining implies only bipartite negotiations, where there is an intention to reach an agreement. In this case, the parties of the bargaining are employer/employer’s association and trade union. The agreement concluded as a result of such negotiation is binding not only for the signatory parties, but also for those group of employees who were represented by the parties during the bargaining process.²²

Georgian legislation does not give the direct legal definition of collective bargaining. However, Article 3 of the GLC defines the subjects of labor relations - employer or the association of employers and the employee or the association of employees. As for the state, Article 48¹ of GLC regulates States involvement in the bargaining process as an intermediately.²³

Consequently, it can be concluded that Georgian legislation includes the definition of collective bargaining in its narrow scenes. Such definition is derived from the obligation arisen from the ratification of ILO Convention No.98, 1949 - Right to Organize and Collective Bargaining,²⁴ as the convention defines collective bargaining in its narrow scenes.²⁵

¹⁸ Such type of bargaining is considered as informal bargaining in the French law (negociation officieuse), while in UK it is considered as permanent.

¹⁹ Such type of bargaining is considered as formal bargaining in the French law (negociation officielle), while in UK it is considered as dynamic.

²⁰ *Cordova, E.*, Collective Bargaining, Comparative Labour Law and Industrial Relations, 3rd edition, Blanpain (ed.), 1982., 220.

²¹ Collective bargaining: a policy guide/International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY) - Geneva, 2015. Available at <http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/wcms_425004.pdf>.

²² Id; See also *Blanpain, R., Baker J. J.*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Wolters Kluwer, 2004, 512.

²³ According to the Article, upon the initiative of the party, a mediator appointed by the Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labor, Health, and Social Affairs of Georgia could be involved in the bargaining process. Herewith, in certain circumstances, if there is a heightened public interest, the Minister may, on his/her own initiative, at any stage of the dispute, appoint a mediator for the dispute.

²⁴ Ratified by the act the Parliament of Georgia on 22 June, 1994. Available at <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1213006?publication=0>>.

²⁵ According to Article 4 of the Convention: “...voluntary negotiation between employers or employers' organizations and workers' organizations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.”

On the international level, the collective bargain is regulated by ILO declaration²⁶ and relevant recommendations,²⁷ as well as by European Social Charter.²⁸

In Georgian legislation, at the very beginning collective bargaining was regulated by Georgian Law on Collective Agreements.²⁹ Nowadays, by the present legislation, GLC and Georgian Organic Law “On Trade Unions”³⁰ regulate the issue.

Principles of Collective Bargaining

Collective bargaining is oriented on protecting the interest of the employees by reaching the consensus with the employer. Fair bargaining process is conducted based on a set of principles which are free and voluntary negotiation, free choice of bargaining level and the principle of good faith.³¹

Free and Voluntary Negotiation

The voluntary nature of collective bargaining is explicitly laid down in Article 4 of the Convention on Right to Organize and Collective Bargaining.³² During the preparatory work for Collective Bargaining Convention, the Committee on Collective Bargaining agreed upon an interpretation of the term “promotion” (of collective bargaining) in the sense that it “should not be capable of being interpreted in a manner suggesting an obligation for the State to intervene to impose collective bargaining”.³³ The Committee stated that nothing in Article 4 of Convention No. 98 places a duty on a government to enforce collective bargaining with a given organization by compulsory means, and that such an intervention by a government would alter the nature of bargaining.³⁴

Collective bargaining should be conducted with the spirit of efficiency, independenc, autonomy of the parties and the free and voluntary nature of the negotiations.³⁵ Free and voluntary negotiations and autonomy of the parties is considered as one of the fundamental aspects of the freedom of association.³⁶ Consequently, third party intervention in the bargaining process (including from the State), with the effect of annulling or modifying the content of freely concluded collective agreements, is contrary to the principle of voluntary collective bargaining.³⁷

GLC and Georgian Organic Law “On Trade Unions” does not imply direct provisions regarding the conduction of collective bargaining on free and voluntary principles. Restriction set by GLC – “The state or local self-government bodies shall not interfere in the process of concluding a

²⁶ The Declaration of Philadelphia (1944), Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1997) and ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1988) <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/declarations.htm>>.

²⁷ The whole list of conventions and recommendations regarding collective bargaining is available at <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::~](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::)>.

²⁸ European Social Charter (1996), ratified by the act of the Parliamnet of Georgia N0.1876 – RS on the 1st of July, 2005. Available at <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164>>.

²⁹ Georgian Law on Georgian Law on Collective Agreements, Parliamentary Gazette 47-48, 31/12/1997. Declared void by the Law No.3132 (25.05.2006), No.23, 19.06.2006. Available at <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29998>>.

³⁰ Georgian Organic Law on Trade Unions, 3825-1b, 30/11/2018. Available at <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4382851?publication=0>>.

³¹ *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, supra note 2, 40.

³² “...to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organizations and workers' organizations...”.

³³ *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, supra note 2, 40.

³⁴ *Id.*, 41.

³⁵ *Id.*, 34.

³⁶ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of Freedom of Association Committee of the Governing Body of ILO, Geneva, International Labour Relations office, fifth edition, 2006. 117. Available at <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf>.

³⁷ Fundamental Rights at Work and International Labour Standards, Geneva, International Labour Relations Office, 2003. 30. Available at <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087424.pdf>.

collective agreement. An agreement concluded as a result of similar interference shall be void”³⁸ - more or less grants the guarantees for conducting collective bargaining on voluntary basis. However, the provision herein is mainly oriented on restricting the involvement of the state bodies in the bargaining process, while intervention can also be conducted by third persons, as well as by one party forcing another to conduct collective bargaining in a certain way or form.

Non-existence of the direct provision regarding conducting collective bargaining on free and voluntary basis is compensated by the independence of the trade union, stipulated by Article 5 of Georgian Organic Law on Trade Unions, as well as relevant provisions as well as by the relevant provisions from Georgian Civil Law and provisions of Convention 98 - Right to Organize and Collective Bargaining.³⁹

Right to Select Bargaining Level

Collective bargaining could be held on national, sectoral or enterprise (company) level. Parties to collective bargaining on the national level normally are national associations of employers and employees. It aims at providing a floor for lower-level bargaining on the terms of employment, often taking into account macroeconomic goals. Bargaining on sectoral level aims at the standardization of the terms of employment in one industry, while bargaining held on enterprise (company) level aims at organizing the labor relations by and between employees of the enterprise and the enterprise itself.⁴⁰

ILO Collective Bargaining Recommendation⁴¹ sets the principle of freedom of election of the bargaining levels, as well as sets the levels itself. According to the recommendation, collective bargaining should be possible at the level of the establishment, the undertaking, the branch of activity, the industry, or the regional or national levels.⁴² Herewith, there is no generally accepted best level for bipartite collective bargaining. The appropriate level or levels for bargaining depend on the strength, interests, objectives and priorities of the parties concerned.⁴³ Negotiation levels differ by countries. Herewith, in no country does it take place exclusively on one level.⁴⁴

Bargaining on national level enshrines employers and trade unions to strengthen their positions on the national level.⁴⁵ However, even in Sweden, where an old tradition of conducting collective bargaining

³⁸ Part 6 of Article 41 of GLC.

³⁹ As the convention is ratified by the Georgian Parliament, it has become the part of national legislation.

⁴⁰ Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Collective Bargaining: Levels and Coverage, 170. Available at <<http://www.oecd.org/els/emp/2409993.pdf>>.

⁴¹ Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163). Available at <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312501:NO>.

⁴² Provision 4.1.

⁴³ Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) - Social Dialogue, Labour Legislation Guidelines, Chapter III: Substantive Provisions of Labour Legislation: Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining. Available at <<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch3.htm>>.

⁴⁴ In Europe, the existence of strong employers' organizations and trade unions have resulted in many important agreements being concluded at the national or industry level. In Japan national level bargaining has been the exception, and it has been supplemented by a substantial amount of enterprise level bargaining. In the USA, however, bargaining at the enterprise level has been the more usual practice, other than in specific sectors such as coal, steel, trucking and construction.

With the further reference. See *Silva, S.*, supra not 6, 7.

⁴⁵ A good example for emphasizing the role and the importance of bargaining on the national level is the legislation passed in France in 2007, which gave unions and employers a much clearer role in the development of legislation in the areas of industrial relations, employment and training. Under its terms, when the government wishes to make changes in these areas, it must first consult with employers and unions on the basis of a document setting out its analysis of the situation, aims and potential options, and allow them, if possible, to reach an agreement on the issue. The government must also formally consult on the draft legislation. This system does not commit the government to accept any agreement and in cases of “urgency” it can bypass the process entirely, but it clearly strengthens the importance of the

on the national level exists, the Swedish Employers Confederation has established the policy of moving the bargaining process on the enterprise level.⁴⁶ The priority of conducting the bargaining on the enterprise level (rather than national level) is determined by the fact that in the existence of intense competition, the need to focus on enterprise level is getting more important, as issues of productivity and quality, performance, and skills development could be regulated in a more flexible way.⁴⁷

Considering on the principle of selecting the bargaining level, collective bargaining can be centralized or decentralized.

Collective bargaining is centralized when a certain group of employers join to conduct a bargaining process with the group of their employees.⁴⁸ One of the good examples of centralized collective bargaining system is Sweden, where in 1938 the SAF-LO agreement was concluded by and between SAF⁴⁹ and LO⁵⁰ on the national level.⁵¹

Bargaining is decentralized when it is conducted between trade the union and the employer.⁵² Australia has decentralized collective bargaining in the automobile industry due to the variation in wages and terms of employment in different companies.⁵³

Georgian Organic Law “On Trade Unions” entitles a trade union to conduct bargaining on enterprise, industry, regional and national levels.⁵⁴ However, in reality, bargaining is mainly decentralized and is conducted on the industry level. The examples of decentralized bargaining are cases held by and between “Georgian Railway” JSC and “New Trade Union of Georgian Railway Workers” in 2013, “Georgian Managing” LLC and “Trade Union of Metallurgy, Mining and Chemical Industry Workers” in 2015,⁵⁵ “Light City” LLC and “Trade Union of Service, Utility and Bank Workers” in 2015.⁵⁶

Good Faith

In the preparatory work for Convention No. 154 on Collective Bargaining,⁵⁷ it was recognized that collective bargaining could only function effectively if it was conducted in good faith by both parties. However, as the definition of good faith does not exist on the legislative level, it was agreed that “could only be achieved as a result of the voluntary and persistent efforts of both parties”.⁵⁸

negotiations between unions and employers at national level. *Fulton, L.*, Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI, 2015. Available at <<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Finland/Collective-Bargaining>>.

⁴⁶ *Silva, S.*, supra not 6, 7.

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ *Iqbal, N.*, Collective Bargaining and its Impact on Management: Cases. 5. Available at <https://www.academia.edu/4544939/Collective_Bargaining_and_its_impact_on_Management_Cases>.

⁴⁹ Swedish Employers' Confederation.

⁵⁰ Swedish Trade Union Confederation.

⁵¹ *Phelan, C. C.*, Trade Unionism Since 1945: Western Europe, Eastern Europe, Africa, and the Middle East, 2009, 164. Available at <https://books.google.ge/books?id=rikQKN9iuCIC&pg=PA452&lpg=PA452&dq=trade+Unionism+Since+1945:+Western+Europe,+Eastern+Europe,+Africa,+and+the+Middle+East&source=bl&ots=_F72ZemnS0&sig=HLI2RnPCj4epN_G8ELuOgmlnB3g&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trade%20Unionism%20Since%201945%3A%20Western%20Europe%2C%20Eastern%20Europe%2C%20Africa%2C%20and%20the%20Middle%20East&f=false>.

⁵² *Iqbal, N.*, supra note 59, 6.

⁵³ *Id.*

⁵⁴ Paragraph one of Article 12 of the Organic Law on Trade Unions.

⁵⁵ See at <<http://gtuc.ge>>.

⁵⁶ See at <<http://cl.ge/news/news-20150222-1217/>>.

⁵⁷ Collective Bargaining Convention No. 154, 1981. Available at <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_INSToBUMENT_ID:312299>.

⁵⁸ *Gernigon, B., Otero, A., Guido, H.*, supra note 2, 43.

The Committee on Freedom of Association stated the importance of good faith in the bargaining process.⁵⁹ According to the Comities definition, the principle of good faith implies every effort to reach an agreement, conducting genuine and constructive negotiations, avoiding unjustified delays, complying with the agreements which are concluded and applying them in good faith.⁶⁰ Collective bargaining which is conducted without good faith shall be worthless – parties would not come to the consensus.⁶¹

On the case of *Labor Board v. Truitt Mfg. Co.*⁶² the supreme court of the United States of America made an interesting definition regarding the refusal of bargaining in good faith. According to the case, employees asked for a wage increase of 10 cents per hour, while the employer was agreed to increase the hourly salary only for 2.5 cents due to poor financial conditions. The union asked the company to produce some evidence substantiating these statements, requesting permission to have a certified public accountant examine the company's books, financial data, etc. The request was denied. The court stated that employers deny to give financial documents was the refusal to bargain in good faith, as the bargaining party should have the opportunity to be sure of the argument the other party issues in the bargaining process.

On the case of *NLRB v Billion Motors Inc.*⁶³ United States Court of Appeal stated that the existence of bargaining in good faith is not examined by employer's behavior at the bargaining table but also to its conduct away from the table that may affect the negotiations, such as the Company negotiator's lack of preparation at the negotiating sessions or the Company negotiator's failure to attend a scheduled session.

According to the Georgian legislation, bargaining parties are obliged to conduct the bargaining process in good faith⁶⁴ and provide each other with information on the issue(s) of the bargain.⁶⁵ Consequently, Georgian legislation, alike American case law, sets the obligation of providing information during the bargaining process in good faith and in case of providing confidential information – defines the obligation of its cancellation.⁶⁶

Subject Matter of Collective Bargaining

The subject matter of collective bargaining is quite broad and might apply to any case related to labor relations,⁶⁷ though according to the legal doctrine, they are divided into two categories – mandatory and optional.

⁵⁹ Commission of Freedom of Association was established in 1951 for the purposes of discussing issue related to right of freedom of association and collective bargaining issues. For details see: <<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>>.

⁶⁰ *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, supra note 2, 43.

⁶¹ *Silva S.*, supra note 6, 5.

⁶² *National Labor Relations Board v. Truitt Manufacturing Co.*, (1956), No. 486, United States Supreme Court. Available at <<http://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/351/149.html>>.

⁶³ *National Labor Relations Board v Billion Motors Inc.*, Eight Circuit, 700 F2d, 1983, United States Court of Appeals. <<http://openjurist.org/700/f2d/454/national-labor-relations-board-v-billion-motors-inc>>.

⁶⁴ Paragraph. 4 of Article 41 of GLC.

⁶⁵ Paragraph 6 of Article 41 of GLC.

⁶⁶ Herewith, common definition of term - confidential allying to all types of relations, does not exist in Georgian legislation. Certain legal and sub-legal acts provide the definition of confidential information, though, in these documents the usage of the term is defined for different purposes (e.g. The scope of Georgian law on Informational Security applies to the subjects of critical information systems. Available at: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1679424?publication=3>. The Rules for Considering Information Confidential, issuing and approving the list of confidential information, approved by the order No.06, dated 8 September, 2015 of the head of the Insurance State Supervision Service of Georgia. Available at <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2973465>>).

⁶⁷ The collective bargaining framework needs to give the negotiating parties full latitude to decide the subjects they wish to include on their bargaining agenda. Measures taken to restrict the scope of negotiable issues are generally considered by the ILO's supervisory bodies to be incompatible with international labour standards and principles on the right to collective bargaining. There are some exceptions, such as the prohibition of certain subjects for reasons of

The subject is mandatory, if the law sets the obligation to bargain on the subject, while it is optional if it is up to the party's intention to bargain on it or not. The party cannot refuse the other party to bargain on the mandatory subject. However, insisting on bargaining on the optional subject (when the other party is against) is not acceptable.⁶⁸

Recommendation on Collective Bargaining sets mandatory bargaining subjects "working conditions and terms of employment; and/or (b) regulating relations between employers and workers; and/or (c) regulating relations between employers or their organizations and a workers' organization or workers".⁶⁹ Herewith, the concept of working conditions is not limited to traditional working conditions (working time, overtime, rest periods, wages, etc.),⁷⁰ but also covers "certain matters which are normally included in conditions of employment", such as promotions, transfers, dismissal etc. Consequently, collective bargaining goes outside the limits of working condition with its traditional sense. Though, the scope of collective bargaining is not too broad – it should be connected (directly or indirectly) with work conditions.⁷¹ Certain issues, which are for the employer to decide upon as part of the freedom to manage the enterprise, such as the assignment of duties and appointments, as well as matters which appertain primarily or essentially to the management and operation of government business go beyond the scope of the subject of collective bargaining.⁷²

In some cases, it is not easy to draw a line between the issues related to the content of the collective bargaining and between those which belong exclusively to the domain of management. At a meeting of experts brought together by the ILO to examine problems concerning industrial and human relations several experts expressed the opinion that "decisions relating to the management of the undertaking, the expansion of its activities, financing, marketing, type of production and other similar matters should be the sole responsibility of management and would not be proper subjects for collective bargaining." Other experts, however, emphasized that "if such decisions of the management had repercussions on job security, labor standards or wage rates, they should be the subject of joint examination between the employers and the representatives of the workers."⁷³

On the case *Chemical Workers v. Pittsburgh Glass*⁷⁴ the US Supreme Court stated that the collective bargaining obligation is limited to the "terms and conditions of employment" of the "employees" in the bargaining unit appropriate for collective bargaining. Retirees were not members of the unit represented by the Union, because they were no longer "working."⁷⁵ Herewith, the court stipulate that, this restriction applied only to already retired employees, while the active employees remain in the bargaining unit regarding their own future retirement plans.⁷⁶

public order and clauses that are contrary to the minimum level of protection in the legislation. See also: supra note 24 .37.

⁶⁸ *National Labor Relations Board v. Wooster Division of Borg-Warner Corp.* No. 53., 1958, 356 U.S. 342, United States Supreme Court. Available at <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/356/342/>>.

⁶⁹ 2nd recommendation.

⁷⁰ *Gernigon, B., Otero, A., Guido, H.*, supra note 2, 39.

⁷¹ *Id.*, 40.

⁷² *Id.*

⁷³ *Civry J.*, Comparative Observations On Legal Effects of Collective Agreements, the Modern Law Review, Volume 21, Issue 5, Wiley Online Library, published online – 2011, 502. Available at <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2230.1958.tb00489.x/pdf>>. The list of "mandatory bargaining subjects" differs from country to country. E.g. In Switzerland, apart from the common issues related to collective bargaining (working conditions and wages), issues related to retirement fund, training, dispute resolution issues are also bargained. In USA legislation does not give the list of matters, which should be bargained over.

⁷⁴ *Allied Chemical & Alkali Workers of America, Local Union No. 1, v. Pittsburgh Plate Glass Co., Chemical Division* No. 70-32, 404 U.S. 157, 1971, United States Supreme Court. Available at <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/404/157/>>.

⁷⁵ Sub-paragraph b) of paragraph one of the resolution part.

⁷⁶ Paragraph 2 of the resolution part.

In certain cases, mandatory collective bargaining might confront with Business Judgment Rule, as it happened in *First National Maintenance Corp. v. NLRB* case.⁷⁷ Such confrontation makes it difficult to draw a line between mandatory and optional collective bargaining issues. In this case petitioner, a company engaged in the business of providing housekeeping, cleaning, maintenance, and related services for commercial customers, had a contract to do maintenance work for a nursing home. As a result of a dispute with the home over the size of the management fee, the petitioner terminated the contract, and petitioner's employees who worked at the nursing home were discharged. Employers did not conduct a collective bargaining with its trade union before dismissal. The union then filed an unfair labor practice charge against petitioner to The National Labor Relations Board⁷⁸ alleging a violation of its duty to bargain in good faith set by the National Labor Relations Act.⁷⁹ The National Labor Relations Board upheld the charge and ordered petitioner, if it agreed to resume the nursing home operations, to reinstate the discharged employees or, if the agreement was not reached, to offer the employees equivalent jobs at its other operations.

The decision was appealed in the US Appeal Court by the petitioner. The Court of Appeals accepted the Board's order, though highlighted that employers presumptively have a duty to bargain over a decision to close an operation, and that this presumption can be rebutted by a showing that bargaining would be futile, that the closing was due to emergency financial circumstances, or that, for some other reason, bargaining would not further the purposes of the National Labor Relations Act.⁸⁰ The court stated that, as the above-mentioned grounds did not occur, the petitioner had no duty to bargain over its decision to terminate the nursing home contract.

The court decision was appealed by the petitioner in the US Supreme Court. The court stated that the company was not obliged to conduct collective bargaining, as "the harm likely to be done to an employer's need to operate freely in deciding whether to shut down part of its business purely for economic reasons outweighs the incremental benefit that might be gained through the union's participation in making that decision".⁸¹ According to the court decision, company decisions, which are motivated by financial background should not be the mandatory subject of collective bargaining. Because, in certain cases, cancellation of certain types of business activities is the only means for avoiding financial expenses. At this stage, conducting bargaining does not change the final result, though increases employers' expenses.

In the case *Fiberboard Paper Products Corp. v. Labor Board*⁸² employer did not prolong the labor relationship with the employees due to financial expenses and hired an independent contractor for performing the same work. The court stated that the replacement of employees in the existing bargaining unit with those of an independent contractor to do the same work under similar conditions of employment - is a statutory subject of collective bargaining according to National Labor Relations Act.⁸³ Unlike the abovementioned case *First National Maintenance Corp. v. NLRB*,⁸⁴ the company's action was not due to the change and decrease of company activities. Thus, the Business Judgment Rule does not apply to this case.

⁷⁷ *First National Maintenance Corp. v. National Labor Relations Board* No. 80-544, 452 U.S. 666, 1981. United States Supreme Court. Available at <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/452/666/>>.

⁷⁸ An Independent unit in the USA, which conducts elections for Trade Unions, seeks for the cases of infrifh\gmnet of Labour Relations Act and sets fines for the violators. See: <<https://www.nlr.gov>>.

⁷⁹ Supra note 31.

⁸⁰ Paragraph 6 of the descriptive part.

⁸¹ Paragraph b) of the resolution part.

⁸² *Fiberboard Paper Products Corp. v. National Labor Relations Board* No. 14, 379 U.S. 203, 1964, United States Supreme Court. Available at <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/379/203/>>.

⁸³ Supra note 35.

⁸⁴ Supra note 88.

Georgian legislation does not give the precise list of the issues of mandatory subjects for bargaining. However, GLC stipulates the list of subjects of the collective agreement – the work conditions and the relations between parties. Consequently, as collective bargaining aims at concluding the collective agreement, above-mentioned provision can be interpreted as work conditions and relations between parties are considered as mandatory bargaining subjects by the Georgian legislation.⁸⁵

The purpose of identifying mandatory bargaining issues is to protect the interest of the bargaining parties and to make the bargaining process smooth and simple. Moreover, the mandatory bargaining issues are normally “vital” issues for settling the labor relationship between the parties. Consequently, identifying the mandatory bargaining on the legislative level shall be an effective mechanism for protecting the interests of the employees.

Parties to Collective Bargaining

According to Article 4 of the Convention on Right to Organize and Collective Bargaining, parties to collective bargaining are employers or employers' organizations and workers' organizations.

According to GLC, one or more employers or one or more employers' associations and one or more employees' associations shall be the subjects of collective labor relations.⁸⁶ Herewith, employers association shall be established for the purposes of and under the procedure provided for by the Organic Law of Georgia “On Trade Unions”, and the Conventions No 87 and No 98 of the International Labor Organization (‘the Employees Association’).⁸⁷

Trade Union

The trade union was created on the ground of the common law system. In a non-formal way, it existed even from the 14th century. In 1818 in Manchester, ⁸⁸ the first trade union was established know as philanthropic society. ⁸⁹

In EU countries, trade unions are popular in Finland (74%), Sweden (70%) and Denmark (67%), while it is less famous in Spain and Germany (18%), Lithuania and Estonia (10%) and France (8%).

In 1871, on the 12th of January, in the Georgian newspaper “Droeba” an Article with the title “Workers Society within the People” was published. ⁹⁰ This was the first time, when information regarding trade unions was introduced by Georgian press. As for Georgian legislation, the term

⁸⁵ However, term “work condition” is quite broad and its content could become the subject of discussion during bargaining process. By a pure systematic definition of the GLC, work conditions cover only safe work environment (chapter 8 of GLC – Observance of Working Conditions” covers only one Article - Article 35 - Right to safe and healthy working environment). However, work conditions are quite broad and might cover issues such as wages, compensation, work time, break and etc. Such issues were considered as part of the work condition by the Appeal Court of Georgian on one of the cases (Decision No.AS-923-1206-09, dated 07.02.2009 of the Supreme Court of Georgia, available at: [p://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx](http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx)). Thus, such issues might be considered as mandatory bargaining subject as well.

⁸⁶ Paragraph 5 of Article 3 of GLC.

⁸⁷ Paragraph one of Article 3 of GLC.

⁸⁸ Cole, G. D. H., *Attempts at General Union, A Study in British Trade Union History 1818 – 1834*, 2011, 8. Available at <https://books.google.ge/books?id=YaBzZXueFFYC&pg=PR1&dq=Cole,+G.+D.+H.,+Attempts+at+General+Union,+A+Study+in+British+Trade+Union+History+1818+%E2%80%93+1834,+2011&hl=ka&sa=X&ved=0ahUKEwjI0dG_scDjAhUKVBUIHdSYCzcQ6AEIJAA#v=onepage&q=Cole%2C%20G.%20D.%20H.%2C%20Attempts%20at%20General%20Union%2C%20A%20Study%20in%20British%20Trade%20Union%20History%201818%20%E2%80%93%201834%2C%202011&f=false>.

⁸⁹ The name was chosen for purpose of concealing real aim of the organization.

⁹⁰ For details see: “History of Trade Union in Georgia”, 04.06.2014. Available at < <http://gtuc.ge>>.

“Trade Union” was used in the Georgian Labor Code.⁹¹ From 2006, the term employee’s association is used instead.

The Role of Trade Union in Labor Relations

One of the main functions of the Trade Union is to eliminate the existing inequality in the employer-employee relationship. According to the general legal doctrine, labor contract is concluded based on free declaration of intent. However, inequity also applies even from the pre-contractual stage – the candidate agrees on the terms and conditions which is offered by the employer. The same rule applies during the contractual stage – the employee changes the terms and conditions unilaterally, though formally, on paper the change is applied bilaterally.

Consequently, elimination of the existing inequality in the labor relation is one of the aims of the Trade Union.

Trade unions play a vital role in enhancing smooth and healthy relationship between the employees and the employer.⁹² It serves to settle disputes rationally and help workers to adjust in difficult circumstances.⁹³

One of the positive roles of the Trade Union, by virtue of the Trade Union employee involvement and participation in the decision-making process is encouraged by the management, thus workers feel that they are part of the organization.⁹⁴ Totally, the practice is positively reflected on employees workability.⁹⁵

The comparative analysis of union members and nonunion member’s employees outlined that union membership and collective bargaining decreases the risk of salary dispersion and inequality of employees. In concrete “inequality in remuneration is higher in those places, where employees are not members of the Trade Union and are less for those employees who are members of Trade Union”.⁹⁶

Types and Forms of Trade Union

According to Article 2 of the Convention on Freedom of Association and Organization “workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organization concerned, to join organizations of their own choosing without previous authorization”. The right of workers and employers to establish and join organizations of their own choose raises the problem of trade union monopoly.⁹⁷ However, apart from employee’s intent, the trade union monopoly might be imposed by the law by direct or indirectly. Trade union monopoly is imposed directly by law when the legislation explicitly prescribes a single-trade-union

⁹¹ Sub-paragraph d) of paragraph 3 of Article 2 of Labour Code of Georgia, Presidium of the Supreme Council of the Georgian SSR, 7, 30/07/1971. Available at <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30376>>.

⁹² *Iqbal, N.*, supra note 59, 9.

⁹³ *Shelley S., Calveley M.*, Learning with Trade Unions, A Contemporary Agenda in Employment Relations, 2007. With further reference, *Iqbal, N.*, supra note 59, 9.

⁹⁴ *Id.*, *Iqbal, N.*, 15.

⁹⁵ Trade Union involvement in the decision-making process is common for Georgian Organic Law on Trade Unions as well - Article 19.

⁹⁶ *Armania-Kepuladze, T.*, Labor Market Formal Institutions: Structure and Specification, *Akaki Tsereteli* State University, 4. Available at <<http://atsu.edu.ge/EJournal/BLSS/eJournal/Papers/Economy/Armania-KepuladzeTamila.pdf>> with the further reference *Freeman, R. B.*, Labor Market Institutions Around the World, CEP Discussion Paper No 844, LSE, 2008, 7,

⁹⁷ International Labour Organization, Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994. 42. Available at <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)>.

system for organizations by allowing the establishment of only one such organization for all the workers in an enterprise, occupation or branch of activity.⁹⁸

An indirect legislative restriction does not ban to establish a trade union directly but makes it impossible to establish a second organization representing workers' interests. For example, when legislation sets a minimum percentage for the membership of Trade Union, which makes it impossible for the employees to establish several organizations. They are required to join the existing ones.⁹⁹ Moreover, the legal requirement for the trade unions to be grouped in a single federation or confederation, or when the establishment of a new trade union is subject to the approval of the existing trade union in the occupation concerned leads to the trade union monopoly.¹⁰⁰

In certain cases, in the monopolist trade union, the independence level is so high that they can make an influence on the employer.¹⁰¹ For example, the monopoly face of unions can be seen amongst the workers of General Motors (GM), who bargained a rule which allowed some workers to leave with a full-day's pay after half day's work.¹⁰² Alike companies, monopolist trade unions have control on their "product", though in this case the "product" is their labor.¹⁰³

The impact of the trade union on labor market is assessed by two parameters. The first is the number of union members, while the second is the scope of the union. In the first case, the impact is linked to the numbers of employees in the union, while in the second case the impact is evaluated by the number of employees who benefit from the agreements concluded by the trade union.¹⁰⁴ The strength of the association is in compliance with its scope as non-union members might also benefit from the contracts concluded by the union. For example, in 1990 80% of the Spanish workers received benefit from the mutual agreement of the trade unions, while only 11% of these workers were members of the union.¹⁰⁵ With this regard, it is worth emphasizing paragraph one of Article 2 of Georgian Organic Law "On Trade Unions" which states that stating that the scope of the activities of Georgian trade unions cover only its members.¹⁰⁶

Frequently trade unions unite and create confederations.¹⁰⁷

Four types of trade unions exist in Georgian legislation – primary trade union organization, trade union organization, the association of trade unions and the national association of trade unions.¹⁰⁸ Abovementioned trade unions might be established based on sectoral, occupational, territorial or any other profession related criteria.¹⁰⁹

⁹⁸ Id., e.g. Nicaragua, Kuwait, Mexico.

⁹⁹ Id., e.g. Bolivia.

¹⁰⁰ Id., 43.

¹⁰¹ Influence is mainly reflected in rejection of performing the work.

¹⁰² *Iqbal, N.*, supra note 48, 12.

¹⁰³ *Bridegam, M. A.*, Unions and Labour Laws, 2010, 72. However, week and low qualified employees cannot benefit from the monopolist position. Their "product" is not the subject of bargaining with the employer. <https://books.google.ge/books?id=AN24VdgPbXgC&pg=PA3&lpg=PA3&dq=Bridegam+M.A.,+Unions+and+Labour+Laws,+2010,+source=bl&ots=D_nLtVv5-9&sig=ZKuB87sEDztXu3a3fuKpCxcwRhs8&hl=ka&sa=X&ved=0ahUKewil-8rRm9fLAhXMVhQKHTgNAKQQ6AEIHDAC#v=onepage&q=Bridegam%20M.A.%2C%20Unions%20and%20Labour%20Law%2C%202010%2C&f=false>.

¹⁰⁴ Movement of Georgian Trade Unions, Transparency International Georgia, 2010. Available at: <https://www.transparency.ge/ge/content/stub-102>>.

¹⁰⁵ *Milner, S., Nombela, G.*, Trade Union Strength, Organization and Impact in Spain, Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 258, I, with the further reference in supra note, 3.

¹⁰⁶ A trade union is a non-entrepreneurial (non-commercial) legal person, established under the procedure provided for by the Civil Code of Georgia. A trade union, by the nature of its activities, represents a voluntary public association (organization) of persons (workers) connected with common production and professional interests. The objective of trade unions is to protect and represent the labor, socio-economic and legal rights and interests of their members.

¹⁰⁷ *Fulton, L.*, supra note 56. The structure of the confederations differs country by country. In some countries, exists only one confederation, where all trade unions are united,¹⁰⁷ while in others confederations might exist separately for private and public sector employees. In some countries confederations might be divided by work category or by the educational level of the employee (black and white-collar workers, workers with higher education, etc.)

¹⁰⁸ Detailed description of the types of trade unions are defined by the Articles 3-6 of Georgian Organic Law on Trade Unions.

From 1992 the Association of Trade Unions exist in Georgia.¹¹⁰ The association unites 21 trade union,¹¹¹ established on field/sectoral level.¹¹²

Independence and Recognition of Trade Unions

The function of the trade union is to fulfill the purpose of furthering and defending the interests of workers. Consequently, they require a high level of independence and possibility to organize their activities without the interference by the third parties. Moreover, they must not be under the direct or indirect control of employers or employers' organizations.¹¹³

On the national level Article 40³ of GLC restricts any interference in the activities of a trade union. However, according to the above-mentioned provision, interference is considered only in a negative aspect¹¹⁴. However, it is possible to control and interfere in the trade unions activates in a positive way¹¹⁵ what will result in the employer possibility to have indirect control over the activities of the trade union.

Recognition of the trade union is one of the important aspects for conducting collective bargaining. However, employees right to join trade union does not automatically mean that such a union will be recognized as employee's representative for collective bargaining purposes.

Criteria and procedure for recognizing trade union differs country by country. However, the general principle is that for recognition purposes, trade union should have a certain number of employees or unite certain category of employees.¹¹⁶

According to Georgian labor code, the trade union is recognized if it is established for the purposes of and under the procedure provided for by the Organic Law of Georgia "On Trade Unions", and the Conventions No 87 and No 98 of the International Labor Organization. Establishment under above-mentioned requirements is necessary to be considered recognized to conduct collective bargaining and conclude collective agreement.

According to the Georgian Organic Law "On Trade Unions",¹¹⁷ a trade union may be established by the initiative of at least 50 persons, while the minimum number for establishing primary trade union is defined by the primary trade union itself.¹¹⁸

Consequently, according to the national legislation, the union can be considered as a potential party to collective bargaining and collective agreement if it is established based on the abovementioned rules and aims at protecting and representing the labor, socio-economic and legal rights and interests of their members. Not any union established based on field/sectoral criteria can be considered as a trade union. This can be proved by the term "works organization" used ILO No.87 and No.98 international conventions and the definition stipulated in the main and additional rules for commenting to the

¹⁰⁹ Paragraph 6 of Article 2 of Georgian Organic Law on Trade Unions.

¹¹⁰ See at <<https://www.gtuc.ge>>.

¹¹¹ Data collected on 6 March, 2019.

¹¹² For the history see <<http://gtuc.ge>>.

¹¹³ *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, supra note 2, 37. Article 2 of the Convention on Right to Organize and Collective Bargaining enshrines the independence and non-interference in the activities of a trade union.

¹¹⁴ "any act aimed at impeding the association activities through financial or other means for exercising control over it".

¹¹⁵ In a way of financing certain types of events (financing chairs of the trade union, setting benefits for them, etc.)

¹¹⁶ *Silva, S.*, supra note 6, 4.

¹¹⁷ Paragraph 9 of Article 2 of Georgian Organic Law on Trade Unions.

¹¹⁸ According to the charter of primary Trade Union of Georgian Railway Workers, at least 5 members are required to found primary Trade Union. See at <<https://railwayworkers.wordpress.com/%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%90>>.

convention and “Collective Agreements Recommendation” No.91 of ILO. In these documents’ workers organization is considered as the trade union and not just any union of the employees.¹¹⁹

The recognition of the trade unions means that the employer is obliged to bargain collectively with the union. Article 8 of the Convention on Freedom of Association and Organization obliges the employers to respect the right to freedom of association and the relevant legislation, which stipulate the right. Georgian legislation obliges employers to bargain collectively with the trade union and in case of consensus draft a collective agreement.¹²⁰

The importance of the recognition of the Trade Union and the obligation to bargain with it, is also stated by Article 11 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. In concrete, in one of the cases (*Demir and Baykara v. Turkey*)¹²¹ of the European Court of Human Rights, the court stated “...that Article 11, par. 1 presents trade-union freedoms one form or a special aspect of freedom of association”¹²² “The Court further reiterates that, although the essential object of Article 11 is to protect the individual against arbitrary interference by public authorities with the exercise of the rights protected, there may, in addition, be positive obligations on the State to secure the effective enjoyment of such rights”.¹²³

Interpretation of Article 11 of the convention in a line with the positive obligations is also mentioned in cases such as *Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom*¹²⁴ and *Gustafsson v. Sweden*.¹²⁵

Employers Association

One of the parties to collective bargaining is the employer/employer’s association.¹²⁶ An employer shall be natural or a legal person, or an association of persons, for whom certain work is being performed, under a labour agreement

Employers association is an association established on a voluntary basis, which one of the functions is the representation of the employer in collective bargaining.¹²⁷

Becoming a member of an employers’ association is voluntary.¹²⁸ A vast majority of employers oppose unionization and generally collective bargaining. The main reason concerns the issue of control of the work environment. In a nonunionized enterprise employer has great latitude in the running of operation and direction of its employees.¹²⁹

¹¹⁹ *Liparteliani, M.*, Amendments to Georgian Labour Code on the 4th June 2013 Regarding Collective Labour Relations, Legal Aspect of Recent Changes to Georgian Labour Law, 2014. 218. Available at <<http://lawlibrary.info/ge/>>.

¹²⁰ See Article 12, par. 2 of the Organic Law on Trade Unions.

¹²¹ *Demir and Baykara v. Turkey*, European Court of Human Rights, Grand Chamber, 2008. Available at <[http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-89558#{"itemid":\["001-89558"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-89558#{)>.

¹²² Par. 109.

¹²³ Par. 110.

¹²⁴ *Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom*, European Court of Human Rights, 2002, par. 41. Available at <[http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554#{"itemid":\["001-60554"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554#{)>.

¹²⁵ *Gustafsson v. Sweden*, European Court of Human Rights, Grand Chamber, 1996, par.45. Available at <[http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57993#{"itemid":\["001-57993"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57993#{)>.

¹²⁶ Georgian Employers Association (web-site <<http://www.employer.ge>>) was established in 2000 year. The association aims at protecting the economic and legal interests of the employers. This aim is resulted in conducting a variety of meetings and conducting trainings for the employers. Georgian Employers Association has not been a party to collective bargaining/agreement on the national level.

¹²⁷ Other functions include lobbying, public relations, creating debate environment and offering specialized services (training, seminars). See: *Addison, J.T, Schnabel, C.*, International Handbook of Trade Unions, 2003, 485.

¹²⁸ However, in Austria, parties to collective agreement are trade union and the Chamber of Commerce. This last is composed by the employers, who by virtue of law automatically are members of the chamber.¹²⁸ The Chamber represents employers during the collective bargaining process. *Fulton, L.*, supra note 56.

¹²⁹ *Colosi, T. R., Berkeley A. E.*, Collective Bargaining: How It Works and Why, Third Edition, 2008, 14. Available at <<https://books.google.ge/books?id=hV6vRQZtH7IC&pg=PR11&lpg=PR11&dq=Collective+Bargaining:+How+It+Works+and+W>>

Under unionization, the employer is not free to introduce technology, which displaces employees, because under such circumstances a new obligation arises – offering new position elsewhere in the organization or making a financial settlement.¹³⁰ Many employers oppose unitarisation because it causes an increased formalization of behavior¹³¹ and creates barriers to deal with the employee in the personal, individual basis.¹³² Taking into consideration the fact that modern labor relationship has lost the element of “subordination” (which was so common for classical labor relationship), there is no place left for trade unions, as their main function was to protect “weak” employee. In terms of improving labor conditions and promotions, the function of the trade union is replaced by HR, who is oriented on improving the conditions of employees, as a satisfied employee is the guarantee of success for the company.

Collective Agreement

One of the logical outcomes of collective bargaining is to conclude a collective agreement. Collective Agreements Recommendation¹³³ of ILO describes collective agreement as follows: “the term collective agreements means all agreements in writing regarding working conditions and terms of employment concluded between an employer, a group of employers or one or more employers' organizations, on the one hand, and one or more representative workers' organizations, or, in the absence of such organizations, the representatives of the workers duly elected and authorized by them in accordance with national laws and regulations, on the other”.

GLC does not give the legal definition of a collective agreement, though it is stipulated by Georgian Organic Law “On Trade Unions”¹³⁴.

Consequently, the scope of the collective agreement is broader than the scope of an individual agreement. Individual labor agreement (taking into consideration the essential terms of the labor agreement) normally regulates only labor relation, while collective agreement together with labor relations, regulates social and professional issues as well.

Labor, social and professional relations are the essential terms of the collective agreement. GLC does not set direct requirement to include social and professional issues in the collective agreement, however paragraph 3 of Article 41 (“Parties shall establish conditions of a collective agreement on their own”) and sub-paragraph b) of paragraph 2 of Article 41 (“collective agreement Regulate relations between an employer and an employee...”), these provisions consider agreement on social and professional issues as well.

The collective agreement should meet the requirements of contract law. Georgian legislation obliges employers to conduct collective bargaining in case of the initiative from the trade union,¹³⁵ though it does not oblige to conclude a collective agreement. The collective agreement is concluded in case of

hy,+Third+Edition&source=bl&ots=oM7_29qMAS&sig=T4wdHfMF33nbL_MtoCYxjkSUxSc&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiX4OiVl6rLAhXJfywKHRqXAtwQ6AEIHZAB#v=onepage&q=Collective%20Bargaining%3A%20How%20It%20Works%20and%20Why%2C%20Third%20Edition&f=false>.

¹³⁰ Id., 15. Paragraph one of Article 38 of GLC considers the obligation of paying compensation after unilateral termination of the employment contract.

¹³¹ Id.

¹³² Id., 16.

¹³³ Collective Agreements Recommendation, No. 91, 1951. Available at <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091>.

¹³⁴ Collective agreement is “an agreement between an employer, an enterprise, an institution or an organization and a trade union, which regulates labour, and social and professional relationships between the parties”. Article 2, sub-par. n).

¹³⁵ For example, despite France, where legislation obliges employer conduct collective bargaining, draw a collective agreement and periodically update it. See: *Aukje, A.H. van Hoek*, Collective Agreements and Individual Contracts of Employment in Labour Law: The Netherlands, vol. 6.4 Electronic Journal of Comparative Law, December 2002, 252. Available at <<http://www.ejcl.org/64/art64-15.html>>.

mutual agreement.¹³⁶ This very issue was raised in the administrative suite of the Trade Union of Pedagogies and Scientists against the Ministry of Education and Science of Georgia.

Despite national legislation, where collective bargaining is the basis for pre-contractual labor relationship, in the common law system countries, collective bargaining does not create a basis for labor relation. “Where it leads to an agreement, it modifies, rather than replaces, the individual contract of employment, because it does not create the employer-employee relationship”.¹³⁷ On the case *J. I. Case Co. V. National Labor Relations Board*,¹³⁸ the US Supreme Court stated that collective agreement defines the labor conditions, though does not create {individual} labor relationship. The court brought the example of the agreement may be likened to the tariffs established by a carrier or standard provisions prescribed by supervising authorities for insurance policies, which do not of themselves establish any relationships, but which create a basis for establishing such relationship.

As it was mentioned before, the function of a collective agreement is to protect employees by setting minimum standards (minimum salary, minimum bonus, etc.).¹³⁹ Consequently, parties are free to define better conditions by the agreement.¹⁴⁰ Though there also exists a different attitude towards the issue as well – for example in Norway collective agreement sets minimum and maximal standards which cannot be overridden by an individual labor agreement.¹⁴¹

The first attempt is probably more reasonable, considering the fact based on employees personal and professional knowledge and skills, the conditions of labor contract might differ. Consequently, the maximal level set by a collective agreement limits employer to conclude a contract with an expensive but necessary candidate.

Binding Force and Scope of Collective Agreement

The collective agreement is subject to the contract law principles. In a line with other types of contracts, collective bargaining agreement has the binding force and effect. The issue of binding force and effect of the collective agreement is regulated differently by continental law and common law legal systems.

The principle *pacta sunt servanda*¹⁴² applies to the collective bargaining agreements in the countries which are under continental law legal system. In these countries, collective agreement is considered a binding contract to the parties.¹⁴³ It is proved by the Article 3 of the Collective Agreement Recommendations as well.

¹³⁶ Paragraph 2 of Article 12 of Georgian Organic Law on Trade Unions. Trade Union of Pedagogies and Scientists against the Ministry of Education and Science of Georgia. In the suit the plaintiff claimed for collective bargaining aiming at conclusion of collective agreement. The plaintiff based his request on Georgian Law on Trade Unions and Georgian Law on General Education. He stated that paragraph 15 of Article 3 of Georgian Law on Trade Unions provided for the notion of sectoral (tariff) agreement and government as a party to the agreement. Additionally, Article 26 of Georgian Law “On General Education” defined the scope of the Ministry of Education and Science of Georgia in the field of general education. of sectoral (tariff) agreement¹³⁶ and executive government as a party to the agreement. Additionally, Article 26 of Georgian Law on General Education defined the scope of the Ministry of Education and Science of Georgia in the field of general education. The case proceeded in all three instances. Finally, the plaintiff’s claim was upheld and the defendant was required to conduct collective bargaining for the purposes of conclusion of collective agreement.

¹³⁷ *Silva, S.*, supra note 6, 3.

¹³⁸ *J. I. Case Co. v. National Labor Relations Board*, 321 U.S. 332 (64 s.ct. 576, 88 l.ed. 762) United States Supreme Court. Available at <<https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/321/332>>.

¹³⁹ For example, in Germany collective agreement sets minimum standards.

¹⁴⁰ The same system applies in Finland, Norway, Sweden and Denmark. *Malmberg, J., Wahlgren, P.*, The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions, *Scandinavian Studies in Law*, 2002, Vol. 43, 199.

¹⁴¹ However, this approach is to be considered old. According to recent case law collective agreement sets minimum standards. *Malmberg, J., Wahlgren P.*, supra note 154, 200.

¹⁴² “Contract must be performed”.

¹⁴³ *Blanpain, R.*, *European Labour Law*, Eleventh revised edition, Kluwer Law International, 2008., 264.

In the United Kingdom collective agreement is considered as a “gentlemen agreement” and does not lead to legal results, “as the parties have not declared relevant intent for it”.¹⁴⁴ Consequently, in the United Kingdom collective agreement should be drafted in written and contain a provision which (however expressed) states that the parties intend that the agreement shall be a legally enforceable contract.¹⁴⁵

In some European countries,¹⁴⁶ where collective agreement has binding effect, exists the practice of sectoral extension of the collective agreement. In concrete, a sectoral collective agreement is binding for all employers and employees in that sector, whether they are parties to the contract or not.

The practice of extending collective agreement concluded on the national level on lower levels (sectoral, industrial; etc.), strongly enhances labour relations. For example, in the United Kingdom (where the practice of extending the collective agreement on lower levels does not exist),¹⁴⁷ Company Ford¹⁴⁸ conducts collective bargaining and draws up collective agreements with its employees, without being the active members of employers’ association. On the hand, in Belgium (where the practice of extending exists), Ford is an active member of employers’ association Agoria.¹⁴⁹ Consequently, the contracts concluded by Agoria on the sectoral level effect the contents of the potential collective agreement for will conclude with its employees. Such practice enhances the role of employers’ associations and makes labor relations more centralized.

According to GLC, the collective agreement must specify the subjects of the agreement¹⁵¹ and obligations that shall apply to the parties to the collective agreement.¹⁵² Consequently, this means that it is not permitted by the Georgian legislation to extend the collective agreement on the subjects who are employees of the field/sector. However, this does not eliminate the possibility of extending collective agreement on the potential employee, who will enter the contractual relationship after the collective agreement is concluded. In this case, collective agreement is a contract for the benefit of the third person, defined by Articles 349 – 351 of Georgian Civil code.¹⁵³

One of the examples of a contract for the benefit of the third person was the collective agreement concluded by and between “Georgian Railway” JSC and Trade Union of Georgian Railways’ in 2013-2014. The collective agreement covered all employees of Georgian Railway, as well as those who were employed after signing the agreement.¹⁵⁴

¹⁴⁴ This approach was established 1969 by the Supreme Court decision which stated the presumption that collective agreement does not have legal force and effect unless the parties have declared explicit intention to be bound by the collective agreement. *Barrow, C.*, Industrial Relations Law, second edit., 2002, 151. Collective agreement does not have binding effect also in Ireland and Cyprus, See Collective bargaining - Published by ETUI (European Trade Union Institute) 2009. Available at: <<https://www.etui.org/Publications2/Books/Collective-bargaining-in-Europe-towards-an-endgame.-Volume-I-volume-II-volume-III-and-volume-IV>>

¹⁴⁵ In case of absence of such provision the court examines whether parties were intended to make the agreement binding for them.

¹⁴⁶ Belgium, France, Netherlands, Germany.

¹⁴⁷ The contract parties are not bound by the agreement clauses on the industry level. Employer is not bound by the agreement concluded by the employer’s association, notwithstanding being its member. *Fulton, L.*, supra note 56.

¹⁴⁸ Ford Motors Co.

¹⁴⁹ Agoria, The biggest employers’ association in technological industry. See in detail at <<http://agoria.be/www.wsc/rep/prg/AppContent?sessionlid=1>>.

¹⁵⁰ In the case of non-existence of such provision, the court evaluates the parties’ intention to make the agreement obligatory.

¹⁵¹ Paragraph 6 of Article 43 of GLC.

¹⁵² Paragraph 7 of Article 43 of GLC.

¹⁵³ Third person (potential employee) is a subject with independent claim, who can require the debtor (employer) to perform collective agreement.

¹⁵⁴ See the preamble of the contract at <<https://ilovanski.wordpress.com>>. The similar approach exists in Germany – the provisions of the collective agreement by and between employer and trade union applies to the employee notwithstanding the fact he knows about it or not and protects his rights whether he took part in the bargaining process or not. (*Sargent, M., Lewis, D.*, Employment Law, 2006, 424, *Iqbal, N.*, supra note 48, 3.)

It is interesting, whether is it possible or not to conclude several collective agreements with one employer. In Germany, there was a general rule, that only one collective agreement was concluded with an employer, though in 2010, the case law stated that more than one collective agreement might be drafted with one employer.¹⁵⁵

A similar provision exists on Article 43 of GLC was added to Article 43 - that does not prohibit any other employee's association with less than 50 per cent of the above enterprise employees from separately negotiating with the employer and from concluding a separate collective agreement.

Collective Labour Agreement and Individual Labour Agreement

Collective agreement is drafted for a fixed or indefinite term.¹⁵⁶ In certain countries,¹⁵⁷ after the term of collective agreement expires, the application of collective agreement is "extended", they can affect the individual labor agreement even though the validity period of the collective agreement has expired.¹⁵⁸ However, such "extinction" is not indefinite. The term for "extinction" might be defined by the party's agreement (until it is canceled or replaced by the collective or individual agreement¹⁵⁹) or by the term defined by law.¹⁶⁰

Apart from the expiration of the validity period of the collective agreement, "extension" might also exist in case of termination of the agreement by one of the parties. For example, in Dutch law if the agreement is terminated by the initiative of one of the parties, collective agreement continuous to remain legal force until parties conclude a new agreement.¹⁶¹

The aim of "extension" of the application of the collective agreement is to protect the interests of the parties and sustain labor stability. Collective bargaining is a prolonged process and parties might not be able to conclude collective agreement due to the absence of the consensus. Then another stage of bargaining starts, etc. During this period employee are left unprotected. The effect of the "extension" of the application of collective agreement aims to prevent such practices and remain old collective agreement in force and effect before the new one is concluded. By this way, employees are protected by the continuing effect of the collective agreement.

Georgian legislation does not have the notion of "extension" of the application of the collective agreement. However, parties might consider prolongation as the condition of the collective agreement.¹⁶²

Collective labour agreement creates a legal basis for an individual labor agreement. Stipulations in such contracts of employment which are contrary to a collective agreement should be regarded as null and void and automatically replaced by the corresponding stipulations of the collective agreement.

¹⁵⁵ *Fulton, L.*, supra note 56.

¹⁵⁶ Paragraph 2 of Article 43 of GLC. In European countries, (Germany, Belgium, France) collective agreements, which regulate remuneration issues normally are concluded for one-year term. However, in the UK agreements with similar contents are drafted for indefinite period. In certain countries (Singapore, Thailand, China), collective agreement validity period, apart from party's intention, is regulated by law. *Blanpain, R.*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Wolters Kluwer, 2007, 621; See also Barthélémy & Associés, France, in "Collective Bargaining Agreement", Jus labouris, 2005, 12.

¹⁵⁷ Germany, Austria, Netherlands, Denmark, Slovenia, Greece.

¹⁵⁸ *Aukje A.H.*, supra note 135,257.

¹⁵⁹ *Seweryński, M.*, Collective Agreements and Individual Contracts of Employment, Kluwer, 2003, 194.

¹⁶⁰ According to the Slovakian legislation (Act on Collective Agreements, Article 17) (Official Gazette of the RS, No.43/2006), expired collective agreement is in force end effect until concluding a new agreement, but more than one year. See: ECJ Case C-328/13. Available at <http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/implications_of_ecj_rulings/_implications_of_ecj_rulings/prm/191/v__detail/id_4986/category_31/index.html>.

¹⁶¹ Art. 7.2, Basic Agreements 1992. According to Danish law, the proviso which was part of the collective agreement and became the part of an individual agreement, remains legal force and effect even though the collective agreement has expired. *Aukje, A. H. van Hoek.*, supra note 135., 12.

¹⁶² Such agreement was implied in the collective agreement concluded in 2013 – 2014 by and between Georgian Railway JSC and Trade Union of Railway's. For the full version of the agreement. See supra note 154.

Stipulations in contracts of employment which are more favorable to the workers than those prescribed by a collective agreement should not be regarded as contrary to the collective agreement.¹⁶³ However, in case of mutual agreement, the collective agreement might have prior legal force than individual labor agreement.¹⁶⁴

If a collective agreement is amended or terminated unilaterally upon the initiation of the employer, the provisions which became the part of the individual collective agreement remain in force and effect.¹⁶⁵ The only exception is the provision, which gives the employer the right to make amendments unilaterally.¹⁶⁶ In concrete, if the collective agreement gives the employer the right to amend the collective agreement unilaterally, the fact that the collective agreement became the part of an individual agreement, does not prohibit the employers' right to terminate or amend the provision of the individual labor agreement, which was defined by the collective agreement.¹⁶⁷

According to the GLC, "provisions of a collective agreement shall be an integral part of individual labour agreements of employees under this agreement",¹⁶⁸ additionally, "a condition in an individual labor agreement or in the document under paragraph 3 of this Article that contradicts this Law or a collective agreement with the same employee shall be void, except when the individual labour agreement improves the condition of the employee."¹⁶⁹

When a collective agreement is concluded before an individual labor agreement, it is easy to define the relations between themselves – collective agreement creates the basis for the individual agreement. However, the situation is challenging, when individual labor agreement is stipulated firstly. In this case, it should be defined whether the collective agreement will be extended on the individual agreement (stipulated before collective agreement) or not. According to the practice of the Georgian Supreme Court,¹⁷⁰ considering the aims of a collective agreement, a reflexive effect is given to it and its application is extended on the individual labor agreement concluded before.

Collective Dispute

Collective bargaining is a negotiation process conducted by and between a trade union and employer/employer's association. This process can be divided into two types: a) negotiation process which ends up the consensus (in a way of concluding a collective agreement) and b) negotiation process which can be conducted within the environment of a dispute.¹⁷¹

The collective dispute is a disagreement between an employer and a trade union, which is the indivisible part of collective labor relationship.¹⁷² The right to collective dispute is stated by Article 6 of European Social Charter, while dispute settlement mechanisms are defined by ILO recommendations.¹⁷³

¹⁶³ Collective Agreements Recommendation, Art. 3.

¹⁶⁴ *Minh, H. T.*, *Collective Agreements - A Comparative Study of Swedish and Vietnamese Labour Law Systems*, 2011, 34. Available at <<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=4003048&fileId=4067294>>.

¹⁶⁵ *Robertson and Jackson v British Gas Corporation*, 1983, IRLR 302 CA and *Gascol Conversions Ltd v. JW Mercer*, 1974, ICR. 420 *Sargent, M., Lewis, D.*, supra note 154, 422.

¹⁶⁶ *Id.*, 423.

¹⁶⁷ *Airlie v. City of Edinburgh District Council*, 1996, IRLR 218. Available at <<http://www.thompsons.law.co.uk/ltext/10480005.htm>>, *Sargent, M., Lewis, D.*, supra note 154, 423.

¹⁶⁸ Paragraph 8 of Article 43 of GLC.

¹⁶⁹ Paragraph 10 of Article 43 of GLC.

¹⁷⁰ The Civil Chamber of the Supreme Court of Georgia, No. AS-1272-1511-05, 01 June, 2006 year.; Case No.AS-534-865-05, 02 June, 2005; Case No.AS-420-704-04, 14 May, 2004. Available at <<http://prg.supremecourt.ge/>>.

¹⁷¹ It can be finished by consensus (concluding collective agreement) of without it.

¹⁷² ILO, Chapter 4 - Substantive Provisions of Labour Legislation: Settlement of Collective Labour Disputes, 2001 <<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm>>.

¹⁷³ Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, No.92, 1951. Available at <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R092,%2FDocument>; Examination of Grievance Recommendation, Labour Administration Recommendation, No.130, 1967.

The collective dispute might arise before the collective bargaining process or during bargaining process. It can be aimed to request for concluding the collective agreement, explanation of certain provisions of collective agreement or issues related to violation of the contract provisions by one of the parties.

The effectiveness of collective bargaining has a direct impact on the prevention/ due settlement of collective bargaining. The effective mechanism of collective bargaining helps the parties to reach consensus, what results in prevention/due settlement of collective dispute.

Collective bargaining mechanism should be in collerelation with the right of the collective bargaining.¹⁷⁴ In concrete, effective mechanism of dispute settlement enhances the recognition of the right of collective bargaining. According to the ILO Convention on Collective Bargaining, “bodies and procedures for the settlement of labor disputes should be so conceived as to contribute to the promotion of the collective bargaining.”¹⁷⁵

The state plays a vital role in the prevention and due and effective settlement of collective dispute. The state appears to take the role that best complements the efforts of the social partners to ensure that collective disputes are prevented in the first place and effectively and efficiently resolved when they do arise. Consequently, based on the national legislation, the state has to conduct such type of activities, which prevents collective disputes, and solvation if they arise.¹⁷⁶ The pillar of harmonic labour relationship is the relevant legal basis, which helps to conduct effective collective bargaining based on independence and voluntary basis.¹⁷⁷ This has a direct impact on the economic stability and wealth of the country. This link is so clear that in the legislation of certain countries¹⁷⁸ define collective dispute as well.¹⁷⁹

The role of the state in dispute settlement is not limited to the establishment of the legal basis for it. Smooth labor relationship has a direct impact on the welfare and economics of the country. Consequently, the state who is an interested party in collective dispute settlement is entitled to be involved directly or indirectly in the dispute settlement process.¹⁸⁰ One of the good examples of it is the mediation, which was introduces to GLC in 2013,12.07.

Conclusion

Collective bargaining is one of the strong mechanisms for protecting the interests of employees. Notwithstanding the changes in labor relations during time and scope, it has kept its' importance and actuality throughout two decades in the world legal environment. In the Georgian legislation

Available at <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312468:NO>.

¹⁷⁴ Strengthening the Mechanisms of Labour Dispute Prevention and Amicable Resolution in the Western Balkan Countries and Moldova, *Risak, M. E., Holter, C.* eds., Conference Report, ILO, 2009, 5. Available at <<http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht/php/get.php?id=1282>>.

¹⁷⁵ Sub-paragraph e) of paragraph 2 of Article 5 of the Convention.

¹⁷⁶ Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, 2007, 19. Available at <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf>.

¹⁷⁷ The correct mechanism for the dispute settlement is important for the existence of a healthy labor relationship. The research held in Bulgaria in 2005 state that, the lack of the effective mechanism for collective bargaining their ineffectiveness resulted in frequent strikes. see: EIRO: Collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of Bulgaria, Dublin, 2005. Available at <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/08/word/bg0508205t.doc>>.

¹⁷⁸ Japan and Australia.

¹⁷⁹ Article one of the Law on Settling Labour Relation of Japan (25.09. 1946 #25). Article 3 of Law of Australia on Labour Relations at the Workplace, 1996. Available at <<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/ch4/ex2.htm>>.

¹⁸⁰ *Trebilcock, A.*, Labour Relations and Human Resources Management – an Overview, Part III, Chapter 21, Encyclopedia on Occupational Health and Safety, ILO, Fourth Edition. Available at <<http://www.ilocis.org/documents/chpt21e.htm>>.

collective bargaining has been regulated by a variety of statutory acts from the day of establishment up to today. At present it is mainly regulated by GLC and Georgian Organic Law “On Trade Unions”. To develop collective bargaining and respect, promote and realize it in the Georgian law and practice, it is desirable to perform the following steps on the statutory, doctrinal and case law levels:

1. The collective agreement aims at protecting the interests of employees and can be considered as a guaranty of the stability and safety of labour relations. Consequently, for the purposes of employee protection, continuing of a collective agreement is an important element. After the expiration of the collective agreement, the collective bargaining process aiming at concluding new agreement, might be prolonged (and even could not be concluded due to not reaching the consensus). As a result, it will have a negative impact on the interests of the employees. It is desirable to establish the notion of “extension” of a collective agreement on the statutory level. Such “extension” should prolong the legal force and effect of an expired collective agreement. The provision will protect the interest of employees before the new collective agreement will be concluded.

In case of non-existence of an “extension provision” in the legislation, of course, the problem could be solved by the party’s mutual agreement. Parties are entitled to freely give the “extension” to the collective agreement considering the principle of freedom of contract – freedom of determining the contents. However, considering the element of subordination, as the essential part of labor relation, the importance of protection of the employees is so high, that such “extension” should not be based on the intent of parties. Consequently, statutory regulation of the issue ensures the protection of the interests of the employees and will cover those parties, who have not included “extension” provision in the collective agreement.

2. The aim of collective bargaining is to protect the interest of employees by a way of reaching consensus. During the bargaining process parties have different interests and positions at the bargaining table, they try to somehow “fit” to bargaining outcome to their interests, what leads to the prolongation of the bargaining process and frequently causes collective dispute. Prolonged bargaining process has a negative effect on the bargaining parties – employees have a strong feeling of instability; they are more oriented on the collective bargaining process than on work performance. The quality of performed work decreases, and as a result of instability – the incentive for new initiatives and opportunities from the employee’s side is few. On the other hand, employers use a big number of human resources on the collective bargaining issues, and less attention is paid to the company development activities.¹⁸¹

Herewith, the negative impact of the collective dispute might not result only at the company level. It can also have a negative effect on the economic environment of the country.

Consequently, to retain stable labour relations on enterprise, as well as national levels, is desirable to define the mandatory and voluntary issues of collective bargaining, define the procedural details¹⁸² by a guideline (stages,¹⁸³ strategies, processes), raise the public awareness. All abovementioned will make the bargaining process simple, decreases the duration of the collective

¹⁸¹ In small companies, with simple organizational structure, the consequences are severe.

¹⁸² It is desirable to define the procedure for collective bargaining with the active involvement of the social partners. Otherwise, stated procedure might limit the autonomy of the bargaining parties.

¹⁸³ In accordance with the program of ILO Training - Center (ITCILO <<http://www.itcilo.org/en>>) collective bargaining is divided in four major stages (preparation period, bargaining, signing collective agreement, conclusion). Available at <http://actrav-courses.itcilo.org/en/a3-72661/a3-72661-resources/negotiation-and-collective-bargaining/process-of-collective-bargaining/at_download/file>. Though, ILO also offers more concrete stages as well (with 8 stages). See: *Morris, R.*, *New Issues in Collective Bargaining - A Caribbean Workers' Education Guide* Port of Spain, International Labour Office, 2002, 12. Available at <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_223944.pdf>.

bargaining process, will enhance the collective bargaining. Altogether these will have a positive effect on the interest the parties and the economic stability of the country.

Bibliography

1. *Addison, J.T, Schnabel, C.*, International Handbook of Trade Unions, 2003, 485.
2. *Aidt, T., Tzannatos, Z.*, Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment, Washington DC, World Bank, 2002.
3. *Aukje, A.H. van Hoek*, Collective Agreements and Individual Contracts of Employment in Labour Law: The Netherlands, vol 6.4 Electronic Journal of Comparative Law, December 2002.
4. *Barrow, C.*, Industrial Relations Law, second edit., 2002.
5. Barthélémy & Associés, France, in "Collective Bargaining Agreement", Jus labouris, 2005, 12.
6. *Blanpain, R., Baker J. J.*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Wolters Kluwer, 2004, 512.
7. *Blanpain, R.*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Wolters Kluwer, 2007.
8. *Blanpain, R.*, European Labour Law, Eleventh revised edition, Kluwer Law International, 2008.
9. *Bridegam, M.A.*, Unions and Labour Laws, 2010.
10. *Civry, J.*, Comparative Observations On Legal Effects of Collective Agreements, the Modern Law Review, Volume 21, Issue 5, Wiley Online Library, published online – 2011.
11. *Cole, G. D. H.*, Attempts at General Union, A Study in British Trade Union History 1818 – 1834, 2011.
12. Collective Agreements Recommendation, No. 91, 1951.
13. Collective bargaining - Published by ETUI (European Trade Union Institute) 2009.
14. Collective Bargaining Recommendation, No. 163, 1981.
15. Collective Bargaining, a Policy Guide, International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY), Geneva, 2015.
16. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, 2007.
17. Collective Dispute Resolutions in an Enlarged European Union – Case of Bulgaria, Dublin, 2005.
18. *Colosi, T. R., Berkeley, A. E.*, Collective Bargaining: How It Works and Why, Third Edition, 2008.
19. *Cordova, E.*, Collective Bargaining, Comparative Labour Law and Industrial Relations, 3rd edition, Blanpain (ed.), 1982., 220.
20. Examination of Grievance Recommendation, Labour Administration Recommendation, No.130, 1967.
21. Freedom of Association: Digest of decisions and principles of Freedom of Association Committee of the Governing Body of ILO, Geneva, International Labour Relations office, fifth edition, 2006.
22. *Freeman, R. B.*, Labor Market Institutions Around the World, CEP Discussion Paper No 844, LSE, 2008.
23. *Fulton, L.*, Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI, 2015.
24. Fundamental Rights at Work and International Labour Standards, Geneva, International Labour Relations Office, 2003.
25. Georgian Trade Unions Movement, Transparency International - Georgia, 2010.
26. *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, ILO Principles Concerning Collective Bargaining, International Labour Review, 2000, vol. 139, No. 1,

27. Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) - Social Dialogue, Labour Legislation Guidelines, Chapter III: Substantive Provisions of Labour Legislation: Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining.
28. Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) – Social Dialogue, Labour Legislation Guidelines. Chapter three, Substantive Provisions of Labour Legislation: Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining.
29. International Labour Organization, Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994.
30. *Iqbal, N.*, Collective Bargaining and its Impact on Management.
31. *Khabo, F. M.*, Collective Bargaining and Labour Disputes Resolution – Is SADC Meeting the Challenge? ILO Sub-Regional Office for Southern Africa, Issues Paper No 30, 2008.
32. *Liparteliani, M.*, Amendments to Georgian Labour Code on the 4th June 2013 Regarding Collective Labour Relations, Legal Aspect of Recent Changes to Georgian Labour Law, 2014.
33. *Malmberg, J., Wahlgren, P.*, The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions, Scandinavian Studies in Law, 2002, Vol. 43.
34. *Milner, S., Nombela, G.*, Trade Union Strength, Organisation and Impact in Spain, Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 258, I
35. *Minh, H. T.*, Collective Agreements - A Comparative Study of Swedish and Vietnamese Labour Law Systems, 2011.
36. *Morris, R.*, New Issues in Collective Bargaining - A Caribbean Workers' Education Guide Port of Spain, International Labour Office, 2002.
37. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Collective Bargaining: Levels and Coverage.
38. *Phelan, C. C.*, Trade Unionism Since 1945: Western Europe, Eastern Europe, Africa, and the Middle East, 2009.
39. Rules of Game, A brief introduction to International Labour Standards, ILO, 2009.
40. *Sargent, M., Lewis, D.*, Employment Law, 2006.
41. *Seweryński, M.*, Collective Agreements and Individual Contracts of Employment, Kluwer, 2003.
42. *Shelley, S., Calveley M.*, Learning with Trade Unions, A Contemporary Agenda in Employment Relations, 2007.
43. *Silva, S.*, Collective Bargaining Negotiations, International Labour Organization, Act/Emp, Publications, 1996.
44. Strengthening the Mechanisms of Labour Dispute Prevention and Amicable Resolution in the Western Balkan Countries and Moldova, *Risak, M. E., Holter, C.* eds., Conference Report, ILO, 2009.
45. *Sun, L.*, Collective Bargaining, <<http://www.businessdictionary.com/article/393/collective-bargaining>>.
46. *Trebilcock, A.*, Labour Relations and Human Resources Management – an Overview, Part III, Chapter 21, Encyclopedia on Occupational Health and Safety, ILO, Fourth Edition.
47. Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, No.92, 1951.