



„ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი“

## პროფკავშირი თუ დასაქმებულთა გაერთიანება

აპრილი, 2013

ავტორი: **სოფიო საჩალელი**

IDFI-ის ექსპერტი სამართლებრივ საკითხებში LL.M.

სამართლის მაგისტრი (ტრიერი, გერმანია); ტრიერის უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის დოქტორანტი;

დღეისათვის მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსი, რომელმაც 2006 წელს საბჭოთა შრომის კანონთა კოდექსი ჩაანაცვლა და 2010 წელს საქართველოს ორგანულ კანონად გარდაიქმნა, ცნება *პროფესიულ კავშირს* არ ცნობს. კოდექსი, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტად **დასაქმებულთა გაერთიანებას** წარმოგვიდგენს, რომელიც ორი ან მეტი დასაქმებულის მიერ შეიძლება იყოს შექმნილი (მუხლი 41 I, შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია). წინამდებარე მოკლე მიმოხილვა კი გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების გარშემო დაგეგმილ ცვლილებებსა და პროფკავშირის ინსტიტუტის შრომის კოდექსში დაბრუნებას ეხება.

შრომის კანონმდებლობის რეფორმირების მიზნით მომზადებული ცვლილებათა კანონპროექტი *პროფკავშირს* კოდექსში აბრუნებს და შრომის კოდექსის<sup>1</sup> მე-3 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მას შრომითი ურთიერთობის სუბიექტად წარმოგვიჩენს. ამავე პროექტის მიხედვით, პროფკავშირი კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე გახდება (მუხლი 41 I) და აღნიშნულ ურთიერთობაში დასაქმებულთა გაერთიანებას ჩაანაცვლებს.

<sup>1</sup> შემდგომში, ყველგან, სადაც ვახსენებთ შრომის კოდექსს ან ცალკეულ ნორმას, თუ სხვა რამ არ იქნება მითითებული, იგულისხმება საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის თაობაზე, გამოქვეყნებული საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებ-გვერდზე 2103 წლის 27 თებერვლის თარიღით.

ცნება „დასაქმებულთა გაერთიანების“ „პროფკავშირით“ ჩანაცვლების კონტექსტში, მოულოდნელია კოდექსის მესამე კარში განთავსებული IX<sup>1</sup> თავი “გაერთიანების თავისუფლება”, სადაც საუბარია დასაქმებულთა უფლების შესახებ, შექმნან და გაერთიანდნენ დასაქმებულთა გაერთიანებებში, აგრეთვე დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გაერთიანებების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვის თაობაზე. საინტერესოა, რას გულისხმობს კოდექსი, როდესაც დასაქმებულთა გაერთიანებაზე საუბრობს, „პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონით“ განსაზღვრულ პროფკავშირს თუ სხვა გაერთიანებას, პროფკავშირისაგან განსხვავებული შექმნის წესითა და უფლებამოსილებით? სამწუხაროდ, ამ კითხვაზე პასუხი ტექსტში არ იკითხება, რაც იძულებულს გვხდის, გამოვთქვათ შემდეგი ვარაუდები:

ა) თუკი კოდექსი დასაქმებულთა გაერთიანებას პროფკავშირის აღმნიშვნელად, მის სინონიმად იყენებს და შესაბამისად, აუქმებს მოქმედ რედაქციაში არსებული მნიშვნელობის მქონე „დასაქმებულთა გაერთიანებას“, მაშინ, ჩვენი აზრით, სიტყვათა ამ კომბინაციის ასე განყენებულად შემოტანა კოდექსის მხოლოდ ერთ თავში ბუნდოვანებას სძენს კოდექსის შინაარსს.

ბ) თუ ცვლილებები განიმარტება, როგორც დასაქმებულის უფლება, შექმნას/გაწევრიანდეს ორ სხვადასხვა ტიპის სუბიექტში - პროფკავშირში, ან მოქმედ რედაქციაში არსებული მნიშვნელობის მქონე დასაქმებულთა გაერთიანებაში, მაშინ მიგვაჩნია, რომ ძალიან მცირეა ამ ტიპის დასაქმებულთა გაერთიანების შექმნისა და დასაქმებულთა უფლებების დასაცავ ინსტრუმენტად გამოყენების ალბათობა, ვინაიდან დასაქმებულთა გაერთიანების შექმნისა და ფუნქციონირების წესი, მიზანი და უფლებამოსილებები არასათანადოდაა კანონმდებლობით დარეგულირებული. ცხადია, რომ ამგვარი უუფლებობა ამ ტიპის გაერთიანების მნიშვნელობას დააკნინებს და მას უუნარო წარმონაქმნად აქცევს.

ასევე გაუგებარია კოდექსის 42-ე მუხლის პირველი ნაწილი, სადაც განსაზღვრულია, რომ “კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან შეწყვეტის, პირობების შეცვლის ან დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენლების მეშვეობით”. თუ დასაქმებულთა გაერთიანებას ბ) პუნქტის მიხედვით განვმარტავთ, მაშინ ცალსახაა, რომ აღნიშნული ჩანაწერი კოდექსის მოქმედი რედაქციიდან შეცდომითაა გადმოყოლილი და უნდა გამოსწორდეს; კანონპროექტის თანახმად, დასაქმებულთა გაერთიანება არ არის უფლებამოსილი, იმოქმედოს, როგორც

**წარმომადგენელმა და დადოს, შეწყვიტოს და ა.შ. კოლექტიური ხელშეკრულება. ვვარაუდობთ, რომ მის ნაცვლად უნდა ეწეროს პროფკავშირი.**

***ვთვლით, რომ ზემოთ აღნიშნული ბუნდოვანება ცვლილებათა კანონპროექტის ხარვეზს წარმოადგენს და გამოსწორებას საჭიროებს.***

დავუბრუნდეთ კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის შეუცვლელ მონაწილესა და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების მხარეს, პროფკავშირს. როგორც უკვე აღინიშნა, ცვლილებების შედეგად, დასაქმებულთა გაერთიანება, კოდექსის დღეისათვის მოქმედ რედაქციაში დამკვიდრებული მნიშვნელობით, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტად თუ კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის მხარედ წარმოდგენილი აღარ იქნება. შესაბამისად, დასაქმებულებს კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებში მონაწილეობის მისაღებად პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონით (№617– III, 1997) დადგენილი პირობების დაკმაყოფილება და პროფკავშირის შექმნა/პროფკავშირში გაწევრიანება მოუწევთ. პროფკავშირი სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრული წესით, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ფორმით უნდა შეიქმნას და მის შესაქმნელად სულ ცოტა, ორმოცდაათი პირის ინიციატივაა საჭირო (მუხლი 2, საქ. კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ).

შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ეს ნაწილი, რომელიც ერთი შეხედვით, დასაქმებულთა გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების გამყარებისათვის გადადგმული ნაბიჯი უნდა ყოფილიყო, მიგვაჩნია, რომ პირიქით, ართულებს ამ უფლებების გამოყენებას და ხელოვნურ ბარიერს უქმნის დასაქმებულების მიერ გაერთიანებების შექმნას. ასე მაგალითად, ინიციატორებს, რომელთა რაოდენობა ორმოცდაათზე ნაკლები იქნება, აგრეთვე იმ ორგანიზაციებსა თუ საწარმოებში მომუშავე პირებს, სადაც 50-ზე ნაკლები ადამიანია დასაქმებული, ესპობათ უფლება, გაერთიანდნენ, დაიცვან საკუთარი ინტერესები და მონაწილეობა მიიღონ კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებში. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულები იძულებულნი გახდებიან, სხვაგან ეძებონ თანამოაზრეები და ხელოვნურად გაზარდონ წევრთა რაოდენობა, ან უბრალოდ, არსებულ პროფკავშირში გაწევრიანდნენ.

***ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვთვლით, რომ კანონპროექტის ეს მიდგომა, ხელს შეუშლის საქართველოში დასაქმებულთა ახალი გაერთიანებების შექმნას. აგრეთვე მიგვაჩნია, რომ შრომის კოდექსის პარალელურად, უნდა მომხდარიყო პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონის რედაქტირება.***