

შრომითი მედიაციის პერსპექტივები საქართველოში

თეონა მეტრეველი

სამაგისტრო ნაშრომი სამართლის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის

იურიდიული ფაკულტეტი



ხელმძღვანელი: ოთარ მაჩაიძე

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის მონვეული ლექტორი

თბილისი

**სარჩევი :**

I. შესავალი.....	4
II. მედიაცია შრომით დავებში .....	7
1. მოკლედ მედიაციის შესახებ.....	7
1.1. მედიაციის გამოყენების სფეროები .....	9
2. შრომითი მედიაცია.....	10
2.1. შრომითი მედიაციის დეფინიცია.....	10
2.2. მედიაციის დანიშნულება შრომით ურთიერთობებში.....	12
2.3. მედიაციის სახეები შრომით დავებში და მათი განხილვის გზები .....	14
2.3.1. კოლექტიური მოლაპარაკება .....	16
2.4. შრომითი მედიაციის შექმნის საფუძვლები და ისტორია საერთაშორისო ასპარეზზე.....	17
III. შრომითი მედიაცია საქართველოში .....	20
1. მედიაციის ისტორია საქართველოში.....	20
1.1. შრომითი მედიაციის მექანიზმი საქართველოში .....	22
2. შრომითი მედიაციის საკანონმდებლო მოწესრიგების ეტაპები.....	23
2.1. მედიაცია კოლექტიურ დავებში 2013 წლამდე პერიოდში .....	23
2.2. შრომითი მედიაციის ელემენტები საქართველოს სამართლებრივ წარსულში ...	25
2.3. შრომითი მედიაციის დღეს არსებული საკანონმდებლო მოწესრიგება.....	27
3. სახელმწიფოს როლი შრომითი მედიაციის პროცესში .....	30
3.1. მედიატორის დანიშნენი წესი და მისი ფუნქცია-მოვალეობები კოლექტიურ შრომით დავებში.....	32
3.1.1. მედიატორთა რეესტრი .....	33
3.2. სოციალური პარტნიორობის სამხხრივი კომისია და მისი როლი შრომით მედიაციაში.....	36
3.3. მედიაციის მექანიზმის ადმინისტრირების პრობლემები.....	38
4. ნებაყოფლობითობის ელემენტის მნიშვნელობა შრომით მედიაციაში .....	40
5. კონფიდენციალურობის პრინციპი შრომით მედიაციაში .....	43

6.	მედიაცია და გაფიცვის უფლება .....	44
6.1.	მედიაცია, როგორც გაფიცვის წინაპირობა .....	45
7.	შრომითი მედიაციის პრაქტიკა საქართველოში.....	48
7.1.	კოლექტიურ შრომით დავაში მედიაციის გამოყენების პირველი პრეცედენტი საქართველოში .....	49
7.1.1.	გაფიცვისა და დავაში გამოყენებული მედიაციის ძირითადი დეტალები.....	51
8.	დასაქმებულთა განწყობები და შრომითი მედიაციის ეფექტიანობა საქართველოში	54
9.	მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმები.....	56
9.1.	აღსრულების მექანიზმი ქართულ კანონმდებლობაში.....	58
9.2.	აღსრულების მექანიზმები საერთაშორისო პრაქტიკაში .....	62
IV.	დასკვნა.....	66
	ბიბლიოგრაფია .....	67

## I. შესავალი

„საყოველთაო და ხანგრძლივი მშვიდობა შეიძლება დამყარდეს მხოლოდ მაშინ, თუ ის სოციალურ სამართლიანობას ეფუძნება და მოსალოდნელია, შრომის პირობებმა, სადაც ადამიანთა დიდი რაოდენობის მიმართ ადგილი აქვს ასეთ უსამართლობას, სირთულეებს და გაჭირვებას, წარმოქმნას იმდენად დიდი მღელვარება, რომ საფრთხის წინაშე დადგეს მსოფლიოს მშვიდობა და ჰარმონია.“<sup>1</sup> ამასთან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიზნად განისაზღვრა, რომ ის „იმოქმედებდა სამართლიანობისა და ჰუმანურობისაკენ სწრაფვით, აგრეთვე მსოფლიოში მუდმივი მშვიდობის უზრუნველყოფის სულისკვეთებით.“<sup>2</sup> ამრიგად, საერთაშორისო საზოგადოება შეთანხმდა, რომ სოციალური სამართლიანობის იდეა მუდამ იყო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი მიზანი.<sup>3</sup> სოციალური ურთიერთობები ადამიანთა შეხედულებების სხვადასხვაობის გარეშე წარმოუდგენელია. შეხედულებათა, წარმოდგენათა და მოსაზრებათა სხვადასხვაობა კი ბადებს კონფლიქტს, რაც ადამიანთა საზოგადოების განვითარების თანხმლებ ჩვეულებრივ მოვლენად განიხილება.<sup>4</sup> სოციალური ურთიერთობებისა და სამართლიანობის დარეგულირების ერთ-ერთ მექანიზმს შრომითი დავების მედიაციის გამოყენებით მოგვარება წარმოადგენს, რადგან ის მიზნად ისახავს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მონესრიგების, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობის აღდგენას, რაც შრომითი სამართლის სტაბილურობის უმთავრესი გარანტია. დაძაბულობა სამუშაო ადგილზე ყოველთვის წარმოშობს პრობლემებს არა მხოლოდ ინდივიდუალური, არამედ კოლექტიური მნიშვნელობის საკითხებზე, რაც საბოლოოდ ზიანს აყენებს როგორც მხარეებს, ისე მათ შორის არსებულ შრომით ურთიერთობას და ამ ურთიერთობის მიზანს. მონესრიგებული შრომის სამართალი, დასაქმებულთა დაცული უფლებები და დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კანონით დარეგულირებული ურთიერთობები ეკონომიკურად ძლიერი და განვითარებული ქვეყნების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონსტიტუციის პრეამბულა, 1-ლი მუხლი, ნაწილი 2.

<sup>2</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონსტიტუციის პრეამბულა, 1-ლი მუხლი, ნაწილი 4.

<sup>3</sup> ლიპარტელიანი მ., 2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 208.

<sup>4</sup> ცერცვაძე გ., საერთაშორისო არბიტრაჟი (შედარებითი ანალიზი), თბილისი, 2008, 16.

<sup>5</sup> ტარასაშვილი მ., შრომის სამართალი სამხრეთ კავკასიაში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, თბილისის, 2014, 142.

ნაშრომი წარმოადგენს შრომითი მედიაციის განხილვას, მისი გამოყენების სპეციფიკასა და ეფექტიანობას შრომით დავებში. მასში განხილულია შრომითი მედიაციის არსი, მისი გამოყენების მნიშვნელობა კოლექტიურ შრომით დავებში, საერთაშორისო გამოცდილება და სტანდარტები, რომლებიც ემსახურება შრომის სამართლის სტაბილურობას, რაც მნიშვნელოვანია მთელი მსოფლიოსათვის იმდენად, რამდენადაც შრომის სამართლის რეგულაციები არა მხოლოდ ადამიანის უფლებებსა და დასაქმებულ-დამსაქმებლის ურთიერთობებზე აისახება, არამედ მნიშვნელოვანი გავლენა შესაძლოა იქონიოს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე.<sup>6</sup> ნაშრომის მიზანია კოლექტიურ შრომით დავებში მედიაციის გამოყენების დეტალების, ეფექტიანობისა და თავისებურებების შეფასება საქართველოს მაგალითზე, რადგან ის ნამდვილად ნოვაციაა ქართულ სამართლებრივ სივრცეში<sup>7</sup> და ჯერ კიდევ განვითარების პროცესშია, რაც ბუნებრივია წარმოშობს რიგ ხარვეზებს, როგორც მისი ადმინისტრირების, ასევე მისი პრაქტიკული განხორციელების კუთხით. ამ ინსტიტუტის განვითარებისათვის კი მნიშვნელოვანია მის ირგვლის არსებული დეტალების, შენიშვნების, მხარეთა მოლოდინებისა და შეფასებების, აგრეთვე, სახელმწიფოს ქმედებების შეფასება მისი განვითარების ხელშეწყობისათვის და, რაც მთავრია, შეფასება იმისა, თუ რამდენად მიესადაგება ის საერთაშორისო შრომითსამართლებრივ სტანდარტებს, რომელთა ძირითადი მიზანიც არის არა მხოლოდ სტრუქტურულად გამართული და სრულყოფილი, არამედ ისეთი მექანიზმის შექმნა, რომელიც უზრუნველყოფს ადამიანთა თანასწორობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლებას, სოციალური სამართლიანობის იდეის რეალიზების ერთ-ერთ გზას კი შრომის უფლების დაცვა წარმოადგენს, რაც სახელმწიფომ ამ მიზანთან თანხმდებრივ კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით უნდა უზრუნველყოს.<sup>8</sup> ამიტომ, ნაშრომი შეიცავს საქართველოში არსებული ეროვნული და საერთაშორისო შრომის კანონმდებლობის განხილვას, მისი ხარვეზებისა თუ დეფიციტების კრიტიკულ ანალიზს, აგრეთვე, საქართველოს სამართლებრივი წარსულის შეფასებას კოლექტიური შრომითი დავების გადაჭრის კუთხით და მისი განვითარების პერსპექტივებს არსებული სამართლებრივი და პრაქტიკული მდგომარეობის გათვალისწინებით.

შრომითი სამართლის სტაბილურობისა და შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების სამართლიანად უზრუნველყოფის მიზნით მრავალი საერთაშორისო ორგანიზაცია მუშაობს, რათა მიიღონ საყოველთაო ხასიათის შრომის სტანდარტები და მისი გაუმჯობესების გზები, რაც მნიშვნელოვანია ყველა ქვეყნისათვის, განსაკუთრებით კი

<sup>6</sup> ტარასაშვილი მ., შრომის სამართალი სამხრეთ კავკასიაში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 164.

<sup>7</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია – დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ახალი ფორმა და მისი საკანონმდებლო მონესრულების პერსპექტივა საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამართლის ურნალი N2, თბილისი, 2017, 114.

<sup>8</sup> „პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2015, 8.

განვითარებადი ქვეყნების წინსვლისათვის, მათ შორის საქართველოს, რომელსაც აღებული აქვს ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის ინპლემენტაციის ვალდებულება, რომლის ერთ-ერთ მიზანს შრომითი დავების გადაჭრის ერთიანი გზების შემუშავება წარმოადგენს,<sup>9</sup> დავის გადაჭრისათვის სწორი გზის შერჩევა კი განსაზღვრავს დავის განვითარების ბედს.<sup>10</sup> საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს, მისი მიზანია გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები.<sup>11</sup> მედიაცია სწორედ აღნიშნული განსხვავებების აღმოფხვრასა და მხარეების თანასწორობის დარეგულირებას ემსახურება, ის, როგორც დავის ალტერნატიული გადაჭრის ერთ-ერთი გზა, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შრომით ურთიერთობებში,<sup>12</sup> მის მნიშვნელობას კი მისი უპირატესობები განსაზღვრავს, როგორცაა: კონფიდენციალურობა, ეკონომიურობა, დროის დაზოგვა, მხარეთა ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, ორივე მხარის ინტერესების გათვალისწინება, მხარეთა შორის ურთიერთობის შენარჩუნების მეტი შესაძლებლობა, ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღება მხარეთა თვითგამორკვევის საფუძველზე და მრავალი სხვა.<sup>13</sup>

ნაშრომის ძირითადი ობიექტი კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები, მასში წარმოშობილი კოლექტიური დავები, დავის გადაჭრის გზები, ძირითადი პროინციპები და მისი სპეციფიკაა. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები ბუნებრივადაა შერწყმული შრომის უფლებასთან. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება თანამედროვე ეკონომიკური სისტემის ბუნებრივი ნაწილია და ხელს უწყობს როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნას და შრომის უფლების რეალიზაციას. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება ადამიანის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებებია, ეს შეხედულება ეფუძნება საერთაშორისო კონსენსუსს და ადამიანის თანდაყოლილი ბუნებიდან გამომდინარეობს.<sup>14</sup>

<sup>9</sup> სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 143.

<sup>10</sup> Cooley W, J., *The Mediator's Handbook: Advanced Practice Guide for Civil Litigation*, Second Edition, USA, 2006, p.32.  
[https://books.google.ge/books?id=I9iN4Bu6HpgC&pg=PP1&source=kp\\_read\\_button&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ge/books?id=I9iN4Bu6HpgC&pg=PP1&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

<sup>11</sup> საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულა.

<sup>12</sup> Nolan D, R., *Labour and Employment Arbitration in a Nutshell*, USA, 2007, p.4. <https://www.amazon.com/Labor-Employment-Arbitration-Nutshell-Nutshells/dp/0314158820>

<sup>13</sup> Fotiadis I., *Enforceability of Mediation Agreements in European Union*, LLM in Transnational and European Commercial Law And Alternative Dispute Resolution, Thesalloniki, 2013, Abstract, p.6.

<sup>14</sup> ლიპარტელიანი მ., 2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 208-209.

შრომის უფლების დაცვის საჭიროების თავდაპირველი ხედვა სოციალური სამართლიანობის მიზანს უკავშირებდა, რაც თავის მხრივ, საყოველთაო მშვიდობის მიღწევის სურვილზე მიანიშნებს, თუმცა, მოგვიანებით, ამ ხედვის გადაზრების შედეგად, შრომის უფლების გაგება პიროვნების თავისუფლებას, განვითარებასა და ღირსებას დაუკავშირდა.<sup>15</sup> ადამიანებს სჭირდებათ მათთაში პატივისცემის, დაფასებისა და აღიარების ცოდნა, მათი ღირსების ხელშეუხებლობა თავდაჯერებულობისა და სამართლიანობის შეგრძნების საწინდარია, სამართლიანობის გარეშე კი ვერცერთი ურთიერთობა ვერ იქნება სრულყოფილი. კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებში სამართლიანობა გულისხმობს, რომ მხარეებმა მედიაციის პროცესის ძირითადი პრინციპების ცოდნის, არსებითად მნიშვნელოვანი გარემოებების გაცნობიერების, ხელშეკრულების პირობების გააზრებისა და ინფორმირებული თანხმობის საფუძველზე მიიღონ არაიძულებითი, ნებაყოფლობითი გადაწყვეტილება, ასევე, პროცესის სამართლიანობა დაცულია, თუ მასში მონაწილეობა არ ემსახურება უსამართლო უპირატესობის მოპოვებას და არ ეფუძნება მოლაპარაკების მანიპულაციურ და დამაშინებელ მეთოდებს.<sup>16</sup>

## II. მედიაცია შრომით დავებში

### 1. მოკლედ მედიაციის შესახებ

მედიაცია წარმოადგენს დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ საშუალებას, რომელიც რადიკალურად განსხვავდება დავის გადაწყვეტის ისეთი ინსტიტუტებისაგან, როგორცაა სასამართლო და არბიტრაჟი.<sup>17</sup> მედიაცია დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთი მეთოდია, რომელიც ხშირად იწოდება, როგორც „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა“ (Alternative Dispute Resolution).<sup>18</sup> ხშირად მედიაცია მოიაზრება, როგორც „მოსამზადებელი“, „საწყისი“ და „სასინჯი“ სტადია სასამართლო ან საარბიტრაჟო პროცესის წინ.<sup>19</sup> ეს არის პროცესი, სადაც ორი ან მეტი დაპირისპირებული მხარე ჩართულია მოლაპარაკებებში, რათა

<sup>15</sup> „პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2015, 9.

<sup>16</sup> ჩიტაშვილი ნ., სამართლიანი შეთანხმება, როგორც მედიაციის ეთიკური ურღვეობის საფუძველი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადი, თბილისი, 2016, 9.

<sup>17</sup> ბარნაბიშვილი გ., ნიკლაური ს., სამედიაციო მორიგების აღსრულების საკითხი საქართველოში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადი, თბილისი, 2017, 7.

<sup>18</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 12.

<sup>19</sup> ცერცვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 34.

ეცადონ ერთობლივად შეიმუშავონ გამოსავალი პრობლემის გადასაჭრელად ნეიტრალური პირის დახმარებით, რომელსაც მედიატორი ეწოდება.<sup>20</sup> სწორედ აღნიშნული დეტალი არის მედიაციის მთავარი ელემენტი, ის უსმენს და ითვალისწინებს ორივე მხარის ინტერესებს, ზრუნავს შესაძლო ჰარმონიის მიღწევაზე და მხარეებს შორის ურთიერთობის შენარჩუნებაზე. როგორც გერმანელი ადვოკატების ერთი ნაწილი თვლის, მედიაცია გულისხმობს ინტერესებს პრეტენზიების ნაცვლად (Interessen statt Ansprüche).<sup>21</sup> მედიაცია ადამიანთა შორის წარმოშობილი დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი და, ამავე დროს, უძველესი ხერხია, რომლითაც შესაძლებელია არსებული კონფლიქტის მხარეთა ინტერესების შესაბამისად გადაწყვეტა ისე, რომ შენარჩუნებული იქნას სამართლის უმთავრესი მიზნები,<sup>22</sup> სამართლის ამოცანა კი ადამიანთა თანაცხოვრების შედეგად წარმოშობილი კონფლიქტების სამართლიანად მოწესრიგებაა, მან უნდა შექმნას საზოგადოებრივ ინტერესთა სამართლიანი წესრიგი.<sup>23</sup>

მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ხერხი, ურეგულაციო სფეროა, სამართლებრივ ლიტერატურაში მისი განმარტებები ფოკუსირდება სიტყვებზე „სწრაფი“, „მოქნილი“, „ეფექტური“.<sup>24</sup> აღნიშნულ სიტყვებთან მედიაციის გაიგივება გამომწვეულია მისი სფეროფიკიდან გამომდინარე. ის თავისუფალი პროცესია, პრეცედურული წესების, შეჯიბრებითობის, მტკიცებულებათა დაპირისპირების, მოგებული და წაგებული მხარის გარეშე. მედიაცია ხელს უწყობს მხარეთა შორის შეთანხმების მიღწევას მათ შორის ისეთი ორგანოების ჩარევის გარეშე, რომლებსაც კანონით ან მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით აქვთ დავების გადაწყვეტის უფლებამოსილება,<sup>25</sup> თუმცა, მედიაციაზე დათანხმება არ ნიშნავს სხვა სამართლებრივ საშუალებებზე უარის თქმას. იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები ვერ მიაღწევენ შეთანხმებას მედიაციის საშუალებით, მათ შეუძლიათ თავისუფლად მიმართონ სხვა სამართლებრივ გზებს, როგორცაა სავალდებულო არბიტრაჟი ან სასამართლო.<sup>26</sup>

<sup>20</sup> Lovenheim P., Guerin I., Mediate, Don't Litigate, USA, 2004, p.19.

<sup>21</sup> ცერცვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 35.

<sup>22</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადური, თბილისი, 2014, 50.

<sup>23</sup> ციპელიუსი რ., იურიდიული მეთოდების მოძღვრება, მე-10 გადამუშავებული გამოცემა, მიუნხენი, 2006, 12-13.

<sup>24</sup> Zahorka h, j., Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?, Labour Legislation and Arbitration Project, p.1.

<sup>25</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 13.

<sup>26</sup> Lovenheim P., Guerin I., Mediate, Don't Litigate, Nolo, 2004, p.19.



მედიაცია არის მოლაპარაკების პროცესის მხარდაჭერა და ხელშეწყობა (Mediation is simply facilitated negotiation).<sup>27</sup> ის არაფორმალური, მხარისაგან სრულიად კონტროლირებადი, იაფი და სწრაფი პროცესია, მასთან დაკავშირებით უამრავი განმარტება არსებობს და, მისი არაფორმალურობიდან გამომდინარე, არცაა გასაკვირი, რომ სახვადასხვა ქვეყანაში მას სხვადასხვანაირად განმარტავენ. მედიაცია არის ერთ-ერთი სახე მოლაპარაკებისა, რომელსაც მხარეები მიმართავენ თუ არ სურთ ურთიერთობის განწყვეტა, რადგან მათთვის ეს მნიშვნელოვანია და ესმით, რომ დავა შეიძლება მოლაპარაკებით დამთავრდეს, მათ შორის კომუნიკაციას კი მედიატორი უზრუნველყოფს, რომელიც ცდილობს მხარეებს ერთმანეთის ინტერესები დაანახოს, რითაც არა მხოლოდ მოაგვარებს დავას, არამედ გადაჭრის ადამიანურ პრობლემასაც.<sup>28</sup> ეს არის სრულყოფილი მოლაპარაკების პროცესი, რომელიც პროფესიონალი მედიატორის აქტიური მონაწილეობით მიმდინარეობს.<sup>29</sup> მედიაციის პროცესი კი მესამე დამოუკიდებელი პირის გარეშე წარმოუდგენელია.<sup>30</sup>

### 1.1. მედიაციის გამოყენების სფეროები

მედიაციის საშუალებით სხვადასხვა სახის სამოქალაქო დავის განხილვა შესაძლებელია, გარდა იმ გამონაკლისებისა, რომელთაც თითოეული ქვეყნის კანონმდებლობა ინდივიდუალურად ადგენს.<sup>31</sup>

სფეროების მიხედვით მედიაციის მიერ განხილული დავები შესაძლოა დაიყოს სამ კატეგორიად: ურთიერთშორისი, კომერციული და საჯარო პოლიტიკური დავები. ურთიერთშორისი დავები წარმოადგენს საოჯახო, სამეზობლო, შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებს, სადაც უთანხმოების მიზეზი ხშირად მხარეთა შორის არსებული პირადი ურთიერთობებია, განსხვავებით კომერციული და საჯარო პოლიტიკური დავებისაგან<sup>32</sup> და სწორედ ერთ-ერთი ასეთი ურთიერთშორისი, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობებიდან წარმოშობილი დავებია მოცემული ნაშრომის ინტერესის ობიექტი.

<sup>27</sup> Stitt A, J., Mediation: a Practical Guide, Cavendish Publishing, London/Portland/Oregon/Coogo, 2004, p.1. <https://www.amazon.co.uk/Mediation-Practical-Guide-Alan-Stitt/dp/1859418449>

<sup>28</sup> უორუოლიანი ლ., ბოდიში და პატიება მედიაციის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 38-39.

<sup>29</sup> ცერცვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 34.

<sup>30</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 13.

<sup>31</sup> ოქროპირიძე ბ., მედიაცია - სიახლე ქართულ სამართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2012, 36.

<sup>32</sup> Lovenheim P., Doskow E., Becoming a Mediator, Your Guide to Career Opportunities, 1<sup>st</sup> Edition, USA, 2004, 1/14 - 1/18. <https://www.amazon.com/Becoming-Mediator-Guide-Career-Opportunities/dp/1413300774>

## 2. შრომითი მედიაცია

დავა/კონფლიქტი მხარეებს შორის წარმოიშვება ყოველდღიურად, ეს შეიძლება გამონვეული იქნეს ისეთი ფაქტორებით, როგორებიცაა: ინტერესთა კონფლიქტი, ილუზია იმის შესახებ, რომ არსებობს კონფლიქტი ან იყოს უბრალოდ ახირება. როდესაც ადამიანები განსხვავებულად აღიქვამენ ერთსა და იმავე საგნებს ან მოვლენებს, ან სხვადასხვანაირად გადმოსცემენ ერთსა და იმავე ფაქტს, ეს შეიძლება გახდეს ძირითადი ფაქტორი მხარეებს შორის კონფლიქტის წარმოშობისათვის, მაშინ კი, როცა მოდავეები გამოდიან ან არ გამოდიან დავით გამონვეული ემოციური ფონიდან, ყველა შემთხვევაში იწყება დავის მოგვარების გზების ძიება, რისთვისაც ყველაზე ხშირად მიმართავენ მოლაპარაკებას, მოლაპარაკების გზა კი ჯერჯერობით ყველაზე ცივილური მონაპოვარია კაცობრიობისა, რომ გადაჭრას კონფლიქტი.<sup>33</sup>

კონფლიქტის/დავის მოგვარების რამდენიმე გზა არსებობს, რაც შესაძლოა დაიყოს ფორმალურ და არაფორმალურ გზებად. ფორმალური გზაა სასამართლო, რაც დაკავშირებულია არაკონტროლირებად ხარჯებთან, ბევრ ენერჯიასთან, დროსთან და, რაც მთავარია, სასამართლო პროცესით არ გვარდება ადამიანური ურთიერთობების საკითხი. მედიაცია კი, ეს არის არაფორმალური, მხარისაგან სრულიად კონტროლირებადი, იათი და სწრაფი პროცესი, რომლის გარეშეც მოლაპარაკების პროცესი წარმოუდგენელია.<sup>34</sup>

### 2.1. შრომითი მედიაციის დეფინიცია

შრომითი მედიაცია - ეს არის დამოუკიდებელი, სხვა მესამე პირის დახმარებით ისეთი პრობლემატური საკითხის გადანწყვეტა, რომლის გადაჭრაც დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ ვერ მოხდებოდა დამოუკიდებლად.<sup>35</sup> შრომითი მედიაცია ხასიათდება, ზოგადად, მედიაციის ცნების შესაბამისად, მისი სპეციფიკის შრომით დავეებში გამოყენების გათვალისწინებით. ხშირად მედიაცია განიმარტება, როგორც პროცესი, სადაც მოდავე მხარეები, მშრომით ურთიერთობებში - დამქირავებელი და დაქირავებული, დავის მოგვარებაში დასახმარებლად იწვევენ მესამე, ნეიტრალურ პირს - მედიატორს, რათა დაეხმაროს მათ შორის არსებული განსხვავებების მოგვარებაში, სადაც მედიატორს არ აქვს დამოუკიდებლად გადანწყვეტილების მიღების უფლება კონფლიქტის მოსაგვარებლად, თუმცა ეხმარება მხარეებს იპოვონ და მიაღწიონ ორივესათვის

<sup>33</sup> უორუოლიანი ლ., ბოდიში და პატიება მედიაციის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადანწყვეტა, ნელინდელი, თბილისი, 2014, 37.

<sup>34</sup> უორუოლიანი ლ., ბოდიში და პატიება მედიაციის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადანწყვეტა, ნელინდელი, თბილისი, 2014, 38.

<sup>35</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადანწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 99.

სასურველ და მათ ნებაზე დაფუძნებულ გადაწყვეტილებას, შრომით სამართალში მედიაცია ხშირად გაგებულია, როგორც პირადი, კომპანიისა თუ კოლექტიური ავტონომიურობის გაგრძელება ნებისმიერი ხერხით, კერძოდ, როგორც პროცედურა მედიატორის, ნეიტრალური „მოლაპარაკების მენეჯერის“ თანხლებით.<sup>36</sup> აღნიშნულის თანახმად, მხარეები დამოუკიდებლად, სხვა სამართლებრივი პროცედურების გარეშე, მედიატორის, შუამავლის მეშვეობით წყვეტენ დავას, ინარჩუნებენ და აგრძელებენ პირად თუ პროფესიულ ურთიერთობებს. სასამართლომდელი გადაწყვეტილების ინსტიტუტები და იურისდიქციები გადაწყვეტილებებს ხშირად იღებენ გარეშე ძალების ჩაურევლად, კონფლიქტური მხარეების შეხედულებების გათვალისწინებით.<sup>37</sup>

შრომითი მედიაცია მოიცავს შრომითი ბაზრის ორგანიზებულ სექტორში დამსაქმებლებსა და პროფკავშირებს შორის დავების გადაწყვეტის სხვადასხვა პროცესებს.<sup>38</sup> ის არის შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი სადავო საკითხების მოგვარების მიზნით მოლაპარაკების საწარმოებლად შეხვედრა ან ასეთი შეხვედრის მთელი რიგი კომპლექსი.<sup>39</sup> მედიაცია გამოიყენება „ინტერესთა კონფლიქტის“ მოსაგვარებლად დამსაქმებლებსა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს შორის ისეთ საკითხებზე, როგორცაა კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების ვადასთან, შრომითი უფლებების შელახვასთან დაკავშირებული და სხვა პრობლემები, რაც მიანიშნებს კოლექტიური ხელშეკრულების პირობების დაცვის მნიშვნელობაზე.<sup>40</sup>

საერთაშორისო გამოცდილების თანახმად, ქვეყნების დიდი ნაწილი კოლექტიური დავის მოგვარებას სწორედ მედიაციას მიანდობს, რამდენადაც კოლექტიური დავა წარმოიშობა ძირითადად კოლექტიური მოლაპარაკებების (Interest Dispute) ან კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან (Right Dispute)<sup>41</sup> დაკავშირებულ საკითხებზე და, როგორც წესი, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს შორის მიმდინარეობს. ის ერთ-ერთი ყველაზე ფართოდ გავრცელებული გზაა, კოლექტიური დავების სწრაფად, ეფექტიანად და მოქნილად გადასაჭრელად, რაც ასევე ამცირებს მხარეებისათვის

---

<sup>36</sup> Zahorka h, j., Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?, Labour Legislation and Arbitration Project, p.1.

<sup>37</sup> Zahorka h, j., Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?, Labour Legislation and Arbitration Project, p.1.

<sup>38</sup> Kuttner T, S., Labour Mediation, The Canadian Encyclopedia, last Edited December, 2013.

<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/labour-mediation>

<sup>39</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 99.

<sup>40</sup> Kuttner T, S., Labour Mediation, The Canadian Encyclopedia, Last Edited December, 2013.

<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/labour-mediation>

<sup>41</sup> Silverstein, M, O., Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and the European Union, Labor and Employment Law Forum, 2011, 102-125.

<https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1004&context=lelb>

სასამართლო დავასთან დაკავშირებული ფინანსური და დროითი რესურსების ხარჯვის საჭიროებას.<sup>42</sup>

## 2.2. მედიაციის დანიშნულება შრომით ურთიერთობებში

მედიაციის გამოყენება შრომითი დავების მოგვარებაში მრავალ ფაქტორს ემსახურება. მედიაციის გზით შესაძლებელია პრობლემის გადაწყვეტისათვის საჭირო ინფორმაციის მოძიება, სადავო საკითხის მოგვარებისათვის საჭირო უნარების გამოვლენა, პრობლემის არსებობის აღიარება ორივე მხარის მიერ.<sup>43</sup> აუცილებელია აღვნიშნოთ, რა უძღვის წინ შრომით მედიაციას, რატომ ხდება საჭირო მისი გამოყენება ან რატომ მიმართავს მხარე/მხარეები აღნიშნულ ინსტიტუტს დასახმარებლად. მანამ, სანამ მხარეებს შორის მედიაციის საჭიროება წარმოიშობა, მათ შორის, ბუნებრივია, არსებობს სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომელიც ხდება კონფლიქტის საფუძველი.

შრომითი ხელშეკრულება ორმხრივად მავალდებულებელი ხელშეკრულებაა, რაც ხელშეკრულების ორივე მხარისათვის ინდივიდუალური ვალდებულების წარმოშობაში გამოიხატება. შრომითი ხელშეკრულება განგრძობადი ვალდებულებითი ურთიერთობაა, რომლის დროსაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შესაძლოა წარმოიშვას უთანხმოება.<sup>44</sup> შრომითი დავები არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობილი უთანხმოების შედეგი, რაც გამომდინარეობს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან და ამ ტიპის ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტებიდან.<sup>45</sup> სწორედ სამართლებრივი ურთიერთობის ჩიხში შეყავნის თავიდან ასაცილებლად<sup>46</sup> არის გათვალისწინებული დავის წარმოების პროცედურისა და გადაწყვეტის სპეციალური წესი - მედიაცია, რომელიც დავის გადაწყვეტასთან ერთად, რასაც სასამართლო და არბიტრაჟი ემსახურება, მეტად სწრაფი, მოქნილი და ეფექტური პროცედურაა („Fast”, „Flexible” and „Efficient”).<sup>47</sup>

---

<sup>42</sup> Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS, Cyprus, October 18th – 19th, 2007, ILO Office, Geneva, p.2.

<sup>43</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 99.

<sup>44</sup> „პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2015, 59.

<sup>45</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 99.

<sup>46</sup> „პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2015, 59.

<sup>47</sup> Zahorka h, j., Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?, Labour Legislation and Arbitration Project, p.1.

შრომით დავებთან დაკავშირებული მედიაციის განხილვის საგანი შეიძლება იყოს დასაქმებულთა ფუნქცია-მოვალეობების არათანაბარი გადანაწილება, დისკრიმინაცია, თანამშრომლებს შორის წარმოშობილი დავები, შინაგანი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევა და სხვა. კომპანიაში, საწარმოში წარმოშობილი დავების სასამართლო წესით მოგვარება დაკავშირებულია განუსაზღვრელ დროსთან და ფულად დანაკარგთან, რამაც შესაძლოა, აგრეთვე, გავლენა იქონიოს კომპანიის რეპუტაციაზე, მაგრამ მედიაციის დახმარებით, რომელიც კონფიდენციალური პროცესია, კომპანიას საშუალება ეძლევა უმოკლეს ვადებში მიაღწიოს კომპრომისს.<sup>48</sup> შრომითი დავების მედიაციით მოგვარებისას კონფლიქტის გადაწყვეტა ხდება სასამართლოს ჩაურევლად და მთლიანად დამოკიდებულია მხარეთა მოლაპარაკებებზე.<sup>49</sup>

შრომითი მედიაცია მიმართულია მხარეთა შორის წარმოშობილი დავების მოგვარებისკენ ისე, რომ საჭირო არ გახდეს მისი სასამართლო ან არბიტრაჟის წესით განხილვა. მისი ძირითადი მიზანია მხარეთა ინტერესების გამორკვევა, შეფასება, წარმოდგენილი მხარეების ინტერესების გათვალისწინება, მონაწილემდევე მხარის დანახვევა, მოსმენა და გათვალისწინება, დაპირისპირებისა და შეჯიბრებითობის ჩანაცვლება მოლაპარაკებებითა და ურთიერთგაგებით.

შრომითი მედიაციის ძირითად უპირატესობად შესაძლოა ჩაითვალოს ის, რომ აუმჯობესებს დასაქმებულთა განწყობას, ხელს უწყობს ცნობიერების ამაღლებას დასაქმებულებში იმის შესახებ, რომ არსებობს პროცედურა, რომელიც აგვარებს კონფლიქტებს, შესაბამისად, შესწევს ძალა გაუმჯობესოს ორგანიზაციის რეპუტაცია და კულტურა, ეხმარება სამუშაო გარემოში შექმნილი მოსალოდნელ არეულობის შემცირებაში და აუმჯობესებს ახალი დასაქმებულების მოზიდვის სისწრაფეს.<sup>50</sup>

მედიაციაში, კოლექტიური შრომითი დავის საფუძველი შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოებაა.<sup>51</sup> უთანხმოების აღმოსაფხვრელად კი საჭიროა სწორი მექანიზმის მოქმედება, რადგან კონფლიქტისას მოგება-წაგების პრინციპი უარყოფითად აისახება როგორც კორპორაციის, ასევე დასაქმებულების რეპუტაციაზე, სწორედ ამიტომ

<sup>48</sup> ოქროპირიძე ბ., მედიაცია - სიახლე ქართულ სამართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2012, 37.

<sup>49</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 100.

<sup>50</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 100.

<sup>51</sup> Bingham L, B., Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation, Conflict Resolution Quarterly Vol. 22, no. 1-2, Fall-Winter, 2004, 145.

მედიაციის პროცესი, როგორც სწორი კომუნიკაციის შესაძლებლობა, მხარეებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია.<sup>52</sup>

### 2.3. მედიაციის სახეები შრომით დავებში და მათი განხილვის გზები

საქართველოს აღიარებული აქვს ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის იმპლემენტაციის ვალდებულება, რომლის ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენს შრომითი დავების გადაჭრის ერთიანი გზების შემუშავება.<sup>53</sup> სმკ-ის 48-ე ან 48<sup>1</sup>-ე მუხლი განსაზღვრავს ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი დავების გადაჭრის გზებს - ესაა შემათანხმებელი პროცედურები, არბიტრაჟი, მედიაცია და სასამართლო.<sup>54</sup> არბიტრაჟი და მედიაცია მიიჩნევა დავის გადაჭრის ლატერნატიულ გზებად, სასამართლოს ჩარევის გარეშე, მხარეთა მოლაპარაკებით. მოცემულ ნაშრომში ჩვენი ინტერესი მიჰყრობილია მედიაციის მექანიზმისა და მისი დახმარებით შრომითი დავების გადაჭრისაკენ.

2008/52/EC დირექტივის მე-3 მუხლის მიხედვით, მედიაცია განმარტებულია, როგორც სტრუქტურირებული პროცესი, სადაც ორ ან მეტ მხარეს შორის არსებული დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა ნება-სურვილით ან მიღწეული შეთანხმებით მედიატორის მეშვეობით, მედიაციის პროცესი კი შეიძლება იყოს მხარეთა ინიციატივით წარმოებული, სასამართლოს ან ქვეყნის შიდა კანონმდებლობის შედეგად დადგენილი.<sup>55</sup> როგორც ვხედავთ, დირექტივის მიხედვით, მედიაცია გაგებულია, როგორც შემათანხმებელი პროცედურა როგორც ინდივიდუალური, ისე კოლექტიური შრომითი დავების დროს, მის საწარმოებლად კი განსაზღვრულია მხარეთა ინიციატივა, სასამართლო მედიაცია ან სხვა, ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი შესაძლებლობა.

საქართველოს შრომის კოდექსი მედიაციის გამოყენების შესაძლებლობას ითვალისწინებს კოლექტიური შრომითი დავების შემთხვევაში, ინდივიდუალური დავისას კი გათვალისწინებულია მხოლოდ შემათანხმებელი პროცედურები დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის,<sup>56</sup> რაც გულისხმობს დიალოგის რეჟიმში დავის საკითხებზე მსჯელობასა და გადაწყვეტას. შესაძლებლობას, რომ ინდივიდუალური შრომითი დავა გადაწყდეს მედიაციის საშუალებით, იძლება სასამართლო მედიაციის ინსტიტუტი, რომელიც, გარდა სსსკ-ით ჩამოთვლილი სახის დავებისა, შეიძლება გავრცელდეს

<sup>52</sup> Lovasz G, Ph.D., Labour Mediation and Dilemmas of Mediators, Fikusz 12 Symposium for Young Researchers, Budapest, 2012, 22.

<sup>53</sup> Bruun, N., Lörcher K., Schömann I., The European Social Charter and Employment Relation, Bloomsbury, 2017, 261. მითითებულია, სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 143.

<sup>54</sup> სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 143.

<sup>55</sup> Directive 2008/52/EC of The European Parliament and Council, Official Journal of the European Union, 2008.

<sup>56</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 48.1.

„ნებისმიერ სხვა დავაზე - მხარეთა თანხმობის შემთხვევაში“,<sup>57</sup> ასე, რომ ინდივიდუალური შრომითი დავის მედიაციის გზით გადაჭრის წესები საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი არ არის, თუმცა არც აკრძალულია ასეთი დავის მედიაციის დახმარებით გადანწყვეტა, უშალოდ სასამართლო მედიაცია კი არ მოიცავს შრომით დავებს მისი განხილვის არეალში. რაც შეეხება მხარეთა ინიციატივით წარმოებულ მედიაციის პროცესს, აღნიშნული გულისხმობს მხარის შესაძლებლობას, დავის გადასაწყვეტად მიმართოს მედიაციას, მათ შორის კერძო მედიატორს. შრომითი დავისას კერძო მედიაციისათვის მიმართვის შესაძლებლობა საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული არ არის, კოლექტიური დავისას კი პირდაპირ მითითებულია, რომ მედიაცია გულისხმობს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დანიშნული მედიატორის უშუალო მონაწილეობითა და ხელმძღვანელობით წარმართულ შემათანხმებელ პროცედურას.<sup>58</sup> მედიაციის შესახებ საქართველოს კანონის პროექტი ითვალისწინებს კერძო მედიაციის გამოყენების შესაძლებლობას,<sup>59</sup> თუმცა ის არ ვრცელდება კოლექტიური დავის განხილვისა და გადანწყვეტის მიზნით საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ განსაზღვრულ მედიაციაზე.<sup>60</sup> როგორც ვხედავთ, საერთაშორისო სტანდარტები ითვალისწინებს შრომითი დავისას კერძო მედიაციისათვის მიმართვის შესაძლებლობას, რაც არსებული კანონმდებლობით საქართველოში განსაზღვრული არ არის.

შრომითი მედიაციის გამოყენების სტრუქტურირებულ წესებს ქართული კანონმდებლობა გვთავაზობს კოლექტიური შრომითი დავების გადასაწყვეტად, რითაც ის იზიარებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმებისა და ევროდირექტივების წესებს შრომითი მედიაციის დანერგვისა და განვითარებისთვის. კოლექტიურ დავებში შემათანხმებელი პროცედურა უკვე გულისხმობს, როგორც პირდაპირი მოლაპარაკების გამართვას, ისე მედიაციის გამოყენებას.<sup>61</sup> პირდაპირი მოლაპარაკებას და მედიაციას გულისხმობს კოლექტიურ მოლაპარაკებას, რადგან კოლექტიურ შრომით დავაში მხარედ გვევლინება დასაქმებულთა ჯგუფი ან გაერთიანება.<sup>62</sup>

<sup>57</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, 187<sup>3</sup>.1.

<sup>58</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება N301 კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადანწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, თბილისი, ნოემბერი 25, 2013, მ. 3.8.

<sup>59</sup> საქართველოს კანონის პროექტი მედიაციის შესახებ, მ. 2, კერძო მედიაცია - მედიაცია, რომელიც ხორციელდება მხარეთა ინიციატივით, მედიაციის თაობაზე შეთანხმების საფუძველზე, სასამართლოს მიერ საქმის მედიატორისათვის გადაცემის გარეშე.

<sup>60</sup> საქართველოს კანონის პროექტი მედიაციის შესახებ, მ. 1.3.

<sup>61</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 48<sup>1</sup>.1.

<sup>62</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 48<sup>1</sup>.1

### 2.3.1. კოლექტიური მოლაპარაკება

კოლექტიური მოლაპარაკება არის ინტერესების გაერთიანების პროცესი, რომელიც მოიცავს ორმხრივ ან სამხრივ მოლაპარაკებას შრომის სფეროში წარმოშობილ პრობლემებთან დაკავშირებით, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აისახება დასაქმებულთა მდგომარეობაზე.<sup>63</sup> ერთის მხრივ, დამსაქმებლებს და დამსაქმებელთა ორგანიზაციას და, მეორეს მხრივ, დასაქმებულთა ორგანიზაციას, უფლება აქვთ აწარმოონ მოლაპარაკებები და მიაღწიონ კოლექტიურ შეთანხმებას ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად.<sup>64</sup>

კოლექტიური მოლაპარაკებები ერთობლივი გადაწყვეტილების მიღების პროცესია და ძირითადად წარმოადგენს დემოკრატიული ცხოვრების გზას ინდუსტრიაში. ეს არის მოლაპარაკების პროცესი დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის შრომითი ურთიერთობების ორმხრივი პირობების დადგენის მიზნით, ორი მხარის მიერ მიღებულ ტექნიკა, რომლითაც მიღწეული უნდა იქნეს ურთიერთსასარგებლო გადაწყვეტილება დისკუსიასა და მოლაპარაკებების პროცესში.<sup>65</sup> კოლექტიური მოლაპარაკება წარმოადგენს ფუნდამენტურ უფლებას, რომელიც აღიარებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წევრი ყველა სახელმწიფოს მიერ და აღნიშნული პრინციპის დაცვის ვალდებულება სახელმწიფოებს ეკისრება თუნდაც მხოლოდ ამ ორგანიზაციის წევრობის გამო, შესაბამისად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა მისი დაცვა, ხელშეწყობა და პრაქტიკაში კეთილწინდისიერად რეალიზება.<sup>66</sup>

ინდუსტრიულ დაწესებულებებში გვევლინება ორი მხარე - დამსაქმებლები და დასაქმებულები, რომელთაც ხშირად აქვთ ინტერესთა კონფლიქტი. როგორც წესი, კონფლიქტისას დასაქმებულები ყოველთვის ითხოვენ ხელფასების ზრდას მათ მიერ განეული მომსახურებისათვის და უკეთეს სამუშაო პირობებს, მეორეს მხრივ კი დამსაქმებელი მოელის უფრო და უფრო მეტ პროდუქტიულობას გადახდილი ხელფასის სანაცვლოდ. აღნიშნულ ორ ჯგუფს შორის ყოველთვის არსებობს განსხვავებები სხვადასხვა საკითხებზე, ეს განსხვავებები/დავები კი საჭიროებენ მოლაპარაკებას ინდუსტრიული ურთიერთობების ჰარმონიზებისათვის. ასე რომ, განსხვავებები/დავები ექვემდებარება მოგვარებას კოლექტიური მოლაპარაკების მაგიდასთან.<sup>67</sup> ბოლო წლებში ჩვენ ხშირად გვესმის დასაქმებულთა პროტესტი შრომითი

<sup>63</sup> Peers S, Hervey T, Kenner J, Ward A., *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Hart Publishing, Oregon, 2014, p.784. <https://www.amazon.com/EU-Charter-Fundamental-Rights-Commentary/dp/1849463085>

<sup>64</sup> European Social Charter, Article 12, 1961. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642>

<sup>65</sup> Chaudhry Ms. J., *Industrial relations and Labour Laws*, Project Report, 2009, p.5. [https://www.scribd.com/document/20224076/Case-Study?fbclid=IwAR2JAfP-MY3bPndfPlsCx170KwnoPUhwb4RSx\\_IZRIDUVNROOfIMZNEZ5CA](https://www.scribd.com/document/20224076/Case-Study?fbclid=IwAR2JAfP-MY3bPndfPlsCx170KwnoPUhwb4RSx_IZRIDUVNROOfIMZNEZ5CA)

<sup>66</sup> General Survey, *Giving Globalization a Human Face*, ILO, 2012, 195-196.

<sup>67</sup> Dash D, P., *Collective Bargaining, Introduction and Meaning of Collective Bargaining*, 2009, p.2. <https://www.scribd.com/doc/18961193/Collective-Bargaining>



პირობების გაუარესების გამო, იხურება და იხსნება ქარხნები, სამუშაო კი სულ უფრო და უფრო არასაიმედოა.<sup>68</sup> როგორც ვხედავთ, პრობლემები თითქმის ყოველთვის ერთნაირია, ის ძირითადად შესაბამის ანაზღაურებას და ღირსეულ შრომით პირობებს ეხება, კოლექტიური მოლაპარაკება კი უმთავრესია არა მხოლოდ არსებული კონფლიქტის მოგვარებისთვის, არამე, მომავალში შრომითი ურთიერთობების განვითარების თვალსაზრისით.

#### 2.4. შრომითი მედიაციის შექმნის საფუძვლები და ისტორია საერთაშორისო ასპარეზზე

ბოლო ათწლეულების განმავლობაში გამოცემული გერმანული ლიტერატურა თითქმის ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს, რომ მედიაციის ისტორია ამერიკის შეერთებულ შტატებში დაიწყო დაახლოებით 30 წლის წინ, თუმცა ამ მოსაზრებას ყველა არ ეთანხმება, რადგან არსებობს შეხედულება, რომლის თანახმად მედიაციის პირველი პრეცედენტები 2600 წლის წინაც კი დოკუმენტურად დასტურდება და დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმები დაახლოებით იმდენი ხნისაა, რამდენისაც - ადამიანთა საზოგადოება.<sup>69</sup> ასეთი მიდგომებით ბევრ საკითხზე მსჯელობა გადაგვადებს შორეულ წარსულში, რადგან ყველა ურთიერთობას, იქნება ეს თუ არა სამართლებრივი ურთიერთობის ჩარჩოებში, თავისი დიდხნიანი წარსული აქვს, რომელიც ადამიანთა თანაცხოვრების პირობებში საუკუნეებისა და ათასწლეულების განმავლობაში ყალიბდებოდა. თუმცა, მედიაცია იმ სახით, როგორც ის დღესდღეობით მთელ მსოფლიოში გამოიყენება და რა დეფინიციის ქვეშ მოიაზრება, სწორედ რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩამოყალიბდა, აქ მოხდა მისი ხელახლა აღმოჩენა მისთვის ორიგინალური „ამერიკული ფორმის“ მიცემით, ამიტომ არის, რომ მედიაციას ხშირად ახალი აღთქმისეული მეტაფორით ახასიათებენ: „ახალი ღვინო ძველ ტიკებში“.<sup>70</sup>

მედიაციის ისტორიულ საფუძვლებზე საუბარი შორს წაგვიყვანს, მრავალი მოსაზრებაა მისი წარმოშობის, წარმომავლობისა და სიძველის შესახებ. ხოლო, უახლოეს წარსულს რომ გადავავლოთ თვალი, მედიაცია ხშირად გამოიყენებოდა სახელმწიფოებს შორის

<sup>68</sup> Lovasz G, Ph.D., Labour Mediation and Dilemmas of Mediators, Fikusz 12 Symposium for Young Researchers, Budapest, 2012, p.1.

<sup>69</sup> ცერცვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 64.

<sup>70</sup> Nölting, Hubertus, Mediationsverträge, “Centrale für Mediation”, Hemsbach, 2003, s. 2. მითითებულია, ცერცვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 64.

კონფლიქტების გადასაწყვეტად მესამე, ნეიტრალური ქვეყნის ჩარევით.<sup>71</sup> თუმცა, მედიაცია, როგორც სამართლებრივი მოვლენა, სტრუქტურირებული წარმონაქმნი, რომელიც რეგულირებული იქნებოდა რაიმე სახით და ჩაერთვებოდა ადამინთა შორის არსებული ურთიერთობებისა და უთანხმოებების მოგვარებაში, არ არსებობდა.

მედიაციას დიდი მნიშვნელობა აქვს და, აგრეთვე, დიდი პასუხისმგებლობა აკისრია შრომით სამართალში. 1898 წელს ამერიკის შეერთებული შტატების კონგრესმა პირველად შექმნა მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების საფუძვლები, როდესაც შრომის დავების გადაწყვეტისას ალტერნატიული საშუალებების გამოყენება დაუშვა.<sup>72</sup> ცერცვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 671913 წლისათვის ეს ფორმა პრაქტიკულად გამოიყენებოდა რკინიგზის მშენებლობის სფეროში წარმოშობილი დავების მოგვარებაში. შეიქმნა სპეციალური Board of Mediation and Conciliation, რომელიც ამ სფეროს კოორდინირებდა.<sup>73</sup> ჩრდილოეთ ამერიკაში შრომითი ურთიერთობებისას წარმოშობილი სადავო საკითხების რეგულირებისას შრომითი მედიაციის გამოყენება მეტად გავრცელებული ფორმაა და თამაშობს გაცილებით დიდ როლს, ვიდრე კონტინენტური ევროპის რეალობაში. კანადაში მედიაციის ხშირ გამოყენებას ადგილი აქვს კოლექტიურ ხელშეკრულებებში.<sup>74</sup> თუმცა, გარკვეული წყაროების თანახმად, პირველ ქვეყანას, სადაც მოდერნული სახის შრომითი მედიაციის მექანიზმი ჩამოყალიბდა, შვედეთი წარმოადგენდა. სწორედ აქ 1906 წელს დამტკიცდა მედიაციის შესახებ პირველი აქტი, რომელიც დასაქმების ადგილზე კოლექტიურად წარმოქმნილი დავების ადმინისტრირების პროცედურებს არეგულირებდა. წყაროების თანახმად, ამ პერიოდში შვედეთი რვა სხვადასხვა რეგიონად დაიყო, თითო რეგიონს კი თითო მედიატორი ჰყავდა მიმაგრებული.<sup>75</sup> მედიაციის პროცესის მოთხოვნა არასავალდებულო ხასიათის იყო, თუმცა 1920 და 1930 წლების ჩასწორებით, დავის მონაწილე მხარეებს გაუჩნდათ ვალდებულება, წინასწარი შეტყობინების გზით მიემართათ თავიანთი რეგიონის მედიატორისთვის, სამუშაო პროცესების დროებითი შეჩერების ან გაფიცვის განზრახვის შემთხვევაში. შვედეთის

<sup>71</sup> ცერცვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 67.

<sup>72</sup> იქვე 67.

<sup>73</sup> იქვე 67.

<sup>74</sup> Zahorka h, j., Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?, Labour Legislation and Arbitration Project, p.1.

<sup>75</sup> Stokke T, A., Mediation in Collective Interest Disputes, Stockholm institute for Scandinavian Law, Stability and Change in Nordic Labour Law, 2002, 135–158.

შემდეგ მედიაციის მექანიზმი ფებს იკიდებს ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში და ის შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მნიშვნელოვანი ნაწილი ხდება.<sup>76</sup>

დღესდღეობით მრავალი ორგანიზაცია თუ პლატფორმა არსებობს შრომითი მედიაციის კუთხით მთელ მსოფლიოში, რომლებიც სთავაზობენ მომხმარებელს სამედიაციო მომსახურებას შრომითსამართლებრივ დავებში. მედიაცია განვითარდა ევროპაში, აზიის ქვეყნებში, ხოლო განვითარების გზას ადგას ისეთ ქვეყნებში, როგორც, მაგალითად, საქართველოა.

როგორც უკვე ვთქვი, ამერიკის შეერთებულ შტატებში შრომითი მედიაციას საკმაოდ დიდი ისტორია აქვს და ჯერ კიდევ მე-19 საუკუნის ბოლოს, “ერდმანის კანონის”<sup>77</sup> საფუძველზე შემუშავებული იქნა საკითხის მოწესრიგების სისტემა დავისთვის, რომელიც არსებობდა რკინიგზით გადამზიდველებსა და თანამშრომლებს შორის, ძირითადად პრობლემატური საკითხები კი იყო ხელფასი, სამუშაო დრო, სამუშაო პირობები და სხვა. კანონი თავდაპირველად ავალდებულებდა მხარეებს მიემართათ მედიაციის ან ფედერალური სავაჭრო კომიტეტისათვის, ხოლო შემდგომ ეტაპზე ითხოვდა საარბიტრაჟო პროცედურების გავლას საარბიტრაჟო საბჭომდე მისასვლელად.<sup>78</sup> გერმანიაში, კოლექტიურ შრომით დავებში მედიაციის ინსტიტუტი არც თუ ხშირად გამოიყენება, და ამის მიზეზი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ჯანსაღი კომუნიკაცია და, შეუთანხმებლობის შემთხვევაში, შრომითი სასამართლოა, ასევე, საგულისხმოა, რომ აქ მედიაცია განიხილება, როგორც მომავლის დავის გადანყვეტის გზა.<sup>79</sup>

მსოფლიოს ქვეყნების უმრავლესობაში კოლექტიური დავის წარმოქმნა და საწარმოს დონეზე მოლაპარაკებათა წარუმატებლობა პირდაპირ რადიკალურ ქმედებებზე გადასვლას და საგაფიცვო მოქმედებების ორგანიზებას არ უკავშირდება, არამედ ქვეყნების უმრავლესობას აქვს გარკვეული მექანიზმი, რომელიც დასაქმებულთა და დამსაქმებულთა მხარეებს ავალდებულებს, მიმართონ მოლაპარაკების სხვადასხვა გზას და გამოიყენონ კონსტრუქციული დიალოგის წარმართვის ყველა შესაძლო რესურსი.<sup>80</sup>

მეოცე საუკუნის ბოლო ათწლეულში მედიაცია მხოლოდ კოლექტიურ დავაში არ გამოიყენებოდა, მას უფრო და უფრო იყენებდნენ ინდივიდუალურ შრომით დავებში კომპანიებს შორის. ამერიკის შეერთებული შტატების ბიზნეს სამყაროში მედიაცია დიდი

<sup>76</sup> Stokke T, A., Mediation in Collective Interest Disputes, Stockholm institute for Scandinavian Law, Stability and Change in Nordic Labour Law, 2002, 135–158.

<sup>77</sup> Ballintine A, A., Railway Strikes and Constitucion, Columbia Law Review, Vol. 17, Issue 6, 1917, 503. <http://www.jstor.org/stable/1111095>

<sup>78</sup> Zahorka h, j., Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?, Labour Legislation and Arbitration Project, p.1.

<sup>79</sup> Brenninkmeijer A.F.M., Sprengers L.C.J., De Roo A.J., Jagtenberg R.W., Effective Resolution of Collective Labour Dispute, Europa Law Publishing, 2006, 90.

<sup>80</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 66.

უპირატესობით სარგებლობს დავის გადანაცვების სხვა ალტერნატიულ საშუალებებთან შედარებით. კვლევის მიხედვით, ათასი უდიდესი ამერიკული კორპორაციიდან თითქმის 90% იყენებს მედიაციას, როგორც დასაქმებულთან, აგრეთვე, ბიზნეს პარტნიორებთან ურთიერთობაში. *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corporation* საქმეზე მიღებული გადანაცვებით, 1991 წელს ამერიკის შეერთებული შტატების უზენაესმა სასამართლომ ფართო გზა გაუხსნა შრომით სამართალში ინდივიდუალური დავების მონესრიგების ინტენსიურ გამოყენებას.<sup>81</sup> როგორც ვხედავთ, ამერიკის შეერთებულ შტატებში შრომითი მედიაცია არა მხოლოდ ფართოდ გავრცელებული, არამედ ფართოდ განვითარებულიცაა, განსხვავებით საქართველოსაგან, სადაც შრომითი მედიაციის გამოყენების შესაძლებლობა კანონის მიხედვით განსაზღვრულია მხოლოდ კოლექტიურ შრომით დავებში და ჯერ კიდევ ახლა იდგამს ფეხს.<sup>82</sup> (იხ. თავი 2.3)

ამერიკის შეერთებულ შტატებში მედიაცია ხშირად აღინიშნება, როგორც - „მაღალი შემოსავალი - დაბალი რისკი“-ს პროცედურა, ის მიზნები კი, რომელთა გამოც მედიაცია კონტინენტური ევროპისთვისაც გახდა მიმზიდველი და პრაქტიკული არის შემდეგი - იაფი, სწრაფი, მეტად განცალკევებული და მოქნილი პროცედურა, ვიდრე არის სასამართლო საქმისწარმოების პროცესი.<sup>83</sup>

### III. შრომითი მედიაცია საქართველოში

#### 1. მედიაციის ისტორია საქართველოში

ყველა ქვეყანას აქვს დავების გადანაცვების საკუთარი ტრადიცია. მიდგომა დავების გადანაცვებისადმი საზოგადოების სამართლებრივი კულტურის ნაწილია.<sup>84</sup> შრომითი მედიაცია და, ზოგადად, მედიაციის ინსტიტუტი სიახლეა ქართულ სამართლებრივ სივრცეში. თუმცა, საქართველოშიც, ისევე, როგორც ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და სხვა ქვეყნებში, სადაც მედიაციას მოიხსენიებენ, როგორც „ახალი ღვინო ძველ ტიკებში“<sup>85</sup>, საუბარია მედიაციის მრავალსაუკუნოვანი ტრადიციის შესახებ. ამის მანიშნებლად იურიდიულ ლიტერატურაში მრავლადაა მაგალითები, სადაც ვხვდებით მედიაციის

<sup>81</sup> Zahorka h, j., *Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?*, Labour Legislation and Arbitration Project, p.2.

<sup>82</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 48<sup>1</sup>.1.

<sup>83</sup> Zahorka h, j., *Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?*, Labour Legislation and Arbitration Project, p.3.

<sup>84</sup> ტყეშელაშვილი ს., *მედიაცია საქართველოში, ტრადიციიდან თანამედროვეობამდე*, თბილისი, 2016

<sup>85</sup> ცერცვაძე გ., *მედიაცია, დავის გადანაცვების ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა)*, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადანაცვების ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 64.

ელემენტებს. მაგალითად, მ. კეკელიას ნაშრომის მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელსაც დავის გადაწყვეტის უფლებამოსილება ჰქონდა მინიჭებული, ეწოდებოდა „მსაჯული“ ან „ბჭე“, ხოლო იმ პირის აღსანიშნავად, რომელიც დავებს აგვარებდა, გამოიყენებოდა ტერმინები: „საპატიო კაცი“, „შუაკაცი“, „შუათადასხმული“ და სხვა. ბექა-ალბურას სამართლის წიგნში გვხვდება შუაკაცთა სამართლის ინსტიტუტი. აღნიშნულის მიხედვით, მედიატორებად ძველი წესების მცოდნე მხრცოვან ადამიანებს ირჩევდნენ. გარდა ამისა, არაერთ ძველქართულ სამართლებრივ ძეგლში ვხვდებით სამედიატორო სამართლის მომწესრიგებელ ნორმებს, მედიაციის შემადგენელს ეტაპებს, მედიატორის არჩევის წესს და ა.შ. აქვე, მნიშვნელოვანია ვახსენოთ, თუ რა კატეგორიის საქმეების განხილვის უფლებამოსილება ჰქონდა მედიატორს, ესენი იყო მკვლევლობის, დაჭრის, ქურდობის, შეურაცხყოფის, ქონების დაზიანების, ვალის დაბრუნების და განქორწინების, მის შედეგად ქონების გაყოფასთან დაკავშირებული და სხვა საკითხები.<sup>86</sup>

საქართველოში, ისევე, როგორც მსოფლიოში, მედიაციის ელემენტებს იყენებდნენ თანაცხოვრების მრავალ ასპექტში. აღნიშნულ ცნობებში არ იკვეთება მედიაციის გამოყენების პრაქტიკა შრომითსამართლებრივ დავებში, თუმცა, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში იკვეთება ის ელემენტები, რომლებზეც მედიატორის მონაწილეობით მიმდინარეობდა მხარეებს შორის მოლაპარაკება. ასეთია, მაგალითად, ზემოთ უკვე აღნიშნული, მედიატორის მიერ განხილული საქმეები შეურაცხყოფის, ვალის დაბრუნების შესახებ. საკითხები, რომლებიც დრესდლეობით შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დავის საგნად გვევლინება. შეურაცხყოფა, როგორც დასაქმების ადგილზე ჩაგვრა, შევიწროვება ან/და ვალის დაბრუნება, როგორც, მაგალითად, ხელფასი გადახდასთან დაკავშირებული პრობლემები.

მედიაციის ინსტიტუტი სიახლეა ქართული სასამართლო სისტემისთვის. მისი მთავარი პრიორიტეტია მხარეების ჩართულობა თავიანთი საქმის მოგვარების პროცესში. ის ფართოდაა გავრცელებული ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ევროპაში, ავსტრალიასა და კანადაში და ნელ-ნელა ფეხს იკიდებს მსოფლიო მასშტაბით. როგორი იქნება მედიაციის ქართული მომავალი? ამ თემაზე ქართველმა მოსამართლეებმა, ადვოკატებმა და უნივერსიტეტის პროფესორამ დაიწყეს მუშაობა. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ამ თემასთან დაკავშირებით შეხვედრა გაიმართა, სადაც შეიქმნა დავების ალტერნატიული მოგვარების ნაციონალური ცენტრი, რომელიც მედიაციის შემოღების ინიციატივას უკვე კანონპროექტის სახეს მისცემს.<sup>87</sup> ასეთ ჩანაწერს ვხვდებით 2011 წლით დათარიღებულ ქართულ გაზეთში, რა დროისთვისაც სახელმწიფოში უკვე არსებობს სასამართლო მედიაციის ინსტიტუტი, თუმცა კანონმდებლობა ჯერ კიდევ არ იცობს შრომით მედიაციას. 2011 წლის შემდგომ კი

<sup>86</sup> კოკაია ს., მედიაცია, როგორც კულტურული ფენომენი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, თბილისი, 2018.  
<sup>87</sup> „მედიაციის ინსტიტუტი - სიახლე ქართულ მართლმსაჯულებაში“, სასამართლო ქრონიკა, ნომბერი 9-10, 2011, 6.

მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებები განხორციელდა შრომითი მედიაციის და, ზოგადად, მედიაციის დამკვიდრების კუთხით და დღესაც აქტიურად მიმდინარეობს ამ ინსტიტუტის განვითარებაზე მუშაობა, რაზეც მიაწინებს საქართველოს კანონის პროექტი მედიაციის შესახებ.

### 1.1. შრომითი მედიაციის მექანიზმი საქართველოში

2011 წელს ფრიდრიხ ებერტის ფონდისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) თაოსნობით ორგანიზებულ საერთაშორისო კონფერენციაზე, რომელიც საქართველოში სოციალური დიალოგისა და შრომის სტანდარტების გაუმჯობესების ხელშეწყობას ეძღვნებოდა, გამოითქვა ინიციატივა „შექმნილიყო ეფექტიანი, ხელმისაწვდომი, დამოუკიდებელი საშუაშაველო რგოლები, რაც უზრუნველყოფდა კოლექტიური შრომითი დავების გადაწყვეტის ახალი შესაძლებლობების წარმოქმნას“.<sup>88</sup> ამ დროისათვის არ არსებობდა საკანონმდებლო ჩანაწერი კოლექტიური შრომითი დავების გადაწყვეტის წესის შესახებ. გარდა კოლექტიურ დავებთან დაკავშირებით საკანონმდებლო ჩანაწერების არარსებობისა, 2012 წლამდე არსებული შრომის პოლიტიკა გამოირჩეოდა განსაკუთრებულად მაღალი ხარისხის ლიბერალური მიდგომით, რომელიც არ ითვალისწინებდა შრომის და დასაქმებულთა სოციალური დაცვის ფუნდამენტურ უფლებებს, ხოლო თავად შრომის კოდექსი დახასიათებული იყო, როგორც „მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე მტრულად განწყობილი კანონმდებლობა“.<sup>89</sup>

საქართველოში კოლექტიური დავის გადაწყვეტის რეგულირებაზე დისკუსია ჯერ კიდევ 2011 წლიდან დაიწყო, თუმცა იმ პერიოდისათვის გართულდა კონკრეტული კონსენსუსის მიღწევა, მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის არსებული უკიდურესად დაძაბული ურთიერთობების გამო.<sup>90</sup> საბოლოოდ, შრომით მედიაციასთან დაკავშირებით საკანონმდებლო რეფორმა 2013 წელს განხორციელდა, რა დროისთვისაც მედიაციის მნიშვნელობა და მისი გარანტირების საჭიროება ასახული იყო არაერთ საერთაშორისო კონვენციასა და შეთანხმებაში, რომელსაც საქართველო სავალდებულოდ აღიარებდა.<sup>91</sup> კერძოდ, ევროპის სოციალური ქარტიის ის მუხლები, რომელსაც სავალდებულოდ

<sup>88</sup> საქართველოში შრომითი მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება“. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიისათვის წარსადგენად. როჯერ ლეკური – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონვეული ექსპერტი. 2016 წლის 27 ივნისი. მითითებულია, შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 67.

<sup>89</sup> Matthias J, Economic Liberalism in Georgia: A Challenge for EU Convergence and Trade Unions, Friedrich Ebert Stiftung, April 2011.

<sup>90</sup> საქართველოში შრომითი მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება“. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიისათვის წარსადგენად. როჯერ ლეკური – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონვეული ექსპერტი. 2016 წლის 27 ივნისი. გვ. 2.

<sup>91</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 17.

აღიარებს საქართველო, განამტკიცებს კოლექტიური მოლაპარაკებების გაძლიერებისა და შესაბამისი მექანიზმების შექმნის ვალდებულებას სახელმწიფოს მხრიდან.<sup>92</sup> საქართველომ შრომის კანონმდებლობის ახალი ინსტიტუტებითა და პროცედურებით გაძლიერებისა და შრომითი დავების გადაჭრისა და მოლაპარაკების კულტურის განვითარების ვალდებულება, ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებითაც აიღო.<sup>93</sup>

## 2. შრომითი მედიაციის საკანონმდებლო მონესრიგების ეტაპები

მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება, 2013 წლის 12 ივნისს საქართველოს ორგანულ კანონში – შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებებისა და დამატებების შემდგომ დაინერგა დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს შორის არსებული უთანხმოების აღმოფხვრის მექანიზმად.<sup>94</sup> უკანასკნელ პერიოდში საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო სამართალსა და სხვა საკანონმდებლო აქტებში შესული ცვლილებები მიუთითებს სახელმწიფოს მზაობაზე ხელი შეუწყოს მედიაციის განვითარებას.<sup>95</sup> ამასთან დაკავშირებით საჭიროა მოსახლეობის ინფორმირება, ცნობიერების ამაღლება, რისთვისაც მნიშვნელოვანია მედიაციის კარგად გაცნობა, მისი დადებითი და უარყოფითი მხარეების, მისი სფეროციფიკის მიწვდენა საზოგადოებამდე.

შრომითი მედიაცია შედარებით ახალი ინსტიტუტია ქართულ სამართლებრივ სივრცეში. დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრის 2013 წლის კვლევაში „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, შრომითი მედიაციის თავის განხილვისას ნათქვამია, რომ საქართველოში დღეს არსებულ სამართლებრივ პრაქტიკაში არ არის დამკვიდრებული მედიაციის გამოყენება შრომით ურთიერთობებში,<sup>96</sup> რაც წინ უძღვოდა შრომითი მედიაციის კუთხით კანონმდებლობაში განსახორციელებელი პროცესების შემდგომ ეტაპებს.

### 2.1. მედიაცია კოლექტიურ დავებში 2013 წლამდე პერიოდში

შრომითი მედიაცია, როგორც სამართლებრივი ინსტიტუტი 2013 წლამდე ქართულ კანონმდებლობაში არ არსებობდა. ამ დროისათვის კანონმდებლობით მონესრიგებულია სასამართლო მედიაციასთან დაკავშირებული საკითხები, კერძოდ, სასამართლო

<sup>92</sup> ევროპის სოციალური ქარტია, მუხლი 6.

<sup>93</sup> ევროკავშირთან ასოცირების დღის წესრიგი, მუხლი 2.1. თავი: „პროფესიული კავშირების უფლებები და ძირითადი შრომითი სტანდარტები.

<sup>94</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 2014, 202.

<sup>95</sup> კოკაია ს., მედიაცია, როგორც კულტურული ფენომენი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, თბილისი, 2018.

<sup>96</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 107.

მედიაცია შეიძლება გავრცელდეს საოჯახო, სამემკვიდრეო და სამეზობლო სამართლებრივ დავებზე.<sup>97</sup> თუმცა, ის აგრეთვე ითვალისწინებს სასამართლო მედიაციის გამოყენებას ნებისმიერ სხვა დავაზე, მხარეთა თანხმობის შემთხვევაში, რაც მედიატორს განსახილველად შესაძლოა გადაეცეს საქმის განხილვის ნებისმიერ სტატიამზე,<sup>98</sup> რაც იძლევა შესაძლებლობას „ნებისმიერი სხვა დავა“, მათ შორის შრომითი განხილული იყოს სასამართლო მედიაციით, თუმცა კოლექტიური შრომითი დავის შემთხვევა სასამართლო მედიაციის ფარგლებში მაინც ვერ გვექნებოდა, რადგან ამ დროისათვის საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული არ არის შრომითი დავის წამოწყების შესაძლებლობა კოლექტიურად.<sup>99</sup>

რაც შეეხება დავას, მისი წინაპირობა არის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები, რომელთაგან წარმოშობილი უთანხმოებების გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში, დავის წარმოშობის საფუძველი კი შეიძლება იყოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების, ასევე შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის პირობების დარღვევა.<sup>100</sup> შრომითი დავის წარმოშობის და მისი განხილვის კუთხით საყურადღებოა, რომ ინდივიდუალური დავის განხილვა შესაძლებელი იყო შემათანხმებელი პროცედურებით, ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით ან სასამართლოს საშუალებით,<sup>101</sup> ხოლო კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებული, როგორც უკვე ვთქვი, არ იზღუდებოდა, მოცემული დავის შემთხვევაში ინდივიდუალურად დაცვა თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით,<sup>102</sup> რაც მიაჩნება, რომ ამ დროისათვის კოლექტიური შრომითი დავა, ანუ საშუალება, რომ კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების მხარეებმა ერთობლივად დაიკვან თავისი შრომითი უფლებები, ზოგადად უგულებელყოფილია და მხოლოდ ინდივიდუალურად განხილვის შესაძლებლობაა დატოვებული, რაც, ვფიქრობ, რომ დასაქმებულების ძალის შესუსტებისკენაა მიმართული. რაც შეეხება ინდივიდუალური დავის განხილვას შემათანხმებელი პროცედურებით, აქ მნიშვნელობანია გავიგოთ, რას გულისხმობდა აღნიშნული პროცედურები, ხომ არ გავდა ის მედიაციას. აღნიშნული პროცედურის გამოყენებით წარმომადგენლები ან მხარეები იღებდნენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც შემოიფარგლებოდა მხარეების ერთმანეთისათვის წერილობით მიმართვებში, პრეტენზიების გაგზავნასა და პასუხის დაბრუნებაში, რის შედეგადაც მიღებული გადაწყვეტილება გახდებოდა არსებული შრომითი

<sup>97</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, 187<sup>3</sup>.

<sup>98</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მ. 187<sup>3</sup>.1/2.

<sup>99</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი 2012 წლის მდგომარეობით, მ. 47.7.

<sup>100</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი 2012 წლის მდგომარეობით, მ. 47.3.

<sup>101</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი 2012 წლის მდგომარეობით, მ. 47.6.

<sup>102</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი 2012 წლის მდგომარეობით, მ. 47.7.



ხელშეკრულების ნაწილი, შეუთანხმებლობის შემთხვევაში კი მათ უფლება ჰქონდათ მიემართათ სასამართლოს ან არბიტრაჟისთვის.<sup>103</sup>

როგორც ვხედავთ, აღნიშნული შემთხვევები პროცედურა არ გულისხმობს მედიაციას, რადგან მედიაცია, როგორც უკვე ვთქვით, არის სრულყოფილი მოლაპარაკების პროცესი, რომელიც პროფესიონალი მედიატორის აქტიური მონაწილეობით მიმდინარეობს.<sup>104</sup> მედიაციის პროცესი კი მესამე დამოუკიდებელი პირის გარეშე წარმოუდგენელია.<sup>105</sup>

მედიაციის გამოყენების ინსტიტუტი ამ დროისათვის არა თუ კოლექტიურ დავებში, არამედ, არც ინდივიდუალურ დავებში გვხვდება, თუმცა, საყურადღებოა უფრო შორი წარსული, სადაც, მიუხედავად მედიაციის ინსტიტუტის არსებობისა, საკანონმდებლო აქტებში ვხვდებით მის ელემენტებს.

## 2.2. შრომითი მედიაციის ელემენტები საქართველოს სამართლებრივ წარსულში

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალურმა კონვენციამ, რომელიც მოწვეულ იქნა შენევაში შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ, 1949 წელს, თავის 32-ე სესიაზე დაადგინა მიეღო მთელი რიგი წინადადებები კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებასა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპის გამოყენების შესახებ, რასაც მიეცა კონვენციის ფორმა და ის შეიძლება იწოდებოდეს, როგორც კონვენცია პროფკავშირებში გაერთიანებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების შესახებ.<sup>106</sup> აღნიშნული კონვენცია რატიფიცირებულ იქნა საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის N152-ე დადგენილებით, რაც მიანიშნებს, რომ საქართველომ უნდა განახორციელოს ქმედებები მისი დებულებების შესაბამისად. სწორედ არნიშნული დადგენილების გაგრძელებად შეგვიძლია ჩავთვალოთ 1998 წლის 30 ოქტომბერს მიღებული საქართველოს კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ, რაც ერთგვარს ძვრებს და წინგადადგმულ ნაბიჯებს წარმოადგენდა კოლექტიურ შრომით დავებში მედიაციის მექანიზმის გამოყენების დამკვიდრების კუთხით.

„სადაც საჭიროა, მიიღება ქვეყნის პირობებისადმი შესაბამისი ზომები, რათა წახალისდეს და ხელი შეეწყოს მოლაპარაკებათა წარმოების პროცედურის სრულ განვითარებასა და გამოყენებას ნებაყოფლობით სათუქველზე, ერთის მხრივ, სამუშაოს მიმცემთა და მათ

<sup>103</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი 2012 წლის მდგომარეობით, მ. 48.

<sup>104</sup> ცერუვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 34.

<sup>105</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 13.

<sup>106</sup> Right to organise and collective bargaining convention, 1949, N98.

ორგანიზაციებსა და, მეორეს მხრივ, მუშაკთა ორგანიზაციებს შორის, რათა დარეგულირდეს შრომის პირობები კოლექტიურ ხელშეკრულებათა დადების გზით.<sup>107</sup> აღნიშნული ჩანაწერით კონვენცია ემსახურება შრომით ურთიერთობებში არსებული პრობლემების მოგვარებას და ძალების დარეგულირებას მხარეებს შორის, კერძოდ, პროფკავშირების შექმნით დასაქმებულების მოძლიერებას და უფლებების სათანადო დაცვას, რათა დასაქმებული არ აღიქმებოდეს როგორც „სუსტი მხარე“.<sup>108</sup>

1998 წელს მიღებული საქართველოს კანონით კოლექტიური შრომითი დავის მონესრიგების წესის შესახებ, კოლექტიური შრომითი დავა წარმოადგენს უთანხმოებას დაქირავებულ მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის სოციალურ-შრომით ურთიერთობათა საკითხებზე, რომლის განხილვაც ხდება შემათანხმებელი პროცედურის, შუამავლის ან შრომითი არბიტრაჟის დახმარებით.<sup>109</sup> მოცემულ შემთხვევაში, ისევე, როგორც შრომის კოდექსის ჩანაწერში, შემათანხმებელი პროცედურა არ გულისხმობს მედიაციას, რადგან აღნიშნული კანონის მიხედვით ის ორივე მხარის თანაბარი რაოდენობებისგან შემდგარი კომისიაა, რისი საშუალებითაც უნდა მოხდეს კომუნიკაცია მხარეებს შორის, შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში კი კოლექტიური შრომითი დავის მონაწილე მხარეები დავას განიხილავენ შუამავლის მონაწილეობით ან შრომით არბიტრაჟში.<sup>110</sup> აღნიშნულ შემთხვევაში, ჩვენთვის საინტერესოა შუამავლის როლი და მისი დანიშნულება. ის არის ერთი ან რამდენიმე პირი, რომელიც არჩეულია მხარეთა შეთანხმებით ან სამსახურის რეკომენდაციით, კოლექტიური შრომითი დავის მომწესრიგებელ სამსახურს კი წარმოადგენს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ინსპექცია, რომელიც ხელს უწყობს შემათანხმებელი პროცედურის ორგანიზებას და შეიძლება მონაწილეობდეს კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტაში.<sup>111</sup> როგორც ვხედავთ, შუამავალი, ამ შემთხვევაში, გვევლინება, როგორც მედიატორი, რომელიც არჩეულია მხარეთა შეთანხმებით, მათი მოწონებით ან, რიგ შემთხვევებში, სამსახურის (შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო) მეშვეობით და რომელმაც საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა შესაძლებლობა უნდა გამოიყენოს კოლექტიური შრომითი დავის გადასაწყვეტად.<sup>112</sup> აღნიშნული მიუთითებს

<sup>107</sup> Right to organise and collective bargaining convention, 1949, N98.

<sup>108</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბილისი, 14.

<sup>109</sup> საქართველოს კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მონესრიგების წესის შესახებ, 1998, მ. 2.

ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის კანონი N3132 შედეგად.

<sup>110</sup> საქართველოს კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მონესრიგების წესის შესახებ, 1998, მ. 5.2.

ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის კანონი N3132 შედეგად.

<sup>111</sup> საქართველოს კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მონესრიგების წესის შესახებ, 1998, მ.2 „დ“, „ე“,

ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის კანონი N3132 შედეგად.

<sup>112</sup> საქართველოს კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მონესრიგების წესის შესახებ, 1998, მ. 5.4.

ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის კანონი N3132 შედეგად.

სახელმწიფოს სურვილსა და ნებაზე, რომ კოლექტიური შრომითი დავეები გადაჭრილი და მოგვარებული იქნას მხარეთა ინტერესების გათვალისწინებით, მათი პოზიციების, პრეტენზიების შეჯერებით და, რაც მთავარია, ორივე მხარე იყოს თანაბარ პოზიციაში, იმისათვის, რომ შედეგი იყოს სამართლიანი, ურთიერთობები კი შენარჩუნებული, რადგან შრომითი სამართალი და შრომითი ურთიერთობები სახელმწიფო ინსტიტუტის სიმტკიცის ერთ-ერთი რგოლია და მისი სამართლიანად დარეგულირება ყველა ქვეყნის პრიორიტეტი უნდა იყოს, მედიაცა კი სწორედ კონფლიქტის მოგვარებას ემსახურება, რაც რთულად მისაღწევია სასამართლო პირობებში, სადაც მხარეს შესაძლოა არ ჰქონდეს სამართლიანობის განცდა. მედიაცა ხომ ინტერესებს გულისხმობს პრეტენზიების ნაცვლად.<sup>113</sup>

აღნიშნული კანონის გარდა, საქართველოში შრომით ურთიერთობებს აწესრიგებდა სპეციალური კანონები, როგორცაა 1997 წლის 10 დეკემბრის კანონი „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმებების შესახებ“ და 1997 წლის 2 აპრილის კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“. თუმცა, კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მონესრიგების წესის შესახებ 2006 წელს, საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების შედეგად ძალადაკარგულად გამოცხადდა<sup>114</sup> და მას შემდეგ მედიაციის ელემენტები შრომითი დავების გადაწყვეტის მექანიზმებში არ იკვეთება, ხოლო მისი გამოყენების პრაქტიკასთან დაკავშირებით ცნობები არ მოიპოვება, რაც მიანიშნებს, რომ, მიუხადავად ამ კანონის არსებობისა ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში, მისი პრაქტიკული გამოყენება და მოცემული წესების შესაბამისი მოქმედებები კოლექტიური შრომითი დავების მოგვარებისთვის არ განხორციელებულა, რაც მის არაეფექტურობაზე მიანიშნებს.

### 2.3. შრომითი მედიაციის დღეს არსებული საკანონმდებლო მონესრიგება

საქართველოში შრომის დავების სამედიაციო წესების მკაცრი განსაზღვრა არ იქნება მიზანშეწონილი. უმჯობესია განისაზღვროს ზოგადი წესი ანუ მინიმალური სტანდარტი, რომელიც ყველასთვის იქნება სავალდებულო, ხოლო კონკრეტული წესების განსაზღვრა მოხდება შრომით დავებზე სპეციალიზებული სამედიაციო სამსახურის მიერ შიდა სტანდარტების საფუძველზე, სამედიაციო პროცედურა არ უნდა იყოს მხარისთვის ზედმეტი დროისა და ენერჯის დახარჯვის მიზეზი.<sup>115</sup> მოცემული დასკვნა გამონვეულია 2013 წლამდე არსებული საკანონმდებლო მონესრიგებისა და მიმდინარე პროცესებზე დაკვირვების შედეგად, რაც, ვფიქრობ, ერთგვარ რეკომენდაციას წარმოადგენს შრომითი

<sup>113</sup> ცერკვაძე გ., მედიაცა, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 35.

<sup>114</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი 2006 წლის 25 მაისის მდგომარეობით.

<sup>115</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 107.

მედიაციის განვითარების შემდგომი ნაბიჯებისაკენ, თუმცა საყურადღებოა, რამდენად არის ის გათვალისწინებული დღეს არსებულ საკანონმდებლო მონესრიგებაში.

მედიაცია, როგორც კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების ალტერნატიული მეთოდი ქართულ კანონმდებლობაში 2013 წელს დამკვიდრდა და მიზნად დაისახა შრომით ურთიერთობებში მზარდი კოლექტიური დავების მცირე დროში სასამართლო დანახარჯების გარეშე გადაჭრა.<sup>116</sup> საქართველოს მთავრობის მიერ 2013 წლის 1 მარტს ინიცირებულ „საქართველოს ორგანულ კანონში – „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილებების შეტანის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის განმარტებითი ბარათის მიხედვით, კანონპროექტის მიღების საჭიროება განპირობებული იყო საქართველოში შრომითი ურთიერთობის დაბალანსებული დარეგულირების, დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდისა და საერთაშორისო დონეზე ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების აუცილებლობით, ამასთან, კანონპროექტის მიღება განპირობებულია საერთაშორისო სამართლით, კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მიღებული კონვენციების საფუძველზე საქართველოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებებითა და შესაბამისი ნორმების შიდა კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის აუცილებლობით.<sup>117</sup>

შრომის კოდექსში შეტანილი აღნიშნული ცვლილებები მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯია ეროვნული კანონმდებლობის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოების კუთხით, რამაც მანამდე არსებული კანონმდებლობისგან განსხვავებულად დაარეგულირა მთელი რიგი საკითხები კოლექტიურ შრომით სამართალურ ურთიერთობასთან დაკავშირებით, რასაც აგრეთვე ერთვის საქართველოს მთავრობის დადგენილება N301 კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ.<sup>118</sup> აღნიშნული ქმედებებით მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა შრომითი დავის წარმოშობის საფუძველების, დავაში მონაწილე სუბიექტებისა და დავის განხილვის წესის კუთხით. შრომითი ურთიერთობის დროს დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება,<sup>119</sup> რისი გადაწყვეტის წესიც ცალკე განისაზღვრა შრომის კოდექსში. კოლექტიური დავა (დავა დამსაქმებელსა და

<sup>116</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 8.

<sup>117</sup> ლიპარტელიანი მ., 2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 217.

<sup>118</sup> საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301.

<sup>119</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 47.3. „ბ“/„გ“.

დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის) უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (სულ მცირე 20 დასაქმებული) ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისთვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.<sup>120</sup> როგორ ვხედავთ, კოლექტიურ დავასთან დაკავშირებით შემათანხმებელი პროცედურები გულისხმობს მედიაციასაც. აღნიშნული ცვლილებები შრომის კოდექსში კი არსებითად იმეორებს 1998 წლის კოლექტიური შრომითი დავის მონესრიგების წესის შესახებ საქართველოს კანონის შინაარსს. მხარეს შეუძლია, მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე წერილობით მიმართოს მინისტრს მედიატორის დანიშვნის თაობაზე, რის საფუძველზეც ინიშნება მედიატორი სამინისტროს მიერ, ასეთი მიმართვის არარსებობის შემთხვევაში კი, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესიდან გამომდინარე, მინისტრს უფლება აქვს საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც ემსახურება კოლექტიური შრომითი დავების მედიაციით მოგვარების განვითარებისა და დამკვიდრების ხელშეწყობას.

რაც შეეხება კოლექტიური ხელშეკრულების და, მამასადამე, ასეთი ხელშეკრულებიდან წარმოშობილი დავის სუბიექტებს, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება,<sup>121</sup> აღნიშნულ დასაქმებულთა გაერთიანებებში კი არ უნდა მოვიპოვოთ ნებისმიერი ფორმით გაერთიანებული დასაქმებულები, რადგან ამავე მუხლის პირველ პუნქტში მითითებულია, რომ ისინი შექმნილი უნდა იყოს „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით, რაც გულისხმობს, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე შეიძლება იყოს მხოლოდ პროფესიული კავშირი, რადგანაც დასახელებულ კონვენციებში მითითებული ტერმინი “workers organization” კონვენციის განმარტების ძირითადი და დამატებითი წესებისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ გამოცემული „კოლექტიური შეთანხმების შესახებ“ №91 რეკომენდაციის თანახმად, განიმარტება როგორც „პროფესიული კავშირი“ და არა დასაქმებულთა ნებისმიერი გაერთიანება,<sup>122</sup> თუმცა, როცა ვსაუბრობთ კოლექტიურ შრომით დავაზე, აქვე უნდა გავითვალისწინოთ, რომ კოლექტიური დავა არის კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა ან დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა

<sup>120</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 48<sup>1</sup>.1.

<sup>121</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 3.5

<sup>122</sup> ლიპარტელიანი მ., 2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 218.

ჯგუფს (სულ მცირე, 20 დასაქმებული) შორის,<sup>123</sup> ხოლო ასეთი დავის მხარედ გვევლინება კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტი ან დამსაქმებელი და დასაქმებულთა ჯგუფი (სულ მცირე, 20 დასაქმებული), რაც მიანიშნებს, რომ განსხვავებით კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებისა, სადაც ხელშეკრულების მხარედ გვევლინება პროფესიული კავშირები, დავის შემთხვევაში, კოლექტიური შრომითი დავის სუბიექტი შესაძლებელია იყოს, როგორც კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტი - პროფესიული კავშირი, აგრეთვე დასაქმებულთა ჯგუფი, სულ მცირე 20 დასაქმებულის შემადგენლობით, რომელიც შესაძლოა არ იყოს პროფესიული კავშირების რიგებში.

### 3. სახელმწიფოს როლი შრომითი მედიაციის პროცესში

შრომით სამართლებრივ დავებში მედიაციის ელემენტის გამოყენების ისტორიას თვალი რომ გადავავლოთ, თითქმის სულ ვხვდებით სახელმწიფოს მონაწილეობის ფაქტორებს ასეთ ურთიერთობებში, რაც სრულიან ბუნებრივი და საჭიროა. შრომითი სამართალი და მის ირგვლის არსებული საკითხები თუ გამონეგევი მეტად მგრძობიარე სფეროა, ამასთანავე, შრომის სამართალი, მიუხედავად მისი სამოქალაქო სამართლებრივი ბუნებისა, საჯარო სამართლისათვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს და სახელმწიფოს ჩართულობა მის დარეგულირებაში აუცილებელია.

სამართლიანი შრომის პოლიტიკის შექმნა საჯარო წესრიგის სოციალური განზომილების დაცვისა და ამ მიმართულებით სახელმწიფოს პასუხისმგებლობის გამოვლენაა. მედიაციის პროცესში სახელმწიფოს მონაწილეობა უზრუნველყოფს მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის არსებობას და მხარეთა მოლაპარაკების ეფექტიანობაზე სახელმწიფოს მხრიდან პასუხისმგებლობის აღებას. სახელმწიფოს ჩართულობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ისეთი დავების დროს, რომელთაც, შესაძლოა, გავლენა ჰქონდეთ საჯარო ინტერესზე.<sup>124</sup> საჯარო ინტერესზე, თითქმის ყველა შემთხვევაში, გავლენას ახდენს კოლექტიურ შრომით საკითხებთან დაკავშირებული დავები, რომლის მოგვარებაც საჯარო წესრიგის სტაბილურობის უმთავრესი დეტალია.

საერთაშორისო პრაქტიკაში მედიაციის მექანიზმის ინსტიტუციური მოწყობის ჩარჩო და მოდელეები განსხვავდება მასში სახელმწიფოს მონაწილეობის ხარისხის მიხედვით. ზოგიერთ შემთხვევაში სახელმწიფოები ქმნიან სპეციალიზებულ სტრუქტურებს, რომლებიც ცენტრალური ხელისუფლების შესაბამისი შტოს (სამინისტროს) ზედამხედველობის ქვეშ ოპერირებენ. აღნიშნული მოდელი წარმოდგენილია ევროპის

<sup>123</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება N301 კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, თბილისი, ნოემბერი 25, 2013, მ. 3.2.

<sup>124</sup> HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, ILO Office, Geneva. p.3.

არაერთ ქვეყანაში, მათ შორის, ბელგიაში, ფინეთში, დანიაში, ესტონეთში, კვიპროსსა და მალტაში, სადაც მედიაცია წარმოადგენს საჯარო ინსტიტუციას, რომელიც მოქმედებს ცენტრალური ხელისუფლების სისტემაში და მის დეპარტამენტს ან განყოფილებას შეადგენს. სხვა შემთხვევაში, მდგრადი პოლიტიკის დოკუმენტების საფუძველზე განხორციელებული საკანონმდებლო ინიციატივებით იქმნება დამოუკიდებელი საამედიაციო სააგენტოები.<sup>125</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომელიც განსაზღვრავს შრომით საკითხებთან დაკავშირებულ ძირითად სტანდარტებს, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ მექანიზმებს მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენის ფარგლებში მოიაზრებს, თუმცა მიუთითებს, რომ მედიაცია და დავის მოგვარების სხვა ალტერნატიული საშუალებებელი უნდა შეიქმნას და უზრუნველყოფილი იყოს სახელმწიფოს, კერძოდ, შრომის საკითხების ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელი უწყების რეგულირების შედეგად, რაც გულისხმობს, რომ სახელმწიფომ უნდა შექმნას სათანადო საკანონმდებლო და პრაქტიკული მექანიზმები, რათა ყველა დონეზე ხელი შეუწყოს მხარეებს, რომ თავისუფლად და სამართლიანად წარმართონ მოლაპარაკებების პროცედურები.<sup>126</sup>

საქართველოში არსებული მედიაციის ინსტიტუციური მონაცემების ჩარჩო თანხვედრაშია საერთაშორისო სტანდარტებთან, ეროვნულმა კანონმდებლობამ დაამკვიდრა მედიაციის მექანიზმი, რომელიც სახელმწიფოს ზედამხედველობის ქვეშ მოქმედებს და განსაკუთრებულ შემთხვევებში სახელმწიფოს ინიცირებით იწყებს მუშაობას.<sup>127</sup> საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული კონვენციები და კანონები, აგრეთვე, ეროვნული მასშტაბით მიღებული კანონები და დადგენილებები მონაწილეს იმას, რომ საქართველო მზადყოფნას აცხადებს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობებიდან წარმოშობილ დავებზე მედიაციის გამოყენების შესაძლებლობაზე და სახელმწიფოს მონაწილეობაზე მისი დარეგულირების საკითხებში. თუმცა, საინტერესოა მთელი რიგი საკითხები, რაც შრომითი მედიაციის განვითარებას ახლავს, კერძოდ, ხარვეზები და გამონწვევები, რაც მისი სიახლიდან თუ სხვა ფაქტორებით არის გამომწვეული. საქართველოში ის დახვეწის და განვითარების პროცესშია და რიგი დაბრკოლებები ბუნებრივია.

<sup>125</sup> „შრომითი დავის სისტემები“. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო, გაზრდილი ეფექტიანობისათვის. 2013 წელი. თავი 4, გვერდი 79. მითითებულია, შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 19.

<sup>126</sup> R163 – Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), article 3.

<sup>127</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი მ. 48<sup>1</sup>.

### 3.1. მედიატორის დანიშნენი წესი და მისი ფუნქცია-მოვალეობები კოლექტიურ შრომით დავებში

მედიატორის ძირითადი ფუნქციაა, დაეხმაროს მხარეებს კომუნიკაციის პროცესში, ის წარმართავს პროცესს, აკონტროლებს ინფორმაციულ ნაკადს და ეხმარება მხარეებს, გაერკვნენ გაერკვნენ საკითხში და მივიდნენ გადაწყვეტილებამდე.<sup>128</sup> მედიატორის დანიშნენის წესი, ისევე, როგორც თვითონ მედიაციის გამოყენება და ჩართვა დავის პროცესში, სახელმწიფოს, კერძოდ, საქართველოს შრომის, ჯანდმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ განხორციელებული ქმედებაა და აღნიშნულთან დაკავშირებითაც არსებობს აზრთა სხვადასხვაობა.

კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიატორის დანიშნენის თაობაზე მხარის წერილობითი მიმართვა ან მინისტრის შესაბამისი დავალება წარმოებაში მიიღება კოლექტიური დავის მედიაციის საორგანიზაციო სამსახურის მიერ, რომელიც შეისწავლის კოლექტიურ დავაზე მედიატორის დანიშნენის საკითხს, „მაღალი საჯარო ინტერესის“ არსებობას და შესაბამის შემთხვევაში უზრუნველყოფს კოლექტიურ დავაზე მედიატორად დანიშნენის კანდიდატის მინისტრისათვის წარდგენას. მედიატორის შერჩევა ხდება მედიაციის საორგანიზაციო სამსახურის მიერ მედიატორთა რეესტრიდან.<sup>129</sup>

ისმის კითხვა - ვინ შეიძლება იყოს მედიატორი კოლექტიურ შრომით დავებში? ამგვარი დავების მოგვარების პროცესში მედიატორის როლი შეიძლება შეითავსოს, როგორც სპეციალურად დაქირავებულმა პროფესიონალმა, აგრეთვე მედიაციასთან დაკავშირებული შესაბამისი განათლებისა და გამოცდილების მქონე მენეჯერმა ან კადრებთან ურთიერთობის სპეციალისტმა.<sup>130</sup> საქმის განხილვისას მედიატორი ხელს უწყობს დავის მორიგებით დასრულებას და ამ თვალსაზრისით, იგი მეტად ფრთხილად ეკიდება მის მოვალეობას, ის არ მოითხოვს, რომ მხარეები მის მიერ გაუღერებულ მოსაზრებას სრულიად დაეთანხმონ და არც მოლაპარაკებებს აკონტროლებს, პირიქით, იგი ცდილობს ინფორმაციისა და ინტერპრეტაციის დაზუსტებას და მხარეთა კომუნიკაციის ხელშეწყობას ემსახურება.<sup>131</sup> ის უნდა იყოს ნეიტრალური და მიუკერძოებელი მესამე პირი, რომელიც მხარეებს გადაწყვეტილების მიღებაში ეხმარება,<sup>132</sup> მის წინაშე კი დგას ისეთი

<sup>128</sup> ბარნეთი გ. ქ., უილისი თ., მედიაცია, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2016, 254.

<sup>129</sup> საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301, მ. 5.1/2.

<sup>130</sup> ოქროპირიძე ბ., მედიაცია - სიახლე ქართულ სამართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2012, 37.

<sup>131</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 52.

<sup>132</sup> ირემაშვილი ქ., გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2015, 8.



გამონვევები, როგორცაა ნებაყოფლობითობის, კონფიდენციალურობის, მხარეების მიერ გადაწყვეტილების მიღების, მიუკერძოებლობის პრინციპები.<sup>133</sup>

მედიაცია არ არის მხოლოდ პროცედურა, მედიატორი კი არის დამოუკიდებელი პიროვნება, რომელსაც სპეციალური სწავლება აქვს გავლილი სხვადასხვა სფეროში და ეხმარება მხარეებს კონფლიქტის აღმოფხვრაში.<sup>134</sup> მედიატორის ფუნქცია, ერთი შეხედვით, ადვილად აღსაქმელია, ნეიტრალური და მიუკერძოებელი მესამე პირი მხარეებს დავის გადაწყვეტაში ეხმარება, მისი პროფესიული სტატუსის განმსაზღვრელი უმთავრესი ნიშანი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილების არქონაა, თუმცა, მედიატორის საქმიანობა ადვილი ნამდვილად არ არის, მედიატორისთვის კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა დიდი გამოწვევაა,<sup>135</sup> რამეთუ მას უწევს მხარეთა შორის ქვემდებარეობის პირობებში მუშაობა, შრომის სამართალში დამკვიდრებული ქვემდებარეობა<sup>136</sup> და, ამასთანავე, დავაში მონაწილე პირთა სიმრავლე, მოთხოვნების ფართო წრე, მომეტებული საზოგადოებრივი ინტერესი, მედიატორის მიუკერძოებლობისა და ნეიტრალურობის სერიოზული გამოცდაა.<sup>137</sup>

### 3.1.1. მედიატორთა რეესტრი

2017 წლის 1-ლ მარტს დამტკიცდა მინისტრის ბრძანება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურების უზრუნველსაყოფად მედიატორთა რეესტრის განსაზღვრის თაობაზე“.<sup>138</sup> მედიატორთა რეესტრი იქმნება შრომის სამართლის ან დაკავშირებულ სფეროებში ექსპერტული ცოდნის მქონე მიუკერძოებელი და დამოუკიდებელი პირებისაგან, რომელთაც აქვთ შრომითი ურთიერთობების საკითხებზე მოლაპარაკებების წარმოებაში სპეციალური ცოდნა ან/და გამოცდილება და რომელთაც, მათი მიმართვის საფუძველზე, რეკომენდაციას უწევს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია.<sup>139</sup> საბოლოო სიას კი რეესტრის ფორმით სამინისტრო ამტკიცებს.<sup>140</sup>

<sup>133</sup> ირემაშვილი ე., გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2015, 7.

<sup>134</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 13.

<sup>135</sup> ირემაშვილი ე., გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2015, 8

<sup>136</sup> შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები შრომის სამართალში, სტატიათა კრებული, პირველი გამოცემა, თბილისი, 2011, 87.

<sup>137</sup> ირემაშვილი ე., გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2015, 8.

<sup>138</sup> ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის და 2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტის შესრულების ანგარიში – შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2018, 35.

<sup>139</sup> საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301, მ. 5.2.

მედიატორთა რეესტრში შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირები არიან აღრიცხულნი. მნიშვნელოვანია, რომ რეესტრიდან მედიატორის შერჩევა დავის სპეციფიკისა და მედიატორის ცოდნის გათვალისწინებით მოხდეს, რადგან მათ კონკრეტულ სფეროში მოლაპარაკების ცოდნის გამო შეუძლიათ მოდავე მხარეებზე ზეგავლენის მოხდენა, ამასთან, სასურველია, სახელმწიფომ ხელი შეუწყოს მედიატორთა ახალი და მომავალი ტრენინდგენის განხორციელებას, რათა მედიაციის პროცესი მხარეთათვის ეფექტურად, მიუკერძოებლად და კომპეტენტურად წარმართონ.<sup>141</sup> მოცემული დათქმებით გამომდინარეობს, რომ მედიატორების შერჩევა პრობით სამართლებრივ დავაზე შესაძლებელია მხოლოდ მედიატორთა რეესტრიდან. აღნიშნულთან დაკავშირებით, მსგავსად თავად მედიატორის დანიშვნის უფლებამოსილებისა, არსებობს კითხვები და განსხვავებული აზრები. თუ მედიაციის ზოგად პრინციპებს გავუყვებით, მედიაციის პროცესში და მის დაწყებამდე, მხარეები არიან უფლებამოსილნი აირჩიონ მედიატორები, ქართული საკანონმდებლო მონესრიგებით კი შეიძლება ითქვას, რომ მხარეთა ნება და, შესაბამისად, ნების ავტონომიურობის საწყისებზე დაფუძნებული მედიაციის პროცესის ფუძემდებლური პრინციპები ილახება.<sup>142</sup> ისევე, როგორც მხარეს მედიაციის პროცესში ნებისმიერ დროს შეუძლია უარი განაცხადოს, რომ მას აღარ სურს მედიაციის პროცესში მონაწილეობა.<sup>143</sup> თუმცა, მიუხედავად ამისა, ქართველი კანონმდებელი სავალდებულო მედიაციის ინსტიტუტს განამტკიცებს, რამაც, შესაძლოა, გარკვეული პრობლემები წარმოშვას, რაც მედიაციის პროცესს და მის განვითარებას აუცილებლად შეაფერხებს.<sup>144</sup>

მედიატორის არჩევის წესი პირდაპირ კავშირშია ნებაყოფლობით პრინციპთან, ამიტომ, რეკომენდაციის სახით, ხშირად მიუთითებენ, რომ აღნიშნული პროცესი მთლიანად უნდა იყოს დამოუკიდებელი. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ მედიატორის დანიშვნის წესი უმჯობესია შეიცვალოს და ეს პროცესი მთლიანად მხარეებზე იყოს დამოკიდებული.<sup>145</sup> მედიატორის დანიშვნის წესთან ერთად,

---

<sup>140</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 21.

<sup>141</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 51.

<sup>142</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 51.

<sup>143</sup> ცერცვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010, 264.

<sup>144</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 51.

<sup>145</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 54.

შეგვიძლია მივუთითოთ მედიატორთა რეესტრზე, რომ მხოლოდ აღნიშნული რეესტრიდან ხდება მედიატორის დანიშვნა, აგრეთვე მნიშვნელოვანია მედიატორთა სათანადო რაოდენობის არსებობის საკითხი და მათი ანაზღაურების წესი, რასაც შრომით მედიაციაში არსებულ ხარვეზებს შორის მოიხსენიებენ. მედიატორთა რეესტრი შედგება 11 დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი მედიატორისაგან, რომლებიც დავის განხილვაში მონაწილეობენ მედიატორის სტატუსით.<sup>146</sup> რამდენად საკმარისია 11 მედიატორი კოლექტიური შრომითი დავების მოსაგვარებლად, მითუმეტეს იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოში ხშირია დასაქმებულთა გაფიცვების, მათი მხრიდან შრომითი პირობების თუ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილი სხვა პრობლემების შემთხვევები, საკმაოდ მნიშვნელოვანი კითხვაა და, ვფიქრობ, პასუხსაც თავადვე მოიპოვებს.

სამართლიანობა მედიაციის ფუნდამენტური პრინციპია და, უმთავრესად, ნორმატიული და ეთიკური სტანდარტია. მედიაციის ეთიკის კოდექსების თანახმად,<sup>147</sup> სამართლიანობა მიემართება მედიაციის პროცესს, რომლის ჩატარებაც უნდა უზრუნველყოს პროვაიდერმა ორგანიზაციამ, მედიატორთა გულმოდგინების, სათანადო წინდახედულების, მიუკერძოებლობის, ინტერესთა კონფლიქტის დაუშვებლობის, მხარეთა ნებაყოფლობითი, გაცნობიერებული, სამართლიანი და თანაბარი მონაწილეობის და მათი თვითგამორკვევის უფლების რეალიზების პრინციპის დაცვით, ცალკეული ქვეყნის სამართალი მედიატორის როლს ხელდასწორედ მხარეთა დახმარებაში, მიაღწიონ სამართლიან შეთანხმებას.<sup>148</sup>

ჩემი აზრით, მინისტრის მიერ დავაზე მედიატორის დანიშვნა უნდა ხდებოდეს იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები თავად ვერ თანხმდებიან, რა პროცესშიც ურთიერთობები მათ შორის მეტად იძაბება და სიტუაციის ჩიხში შესვლის თავიდან ასაცილებლად მნიშვნელოვანია მედიატორის ჩართვა, მხარეებს კი ჰქონდეთ შესაძლებლობა აირჩიონ მედიატორი მედიატორთა რეესტრიდან და, ასევე, ჰქონდეთ უფლება შეთანხმდნენ კერძო მედიატორის ჩართვაზე. მედიატორთა რეესტრი არ უნდა წარმოადგენდეს ერთადერთ საშუალებას მედიატორის არჩევისათვის, ის უნდა იყოს ალტერნატივა, შესაძლებლობა და იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები არ იცნობენ კერძო მედიატორის კვალიფიციურობისა და გამოცდილების შესახებ საკმარის ინფორმაციას, ექნეთ შესაძლებლობა, რომ წარმოდგენილი რეესტრიდან შეარჩიონ დავის წამმართავი მედიატორი.

<sup>146</sup> ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის და 2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტის შესრულების ანგარიში – შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2018, 36.

<sup>147</sup> Ethical Standards for Mediators, Georgia Commission on Dispute Resolution, §IV. მითითებულია, ჩიტაშვილი ნ., სამართლიანი შეთანხმება, როგორც მედიაციის ეთიკური ურთველობის საფუძველი, დავის ლატერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადი, თბილისი, 2016, 8.

<sup>148</sup> ჩიტაშვილი ნ., სამართლიანი შეთანხმება, როგორც მედიაციის ეთიკური ურთველობის საფუძველი, დავის ლატერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადი, თბილისი, 2016, 7-8.

### 3.2. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია და მისი როლი შრომით მედიაციაში

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია არის სათათბირო ორგანო, რომლის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები, თითოეული 6-6 წარმომადგენლით, რომელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე. კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის - საქართველის პრემიერ-მინისტრის წინაშე.<sup>149</sup>

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის არსებობის მიზნისა და მისი დანიშნულების განხილვა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც შრომით საკითხებთან დაკავშირებული პრობლემების დროს ხშირად გვესმის ტელევიზორით თუ სხვა საინფორმაციო საშუალებებით, რომ შეიკრიბა სამმხრივი კომისია წარმოქმნილ შრომით დავაზე სამსჯელოდ, ამიტომ, მნიშვნელოვანია განვიხილოთ მისი ფუნქციები, ხომ არ მოიაზრებს ის მედიაციის გარკვეულ ნიშნებს ან ხომ არ გავს მედიაციას.

სოციალური პარტნიორობა შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს შორის დიალოგისა და ურთიერთობის საშუალებაა, რომელიც ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობით აღიარებული პრინციპების დაცვით. სოციალურ პარტნიორებს წარმოადგენენ დამსაქმებულის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლები, რომელთა საქმიანობა ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და დამოუკიდებლობის, სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემის, ტრიპარტიზმის, კოორდინაციისა და პასუხისმგებლობის საფუძველზე.<sup>150</sup>

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე, დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, ასევე, შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებში სხვადასხვა საკითხებზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.<sup>151</sup>

როგორც ვხედავთ, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია არ არის მედიაციის ელემენტი, არამედ ზოგად შრომით საკითხებთან დაკავშირებული პრობლემების პლატფორმაა, რომლის ერთ-ერთი მსჯელობისა და გადასაწყვეტი თემების ობიექტი შესაძლოა იყოს შრომით სამართლებრივ დავებში მედიაციის ჩართვის ან/და მედიატორის დანიშვნის საკითხი. მისი ფუნქციები და მიზნები არ ეხება უშუალოდ დავის

<sup>149</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 52<sup>1</sup>.

<sup>150</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 52<sup>2</sup>.

<sup>151</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 52<sup>3</sup>.

მოლაპარაკების პროცესში მონაწილეობას, აგრეთვე, მედიატორთა დანიშვნის პროცესში მისი ჩართულობა არის მედიატორთა დანიშვნის პროცესის მიმართ უნდობლობის აღმოფხვრის მექანიზმი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტის შესაბამისად, მედიატორები მხარეებთან მჭიდრო თანამშრომლობისა და კონსულტაციის შედეგად უნდა დანიშნოს ისეთი ფორმატის გამოყენებით, რომელშიც სოციალური პარტნიორები თანასწორ საწყისებზე იქნებიან წარმოდგენილნი.<sup>152</sup> სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია წარმოადგენს შრომით საკითხებთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარების ერთ-ერთ მექანიზმს, შესაძლოა ითქვას, სახელმწიფოს საშუალებას, პოზიტიურად ჩაერიოს შრომითი დავების შუაგულში, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დახმარებით იმსჯელოს და შეარჩიოს მედიატორები შესაბამისი კრიტერიუმებით. საერთაშორისო პრაქტიკაში მკვეთრად გამოხატულია მოსაზრება, რომ განსხვავებული ტიპის დავებზე მნიშვნელოვანია ისეთი მედიატორის დანიშვნა, რომელიც იცნობს წარმოების პინციპებს და დავის სპეციფიკაში უკეთ შეძლებს გარკვევას, შესაბამისად, აუცილებელია, კონკრეტულ დავაზე დავის სპეციფიკის გათვალისწინებით მედიატორის ინდივიდუალური და ადეკვატური კრიტერიუმებით შერჩევა. კერძოდ, კონკრეტულ დავაზე მედიატორად დანიშვნის მიზნით, კანდიდატი შეირჩევა მედიატორთა რეესტრიდან, რომელიც, თავის მხრივ, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიასთან კონსულტაციების საფუძველზე იქმნება. თუმცა, კონკრეტული კოლექტიური დავისას, მედიატორთა რეესტრიდან ირჩევა მედიატორი, რომელსაც ამტკიცებს მინისტრი მხარეთა მოსაზრების გათვალისწინების გარეშე. შედეგად, სოციალური პარტნიორობის მონაწილეობა გათვალისწინებულია მედიატორთა რეესტრის შექმნის პროცესში, თუმცა, კონკრეტულ დავაზე მხოლოდ მინისტრის მიერ მედიატორის ერთპიროვნული შერჩევა არ შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტს და ვერ უზრუნველყოფს სოციალური პარტნიორობის ნდობით აღჭურვილი მედიატორის დანიშვნას.<sup>153</sup>

როგორც ვხედავთ, სახელმწიფოს ჩართულობა შრომითი მედიაციის პროცესში გულისხმობს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის მიერ განხილული და შემუშავებული საკითხების გათვალისწინებას. თუმცა, გარკვეულ შემთხვევებში, აღნიშნული ბალანსი, სამმხრივი კომისიის მსჯელობის გათვალისწინება, დარღვეულია, რადგან, რიგ შემთხვევებში სახელმწიფო გვევლინება აბსოლუტური შესაძლებლობების

<sup>152</sup> R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92) Recommendation concerning Voluntary Conciliation and Arbitration Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) – Status: Request for information. Article 2. მითითებულია, შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 22-23.

<sup>153</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 23.

წყაროდ და გადაწყვეტილების მიღების, მედიაციის რეგულირების მთავარ მექანიზმად შრომითი დავეების წარმართვის პროცესში.

### 3.3. მედიაციის მექანიზმის აღმინისტრირების პრობლემები

სახელმწიფოს როლი მედიაციის მუშაობაში არ შემოიფარგლება მხოლოდ სახელმწიფო ინსტიტუციური ჩარჩოს ქვეშ ამ მექანიზმის არსებობით, არამედ ის მედიაციის სისტემის ეფექტიანი მოქმედების ყველა დონეზე გარანტირებას მოიცავს.<sup>154</sup> ანუ, სახელმწიფოს ვალდებულება არ არის მხოლოდ მედიაციის მექანიზმის დამკვიდრება კოლექტიური შრომითი დავეების მოგვარების პროცესში, არამედ მას აკისრია მოვალეობა მედიაციის პროცესები განვითარდეს მისი ძირითადი პრინციპების გათვალისწინებით.

საქართველოს კონტექსტში მედიაციის მექანიზმის არაერთი პრობლემა მის აღმინისტრირებას უკავშირდება, რაადგანაც არ არის უზრუნველყოფილი სისტემის სათანადო ფუნქციონირება, რაც ამცირებს მხარეთა ნდობას მის მიმართ და ზრდის სახელმწიფოს პასუხისმგებლობას, გაააქტიუროს თავისი როლი მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანი აღმინისტრირების კუთხით. სახელმწიფოს აკისრია პასუხისმგებლობა მედიაციის მექანიზმის საფუძვლიანი ანალიზის, ხარვეზების გამოვლენის, კანონმდებლობის პრაქტიკასთან დაახლოებისა და მისი შემდგომი გაუმჯობესების მიზნით, მედიაციის მექანიზმის ხელშემშლელ ფაქტორთა შორის არის, ასევე, მედიატორთა დანიშვნისა და არჩევის წესი, აგრეთვე, ანაზღაურებისა და კვალიფიკაციის საკითხები.<sup>155</sup>

ასოცირების შესახებ შეთანხმების და დღის წესრიგის განხორციელების 2017 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის პროექტით, საქართველოს უნდა განხორციელებინა შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებები დადგენილებაში N30, მედიატორთა რეესტრის დამტკიცება, შრომითი დავეების მედიაციის მექანიზმის განვითარება, მათ შორის შეთანხმების შესრულების შესახებ მხარეთა ანგარიშვალდებულების სისტემის შექმნისა და მედიაციის მექანიზმის ანალიტიკური ფუნქციის ზრდის გზით, ხოლო, აქტივობის შესრულების ინდიკატორად განისაზღვრა მედიაციის საშუალებით წარმოებული კოლექტიური შრომითი დავეების რაოდენობა, მორიგების შემთხვევების დინამიკის ჩათვლით. აღნიშნულთან დაკავშირებით სახელმწიფოს მიერ განხორციელდა ღონისძიებები, კერძოდ, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან მონოდებული ინფორმაციის თანახმად, რომელიც ეფუძნება სამინისტროს 2018 წლის 15 მარტის წერილს (N01/15174), 2017 წლის 1-ლ მარტს დამტკიცდა მინისტრის ბრძანება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურების

<sup>154</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 21.

<sup>155</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 22

უზრუნველსაყოფად მედიატორთა რეესტრის განსაზღვრის თაობაზე“. მედიატორთა რეესტრი, რომლის უფლებამოსილებაც 3 წლის ვადით განისაზღვრა, შედგება 11 დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი მედიატორისაგან, რომლებიც დავის განხილვაში მონაწილეობენ მედიატორის სტატუსით.<sup>156</sup> თუმცა, აღნიშნული კუთხით სამუშაო გაცილებით მეტია. პრობლემურია მედიატორთა გადამზადებისა და განგრძობითი განათლების მუდმივმოქმედი სისტემის ფუნქციონირება, რაც მედიატორთა კვალიფიკაციის სისტემურ ამაღლებასა და კონკრეტული დავის სპეციფიკასთან მათ შესაბამისობას უზრუნველყოფს.<sup>157</sup> უდავოდ მისასაღებელია მედიატორთა რეესტრის დამტკიცება, თუმცა, პარალელურად, აუცილებელია სოციალური პარტნიორობის მეტი კოოპერაცია და საკანონმდებლო ცვლილებები, რაც ხელს შეუწყობს შრომითი დავების მედიაციის ეფექტური მექანიზმის ფორმირებას.<sup>158</sup>

სახელმწიფოს მართებს საკითხისადმი სტრატეგიული მიდგომების განვითარება და ეფექტიანი ნაბიჯების გადადგმა, მათ შორის, საკანონმდებლო ცვლილებების ინსცენირებისა და ცნობიერების ამაღლებაზე ორიენტირებული კამპანიების წარმართვის გზით.<sup>159</sup> მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ გაააქტიუროს თავისი როლი მედიაციის ადმინისტრირების პროცესში. კერძოდ, მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ უზრუნველყოს მედიაციის მექანიზმის განგრძობადი მონიტორინგი, რაც საფუძვლად დაედება სისტემის მუდმივი გაუმჯობესებისათვის სახელმწიფო ხედვისა და პოლიტიკის შემუშავებას. ამასთან, სისტემაში დღეს არსებული პრობლემების აღმოსაფხვრელად მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ უზრუნველყოს: მედიატორთა რეესტრის გამრავალფეროვნება და მედიატორთა რაოდენობრივი ზრდა სხვადასხვა გრაფიკით მომუშავე მედიატორების სისტემაში შემოყვანით, მედიატორთა სათანადო ანაზღაურების პოლიტიკის დანერგვა, სოციალური პარტნიორობის აქტიური ჩართულობის უზრუნველყოფა კონკრეტულ დავაზე მედიატორის დანიშვნის პროცესში, მედიატორთა კვალიფიკაციის სისტემური ამაღლება.<sup>160</sup> სწორედ სახელმწიფოს მონაწილეობამ უნდა უზრუნველყოს ყველა საჭირო მექანიზმის დანერგვა, რომლის შედეგადაც, შესაძლებელი იქნება მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენა, მხარეთა მოლაპარაკების ძალის დაბალანსება და საჯარო ინტერესის დაცვა.<sup>161</sup>

<sup>156</sup> ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის და 2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტის შესრულების ანგარიში – შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2018, 35-36.

<sup>157</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 22.

<sup>158</sup> ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის და 2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტის შესრულების ანგარიში – შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2018, 37.

<sup>159</sup> ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის და 2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტის შესრულების ანგარიში – შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2018, 38.

<sup>160</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 33.

<sup>161</sup> HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th,

#### 4. ნებაყოფლობითობის ელემენტის მნიშვნელობა შრომით მედიაციაში

ეროვნულ კანონმდებლობაში არსებული ჩანაწერის მიხედვით, მედიაციის გამოყენება კოლექტიური შრომითი დავის გადასაწყვეტად მთლიანად სახელმწიფო მექანიზმთან არის დაკავშირებული და კანონი არ ითვალისწინებს მხარეების მიერ, მაგალითად, კერძო მედიატორისათვის მიმართვის შესაძლებლობას. კოლექტიური შრომითი დავა უნდა გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც მხარეებს შორის პირდაპირი მოლაპარაკების გამართვას გულისხმობს ან მედიაციას, რომლისთვისაც საჭიროა სამინისტროსთვის მიმართვა, ან მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის შემთხვევაში, სამინისტროს ინიციატივით, დავაში მედიატორის ჩართვა.<sup>162</sup> კერძო მედიაციის გამოყენების შესაძლებლობა კი, რომელიც ხორციელდება მხარეთა ინიციატივით, მედიაციის თაობაზე შეთანხმების საფუძველზე, სასამართლოს მიერ საქმის მედიატორისათვის გადაცემის გარეშე,<sup>163</sup> კოლექტიურ შრომით დავებზე არ ვრცელდება.<sup>164</sup>

კოლექტიური შრომითი დავის მედიაცია ნებაყოფლობითი პროცესია, რომელზეც მხარე თავად იღებს გადაწყვეტილებას, თუმცა არის შემთხვევები, როდესაც მხარეები არ მიმართავენ მედიაციას და ვერც მოლაპარაკების გზით თანხმდებიან ერთმანეთში. აღნიშნულ შემთხვევაში საჭირო ხდება მექანიზმი, რომელიც არა სავალდებულო გზით ან ნებაყოფლობითობის ელემენტის შესუსტებით, როგორც ეს, მაგალითად, სასამართლო მედიაციასთან დაკავშირებით მსჯელობებში გვხვდება, არამედ, საჯარო წესრიგის უპირატესობის და მნიშვნელობის გათვალისწინებით, ჩაერთვება და ეცდება მხარეებს შორის არსებული დავის მოგვარებას, რის განხორციელებადაც შესაძლოა მივიჩნიოთ მინისტრისათვის მინიჭებული უფლება, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის შემთხვევაში საკუთარი ნებით ჩართოს დავაში მედიატორი. აღნიშნული საკითხი, კერძოდ, მინისტრისათვის მინიჭებული უფლება მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე მედიაციის დანიშვნის თაობაზე, კანონის მნიშვნელოვანი ნოვაციაა,<sup>165</sup> თუმცა ამ მოსაზრებას ჰყავს მონინალმდეგეებიც, რომლებიც მედიაციის ნებაყოფლობითობის პრინციპის დაცვის აუცილებლობიდან მსჯელობენ, რაც უპირველესად მედიაციის ცნებიდან და საერთაშორისო მითითებებიდან გამომდინარეობს და აღნიშნული ჩარევა შესაძლოა მედიაციის ნებაყოფლობითობის ელემენტის დარღვევა იყოს.

მედიატორებს ხშირად გავლენის მოხდენა შეუძლიათ მხარეებზე მათი პიროვნების, პირადი თვისებებისა და იმ ურთიერთობის გამო, რომელიც მათ აქვთ დამყარებული

---

2007 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, ILO Office, Geneva. P.4.

<sup>162</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 48<sup>1</sup>.1/4.

<sup>163</sup> საქართველოს კანონის პროექტი, მ.2. „გ“.

<sup>164</sup> საქართველოს კანონის პროექტი, მ. 1.3.

<sup>165</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 20.



მოდავე მხარეებთან. კვლევის თანახმად, პოზიტიური დამოკიდებულების მონონება და სურვილი იმ პირისა თუ ორგანიზაციის მხრიდან, რომელიც მათ მიერ არის მონონებული, დიდი ზეგავლენის მოხდენია. სწორედ აქედან გამომდინარე, მიზანშეუნონლად უნდა იქნას მიჩნეული მედიატორის მინისტრის მიერ დანიშვნა და ამ პროცესში მხარეთა ნების ავტონომიის შეზღუდვა. აღნიშნული იმპერატიული ნორმა თითქოს მედიაციის პროცესს წარუმატებლად დასრულებისკენ უბიძგებს.<sup>166</sup> მოცემული მსჯელობა არ არის ობიექტურობას მოკლებული, რადგან ის გულისხმობს მხარეთა ფსიქოლოგიურ დამოკიდებულებას, თავისუფალი ნების ფაქტორის გავლენას მის გონებაზე, კერძოდ, იმპერატიულმა დანაწესმა შესაძლოა მასში გამოიწვიოს არა პრობლემის მოგვარებისაკენ მიმართული განწყობა, არამედ ზეგავლენა, რომელიც დაუტოვებს განცდას, რომ ის თავად კი არ წყვეტს დავის ირგვლივ არსებულ საკითხებს, არამედ სახელმწიფო მოიუთითებს მასზე, ხოლო პოზიტიური დამოკიდებულება გულისხმობს, რომ მხარეს მეტი ნდობა და უშუალო დამოკიდებულება აქვს იმ მედიატორის მიმართ, რომელიც მის მიერ არის მონონებული და **შერჩეული**. მოცემულ შემთხვევაში ნდობისა და უშუალობის მეტი შესაძლებლობაა, რაც, შესაძლოა, არ იყოს სახელმწიფოს მიერ დანიშნული მედიატორის მიმართ, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს პროცესის სათანადოდ წარმართვას. ამასთანავე, გასათვალისწინებელი და მნიშვნელოვანია, რომ მხარეები ვალდებულნი არიან მონაწილეობა მიიღონ დავის მედიატორის მონაწილეობით წარმართულ პროცესში.<sup>167</sup> აგრეთვე, დავის ნებისმიერ სტადიაზე, მინისტრს უფლება აქვს შემათანხმებელი პროცედურები შეწყვიტოს.<sup>168</sup> რადგან მედიაცია ნებაყოფლობითი პროცედურაა, სავალდებულო მედიაცია მედიაციის ბუნებისათვის სრულიად შეუსაბამოდ მიიჩნევა, ხოლო მედიაციის ნებაყოფლობითობის ხაზგასასმელად, ევროპის ქვეყნებში, მათ შორის გერმანიაში, დადგენილია, რომ სწორედ მხარეებს შეუძლიად მედიაციის პროცესის ნებისმიერ დროს შეწყვეტა.

როგორც ვხედავთ კოლექტიურ შრომით დავებში მედიაციის გამოყენებასთან დაკავშირებით მრავალი მოსაზრებაა, რომლებიც მედიაციის ცნებიდან, მისი არსიდან გამომდინარე წარმოიშვა, თუმცა, აქაც, შესაძლოა ვიმსჯელოთ იმ სპეციფიკებზე, რაც კონკრეტულ სახელმწიფოსა თუ საზოგადოებაზე დაკვირვებას ახლავს თან. ისევე, როგორც სასამართლო მედიაციაზე მსჯელობისას, ნებაყოფლობითობის ელემენტის შეზღუდვა, შესაძლოა, არ პასუხობდეს მედიაციისათვის დამახასიათებელ ზოგად კრიტერიუმებს, თუმცა, ასეთი სახით საზოგადოებისთვის მედიაციის მიწოდება, „სავალდებულო“ მედიაცია, შეიძლება ერთგვარ საჩვენებელ პროცესად იქცეს, რაც მხარეებს საშუალებას მისცემს, იძულებით, მაგრამ გაეცნონ ყველა დადებით ასპექტს, რაც

<sup>166</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადი, თბილისი, 2014, 51.

<sup>167</sup> საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301, მ. 4.12.

<sup>168</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 48<sup>1</sup>.5.

მედიაციას ახლავს თან.<sup>169</sup> აქედან გამომდინარე, ობიექტურობას არ იქნება მოკლებული მივიჩნით, რომ აღნიშნული მიდგომები მედიაციის შემდგომი განვითარების გზაზე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გასავლელი ეტაპია, ის ემსახურება ინფორმირებულობის გაზრდას, მედიაციის გაცნობას, საზოგადოების ცნობიერებაში დამკვიდრებას და დამახსოვრებას, რომ დავის შემთხვევაში შეუძლიათ მიმართონ მისი ალტერნატიული მოგვარების ისეთ მექანიზმს, როგორც არის მედიაცია.

აღნიშნულ საკითხზე მსჯელობისას მრავალი სამართლებრივი და სხვა სახის ფაქტორები იკვეთება, შესაძლოა ვისაუბროთ შედარებითი სამართლის გავლენაზე შრომით მედიაციაში ნებაყოფლობითობის პრინციპის გამოყენებასთან დაკავშირებით, თუმცა, წმინდა სამართლებრივი გაგებით, ფაქტია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში მედიაციის მხარეები საკუთარი ნებით არ ირჩენ მედიატორს, რაც თავის მხრივ ეწინააღმდეგება მედიაციის კონცეფციას, რა მიზეზებსაც არ უნდა ეფუძნებოდეს ის. აგრეთვე, მედიაციაში კოლექტიურ შრომითი დავის დროს მხარეების ვალდებულებაა, მონაწილეობა მიიღონ მოლაპარაკებაში, რაც კიდევ ერთხელ ეწინააღმდეგება მედიაციის ბუნებას.<sup>170</sup> მხარეები თავისუფალნი არიან მოლაპარაკების დროს, რაც შეიძლება გახდეს მოლაპარაკების კრახით დასრულების მიზეზი, თუმცა მოლაპარაკება თავისუფლების გარეშე კარგავს თავის რეალურ არსს.<sup>171</sup> ფაქტია, რომ საქართველოში დღეს არსებული კანონმდებლობით განსაზღვრული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურების სტილისათვის დამახასიათებელია ისეთი ფუნდამენტური პრინციპის შეზღუდვა, როგორცაა ნებაყოფლობითობის პრინციპი.

თუმცა, ჩემი აზრით, გასათვალისწინებელია გარემოებები, რის საფუძველზეც ხდება ნებაყოფლობითობის შეზღუდვა და ვფიქრობ, რადგან ის ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურება, აგრეთვე, მხარებს შენარჩუნებული აქვთ უფლება არ შეთანხმდნენ და მიმართონ სასამართლოს ან არბიტრაჟს, ანუ, ეს უფრო დამატებითი შესაძლებლობის შეტავაზებაა, ვიდრე იძულება, დასაშვებია ამ დოზით ნებაყოფლობითობის ელემენტის შეზღუდვა, იმისათვის, რომ მედიაცია მიწვდეს საზოგადოებას ისეთი დოზით, რომ აღარ გახდეს საჭირო მისი სახელმწიფოს მხრიდან შეთავაზება. ასე, რომ საჭიროა მისი დადებითი და უარყოფითი მხარეების შეჯერება, მიზნის გაანალიზება და არა მხოლოდ ნებაყოფლობითობის პრინციპის დეფინიციით მსჯელობა.

<sup>169</sup> ოქროპირიძე ბ., მედიაცია - სიახლე ქართულ სამართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2012, 30-31.

<sup>170</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 51.

<sup>171</sup> ჟორჯოლიანი ლ., ბოდიში და პატიება მედიაციის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 39.

## 5. კონფიდენციალურობის პრინციპი შრომით მედიაციაში

მედიაციის პროცესი კონფიდენციალურია, რაც ეხმარება მხარეებს თავისუფლად განიხილონ ინ პრობლემები, რაც ურთიერთობაში არსებობს.<sup>172</sup> კონფიდენციალურობის პრინციპს განსაკუთრებით დიდი ყურადღება ეთმობა კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს.<sup>173</sup> რაც უფრო რთულია დავა და რაც უფრო მეტი სუბიექტის ინტერესები იკვეთება მასში, მით უფრო მეტია შანსია საფრთხე შეექმნას კონფიდენციალურობის პრინციპს. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით თითქოს დაკუთვნილია კონფიდენციალურობა, კოდექსის 48<sup>1</sup>-ე მუხლის მე-9 ნაწილის მიხედვით მედიატორი ვალდებულია, არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც მედიატორისთვის, ცნობილი გახდა. საგულისხმო ფაქტია, რომ შრომის კოდექსის მსგავს შემთხვევებს არ უწესებს დავაში მონაწილე მხარეებს და მესამე პირებს. 48<sup>1</sup>-ე მუხლის მე-7 ნაწილის მიხედვით მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში მედიატორი ვალდებულია გაუგზავნოს მას ანგარიში, რაც ბუნდოვან შეგრძნებას ტოვებს. ის ზოგადი დანაწესია და არ არის მითითებული ანგარიშის სტანდარტული რეკვიზიტები ან ფორმა, შესაბამისად არაფერია ნახსენები მედიატორის მოქმედების ფარგლებზე. მართალია, შრომის კოდექსი აწესებს, მედიატორმა არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია, მაგრამ არც გაამჟღავნების ფარგლებია განსაზღვრული, კერძოდ მიზანშეწონილი იქნება თუ არა ყველა შემთხვევაში მინისტრისთვის ინფორმაციის მიწოდება და რა შეიძლება იყოს ისეთი ინფორმაცია, რაც მინისტრთანაც არ უნდა გაამჟღავნდეს. შემთხვევებითი პროცედურა საფრთხეს უქმნის როგორც კონფიდენციალურობის პრინციპს, ასევე ზოგადად მედიაციის პროცესის ეფექტურობას.<sup>174</sup> არ არის დაკონკრეტებული, თუ რა ინფორმაცია შეუძლია გაასაჯაროოს მედიატორმა და რა არა, ასევე, მსგავსი დანაწესი დაბრკოლებას უქმნის მედიაციას მის მიმართ ნდობის ჩამოყალიბების პროცესში. კონფიდენციალურობის დაცვა მედიატორის ეთიკური ვალდებულებაა,<sup>175</sup> შესაბამისად ის დიდი ყურადღებით უნდა მოეკიდოს ანგარიშის წერილობით ჩამოყალიბებასა და შესაბამისად ამ ანგარიშის მხარეთათვის განმარტებას.<sup>176</sup> ვფიქრობ, უმჯობესი იქნება, თუ საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული კოლექტიური შრომითი მედიაციის რეგულაციები შეიცვლება და დაიხვეწება, ყურადღება გამახვილდება როგორც

<sup>172</sup> Cooley W, J., The Mediator's Handbook: Advanced Practice Guide for Civil Litigation, USA, 2006, p.32.

[https://books.google.ge/books?id=I9iN4Bu6HpgC&pg=PP1&source=kp\\_read\\_button&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ge/books?id=I9iN4Bu6HpgC&pg=PP1&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

<sup>173</sup> Ronan F., Confidentiality in Commercial Mediation: A Fine Balance (Part 2), Journal of South African Law, Vol. 2015, Issue 4, 2015, 718.

<sup>174</sup> ირემაშვილი ქ., გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2015, 9.

<sup>175</sup> Waldman E, Mediation Ethics Cases and Commentaries, Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2011, 227.

<sup>176</sup> ირემაშვილი ქ., გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2015, 11.

მედიატორის, ასევე მხარეებისა და მესამე პირების პასუხისმგებლობაზე,<sup>177</sup> ყურადღება უნდა დაეთმოს კონფიდენციალურობის პრინციპის დარღვევის შედეგად ზიანის ანაზღაურების წესს.

## 6. მედიაცია და გაფიცვის უფლება

შრომის სამართალი ემსახურება დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესებს შორის ბალანსის დაცვას, თუმცა ამის მიღწევა საკმაოდ რთულია, იმ სპეციფიკის გამო, რომ შრომითი ურთიერთობის დროს დასაქმებული დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში იმყოფება დამსაქმებელთან მიმართებით, ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ კანონმდებლობა შეიცავდეს დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის გარკვეულ მექანიზმებს, ასეთად კი, შეიძლება ითქვას, გვევლინება გაფიცვის უფლება, რომელიც შეიძლება, დასაქმებულმა გამოიყენოს როგორც დარღვეული უფლების აღდგენისა და ასევე კონკრეტული უფლებების მოპოვების საშუალება.<sup>178</sup> ევროპული კავშირის ფარგლებში ჩამოყალიბებული ერთიანი სტანდარტის თანახმად, აღიარებულია გაფიცვის უფლება, თუმცა წევრ სახელმწიფოებს აქვთ შეზღუდვის დანესების უფლება, რის გამოც გაფიცვის უფლება, რიგ შემთხვევებში, გამოიყენება მაშინ, როდესაც ის ერთადერთი გამოსავალია.<sup>179</sup>

გაფიცვა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობილი დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.<sup>180</sup> გაფიცვა დასაქმებულთა კონსტიტუციით აღიარებული უფლებაა.<sup>181</sup>

გაფიცვის უფლების რეალიზებისათვის აუცილებელია მხარეთა შორის არსებობდეს შრომითი ურთიერთობა, რომლის პროცესშიც წარმოიშობა დავა. ამასთან, აუცილებელია დასაქმებულის ინტერესის არსებობა, რომელიც განაპირობებს მისი გაფიცვის უფლებას. გაფიცვა, როგორც პროტესტის უკიდურესი ფორმა, კანონით დადგენილ მკაცრ პროცედურულ რეგულირებას ექვემდებარება, რომელთანაც კონკრეტული გაფიცვის

<sup>177</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 51.

<sup>178</sup> ლიპარტელიანი რ., გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 233.

<sup>179</sup> სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 151.

<sup>180</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 49.1.

<sup>181</sup> საქართველოს კონსტიტუცია მ.26.3.

შესაბამისობა გაფიცვის კანონიერებასა და უკანონობას განაპირობებს.<sup>182</sup> გაფიცვის უფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის უფლება და, შესაბამისად, მისი შეზღუდვის პირობები მოქმედი კანონმდებლობითაა მონესრიგებული.<sup>183</sup>

საქართველოში, 1998 წლის კანონის კოლექტიური შრომითი დავის მონესრიგების წესის შესახებ გაუქმების შემდგომ მოქმედი შრომის კოდექსი თუ გაფიცვის პროცესის მარეგულირებელი კანონმდებლობა უშვებდა შესაძლებლობას, დავის მონაწილე მხარეს ჯერ გამაფრთხილებელი გაფიცვა დაეწყო და მხოლოდ ამის შემდეგ წარმოშობოდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის ვალდებულება – „ანუ გამოდის, რომ მხარეები ჯერ იფიცებოდნენ და ამის შემდეგ სხდებოდნენ მოლაპარაკების მაგიდასთან“.<sup>184</sup>

### 6.1. მედიაცია, როგორც გაფიცვის წინაპირობა

შემათანხმებელი პროცედურებისა და მედიაციის გავლას გაფიცვის გამოცხადებამდე ბევრი ქვეყნის კანონმდებლობა მოითხოვს.<sup>185</sup> საქართველოში შრომითი მედიაცია პირდაპირ დაუკავშირდა გაფიცვას და გაფიცვის უფლების წარმოშობის წინაპირობა გახდა.<sup>186</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მოსაზრებით, ასეთი რეგულაციების სულისკვეთება მთლიანად შეესაბამება 98-ე კონვენციის მე-4 მუხლის სულისკვეთებას, რომელიც მოუწოდებს ნებაყოფლობითი მოლაპარაკებების სრულად განვითარებას და გამოყენებას, რაც მიზნად ისახავს კოლექტიური მოლაპარაკებების ხელშეწყობას, თუმცა, ის არ უნდა იყოს ისეთი დროში განვლილი და კომპლექსური, რომ გაფიცვა პრაქტიკულად შეუძლებელი გახდეს ან ეფექტურობა დაკარგოს.<sup>187</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსი კოლექტიურ შრომით დავებზე გაფიცვის უფლების წარმოშობას სპეციალურ წინაპირობას უკავშირებს.<sup>188</sup> კერძოდ, კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება წარმოიშობა შეთანხმების მისაღწევად მხარის მიერ მინისტრისათვის წერილობით შეტყობინებების გაგზავნიდან ან, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის

<sup>182</sup> „პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2015, 62-63.

<sup>183</sup> საჩალელი ს., გაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, თბილისი, 2014, 49.

<sup>184</sup> სანიკიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 4 ივლისს განხორციელებული ცვლილებების მიმოხილვა, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 23.

<sup>185</sup> ლიპარტელიანი რ., გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 244.

<sup>186</sup> „რა არის შრომითი მედიაცია?“, EMC, Tbilisi, 2019. <https://emc.org.ge/ka/products/ra-aris-shromiti-mediatsia>

<sup>187</sup> ლიპარტელიანი რ., გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 245.

<sup>188</sup> ირემაშვილი ქ., გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადური, თბილისი, 2015, 15.

არსებობის შემთხვევაში, მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშნვიდან 21 კალენდრული დღის გასვლისთანავე. ასე, რომ სახეზე გვაქვს ორი ელემენტი, რომლებიც იმპერატიულია და რომლის დაცვითაც შესაძლებელია გაფიცვა. ამ პროცედურების გარეშე გაფიცვა შესაძლოა უკანონოდ ჩაითვალოს. თუ ერთ-ერთი მხარე თავს აარიდებს შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყობს გაფიცვას, ასეთი გაფიცვა ჩაითვლება უკანონოდ.<sup>189</sup> აღნიშნული დანაწესი არ უნდა იყოს ფორმალური და გაფიცვის ხელშემშლელი. ის უნდა ემსახურებოდეს დავის მოგავრების საქმეს, მხარეები კი უნდა მონაწილეობდნენ პროცესებში, სანადალმდეგო შემთხვევაში, მიუხედავად პროცედურული დანაწესის დაცვით მისთვის გაფიცვის უფლების წარმოშობისა, ასეთი გაფიცვა შესაძლოა უკანონოდ ჩაითვალოს. როგორც ვხედავთ, მთავარი მიზანია არა გაფიცვის უფლების შეზღუდვა, არამედ მოლაპარაკება, კომუნიკაცია, შეთანხმება იმისათვის, რომ თავიდან იქნას აცილებული გაფიცვა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოებმა ზოგადად აღიარეს გაფიცვის უფლების რეალიზაციის წინაპირობები, რომელთა შორისაც არის კოლექტიური დავის დროს, გაფიცვის ორგანიზებამდე, შემათანხმებელი პროცედურის, მედიაციისა და (ნებათაღობით) არბიტრაჟის პროცედურის ამოწურვის ვალდებულება.<sup>190</sup> საერთაშორისო პრაქტიკაში მედიაციის პროცედურის დაწყება პირდაპირ უკავშირდება გაფიცვის უფლების რეალიზაციას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტით, გაფიცვისგან თავის შეკავების მოთხოვნა დასაშვებია, თუ ყველა მხარის თანხმობით, ან სახელმწიფოს ინიციატივით, კოლექტიური დავა გადის მედიაციის, ან სხვა ტიპის მოლაპარაკების პროცესს.<sup>191</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს აღნიშნულს და, ამასთანავე, საყურადღებოა, რომ გაფიცვის უფლების განხორციელების წინაპირობებს ითვალისწინებდა 1998 წლის კანონი „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ“. ამ კანონში მოცემული ჩანაწერი, როგორც უკვე ვთქვი, არ შეიცავს მედიაციის ცნებას, თუმცა შინაარსობრივად მოიაზრებს მედიატორის მსგავს ფიგურას და მედიაციის პროცედურებს, აგრეთვე, შემათანხმებელ პროცედურებს (მედიაციას), როგორც გაფიცვის წინაპირობას. თუ შემათანხმებელმა პროცედურებმა ხელი ვერ შეუწყვეს კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტას ან დასაქმებულმა თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებს, არ შეასრულა კოლექტიური შრომითი დავის შედეგად მიღწეული შეთანხმება, მუშაკებს შეუძლიათ მოაწყონ გაფიცვა.<sup>192</sup> გაფიცვის პერიოდში მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურების წარმოება კოლექტიური შრომითი დავის

<sup>189</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 51.3.

<sup>190</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბილისი, 2017, 289.

<sup>191</sup> R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92) Article I, II.

<sup>192</sup> საქართველოს კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ, 1998, მ. 11.1, ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის კანონი N3132 შედეგად.

გადასაწყვეტად.<sup>193</sup> ხოლო, კოლექტიური შრომითი დავის დროს გაფიცვა უკანონოა, თუ იგი გამოცხადდა იმ ვადების, პროცედურებისა და მოთხოვნების გაუთვალისწინებლად, რომელიც განსაზღვრულია კანონით.<sup>194</sup> როგორც ვხედავთ. 1998 წლის კანონი „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ“, რომელიც არეგულირებდა მედიაციის გამოყენების წესს, ასევე, ითვალისწინებდა მას გაფიცვის უფლების განხორციელების წინაპირობად.

გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტმა გამოხატა პოზიცია, რომ გაფიცვის კანონიერებისთვის დადგენილი წინაპირობები უნდა იყოს გონივრული და პროფესიული კავშირისათვის არ უნდა აწესებდეს არსებით შეზღუდვებს: ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, ქვეყნების დიდ ნაწილში შემათანხმებელი პროცედურა და მედიაციის პროცედურა ამონურული უნდა იქნეს გაფიცვის შესახებ წინასწარი შეტყობინებების გამოცხადებამდე. აღნიშნული მსჯელობა სრულად შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) გაერთიანების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ 1949 წლის N98-ე კონვენციის მე-4 მუხლს, რომელიც მოითხოვს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ორგანიზაციას შორის ნებაყოფლობითი მექანიზმის სრულ განვითარებას და გამოყენებას, კოლექტიური ხელშეკრულების საშუალებით დასაქმების პირობების დარეგულირების მიზნით. კომიტეტის აზრით, შემათანხმებელი პროცედურის ერთადერთი მიზანია მხარეებს შორის მოლაპარაკების წახალისება, შემათანხმებელი პროცედურა კი არ უნდა იყოს ისეთი რთული, რომ შეუძლებელი გახდეს გაფიცვის უფლების პრაქტიკული რეალიზაცია.<sup>195</sup>

ბალანსის დაცვა შრომით მედიაციასა და გაფიცვის უფლებას შორის საკმაოდ მნიშვნელოვანია. სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, ერთის მხრივ, მედიაციის რეალურობა და ეფექტიანობა და, მეორეს მხრივ, გაფიცვის უფლების პატივისცემა, რათა მედიაციის მექანიზმის სავალდებულო ხასიათი არ გახდეს გაფიცვის უფლების დაბრკოლებისა თუ მისი არაპირდაპირი კონტროლის საშუალება.<sup>196</sup>

მიუხედავად აღნიშნული მსჯელობისა, საქართველოს შრომის კოდექსის 49-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ჩანაწერისა, ხშირად ვხვდებით შემთხვევებს, როცა სოციალურ ქსელსა თუ ტელევიზიაში აღნიშნავენ, რომ გაფიცულებსა და დასაქმებულებს შორის დავაში ჩაერთო მედიატორი, მათ შორის მედიაციის პროცესი წარმართება, სამინისტროს მედიატორმა გაფიცულებს მიმართა და სახვა მსგავსი ინფორმაციები, რაც ბადებს საფუძვლიან ეჭვს,

<sup>193</sup> საქართველოს კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ, 1998, მ. 14.1, ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის კანონი N3132 შედეგად.

<sup>194</sup> საქართველოს კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ, 1998, მ. 15.1, ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის კანონი N3132 შედეგად.

<sup>195</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბილისი, 2017, 290.

<sup>196</sup> „რა არის შრომითი მედიაცია?“, EMC, Tbilisi, 2019. <https://emc.org.ge/ka/products/ra-aris-shromiti-mediatsia>

რომ ხარვეზებია გაფიცვის უფლების რეალიზებასა და მედიაციის პროცესის, როგორც გაფიცვის წინაპირობის გამოყენების ირგვლივ. ამის მაგალითია კაზრეთის შემტხვევაც, სადაც, მიუხედავად საკანონმდებლო მონესრიგების არსებობისა, გაფიცვა წინ უსწრებდა დავის მედიაციით გადაწყვეტის განხორციელებას.

## 7. შრომითი მედიაციის პრაქტიკა საქართველოში

მედიაცია, როგორც კოლექტიური შრომითი დავის მოგვარების ალტერნატიული მეთოდი ქართულ კანონმდებლობაში 2013 წლიდან დამკვიდრდა. ნაშრომში განვითარებულია მსჯელობა მედიაციის ელემენტების არსებობის შესახებ 1998 წლის ქართულ კანონმდებლობაში, კერძოდ, საქართველოს კანონში კოლექტიური შრომითი დავის მონესრიგების წესის შესახებ, თუმცა, მედიაციის, როგორც სამართლებრივი ინსტიტუტის არსებობა ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში მაინც 2013 წლიდან აითვლება. რაც შეეხება ძველ კანონს და პრაქტიკას, არ მოიპოვება ცნობები მის გამოყენებასთან და ცალკეულ შემთხვევებთან დაკავშირებით, განსხვავებით არსებული მდგომარეობისგან, სადაც ვხვდებით შრომითი დავის მედიაციის გზით მოგვარების შემთხვევებს.

საქართველოში 2013 წლამდე და 2013 წლის შემდეგ მრავალი მსჯელობა გაიმართა, ჩატარდა კონფერენციები შრომით დავებში მედიაციის გამოყენების საკითხებთან დაკავშირებით. უცხოელი კოლეგები და დარგის სპეციალისტები გვიზიარებდნენ და გვიზიარებენ გამოცდილებებს, ცოდნას და გვაძლევდნენ კონკრეტულ რჩევებს, რომელიც დაეხმარება მედიაციის ინსტიტუტის გამყარებასა და განვითარებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ჩართულია საქართველოში შრომი სამართლის, შრომითი მედიაციის განვითარების პროცესებში, მისი მხარდაჭერით ტარდება პროექტები, კონფერენციები, რომლებიც ესმახურება შრომითი მედიაციის განვითარების ხელშეწყობას და მის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანას.<sup>197</sup>

ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრმა (EMC), პროექტის INSPIRED+ Georgia-ს ფარგლებში გამართა საერთაშორისო კონფერენციას თემაზე „საქართველოს შრომითი მედიაციის მექანიზმზე მრავალწარმომადგენლობითი დიალოგი: დაბრკოლებების იდენტიფიცირება და რეკომენდაციებზე შეჯერება“. კონფერენციას დაესწრნენ შრომითი პოლიტიკის სფეროს მთავარი აქტორები - სოციალური პარტნიორები, სამთავრობო და საპარლამენტო ორგანოების წარმომადგენლები, ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციები. საერთაშორისო კონფერენცია მიზნად ისახავდა, შრომითი მედიაციის მექანიზმის შესახებ პოლიტიკური დისკუსიის წახალისებას, შემუშავებულ რეკომენდაციაზე აქტორებს შორის დებატების

<sup>197</sup>“Improved Compliance with Labour Laws in Georgia”, International Labour Organization, December, 2013. [https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS\\_537483/lang-en/index.htm?fbclid=IwAR0Hx380BUh8c9rzj9KgX8SSDUZna6mi\\_kfznOSnItHH264B\\_cUuGyrBP1M](https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_537483/lang-en/index.htm?fbclid=IwAR0Hx380BUh8c9rzj9KgX8SSDUZna6mi_kfznOSnItHH264B_cUuGyrBP1M)



გაჩენას და მექანიზმის გაუმჯობესებისთვის საჭირო პოლიტიკის ადვოკატირებას.<sup>198</sup> ასევე, აქტიურად იმართება საჯარო ლექციები, გაცნობითი ხასიათის შეხვედრები შრომითი მედიაციის პოპულარიზებასთან დაკავშირებით. საქართველოს მედიატორთა ასოციაციის, საქართველოს ფოსტის და ევროპის ბიზნეს ასოციაციის ორგანიზებით გაიმართა შეხვედრა თემაზე „შრომითი დავეების გადანაცვების დიზაინი ქართული ბიზნესისთვის“, მისი მიზანია ქართულ ბიზნესს გააცნოს დავის გადანაცვების ალტერნატიული საშუალებები და მისი დადებითი მხარეები, რაც გამოიხატება დავის გადანაცვების დროისა თუ ხარჯების შემცირებაში.<sup>199</sup>

უკვე მრავალჯერ ვთქვით, რომ მედიაცია მიზნად ისახავს შრომით ურთიერთობებში მზარდი კოლექტიური დავების მცირე დროში, სასამართლო დანახარჯების გარეშე გადაჭრას,<sup>200</sup> თუმცა მხოლოდ აღნიშნული ფაქტორი არ არის მისი ეფექტიანობის გარანტი და იმ საზოგადოებაში და სოციალურ გარემოში, რომელშიც ჩვენ ვცხოვრობთ მრავალი პრობლემატური, ერისათვის სახასიათო ელემენტი იკვეთება, რაც გასათვალისწინებელია საკიტხზე მსჯელობისას. შრომითი მედიაციის ირგვლივ ბევრს საუბრობენ მის არა მარტო სამართლებრივ, არამედ, სოციალურ ტრილში და ინტერვიუებში, ვიდეომიმართვებსა თუ სხვა საშუალებებში აღნიშნავენ, რომ არსებული სისტემა ვერ გახდა კოლექტიური შრომითი დავის გადაჭრის ეფექტიანი გზა.

## 7.1. კოლექტიურ შრომით დავაში მედიაციის გამოყენების პირველი პრეცედენტი საქართველოში

პირველი შრომითი მედიაცია საქართველოში შედგა 2014 წლის 10-23 მარტის პერიოდში, დაბა კაზრეთის ოქროს საბადოში დასაქმებულთა და დამსაქმებელი კომპანიის მენეჯმენტს შორის არსებული უთანხმოების გამო, რასაც წინ უსწრებდა იმ ეტაპზე ყველაზე ხანგრძლივი საგაფიცვო პროცესი ქართული შრომის სამართლის ისტორიაში,<sup>201</sup> რომლის მხარეებიც იყვნენ კომპანია “RMG Gold” და “RMG Cooper”-ის დამსაქმებლები და დასაქმებულები. მედიატორმა პირველი მედიაციის პროცესი მხარეთა შეთანხმებით დაასრულა, რაც წინაპირობა უნდა ყოფილიყო საქართველოში მედიაციის პროცესის, მათ

<sup>198</sup> საერთაშორისო კონფერენცია შრომითი მედიაციის მექანიზმის შესახებ, სამოქალაქო საზოგადოების პორტალი, თებერვალი, 2019. <http://www.cso.ge/view.php?type=news&slug=saertashoriso-konferencia-shromiti-mediaciis-meqanizmis-shesakheb&lang=ge&fbclid=IwAR3ZJSMMkCfjxmBgpKOLj49uT262sryzJtd0T2w3ZE1IjsP5BdNAUQKLi-0>

<sup>199</sup> „შრომითი დავეების გადანაცვების დიზაინი ქართული ბიზნესისთვის“, საქართველოს ფოსტა, მაისი, 2019. <https://www.gpost.ge/?site-lang=ka&site-path=news%2F&id=1697&fbclid=IwAR2KEEZnyBNc6n9L7QkehniPBrZ12XQMjMkO-wFX6gAl2OqSod3zMGGerg0>

<sup>201</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადანაცვების ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 206.

შორის, შრომითი მედიაციის წარმატებით დანერგვასა და პოპულარიზებაში ქართულ საზოგადოებაში.<sup>202</sup>

ბოლნისის რაონის დაბა კაზრეთში, სადაც სპილენძისა და ოქროს საბადოებს ამუშავებენ, პროტესტის ტალღამ პირველად 2013 წლის ოქტომბერში იფეთქა. კომპანიის ადმინისტრაციამ მაშინ დაძაბული ვითარება მეცამეტე ხელფასის გაცემით დროებით ჩააცხრო. ხელმეორედ გაფიცვა კაზრეთში 2014 წლის 14 თებერვალს დაიწყო და უკვე მასობრივი ხასიათი მიიღო.<sup>203</sup> გაფიცვის „ოფიციალური მიზეზი“ იყო დამსაქმებელი საწარმოს ხელმძღვანელობის მხრიდან 2014 წლის იანვარში, მას შემდეგ, რაც მოხდა თანამშრომლებთან განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება, 137 თანამშრომლის გათავისუფლება.<sup>204</sup> კომპანიამ ეს ნაბიჯი მსოფლიოში ოქროზე ფასების ვარდნითა და კრიზისული მდგომარეობით ახსნა. სამსახურიდან გაშვებულებს სოლიდარობა 500-მდე მუშამ გამოუცხადა. დაიწყო შიმშილობა.

გაფიცვის პროცესის პარალელურად რაიონში საგრძნობლად დაიძაბა სოციალური ფონი, რაც, თავის მხრივ, აისახებოდა გაფიცულების მხრიდან მოთხოვნების რადიკალიზაციაში, მთელი რაიონის მაცხოვრებელთა მხრიდან გაფიცულთათვის სოლიდარობის ნიშნად მხარდამჭერ აქციებში და რაიონში ბაგა-ბაღების, სკოლების, მაღაზიებისა და საკვები ობიექტების სრულყოფილი ფუნქციონირების ფაქტობრივ შეჩერებაში, და რაც, თავის მხრივ, კიდევ უფრო აშორებდა დამსაქმებელსა და გაფიცულებს, ისევე როგორც უთანხმოების მონაწილე ორივე მხარეს ერთმანეთისგან, აღნიშნულმა ფაქტორებმა კი უფრო მეტად გაზარდა დავაზე მედიაოტორის დანიშვნის საჭიროება.<sup>205</sup> გაფიცულთა ძირითადი მოთხოვნები იყო გათავისუფლებული მუშების სამსახურში აღდგენა, ხელფასის გაზრდა, შრომის პირობების გაუმჯობესება, კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმება და არემუჩი ჯგუფის (RMG Group) მენეჯმენტის შეცვლა.<sup>206</sup>

---

<sup>202</sup> Zahorka h, j., Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?, Labour Legislation and Arbitration Project, p.2.

<sup>203</sup> მედიაციის შედეგად, კაზრეთში დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის შეთანხმება შედგა, საქართველოს მთავრობა, თბილისი, 2014.

[http://gov.ge/print.php?gg=1&sec\\_id=288&info\\_id=41371&lang\\_id=GEO](http://gov.ge/print.php?gg=1&sec_id=288&info_id=41371&lang_id=GEO)

<sup>204</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 2006.

<sup>205</sup> იქვე 206.

<sup>206</sup> მედიაციის შედეგად, კაზრეთში დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის შეთანხმება შედგა, საქართველოს მთავრობა, თბილისი, 2014.

[http://gov.ge/print.php?gg=1&sec\\_id=288&info\\_id=41371&lang\\_id=GEO](http://gov.ge/print.php?gg=1&sec_id=288&info_id=41371&lang_id=GEO)

მხარეები შეთანხმდნენ მედიატორის კანდიდატურაზე, რის შედეგად 2014 წლის 10 მარტს დავაზე მედიატორად დანიშნა ადვოკატი ირაკლი ყანდაშვილი,<sup>207</sup> თუმცა საყურადღებოა წყარო, რომლის ინფორმაციითაც საქართველოს პრემიერ-მინისტრის გადანყვეტილების საფუძველზე დანიშნა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრმა შრომითი დავების მედიატორი კაზრეტში დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა შორის წარმოშობილ დავაზე.<sup>208</sup>

სანამ შეთანხმების დეტალებზე გადავალთ, მნიშვნელოვანია ყურადღება გავამახვილოთ აღნიშნული გაფიცვის დანწყების დროსთან დაკავშირებით. კერძოდ, ამ დროისათვის, ანუ 2014 წლის მარტის მდგომარეობით, ქვეყანაში მოქმედებს საქართველოს მთავრობის N301-ე დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გასაწყვეტის წესისი დამტკიცების შესახებ“, აგრეთვე, შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების მიხედვით არსებობდა ჩანაწერი, რომლის მიხედვითაც მედიაცია არის გაფიცვის წინაპირობა და რომ გაფიცვის უფლება წარმოიშობა მინისტრისათვის მიმართვის ან მინისტრის ინიციატივით მედიატორის დანიშვნიდან 21 დღის შემდეგ, რაც გარკვეულ კითხვებს ბადებს, კერძოდ, რჩება შთაბეჭდილება, რომ დასაქმებულების გაფიცვის შემდგომ მოხდა მედიატორის ჩართვა, თავად დასაქმებულებს კი აღნიშნული ადმინისტრაციასთან კონფლიქტის, მოთხოვნების წარმოშობის დროს არ მოუთხოვია ან, შესაძლოა, სულაც არ ჰქონდათ წარმოდგენა მედიაციის მექანიზმის არსებობის შესახებ, რაც გასაკვირი არ არის, რადგან ამ დროისათვის მედიაციის ინსტიტუტი სრულიად ახალია, აღნიშნული დავა კი პირველი პრეცედენტია, სადაც ჩაერთო შრომითი მედიაციის მექანიზმი, ამიტომ სრულიად ბუნებრივია დაცული არ ყოფილიყო პროცედურული თანმიმდევრობა ინფორმაციის ნაკლებობის გამო, ამიტომაც იბადება კითხვა, საქმე ხომ არ გვაქვს ისევ შემთხვევასთან, როცა მხარეები ჯერ იფიცებოდნენ და ამის შემდეგ სხდებოდნენ მოლაპარაკების მაგიდასთან?<sup>209</sup>

### 7.1.1. გაფიცვისა და დავაში გამოყენებული მედიაციის ძირითადი დეტალები

მედიაციის პროცესს მედიატორი ირაკლი ყანდაშვილი უძღვებოდა. საქართველოს მთავრობის მხრიდან პროცესში ადმინისტრაციის მრჩეველი ბექა ნაცვლიშვილი და შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსი პაატა ჟორჯოლიანი მონაწილეობდნენ. როგორც

<sup>207</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადანყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 206.

<sup>208</sup> მედიაციის შედეგად, კაზრეტში დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის შეთანხმება შედგა, საქართველოს მთავრობა, თბილისი, 2014.

[http://gov.ge/print.php?gg=1&sec\\_id=288&info\\_id=41371&lang\\_id=GEO](http://gov.ge/print.php?gg=1&sec_id=288&info_id=41371&lang_id=GEO)

<sup>209</sup> სანიკიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 4 ივლისის განხორციელებული ცვლილებების მიმოხილვა, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 23.

დამსაქმებლის, ასევე, დასაქმებულების მოლაპარაკების მხარეებს წარმოადგენდნენ კაზრეთში RMG Gold-ისა და RMG Cooper-ის ადმინისტრაცია, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება და საწარმოს თანამშრომლები. პროცესში ასევე ჩართული იყო მსოფლიო შრომის ორგანიზაციის ექსპერტი - როჯერ ლეკური.<sup>210</sup>

კოლექტიური შრომითი დაცვის მედიაციის საორგანიზაციო სამსახური არის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი, რომელიც უზრუნველყოფს კოლექტიური შრომითი დაცვის მედიაციის ორგანიზაციულ-ტექნიკურ მხარდაჭერას.<sup>211</sup> დავის ნებისმიერ სტადიაზე შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს უფლება აქვს მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.<sup>212</sup> მოცემულ შემთხვევაში ვხედავთ, რომ მინისტრმა დავაზე შრომითი მედიატორი დანიშნა პრემიერ-მინისტრის გადაწყვეტილების საფუძველზე, რაც არ მიესადაგება კანონით გათვალისწინებულ მითითებებს.<sup>213</sup> აღნიშნული წარმოადგენდა მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის შემთხვევას, გაფიცვა იყო უპრეცედენტო მასშტაბის, ამიტომ აუცილებელი და საჭირო იყო სახელმწიფოს მხრიდან მედიატორის ჩართვა პროცესებში, თუმცა ქმედება უნდა განხორციელებინა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს თავისი ინიციატივით და არა პრემიერ-მინისტრის მითითებით. კაზრეთში მომხდარი ფაქტი სამხრივი კომისიის განსახილველი პრობლემების ჩარჩოებშია, რომელსაც პრემიერ-მინისტრი ხელმძღვანელობს. ასეც რომ არ იყოს, კაზრეთის გაფიცვა ფართო საზოგადოების ყურადღების ცენტრში იყო, შესაბამისად, მოლაპარაკებები ცენტრალური აღმასრულებელი ხელისუფლების წარმომადგენლების უშუალო წარმომადგენლობით მიმდინარეობდა.<sup>214</sup>

კოლექტიური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკების გამართვას ან

<sup>210</sup> მედიაციის შედეგად, კაზრეთში დამსაქმებულებსა და დასაქმებულებს შორის შეთანხმება შედგა, საქართველოს მთავრობა, თბილისი, 2014.

[http://gov.ge/print.php?gg=1&sec\\_id=288&info\\_id=41371&lang\\_id=GEO](http://gov.ge/print.php?gg=1&sec_id=288&info_id=41371&lang_id=GEO)

<sup>211</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება N301 კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, თბილისი, ნოემბერი 25, 2013, მ. 3.3.

<sup>212</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 48<sup>1</sup>.4.

<sup>213</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი მ. 48<sup>1</sup>.4.

<sup>214</sup> კომპანია RMG პროფკავშირთან დადებული შეთანხმების პირობებს არ ასრულებს, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, თბილისი, 2015.

[https://gtuc.ge/%e1%83%99%e1%83%9d%e1%83%9b%e1%83%9e%e1%83%90%e1%83%9c%e1%83%98%e1%83%90-rmg-%e1%83%9e%e1%83%a0%e1%83%9d%e1%83%a4%e1%83%99%e1%83%90%e1%83%95%e1%83%a8%e1%83%98%e1%83%a0%e1%83%97%e1%83%90%e1%83%9c/?fbclid=IwAR0fHvVZhHaBJPwujwUzy-hJquVinsV3heJ\\_0usD5o5c2x9ufOgN25FadI](https://gtuc.ge/%e1%83%99%e1%83%9d%e1%83%9b%e1%83%9e%e1%83%90%e1%83%9c%e1%83%98%e1%83%90-rmg-%e1%83%9e%e1%83%a0%e1%83%9d%e1%83%a4%e1%83%99%e1%83%90%e1%83%95%e1%83%a8%e1%83%98%e1%83%a0%e1%83%97%e1%83%90%e1%83%9c/?fbclid=IwAR0fHvVZhHaBJPwujwUzy-hJquVinsV3heJ_0usD5o5c2x9ufOgN25FadI)

მედიაციას.<sup>215</sup> კოლექტიური დავის მხარე არის კოლექტიურ შრომით დავაში ჩართული კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტი ან დამსაქმებელი ან დასაქმებული ჯგუფი.<sup>216</sup> ხოლო, მედიაცია რის მოლაპარაკების პროცესი, სადაც ნეიტრალური მხარე - მედიატორი დაპირისპირებულ მხარეებს ან/და მათ წარმომადგენლებს ეხმარება მათ შორის წამოშობილი კონფლიქტის ურთიერთსასარგებლო შეთანხმებით დასრულებაში.<sup>217</sup> მხარეები ინვევენ ნეიტრალურ პირს, რათა დაეხმაროს მათ მოაგვარონ უთანხმოებები.<sup>218</sup> პროცესში მონაწილეობენ მხარეები და მედიატორი. რაც შეეხება პირებს, რომლებიც ზემოთ არის ჩამოთვლილი, მედიაციის პროცესთან საერთო არაფერი აქვთ, კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ასეთ მონაწილეობას მედიაციის პროცესში, თუმცა, მსგავსად წინა აბზაცში განხილული შემთხვევისა, ვინაიდან კაზრეთში დასამქმებლებსა და დამსაქმებლებს შორის წარმოშობილ დავაში შრომითი მედიაციის მექანიზმის გამოყენება პრეცედენტულია და მიუხედავად იმისა, რომ 2013 წლისთვის კანონმდებლობით მედიაციის გამოყენება შრომით სამართლებრივ დავებში უკვე დარეგულირებული იყო, პრაქტიკაში მისი გამოყენება მხოლოდ 2014 წლის მარტში განხორციელდა, რაც დიდ სიფრთხილეს, დაკვირვებას და უდიდეს პასუხისმგებლობას მოითხოვდა. მაღალ საჯარო ინტერესსა და დაკვირვების ხარისხზე მიუთითებს მსოფლიო შრომის ორგანიზაციის ექსპერტის ჩართულობაც ამ პროცესებში. მედიატორი, როგორც საქართველოს მთავრობის, კერძოდ ჯანდაცვის მინისტრის სპეციალური წარმომადგენელი, მივლენილ იქნა „დაძაბულობის კერაში“ სიტუაციის გადასაწყვეტად, საერთაშორისო გამოცდილების მექანიზმით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტ როჯერ ლეკურთან ერთად, რომელსაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხრიდან დაევალა პროცესის მონიტორინგი და მედიატორისათვის მრჩეველის ფუნქციის შესრულება,<sup>219</sup> ასე რომ, ეს პროცესები არ უნდა გავიგოთ ისე, თითქოს მრავალი დაინტერესებული მხარე უშუალოდ მონაწილეობდა მასში. ისინი ჩართული იყვნენ მოვლენებში დამკვირვებლებისა და შემფასებლების როლში, ვინაიდან შრომით დავაზე მედიაციის ინსტიტუტის, როგორც დავის ალტერნატიული საშუალების გამოყენება პირველი პრეცედენტი იყო საქართველოში.

მედიაცია ამ კოლექტიურ დავაზე გავრძელდა ორი კვირის განმავლობაში. მედიატორის მხრიდან ორივე მხარესთან ინტენსიური ყოველდღიური შეხვედრების ფონზე შედგა სამი ერთობლივი შეხვედრა ორივე მხარის მონაწილეობით. საბოლოოდ, ნეიტრალური

<sup>215</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მ. 48<sup>1</sup>.1.

<sup>216</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება N301 კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ, თბილისი, ნოემბერი 25, 2013, მ. 3.4.

<sup>217</sup> „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013, 12.

<sup>218</sup> Zahorka h, j., Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?, Labour Legislation and Arbitration Project, p.1.

<sup>219</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 206.

მესამე მხარის, მედიატორის, ჩართვამ შედეგი გამოიღო და ერთმანეთთან რადიკალურად დაპირისპირებულმა მხარეებმა, რომელთაც ბოლო ორი თვის განმავლობაში საერთოდ არ ჰქონდათ საქმიანი ურთიერთობა, შეძლეს საერთო ინტერესების გამოკვეთა და უთანხმოების შეთანხმებით დასრულებით ურთიერთსარგებლო ხარისხის მიღწევა. პირველი მედიაცია წარმატებით დასრულდა.<sup>220</sup>

მედიაციის პროცესის შედეგად, კაზრეთში ამოქმედდა შრომითი ურთიერთობის რეგულირებისათვის და დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ინტერესების დასაცავად მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი: დაქირავებული თანამშრომლებისა და კომპანიის ადმინისტრაციისაგან შემდგარი მუდმივმოქმედი კომისია, რომელიც დაკომპლექტებული იქნება, როგორც დამსაქმებელთა, ისე დასაქმებულთა წარმომადგენლებით პარიტეტული პრინციპით. კომისია უფლებამოსილი იქნება განიხილოს ნებისმიერი შრომითი დავა და მიიღოს გადაწყვეტილება.<sup>221</sup> აღნიშნული ემსახურება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დიალოგის შესაძლებლობას, ურთიერთობის განვითარებას, სამომავლო პერსპექტივაში ურთიერთშეთანხმებისა და მსჯელობის შესაძლებლობას, მათ შორის ურთიერთვალდებულებისა და ურთიერთდაფასების ზრდას, რაც თავიდან აიცილებს სიტუაციის გამწვავებას. ცოტა რთულად სათქმელია, რომ აღნიშნული ინიციატივა მარტივად გაამართლებს მოლოდინს, თუმცა კარგი ნაბიჯია ჩამოთვლილი მიზნების განხორციელებლად, აგრეთვე, ის არ გამორიცხავს მედიაციის ან სხვა სამართლებრივი ბერკეტის გამოყენების შესაძლებლობას.

## 8. დასაქმებულთა განწყობები და შრომითი მედიაციის ეფექტიანობა საქართველოში

სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, 2013 წლიდან 2017 წლის ჩათვლით, საერთო ჯამში, შრომის მედიაციის 32 პროცესი ჩაინიშნა. ყველა ამ შემთხვევაში მედიაციის დანიშვნის ინიციატორს დასაქმებულთა კოლექტივი (20 ადამიანი ან მეტი) ან დასაქმებულთა პროფესიული გაერთიანება (პირველადი ან დარგობრივი პროფკავშირული ორგანიზაცია) წარმოადგენდა, აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში დაფიქსირდა მედიაციის განმეორებითი შემთხვევებიც, რაც წინა მედიაციის შემთხვევების პირობებში მიღწეული შეთანხმებების დარღვევას და კოლექტიური დავის განახლებას უკავშირდებოდა. 32 შემთხვევიდან 2013-2017 წლებში 15 პროცესი დასრულდა შეთანხმებით, ხოლო 9 შემთხვევაში შეთანხმება ვერ შედგა. შრომითი მედიაციის დანარჩენი პროცესები ნაწილობრივი შეთანხმებით დასრულდა, ან შეწყდა, ანდაც

<sup>220</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 207.

<sup>221</sup> მედიაციის შედეგად, კაზრეთში დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის შეთანხმება შედგა, საქართველოს მთავრობა, თბილისი, Tbilis, 2014.

[http://gov.ge/print.php?gg=1&sec\\_id=288&info\\_id=41371&lang\\_id=GEO](http://gov.ge/print.php?gg=1&sec_id=288&info_id=41371&lang_id=GEO)

გადავადდა.<sup>222</sup> მითითებული სტატისტიკური მონაცემები აჩვენებს, რომ მიუხედავად მექანიზმის სიახლისა, პროცედურულ საკითხებსა თუ ადმინისტრირებასთან დაკავშირებული ხარვეზებისა, მისი გამოყენება მაინც ხდება კოლექტიურ შრომით დავებში, თუმცა საქართველოში დასაქმებულთა კავშირები, მედიაციის მექანიზმის გამოყენების მიუხედავად, არ მიიჩნევენ მას ქმედით და ეფექტიან მექანიზმად.<sup>223</sup>

როგორც უკვე ვთქვი, აღნიშნულ წლებში მედიაციის გამოყენების ინიციატივა უმეტესად მოდიოდა დასაქმებულების მხრიდან, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია იმის გარკვევა, თუ რა წინასწარი ცოდნა და დამოკიდებულება ჰქონდა დასაქმებულთა მხარეს მედიაციის პროცესთან დაკავშირებით, რამდენად მარტივ პროცედურასთან ასოცირდებოდა მათთვის შრომის მედიაციის ინიცირება და სახელმწიფოს მხრიდან მედიატორის გამოყოფის პროცესი.<sup>224</sup>

კვლევამ აჩვენა, რომ მედიაციის დაწყებამდე მონაკვეთში მნიშვნელოვანი გამოწვევა დასაქმებულებში მედიაციის მექანიზმის შესახებ ცოდნის არარსებობა და მისი არათანაბარი გადანაწილება იყო. კერძოდ, თუ პირველადი პროფესიული კავშირების ლიდერები და კომიტეტის წევრები შედარებით მეტ ინფორმაციას ფლობდნენ შრომის მედიაციის მნიშვნელობის, მისი სპეციფიკისა თუ მედიატორის ფუნქციის შესახებ, აღნიშნული ცოდნა ძალიან მწირი იყო სხვა რიგით დასაქმებულთა შორის, აგრეთვე, დასაქმებულთა უმეტესობისთვის მედიაციის მოთხოვნის პროცესი, რაც გულისხმობს მედიაციის დაწყების მოთხოვნისა და მისი ჩანიშნვის პროცედურულ ეტაპებს, რთულ პროცესთან არ არის ასოცირებული.<sup>225</sup> მედიაცია და მოლაპარაკების წარმოება რიგით პროცედურულ თუ ბიუროკრატიულ ეტაპად განიხილებოდა გაფიცვის უფლების მოპოვებისთვის. წლების განმავლობაში მოლოდინი კიდევ უფრო მეტად იკლებდა, იმდენად, რამდენადაც რესპონდენტები აწყდებოდნენ გაფორმებული შეთანხმების აღუსრულებლობის გამოცდილებას.<sup>226</sup>

მედიაციის პროცესის მიმდინარეობისას დასაქმებულები საუბრობენ რიგ პრობლემებზე, რომელიც მათი აზრით ხელს უშლის კლექტიური შრომითი დავის მედიაციის გზით ეფექტიანად მოგვარებას. ასეთი საკითხებია მედიატორის როლი, მისი ჩართულობა, პროფესიონალიზმი, დასაქმებულის წუხილის გათავისების უნარი. ასევე, მედიაციაში გამოცდილი რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მათთვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს საწარმოს ფინანსურ ინფორმაციაზე წვდომა, რის შესაძლებლობასაც

<sup>222</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 69.

<sup>223</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 72.

<sup>224</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 80.

<sup>225</sup> იქვე, გვ. 81.

<sup>226</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 84-85.

არსებული კანონმდებლობა კომერციული საიდუმლოების არგუმენტით ზღუდავს, თუმცა ის მნიშვნელოვანია ეკონომიკურად რაციონალური და ფინანსურად დამაჯერებელი არგუმენტებით მსჯელობისათვის. დასაქმებულებისათვის მნიშვნელოვანია ასევე თანასწორობისა და სამართლიანობის განცდა, პრობლემად თვლიან როცა თანასწორობის განცდა დაბალი, ხოლო იერარქიების გავლენა მაღალია.<sup>227</sup>

2014-2017 წლებში საქართველოში შრომის მედიაციის შემთხვევების სტატისტიკის თანახმად, მედიაციითა 47% შეთანხმებით დასრულდა, ხოლო 28%-ის შემთხვევაში შეთანხმება ვერ შედგა. მექანიზმის დანერგვის ხანმოკლე პერიოდისა და სხვა გამონაკლისების გათვალისწინებით, არსებული შედეგები, ერთი შეხედვით, შესაძლოა, დადებით მაჩვენებლად იქნეს მიჩნეული. თუმცა მონაცემების უფრო დეტალური შესწავლა აჩვენებს, რომ ამ პერიოდის განმავლობაში მედიაციის 32 შემთხვევიდან, 30%-ზე მეტი განმეორებითი მედიაციის შემთხვევას წარმოადგენდა, რაც მიუთითებდა გაფორმებული შეთანხმების აღსრულების პრობლემურობაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია მედიაციის მექანიზმის ეფექტიანობის შეფასება უფრო კომპლექსური მიდგომით, როდესაც არა მხოლოდ შეთანხმებების გაფორმების სიხშირე იქნება ანგარიშგანეული, არამედ ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: შეთანხმების გაფორმების გზით კოლექტიური დავის ამონურვის შესაძლებლობა, კოლექტიური დავის მონაწილე დასაქმებულთა ფართო ჯგუფებში მიღწეული შეთანხმების შეფასება, დადებული შეთანხმებების აღსრულების კომპონენტი და ა.შ.<sup>228</sup>

## 9. მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმები

კოლექტიური შრომითი ურთიერთობებისას წარმოშობილი დავა, როგორც უკვე განვიხილეთ, შესაძლოა გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურებით. შემათანხმებელი პროცედურების სამართლებრივი მონესრიგება საქართველოს შრომის კოდექსში, კერძოდ, 48<sup>1</sup>-ე მუხლშია მოცემული.<sup>229</sup> აგრეთვე, საქართველოს მთავრობის N301-ე დადგენილებით განსაზღვრულია კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესი. თუმცა, საინტერესოა როგორ ხდება მედიაციის პროცესის დახმარებით მიღწეული შეთანხმების აღსრულება.

არსრულება გარკვეული ვალდებულების შესრულება, სისრულესი მოყვანაა. აღსრულება მედიაციის პროცესის საბოლოო საფეხურია, რაც მხარეთა შორის შეთანხმების შემდგომი ნაბიჯია. მედიაციაში მიღწეული შეთანხმება არის ჩვეულებრივი ხელშეკრულება მხარეებს

<sup>227</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 89.

<sup>228</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 91.

<sup>229</sup> ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014, 49.



შორის, რომელიც მიღწეულია უშუალოდ მხარეების ხელით და მათი მონაწილეობით. ეს არ არის გარეშე მესამე პირის მიერ მიღებული რაიმე გადაწყვეტილება, რომელსაც სავალდებულო ხასიათი აქვს, უფრო მეტიც, მედიაში მიღწეული შეთანხმება ის ნებაყოფლობითი აქტია, რომელსაც უფრო მეტი პერსპექტივა უნდა გააჩნდეს აღსრულების, ვიდრე ნებისმიერი სავალდებულო ხასიათის გადაწყვეტილებას, რადგან მისი ნებაყოფლობითი აღსრულება წარმოადგენს მხარეების ნებას და ინტერესს, რადგან მათ თავად ამ ფორმის შეთანხმებას მიაღწიეს, რაც ივარაუდება, რომ ნებაყოფლობით უნდა აღარულონ კიდევ. მხარეები სწორედ იმიტომ ეთანხმებიან იმ შეთანხმებას, რასაც აწერენ ხელს, რომ ის პირობები მათთვის მისაღებია, შესაბამისად, რა თქმა უნდა, მედიაში მიღწეული შეთანხმების აღსრულებისადმი ნაკლები პრობლემა უნდა იყოს.<sup>230</sup> ნებაყოფლობითობის პრინციპიდან გამომდინარე მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმება მეტად განხორციელებადია, ვიდრე სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, მაგრამ დაუშვებელია გამოვიცხოთ ის, რომ მხარე არ შეასრულებს თუნდაც საკუთარი სურვილით დადებულ სამედიაციო შეთანხმებას.<sup>231</sup> მაშასადამე, შესაძლოა ჩვენ ასეთ შეთანხმებას, მხარეთა ნების ავტონომიურობიდან გამომდინარე, აღსასრულებლად მარტივს ვუწოდებთ, თუმცა შესაძლოა მხარემ, რომელიც თანხმდება ოპონენტთან, აღსრულების არასავალდებულოება სათავისოდ გამოიყენოს და შეთანხმებას მიაღწიოს კონფლიქტის ჩასახშობად, მაგრამ შემდგომ არ აღასრულოს ის, საიდანაც გამომდინარეობს, რომ არსებობს საშიშროება, ერთ-ერთმა მხარემ ითვალთმაცქოს. ვფიქრობ, ასეთი საფრთხეები მრავლად არის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავის მედიაციის მექანიზმით გადაწყვეტისას და შეთანხმების მიღწევისას.

მედიაციის პროცესის ეფექტურობას არსებითად განსაზღვრავს არა მხოლოდ მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების რაოდენობრივი მაჩვენებელი, არამე, იმ საკანონმდებლო და პრაქტიკული გარანტიების არსებობა და ქმედითობა, რომლებიც უნდა უზრუნველყოფდეს მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმების აღსრულებას. საქართველოში დღეს მოქმედი მედიაციის სამსახური არ აწარმოებს სტატისტიკურ ინფორმაციას მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების არსრულების მაჩვენებლების შესახებ.<sup>232</sup>

ყველა ქვეყნის იურისდიქციას აქვს ინტერესი, მედიაში მიღწეული შეთანხმება შედგეს როგორც აღსრულებადი აქტი, რადგან, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მედიაციამ, როგორც პროცესმა დავის გადაწყვეტისა, შეიძლება ბუტაფორიული და არაპრაქტიკული მექანიზმის

<sup>230</sup> ყანდაშვილი ი., საქართველოში მედიაციის მაგალითზე დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის სასამართლო და არასასამართლო ფორმები, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 103.

<sup>231</sup> ბარნაბიშვილი გ., წიკლაური ს., სამედიაციო მორიგების აღსრულების საკითხი საქართველოში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადი, თბილისი, 2017, 8-9.

<sup>232</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 41.

სახე მიიღოს.<sup>233</sup> მედიაცია, შესაძლოა, ფორმალურ მექანიზმად იქცეს, თუ მის შედეგად მიღწეული შეთანხმება ხშირად ირღვევა, ხოლო კანონმდებლობით არ არის უზრუნველყოფილი ამ შეთანხმების აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმები.

### 9.1. აღსრულების მექანიზმი ქართულ კანონმდებლობაში

ქართული კანონმდებლობა არ ადგენს სპეციალურ გარანტიებს შრომითი მედიაციით მიღწეული შეთანხმებების აღსრულების უზრუნველსაყოფად. კერძოდ, კანონმდებლობით არ არის განსაზღვრული რაიმე ტიპის გამარტივებული პროცედურა ან შემჭიდროებული ვადები შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მიზნით აღსასრულებლად. დღეს მოქმედი ნორმატიული ჩარჩოს თანახმად, მედიაციის პროცესის მეშვეობით, მიღწეული შეთანხმებების ირგვლივ წარმოშობილ დავებს, კერძო სამართლის სხვა ხელშეკრულებების მსგავსად, სასამართლოში საერთო წესით განიხილავენ ზოგადი სპეციალიზაციის მქონე მოსამართლეები.<sup>234</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ „კოლექტიური დავების შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესი“ ადგენს კოლექტიურ დავებში მხარეთა მონაწილეობის სავალდებულოებას და მიღწეული შეთანხმების შრომით ხელშეკრულებაში ასახვის აუცილებლობას, პროტკავშირების წარმომადგენლის განცხადებით, პრაქტიკაში სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება და მედიაციის პროცესში ყველაზე სუსტი რგოლი სწორედ აღსრულების ეტაპია. აღნიშნული წესი არ ითვალისწინებს მიღწეული შეთანხმების შესრულების მონიტორინგის მექანიზმს.<sup>235</sup>

საქართველოში შრომითი მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმებების აღსრულების პრობლემების თვალსაჩინო მაგალითია კაზრეთში კომპანია „RMG Group“-სა და დასაქმებულებს შორის მედიაციის გზით შეთანხმების მიღწევისა და გაფიცვის შეწყვეტის შემდგომი მოვლენები.

კომპანიამ შეთანხმებით აღებული ვალდებულებების იგნორირება პირველივე კვირიდან დაიწყო. შეთანხმებით დადგენილ ვადებში არ შეიქმნა შრომითი დავების მომწესრიგებელი პარიტეტული კომისია, კომპანიის მხრიდან არ იქნა განხილული კოლექტიური ხელშეკრულების პროექტი, სახელფასო ბადეებში არსებული უთანასწორობები არ იქნა აღმოფხვრილი, შრომის ანაზღაურების მატების მიზნით არ

<sup>233</sup> ყანდაშვილი ი., საქართველოში მედიაციის მაგალითზე დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის სასამართლო და არასასამართლო ფორმები, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 104.

<sup>234</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 45.

<sup>235</sup> ასოციაციების შეთანხმების დღის წესრიგის და 2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტის შესრულების ანგარიში – შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2018, 37.

მომხდარა საკითხის განხილვა, არ მომხდარა დასაქმებულთა სპეცტანსაცმლით, სპეცტეხსაცმლით, დამცავი და დამხმარე საშუალებებით უზრუნველყოფა.<sup>236</sup> აღნიშნულთან დაკავშირებით წერილობითი საშუალებით მოხდა კომპანიის გენერალური დირექტორისათვის შესენება იმ შეთანხმებისა და ვალდებულების შესრულების აუცილებლობაზე, რაც მხარეებს შორის არსებობდა, თუმცა, საპასუხოდ კომპანიის ადმინისტრაციამ არა თუ ყურად ილო აღნიშნული, არამედ, დისკრიმინაციულ და დანაშაულებრივ ქმედებებს მიმართა, რაც გამოიხატებოდა სამსახურიდან გაშვების მუქარისა და სხვადასხვა პრობლემების შექმნაში, რითაც დასაქმებულებს აიძულებდნენ პროფესიული კავშირის რიგებიდან გავლის განცხადებაზე მოენერათ ხელი. კომპანიის ადმინისტრაციამ პროფესიული კავშირის წევრებზე ზეწოლის ფორმად იძულებითი მოცდენაც გამოიყენა. მაგალითისთვის, ბელაზის მძღოლებს, რომლებმაც თავიდან არ დაწერეს პროფესიული კავშირიდან გასვლის შესახებ განცხადებები, არ მისცეს სამუშაო და გააჩერეს მადნის გადაზიდვა, მათი ხელფასები კი გამომუშავებაზეა და ყოველი მოცდენილი საათი ხელფასის რაოდენობაზე უარყოფითად აისახება. ასე, რომ ხელმძღვანელობამ საკმაოდ დიდი მასშტაბის დევნა და იძულება განახორციელა დასაქმებულების მიმართ, რის შესახებაც ეცნობა შრომის სხვადასვა ორგანიზაციებსა და ფედერაციებს.<sup>237</sup> აღნიშნული შემთხვევა ერთ-ერთი მაგალითია იმ მრავალიდან, რომელზე დაკვირვებითაც მიიჩნევენ, რომ საქართველოში შრომითი მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმი არაეფექტიანია.

შეთანხმების აღსრულებლობის პრობლემა აჩვენა მედიაციის მექანიზმის შესასწავლად წარმოებულმა სოციალურმა კვლევამ. კვლევაში მონაწილე პირთა დიდი ნაწილი მიუთითებს, რომ დამსაქმებელი უმეტესად არ ასრულებს მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას, რაც თანამშრომელთა გათიფას ან იმავე დავაზე მედიაციის განმეორებით პროცესს განაპირობებს. შეთანხმების აღსრულებლობის გამო საგაფიცვო მოქმედებების პრაქტიკა აჩვენებს, რომ მედიაცია ხშირად ვერ აღწევს მიზანს, ხოლო განმეორებითი მედიაციის შემთხვევები მექანიზმს ფორმალურ პროცესად აქცევს და იმთავითვე გამორიცხავს ურთიერთობას სოციალურ პარტნიორებს შორის.<sup>238</sup>

<sup>236</sup> კომპანია RMG პროფკავშირთან დადებული შეთანხმების პირობებს არ ასრულებს, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, თბილისი, 2015.  
[https://gtuc.ge/%e1%83%99%e1%83%9d%e1%83%9b%e1%83%9e%e1%83%90%e1%83%9c%e1%83%98%e1%83%90-rmg-%e1%83%9e%e1%83%a0%e1%83%9d%e1%83%a4%e1%83%99%e1%83%90%e1%83%95%e1%83%a8%e1%83%98%e1%83%a0%e1%83%97%e1%83%90%e1%83%9c/?fbclid=IwAR0fHvVZzHaBJPwujwUzy-hJquVinsV3heJ\\_OuszD5o5c2x9ufOgN25FadI](https://gtuc.ge/%e1%83%99%e1%83%9d%e1%83%9b%e1%83%9e%e1%83%90%e1%83%9c%e1%83%98%e1%83%90-rmg-%e1%83%9e%e1%83%a0%e1%83%9d%e1%83%a4%e1%83%99%e1%83%90%e1%83%95%e1%83%a8%e1%83%98%e1%83%a0%e1%83%97%e1%83%90%e1%83%9c/?fbclid=IwAR0fHvVZzHaBJPwujwUzy-hJquVinsV3heJ_OuszD5o5c2x9ufOgN25FadI)

<sup>237</sup> იქვე, კომპანია RMG პროფკავშირთან დადებული შეთანხმების პირობებს არ ასრულებს, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, თბილისი, 2015.

<sup>238</sup> ინტერვიუ რკინიგზელთა ახალი პროფკავშირის ვიცე-პრეზიდენტ ილია ლეჟავასთან. ინტერვიუს თარიღი: 17/05/2018, მითითებულია, შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 41.

როგორც ვხედავთ, ეროვნულ კანონმდებლობაში არ არის მედიაციის მიერ მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმი, რაც საკითხს პრობლემატურს ხდის და შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი მედიაციის ერთ-ერთ ხარვეზს წარმოადგენს. ეროვნული კანონმდებლობა საოჯახო, სამემკვიდრეო, სამემობლო და სხვა მსგავსი ტიპის დავებზე იცნობს საერთო სასამართლოს სისტემაში ინტეგრირებული მედიაციის მოდელს.<sup>239</sup> თუმცა, აღნიშნული ნორმები არ ვრცელდება შრომით დავებზე. მედიაციის ეს მოდელი ქართულ კანონმდებლობაში 2011 წლიდან დამკვიდრდა, რაც ქმნის კანონით განსაზღვრული დავების სასამართლოს მიერ შესათანხმებლად მედიატორისათვის გადაცემის შესაძლებლობას.<sup>240</sup> მედიაციის პროცესის წარმატებით დასრულებისა და შეთანხმების მიღწევის შემთხვევაში კი სასამართლო საერთო წესით საქმის განხილვის გარეშე, პირდაპირ ამტკიცებს მხარეთა მიერ მიღწეულ შეთანხმებას, რომლის დარღვევის შემთხვევაშიც, სასამართლო პირდაპირ აღსასრულებლად მიაქცევს დარღვეულ პირობას.<sup>241</sup>

დამსაქმებელთა მხრიდან შეთანხმებით აღებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის მიუხედავად, დასაქმებულები, პროფესიული კავშირები, შეთანხმების აღსრულების მიზნით სასამართლო დავას როგორც წესი არ მიმართავენ. საქართველოს სხვადასხვა რეგიონის ექვსი საქალაქო/რაიონული სასამართლოდან გამოთხოვილი ინფორმაცია აჩვენებს, რომ არც ერთ მათგანს არ განუხილავს სასამართლო დავა მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების დარღვევასთან დაკავშირებით. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული პროფესიული კავშირების/დასაქმებულების გამოცდილებაში ასევე არ აღინიშნება მედიაციის შეთანხმების აღსრულების მიზნით სასამართლოსთვის მიმართვიანობის არც ერთი პრეცედენტი. მათი მხრიდან აღნიშნულის მიზნად სახელდება საერთო სასამართლოებში საქმეების განხილვის ვადების დარღვევისა და უკიდურესად გაჭიანურებული სასამართლო განხილვის დამკვიდრებული პრაქტიკა, რაც დიდი დროის და ფინანსულ რესურსებთანაა დაკავშირებული. პრობლემად, ასევე, სახელდება მოსამართლეთა სპეციალიზაციის ნაკლებობა შრომითი დავის განხილვისა და გადანყვეტის სფეროში.<sup>242</sup>

რაც შეეხება განმეორებით მედიაციას, კვლევამ აჩვენა, რომ მედიაცია ვერ გადაიქცა კოლექტიური შრომითი დავების მოგვარების ეფექტიან მექანიზმად, რისი საფუძველიც არის მიღწეული შეთანხმების არ აღსრულების პრაქტიკა, კერძოდ, სტატისტიკური მონაცემები აჩვენებს, რომ მედიაციის შემთხვევების მესამედზე მეტი წარმოადგენს ე.წ.

<sup>239</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, თავი XXI, 2011 წლის 20 დეკემბერი.

<sup>240</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 45.

<sup>241</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მ.187<sup>7</sup>

<sup>242</sup> ინტერვიუ იურისტთან, შრომის სამართლის ექსპერტ რაისა ლიპარტელიანთან. ინტერვიუს თარიღი: 25/07/2018 წ, მითითებულია, შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 42.

„განმეორებითი მედიაციის შემთხვევებს“. როცა დასაქმებულები მიაღწევენ შეთანხმებას მედიაციის გზით, დამსაქმებლები არ უზრუნველყოფენ შეთანხმებაში არსებული პირობების აღრულებას.<sup>243</sup> დღეს პრაქტიკა აჩვენებს, რომ განმეორებითი მედიაციების შემთხვევები ხშირია, მედიაცია ერთი და იგივე დავაზე ახლიდან ტარდება, რაც გამორიცხავს ამ მექანიზმის ეფექტურობას და პარტნიორების ნდობას მის მიმართ. უნდა შეიქმნას სპეციალიზებული სასამართლოები, რაც გრძელვადიანი პერსპექტივაა, ახლო მომავლისთვის კი რეკომენდირებული იქნებოდა, რომ მედიაციის შესახებ კანონს გაეთვალისწინებინა შრომითი მედიაცია, თუმცა პარლამენტმა ეს რეკომენდაცია მხედველობაში არ მიიღო, რითაც კვლავ სახელმწიფოს ხედვის არეალის მიღმა დარჩა მედიაციის შეთანხმებების ეფექტურად აღსრულების შესაძლებლობა. თუმცა, მომავალში აღნიშნულ საკითხზე ყურადღება კვლავ უნდა გამახვილდეს, ვინაიდან, არაერთი შეხვედრისა და ფორუმის შედეგად გამოვლინდა, რომ სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოების დანერგვასა და შექმნასთან დაკავშირებით არსებობს სოციალური პარტნიორების სრული კონსენსუსი.<sup>244</sup>

სასამართლოს იუსტიციის სამინისტროს მიერ შემუშავებული კანონპროექტის თანახმად, სასამართლო მედიაციის ერთ-ერთი მთავარი პრინციპია მის შედეგად მიღწეული მორიგების სასამართლო წესით აღსრულების შესაძლებლობის გამყარება, ისეთი პირობების არსებობისას, თუ მიღწეული შეთანხმების აღსრულება შესაძლებელია და შეთანხმების შინაარსი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას.<sup>245</sup> ამგვარად, კანონმდებელი, როგორც მოქმედი ნორმების, ისე კანონპროექტის თანახმად, კონკრეტულ სფეროებში წარმოქმნილი დავის სამედიაციო შეთანხმების სწრაფ და მოქნის აღსრულებაზეა ორიენტირებული და აღარ მოითხოვს შეთანხმებების დამატებით სასამართლო განხილვას საერთო წესის დაცვით. შემუშავებული კანონპროექტი, მოქმედი მოდელის მსგავსად, არ გულისხმობს შრომითი დავების სასამართლოში ინტეგრირებული სამედიაციო სისტემით დაფარვას და ამით შრომითი მედიაციით მიღწეულ შეთანხმებათა აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმის ჩამოყალიბებას.<sup>246</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტით, შრომითი უფლებების დაცვისა და შრომითი დავების გადაწყვეტისთვის მარტივად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს სასამართლო სისტემა, მათ შორის შრომითი სასამართლო.<sup>247</sup> სასამართლოს სპეციალიზაცია გულისხმობს მოსმართლეთა სპეციფიკურ ცოდნასა და ექსპერტიზას კანონმდებლობის კონკრეტულ სფეროში,<sup>248</sup> სპეციალიზებული შრომითი

<sup>243</sup> ქებურია თ., შრომითი მედიაცია. <https://www.youtube.com/watch?v=Y7yH4bSmUPg>

<sup>244</sup> ცინცაბაძე ა., შრომითი მედიაცია. <https://www.youtube.com/watch?v=ELo4J68lzq8>

<sup>245</sup> საქართველოს კანონის პროექტი მედიაციის შესახებ, მ. 13.

<sup>246</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 45-46.

<sup>247</sup> R130 – Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130), article 17. (c).

<sup>248</sup> Gramckow H., Walsh B., Developing Specialized Court Services, The International Bank for Reconstruction and Development, Washington, 2013, p. 3.

სასამართლოების მახასიათებელია ასევე დავის სწრაფი განხილვისათვის სპეციალური ვადის და სპეციალიზებული სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულების პირდაპირი წესის არსებობა.<sup>249</sup> აღნიშნული მნიშვნელოვანი პრაქტიკაა დროული, ეფექტიანი და მოქნილი აღსრულების სისტემის დამკვიდრებისთვის, რაც შექმნის შესაძლებლობას, უპასუხოს დასაქმებულთა წუხილს და გაზარდოს ნდობა მედიაციის მექანიზმის მიმართ, თუმცა, ეს კომპლექსური და გვძელვადიანი პროცესია და სოციალური პარტნიორებისა და სხვა აქტორების ფართო მონაწილეობას მოითხოვს. მოკლევადიან პერსპექტივაში კი მნიშვნელოვანია, აღსრულების მიზნით, შრომითი მედიაციით მიღწეულ შეთანხმებებზე გავრცელდეს საერთო სასამართლოების სისტემაში მოქმედი მედიაციის არსებული მოდელი,<sup>250</sup> აგრეთვე, შესრულების თვალსაზრისით ეფექტიანი იქნებოდა, რომ მიღწეულ შეთანხმებას მინისტრი ამტკიცებდეს, რასაც მხარეთათვის შესასრულებლად სავალდებულო ძალა ექნებოდა, ხოლო შეთანხმების დარღვევის შემთხვევაში, შემდგომი ეტაპი აღსრულებას ექვემდებარებოდა. მნიშვნელოვანია, სამინისტროს და მინისტრს, რომელსაც მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება, აწარმოოს შრომითი მედიაციის პროცესი, აგრეთვე, ჰქონდეს ბერკეტი, რაც უზრუნველყოფს შეთანხმების შესრულებას, მისი დარღვევის შემთხვევაში კი აღსრულებას.

## 9.2. აღსრულების მექანიზმები საერთაშორისო პრაქტიკაში

დემოკრატიულ და კანონის უზენაესობის პრინციპზე დაფუძნებულ სახელმწიფოში ადამიანებს უნდა ჰქონდეთ მოლოდინი, რომ სამართლებრივი წესრიგი და მშვიდობა დაცული და შენარჩუნებული იქნება. ამის მიღწევის ერთ-ერთი წინაპირობა კი სწრაფი და გამართული, დამოუკიდებელი სასამართლოებია.<sup>251</sup>

მედიაციის მექანიზმის ეფექტურობის უზრუნველყოფა და მის მიმართ მხარეთა ნდობის გამყარება არაერთი ინსტიტუტის მონაწილეობას შეიძლება გულისხმობდეს. მათ შორის არსებითია მედიაციის პროცესში სხვადასხვა ავტორიტეტული ინსტანციის მონაწილეობა. ევროპული პრაქტიკა მედიაციის შეთანხმებების აღსრულებასთან მიმართებით მრავალფეროვანია: ზოგიერთ ევროპულ ქვეყანაში არსებობს სამედიაციო ხელშეკრულებათა ნოტარიული აღსრულების პრონციპი, თუმცა აღსრულების მიმართ სპეციალიზებული მიდგომის უფრო სიღრმისეული და შედარებით ხშირად გამოყენებული

<sup>249</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 43-44.

<sup>250</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 48.

<sup>251</sup> Schmidt I., The Federal Labour Court, Erfurt, 2014, p.1.

მოდელია სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოების სისტემა და საერთო სასამართლოების სისტემებში ინტეგრირებული სწრაფი აღსრულების მოდელები.<sup>252</sup>

ევროპული დირექტივა მედიაციის შესახებ ავალდებულებს წევრ ქვეყნებს, რათა მათ საკუთარ კანონმდებლობაში უზრუნველყონ წერილობით შედგენილი მედიაციის შეთანხმების აღსრულების შესაძლებლობა, თუმცა, დაზუსტებული არ არის ეს უნდა ხდებოდეს ცალსახად სასამართლოს თუ სხვა კომპეტენტური რგოლის მიერ. ყურადღება უნდა მიექცეს, რომ მედიაცია არ უნდა იქნეს მიჩნეული, როგორც „სუსტი ალტერნატივა“ სამართლებრივ სამართალწარმოებასთან შედარებით აღსრულების კუთხით.<sup>253</sup> შეიძლება ითქვას, რომ ევროპული დირექტივის მიღებამ განაპირობა მრავალ ევროპულ ქვეყანაში მედიაციით მიღებული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმის კუთხით ეფექტური რეფორმის განხორციელება:

- **სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოები** - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტი, თუ შრომითი დავა ყველა მცდელობის მიუხედავად ვერ გადაწყდა მხარეებისათვის მარტივად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს სასამართლო სისტემა, მათ შორის შრომითი სასამართლო.<sup>254</sup> რიგ ქვეყნებში აღსრულების საკითხი რეგულირებულია სასამართლოს ფორმატში, კერძოდ, მოსამართლის მიერ ხდება სამედიაციო შეთანხმების საბოლოო დამტკიცება და საჭიროების შემთხვევაში საქმეზე სააღსრულებო ფურცლის გაცემა, ანუ სასამართლოს მიერ დამტკიცებული მედიაციის შეთანხმება, როგორც წესი, უზრუნველყოფილია სასამართლოს აღსრულების პროცედურებით, თუმცა, შეიძლება ითქვას, რომ არსებული ფორმები სრულიად არ აკმაყოფილებს დირექტივის მოთხოვნებს, რადგან დირექტივა წევრ ქვეყნებს ავალდებულებს უზრუნველყონ ისეთი მექანიზმი, რომელიც მხარეებს აძლევს საშუალებას, ორივეს თანხმობის შემთხვევაში შეთანხმება იყოს აღსრულებადი, ეს ფორმები კი ითხოვს მხარისაგან ან დამატებით შეთანხმების არსებობას ან სასამართლოში სარჩელის შეტანას.<sup>255</sup> სპეციალიზებული შრომითი სასამართლოების მექანიზმის გამოყენება ხშირია საერთაშორისო პრაქტიკაში და მისი მთავრი მახასიათებელია დავის სწრაფი განხილვისათვის სპეციალური ვადის არსებობა, სპეციალიზებული სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულების პირდაპირი წესი და მოსამართლეთა სპეციალიზაცია შრომითი დავის

<sup>252</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 43.

<sup>253</sup> Esplugues C., Barona S., *Global Perspectives on ADR*, Intersentia, Cambridge, 2014, 48. მოცემულია, ყანდაშვილი ი., საქართველოში მედიაციის მაგალითზე დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის სასამართლო და არასასამართლო ფორმები, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 102.

<sup>254</sup> R130 – Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130), article 17. (c).

<sup>255</sup> ყანდაშვილი ი., საქართველოში მედიაციის მაგალითზე დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის სასამართლო და არასასამართლო ფორმები, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 102-103.

სფეროში.<sup>256</sup> აღსრულებისას, იქნება ეს სასამართლო თუ სხვა კომპეტენტური ორგანო, მნიშვნელობა ენიჭება მედიაციაში მიღწეული შეთანხმების კანონიერებას, რათა ის პასუხობდეს ქვეყანაში მოქმედი საჯარო წესრიგის და კანონმდებლობის მოთხოვნებს, არ იყოს უკანონო აქტი და არ ეწინააღმდეგებოდეს კანონის იმპერატიულ დანაწესებს.<sup>257</sup> სასამართლოს სპეციალიზაცია არის ხარისხიანი გადანყვეტილებების გამოტანის წინაპირობა, განსაკუთრებით მაშინ, როცა საქმე კანონმდებლობის კოპლექსურ შინაარსს და სფეროს ეხება. მოსამართლეთა შესაბამისი ცოდნა და გამოცდილება უზრუნველყოფს უკეთესი გადანყვეტილებების მიღების შესაძლებლობას, სთავაზობს მხარეებს უკეთეს შედეგებსა და გამოსავალს.<sup>258</sup>

- **სწრაფი აღსრულების მექანიზმების ინტეგრაცია საერთო სასამართლოების სისტემაში** - ევროპულ სახელმწიფოებში სამედიაციო შეთანხმებათა აღსრულების უზრუნველსაყოფად ყველაზე გავრცელებული მოდელია სამედიაციო ხელშეკრულების სწრაფი აღსრულების მექანიზმების ინტეგრაცია საერთო სასამართლოების სისტემაში. ევროპარლამენტის რეგულაციებით დადგენილი მინიმალური სტანდარტებით, საერთო სასამართლოებმა უნდა შეამოწმონ მედიაციის შედეგად დადებული ხელშეკრულების კანონთან შესაბამისობა და აღსრულების რეალურობა. აღნიშნული მოდელით სასამართლოში მიმართვის დროს, საქმის განხილვის ნაცვლად, მოსამართლე მხარეებს უნიშნავს სავალდებულო სამედიაციო სესიას, იმ შემთხვევაში, თუ საქმის გარემოებების შესწავლა აჩვენებს საქმის მორიგებით დამთავრებით პერსპექტივას.<sup>259</sup> სპეციალიზებული განყოფილება ან კოლეგია საკმაოდ კარგი გზა შეიძლება იყოს სპეციალიზაციის მიზნების გარკვეულ დონეზე მისაღწევად ისე, რომ ნაკლები ადამინისტრაციული ძალისხმევა და სხვა ხარჯები გაიწიოს. ეს ფორმა ძირითადად საერთო სამართლის ქვეყნებში გამოიყენება, სადაც სასამართლოები უფრო მეტი ავტონომიურობით სარგებლობენ, დაარეგულირონ საკუთარი შიდა პროცედურული წესები აღმსარულებელი ხელისუფლების ან საკანონმდებლო ხელისუფლების ჩარევის გარეშე.<sup>260</sup>

## მაგალითისთვის,

<sup>256</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 43-44.

<sup>257</sup> ყანდაშვილი ი., საქართველოში მედიაციის მაგალითზე დავის ალტერნატიული გადანყვეტის სასამართლო და არასასამართლო ფორმები, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018, 104-105.

<sup>258</sup> Gramckow H., Walsh B., Developing Specialized Court Services, The International Bank for Reconstruction and Development, Washington, 2013, p.3.

<sup>259</sup> DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT C: CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS LEGAL AFFAIRS The Implementation of the Mediation Directive WORKSHOP 29 November 2016 Compilation of In-depth Analyses, THE NEED TO MEASURE THE BALANCED RELATIONSHIP BETWEEN MEDIATION AND COURT PROCEEDINGS, p.13.

<sup>260</sup> Gramckow H., Walsh B., Developing Specialized Court Services, The International Bank for Reconstruction and Development, Washington, 2013, p.11.



- გერმანიაში რაიმე სპეციალური ფორმა და მოთხოვნები მედიაშიაზე მიღწეული მორიგების გასაფორმებლად არ არსებობს. მასზე, ისევე როგორც გერმანიაში დადებულ ნებისმიერ სხვა ხელშეკრულებაზე ხელშეკრულების დადების შესახებ გერმანიის კანონმდებლობის ზოგადი მოთხოვნები ვრცელდება. მედიაშიაზე მიღებულ შეთანხმებას ისეთივე ძალა აქვს, როგორც ზოგადად ნებისმიერ ხელშეკრულებას, შესაბამისად, ის სასამართლოს მიერ ცნობილი და აღსრულებული უნდა იქნეს, როგორც ნებისმიერი სხვა ხელშეკრულება და თუ რომელიმე მხარე მომავალში კვლავ მიმართვას სასამართლოს, სასამართლო ვალდებულია მედიაშიის პროცესში მიღებული შეთანხმებიდან გამომდინარე იმსჯელოს მათ მოთხოვნებსა და ვალდებულებებზე. მხარეებს აგრეთვე შეუძლიათ მორიგების აქტში ჩადონ საარბიტრაჟო დათქმა, რა შემთხვევაშიც საარბიტრაჟო დავის საგანი, შესაძლოა გახდეს მედიაშიის პროცესში მიღწეული შეთანხმება.<sup>261</sup>
- მორიგების ფორმა, ტიპი და არსობრივი შემცველობა ავტორიული კანონმდებლობით განსაზღვრული არ არის, თუმცა მედიატორი ვალდებულია მხარეებს გააცნოს მისი სამართლებრივი შედეგები და მიაწოდოს ინფორმაცია მორიგების აღსრულების მექანიზმების შესახებ, მათ შორის, იმ საკითხზე, თუ როგორ შეიძლება მორიგების აქტისათვის იძულებით აღსრულებადი ძალის მინიჭება. შეთანხმების აღსრულება დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ სამართლებრივ ფორმას არჩევენ მოდავე მხარეები, ამიტომ გარიგების დადებისას მედიატორი ვალდებულია აუხსნას მათ მორიგების დადების სხვადასხვა ფორმათა თავისებურებები. ავტორიული კანონმდებლობით მხოლოდ სასამართლოსა და ნოტარიუსის წინაშე დადებული მორიგების აქტებს შესაძლოა ჰქონდეთ პირდაპირ იძულებით აღსრულებადი ძალა. სასამართლოს გარდა სააღსრულებლო ფურცლის ამოწერის შესაძლებლობა აქვთ არბიტრებს, მუნიციპალურ ორგანოებს და ნოტარიუსებს. მედიაშიის ევროპული დირექტივის მიღებამდე ავსტრიის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა მორიგების აქტის იძულებით აღსრულებას, თუ იგი ნოტარიუსის მიერ არ იყო დამტკიცებული, თუმცა შემდგომ განხორციელდა ცვლილებები ავსტრიის კანონმდებლობაში, რომელიც იძლევა შესაძლებლობას მედიაშიით მიღწეული მორიგების აქტი ნებისმიერ რეგიონალურ სასამართლოში დაამტკიცონ, მთავარია, რომ შეთანხმება არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს კანონმდებლობას.
- ბელგიაში შრომითი სასამართლოები შედგება პროფესიონალი მაგისტრატებისა და პროფესიული კავშირების, დამსაქმებელთა გაერთიანებების და თვითდასაქმებულთა კავშირების წარმომადგენლებისგან. ამას გარდა, არსებობენ სპეციალური საჯარო ბრალმძებლები. გერმანიის ადგილობრივი შრომითი სასამართლოც შედგება როგორც პროფესიონალი მოსამართლეებისგან, ასევე სამოქალაქო მსაჯულებისგან, რომლებიც ინიშნებიან დამსაქმებელთა ასოციაციების, პროფესიული კავშირების, თვითდასაქმებულთა ასოციაციებისა და საჯარო კორპორაციების წარდგინებით.

<sup>261</sup> წულაძე ა., სასამართლო მედიაშიის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2016, 67-69.

სამოქალაქო მსაჯულები ასევე ყავს ლანდის სასამართლოებსა და ფედერალურ შრომით სასამართლოს.<sup>262</sup>

საბოლოოდ, ფაქტია, რომ მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების დარღვევის ხშირი მაჩვენებელი და შეთანხმებათა აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმის არარსებობა, შრომითი მედიაციის მწვავე პრობლემას წარმოადგენს. აღნიშნულ პრობლემასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანია ევროპის გამოცდილების გათვალისწინება, კერძოდ, საერთო სასამართლოების სისტემაში არსებული მედიაციის მექანიზმის შრომით დავებზე გავრცელება შესაძლებელია აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმების შექმნის საწყის ეტაპად განისაზღვროს, რამდენადაც ქვეყნის საკანონმდებლო ბაზა და სასამართლო სისტემა უკვე იცნობს სხვა ტიპის დავებზე მედიაციის აღსრულების წრაფი და ეფექტიანი მექანიზმების გამოყენების პრაქტიკას.<sup>263</sup> თუ არ იარსებებს მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების გარანტიები, მედიაციის ყოველი უპირატესობა მნიშვნელობას დაკარგავს.<sup>264</sup>

#### IV. დასკვნა

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ ინდივიდუალური შრომითი დავების მედიაციის მეშვეობით განხილვისა და გადაწყვეტის წესი საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული არ არის, კოლექტიურ დავებში მედიაციის მექანიზმის გამოყენება კი ეფექტიანად ვერ ხორციელდება. მიუხედავად პირველი კოლექტიური შრომითი მედიაციის წარმატებით დასრულებისა და დიდი მოლოდინებისა, აგრეთვე, მედიაციის სხვა შემთხვევების მორიგებით დასრულებისა, შრომითი მედიაცია ჯერ კიდევ არ არის დამკვიდრებული და კარგად ადმინისტრირებული სამართლებრივი ინსტიტუტი ქართულ სამართლებრივ და სოციალურ სივრცეში. დასაქმებულთა მხრიდან მედიაციის მექანიზმის გამოყენების სიხშირისა და მიღწეული შეთანხმებების რაოდენობის მიუხედავად, მექანიზმი ვერ ჩამოყალიბდა კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის ეფექტიან ინსტრუმენტად და ვერ მოახერხა დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შორის სათანადო ნდობის მოპოვება.<sup>265</sup> საერთაშორისო და ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩოს განხილვის შედეგად შეიძლება ითქვას, რომ შრომით სფეროში საკითხთა დიდი ნაწილი დარეგულირებულია სხვადასხვა კანონითა თუ ნორმატიული აქტით, თუმცა, ქვეყანაში კვლავ რჩება ისეთი სფეროების უკეთ დარეგულირების აუცილებლობა, როგორცაა შრომითი მედიაცია და მისი გამოყენება კოლექტიურ შრომით დავებში. არსებული

<sup>262</sup> Schmidt I., The Federal Labour Court, Erfurt, 2014, p. 10-12.

<sup>263</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 46.

<sup>264</sup> ბარნაბიშვილი გ., ნიკლაური ს., სამედიაციო მორიგების აღსრულების საკითხი საქართველოში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადური, თბილისი, 2017, 9.

<sup>265</sup> შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019, 108.

საკანონმდებლო თუ პრაქტიკული ხარვეზების გარდა, შრომითი მედიაციის არაეფექტიანობა შრომის პოლიტიკის სტრუქტურული ხასიათის გამოწვევების არსებობას უკავშირდება.<sup>266</sup>

საქართველოში ბოლო რამდენიმე წელია მართლმსაჯულების მეტი ხელმისაწვდომობისა და ქმედუნარიანობისათვის აქტიურად ინერგება ახალი ინსტიტუტი - მედიაცია,<sup>267</sup> რომელიც საბოლოოდ ფორმულირებული ჯერ კიდევ არ არის. აღნიშნული ინსტიტუტის წარმატებისთვის მრავალი წინაპირობის გათვალისწინებაა აუცილებელი. საკითხზე მსჯელობისას გამოიკვეთა მთელი რიგი ხარვეზები და დაბრკოლებები, რაც ხელს უშლის შრომითი მედიაციის ეფექტურ მოქმედებას, როგორცაა მის ნებაყოფლობითობასთან, კონფიდენციალურობასთან, მედიატორის არჩევის წესსა და მედიატორთა კვალიფიკაცია-ანაზღაურებასთან დაკავშირებული პრობლემები, ასევე, სოციალური პარტნიორობის მექანიზმის გაძლიერების აუცილებლობა, საზოგადოების, პირველ რიგში კი დასაქმებულთა ინფორმირებულობა მედიაციის მექანიზმთან დაკავშირებით, რაც შემდგომში განსაზღვრავს მათ ნდობას, დამოკიდებულებებსა და მოლოდინებს ამ ინსტიტუტის მიმართ და, რაც მთავარია, მისი განვითარების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი წინაპირობაა აღსრულების მექანიზმების გონივრული განსაზღვრა ქართული სოციალური და სამართლებრივი რეალობისა და საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით.<sup>268</sup> საქართველოში, სადაც, ერთი მხრივ, ესოდენ დიდია სასამართლოსადმი მიმართვიანობის სტატისტიკა და, მეორე მხრივ, შეიმჩნევა დეფიციტი ნდობისა ქართულ საზოგადოებაში ერთმანეთის მიმართ, მედიაციის განვითარებამ დადებითი როლი უნდა შეასრულოს. ეს მხოლოდ მაშინ მოხდება, თუ სახელმწიფო და ამ პროცესში ჩართული ყველა აქტორი შექმნის სათანადო განვითარების პირობებს. ამ პროცესში მნიშვნელოვანია ახალი სამართლებრივი ინსტიტუტის პოპულარიზაცია და რიგით მოქალაქეებამდე და იურიდიულ პირებამდე ინსტიტუტის შესახებ სრული ინფორმაციის ამომწურავად მიწოდება.<sup>269</sup>

შრომითი მედიაციის ინსტიტუტი პირველ ნაბიჯებს დგამს ქართულ რეალობაში, მისი დადებითი როლი და ეფექტიანობა რიგ შემთხვევებში უკვე დადასტურდა და მის შედეგებს ქართული საზოგადოება კონკრეტულად ხედავს, თუმცა იმისათვის, რომ ეს ინსტიტუტი კიდევ უფრო წარმატებული გახდეს, საჭიროა, სახელმწიფომ, ამ ინსტიტუტის პირველადმა ბენეფიციარებმა, საზოგადოებამ და იურიდიული პროფესიის

<sup>266</sup> იქვე, გვ. 108.

<sup>267</sup> წულაძე ა., სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2016, 7.

<sup>268</sup> ბარნაბიშვილი გ., ნიკლაური ს., სამედიაციო მორიგების აღსრულების საკითხი საქართველოში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2017, 9.

<sup>269</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 2014, 200.

წარმომადგენლებმა ერთობლივით ძალისხმევით ხელი შეუწყონ მის განვითარებას,<sup>270</sup> აგრეთვე პროფესიულმა კავშირებმა, რადგან მათი ძირითადი მიზანი დასაქმებულთა ძალების მოძლიერება, მისი წევრების ინტერესების, მათი ცხოვრების დონის, შრომის და სხვა უფლებების დაცვაზე ზრუნვაა, მისი ერთ-ერთი უმთავრესი მიზანია მოახდინოს საკუთრების არმქონე არაორგანიზებულ დაქირავებულ მომუშავეთა ეკონომიკური სისუსტის ნეიტრალიზება.<sup>271</sup> აუცილებელია მედიაციის ერთიანი სამართლებრივი რეგულირების ჩარჩოში მოქცევა, რაც გულისხმობს მედიაციის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტის შექმნას, რომელიც ზედმიწევნით ზუსტად დაადგენს ამ ინსტიტუტის ფუნქციონირების მექანიზმს და ხელს შეუწყობს მის პოპულარიზაციას, ამ საქმეში სახელმწიფომ განსაკუთრებული როლი უნდა შეასრულოს. როდესაც საკითხი ეხება მედიაციის, როგორც ინსტიტუტის, პოპულარიზაციას, ეს გულისხმობს ამ ინსტიტუტის დადებითი მხარეების მის უშუალო მომხმარებლებამდე – მოქალაქეებამდე და იურიდიულ პირებამდე, ისევე როგორც ამ პროცესში ჩართული იურიდიული პროფესიების წარმომადგენლებამდე – მიტანას.<sup>272</sup> ამასთანავე, გასათვალისწინებელია, რომ ახალი სამართლებრივი ინსტიტუტის დანერგვა მოითხოვს როგორც სახელმწიფოს, ისე სამართლის მკვლევართა მხრიდან შედარებითსამართლებრივი კვლევის განხორციელებას, შესაბამისად, იმისათვის, რომ მედიაციის საკანონმდებლო მონერსრეგება შეესაბამებოდეს, როგორც საერთაშორისო სტანდარტებს, ისე ქართულ სამართალშეგნებას, საჭიროა შედარებითსამართლებრივი ანალიზი, რათა არ მოხდეს არსებული სამართლებრივი ტრანსპლანტების ბრმად დანერგვა ეროვნულ კანონმდებლობაში, საქართველოს კი თუ სურს მედიაცია აქციოს სამართლის სისტემის ღირებულ ნაწილად, მექანიზმის შემუშავებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ადგილობრივი კულტურა, კონკრეტულ საკითხში ისტორიული გამოცდილება, სამართლის განვითარების ისტორია, მენტალობა, ტრადიციები და რელიგიაც კი, რადგან მათ ეფუძლება თითოეული განვითარებული ქვეყნის სამართლის სისტემა.<sup>273</sup>

სახელმწიფოს როლი კოლექტიური შრომითი დავების დროს მედიაციის გამოყენებისა და მისი რეგულირების კუთხით, საკმაოდ მნიშვნელოვანი და, ამავდროულად, რთული პროცესია. არსებული მდგომარეობით, საქართველოში კოლექტიური შრომითი მედიაციის ინსტიტუტის დამკვიდრების კუთხით მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებებია განხორციელებული, ბევრი კი კვლავ მსჯელობისა და განვითარების

<sup>270</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 2014, 207-208.

<sup>271</sup> პროფესიული კავშირები, სამოქალაქო განათლების ლექსიკონი.

<http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=5988>

<sup>272</sup> ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 2014, 207-208.

<sup>273</sup> უორჟოლიანი ლ., მედიაციის განვითარება და შედარებითი სამართალი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწადური, თბილისი, 2015, 117-121.

პროცესშია. შრომითი მედიაციის მექანიზმი საქართველოსთვის მართალია ახალი, თუმცა ქართულ სამართლებრივ წარსულში დიდი ხნის წინ არსებული მექანიზმია, რომლის განვითარებასაც გარკვეულ ეტაპზე ხელი შეეშალა. დაწყებული ძვრები ამ ინსტიტუტის დანერგვისა და რეალიზების საქმეში მნიშვნელოვანია, თუმცა დახვეწამდე რთული და ფრთხილი გზა აქვს გასავლელი. ვფიქრობ, მიუხედავად ზემოთ ჩამოთვლილი ხარვეზებისა თუ შენიშვნებისა, სახელმწიფო განაგრძობს და აუცილებელია განაგრძოს მუშაობა აღნიშნული ინსტიტუტის დახვეწისა და გაუმჯობესების მიზნით, რადგან შრომის სამართლის დახვეწა და მისი პრაქტიკაში განხორციელება მნიშვნელოვანწილად უწყობს ხელს ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებას,<sup>274</sup> აღნიშნული კი სახელმწიფოს სათანადო ფუნქციონირების ძირითადი პრინციპებია. კოლექტიურ შრომით დავებში მედიაციის გამოყენების პერსპექტივები საქართველოში დიდია, რაზეც მონაწილეს მიღებული საკანონმდებლო აქტები, მათი საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისობაში მოყვანაზე მუშაობა, დასაქმებულთა მსჯელობები ამ მექანიზმის ეფექტიანობის გაზრტასთან დაკავშირებით, მათ მიერ ხარვეზების აღმოჩენისა და მათი აღმოფხვრის გზების ძიების პროცესი და დაინტერესება. აშკარაა, რომ ქვეყანაში არსებობს მედიაციისკენ მიმართული ცვლილებების გარდაუვალი აუცილებლობა, რაც პოლიტიკურ ნებასა და სერიოზულ მიდგომას საჭიროებს.<sup>275</sup>

---

<sup>274</sup> შველიძე ზ., შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მონესრიგებული სამართლებრივი შედეგები, შრომითი სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014, 170.

<sup>275</sup> ჟორჟოლიანი ლ., მედიაციის განვითარება და შედარებითი სამართალი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდული, თბილისი, 2015, 121.

## ბიბლიოგრაფია :

- ევროპის სოციალური ქარტია, სტრასბურგი, 3.V. 1996  
[https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0&fbclid=IwAR35FLMZoEeg9BhO0wb4o8GVhSLgOOivPWPzZ302z1z2-1jfcA\\_gj\\_u0WQI](https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0&fbclid=IwAR35FLMZoEeg9BhO0wb4o8GVhSLgOOivPWPzZ302z1z2-1jfcA_gj_u0WQI)
- საქართველოს კონსტიტუცია.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი 2012 წლის მდგომარეობით.
- საქართველოს შრომის კოდექსი 2006 წლის 25 მაისის მდგომარეობით.
- საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 25 ნოემბრის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ“ # 301.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს კანონის პროექტი მედიაციის შესახებ.
- საქართველოს კანონი კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ, 1998, მ. 2. ძალადაკარგულია საქართველოს 2006 წლის 25 მაისის კანონი N3132 შედეგად.
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №258, 2013 წლის 7 ოქტომბერი, ქ. თბილისი, სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ
- ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის და 2017 წლის სამოქმედო გეგმის პროექტის შესრულების ანგარიში – შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2018.
- ბარნაბიშვილი გ., ნიკლაური ს., სამედიაციო მორიგების აღსრულების საკითხი საქართველოში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2017.
- ბარნეთი გ. ქ., უილისი თ., მედიაცია, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2016.
- ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014.
- ირემაშვილი ქ., გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2015.

- ლიპარტელიანი მ., 2013 წლის 4 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014.
- ლიპარტელიანი რ., გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014.
- „მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში“, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ნაციონალური ცენტრი, თბილისი, 2013.
- ოქროპირიძე ბ., მედიაცია - სიახლე ქართულ სამართალში და მისი განვითარების პერსპექტივა საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2012.
- „პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2015.
- სანიკიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 4 ივლისს განხორციელებული ცვლილებების მიმოხილვა, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014.
- საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბილისი, 2017.
- საქართველოში შრომითი მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესება“. ანგარიში სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიისათვის წარსადგენად. როჯერ ლეკური – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონვეული ექსპერტი. 2016 წლის 27 ივნისი.
- საჩალელი ს., ფაფიცვის უფლება, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, თბილისი, 2014.
- სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით - შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018.
- ყორჟოლიანი ლ., ბოდიში და პატიება მედიაციის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014.
- ყორჟოლიანი ლ., მედიაციის განვითარება და შედარებითი სამართალი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2015.
- ტაკაშვილი ს., მედიაცია, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმის მნიშვნელობა კოლექტიური შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცესში, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2014.
- ტარასაშვილი მ., შრომის სამართალი სამხრეთ კავკასიაში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014.
- ტყეშელაძე ს., მედიაცია საქართველოში, ტრადიციიდან თანამედროვეობამდე, თბილისი, 2016

- კოკია ს., მედიაცია, როგორც კულტურული ფენომენი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრი, თბილისი, 2018.
- შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები შრომის სამართალში, სტატიათა კრებული, პირველი გამოცემა, თბილისი, 2011.
- შველიძე ზ., შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მონესრიგებული სამართლებრივი შედეგები, შრომითი სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2014.
- „შრომითი დავის სისტემები“. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო, გაზრდილი ეფექტიანობისათვის. 2013 წელი.
- შრომითი მედიაციის სამართლებრივი და სოციოლოგიური კვლევა, გამოცდილება, თეორია და პრაქტიკა, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), თბილისი, 2019.
- ჩიტაშვილი ნ., სამართლიანი შეთანხმება, როგორც მედიაციის ეთიკური ურღვეობის საფუძველი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა, წელიწდეული, თბილისი, 2016.
- ციპელიუსი რ., იურიდიული მეთოდების მოძღვრება, მე-10 გადამუშავებული გამოცემა, მიუნხენი, 2006.
- ცერცვაძე გ., მედიაცია, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა), თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, თბილისი, 2010.
- ცერცვაძე გ., საერთაშორისო არბიტრაჟი (შედარებითი ანალიზი), თბილისი, 2008.
- ყანდაშვილი ი., მედიაცია – დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ახალი ფორმა და მისი საკანონმდებლო მონესრიგების პერსპექტივა საქართველოში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამართლის ჟურნალი N2, თბილისი, 2017.
- ყანდაშვილი ი., მედიაცია, როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება: შრომითი მედიაციის მაგალითზე, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სამართლებრივი რეფორმა საქართველოში, სტატიათა კრებული, თბილისი, 2014.
- ყანდაშვილი ი., საქართველოში მედიაციის მაგალითზე დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის სასამართლო და არასამართლო ფორმები, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2018.
- წულაძე ა., სასამართლო მედიაციის ქართული მოდელი ევრო-ამერიკულ პრიზმაში, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, თბილისი, 2016.
- კაზრეთში გაფიცვა მუშების გამარჯვებით დასრულდა, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, თბილისი, 2013.  
<https://gtuc.ge/%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%96%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%97%E1%83%A8%E1%83%98-%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A4%E1%83%98%E1%83%AA%E1%83%95%E1%83%90-%E1%83%9B%E1%83%A3%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1/>



- კომპანია RMG პროფკავშირთან დადებული შეთანხმების პირობებს არ ასრულებს, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, თბილისი, 2015.  
<https://gtuc.ge/%e1%83%99%e1%83%9d%e1%83%9b%e1%83%9e%e1%83%90%e1%83%9c%e1%83%98%e1%83%90-rmg-%e1%83%9e%e1%83%a0%e1%83%9d%e1%83%a4%e1%83%99%e1%83%90%e1%83%95%e1%83%a8%e1%83%98%e1%83%a0%e1%83%97%e1%83%90%e1%83%9c/?fbclid=IwAR0djzA3CvkGtsJYnt4bmAQoJS DXLhJE51t 4VVb4YRaSXJBLPIjyxLpZIQ>
- „მედიაციის ინსტიტუტი - სიახლე ქართულ მართლმსაჯულებაში“, სასამართლო ქრონიკა, ნოემბერი 9-10, 2011.
- მედიაციის შედეგად, კაზრეთში დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის შეთანხმება შედგა, საქართველოს მთავრობა, თბილისი, 2014.  
[http://gov.ge/print.php?gg=1&sec\\_id=288&info\\_id=41371&lang\\_id=GEO](http://gov.ge/print.php?gg=1&sec_id=288&info_id=41371&lang_id=GEO)
- პროფესიული კავშირები, სამოქალაქო განათლების ლექსიკონი.  
<http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=5988>
- „რა არის შრომითი მედიაცია?“, EMC, Tbilisi, 2019. <https://emc.org.ge/ka/products/ra-aris-shromiti-mediatsia>
- საერთაშორისო კონფერენცია შრომითი მედიაციის მექანიზმის შესახებ, სამოქალაქო საზოგადოების პორტალი, თებერვალი, 2019. <http://www.cso.ge/view.php?type=news&slug=saertashoriso-konferencia-shromiti-mediaciis-meqanizmis-shesakheb&lang=ge&fbclid=IwAR3ZJSMMkCfjxmBgpKOLj49uT262sryzJtd0T2w3ZE1IjsP5BdNAUQKLi-0>
- „შრომითი დავების გადაწყვეტის დიზაინი ქართული ბიზნესისთვის“, საქართველოს ფოსტა, მაისი, 2019. <https://www.gpost.ge/?site-lang=ka&site-path=news%2F&id=1697&fbclid=IwAR2KEEZnyBNc6n9L7QkehniPBrZ12XQMjMkO-wFX6gAl2OqSod3zMGGerg0>
- ქებურია თ., შრომითი მედიაცია. <https://www.youtube.com/watch?v=Y7yH4bSmUPg>
- ცინცაბაძე ა., შრომითი მედიაცია. <https://www.youtube.com/watch?v=ELo4J68lzq8>
- ILO Constitution  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)
- Directive 2008/52/EC of The European Parliament and Council, Official Journal of the European Union, 2008.
- European Social Charter, 1961. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642>
- Right to organise and collective bargaining convention, 1949, N98.
- R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92) Article I, II.
- Improved Compliance with Labour Laws in Georgia”, International Labour Organization, December, 2013.

- R130 – Examination of Grievances Recommendation, 1967.
- Ballintine A, A., Railway Strikes and Constitution, Columbia Law Review, Vol. 17, Issue 6, 1917.  
<http://www.jstor.org/stable/1111095>
- Bingham L, B., Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation, Conflict Resolution Quarterly, Vol. 22, no. 1-2, Fall-Winter, 2004.
- Brenninkmeijer A.F.M., Sprengers L.C.J., De Roo A.J., Jagtenberg R.W., Effective Resolution of Collective Labour Dispute, Europa Law Publishing, 2006.
- Bruun, N., Lörcher K., Schömann I., The European Social Charter and Employment Relation, Bloomsbury, 2017.
- Chaudhry Ms. J., Industrial relations and Labour Laws, Project Report, 2009, p.5.  
[https://www.scribd.com/document/20224076/Case-Study?fbclid=IwAR2JAfP-MY3bPndfPlsCx170KwnoPUhwb4RSx\\_IZRIDUVNR0OfIMZNEZ5CA](https://www.scribd.com/document/20224076/Case-Study?fbclid=IwAR2JAfP-MY3bPndfPlsCx170KwnoPUhwb4RSx_IZRIDUVNR0OfIMZNEZ5CA)
- Cooley W, J., The Mediator's Handbook: Advanced Practice Guide for Civil Litigation, Second Edition, USA, 2006.  
[https://books.google.ge/books?id=I9iN4Bu6HpgC&pg=PP1&source=kp\\_read\\_button&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ge/books?id=I9iN4Bu6HpgC&pg=PP1&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Dash D, P., Collective Bargaining, Introduction and Meaning of Collective Bargaining, 2009.  
<https://www.scribd.com/doc/18961193/Collective-Bargaining>
- Ethical Standards for Mediators, Georgia Commission on Dispute Resolution, §IV. R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92).
- Fotiadis I., Enforceability of Mediation Agreements in European Union, LLM in Transnational and European Commercial Law And Alternative Dispute Resolution, Thessaloniki, 2013.
- General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012.
- Gramckow H., Walsh B., Developing Specialized Court Services, The International Bank for Reconstruction and Development, Washington, 2013.
- HIGH-LEVEL TRIPARTITE SEMINAR ON THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION, CONCILIATION, ARBITRATION AND LABOUR COURTS Nicosia, Cyprus October 18th – 19th, 2007 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, ILO Office, Geneva. p.3.
- R163 – Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163).
- Kuttner T, S., Labour Mediation, The Canadian Encyclopedia, last Edited December, 2013.  
<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/labour-mediation>
- Lovasz G, Ph.D., Labour Mediation and Dilemmas of Mediators, Fikusz 12 Symposium for Young Researchers, Budapest, 2012.

- Lovenheim P., Duskow E., *Becoming a Mediator, Your Guide to Career Opportunities*, 1<sup>st</sup> Edition, USA, 2004. <https://www.amazon.com/Becoming-Mediator-Guide-Career-Opportunities/dp/1413300774>
- Lovenheim P., Guerin I., *Mediate, Don't Litigate*, USA, 2004.
- Matthias J, *Economic Liberalism in Georgia: A Challenge for EU Convergence and Trade Unions*, Friedrich Ebert Stiftung, April 2011.
- Nolan D, R., *Labour and Employment Arbitration in a Nutshell*, USA, 2007. <https://www.amazon.com/Labor-Employment-Arbitration-Nutshell-Nutshells/dp/0314158820>
- Nölting, Hubertus, *Mediationsverträge, "Centrale für Mediation"*, Hemsbach, 2003.
- Peers S, Hervey T, Kenner J, Ward A., *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Hart Publishing, Oregon, 2014. <https://www.amazon.com/EU-Charter-Fundamental-Rights-Commentary/dp/1849463085>
- Ronan F., *Confidentiality in Commercial Mediation: A Fine Balance (Part 2)*, *Journal of South African Law*, Vol. 2015.
- Silverstein, M, O., *Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and the European Union*, *Labor and Employment Law Forum*, 2011. <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1004&context=lelb>
- Schmidt I., *The Federal Labour Court*, Erfurt, 2014.
- Stitt A, J., *Mediation: a Practical Guide*, Cavendish Publishing, London/Portland/Oregon/Cooge, 2004. <https://www.amazon.co.uk/Mediation-Practical-Guide-Alan-Stitt/dp/1859418449>
- Stokke T, A., *Mediation in Collective Interest Disputes*, Stockholm institute for Scandinavian Law, Stability and Change in Nordic Labour Law, 2002.
- Waldman E, *Mediation Ethics Cases and Commentaries*, Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2011.
- Zahorka h, j., *Mediation in Labour Relations, What Can Be Learned from the North American and EU Example?*, *Labour Legislation and Arbitration Project*.
- *Improved Compliance with Labour Laws in Georgia* [https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS\\_537483/lang--en/index.htm?fbclid=IwAR0Hx38OBUh8c9rzj9KgX8SSDUZna6mi\\_kfznOSnItHH264B\\_cUuGyrBP1M](https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_537483/lang--en/index.htm?fbclid=IwAR0Hx38OBUh8c9rzj9KgX8SSDUZna6mi_kfznOSnItHH264B_cUuGyrBP1M)

