

საქართველოში სათანადოდ დამტკიცებული მინიმალური ხელფასის არსებობის აუცილებლობის შესახებ

ნუგზაჰ პაიჭაძე

ასოციირებული პროფესორი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სამუშაო ძალის ბაზეებზე გამყიდველებად გამოდიან განსაზღვრული კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტები, მყიდველებად – საწარმოები, ფიზიკები, კომპანიები და ა. შ. მოცემულ შემთხვევაში სამუშაო ძალის ფასად წარმოგენილია საბაზო გახანტილებული ხელფასი, სანაღრო გახიფებისა და ღირსი ანაზღაურების სახით. სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვა ხდება შესაბამისი შიომითი კონტრაქტებით. შიომის განსაზღვრულ ბაზაზე ღომინიხებულ ხელფასის დონეზე გავდენას ახდენს შიომზე მოთხოვნა და მიწოდება, მიუხედავად იმისა, მონაწილეობენ, თუ ახა შიომის ბაზაზე პროფკავშირები [1].

საბაზო ეკონომიკის პირობებში ხელფასის ორგანიზაციამ უნდა გადაწყვიტოს შემდეგი ორი მთავარი ამოცანა: 1) თითოეული მომუშავეს შიომის გახანტილებული ანაზღაურება მის მიეხ დახაჯული შიომის შედეგისა და შიომის ბაზაზე სამუშაო ძალის ღირებულების შესაბამისად; 2) დამქიხავებლისათვის (სახელმწიფო, სააქციო საზოგადოება, კომპანია, ფიზიკა, კოოპეჩატივი, კეჩიო პიხი და ა.შ.) წარმოების პროცესში ისეთი შედეგის მიღწევის უზუნველყოფა, ჰომედიც, წარმოებული პროდუქციის/მომსახურების ჰეაღიზაციის შედეგად, საშუალებას მისცემს მას ანაზღაუროს მის მიეხ გაწეული დანახაჯები და მიიღოს გახკვეული მოცულობის მოგება [2].

ხელფასი ასხეებს მხავად ისეთ ფუნქციას, ჰოგოიციკა: აღწარმოებითი, სოციადუხი, მასტიმულირებელი, მახეგულირებელი და ა.შ. აღწარმოებითი ფუნქციის შესხელებასთან უშუალოდაა დაკავშირებული „მინიმადუხი ხელფასის“ ცნების შემოღება. სწოხედ მოცემულ პრობლემაზე შესხელებული წინამდებახე სამეცნიეხო სტატიკა.

საკვანძო სიგყვები: მინიმადუხი ხელფასი, სამუშაო ძალა, შიომის ბაზაჰი, მინიმადუხი ხელფასის ჰეგულირება.

შესავალი

სტატიკაში თანამედროვე გაგება და მისი ორგანიზაციის ამოცანები საბაზრო ეკონომიკის პირობებში, განხილულია მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული ისეთი საკითხები, როგორიციკა: ხელფასის არსის მინიმალური ხელფასის არსი და მისი შემოღების აუცილებლობა, მიზანი, დანიშნულება და მიდგომები, დამოუკიდებელ საქართველოში, სათანადოდ დამტკიცებული და დამსაქმებელთათვის სავალდებულო, მინიმალური ხელფასის ფაქტობრივ არარსებობასთან დაკავშირებული მიდგომარეობის ანალიზი და ა. შ.

დასასრულ, ჩატარებული კვლევიდან გამომდინარე, შემოთავაზებულია ქვეყანაში, ავტორის აზრით, შედარებით უმტკივნეულოდ მინიმალური ხელფასის შემოღების კონკრეტული გზები.

მინიმალური ხელფასი: არსი, მიზანი და მიდგომები

რამდენადაც ხელფასის სფეროში ურთიერთობები პირდაპირ ან ირიბად მოქმედებს საზოგადოების წევრთა ინტერესებზე, ისინი რეგულირდება სახელმწიფოს მიერ, რომელიც ადგენს ხელფასის შესახებ საკანონმდებლო საფუძვლებს, სრულყოფს, აკონტროლებს და უზრუნველყოფს მათ დაცვას ამ ურთიერთობათა სუბიექტების მიერ მათი საქმიანობის ყველა დონეზე.

ხელფასის შესახებ საკანონმდებლო საფუძვლებში ერთ-ერთი ცენტრალური ადგილი უკავია ქვეყის მასშტაბით მინიმალური ხელფასის დადგენისა და, ეკონომიკური განვითარების კვლობაზე, მისი გადასინჯვის პროცესს.

მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონი პირველად შემუშავდა ახალ ზელანდიაში 1894 წელს. შემდეგი იყო ავსტრალიის შტატი_ ვიქტორია 1896 წელს და გაერთიანებული სამეფო_1909 წელს. აშშ-ში მინიმალური ხელფასი ქვეყნის კონგრესმა 1938 წელს დააწესა, შრომის სამართლიანი პირობების აქტით. დამოუკიდებელ საქართველოში კი, პირველად და უკანასკნელად იგი 1999 წელს დააწესეს, რომელიც იმდენად მოძველდა, რომ, ფაქტობრივად, ქვეყანა დღეს მის გარეშეა, რომლის შესახებ უფრო კონკრეტულად ქვემოთ გვექნება მსჯელობა.

მინიმალური ხელფასის მიზანი მოსახლეობის ძალიან დაბალი ანაზღაურებისაგან დაცვაა. საქმე ისაა, რომ ნებისმიერ ქვეყანაში ხშირად ადგილი აქვს შრომის ბაზრის პოლარიზაციას, ანუ მის დაყოფას მკვეთრად გამოხატულ, უკიდურესად „კარგ“ და :ცუდ“ სამუშაო ადგილებად. მინიმალური ხელფასის დაწესება შრომის ბაზრის ასეთი დაყოფით გამოწვეული ეკონომიკური უთანასწორობის ასაცილებლად ეფექტიანი საშუალებაა.

მინიმალური ხელფასის შემოღებისა და მისი სიდიდისადმი დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების მიდგომები განსხვავებულია. დამსაქმებლები, როგორც წესი, ცდილობენ, რომ მინიმალური ხელფასი იყოს, რაც შეიძლება დაბალი. მათი მოსაზრებით, მინიმალური ხელფასის ზრდა იწვევს მათი შემოსავლების შემცირებას და შრომის ბაზრის არაფორმალური სექტორის ზრდას, ზოგჯერ ბიზნესის დახურვასაც კი. შრომითი უფლებების დამცველი ორგანიზაციები კი, მაგალითად, პროფკავშირები თვლის, რომ მინიმალური ხელფასის რეგულირების გარეშე, მითუმეტეს, მისი არარსებობისას, ხშირად ადგილი აქვს შრომის ექსპლუატაციას.

ცხადია, მოცემულ შემთხვევაში, ორივე მხარე მსჯელობს თავისი პოზიციებიდან გამომდინარე. თუმცა, ისიც ცხადია, რომ მინიმალური ხელფასის მეტისმეტად დაბალი დონის დადგენით ან მისი საერთოდ არქონისას, შეიძლება ადგილი ჰქონდეს (ხშირად ეს ასეცაა) დასაქმებულთა ექსპლუატაციას. პრაქტიკაში შეიძლება ადგილი ჰქონდეს, აგრეთვე, საპირისპირო მოვლენასაც_ როცა მინიმალური ხელფასის დონე დასაშვებზე მაღალია, რაც გამოიწვევს დამსაქმებელთა მოგების მეტისმეტ შემცირებას და ზოგჯერ გაკოტრებასაც კი. აქედან გამომდინარე, მომუშავეთა ხელფასის დონე უნდა იყოს ნორმალური_არც დაბალი და არც მაღალი, ანუ უნდა იყოს ეკონომიკურად დასაბუთებული. ამ ორი ინტერესის დამბალანსების როლში გვევლინება სახელმწიფო, მისი საკანონმდებლო და აღმასრულებელი ხელისუფლების სახით.

მინიმალური ხელფასის რეგულირება სხვადასხვა ქვეყანაში

სხვადასხვა ქვეყანაში მინიმალური ხელფასის რეგულირება ხდება ისეთი საკანონმდებლო აქტებით, როგორცაა: პრეზიდენტის ბრძანებულება, ქვეყნის პარლამენტის დადგენილება, დებულებები შრომის ანაზღაურებისა და მინიმალური ხელფასის შესახებ და ა. შ. მაგალითად, აშშ-ში მინიმალური ხელფასი რეგულირდება ფედერალური კანონმდებლობით.

საერთაშორისო მასშტაბით მინიმალური ხელფასის რეგულირებაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. 1970 წელს მის მიერ მიღებულ იქნა კონვენცია მინიმალური ხელფასის დაწესების შესახებ. სახელმწიფოები, რომლებიც შეუერთდებიან ამ კონვენციას, იღებენ გარკვეულ ვალდებულებებს, რომლებიც მოიცავს ზოგიერთ სანქციასაც, მათი შეუსრულებლობისას. ხსენებული კონვენციით, მინიმალური ხელფასის დაწესებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნეს შემდეგი კრიტერიუმები:

- 1) დასაქმებულებისა და მათი ოჯახის წევრების მოთხოვნილებები;
- 2) ქვეყანაში ხელფასების საერთო დონე;
- 3) საარსებო მინიმუმი და მისი ცვლილების ტენდენცია;
- 4) სოციალური შემწეობები;

- 5) სხვადასხვა სოციალური ჯგუფების ცხოვრების დონის შეფასება;
- 6) ეკონომიკური ფაქტორები.

როგორც ზემოაღნიშნულიდან ჩანს, კონვენცია ქვეყანას არ ავალდებულებს დაანესოს მინიმალური ხელფასის კონკრეტული ოდენობა. იგი ითხოვს შეიქმნას ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის შესაბამისი მინიმალური ხელფასის განაკვეთების დადგენის უზრუნველყოფელი სისტემა და მექანიზმი.

დღეის მდგომარეობით, მოცემული კონვენციის რატიფიკაცია მრავალმა ქვეყანამ მოახდინა, მათ შორის ჩვენმა ახლო მეზობლებმა_სომხეთმა და აზერბაიჯანმა, აგრეთვე, უკრაინამ, მოლდავეთმა და სხვა პოსტსაბჭოთა ქვეყნებმა. საქართველო კი, სამწუხაროდ, ჯერ-ჯერობით მოცემულ კონვენციასთან არ არის მიერთებული.

ქვეყნების უმეტესობაში, როგორც წესი, ადგენენ თვიურ მინიმალურ ხელფასს. არის გამონაკლისებიც. მაგალითად, გერმანიაში, საფრანგეთში, გაერთიანებულ სამეფოში, ისლანდიაში და აშშ-ში დგინდება საათობრივი მინიმალური ხელფასის ოდენობა, მალტაში კი იგი დგინდება კვირეების მიხედვით.

ზემოაღნიშნულ კონვენციასთან მიერთებულ სახელმწიფოებში მინიმალური ხელფასის ოდენობას განსაზღვრავს ქვეყნის მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის საფუძველზე. მისი დადგენის მექანიზმი სხვადასხვა ქვეყანაში ხასიათდება გარკვეული სპეციფიკურობით. მაგალითად, თურქეთში ამ მაჩვენებელს ადგენს მინიმალური ხელფასის დამდგენი სპეციალური კომისია, რომელიც შედგება მთავრობის, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებისაგან, ბელგიაში მინიმალური ხელფასის დადგენა ხდება კოლექტიური შეთანხმებით, სოციალური მოლაპარაკების საფუძველზე, ლიეტუვაში მინიმალური ხელფასის ოდენობას ადგენს მთავრობა სამმხრივი (დასაქმებულების, დამსაქმებულებისა და მთავრობის წარმომადგენლების) რეკომენდაციის საფუძველზე, რომელიც მტკიცდება პარლამენტის საგაზაფხულო სესიაზე.

საქართველოში სათანადოდ დამტკიცებული მინიმალური ხელფასის არსებობის აუცილებლობის შესახებ

დამოუკიდებელ საქართველოში, როგორც უკვე აღინიშნა, მხოლოდ ერთხელ და უკანასკნელად, მაშინდელი პრეზიდენტის ე. შევარდნაძის ბრძანებულებით, დადგინდა დაქირავებით დასაქმებულთა მინიმალური ხელფასი თვეში 20 ლარის ოდენობით. აღნიშნული თანხის ოდენობა მართალია მცირე იყო, მაგრამ იგი მეტ-ნაკლებად შეესაბამებოდა ქვეყნის იმდროინდელ ეკონომიკური განვითარების დონეს.

ამ პერიოდიდან დღემდე საკმაოდ დიდი დრო გავიდა, რომლის განმავლობაშიაც ქვეყნის ეკონომიკა 8-ჯერ და მეტად, ხოლო დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი 16-ჯერ და მეტად გაიზარდა. რაოდენ გასაკვირიც არ უნდა იყოს, 1999 წლიდან მოყოლებული სახელმწიფომ, შესაბამისი დადგენილებით, მარტო საჯარო მოხელეებისათვის მინიმალური ხელფასის დონედ 135 ლარი დაადგინა, რაც სადღეისოდ ძალიან დაბალია. რაც შეეხება ქვეყანაში დაქირავებულ მომუშავეთა დანარჩენ კატეგორიას, მათთვის დამსაქმებლებს დღესაც ხელფასის სახით თვეში 20 ლარის გადახდის ვალდებულება აქვთ. ფაქტობრივად, დღეს საქართველოში საკანონმდებლო დონეზე არაა დადგენილი, დამსაქმებლებისათვის შესასრულებლად სავალდებულო, მინიმალური ხელფასის ოდენობა. ამას კი არ შეიძლება არ ახლდეს დამსაქმებულთა მხრიდან დასაქმებულთა ექსპლუატაციის ცალკეული შემთხვევები.

ზოგიერთი, მათ შორის იმათგანაც კი, ვისზეც დამოკიდებულია ქვეყანაში მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა და მისი სათანადოდ დამტკიცება, ჩვენში არსებულ მდგომარეობას ამართლებს იმით, რომ მისი (მინიმალური ხელფასის) შემოღება შებოჭავს დამსაქმებელს და ხელს შეუწყობს სამუშაო ძალის ჩრდილოვან ეკონომიკაში გადანაცვლე-

ბას ან გამოიწვევს უმუშევრობის ზრდას. მოცემულ საკითხთან ასეთი დამოკიდებულება ქვეშარითებისგან არც ისე შორსაა, მაგრამ მთლიანობაში იგი მცდარია. ამის დასტურია გამოცდილება, რომელიც დაკავშირებულია ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკის, უპირველეს ყოვლისა, სამრეწველო და სამშენებლო ინდუსტრიის სფეროში შრომის (სამუშაო) პირობების გაუმჯობესების მიმართულებით მუშაობის არათუ გაძლიერებასთან, არამედ ისეთ ქმედებებთან, რომლებიც იწვევდნენ მის გაუარესებას. ზუსტად იმის შიშით, რომ ხელი არ შეშლოდათ დამსაქმებლებს სამუშაოთა შესრულებაში, ზედმეტი ხარჯი არ გაენიათ მუშაობისას უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ტექნიკის შეძენასა და მათ დამონტაჟებაში, აგრეთვე, შრომის უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებული სამსახურის შენახვაში და ა. შ. ახლო წარსულში ნაციონალურმა ხელისუფლებამ თითქმის მთლიანად გაათავისუფლა დამსაქმებლები შრომის დაცვის ვალდებულებისაგან. ამან კი, სამწუხაროდ, გამოიწვია საკმაოდ ბევრი ადამიანის მსხვრეპლი, ბევრი კი დასახიჩრდა. სწორედ ასეთი დიდი მსხვრეპლის განვივის შემდეგ, ახალმა ხელისუფლებამ, დამსაქმებლებთან ერთად, „აღნიშნული პრობლემის გულმოდგინე შესწავლის, მისდამი ფრთხილი მიდგომისა და ურთიერთგაგების საფუძველზე, შეძლო შრომის პროცესში უსაფრთხოების ტექნიკასა და შრომის დაცვაში არსებული პრობლემების მოგვარება ისე, რომ ამას რაიმე ხელშესახები ზიანი არ მიუყენებია დამსაქმებელთა ინტერესებისათვის. საკითხისადმი ასეთივე ფრთხილი მიდგომით შეიძლება გადაწყდეს ქვეყანაში სათანადოდ დამტკიცებული მინიმალური ხელფასის დაწესების საკითხი. მინიმალური ხელფასის შემოღების აუცილებლობაზე მეტყველებს ისიც, რომ ბევრ პოსტსაბჭოთა ქვეყანაში, მათ შორის ისეთებშიც, რომლებშიც ეკონომიკური განვითარების დონე არც ისე მაღალია (ზოგიერთში უფრო დაბალიც კი, ვიდრე ჩვენთანაა). მოკლედ ზოგიერთი მათგანის შესახებ:

2020 წლის ოფიციალური მონაცემებით, სომხეთში სათანადოდ დამტკიცებული მინიმალური ხელფასი 135, ხოლო აზერბაიჯანში 147 დოლარია, ლიეტუაში_ 607, ლატვიაში_430, ხოლო ესტონეთში 584 ევროა. ევროკავშირის სხვა ქვეყნებში ლატვიაზე ნაკლები ნომინალური ხელფასი დაფიქსირებულია მხოლოდ ბულგარეთში, სადაც მინიმალური ხელფასი 310 ევროა თვეში. ბალტიისპირეთის ქვეყნებში, ისე როგორც ყველა ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყანაში, რეგულარულად ხდება მინიმალური ხელფასის დონის გადაინჯვა ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორცაა: ეკონომიკური სიტუაცია, ცვლილებები მწარმოებლურობაში უმუშევრობის დონე, ცენტრალური ბიუჯეტის მდგომარეობა და ა. შ.

საქართველოში მინიმალური ხელფასის თაობაზე დისკუსიები, განსაკუთრებით პოლიტიკური ხასიათის, ბოლო წლებში გააქტიურდა. უპირველეს ყოვლისა, მხედველობაში გვაქვს, მოცემული პრობლემის მოგვარების მიმართულებით, საქართველოს მეცხრე მოწვევის პარლამენტში სოციალ-დემოკრატების ფრაქციის მიერ განეული მუშაობა, პარლამენტის კვლევითი ცენტრის მიერ 2020 წელს ამავე პრობლემაზე ჩატარებული სპეციალური კვლევა, რომლის მიხედვითაც გამოკითხულთა უმრავლესობა მხარს უჭერს მინიმალური ხელფასის შემოღებას და ა. შ. აღსანიშნავია, რომ პარლამენტის სოციალ-დემოკრატიულმა ფრაქციამ მოამზადა პროექტი საქართველოში მინიმალური ხელფასის დაწესების შესახებ და იგი განსახილველად გაიტანა პარლამენტის სხდომაზე, მაგრამ მან ამ უკანასკნელის მხარდაჭერა ვერ მოიპოვა, ალბათ, იმის შიშით, რომ იგი გამოიწვევდა დამსაქმებელთა სხვადასხვა გაერთიანებების უკმაყოფილებასა და უმუშევრობის ზრდას. ასევე, ვერ მოიპოვა აღიარება საქართველოს პროფკავშირების მიერ მომზადებულმა ანალოგიურმა პროექტმა, რომლის მიხედვითაც საქართველოში მინიმალური ხელფასი 2020 წლის იანვრიდან უნდა გაზრდილიყო 320 ლარამდე.

2020 წელს საქართველოში მინიმალური ხელფასის საკითხებზე მოსახლეობის საზოგადოებრივ აზრზე საინტერესო კვლევა ჩაატარა „ფრიდრიხ ვებერტის ფონდმა“, რომლის მიხედვითაც საქართველოს მოსახლეობის დაახლოებით სამი მეოთხედი მხარს უჭერს მინიმალური ხელფასის შემოღებას, ამასთან, რესპოდენტების მიერ დასახელებული გონი-

ვრული მინიმალური ხელფასის საშუალო მაჩვენებელი 854.1 ლარს შეადგენს. აქედან კაცები, თბილისის მაცხოვრებლები და ეთნიკური ქართველები მინიმალური ხელფასის გონივრულ მაჩვენებლად უფრო მეტ თანხას ასახელებენ, ვიდრე ქალები, არათბილისელები და ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლები {3}.

ჩვენი პოზიცია მოცემულ პრობლემაზე ასეთია: მართალია ქვეყანაში მინიმალური ხელფასის შემოღება, როგორც უკვე აღინიშნა, გარკვეულ რისკთანაა დაკავშირებული, მაგრამ მისი არშემოღება ყოვლად გაუმართლებელია. ეს ასეა არამარტო იმიტომ, რომ იგი თითქმის ყველა როგორც ცივილიზებულ და დემოკრატიულ, ასევე, არადემოკრატიულ ქვეყნებშიც არსებობს, არამედ იმიტომაც, რომ იგი მომუშავეთა გაუმართლებლად დაბალი ანაზღაურების, ანუ მათი შრომის ექსპლუატაციისაგან დაცვის ქმედითი საშუალებაა.

ცხადია, მინიმალური ხელფასის შემოღებისას აუცილებელია მაქსიმალური სიფრთხილის გამოჩენა. მას წინ უნდა უძღოდეს გარკვეული მოსამზადებელი სამუშაოები (რომელთა გარკვეული ნაწილი, როგორც ზემოთაა მითითებული უკვე ჩატარებულია), რომელშიაც მონაწილეობა უნდა მიიღონ როგორც ქვეყნის საკანონმდებლო და აღმასრულებელი ხელისუფლების შესაბამისმა წარმომადგენლებმა, ასევე, შესაბამისი დარგის მეცნიერ-მუშაკებმა. დასაშვებად მიგვაჩნია მინიმალური ხელფასის შემოღების საწყის ეტაპზე, შედარებით დაბალი იყოს მისი სიდიდის დამდგენი ნორმატივი. მაგალითად, თუ ევროკავშირის უმეტეს ქვეყნებში მინიმალური ხელფასის სიდიდე ქვეყანაში საშუალო ხელფასის 45%-ის ფარგლებშია, ჩვენთან იგი მინიმალური ხელფასის დადგენის პირველ ხანებში შეიძლება დაწესდეს საშუალო ხელფასის მიმართ თუნდაც 30%-ის ფარგლებში (დაახლოებით ამ თანაფარდობაში იყო 1999 წელს დადგანილი მინიმალური ხელფასი ქვეყანაში მაშინ არსებული საშუალო ხელფასთან მიმართებაში) ან გაანგარიშებულ იქნეს პროცენტებში ე. წ. მედიანური ხელფასის მიმართ. ამ უკანასკნელში იგულისხმება ხელფასის ისეთი სიდიდე, რომელზეც მეტს იღებს ქვეყნის დასაქმებულთა ნახევარი და ნაკლებს მეორე ნახევარი. სწორედ ასეთი მეთოდით ანგარიშობენ მინიმალური ხელფასის სიდიდეს რუსეთის ფედერაციაში, სადაც იგი მედიანური ხელფასის მიმართ 42 პროცენტითაა განსაზღვრული. იმ შემთხვევაში, თუ საგარეო ქვეყანაში მინიმალური ხელფასის სიდიდე მისი შემოღების დასაწყისში ქვეყანის საშუალო ხელფასის მიმართ 30 პროცენტით იქნება განსაზღვრული, იგი ჩვენი მიახლოებითი გაანგარიშებით, დღეისათვის 350-400 ლარი იქნება, რაც სომხეთსა და აზერბაიჯანში არსებულ ანალოგიურ მაჩვენებლებს ჩამორჩება. იმედია, დროთა განმავლობაში მინიმალური ხელფასის სიდიდის გაანგარიშების მექანიზმი თანდათან დაიხვეწება, დამსაქმებლებს გამოუმშავდებათ მისდამი შეგუების იმუნიტეტი, ხოლო მისი სიდიდე, ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის კვალობაზე, თანდათან გაიზრდება. ეს კი ქვეყანაში დაბალშემოსავლიანი მოსახლეობის (უმეტესად დაბალკვალიფიციურ მუშაკთა) ცხოვრების დონის ამაღლების მიმართულებით ერთ-ერთი წინგადადგმული ნაბიჯი იქნება.

დასკვნა

დამოუკიდებელ საქართველოში 1999 წელს პირველად და უკანასკნელად საკანონმდებლო დონეზე დამტკიცებული მინიმალური ხელფასის დონე (20 ლარი თვეში) იმდენად დაშორდა რეალურ სინამდვილეს, რომ დღეს, ფაქტობრივად, ქვეყანა მის გარეშეა. ზოგიერთი არსებულ მდგომარეობას ამართლებს იმით, რომ მინიმალური ხელფასის შემოღება გამოიწვევდა უმუშევრობის ზრდას, რაც, მცდარია. ავტორის მოსაზრებით, ქვეყანაში მინიმალური ხელფასის შემოღება, მართალია, გარკვეულ რისკთანაა დაკავშირებული, მაგრამ მისი არშემოღება ყოვლად გაუმართლებელია. ეს ასეა არა მარტო იმიტომ, რომ თითქმის იგი ყველა ქვეყანაში არსებობს (მათ შორის, სომხეთსა და აზერბაიჯანში), არამედ იმიტომაც, რომ იგი მოსახლეობის გაუმართლებლად დაბალი ანაზღაურების, ანუ მათი შრომის ექსპლუატაციისაგან დაცვის ქმედითი საშუალებაა.

ლიტერატურა:

1. Рональд Дж.Эренберг. Роберт С. Смит. Современная экономика груга. М., 1996.
2. პაიჭაძე ნუგზარ, ადამიანური რესურსების მართვა, თბ., 2019.
3. პაიჭაძე ნუგზარ, შრომის ეკონომიკა, თბ., 2000.
4. სიჭინავა დავით, აჭაიძე მახარ, მინიმალური ხელფასი საქართველოში, თბ., 2020.
5. საქსტატის მასალები, www.geostat.ge.

On the Need for a Properly Approved Minimum Wage in Georgia

Nugzar Paichadze

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Associate Professor

SUMMARY

In the legislative framework, the issue of establishing the minimum wage and issues of its regulation occupies one of the central places in economical development of the country. This is the main topic of this scientific article. Such issues as: the essence of the minimum wage, the purpose and approaches to them, a brief overview of their implementation and regulation in various countries- are reviewed in the article. An analysis of the state of affairs in this area in Georgia is also given here.

At the end of the work, the author's arguments are offered regarding the approval of the established minimum wage in Georgia.

Key words: minimum wage, labor force, labor market, minimum wage regulation.