

## განმარტებითი ბარათი

### საქართველოს კანონის პროექტზე მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ

ა)ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი:

ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი:

ამ დრომდე საქართველოში კერძო სექტორში დასაქმებულთა მინიმალური ხელფასი საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის №351 ბრძანებულებით არის განსაზღვრული და შეადგენს 20 ლარს, რაც შეუსაბამოდ დაბალია. მართალია, პრაქტიკაში 20 ლარიანი ხელფასები თითქმის აღარ გვხვდება, მაგრამ ადამიანებს ჯერ კიდევ აქვთ შრომის ისეთი ანაზღაურება, რომელიც ოფიციალურ საარსებო მინიმუმსაც კი არ უტოლდება.

1999 წელს, მინიმალური ხელფასის აღნიშნული ზღვრის დადგენის შემდეგ, მისი ცვლილება არ მომხდარა სამომხმარებლო ფასების ცვლილების (ინფლაციის), ან/და ხელფასების ზრდის შესაბამისად. თუმცა ბოლო 20 წლის მანძილზე სამომხმარებლო ფასები 3-ჯერ გაიზარდა.

საქართველოს ამჟამად მოქმედ კანონმდებლობაში მინიმალური ხელფასის მყარად დადგენილი განმარტება არ გვხვდება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის განსაზღვრებით კი, მინიმალურ ხელფასად ითვლება შრომის მინიმალური ანაზღაურება, რომელიც დასაქმებულს გადაუხადეს სამუშაოს განხორციელების ან მომსახურების გაწევის სანაცვლოდ, მოცემულ პერიოდში, დროის ან შესასრულებელი ამოცანების საფუძველზე; მინიმალური ხელფასის ოდენობის შემცირება დაუშვებელია შრომით ურთიერთობაში მონაწილე მხარეთა მიერ ხელშეკრულების საფუძველზე. იგი კანონით არის გარანტირებული და მისი მიზანია დასაქმებული პირის და მისი ოჯახის მინიმალური საჭიროებების დაკმაყოფილება, ქვეყანაში არსებული სოციალური და ეკონომიკური პირობების გათვალისწინებით.

დღეს, იმ ვითარებაში, როდესაც ფაქტობრივად არ არსებობს მინიმალური ხელფასის რეგულირება, დასაქმებულ ადამიანთა ნაწილს ხელი არ მიუწვდება შრომის ანაზღაურების იმ ოდენობაზე, რომელიც უზრუნველყოფს ადამიანის მინიმალური ფიზიოლოგიური და სოციალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას.

ნათლად ვლინდება ჩვენი ქვეყნისთვის საშიში ტენდენცია, როდესაც ღარიბთა რიცხვში აღმოჩნდნენ არა მხოლოდ ე.წ. სოციალურად მოწყვლადი ფენების წარმომადგენლები (პენსიონერები, მრავალშვილიანი ოჯახები, უმუშევრები), არამედ დასაქმებულებიც.

შემოსავლების სამსახურის მონაცემებით, 2019 წელს საშუალოდ 784 ათასი ადამიანი იღებდა ხელფასის სახით შემოსავალს, მათ შორის, დაახლოებით, 229 ათასი - თვეში 500 ლარს და ნაკლებს (მთლიანად ხელფასის მიმღებთა 29%). ამ პირთა საშუალო ხელფასი დაახლოებით

290 ლარია. ხელფასის ეს რაოდენობა ვერ უზრუნველყოფს ფიზიოლოგიური (შიმშილის პრობლემა, როდესაც პრიორიტეტი კვებაა, ისე რომ ყველა სხვა პრობლემა უკანა პლანზე გადადის), საშემოსავლო (როდესაც საკვები ენერჯის მიღების პრობლემა მეტნაკლებად მოგვარებულია და პრობლემა ხარისხია) და დეპრივაციული (როდესაც საკვები საკმარისია, თუმცა არასასურსათო საქონლისათვისა და მომსახურებისთვის პირს არ აქვს საკმარისი თანხა) სიღარიბის აღმოფხვრას.

2018 წლის მონაცემებით, სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვარს მიღმა საქართველოს მოსახლეობის 20,1 %-ია;

საქართველოში სიღარიბის პრობლემა განუყოფლად არის დაკავშირებული ერთი მხრივ უმუშევრობის დონესთან და მეორე მხრივ, დასაქმებულთა ხელფასებისა და ზოგადი მდგომარეობის უთანასწორობის საკმაოდ დიდ მაჩვენებელთან.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2018 წლის მონაცემებით ჯინის კოეფიციენტი მთლიანი შემოსავლების მიხედვით 0.39-ია. არსებული უთანასწორობასკი ეკონომიკის ზრდის დაბალ მაჩვენებლამდე მივყავართ.

სავალუტო ფონდის მიერ გამოქვეყნებული დოკუმენტი: Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective 2015 (შემოსავლების უთანასწორობის მიზეზები და შედეგები: გლობალური პერსპექტივა. 2015) პირდაპირ მიუთითებს შემოსავლების უთანასწორობის უარყოფით გავლენაზე ქვეყნის ეკონომიკური ზრდისთვის. მის მიხედვით, თუ შემოსავლებს შორის განსხვავება მოსახლეობის ყველაზე დაბალ შემოსავლიანი 20 %-სა და ყველაზე მაღალშემოსავლიან 20 % - ს შორის შემცირდებოდა დაბალშემოსავლიანების სასარგებლოდ 1 % - თავ კი, ეს გამოიწვევდა ეკონომიკის მინიმუმ 0.38 % ზრდას, ხოლო თუ მოხდებოდა პირიქით , ეს გამოიწვევდა ეკონომიკის ზრდის შემცირებას მინიმუმ 0.08 % - ით. (იხილეთ დანართი 2.)

სხვა სოციალურ ფაქტორებთან ერთად მინიმალური ხელფასი პირდაპირ არის დაკავშირებული, დასაქმებულთა სოციალური პირობების გაუმჯობესებასა და დაბალშემოსავლიანი მშრომელების სიღარიბის რისკის შემცირებასთან.

ამასთან საქართველოში საარსებო მინიმუმის ოფიციალური მაჩვენებელი არ შეესაბამება ადამიანის რეალური სოციალურ-ეკონომიკური მოთხოვნილებების სტანდარტებს. სინამდვილეში საარსებო მინიმუმი გაცილებით მაღალია და ამჟამად დაახლოებით შეადგენს 375 ლარს (იხილეთ დანართი N1)

შესაბამისად, გამოდის, რომ დღეს დასაქმებულთა დიდი ნაწილი რეალურ საარსებო მინიმუმზე დაბალ ანაზღაურებას იღებს. მინიმალური ხელფასი კი არათუ უნდა უტოლდებოდეს საარსებო მინიმუმს, არამედ აუცილებლად უნდა აღემატებოდეს მას.

აქედან გამომდინარე, შემოთაღნიშნული პრობლემების გადაჭრის ერთ-ერთი აუცილებელი გზა არის კანონით მინიმალური ხელფასის იმ ოდენობით დადგენა, რაც ხელს შეუწყობს

ადამიანთა ხელფასების ზრდასა და დასაქმებულთა სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით აღიარებულია ადამიანის უფლება ხელი მიუწვდებოდეს საარსებო მინიმუმზე. ამასთან, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ყველა ადამიანისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომ მან თავად მიაღწიოს მატერიალურ კეთილდღეობას.

იმ ვალდებულებას და მიზანს, რასაც სოციალური სახელმწიფოს ჩამოყალიბება ჰქვია, სახელმწიფო ვერ შეასრულებს მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის გარეშე. სწორედ ამიტომ უაღრესად მნიშვნელოვანია კანონის დონეზე დადგინდეს მინიმალური ხელფასის გამოთვლის წესი.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა:**

წარმოდგენილი კანონპროექტის მიზანია საქართველოში კანონით დადგინდეს მინიმალური ანაზღაურების ის ოდენობა, რომელიც იქნება გარანტი დასაქმებული პირის მინიმალური საჭიროებების დაკმაყოფილებისა, ქვეყანაში არსებული სოციალური და ეკონომიკური პირობების გათვალისწინებით.

კანონპროექტის მიზანია მშრომელის დაცვა დაბალი და არასამართლიანი ანაზღაურებისგან, ასევე სიღარიბის დონის შემცირება, და დასაქმებულთა შემოსავლების გაზრდა რეალური საარსებო მინიმუმის გათვალისწინებით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრ უმეტეს ქვეყანაში მინიმალური ხელფასის ოდენობა დადგენილი და შეძლებისდაგვარად ადეკვატურია. ამათგან უამრავ ქვეყანაში ხელფასთან დაკავშირებული საკითხები კანონით რეგულირდება. მინიმალური ხელფასი განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით, თუმცა იგი ყველა შემთხვევაში ემსახურება დასაქმებულთა ცხოვრების მინიმალური სოციალური სტანდარტის უზრუნველყოფას. შესაბამისად, ჩვენს ქვეყანაშიც საჭიროა მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის წესი დადგინდეს კანონმდებლობით, რათა კანონით გარანტირებული იყოს დასაქმებულთათვის მინიმალური სოციალური სტანდარტი.

ასევე აღსანიშნავია, რომ წარმოდგენილი კანონპროექტის მიღება ხელს შეუშლის დამსაქმებელთა კონკურენციას ადამიანთა შრომის ექსპლუატაციის ხარჯზე.

წარმოდგენილი კანონპროექტით რეგულირდება მინიმალური ხელფასის მაჩვენებლის პერიოდული გადახედვის წესი.

ამასთან, ვინაიდან ამ დრომდე არ არსებობს მინიმალური ხელფასთან დაკავშირებით არსებული ვალდებულებების შესრულების კონტროლის მექანიზმი, აუცილებელია წარმოდგენილი კანონპროექტის მიღება, რადგან სწორედ აღნიშნული კანონპროექტით მტკიცდება კონკრეტული კონტროლის მექანიზმები. წინააღმდეგ შემთხვევაში მინიმალური

ხელფასის ცალკე განსაზღვრა კონტროლის მექანიზმიების გარეშე იქნება ყოველგვარ აზრს მოკლებული, ისევე როგორც დღევანდელი მინიმალური ხელფასის არარეგულირება პრეზიდენტის 1999 წლის ბრძანებულება მინიმალური ხელფასის ოდენობის განსაზღვრის შესახებ.

#### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები:**

მინიმალური ხელფასის დადგენის გზით ბევრი ოჯახი დაძლევეს უკიდურეს სიღარიბეს.

მინიმალური ხელფასის დაწესება ხელს შეუწყობს სამუშაო ძალის კვლავწარმოებისათვის პირობების შექმნას. ხელფასის აღნიშნული მინიმალური ზღვარი იქნება ასევე მასტიმულირებელი დასაქმებულთათვის და გაზრდის მათ შრომის ეფექტიანობას. გაზრდილი მინიმალური ხელფასის გამო, დამსაქმებელი ეცდება უფრო ეფექტურად გამოიყენოს შრომითი რესურსი, რაც გახდის დასაქმებას მეტად სტაბილურს, შეამცირებს დასაქმებულთა გათავისუფლების მაჩვენებელს.

სამუშაოს მაძიებელს გაუჩნდება მეტი მოტივაცია დათანხმდეს ბაზარზე შემოთავაზებულ სამუშაო ადგილს, რაც შეამცირებს უმუშევრობას.

ხელფასების სახით გაზრდილი შემოსავლები, აუცილებლად გაზრდის მოთხოვნას სამომხმარებლო საქონელზე. მოთხოვნის გაზრდა კი, თავისმხრივ გამოიწვევს ეკონომიკის სტიმულირებასა და ზრდას ქვეყანაში, რაც არის ერთ-ერთი საფუძველი ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისა და მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესებისა.

უმნიშვნელოვანესია ასევე, რომ ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღება მნიშვნელოვნად გაზრდის ქალების ხელფასის დონეს და შეამცირებს განსხვავებას ქალისა და კაცის შრომის ანაზღაურებაში. მინიმალური ხელფასის შემოღებით განისაზღვრება მინიმალური ხელფასის უფრო მაღალი ქვედა ზღვარი, რომელიც უდავოდ გაზრდის დაბალანაზღაურებად დარგებში მომუშავე ქალების შემოსავალს (განათლება, ჯანდაცვა სოციალური მუშაობა და სერვისის სფერო).

#### **ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი:**

კანონპროექტით საქართველოში პირველად იქმნება საქართველოს კანონი „მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“, რომელიც დაადგენს მინიმალური ხელფასის გამოთვლის და განსაზღვრის წესს.

კანონპროექტის შესაბამისად მინიმალური ხელფასის ოდენობას ყოველწლიურად განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. შესაბამისად მინიმალური ხელფასის ოდენობა ყოველწლიურად გადაიხედება. კანონი ადგენს მინიმალური ხელფასის გამოთვლის პრინციპს, რომლის მიხედვითაც, მინიმალური ხელფასად არ შეიძლება განისაზღვროს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ წინა წლის მე-3 კვარტალში დადგენილი საშუალო ანაზღაურების 45%-ზე ნაკლები.

აღნიშნული წესების დაცვით, საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად განსაზღვრავს მინიმალური ხელფასის ოდენობას. კანონპროექტის შესაბამისად, საქართველოს მთავრობა დაადგენს როგორც ყოველთვიურ ანაზღაურებას იმ პირებისათვის ვინც სრულ განაკვეთზე არიან დასაქმებულნი, ასევე საათობრივ ანაზღაურებას იმ პირებისათვის, ვინც არ არიან სრულ განაკვეთზე დასაქმებულნი.

ეს კანონი გავრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შრომით ურთიერთობასა და მის სუბიექტებზე, თუ კანონით სხვანაირად არ არის გათვალისწინებული. ამასთანავე კანონპროექტის შესაბამისად ეს კანონი არ გავრცელდება იმ პირებზე, რომელთა ხელფასის ოდენობაც რეგულირდება საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონით ან სხვა კანონმდებლობით და არ ვრცელდება ასევე იმ პირებზე, რომლებსაც საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესების შესაბამისად მინიჭებული აქვთ მცირე ბიზნისის სტატუსი.

წარმოდგენილი კანონპროექტი იმპერატიულად აკრძალავს შესაძლებლობას ინდივიდუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ურთიერთობის მონაწილე მხარეები შეთანხმდნენ უფრო დაბალ ანაზღაურებაზე, ვიდრე იქნება მინიმალური ხელფასი.

კანონპროექტით განსაზღვრულია ზედამხედველი ორგანო. რომელიც უზრუნველყოფს დამსაქმებელთა კონტროლს. დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში მაკონტროლებელ ორგანოს ექნება კონკრეტული სანქციის სახით ჯარიმის დაკისრების უფლებამოსილება.

**ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში):**

ასეთი არ არსებობს (კანონპროექტი არ არის ინიცირებული საქართველოს მთავრობის მიერ).

**ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში – აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება:**

კანონპროექტი ითვალისწინებს კანონის ამოქმედებას გამოქვეყნებისთანავე, თუმცა კანონის ის მუხლები, რომლებიც კონტროლისა და სანქციონების ოდენობასა და წესებს განსაზღვრავენ, ამოქმედდება მიღებიდან ისეთი გონივრული პერიოდის შემდეგ, რომელიც საკმარისია, როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო დამსაქმებლების მომზადებისთვის კანონის ჯეროვნად აღსასრულებლად.

**ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას)**

წარმოდგენილი კანონპროექტის ინიციატორები არ ითხოვენ კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას.

**ბ) კანონპროექტის ფინანსური გავლენის შეფასება საშუალოვადიან პერიოდში (კანონპროექტის ამოქმედების წელი და შემდგომი 3 წელი):**

**ბ.ა) კანონპროექტის მიღებას თანდაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო:**

კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო არის დამსაქმებელთა საკუთარი შემოსავლები და სახელმწიფოს შემთხვევაში სახელმწიფო ბიუჯეტი.

**ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე:**

კანონპროექტი გავლენას მოახდენს სახელმწიფოს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე, ვინაიდან გაიზრდება გარკვეული ნაწილი დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება და შესაბამისად გაიზრდება საშემოსავლო გადასახადის ოდენობა, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა გადაიხადოს დასაქმებულის სახელზე სახელმწიფო ბიუჯეტში. ბიუჯეტში საშემოსავლო ნაზრდი საბაზისო წელთან გაიზრდება ყოველწლიურად.

ამასთან კანონპროექტით დგინდება სანქციები, რომელიც შესაძლოა დაეკისროს დამსაქმებელს კანონის დარღვევის შემთხვევაში. რაც ასევე გარკვეულწილად გაზრდის ბიუჯეტის შემოსავალს.

**ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფო ან/და მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე:**

კანონპროექტის გავლენა სახელმწიფოზე იმ დაშვებით, რომ ყოველწლიურად საშუალო ხელფასი გაიზრდება საშუალოდ 7.5 %-ით, იქნება შემდეგი სახის:

2021 წლისთვის სახელმწიფო ნაერთ ბიუჯეტში საშემოსავლოს ნაზრდი საბაზისო წელთან იქნება 123 მილიონი ლარი, ხოლო ბიუჯეტის ხარჯების ნაზრდი საბაზისო წელთან იქნება 170 მილიონი ლარი. 139 მილიონი ლარით განისაზღვრება სახელმწიფო შემოსავლების ნაზრდი საბაზისო წელთან შედარებით 2022 წელს, ხოლო საბიუჯეტო ხარჯები საბაზისო წელთან შედარებით გაიზრდება 199 მილიონი ლარით. 2023 წლისთვის საბიუჯეტო შემოსავლები გაიზრდება 159 მილიონით, ხოლო ხარჯები 230 მილიონი ლარით.

კანონპროექტი არ ვრცელდება იმ პირებზე, რომელთა შრომის ანაზღაურებაც განისაზღვრება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით და ასევე სხვა პირებზე (რომელთა ჩამონათვალი მოცემულია კანონპროექტში). ისინი, მიუხედავად იმისა, რომ არ ექცევიან ამ კანონის მოქმედების სფეროში, არ არიან გამორიცხული გამოთვლებიდან, ვინაიდან არ არსებობს ისეთი რაოდენობრივი მონაცემები, რომელიც განასხვავებდა იმ დასაქმებულების რაოდენობას, რომლებიც სახელმწიფო ბიუჯეტიდან იღებენ ხელფასს და რომელთაც ეხებათ აღნიშნული კანონპროექტი, იმ პირებისაგან ვისაც არ ეხებათ (თუმცა ისინიც სახელმწიფო ბიუჯეტიდან იღებენ კუთვნილ ანაზღაურებას). აქვე გასათვალისწინებელია, რომ იმ პირების რაოდენობა და მათი ხელფასების ოდენობა,

რომელთაც არ ეხებათ მოცემული კანონპროექტი და აქვთ ამ კანონპროექტით გათვალისწინებულ მინიმალური ხელფასსზე უფრო დაბალი შრომის ანაზრაურება არის მცირე, შესაბამისად მათი გამორიცხვა გამოთვლებიდან საერთო მონაცემებზე უმნიშვნელოდ აისახება.

ამასთან გამოთვლებში ვერ იქნებიან გათვალისწინებულნი (გამორიცხული) ის პირები, რომლებიც არ არიან დასაქმებული სრული განაკვეთით და რომლებიც იღებენ მინიმალური ხელფასის ექვივალენტურ ანაზრაურებას საათობრივად, მაგრამ სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებზე ნაკლებ ანაზრაურებას თვითრად, ვინაიდან არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთა რაოდენობირვი მონაცემები და მათი სამუშაო დროის შესახებ ინფორმაცია არ გაგვაჩნია. კერძო სექტორში კი ძირითადად არ ხდება დასაქმებულთა სამუშაო საათების სრული და ობიექტური აღრიცხვა.

აღნიშნული არ გამოიწვევს ზედამხედველი ორგანოსთვის ხარჯების გაზრდას. ვინაიდან კანონპროექტით განსაზღვრული ფუნქციების შესრულება არ საჭიროებს დამატებითი ადამიანური რესურსისა და სხვა ადმინისტრაციული ხარჯების გაზრდას.

**ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები, კანონპროექტის გავლენით სახელმწიფოს ან მის სისტემაში არსებული უწყების მიერ მისაღები პირდაპირი ფინანსური ვალდებულებების (საშინაო ან საგარეო ვალდებულებები) მითითებით:**

კანონპროექტი არ იწვევს სახელმწიფოსთვის ახალ ფინანსურ ვალდებულებებს.

**ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება, იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე გავლენის ბუნებისა და მიმართულების მითითებით, რომლებზედაც მოსალოდნელია კანონპროექტით განსაზღვრულ ქმედებებს ჰქონდეს პირდაპირი გავლენა.**

კანონპროექტს პირდაპირი ფინანსური გავლენა ექნება იმ დასაქმებულებზე, რომლებიც ამჟამად იღებენ უფრო ნაკლებს ვიდრე ამ კანონპროექტით გათვალისწინებული მინიმალური ხელფასის ოდენობაა. შესაბამისად, გაიზრდება ასეთ დასაქმებულთა ხელფასი (შემოსავალი) . კანონპროექტს ასევე ექნება პირდაპირი გავლენა დამსაქმებელთა იმ ნაწილზე, რომლებიც ამჟამად დასაქმებულებს უხდიან იმაზე ნაკლებ ხელფასს, ვიდრე ეს გათვალისწინებულია კანონპროექტით. აქედან გამომდინარე გაიზრდება მათი ხარჯი.

აღნიშნულ კანონპროექტს პირდაპირი ფინანსური გავლენა ექნება დამსაქმებლებზე, ვინაიდან კანონპროექტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენისათვის ზედამხედველმა ორგანომ დამსაქმებელს შესაძლოა დააკისროს ადმინისტრაციული სახდელები 2000 და 4000 ლარის ოდენობით.

**ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის (ფულადი შენატანის) ოდენობა შესაბამის ბიუჯეტში და ოდენობის განსაზღვრის პრინციპი:**

კანონპროექტით დგინდება სანქციები, რომელიც შესაძლოა დაეკისროს დამსაქმებელს კანონის დარღვევის შემთხვევაში. კერძოდ: კალენდარული წლის განმავლობაში ზედამხედველი ორგანოს მიერ დამსაქმებლისათვის პირველ ჯერზე დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში განისაზღვრება ჯარიმა თითოეულ დასაქმებულზე, რომლის მიმართაც დამსაქმებელმა დააღვია ეს კანონი, 2000 ლარის ოდენობით. ხოლო კალენდარული წლის განმავლობაში ზედამხედველი ორგანოს მიერ დამსაქმებლისათვის ამ კანონის დარღვევის განმეორებით აღმოჩენის შემთხვევაში ყოველ ჯერზე ჯარიმა თითოეულ დასაქმებულზე, რომლის მიმართაც დამსაქმებელმა დააღვია ეს კანონი, განისაზღვრება 4000 ლარის ოდენობით.

**გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან:**

**გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებს და არც ევროკავშირის სამართალს.

**გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

**გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებსა და შეთანხმებებს. კანონპროექტის მომზადება არ უკავშირდება საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას.

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან:**

ასეთი არ არსებობს (კანონპროექტი არ გამომდინარეობს ევროკავშირის ასეთი სამართლებრივი აქტიდან).

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები:**



დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტი, სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღო კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი – სოლიდარობის ქსელი-მშრომელთა ცენტრი; არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი ერთობა 2013.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის / დაწესებულების, სამუშაო ჯგუფის, ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში:

ასეთი შეფასება არ არსებობს.

დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში:

ჩვენ მიერ განხილულ ქვეყნებში (ალბანეთი, ბელგია, ბულგარეთი, გერმანია, ესტონეთი, ესპანეთი, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, მალტა, მონტენეგრო, ნიდერლანდები, გაერთიანებული სამეფო, საბერძნეთი, საფრანგეთი, სლოვენია, სლოვაკეთი, სერბეთი, პოლონეთი, პორტუგალია, რუმინეთი, ჩეხეთი, უნგრეთი, ხორვატია, თურქეთი, აშშ) მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო რეგულირების ფორმები განსხვავებულია, კერძოდ:

„მინიმალური ხელფასის შესახებ“ (Minimum Wages Act) კანონით რეგულირდება გერმანიაში<sup>1</sup>,სლოვენიაში, ირლანდიაში, ნიდერლანდებსა და ხორვატიაში;

„შრომის ანაზღაურების შესახებ“ (Wages Act) კანონით დიდ ბრიტანეთში და შრომითი ხელშეკრულების შესახებ (Employment Contracts Act) კანონითესტონეთში<sup>2</sup>;

შრომის კოდექსით (Labor Code) - ჩეხეთში, ლიეტუვასადა ლუქსემბურგში;

შრომის კანონით (Labor Law) - თურქეთში, მონტენეგროსა და სერბეთში;

მთავრობის დადგენილებით (Ministries Decree) - ალბანეთში (მინისტრთა საბჭო),საფრანგეთში,ლატვიაში, მალტაში, უნგრეთში,ბულგარეთში (მინისტრთა საბჭო), პოლონეთში, პორტუგალიაში, სლოვაკეთსა და რუმინეთში (სოციალური პარტნიორების რეკომენდაციის საფუძველზე);

კოლექტიური შეთანხმებით (Collective Agreement) - საბერძნეთში,ბელგიასა და ესპანეთში (ბელგიასა და ესპანეთში კოლექტიური შეთანხმებადამტკიცებულია,ასევე, სამეფო დეკრეტით (Royal Decree);

„სამართლიანი შრომის სტანდარტების შესახებ“ კანონით (Fair Labor Standarts Act) - აშშ-ში (ფედერალური კანონი; შტატებს უფლება აქვთ დააწესონ მინიმალური ხელფასის

<sup>1</sup>გერმანიაში მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონი 2014 წელს მიიღეს, ძალაშია 2015 წლის 1 იანვრიდან.

<sup>2</sup>ესტონეთში2008 წელს *შრომითი ხელშეკრულების შესახებ (Employment Contracts Act)* კანონით ჩანაცვლდა *შრომის ანაზღაურების შესახებ კანონი(Wages Act)*, რომელიც 1994 წლიდან არეგულირებდა მინიმალური ხელფასის შესახებ საკითხებს.

განსხვავებული ოდენობა, მაგრამ არანაკლებ ფედერალური კანონით დადგენილი ოდენობისა).

**მინიმალური ხელფასისმაჩვენებლის განახლება**, ძირითადად, ხდება:

- ყოველწლიურად, როგორც წესი, 1 იანვრისთვის (*ბელგია, ესპანეთი, ლატვია, ლიეტუვა, მალტა, საბერძნეთი, საფრანგეთი, სლოვენია, სლოვაკეთი, სერბეთი, პოლონეთი, პორტუგალია, რუმინეთი, ჩეხეთი, ხორვატია*);
- წელიწადში ორჯერ - იანვარსა და ივნისის თვეებისთვის (*გერმანია, მონტენეგრო, ნიდერლანდები*), ან
- მხოლოდ საჭიროებისამებრ - ქვეყანაში მიმდინარე სოციალურ-ეკონომიკური მაჩვენებლების ცვლილების გათვალისწინებით (*ლუქსემბურგი, უნგრეთი, ალბანეთი, აშშ*).

**ე) კანონპროექტის ავტორი:**

საქართველოს პარლამენტის წევრი, ბექა ნაცვლიშვილი.

**ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:**

საქართველოს პარლამენტის წევრები: ბექა ნაცვლიშვილი, გიორგი ლომია, ირმა ინაშვილი, ადა მარშანია, გია ჟორჟოლიანი, ემზარ კვიციანი, მირიან წიკლაური, ეკა ბესელია, კობა ნარჩემაშვილი, ზვიად კვაჭანტირაძე, ნატო ჩხეიძე, ბიძინა გეგიძე, გედევან ფოფხაძე, დავით ჭიჭინაძე, გელა მიქაძე, ლევან გოგიჩაიშვილი