



№ 84/01-1

“ 6 ” ოქტომბერი 2023 წ.

საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარეს

ბატონ შალვა პაპუაშვილს

ბატონო შალვა,

წარმოგიდგენთ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ მომზადებულ საკანონმდებლო წინადადებას: „საქართველოს ორგანულ კანონში “საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის თაობაზე“ და საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ცვლილების შეტანის თაობაზე, რომელიც მიზნად ისახავს ქვეყანაში მინიმალური ხელფასის სტანდარტის დადგენას.

პატივისცემით

გაერთიანების თავმჯდომარე

ირაკლი პეტრიაშვილი



## საკანონმდებლო წინადადება

„საქართველოს ორგანულ კანონში  
“საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის თაობაზე“  
საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ცვლილების  
შეტანის თაობაზე“

**„საქართველოს ორგანულ კანონში  
„საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის თაობაზე“  
საქართველოს კანონის პროექტი**

**მუხლი 1.**

საქართველოს ორგანულ კანონს „საქართველოს შრომის კოდექსს“ დაემატოს შემდეგი შინაარსის 41<sup>1</sup> მუხლი:

**„მუხლის 41<sup>1</sup>“.**

1. მინიმალური ხელფასი წარმოადგენს ანაზღაურების მინიმალურ ოდენობას. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება გადაუხადოს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები ოდენობით.

2. მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება:

- ა) სრულ განაკვეთზე დასაქმებულებისთვის თვეში დარიცხული 636,00 ლარის ოდენობით;
- ბ) არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულებისთვის საათში დარიცხული 3,70 ლარის ოდენობით.

3. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მინიმალური ხელფასის გაცემის წესის დაცვას ზედამხედველობს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური.

4. ყოველი მომდევნო წლის მინიმალური ხელფასის ოდენობის გადასინჯვას ახორციელებს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია სსიპ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებული საშუალო ხელფასის ზრდისა და ინფლაციის მაჩვენებლების გათვალისწინებით და არაუგვიანეს მიმდინარე კალენდარული წლის 1 ნოემბრისა დასამტკიცებლად წარუდგენს საქართველოს მთავრობას. მინიმალური ხელფასი არ უნდა იყოს განხილვის წინა წლის საშუალო ხელფასის 40%-ზე ნაკლები ოდენობის“

**მუხლი 2. გარდამავალი დებულებები**

ამ კანონის ძალაში შესვლისთანავე ძალადაკარგულად გამოცხადდეს საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის #351 ბრძანებულება „მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“.

**მუხლი 3. კანონის ამოქმედება**

ეს კანონი ამოქმედდეს 2024 წლის 1-ლი იანვრიდან.

**საქართველოს კანონში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ცვლილების  
შეტანის თაობაზე“  
საქართველოს კანონის პროექტი**

**მუხლი 1.**

საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახური შესახებ“ მე-6 მუხლი შევიდეს ცვლილება და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

1. მოხელეზე საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მოქმედება ვრცელდება ამ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში. მოხელეებზე ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მუხლი 41<sup>1</sup> -ს მოქმედება.

**მუხლი 2. კანონის ამოქმედება**

ეს კანონი ამოქმედდეს 2024 წლის 1-ლი იანვრიდან.

**განმარტებითი ბარათი**

საქართველოში მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონპროექტთან დაკავშირებით

**ა. ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ**

**ა.ა. კანონპროექტის მიღების მიზეზი**

ქვეყანაში არსებულ სოციალურ პრობლემებს შორის ერთ-ერთი ყველაზე მწვავე სიღარიბეა. სსიპ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2022 წლის ოფიციალური მონაცემებით ქვეყანაში სიღარიბის დონე 19.9%-ია, სიღარიბის ზღვარს მიღმა კი იმყოფება და საარსებო შემწეობას იღებს მოსახლეობის 13.1%.

2022 წლის თებერვლის მდგომარეობით 100 ლარზე ნაკლები ხელფასი ჰქონდა 12 555 ადამიანს,<sup>1</sup> შრომისუნარიანი მამაკაცის საარსებო მინიმუმზე დაბალი ხელფასი კი დაქირავებით დასაქმებულთა 5,6%-ს აქვს.<sup>2</sup> ასეთი დაბალი ანაზღაურება ამ ადამიანების სიღარიბის ზღვარს მიღმა და, შესაბამისად, საარსებო შემწეობის მიმღებთა შორის მოხვედრის შანსს ზრდის. მინიმალური ხელფასის არარსებობის პირობებში ქვეყანას ჰყავს სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი დაქირავებულნი დასაქმებულები.

საერთაშორისო პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ ყველაზე დაბალი მინიმალური ხელფასის შემთხვევაშიც კი საშუალო ხელფასისა და მინიმალური ხელფასის თანაფარდობა არ უნდა იყოს 40%-ზე ნაკლები. ეს მაჩვენებელი მსოფლიო ბანკის მიერ 30-დან 40%-მდე მიიჩნევა საშუალოდ, 40-დან 50%-მდე მაღალ, ხოლო 50%-ის ზევით კი \_ ძალიან მაღალ მაჩვენებლად.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურის ინფორმაცია, თებერვალი 2023წ.

<sup>2</sup> 912 ათ.

<sup>3</sup> იხ. ბმულზე: The minimum wage: curse or cure, Jan Rutkowski, July 1, 2003, Human Development Economics, Europe an Central Asia Region, The World Bank, გვ 6.

ევროპის  
გამოიყურება:

ქვეყნებში

მინიმალური

ხელფასი

ასე



კანონპროექტის მიზნებისთვის აღებულია საშუალო ხელფასისა და მინიმალური ხელფასის 40%-იანი თანაფარდობა, რაც მსოფლიო ბანკის მიერ საშუალო დონის ზედა ზღვრად ითვლება. საშუალო ხელფასი 2022 წლის მდგომარეობით შეადგენს 1591,8 ლარს. შესაბამისად, მინიმალური ხელფასი უნდა შეადგენდეს დარიცხული ოდენობით 636 ლარს.<sup>4</sup> დაბალი პროპორციით მინიმალური ხელფასის შემოღება უზრუნველყოფს საზოგადოების კეთილდღეობის მაქსიმიზაციას, სიღარიბის შემცირებასა და შემოსავლებში უთანასწორობის შემცირებას ისე, რომ არ გაიზარდოს უმუშევრობის დონე.

საქართველოში განსაკუთრებით მაღალია უთანასწორობა შემოსავლებში. ჯინის კოეფიციენტი – 0,34 – ერთ-ერთი ყველაზე მაღალია ევროპაში, რაც შემოსავლების უთანასწორო გადანაწილებას ნიშნავს.

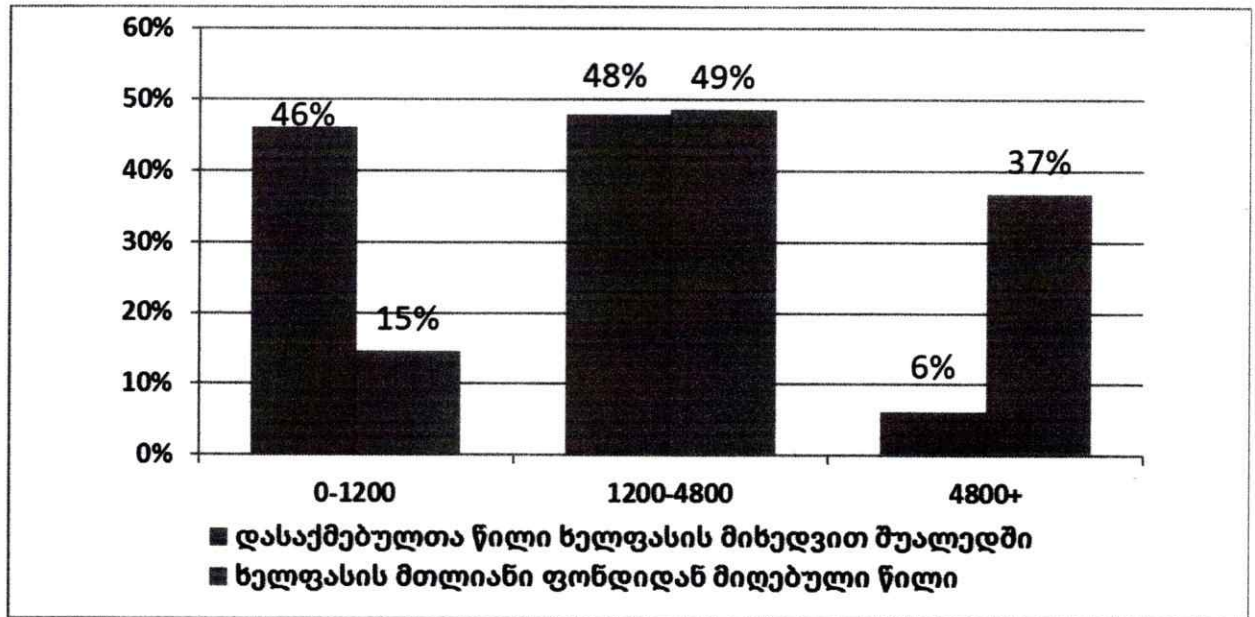
ყველაზე მაღალხელფასიანი 277 დასაქმებული იღებს იმდენივე ხელფასს, რასაც 300 ათასამდე დაბალანაზღაურებადი დასაქმებული ერთად აღებული, ხოლო 56 000 მაღალხელფასიანი პირი იღებს იმდენივეს, რამდენსაც 700 000 სხვა დასაქმებული. შემოსავლებში ასეთი დიდი სხვაობა დასაქმებულთა ნაწილს სიღარიბის ზღვარს მიღმა ტოვებს, სახელმწიფოს კი იძულებულს ხდის, საარსებო შემწეობა გასცეს დასაქმებულ პირებზეც.

ხელფასების უთანასწორო განაწილება ქვეყანაში ასე გამოიყურება:

- დასაქმებულთა 6% იღებს მთლიანი სახელფასო ფონდის 37%-ს;
- ყველაზე დაბალხელფასიანი დასაქმებულების 46% იღებს მთლიანი სახელფასო ფონდის მხოლოდ 15%-ს. შესაბამისად, დასაქმებულთა მაღალანაზღაურებადი ნახევარი იღებს მთლიანი სახელფასო ფონდის 80%-ზე მეტს.

<sup>4</sup> საშუალო ხელფასის 40%.

## ხელფასების უთანასწორო განაწილება საქართველოში



მინიმალური ხელფასის სიმცირე იწვევს გარკვეულ სფეროებში სამუშაო ძალის მიწოდების სიმცირესაც. ადამიანებს არ სურთ, იმუშაონ ისეთი ხელფასის სანაცვლოდ, რომლითაც არსებობა შეუძლებელია და ურჩევენიათ სახელმწიფოს სოციალური დახმარება მიიღონ, რომელიც მათთვის სტაბილური შემოსავლის წყაროა. ამასთან, სოციალურად დაუცველ სტატუსს უკავშირდება არაერთი სხვა ბენეფიტიც.

დასაქმებულთა არსებობისთვის საჭირო მინიმალური ხელფასით უზრუნველყოფა ეფუძნება სოციალური სამართლიანობისა და სოლიდარობის პრინციპებს, რაც სახელმწიფოს სასიცოცხლო ინტერესს წარმოადგენს. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულასა და მე-5 მუხლში განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ისტორიულად ადამიანის სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და შემდგომში მათი უზრუნველყოფის მიზნით ჩამოყალიბდა. სოციალური სახელმწიფოს არსებობა წარმოუდგენელია ადამიანის სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვის გარეშე. ქვეყანაში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით ადეკვატური მინიმალური ხელფასის დაწესება წარმოადგენს სოციალური დაცვის საბაზისო სტანდარტს.

სოციალური სახელმწიფოს მშენებლობის პროცესში დროა, სახელმწიფოსთან ერთად ბიზნესმაც გაინაწილოს სოციალური პასუხისმგებლობა და საკუთარ დასაქმებულებს შეუქმნას არსებობისთვის საჭირო ელემენტარული პირობები.

### ა.ა.ა. პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი

პრობლემები, რომელთა გადასაჭრელადაც მიღებული უნდა იყოს ეს კანონი, არის შემდეგი: ხელფასებს შორის არსებული მწვავე უთანასწორობა, მათ შორის, გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობა, სიღარიბის დონის მაღალი მაჩვენებელი, დამსაქმებელთა სოციალური პასუხისმგებლობის მეტწილად დაბალი დონე, განსაკუთრებით დაბალშემოსავლიანი მოსახლეობის სოციალური სიდუხჭირე.

### **ა.ა.ბ. არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა;**

მინიმალური ხელფასის დაწესება და ამ მიზნით კანონის მიღება ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია განმარტებითი ბარათის ა.ა.ა პუნქტში მითითებული პრობლემების გადასაჭრელად.

დამსაქმებლისათვის კანონპროექტით გათვალისწინებული ვალდებულების დაწესება, აღნიშნული ვალდებულების შესრულებაზე ზედამხედველობა და მინიმალური ხელფასის ოდენობის სისტემატური გადასინჯვა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის განმტკიცების ერთ-ერთი უმთავრესი გარანტიაა.

მინიმალური ხელფასი აუცილებელია დარეგულირდეს საქართველოს ორგანული კანონით, რამდენადაც, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი საკითხები წესრიგდება ორგანული კანონით. შრომით საკითხებს კი საქართველოში არეგულირებს შრომის კოდექსი.

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

კანონის მიღების შედეგად განსაკუთრებით დაბალანაზღაურებად დასაქმებულებს გაეზრდებათ შემოსავალი, რაც მათ შესაძლებლობას მისცემს, გარკვეულწილად გაიუმჯობესონ ცხოვრების დონე და დააღწიონ თავი სიღარიბეს. კანონის მიღებით შემცირდება ხელფასებს შორის უთანასწორობის, მათ შორის, გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობის დღეს არსებული მაღალი მაჩვენებელი.

მინიმალური ხელფასი 636 ლარიან ნიშნულზე შეეხება 192 ათასამდე დაქირავებით დასაქმებულს. მათგან 49 ათასზე მეტ ადამიანს ხელფასი შრომისუნარიანი მამაკაცის საარსებო მინიმუმზე დაბალი აქვს. შესაბამისად, მინიმუმ 49 ათას ოჯახს გაუჩნდება შესაძლებლობა დაძლიოს სიღარიბე.<sup>5</sup>

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

მინიმალური ხელფასის დაწესება, მის აღსრულებაზე ზედამხედველობა და მისი პერიოდული გადასინჯვა ხელს შეუწყობს სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრებას, ღირსეულ დასაქმებას, დაბალი ხელფასით განპირობებული ფაქტობრივი ექსპლუატაციის პრევენციას, სამართლიანი სახელფასო სტრუქტურის ჩამოყალიბებას, ხელფასების გაზრდის მოთხოვნით კოლექტიური შრომითი დავებისა და გაფიცვების, სოციალური კონფლიქტების შემცირებას.

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

<sup>5</sup> აღნიშნულ 192 ათას დასაქმებულში შედიან ასევე ის პირები, რომლებიც დასაქმებული არიან სეზონურ სამუშაოზე ან ნაწილობრივ განაკვეთზე, შესაბამისად კანონის მიღების ეფექტი შესაძლოა იყოს ნაკლები.

სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის 2019 წლის სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებულ საკითხთა შორის ერთ-ერთს წარმოადგენს მინიმალური ხელფასი.

საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის 2014-2020 წლების ეროვნული სტრატეგია ითვალისწინებს შრომის უფლებების დაცვას საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, რომლის ამოცანებიცაა: ა) შრომის კანონმდებლობის სრულ შესაბამისობაში მოყვანა საერთაშორისო სტანდარტებთან; ბ) შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი იმპლემენტაცია; გ) შრომითი უფლებების დასაცავად ინსტიტუციური მექანიზმების არსებობა.

ა.ე. კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუმაღლის მინიჭების შემთხვევაში – აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება;

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

კანონპროექტის ინიციატორი არ ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას.

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

კანონპროექტის მიღება გავლენას მოახდენს დამსაქმებელთა ნაწილის ხარჯებზე.

კანონი შეეხება 192 ათას დასაქმებულს, რომელთა ხელფასი ჩამორჩება 636 ლარს. ამ დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი 371 ლარამდეა. შესაბამისად, საჭირო იქნება ამ ადამიანთა ხელფასის 71%-იანი ზრდა.

ქვეყანაში სულ დაქირავებით დასაქმებულია 912 600 ადამიანი,<sup>6</sup> ხოლო საშუალო ხელფასი შეადგენს 1591,8<sup>7</sup> ლარს. შესაბამისად, მთლიანი სახელფასო ფონდი წელიწადში შეადგენს  $912\ 610 \times 1592 \times 12 = 17.43$  მლრდ. ლარს.

636 ლარს ქვევით მყოფთა მთლიანი წლიური სახელფასო ფონდი შეადგენს  $192\ 137 \times 371 \times 12 = 855\ 393\ 924$  ლარს. საჭიროა ამ ფონდის 71%-ით გაზრდა. შესაბამისად, დამსაქმებლებმა უნდა გაიღონ დამატებით 609 091 275 ლარის ხარჯი, რაც ქვეყნის მთლიანი სახელფასო ფონდის 3,5%-ს წარმოადგენს. თუ გავითვალისწინებთ, რომ საშუალო ხელფასის წლიური ზრდის ტემპი ბოლო 5 წლის განმავლობაში საშუალოდ 9,9%-ია. ამ ფონზე 3,5%-იანი ზრდა დამსაქმებლებისთვის მნიშვნელოვან, არსებით პრობლემას არ წარმოადგენს.

შესაბამისად, მინიმალურ ხელფასამდე გასაზრდელად საჭირო ხელფასის ზრდა შეადგენს 6,4%-ით ნაკლებს ყოველწლიურად ისედაც ზრდადი საშუალო ხელფასის ოდენობასთან შედარებით.

მინიმალური ხელფასის გაზრდილი განაკვეთის წინასწარ დაანონსება დამსაქმებლებს საშუალებას მისცემს, მომდევნო წლის ხელფასების ზრდა გადაანაწილონ პროპორციულად ისე, რომ ყველაზე დაბალხელფასიანი დასაქმებულებისთვის ხელფასი არ იყოს 636 ლარზე

<sup>6</sup> 2023 თებერვალი, შემოსავლების სამსახურის მონაცემი.

<sup>7</sup> 2022 წლის საშუალო.

ნაკლები. იმ დასაქმებულებისთვის კი, რომელთაც უკვე აქვთ მინიმალურზე მაღალი ხელფასი, ეს ზრდა უმნიშვნელო იქნება.

მინიმალური ხელფასის შემოღების შემდეგ დამსაქმებელთა მხრიდან საჭირო იქნება ხელფასის შემდგომი ზრდის პროცესში გაითვალისწინონ დაბალანაზღაურებადი თანამშრომლების ხელფასების უფრო დიდი პროპორციით ზრდა, ვიდრე მაღალანაზღაურებადი თანამშრომლებისა.

**ბ.ა. კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო;**

კანონპროექტის მიღება არ საჭიროებს დამატებით საბიუჯეტო ხარჯებს.

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

კანონპროექტის მიღების შედეგად დასაქმებულთა ხელფასები ჯამში წლიურად უნდა გაიზარდოს 609 მლნ. ლარით. აღნიშნული გამოიწვევს სახელმწიფო ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილის ზრდას 121.8 მლნ. ლარით, რაც დაკავშირებულია საშემოსავლო გადასახადის გადახდასთან.

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

სახელმწიფო და მუნიციპალიტეტების ბიუჯეტიდან საჭირო იქნება სახელფასო ფონდზე გაწეული ხარჯის დაახლოებით 2,9%-ით ზრდა. ეს ზრდა ეხება როგორც თვითმმართველობებს, ისე სახელმწიფო აპარატსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს.<sup>8</sup>

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

კანონის მიღებით სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები არ წარმოეშობა.

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

კანონპროექტის მიღება გავლენას მოახდენს 192 137 დასაქმებულზე. მათი ყოველთვიური შემოსავალი გაიზარდება 636 ლარამდე, რაც მცირედით აღემატება ოჯახის საარსებო მინიმუმს. შემოსავლის ზრდა ამ ადამიანებს შეუქმნის არსებობისთვის აუცილებელ წყაროს და შეამცირებს დასაქმებულთა სიღარიბის ზღვარს მიღმა მოხვედრის ალბათობას. ამასთან, ხელს შეწყობს არსებული გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირებას და დადებითად აისახება დასაქმებულთა ყველაზე მოწყვლადი, დაბალანაზღაურებადი დასაქმებულების შემოსავლებზე.

<sup>8</sup> საქართველოში მინიმალური ხელფასის ზრდის გავლენის შეფასება, 2019წ.

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

კანონპროექტი არ ადგენს ახალ გადასახადს, მოსაკრებელს ან რაიმე სხვა სახის გადასახდელს.

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

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

კანონის მიღება შეესაბამება ევროკავშირის დირექტივებს. კანონპროექტის მიღება არათუ არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის დირექტივებს, არამედ, პირიქით, ის პასუხობს საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ დირექტივებსა და ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმებას. ეს უკანასკნელი განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს სამუშაო ადგილებზე ღირსეულ სამუშაო პირობებსა და თანასწორობას; ხაზს უსვამს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისობას ამ მიმართულებით არსებულ საერთაშორისო სტანდარტებთან. კერძოდ, ყურადსაღებია შეთანხმების:

227-ე მუხლი, რომელიც საუბრობს ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციაზე „შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ“ და სახელმწიფოს ვალდებულებაზე, რომ კანონი (პოლიტიკა) ხელს უნდა უწყობდეს შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მიღწევას და მცდელობას, გააგრძელოს ძირითადი დაცვის დონის გაუმჯობესება;

229-ე მუხლი ხაზს უსვამს საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარების აუცილებლობას იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილი იყოს სრული და პროდუქტიული დასაქმება/ღირსეული შრომა (ღირსეული შრომა სხვა ასპექტებთან ერთად მოიცავს გენდერულ თანასწორობას), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური სტანდარტების პატივისცემა და მათი კანონმდებლობაში ასახვა და პრაქტიკაში აღსრულება;

348-ე მუხლი (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები), რომელიც მიუთითებს, რომ მხარეები გააძლიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად;

349-ე მუხლი, რომელიც საუბრობს გენდერული თანასწორობისა და თანაბარი შესაძლებლობებების მნიშვნელობაზე;

ასევე, საგულისხმოა შეთანხმების 235-ე მუხლი (ინვესტიცია – შრომის სტანდარტები), რომლის მიხედვითაც,

მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობის თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი შრომითი კანონმდებლობით; მხარემ არ უნდა აარიდოს თავი და არ უნდა უგულვებელყოს ან შესთავაზოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა მისი შრომის

კანონმდებლობიდან ვაჭრობის წახალისების ან მათ ტერიტორიაზე ინვესტორის ინვესტიციების შემოყვანის, მოძიების, გაძლიერების ან შენარჩუნების მიზნით;

მხარემ არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის.

ასოციირების ხელშეკრულების 354 -ე მუხლის შესაბამისად, საქართველო დაუახლოებს ეროვნულ კანონმდებლობას ასოციირების შეთანხმების დანართში „დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“ მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებსა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს.

კანონის მიღება, ასევე, ხელს შეუწყობს ევროკავშირის ახალი, 2022 წლის #2022/2041 დირექტივის შესრულებას „ადეკვატური მინიმალური ხელფასის შესახებ“, რომელიც ადგენს, რომ მინიმალური ხელფასი მედიანური ხელფასის 60% ან საშუალო ხელფასის 50% უნდა იყოს.

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

დასაქმებულთა შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლების თაობაზე საუბარია სხვადასხვა საერთაშორისო აქტში. აღსანიშნავია, რომ „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის „a.ii“ პუნქტის შესაბამისად, აქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც გულისხმობს ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს, სულ მცირე მისი და მისი ოჯახის ღირსეული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად.

აღნიშნულში მოიაზრება, ანაზღაურება უნდა იყოს იმგვარი, რომ შესაძლებლობას აძლევდეს მშრომელსა და მის ოჯახს, ისარგებლონ კონვენციით მინიჭებული უფლებებით, როგორებიცაა: სოციალური უზრუნველყოფა, ჯანმრთელობის დაცვა, განათლება და ცხოვრების ხელსაყრელი პირობები, მათ შორის, ხელმისაწვდომობა საჭირო საკვებზე, წყალსა და სანიტარიაზე, საცხოვრებელზე და ტანისამოსზე.<sup>9</sup>

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტის განმარტებით, მინიმალური ანაზღაურების ცნება გულისხმობს ანაზღაურების მინიმალურ რაოდენობას, რაც დამსაქმებელმა განსაზღვრულ პერიოდში დასაქმებულს უნდა გადაუხადოს შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ. მინიმალური ანაზღაურება არ შეიძლება, შემცირდეს კოლექტიური ან ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით. ყოველივე აღნიშნული ნიშნავს, რომ ანაზღაურება მშრომელებსა და მათ ოჯახებს უნდა უქმნიდეს ღირსეული არსებობის შესაძლებლობას.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტის ზოგადი განმარტება სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებით სარგებლობის უფლების შესახებ („ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი), 54-ე სესია, 2015 წლის 23 თებერვალი-6 მარტი, პარ. 20, გვ. 5-6.

<sup>10</sup> იქვე, პარ. 21.

განმარტების თანახმად, კონვენციის წვერი სახელმწიფოები დროდადრო უნდა აკონტროლებდნენ მინიმალური ანაზღაურების ოდენობას შესაბამისი ცხოვრების ღირებულების გათვალისწინებით. მათ უნდა შექმნან ამგვარი გადახედვის სისტემის მექანიზმი და შეინარჩუნონ იგი. ხსენებული მექანიზმის ფუნქციონირების პროცესში ჩართულები უნდა იყვნენ დამსაქმებლები, მშრომელები და მათი წარმომადგენელი ორგანიზაციები.<sup>11</sup>

როგორც კომიტეტი აღნიშნავს, მინიმალური ანაზღაურება მხოლოდ მაშინაა ეფექტიანი, თუ ის რეალურია. მინიმალური ანაზღაურება უნდა იყოს გაწერილი კანონმდებლობით ღირსეული არსებობის შესაძლებლობის გათვალისწინებით. მინიმალური ანაზღაურება უნდა აღემატებოდეს სიღარიბის ზღვარს. შესაძლებელია, მინიმალური ანაზღაურება წარმოადგენდეს საშუალო ანაზღაურების პროცენტულ ნაწილს, თუ ეს პროცენტული ნაწილი საკმარისია ღირსეული საცხოვრებელი პირობების შესაქმნელად.<sup>12</sup>

მინიმალური ანაზღაურების განსაზღვრისას მხედველობაში, აგრეთვე, მიიღება ეკონომიკური ფაქტორები, როგორცაა დასაქმების მაღალი დონისთვის საჭირო ეკონომიკური და სოციალური განვითარება. თუმცა, კომიტეტი ხაზს უსვამს, რომ ამგვარი ფაქტორებით შეუძლებელია, გამართლდეს იმგვარი მინიმალური ანაზღაურების არსებობა, რომელიც მშრომელებსა და მათ ოჯახებს არ უზრუნველყოფს ღირსეული საცხოვრებელი პირობებით. იმის გათვალისწინებით, რომ ეკონომიკური და ფინანსური კრიზისების განმავლობაში ხშირ შემთხვევაში არ იზრდება მინიმალური ანაზღაურების ოდენობა, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ სახელმწიფოებმა შესაძლოა, მიმართონ ზემოხსენებულ ღონისძიებას უკიდურეს შემთხვევაში და მხოლოდ დროებით.<sup>13</sup>

1989 წელს მიღებულ ქარტიაში „დასაქმებულთა ფუნდამენტური სოციალური უფლებების შესახებ“, დადგენილია, რომ დასაქმებულებმა თითოეულ სახელმწიფოში უნდა მიიღონ სამართლიანი ანაზღაურება. სამართლიანი ანაზღაურება გულისხმობს ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს მისცემს შესაძლებლობას, ჰქონდეს ნორმალური ცხოვრების დონე.<sup>14</sup> გარდა ამისა, ევროპის სოციალური ქარტით (შესწორებული) აღიარებულია საყოველთაო უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე, რომელიც საკმარისი უნდა იყოს ცხოვრების სათანადო პირობების შესაქმნელად.<sup>15</sup> ევროპის სოციალურ უფლებათა კომიტეტის განმარტებით, ქარტის მიზნებისთვის იმისთვის, რომ ანაზღაურება ჩაითვალოს სამართლიანად, ის თითოეულ ქვეყანაში უნდა აღემატებოდეს სიღარიბის ზღვარს, რაც საშუალო ეროვნული ანაზღაურების 50%-ია. კომიტეტის მიერ დადგენილ ზღვარს წარმოადგენს 60%. თუ ანაზღაურება არის 60%-ზე ნაკლები, ის აპრიორი მიიჩნევა უსამართლოდ. ამასთან, თუ ანაზღაურების ოდენობა საშუალო ეროვნული ანაზღაურების 50 და 60 პროცენტებს შორის არის მოქცეული, სახელმწიფო ვალდებულია, დაასაბუთოს, რომ

<sup>11</sup> იქვე, პარ. 22.

<sup>12</sup> იქვე, პარ. 23-24.

<sup>13</sup> იქვე, პარ. 25.

<sup>14</sup> იხ. ქარტია მუშაკთა ფუნდამენტური სოციალური უფლებების შესახებ, მუხ. 5. <http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers.pdf>

<sup>15</sup> იხ. ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) 1996, ნაწ. 1, მუხ. 4.

ანაზღაურება საკმარისი ცხოვრების სათანადო პირობების შესაქმნელად. ამისთვის მათ უნდა წარმოადგინონ დეტალური ინფორმაცია ცხოვრების ღირებულების შესახებ.<sup>16</sup>

საქართველო წარმოადგენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრ სახელმწიფოს. როგორც წევრი, ის ვალდებულია, პატივი სცეს მის პრინციპებს. შსო-ს 2019 წლის „100 წლის დეკლარაცია სამუშაოს მომავლისთვის“ მოუწოდებს წევრებს „სამუშაო ინსტიტუტების გაძლიერებას ყველა მუშაკის ადეკვატური დაცვის უზრუნველსაყოფად“, მათ შორის, „ადეკვატურ მინიმალურ ხელფასს, ნორმატიული ან მოლაპარაკებით“.

1919 წლის შსო-ს კონსტიტუციის პრეამბულა ადგენს „ადეკვატური საარსებო მინიმუმის სტანდარტს“ და 1944 წლის ფილადელფიის დეკლარაცია ხაზს უსვამს ისეთი სახელფასო პოლიტიკის აუცილებლობას, რომელიც უზრუნველყოფს „პროგრესის ნაყოფის სამართლიან წილს ყველასთვის და მინიმალურ საარსებო მინიმუმს ყველა დასაქმებულისთვის“.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაფუძნების მომენტისთვის მინიმალური ხელფასი დაწესებული იყო რამდენიმე ქვეყანაში: ავსტრალიაში, საფრანგეთში, ახალ ზელანდიაში, დიდ ბრიტანეთში, ნორვეგიაში და ფარავდა მხოლოდ რამდენიმე კატეგორიის დასაქმებულს. 1927 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მმართველობითი ორგანოს მიერ მინიმალური ხელფასის დაწესება გაიწერა საერთაშორისო შრომითი კონფერენციის დღის წესრიგში, რასაც 1928 წელს შედეგად მოჰყვა „მინიმალური ხელფასის დაწესების მექანიზმის შესახებ“ კონვენციისა (#26) და შესაბამისი რეკომენდაციის (#30) მიღება. 1951 წელს შსო-მ მიიღო #99 კონვენცია „მინიმალური ხელფასის დაწესების მექანიზმის (სასოფლო სამეურნეო სექტორში) შესახებ“ და 1952 წლის #89 რეკომენდაცია.

1970 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონფერენციამ მიიღო #131 კონვენცია მინიმალური ხელფასის დაწესების შესახებ და #135 რეკომენდაცია. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ #131 კონვენცია მიზნად არ ისახავს მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული კონვენციების გადახედვას. შსო-ს #26 და #99 კონვენციები დარჩა ღიად რატიფიცირებისათვის იმ ქვეყნებისათვის, რომელთაც არ აქვთ შესაძლებლობა, უზრუნველყონ #131 კონვენციაში მითითებული სტანდარტების დაცვა.

საქართველოს არცერთი ზემოაღნიშნული კონვენცია რატიფიცირებული არ აქვს.

უნდა აღინიშნოს, რომ შსო-ს არცერთ კონვენციაში/რეკომენდაციაში „მინიმალური ხელფასის“ ცნება განმარტებული არ არის, თუმცა, შსო-ს ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, „მინიმალური ხელფასი თანხის ის მინიმალური ოდენობაა, რომელიც გადახდილი უნდა იყოს დასაქმებულისთვის გარკვეული პერიოდის განმავლობაში სამუშაოს შესრულების ან მომსახურების გაწევის სანაცვლოდ. მინიმალური ხელფასი დაანგარიშებული უნდა იყოს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებაზე დახარჯული დროის ან მიღებული შედეგის შესაბამისად. მინიმალური ხელფასი არ შეიძლება, შემცირდეს ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით. იგი განისაზღვრება კანონით და მისი ოდენობა, კონკრეტული ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური

<sup>16</sup> Council of Europe: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 1 Sep. 2008, გვ. 43, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804915>

მდგომარეობის გათვალისწინებასთან ერთად, უნდა ფარავდეს დასაქმებულისა და მისი ოჯახის მინიმალურ მოთხოვნილებებს.<sup>17</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ #131 კონვენცია და #135 რეკომენდაცია ცდილობს უზრუნველყოს მინიმალური ხელფასის დაწესება ისეთ დონეზე, რომელიც მისცემს შესაძლებლობას დასაქმებულებსა და მათ ოჯახებს, დაიკმაყოფილონ მინიმალური მოთხოვნილებები, აღნიშნული დოკუმენტები არ იძლევა ზუსტ მინიშნებებს არც მინიმალური ხელფასის ოდენობაზე, არც იმ მოთხოვნილებებზე, რომლებიც უნდა დაიფაროს მინიმალური ხელფასით. აღნიშნული საკითხის ღიად დატოვებით კონვენცია ანიჭებს ქვეყნებს დისკრეციულ უფლებამოსილებას, სოციალურ პარტნიორებთან სრულფასოვანი კონსულტაციების საფუძველზე დააწესონ მინიმალური ხელფასი კონკრეტულ ქვეყანაში არსებული გარემოებების გათვალისწინებით, დასაქმებულთა და მათი ოჯახის მოთხოვნილებებისა და ეკონომიკური ფაქტორების, ეკონომიკური განვითარების დონის მხედველობაში მიღებით.<sup>18</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #131 კონვენციით განმტკიცებული მინიმალური ხელფასის სისტემის ძირითადი ელემენტებია: 1) მინიმალური ხელფასის მაქსიმალურად ფართოდ გამოყენება; 2) მინიმალური ხელფასის სისტემის როგორც ჩამოყალიბებაში, ასევე შემდგომში მის ფუნქციონირებაში თანასწორ საწყისებზე სოციალურ პარტნიორებთან სრულფასოვანი კონსულტაციები და სოციალური პარტნიორების პირდაპირი მონაწილეობა; 3) მინიმალური ხელფასის განსაზღვრისას როგორც დასაქმებულთა და მათი ოჯახების საჭიროებების, ასევე, ქვეყნის ეკონომიკური ფაქტორების გათვალისწინება; 4) მინიმალური ხელფასის ოდენობის პერიოდული კორექტირება ცხოვრების ღირებულებისა და სხვა ეკონომიკურ გარემოებებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად; 5) ისეთი სახის რეგულაციების დაწესება, რომლებიც უზრუნველყოფს მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით განსაზღვრული დებულებების ეფექტიანად აღსრულებას.<sup>19</sup>

მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით, შსო-ს კონვენციებისა და რეკომენდაციების შესაბამისად, მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მიზნებია: დასაქმებულთა დაცვა გაუმართლებლად დაბალი ხელფასებისგან; სიღარიბის დამლევა; სიღარიბის დონის შემცირება; დასაქმებულებისა და მათი ოჯახების მინიმალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება; დასაქმებულთა სოციალური დაცვის გარკვეულწილად უზრუნველყოფა; ხელფასის საერთო დონის ზრდა და ეროვნული შემოსავლის სამართლიანი განაწილება, ხელფასებს შორის უთანასწორობის, მათ შორის, გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრა, (რომელიც საქართველოში სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით 2021 წელს 21,4%-ს შეადგენდა)<sup>20</sup>.

მინიმალური ხელფასის დადგენა ხელს შეუწყობს გაეროს მდგრადი განვითარების რიგი მიზნების შესრულებასაც. კერძოდ: 1-ლი მიზნის – სიღარიბის აღმოფხვრა, მე-5 მიზნის –

<sup>17</sup> იხ. ბმულზე: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_235287.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf), გვ. 19.

<sup>18</sup> იხ. ბმულზე: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_235287.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf), გვ. 36.

<sup>19</sup> იხ. ბმულზე: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_235287.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf), გვ. 39.

<sup>20</sup> იხ. ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>.

გენდერული თანასწორობა, მე-8 მიზნის – ღირსეული სამუშაო გარემო და ეკონომიკური ზრდა და მე-10 მიზნის – უთანასწორობის შემცირება – მიღწევას.

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

კანონპროექტის მიღება არათუ არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს, არამედ, პირიქით, ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებას.<sup>21</sup>

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

2014 წელს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებით“ (შემდგომში - ასოცირების ხელშეკრულება) საქართველომ იკისრა მთელი რიგი ვალდებულებები. მათ შორის, მხარეებმა მიზნად დაისახეს დიალოგისა და თანამშრომლობის გაძლიერება ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშეწყობაში და, ამგვარად, წვლილი შეიტანონ მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის, სიღარიბის შემცირების, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაციის, მდგრადი განვითარებისა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაში.<sup>22</sup>

ღირსეული შრომის დღის წესრიგის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს საკითხს სწორედ სოციალური დაცვა წარმოადგენს. მინიმალური ხელფასის დაწესება კი სოციალური დაცვის მინიმალური გარანტიის შექმნისკენ გადადგმული ნაბიჯია.

ასოცირების ხელშეკრულების 228-ე მუხლით საქართველომ იკისრა ვალდებულება განსაზღვროს ქვეყნის მდგრადი განვითარების პოლიტიკა და პრიორიტეტები, შექმნას ადგილობრივი გარემოსა და შრომითი ურთიერთობების დაცვის დონე და, შესაბამისად, მიიღოს ან შეცვალოს კანონები და პოლიტიკა, რათა ისინი თანხვედრაში იყოს საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებსა და შეთანხმებებთან. ასევე, ამავე ხელშეკრულების 229-ე მუხლის შესაბამისად, საქართველომ აღიარა სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობა ყველასთვის როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითადი ელემენტები. საქართველომ დაადასტურა საკუთარი ვალდებულება, ხელი შეუწყოს საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარებას იმ ფორმით, რომელიც

<sup>22</sup> „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება“, თავი 14, მუხლი 384.

უზრუნველყოფს სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობას ყველასთვის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წევრობის შედეგად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) შრომის ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ დეკლარაციით აღებული ვალდებულებების შესაბამისად და მის შესასრულებლად, საქართველომ ვალდებულება აიღო, პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს და ასახოს საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში და მთელ ტერიტორიაზე საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები იმ ფორმით, როგორც ეს მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციებში და განსაკუთრებით შემდეგ კონვენციებში:

„გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარების შესახებ“; „იმულებითი ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“; „ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმების შესახებ“; „ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ დასაქმებასა და შრომით ურთიერთობებში“.

ამავე მუხლის შესაბამისად, საქართველომ რეალურად უნდა ასახოს კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში აღასრულოს ფუნდამენტური, პრიორიტეტული და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სხვა კონვენციები, რომლებიც საქართველოს მიერაა რატიფიცირებული. საქართველომ მხედველობაში უნდა მიიღოს დარჩენილი პრიორიტეტული და სხვა კონვენციების რატიფიცირების საკითხი, რომლებიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ კლასიფიცირებულია, როგორც უახლესი კონვენციები.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ასოცირების შეთანხმების 354-ე მუხლის შესაბამისად, საქართველომ იკისრა ვალდებულება, დაუახლოვოს ეროვნული კანონმდებლობა შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებსა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს, მათ შორის, 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC, 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC, 2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC, 1978 წლის 19 დეკემბრის საბჭოს 79/7/EEC დირექტივებს. მითითებული დირექტივების მიზანს სწორედ უთანასწორობის აღმოფხვრა წარმოადგენს. მინიმალური ხელფასის დაწესება ხელფასებს შორის უთანასწორობის (მათ შორის, გენდერულ კრილში) შემცირების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტია, რომელიც დაეხმარება დაბალშემოსავლიან დასაქმებულებს, თავი დააღწიონ სიღატაკეს.

#### 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;

დ.ბ. კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ ასეთის არსებობის შემთხვევაში

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

**ე. კანონპროექტის ავტორი:**

კანონპროექტის ავტორია ა(ა)იპ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება.

**ვ. კანონპროექტის ინიციატორი:**

კანონპროექტის ინიციატორია ა(ა)იპ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება.