



ივანე ჯავახიშვილის  
სახელობის თბილისის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტის  
იურიდიული ფაკულტეტი

სამართლის სამაგისტრო პროგრამა

ნანა ხარაბაძე

სამაგისტრო ნაშრომი

თემაზე:

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შრომის  
ანაზღაურების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები და მათი  
ასახვა ქართულ სამართალში

ხელმძღვანელი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის  
ასოცირებული პროფესორი თამარ ზოიძე

# თბილისი 2019

## სარჩევი

თავი I. შესავალი .....	4
თავი II. შრომის ანაზღაურებისა და სამუშაო დროის ურთიერთ მიმართება .....	5
სამუშაო დროის ცნების კანონისმიერი და სახელშეკრულებო განსაზღვრა .....	9
1.1. სამუშაო დროის ცნების კანონისმიერი განსაზღვრა .....	9
1.2. სამუშაო დროის ცნების სახელშეკრულებო განსაზღვრა .....	15
2. სამუშაო დროის განსაზღვრა ევროპულ სამართალში .....	17
2.1 სამუშაო დროის განსაზღვრა როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა .....	19
2.2. შესვენების დრო .....	21
თავი III. შრომის ანაზღაურება.....	22
1. შრომის ანაზღაურების ცნება .....	22
1.2. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით.....	23
1.3 შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა ქართული კანონმდებლობით....	25
თავი IV. სამუშაო დროის საათობრივი და მინიმალური ანაზღაურების მოწესრიგება .....	32
1. სამუშაო საათების მინიმალური ანაზღაურების ცნება .....	32
1.1. მინიმალური და საათობრივი ანაზღაურება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში .....	34
1.2. მინიმალური ანაზღაურების კომპონენტები .....	35
2. მინიმალური და საათობრივი ანაზღაურების მოწესრიგება ანგლო-ამერიკულ სამართალში .....	36
2.1. მინიმალური ანაზღაურების მოწესრიგების ტიპები .....	37
3. მინიმალური ანაზღაურება ევროპაში .....	41

4. მინიმალური ანაზღაურება საქართველოში .....	47
დასკვნა .....	49
ბიბლიოგრაფია.....	52

## თავი I. შესავალი

შრომის თავისუფლება სოციალურ უფლებებს მიეკუთვნება და როგორც სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებების განვითარებისა და დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება.<sup>1</sup>

ჯერ კიდევ 1990 წლის ანგარიშში მსოფლიო ბანკი (World Bank) ავითარებდა აზრს, რომ შრომითი ბაზრის რეგულაციები, რომლებიც მიმართული იყო დასაქმებულების მდგომარეობის გაუმჯობესებისკენ, სინამდვილეში ზიანს აყენებდა მათ. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) წევრ სახელმწიფოებში არსებული განსხვავებული უმუშევრობის დონეების მიზეზების ძიებისას, ჯერ კიდევ 1994 წელს წარმოდგენილ ანგარიშებში, ის ხაზს უსვამდა შრომითი ბაზრის ინსტიტუტების მნიშვნელობას და წევრ ქვეყნებს ურჩევდა შრომის ბაზრების დერეგულირებას. სწორედ ასეთი კონცეპტუალური ხედვის მატარებელი იყო საქართველოში 2006 წელს მიღებული ახალი შრომის კოდექსი. ის წლების განმავლობაში იქცა საზოგადოების ბიპოლარიზაციის ერთ-ერთ საფუძველად. თამამად შეიძლება ითქვას, რომ ამ კოდექსით ვერ მოხერხდა შრომითი ურთიერთობების ჰარმონიულად განვითარება. ქვეყანაში შეიქმნა ის პრეცედენტი, როდესაც მხოლოდ ბიზნესზე ორიენტირებამ, წარმოების განვითარებაზე აქცენტირებამ და დერეგულირების პოლიტიკამ გამოიწვია უკიდურესი სოციალური დაძაბულობა, რაც, თავისთავად, ზიანის მომტანი აღმოჩნდა საზოგადოებისთვის და წარმოშვა რადიკალიზმი. ასეთმა განწყობამ და მის საპასუხოდ ერთგვარმა უმოქმედობამ შრომის კოდექსის გადახალისებასთან დაკავშირებით დააყენა შრომითი ურთიერთობების მიმართ უკიდურესი მოთხოვნები. შედეგად, 2012-2013 წლებში დღის წესრიგად იქცა შრომის

<sup>1</sup> „საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი. თავი მეორე. საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი“, თბილისი, 2013, 363

კანონმდებლობის რეფორმირების საკითხი და, 2006 წლისგან განსხვავებით, ამ ეტაპზე ყურადღება გამახვილდა დასაქმებულის დაცვის ხარისხის გაუმჯობესებაზე. წლების განმავლობაში დიალოგის არარსებობამ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, ბიზნესის მხრიდან დასაქმებულთა მოთხოვნების იგნორირებამ და ბალანსირებულ პოლიტიკაზე უარის თქმამ დამსაქმებლის ინტერესების სანინაალმდეგოდ შეცვალა ვითარება. 2013 წლის ცვლილებების საფუძველზე მოქმედი შრომის კოდექსი ამუამადაც კრიტიკის საგანია ბიზნესსექტორის მხრიდან.<sup>2</sup>

წინამდებარე ნაშრომის მიზანია განიხილოს შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ზოგიერთი საკითხის მონესრიგება ქართულ და ევროპულ საკანონმდებლო სისტემებში. მათ შორის საქართველოსა და ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების საფუძველზე აღებული ვალდებულებების განხილვა მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით.

ნაშრომში წამოჭრილია საკითხი საქართველოში მინიმალური ანაზღაურების მონესრიგების შესახებ, თუ როგორი არის მინიმალური ანაზღაურების საკითხი მონესრიგებული როგორც ევროპულ ასევე ანგლო-საქსურ სისტემებში. როგორი სოციალური და ეკონომიკური სარგებელი შესაძლოა ჰქონდეს მინიმალური ანაზღაურების კანონის საფუძველზე მონესრიგებას და ასევე რა წინააღმდეგობები შესაძლოა წარმოიშვას.

## თავი II. შრომის ანაზღაურებისა და სამუშაო დროის ურთიერთ მიმართება

თავდაპირველად შრომის სამართლის მიზანი იყო მხოლოდ ინდივიდი დასაქმებულის დაცვა. მე-19 საუკუნის დასასრულს, და შესაბამისად მე-20 საუკუნეში, შრომის სამართალი უკვე ფოკუსირებულია დასაქმებულის დაცვის კოლექტიურ ასპექტებზე.<sup>3</sup> დოქტრინალურ დონეზე შრომის სამართალი იყოფა ორ ნაწილად – ინდივიდუალური შრომის სამართალი და კოლექტიური შრომის

---

<sup>2</sup> შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ნ. დვალის რედაქტორობით, 2016, 6

<sup>3</sup> Arthurs H., Labour Law After Labour, The Idea of Labour Law, Editors: Davidov G., and Langille B., Oxford University Press, 2011, 14.

სამართალი.<sup>4</sup> ინდივიდუალური შრომის სამართალი მოიცავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებულ ინდივიდუალურ სახელშეკრულებო ურთიერთობას. კოლექტიური შრომის სამართალი აწესრიგებს დამსაქმებელსა (ან დამსაქმებელთა გაერთიანებას) და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის არსებულ ურთიერთობას.<sup>5</sup> შრომის სამართლის ამგვარ დაყოფას შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში სშკ) სტრუქტურა. I კარში მოცემულია ზოგადი დებულებები. II კარი ეხება ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობას, ხოლო III კარი – კოლექტიურ შრომით ურთიერთობას. IV კარი დათმობილი აქვს შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებს შორის არსებული დავის მოგვარების წესს, რომელიც ითვალისწინებს როგორც ინდივიდუალური, ასევე კოლექტიური დავის გადანაცვლებას.<sup>6</sup>

შრომის სამართალი, ერთი მხრივ, განსაზღვრავს შრომითსამართლებრივ სტანდარტებს – იმპერატიულ ნორმებს დასაქმებულის უფლებების დასაცავად. ამავდროულად, შრომის სამართალი მიმართულია, რომ დაარეგულიროს, შეზღუდოს და დააბალანსოს მენეჯმენტის ძალა და ძალა ორგანიზებული შრომისა. შრომის სამართლის მთავარი ფუნქციაა, კოლექტიური ურთიერთობის წახალისებით, რეაგირება მოახდინოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებულ უთანასწორობაზე და შესაბამისად, შეზღუდოს იგი. კან ფრუენდის შეხედულებით, შრომით ურთიერთობაში ინდივიდუალური დასაქმებული სუბორდინირებულია დამსაქმებლის ძალაუფლებაზე. თავის მხრივ, დამსაქმებლის ძალაუფლება კოორდინირებულია ორგანიზებულ შრომასთან – დასაქმებულთა გაერთიანებასთან.<sup>7</sup>

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მოწესრიგებით შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები

<sup>4</sup> Blanpain R., Belgium, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Editor in Chief Blanpain R, Vol.3, The Hague. London. Boston, 2001, 32.

<sup>5</sup> Jacobsen P., Updated by Hasselbalch O., Denmark, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Blanpain R. (Editor in Chief), Vol.5, The Hague/London/Boston, "Kluwer Law International", 1998, 22.

<sup>6</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, ნ. ბაქაძის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის, რედაქტორობით, 2017, 16

<sup>7</sup> Kahn-Freund O., Labour and the Law, Second Edition, London, 1977, 4–11.

დაცულია ორგანული კანონით<sup>8</sup>, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსით. შრომის თავისუფლება და, მთლიანობაში, შრომის უფლება ადამიანის სოციალურ უფლებათა ჯგუფს განეკუთვნება. „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“<sup>9</sup> ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები.“<sup>10</sup>

საკონსტიტუციო სასამართლოს აღნიშნული განმარტება შეგვიძლია დავყოთ ორ ნაწილად: პირველი – საქართველოს თითოეულ მოქალაქეს აქვს უფლება თავად შეარჩიოს შრომის რომელ სფეროში სურს მოღვაწეობა და საკუთარი შესაძლებლობების წარმოჩენა, ხოლო მეორე ნაწილში – კანონი სახელმწიფოს აკისრებს ვალდებულებას იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებასა და უკვე დასაქმებული მოქალაქეების შრომითი უფლებების დაცვაზე. აქ ნათლად ჩანს რამდენად დიდი როლი აქვს სახელმწიფოს თავისი მოქალაქეების შრომითი უფლებების დაცვაში. მნიშვნელოვანია იმის გააზრება რომ სახელმწიფო ორგანული კანონის მეშვეობით უნდა მოქმედებდეს, ისე რომ რიგითი დასაქმებული აღჭურვოს საკუთარი შრომითი უფლების დაცულობის და ღირსეული სამუშაო გარემო-პირობების არსებობის შეგრძნებით. აუცილებელია რომ სამართალშემოქმედმა უზრუნველყოს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობის დაბალანსება, ისე რომ არც ერთი მხარე არ აღმოჩნდეს უარეს მდგომარეობაში.

საქართველოს კონსტიტუცია აღიარებს შრომის თავისუფლებას. აღნიშნული ჩანაწერი არაერთხელ გამხდარა მსჯელობის საგანი – მოიცავს თუ არა კონსტიტუციური ნორმა შრომის უფლების აღიარებას? საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ინტერპრეტაციები, რომლებიც არაერთგვაროვანია. საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა შრომის უფლებებთან დაკავშირებით შეიძლება დაიყოს ორ ეტაპად: ერთი, როცა

<sup>8</sup> საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი

<sup>9</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997

<sup>10</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007, იხ. „საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი. თავი მეორე. საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი“, თბილისი, 2013, 367

საკონსტიტუციო სასამართლო ერთობ ვიწროდ განიხილავს შრომის უფლებას მხოლოდ შრომითი საქმიანობის არჩევის თავისუფლების ჭრილში და, მეორე, როდესაც საკონსტიტუციო სასამართლო ხაზგასმით ლაპარაკობს სახელმწიფოს ვალდებულებებზე შრომის თავისუფლებასთან დაკავშირებით.<sup>11</sup> ერთ-ერთი გადანწყვეტილების თანახმად,<sup>12</sup> საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი შეეხება შრომის თავისუფლებას და შრომითი უფლებების დაცვის საკითხებს. ამ მუხლის პირველი პუნქტი აღიარებს არა შრომის უფლებას, არამედ შრომის თავისუფლებას, ე.ი., თავისუფალი შრომის უფლებას. შრომა თავისუფალია – ეს იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო. შრომა თავისუფალია ნიშნავს აგრეთვე იმას, რომ სახელმწიფო უკვე აღარ იღებს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებას. მაგრამ ეს როდი ნიშნავს იმას, რომ სახელმწიფომ უარი თქვას უკვე დასაქმებულ პირთა შრომითი უფლებების დაცვაზე. ე.ი. სახელმწიფო უარს ამბობს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებაზე, მაგრამ კისრულობს ვალდებულებას, დაიცვას დასაქმებულ მოქალაქეთა შრომითი უფლებები”. 1998 წლის გადანწყვეტილების ეს ნაწილი სრულად არ ეხმიანება ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის დედააზრს. სახელმწიფოს ვალდებულება იზრუნოს დასაქმებაზე, დასაქმების მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებაზე, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნაზე, პროფესიულ გადამზადებაზე, ერთობლივი მოქმედების პირობებში განაპირობებს კიდევ შრომის უფლების აღიარებასა და მის ეფექტურ რეალიზებას.

განსხვავებული მიდგომა და ინტერპრეტაცია შემოგვთავაზა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის ერთ-ერთ შემდგომ გადანწყვეტილებაში,<sup>13</sup> სადაც აღნიშნა, რომ კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის წმინდა ფორმალური განმარტება აკნინებს შრომის უფლების სოციალურ ხასიათს, ახდენს მის გამოფიტვას და არღვევს სამართლებრივი სახელმწიფოს

<sup>11</sup> ბ.ზოიძე, შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი I, ვ. მაალიშვილის რედაქტორობით თბილისი, 2011, 5

<sup>12</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მეორე კოლეგიის გადანწყვეტილება #2/80-9, 3 ნოემბერი, 1998, თბილისი,

[http://constcourt.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=22&id=246&action=show](http://constcourt.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=22&id=246&action=show)

<sup>13</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანწყვეტილება #2/2-389, 2007 წლის 26 ოქტომბერი, ქ. ბათუმი, [http://constcourt.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=22&id=430&action=show](http://constcourt.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=22&id=430&action=show)



პრინციპს. „კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი უნდა განიმარტოს მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთერთი ფუძემდებლური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა. კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რა თქმა უნდა, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას. კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი არის ნორმა, რომელიც იცავს შრომის უფლებას, ხოლო 26-ე მუხლის მე-4 პუნქტი კი მასთან უშუალოდ კავშირში მყოფი ნორმაა, რომელიც იძლევა ამ სფეროში მოქმედი ნორმების ფორმალური თუ მატერიალური თვალსაზრისით შემოწმების საშუალებას“. ამ გადაწყვეტილებაში ზემოაღნიშნული განმარტების ინტეგრირებით საკონსტიტუციო სასამართლომ შრომის თავისუფლებაში იგულისხმა შრომის უფლება იმ გაგებით, როგორც ეს წარმოდგენილია სოციალურ ქარტიაში.<sup>14</sup>

## **სამუშაო დროის ცნების კანონისმიერი და სახელმწიფო განსაზღვრა**

### **1.1. სამუშაო დროის ცნების კანონისმიერი განსაზღვრა**

საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს სამუშაო დროის დეფინიციას, თუმცა მე-14 მუხლიდან ირკვევა, რომ სამუშაო დრო ეს არის დროის ის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ერთი შეხედვით, სამუშაო დროდ კვალიფიცირდება მხოლოდ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების პროცესი. როგორც წესი, სამუშაოთა ძირითადი ნაწილი მოიცავს სამუშაოს მუდმივად ფაქტობრივ შესრულებას. ამავდროულად, ზოგიერთი სამუშაო, მისი სპეციფიკის გათვალისწინებით, შესაძლოა, ყოველთვის არ მოითხოვდეს ფაქტობრივად

<sup>14</sup> შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოციირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ნ. დვალის რედაქტორობით, 2016, 70-71

მუშაობას. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია, სამუშაო დროის განმავლობაში იმყოფებოდეს სამუშაო ადგილზე და ამავდროულად მას არ აქვს პირადი სურვილით სამუშაო ადგილის დატოვების უფლება. მაგალითად, მესანძრის, ექიმის ცვლაში მუშაობა, რა დროსაც დასაქმებული ფიზიკურად იმყოფება სამუშაო ადგილზე და მუდმივ მზადყოფნაშია, შეასრულოს პრობითი მოვალეობები, შესაბამისი მოთხოვნისა და საჭიროებიდან გამომდინარე. ამდენად, სამუშაო დროდ ერთ შემთხვევაში მიიჩნევა სამუშაოს თაქტობრივად შესრულების პერიოდი, ასევე დროის ის მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული ფიზიკურად იმყოფება სამუშაო ადგილზე, თაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა დამსაქმებლის განკარგულებაშია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1(1) მუხლით განსაზღვრულია საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებათა უპირატესი იურიდიული ძალა, შრომის კოდექსთან მიმართებით. შრომით სამართლებრივ ნორმათა იერარქიის იმავე წესს ადგენს საქართველოს კონსტიტუციაც, რომლის მიხედვითაც, „საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, კონსტიტუციურ შეთანხმებას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ.“ ჯერ კიდევ შრომის სამართლის წარმოშობის ეტაპზე ნათელი იყო, რომ შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ეროვნული კანონმდებლობა ადგილობრივ დონეზე შეუძლებელია, მყარად დაფუძნდეს საერთაშორისო შრომის სტანდარტების პარალელური მხარდაჭერის გარეშე.<sup>15</sup> საერთაშორისო შრომის სამართლის ძირითადი წყაროა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში ILO) კონვენციები და რეკომენდაციები, რაც არ გამომდინარეობს მხოლოდ მათი რაოდენობის გამო.<sup>16</sup> აღნიშნულს განაპირობებს კონვენციებისა და რეკომენდაციების ფართო და მზარდი მოქმედების სფერო და მათ მიერ საკითხის დეტალურად რეგულირება. დღეის მდგომარეობით, საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 17

---

<sup>15</sup> Blanpain R., “Comparativism in Labour Law and Industrial Relations” in: Comparative Labour Law and Industrial Relations, Blanpain R. (General Editor), 2nd Revised Edition, Deventer/Antwerp/London/Frankfurt/Boston/New York, "Kluwer Law and Taxation Publishers", 1985, 75

<sup>16</sup> დღეის მდგომარეობით 1919 წლის შემდეგ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულია 189 კონვენცია, 6 ოქმი, 203 რეკომენდაცია. [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex)

კონვენცია.<sup>17</sup> სწორედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შრომის ანაზღაურების მიმართ დანერგულ მოთხოვნებს მიმოვიხილავ წინამდებარე ნაშრომში, ქართულ კანონმდებლობაში არსებულ მონესრიგებასთან შედარებით.

საქართველოსა და ევროკავშირის შორის დადებული ასოცირების შეთანხმების დღის წესრიგის მიხედვით, მხარეები ითანამშრომლებენ, რათა შეიქმნას ეფექტური შრომის ინსპექცია ILO-ს სტანდარტების შესაბამისად, ადმინისტრაციული და სააღსრულებო ორგანოების მიერ სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვასა და შრომის სამართალზე ზედამხედველობის უზრუნველსაყოფად.<sup>18</sup>

საინტერესოა განვიხილოთ ILO-ს კონვენციების მიხედვით სამუშაო დროის დეფინიციის განმარტება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No. 30-ე კონვენციის მიზნებისათვის სამუშაო დრო გულისხმობს დროის იმ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული პირი იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში. ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციიდან გამომდინარე, იმისათვის, რომ დრო დაკვალიფიცირდეს სამუშაო დროდ, დასაქმებულს ერთ შემთხვევაში უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების ვალდებულება ან უნდა იმყოფებოდეს დამსაქმებლის განკარგულებაში. ზემოაღნიშნულის გარდა, არსებობს შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს, არ იმყოფება სამუშაო ადგილზე, მაგრამ რჩება დამსაქმებლის განკარგულებაში. ეს არის ე.წ. „სამუშაო მოთხოვნაზე“ რეჟიმის მაგალითი. ასეთ დროს დასაქმებული იმყოფება მის მიერვე განსაზღვრულ ადგილზე (მაგ. საცხოვრებელ სახლში), თუმცა მას მოეთხოვება, რომ იმყოფებოდეს დამსაქმებლის განკარგულებაში იმგვარად, რომ ხელმისაწვდომი იყოს დამსაქმებლისათვის და მასთან ყოველთვის შესაძლებელი იყოს კონტაქტის დამყარება (მაგ. ტელეფონით). ამავდროულად, დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს სამუშაო შესაბამისი მოთხოვნის შემთხვევაში. აღნიშნული კატეგორიის შრომით ურთიერთობასთან მიმართებით, ექიმის

---

<sup>17</sup>საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, ნ. ბაქაძის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, 2017, 24

<sup>18</sup> უორჟოლიანი ლ., შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა ასოცირების ხელშეკრულების ჭრილში, სამართლის ჟურნალი N2, 2017, 84

შემთხვევაზე, ევროპული კავშირის სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკაა, რომ „სამუშაო მოთხოვნაზე“ რეჟიმი მიჩნეული უნდა იქნეს სამუშაო დროდ.<sup>19</sup>

სამუშაო დროის რეგულირების საკითხი არ შემოიფარგლება მხოლოდ შრომის სამართლით, რამეთუ სამუშაო დროსთან დაკავშირებული დასაქმებულის უფლება მოხსენიებულია ადამიანის ზოგად უფლებებს შორის. სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე საუბრობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო. „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე. ამკარაა, რომ პირის მიერ ასეთ პირობებში მუშაობის არჩევა გამონწვეულია მხოლოდ მისთვის სხვა არჩევანის არარსებობით. შესაბამისად, მის მიერ სამუშაოს შესრულება უფრო მეტად ემსგავსება იძულებას, ვიდრე შრომის თავისუფლების რეალიზებას.“<sup>20</sup>

ასოცირების შეთანხმების 229-ე მუხლის თანახმად, შრომის სამართლის სფეროში სტანდარტების იმპლემენტირება დაკავშირებულია, ერთი მხრივ, ნაცოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის დამკვიდრებასთან, როგორც გლობალიზაციის მართვის ძირითადი ელემენტისა, მეორე მხრივ, ვაჭრობის ხელშეწყობასთან.<sup>21</sup> სხვა სიტყვებით, შრომის და დასაქმების პოლიტიკა თანაბარმნიშვნელოვნად უნდა უზრუნველყოფდეს როგორც დასაქმებულის უფლებებს, ასევე, დამსაქმებლისა, რომელიც წარმოებისა და ვაჭრობის სფეროში უმნიშვნელოვანესი სუბიექტია. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ 229-ე მუხლი

<sup>19</sup>საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, ნ. ბაქაძის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, 2017, 195

<sup>20</sup> იქვე, გვ.192,

<sup>21</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, სარეგისტრაციო კოდი 480610000.03.030.016275, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>, მუხლი 229 პუნქტი 1

მოთავსებულია ასოცირების შეთანხმების IV კარში, რომელიც ეხება ვაჭრობასთან დაკავშირებულ საკითხებს და წარმოადგენს ასოცირების შეთანხმებაში ინტეგრირებულ ღრმა და ყოველისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმებას (DCFTA). ამავე კარის 227-ე მუხლის თანახმად, ევროკავშირი და საქართველო მხარს უჭერენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2008 წლის დეკლარაციას სოციალური თანასწორობა სამართლიანი გლობალიზაციის შესახებ და სხვა შესაბამის საერთაშორისო დოკუმენტებში დაცულ პრინციპებს, თუმცა, იმავდროულად, სრულ და ნაყოფიერ დასაქმებასა და ღირსეულ შრომას განიხილავენ მდგრადი განვითარების ძირითადი ამოცანების განხორციელების ფარგლებში ახლანდელი და მომავალი თაობების კეთილდღეობისთვის. ამასთან ერთად, ასოცირების შეთანხმებას ეკონომიკური და სოციალური განვითარების პოლიტიკის ფარგლებში შემოყავს გარემოს დაცვაც და ამ უაღრესად მნიშვნელოვანი სამეულის შეკვრით (ვაჭრობა, ღირსეული შრომა, გარემოსდაცვითი საკითხები) აქცენტს აკეთებს მდგრადი განვითარების პოლიტიკაზე, როგორც გლობალური მიდგომის ნაწილზე. ზემოაღნიშნული დამოკიდებულის გათვალისწინებით, შრომის მომწესრიგებელი დებულებები ასოცირების შეთანხმებაში სტრუქტურულად ორი სხვადასხვა პოლიტიკის ქვეშ განთავსდა: 1. IV კარის მე-13 თავში - ვაჭრობა და მდგრადი განვითარება (მუხლები 227-243). აქ ნათქვამია, რომ საქართველომ უნდა იხელმძღვანელოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრობის შედეგად განსაზღვრული ძირითადი პრინციპების შესაბამისად და საკუთარ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში დანერგოს ILO-ს კონვენციებში დაცული სტანდარტები.<sup>22</sup> პრიორიტეტულ ამოცანებად განსაზღვრულია: ა) გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების რეალური აღიარება; ბ) იძულებითი ან ძალდატანებითი შრომის ყოველგვარი ფორმის აღმოფხვრა; გ) ბავშვთა შრომის რეალური გაუქმება; დ) ყოველგვარი დისკრიმინაციის აღკვეთა დასაქმებასა და შრომასთან მიმართებით. აქვე მოცემულია დათქმა, რომ “შრომის ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების დარღვევა სამუშაო ადგილზე არ შეიძლება მიწოდებულ იქნას ან სხვაგვარად გამოყენებულ იქნას, როგორც ლეგიტიმური

<sup>22</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, სარეგისტრაციო კოდი 480610000.03.030.016275, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>, მუხლი 229 პუნქტი 2

შედარებითი უპირატესობა და ეს შრომითი სტანდარტები არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას პროტექციონისტული სავაჭრო მიზნებისთვის.<sup>23</sup>

ამავე თავში აღნიშნულია ვაჭრობას, შრომასა და გარემოსდაცვით საკითხებს შორის ურთიერთკავშირების ასპექტები. მაგ.: 235-ე მუხლში წერია, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი გარემოსდაცვითი თუ შრომითი კანონმდებლობით. გარდა ამისა, არც ერთმა მხარემ (ევროკავშირმა და საქართველომ) არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს გარემოსდაცვითი და შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის. 2. VI კარის მე-14 თავში - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები. აქ ნათქვამია: `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 და, ამგვარად, წვლილს შეიტანენ მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის, სიღარიბის შემცირების, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაციის, მდგრადი განვითარებისა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაში“<sup>24</sup>

ასოცირების შეთანხმების 30-ე დანართი ეხება დასაქმებას, სოციალურ პოლიტიკას და თანაბარ შესაძლებლობებს. საქართველომ აიღო ვალდებულება, განსაზღვრულ ვადებში, ეტაპობრივად დაუახლოოს თავისი კანონმდებლობა ევროპული კავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს სხვადასხვა სფეროში, მათ შორის შრომის სამართალში. ასოცირების შეთანხმების ძალაში შესვლიდან 6 წლის ვადაში უნდა შესრულდეს 2003 წლის 4 ნოემბრის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC დირექტივის დებულებები სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ. დირექტივა ადგენს უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ

<sup>23</sup> იქვე, მუხლი 229 პუნქტი 5

<sup>24</sup> იქვე, მუხლები, 348-349, იხ. შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, 2016, 8-9

მინიმალურ მოთხოვნებს, რაც დაკავშირებულია სამუშაო დროის ორგანიზებასთან. ეს ჩანაწერი ხაზს უსვამს, რომ სამუშაო დროის სწორად ორგანიზება დაკავშირებულია უსაფრთხოებასა და დასაქმებულის ჯანმრთელობასთან. კოდექსისაგან განსხვავებით, დირექტივით დგინდება, რომ ყველა დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს 24-საათიანი უწყვეტი დასვენების უფლება 7 დღის განმავლობაში. დირექტივის მიხედვით, ყველა დასაქმებულისათვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება, სულ მცირე, 4 კვირის ვადით. ქართის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, სახელმწიფო ვალდებულია, უზრუნველყოს ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი. ამ ნორმის მიხედვით, კალენდარული და სამუშაო დღეები არ უნდა დაემთხვეს ერთმანეთს, ანუ დასაქმებულს უნდა მიეცეს კვირის განმავლობაში, მინიმუმ, ერთი დღით დასვენების უფლება. ამდენად, ექვსდღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში, შვებულებისათვის გათვალისწინებული დღეების რაოდენობით, საქართველოს შრომის კოდექსი შესაბამისობაშია დირექტივასთან, ხოლო ხუთდღიანი სამუშაო კვირის შემთხვევაში იგი გაუმჯობესებულ პირობას ითვალისწინებს დასაქმებულებისათვის.<sup>25</sup>

## 1.2. სამუშაო დროის ცნების სახელმეკრულებო განსაზღვრა

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლი წარმოადგენს ხელმეკრულების ერთგვარ განსაზღვრებას<sup>26</sup> და თავის თავში მოიცავს ხელმეკრულების დადებისათვის დამახასიათებელ ზოგად ელემენტებს, კერძოდ, დათქმას იმის თაობაზე, რომ ხელმეკრულების დადება გულისხმობს მხარეთა შეთანხმებას, კონსენსუსს, ასევე – დათქმას არსებითი პირობების მითითებასა და ფორმის დაცვასთან დაკავშირებით. ამ მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ხელმეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილში მითითებულია, რომ არსებითად ჩაითვლება პირობები,

<sup>25</sup> ძმისტარაშვილი უ., შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?! შრომის სამართალი III, ს. ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, 2014, 96-97

<sup>26</sup> ზოიძე ბ., ევროპული კერძო სამართლის რეცეპცია საქართველოში, თბილისი, 2005, 279

რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ.<sup>27</sup>

ხელშეკრულების დადებისათვის აუცილებელია, რომ სულ მცირე, ხელშეკრულების არსებითი შინაარსი განსაზღვრადი იყოს. ხელშეკრულება არ არსებობს, თუ მხარეები ხელშეკრულების არსებით პირობებზე არ შეთანხმდებიან.<sup>28</sup>

რა პირობებზე შეთანხმება ქმნის შრომის ხელშეკრულებას, ამ საკითხზე, ერთი შეხედვით, ზუსტ და ამომწურავ რეგულირებას მოიცავს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილი, სადაც ჩამოთვლილია არსებითი პირობები შრომის ხელშეკრულებისათვის – სულ შვიდი პირობა (მუშაობის დანაშაულის თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; სამუშაო დრო და დასვენების დრო; სამუშაო ადგილი; თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი). თუკი ამ პირობებს მიენიჭება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლში მითითებული კანონით დადგენილი არსებითი პირობების მნიშვნელობა, შედეგად, მათგან თუნდაც ერთ-ერთის არარსებობა ხელშეკრულებაში უნდა ნიშნავდეს, რომ ხელშეკრულება არ დადებულა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილში შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების დეტალური ჩამონათვალის მიზანი, ცხადია, ვერ იქნება დასაქმებულის ინტერესების შემზღვევა იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელი მას არ სთავაზობს შვიდივე პირობის შემცველ ხელშეკრულებას. კანონის მიზანია, დაიცვას დასაქმებული ბუნდოვანი და წინასწარ განუსაზღვრელი სახელშეკრულებო პირობებისგან. შესაბამისად, თუკი შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავს სრულყოფილად ამ ჩამონათვალში მოცემულ ყველა პირობას (მაგალითად, შეთანხმებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესზე), არ შეიძლება, ეს შემთხვევა შეფასდეს დამსაქმებლის ინტერესების

<sup>27</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, ნ. ბაქაძის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, 2017, 182

<sup>28</sup> Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, S 152, Einf v §145, RN 3



საზიანოდ<sup>29</sup>, საკანონმდებლო ნორმის განმარტება არ უნდა მოხდეს ამ ნორმის ჩამოყალიბებისას კანონმდებლის მიზნის სანინააღმდეგოდ, ასევე – შრომის სამართლის, როგორც დაცვითი სამართლის ფუნქციისა და მიზნების, მისი უმთავრესი პრინციპების გათვალისწინების გარეშე. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი განმარტავს შრომითი ურთიერთობის ცნებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამგვარად, არსებით პირობებად სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის მნიშვნელობით, რომელთა გათვალისწინების გარეშეც ხელშეკრულება ვერ მიიჩნევა დადებულად, შეიძლება, მიჩნეული იყოს შეთანხმება დასაქმებულის ვალდებულებაზე, შეასრულოს გარკვეული სახის სამუშაო და შეთანხმება ანაზღაურებაზე, ასევე ისეთ პირობებზე, რომლებსაც მხარეებმა არსებითი მნიშვნელობა მიანიჭეს. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ ერთ-ერთი დავის გადაწყვეტისას საქმეზე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლზე მითითებით, შრომის ხელშეკრულება არ მიიჩნია დადებულად, რადგან მხარეები არ შეთანხმებულან შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებზე, როგორცაა: ხელფასი, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა.<sup>30</sup>

## 2. სამუშაო დროის განსაზღვრა ევროპულ სამართალში

სხვადასხვა ქვეყანაში სამუშაო დროის შესახებ კანონმდებლობის განვითარების შედეგად დადასტურდა, რომ სამუშაო დროის რეგულირება გავლენას ჰქონავს დასაქმებულთა ყოველდღიურ ცხოვრებაზე. ამდენად, შრომით ურთიერთობებში სამუშაო დროის შეზღუდვის მიზანია ასევე დასაქმებულისთვის დასასვენებელი დროის, ოჯახისა და პირადი ცხოვრებისთვის გონივრული შესაძლებლობის უზრუნველყოფა.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> მაზანაშვილი მ., ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება, შრომის სამართალი III, ს. ჩაჩავას და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 378-379

<sup>30</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2004 წლის 2 ივლისის განჩინება საქმეზე #ას-512-789-02

<sup>31</sup> General Survey, “Hours of Work, from fixed to flexible?”, ILO, 2005, para 144.

სამუშაო დროის რეგულირებამ ხელი უნდა შეუწყოს ანაზღაურებად შრომასა და პირად ცხოვრებას შორის დასაშვები ბალანსის მიღწევას.<sup>32</sup> 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით აღიარებულია, რომ ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით (24-ე მუხლი). 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის, კერძოდ დასვენება, თავისუფალი დრო, სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შვებულება, ისევე, როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისათვის. ევროპის სოციალური ქარტიის 2(1) მუხლის თანახმად, რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ, შრომის სამართლიანი პირობებით უზრუნველყოფის უფლების ეფექტიანად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, დაადგინონ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების გონივრული რაოდენობა და უზრუნველყონ სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის შესაძლებლობას იძლევა შრომის პროდუქტიულობის ზრდისა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები.<sup>33</sup>

ILO-ს 326-ე სესიაზე - კომიტეტმა განმარტა რომ მსოფლიოს 124-მა სახელმწიფომ წარმოადგინა ანგარიში, სადაც ასახულია თითოეული მათგანის ეროვნული სამართლებრივი მონესრიგება და პრაქტიკა სამუშაო დროის შესახებ. აქედან 32 იყო აფრიკის სახელმწიფოებიდან, 23 ამერიკის, 6 არაბული სახელმწიფო, 18 აზიური და წყნარი ოკეანის რეგიონში და 45 ევროპულ და ცენტრალური აზიის ქვეყნებიდან.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> Lee, McCann, Messenger, 8.

<sup>33</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, 6. ბაქაქერის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, 2017, 194

<sup>34</sup> Ensuring decent working time for the future, General Survey concerning working-time instruments, International Labour Conference, 107th Session, 2018, pg 1, para 2

<[https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO\\_INST/1251898970002676](https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1251898970002676)>

## 2.1 სამუშაო დროის განსაზღვრა როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა

შრომის ხელშეკრულებაში სამუშაო დრო, თავისი არსით შრომითი ანაზღაურების შემდგომ ყველაზე დიდი მნიშვნელობის მქონე არსებითი პირობაა, რომელსაც უშუალო ეფექტი აქვს დასაქმებულის ყოველდღიურ ცხოვრებაზე. სამუშაო საათების ოდენობას და იმ გარემოს რომელშიც სრულდება სამუშაო შეუძლია მნიშვნელოვანი ზეგავლენა ჰქონდეს არამარტო შესრულებულ სამუშაოს ხარისხზე, არამედ სამსახურის გარდა დასაქმებულის ცხოვრებაზე. სამუშაო დროს და მის ორგანიზებას შესაძლოა ჰქონდეს ძირეული ზეგავლენა დასაქმებულის ფიზიკურ და მენტალურ ჯანმრთელობაზე, მის უსაფრთხოებაზე სამსახურეობრივი მოვალეობს შესრულებისას და ასევე გადაადგილებისას სამსახურიდან სახლში და პირიქით, ასევე გამოუმუშავებულ ანაზღაურებაზე. ვაჭრობის საერთაშორისო კავშირის კონფედერაცია (ITUC) ხაზს უსვამს სამუშაო დროის რეგულაციის და ორგანიზების მონესრიგების უდიდეს მნიშვნელობას უსაფრთხო და პროდუქტიული სამუშაო გარემოს შექმნისთვის.

სამუშაო დროის რეგულირება ასევე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია სანარმოსთვის. სამუშაო დრო და მისი ორგანიზება განსაზღვრავს პროდუქტიულობას, იმას თუ რამდენად მომგებიანი და სიცოცხლისუნარიანია კორპორაცია. დასაქმებულთა საერთაშორისო ორგანიზაციის (International Organisation of Employers) დაკვირვებით სამუშაო დროის რეგულირებას შესაძლოა მნიშვნელოვანი როლი ჰქონდეს სამუშაო დროის ეფექტური ორგანიზებისთვის საჭირო წესების ჩამოყალიბებაში, რასაც თავის მხრივ მნიშვნელოვანი ეფექტი აქვს სანარმოს საქმიანობა, პროდუქტიულობასა და კონკურენტუნარიანობაზე. აღნიშნული მოიცავს: ტექნოლოგიის და სხვა პროდუქციის ეფექტურად გამოყენებას; დასაქმებულის კომპეტენტურობას როდესაც მომხმარებელი საჭიროებს ამას; დასახული მიზნის მიღწევას არსებული სამუშაო ძალის საშუალებით, მაშინ როდესაც გამოცდილი დასაქმებულების ნაკლებობაა; და სამუშაო ხარჯების შემცირებას.<sup>35</sup>

შრომის სტატისტიკოსების საერთაშორისო კონფერენციის (ICLS) 1962 წლის რეზოლუციაში სამუშაო დროის შესახებ, „ნამდვილ ნამუშევარ საათებად“

<sup>35</sup> Ensuring decent working time for the future, General Survey concerning working-time instruments, International Labour Conference, 107th Session, 2018, 2  
<[https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO\\_INST/1251898970002676](https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1251898970002676)>

განსაზღვრულია დასაქმებულების მიერ სამუშაოს შესრულების პერიოდი დროის განსაზღვრულ მონაკვეთში. გლობალურად სამუშაო საათების ოდენობა საშუალოდ 43 საათს შეადგენს. გამონაკლისია ჩრდილოეთ ამერიკა, აღმოსავლეთ ევროპა, და ჩრდილოეთ, სამხრეთ და დასავლეთ ევროპა. ჩრდილოეთ, სამხრეთ და დასავლეთ ევროპაში დადგენილია ყველაზე მცირე ოდენობა, საშუალოდ 36.4 საათი კვირაში, რომელსაც მოჰყვება ჩრდ. ამერიკა და აღმოსავლეთ ევროპა საშუალოდ 38.7 საათით, და აფრიკის კონტინენტი 43.3 საათით. აღნიშნულის კონტრასტული მდგომარეობა გვაქვს სამხრეთ და აღმოსავლეთ აზიის რეგიონებში სადაც ყველაზე მეტი სამუშაო საათებია, საშუალოდ 46.6 და 46.3 საათი კვირაში, და 45.8 საათი არაბულ სახელმწიფოებში.

საინტერესოა ის ფაქტიც რომ ზოგადად მამაკაცები უფრო მეტ ანაზღაურებად საათებს მუშაობენ საშუალოდ კვირაში ვიდრე ქალები.<sup>36</sup> ეს გენდერული სხვაობა უფრო დიდია ცენტრალურ და დასავლეთ აზიაში და ჩრდილოეთ, სამხრეთ და დასავლეთ ევროპის რეგიონებში, მაგრამ ნაკლებ თვალსაჩინოა არაბულ სახელმწიფოებსა, აღმოსავლეთ ევროპასა და სამხრეთ აზიაში, სამხრეთ-აღმოსავლეთ აზიასა და წყნარი ოკეანის კუნძულების რეგიონში.<sup>37</sup>

ILO-ს No. 30 კონვენციის მეორე მუხლი განსაზღვრავს რომ სამუშაო დრო არის დროის ის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული პირი იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში. ეს არ გულისხმობს დასვენების დროს, როდესაც დასაქმებული არ არის დამსაქმებლის განკარგულებაში. უმეტეს ქვეყნებში კანონმდებლობით განსაზღვრულია სამუშაო დროს მნიშვნელობა, რომელიც ძირითადად ასახავს კონვენციის მე-2 მუხლის დანაწესს. თუმცა, ხშირად დამსაქმებლის განკარგულებაში ყოფნის მოთხოვნას ემატება ან ჩანაცვლებულია საშუალოდ სამუშაოს შესრულების მოთხოვნით. მაგალითად დანიაში სამუშაო დროდ ითვლება ის პერიოდი როდესაც დასაქმებული არის დამსაქმებლის განკარგულებაში და ასრულებს თავის მოვალეობებს.

---

<sup>36</sup> თუმცა აუნაზღაურებელი სამუშაო საათების დათვლისას საპირისპირო შედეგი გვაქვს, ქალები უფრო მეტ აუნაზღაურებელ სამუშაო საათებს მუშაობენ ვიდრე კაცები. იხ. ILO: *Women at Work: Trends 2016* (Geneva, 2016),

<sup>37</sup> Ensuring decent working time for the future, General Survey concerning working-time instruments, International Labour Conference, 107th Session, 2018, 10, para 29-30  
<[https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO\\_INST/1251898970002676](https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1251898970002676)>

## 2.2. შესვენების დრო

სამუშაო დრო უმეტესწილად არ მოიცავს შესვენების დროს, ზოგიერთ ქვეყანაში შესვენების დრო ითვლება კიდევ სამუშაო დროდ. სხვა ქვეყნებში ზოგიერთი შესვენება ითვლება სამუშაო დროდ, ზოგიერთი არა. მაგალითად პოლონეთში დასაქმებულებს რომლებიც დღის განმავლობაში 6 საათს ან მეტს მუშაობენ, უფლება აქვთ შესვენების დრო თავიანთი სამუშაო საათების განმავლობაში გამოიყენონ. ხოლო კოლექტიური შეთანხმების, შრომითი კანონმდებლობის, რეგულაციის ან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მათ ასევე შესაძლოა დამატებითი შესვენების დროის გამოყენების უფლება ჰქონდეთ რომელიც არ ჩაითვლება სამუშაო დროდ.

ამ მხრივ საინტერესოა ამერიკის შეერთებულ შტატებში მიღებული პრაქტიკა, სადაც სამუშაო დროს დროდ ასევე ითვლება ისეთი ტანისამოსით შემოსვა, ტარება და გამოცვლა რომელიც აუცილებელია და წარმოადგენს სანიტარიულ ან უსაფრთხოების ზომას, ანუ ე.წ. „donning and doffing”.<sup>38</sup> ამის მსგავსად 2012 წელს გერმანიაში სასამართლომ დაადგინა რომ კორპორაციული ტანისამოსის შემოსვა და გამოცვლა ითვლება სამუშაო დროდ. საფრანგეთში შრომის კოდექსი ადგენს რომ თუ სამსახურეობრივი მოვალეობიდან გამომდინარე სამუშაო ტანისამოსის ტარება სავალდებულოა კანონით ან რეგულაციით, კოლექტიური შეთანხმებით, პროცედურული წესით ან შრომითი ხელშეკრულებით და ამავდროულად სავალდებულოა, ასეთი ტანისამოსის შემოსვა და გამოცვლა განხორციელდეს კონკრეტულ სამუშაო ადგილას, ამ აქტივობის შესრულებისთვის განკუთვნილი დრო უნდა ანაზღაურდეს ფინანსურად ან დასვენების დროით.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილებით საქმეში *Iowa Beef v. Alvarez* (2005), სადაც სასამართლომ დაადგინა რომ ე.წ. „donning and doffing“-ს დამატებული გამოსაცვლელ არეამდე მისვლა და უკან დაბრუნება უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ სამართლიანი სამუშაო სტანდარტების აქტის მიხედვით, ვინაიდან ეს არის სამუშაოს განუყოფელი და სავალდებულო ნაწილი. *Sandifer v. US Steel* (2014) საქმეში აშშ-ის უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა რომ „donning and doffing“ არ საჭიროებს სამუშაო დროში გათვალისწინებას თუ კოლექტიური შეთანხმებით დადგენილია რომ ის არ ექვემდებარება კომპენსაციას.

<sup>39</sup> Ensuring decent working time for the future, General Survey concerning working-time instruments, International Labour Conference, 107th Session, 2018, 14-15,

[https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO\\_INST/1251898970002676](https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1251898970002676)

### თავი III. შრომის ანაზღაურება

#### 1. შრომის ანაზღაურების ცნება

თანამედროვე კონსტიტუციებში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ანაზღაურების სოციალურ ფუნქციას, როგორც მუშაკთა დახმარების, კეთილდღეობისა და წინსვლის საშუალებას. აქედან გამომდინარე, იტალიის კონსტიტუციაში ხაზგასმითა აღნიშნული, რომ ანაზღაურებამ უნდა დააკმაყოფილოს არა მხოლოდ დასაქმებულისა და მისი ოჯახის პირველადი მოთხოვნები, რომლებიც დაკავშირებულია მათ ფიზიკურ და მატერიალურ ყოფასთან, არამედ – მათი სულიერი მოთხოვნილებებიც ისე, რომ მათ თავიდან ააცილო ნებისმიერი დაბრკოლება, რომელიც ხელს უშლის ადამიანის სრულყოფილ განვითარებას.

ანაზღაურების სამართლებრივი ინსტიტუტი არაპირდაპირი დაცვის საგანია ნაციონალურზე ზემდგომი ისეთი დებულებებითაც, როგორცაა საერთაშორისო ხელშეკრულებები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წყაროები და ევროპული კავშირის დირექტივები. ეს საერთაშორისო ორგანოები და ორგანიზაციები, რომლებიც როგორც ზოგადად, ისე შრომით ურთიერთობასთან მიმართებით, ემსახურება თავისუფლების, თანასწორობისა და დემოკრატიულობის პრინციპების ხელშეწყობას, ანაზღაურებას განსაზღვრავს ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს შორის, როგორცაა, მაგალითად, შრომის უფლება, ნორმალური სამუშაო პირობები და კოლექტიური შეთანხმებები.<sup>40</sup>

გოლდინი განმარტავს, რომ შრომის სამართლებრივი წესრიგი აღიარებს დისკრიპლინის საფუძვლების საერთო ღირებულებათა ჯგუფს. ღირებულებათა ეს ჯგუფი წარმოადგენს შრომის სამართლის საბაზისო იდეას და ILO-ს ჩამოყალიბების საფუძველს.<sup>41</sup> ILO-ს კონსტიტუციით და ფილადელფიის დეკლარაციით დადგენილია რამდენიმე ფუნდამენტური შრომითი უფლება და პრინციპი. კონკრეტულად უნდა ითქვას – გაერთიანების თავისუფლების აღიარება,<sup>42</sup> დისკრიმინაციის აკრძალვა<sup>43</sup> და პრინციპი, რომ „შრომა არ

<sup>40</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რედაქტორობით, თბილისი 2016, 228

<sup>41</sup> Goldin A., *Global Conceptualizations and Local Constructions of the Idea of Labour Law, The Idea of Labour Law*, 2011, 70

<sup>42</sup> ILO-ს კონსტიტუციის დანართი, მუხლი I (b)

<sup>43</sup> ILO-ს კონსტიტუციის დანართი, მუხლი II (a).

წარმოადგენს საქონელს.<sup>44</sup> ეს ყოველივე მიეკუთვნება ადამიანის ძირითად უფლებებს, რომლებიც საყოველთაოდაა აღიარებული, ზოგადად, ადამიანის უფლებების დაცვის საერთაშორისო სამართლით და კონკრეტულად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით.<sup>45</sup>

1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23(3) მუხლით ასევე გარანტირებულია ყველა დასაქმებულის უფლება, იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც მისთვის და მისი ოჯახისათვის უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას. ანალოგიური ხასიათის დებულებაა წარმოდგენილი 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლში, რომლის მიხედვითაც აღიარებულია ინდივიდის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის, ანაზღაურება, რომელიც ყველა დასაქმებულისთვის, როგორც მინიმუმ, უზრუნველყოფს სამართლიან ხელფასს და მათი და მათი ოჯახების დამაკმაყოფილებელ არსებობას.<sup>46</sup>

## 1.2. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით

ILO-ს თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (No. 100) 1951 წლის კონვენციის პირველი მუხლის თანახმად ტერმინი ანაზღაურება გულისხმობს ჩვეულებრივ, ძირითად ან მინიმალურ გასამრჯელოს ან ხელფასს და ნებისმიერ დამატებით სარგებელს, რომელიც წარმოიშობა დასაქმებულების შრომითი ურთიერთობიდან და რომელსაც პირდაპირ ან ირიბად, ნაღდი ანგარიშსწორებით ან ნატურით, დამსაქმებელი უხდის დასაქმებულს. სმკ-ს 31-ე მუხლის თანახმად შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ამავე მუხლის „ბ“ პუნქტი აწესებს რომ შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. აღნიშნული დეტალებია მეტ-ნაკლებად განუსაზღვრელი ფორმითაა ჩამოყალიბებული.

<sup>44</sup> ILO-ს კონსტიტუციის დანართი, მუხლი I (a).

<sup>45</sup> X. Beaudonnet, International Labour Law and Domestic law, ILO, 2010, 41

<sup>46</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, ნ. ბაქაძის, თ. თოდრიას და ზ. შველიძის რედაქტორობით, 2017, 18

ზემოაღნიშნული მუხლები ადგენს, რომ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე და მისი გადახდა მოხდება თვეში ერთხელ; ხოლო დამსაქმებლის მიზგებით შრომის ანაზღაურების გადახდის დაყოვნების შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია, დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს დამატებითი ანაზღაურების გადახდა. ამასთან, ზემოაღნიშნული მუხლები მკაფიოდ არ განსაზღვრავს დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიერ დებიტორული და კრედიტორული მოთხოვნის უფლებების გამოყენების შესაძლებლობებს.<sup>47</sup>

ხშირად, შრომითი ვალდებულება გამომდინარეობს პირდაპირ ხელშეკრულებიდან და ხელშეკრულების ტიპის შესაბამისი ვალდებულების ინტენსიურობის ან მოდალურობის ცვლილებიდან. ეს განსაკუთრებით ეხება კომერციულ ან თანხლებ შეთანხმებებს. კერძოდ, კომერციული ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, ვალდებულების არსებობის შემთხვევაში (ე.ი. შემხვედრი შესრულების მიღების სანაცვლოდ მომსახურების მიწოდების ხელშეკრულება), დასაქმებულის ინტერესების დაცვაზე ორიენტირებული საკითხები რომლებიც წარმოადგენს ტრადიციულ, თუმცა, ამ ბოლო პერიოდში უკვე, შრომითი ხელშეკრულების არაექსკლუზიურ საგანს, განსხვავდება და ერთდროულად უფრო ძლიერია, ვიდრე მრავალფეროვანი, არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაკის უფლებების დაცვაზე ორიენტირებული საკითხები.<sup>48</sup> ტრადიციული შრომითი ხელშეკრულების არსი დაფუძნებულია შრომისა და ანაზღაურების ურთიერთგაცვლაზე, რომელიც, ხშირად, ეფუძნება გენეტიკური ან ფუნქციური სინალაგმის ცნებას. შინაგანი სინალაგმა დაკავშირებულია მხარეთა მიერ ნაკისრ ვალდებულებებზე, ხოლო ფუნქციონალური სინალაგმა დაკავშირებულია იმასთან, რომ სახელშეკრულებო ვალდებულებების შესრულებისას, მხარეთა მიერ ნაკისრი ვალდებულებები, სულ მცირე, თეორიულად მაინც იყოს სამართლიანი და ერთმანეთის თანაზომიერი.<sup>49</sup>

<sup>47</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რედაქტორობით, თბილისი 2016, 220

<sup>48</sup> M. Persiani, G. Proia, Contratto e Rapporto di Lavoro, 3-4

<sup>49</sup> G. Suppiej, M. De Cristofaro, C. Cester, Diritto del Lavoro. Il rapporto individuale (Padua, 2003), 18, იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რედაქტორობით, თბილისი, 2016, 223



### 1.3 შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა ქართული კანონმდებლობით

ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება დამსაქმებლის ძირითადი ვალდებულებაა. იგი დაკავშირებულია სინალაგმით განსაზღვრულ სამუშაოს შესრულების ვალდებულებასთან და წარმოადგენს ურთიერთშემხვედრი შესრულებების ნაწილს, რომლებიც დაფუძნებულია შრომითი ხელშეკრულების დადებასა და შესრულებაზე. ასეთი ჯაჭვი უკავშირდება შრომითი ურთიერთობების სანყისებს და ფუნქციონალურ და ეკვივალენტურ პრინციპებზე დაფუძნებულ, შრომითი ურთიერთობის წარმომშობ, ორი ძირითადი ვალდებულების ერთმანეთთან დამაკავშირებელი პირობაა. მიუხედავად ამისა, თანაზომიერების პრინციპი ყოველთვის არ გულისხმობს ფუნქციონალური სინალაგმის შესაბამის სახელშეკრულებო ვალდებულების შესრულებას, რამეთუ ანაზღაურება უნდა შეესაბამებოდეს არა მხოლოდ სამუშაოს შესრულებას, არამედ ასევე მოიცავდეს სამუშაოსათვის თავდადებას, რასაც დასაქმებული პირადად ახორციელებს. ანაზღაურება არის არსებითი პირობა, რადგან იგი სამუშაოს შესრულების შემხვედრი ვალდებულებაა. ამდენად, ხელშეკრულების საფუძველიდან გამომდინარე, შესრულებული სამუშაოსა და ანაზღაურების ურთიერთგაცვლა არის შრომითი ურთიერთობებისათვის დამახასიათებელი ნიშანი. სამუშაოს შესრულების ვალდებულება და ანაზღაურების ვალდებულება არის ის ელემენტები, რომელთა გარეშეც შრომითი ურთიერთობა ვერ იარსებებს. ერთმა მხარემ მეორეს უნდა მიანდოს შესრულება და სანაცვლოდ მიიღოს შემხვედრი დაკმაყოფილება.<sup>50</sup>

შსო ცალკე აქტებით აწესრიგებს ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. გამოსაყოფია 1949 წლის N95 კონვენცია „ანაზღაურების უფლების დაცვის შესახებ“, რომელსაც ნაწილობრივ ავსებს 1992 წლის N173 კონვენცია გადასინჯვის შემდეგ და მისი თანმხვედრი რეკომენდაციები N180. როდესაც შრომითი ურთიერთობები მყარდება სახელმწიფო დაკვეთით გათვალისწინებული სამუშაოების შესასრულებლად მხედველობაშია მისაღები 1949 წლის N94 კონვენცია „სამუშაო პირობების (საჯარო ხელშეკრულების) შესახებ“, რომლის თანახმადაც სახელმწიფო დაკვეთით დაკავებული მხარეები - სახელმწიფო ორგანოთა კონტრაქტები ვალდებულნი არიან თანამშრომლებს დაუნიშონ ხელფასი, რომელიც არ იქნება ნაკლებად ხელსაყრელი სხვა

<sup>50</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რედაქტორობით, თბილისი, 2016, 225

შემთხვევაში იგივე სამუშაოების შემსრულებელთათვის დადგენილი ანაზღაურებისა.

N95 კონვენცია ეხება ყველა დასაქმებულს, რომელიც შრომის სანაცვლოდ იღებს ხელფასს, რომლის მნიშვნელობაც განმარტებულია კონვენციის პირველი მუხლით. ხელფასი ნიშნავს შრომის საზღაურს, მათ შორის, კომპენსაციას და შემოსავალს, რომელიც ინიშნება და გამოიანგარიშება ნებისმიერი წესით, დგინდება ფულადი შემოსავლის სახით და განმტკიცებულია ზეპირი ან წერილობითი ხელშეკრულებით. დაინტერესებულ მხარეებთან განხილვის შემდეგ (იგულისხმება დამსაქმებლები და დასაქმებულები ან მათი გაერთიანებები, ან სხვა წარმომადგენლები) ან კონვენციის მოქმედების სფეროდან შეიძლება გამოირიცხოს ის მუშაკები, რომელთა დასაქმების ვითარება და პირობები არ ეთანადება კონვენციის დებულებებს, თუ ისინი არ არიან დასაქმებულნი მხოლოდ „ხელის“ შრომით, ან, რომლებიც დასაქმებულნი არიან შინახელოსნური სამსახურით, ან მისი მსგავსი სამუშაოს შესრულებით. თუმცა სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები ამ პირთა კონვენციის დებულებების გამოყენების გავრცელებისთვის და მდგომარეობა ასახონ შსო-ში გაგზავნილ თავიანთ ყოველწლიურ პატაკში.

ხელფასი გადახდილი უნდა იყოს კანონიერი საშუალებით და არ დაიშვება გადახდა, მაგალითად იბლიგაციით, ვაუჩერებით ან სხვა სახის ანალოგიური საბუთით, რომელიც საფინანსო ვალდებულებას წარმოშობს. ამასთან, დასაშვებია დადგინდეს ხელფასის გაცემა საბანკო ჩეკის მეშვეობით. მითუმეტეს არ ეწინააღმდეგება კონვენციას ხელფასის გაცემა საბანკო საკრედიტო ბარათების მეშვეობით, რამაც ფართოდ მოიკიდა ფეხი მთელ მსოფლიოში, მათ შორის საქართველოშიც.

იკრძალება ხელფასის სანაცვლოდ ნივთიერი ნატურით ანაზღაურება, მაგრამ ზოგიერთი სახის სანარმოში ასეთი რამ დასაშვებია ნაწილობრივ, თუკი ეს სასურველია, ან ჩვეულებრივი მოვლენაა, ოღონდ არ შეიძლება ხელფასის სანაცვლოდ ალკოჰოლური სასმელების მიცემა ნაწილობრივაც კი. თუკი სანარმოში არსებობს მაღაზია, რომელიც თანამშრომლებისთვის საყოველღეო პროდუქტით არ ვაჭრობს მისი შეძენის დაძალევა არ დაიშვება, ასევე ღირებულების ხელფასიდან გამოქვითვა მაშინაც კი, როდესაც შეღავათიანი

ფასებია დაწესებული. კონვენციის ეს მოთხოვნა დაფუძნებულია ხელფასის განკარგვის თავისუფლებაზე.

მუშაკს ხელფასი უნდა მიეცეს უშუალოდ და რეგულარულად. ჯერადობა და ინტერვალი დგინდება კანონმდებლობით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით. თუ ხელფასი გაიცემა ხელზე ფულადი სახსრების მიცემით, მაშინ ის სამუშაო ადგილზე უნდა მოხდეს და არა სხვაგან, მაგალითად ბარში ან რესტორანში, ან გართობის სხვა ადგილას. ხელფასის გაცემის წესი მუშაკს უნდა ეცნობოს ნათლად, სამსახურში მიღებისას.

ხელფასიდან თანხის დაკავება, რომელიც არ ეთანადება ეროვნული კანონით დადგენილ გადასახდელებს ყოველად დაუშვებელია. მათ შორის დაუშვებელია დასაქმების შუამავალი პირისათვის ხელფასიდან გასამრჯელოდ რაიმე ოდენობის თანხის დაკავება.

დაუშვებელია ხელფასის გაცემის დაყადაღება ან სხვა პირისთვის გადაცემა. ხელფასი, რომელიც მოთხოვნის უპირატესობით სარგებლობს, უნდა გაიცეს უპირველესად. მათ შორის, როდესაც სანარმო ისტუმრებს ვალებს, ხელფასის გასტუმრება უპირველესად უნდა მოხდეს.<sup>51</sup>

საინტერესოა შევადაროთ ქართული სამართლის სისტემა იტალიურს, რომელიც ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შედეგად მიღებული ანაზღაურება მისი და მისი ოჯახის საზრდოს წარმოადგენს. სწორედ ასეთი მეორეხარისხოვანი გარემოება განაპირობებს იმას, რომ ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოს პროპორციული და საკმარისი უნდა იყოს. შესაბამისად, სხვა, თავისუფალი ნების გამოვლენის საფუძველზე დადებული ხელშეკრულებებისაგან განსხვავებით, შრომის ანაზღაურების ოდენობისა და შესრულებული სამუშაოს ეკვივალენტურობა სუბიექტური შეფასების საგანი არაა. იგი განსაზღვრული უნდა იყოს ობიექტურად და არა მხარეთა ნების საფუძველზე. მოცემული შეხედულებიდან გამომდინარე, შრომის ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოს „ღირებულების“ ეკვივალენტს არ წარმოადგენს, არამედ, როგორც ეს იტალიის კონსტიტუციის მე-3 მუხლითაა განსაზღვრული, ემსახურება ინდივიდის (კერძოდ კი, მუშაკის) მდგომარეობის გაუმჯობესებას და ქვეყნის სოციალურ,

<sup>51</sup> ძამუკაშვილი დ., შრომის სამართალი, როგორ დავიცვათ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები, თბილისი 2013, 261-263

ეკონომიკურ და პოლიტიკურ პროცესებში მისი რეალური მონაწილეობის უზრუნველყოფას. ამასთან, შრომის ანაზღაურება მხოლოდ ამ ფუნდამენტური ფუნქციის მატარებელი არ არის (რაც მის სპეციალურ სამართლებრივ დაცვას ამართლებს), არამედ, აგრეთვე, აბსოლუტურ ინდივიდუალურ უფლებას და იტალიის საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, მოქალაქეთა შორის თვითმყოფადი თანასწორობისა და თანაბარი ღირსების მიღწევის ფუნდამენტურ საშუალებას წარმოადგენს. რაც მთავარია, მსგავსი კონცეფცია არ გამოირიცხავს შრომით ხელშეკრულებაში გენეტიკური სინალაგმის არსებობას მაშინ, როცა ფუნქციური სინალაგმა შეიძლება, გარკვეულწილად, დაკნინდეს (ან მთლიანად გაუქმდეს) სამუშაოს შესრულებლობისას შრომის ანაზღაურების გადახდის შემთხვევებში.

შესაბამისად, ანაზღაურება არის შრომის სამართლის ერთ-ერთ მნიშვნელოვანი ინსტიტუტი, რადგან იგი ერთდროულად გამოხატავს როგორც დამსაქმებლის მიერ შესასრულებელ ძირითად ვალდებულებას, აგრეთვე, დასაქმებულის ფუნდამენტურ უფლებას. იგი წარმოადგენს ყველაზე მნიშვნელოვან საკითხს შრომითი ურთიერთობების თარგლებში, ისტორიული თვალთახედვიდან გამომდინარე, სწორედ ანაზღაურების დარეგულირების საკითხმა განაპირობა სოციალურ კლასებს შორის კონფლიქტის მოგვარების ინსტრუმენტის – კოლექტიური ხელშეკრულების განვითარება. ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში, ანაზღაურების საკითხი შრომის სამართლის პრივილეგირებულ ნაწილს წარმოადგენდა, ვინაიდან მას, როგორც კონტინენტურ-ევროპული სამართლის სახელმძღვანელოები დიდ ყურადღებას უთმობდა. ანაზღაურება იყო როგორც კლასობრივი ბრძოლის, ისე შრომის სამართლის საფუძველი. თუმცა, დროთა განმავლობაში, აქცენტი მასზე შესუსტდა და დღეს მისი მნიშვნელობა შრომის სამართლის სხვა აქტუალური საკითხების იდენტური გახდა. კლასობრივმა კონფლიქტმა კი ანაზღაურების საკითხებიდან კომპანიაში ძალაუფლების გადანაწილებაზე გადაინაცვლა, რითაც ანაზღაურების საკითხების მნიშვნელობამ პირველობა დაკარგა. თუმცა, შრომითი ურთიერთობები ვერ შემოიფარგლება მხოლოდ, ერთი მხრივ, შესრულებული სამუშაოსა და, მეორე მხრივ, ანაზღაურების ავტომატური ურთიერთგაცვლით, ვინაიდან სამუშაოს შესრულების პროცესში დასაქმებული შრომის ბაზრისათვის

ხელმისაწვდომს ხდის არა მხოლოდ მის ენერჯიას, არამედ მის პროფესიონალიზმსაც.<sup>52</sup>

ევროპის სოციალური ქარტიისა და მისი დანართის<sup>53</sup> რატიფიცირება<sup>54</sup> საქართველოს მიერ 2005 წელს წინ უსწრებდა ახალი შრომის კოდექსის მიღებას. ეს ფაქტი კი იმაზე მიუთითებს, რომ ქარტიის დებულებები და მიდგომები უნდა ასახულიყო შრომის კოდექსში. ქარტიის III ნაწილის A მუხლის შესაბამისად, საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა ქარტიის ზოგიერთი დებულება და არა ყველა.<sup>55</sup> მიმოვიხილოთ სავალდებულოდ აღიარებულ მუხლებსა და პუნქტებთან შრომის კოდექსის ურთიერთმიმართების ასპექტები

ქარტიის I ნაწილი დეკლარირებული მიზნებია (1-31 პუნქტები), რომელთა მიღწევასაც ყველა სათანადო საშუალებით უნდა ეცადოს ქვეყანა. სულ განსაზღვრულია 31 მიზანი. ქარტიის II ნაწილში I ნაწილის მიზნები ამოცანებად და, ზოგ შემთხვევაში, კონკრეტულ ღონისძიებებად განვრცობილი და დაკონკრეტებულია. იგი შედგება 31 მუხლისგან. ამ ნაწილში საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა:

უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე - მეორე მუხლის პირველი, მე-2, მე-5 და მე-7 პუნქტები (სულ 4 პუნქტი 7 პუნქტიდან). აღიარება შეეხო რამდენიმე საკითხს: გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობის უზრუნველყოფას, სამუშაო კვირის თანმიმდევრულ შემცირებას,

---

<sup>52</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რედაქტორობით, თბილისი 2016, 225-227

<sup>53</sup> ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3.V.96, საქართველოსთვის ძალაში შესვლის თარიღი 01/20/2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164>

<sup>54</sup> საქართველოს პარლამენტის დადგენილება # 1876-რს, « ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) » და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე, 01/07/2005, გამოქვეყნების წყარო სსმ, 82, 13/07/2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>

<sup>55</sup> საქართველო სავალდებულოდ აღიარებს ქარტიის შემდეგ მუხლებსა და პუნქტებს: 1-ლი მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-2 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-5 და მე-7 პუნქტები; მე-4 მუხლის მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტი; მე-6 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-7 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, მე-6, მე-7, მე-8, მე-9 და მე-10 პუნქტები; მე-8 მუხლის მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტები; მე-10 მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტები; მე-11 მუხლის 1-ლი, მე-2 და მე-3 პუნქტები; მე-12 მუხლის 1-ლი და მე-3 პუნქტები; მე-14 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები; მე-15 მუხლის მე-3 პუნქტი; მე-17 მუხლის 1-ლი პუნქტი; მე-18 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-19 მუხლის 1-ლი, მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, მე-6, მე-7, მე-8, მე-9, მე-10, მე-11 და მე-12 პუნქტები; მე-20 მუხლის 1-ლი პუნქტი; 26-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები; 27-ე მუხლის 1-ლი, მე-2 და მე-3 პუნქტები; 29-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი

რამდენადაც ამის საშუალებას იძლევა პრომის პროდუქტიულობის გაზრდას; სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურებას; ყოველკვირეული დასვენების პერიოდის უზრუნველყოფას; ღამის საათებში დასაქმებულთა მიერ შეღავათებით სარგებლობის უზრუნველყოფას.

მე-2 მუხლის დებულებებიდან ქვეყანა არ მიუერთდა შემდეგს: მინიმუმ ოთხკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უზრუნველყოფა; სახიფათო და არაჯანმრთელ სამუშაოებზე რისკის აღმოფხვრა ან, სადაც შეუძლებელია რისკის აღმოფხვრა – სამუშაო საათების შემცირების და დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულებით უზრუნველყოფა; არაუგვიანეს ორი თვისა დასაქმების დაწყების თარიღიდან დასაქმებულთა წერილობითი ფორმით ინფორმირება ხელშეკრულების ან პრომითი ურთიერთობების ძირითადი ასპექტების შესახებ.

აღიარებული ვალდებულებებიდან უქმე დღეების ანაზღაურების საკითხი საქართველოს პრომის კოდექსით დარეგულირებული არაა. რამდენადაც არ არსებობს მომწესრიგებელი ნორმა, ივარაუდება, რომ სახელმწიფო უქმე დღეები არაანაზღაურებადია. პრაქტიკაში ქარტიის მოთხოვნის განხორციელება მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილი ნების გამოვლენის იმედად რჩება; არც ღამით დასაქმებულთა მიერ სამუშაოს სპეციფიკის ხასიათის გათვალისწინებით შეღავათებით სარგებლობის ასპექტებია დარეგულირებული პრომის კოდექსით; აგრეთვე, ყოველწლიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათები და ყოველკვირეული დასვენების პერიოდები;

უფლება პრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე - მე-4 მუხლის მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები (სულ 5 პუნქტიდან 3 პუნქტი). აღიარება შეეხო შემდეგ საკითხებს: ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის გაზრდილი ანაზღაურების მიღების უფლება, ცალკეულ შემთხვევებში გამონაკლისების გათვალისწინებით; ქალისა და მამაკაცის უფლება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებაზე; გონივრული ვადით ადრე ყველა დასაქმებულის ინფორმირება დასაქმების შეწყვეტის შესახებ.

აღიარებული ვალდებულებებიდან პრომის კოდექსში 2013 წელს შეტანილმა ცვლილებებმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის მეტი გარანტიები შექმნა. ხელშეკრულების არსებით პირობად განისაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. აიკრძალა ორსული და

ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისა და არასრულწლოვანის ზეგანაკვეთური საქმიანობა მასთან თანხმობის გარეშე; განისაზღვრა კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ლიმიტი, რომლის ზემოთ საქმიანობა ითვლება ზეგანაკვეთურ მუშაობად: სრულწლოვანისთვის კვირაში 40 საათს ზემოთ, 16-დან 18 წლამდე პირისთვის – 36 საათს ზემოთ, 14-დან 16 წლამდე პირისთვის 24 საათს ზემოთ; ჩამოყალიბდა ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურების ზოგადი წესი – ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, თუმცა ეს საკითხი დაექვემდებარა მხარეთა შეთანხმებას და არ არის კონკრეტიზირებული ოდენობის მინიმუმის იმპერატიული სქემა (მაგ., ხელფასის საათობრივი განაკვეთის ორმაგი ოდენობა ან სხვა); შესაძლებელი გახდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემა თუ ამაზე მხარეები შეთანხმდებიან. აქვე, შრომის კოდექსმა დაუშვა გამონაკლისები და განსაზღვრა გარემოებები, როცა დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: 1. ანაზღაურების გარეშე სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის; 2. სათანადო ანაზღაურებით სანარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, უქმე დღეებში მუშაობა დასაქმებულს ჩაეთვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ანაზღაურდება.

რაც შეეხება ქალისა და მამაკაცის უფლებას თანაბარ ანაზღაურებაზე: საქართველოს შრომის კოდექსით და სხვა მრავალი აქტით აკრძალულია არათანაბარი მოპყრობა დისკრიმინაციის სხვადასხვა ნიშნის/ფორმის საფუძველზე. აქედან გამომდინარე, მატერიალურ დონეზე სოციალური ქარტიის მოთხოვნა დასტულია. თუმცა, რეალური ვითარება და პრაქტიკა ცალკე კვლევის საგანი უნდა გახდეს, რაც გამოავლენს დისკრიმინაციის აკრძალვაზე ჩანაწერების ეფექტურად მოქმედებისა თუ უმოქმედობის შედეგებს.<sup>56</sup>

<sup>56</sup> შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოციირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ნ. დვალის რედაქტორობით, 2016, 71-72

## თავი IV. სამუშაო დროის საათობრივი და მინიმალური ანაზღაურების მონესრიგება

### 1. სამუშაო საათების მინიმალური ანაზღაურების ცნება

როდესაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ILO შეიქმნა შრომის მინიმალური ანაზღაურება მონესრიგებული იყო მხოლოდ რამდენიმე ქვეყანაში, ავსტრალიის, საფრანგეთის, ახალი ზელანდიის, ნორვეგიის და გაერთიანებული სამეფოს ჩათვლით, ეს მონესრიგება მხოლოდ დასაქმებულთა კონკრეტულ კატეგორიებზე ვრცელდებოდა,<sup>57</sup> თუმცა ამ დროს უკვე არსებობდა ვერსალის ხელშეკრულების 427-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც „დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს ადეკვატური ანაზღაურება, რომ მან შეინარჩუნოს ცხოვრების გონივრული სტანდარტი ისე როგორც ეს მიღებულია მის დროსა და ქვეყანაში“ შედიოდა იმ ძირითად პრინციპებში რომლებითაც განისაზღვრა ILO-ს სამომავლო პოლიტიკა. 1919 წლის კონფერენციის პირველ სესიაზე პარაგვას დელეგაციამ, 427-ე მუხლი აღნიშნა და წარმოადგინა წინადადება რომ მომავალ სესიაზე კონფერენციას განეხილა მინიმალური შრომის ანაზღაურების მონესრიგების სხვა ინდუსტრიებზეც გავრცელება. დელეგაციამ ამასთან ერთად გაიხსენა, რომ აღნიშნული მუხლი ასევე აყალიბებს იმ პრინციპს რომ „შრომა არ უნდა იყოს გაგებული როგორც მხოლოდ საქონელი ან კომერციის საგანი,“ რომ ამის შედეგად ადამიანური შრომა არ უნდა იქნეს აღქმული როგორც მოთხოვნისა და მიწოდების უბრალო ხელშემწყობი საქონელი, უმუშევრობის დროს არ უნდა შეეწიროს შრომის სიუხვეს და იქნეს შეუსაბამოდ და არასაკმარისად ანაზღაურებული.<sup>58</sup> ამის შემდგომ პირველად ILO-ს ისტორიაში მინიმალური ანაზღაურების საკითხი გახდა ორმაგი დისკუსიის პროცედურის საგანი, რის შედეგადაც შეიქმნა მინიმალური ანაზღაურების მომნესრიგებელი მექანიზმის კონვენცია, 1928 წელს No. 26) და რეკომენდაცია 1928 წელს No. 30.<sup>59</sup>

საერთაშორისო ნორმებით გათვალისწინებულია ხელფასის ქვედა ზღვრის დადგენის პრინციპი, რომლის თანახმადაც მუშაკს უნდა მიეცეს ქვეყანაში

<sup>57</sup> A. Marinakis: *The role of the ILO in the development of minimum wages* (Geneva, ILO, 2008), p. 3.

<sup>58</sup> League of Nations: International Labour Conference, First Annual Meeting, Washington, DC, Oct.–Nov. 1919, p. 271.

<sup>59</sup> International Labour Conference, 103rd Session, Minimum Wage Systems, 2014, pg. 2, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_235287.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf)>



არსებული მდგომარეობის თანადი მინიმალური საზღაური. ამ საკითხს ეხება 1970 წლის N131 ILO კონვენცია „მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის შესახებ“ და ამავე წელს მიღებული მისი თანმხლები რეკომენდაციები N135.

არსებობს სხვა საერთაშორისო ILO აქტებიც, მაგალითად, 1928 წლის N26 კონვენცია „მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის შესახებ“, ამავე დასახელების 1951 წლის N99 კონვენცია და მისი რეკომენდაციები N89. ეს საერთაშორისო აქტები შემუშავებულია შესაბამისი დროის ერთგვაროვნულ პრინციპებზე დაყრდნობით, რის გამოც ზოგიერთი ადამიანთა გარკვეულ ჯგუფს უკავშირდება, ხოლო ზოგმა აქტუალობა დაკარგა. აღნიშნულიდან გამომდინარე მიმოხილვა ვაგრძელებთ 1970 წლის მითითებული აქტების მიხედვით.

მინიმალური ხელფასის დადგენის მიზანია სიღარიბესთან ბრძოლა და მუშაკთა ოჯახების საარსებო მოთხოვნილების დაკმაყოფილება. ყველა სახელმწიფო ვალდებულია შექმნას კონვენციის და რეკომენდაციების შესაბამისი მექანიზმები, რაც მისცემს მათ საკუთარი ინტერესების სამართლებრივი დაცვის შესაძლებლობას აღნიშნული კუთხით. ამასთან, ეროვნული სამართლებრივი აქტები შეიძლება ცალ-ცალკე გამოიყენოს დასაქმებულთა ამა თუ იმ ჯგუფზე ვაგრძელებით. ხელფასის ქვედა ზღვარი უნდა დადგინდეს ჩამოთვლილი ნიშნების გათვალისწინებით, კერძოდ მხედველობაშია მისაღები:

- ა) დასაქმებულთა და მათი ოჯახების მინიმუმ მოთხოვნილების დაკმაყოფილება;
- ბ) მოცემულ სახელმწიფოში არსებული ხელფასების ჩვეულებრივი დონე;
- გ) ცხოვრებისათვის საჭირო ხარჯები (შეცვლილი ვითარების ჩათვლით);
- დ) სოციალური შეღავათების დონე;
- ე) ანალოგიური სოციალური ჯგუფების საცხოვრებელი სტანდარტები;
- ვ) ეკონომიკური ფაქტორები, შეუქცევადი როგორცაა განვითარებისათვის საჭირო მოთხოვნილება და დასაქმების მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება.

ხელფასის დადგენილი ქვედა ზღვარი არ შეიძლება შემცირდეს შრომითი ურთიერთობების სუბიექტების ნებით, ხოლო მიღებული წესის დამრღვევი პირისათვის უნდა დაწესდეს შესაბამისი სანქციები. კონვენცია ყურადღებას ამახვილებს ხელფასის დროდადრო გადახედვის აუცილებლობაზე. ნათელია,

რომ ხელფასის ქვედა ზღვრის განსაზღვრაში მონაწილეობა უნდა მიიღონ მხარეთა გაერთიანებებმა კოლექტიური მოლაპარაკებების საფუძველზე.<sup>60</sup>

### 1.1. მინიმალური და საათობრივი ანაზღაურება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში

მინიმალური ანაზღაურების შესახებ 1992 წლის ზოგად გამოკითხვაში კომიტეტმა ხაზი გაუსვა, რომ არ არსებობს ILO-ის მიერ დადგენილი მინიმალური ანაზღაურების ცნების განსაზღვრება.<sup>61</sup> კომიტეტმა განიხილა რომ მინიმალური ანაზღაურება შესაძლოა გაგებული იყოს როგორც „თანხის მინიმალური ოდენობა რომელიც უნდა აუნაზღაურდეს დასაქმებულს შესრულებული სამუშაოსთვის, დროის განსაზღვრულ პერიოდში, რომელიც გამოითვლება შესრულებული სამუშაო საათების ან გამომუშავების მიხედვით, რომელიც დადგენილი და გარანტირებული იქნება კანონით და რომელიც არ შეიძლება შემცირდეს ინდივიდუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულისა და მისი ოჯახის მინიმალურ მოთხოვნებს, დასაქმებულის ეროვნული და სოციალური მდგომარეობიდან გამომდინარე.“ აღნიშნული განსაზღვრება ითვალისწინებს მინიმალური ანაზღაურების ხელშემკვრელ ბუნებას, მისი მოწესრიგების მეთოდის მიუხედავად, ასევე იმ ფაქტს რომ მინიმალური ანაზღაურების დადგენისას უმთავრესია სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინება. თუმცა ის არ უთითებს თუ რომელი კონკრეტული ელემენტები უნდა ჩაითვალოს მინიმალურ ანაზღაურებად. უნდა იყოს თუ არა ეს მხოლოდ ზოგადი ანაზღაურება, თუ პირიქით მთელი ხელფასი უნდა იქნას გათვალისწინებული? ILO-ს No. 131-ე კონვენცია და No.135-ე რეკომენდაცია ამაზე ღეშს.

ILO-ს No. 95-ე და No. მე-100 კონვენციები, ამის მიუხედავად, განსაზღვრავენ „ანაზღაურების“ და „კომპენსაციის“ ცნებებს. No. 95-ე კონვენციის პირველი მუხლი განმარტავს რომ კონვენციაში „ტერმინი „ანაზღაურება გულისხმობს გამომუშავებულის კომპენსაციას, როგორც არ უნდა იყოს გამოთვლილი, იგი უნდა იყოს გამოახტული ფულად კომპენსაციაში და დადგენილი საერთო ხელშეკრულებით ან ეროვნული კანონმდებლობით ან რეგულაციებით, რომელიც

<sup>60</sup> ძამუკაშვილი დ., შრომის სამართალი, როგორ დავიცვათ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები, თბილისი 2013, 263-264

<sup>61</sup> ILO: General Survey of 1992, para. 27

ანაზღაურებადია წერილობითი ან ზეპირი შრომითი ხელშეკრულებით, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოსთვის ან შესასრულებელი სამუშაოსთვის ან მიგებული ან მისაგები მომსახურისთვის.“ კომიტეტმა აღნიშნა რომ ტერმინ „ანაზღაურებას“ No. 95-ე კონვენციაში არ აქვს ის ტექნიკური მნიშვნელობა რასაც ხშირად მიაწერენ „კომპენსაციას“, არამედ ის მოიცავს შრომის ანაზღაურების ყველა ვარიაციასა და კომპონენტს ერთად.<sup>62</sup>

## 1.2. მინიმალური ანაზღაურების კომპონენტები

რიგი ეროვნული კანონმდებლობები არ მიუთითებენ ანაზღაურების იმ ელემენტებზე რომლებიც შეადგენენ მინიმალურ ანაზღაურებას, ხოლო მათ შორის რომლებსაც აქვთ აღნიშნული მითითება რთულია ზოგადი ტენდენციების იდენტიფიცირება, არსებული განსხვავების გამო: როდესაც ის მოიცავს მხოლოდ ძირითად ხელფასს, ან პირიქით, როდესაც მასში იგულისხმება ყველანაირი სახის კომპენსაცია: ბონუსები, ე.წ. “Tips”, საკომისიო, დანამატები და სხვა; ასევე გასათვალისწინებელია ითვლება მხოლოდ ფულადი ანაზღაურება, თუ მიღებული სარგებლის ფულადი ღირებულებაც, ასეთის არსებობის შემთხვევაში; ასევე უნდა გამოირიცხოს თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის ანაზღაურება მინიმალური ანაზღაურების საკანონმდებლო განმარტებაში.

საინტერესოა ამ მხრივ მიმოვიხილოთ როგორც ევროპული ქვეყნების ასევე მსოფლიოს სხვადასხვა სახელმწიფოებში რას ითვალისწინებს მინიმალური ანაზღაურების გამოთვლის მექანიზმები. უნგრეთი, მაკედონია, მალაიზია, ჩილე, ანტიგუა და ბარბუდას ქვეყნებში მინიმალური ანაზღაურების მიზნებისთვის მხოლოდ ძირითადი ხელფასის გათვალისწინება ხდება. სხვა შემთხვევაში კანონი გამორიცხავს მინიმალური ანაზღაურების გარკვეულ ელემენტებს. მაგალითად სომხეთსა და აზერბაიჯანში სახელფასო დანამატი, ბონუსი და სხვა სახის პრემიებს გამორიცხავს მინიმალური ანაზღაურების ელემენტებიდან კანონი. ყირგიზეთში ბონუსები და სპეციფიკურ გარემოში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება რადიოაქტიურად დაბინძურებულ გარემოში მუშაობისას; სლოვაკეთში სახელმწიფო დასვენების დღეს მუშაობის ან ღამით მუშაობისას სახელფასო

---

<sup>62</sup> ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1B), General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95), and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, Protection of wages: Standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration, International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003, p 19, para. 37

დანამატები და რთულ სამუშაო გარემოში მუშაობისთვის არსებული სახელფასო დანამატი; უკრაინაში ბონუსები, სახელფასო დანამატები, პრემია ან კომპენსაციები; დაბოლოს 2011 წელს ლიბანში წამოიჭრა საკითხი, უნდა შესულიყო თუ არა ტრანსპორტირებისთვის ანაზღაურებული თანხები და საგანმანათლებლო სტიპენდიები მინიმალურ ანაზღაურებაში. საბოლოოდ აღნიშნული საკითხი დარეგულირდა 2012 წელს, დადგინდა რომ აღნიშნული სარგებელი დამატებით ცალკე უნდა ანაზღაურებულიყო უკვე არსებული, პრაქტიკის თანახმად.

რიგ ქვეყნებში, სახელფასო დანამატები საკმაოდ ფართოდ არის განმარტებული მინიმალური ანაზღაურების გამოთვლის მიზნებისთვის. ბრაზილიის მთავრობამ ILO-ს No. 131 კონვენციის თავის უახლეს ანგარიშში მიუთითა, რომ უზენაესი ფედერალური სასამართლოს მიხედვით კონსტიტუციის მე-7(IV) მუხლი, რომელიც კანონით აწესრიგებს მინიმალურ ანაზღაურებას, მიუთითებს მუშაკის მიერ მიღებულ სრულ ანაზღაურებას და არა მხოლოდ ძირითად ხელფასს.

საფრანგეთში საათობრივი ანაზღაურება უნდა იქნას გათვალისწინებული, იმისთვის რომ მინიმუმ პროფესიათაშორისი მინიმალური ზრდის ანაზღაურების ინდექსის (SMIC) შესაბამისობაში იყოს შესრულებულ სამუშაო საათებთან, სხვადასხვა დამატებითი ოდენობების გათვალისწინებით, რომლებიც რეალურად სახელფასო დანამატს წარმოადგენს, გარდა სატრანსპორტო ან სხვა სახის განუვლი დანახარჯების ანაზღაურებისა. პორტუგალიაში მინიმალურ ანაზღაურებაში შედის გაყიდვების საკომისიო და წარმოების ბონუსები, სახელშეკრულებო ან სხვა საფუძვლებით წარმოშობილი დანამატები, და რომელიც თავისი მნიშვნელობით, რეგულარული და მუდმივი ბუნების გამო ითვლება ხელფასის არსებით ნაწილად დამკვიდრებული პრაქტიკის მიხედვით.<sup>63</sup>

## 2. მინიმალური და საათობრივი ანაზღაურების მოწესრიგება ანგლო-ამერიკულ სამართალში

განვითარებული და განვითარებადი ქვეყნების უმეტესობა აწესრიგებს მინიმალურ ანაზღაურებას კანონმდებლობის საფუძველზე, ან კოლექტიური

---

<sup>63</sup> ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1B), General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95), and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, Protection of wages: Standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration, International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003, p 22, para. 37

შეთანხმებით დამსაქმებლებსა და პროფკავშირების შორის მიღწეულ შეთანხმებას აძლევს იურიდიულ ძალას. თუმცა, ნეოკლასიკური ეკონომიკები უფრო მტრულად არიან განწყობილი მინიმალური ანაზღაურების შესახებ კანონმდებლობის მიმართ, ისევე როგორც ზოგადად შრომის სტანდარტების მიმართ, და მათ აღვიქვამენ არასასურველ ჩარევად სავაჭრო ბაზარში, ასევე უმუშევრობის გამომწვევ მიზეზად. 1990-იანი წლების დასაწყისში გასაოცარმა იმპერიულმა მტკიცებულებამ ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და დიდ ბრიტანეთში აჩვენა, რომ დასაქმებულთა ოდენობა გაიზარდა როდესაც მინიმალური ანაზღაურების შესახებ კანონმდებლობა<sup>64</sup> იქნა მიღებული და შემცირდა როდესაც ასეთი კანონები გაუქმდა.<sup>65</sup> რის შემდეგაც მინიმალური ანაზღაურების საკანონმდებლო მოწესრიგების იმპლემენტაცია შრომის მნიშვნელოვანი შემცირების გარეშე იქნა მიღწეული.

კემბრიჯის უნივერსიტეტის პროფესორები საიმონ დიკინი და ფრენკ ვილკილსონი თავიანთ ნაშრომში “კანონმდებლობა მინიმალური ანაზღაურების შესახებ” განიხილავენ მინიმალური ანაზღაურების ტიპებს და მის ნეოკლასიკური კრიტიკის სტანდარტს. ასევე პრაქტიკაში წამოჭრილ პრობლემას მინიმალური ანაზღაურების რეგულირებისას: მინიმალური ანაზღაურების შემოღების და გაზრდის დინამიური ეფექტები, მინიმალური ანაზღაურების შესახებ კანონმდებლობის მიმართება გადასახადებსა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემებთან.

## 2.1. მინიმალური ანაზღაურების მოწესრიგების ტიპები

მინიმალური ანაზღაურების შესახებ საკანონმდებლო მოწესრიგების არაერთი ვარიანტი არსებობს, რაც თავის მხრივ ასახავს თითოეული მათგანისთვის არსებულ დასაბუთებულ ახსნა-განმარტებას თუ რატომ არის სწორედ ამ ტიპის მოწესრიგება უფრო მართებული. თითოეული ტიპის მოწესრიგებაში ასევე შეგვიძლია დავინახოთ განსხვავებული მიდგომა შრომის ბაზრის მიმართ ეროვნულ საკანონმდებლო დონეზე. ბრიტანეთში 1909 წლის Trade Boards Act დაფუძნებული იყო ქვეყნის პოლიტიკაზე, რომ შეეკავებინა ძალიან დაბალანაზღაურებადი სამუშაოები ე.წ. “Sweated Trades” რაც პირდაპირი

<sup>64</sup> იხ. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, David Card and Alan B. Krueger 1995

<sup>65</sup> იხ. The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain, R. Dickens, S. Machin, A. Manning, 1993

მნიშვნელობით ნიშნავს „ოფლმდენ სამუშაოს“, ვრცელ განმარტებას არ საჭიროებს რომ ასეთ სამუშაო დარგებად მოიხსენიებოდა მძიმე სამუშაო, რომელიც ამავდროულად რადიკალურად მცირე ანაზღაურების საფასურად სრულდებოდა. ეს იყო ეკონომიკის ის სექტორები რომლებშიც, დასაქმებულების შრომა საცხოვრებელ მინიმუმზე დაბალი ოდენობის თანხით ანაზღაურდებოდა და ამის შედეგად ისინი საზოგადოების დანარჩენი ნაწილისგან იღებდნენ ირიბ სუბსიდიებს. „საეჭვოა არსებობდეს უფრო მნიშვნელოვანი გარემოება ინდივიდუალისა და საზოგადო კეთილდღეობისა, ვიდრე შესაძლებლობა საკმარისი შემოსავლის მოპოვებისა იმისთვის რომ მისცე შესაძლებლობა, მათ ვინც გამოიმუშავენ უზრუნველყოფის ცხოვრებისეული საჭიროებანი. თუ შრომა არ გამოიმუშავენ ასეთ შედეგს მასში დასაქმებულ საშუალო ინდუსტრიული მუშაკისთვის, მაშინ ის არის პარაზიტული ინდუსტრია, და ეწინააღმდეგება საყოველთაო კეთილდღეობას, რომელსაც ის უნდა ემსახურებოდეს.“<sup>66</sup>

როგორც გაირკვა ძალიან დაბალანაზღაურებად შრომას ინვევდა გადაჭარბებული შრომის მიწოდება და დესტრუქციული კონკურენცია დამსაქმებლებს შორის, რასაც საბოლოოდ მივყავართ ფასების და ანაზღაურების შემცირების ჩაკეტილ წრემდე. ამის გამოსავალი იყო 1909 წლის აქტი, შემუშავდა ანაზღაურების დამდგენი მექანიზმები იმ რამოდენიმე ინდუსტრიაში, რომლებისთვისაც თვით-რეგულირება წარუმატებელი აღმოჩნდა. შედეგად ნათელი გახდა, რომ როდესაც ძალიან დაბალ ანაზღაურებას იღებ ასპარეზიდან, „შრომის საერთო სტანდარტის ძალაში შესვლა არამხოლოდ აჩერებს დეგრადაციას, არამედ ყველა ასპექტში ზრდის პროდუქტიულობას.“<sup>67</sup>

მიუხედავად იმისა რომ ძალიან დაბალ ანაზღაურებადი შრომის საკითხები წინ წამოიწია, სამუშაო ანაზღაურების საკითხებზე მომუშავე კომისია (Trade Boards) მაინც არ იყო იმისთვის მზად რომ იმ უფრო ფართო შედეგისთვის მიეღწია რომელიც ვებსმა და მისმა თანამოაზრე ფაბიანსმა დაუსახეს. რაც ნაწილობრივ გამოიწვეული იყო მათი შემლუდული უფლებამოსილებით, ამასთან ინდუსტრიათა მხოლოდ მცირე ნაწილზე ვრცელდებოდა მათი უფლებამოსილება. მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ სამუშაო ანაზღაურების საკითხებზე მომუშავე კომისიას სახელი გადაერქვა და გახდა „ანაზღაურების საბჭო“ (wage councils), ასევე შეიძინა

<sup>66</sup> House of Commons Select Committee in Home Work 1908, Deakin and Wilkinson, The Law of the Labour Market, 2005, 233

<sup>67</sup> Webb and Webb, Industrial Democracy, 1897, 767

ახალი უფლებამოსილება, სახელდობრ, „სახელმწიფო ძალების გამოყენება კოლექტიური შეთანხმების გაგრძელების მიზნებისთვის, როდესაც ეკონომიკური გარემოება იწვევს მის განადგურებას.“<sup>68</sup> შედეგად, აღნიშნული საკანონმდებლო მოწესრიგება უფრო მეტ სფეროზე გავრცელდა, მაგრამ არავის უცდია იურიდიული ბაზა შეექმნა იმ ინდუსტრიებისთვის, სადაც მოხალისეობრივი კოლექტიური შეთანხმება რჩებოდა ფუნქციური. 1960 წელს პოლიტიკამ რომ განხორციელებულიყო თვით-რეგულირება სადაც ამის შესაძლებლობა იყო, გამოიწვია სერიოზული შემცირება ანაზღაურების საბჭოს სექტორში. შემცირებულმა ანაზღაურების საბჭომ განიცადა უფლებამოსილების შეზღუდვა 1980-იან წლებში, ხოლო 1993 წელს სრულად გაუქმდა. ამ დროიდან 1998 წლის მინიმალური ანაზღაურების შესახებ ეროვნული აქტის მიღებამდე, ხუთი წლის განმავლობაში გაერთიანებულ სამეფოში არ ფუნქციონირებდა მინიმალური ანაზღაურების შესახებ სამართლებრივი მოწესრიგება, არცერთ სექტორში გარდა აგრიკულტურული ინდუსტრიისა, სადაც სამუშაო ანაზღაურების კომისია იქნა შენარჩუნებული.<sup>69</sup>

ამდენად ბრიტანული სისტემა მინიმალური ანაზღაურებისთვის მეოცე საუკუნის უმეტესი ნაწილისთვის დაფუძნებული იყო ნაწილობრივ და შერჩევით საკანონმდებლო მოწესრიგებასა და სუბორდინაციული იყო შრომის სამართლის უფრო ფართო მიზნების მიმართ, რომელსაც 1980-იან წლებამდე კოლექტიური თვითრეგულირების შენარჩუნება წარმოადგენდა პროფესიული კავშირებისა და დასმაქმებლების მიერ. ეს სისტემა განსხვავდებოდა ავსტრალიასა და ახალი ზელანდიაში არსებული პროფესიული საბჭოს მოდელისგან. ეს ინსტიტუტები წინ უსწრებდნენ მათ ბრიტანულ ანალოგს, მათ შექმნეს ანაზღაურების და სამუშაო გარემოს მინიმალური სტანდარტი ეკონომიკის ყველა სექტორისთვის, და არა მხოლოდ იმ ინდუსტრიებისთვის რომლებიც ვერ ახერხებდნენ თვითრეგულირების გზით საკუთარი სტანდარტის ჩამოყალიბებას. ავსტრალიურ და ახალ ზელანდიურ მოდელში, რომელიც ხელშეუხებელი იყო 1990-იან წლებამდე, ანაზღაურების შესახებ მოლაპარაკებები იქმნებოდა და დროის ზოგიერთ მონაკვეთში, აქტიურად ფორმირდებოდა იურიდიულ ინტერვენციასთან ერთად. აღნიშნული ჩარევის მიზანი გახლდათ არა მხოლოდ სექტორული

<sup>68</sup> F.J. Bayliss, British Wages Councils, 1962, 56

<sup>69</sup> Labour and Employment Law and Economics, Vol. 2 Encyclopedia of Law and Economics, Second Edition, Edited by K. G. Dau-Schmidt, S. D. Harris, O. Lobel, 2009, 150-151

უფლებებისთვის საფუძვლის ჩაყრა, არამედ მინიმალური სამუშაო პირობების გაზრდა იმ დონემდე, რომ მათ შეექმნათ საარსებო მინიმუმის გარანტია სრულ განაკვეთზე დასაქმებული და ოჯახის „მარჩენალი“ ადამიანებისთვის, ეს უნდა ყოფილიყო „საკმარისი რომ შეექმნა დასაქმებულისთვის ზომიერი და გონივრული კომფორტის დონე“, როგორც ეს განმარტა ავსტრალიის ფედერალურმა საბჭომ და საარბიტრაჟო სასამართლომ 1907 წლის Harvester-ის გადაწყვეტილებაში. ბრიტანულ პროფესიულ საბჭოს ამასთან შედარებით უფრო მოკრძალებული მიზნები ამოძრავებდა, შეერბილებინა ძალიან დაბალანაზღაურებადი სამუშაოებით გამონვეული ექსტრემალური შედეგები, მაგრამ მოხალისეობრივი კოლექტიური შეთანხმების დაკარგვის საფრთხის თავიდან ასაცილებლად კანონით დადგენილი მინიმალური ანაზღაურების მოწესრიგებისგან თავის შეკავება.

მეოცე საუკუნის დასაწყისში, ამერიკის შეერთებული შტატების კანონმდებლობა მინიმალური ანაზღაურების შესახებ, მოტივირებული იყო იმავე გამონვევებით დაბალანაზღაურებადი შრომის შესახებ, რაც წინ უძღოდა ბრიტანეთში, იმ პერიოდში, შექმნილ რეგულაციებს. ეს შეიცვალა აშშ-ს უზენაესი სასამართლოს მიერ Lochner-ის საქმეში (1905 წელს) მიღებული გადაწყვეტილების შემდეგ, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა მაქსიმალური სამუშაო საათების შესახებ კანონი, იმ საფუძვლით რომ ის არღვევდა სახელმწიკრულებო თავისუფლების პრინციპს,<sup>70</sup> შტატების შიდა კანონმდებლობას, მინიმალური ანაზღაურების შესახებ, კონსტიტუციურობის მკაცრი შეფასების ტესტის გავლა სჭირდებოდა. დაშვებული იქნა რეგულაციები ქმედუნარიანი მომუშავე ქალებისა და ახალგაზრდა დასაქმებულების შესახებ, მაგრამ ქალებისთვის მინიმალური ანაზღაურების რეგულაცია გაუქმდა სასამართლო გადაწყვეტილებით *Adkins V Childrens's Hospital* (1925). მინიმალური ანაზღაურების შესახებ კანონის კონსტიტუციურობა დადგინდა უზენაესი სასამართლოს მიერ 1937 წელს მიღებული გადაწყვეტილებით, საქმეში *West Coast Hotel v. Parrish* (1937), სადაც სასამართლომ უარყო Lochner-ის იურიდიქცია. მომდევნო წელს აშშ-ის კონგრესმა მიიღო სამართლიანი სამუშაო სტანდარტების შესახებ აქტი<sup>71</sup> (შემდგომში FLSA), რომელიც რჩება მინიმალური ანაზღაურების მოწესრიგების ეროვნულ

<sup>70</sup> იხ. The “Substantive due process” doctrine

<sup>71</sup> Fair Labour Standards Act



საკანონმდებლო საფუძვლად.<sup>72</sup> FLSA შეიქმნა უშუალო ანტი-დეპრესიულ ზომად, რომელიც შეაჩერებდა ანაზღაურების შემცირებას, უზრუნველყოდა გადახდისუნარიანობას, ხელს შეუწყობდა ინდუსტრიული კონფლიქტის შემცირებას და გაზრდიდა პროდუქტიულობას. თუმცა ეს დიდი მიზნები უშუალოდ აქტში არ არის ნათლად და მკაფიოდ ასახული, ის შეზღუდულია მოქმედების ფარგლებში. FLSA ადგენს საათობრივი ანაზღაურების ფარგლებს და არეგულირებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. ამ პრინციპით აქტი დამსაქმებელთა მხოლოდ იმ ნაწილზე ვრცელდება, რომლებიც ანარმოებენ შტატებს შორის კომერციულ საქმიანობას. პრაქტიკაში დამსაქმებელთა საკმაოდ მცირე ნაწილზე ვრცელდება აღნიშნული კანონი და თითოეული შტატის შიდა სამართალი შესაძლოა უფრო მაღალ სტანდარტებს აწესებდეს, თუმცა შტატების შიდა მონესრიგება ვერ იქნება უნივერსალური. FLSA არ შეიცავს ავტომატურ რეიტინგულ სისტემას (ან, ამერიკის კონტექსტში „ინდექსის დამდგენ“ მექანიზმს); შესაბამისად მინიმალური საათობრივი ანაზღაურების გაზრდისთვის აუცილებელია დამატებითი სამართლებრივი რეგულაცია თითოეულ შემთხვევაში. დიდი ხნის განმავლობაში არ არსებობდა კონსესუსი საათობრივი ანაზღაურების გაზრდის შესახებ, ამის გამო ამ უკანასკნელის ნამდვილი ზღვარი შემცირდა. 2007 წელს FLSA შესწორდა ახალი კანონით, რომლის თანახმად გაიზარდა მინიმალური საათობრივი ანაზღაურება 5,15 აშშ დოლარიდან 7,25 აშშ დოლარამდე 2009 წლისთვის, თუმცა თითოეულ შტატში შესაძლოა დანესებული იყოს აღნიშნულზე მეტი საათობრივი ანაზღაურების მინიმალური ზღვარი.

### 3. მინიმალური ანაზღაურება ევროპაში

კონტინენტურ ევროპაში მინიმალური ანაზღაურების მონესრიგება სათავეს იღებს 1945 წლის შემდეგი პერიოდიდან. ფრანგული მინიმალური ანაზღაურება შემოიღეს 1950 წელს, როდესაც დანესდა *salarie minimum interprofessionnel garanti* (გარანტირებული მინიმალური პროფესიათაშორისი ანაზღაურება, შემდგომში SMIG). სახელიდან გამომდინარე ის მოიაზრებოდა როგორც ეროვნული დანანესი მინიმალური ანაზღაურებისა რომელიც უნდა გავრცელებულიყო ეკონომიკის ყველა სექტორზე. სექტორულ შეთანხმებებს ჰქონდათ შესაძლებლობა ასევე არაფედერალურ დასაქმებულებზე გავრცელებისა, შედეგად არსებობდა

<sup>72</sup> Conception of Fairness and the Fair Labour Standards Act, S. D. Harris, Hofstra Labor and Employment Law Journal, vol. 18, Issue 1, 2000

<https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1292&context=hlej>

როგორც ზოგადი მინიმალური ზღვარი ანაზღაურებისა ასევე სამართლებრივად მბოჭავი მინიმუმი უმრავლესობა დარგებისთვის. 1970 წელს SMIG-მა გზა მისცა SMIC-ს *salarie minimum interprofessionel de croissance* („მინიმალური პროფესიათაშორისი ზრდადი ანაზღაურება“). ის თავისი წინამორბედისგან განსხვავებით, რომელიც დაკავშირებული იყო ფასების ინფლაციასთან, SMIC ავტომატურად გამოითვლებოდა ორივე - ფასებისა და ანაზღაურების ურთიერთკავშირით: მისი წლიური რევალვაცია უნდა გათანაბრებოდა ყოველ 2 ცენტ ზრდისა მომხმარებელთა ფასების ინდექსისა და გაზრდილიყო მინიმუმ მზარდი გადახდისუნარიანობის საშუალო ოდენობის ნახევრით. აღნიშნული ასევე დამატებით, ერთჯერადად შეიძლებოდა გაზრდილიყო პრეზიდენტის ბრძანების საფუძველზე. აღნიშნული უფლებამოსილება ხშირად გამოიყენებოდა. რაც უჩვეულოა კანონით განსაზღვრული მინიმალური ანაზღაურებისთვის, SMIC-ით გამოხატულია არა მხოლოდ უბრალო საათობრივი ანაზღაურება არამედ მინიმალური ყოველთვიური ანაზღაურების ოდენობაც. აღნიშნული სამართლებრივი სტრუქტურის წყალობით SMIC გამოვლინდა მნიშვნელოვნად უფრო მაღალი პროპორცია საშუალო ანაზღაურებისა, ვიდრე ნებისმიერ სხვა სისტემაში.

SMIC-ის ფუძემდებლური მოწესრიგება ასახავს სოლიდარულ და ეგალიტარიანულ შრომის სამართლის პოლიტიკას, რომელიც სცდება დაბალი ანაზღაურების საკითხს. ის დაფუძნებულია იმ ხედვაზე რომ ყველაზე დაბალი ანაზღაურების მქონე დასაქმებულნიც უნდა იღებდნენ იმ სარგებელს რაც ეროვნული ეკონომიკის ზრდას მოყვება, ვინაიდან მათაც შეიტანეს ამ ზრდაში წვლილი მაღალი ანაზღაურების მქონე პირებთან ერთად. SMIC-ის შედარებით აწეული ზღვარი, საფრანგეთის ახალ რეგულაციებთან ერთად სოციალური და ფისკალური გადასახადების შემცირების თაობაზე დაბალი ანაზღაურების შრომისთვის, ნიშნავს რომ ის ადამიანები ვინც საფრანგეთში იღებენ მინიმალურ ანაზღაურებას წარმოადგენენ საერთო დასაქმებული მოსახლეობის ბევრად მეტ წილს, 16%-ს (Ministere du travail 2008), ვიდრე ამერიკის შეერთებულ შტატებში, სადაც ასეთი ადამიანები საერთო მოსახლეობის მხოლოდ 2%-ზე ოდნავ მეტს შეადგენენ (US Department of Labour 2008).

მინიმალური ანაზღაურება მოწესრიგებულია ასევე სხვა ევროპულ სისტემებში, (ჰოლანდია, პორტუგალია, ესპანეთის ჩათვლით) თუმცა ნაკლებ იტერვენციულ

დონეზე SMIC-თან შედარებით, უმეტესად ევროპულ სისტემებში მინიმალური ანაზღაურების მოწესრიგება უფრო მეტად დაკავშირებულია სამომხმარებლო ფასებთან ვიდრე ფასების ინფლაციასთან.<sup>73</sup>

2014 წლის პირველ იანვრამდე გერმანიაში არ არსებობდა მინიმალური ანაზღაურების საკანონმდებლო მოწესრიგება, ამის მაგივრად გამოიყენებოდა კოლექტიური შეთანხმების საფუძველზე მიღებული მექანიზმები, რომელთა ეფექტურობაც ხშირად გამხდარა გერმანელების ბჭობის საგანი. თუმცა 2014 წელს გერმანიაში დაინერგა ახალი მოწესრიგება მინიმალური ანაზღაურებისთვის - *Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns*; მინიმალური ანაზღაურების დასადგენად გერმანიის მთავრობამ შექმნა მუდმივი კომისია, რომელიც შედგება 9 წევრისგან: პრეზიდენტი, სამი დასაქმებულთა წარმომადგენელი, 3 დამსაქმებელთა წარმომადგენელი და 2 ეკონომისტი მრჩეველი. კომისია აფასებს გერმანიის საერთო ეკონომიკურ მდგომარეობას იმისთვის რომ შეარჩიონ შესაბამისი მინიმალური ანაზღაურების დონე. პირველად ეს დადგინდა 2016 წელს, რომელსაც ორი წლის შემდეგ მოჰყვა კიდევ ერთი ცვლილება 2018 წლის ივნისში რომლის მიხედვითაც მინიმალური ანაზღაურება გაიზარდა 9,19 ევრომდე. თუმცა სანამ აღნიშნული ცვლილება განხორციელდებოდა ის საკმაოდ საკამათო საკითხს წარმოადგენდა გერმანულ პოლიტიკურ პარტიებს შორის, ნაწილი სკეპტიკურად იყო განწყობილი, ნაწილი კი ეთანხმებოდა მინიმალურ ანაზღაურებად 8,50 ევროს დანესებას. ეკონომიკის სასწავლო ცენტრის ინსტიტუტის ინფორმაციის თანახმად 2014 წელს, მინიმალური ანაზღაურების ამგვარად მოწესრიგებას შესაძლოა 900,000 სამუშაო ადგილის დაკარგვა გამოეწვია, განსაკუთრებით აღმოსავლეთ გერმანიაში. თუმცა ლონდონის ეკონომიკისა და პოლიტიკური მეცნიერების სკოლის კვლევამ ამის საპირისპირო ინფორმაცია წარმოადგინა, რომლის მიხედვითაც მინიმალური ანაზღაურების მოწესრიგება სრულებით არ იწვევდა დასაქმებულთათვის სამსახურის დაკარგვას. არამედ, ეკონომიკის პოლიტიკის კვლევის თანახმად, რომელშიც წარმოდგენილი იყო დასაქმების დონის ანალიზი გერმანიის სხვადასხვა რეგიონებში, 2011 წლიდან 2016 წლამდე, აჩვენა რომ უმუშევართა რიცხვი შემცირდა ისეთ რეგიონებში სადაც აქამდე უფრო დაბალი ანაზღაურების დონე არსებობდა. ამასთან ერთად

<sup>73</sup> Labour and Employment Law and Economics, Vol. 2 Encyclopedia of Law and Economics, Second Edition, Edited by K. G. Dau-Schmidt, S. D. Harris, O. Lobel, 2009, 151-154,

გერმანიის ეკონომიკური კვლევის ინსტიტუტის თანახმად აღმოჩნდა რომ მინიმალური ანაზღაურების შემოღებამ გამოიწვია საათობრივი ანაზღაურების გაზრდა, მაგრამ არა შემოსავლის ზრდა იმ ადამიანებისთვის ვინც დაბალანაზღაურებად სამუშაოებს ასრულებდნენ. რადგან საათობრივი ანაზღაურება მცირე ოდენობით გაიზარდა, შესაბამისად შემცირდა სამუშაო საათები, რათა დაებალანსებინა გაზრდილი ხარჯები.

ბელგიაში მინიმალური ანაზღაურების საკითხი რეგულირდება სამართლებრივად მბოჭავი კოლექტიური შეთანხმების საფუძველზე, რომელიც მოქმედებს ეროვნული მასშტაბით. იტალიაში არ არის კანონით განსაზღვრული მინიმალური ანაზღაურება, ამის მაგივრად არსებობს სამართლებრივი გზა, რომელიც სათავეს იღებს კონსტიტუციიდან, ეს არის ყველა იმ დამსაქმებლის განცხადება „თანასწორი ანაზღაურების შესახებ“ რომელიც ეფუძნება სექტორულ ანაზღაურების დონეს. სკანდინავიურ სისტემებშიც უმეტესად კოლექტიური შეთანხმებით განისაზღვრება აღნიშნული საკითხი. მიუხედავად იმისა, რომ ამ შეთანხმებებს არ აქვს სამართლებრივად მბოჭავი ძალა, პრაქტიკაში მანაც აქტიურადაა დანერგილი, რაც გამომწვეულია პროფკავშირების ზეწოლით. რომელიც თავის მხრივ ეყრდნობა კანონს ინდუსტრიული ქმედების დაცვის შესახებ - კოლექტიური შეთანხმებით მიღწეული ანაზღაურების შენარჩუნების მოთხოვნით. რაც შეეხება ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპას, აქ კოლექტიური შეთანხმება შედარებით ნაკლებ განვითარებულია, შესაბამისად არსებობს კანონით განსაზღვრული მინიმალური ანაზღაურება. კანონმდებლობის საფუძველზეა მინიმალური ანაზღაურება მონესრიგებული ლათინო ამერიკულ, ბოგიერთ აზიურ და აფრიკის ქვეყნებშიც.<sup>74</sup>

ევროკავშირი შედგება 28 წევრი ქვეყნისგან და შესაბამისად ამდენივე სოციალური სისტემისგან. აქედან, გამომდინარე არსებობს 28 მონესრიგება მინიმალური ანაზღაურებისა. სანარმოები რომლებიც თავიანთ მომსახურებას სთავაზობენ სხვა წევრ ქვეყნებს, თავისი დასაქმებული მუშახელის საშუალებით, უნდა დაემორჩილონ მასპინძელი ქვეყნის მონესრიგებას მინიმალური ანაზღაურების შესახებ. შესაბამისად სამუშაო ადგილის შეცვლა ასეთი სანარმოსთვის გულისხმობს დასაქმებულთან მიმართებით სამუშაო ხარჯების

---

<sup>74</sup> Labour and Employment Law and Economics, Vol. 2 Encyclopedia of Law and Economics, Second Edition, Edited by K. G. Dau-Schmidt, S. D. Harris, O. Lobel, 2009, 154

შეცვლას. დასაქმებელი ვალდებულია გაეცნოს და დაემორჩილოს მასპინძელ ქვეყანაში არსებულ მინიმალურ ანაზღაურებას. ასეთი მიდგომა გამართლებული იყო სასამართლოს მიერ.<sup>75</sup>

შრომის სამართალი განსაკუთრებული თავისებურებებით ხასიათდება. შრომის შედეგად მიღებული შემოსავალი სახელმწიფოს თითოეული მოქალაქის ყოველდღიურობის ერთერთი უმნიშვნელოვანესი ნაწილია. შრომის შედეგად მიღებული პროდუქტი კი სახელმწიფოსა და ბიზნესის ეფექტური მუშაობის, ეკონომიკის ზრდის საშუალებაა. შრომის სამართლით დადგენილ ნორმებს, როგორც შიდა საკანონმდებლო, ასევე საერთაშორისო ხელშეკრულებებსა და კონვენციებს, სჭირდებათ აღსრულების ეფექტური მექანიზმი, რომელსაც წარმოადგენს შრომის ზედამხედველობის განმახორციელებელი სახელმწიფო ორგანო. თვალსაჩინოებისთვის უპრიანია, განხილულ იქნეს ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების გამოცდილება შრომის კანონმდებლობაზე ზედამხედველობის სფეროში.<sup>76</sup>

ევროკავშირის ქვეყნებში მინიმალური ანაზღაურების მონესრიგება აქტუალური გახდა რამდენიმე მიზეზის გამო. პირველი ეს იყო 2004 წელს ევროკავშირის გაფართოვება ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების მასში განწევრიანებით, ასევე მიგრანტი მუშაკების ჩამოსვლის გაზრდილი რიცხვი, რომლებიც უმეტესად უფრო დაბალ ანაზღაურებად სამუშაო ადგილებზე არიან დასაქმებული.

ირლანდიასა და გაერთიანებულ სამეფოში, რომლებმაც დაუყოვნებლივ გაუხსნეს საზღვარი მიგრანტებს ევროკავშირის 10 ახალი წევრი ქვეყნიდან, მინიმალურმა ანაზღაურებამ საკმაო როლი ითამაშა. მინიმალური ანაზღაურების არსებობამ არა მარტო უზრუნველყო ადგილობრივ დასაქმებულთა ანაზღაურების შენარჩუნება ასეთი მიგრაციის დროს, არამედ ასევე იმოქმედა, როგორც ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებიდან მუშაკების გადაჭარბებულად დაბალი ანაზღაურებისგან დაცვის მექანიზმმა. ამან ასევე უფრო

---

<sup>75</sup> Melita Caravic; Paula Kis; Filip Kuhta, Minimum Wages as an Obstacle to the Free Provision of Services, 4 CROATIAN Y.B. EUR. L. & POL'Y 75, 2008, p 75

<sup>76</sup> ჟორჟოლიანი ლ., შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა ასოციირების ხელშეკრულების ტრილში, სამართლის ჟურნალი N2, 2017, 90

მეტი მუშაკი მოიზიდა ისეთი სამუშაოსთვის სადაც იყო დასაქმებულთა ნაკლებობა.

საბერძნეთშიც კვლავ აქტუალურ საკითხად იქცა მინიმალური ანაზღაურება, მინიმალური სტანდარტების შენარჩუნების მიზნებისთვის სამუშაოს მაძიებელთა დიდი ოდენობით ემიგრანტების შემოსვლისას.

მიგრანტების ჩამოსვლამ უფრო მეტი პრობლემა შექმნა ისეთ ევროპულ ქვეყნებში სადაც არ იყო დადგენილი მინიმალური ანაზღაურება, როგორცაა გერმანია და შვედეთი.

ლაგალის საქმემ აჩვენა რომ შვედეთში, სადაც არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მინიმალური ანაზღაურება, ბევრად უფრო რთული მდგომარეობა შეიქმნა. (ასევე არ არსებობს კოლექტიური შეთანხმების სამართლებრივი გავლენა დაფარულ სექტორებზე). ლატვიური კომპანია Laval (შვედეთში Vaxholm-ად წოდებული) რომელიც მუშაობდა ძალიან დაბალი ანაზღაურებით აღმოჩნდა პრობლემით სამართლებრივი დავის მონაწილე შვედური სამშენებლო პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ, რომელმაც დაბლოკა ლატვიური კომპანია და შედეგად ლატვიურმა სანარმომ შეწყვიტა ფუნქციონირება. 2007 წლის დეკემბერში ევროპულმა სასამართლომ პროფკავშირის წინააღმდეგ მიიღო გადაწყვეტილება, რომელიც ეყრდნობოდა იმ ფაქტს რომ მასპინძელ ქვეყანაში არ არსებობდა ნათლად დადგენილი მინიმალური ანაზღაურება, პროფკავშირმა კი მიიღო გადაწყვეტილება ისეთი ფირმის შესახებ რომელსაც აქვს კოლექტიური შეთანხმება თავის ქვეყანაში. ამ გადაწყვეტილებამ შვედური ინდუსტრიის ურთიერთობების სისტემის ფუნქციონირებაზე კითხვები გააჩინა, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში თუ სხვა ქვეყნიდან ჩამოსული დასაქმებულების რაოდენობა გაიზრდება და გავრცელდება სხვა ისეთ სექტორებზე როგორცაა მომსახურების სექტორი.

მინიმალური ანაზღაურების მონესრიგება წამოიჭრა ასევე ლატვია, ესტონეთი, პოლონეთსა და რუმინეთში, თუმცა ამ ქვეყნებში ამის მიზეზი იყო რომ შეეჩერებინათ დასაქმებულთა ემიგრაცია ევროკავშირის სხვა ქვეყნებში. მაგალითად ჯანდაცვაში დასაქმებულებისთვის პოლონეთში დაიწყო მინიმალური ანაზღაურების დადგენა, იმისთვის რომ ექიმებისა და მედლების უფრო მაღალი ანაზღაურების მიღების მიზნით სხვა ქვეყნებში წასვლა შეეჩერებინათ. ამავე

მოტივების საფუძველზე განხორციელდა მინიმალური ანაზღაურების მონესრიგება ესტონეთში, ლიტვასა და ლატვიაში. სამუშაო ძალის გადინების შესაჩერებლად.<sup>77</sup>

ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ბევრმა ქვეყანამ დაიწყო მინიმალური ანაზღაურების ეროვნულ დონეზე მონესრიგების განხილვა. მის პოტენციურ როლზე გარე ემიგრაციის შეჩერების ჭრილში. საინტერესოა აღნიშნული საკითხის გამოკვლევის შედეგები, რომლის დასადგენად შეისწავლეს შრომითი მიგრაციის ორივე მხარის მდგომარეობა, პოლონეთის და ირლანდიის მაგალითზე, უკანასკნელი არის მასპინძელი ქვეყანა მრავალი პოლონელი შრომითი ემიგრანტისთვის.

იაჩეკ ვალუშის კვლების თანახმად ორი მნიშვნელოვანი საკითხი წამოიჭრა, პირველი, პოლონელები აფასებდნენ მინიმალურ ანაზღაურებას ირლანდიაში, 73% აღიარებს რომ გამოიკვლია მინიმალური ანაზღაურების ოდენობა ირლანდიაში, და 41%-მა კი ასევე შეადარა ის სხვა ქვეყნებში არსებულ მინიმალურ ანაზღაურებას. მეორე მნიშვნელოვანი საკითხია, რომ პოტენციურ შრომითი მიგრანტებისთვის მნიშვნელოვანია პოლონეთში არსებული მინიმალური ანაზღაურების ოდენობა. ამის მაგალითია სამედიცინო სექტორში მიღებული გამოკითხვის შედეგები პოზნანის სამედიცინო უნივერსიტეტის მე-5 კურსის სტუდენტების გამოკითხულთა 72%-ს უკვე თითქმის გადაეწყვიტა საზღვარგარეთ სამუშაოდ წასვლა. თუმცა, 82%-მა აღნიშნა რომ ისინი დაფიქრდებოდნენ პოლონეთში მუშაობაზე თუ „ექიმთა კონვენციის“ მიერ შემოთავაზებული წინადადება სამედიცინო მუშაკებისთვის მინიმალური ანაზღაურების საშუალო ანაზღაურების გაორმაგებულ ოდენობამდე გაზრდის შესახებ იქნებოდა იმპლემენტირებული. აღნიშნული ანაზღაურება ასევე დადებით გავლენას იქონიებდა იმ სტუდენტებზეც რომელსაც პოლონეთში სურდათ დარჩენა და მუშაობა.<sup>78</sup>

#### 4. მინიმალური ანაზღაურება საქართველოში

საქართველოში მინიმალური ანაზღაურების შესახებ არსებობს 1999 წლის 4 ივნისის საქართველოს პრეზიდენტის №351 ბრძანებულება მინიმალური

<sup>77</sup> The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU, Edited by Daniel Vaughan-Whitehead, 2010, 4

<sup>78</sup> The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU, Edited by Daniel Vaughan-Whitehead, 2010, 51

ხელფასის ოდენობის შესახებ,<sup>79</sup> რომლის მიხედვითაც მინიმალური ხელფასის ოდენობა განისაზღვრება 20 ლარით. ასევე არსებობს საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების 2002-2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ,<sup>80</sup> რომელშიც განწერილია აღნიშნული საკითხის რეგულირების სტრატეგია ბრძანებულების გაცემის პერიოდში. ორივე ბრძანებულებას ხელს არ აწერს საქართველოს მეორე პრეზიდენტი ედუარდ შევარდნაძე. აღნიშნული ბრძანებულებები მოძველებული და ირელეგანტურია საქართველოს ამჟამინდელი მდგომარეობისთვის.

ევროპის სოციალური ქარტიისა და მისი დანართის<sup>81</sup> საქართველოს მიერ 2005 რატიფიცირებისას<sup>82</sup> მე-4 მუხლიდან არ არის აღიარებული მუშაკის უფლება ისეთ ანაზღაურებაზე, რომელიც უზრუნველყოფს მას და მის ოჯახების ცხოვრების ღირსეულ დონეს. საინტერესოა უფრო ჩაუვლრმავდეთ აღნიშნულ საკითხს, თუ რატომ არ უნდა იყოს საქართველოს შრომის კოდექსით დაცული დასაქმებულთა უფლება ისეთ ანაზღაურებაზე რომელიც უზრუნველყოფს მათ და მათი ოჯახების ცხოვრების ღირსეულ ცხოვრების დონეს. ნათელია, რომ საქართველოში 1990-იან წლების შემდეგ განვითარებულმა მოვლენებმა ქვეყანაში საკმაოდ მძიმე სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა შექმნა. თუ ჩვენ გადავხედავთ აღნიშნული პერიოდის შემდეგ საქართველოში მინიმალური ანაზღაურების მონესრიგების ერთ-ერთ პირველ მცდელობას, რომლის მიხედვითაც მინიმალური ანაზღაურება ინდივიდისთვის განსაზღვრული იყო 20 ლარი, ამ აქტთან ერთობლიობაში განვიხილავთ 2005 წელს „მინიმალური ანაზღაურებისა და საარსებო მინიმუმის შესახებ“ კანონის მიღების მცდელობას, აღნიშნულ აქტებში განწერილია, რომ ქვეყნის მძიმე სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გამო, რაც აისახებოდა იმაში რომ საქართველოს მოსახლეობის 50%-ზე მეტი იყო

<sup>79</sup>1999 წლის 4 ივნისის საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება №351 მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ <https://www.matsne.gov.ge/document/view/112786?publication=0>

<sup>80</sup> საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების 2002-2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/115780?publication=0>

<sup>81</sup> ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), სტრასბურგი, 3.V.96, საქართველოსთვის ძალაში შესვლის თარიღი 01/20/2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164>

<sup>82</sup> საქართველოს პარლამენტის დადგენილება # 1876-რს, « ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) » და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე, 01/07/2005, გამოქვეყნების წყარო სსმ, 82, 13/07/2005, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43174>



სილატაკის ზღვარს, შეუძლებელი იყო იმაზე ფიქრი რომ კანონით აღიარებულიყო დასაქმებულთა უფლება ისეთ ანაზღაურებაზე რომელიც უზრუნველყოდა მას და მისი ოჯახის ღირსეულ ცხოვრებას. ქვეყნის ისტორიული კონტექსტიდან გამომდინარე გასაგებია სახელმწიფოს აღნიშნული და მეტად რეალური მიდგომა. თუმცა 21-ე საუკუნეში, როდესაც საქართველოს აქვს ასოციირების ხელშეკრულებით აღებული ვალდებულებები, დროა სახელმწიფომ იფიქროს თავისი მიდგომის შეცვლასა და დასაქმებულთა აღნიშნული უფლების აღიარებაზე.

აღსანიშნავია, რომ 2018 წელს საქართველოს პარლამენტს წარუდგინეს „საქართველოს შრომის კოდექსის“ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის ცვლილებებთან დაკავშირებით, რომელშიც ასევე შეთავაზებული იყო მინიმალური ანაზღაურების მოწესრიგება<sup>83</sup>. აღნიშნული წინადადების განხილვა დაევალა ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტს, რომელმაც განსახილველად მიღების შემდეგ დამატებით 1 თვის განხილვის ვადა მოითხოვა, თუმცა 1 წლის შემდეგაც კი არ არის ეს კანონის პროექტი განხილული. სამწუხაროა ასეთი მიდგომა ორგანული კანონისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ცვლილებების მიმართ.

ამდენად შრომის ანაზღაურების ისეთი მოწესრიგება, რომელიც უზრუნველყოფს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც შექმნიდა დასაქმებულისა და მისი ოჯახისათვის ღირსეულ ადამიანურ არსებობის პირობებს, ქართულ შრომის სამართალში კვლავ რჩება ერთ-ერთ ყველაზე დიდ გამოწვევად.

## დასკვნა

ზემოაღნიშნული მსჯელობის, კრიტიკული ანალიზის, შედარებითსამართლებრივი და ისტორიული ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა

---

<sup>83</sup>მოქალაქე მაკა მინდიაშვილის მიერ წარმოდგენილი საკანონმდებლო წინადადება „საქართველოს შრომის კოდექსი“ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტთან დაკავშირებით, 2018წ.13სექტემბერი,

[https://info.parliament.ge/?fbclid=IwAR3H46wnp\\_GvC8x5ZtPyGe3GKg234uc\\_I6C8n-7Yzza--MjEuZoYbKC2YXo#law-drafting/16363](https://info.parliament.ge/?fbclid=IwAR3H46wnp_GvC8x5ZtPyGe3GKg234uc_I6C8n-7Yzza--MjEuZoYbKC2YXo#law-drafting/16363)

საქართველოს ევროპული გზის მნიშვნელოვანი ნაწილია. ეს ასახულია ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებაში, რომელიც, თავის მხრივ, უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტია სახელმწიფოს განვითარებისთვის. ნაშრომში მოყვანილი ფაქტებისა და მსჯელობის შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ შრომის კანონმდებლობის აღსრულების ვალდებულება და აღსრულების სახელმწიფოს მიერ ორგანიზება მდგრადი განვითარების მნიშვნელოვანი ნაწილია.<sup>84</sup>

ვფიქრობ ამ მხრივ ქართული შრომის სამართლის გამონწვევაა, ამ სფეროს უფრო დეტალური მონესრიგება საკანონმდებლო დონეზე. ამისკენ მიმავალი ერთ-ერთი საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N131 კონვენციის რატიფიცირება, რომლის მიხედვითაც აუცილებელია მინიმალური ანაზღაურების მონესრიგება, ზუსტი ტარიფების დადგენა რაც თავისთავად უნდა განხორციელდეს ადგილობრივი შრომის ბაზრის ეკონომიკური კვლევის საფუძველზე. ასევე ქვეყანაში არსებული სოციალური მდგომარეობის და გამონწვევების შეჯერების შედეგად.

აქვე შეიძლება ითქვას, რომ არგუმენტი, რომ შრომის მინიმალური ანაზღაურების დანესება ხელშემშლელი ფაქტორი იქნება შრომის ბაზრისთვის, სუსტია, პირიქით: არ შეიძლება, უგულებელვყოთ ფაქტი, რომ დასავლური პრაქტიკისა და მრავალწლიანი გამოცდილებაზე დაყრდნობით მინიმალური ანაზღაურების დანესებას დადებითი შედეგი აქვს სიღატაკის აღმოფხვრასა და იმ დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზე რომლებიც დაბალ ანაზღაურებად სამუშაოზე არიან დასაქმებულნი.

მინიმალური ანაზღაურების მონესრიგების ასეთი გავლენა რელევანტურია იმ კონტექსტშიც, როდესაც ემიგრაცია კრიზისის გამომწვევი ერთ-ერთი მიზეზია. მას ასევე მნიშვნელოვანი შედეგი ექნება გრძელვადიან პერსპექტივაში მომავალი თაობაზე გავლენის კუთხით ისეთ მნიშვნელოვან სექტორებში როგორცაა სამედიცინო და ჯადაცვის სექტორი. საინტერესოა რომ აღნიშნული საკითხი ისეთივე აქტუალურია საქართველოშიც, როგორც ევროპის ქვეყნებში, როგორც ეს განვიხილეთ პოლონეთის მაგალითზე.

<sup>84</sup> ჟორჟოლიანი ლ., შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა ასოცირების ხელშეკრულების ჭრილში, სამართლის ჟურნალი N2, 2017, 98

საქართველოში ერთ-ერთი დიდი გამოწვევა შრომითი ემიგრაცია, როდესაც ქართველი მოსახლეობა იძულებულია უკეთესი ანაზღაურების საძიებლად სხვა ქვეყნებში გაემგზავროს. ევროკავშირის ქვეყნებში მინიმალური ანაზღაურების დაწესებით ამ პრობლემის მოგვარების ერთ-ერთი ყველაზე თვალსაჩინო მაგალითი გვაქვს.

დაბოლოს ეს არა მარტო გააუმჯობესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას, არამედ შექმნის სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც დასაქმებულისა და მისი ოჯახისათვის უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას.

## ბიბლიოგრაფია

### სამეცნიერო ლიტერატურა ქართულ ენაზე

- საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, თანარედაქტორები: ნინო ბაქაძე, თეიმურაზ თოდრია, ზაქარია შველიძე, 2017
- ჟორჟოლიანი ლ., შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობა ასოცირების ხელშეკრულების ჭრილში, სამართლის ჟურნალი N2, 2017
- შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, რედაქტორი: ნ. დვალი, 2016
- საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რედაქტორობით, თბილისი 2016
- უჩა ძმისტარაშვილი, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?! შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, 2014
- მაზანაშვილი მ., ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების ან/და სანაცვლო კომპენსაციის ვალდებულება, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, თბილისი, 2014
- „საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი. თავი მეორე. საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი“, თბილისი, 2013

- ძამუკაშვილი დ., შრომის სამართალი, როგორ დავიცვათ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები, თბილისი 2013
- ბ. ზოიძე, შრომის თავისუფლების არსი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, გამომც. მერიდიანი, თბილისი, 2011
- ზოიძე ბ., ევროპული კერძო სამართლის რეცეპცია საქართველოში, თბილისი, 2005

### სამეცნიერო ლიტერატურა უცხოურ ენაზე

- Ensuring decent working time for the future, General Survey concerning working-time instruments, International Labour Conference, 107th Session, 2018,  
<[https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO\\_INST/1251898970002676](https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1251898970002676)>
- Minimum Wage Systems, International Labour Conference, 103rd Session, 2014,  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_235287.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf)
- Goldin A., Global Conceptualizations and Local Constructions of the Idea of Labour Law, *The Idea of Labour Law*, 2011
- Arthurs H., *Labour Law After Labour*, *The Idea of Labour Law*, Editors, Davidov G., and Langille B., Oxford University Press, 2011
- *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edited by Daniel Vaughan-Whitehead, 2010
- X. Beaudonnet, *International Labour Law and Domestic law*, ILO, 2010
- *Labour and Employment Law and Economics*, Edited by Kenneth G. Dau-Schmidt, Seth D. Harris, Orly Lobel, Vol. 2 *Encyclopedia of Law and Economics*, Second Edition, 2009
- A. Marinakis: *The role of the ILO in the development of minimum wages* (Geneva, ILO, 2008),
- Melita Caravic; Paula Kis; Filip Kuhta, *Minimum Wages as an Obstacle to the Free Provision of Services*, 4 CROATIAN Y.B. EUR. L. & POL'Y 75, 2008

- House of Commons Select Committee in Home Work 1908, Deakin and Wilkinson, The Law of the Labour Market, 2005
- General Survey, “Hours of Work, from fixed to flexible?”, ILO, 2005
- Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, S 152, Einf v §145, RN 3
- Blanpain R., Belgium, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Editor in Chief Blanpain R, Vol.3, The Hague. London. Boston, 2001
- Conception of Fairness and the Fair Labour Standards Act, Seth D. Harris, Hofstra Labor and Employment Law Journal, vol. 18, Issue 1, 2000 <https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1292&context=hlej>
- Jacobsen P., Updated by Hasselbalch O., Denmark, in: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Blanpain R. (Editor in Chief), Vol.5, The Hague/London/Boston, "Kluwer Law International", 1998
- Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, David Card and Alan B. Krueger 1995
- The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain, R. Dickens, S. Machin, A. Manning, 1993
- Blanpain R., “Comparativism in Labour Law and Industrial Relations” in: Comparative Labour Law and Industrial Relations, Blanpain R. (General Editor), 2nd Revised Edition, Deventer/Antwerp/London/Frankfurt/Boston/New York, "Kluwer Law and Taxation Publishers”, 1985
- Kahn-Freund O., Labour and the Law, Second Edition, London, 1977,
- F.J. Bayliss, British Wages Councils, 1962
- League of Nations: International Labour Conference, First Annual Meeting, Washington, DC, Oct.–Nov. 1919
- Webb and Webb, Industrial Democracy, 1897

### ნორმატიული აქტები

- საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

- საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების 2002-2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/115780?publication=0>
- 1999 წლის 4 ივნისის საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება №351 მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ <https://www.matsne.gov.ge/document/view/112786?publication=0>
- ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, სარეგისტრაციო კოდი 480610000.03.030.016275, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>