

მინიმალური ხელფასის ზრდის გავლენა უმუშევრობასა და
სხვა სოციალურ-ეკონომიკურ მაჩვენებელზე საქართველოში.

ავტორი: თამთა შვანგირაძე

თბილისი, 2019

აბსტრაქტი

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში საქართველომ მნიშვნელოვანი სოციალურ-ეკონომიკური პროგრესი განიცადა. ცხადია, ქვეყანა ნელ-ნელა ვითარდება თუმცა უმუშევრობა და სიღარიბე ჯერ კიდევ უდიდეს გამოწვევად რჩება. შესაბამისად, გარკვეული ჯგუფები ადამიანებისა მიიჩნევენ, რომ მინიმალური ხელფასის სოციალური ბუნებიდან გამომდინარე, უპრიანი იქნება თუ ის გაიზრდება და ამით დამატებითი შემოსავალი გაუჩნდება იმ ადამიანებს, რომლებსაც ძალიან დაბალი ანაზღაურება აქვს. მინიმალური ხელფასის ზრდა, არის ის ერთ-ერთი შესაძლო პოლიტიკა, რომელმაც შეიძლება გარკვეულწილად უზრუნველყოს ქვეყანაში სოციალური ფონის გაუმჯობესება და ამის პარალელურად გამოაცოცხლოს ეკონომიკა. თუმცა საინტერესოა, რამდენად შეესაბა აღნიშნული სიძარტლეს?

მოცემული ნაშრომი, გვთავაზობს სიღრმისეულ ანალიზს საქართველოში არსებულ სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის, ასევე განხილულია მინიმალური ხელფასის ბუნება, როგორც სოციალურ ასპექტში, ასევე ეკონომიკურ. აღსანიშნავია, რომ კვლევა ითვალისწინებს მხოლოდ კერძო სექტორში, კონკურენტულ ბაზარზე, როგორი გავლენა ექნება მინიმალური ხელფასის შესაძლო ზრდას უმუშევრობაზე.

ნაშრომი ძირითადად ორი ფუნდამენტური ნაწილისგან შედგება: თეორიული და პრაქტიკული. თეორიულ ნაწილში ყურადღება გამახვილებულია ძირითად ეკონომიკურ თეორიებსა და შემზღუდავი ფასის ქვედა ზღვრის პრობლემაზე. ასევე მიმოხილულია ის ძირითადი გამოცდილებები, რომელიც სხვადასხვა ქვეყნებში არსებობს და ამ მონაცემების ანალიზით შემოთავაზებულია გარკვეული დასკვნები. თეორიული ნაწილი მოიცავს ასევე საკითხის ირგვლივ არსებული ძირითადი კვლევების, ლიტერატურის მიმოხილვას და მათი ანალიზის ფონზე გარკვეული რეკომენდაციების შემუშავებას.

ნაშრომის პრაქტიკულ ნაწილში გამოყენებულია თვისობრივი და რაოდენობრივი კვლევა. თვისობრივი კვლევის კონპონენტში წარმოდგენილია დარგის მცოდნე სპეციალისტების შეფასებები მინიმალური ხელფასის ზრდის სავარაუდო შედეგებთან დაკავშირებით. კვლევას ინსტრუმენტი - სიღრმისეული ინტერვიუ. რესპოდენტების გამოცდილება და ცოდნა ზოგად სოციალურ-ეკონომიკურ ფონს წარმოგვიდგენს თუ რას უნდა ველოდოთ საქართველოში მინიმალური ხელფასის ზრდის შემთხვაში. რაოდენობრივი კვლევის მიზანია კი განისაზღვროს კონკრეტულად რამდენი პროცენტით გაიზრდება უმუშევრობა. ამისთვის გამოკითხული იქნა რძის გადამამუშავებელი და ყველის მწარმოებელი კომპანიები. კვლევა დაშვებაზეა ორიენტირებული და მინიმალური ხელფასის შესაძლო რაოდენობად განსაზღვრულია 250 ლარი დარიცხული. რაც მსოფლიო ბანკის რეკომენდაციას ეყრდნობა და საშუალო თვიური ხელფასის 20%-ია, ამასთანვე მცირედით აღემატება შრომისუნარიანი მამაკაცის საარსებო მინიმუმს.

მოცემული ნაშრომის განმავლობაში განხილული თეორიული და პრაქტიკული ნაწილი რეალური სურათია თუ რა ეფექტი ექნება კერძო სექტორში მინიმალური ხელფასის ზრდას უმუშევრობასა და ამასთანავე სხვა კონკრეტულ სოციალურ-ეკონომიკურ მაჩვენებლებზე. ნაშრომის დასკვნით ნაწილში შემოთავაზებულია ძირითადი რეკომენდაციები შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ეფექტურ დასაქმებასთან დაკავშირებით.

სარჩევი

შესავალი-----	IV
თავი I - საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა -----	1
1.1 საქართველოს ეკონომიკური ზრდა და კერძო სექტორის როლი ეკონომიკურ ზრდაში.-----	1
1.2 დასაქმება და უმუშევრობა -----	
<u>6</u> -----	
1.3. საშუალო ხელფასი, საარსებო მინიმუმი და საარსებო შემწეობა.-----	8
1.4. საქართველოს შრომის კოდექსი და მინიმალური ხელფასი-----	11
1.5 მინიმალური ხელფასის ეკონომიკური არსი.-----	15
1.6 საქართველოს ძირითადი გამოცდილებები მინიმალურ ხელფასთან მიმართებით.-----	16
თავი II - ლიტერატურის მიმოხილვა-----	19
2.1 ძირითადი მიგნებები და ეკონომიკური თეორიები-----	19
2.2. მინიმალური ხელფასი განსაზღვრვის საწყისი ეტაპები. -----	30
2.3 მინიმალური ხელფასი ესტონეთში.-----	31
2.4 მინიმალური ხელფასის ზოგადი თავისებურებანი -----	35
თავი III - კვლევა და კვლევის მეთოდოლოგია-----	37
3.1 კვლევის პროცესის ზოგადი მიმოხილვა -----	37
3.3 თვისობრივი კვლევა -----	38
3.3 რაოდენობრივი კვლევა -----	48
დასკვნა -----	58

შესავალი

ბოლო ათწლეულში საქართველოს სოციალურ - ეკონომიკურმა მდგომარეობამ მნიშვნელოვანი პროგრესი განიცადა. საქართველოს დამოუკიდებლობის დღიდან ქვეყნისთვის „გარდაქმნების ეპოქა“ დაიწყო. აღსანიშნავია, რომ თითქმის ყველა საერთაშორისო ინდექსში საქართველო პოზიციებს წლიდან წლამდე იმყარებს, ამ მხრივ განსაკუთრებით გამოსარჩევია ბიზნესის კეთების სიმარტივე და ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსი. საერთაშორისო ასპარეზზე სხვადასხვა ინდექსებში პროგრესი ქვეყანას უფრო საინტერესოს და მიმზიდველს ხდის უცხოელი ინვესტორებისთვის. როგორც ნებისმიერი განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნისთვის, მდგარდი განვითარების პოტენციალი სწორედ აღნიშნულ უცხოური ინვესტიციების ზრდასა და ვაჭრობის განვითარებაშია. ამ მხრივაც საქართველოს საკმაოდ პოზიტიური მდგომარეობა აქვს თუ წარსულ გამოცდილებას გავითვალისწინებთ. უკანასკნელი ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს საგარეო სავაჭრო ბრუნვა 6-ჯერ გაიზარდა. ერთმნიშვნელოვნად შეიძლება ითქვას, რომ ვაჭრობის განვითარება განაპირობა იმ ლიბერალურმა მიდგომებმა, რომელიც მთავრობას აქვს, მაგალითად დაბალი ტარიფები იმპორტზე, იმპორტზე/ექსპორტზე ლიცენზიების და ნებართვების მცირე რაოდენობა, იმპორტზე/ექსპორტზე რაოდენობრივი შეზღუდვების არარსებობა, ფისკალური პოლიტიკის კუთხით აღსანიშნავია რომ ქვეყანას რეგიონში ყველაზე მცირე გადასახადები აქვს, რაც რეგიონში სხვა ქვეყნებთან შედარებით უცხოელი ინვესტორებისთვის უფრო მიმზიდველს ხდის. საქართველოსთვის ბოლო პერიოდის უდიდეს მიღწევად შეიძლება ჩაითვალოს 2014 წელს ევროკავშირთან შეთანხმება ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შეახებ და ასევე 2018 წლის პირველი იანვრიდან ამოქმედდა ჩინეთთან თავისუფალი ვაჭრობის შეთანხმება. ყოველივე ამან საქართველოს სტრატეგიული მნიშვნელობა საგრძნობლად გაზარდა. ევროპული კურსი, რომელსაც ქვეყანა ინარჩუნებს საშუალებას გვაძლევს განვითარებულ ქვეყნებს კიდევ უფრო დავუახლოვდეთ და მათთვის საინტერესო და მიმზიდველ პარტნიორად ვიქცეთ.

ფაქტია, საქართველოს ეკონომიკა ვითარდება, თუმცა არა ისე სწრაფად რომ უახლოეს ათწლეულში ევროპის რომელიმე განვითარებულ ქვეყანას დაეწიოს. მთავარი პრობლემა სადაა? საქართველოსთვის როგორც განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნისთვის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გამოწვევად რჩება უმუშევრობა და სიღარიბე, ასევე სუსტი ინსტიტუციები და სხვა ძირითადი მაჩვენებლებიც რომ საკმაოდ არასახარბიელოა აუცილებლად აღსანიშნავია. უშუალოდ იმ ფაქტს, რომ საქართველოში არც ისე კარგი სოციალური ფონია, არაერთი მაჩვენებელი მოწმობს, მაგალითად ყოველწლიურად მზარდია რაოდენობა იმ ადამიანებისა რომლებსაც სახელმწიფოსგან სოციალური დახმარება ესაჭიროება, საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის მონაცემებით მოსახლეობის დაახლოებით 20% საარსებო მინიმუმს ქვევით ცხოვრობს, ასევე უმუშევრობა ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევად რჩება. უმუშევრობის დონით საქართველო 2-ჯერ აღემატება ევროკავშირის ქვეყნების საშუალო

მავენებელს. რაც შეეხება ამ უკანასკნელს აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შრომის ბაზრის მთავარი გამოწვევა მოსახლეობის ეფექტური დასაქმებაა, რათა არ მოხდეს დასაქმებულთა ექსპლუატაცია და შრომითი უფლებების დარღვევა. ბოლო პერიოდის სტატისტიკას თუ გადავხედავთ თითქმის 50% -ით არის გაზრდილი შრომითი დავების მაჩვენებელი, რაც ქვეყანაში შრომითი ბაზარზე არსებულ პრობლემებზე მიუთითებს თუმცა უშუალოდ ის ფაქტი, რა როლი ეკისრება მთავრობას შრომითი ურთიერთობების ჩამოყალიბების პროცესში სუბიექტურია და, შესაბამისად, სადავოც. გარკვეული ნაწილი კერძო სექტორში შრომითი პირობების გაუმჯობესებაში მთავრობის აქტიური ჩარევის მომხრეა, ხოლო დაპირისპირებული მხარე ნაკლები რეგულაციების და მეტი თავისუფლების. ნებისმიერ შემთხვევაში სოციალური ფონი გარდაქმნებს და გააჯანსაღებს მოითხოვს, რათა ვუზრუნველყოთ ეკონომიკის ზრდა და განვითარება, რაც, რა თქმა უნდა, სამუშაო ბაზრის განვითარების და სიღარიბის შემცირების კვალდაკვალ უნდა მოხდეს.

როგორ უნდა განავითაროს ქვეყანამ შრომის ბაზრის პირობები? ამასთან დაკავშირებით მსოფლიოში არაერთი მრავალგზის ნაცადი პოლიტიკა არსებობს. მოსახლეობის გარკვეული ნაწილი მიიჩნევს რომ შრომითი ურთიერთობების და სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გასავითარებლად აუცილებელია კერძო სექტორში მინიმალური ხელფასის ზრდა, რათა შეწყდეს დასაქმებულთა შესაძლო ექსპლუატაცია და საქართველოს შრომის ბაზარზე სხვა განვითარებული ქვეყნების შრომის ბაზარს დაემსგავსოს. მინიმალური ხელფასს მრავალწლიანი გამოცდილება აქვს სხვადასხვა ქვეყანაში, იგი პირველად 1890 წელს შემოიღეს ახალ ზელანდიაში სუსტი პროფკავშირების და გაუმართავი შრომითი პირობების გამო. დღეს უკვე ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში არსებობს მინიმალური ხელფასი, რომელიც განსაზღვრულია თვეების, საათების, სექტორების და რიგი ფაქტორების მიხედვით. რეალურად მინიმალური ხელფასი არის ის ზღვრული ოდენობა რომლის ქვევითაც დამსაქმებელი ვერ გადაუხდის დასაქმებულს. აღნიშნული რეგულაცია, რა თქმა უნდა, არღვევს თავისუფალი ბაზრის და თავისუფალი კონკურენციის პრინციპებს, თუმცა ნაწილი ადამიანებისა და მათ შორის დარგის მცოდნე სპეციალისტებიც მიიჩნევს რომ რეგულაციები და სახელმწიფოს აქტიური ჩარევა აუცილებელია თუ გვსურს შრომის ბაზრის განვითარება.

სინამდვილეში, მინიმალური ხელფასის ეფექტიანობა რიგი სოციალურ-ეკონომიკური ინდიკატორებით იზომება. სოციალური კუთხით შეიძლება ითქვას რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა კარგია, ვინაიდან იგი სთავაზობს დასაქმებულს „ღირსეულ“ ანაზღაურებას, ამასთანავე არსებობს სტიმული რომ მეტად ეფექტურად იმუშაოს ადამიანმა და მეტი დოვლათი შექმნა, მინიმალური ხელფასი უზრდის შემოსავალს დასაქმებულს და მას მეტი საშუალება, რესურსი უჩნდება, რაც საშუალებას აძლევს მეტი დაზოგოს, ანუ იზრდება ინვესტიციები, გაზრდილი მოხმარება კი ეკონომიკას უფრო აჯანსაღებს და ავითარებს. ამასთანავე მთავრი მიზანი მინიმალური ხელფასის გაზრდის არის სიღარიბის შესაძლო შემცირება, ვინაიდან შემოსავალი ეზრდებათ დაბალშემოსავლიან ოჯახებს. თუმცა ამ ყველაფერს თავისი „ფასი“ აქვს. ეკონომისტთა გარკვეულ ნაწილს, რომელსაც უფრო ლიბერალური მიდგომები აქვთ ამა თუ იმ პოლიტიკის მიმართ მინიმალურ ხელფას უკავშირებენ გამოშვებული საქონლის/მომსახურების ფასების ზრდას, უმუშევრობის ზრდას რაც განსაკუთრებით

აზარალებს ახალგაზრდებს, როგორც არაკვალიფიციურ კადრს და მესამე სამუშაო საათების ზრდას. თუმცა არსებობს ისეთი უკუეფექტებიც, როგორცაა მცირე ბიზნესის განვითარების შენელება, მომეტებული საფრთხე რომ ბიზნესებმა თავი აარიდონ არაკანონიერი გზით რეგულაციას და სხვა.

როგორც ჩანს, მინიმალური ხელფასის ზრდის პოლიტიკა საკმაოდ კომპლექსურია, რომლის ეფექტიანობაც მხოლოდ ერთი მაჩვენებლით არ იზომება. უშუალოდ ის საკითხი მინიმალურ ხელფასს შინაარსობრივად უფრო სოციალური დატვირთვა აქვს თუ ეკონომიკური ნაკლებად მნიშვნელოვანია, მთავარია მინიმალურმა ხელფასმა შესაძლო ზრდის შემთხვევაში არ შეანელოს ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა და განვითარება. განსაკუთრებით საყურადღებოა, როდესაც რეფორმა ეხება კერძო სექტორს და კონკურენტულ ბაზარს, რომელიც მთავარი მამოძრავებელია საქართველოს ეკონომიკის.

საქართველოში არსებულ გამოცდილებას და ძირითად ინფორმაციას თუ გადავხედავთ მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით, აღსანიშნავია რომ ხშირად ხდება საკითხის პროვოცირება იმ კონტექსტში რომ პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში საქართველოს ერთ-ერთი ყველაზე დაბალი მინიმალური ხელფასი აქვს - 20 ლარი (7\$). ამ იდეის გამაჟღერებლებს აქვთ მყარი რწმენა, რომ საქართველოში მინიმალური სახელფასო ზღვრის გაზრდა სიტუაციას უკეთესობიკენ შეცვლის. თუმცა ისიც უნდა აღნიშნოს, რომ ყველაზე „დაბალანაზღაურებიანმა“ ქვეყანამ საშუალო ხელფასით 9 პოსტსაბჭოთა ქვეყანას გაუსწრო, მათ შორის აზერბაიჯანს, უკრაინას, მოლდოვას, ბელარუსს.

მართალია, საქართველო ვითარდება თუმცა ჯერ კიდევ არერთი გამოწვევის წინაშე დგას, ამიტომ ნებისმიერი რეგულაციის ეფექტიანობა გაანალიზებული უნდა იყოს იმ კონტექსტში თუ რამდენად შეაფერხებს ეს უკანასკნელი ქვეყნის ეკონომიკის მთავარ მამოძრავებელ წყაროს - ინვესტიციებს. დღეს საქართველოს შრომის ბაზარზე თუ რამე იზიდავს უცხოელ ინვესტორს არის: იაფი მუშახელი, დაბალი მინიმალური ხელფასი და გამარტივებული შრომითი ხელშეკრულებები. თუმცა მთავარ გამოწვევად კვლავ რჩება ბაზარზე არაკვალიფიციური კადრის სიჭარბე, რაც ერთის მხრივ აფერხებს ინვესტიციებს და მეორე მხრივ ართულებს დასაქმებას. როდესაც მინიმალური ხელფასის გაზრდაზე საუბარი აუცილებელია იმის განსაზღვრა რამდენად მზადაა ქვეყანა გარკვეული „ულტიმატუმებით“ მოიზიდოს უცხოური ინვესტიციები? ამასთავე, ფაქტია, ქვეყანა ახლა იწყებს სამეწარმეო დარგის განვითარებას, რაშიც სახელმწიფოს მხირდან უამრავი რესურსი იხარჯება. ამ შემთხვევაში რამდენად თავსებადი იქნება ის პოლიტიკა, რომ ერთის მხრივ წახალისება ხდება ბიზნესის და მეორეს მხრივ მათ არ შეუძლიათ თავისუფალი კონკურენციის პირობებში განვითარება. თუმცა ყველაფერი ასეთი მარტივი არ არის, ამ ყველაფერს აქვს სოციალური ფონიც, საზოგადოება სიღარიბეს ებრძვის და შემოსავლის ზრდა, რა თქმა უნდა, ამ პრობლემას გარკვეულწილად უზრუნველყოფს, მაგრამ მთავარი პრობლემა იმაშია, რომ რა შედეგს მოიტანს ხელფასების ხელოვნური ზრდა, მაშინ როდესაც ეკონომიკის მარტივი თეორიაც კი ამბობს, რომ კონკურენტულ ბაზარზე წონასწორულ ფასს განსაზღვრავს მოთხოვნა-მიწოდება. წონასწორულ ფასში ამ შემთხვევაში მოიაზრება ხელფასი, რომელსაც შრომის ბაზარზე დამსაქმებელისა და საქმებულის ურთიერთშანხმების შედეგად დგინდება.

მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა შინაარსობრივად ძალიან რთული საკითხია და რიგი ფაქტორების გათვალისწინებას მოითხოვს. სხვადასხვა ქვეყნების, მაგალითიც არ იძლევა შეჯერებულ პასუხს, ვინაიდან უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება განვითარების რა ეტაპზე განსაზღვრავს ქვეყანა მინიმალურ ხელფას, როგორი იქნება მისი განაკვეთი, ამასთანავე მნიშვნელოვანია ის ძირითადი პრიორიტეტები რომელსაც ავითარებს ქვეყანა, მაგალითად ეკონომიკურად ძლიერი ქვეყნისთვის, რომელიც მიმზიდველ გარემოს ქმნის ადგილობრივი და უცხოელი ინვესტორებისთვის, ამასთანავე აქვს ძლიერი ინსტიტუციები ასეთი ტიპის ქვეყნისთვის მინიმალური ხელფასის „ტვირთი“ გაცილებით მცირეა. ამიტომ, თუ მინიმალური ხელფასის გაზრდის აუცილობლობის წინაშე აღმოჩნდება საქართველო აუცილებლად რაციონალურად უნდა შეაფასოს ძირითადი ეკონომიკური და სოციალური მაჩვენებლები, კონკრული მაჩვენებლით განისაზღვროს სავარაუდო რა გავლენას მოახდეს სხვადასხვა სექტორზე მინიმალური ხელფასის ზრდა.

ჰიპოთეზა. კერძო სექტორში მინიმალური ხელფასის ზრდა 250 ლარამდე (დარიცხული) გაზრდის ქვეყანაში უმუშევრობის დონეს.

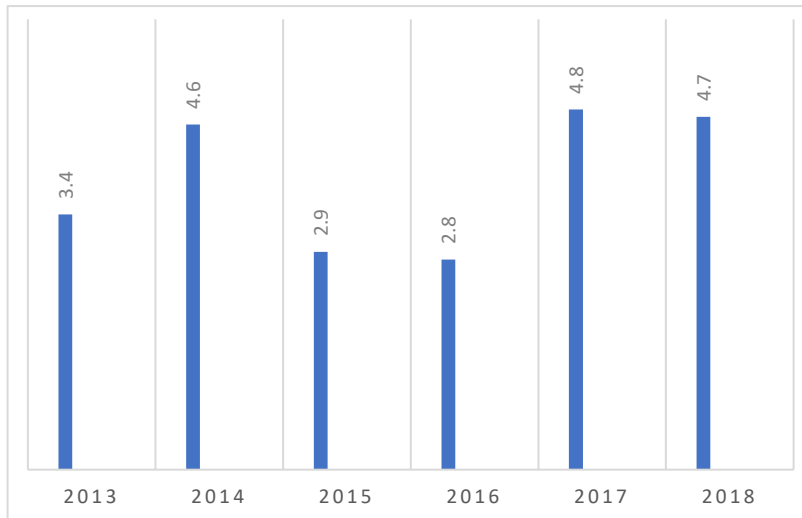
მიზანი. მოცემული ნაშრომის მიზანია მინიმალური ხელფასის გავლენის შეფასება სხვადასხვა სოციალურ-ეკონომიკურ მაჩვენებელზე. ასევე იმის ჩვენება, თუ რა ეფექტი ექნება კერძო სექტორში მინიმალური ხელფასის ზრდას 250 ლარამდე და შედეგი აისახება თუ არა უმუშევრობაზე.

ნაშრომის პრაქტიკული და თეორიული გამოყენება. მოცემული ნაშრომი გვთავაზობს სიღმისეულ ანაღზს რა სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები შეიძლება ახლდეს საქართველოში კერძო სექტორში მინიმალური ხელფასის ზრდას. კვლევა ჩატარებულია კონკრეტულ ინდუსტრიაზე, ამიტომ ყველაზე ზუსტი მონაცემებია თუ რა რეალური საფრთხეები არსებობს მინიმალური ხელფასის ზრდის შემთხვევაში. მოცემული ნაშრომით შეიძლება იხელმძღვანელონ როგორც ამ საკითხით დაინტერესებულმა პირებმა, ასევე იმ ადამიანებმა, რომლებსაც სურთ მინიმალური ხელფასის ხელოვნურად გაზრდა. მათთვის პროდუქტული იქნება ნაშრომში განხილული კვლევა, რათა ობიექტურად შეაფასონ საქართველოს შრომის ბაზარი და კერძო სექტორის სავარაოდო რეაგირება ფასის ქვედა ზღვრის განსაზღვრის შემთხვევაში.

თავი I - საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა

1.1 საქართველოს ეკონომიკური ზრდა და კერძო სექტორის როლი ეკონომიკურ ზრდაში.

მას შემდეგ, რაც საქართველომ დამოუკიდებლობა მოიპოვა, მისი ეკონომიკური პოლიტიკა სამ უმთავრეს პრინციპს ემყარება. პირველი პრინციპი ითვალისწინებს სწრაფ და ეფექტიან ეკონომიკური ზრდის უზრუნველყოფას, რაც განაპირობებს ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური პრობლემის გადაჭრას, სამუშაო ადგილების შექმნას და სიღარიბის დაძლევას. მეორე პრინციპი ემსახურება ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის ხელშემწყობი პოლიტიკის გატარებას, რომელშიც მოიაზრება მოსახლეობის თანაბრად ჩართვა ეკონომიკური განვითარების პროცესში, მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესება და საზოგადოების თითოეული წევრის კეთილდღეობა. მესამე ძირითად პრინციპს წარმოადგენს ეკონომიკური განვითარების პროცესში ბუნებრივი რესურსების რაციონალური გამოყენება, ეკოლოგიური უსაფრთხოების და მდგრადობის უზრუნველყოფა. აღნიშნული პოლიტიკის გატარებით მთავრობა უზრუნველყოფს საქართველოს ეკონომიკურ ზრდასა და განვითარებას. მოცემული პრინციპებიდან, ჩანს რომ საქართველოს ეკონომიკის მთავარი ამოცანა საზოგადოების სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება და ამ კუთხით პრობლემების აღმოფხვრაა. პირველ რიგში, რა თქმა უნდა იგულისხმება უმუშევრობა და სიღარიბის დაძლევა. თუმცა ძირითადი



ფიგურა 1

ეკონომიკური პრინციპების გათვალისწინებით საქართველო ათწლეულია უკვე უზრუნველყოფს მუდმივ ეკონომიკურ ზრდას. ეკონომიკური

მოცემულ გრაფიკზე (ფიგურა 1) წარმოდგენილია ბოლო 6 წლის მაჩვენებელი საიდანაც ირკვევა, რომ 2014-2016 წლის ეკონომიკური ზრდის შენელების შემდგომ საქართველო დაიწყო შედარებით სწრაფი ეკონომიკური ზრდა. 2017 წლის რეალური ზრდა დაფიქსირდა 4.8%, ხოლო 2019 წელს 4.7%. აღსანიშნავია ამ პერიოდში მთლიანი შიგა პროდუქტის სტრუქტურული ჩაშლა, წლებია პოზიციები ამ კონპონენტში გადანაწილებულია შემდეგნაირად: ვაჭრობა, მრეწველობა, ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობები, მშენებლობა და სხვა. 2018 წლის მონაცემებით აღნიშნულის პროცენტული მაჩვენებელი შესაბამისად ნაწილდება ასე - 17%, 17%, 10,2%, 9.3% და 46.5. საქართველოში ეკონომიკური ზრდის ძრითად მამოძრავებელ ძალას რეალური წმინდა ექსპორტი და ინვესტიციები წარმოადგენს.

საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის მონაცემებით საქართველოს მთლიანი შიგა პროდუქტის მოცულობა გასულ წელს 16.2 მილიარდი აშშ დოლარი იყო. მოცემული მაჩვენებელი 2015 წლიდან მზარდია, თუმცა ჩამორჩება 2014 წლის მაჩვენებელს. ანალოგიური ტენდენციით ხასიათდება მშპ ერთ სულზე მაჩვენებელი.

	2014	2015	2016	2017	2018
მშპ მიმდინარე ფასებში, მილიარდი აშშ დოლარი	16.5	14.0	14.4	15.1	16.2
მშპ მიმდინარე ფასებში, მილიარდი აშშ დოლარი	4 438.3	3 754.9	3 857.3	4 046.8	4 345.5

ცხრილი 1საქსტატი

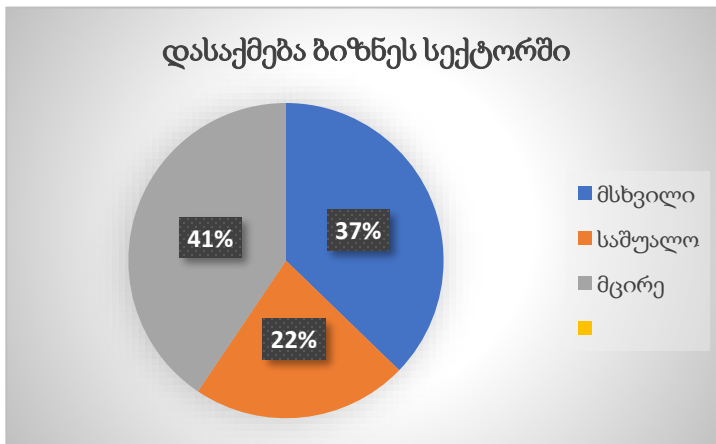
თუმცა თუ გავითვალისწინებთ ქვეყანაში არსებულ ინფლაციას, 2014 წელს ეროვნულ ვალუტაში გამოსახული მშპ გაცილებით მეტია ვიდრე 2018 წელს. შესაბამისად - მშპ - 29.2 მლრდ. ლარი (2014) ; 41.1 მლრდ. ლარი (2018).

რა თქმა უნდა, მნიშვნელობანია თითოეული მონაცემის განხილვა საკუთარ თავთან შედარებით, თუმცა თანამედრვე სამყაროში გაცილებით ფასეულია რამდენად კონკურენტულ უპირატესობას განიჭებს ესა თუ ის შედეგი. მაგალითად, მსოფლიო ბანკის 2017 წლის მონაცემებით საქართველოს მშპ ერთ სულზე (PPP) 186 ქვეყნიდან 109 ადგილზეა. რეგიონში კი მხოლოდ სომხეთს უსწრებს. საქართველო (4057\$), სომხეთი (3 937\$), აზერბაიჯანი (4132\$), თურქეთი (10 546\$), რუსეთი (10 743\$).

საქართველოს ეკონომიკურ ზრდაში უმთავრესი წილი უჭირავს კერძო სექტორს. ყოველწლიურად იზრდება ბიზნესის ბრუნვა, მხოლოდ გასულ 2018 წელს ბიზნესის ბრუნვა წინა წელთან შედარებით გაიზარდა 19.5 % -ით. ასევე ბიზნესის გამოშვებული პროდუქცია 10.5 % - ით აღემატებოდა წინა წლის მაჩვენებელს.

	2014	2015	2016	2017	2018
ბრუნვა, მილიარდი ლარი	50.1	57.0	64.1	71.7	85.5
გამომშვებული პროდუქცია, მილიარდი ლარი	26.1	30.0	34.2	38.2	40.9

ამასთანავე ყოველწლიურად იზრდება კერძო სექტორში დასაქმებული ადამიანთა რაოდენობა. 2018 წელს 3.7%-ით ზრდა იყო წინა წელთან შედარებით, რაც საბოლოო ჯამში 660 000-ზე მეტ დასაქმებულ ადამიანს ითვლის. 2018 წელს სულ დასაქმებული იყო 1 694.2 ათასი. აღნიშნული მონაცემების საფუძველზე ბიზნესში დასაქმებული ადამიანების ხვედრითი წილი მთლიან დასაქმებულებში წარმოადგენს დაახლოებით 38.9%-ს. მოცემული მონაცემების მარტივი ანალიზის ფონზეც თვალსაჩინოა რამდენად აქტიურადაა ჩართული კერძო სექტორი ეკონომიკურ ზრდაში.



ფიგურა 2 საქსტატი

მნიშვნელოვანია ბიზნეს სექტორის აქტივობა საწარმოთა ზომის კრილში. წვლილი ბიზნეს სექტორის გამოშვების ზრდაში 2018 წელს შემდეგნაირად გადანაწილდა 3.2% მცირე, 3.4% საშუალო, ხოლო 4.0% მსხვილი. ასევე,

თვალსაჩინოა ის ფაქტი, რომ ყველაზე მეტი ეკონომიკურად აქტიური ადამიანი ბიზნეს სექტორში მცირე ბიზნესებზე მოდის (41%), საშუალო(22%), მსხვილი (37%). საყურადღებოა რომ მცირე ბიზნესში ყველაზე მეტი დასაქმებული ადამიანია, თუმცა გამომდინარე იქედან რომ მსხვილი და საშუალო ბიზნესები

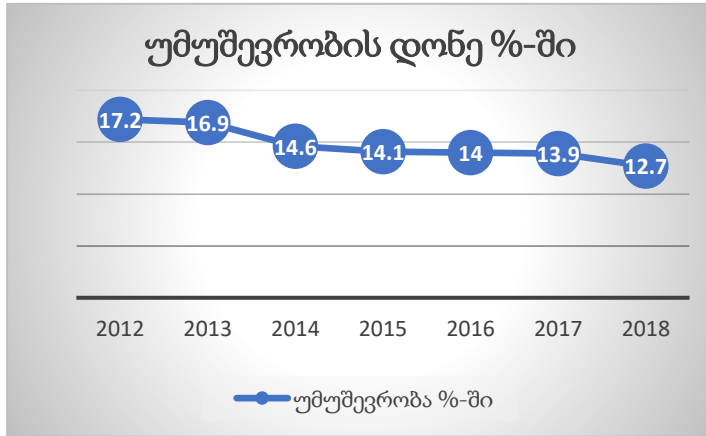
რესურსებში უფრო მოქნილია მათი ყოველწლიური მაჩვენებელი ბიზნესის გამოშვების ზრდაში აღემატება მცირე ბიზნესების მაჩვენებელს.

მსოფლიოში არსებობს სხვადასხვა ინდექსები რომელიც წარმოდგენას გვიქმნის თუ რა სოციალური, ეკონომიკური თუ პოლიტიკური ფონია ამა თუ იმ ქვეყანაში. რა თქმა უნდა, ამ ინდექსებით ხელმძღვანელობს ნებისმიერი უცხოელი, როდესაც სურს საქართველოს შესახებ რაიმე ინფორმაცია მოიპოვოს. ამ შემთხვევაში, ყველაზე მთავრი რითაც შეილძლება „თავი მოვიწონოთ“ ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსი და ბიზნესის კეთების სიმარტივეა. ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსიში საქართველოს მე-16 ადგილი უკავია, ხოლო ბიზნესის კეთების სიმარტივით მე-6 ადგილზეა მსოფლიოში. თუმცა, საქართველოსთვის მთავარ გამოწვევად კვალვ რჩება შრომის ბაზარზე არაკვალიფიციური კადრის სიჭარბე, რაც ბიზნესის კეთების სიმარტივის შემაფერხებელ ფაქტორებში მეორე ადგილზეა.

აღსანიშნავია რომ სახელმწიფო აქტიურდ არის ჩართული მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარების პროცესშია. ქვეყანაში არსებობს არერთი სახელმწიფო გრანტი, პროგრამა „აწარმოე საქართველო“, რომლებიც ემსახურებიან კერძო სექტორის განვითარებას და გამოცოცხლებას. თუმცა მნიშვნელოვანია დავინახოთ რომ თავისუფალი კონკურენციის პირობებში ბიზნეს სექტორის ზრდა გარდაუვალია, რაც საბოლოო ჯამში ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდაზეც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს. დღეს საერთაშორისო კვლევებიდან, რეკომენდაციებიდან ჩანს რომ თუ რამე იზიდავს უცხოელს საქართველოში ბიზნესი აკეთოს ნაკლები რეგულაციები და მეტი მოქნილობაა. თუმცა მაკროეკონომიკური გარემო და პოლიტიკური არასტაბილურობა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება. ქვეყანა ვერ სთავაზობს მათ ძლიერ ინსტიტუციებს, გამართულ ინფრასტრუქტურას და იმ ძირითად პირობებს რამაც შეიძლება ინვესტორი დააინტერესოს. ამიტომ ნებისმიერი რეგულაციის

შემოდების დროს გასათვალისწინებელია რა გავლენას მოახდენს ის ეკონომიკის მთავარ მამოძრავებელ ძალაზე, ამ შემთხვევაში ბიზნეს სექტორზე.

1.2 დასაქმება და უმუშევრობა

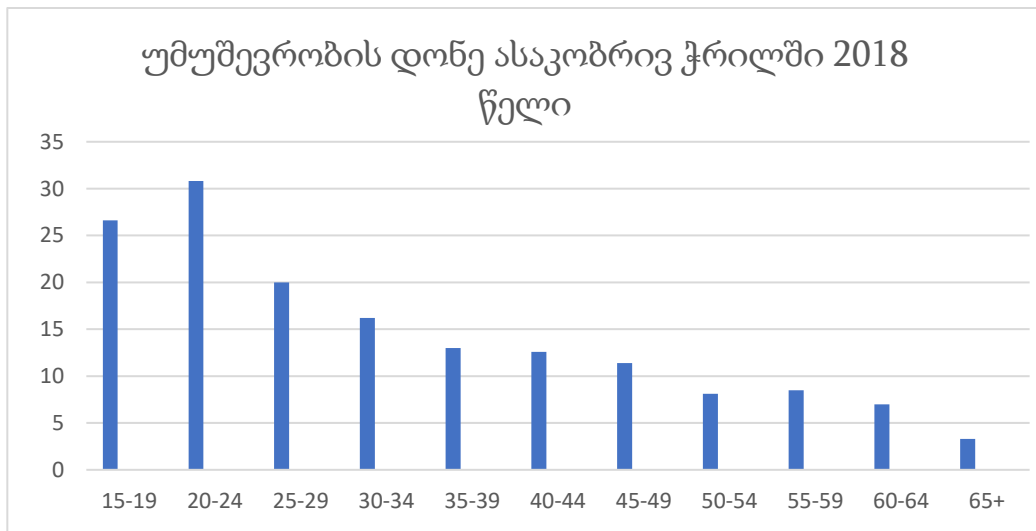


ფიგურა 3 საესტატი

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით თუ ვიხელმძღვანელებთ საქართველოში უმუშევრობის დონე ყოველწლიურად მცირდება.

უმუშევრობის დონის შემცირება ერთმნიშვნელოვნად განპირობებულია ეკონომიკის ზრით, რაც ზრდის მოთხოვნას სამუშაო

კადრზე. 2018 წლის მონაცემებით საქართველოში 1 939 900 ეკონომიკურად აქტიური ადამიანია, მათგან 1 694.2 ათასი დასაქმებულია , ხოლო უმუშევარია 245.7 ათასი , რაც ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის 12.7 %.



ფიგურა 4 საესტატი

უმუშევრობის დონე ასაკობრივ ჯგუფში რომ განვიხილოთ, საქართველოში ერთ-ერთ გამოწვევად რჩება ახალგაზრდების დასაქმება. გამომდინარე იქედან რომ ისინი შედეგით ნაკლებად კვალიფიციურნი არიან მათთვის ძნელად მოიპოვება სამსახური, რომელიც მათ მთხოვნებს მოერგება. ისიც გასათვალისწინებელია რომ ამ პერიოდში სწავლას უფრო დიდ დროს უთმობენ და შესაბამისად ნაკლები დრო, მონდომება აქვთ რომ დასაქმდნენ. 20-24 წლის ახალგაზრდებში უმუშევრობა 30 %-საც კი ცდება.

ასევე უმუშევრობის ზოგადი სტატისტიკა სრულიად არ ასახავს იმ ადამიანთა მდგომარეობას რომლებიც არაფორმალურად არიან დასაქმებულები, მაგალითად როგორციაა მიძები, დამხმარე მუშახელი და ა.შ. რეალურად ყველაზე დიდი პრობლემა თუნდაც ხელფასების მხრივ სწორედ ამ სეგმენტზე მოდის. 2017 წელთან შედარებით თვითდასაქმებულთა რიცხვი 2.3% არის გაზრდილი.

არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში, 2017-2018					
	ქალი	კაცი	ქალაქი	სოფელი	სულ%
2017 წელი	29.2	37.9	33.2	35.8	33.9
2018 წელი	29.8	41.5	34.6	40.0	36.2

ფიგურა 5 საქსტატი

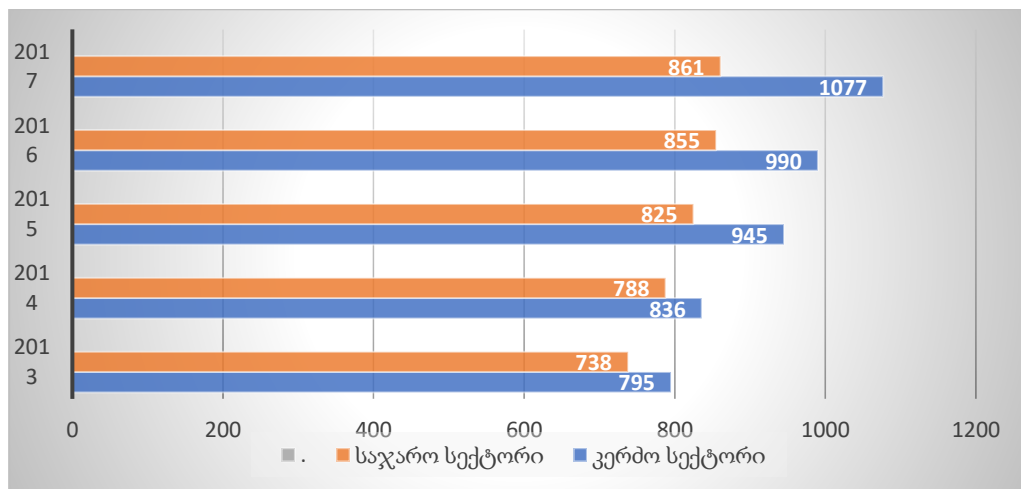
საერთო ჯამში , უმუშევრობის დონით საქართველო ევროკავშირის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს 2-ჯერ აღემატება. ამასთანავე , ამერიკის „ეროვნულ- დემოკრატიული ინსტიტუტის“ (NDI) მიერ ბოლო წლის (2018) კვლევით, გამოკითხულ მოსახლეობათა 51% პროცენტი „სამუშაო ადგილებს“ და „სიღარიბეს“ თვლის ქვეყნის მთავარ პრობლემად. ფაქტია ქვეყანას კიდევ

ბევრი ეფექტური პოლიტიკის გატარება დასჭირდება, რომ ამ მხირვ მდგომარეობა გამოსწორდეს და ქვეყანა განვითარებულ ერებს დაეწიოს. (დაკვეთით, 2018 წლის მარტი)

1.3. საშუალო ხელფასი, საარსებო მინიმუმი და საარსებო შემწეობა.

მინიმალური ხელფასის სოციალური შინაარსიდან გამომდინარე მას შირად უკავშირებენ ქვეყანაში არსებულ საშუალო თვიურ ხელფასს და საარსებო მინიმუმს. საქართველოში არსებული ეკონომიკის ზრდა დადებითად აისახება საშუალო თვიურ ნომინალურ ხელფასზე და მუდმივად მზარდი მაჩვენებელი აქვს. 2018 წელს მისი მაჩვენებელი 1124 ლარი დაფიქსირდა. ხელფასების ყველაზე მაღალი ანაზღაურება საფინასო სექტორშია, ხოლო ყველაზე დაბალი განათლებაში. ამასთანვე კერძო სექტორში დასაქმებული ადამიანების ხელფასი გაცილებით მაღალია ვიდრე სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულების.

სახელმწიფო და არასახელმწიფო დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასი, ლარი



ფიგურა 6 საქსტატი

თუმცა მოცემული ინფორმაცია ქვეყანაში არსებულ რეალურს სურათს სრულად მაინც ვერ ასახავს. შემოსავლის უთანაბრო განაწილება ერთ-ერთი

მთავარი პრობლემაა, ამასთანავე სტატისტიკაში შეყვანილი არ არის იმ ადამიანების ხელფასები რომლებიც არაფრომალურ სექტორში არიან დასაქმებულნი, მათი რიცხვი კი საკმაოდ დიდია.

მინიმალური ხელფასის მომხრეთა დიდი ნაწილისთვის მინიმალური ხელფასის მთავარი ამოცანა არის ადამიანებს ჰქონდეთ საარსებო მინიმუმზე მეტი შემოსავალი, რათა სიღარიბე შედარებით უფრო დაძლევადი გახდეს. საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის ინფორმაციით დღეს საქართველოში შრომისუნარიანი მამაკაცის საარსებო მინიმუმი 190 ლარია, ხოლო საშუალო ოჯახის საარსებო მინიმუმი 318 ლარი. (საარსებო მინიმუმი, 2019 წლის მაისი) საარსებო მინიმუმი ეს არის ფულად ერთეულში გამოსახული მაჩვენებელი, რომელიც აუცილებელია შრომისუნარიანი ადამიანის ნორმალური ფუნქციონირებისთვის. სხვა სიტყვებით, საარსებო მინიმუმი ზრვარი საშუალო ფენასა და სიღარიბეს შორის. დღეს საქართველოში სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვარს ქვევით მყოფი მოსახლეობის წილი 20.1 % - ია. გამომდინარე აქედან, სიღარიბის მაჩვენებელს წარმოადგენს საარსებო მინიმუმის ზღვარი, რომლის ქვევით ადამიანი უკვე ღარიბ მოსახლედ ითვლება. რა თქმა უნდა , სიღარიბე თავისთავად ვერ წარმოიშობება მას განაპირობებს შემოსავლის უთანაბრობა. დარგის მცოდნე სპეციალისტები ხშირად აღნიშნავენ რომ დღეს სახელმწიფოს მთავარი ამოცანა სწორედ სიღარიბის დაძლევა უნდა იყოს და ამის ფონზე მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესება. ამასთან მიმართებით კი მათი აზრით სახელმწიფომ უნდა გაატაროს შემდეგი ღონისძიებები:

1. უნდა მოხდეს ქვეყანაში მოსახლეობის ზუსტი აღწერა, განისაზღვროს ღარიბი და დატაკი მოსახლეობის წილი.

2. უნდა განისაზღვროს პენსიების და შემწეობების მინიმალური რაოდენობა.

3. უნდა მოხდეს შრომის ანაზღაურების მინიმალური რაოდენობის განსაზღვრა (მინიმალური ხელფასი).

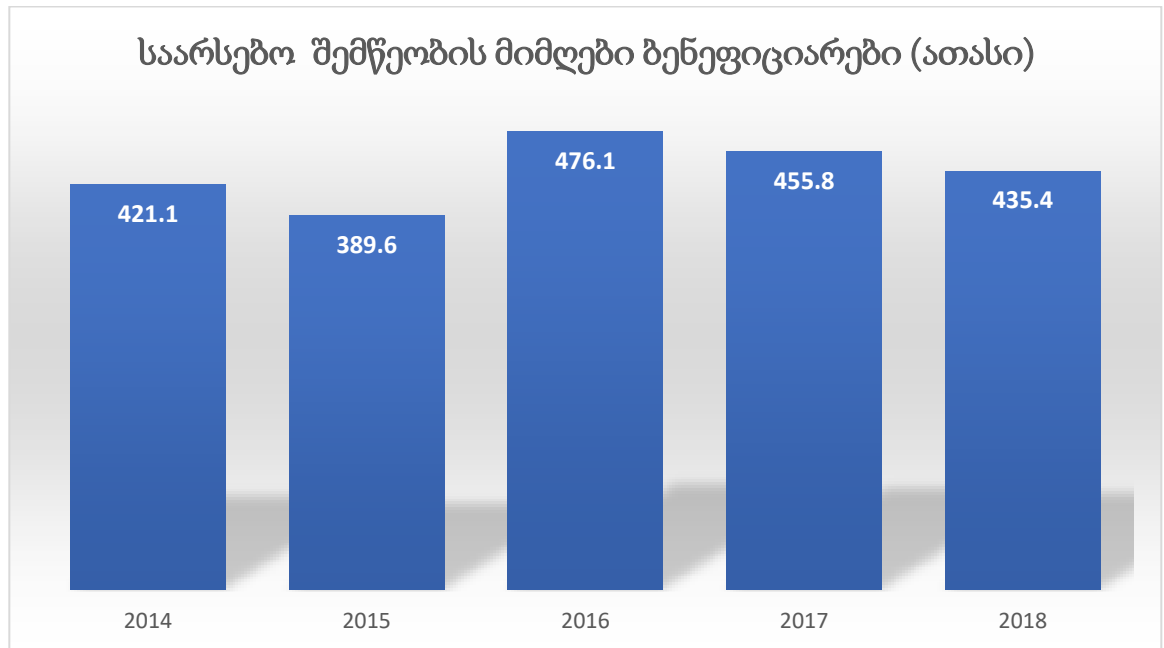
4. გადასახადისგან უნდა გათავისუფლდეს ის შემოსავალი, რომელიც საარსებო მინიმუმს ქვევითაა. (დაუბეგრავი მინიმუმი).

როგორც ჩანს, იმ პრიორიტეტებს შორის რამაც უნდა უზრუნველყოს ქვეყანაში სიღარიბის დაძლევა ერთ-ერთი მთავარი ადგილი უჭირავს მინიმალურ ხელფასს. თუმცა მინიმალური ხელფასის ზრდის პრაქტიკაში დანერგვის ეკონომიკური ეფექტის განხილვა მინიმალური ხელფასის ეფექტიანობის მთავარ ინდიკატორს წარმოადგენს.

აღსანიშნავია, რომ სიღარიბის მაჩვენებელთა მიმართებით, ბოლო პერიოდში ყველაზე საყურადღებო კვლევა გაეროს ბავშვთა ფონდმა გამოაქვეყნა, „მოსახლეობის კეთილდღეობის კვლევის“ შედეგების მიხედვით ბოლო 2 წლის განავლობაში შენელებული ეკონომიკისა და გაზრდილი უმუშევრობის ფონზე სიღარიბის მაჩვენებელი გაზრდილია და ყოველი მეხუთე ბავშვი კი უკიდურეს გაჭირვებაში ცხოვრობს. ხოლო ღარიბ შინამეურნეობებში ბავშვების რაოდენობა გაზრდილია 26.8%-დან 31.6%-მდე. (Key demographic indicators, 2018) აღნიშნული, კიდევ უფრო მეტად ამყარებს რწმენას რომ ქვეყნის უპირველესი გამოწვევა სიღარიბის დაძლევაა, ამ მხრივ კი ყველაზე მნიშვნელოვანია ეფექტური ეკონომიკური პოლიტიკის გატარება, რათა უფრო მეტი ადამიანი გახდეს ეკონომიკურად აქტიური და თვითონვე უზრუნველყონ არსებობისთვის აუცილებელი პირობები და მეტიც.

საქართველოში სოციალური ფონის შესაფასებლად ერთ-ერთი ინდიკატორად შეიძლება გამოვიყენეთ ასევე ფულადი სოციალური დახმარების რაოდენობა. თანამედროვე განმარტებით სოციალური პაკეტი არის ყოველთვიური სახელმწიფო გასაცემელი, რომელსაც ღებულობს საქართველოს მოქალაქეთა გარკვეული კატეგორია, რომლებსაც საარსებო

მინიმუმზე ნაკლები შემოსავალი აქვთ. 2018 წლის სოციალური მომსახურების სააგენტოს ოფიციალური მონაცემებით 435 400-მდე ადამიანი იღებს სოციალურ დახმარებას, მათგან 140 000 ბავშვია. აღსანიშნავია რომ მოცემული საგრძნობლად აღემატება 2014-2015 წლის მონაცემებს თუმცა ჩამორჩება 2016-2017 წლის მონაცემებს.



ფიგურა 7 სოციალური მომსახურების სააგენტო

1.4. საქართველოს შრომის კოდექსი და მინიმალური ხელფასი

არერთი ადგილობრივი თუ საერთაშორისო კვლევიდან ჩანს რომ საქართველოში არც ისე კარგი სოციალურ-ეკონომიკური გარემოა. ქვეყანაში უდიდეს გამოწვევად რჩება სიღარიბის დაძლევა, რაც აუცილებლად უმუშევრობის შემცირების კვალდაკვალ უნდა მოხდეს. მას რომ სამუშაო პირობები გამართული არაა, შრომითი დავების რაოდენობაც მოწმობს, განსაკუთრებით მაჩვენებელი გაზრდილია ბოლო წლების განმავლობაში. გამომდინარე აქედან, დამსაქმებლებიდან „თავდასაცავად“ , რათა არ მოხდეს დასაქმებულების ექსპლუატაცია, დღეს ეკონომიკურ და პოლიტიკურ წრეებში მინიმალური ხელფასის გაზრდა ერთ-ერთი განხილვადი საკითხი გახდა.

თუმცა უშუალოდ რამდენი უნდა იყოს მინიმალური ხელფასი და რა კრიტერიუმით უნდა განისაზღვროს შეჯერებული აზრი არ არსებობს.

როგორც წესი, საქართველოში შრომითი ურთიერთობებს აწესრიგებს საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, რომელშიც განსაზღვრულია მხარეთა შორის ურთიერთობების წარმოშვების თავისებურებანი თავისუფალი ნების გამოხატვის პირობებში, კოდექსი ითვალისწინებს ასევე შრომის ანაზღაურების დროს, ადგილს, დაქვითვის მეთოდს, თუმცა იგი არ განსაზღვრავს ანაზღაურების მინიმალურ რაოდენობას. (კოდექსი, საქართველოს ორგანული კანონი, მუხლი 2). ერთადერთი დოკუმენტი რომელიც განსაზღვრავს ქვეყანაში, კერძო სექტორში, დასაქმებულთა მინიმალურ ხელფასს არის საქართველოს პრეზიდენტის მიერ 1999 წლის N351 ბრძანება, რომელშიც მინიმალურ ხელფასის ოდენობად განსაზღვრულია 20 ლარი, (შევარდნაძე, 1999 წლის, 4 ივნისი) რაც დღეს არსებულ საარსებო მინიმუმზე გაცილებით დაბალია. თუმცა არც ერთ სტატისტიკური მონაცემით არ დასტურდება რომ დღეს საქართველოში შრომის ფასი თვეში 20 ლარი ან მიახლოებულია, ამიტომ ქვეყანაში არსებულ მინიმალურ ხელფასს არანირი შინაარსობრივი და არც პრაქტიკული დატვირთვა არ აქვს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განმარტებით მინიმალური ხელფასი შეიძლება განისაზღვროს, როგორც შრომის მინიმალურ ანაზღაურებად რომელსაც დამქირავებელი უხდის დაქირავებულს შესრულებული შრომის სანაცვლოდ ან გაწეული მომსახურების ასანაზღაურებლად გარკვეული პერიოდისთვის. მარტივად რომ ვთქვათ, მინიმალური ხელფასი არ არის სამსახურის გარანტია, ის მხოლოდ იმის გარანტიაა რომ ვინც მიიღებს სამსახურს მინიმუმ ამდენი (ქვეყნების შესაბამისად) ხელფასი ექნება. პირველად მინიმალური ხელფასი 1894 წელს

ახალ ზელანდიაში შემოიღეს გამომდინარე შემდგომ ავსტრალიის და შემდგომ დიდ ბრიტანეთში.

საქართველოში ყოველთვის აქტუალური იყოს შრომის ფასი და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმები, გამომდინარე რიგი სოციალური და ეკონომიკური პრობლემებიდან. თუმცა, ფაქტია, ბოლო პერიოდში შრომითი პირობები და შრომის ფასის განსაზღვრა ბევრად აქტუალური გახდა, რაც შეიძლება განპირობებული იყოს იმით რომ საქართველოს და ევროპას შორის დღითიდღე იზრდება ურთიერთობები, ამ მხრივ აღსანიშნავია საქართველოსა და ევროპის კავშირს შორის ასოცირების ხელშეკრულება, რომელიც ითვალისწინებს, მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზრის და სოციალური უსაფრთხოების სისტემის გაუნჯობესებას, ასევე შრომის ბაზართან დაკავშირებით აქტიური ზომებისა და ეფექტიანი დასაქმების სერვისების ხელშეწყობას. (შეთანხმება) აღნიშნულმა კიდევ ურო გაზარდა საზოგადოების ინტერესი ევროპაში შრომის ბაზარზე არსებულ სტანდარტების მიმართ. აღსანიშნავია რომ ევროპის კავშირის 28 ქვეყნიდან 22- ში უკვე არის განსაზღვრული მინიმალური ხელფასი. ეს ქვეყნებია: სლოვენია, სლოვაკეთი, ჩეხეთი, დიდი ბრიტანეთისა და ჩრ. ირლანდიის გაერთიანებული სამეფო, რუმინეთი, ნიდერლანდები, პოლონეთი, პორტუგალია, ლუქსემბურგი, მალტა, ლიტვა, ლატვია, ესტონეთი, უნგრეთი, ირლანდია, საფრანგეთი, საბერძნეთი, ხორვატია, ბელგია, ბულგარეთი, ესპანეთი, გერმანია.

მინიმალური ხელფასის რაოდენობა ყველა ქვეყანაში განსხვავებულია. გამომდინარე იქედან რომ მინიმალური ხელფასის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია კონკრეტულ ქვეყანაში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური ნორმატივები, ფასები, მოქალაქეთა მსყიდველობითი უნარი, მოთხოვნილებები და ცხოვრების ტრადიციული წესი.

მსოფლიოში მშრომელთა უფლებებს არაერთი კონვენცია იცავს, მათ შორის მინიმალურ ხელფასთან მიმართებით აღსანიშნავია #131-ე კონვენცია, ვინაიდან იგი ითვალისწინებს მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის კრიტერიუმებს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 131-ე კონვენციით ჩამოყალიბდა მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის 6 ძირითადი კრიტერიუმი:

1. მოსამსახურისა და მისი ოჯახის მოთხოვნილებები

2. ქვეყანაში ხელფასების საერთო დონე

3. ცხოვრების ღირებულება

4 სოციალური უზრუნველყოფა და დახმარება

5 სხვადასხვა სოციალური ჯგუფების შედარება

6 ეკონომიკური ხასიათის ფაქტორები, მაგალითად როგორცაა შრომის ნაყოფიერება და დასაქმების დონე. (C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), 29 Apr 1972)

აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირება, რა თქმა უნდა, საქართველოში ჯერ არ მომხდარა.

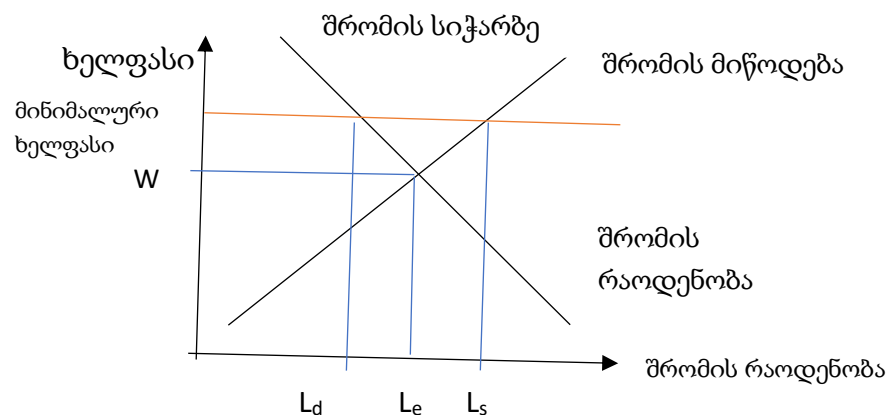
მინიმალური ხელფასი მხოლოდ #131-ე კონვენციით არ რეგულირდება, მსოფლიოში არსებობს არაერთი მეთოდოლოგია მინიმალური ხელფასის განსაზღვრად , მათ შორის მსოფლიო ბანკის მიერ შემუშავებულიც. მსოფლიო ბანკის რეკომენდაციით მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის ერთ-ერთი კრიტერიუმი არის ქვეყანაში არსებული საშუალო ხელფასი. თუ კატეგორიზაციას მოვახდენთ არსებული შეიძლება გადანაწილდეს შემდეგნაირად:

მინიმალური ხელფასი	საშუალო მინიმალური ხელფასისი %	საქართველოს შემთხვევაში (2018- 1124ლ)
დაბალი	20% ან ნაკლები	225 ლარი
საშუალო	30-39%	337 ლარი
მაღალი	40-49%	450 ლარი
ძალიან მაღალი	50-ზე ზევით	562 ლარი

ასევე მსოფლიო ბანკის რეკომენდაციით გასათვალისწინებელია მოთხოვნის ელასტიურობა , რამდენად იცვლება მოთხოვნა ხელფასის ზრდის კვლადაკვალ დაბალკვალიფიციურ კადრზე, თუ მოთხოვნა ძალიან სენსიტიურია ხელფასის ცვლილებასთან მიმართებით, მაშინ იგი გამოდევნის დაბალკვალიფიციურ კადრს ბაზრიდან და გამოიწვევს უმუშევრობას. (RUTKOWSKI, July 1, 2003) .

1.5 მინიმალური ხელფასის ეკონომიკური არსი.

ხელფასი სამუშაოს საფასურია რომელსაც გასწევს ადამიანი დროის გახრკვეული პერიოდში.



იმას თუ რამდენი უნდა იყოს ხელფასის რაოდენობა თავისუფალი ბაზრის პირობებში განსაზღვარს მოთხოვნა - მიწოდება. ანუ , შრომის ბაზარზე ხელფასი არის ის მაჩვენებელი რომელიც მოთხოვნა-მიწოდებას აწონასწორებს.

მაგრამ რა ხდება მაშინ როდესაც სახელმწიფო ერევა წონასწორული ფასის დადგენაში და ხელოვნურად ცდილობს შრომის ფასი გაზარდოს, საზოგადოების გარკვეული ნაწილის „გულის მოსაგებად“. აღნიშნულთან დაკავშირებით ყველაზე გავრცელებული და პრაქტიკული მაგალითი აქვს განხილული ჰარვარდის უნივერსიტეტის პროფესორს - გრიგორი მენქიუს თავის წიგნში „ეკონომიკის პრინციპები“. (მენქიუ, 2008) თუ შრომის ფასი იზრდება კონკრეტულ სამუშაოზე ამ შემთხვევაში უფრო მეტი ადამიანი თანახმა დაიწყოს მუშაობა ამ ადგილზე, მაგრამ გაცილებით ნაკლებ დამსაქმებელს სურს ან რესურსი არ გააჩნია დასაქმებულს გადაუხადოს გაზრდილი გასამრჯელო. შესაბამისად იზრდება მოთხოვნა გარკვეულ სამუშაოზე ამის პარალელურად კი მცირდება დამსაქმებლების მხრიდან სამუშაო ადგილების მიწოდება რაც იწვევს ბაზარზე შრომის სიჭარბეს, რისგანაც გამომდინარეობს უმუშევრობა. თუმცა კაცობრიობის განვითარების გარკვეულ ეტაპზე „საჭირო“ გახდა ეკონომიკის ამ მარტივი პრინციპი უგულველყოთ და მინიმალური ხელფასი ხელოვნურად განესაზღვრათ. იმასთან დაკავშირებით რა სავარაუდო შედეგები შეიძლება მოჰყვეს მინიმალური ხელფასის ზრდას ეკონომისტებს შეჯერებული აზრი ჯერ კიდევ არ აქვთ. მსოფლიო პრატიკაც სხვადასხვას ამბობს, ამიტომ მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნისთვის საკმაოდ რთულია და რიგი გამოცდილებების და რეკომენდაციების გათვალისწინებით უნდა მოხდეს, თუ მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის აუცილებლობა დადგა.

1.6 საქართველოს ძირითადი გამოცდილებები მინიმალურ

ხელფასთან მიმართებით.

საქართველოს დიდი გამოცდილება არ აქვს მინიმალურ ხელფასთან მიმართებით, თუმცა აღსანიშნავია 2015 წლის შემთხვევა და „პუმა“ ადიდასის“ „ნაკის „ წარმომადგენლების მიერ საქართველოსთვის გაცემული რეკომენდაცია, სადაც საუბარია სამკერვალო სექტორში მინიმალური

ხელფასის გაზრდაზე , რათა არ მოხდეს აღნიშნულ სექტორში მშობელთა ექსპლუატაცია. (FLA, 2015) გარდა ამისა ბოლო პერიოდში ქვეყნის შიგნით გახშირდა მინიმალური ხელფასის გაზრდის სხვადასხვა კამპანიები. მაგალითად, შეიქმნა სამოქალაქო მოძრაობა „არა მონობას“ , რომლებმაც მიმდინარე წლის მაისში პარლამენტში შეიტანეს ინიციატივა მინიმალური ხელფასის გაზრდის მოთხოვნით. მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით გასულ წელს მოქალაქე მაკა მინდიაშვილის მიერ მომზადდა საკანონმდებლო ინიციატივა რომელიც შრომის კოდექსში ცვლილებებს და მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას 900 ლარის ოდენობით ითვალისწინებდა, რაც არსებული მდგომარეობით დასაქმებულისთვის საათში მინიმუმ 5 ლარით ანაზღაურებას ნიშნავს. აღნიშნული რომ საკმაოდ არარეალურია საქართველოს ეკონომიკისთვის, თავად პროფკავშირებიც აღნიშნავენ და მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას მხოლოდ 400-500 ლარით მოითხოვენ. მინიმალური ხელფასის 500 ლარით განსაზღვრასთან დაკავშირებით ინიციატივა შევიდა პარლამენტში 2019 წლის 7 მაისს, რომელიც მოამზადა დეპუტატმა ბექა ნაცვლიშვილმა და დამუკიდებელმა პროფესულმა კავშირმა „სოლიდარობის ქსელი“ , „ერთობა 2013“, საზოგადოებრივი მაუწყებლის პროფესიული კავშირთან და სოციალურ მუშაკთა გაერთიანებასთან თანამშრომლობით. აღნიშნული ინიციატივა ითვალისწინებს შემდეგ პუნქტებს: გამოიყოს მოსამართლეთა დამატებითი რაოდენობა რათა შრომითი დავების არ იყოს დროში გაწელილი პროცესი და მაქსიმუმ 3 თვე გაგრძელდეს, ასევე შემცირდეს სამუშაო საატები და განისაზღვროს ზეგანაგვეთური და საათობრივი ანაზღაურება, თვიური მინიმალური ხელფასი განისაზღვროს 500 ლარი დარიცხული, რაც ხელზე ასაღებ 400 ლარს წარმოადგენს. მიიღებს თუ არა პარლამენტი ამ ინიციატივას ჯერ-ჯერობით ცნობილი არ არის , თუმცა საზოგადოების მხრიდან საკმაოდ პოზიტიური გამოხმაურება მოჰყვა, ინიციატივას ემხრობიან პროფკავშირები და მინიმალური ხელფასის

გაზრდისთვის სხვადასხვა ღონისძიებებს აანასობენ. სავარაუდოა, რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდა უახლოეს მომავალში ქვეყნის მთავარი სოციალურ-ეკონომიკური გამოწვევა გახდება.

საბოლოოდ, მიღებული სტატისტიკური და თეორიული ინფორმაციის ფონზე საქართველოში შემდეგი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემები იჩენს თავს:

- ქვეყნის ეკონომიკა იზრდება და ვითარდება, თუმცა ისე ნელა რომ ჯერ კიდევ საკმაოდ ჩამოვრჩებით განვითარებულ ქვეყნებს.
- საქართველოში ეკონომიკის ძირითადი მამოძრავებელი წყარო არის კერძო სექტორი, მათ მიერ გამოშვებული პროდუქცია/მომსახურება. კერძო სექტორს ასევე დიდი წვლილი აქვს დასაქმებულთა რიცხვში, და ყოველწლიურად ზრდის მოთხოვნას შრომაზე. ყველაფერი ეს ხდება თავისუფალი ბაზრის პრინციპებიდან გამომდინარე და შესაბამისად, ის თუ რა გავლენა ექნება ფასის ქვედა ზრდის დაწესებას საკმაოდ პრობლემური საკითხია.
- აღსანიშნავია, რომ საქართველოს განვითარების პროცესში სიღარიბე და უმუშევრობა ერთ-ერთი ფუნდამენტური შემაფერხებელი ფაქტორია.
- ასევე, შრომის ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს ადამიანების ეფექტურ დასაქმებას.

თავი II - ლიტერატურის მიმოხილვა

2.1 ძირითადი მიგნებები და ეკონომიკური თეორიები

ეკონომიკის მარტივი თეორიები ამბობს, რომ თუ პროდუქტის ფასი იზრდება მაშინ ადამიანები ცდილობენ რომ უფრო მცირე რაოდენობით მოიხმარონ ეს პროდუქტი. კონკურენტულ ბაზარზე ეს თეორია ძალიან კარგად მუშაობს, მაგრამ რა ხდება მაშინ როდესაც საკითხი ეხება შრომის ბაზარს და უშუალოდ ადამიანს? ამ შემთხვევაშიც შეგვიძლია ვთქვათ რომ ბაზარი დაარეგულირებს შრომაზე მოთხოვნას, მიწოდებას და განსაზღვრავს წონასწორულ ფასს, რაშიც ამ შემთხვევაში ხელფასი მოიაზრება? რეალურად ეკონომისტებში ამ კითხვაზე შეჯერებული პასუხი არ არსებობს, საერთაშორისო პრაქტიკებიც ორაზროვანია, ამიტომ დებატები მინიმალური ხელფასის სავარაუდო შედეგებზე არასდროს წყდება.

ეკონომისტთა ნაწილს რომელთაც უფრო ლიბერალური მიდგომები აქვთ ამა თუ იმ პოლიტიკის მიმართ ფიქრობენ რომ სახელმწიფოს ზედმეტი ჩარევა შეანელებს შრომის ბაზრის და ზოგადად ეკონომიკის განვითარებას, მათ შორის შეაფერხებს ინვესტიციებს და ბიზნესმენებს „მოუკლავს სურვილს“ აკეთონ თავიანთი საქმე და მეტიც გააფართოვონ კიდევ. შედეგად ნაკლები მწარმოებელი დარჩება ბაზარზე რაც პირდაპირ მიანიშნებს შემცირებულ მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე. თუმცა ეს ყველაფერი არ არის რაც მინიმალური ხელფასის ხელოვნურად ზრდას შეიძლება მოჰყვეს, მოსალოდნელია ასევე ფასების ზრდა ვინაიდან მწარმოებელს გაცილებით მეტი უჯდება ერთი ერთეულის წარმოება ვიდრე იგი უჯდებოდა რეგულაციების ამოქმედებამდე, ასევე არავინ დავობს იმაზე რომ ჩვენს ცხოვრებაში ტექნოლოგიების როლი დღითდღე იზრდება, რადგან საშუალებას გვაძლევს ნაკლები დანახარჯების ფონზე მეტი ერთეული პროდუქტი ვაწარმოოთ, აღნიშნული კი განსაკუთრებით დააზარალებს არაკვალიფიციურ მუშახელს და გამოდევნის მათ სამუშაო

ბაზრიდან. აღნიშნული შეგვიძლია პატარა მაგალითით გავამყაროთ წარმოვიდგინოთ რომ X ადამიანს აქვს თავისი საკონდიტრო სადაც დასაქმებული ყავს 5 ადამიანი, თითოელის ხელფასი შეადგენს 400 ლარს, ანუ X-ისთვის ხელფასის სახით ხარჯი არის 2000 ლარი, მაგრამ სამთავრობო გადაწყვეტილების შედეგად დადგინდა რომ ქვეყანაში მინიმალური ხელფასი უნდა გაიზარდოს 500 ლარამდე, მაშინ მოცემული ბიზნესისთვის ხარჯები მხოლოდ ხელფასიდან გამომდინარე გაიზრდება 500 ლარით მაშინ როცა წარმოების დონე იგივე დარჩება, ან შემთხვევაში X-ს აქვს რამდენიმე ალტერნატივა, პირველი რომ მოგება შეიმციროს რაც თითქმის წარმოუდგენელია, მეორე დაითხოვოს „ზედმეტი“ მუშახელი და მესამე გაზარდოს გამოშვებული პროდუქციის ფასი.

ნაკლები რეგულაციების და თავისუფალი ბაზრის მომხე ავსტრიული ეკონომიკის სკოლის ერთ-ერთი საკვანძო ფიგურა ლუდვიგ ფონ მიზესი თავის ნაშრომში „კრიზისი და უმუშევრობა“ აღწერს იმ მოსალოდნელ შედეგებს რომელიც შეიძლება მოჰყვეს მთავრობის მიერ მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას. იგი ამბობს რომ , მინიმალური სახელფასო განაკვეთებს, მიუხედავად იმისა, სახელისუფლებო დადგენილებითა და ძალისხმევითაა დაწესებული, თუ მშრომელთა კავშირების ზეწოლით , შედეგად მოსდევს უმუშევრობა, რომელიც გრძელდება წლების განმავლობაში, სანამ ხელფასების თავისუფალი ბაზრის განაკვეთზე ზემოთ დაწესების მცდელობა მიმდინარეობს. იმავე ესეში მიზესი განმარტავს, რომ ხელფასების გაზრდის ერთადერთი საშუალება ერთ სულ მოსახლეზე პროდუქტულობის ზრდასა და ინვესტიციების ზრდას შეიძლება მოჰყვეს. (მიზესი, 2016. თბილისი გვ 260-61)ზემოთ აღნიშნული რომ საქართველოს რეალობას მოვარგოთ სურათი შემდეგნაირია: ზოგადად საქართველოს მთლიანი შიგა პროდუქტის ზრდა გასული წლის მონაცემებით 4.7% იყო, ამასთანავე, მთლიანი შიგა პროდუქტი ერთ სულზე მიმდინარე ფასებით - 4 345.5 აშშ დოლარი. მსოფლიო ბანკის 2017

წლის კვლევის მონაცემებით მშპ ერთ სულზე მაჩვენებლით მსოფილოს 186 ქვეყნიდან საქართველო 109 ადგილზეა. აქვე აღსანიშნავია რომ 2018 წელს პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები საგრძნობლად ჩამორჩებოდა 2017 წლის მონაცემებს, რა, თქმა უნდა, შედეგი არც ისეთი სავალალო იქნება ამის ფონზე წარმოების დონე რომ გაზრდილიყო, თუმცა ასე არ მოხდა, „საქსატატის“ მონაცემებით 2017 წელს ეკონომიკური ზრდა გვექონდა 4.8% ხოლო 2018 წელს 4.7.

პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები მლრდ.

წელი	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
სულ	1 022.9	1 020.5	1 817.7	1 665.6	1 565.8	1 894.5	1 232.4

მოცემული თეორიის და საქართველოში არსებული სიტუაციის ანალიზით შეგვიძლია ვთქვათ რომ სახელმწიფოს მთავარი ფუნქციაა ეკონომიკის ზრდა და არა ხელფასების ხელოვნური ზრდა. ხელფასების ზრდა არის მხოლოდ შედეგი ეკონომიკური ზრდის, რაც ხშირ შემთხვევებში ინვესტიციების მოზიდვით მიიღწევა და ასევე ვაჭრობის განვითარებით, ამ უკანასკნელს რაც შეეხება საქართველოს დღეს რეგიონში უდიდესი პრივილეგია აქვს ჩინეთთან და ევროკავშირთან თავისუფალი სავაჭრო ხელშეკრულების სახით, თუმცა ჯერ-ჯერობით რამდენად საკმარისია აღნიშნული ეკონომიკის გამოსაცოცხლებლად სადავოა.

რაც შეეხება ეკონომისტთა იმ ნაწილს, რომლებიც ეკონომიკაში სახელმწიფოს აქტიური ჩარვის და მეტი რეგულაციების მომხერეა მინიმალური ხელფასის გაზრდას დადებითად აფასებენ და თვლიან რომ მოსალოდნელი სარგებელი აუცილებლად გადაწონის შესაძლო საფრთხეებს. მთავარი სარგებელი რაც მინიმალური ხელფასის ზრდამ შეიძლება მოიტანოს არის ის რომ მეტი შემოსავალი გაუჩნდება მათ ვისაც დაბალი ანაზღაურება აქვს, მეტი შემოსავალი კი დაგროვების/დაზოგვის მეტ საშუალებას იძლევა, შესაბამისად

გრძელვადიან პერიოდში ადამიანებს უზნდებათ საშუალება მეტი მოიხმარონ, დახარჯონ ამა თუ იმ აქტივობებში, ამ პროცესით კი სარგებლობს როგორც კონკრეტული პირი რომელსაც ხელფასი გაეზარდა, ასევე ის ადამიანები რომელთა პროდუქტს/მომსახურებას დამატებით მოიხმარს. შესაბამისად, ეკონომიკაში მეტი ფული მოძრაობს რაც მის გამოცოცხლებას და გაჯანსაღებას უწყობს ხელს. თუმცა თუ პროცესი ასე კარგად ვითარდება მაშინ პრობლემა რაშია? რეალურად როდესაც მინიმალური ხელფასი იზრდება იმ ფონზე როდესაც ერთეული მუშახელის პროდუქტულობა არ იზრდება მაშინ მინიმუმ სამ შესაძლო საფრთხეს უნდა ველოდოთ, პირვლი აუცილებლად უმუშევრობის ზრდა და აქ გასათვალისწინებელია კონკრეტულად რომელი კატეგორიის კადრის გამოთავისუფლდება შრომის ბაზრიდან, მეორე გამოშვებულს საქონელზე/მომსახურებაზე გაზრდილი ფასი, რაც საბოლოო ჯამში მომხმარებელს აწვება, და მესამე გაზრდილი სამუშაო საათები. მაგრამ აღნიშნულისგან განსხვავებული ხედვა აქვს ცნობილ ეკონომისტს, ნობელის პრემიის ლაურეანტს, პოლ კრუგმანს, რომელი მინიმალური ხელფასის მომხრეა. იგი თვლის რომ მინიმალური ხელფასი სულაც არ იწვევს უმუშევრობას. კრუგმანის ინტერვიუებს და სტატიებს თუ გადავხედავთ ხშირად მოჰყავს არგუმენტად ეკონომიკური კვლევის ეროვნული ბიუროს (National Bureau of Economic Research) მიერ 1993 წელს მომზადებული კვლევა „ მინიმალური ხელფასი და უმუშევრობა, სწრაფი კვების ობიექტების მაგალითი ნიუჯერსსა და პენსილვანიაში“ როგორც საუკეთესო არგუმენტი იმისა რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა არ იწვევს დაბალიკვალიფიციური კადრის სამუშაო ბაზრიდან გამოდევნას. 1992 წლის პირველ აპრილს ნიუ ჯერსში მინიმალური ხელფასი გაიზარდა საათში 4.25\$ დოლარიდან 5.05\$ - მდე . მაშინ როდესაც პენსილვანიის შტატში იგივე 4.25\$ იყო. მინიმალური ხელფასსა და უმუშევრობას შორის კორელაციის დასანახად კვლევის განმავლობაში გამოიკითხული იყო 410 სწრაფი კვების ობიექტი ნიუ ჯერსიდან და

აღმოსავლეთ პენსილვანიიდან. კვლევამ აჩვენა რომ გაზრდილმა მინიმალურმა ხელფასმა სულაც არ გამოიწვია უმუშევრობა, პირიქით, დაახლოებით 13% ით გაზარდა სასაქმებულთა რაოდენობა სწრაფი კვების ობიექტებში, რომლებმაც მიიღეს არსებული რეგულაცია. ამასთანავე ის მოსალოდნელი საფრთხე რომ ახალგაზრდებზე, როგორც ნაკლებად კვალიფიციურ კადრზე, უარყოფითად იმოქმედებდა მინიმალური ხელფასის გაზრდა არ გამართლა. თუმცა, მინიმალური ხელფასის მთავარი პრობლემა არის ის რომ მისი ეფექტიანობა მხოლოდ ერთი კრიტერიუმით არ იზომება. გასათვალისწინებელია ასევე წარმოების/მომსახურების ფასის ცვლილება. იმავე კვლევის განმავლობაში მკვლევარებმა აღმოაჩინეს რომ გაზრდილი დასაქმების პარალელურად გაიზარდა პროდუქციის ფასი და საბოლოოდ გაზრდილი მინიმალური ხელფასის ტვირთი დააწვა მომხმარებელს. (David Card, 1993) მოცემული შემთხვევა შინაარსობრივად ძალიან საინტერესოა ვინაიდან გარკვეულწილად სრულ სურათს იძლევა რამდენად კომპლექსურია მინიმალური ხელფასის ზრდით გამოწვეული შედეგები. ერთის მხრივ შესაძლოა ებრძოლო დაბალ შემოსავლას, მეორე მხრივ კი შეიძლება მიიღო გაზრდილი ფასები პროდუქტზე/მომსახურებაზე. გამომდინარე აქედან, პოლ კრუგმანის დებულება რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდა სულაც არ იწვევს უმუშევრობას გარკვეულ შემთხვევებში მართალია, თუმცა მინიმალური ხელფასის შესაძლო ეფექტი რომ მხოლოდ უმუშევრობის გაზრდით ან შემცირებით არ იზომება მოცემული კვლევიდანაც ნათლად ჩანს.

ასევე პოლ კრუგმანმა 2014 წლის სექტემბერში ერთ-ერთ ინტერვიუში განაცხადა რომ მხარს უჭრედა მინიმალური ხელფასის ზრდას ამერიკაში 15\$-მდე და საერთოდ ვერ ხედავდა საფრთხეს რომ სარესტორნო ინდუსტრიაში დაბალკვალიფიციურ კადრს ტექნოლოგიები ჩაანაცვლებდენ. პოლ კრუგმანის განცხადებით ისეთ ადგილებზე სადაც დაბალკვალიფიციური კადრი არის დასაქმებული აუცილებელი სისხარტე, მოქნილობა, დეტალებზე ორიენტირება

რასაც ჯერ კიდევ ათწლეულები რობოტები და ტექნოლოგიები ვერ შეძლებდა. (Weisenthal, 2014, 8 September) მართალია, ეკონომიკაში თეორიები აუცილებელია, თუმცა ციფრებით გაცილებით მეტი შეგვიძლია დავინახოთ. 2019 წლის 29 აპრილს , გამოქვეყნდა კვლევა სათაურით „როგორ უპასუხა/თავი გაართვა მაკდონალდსმა მინიმალური ხელფასის ზრდას თავი? , კვლევა ითვალისწინებს მაკდონალდსის ქცევაზე დაკვირვებას 2013-2018 წლებში მინიმალური ხელფასის ზრდის კვალდაკვალ.

როგორც გრაფიკიდან ჩანს (იხ.ფიგურა 8) 2013 წლიდან კომპანიის შემოსავალი იზრდებოდა,მცოლოდ 2018 წელს წინა წელთან შედარებით შემოსავალი გაიზარდა 14%-ით, ასევე იზრდებოდა ობიექტების რაოდენობა მსოფლიოს მასშტაბით, ხოლო კომპანიაში დასაქმებული ადამიანები რიცხვი თითქმის 50 %-ით შემცირდა. (Miltimore, 2019, April 29)

წელი	შემოსავალი	ფასი	მდებარეობა ^[32]	თანამშრომელი
2005 ^[33]	19,117	21.56		
2006 ^[33]	20,895	25.39	31,046	
2007 ^[33]	22,787	36.05	31,377	
2008 ^[34]	23,522	42.50	31,967	
2009 ^[35]	22,745	43.43	32,478	
2010 ^[36]	24,075	55.49	32,737	
2011 ^[37]	27,006	67.77	33,510	
2012 ^[38]	27,567	76.81	34,480	
2013 ^[39]	28,106	83.45	35,429	440,000
2014 ^[40]	27,441	85.46	36,258	420,000
2015 ^[41]	25,413	92.10	36,525	420,000
2016 ^[42]	24,622	113.79	36,899	375,000
2017 ^[43]	22,820	145.12	37,241	235,000

ფაქტია, კომპანიას არაფერი უზარალა, მაგრამ რა დაემართა მუშახელს? ისინი უბრალოდ იმუშევარნი დარჩნენ ვინაიდან მათი შრომა უფრო სწრაფი და იაფი ტექნოლოგიით ჩანაცვლდა, ეს პროცესი კი განსაკუთრებით დააჩქარა მინიმალური ხელფასის ზრდის პოლიტიკამ. არგუმენტი რომ მინიმალური ხელფასი დაბალკვალიფიციურ კადრს იცავს მაკდონალდსის მაგალითმა საერთოდ უარყო. მოყვანილი აგუმენტებიდან ჩანს, რომ მინიმალური ხელფასი საერთოდ არ არის სამუშაოს გარანტია, პირიქით გარკვეულ შემთხვევებში შეიძლება უმუშევრობაც გამოიწვიოს, ან წარმოების ფასი გაზარდოს და შედეგად მიღებული ტვირთი მომხმარებელს დააწვეს.

იდეოლოგიური დაპირისპირება მინიმალურ ხელფასთან მიმართებით მუდმივად გრძელდება, მემარცხენე და მემარჯვენე მხარე ვერ თანხმდება იმ ზღვარზე სადამდეც სახელმწიფო უნდა ჩაერიოს კერძო სექტორის ფუნქციონირებაში, ან საერთოდ უნდა ჩაერიოს თუ არა. თუმცა, „სწორი მინიმალური ხელფასი \$0.00 - ია“ , 1987 წელს ამ სათაურით გამოქვეყნდა სტატია ნიუ-იორკ თაიმსში. ეკონომისტები თანხმდებიან იმაზე რომ მინიმალური ხელფასის იდეა მოძველდა, რადგან იგი სამუშაო ბაზრიდან გამოდევნის დაბალკვალიფიციურ მუშახელს და გაზრდის ფასებს. ამ შემთხვევაში მათ დასაცავად საუკეთესო გზაა სუბსიდირება მათ ხელფასებში, მაგალითად უფასო სამედიცინო დაზღვევა, პენსიები, სოციალური დახმარებები ან დავეხმაროთ მათ გადამზადებაში რათა უნარები განივითარონ. იდეა რომ მინიმალური ხელფასი დაამარცხებს სიღარიბეს ძველია და უნდა ვიპოვოთ სხვა საუკეთესო გზა რათა გავაუმჯობესოთ იმ ადამიანების ცხოვრების დონე, რომლებიც ძალიან ბევრს მუშაობენ დაბალი ანაზღაურებისთვის . აღნიშნულ წერდა ნიუ იორკ თაიმსი, რომლის წარსულ ისტორიას თუ გავითვალისწინებთ უფრო მემარცხე იდეებით გამოირჩეოდა. (The Right Minimum Wage: \$0.00, JAN. 14, 1987) რა თქმა უნდა , კამათი მინიმალური ხელფასის ზრდასთან მიმართებით ამით არ

შეწყვეტილა , პირიქით მას შემდეგ მრავალი კვლევა ჩატარდა და შედეგი ყოველთვის განსხვავებული იყო, გამომდინარე იქედან რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა დაკავშირებულია ქვეყნის სხვადასხვა ინსტიტუციებთან , რამდენად გამართულად მუშაობენ ისინი , ამ შემთხვევაში მინიმალური ხელფასით გამოწვეული ხარჯები ბევრად უფრო ნაკლებად აწვება ქვეყნის მოსახლეობას.

საინტერესოა იმის ცოდნაც რა პერიოდში იღებს სარგებელს კონკრეტული ქვეყანა როდესაც მინიმალურ ხელფას ზრდის, ამასთან დაკავშირებით 2018 წელს “American Economic Review” გამოაქვეყნა კვლევა , სადაც მკვლევარები ასაბუთებენ, რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა გრძელვადიან პერიოდში (10 წლის ინტერვალი) აუცილებლად იწვევს უმუშევრობას, კონკრეტული შტატისთვის ეს მაჩვენებელი დაახლოებით 1% იქნება, ხოლო ინდუსტრიისთვის 0.3%. პერიოდულად დაიხურება უამრავი ფირმები , შესაბამისად დაითხოვენ მუშა ხელს პარალელურად კი შეიქმნება გაცილებით მცირე რაოდენობის ფირმები და ახალი სამუშაო ადგილები, ანუ მეტი განთავისუფლებული, ნაკლები დაქირავებული. კვლევის ავტორებს განხილული აქვთ სამი შტატის მაგალითი, სიეტლი, ლოს ანჯელესი და სან ფრანცისკო სადაც მინიმალური ხელფასის 1% ით ზრდა გამოწვევს უმუშევრობის გაზრდას გრძელვადიან პერიოდში შესაბამისად - 2%, 3%, 1%-ით. განსხვავებული პროცენტული მაჩვენებელი გამომდინარეობს იქედან რომ , მაგალითად, ლოს ანჯელესში დაბალი ანაზღაურებით გაცილებით მეტი მუშაობს ვიდრე სან ფრანცისკოში. შესაბამისად ამ უკანასკნელში არსებული ნაკლები ფირმისთვის იქნება „მძიმე ტვირთი“ გაზრდილი მინიმალური ხელფასი. თუმცა მოცემულ კვლევაში ცალსახა აზრი არ არის ავტორების მხრიდან აფიქსირებული რომ მინიმალური ხელფასი ზრდა ნეგატიური ეფექტი აქვს ქვეყნისთვის, მათი შეფასებით კვლევამ აჩვენა ის შესაძლო უკუეფექტები, რომელიც აუცილებლად მოჰყვება მინიმალური ხელფასის ზრდას,

განსაკუთრები დასაქმების შესაძლებლობას უმცირებს მოცემული პოლიტიკა დაბალიკვალიფიკაციის მქონე კადრებს. ერთი სიტყვით, ეს შედეგები არის „ფასი“ გაზრდილი მინიმალური ხელფასის (By Paul Beaudry). მოცემული კვლევა ითვალისწინებდა უმუშევრობის ზრდას გრძელვადიან პერიოდში, ხოლო მოკლევადიან პერიოდში ფაქტია მინიმალურმა ხელფასის ზრდას დადებითი შედეგი ქონდა. შესაბამისად, ნებისმიერმა ქვეყანამ რაციონალურად უნდა განსაზღვროს უნდა იყო ორიენტირებული მოკლევადიან სტიმულებზე თუ აქცენტი გააკეთოს გძელვადიან ეფექტებზე რომელიც ბევრად უფრო ფუნდამენტურია. აქვე, მეორე კვლევის შედეგად, ბერკლის უნივერსიტეტის კვლევა „სიეტლის მინიმალური ხელფასის გამოცდილება 2015-16“ ამტკიცებს რომ მინიმალური ხელფასის ზრდამ სიეტლში გაზარდა დასაქმებულთა რაოდენობა. მოკლევადიან პერიოდზე დადებითი ზეგავლებანა მოახდინა დასაქმებულთა რაოდენობაზე. კვლევა ჩატარებულია კვების ინდუსტრიის მაგალითზე. (BY MICHAEL REICH, 2017) შედეგად, არაერთი კვლევა ცხადყოფს რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა თავდაპირველ ეტაპზე აუცილებლად დადებითი შედეგი ექნება, თუმცა აქ აუცილებლად გასათვალისწინებელია ქვეყნის შიგა პოლიტიკა, რამდენად კარგად და სწორედ მუშაობს ეკონომიკა. გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც რომ კვლევები ჩატარდა მსოფლიოს ერთ-ერთ ყველაზე განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყანაში.

ბევრი კვლევა მოწმობს, რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა პირდაპირ გავლენას ახდენს ახალგაზრდებზე, როგორც გამოუცდელ ნაკლებადკვალიფიციურ კადრზე და გამოდევნით მათ შრომის ბაზრიდან. ერთ-ერთი მოსაზრებით, მინიმალური ხელფასის ზრდის „ფასი“ სწორედ ეს არის. რამდენად დისკრიმინაციულია მინიმალური ხელფასის ზრდა ახალგაზრდაზრდების მიმართ? ნობელის პრემიის ლაურიანტი, ეკონომისტი მილტონ ფრიდმანი, განმარტავს რომ დიდი ტრაგედია ის არის რომ მაღალი მინიმალური ხელფასის მხარდამჭრებს სურთ შეამცირონ სირაღიბე,

სინამდვილეში კი სწორედ ყველზე ღარიბების წინააღმდეგ არის მიმართული კანონი მინიმალური ზრდის შესახებ. გამომდინარე იქედან, რომ კანონი აიძულებს დამსაქმებელს წავიდნენ დაბალკვალიფიციური კადრის წინააღმდეგ, რაშიც უმეტეს შემთხვევაში მოიაზრებიან „თინეიჯერები“, რომლებიც შედარებით გამოუცდელეები არიან შრომის ბაზარზე, შესაბამის მაგალითად ფრიდმენს მოჰყავს 50-იანი წლების შემდგომი ეტაპი როდესაც მინიმალური ხელფასის ზრდამ ახალგაზრდებში უმუშევრობა 2-ჯერ უფრო გაზარდა ვიდრე ეს იყო ზოგადად ქვეყნის მასშტებით. როგორც ფრიდმენი განმარტავს ბოთლი მის გარეთ არსებული მარკიტ არ უნდა შევაფასოთ, მთავარია დავინახოთ მის შიგნით რა არის. ფაქტია, მინიმალური ხელფასი ერთი შეხედვით შემოსავალს უზრდის დაბალშემოსავლიან ოჯახებს, თუმცა ამის საფასური ხშირ შემთხვევებში ძალიან ძვირია. ეკონომისტის მთავარი ამოცანა კი სწორედ ეს არის დაინახოს არა მხოლოდ ის რაც ჩანს , არამედ ბევრად უფრო მნიშვნელოვანი, დაინახოს ის რაც არ ჩანს.

ბევრი ეკონომისტი სწავლობდა ასევე ახალგაზრდების - „თინეიჯერების დასაქმებაზე მინიმალური ხელფასის გავლენას და მათი ერთ-ერთი დასკვნის მიხედვით, მინიმალური ხელფასის 10%-იანი ზრდა ახალგაზრდების დასაქმებას 1-3%-ით ამცირებს, ანუ ზრდის უმუშევრობას.(Charles Brown)

საერთაშორისო კვლევებიდან გამომდინარე , კიდევ ერთი შესაძლო საფრთხე რაც შეიძლება გამოიწვიოს მინიმალური ხელფასის გაზრდამ არის გარკვეული წამახალისებელი სერვისების შემცირება დამსაქმებლების მხრიდან, მაგალითად: ხარისიანი დაზღვევა, ანაზღაურებადი მივლინებები, გადასამზადებელი ტრენინგები, ეს უკანასკნელი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც დაბალი ანაზღაურება აქვთ. მათ მსგავსი ტრენინგებით საშუალება ეძლევათ შეიძინონ სხვადასხვა უნარები და უკეთეს ადგილას დასაქმების პერსპექტვა შეექმნათ. აღნიშნულთან დაკავშირებით მკვლევარებმა და ეკონომისტებმა უილიამ ვოშერმა და დევიდ

ნოიმარკმა აღმოაჩინეს რომ 10%-ით მინიმალური ხელფასის ზრდა ამცირებს სამუშაო ტრენინგებში ჩართვის შესაძლებლობას 1.5-1.8%-მდე, გამომდინარე იქედან რომ დამსაქმებლები ისედაც მინიმალური ხელფასით გაზრდილი ხარჯებს, კიდევ უფრო არ ზრდიან და ამით შემოსავალს არ იმცირებენ. (Wascher, November, 2006)

ზემოთ მოცემული კვლევებიდან ამერიკის შეერთებული შტატების მაგალითზე გამოვლინდა ის შესაძლო სამაძლო სააფრთხეები რაც შეიძლება მოჰყვეს მინიმალური ხელფასის ზრდას:

- გრძელვადიან პერიოდში აუცილებლად უმუშევრობის ზრდა;
- ფასების ზრდა გამოშვებული პროდუქციაზე/მომსახურებაზე;
- დაბალი კვლავიფიკაციის მქონე კადრის დათხოვა, განსაკუთრებით ახალგაზრდების;
- სამუშაო კადრის გადასამზადებელი ღონისძიებების შემცირება.

თუმცა, ეს ჩამონათვალის სრული სია არ არის, ასევე კვლევებიდან და არსებული პრაქტიკიდან მტკიცდება რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა ახალისებს დამსაქმებლებს „გვერდი აუარონ“ კანონს, შეამცირონ სამუშაო საათები, და სხვა.

მიუხედავად ამისა, ამერიკაში უმუშევრობის დონე გაცილებით დაბალია ვიდრე ევროპაში, 2018 წლის მონაცემებით ამერიკაში უმუშევრობის დონე 3.9% იყო ხოლო ევროპის საშუალო მაჩვენებელი 6.5%. ეს შეიძლება ავხსნათ იმით, რომ ამერიკაში შრომის ბაზრის მიმართ შედარებით უფრო ლიბერალური მიდგომებია, მარტივად რომ ვთქვათ კანონი მინიმალური ხელფასი შესახებ მთელი სიმძაფრით „არ მუშაობს“. აღნიშნულის, თქმის საშუალებს გვაძლევს თუნდაც ის ფაქტი, რომ საკმაოდ დიდი რაოდენობა ქართველი ემიგრანტების არალეგალურად მუშაობს ამერიკაში, რა თქმა უნდა, ისეთ სამუშაოზე რომელსაც დიდი გამოცდილება და მაღალი განათლების დონე არ სჭირდება და როგორც წესი მათი ანაზრაურება გაცილებით დაბალია ვიდრე შესაბამის შტატში განსაზრვრული მინიმალური ხელფასი.

მინიმალური ხელფასის ზრდა, რომ ევროპის შრომის ბაზრისთვისაც არ ყოფილა წახალისება, რიგი კვლევებიდან დასტურდება. პირველი და ალბათ საქართველოში ყველაზე გავრცელებული „ქეისი“ , გერმანიას უკავშირდება. გერმანიის შრომის კვლევითი ინსტიტუტის (IAB) მონაცემებით, 2015 წელს გერმანიაში მინიმალური ხელფასის ზრდამ 60 000 ადამიანი სამუშაოს გარეცხა დატოვა, გამოკითხულთა უმეტესობამ აღნიშნა ცვლილებებმა მათ უბიძგა საკუთარი პროდუქცია გაემძირებიათ ან სამუშაო საათები შეემცირებიათ, ასევე ზოგიერთი მათგანი დაეთხოვა. (Lutz Bellmann, 2016). ასევე 1998 წელს OECD-ის კვლევამ აჩვენა, რომ ეკონომისტები თითქმის კონსესუსამდე მიდიან რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდა 10%-ით გამოიწვევს უმუშევრობას გაზრდას, ახალგაზრდებში 1%-დან 4%-მდე. (OECD, 1998) საქართველოში 15-24 წლამდე ახალგაზრდების დაახლოებით სამუშაო ძალაში ჩართულობის კოეფიციენტი მსოფლიო ბანკის მონაცემებით 39% იყო, ხოლო ევროკავშირის ქვეყნებში 41.54%. თუმცა ამ ნაწილში უნდა ღინიშნოს ისიც რომ საქართველოსში უმუშევრობის დონე 2-ჯერ უფრო მაღალია ვიდრე საშუალოდ ევროკავშირში.

ზემოთ მოცემული კვლევები ზოგადი ილუსტრაციაა რას იწვევს მინიმალური ხელფასის ხელოვნურად გაზრდა კონკურენტულ ბაზარზე. თუმცა, თითოეული პრობლემა რაც მინიმალურ ხელფასს უკავშირდება გამომდინარეობს მისი ხელოვნური გაზრდით. ხოლო როცა მინიმალურ ხელფასს კონკურენტულ ბაზარზე მოთხოვნა მიწოდება აბალანსებს, მაშინ პრობლემებიც გაცილებით ნაკლებია.

2.2. მინიმალური ხელფასი განსაზღვრის საწყისი ეტაპები.

ფაქტია, მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას რიგი პრობლემები ახლავს თან. მოსალოდნელი შედეგებიც არაერთგვაროვანია, თუმცა ძალიან ბევრ ქვეყანაში მინიმალური ხელფასი უკვე განსაზღვრულია და თანდათან უფრო მზარდი ხასიათი აქვს. მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა უმეტეს შემთხვევებში პოპულისტური განცხადების შედეგებია, თუმცა მას

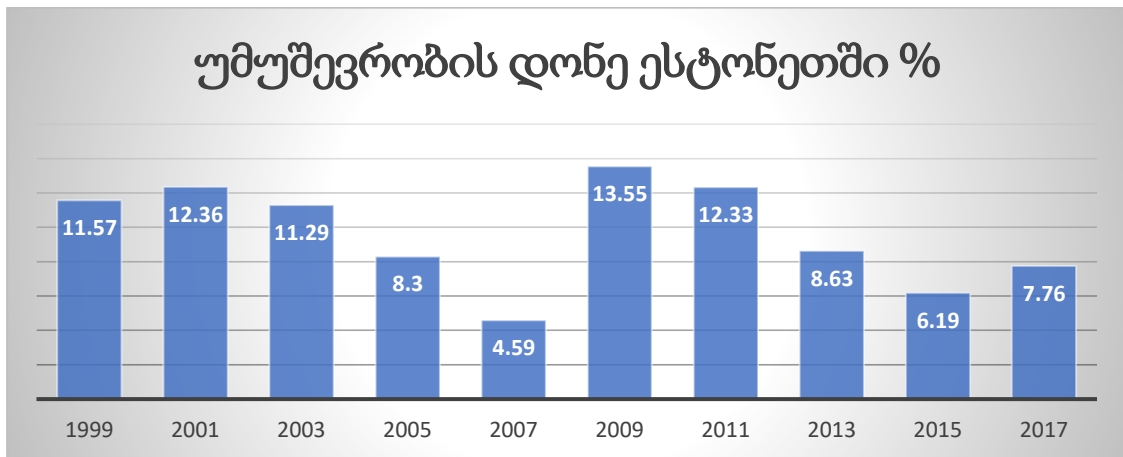
პოლიტიკურის გარდა თავდაპირველ ეტაპზე გარკვეულ ქვეყნებში სოციალური ხასიათიც ქონდა. მაგალითად პირველმა ქვეყანამ რომელმაც მინიმალური ხელფასი განსაზღვრა იყო ახალი ზელანდია, სადაც გაუმართავი შრომითი ბაზრის , სუსტი პროფკავშირებისა და დასაქმებულთა შრომითი ექსპლუატაციის გახშირებული ფაქტების გამო მთავრობა „იძულებული გახდა“ დაეცვა დასაქმებული უფლებები, რათა მათ ჩაგვრას უფრო მასობრივი სახე არ ჰქონოდა. ასევე აღსანიშნავია დიდი ბრიტანეთის ფაქტიც სადაც ემიგრანტი ინდოელები და პაკისტანელები 3-4 ჯერ იაფად ასრულებდნენ სამუშაოს, რომელსაც ბრიტანელი შეასრულებდა. ასეთი რადიკალური სხვაობა ქნიდა სოციალურ დაპირისპირებებს და კონფლიქტს, ამდენად ქვეყანამ გადაწყვიტა გარკვეული პრობლემების თავიდან ასაცილებლად თითოეული მოქალაქის უფლებები თანაბრად დაეცვა. ასევე, მინიმალური ხელფასის სოციალური შინაარსიდან გამომდინარე მან უნდა უზრუნველყოფს ადამინს ფქონდეს იმენი შემოსავალი, რომელიც მას საარსებო მინიმუმს დაუკმაყოფილებს. სადავოა მინიმალურ ხელფასს უფრო სოციალური ხასიათი აქვს თუ ეკონომიკური , თუმცა ფაქტია მინიმალური ხელფასის ზრდის პირობებშიც შეიძლება ქვეყანამ განვითარების გარკვეულ დონეს მიაღწიოს, უბრალოდ ამისთვის მნიშვნელოვანია ძირითადი ინსტიტუციების გამართული მუშაობა, რათა ის ტვირთი რომელიც მინიმალური ხელფასის გაზრდით იქნება ამოწვეული შემსუბუქდეს.

2.3 მინიმალური ხელფასი ესტონეთში.

საერთაშორის გამოცდილებების სიღრმისეული ანალიზი საშუალებას აძლევს კონკრეტულ ქვეყანას უფრო ნათლად წარმოიდგინოს ის სავარაუდო შედეგები რაც შეიძლება მოჰყვეს ამა თუ იმ პოლიტიკის გატარებას. ამ კუთხით საინტერესო იქნება გავიზიაროთ ესტონეთის გაცდილება, ერთი იმ მიზეზით, რომ ესტონეთიც პოტსაბჭოთა ქვეყანაა, და არც ისე შორეულ წარსულში განვითარების თითქმის ერთ ეტაპზე ვიყავით, ამასთანავე ამ ქვეყნასთან გვაქვს

გამოცდილება გარკვეული რეფორმების გაზიარების და შეიძლება ჩაითვალოს რომ მინიმალურ ხელფასს მისი ეკონომიკის განვითარებაზე ძალიან მძიმე შედეგიც არ ჰქონია. პირიქით, ყველა ეკონომიკური მაჩვენებელი ამტკიცებს რომ ესტონეთი იმ ქვეყნების რიგშია რომელსაც ყოველწლიურად მზარდი ეკონომიკური მაჩვენებლები აქვს. ამასთანავე მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის საწყის ეტაპზე ეკონომიკის სხვადასხვა ინდიკატორით განვითარების ისეთ ეტაპზე იყვნენ როგროზეც ჩვენ ვართ დღეს. ამიტომ პარალელების გასავლებად ამ კითხვითაც საინტერესო იქნება.

მინიმალური ხელფასი პირველად ესტონეთში 1999 წელს განისაზღვრა მას შემდეგ მუდმივად მზარდი ხასიათი აქვს და დღეს ესტონეთში მინიმალური ხელფასი 540 ევროა და ამ მაჩვენებლით იგი 97 ქვეყნიდან 27-ე ადგილზეა. 1999 წელს მაკროეკონომიკის ძირითადი ინიკატორები შემდეგნაირად იყო გადანაწილებული - მშპ 5,741 მილიონი აშშ დოლარი, ხოლო მშპ ერთ შულზე - 4,130 დოლარი. უმუშევრობის მაჩვენებელი 11,57%. მიუხედავად იმისა რომ ესტონეთში უმუშევრობის მაჩვენებელი სხვა ევროპულ ქვეყნებს საკმაოდ აღემატება, გარკვეული კვლებზეც ცხდყოფს რომ მინიმალური ხელფასის ზრდას ესტონეთში უმუშევრობის ზრდა არ მოჰყოლია.



ვიკურა 9 www.Theglobaleconomy.com

მინიმალური ხელფასის ეფექტიანობა ესტონეთში დღემდე საკამათო საკითხია, განსაკუთრებით იმიტომ რომ ზოგადი თეორიებისგან განსხვავებული შედეგები ხშირია. მაგალითად, 2009-2013 წლებში ესტონეთში მინიმალური ხელფასი სტაგნაციაში იყო, თუმცა 2012 წლიდან მან დაიწყო სწრაფი ზრდა, თითქმის 10%-იანი, რაც გაცილებით მეტი იყო ვიდრე ამ პერიოდში საშუალო ხელფასის ზრდის მაჩვენებელი. ამასთანვე 2018 წლის კვლევით დასტურდება რომ მინიმალური ხელფასის ზრდას საერთოდ არ ჰქონია გავლენა უმუშევრობაზე. პირიქით, გრაფიკიდანაც ჩანს რომ ამ პერიოდში თითქმის განახევრდა უმუშევრობის დონე. თუმცა მოცემული კვლევის ნაკლოვებებაც უნდა აღინიშნოს, კვლევა არ ითვალისწინებს გრძელვადიან ეფექტს და ასევე ფასების ცვლილებას მოცემულ პერიოდში. (al, 26 Jun 2018) საინტერესოა როგორი იყო ეკონომიკის ზრდა ამ პერიოდში, 2009 წლის ჩავარდნის შემდეგ, მშპს რეალური ზრდა -14.7% ,რაც შეიძლება მსოფლიო კრიზისის შედეგად ყოფილიყო, ესტონეთის ეკონომიკამ სწრაფი გამოცოცხლება დაიწყო, რაც ერთმნიშვნელოვნად სწორის სტრატეგიული სამოქმედო გეგმის და ძლიერი ინსტიტუციებით მოახერხა, 2012 წელს მისი ეკონომიკური ზრდა 4.3 %-ც კი იყო. დღეს ესტონეთში მშპ ერთ სულზე 22 090\$ დოლარზე მეტია. ძლიერი მონეტარული და ფისკალური პოლიტიკით ესტონეთის ეკონომიკა მუდმივად მზარდია და მინიმალური ხელფასის „ფასი“ არც თუ ისე ძვირი. ამასთანავე, თეორიულ დონეზე შეიძლება ითქვას რომ ესტონეთში მინიმალური ხელფასი ყოველთვის გაცილებით ნაკლები იყო ვიდრე ბაზარზე არსებული რეალური ხელფასი, ამიტომ იგი პირდაპირ გავლენას ვერ ახდენდა ბიზნესების საქმიანობაზე.

რეალურად არც თუ ისე შორეულ წარსულში საქართველომ და ესტონეთმა განვითარების თითქმის ერთი ეტაპიდან დაიწყო თუმცა ესტონეთის თავიდანვე მოქნილმა და ეკონომიკურად გამართლებულმა ნაბიჯებმა ესტონეთის სწრაფი განვითარება გამოიწვია. იმ დროს, როდესაც მინიმალური ხელფასი დააწესეს,

1999 წელს ესტონეს უკვე ჰქონდა ძლიერი და სწრაფად მზარდი ეკონომიკა, პირობითად 1995 წელს მშპ ერთ სულზე დაახლოებით 59%-ით გაიზარდა, ხოლო მშპ-ს რეალური ზრდა 2000 წელს ორნიშნულს გადაცდა და 10.1% იყო. საკმაოდ რთული იქნება ესტონეთის მაგალითის გადმოღება საქართველოში მინიმალურ ხელფასთან მიმართებით, გამომდინარე იქედან თუ ჩავთვლით რომ მინიმალურმა ხელფასმა ესტონეთში „გაამართლა“ , რაც ნაკლებად გაზომვადია, მხოლოდ იმიტომ რომ მზარდი და ძლიერი ეკონომიკა ჰქონდა, რომელსაც შეეძლო უზრუნველყო მოსახლეობისთვის საარსებოზე მეტი ხელფასი შეეთავაზებია.

ესტონეთს თუ განვიხილავთ როგორც ერთ-ერთ პოსტსაბჭოთა ქვეყანას, რომელსაც მინიმალური ხელფას არც თუ ისე მძიმე ეფექტი ჰქონია მის ეკონომიკაზე, შეიძლება შემდეგი ფუნდამენტური საკითხები გამოვყოთ:

1. მინიმალური ხელფასის განსაზღვრამდე ქვეყანას ჰქონდა არნახული ეკონომიკური ზრდა.
2. საკმაოდ ძლიერი ინსტიტუციები, სწორი ფისკალური და მონეტარული პოლიტიკა.
3. საინტერესო იყო უცხოელი ინვესტორებისთვის, რასაც ადასტურებს პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების ზრდა.
4. ავითარებდა სავაჭრო ურთიერთობებს.
5. რაც, მთავარია მინიმალური ხელფასი ჩამორჩებოდა ბაზარზე წონასწორულ ფასს.

შესაბამისად, სწრაფად მზარდი ეკონომიკის ფონზე მინიმალური ხელფასის ზრდა არც ისეთი შემაფერხებელი პოლიტიკა არ ყოფილა ქვეყნის ეკონომიკისთვის, თუ საერთოდ. თუმცა , ფაქტია, დღეს საქართველოს ეკონომიკის ზრდა საკმაოდ შორსაა ორნიშნულისგან, არც ძლიერი

მაკროეკონომიკური გარემო გვაქვს , პირდაპირი უცხოური ინვესტიციებიც ბოლო წლებში მცირდება, რაც ერთის მხრივ შეიძლება გამოწვეული ყოფილიყო მეზობელ ქვეყნებში კრიზით, თუმცა ფაქტია ინვესტიციები შემცირდა. საერთო ჯამში, საქართველოს ეკონომიკა არ არის ისეთი მზარდი ვთქვათ როგორც ესტონეთის იყო 1999 წელს, მაშინ როდესაც მინიმალური ხელფასი განსაზღვრეს. შესაბამისად ამ ეტაპზე პრიორიტეტები სხვა მიმართულებებით ვირთარდებოდეს, ალბათ, ბევრად უკეთესი იქნება.

2.4 მინიმალური ხელფასის ზოგადი თავისებურებანი

იმ ძირითადი ეკონომიკური თეორიებიდან და საერთაშორისო გამოცდილებიდან რაც ნაშრომშია განხილული შეიძლება რამდენიმე ფუნდამენტური საკითხი გამოვყოთ მინიმალურ ხელფასთან მიმართებით : პირველი თუ მინიმალურ ხელფასს სოციალური შინაარსი აქვს მაშინ შეიძლება ითქვას რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა შემოსავალს უზრდის იმ ადამიანებს რომლებიც სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ არის და ეს შეიძლება ჩაითვალოს ერთ-ერთ სწრაფ პოლიტიკად , რეფორმად, რომელიც ქვეყანამ შეიძლება გაატაროს სიღარიბის აღმოსაფხვრელად. საქართველოში კი სიღარიბის პრობლემა ერთ-ერთი ყველაზე მთვარი გამოწვევაა, მოსახლეობის დაახლოებით 20.1% სიღარიბის ზღვარს ქვევითაა. თუმცა მინიმალური ხელფასი კომპლექსური საკითხია, იგი პირდაპირ კავშირშია ეკონომიკასთან. ისეთი განვითარებული ქვეყნისთვის როგორც ამერიკაა, ან თუნდაც გერმანია, მინიმალური ხელფასი საკმაოდ „ძვირად დაუჯდათ“. უმუშევრობა, არაკვალიფიციური კადრის შრომის ბაზრიდან გამოდევნა, წარმოებულ საქონელზე/მომსახურებაზე ფასების ზრდა, გაზრდილი სამუშაო საათები, არასრული ჩამონათვალია იმ უკუეფექტების რაც შეიძლება მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას შეიძლება მოჰყვეს. ამასთანავე გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც როგორია ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების დინამიკა, თუ ეკონომიკა ძლიერია გარკვეულ ადგილებზე გამოთავისუფლებული კადრი შეუძლია სხვა სფეროში გადასხას და

ამით უმუშევრობა შეიმციროს. ყველაფერ ამას კი მოქნილ ეკონომიკასთან ერთად განათლებული და კვალიფიციური კადრიც უნდა უწყობდეს ხელს. თუმცა საუკეთესო შემთხვევაში ეკონომიკა დივერსიფიცირებული რომ იყოს და მხოლოდ ერთ სექტორზე არ იყოს დამოკიდებული, ვთქვათ, ტურიზმზე, შესაბამისად არსებული გააჩენს სტიმულს სხვადასხვა კვალიფიკაციის და განათლების მქონე კადრზე მოთხოვნის.

ყველაზე მნიშვნელოვანი მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის დროს მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ როგორ აისახება მოცემული პოლიტიკა იმ სექტორზე, რომელიც რალურად ძირითად დოვლათს ქმნის ქვეყანაში. მაგალითად, რა გავლენა ექნება მინიმალური ხელფასის ზრდას საქართველოში კერძო სექტორზე, რომელიც ეკონომიკის ყველაზე ცოცხალი და განვითარებადი სფეროა. რამდენად შეამცირებს ინვესტიციებს, სამეწარმეო საქმიანობას და ა.შ პირობითად უმუშევრობასთან მიმართებით მინიმალური ხელფასის ზრდის შემდგომი ეტაპის სქემა შეიძლება შემდეგნაირად წარმოვიდგინოთ: მინიმალური ხელფასის ზრდა იწვევს ავტომატიზაციას და პროდუქტულობის ზრდას. ამასთან დაკავშირებული ორი სუბიექტია: დასაქმებულები და ბიზნესი. დასაქმებულებს მინიმალური ხელფასის ზრდა გააუჩენს მეტ ხელფას, ასევე გაზრდის მათ შემოსავალს და გაზრდის მოთხოვნას სამუშაო ადგილებზე. პარალელური პროცესი მიმდინარეობს ბიზნესში სადაც ტექნოლოგიები აძლევთ მეწარმეებს საშუალებას ნაკლები დანახარჯების ფონზე მეტი აწარმოონ, ასევე ამ გზით შეიმცირონ ხარჯები და შეამცირონ მიწოდება სამუშაო ადგილზე. რეალურად ამ პროცესებს შორის სხვაობა წარმოშვებს უმუშევრობას.

ამიტომ, საქართველოსთვის საკმაოდ რთული პროცესი იქნება მინიმალური ხელფასის ზრდა კერძო სექტორში, სადაც ყველა ეკონომიკის პრინციპით კონკურენტული ბაზარი მოთხოვნა-მიწოდებით უნდა განსაზღვრავდეს წონასწორულს ხელფას (ფასს).

თავი III - კვლევა და კვლევის მეთოდოლოგია

3.1 კვლევის პროცესის ზოგადი მიმოხილვა

მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა საკმაოდ აქტუალურია თუმცა არა ისეთი, რომ მიმდინარე პროცესში წყდებოდეს რამდენით უნდა განისაზღვროს ან რა მიმართლებით, ამიტომ კვლევა დაშვებაზეა ორიენტირებული. მინიმალური ხელფასის გამოთვლის არაერთი საერთაშორისო მეთოდოლოგია არსებობს თუმცა მოცემული კვლევა ეყრდნობა მსოფლიო ბანკის რეკომენდაციას რომლის მიხედვითაც თავდაპირველ ეტაპზე რეკომენდირებულია მინიმალური ხელფასის ზრდა ქვეყანაში არსებული საშუალო თვიური ხელფასის 20%-მდე ოდენობით. საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის ბიუროს ინფორმაციისთ საქართველოში 2018 წლის ბოლოს ქვეყნის მასშტაბით საშუალო თვიური ხელფასი 1124 ლარია, რომლის 20% არის დაახლოებით 225 ლარი, თუმცა კვლევის განმავლობაში საშუალო თვიურ ხელფასად აღებულია მიახლოებული როცხვი - 250 ლარი დარიცხული. 250 ლარიდან განსაზღვრულია რომ ხელზე ასაღები თანხა არის 200 ლარი, რაც მცირედით აღემატება სააარსებო მინიმუმს და ქვეყანაში არსებულ პენსიის რაოდენობას. რეალურად 200 ლარი ნამდვილად არ არის ის მაჩვენებელი, რომელიც სოციალური ფონს გაანჯასაღებს ქვეყანაში ან სიღარიბის პობლემას დაძლევს, მაგრამ აუცილებლად მოგვეცემს იმ ძირითად სიგნალებს, რამდენად მოერგება ბიზნესები ახალ რეგულაციას, შესაძლო ამოქმედების შემთხვევაში. რეალურად მზად არის თუ არა კერძო სექტორი იმისთვის, რომ უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის თუნდაც საარსებო მინიმუმის ოდენობის ანაზღაურება? მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა ხომ არ გამოიწვევს ხელფასის ეს მინიმალური რაოდენობა გარკვეული კადრის გამოთიშვას შრომის ბაზრიდან, რომლის საბოლოო შედეგი იქნება უმუშევრობის ზრდა. კვლევის პროცესი

ითვალისწინებს ასევე იმის განსაზღვრას თუ რამდენად ჩაანაცვლებს დაბალკვალიფიციურ კადრს ტექნოლოგიები.

კვლევის განმავლობაში გამოყენებული იქნება როგორც თვისობრივი, ასევე რაოდენობრივი კვლევა. რაოდენობრივი კვლევის მთავარი ინსტრუმენტი საანკეტო გამოკითხვაა, როგორც ონლაინ ასევე პირდაპირი ანკეტირების გზით. ხოლო თვისობრივი კვლების განმავლობაში ნაწილში გამოყენებული იქნება სიღრმისეული ინტერვიუ დარგის მცოდნე ექსპერტებთან, რომლებსაც განსხვავებული პოზიცია აქვთ მინიმალურ ხელფასთან მიმართებით.

რაოდენობრივი კვლევის განმავლობაში მიზნობრივ ჯგუფს წარმოადგენს რძის მწარმოებელი კომპანიები, რმლებსაც შეზღუდული პასუხისმგებლობის სტატუსი აქვთ. მოცემული დარგი, ერთ-ერთი განვითარები სექტორია ქვეყანაში, რაზეც მწარმოებელთა მრავალფეროვნებაც მეტყველებს. ამასთანავე აქტიურად იყენებენ ტექნოლოგიებს წარმოების პროცესში. შესაბამისად, წინასწარი შეფასებით იმის აღბათობა რომ აქ დასაქმებულ დაბალკვალიფიციურ კადრს რომ ტექნოლოგიები ჩაანაცვლებს მაღალია, მაგრამ რა როლოს ითამაშებს ამაში მინიმალური ხელფასის ზრდა, კვლევის მიზანს წარმოადგენს. ასევე, საინტერესოა ის ფაქტიც რომ ერთ-ერთი მსხვილი სამეწარმეო დარგი რამდენად „გაუძლებს“ მინიმალური ხელფასის ზრდას თუ ის თითქმის საარსებო მინიმუმს გაუტოლდება. გარკვეულწილად მოცემული კველა იქნება ზოგადი ფონი იმისა თუ რამდენად წახალისებს ან უკან დახევს კერძო სექტორს რეგულაცია მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით.

3.3 თვისობრივი კვლევა

თვისობრივი კვლევის კონპონენტში გამოყენებული იყო სიღრმისეული ინტერვიუ. წინასწარ შეირჩა დარგის მცოდნე 4 სპეციალისტი. თითოეული რესპონდენტთან საშუალო ინტერვიუს ხანგრძლივობა იყო დაახლოებით 15-20 წუთი, ინტერვიუების განმავლობაში მათ გამოთქვეს საკუთარი აზრი,

გამოცდილებები, დაიმოწმეს მსოფლიოში არსული პრაქტიკა, რომელიც მინიმალური ხელფასის შიარსობრივად გააზრების საშუალებას იძლევა. კვლევის პროცესი მოიცავდა როგორც სატელოფონო ინტერვიუს ასევე პირისპირ ინტერვიუს. თვისობრივი კვლევის მიზანი იყო თეორიულ დონეზე ყოფილიყო შესაძლებელი მინიმალური ხელფასის შინაარსობრივი მხარის დანახვა საქართველოს მაგალითზე.

გამომდინარე იქედან, რომ მინიმალური ხელფასის ეფექტიანობა მაინც ეკონომიკის ძირითადი ინდიკატორებით იზომება, საინტერესო იქნებოდა როგორ აფასებენ ეკონომიკის მცოდნე სპეციალისტები საქართველოში მინიმალური ხელფასის შესაძლო ზრდას. ამასთან დაკავშირებით „ახალი ეკონომიკური სკოლა - საქართველოს“ პრეზიდენტის, პაატა შეშელიძის, შეფასება შემდეგნაირია: იგი მიიჩნევს, რომ საქართველოში სამეწარმეო სექტორში ხელფასები ძირითადად ყალიბდება თავისუფალი გარიგების შედეგად, შესაბამისად ასახავს ერთის მხრივ დამქირავებელთა შესაძლებლობას (მოთხოვნას), მეორე მხრივ დაქირავებულთა კომპეტენციებს (მიწოდებას).

სახელფასო მინიმუმის დადგენა, იმ სექტორებში სადაც ის საბაზრო წონასწორობაზე მაღალი იქნება, გამოიწვევს დამქირავებელთა გეგმების გადახედვას - მათ მოუწევთ შეცვალონ ხარჯების სტრუქტურა: ან გაზარდონ სახელფასო ფონდი, მოგების, ინვესტიციების და რესურსების (რაოდენობის და ან ხარისხის) შემცირების ხარჯზე, რაც შეამცირებს გამოშვებას, ან შეამცირონ დაქირავებულთა რიცხოვნება, ანუ გაზარდონ დატვირთვები ან ავტომატიზაცია, რაც გაზრდის უმუშევრობას.

უმუშევრობის საფრთხე დაემუქრება ძირითადად დაბალი და საშუალო კვალიფიკაციის მუშახელს, რომლის ჩანაცვლება შედარებით ნაკლები დანახარჯებით არის შესაძლებელი - მაგალითად, მსხვილი ვაჭრობაში,

მომსახურების და საფეიქრო სექტორში, საბანკო-ფინანსური სექტორში, დისტრიბუციაში და ა.შ.

ყველგან, სადაც შესაძლებელი იქნება, დაქირავება გადავა არალეგალურ სივრცეში. ასევე, ხელფასებს დაერქმევა ჰონორარები, შემწეობა ან რამე მსგავსი აღნიშნავს ეკონომისტი, პაატა შეშელიძე.

მოცემული შეფასება ძალიან საინტერესოა და ალბათ ყველაზე ზუსტად ასახავს შინაარსობრივად იმ სავარაუდო შედეგებს, რაც შეიძლება მოჰყვეს მინიმალური ხელფასის შესაძლო ზრდას საქართველოში. ამასთანვე საინტერესო მიგნებაა ისიც, რომ იმ სექტორში სადაც დაქირავება შესაძლებელია გადავა არალეგალურ სივრცეში.

მოცემული შეფასებიდან ცოტათი განსხვავებული ხედვა აქვს „ეკონომიკური ტრანსფორმაციის ცენტრის“ პრეზიდენტს, ეკონომიკის დოქტორს, რამაზ გერლიანს. ინტერვიუს განმავლობაში იგი აღნიშნავს, რომ მინიმალური ხელფასის მომხრეები მიიჩნევენ, რომ მისი სოციალური დანიშნულება არის ანტიდისკრიმინაციული, რომ გარკვეული ჯგუფები არ დაიჩაგრონ, მაგრამ ბაზარზე საუშაო ძალის მოთხოვნა მიწოდებით რეგულირდება ხელფასი. თუ ბაზარზე ჭარბი არის სამუშაო ძალა ამ შემთხვევაში ხელფასების დონე არის უფრო დაბალი, როდესაც არის შედარებით დეფიციტური სამუშაო ძალა ამ შემთხვევაში, რა თქმა უნდა, ხელფასების დონე არის გაცილებით მაღალი. თუმცა გარკვეულ განვითარებულ ქვეყნებში მაინც არის განსაზღვრული მინიმალური ხელფასი, ამასთანავე მეცნიერულად არის დადასტურებული რომ ყველაზე მეტად ამით ზარალდება ახალგაზრდები, ანუ ის თაობა რომელიც ახლა ეძებს სამსახურს და ამასთანავე ნაკლებად კვალიფიციურია. ამ პროცესს, რა თქმა უნდა, უარყოფითი გავლენა ექნება ეკონომიკაზე და იგი გაზრდის უმუშევრობას. რეალურად მინიმალური

ხელფასის ტვირთი გადავა დასაქმებულ ადამინებზე, რომლებიც ძირითადად დაბალი სამუშაოგამოცდილება და კვალიფიკაცია აქვთ.

რესპოდენტმა საუბრისას განაცხადა, რომ მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას აუცილებლად ახლავს თავისი „შავი ხვრელები“, ამიტომ აუცილებელი გახდება დამატებითი ადმინისტრაციული ორგანოების შექმნა, რათა არ მოხდეს დამსაქმებლების მხირდან რეგულაციებზე თავის არიდება, პირობითად არაკანონიერად სამუშაო საათების ზრდა, ვიღაც 6 საათი მაგივრად მუშაობდეს 8 საათი და ა.შ. თუმცა მოცემული დამატებით ბიუროკრატიასთან არის დაკავშირებული და ასევე ზედმეტი ხარჯი იქნება ეკონომიკისთვის აღნიშნავს ინტერვიუს განმავლობაში ეკონომიკის დოქტორი. თუმცა განსხვავებით პირველი რესპოდენტისგან იგი მიიჩნევს რომ დისკრიმინაციური შემთხვევების დასაზღვევად შესაძლებელია წონასწორულ ხელფასზე დაბალი მინიმალური ხელფასის ცნების დამკვიდრება, როგორც რიგ ევროპულ ქვეყნებშია. თუმცა აღნიშნული გამართლებული იქნება იმ შემთხვევაში , და ისეთი ტიპის ქვეყნებში სადაც უმუშევრობის დონე ერთციფრა მაჩვენებელს უტოლდება. საქართველოში კი მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას არანაირი ეკონომიკურად დადებით ეფექტი არ ექნება, მათ შორის არც სოციალური.

მოცემულ ინტერვიუში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყო ის გარემოება, რომ მინიმალური ხელფასმა შეიძლება რეფორმის ადმინისტრაციული ხარჯები გაზარდოს და დამატებითი ბიუროკრატია გააჩინოს. ასევე დამსაქმებელი აიძულოს არლეგალურ საქმეში ჩაერთოს. ისედაც დიდი ბიუროკრატის და გართულებული, დროში გაწელი სასამართლო პროცესების ფონზე, მინიმალური ხელფასის ზრდა კიდევ უფრო დაამძიმებს ქვეყანაში არსებულ სიტუაციას. ყველაფერი ამის ფონზე კი ნელა მზადი ეკონომიკის განვითარდება შეფერხდება. ამ პროცესებით კი ყველაზე მეტად დაზარალებული ისევ ის სოციალური ფენა დარჩება, რომელიც მინიმალურ ხელფას უნდა „დაეცვა“.

გამომდინარე იქედა, რომ მოცემული ნაშრომის მთავარი ნაწილი კერძო სექტორზე მინიმალური ხელფასის ზრდის შემთხვევაში სავარაოდო ეფექტის განსაზღვრაა, საინტერესო იქნებოდა, როგორ აფასებენ მას სამეწარმეო საქმის სპეციალისტები. კვევლევის ერთ-ერთი მთავარი რესპოდენტი იყო ბიზნეს კონსულტანტი ისრაელში ავიგდორ ჯარდენი, რომელსაც პროფესიული სამუშაო გამოცდილება აქვს როგორც რუსეთში, ასევე ამერიკის შეერთებულ შტატებში. საუბრისას მან განაცხადა, რომ მინიმალური ხელფასი განსაკუთრებით პრობლემატურია მათთვის ვინც იწყებს სამეწარმეო საქმიანობას. მათ გაცილებით ნაკლები რესურსი აქვთ თავდაპირველ ეტაპზე სახელმწიფოს მიერ წინასწარ განსაზღვრული მინიმალური ხელფასით იფუნქციონირონ ბაზარზე. ამასთანავე, მეორეს მხრივ არსებოს ახალგაზრდა, შედარებით ნაკლებად კვალიფიციური კადრი რომელიც მზადაა თავდაპირველ ეტაპზე კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით დაბალ ანაზღაურებას დასთანხმდეს. შესაბამისად მინიმალური ხელფასს ზრდა გამოდევნის ასეთ კადრს შრომის ბაზრიდან, ვინაიდან დამსაქმებელს ურჩევნია მაღალი ხელფასების პირობებში ახალბედა მუშახელი უფრო გამოცდილით ჩაანაცვლოს. ამით დასაქმებულთა ხარისხი იზრდება, თუმცა უნდა აღინიშნოს აუცილებლად უმუშევრობის თანმდევი ზრდა.

რესპოდენტმა ასევე განაცხადა, რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა დიდ ტვირთად აწვება მოსახლეობის იმ კატეგორიას, რომელიც ჩართული არიან საოჯახო საქმეში ან სხვა აქტივობებში და სამუშაოსთვის ნაკლები დრო რჩებათ. ძირითად შემთხვევებში ასეთი კატეგორია ხალხის თანახმაა დაბალ ანაზღაურებას დასთანხმდნენ თუმა მინიმალური ხელფასის ზრდის პირობებში მათ ხელი ეშლებათ საერთოდ სამსახურიც რომ იპოვონ. ამასთანავე მინიმალური ხელფასის რეზულტატი შეიძლება იყოს „საერთაშორისო ეკონომიკური ომები“, იმ ქვეყანაში სადაც ხელფასები დაბალია იქ გადადის ბიზნესი, რომლის შედეგადაც უკვე ბუნებრივად ხდება წონასწორული

ხელფასის ზრდა. ამის საუკეთესო მაგალითად რესპოდენტს მოჰყავს სამხრეთ კორეა. რომელმაც 1988 წლიდან შემოიღო მინიმალური ხელფასი, თუმცა თავდაპირველ ეტაპზე მინიმალური ხელფასი დაბალი იყო, რაც ერთ-ერთ სტიმული იყო ქვეყნისთვის ინვესტორები მოეზიდა. დროთა განმავლობასი ქვეყანა ეკონომიკურად გაიზარდა, რომლის თანმდევნი პროცესი იყო ხელფასების ზრდა და მათ შორის მინიმალური ხელფასის ზრდა. დღეს სამხრეთ კორეაში მინიმალური ხელფასი ერთ-ერთ ყველაზე მაღალია - 7,17\$. გამომდინარე აქედან, როდესაც ბაზარზე მინიმალური ხელფასი არ არსებობს, ან რეალურ წონასწორულ ფასს საგრძნობლად ჩამოეჩება ძალიან კარგ სტიმულს იძლევა ინვესტიციებისთვის და ეკონომიკურ ზრდას აჩქარებს.

ინტერვიუს პერიოდში რესპოდენტის მიერ შემოთავაზებული მაგალითები ავლენს რეალურ ბუნებას მინიმალური ხელფასის. განსაკუთრებით საინტერესოა ისეთი შემთხვევები, როდესაც ერთ ქალქში , ან ქვეყანაში, გარკვეულ ტერიტორიაზე არის განსხვავებული მინიმალური ხელფასი ან საერთოდ არ არის და ქვეყნის ის ნაწილი ბევრად უფრო სწრაფად ვითარდება ვიდრე ის სადაც შედარებით მაღალი მინიმალური ხელფასია. ამ კუთხით საინტერესოა ამერიკის შეერთებული შტატების ორი შტატის, კალიფორნიის და ტეხასის შემთხვევა. ტეხასში მინიმალური ხელფასი განსაზღვრულია საათში 7.25\$ დოლარით, კალიფორნიაში კი 11-12\$. მიუხედავად იმისა რომ კალიფორნია გამორჩეულია მულტინაციონალური კომპანიებით, სადაც მინიმალურ ხელფასზე გაცილებით მაღალი ანაზღაურება აქვთ, მაინც ხდება მცირე და საშუალო ბიზნესის გადასვლა კალიფორნიიდან ტეხასისკენ. ამიტომ ბოლო პერიოდში ტეხასის ეკონომიკის ზრდა გაცილებით დიდია ვიდრე კალიფორნიის.

რა თქმა უნდა, ისეთი დიდი კომპანიებისთვის, როგორცაა „გუგლი“, „ფეისბუქი“ და სხვა, მათზე მინიმალურ გავლენა საერთოდ არ აქვს. განსაკუთრებით პრობლემატურია მცირე და საშუალო ბიზნესებისთვის,

რომლისაც წარმოებული პროდუქცია/მომსახურება უძვირდება. ამ შემთხვევაში გამოსავალი მათთვის არის ის რომ სხვა ბიზნესში გადავიდეს, ტვირთი მომხმარებელს დააკისროს ან ყველაზე ცუდ შემთხვევაში შეაჩეროს წარმოება.

რესპოდენტმა საუბრისას განსაკუთრებული აქცენტი გააკეთა იმ გარემოებაზე, რომ მინიმალური ხელფასი შეიძლება საერთოდ არ არსებობდეს კონკრეტულ ქვეყანაში, ან ისეთი დაბალი იყოს რომ რეალური გავლენა შრომის ბაზარზე საერთოდ არ ჰქონდეს, თუმცა სხვა ქვეყანაში არსებულმა მინიმალურიმა ხელფასმა შეიძლება ირიბად გავლენა მოახდინოს შენს ქვეყანაზე. არგუმენტისთვის, რესპოდენტმა მოიყავა მაკდონალდის შემთხვევა, ამერიკაში როდესაც გაიზარდა მინიმალური ხელფასი ბიზნესის პასუხი იყო ამაზე , რომ შრომა უფრო ავტომატიზირებული გახადეს, შესაბამისად მოხდა გარკვეული კადრის შემცირება, მათ შორის საქართველოში, მაგალითად შეკვეთა უკვე შესაბამისი მოწყობილობით შეიძლება და ა.შ.

მოცემული თვისობრივი კვების მიზანი იყო ის ძირითადი ეკონომიკური მახასიათებლები გამოეაშკარაებინა, რაც მინიმალური ხელფასის გაზრდას შეიძლება მოჰყვეს საქართველოში:

- არაკვალიფიციური მუშახელის სამუშაო ბაზრიდან გამოდევნა და შედეგად მირებული გაზრდილი უმუშევრობა.
- ასევე, საფრთხე რომ დაქირავება არალეგალურ სექტორში გადავიდეს, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში თუ მინიმალური ხელფასის გაზრდა საათების მიხედვით მოხდება.
- საინვესტიციო გარემოს გაუარესება და ნაკლები უცხოელი ინვესტორი. დღეს კი ეს უკანასკნელი სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ქვეყნისთვის, რადგან სწორედ იგი არის ერთ-ერთი მთავარი მაპროვოცირებელი ქვეყანაში კერძო სექტორი განვითარდეს, გაიზაროს უცხოური

გამოცდილება და შექმნას მეტი დოვლათი. შედეგად, რა თქმა უნდა გაიზრდება მოთხოვნა მუშახელზე, მათ შორის მოსალოდნელი იქნება ხელფასების ბუნებრივი ზრდა, რომლის ლოგიკური დასასრულიც არის სიღარიბის და უმუშევრობის აღმოფხვრა.

- ასევე განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ბიზნესების შესაძლო რეაგირება თუ მინიმალური ხელფასი წონასწორულ ზღვარს გადააჭარბებს, სხვაგან გადასხამენ თავიანთ კაპიტალს თუ უბრალოდ წარმოებას შეაჩერებენ, ან თუნდაც მომხმარებელზე გადავა მინიმალური ხელფასის მთელი ტვირთი.
- დაბალკვალიფიციური კადრის პირდაპირი კონკურენტი დღეს არის ტექნოლოგიები. რა ბედი ელით ადამიანებს თუ მათ შრომა ტექნოლოგიებით მარტივად ჩანაცვლებადია?!

გამომდინარე იქედან, რომ შინაარსობრივად ზემოთ მოყვანილი რესპოდენტები არ ეთანხმებიან მინიმალური ხელფასის გაზრდას და შესაძლო პრობლემებზე საუბრობენ, საინტერესო იქნებოდა დაპირისპირებული მხარის არგუმენტების დამოწმება. საქართველოს მინიმალურ ხელფასთან მიმართებით დიდი გამოცდილება არ აქვს, თუმცა 2019 წლის 7 მაისს, პარლამენტარმა ბექა ნავლიშვილმა პროფკავშირებთან - „ერთობა 13“ და „სოლიდარობის ქსელი“ მოამზადა საპარლამენტო ინიციატივა მინიმალური ხელფასის 500 ლარამდე გაზრდის შესახებ, რაც ხელზე ასაღები 400 ლარი გამოდის. შესაბამისად კვლევის ამ ნაწილში უპირიანი იქნებოდა მისი არგუმენტებიც მოგვესმინა და ზოგადად გაგვეგო რა ეტაპზეა ინიციატივა. სიღმისეული ინტერვიუს განმავლობაში მან აღნიშნა, რომ აქტიური მუშაობა მიდის იმის შესახებ, რომ საზოგადოების სწორი ინფორმირება მოხდეს მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით. კამპანია თანდათან უფრო აქტიურ ფაზაში შედის და არ გამორიცხავს, რომ უახლოეს მომავალში მინიმალური ხელფასი ხელზე ასაღები 400 ლარი გახდეს. მან, პარტნიორ ორგანიზაციებთან ერთად გარკვეული კვლევებიც ჩაატარა

აღნიშნული მიმართულებით. კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ საქართველოში დაახლოებით 229 000 ადამიანს 500 ლარზე ნაკლები შემოსავალი აქვს, მათგან არიან ისეთი ადამიანები, რომელთა ანაზღაურება საარსებო მინიმუმსაც კი ჩამორჩება, იმ ადამიანებში, რომლებსაც 500 ლარზე ნაკლები შემოსავალი აქვთ საშუალო ხელფასი დაახლოებით 290 ლარია. პარლამენტარი არ გამორიცხავს, რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდას მოკლევადიან პერიოდში შეიძლება მოჰყვეს მცირედით უმუშევრობის ზრდა და ამასთანავე გამოშვებული საქონელის/მომსახურების ფასების ზრდა დაახლოებით 0.5-.07%-მდე. თუმცა მისი განცხადებით ეს უკუეფექტები არის მოკლევადიანი, ხოლო გრძელვადიან პერიოდში პირიქით, მინიმალური ხელფასი ხელს შეუწყობს ეკონომიკის გამოცოცხლებას, ვინაიდან ადამიანებს შემოსავალი გაეზრდებათ და ამის თანმდევი პროცესი იქნება მოხმარების გაზრდა. ამასთანავე ის ადამიანები რომლებიც არ ეძებენ სამსახურს, გამომდინარე იქედან, რომ შრომის ბაზარი მცირე ანაზღაურებას სთავაზობთ იმ შრომაში რასაც გასწევენ, მათ მეტი სტიმული გაუჩნდებათ მოძებნონ სამსახური ვინაიდან შრომა უფრო ღირებული გახდება.

გამომდინარე იქედან, რომ მოცემული ნაშრომის ძირითადი ამოცანა კერძო სექტორში მინიმალური ხელფასის ზრდის შედეგად გამოწვეული სავარაუდო უმუშევრობის ზრდის გაზომვაა, რა თქმა უნდა, რესპოდენტის შეფასება ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი იყო. პარლამენტარის განცხადებით მინიმალური ხელფასის ზრდა არ უნდა გავრცელდეს მიკრო და მცირე ბიზნესსზე, ვინაიდან მათ მცირე ბრუნვა აქვს და მინიმალური ხელფასი დავდაპირველ ეტაპზე შემაფერხებელი იქნება მათი ზრდისთვის. სხვა შემთხვევაში მინიმალურ ხელფასს დადებითი გავლენა ექნება ბიზნესზე და მათ პროდუქტულობის ზრდას შეუწყობს ხელს. რა თქმა უნდა, აღნიშნული ზღვარი გამოიწვევს შესაძლო თავის არიდებების მცდელობას, რათა მინიმალური ხელფასის გადახდა არ მოუწიოს დამსაქმებლებს, თუმცა ამ შემთხვევაში

მოხდება შრომის ინსპექტირების გაძლიერება, რაც მსგავს პრობლემებს აღმოფხვრის. რესპოდენტმა საუბრისას ისიც განაცხადა რომ, მისი და მისი თანამოაზრე ორგანიზაციების მიერ მოხდა რეალური საარსებო მინიმუმის განსაზღვრა რაც საქართველოში 390 ლარია. შესაბამისად, მათი აზრით, მინიმალურმა ხელფასმა სულ მცირე არსებობისთვის საჭირო ელემენტარული მოთხოვნების დაკმაყოფილების რესურსი მაინც უნდა შექმნას.

მინიმალური ხელფასის ზრდის ინიციატორის, პარლამენტარ ბექა ნაცვლიშვილის მიერ მოყვანილი არგუმენტები საკმაოდ საინტერესოა, გამომდინარე იქედან რომ იგი მინიმალური ხელფასის უფრო „ჰუმანურ“ ბუნებას გვიხასიათებს. მაგრამ კითხვის ნიშანს ბადებს რამდენიმე გარემოება: რესპოდენტს საუბრისას ძირითადი აქცენტი ჰქონდა გაკეთებული იმაზე თუ როგორ გაეზრდებათ შემოსავალი დაბალანაზღაურებთან კადრებს, ამასთანავე გაჩნდება სტიმული, რომ მეტ ადამიანს მოუნდეს დასაქმება გაზრდილი ხელფასების ფონზე, შესაბამისად, გაიზრდება იმ ადამიანების რიცხვი, რომლების გარკვეული ოდენობის დოვლათს შექმნიან ქვეყანაში. მარტივად რომ ვთქვათ, თუ საქართველოში მინიმალური ხელფასი 500 ლარამდე გაიზრდება შრომაზე მიწოდება ნამდვილად გაიზრდება, თუმცა ეს არის მედლის ერთი მხარე, რეალურად მშრომელთა ჭარბი მიწოდება რომ დაკმაყოფილდეს მასზე უნდა გაჩნდეს მოთხოვნა. არც ერთი პრაქტიკული და თეორიული მაგალითით არ დასტურდება, რომ დამსაქმებელს სურდეს რაც შეიძლება მეტი გადაიხადოს გაძვირებულ მუშახელში. რეალურად ბევრი შეიძლება იკამათო იმაზე მინიმალური ხელფასი ნამდვილად ზრდის თუ არა უმუშევრობას, მაგრამ, ფაქტია, რომ შრომის ბაზარზე შესვლას ძალიან ართულებს. ამასთანავე, მაკონტროლებელი ორგანოს შექმნა, რომ ზედმეტი ხარჯები და გაზრდილი ბიუროკრატიაა ცხადია.

რეალურად, ის ნარატივი, რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდა ხელს შეუწყობს მოსახლეობის პროდუქტულობის ზრდას, სიღარიბის დაძლევის და

ქვეყანას უფრო კონკურენტუნარიანს გახდის ძალიან სწორი მიგნებაა, თუმცა მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ მინიმალური ხელფასის გაზრდა მოხდება თავისუფალი კონკურენციის პირობებში, შეიძლება ამ შემთხვევაში ხელფასს, წონასწორული ფასიც ვუწოდოთ.

3.3 რაოდენობრივი კვლევა

გამომდინარე იქედან, რომ მინიმალური ხელფასის შესაძლო ეფექტი რამდენიმე ინდიკატორით იზომება, ხშირად სადავო საკითხია რეალურად ზრდის თუ არა უმუშევრობას. მინიმალურ ხელფასსა და უმუშევრობას შორის არ არსებობს ერთი საერთო კორელაცია, რომელიც შეიძლება ნებისმიერ სხვა ქვეყანაზე განვაზოგადოდ, ვინაიდან ამ შემთხვევაში მნიშვნელობა ენიჭება ორ ძირითად კონპონენტს: პირველი, რამდენად მზადაა ქვეყნის ეკონომიკა, ან კონკრეტული სექტორი მიიღოს გაზრდილი მინიმალური ხელფასი და მეორე, რამდენად ახლოსაა მინიმალური ხელფასის ზღვარი ბაზარზე წონასწორულ ფასთან მიმართებით, პირობითად თუ ის წონასწორულ წერილს ზემოთაა, მაშინ როგროც წესი ადგილი აქვს უმუშევრობას, ხოლო თუ წონასწორულ წერტილს ქვევით მაშინ, შეიძლება ითქვას, რომ მინიმალური ხელფასი ვერანაირ გავლენას ვერ ახდენს შრომის ფასზე.

საქართველოში ხშირია კამათი იმასთან დაკავშირებით, რაღა რეალურად რამდენად მზად არის კერძო სექტორი გაუძლოს მინიმალური ხელფასის ზრდას, ან საერთოდ უნდა გაიზარდოს თუ არა იგი. იმის დასაანახად რეალურად თუ რა სტიმულს გააჩენს მინიმალური ხელფასის ზრდა საქართველოში კერძო სექტორში დასაქმებაზე ჩატარებული იყო რაოდენობრივი კვლევა.

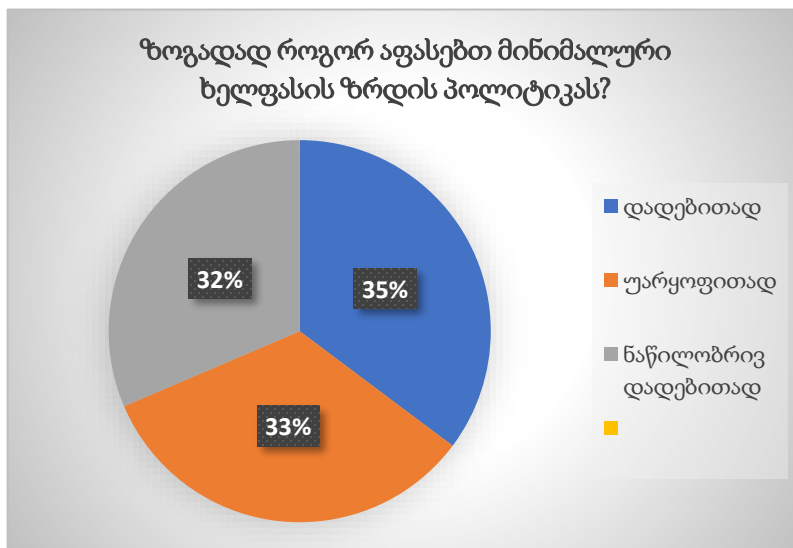
რაოდენობრივი კვლევის განმავლობაში მიზნობრივ ჯგუფს წარმოადგენდნენ რძის გადამამუშავებელი და ყველის მწარმოებელი კომპანიები, რომელთაც შეზღუდული პასუხისმგებლობის სტატუსი აქვთ. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული ბიუროს მონაცემებით დღეს

საქართველოში დაახლოებით 100 ასეთი აქტიური საწარმოა. პოპულაციის ზომის მიხედვით და შესაბამისი კალკულატორის გამოყენებით (Sample size calculator) 90%-იანი სანდოობის შემთხვევაში სავალდებულო იყო 41 ასეთი კომპანიის გამოკვლევა. მოცემული პოპულაციიდან ალბათური შერჩევის შემთხვევითი მეთოდის გამოყენებით გამოკითხული იყო 43 საწარმო. კვლევის ინსტრუმენტს წარმოადგენდა საანკეტო გამოკითხვა. კითხვები რესპოდენტებს დაეზავნათ, როგორც ონაღინ ასევე მოხდა უშუალო კომუნიკაცია მათთან, რათა დამატებითი ინფორმაციის მიღების საშუალება ყოფილიყო. აღსანიშნავია, რომ მონაცემების დაახლოებით 70%-ის გამოკითხვა მოხდა უშუალოდ პირისპირ ანკეტირებით, მათგან გარკვეული ნაწილის, დაახლოებით 10%, საწარმოს ან მწარმოებლის სამუშაო ადგილზე გამოკითხვით. თუმცა კვლევის ძირითადი ადგილი იყო სოფლის მეურნეობის კონგრესი, რომელიც მიმდინარე წლის ივნისში გაიმართა და საშუალება იყო მოცემული დარგის სხვადასხვა კუთხის წარმომადგენელს პირისპირ გასაუბრებიდი. შეგროვილი მონაცემების გამოყენებით მოხდა შრომასა და თეორიულ დონეზე იმ ინფორმაციის მიღება რა ძირითადი პრობლემები არსებობს საქართველოს კერძო სექტორში ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

საანკეტო გამოკითხვის დროს პირველი რასაც აპლიკანტები ავსებდნენ იყო თუ რომელი რგოლის თანამშრომლები იყვნენ? მფლობელი თუ ხელმძღვანელი, ზედა რგოლის მენეჯერი, შუა რგოლის მენეჯერი თუ ქვედა რგოლის მენეჯერი. მიღებული მონაცემების შედეგად შევსებულ აპლიკანტთა შორის მხოლოდ 16.3% ანუ დაახლოებით 7 კაცი იყო ზედა რგოლის მენეჯერი, ხოლო დანარჩენი 83.7% უშუალოდ ხელმძღვანელი ან მფლობელი. მოცემული ინფორმაცია შედეგების სანდოობის კუთხით მნიშვნელოვანია, ვინაიდან უმეტესობა აპლიკანტების უშუალოდ პასუხისმგებელი პირია, რომელმაც უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება რა რეაქცია ექნება საკუთარ ბიზნეს მინიმალური ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია ისიც, რომ ყველასთვის ცხადია თუ

მინიმალურ ხელფასი გაიზრდება და ამას მოჰყვება კარგეული კადრის გამოთავისუფლება, ასეთი ტიპის კადრი პირველ რიგში იქნება დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი, ამიტომ ის ფაქტი რომ კველევის მთავარი სუბიექტთა აბსოლუტური უმრავლესობა იყო ხელმძღვანელი, ან ზედა რგოლის მენეჯერები, ნიშნავს იმას, რომ ისინი უფრო ობიექტურები იქნებოდნენ კვევის პროცესში, ვინაიდან მათ ნაკლებად შეეხებათ მინიმალური ხელფასის ზრდის შედეგად სავარაუდოდ გამოწვეული უმუშევრობა.

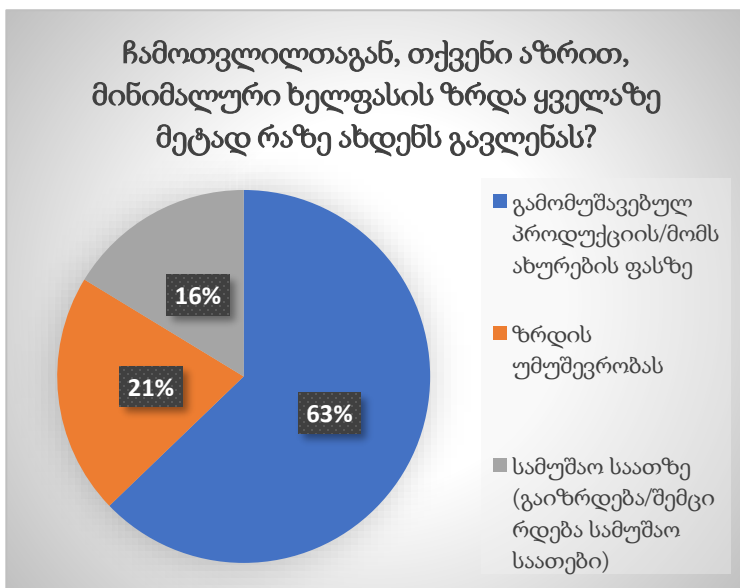
ამასთანავე გამოკითხული კომპანიებიდან 34.2% იყო თბილისის წარმომადგენელი, ხოლო დანარჩენი 65.8% სხვადასხვა რეგიონებიდან. მოცემული ინფორმაცია მნიშვნელოვანია იმ კუთხით, რომ როდესაც მასში ყველა დარჩენილი მონაცემის სტრუქტურულ ჩაშლა მოხდება შესაძლებელი იქნება იმის განსაზღვრა ყველაზე დიდი პრობლემა სადაა, თბილისსა თუ



რეგიონებში. განსაკუთრებით საინტერესო არის როგორ აფასებენ მეწარმეები მინიმალური ხელფასის ზრდის პოლიტიკას? საკმაოდ საინტერესო და ამავე

დროს გამოკითხულთა 35% მეწარმეების მიიჩნევს რომ მინიმალური ხელფასის ზრდას პოზიტიური შედეგი ექნება კერძო სექტორის განვითარებაზე, მხოლოდ 32% მეწარმეებისა მიიჩნევს რომ მინიმალური ხელფასის ზრდის შესაძლო პოლიტიკა მათ სამეწარმეო საქმეზე უარყოფითად აისახება. გამოკითხულთა შორის არიან ისეთებიც, რომლებიც ფიქრობენ, რომ ზოგადად ხელფასების ზრდის პოლიტიკა კარგია თუმცა გარკვეული პრობლემებს მაინც წარმოშვებს.

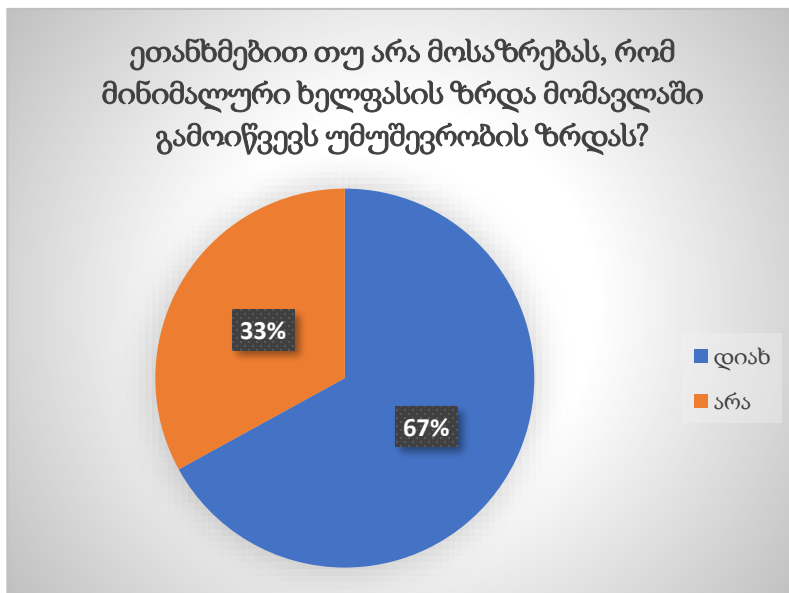
ასეთი ადამიანების წილი მთლიან პოპულაციაში 33%-ია. მიღებული შედეგი საკმაოდ გასაოცარია, ვინაიდან გარკვეულწილად კერძო სექტორის წინააღმდეგ მიმართული პოლიტიკა, რომელმაც მათ ბიზნესს გარკვეული პრობლემები უნდა შეუქმნას გამოკთხულთა უმეტესობა მაინც დადებითად აფასებს. თუმცა, ამ ნაწილში შეიძლება დიდი გავლენა მოახდინა იმან რომ , მინიმალური ხელფასის განაკვეთად ისედაც მცირე ხელფასი იყო განსაზღვრული - დარიცხული 250 ლარი. ამასთანავე იმ კომპანიებისთვის სადაც მინიმალური ხელფასი 250 ლარზე მეტია, მათთვის „პრობლემას არ არის“ თუ მინიმალური ხელფასი გაიზრდება, ვინაიდან ამით ის რეალურად არც არაფრს კარგავს. პირიქით, იმ კონკურენტებს ასუსტებს, რომელიც ბაზარზე 250 ლარზე დაბალი ანაზღაურებით ოპერირებენ. ფარულად დიდი კომპანიები „იცილებენ“ პატარა კომპანიებს, რომლებიც რესურსებში ნაკლებად მოქნილი არიან, ან ახლა იწყებენ ბაზარზე ოპერირებას და მეტი რეგულაციები მათთვის საკმაოდ მძიმეა. ამ ნაწილში ნათლად ჩანს რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა ფარულად ახშობს კონკურენციას, რაც შემდგომში პროდუქციის/მომსახურების ფასზეც აისახება და ხარისხზეც. რეალურად იმ დანაკლის რასაც მინიმალური ხელფასის ზრდის პოლიტიკა იწვევს იხდის მომხმარებელი.



შემდეგი კითხვა რაზეც აპლიკანტებს უწევდათ კვლევის განმავლობაში პასუხის გაცემა იყო მოცემული პასუხებიდან ყველაზე მეტად, მათი აზრით, რაზე ახდენდა გავლენას მინიმალური ხელფასის ზრდა: გამომუშავებულ

პროდუქციის/მომსახურების ფასზე, ზრდიდა უმუშევრობას თუ სამუშაო საათებზე ახდენდა გავლენას შესაბამისად ზრდიდა ან ამცირებდა მათ. წინა კითხვის პასუხიდან გამომდინარე გასაკვირვი არ ყოფილა ამ კითხვის პასუხების შედეგი. გამოკითხულთა უმეტესობა, 63 % რაც 28 მეწამრე სუბიექტია მიიჩნევს რომ მინიმალური ხელფასის ზრდის შემთხვევაში მათი პასუხი იქნება გაზრდილი ფასები პროდუქტზე. მხოლოდ 21% მიიჩნევს რომ მინიმალური ხელფასი გაზრდის უმუშევრობას და დარჩენილი გამოკითხულთა ყველაზე მცირე 16% თვლის რომ მინიმალური ხელფასი პირველ რიგში გავლენას მოახდეს სამუშაო საათების რაოდენობაზე. 16% მეწარმეების იძულებული გახდება რომ დასაქმებულებს სამუშაო საათები გაუზარდოს, რათა გაზრდილი ხარჯების ფონზე შემოსავალი არ შეუმცირდეთ.

გამომდინარე იქედან, რომ კვლევის მთავარ ჰიპოთეზას წარმოადგენს ის რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდა გამოიწვევს უმუშევრობას, კვლევისთვის მნიშვნელოვანი იყო რამდენად ეთანხმებიდნენ მეწარმეებლები მოცემულ ჰიპოთეზას.



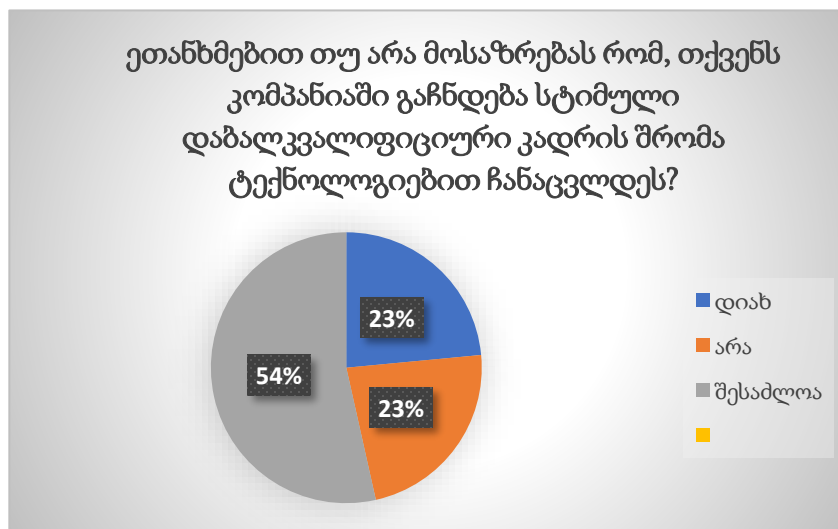
გამოკითხული მეწარმეების მხოლოდ 67% მიიჩნევს, რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა 250 ლარამდე გაზრდის უმუშევრობას, ხოლო დარჩენილ 33% პროცენტი არ ეთანხმება მოცემულ

დებულებას და მიიჩნევს, რომ ბიზნეს სექტორზე მინიმალური ხელფასის მოცემული განაკვეთი გავლენას არ მოახდენს დასაქმებაზე და კადრებს არ

შეამცირებს, გამომდინარე იქედან, რომ ისედაც არსებული მდგომარეობით, კომპანიაში მინიმალური ხელფასი გაცილებით მეტია ვიდრე დარიცხული 250. თუმცა, 67% საკმაოდ დიდი მაჩვენებელია, რეალურად ნამდვილად არსებობს იმის მოლოდინი რომ ასეთი მცირე მინიმალური ხელფასის პირობებშიც კი, რაც რეალურად საარსებო მინიმუმს ძლივს უზრუნველყოფს შრომისუნარიანი ადამიანისთვის, შეიძლება ვიღაცა სამსახურს მიღმა აღმოჩნდეს. რა თქმა უნდა, მოცემული მდგომარეობა კიდევ უფრო დაამძიმებს ქვეყნის სოციალური-ეკონომიკურ გარემოს. მაგრამ ამ სტატისტიკური მონაცემების ფონზე მტკიცდება, ის რომ საქართველოში შრომის ბაზარზე ანაზღაურების მხივ პრობლემებია. რიგი კომპანიები ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულს ისეთი ანაზღაურება გადაუხადოს, რომელიც მას სიღარიბისგან დაიცავს. ის ფაქტი რომ ქვეყნა ებრძვის სიღარიბე და ეფექტურ დასაქმებას ფაქტია. თუმცა გამოკითხულთა 67%-ის თქმით ვითარება კიდევ უფრო გამწვავდება თუ მინიმალური ხელფასი გახდება 250 ლარი.

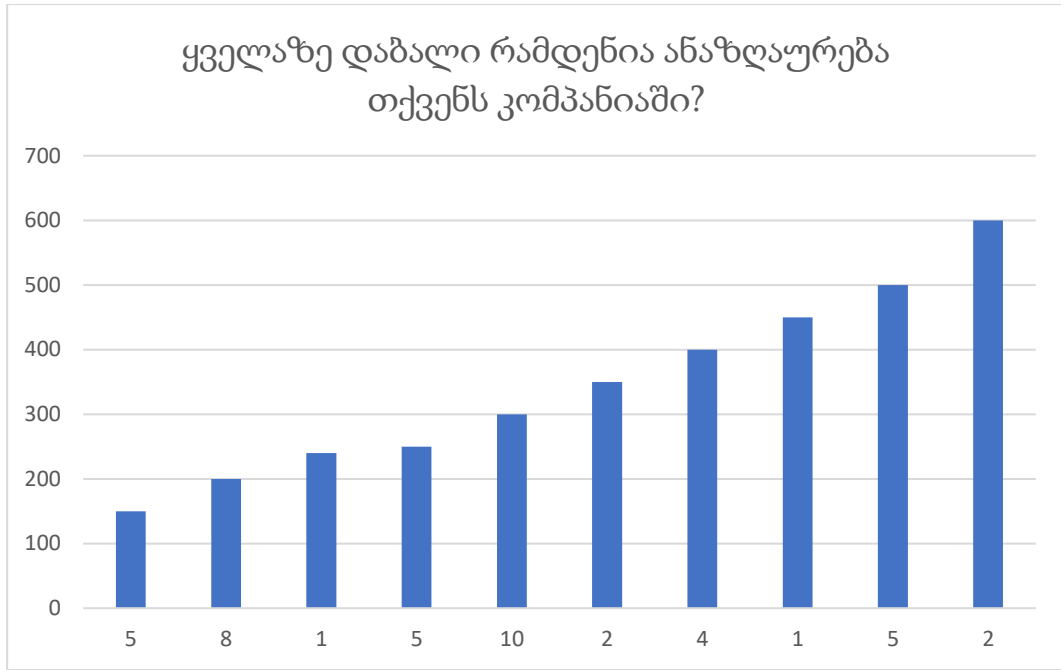
თანამედროვე სამყაროში ტექნოლოგიების როლი დღითიდღე იზრდება, მსოფლიო უფრო ავტომატიზირებული ხდება. ტექნოლოგიები ბიზნესს საშუალებას აძლევს მეტი აწარმოონ ნაკლები დანახარჯების კვალდაკვალ. განსაკუთრებით ტექნოლოგიებმა ადამიანის შრომა ჩაანაცვლა იქ სადაც ძირითადად დაბალიკვალიფიციური კადრი მუშაობდა. მაკდონალდსის შემთხვევა საუკეთესო ილუსტრაციაა, როგორ იცავენ თავს ბიზნესები მინიმალური ხელფასისგან, თუმცა, ამ პროცესს დიდი ფინანსური მზაობა სჭორდება. ასევე ცოდნა, როგორ მოიხმარო ესა თუ ის ტექნოლოგია. შინაარსობრივად მინიმალური ხელფასი უბიძგებს ბიზნესმენებს ადამიანის შრომაში გადახდილი ხელფასი დაზოგონ და მის მაგივრად შეიძინონ თანამედროვე დანადგარები, რომლებიც ბევრად უფრო კარგად გაართმევენ თავს დაკისრებულ მოვალეობას ვიდრე კონკრეტული ადამიანი. საქართველო ტექნოლოგიური ცოდნით დიდად არ გამოირჩევა, ფიზიკურ შრომასა და

დაბალკვალიფიციურ კადრზე ჯერ კიდევ საკმაოდ დიდი მოთხოვნაა, თუმცა აღსანიშნავია, რომ ეტაპობრივად შესამჩნევია, რომ ტექნოლოგიებმა ადამინის საქმიანობა ბევრი მიმართულებით აითვისეს. რძის პროდუქტების მწარმოებლებზე კველვაც თავდაპირველი ეტაპიდანვე შემთხვევითი არ ყოფილა, ნებისმიერ განვითარებულ ქვეყანაში ამ ინდუსტრიაში აქტიურად გამოიყენება ტექნოლოგიები. შესაბამისად, ეს ფაქტორი კიდევ ერთი სტიმული უნდა იყოს რძის მწარმოებელი კომპანიებისთვის რაციონალური ანალიზით განსაზღვრონ ურჩევნიათ გაზრდილი ხელფასები ადამანთა ფიზიკურ შრომაში ჩადონ თუ ამის სანაცვლოდ გამოიყონონ ბევრად უფრო სწრაფი და პროდუქტული დანადგარები. შესაბამისად კვლევის შემდგომი კითხვაც ამ მოსაზრების ლოგიკური გაგრძელებაა.



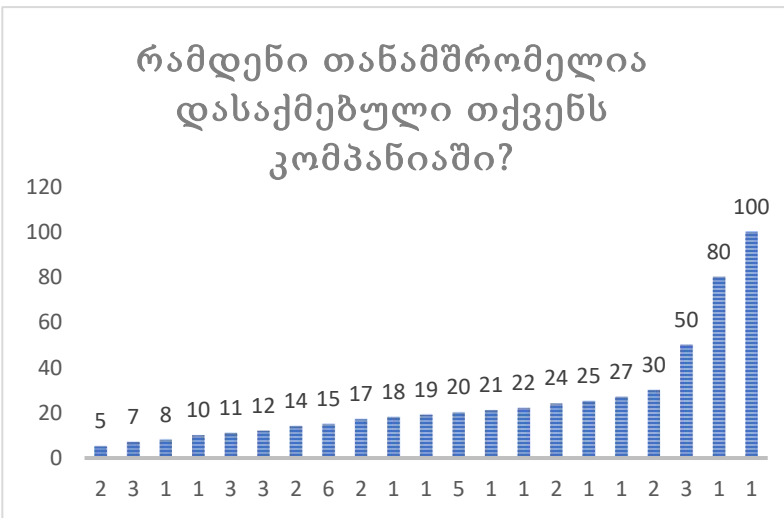
კითხვას ეთანხმებით თუ არა მოსაზრებას რომ, თქვენს კომპანიაში გაჩნდება სტიმული

დაბალკვალიფიციური კადრის შრომა ტექნოლოგიებით ჩანაცვლდეს მინიმალური ხელფასის ზრდის შემთხვევაში. გამოკითხულთა 23% ეთანხმება. ასევე ანალოგიური მაჩვენებელი უჭირავს მათ რაოდენობას რომლებიც მოცემულ ჰიპოთეზას არ ეთანხმებიან, უმრავლესობა მათგანს კი კონკრეტული პასუხი არ აქვს. თუმცა არ გამორიცხავენ იმ შესაძლო ფაქტს რომ შეიძლება სავალდებულო გახდეს კონკრეტული კადრის ტექნოლოგიებით ჩანაცვლება.



შემდგომი კითხვა, რომელზეც მეწარმეებს უწევდათ პასუხის გაცემა იყო თუ თუ რამდენი იყო მინიმალური ხელფასი მათ საწარმოში, მიღებული პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

გამოკითხულ რესპოდენტთაგან 10 ადამიანი, აცხადებს რომ მინიმალური ხელფასი მათ საწარმოში არის 300 ლარი. ყველაზე დაბალი ანაზღაურება 150 ლარია, თუმცა არის ისეთი კომპანიებიც რომლებიც მინიმალურ ხელფასად 600 ლარს ასახელებენ.



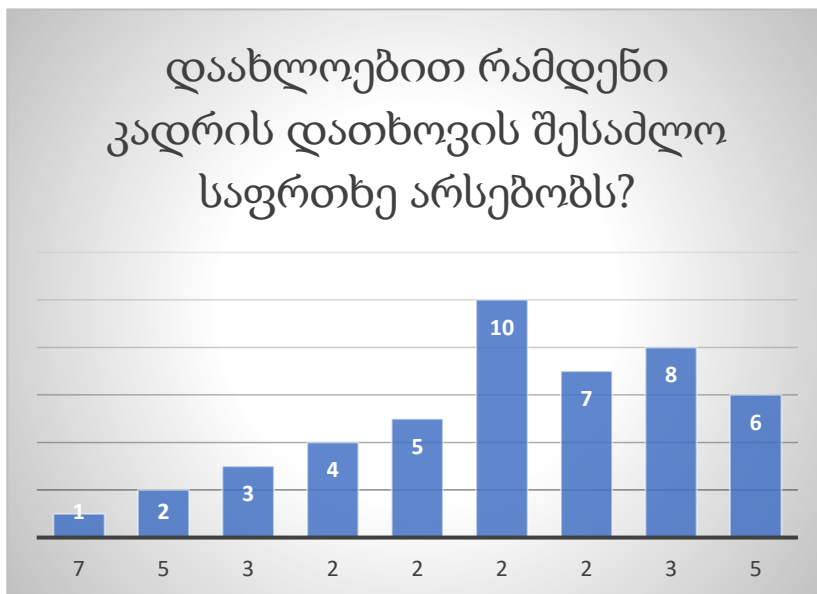
43 მეწარმიდან 18 ამბობს, რომ მათ საწარმოში მინიმალური ხელფასი საარსებო მინიმუმზე დაბალია, 7 კი საარსებო მინიმუმის ზღვარზეა, თუმცა ისიც უნდა

აღინიშნოს რომ ყველა მათგანი რეგიონების წარმომადგენლები იყვნენ. რა თქმა

უნდა, ზოგადად რეგიონებში, მინიმალური ხელფასი გაცილებით დაბალია ვიდრე დედაქალაქში, შესაბამისად ეს გარემოება კვლევის პროცესში კიდევ ერთხელ დაფიქსირდა.

მუშახელის რაოდენობა გამოკითხულ კომპანიებში არათანაბრად არის გადანაწილებული, არის კომპანები სადაც 80 და 100 კაციც კი ჰყავთ დასაქმებული და არის უფრო მცირე კომპანიებიც, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ ის კომპანიები, რომლებსაც მეტი მუშახელი ყავთ რესურსებშიც უფრო მოქნილნი არიან . და შესაბამისად მათ ნაკლები პრობლემა ექმნებათ მინიმალური ხელფასის ზრდის შემთხვევაში. თუმცა მეორე ფაქტორიც არსებობს, ასეთ კომპანიებში იზრდება სტიმული დასაქმებული მუშახელის შრომა თანამედროვე ტექნოლოგიებით ჩაანაცვლონ.

მთავარი კითხვა კვლევის პროცესში იყო თუ რამდენი კადრით შემცირდებოდა თანამშრომლების რაოდენობა თუ მინიმალური ხელფასი გაიზრდებოდა 250 ლარამდე.



გამოკითხული რესპონდენტებიდან 2 ადამიანი აცხადებს რომ მინიმალური ხელფასის 250 ლარამდე ზრდის შემთხვევაში იგი იძულებული გახდება 10 ადამიანი დაითხოვოს, ასევე

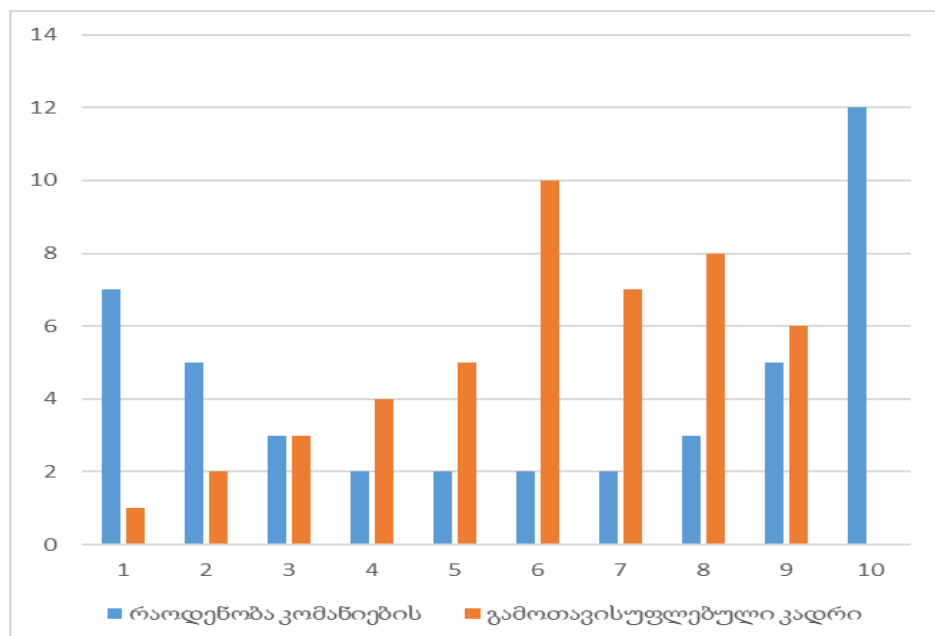
ერთი კომპანია დაითხოვს 8 ადამიანს, საერთო ჯამში გამოკითხული 43 კომპანიიდან გამოთავისუფლდება დაახლოებით 132 ადამიანი. ერთი

შეხედვით სტატისტიკა ავლენს რეალურ ბუნებას მინიმალური ხელფასის, და მეორეს მხრივ იმ რეალობის რაც ქართულ შრომის ბაზარზეა. ამასთანავე აღნიშნული სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ მინიმალური ხელფასის ხელოვნური გაზრდა იქნება დისკრიმინაციული ქმედება იმ 132 ადამიანის მიმართ, რომლებიც თანახმა არიან იმუშაონ თუნდაც საარსებო მინიმუმზე დაბალი ანაზღაურებით. კანონი შემზღუდავი ქვედა ზღვრის დაწესების შესახებ არის მოაზროვნე ადამიანის თავისუფალი ნების გამოხატვის შემზღუდავი, ვინაიდან იგი არ აძლევს საშუალებას ადამიანს იმუშაოს იმ ანაზღაურებით რაზე თვითონ თანახმაა, მართალია, მცირე ანაზღაურებით, მაგრამ სულ არარაობას სჯობია.

გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, მიღებული მონაცემები დამუშავდა კომპიუტერული პროგრამის SPSS for Windows-ის გამოყენებით. გამოთვლილია დისპერსია, საშუალო გადახრა, ვარიაციის კოეფიციენტი და ბოლოს კორელაციის კოეფიციენტი. (იხ. დანართი)

განხილულია შემდეგი სამი მიმართულება

1.კავშირი ხელფასებსა და გამოთავისუფლებულ კადრს შორის და პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი არის 0.2, რაც ნიშნავს, რომ ნაკლებად მოქმედებენ;



2.გამოთავისუფლებული კადრი და დასაქმებულთა რაოდენობა, პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი 0.3; ეს რეალურია, რადგან უმეტესობაში, სადაც ხელფასი იყო 600 ლარი, მათთვის 250 ლარამდე ცვლილება დიდ გავლენას ვერ ახდენდა;

3. დასაქმებულთა რაოდენობა და ხელფასი, პირსონი კორელაციის კოეფიციენტი 0.98, რაც ამტკიცებს ნაშრომის ჰიპოთეზას, რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში გაიზრდება უმუშევართა რაოდენობა.

დასკვნა

თავისი ბუნებით მინიმალურ ხელფასს ორი ფუნდამენტური ხასიათი აქვს ერთი ეკონომიკური მეორე სოციალური. ხშირ შემთხვევაში მისი ეს მრავალფეროვნება იწვევს კამათს ეკონომისტთა შორის რამდენად ეფექტიანია მისგან გამოწვეული შედეგები. ნაშრომში განხილული თითოეული ქვეყნის შემთხვევაში მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის მთავარი მიზანი ქვეყანაში არსებული სოციალური ფონის გაუმჯობესებაა. კერძოდ, იმ ადამიანების დაცვა, რომლებსაც დაბალი შემოსავალი აქვთ და ვერ უზრუნველყოფენ საარსებო მინიმუმის დაკმაყოფილებასაც კი. მიუხედავად იმისა, რომ წლებია გამოუცდელ მუშახელზე ხელფასები მცირდება, ეკონომისტთა ნაწილი ამ ბუნებრივი პროცესის ხელოვნურად შესაჩერებლად მინიმალურ ხელფასს ლოგიკურ პოლიტიკად მიიჩნევს. სინამდვილეში, კი კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ აიძულებს ბიზნესებს დისკრიმინაციული ზომები მიიღონ ისეთი ადამიანების მიმართ რომლებსაც ნაკლები გამოცდილება აქვთ. აღნიშნულთან დაკავშირებით ძალიან პრაქტიკული მაგალითი რომ განვიხილოთ, სურათი შემდეგნაირია: როდესაც ბაზარზე ფასი იზრდება

ადამიანი პირველი რეაქცია რა არის? რა თქმა უნდა, ისინი უფრო ნაკლები რაოდენობით მოიხმარენ ასეთ პროდუქტს. შესაბამისად, როდესაც მუშახელის ფასი იზრდება დამსაქმებლებს ნაკლები მათგანი აჰყავთ სამსახურში. რეალურად ამ ლოგიკური პროცესების შედეგი არის გაზრდილი უმუშევროვნობა.

ამასთანავე არსებობს „მითი“ რომ თითქოსდა ყველა განვითარებული ქვეყანა მინიმალური ხელფასის პირობებში აღწევს ეკონომიკურ ზრდას და განვითარებას, თუმცა მოცემული რალობას არ შეესაბამება, რისი კარგი მაგალითია საფრანგეთის და დანიის შემთხვევა. საფრანგეთს ევროპაში ერთ-ერთი ყველაზე მაღალი მინიმალური ხელფასი აქვს, საათში დაახლოებით 10.07 ევრო, მაშინ როდესაც დანიაში მინიმალური ხელფასი საერთოდ არ არის განსაზღვრული. შედეგად კი, მსოფლიო ბანკის 2017 წლის მონაცემებით დანიაში(46682.51\$) მშპ ერთ სულ მოსახლეზე გაცილებით მეტია, ვიდრე საფრანგეთში(42567.74\$). გამომდინარე აქედან ის თეორიული დაშვება, რომ მინიმალური ხელფასი აუცილებელია განვითარებისთვის და ძლიერი შრომითი ინსტიტუციის არსებობისთვის საერთოდ არ მართლდება. სინამდვილეში, ნაშრომში განხილული მაგალითებიდან ჩანს, რომ ერთადერთი პირობა რა შემთხვევაშიც მინიმალური ხელფასი არ ახდენს ცუდ გავლენას ეკონომიკაზე არის, როდესაც ის წონასწორულ ფასს ჩამორჩება ან წონასწორული ფასის ტოლია, თუმცა ამ უკანასკნელს რაც შეეხება, ცხადია ყველა სექტორში ერთნაირი წონასწორული ფასი ვერ იქნება, ამიტომ ვიღაც აუცილებლად დაზარალდება, ზოგი მეტად, ზოგი ნაკლებად.

მოცემული ნაშრომის პრაქტიკული ნაწილიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ თვისობრივი კვლევის განმავლობაში გამოვლინდა ის შესაძლო საფრთხეები, რაც შეიძლება მინიმალური ხელფასის ზრდას მოჰყვეს მისი არერთგვაროვანი ბუნებიდან გამომდინარე. გამომდინარე იქედან, რომ საქართველოში ძირითად დამეწარმეო ძალას კერძო სექტორი წარმოადგეს, სადაც ფასი თავისუფალი

გარიგებების შედეგად დგინდა, თუ მინიმალური ხელფასის წონაწორულ ფასზე ზევით განსაზღვრა მოხდება, პირველ რიგში იზარელებს ქვეყნის ძირითადი სამეწარმეო ძალა - კერძო სექტორი. ამასთანავე, მცდარია მოლოდინი, რომ მინიმალური ხელფასი საქართველოში სოციალურ ფონს გააჯანსაღებს და გარკვეულწილად აღმოფხვრის სიღარიბესა და უმუშევრობას. რა თქმა უნდა, სწორია ის შეფასება რომ უმუშევრობა და სიღარიბე ქვეყნის ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა. ეკონომისტთა, პოლიტიკოსთა იმ ნაწილს, რომელსაც სჯერა რომ მინიმალური ხელფასით შეიძლება დაიცვან მშრომელთა უფლებები, ხშირ შემთხვევაში ავიწყდებათ, რომ დასაქმებულების გარდა, ბაზარზე არსებობს დამსაქმებლებიც. ამიტომ გასათვალისწინებელია თუ რა რესურსი აქვს კერძო სექტორს და რა პირობების შეთავაზება შეუძლიათ მათ. მარტივი რეალობია, რომ დასაქმებულთა მდგომარეობა ვერ გაუმჯობესდება თუ კერძო სექტორი არ განვითარდა. რაც არ უნდა მკაცრი, კანონისმიერი მოთხოვნები იყოს ბიზნესის მიმართ, რომ მისი შესაძლებლობებისგან განსხვავებული, უფრო მაღალი, ხელფასი გადაუხადოს დასაქმებულებს მივიღებთ უბრალოდ დასუსტებულ, რესურსგამოცლილ, ბიზნეს, რომელიც გრძელვადიან პერიოდში ალბათ, აღარც იარსებებს. თუ ვთანხმდებით იმაზე, რომ საქართველოში ძირითადი სამეწარმეო ძალა კერძო სექტორია, მაშინ მნიშვნელოვანია გვესმოდეს, რომ განვითარება სწორედ სახელმწიფოს მხრიდან ლიბერალური მიდგომებით შეძლო. შესაბამისად, მინიმალური ხელფასის ზრდის შემთხვევაში ეს იქნება პირდაპირი სიგნალი დამსაქმებლების მიმართ, მოძებნონ რაიმე სხვა გზა, რომელიც საშუალებს მისცემს ხარჯები შეიმცირონ. ანუ პირდაპირ რომ ვთქვა, მათ რჩებათ რამდენიმე ალტერნატივა : პირველი, გაზარდონ გამოშვებული პროდუქციის/მომსახურების ფასი, გაუშვან „ზედმეტი“ მუშახელი და ამ გზით მოახერხოს ხარჯების ოპტიმიზაცია, დაბალკვალიფიციური კადრი ტექნოლოგიური ცოდნით ჩაანაცვლოს , უკანასკნელ შემთხვევაში კი მიმართონ რაიმე არაკანონიერ მეთოდებს ხარჯების შესამცირებლად. ჩამოთვლილი

შემთხვევებიდან დასაქმებულის ინტერესი, რა თქმა უნდა, არსად იკვეთება, შესაბამისად ტყუილია მოლოდინი რომ კერძო სექტორი რაიმე ოპტიმალურ გამოსავალს ვერ იპოვის მინიმალური ხელფასის შესაძლო ზრდის შემთხვევაში. უბრალოდ „მინიმალური ხელფასისგან თავის არიდების პროცესი“ მათთვის დამატებითი დროში გაწელილი, შემაფერხებელი პროცესი იქნება. საქართველოს კი დღეს ყველაზე მეტად სწრაფი და ინკლუზიური განვითარება სჭირდება და მსგავსი შემაფერხებელი პოლიტიკა, რა თქმა უნდა, უარყოფითად აისახება ქვეყანაში მინდინარე პროცესებზე.

მოცემული თეორიული მსჯელობის პრაქტიკული ილუსტრაცია იყო რაოდენობრივი კვლევის ნაწილი, სადაც უშუალოდ კომუნიკაცია ხდებოდა კერძო სექტორის წარმომადგენლებთან. მიღებული მონაცემების პროგრამული დამუშავებით კი დამტკიცდა, რომ მინიმალური ხელფასის 250 ლარამდე მათ აიძულებთ გარკვეული რაოდენობის კადრი შეამცირონ, ეს პროცესი კი გაზრდის უმუშევრობას.

რეკომენდაციები

მოცემული ნაშრომის თეორიული და პრაქტიკული ნაწილიდან მტკიცდება რომ, საქართველოში მინიმალური ხელფასის ზრდა, თუნდაც 250 ლარამდე, რაც ხელზე ასაღები თითქმის საარსებო მინიმუმის ტოლია, საგრძნობლად გაზრდის უმუშევრობას. საქართველო დღეს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების კუთხით ნამდვილად არ იმყოფება ისეთ ეტაპზე, რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდამ დადებითი ეფექტი მოახდინოს ქვეყნის განვითარებაზე ან მისი რომელიმე კონკრეტული ფენა დაიცვას. მოსახლეობის ეფექტური დასაქმებისთვის და სიღარიბის აღმოსაფხვრელად პირველი რაც აუცილებელი და უმთავრესი პირობაა, მეტი თავისუფლება და ნაკლები რეგულაციებია

ბიზნესში. თავისუფალი ბაზრის პრინციპებიდან გამომდინარე კონკურენტულმა ბიზნეს სუბიექტმა თვითონ უნდა გადაწყვიტონ რამდენ პირს დაიქირავენ ან გაუშვებენ თავის კომპანიიდან. ამასთანავე მნიშვნელოვანია, რომ ხელფასების ზრდა მოხდეს ეკონომიკის ზრდის პარალელურად, როგორც ნებისმიერ განვითარებულ ქვეყანაში ხდება, და არა ხელოვნურად. ხელფასების ზრდის მთავარი პირობა უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა და ვაჭრობის განვითარება უნდა იყოს. ამ უკანასკნელს რაც შეეხება, დღეს ისე როგორც არასდროს, საქართველოს მნიშვნელოვანი პრიორიტეტი აქვს რეგიონში, ევროკავშირთან ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმება და ჩინეთთან თავისუფალი ვაჭრობის შეთანხმება. თუმცა აუცილებელია ძლიერი ინსტიტუტების არსებობა ქვეყანაში, რათა უცხოელ ინვესტორს ჰქონდეს მეტი სტიმული ბიზნესი საქართველოში აკეთონ.

საერთოდ კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას რამდენად არის სახელმწიფო პირდაპირი ფუნქცია ხელფასების ზრდა? ალბათ, უფრო უპრიანი იქნება სახელმწიფომ ეკონომიკა გაზარდოს, გარემო შექმნას შესაბამისი, ხოლო ხელფასების ზრდას კერძო სექტორი ისედაც დაარეგულირებს კონკურენტული ბაზრის ბუნებიდან გამომდინარე.

ამასთანავე, არაერთი საერთაშორისო კვლევა მოწმობს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარი ძალიან სპეციფიკურია იმ კუთხით, რომ ერთისმხრივ ვებრძვით უმუშევროვნობას და მეორემხრივ არაკვალიფიციური კადრის სიჭარბეა. შესაბამისად, ბუნებრივი პროცესია, რომ იმ ადამინთა ნაწილს, რომელთა კვალიფიკაცია უფრო მაღალია და თავის დროზე საკუთარ განათლებაში მეტი ინვესტიციები აქვთ ჩადებული მათი ანაზღაურება ყოველთვის გაცილებით მაღალი იქნება, ვიდრე დაბალკვალიფიციურის. საქართველოს შრომის ბაზრის გამოწვევებზე თუ ვსაუბრობთ, ალბათ არაკვალიფიციური კადრის სიჭარბე ერთ-ერთ მთავარ გამოცწვევად უნდა ჩაითვალოს. შესაბამისად, ამ კუთხით

განვითარება უფრო მეტად წახალისებს შრომის ბაზარს და მათ შორის გაზრდის ხელფასებს.

გარდა ამის მნიშვნელოვანია, რომ ეკონომიკის განვითარება დივერსიფიცირებული იყოს, რათა მოხდეს ყველა უნარის, შესაძლებლობის მქონე კადრის შესაბამისი სამუშაო ადგილის შექმნა. აუცილებელია, რომ გაიზარდოს კონკურენცია ბიზნესებს შორის, რათა ამის ფონზე მოხდეს მათი განვითარება, როგორც გამოშვებული პროდუქციის/მომსახურების ხარისხის ზრდის კუთხით, ასევე მოხდეს მეტი ტექნოლოგიური ცოდნის ათვისება და განვითარება, ამ ასპექტში მინიმალური ხელფასის პოლიტიკა პირიქით, ახშობს კონკურენციას, ვინაიდან ბაზრიდან გამოდევს მცირე ბიზნესს, მისი შეზღუდული რესურსიდან გამომდინარე. შესაბამისად, მთავარი რეკომენდაცია იქნება არსდროს ქონდეთ მცდელობა საზოგადოების კონკრეტულ ნაწილს, მინიმალური ხელფასი გაზარდონ და ამით „დაარეგულირონ“ არსებული სიღარიბე და უმუშევრობა, ვინაიდან ეს იქნება ნებაყოფლობით უამრავი რესურსის ხელიდან გაშვება.

ბიბლიოგრაფია

- al, F. e. (26 Jun 2018). *Minimum wages and employment retention: A microeconomic study for Estonia*. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1406099X.2018.1485422>
გადამოწმებული იქნა 25.05.2019
- BY MICHAEL REICH, S. A. (2017). *Seattle's Minimum Wage Experience 2015-16*. Berkeley, University of California. Retrieved from <http://irle.berkeley.edu/seattles-minimum-wage-experience-2015-16/>გადამოწმებული იქნა 24.05.2019
- By Paul Beaudry, D. A. (n.d.). *In Search of Labor Demand†*. 2018: American Economic Review.
- C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)*. (29 Apr 1972). International Labor Association.
- David Card, A. B. (1993). *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*. NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH.
- FLA. (2015). *THE FLA AND FOUR AFFILIATED COMPANIES CALL FOR MEANINGFUL MINIMUM WAGE IN GEORGIA*. Retrieved from http://www.fairlabor.org/es/node/2229?fbclid=IwAR0cFxOzDSNFQ_4kVbulk433NuofgtPY-9h9F1pOA9X0ZFMj69Bs1H5ZtUkგადამოწმებული იქნა 25.05.2019
- Key demographic indicators*. (2018). UNICEF. Retrieved from <https://data.unicef.org/country/geo/>გადამოწმებული იქნა 22.05.2019
- Lutz Bellmann, M. B.-D. (2016). *IAB- Kurzbericht*. IAB. Retrieved from <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1816.pdf>გადამოწმებული იქნა 25.05.2019
- Miltimore, J. (2019, April 29). *Why McDonald's Gave Up the Minimum Wage Fight*. Foundation for economic education.
- OECD. (1998). *Making the most of the minimum: statutory minimum wages*. Retrieved from <https://www.oecd.org/els/emp/2080222.pdf>გადამოწმებული იქნა 24.05.2019
- RUTKOWSKI, B. J. (July 1, 2003). *THE MINIMUM WAGE: CURSE OR CURE?*. Human Development Economics, The World Bank .
- The Right Minimum Wage: \$0.00*. (JAN. 14, 1987). The New York Times. Retrieved from <https://www.nytimes.com/1987/01/14/opinion/the-right-minimum-wage-0.00.html>გადამოწმებული იქნა 23.05.2019
- Charles Brown, “Minimum Wage Laws: Are They Overrated?” *Journal of Economic Perspectives* 2 (Summer 1988): 133–146.
- David Card and Alan Krueger, *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1995);

Lawrence Katz and Alan Krueger, "The Effects of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry," *Industrial and Labor Relations Review* 46 (October 1992): 6–21.

David Neumark and William Wascher, "Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws," *Industrial and Labor Relations Review* 46 (October 1992): 55–81.

Wascher, D. N. (November, 2006). *"Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage*. National Bureau of Economic Research.

Weisenthal, J. (2014, 8 September). *Watch Paul Krugman, In 2 Minutes, Destroy The Argument That We Can't Pay Fast-Food Workers Higher Wages*. Business insider.

დაკვეთით, კ. გ. (2018 წლის მარტი). *საზოგადოებრივი განწყობა საქართველოში*. თბილისი: ჩატარებული NDI-ის დაკვეთით CRRC-საქართველოს მიერ .

კანონი, ს. ო. (n.d.). საქართველოს ორგანული კანონი "საქართველოს შრომის კოდექსი" მუხლი 2. საქართველოს პარლამენტი. შრომითი ურთიერთობა. თავი პირველი.

მენქიუ, გ. (2008). *ეკონომიკის პრინციპები, თავი 28, უმუშევრობა*. დიოგენე.გვ.595

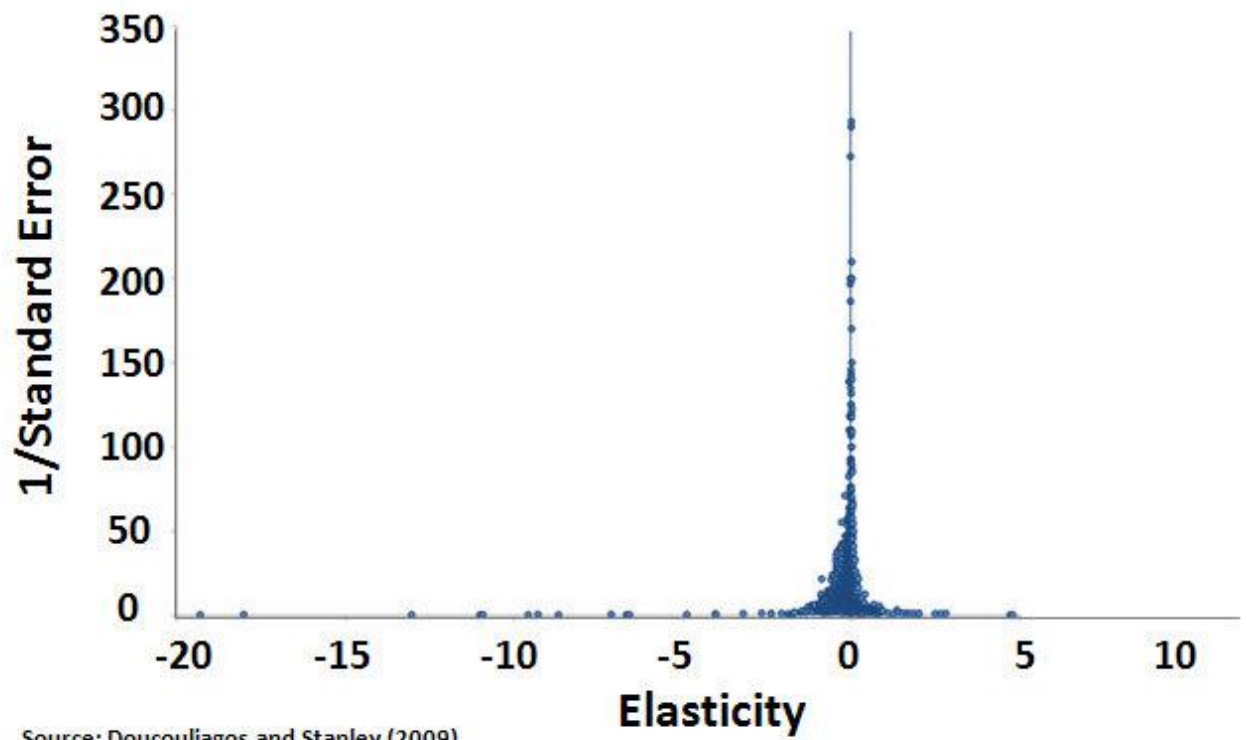
მიზესი, ლ. ფ. (2016. თბილისი გვ 260-61). თავისუფლება და საკუთრება და სხვა ესეები. *კრიზისი და უმუშევრობა*.

საქსტატი. (2019). *საარსებო მინიმუმი*. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. Retrieved from <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/49/saarsebo-minimumi> გადამოწმებული იქნა 24.06.2019

შევარდნაძე, ე. (1999 წლის, 4 ივნისი). *მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ*. თბილისი: საქართველოს პრეზიდენტი. ბრძანებულ

შეთანხმება, ს. ს. (n.d.). *მუხლი 329*. 2014: საქართველოს გარეო საქმეთა სამინისტრო. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის. დასაქმება და სოციალური უზრუნველყოფა. Retrieved from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0> გადამოწმებულ იქნა 25.06.2019

Funnel Graph of Estimated Minimum Wage Effects (n=1,492)



Source: Doucouliagos and Stanley (2009)