

შრომითი რესურსების მართვა - LABOUR RESOURCE MANAGEMENT

მურმან ცარციძე

ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

მინიმალური ხელფასის განსაზღვრისა და რეგულირების თავისებურებანი

განვითარებულ ქვეყნებში

DOI:10.36172/EKONOMISTI.2023.XIX.02.MURMAN.TSARTSIDZE

ანოტაცია. მიმდინარე გლობალური კრიზისის პირობებში მოსახლეობის ცხოვრების დონისა და შრომითი ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით აუცილებელია მათი შემოსავლების ეფექტიანი სახელმწიფო რეგულირება, სადაც მნიშვნელოვან როლს შრომის ანაზღაურება და მინიმალური ხელფასი ასრულებს. ეს უკანასკნელი განეკუთვნება იმ მინიმალურ სოციალურ სტანდარტს, რომელიც წარმოადგენს დაქირავებულ მომუშავეთა სოციალური დაცვის გარანტს. მასში პირდაპირ აისახება ამა თუ იმ ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების, სოციალური დაცვის დონე და ხარისხი. ამჟამად მსოფლიოს ქვეყნების 90%-ზე მეტს დადგენილი აქვს მინიმალური ხელფასი საკანონმდებლო წესით. შესაბამისად, მინიმალური ხელფასის პრობლემა, მისი განსაზღვრა და რეგულირება განვითარებული ქვეყნების სამთავრობო და პროფკავშირული ორგანიზაციების მუდმივი ყურადღების ცენტრშია.

ნაშრომში წარმოდგენილია მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის, სახელმწიფო რეგულირების თავისებურებების შეფასება განვითარებულ ქვეყნებში. განხილულია მისი დონისა და დინამიკის ანალიზი. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა მის საკანონმდებლო რეგულირებას, შრომის ანაზღაურების მინიმალური დონის დაწესებისას მისი დადებითი და უარყოფითი მომენტების შეფასებას. კვლევის ძირითადი შედეგები განზოგადოებულია ნაშრომის დასკვნით ნაწილში.

საკვანძო სიტყვები: მინიმალური ხელფასი, შრომის ანაზღაურება, სახელმწიფო რეგულირება, სოციალური პოლიტიკა.

შესავალი

მიმდინარე გლობალური კრიზისის პირობებში მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების, ცხოვრების დონისა და შრომითი ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შემოსავლების ეფექტიანი სახელმწიფო რეგულირების პოლიტიკის რეალიზაციას. როგორც საზღვარგარეთის განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება, პრაქტიკა გვიჩვენებს, ამ მხრივ უდიდესი ყურადღება ექცევა ხელფასის სახელმწიფო რეგულირებას. კერძოდ, ეკონომიკის კერძო სექტორში იგი ხორციელდება სოციალური პარტნიორობის გზით. ხოლო მთლიანობაში იგი შენარჩუნებულია შემდეგი ძირითადი მიმართულებით: ხელფასის გარანტირებული მინიმუმის (მინიმალური ხელფასი) დადგენა; ხელფასზე და სხვა შემოსავლებზე საგადასახადო პოლიტიკის შემუშავება; ფასების ზრდის, ინფლაციის პირობებში, შემოსავლების კომპენსაცია-ინდექსაციის ან სხვა ღონისძიებათა სისტემის შემუშავება და რეალიზაცია, რომელიც უზრუნველყოფს ხელფასის რეალური შინაარ-

სისა და როლის ამაღლებას; სახელმწიფო სექტორში ხელფასის პირდაპირი რეგულირება; პირდაპირი სახელმწიფო კონტროლისა და ზედამხედველობის შემოღება ხელფასის სრულ და დადგენილ ვადებში გადახდის თაობაზე, ხელფასის სრული სახელმწიფო გარანტიების რეალიზაციის თაობაზე.

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის, ევროპის სოციალური ქარტიის სამართლებრივი აქტების, ცალკეული საკანონმდებლო დოკუმენტების მიხედვით განსაზღვრულია ყველა დონისა და კატეგორიის მომუშავეთა სოციალური უფლებები. ძირითადი დებულებები მოიცავს შრომის ანაზღაურებისა და სოციალური დაცვის სისტემის ორგანიზაციულ საფუძვლებს. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო რეგულირების პრაქტიკას. იგი იწყება 1896 წლიდან ავსტრალიაში, სადაც მეწარმეებმა შექმნეს საბჭოები, ხელფასის საკითხებთან დაკავშირებით. მათ ქონდათ უფლებამოსილება დაედგინათ სამართლიანი მინიმალური ხელფასები ყველა დარგისათვის. შემდეგ ეტაპზე მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონები მიღებულ იქნა დიდ ბრიტანეთში (1909 წელი), საფრანგეთში (1915 წელი), ავსტრიაში (1918 წელი), გერმანიაში (1923 წელი) და ევროპის სხვა ქვეყნებში (Войтенкова, 1993:84-85). ევროპის ქვეყნებში მინიმალური ხელფასის დადგენის პროცედურა ხასიათდება გარკვეული ეროვნული თავისებურებებით. ცალკეულ ქვეყნებში მინიმალური ხელფასი დგინდება საკანონმდებლო ორგანოების მიერ. ისეთ ქვეყნებში კი როგორცაა ნიდერლანდები, დგინდება შრომის ანაზღაურების მინიმუმი პროფესიებისა და ეკონომიკის დარგების მიხედვით. თანამედროვე პირობებში საერთო სახელმწიფოებრივი მინიმალური ხელფასი დადგენილია ბევრ ქვეყანაში. კერძოდ, სხადასხვა პერიოდში შსო-ს წევრი ქვეყნების² 90%-ზე მეტმა დაადგინა ერთი ან მეტი მინიმალური ხელფასი შესაბამისი კანონმდებლობით ან სავალდებულო კოლექტიური ხელშეკრულებებით. ეს არ ნიშნავს, რომ ყველა ქვეყანაში მინიმალური ხელფასი მოიცავს დასაქმებულთა უმრავლესობას ან ექვემდებარება რეგულარულ განხილვას (www.ilo.org/). მაშასადამე ეროვნული ტენდენციების გათვალისწინებით მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის პრაქტიკა სხვადასხვაგვარია: საკანონმდებლო-სამართლებრივი გზით; რეგულირება სამმხრივი კოლექტიური შეთანხმების საფუძველზე, "ტრიპარტიზმის" პრინციპების გამოყენებით; რეგულირება სახელმწიფო ხელისუფლების ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ. ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, მინიმალური ხელფასი საკანონმდებლო წესით არ არის დადგენილი ყველა ქვეყანაში. მაგალითად, შვედეთსა და ფინეთში. გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ თვით ტერმინი "მინიმალური ხელფასი" დასავლეთის ქვეყნებში სხვადასხვა მოდიფიკაციებში განიმარტება, როგორც მოსახლეობის ერთგვარი სოციალური გარანტიის ფორმა. ზოგადი გამარტებით **მინიმალური ხელფასი** არის შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ღირებულების ქვედა ზღვარი, რომელიც შეესაბამება ჯანმრთელობისათვის ნორმალურ პირობებში შესასრულებელი ნაკლებად რთული (მარტივი) სამუშაოს შრომის ანაზღაურებას. თეორიული პოზიციებიდან მინიმალური ხელფასის სიდიდე უნდა იყოს საკმარისი ერთი მომუშავეს მინიმალურად აუცილებელი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილე-

²2015 წლის სექტემბრის მონაცემებით შსო-ს წევრი იყო 186 ქვეყანა. მათ შორის მინიმალური ხელფასის მქონედ, მიმღებად განიხილებოდა მხოლოდ ის ქვეყნები, სადაც იგი მთლიანად ან ნაწილობრივ გავრცელდა კერძო სექტორზე, მათ შორის, კოლექტიური ხელშეკრულებების შესახებ კანონის შესაბამისად.

ბისათვის. მაშასადამე, მინიმალური ხელფასის ეკონომიკური არსი მდგომარეობს მომუშავეს მიერ მწარმოებლური შრომის უნარის შენარჩუნებასა და სამუშაო ძალის ნორმალურ კვლავწარმოებაში. ხოლო შრომის ბაზრის სუბიექტების ინტერესების გათვალისწინებით ვხვდებით სხვა საყურადღებო განმარტებასაც, რომლის შესაბამისად „**მინიმალური ხელფასი** არის მომუშავეს შრომის ანაზღაურების მინიმალური დონე დროის ერთეულში (საათი, დღე, თვე ან კვირა), რომელიც დამსაქმებელს შეუძლია გადაიხადოს, ხოლო დასაქმებულს, თავის მხრივ, შეუძლია ლეგალურად, კანონიერად გაყიდოს თავისი შრომა“ (<https://visasam.ru/>, 2022).

მინიმალური ხელფასის რეგულირების თავისებურებანი და კანონმდებლობა განვითარებულ ქვეყნებში

განვითარებულ ქვეყნებსა და განსაკუთრებით ევროკავშირის წევრ ბევრ ქვეყანაში შრომის ანაზღაურებასა და მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული პრობლემების გადაწყვეტისას წარმოებს მოლოპარაკებები სხვადასხვა დონეზე (იხ. ცხრილი-1).

ცხრილი 1. მოლაპარაკებების სისტემა და დონეები შრომის ანაზღაურებასა და მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული პრობლემების გადაწყვეტისას ევროპის ქვეყნებში³

ქვეყანა	დარგთაშორისი	დარგობრივი	კომპანიის დონეზე
ბელგია	XXX	X	X
საფრანგეთი	-	XX	XX
გერმანია	-	XXX	X
იტალია	-	XXX	X
ლუქსემბურგი	-	XX	XX
ჰოლანდია	X	XXX	X
ესპანეთი	X	XXX	X
შვეიცია	-	XXX	X
დიდი ბრიტანეთი	-	XX	XXX

წყარო: შედგენილია ავტორის მიერ სხვადასხვა ინტერნეტ რესურსებისა და ლიტერატურული წყაროების გამოყენების საფუძველზე (<http://trudsud.ru/>).

უფრო მეტიც, მინიმალური ხელფასის პრობლემა, მისი განსაზღვრა და რეგულირება განვითარებული ქვეყნების სამთავრობო და პროფკავშირული ორგანიზაციების მუდმივი ყურადღების ცენტრშია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (შსო) არაერთხელ განიხილა და მიიღო კონვენციები და რეკომენდაციები დაქირავებულ მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებაში მინიმალური გარანტიების შესახებ. ამ კუთხით ყველაზე სრულყოფილია შსო-ს N131-ე კონვენცია "მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ განვითარებადი ქვეყნების განსაკუთრებული მონაწილეობით", რომელიც ძალაში შევიდა 1972 წლის 29 აპრილიდან ([Convention C131, ilo.org](http://www.ilo.org/convention/C131)).

³X-ხელფასის თაობაზე არსებული მოლაპარაკებების დონე;

XX-ხელფასის თაობაზე მნიშვნელოვანი, მაგრამ არა გამწყვეტი დონე;

XXX-ხელფასის თაობაზე მოლაპარაკებების მნიშვნელოვანი და გამწყვეტი დონე.

კონვენციის პირველი მუხლის შესაბამისად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თითოეული წევრი ვალდებულია შემოიღოს მინიმალური ხელფასის დადგენის სისტემა, რომელიც მოიცავს დაქირავებულ მომუშავეთა ყველა ჯგუფს, შრომის პირობებს და სხვა. კონვენციაში ხაზგასმულია აგრეთვე, რომ ეს საკითხები წყდება მეწარმეთა ორგანიზაციებისა და მშრომელთა დაინტერესებულ წარმომადგენლებთან შეთანხმებით.

მინიმალური ხელფასის კონკრეტული სიდიდე ეროვნულ დონეზე დგინდება ქვეყნის შესაბამისი საკანონმდებლო ორგანოს მიერ. ცალკეულ დარგში ან რეგიონში კი იგი დგინდება მეწარმეთა კავშირებსა და პროფკავშირების წარმომადგენლებს შორის მოლაპარაკებების შედეგად და ასახვას პოულობს მათ შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებებში. შსო-ს მიერ მიღებულ კონვენციასთან ერთად N135-ე რეკომენდაციით განსაზღვრულია, რომ მინიმალური ხელფასის დადგენის მიზანი უნდა იყოს დაქირავებულ მომუშავეთა სოციალური დაცვის გარანტია (Recommendation R135, ilo.org). მინიმალური ხელფასის განსაზღვრისას გაითვალისწინება შემდეგი ძირითადი ფაქტორები: მომუშავეებისა და მათი ოჯახის წევრების მოთხოვნილებები; ქვეყანაში ხელფასის საერთო დონე; ცხოვრების ღირებულება და მისი ცვლილება; ეკონომიკური განვითარების ფაქტორები; შრომის მწარმოებლურობის დონე და დასაქმების მაღალი მასშტაბების მიღწევისა და შენარჩუნების სურვილი. გარდა ზემოაღნიშნულისა ევროპის განვითარებული ქვეყნები მინიმალური ხელფასის დონის დადგენისას მნიშვნელოვან ყურადღებას აქცევენ ეკონომიკური განვითარების საერთო პროცესზე მოქმედ ისეთ მნიშვნელოვან მაჩვენებლებს, როგორიცაა: სოციალური გარანტიების დონე, ინფლაცია, დასაქმების დონე და ხარისხი, საარსებო მინიმუმი (**იხ. ცხრილი-2**).

თანამედროვე განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკაში მინიმალური ხელფასი დგინდება მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის, საარსებო მინიმუმის ან მინიმალური და საშუალო ხელფასების ურთიერთშესაბამისობის დადგენის გზით.

ცხრილი-2. მინიმალური ხელფასის დონის განმსაზღვრელი ფაქტორები ევროპის სხვადასხვა ქვეყნებში

ქვეყანა	ხელფასის დონე	სოციალური გარანტიების დონე	საარსებო მინიმუმი	ინფლაცია	დასაქმება	ეკონომიკური სიძულავია	შრომის მწარმოებლურობა	კრიტერიუმის გარეშე
ავსტრია								X
ბელგია				X				
ბულგარეთი	X	X	X	X	X	X	X	
კვიპროსი	X							
ჩეხეთი				X				
ესტონეთი	X			X	X		X	
ფინლანდია				X	X	X		

საფრანგეთი	X		X	X		X		
გერმანია								X
საბერძნეთი								X
უნგრეთი	X	X	X	X	X	X	X	
ისლანდია								X
ირლანდია	X			X	X	X		
იტალია				X				
ლატვია	X							
ლიტვა	X		X	X	X	X	X	
ლუქსემბურგი	X			X		X		
მალტა				X				
ნიდერლანდები	X	X			X			
პოლონეთი	X			X	X	X	X	
პორტუგალია			X	X		X	X	
ისლანდია	X				X	X	X	
შვეიცარია								X
დიდი ბრიტანეთი						X		
რუსეთი	X		X					

წყარო: შედგენილია ავტორის მიერ სხვადასხვა ინტერნეტ რესურსებისა და ლიტერატურული წყაროების გამოყენების საფუძველზე. Цветков В. А. Елусеев Д. О. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-regulirovaniya-oplaty-truda-evropeyskiy-opyt-i-rossiyskie-realii/viewer>.

თუმცა, პოლიტიკური დებატები უფრო მეტად იმართება არა მინიმალური ხელფასის დადგენის მიზანშეწონილობაზე, არამედ იმაზე თუ როგორ უნდა იქნას მიღწეული აღნიშნული მექანიზმის ეფექტიანობა. ამისთვის აუცილებელია, რომ კეიტცის ინდექსი⁴ (Kaitz index) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების მიხედვით უნდა იყოს 50%-ი, ევროკავშირის რეკომენდაციით კი 60%-ი. ევროსაბჭოს სოციალური უფლებების კომიტეტი ხაზს უსვამს, რომ თანაფარდობა მინიმალურ და მედიანურ ხელფასს შორის არ უნდა იყოს 60%-ზე დაბალი. მხოლოდ ზოგიერთ შემთხვევაშია დასაშვები მისი 50%-მდე შემცირება. მაგალითად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემების მიხედვით ნიდერლანდებში, დანიაში, გერმანიაში, ბელგიაში მინიმალური ხელფასი შეადგენს საშუალო ხელფასის 50%-ს, აღნიშნული შესაბამისობა საფრანგეთში 60%-ია (Рoик, 2005:55). ხოლო კეიტცის ინდექსი რუსეთში 2021 წლის მაისის მდგომარეობით დაახლოებით 23.9%-იყო (wikipedia.org).

ბევრ ქვეყანაში მინიმალური ხელფასი ძირითადად იანგარიშება რეალური მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის, სარსებო მინიმუმის საფუძველზე. ამიტომ, შეიძლება ითქვას, რომ მინიმალური ხელფასი შრომის ანაზღაურების დადგე-

⁴კეიტცის ინდექსი (ინგლ. Kaitz index) არის ეკონომიკური ინდიკატორი, რომელიც წარმოადგენს კანონმდებლობით დადგენილი მინიმალური ხელფასის თანაფარდობას გასაშუალოებულ (მედიანურ) ხელფასთან. რაც უფრო მაღალია კეიტცის ინდექსი, მით მეტია მომუშავეთა წილი, რომლებიც იღებენ ხელფასს დადგენილ მინიმუმთან ახლოს.

ნილი მინიმალური დონეა საათში, დღეში, თვეში. მსოფლიოს განვითარებული და განვითარებადი ქვეყნების მიხედვით მისი სიდიდე მნიშვნელოვნადაა განსხვავებული. ჩვენს მიერ წარმოდგენილია მსოფლიოს 102 ქვეყნის რეიტინგი თვიური მინიმალური ხელფასის მიხედვით (იხ. ცხრილი-3), სადაც ლიდერობენ შვეიცარია, ლუქსემბურგი, ავსტრალია, დანია, მონაკო და სხვა ქვეყნები. მინიმალური ხელფასის ყველაზე დაბალი დონით კი გამოირჩევიან შემდეგი ქვეყნები: მოლდოვა, ტაჯიკეთი, უზბეკეთი, ყირგიზეთი, კუბა, საქართველო, ვენესუელა. განვითარებულ ქვეყნებში ყურადღება ექცევა არა მარტო მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას, არამედ მის პერიოდულ გადახედვას, კორექტირებას ცხოვრების ღირებულების დადგენილი სტანდარტების შესაბამისად. მისი სიდიდე 2022 წლის ივლისის მდგომარეობით წინა წელთან შედარებით მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში, მათ შორის პოსტკომუნისტურ ქვეყნებშიც გაიზარდა.

ცხრილი-3. მსოფლიოს ქვეყნების რეიტინგი თვიური მინიმალური ხელფასის ოდენობის მიხედვით 2022 წელს აშშ დოლარზე გაანგარიშებით

რეიტინგი	ქვეყანა	მინიმალური ხელფასი	რეიტინგი	ქვეყანა	მინიმალური ხელფასი	რეიტინგი	ქვეყანა	მინიმალური ხელფასი
1	შვეიცარია	3424.1	35	თურქეთი	535.4	69	ალბანეთი	216.0
2	ლუქსემბურგი	2396.9	36	უნგრეთი	533.2	70	ქუვეითი	213.8
3	ავსტრალია	2389.9	37	ლატვია	515.7	71	სალვადორი	197.6
4	დანია	2180.5	38	რუმინეთი	488.2	72	ტუნისი	172.6
5	მონაკო	2066.4	39	ხორვატია	479.9	73	დომინიკანა	170.9
6	ირლანდია	1895.6	40	ლიტვა	479.7	74	რუსეთი	170.1
7	ბელგია	1874.0	41	კოსტა რიკა	460.4	75	კენია	158.4
8	ახალი ზელანდია	1868.3	42	ჩილე	448.6	76	სომხეთი	153.1
9	ნიდერლანდები	1865.1	43	ურუგვაი	408.3	77	ბელორუსია	150.3
10	გერმანია	1778.6	44	პანამა	366.1	78	მავრიკია	147.1
11	ბრიტანეთი	1723.6	45	პარაგვაი	340.7	79	ნიკარაგუა	145.0
12	იზრაელი	1528.7	46	ტოზაგო	337.6	80	ვიეტნამი	145.0
13	საფრანგეთი	1472.1	47	ლივანი	330/3	81	უკრაინა	141.9
14	სამხრეთ კორეა	1468.9	48	სერბია	329.3	82	ინდონეზია	137.8
15	კანადა	1467.9	49	ჰონდურასი	327.3	83	მექსიკა	136.7
16	იაპონია	1192.8	50	ბელიზი	322.2	84	ნიგერია	115.9
17	ანდორრა	1184.8	51	ირანი	319.0	85	ეგვიპტე	110.2
18	აშშ	1160.0	52	ეკვადორი	318.0	86	მავრიტანია	106.4
19	ესპანეთი	1029.7	53	ბულგარეთი	312.7	87	პაკისტანი	102.7
20	სლოვენია	1010.8	54	არგენტინა	306.0	88	ბოტსვანა	100.2

21	კიპრი	917.1	55	ჩერნოგორია	303.6	89	ყაზახეთი	94.2
22	მალტა	896.5	56	გვატემალა	302.7	90	ნეპალი	91.2
23	ომანი	845.3	57	ფილიპინები	295.1	91	აერბაიჯანი	75.5
24	ჰონკონგი	821.9	58	მალაიზია	294.4	92	განა	75.1
25	საბერძნეთი	820.0	59	ბოლივია	291.6	93	ბანგლადეში	66.4
26	პორტუგალია	811.5	60	ბრაზილია	278.4	94	ინდოეთი	54.5
27	არაბეთი	800.0	61	მოროკო	277.6	95	შრილანკა	52.0
28	ბახრეინი	797.9	62	კოლუმბია	262.9	96	მოლდოვა	50.1
29	ბაკამა	693.0	63	ტაილანდი	255.0	97	ტაჯიკეთი	31.0
30	ტაივანი	655.7	64	იუარი	254.3	98	უზბეკეთი	24.3
31	ესტონეთი	617.7	65	პერუ	253.6	99	ყირგიზეთი	17.5
32	პოლონეთი	603.2	66	მალდივი	242.4	100	კუბა	12.0
33	სლოვაკეთი	575.7	67	ალჟირი	230.5	101	საქართველო	11.5
34	ჩეხეთი	573.0	68	ჩინეთი	224.7	102	ვენესუელა	5.5

წყარო: შედგენილია ავტორის მიერ სხვადასხვა ინტერნეტ რესურსებისა და ლიტერატურული წყაროების გამოყენების საფუძველზე. <https://visasam.ru/>, 2022.

მაგალითად, აზერბაიჯანში 37.7%-ით, არგენტინაში 37.1%-ით, მექსიკაში 20.0%-ით, ჩილეში 18.0%-ით, თურქეთში 15.1%-ით, პოლონეთში 14.9%-ით, ბელორუსიაში 13.6%-ით, უკრაინაში 13.2%-ით, საბერძნეთში 10.9%-ით, ლიტვაში 7.6%-ით, რუსეთში 7.5%-ით და ა.შ (<https://ru-geld.de/salary/europe.html>, 2022). ამერიკის შეერთებულ შტატებში 2021 წლის მდგომარეობით იგი საშუალოდ ფედერალურ დონეზე 7.25 აშშ დოლარს შეადგენს საათში (thebalancecareers.com, 2022), რომელიც ზოგიერთი შტატის მიხედვით შედარებით კიდევ უფრო მაღალია (dol.gov, 2022).

ცხრილი-4. მინიმალური ხელფასის დინამიკა საქართველოში 1995-2022 წლებში

წლები	მინიმალური ხელფასი (ლარი)	მინიმალური ხელფასის დაგენის საფუძველი
1995 ნოემბერი	3.5	შრომის კოდექსი
1996 დეკემბერი	12.0	შრომის კოდექსი
1997 აგვისტო	15.0	შრომის კოდექსი
1998 სექტემბერი	18.0	შრომის კოდექსი
1999 ივნისი	20.0	ბრძანებულება N351, 1999; ბრძანებულება N767, 2006
2005 იანვარი	115.0	ბრძანებულება N43, 2005
2007 ნოემბერი	135.0	ბრძანებულება N661, 2007

2022 დეკემბერი	507.0 (±2%) ⁵	კანონი N6819, 2020 „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“
----------------	--------------------------	---

წყარო: შედგენილია ავტორის მიერ ცხრილში მითითებული სხვადასვა საკანონმდებლო-ნორმატიული აქტების გამოყენებით.

რაც შეეხება საქართველოს ბოლო 25-26 წლის განმავლობაში მინიმალური ხელფასის დონე, რომელიც განისაზღვრებოდა ცალკეულ პერიოდში სხვადასხვა საკანონმდებლო აქტების შესაბამისად, დღესაც საკმაოდ დაბალია (იხ. ცხრილი-4). უფრო მეტიც, მისი განსაზღვრისა და რეგულირების მექანიზმი ქვეყანაში დღემდე არ არსებობს, რაც პირველ რიგში შესაბამისი კანონმდებლობის შექმნას საჭიროებს.

ეკონომიკური განვითარების თავისებურებებისა და ეკონომიკური პოლიტიკის მიზნებიდან გამომდინარე, ცალკეულ ქვეყნებში ხშირად იცვლება მიდგომა თვით მინიმალური ხელფასის განსაზღვრასა და მის საკანონმდებლო რეგულირებასთან დაკავშირებით. მაგალითად, 2022 წლის 1 იანვრიდან რუსეთში ფედერალური მინიმალური ხელფასი 13890 რუბლით (საშუალოდ 184 აშშ დოლარის ექვივალენტი) განისაზღვრა. ამ უკანასკნელის სიდიდე გაანგარიშებულ იქნა მედიანური ხელფასის მიმართ და არა საარსებო მინიმუმის საფუძველზე, როგორც ადრე ხდებოდა. კერძოდ, 2021 წლის 1 იანვრიდან საარსებო მინიმუმისა და მინიმალური ხელფასის გამოთვლის ახალი პროცედურა შემუშავდა, რომლის მიხედვითაც მინიმალური ხელფასი დამოკიდებულია წინა წლის მედიანურ ხელფასზე და მედიანურ შემოსავალზე⁶. კერძოდ, მისი სიდიდე აღნიშნული პერიოდისათვის შეადგენს როსსტატის მიერ გამოთვლილი მედიანური ხელფასის 42.0%-ს. კანონის მიხედვით მინიმალური ხელფასის ზომა არ შეიძლება იყოს შრომისუნარიანი მოსახლეობის საარსებო მინიმუმზე ნაკლები მომავალი წლისთვის (kontur.ru).

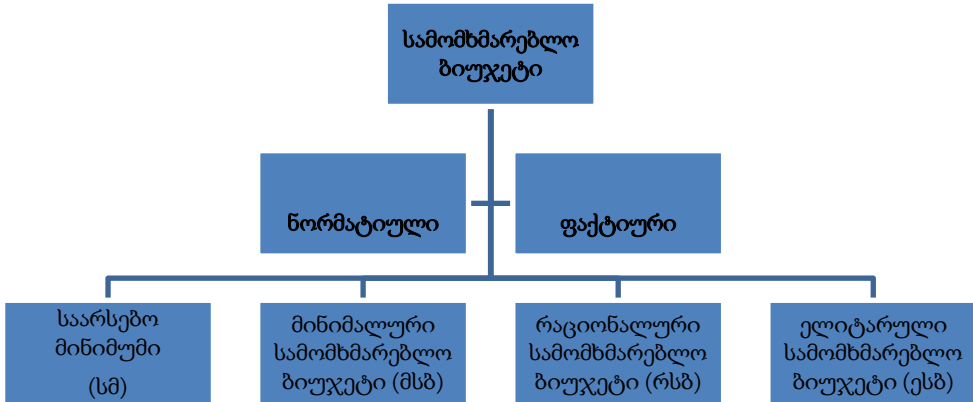
მინიმალური ხელფასი დგინდება როგორც კანონმდებლობით, ისე არაფორმალურად. მაგალითად, სატარიფო შეთანხმებების საფუძველზე პროფკავშირებსა და დამსაქმებლებს შორის დარგობრივი შეთანხმებების ხელმოწერის გზით. განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში მეწარმეები და პროფკავშირების წარმომადგენლები მოლაპარაკებებზე მიღწეული შეთანხმებების საფუძველზე წყვეტენ ხელფასის ორგანიზაციასთან დაკავშირებულ ყველა პრობლემას. ხოლო პროფკავშირებში გაუწევრიანებული მომუშავეები სახელმწიფოს მხრიდან დაცულნი არიან საკანონმდებლო წესით, შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ღირებულების ქვედა ზღვარის-მინიმალური ხელფასის დადგენის გზით. ზოგადად საერთაშორისო პრაქტიკაში აღნიშნულ ზღვარს წარმოადგენს მინიმალური სამომხმარებლო ბიუ-

⁵„დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის შესაბამისად (კანონი N6819, 2020) განისაზღვრა გარკვეული კავშირი საარსებო მინიმუმსა (სმ) და შრომის ანაზღაურების მინიმალურ დონეს შორის. კერძოდ, დადგინდა, რომ სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისათვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს.

⁶მედიანურ შემოსავალი არის ფულადი შემოსავლის ისეთი სიდიდე, რომელთან მიმართებაშიც მოსახლეობის 50%-ის საშუალო სულადობრივი შემოსავალი მასზე დაბალია, ხოლო დანარჩენი 50%-ის, მასზე მაღალი. ანალოგიური მიდგომა მედიანურ ხელფასთან მიმართებაში. აღნიშნული მაჩვენებლის მიხედვით მომუშავეები იყოფა ორ თანაბარ კატეგორიად. პირველი ნახევარი ღებულობს მედიანურ ხელფასზე ნაკლებს, ხოლო მეორე ნახევარი მასზე მაღალ ხელფასს.

ჯეტი, რომელიც ასევე ხშირ შემთხვევაში წარმოადგენს საარსებო მინიმუმის განსაზღვრის საფუძველსაც. თუმცა განვითარებულ ქვეყნებში გავრცელებულია სამომხმარებლო ბიუჯეტების სხვა ფორმებიც. კერძოდ, რაციონალური და ელიტარული სამომხმარებლო ბიუჯეტი (cyberleninka.ru) (იხ. სქემა-1).

სქემა-1. სამომხმარებლო ბიუჯეტების სისტემა საერთაშორისო პრაქტიკაში



საარსებო მინიმუმი (LW) არის სამომხმარებლო კალათის (კვების პროდუქტების, არასასურსათო პროდუქტებისა და მომსახურების მინიმალური ნაკრები, რომელიც აუცილებელია ადამიანის ჯანმრთელობის შესანარჩუნებლად და მისი სიცოცხლის უზრუნველსაყოფად) ღირებულებითი შეფასება, აგრეთვე სავალდებულო გადასახადები და მოსაკრებლები, მოსახლეობის დაბალშემოსავლიანი ჯგუფების მიერ მათზე გაწეული დანახარჯების წილის შესაბამისად. საარსებო მინიმუმი ორიენტირებულია ფიზიკურ არსებობაზე და პიროვნების ჯანმრთელობის შენარჩუნებაზე. იგი გამოიყენება როგორც ერთგვარი სოციალური ნორმატივი, ორიენტირი განსაზღვრულ პერიოდებში. მაგალითად, ეკონომიკური კრიზისის, ან მისი დამლევის პერიოდში.

მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი (MPB) არის საქონლისა და მომსახურების ღირებულებითი შეფასება, რომელიც უზრუნველყოფს მინიმალურ დონეზე ადამიანთა ძირითადი მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის ნორმალურ სასიცოცხლო პირობებს და შრომისუნარიანი მოსახლეობის სამუშაო ძალის ნორმალურ კვლავწარმოებას. საარსებო მინიმუმისგან განსხვავებით, მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი (მსბ) ითვალისწინებს მთელი რიგი სულიერი საჭიროებების, მოთხოვნილებების ხარჯებს, მოიცავს კვების პროდუქტების უფრო რაციონალურ ნაკრებს, მომსახურების უფრო ფართო სპექტრს, ითვალისწინებს არასასურსათო საქონლის სასიცოცხლო ციკლის უფრო ხანმოკლე პერიოდს.

რაციონალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი (RPB), ან მაღალი შემოსავლის მქონე ბიუჯეტი, წარმოადგენს საქონლისა და მომსახურების მოხმარების სტრუქტურისა და შემადგენლობის ღირებულებით შეფასებას, რომელიც უზრუნველყოფს ადამიანის გონივრული ფიზიოლოგიური, სულიერი და სოციალური საჭიროებების, მოთ-

ხოვნილებების სრულ დაკმაყოფილებას მეცნიერულად დასაბუთებული რაციონალური ნორმების შესაბამისად.

ელიტური სამომხმარებლო ბიუჯეტი (EPB) ახასიათებს მაღალი და ზემდაღი შემოსავლის მქონე პირთა მოხმარების დონესა და სტრუქტურას.

აღნიშნული კლასიფიკაციიდან გამომდინარე, საინტერესოა სხვადასხვა ქვეყნების სამომხმარებლო ბიუჯეტის სტრუქტურის განხილვა. მაგალითად, შეერთებულ შტატებში, მსოფლიოს ერთ-ერთ უმდიდრეს ქვეყანაში საშუალოდ ერთ სულზე სამომხმარებლო ხარჯები წელიწადში 27000 ევროს შეადგენს. მათგან, ფულის მხოლოდ მცირე ნაწილი იხარჯება საკვებსა და გამაგრებელ სასმელებზე (6.8%). გარდა ამისა, ამერიკელები ნაკლებად ხარჯავენ ტანსაცმელსა და ფეხსაცმელზე (3.4%). ჯანმრთელობის დაცვის ხარჯები, ძირითადად, კერძო კომპანიების მიერ მოწოდებული მომსახურების შესაბამისად, ამერიკული ოჯახის ბიუჯეტის თითქმის მეოთხედს შეადგენს. ამავდროულად, ამერიკელები ტრადიციულად ბევრს ხარჯავენ დასვენებასა და გართობაზე (ბიუჯეტის 9.0%). საინტერესოა, რომ დიდი დეპრესიის დროსაც გასართობად დახარჯული თანხა დიდი იყო და ოჯახის ბიუჯეტის 5.4%-ს შეადგენდა (www.the-village.ru/). აშშ-ში სამომხმარებლო კალათა მუშავდება ე. წ. გელერის ბიუჯეტის სქემის მიხედვით. რომელიც არის საშუალო ოთხკაციანი ოჯახის ბიუჯეტი (ქმარი, ცოლი, ვაჟი 13 წლის, ქალიშვილი 8 წლის). მასში ჩაირთვება საქონელისა და მომსახურების ტიპიური კომპლექტი (რაოდენობა და ხარისხი სტანდარტულია), რომელიც საზოგადოების თვალსაზრისით აუცილებელია ნორმალური ცხოვრებისათვის. მისი ღირებულება გამოითვლება მიმდინარე წლის საბაზრო ფასებით. გელერის ბიუჯეტის სტრუქტურის მიხედვით კვების პროდუქტები არ უნდა აღემატებოდეს "კალათის" ღირებულების 30.0%-ს, არასასურსათო საქონელი 47.0%-ს (მათ შორის ტანსაცმელი, ფეხსაცმელი 20.0%; ავეჯი და კულტაქონელი 18.0%; სხვა ფასეულობები 9.0%), დანარჩენი საქონელი და მომსახურება 23.0%-ს (for-ua.com).

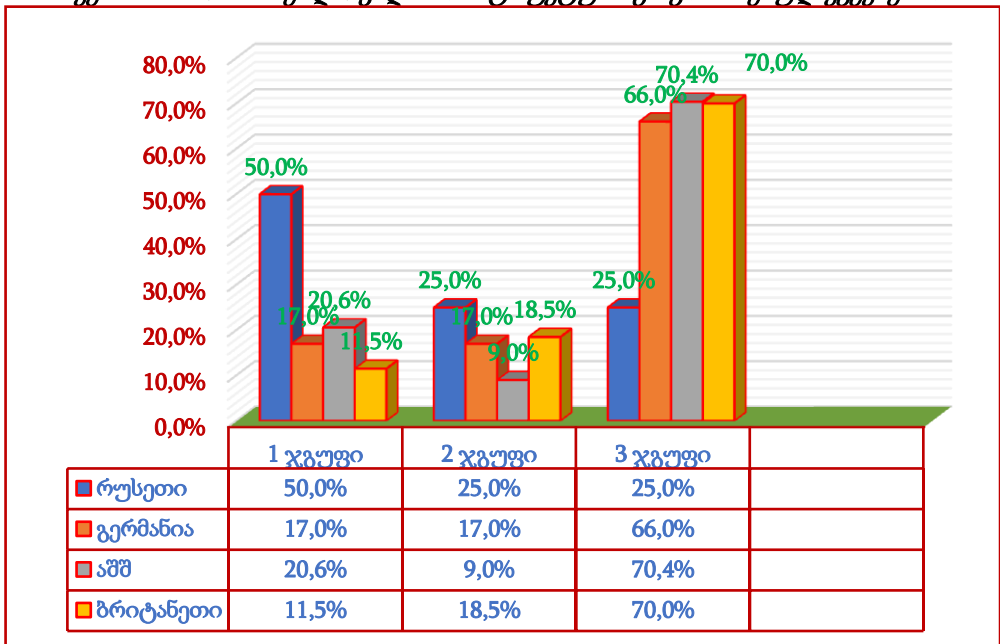
იაპონიაში წლიური სამომხმარებლო ხარჯების სიდიდე ერთ სულ მოსახლეზე 21000 ევროს შეადგენს. იაპონელთა სამომხმარებლო ქცევა, დიდი ხნის განმავლობაში, მკვეთრად განსხვავდებოდა ევროპულიდან. მათ ყველაზე მაღალი ხარჯები აქვთ საწვავზე, საბინაო და კომუნალური მომსახურებაზე, რაც ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან ახლოსაა. ამავე დროს, იაპონელები მეორე ადგილზე იყვნენ დასვენებისა და კულტურის ხარჯების წილის თვალსაზრისით (9.2%). კვებაზე ხარჯები საშუალოდ 13.7%-ი, ხოლო ჯანდაცვაზე 4.6%-ია. ევროკავშირის ქვეყნების მიხედვით საშუალო სამომხმარებლო ხარჯები ერთ სულზე წელიწადში 15000 ევროს შეადგენს. ზოგადად, შეიძლება აღინიშნოს, რომ საკვების ხარჯები აქ საკმაოდ დაბალია და 12.3%-ს შეადგენს. დასვენებისა და კულტურის ხარჯები კი საკმაოდ მაღალია (8.6%), რაც დამახასიათებელია განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებისათვის. ევროპელები თავიანთი ბიუჯეტის მეოთხედს ხარჯავენ საცხოვრებლის, საწვავისა და კომუნალური გადასახადებისთვის და ამ კატეგორიის წილი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება (<http://www.the-village.ru/>). ალკოჰოლურ სასმელებზე, თამბაქოსა და ნარკოტიკებზე კი 8.3% იხარჯება, ტანსაცმელსა და ფეხსაცმელზე 9.2%, ჯანდაცვაზე 3.7%, დასვენებასა და კულტურულ ღონისძიებებზე 5.2%. ჯანდაცვის ხარჯების კუთხით მსოფლიოში ლიდერობს ამერიკის შეერთებული შტატები (20.9%), ხოლო აუტსაიდერის როლში საუდის არაბეთია (1.7%). კვებისა და უალკოჰოლო სასმელების კუთხით ყველაზე მაღალი ხარჯები აქვს რუსეთს (30.7%),

ხოლო ყველაზე დაბალი წილი აშშ-ში (6.8%). ტანსაცმლისა და ფეხსაცმლის შეძენაზე ხარჯების კუთხით ლიდერობს რუსეთი (9.2%), ხოლო მისი ხვედრითი წილი ყველაზე დაბალი მექსიკაშია (3.0%). დასვენებისა და კულტურის სფეროში ხარჯების წილის შესაბამისად პირველ ადგილზეა ნიდერლანდები (10.9%), ხოლო ბოლო ადგილზე ინდოეთი (1.5%). წლიური სამომხმარებლო ბიუჯეტის სტრუქტურაში ალკოჰოლური სასმელების, თამბაქოს ნაწარმისა და ნარკოტიკების მოხმარების დონე ყველაზე მაღალია ესტონეთში 8.6%, ხოლო ყველაზე დაბალი საუდის არაბეთში 0.5% (<https://www.the-village.ru/>).

ცხრილი-5. სამომხმარებლო კალათის სტრუქტურა განვითარებულ ქვეყნებში

N	დასახელება	რუსეთი	გერმანია	აშშ	დიდი ბრიტანეთი
1 ჯგუფი	კვების პროდუქტები, უალკოჰოლო სასმელები, ალკოჰოლური სასმელები, თამბაქო, კავშირგაბმულობა, განათლება	50.0%	17.0%	20.6%	11.5%
2 ჯგუფი	ტანსაცმელი, ფეხსაცმელი, საოჯახო საქონელი, სხვა საქონელი და მომსახურება	25.0%	17.0%	9.0%	18.5%
3 ჯგუფი	ბინა, წყალი, ელექტრო ენერგია, გაზი, საწვავი, ტრანსპორტი, დასვენება, გართობა, კულტურა, ჯანდაცვა, სარესტორანო და სასტუმრო მომსახურება და სხვა	25.0%	66.0%	70.4%	70.0%

სქემა-2. სამომხმარებლო კალათის სტრუქტურა განვითარებულ ქვეყნებში



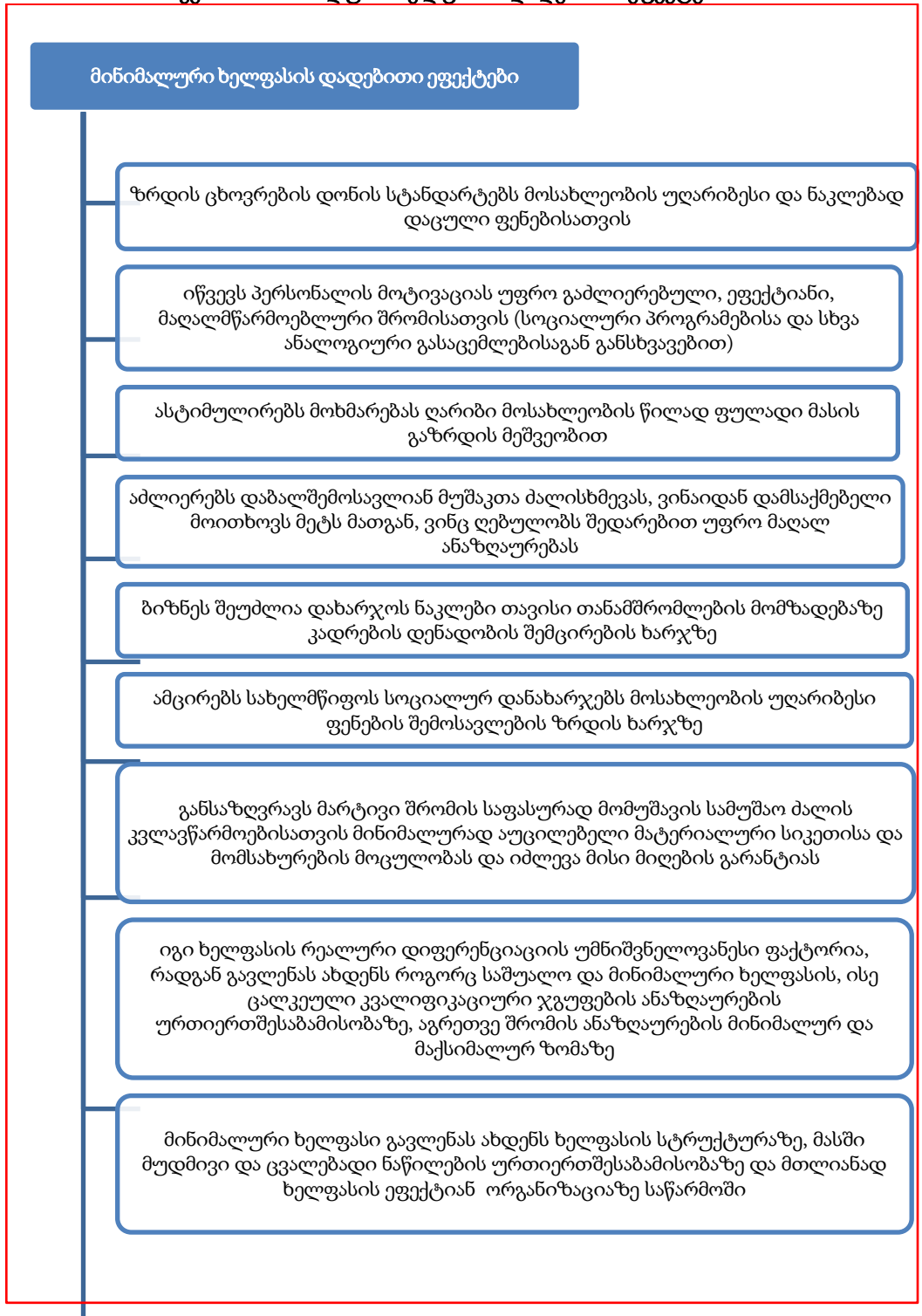
წყარო: ცხრილი და სქემა შედგენილია ავტორის მიერ სხვადასხვა ელექტრონული რესურსების გამოყენებით: (rambler.ru); (scienceforum.ru).

შედარებისათვის საინტერესოა სხვადასხვა ქვეყნის სამომხმარებლო კალათის სტრუქტურის განხილვა (იხ. ცხრილი 5).

სამომხმარებლო ბიუჯეტის სტრუქტურაში ბინა, ტრანსპორტი, საწვავი, დასვენება, გართობა, კულტურა, სასტუმროს მომსახურება და ჯანდაცვა უდიდეს როლს თამაშობს, რადგან გერმანიაში, აშშ-სა და დიდ ბრიტანეთში ისინი შეადგენენ შესაბამისად 66.0%, 70.4% და 70.0%-ს. რუსეთში კი მისი წილი მხოლოდ 25.0%-ია. სამაგიეროდ რუსეთში საკვებისა და ალკოჰოლური/უალკოჰოლო სასმელების წილი ყველაზე მაღალია (50%). ეს უკანასკნელი გერმანიაში 17.0%, აშშ-ში დაახლოებით 20.6%, დიდ ბრიტანეთში კი მხოლოდ 11.5%-ია. გერმანიასა და დიდ ბრიტანეთში ტანსაცმელი, ფეხსაცმელი, სხვადასხვა სერვისები და მასთან დაკავშირებული პროდუქტები შესაბამისად 17.0% და 18.5%-ია. რუსეთში იგი 25%-ს, ხოლო აშშ-ში მხოლოდ 9.0%-ს შეადგენს.

მიუხედავად იმისა, რომ მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება მრავალ ქვეყანაში, მაინც არ არსებობს ერთიანი აზრი მის საერთო სახელმწიფო დონეზე საკანონმდებლო წესით დადგენასთან დაკავშირებით და შესაბამისად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N131 კონვენციის მოთხოვნები სრულდება არა ყველა სახელმწიფოს მიერ. მეცნიერთა ერთი ჯგუფის აზრით, მინიმალური ხელფასის საერთო სახელმწიფო დონეზე საკანონმდებლო წესით დადგენასთან დაკავშირებით მოსალოდნელია გარკვეული უარყოფითი ეფექტები, რომლებიც მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენენ სამეწარმეო სუბიექტის საქმიანობის საერთო პროცესზე, მის ფინანსურ შედეგებზე, საერთო ეკონომიკურ მდგომარეობაზე. კერძოდ მათი აზრით: მინიმალური ხელფასის დაწესების შედეგად იზრდება უმუშევრობა და შესაბამისად სიღარიბე; სუსტდება კონკურენცია შრომის ბაზარზე; რთულდება ფირმების დანახარჯების შემცირება; იზრდება ფასები და შესაბამისად ვითარდება ინფლაცია; ზარალდება როგორც მცირე, ისე მსხვილი ბიზნესი, უპირატესად კი მცირე ბიზნესი; მცირდება მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე; გარკვეულწილად ხდება მოსახლეობის უღარიბესი ფენების დემოტივაცია და სხვა. მკვლევართა მეორე ჯგუფის მიერ განსაზღვრულია დადებითი შედეგები, რომელიც მიმდინარე გლობალური ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისის ეტაპზე, მინიმალურ ხელფასს შეუძლია შეასრულოს შრომის ბაზრისა და საერთო შრომითი ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებაში (იხ. სქემა-3).

სქემა-3. მინიმალური ხელფასის დადებითი ეფექტები



დასკვნები და რეკომენდაციები

კვლევის შედეგების შეჯერების საფუძველზე შეიძლება გავაკეთოთ შემდეგი მნიშვნელოვანი დასკვნები:

1. მინიმალური ხელფასი განეკუთვნება იმ მინიმალურ სოციალურ სტანდარტს, რომელიც წარმოადგენს დაქირავებულ მომუშავეთა სოციალური დაცვის გარანტს. მასში პირდაპირ აისახება ამა თუ იმ ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების, სოციალური დაცვის დონე და ხარისხი. ამჟამად მსოფლიო ქვეყნების უმრავლესობას დადგენილი აქვს მინიმალური ხელფასი საკანონმდებლო წესით. შესაბამისად, ამ უკანასკნელის განსაზღვრა და რეგულირება განვითარებული ქვეყნების სამთავრობო და პროფკავშირული ორგანიზაციების მუდმივი ყურადღების ცენტრშია. თანამედროვე განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკაში მინიმალური ხელფასი დგინდება ან მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის, საარსებო მინიმუმის განსაზღვრის, ან მინიმალური და საშუალო ხელფასების ურთიერთშესაბამისობის დადგენის გზით.

2. ეროვნული ტენდენციების გათვალისწინებით მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის პრაქტიკა განვითარებულ ქვეყნებში სხვადასხვაგვარია: საკანონმდებლო-სამართლებრივი გზით; რეგულირება სამხრეთი კოლექტიური შეთანხმების საფუძველზე, “ტრიპარტიზმის” პრინციპების გამოყენებით; რეგულირება სახელმწიფო ხელისუფლების აღმასრულებელი ორგანოების მიერ.

3. მინიმალური ხელფასის კონკრეტული სიდიდე ეროვნულ დონეზე დგინდება ქვეყნის შესაბამისი საკანონმდებლო ორგანოს მიერ. ცალკეულ დარგში ან რეგიონში კი იგი დგინდება მეწარმეთა კავშირებსა და პროფკავშირების წარმომადგენლებს შორის მოლაპარაკებების შედეგად და ასახვას პოულობს მათ შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებებში.

4. მინიმალური ხელფასის განსაზღვრისას გაითვალისწინება შემდეგი ძირითადი ფაქტორები: მომუშავეებისა და მათი ოჯახის წევრების მოთხოვნილებები; ქვეყანაში ხელფასის საერთო დონე; ცხოვრების ღირებულება და მისი ცვლილება; ეკონომიკური განვითარების ფაქტორები; შრომის მწარმოებლურობის დონე და დასაქმების მაღალი მასშტაბების მიღწევისა და შენარჩუნების აუცილებლობა.

5. განვითარებული ქვეყნების, განსაკუთრებით კი ამერიკის შეერთებული შტატების ცალკეული კომპანიების საქმიანობის შედარებითმა ანალიზმა აჩვენა, რომ ხელფასის წლიური და საშუალო ფონდი კომპანიებისა, აგრეთვე დასაქმების დონე უფრო სწრაფად იზრდება შტატებში, სადაც დგინდება მინიმალური ხელფასი, (<http://fiscalpolicy.org/>) ხოლო დიდი ბრიტანეთის ბაზრის ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ფასები უფრო სწრაფად იზრდებიან მინიმალური ხელფასით რეგულირებად სექტორებში. Low Pay Commission კომპანიის კვლევებმა კი აჩვენეს, რომ სამუშაო ადგილების შემცირების სანაცვლოდ დამსაქმებლებმა ამჯობინეს განაკვეთების, სამუშაო დროის შემცირება და შეაბამისად შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვების მოძიება.

6. ქვეყნებში, სადაც საკანონმდებლო წესით დგინდება მინიმალური ხელფასი გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ნორმების მიხედვით, მისი სიდიდე არ უნდა იყოს 3.0 აშშ დოლარზე ნაკლები საათში (ამერიკის შეერთებულ შტატებში 5.5 დოლარზე ნაკლები), რაც მსყიდველობითუნარიანობის მიხედვით უზრუნველყოფს 10.0 ათასი კვტ. საათი ელექტრო ენერგიის ანაზღაურებას, 600 კილოგრამი პურის შეძენას თვის განმავლობაში (wikipedia.org). შედარებისათვის თუ ავიღებთ

საქართველოს, ყველაზე მინიმალური ფასებისა და ტარიფების შესაბამისად (0.18041 ლარი 1 კვტ.საათი ელექტროენერგიაზე და 2.15 ლარი კილოგრამ პურზე) მინიმალური ხელფასი უნდა იყოს არა 20, 250 ან 550 ლარი, არამედ 3094.10 ლარი.

7. განვითარებული ქვეყნები ყურადღებას აქცევენ არა მარტო მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას და მისი გარკვეული დონის დადგენას, არამედ ისინი ცხოვრების ღირებულებისა და ეკონომიკაში მიმდინარე ცვლილებების შესაბამისად უზრუნველყოფენ მის პერიოდულ გადასინჯვას. უფო მეტიც კეთდება არა მარტო მისი ზრდის ტემპების დინამიკის, არამედ სხვა მნიშვნელოვან მაკროეკონომიკურ პარამეტრებთან თანაფარდობაში მისი შედარებითი ანალიზი. გადასინჯვის პროცეში ძირითადი კრიტერიუმებია: სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების ზრდა, ინფლაციის ტემპები; საშუალო ხელფასის ზრდა, სამუშაო ძალის ბაზრის კონიუნქტურა; საერთო ეკონომიკური პირობები და სხვა.

ლიტერატურა

1. **აბესაძე რ.** საქართველოს ეკონომიკის ინოვაციური განვითარების სტრატეგიის ძირითადი მიმართულებები. ჟურნალი „ეკონომისტი“, N2, 2022 წელი. (tsu.ge);
2. **აბესაძე რ.** გლობალიზაცია და პანდემიის ეკონომიკური პრობლემები. ჟურნალი „ეკონომისტი“, N2, 2020 წელი. (tsu.ge);
3. **ბედიანაშვილი გ. ბიჭია ქ. ნაცვლიშვილი ე.** სამეწარმეო აქტიურობის განვითარება, შრომის ბაზარი და უმაღლესი განათლების თანამედროვე გამოწვევები. ჟურნალი “გლობალიზაცია და ბიზნესი” N12, 2021 წელი. (eugb.ge). <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.002>;
4. **კაკულია ნ., ლაზარაშვილი თ.** ინსტიტუციური ტრანსფორმაცია და მისი გამოწვევები საქართველოში. Institutional transformation and its challenges in Georgia.pdf (tsu.ge);
5. **მეჭავიშვილი ე.** კორონომიკური კრიზისის გამოწვევები მსოფლიოსა და საქართველოსთვის. ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“. N1, 2021 წელი. Economics and Business (tsu.ge);
6. **პაპავა ვ., ჭარაია ვ.** კორონომიკური კრიზისი და საქართველოს ეკონომიკის ზოგიერთი გამოწვევა. ექსპერტის აზრი. N136. საქართველოს სტატისტიკისა და საერთაშორისო ურთიერთობათა კვლევის ფონდი. თბილისი. 2020 წელი. (GFSIS.ORG);
7. **პაპავა ვ.** საქართველოს ეკონომიკა. რეფორმები და ფსევდორეფორმები. გამომცემლობა „ინტელექტი“, თბილისი, 2015 წელი;
8. **ტუხაშვილი მ., ანანიაშვილი ი., ცარციძე მ., ლაცაბიძე ნ., შელია მ., ჭელიძე ნ.** შრომის ბაზარი და დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაცია საქართველოში. პუბლიკაცია მომზადებულია ლტოლვილთა დანიის საბჭოს პროექტის „სარეინტეგრაციო საქმიანობა საქართველოში“ მხარდაჭერით. „უნივერსალი“, თბილისი, 2012 წელი;
9. **ტუხაშვილი მ.** „აუცილებელია საქართველოს შრომის ბაზრისა და მიგრაციის კომპლექსური შესწავლა“, „მიგრაცია“ N2, თსუ გამომცემლობა „უნივერსალი“, თბილისი, 2008 წელი;
10. **ღაღანიძე გ.** მსოფლიო ეკონომიკა პანდემიამდე, პანდემიის დროს და პანდემიის შემდეგ. ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“, “Economics and Business” ტომი XII, N2, 2020წ. გვ. 24. <http://eb.tsu.ge/?cat=nomer&leng=ge>;

11. **ცარციძე მ.** მინიმალური ხელფასი საქართველოში. თსუ-ის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი VII საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია "გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში". შრომების კრებული, 4 ნომერი, თბილისი 2022 წელი. ვ. 526-536. [Microsoft Word - ?????????? ?????? 2022-4444.doc \(tsu.ge\)](#)
12. **ცარციძე მ.** უმუშევრობა და სიღარიბე საქართველოში. მონოგრაფია. თსუ-ის გამომცემლობა, თბილისი 2022 წელი;
13. **ცარციძე მ.** სამუშაო ძალის კვლავწარმოება და შრომის ანაზღაურება ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესში. მონოგრაფია, თსუ გამომცემლობა "ცოდნის წყარო" თბილისი 1999 წელი. <http://www.nplg.gov.ge/>;
14. **ცარციძე მ.** შრომის ბაზრის ფორმირება და სამუშაო ძალის კვლავწარმოება საქართველოში. სადოქტორო დისერტაცია. თსუ, 2004 წელი, თბილისი;
15. **ხარაიშვილი ე.** საქართველოს ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობის განმსაზღვრელი ფაქტორები, ჟურნალი „ბიზნესი და მენეჯმენტი“, N2, 2010;
16. [Convention C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 \(No. 131\) \(ilo.org\)](#);
17. [Federal and State Minimum Wage Rates. 2021. \(thebalancecareers.com\)](#);
18. [List of countries by minimum wage - Wikipedia](#);
19. [Labor Law: Minimum Wage and Hour Laws - Employment Law Handbook](#);
20. [Minimum wage in Germany 2021 - current amounts and regulations! - InsideGermany](#);
21. [Minimum Wage Rates by State 2022 \(minimum-wage.org\)](#);
22. [Minimum Wage in 2022: An Employer's Guide to Fair Payment of Employees \(completepayrollsolutions.com\)](#);
23. [National Minimum Wage Regulations & amendments \(employment.gov.sc\)](#);
24. [Recommendation R135 - Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 \(No. 135\) \(ilo.org\)](#);
25. **Silagadze Avtandil.** *Integration economic indicators of the EU and some issues of development of post-soviet countries–new associate members of the EU.* Revista Moldovenească de Drept Internațional și Relații Internaționale (3). pp. 78-83. ISSN 1857-1999. 2014. <http://eprints.tsu.ge/id/eprint/1102>;
26. **Shelia, M.** Employers Demand on Labour Force in Georgia s Big Cities. Interdisciplinary Perspectives on Social Sciences. Cambridge Scholars Publishing, 2014/UK.pp.113-118.
27. **Tukhashvili M.** Georgian Labour Market in the condition of Political and Economic Crisis. In the book: Youth Employment: Challenges and Opportunités. Timisoara.Eurostampa, 2012;
28. **Tukhashvili Mirian, Latsabidze Natela, Lobzhanidze Manana, Shelia Mzia.** Emigration Intentions Of Students Of Higher Education Institutions Of Georgia (Examples From Ivane Javakhishvili Tbilisi State University). European Journal of Humanities and Social Sciences. Scientific journal. Vienna. Premier Publishing. №3 2018. P.132-140. ISSN 2414-2344. <https://ppublishing.org/journals/769/>;
29. **Tukhashvili M. Shelia M.** New Trends of Student Migration in Georgia. Humanities & Social Sciences Review. December, 2019. p. 444-456;
30. **Tsartsidze M.** Poverty and the Economic Development Factors in Georgia. «European Journal of Humanities and Social Sciences», Scientific journal, №1, vienna 2016.
31. U.S. Department of Labor. "Minimum Wage." Accessed Dec. 1, 2021. [Minimum Wage | U.S. Department of Labor \(dol.gov\)](#);

32. **Бонвичини Р.** Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? – М.: «Права человека», 2005. – С. 46-47. <http://trudsud.ru/>;
33. **Войтенкова Г.Ф.** Основные принципы установления минимальной заработной платы в мировой практике // *Общество и экономика*. 1993. № 6. С. 84-85.
34. **Данилов А. А. Данилова В. А.** Потребительские бюджеты и их значение для повышения уровня жизни населения (cyberleninka.ru);
35. Минимальная зарплата в странах мира. Понятие минимальной зарплаты. <https://visasam.ru/emigration/vybor/minimalnaya-zarplata-v-stranah-mira.html>. 03.01.2022;
36. Минимальная зарплата в 2022 году: размер и правила расчёта — СКБ Контур (kontur.ru);
37. Минимальный размер оплаты труда — Википедия (wikipedia.org)
38. На что тратят деньги в разных странах? <https://www.the-village.ru/village/business/figures/234691-world>;
39. Непрожиточный минимум: что и почему входит в потребительскую корзину украинцев (for-ua.com);
40. **Ронк В.** Регулирование заработной платы – центральный вопрос социальной политики государства // *Человек и труд*. 2005. № 1. С. 55;
41. Средние и минимальные зарплаты в Европе: уровень зарплат по странам Евросоюза и некоторым другим странам мира, таблицы зарплат на 2022 год. <https://ru-geld.de/salary/europe.html>;
42. **Цветков В. А. Елисеев Д. О.** Особенности регулирования оплаты труда: Европейский опыт и российские реалии. Экономика труда и управление персоналом. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-regulirovaniya-oplaty-truda-evropeyskiy-opyt-i-rossiyskie-realii/viewer>;
43. **Яблокова Ю.С. Курьянова Д.А.** Потребительская корзина разных стран (scienceforum.ru);

საკანონმდებლო ნორმატიული აქტები:

1. საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113. 17 დეკემბერი 2010 წელი. (matsne.gov.ge);
2. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N662 „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე“, ქ.თბილისი, 2019 წლის 30 დეკემბერი (matsne.gov.ge);
3. საქართველოს კანონი N6819, „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, თბილისი, 14 ივლისი, 2020 წელი. (matsne.gov.ge);
4. საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის N351 ბრძანებულება "მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ". <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786?publication=0>;
5. საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება N192, 2002 წლის 22 აპრილი „მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების 2002-2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/115780?publication=0>.

Murman Tsartsidze

Doctor of Economic Sciences

Associate Professor, Faculty of Economics and Business

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

PECULIARITIES OF SETTING AND REGULATING THE MINIMUM WAGE IN DEVELOPED COUNTRIES

DOI:10.36172/EKONOMISTI.2023.XIX.02.MURMAN.TSARTSIDZE

Expanded Summary

In the current global crisis to improve the living standards of the population and the quality of working life is necessary effective state regulation of their incomes, where salary and the minimum wage play an important role. The latter refers to the minimum social standard that guarantees the social protection of employees. It directly reflects the level and quality of economic development and social security of the country. Currently, more than 90% of the countries in the world have a minimum wage set by law. Accordingly, problem of minimal wage its definition and regulation are in the constant focus of governmental and trade union organizations in developed countries.

The paper presents the assessment of the peculiarities of determining the minimum wage, state regulation in developed countries. Is discussed an analysis of its level and dynamics. Particular attention is paid to its legislative regulation at the time of evaluate its positive and negative aspects when setting a minimum level of remuneration. The main results of the research are summarized in the concluding part of the paper.

Key words: minimal wage; salary; state regulation; social policy.

Determining and regulating the minimum wage in developed countries is carried out taking into account national trends: through legislation; regulation on the basis of a tripartite collective agreement, using principles of „Tripartizm“, regulation by state executive bodies. The amount of the minimum wage is set at the national level by the relevant legislature of the country. In a particular field or region, it is determined as a result of negotiations between entrepreneurs unions and trade union representatives and it is reflected in the agreements signed between them. So, in developed countries, and especially in many EU member countries, negotiations are taking place on various levels to resolve wage and minimum wage issues. The purpose of setting the minimum wage a guarantee of social protection for hired workers is defined by the relevant convention (N131) and recommendation of the international Labour organization (N135). Accordingly, the following main factors will be taken into account when determining the minimum wage: the needs of workers and their families; the overall level of wages in the country; the value of life and its change; economic development factors; level of labour productivity and the desire to achieve and maintain a high level of employment.

In addition to the above in developed European countries at the time of setting the minimum wage level pay considerable attention to important indicators of the overall process of economic development, such as: level of social guarantees, inflation, level and quality of employment, subsistence and etc.

Despite of the minimum wage is used in many countries, still, there is no consensus on its legislative establishment at the general state level. In particular, opponents of imposing a minimum wage make the following arguments: unemployment is rising by the introduction of the minimum wage and it don't has positive effects in terms of impact on poverty; weakens competition in the labour market, contradicts the reduction of firms' expenses during the period of economic downturn; causes prices to rise; does more harm to small businesses than large businesses; reduces demand for labour, at the expense of reduced working hours or jobs; causes inflation because businesses seek to offset costs through price increases; leads to the demotivation of the poorer sections of the population, including access to additional education;

allows them to get a job. According to other researchers the expected positive effects regarding the establishment of the minimum wage at the general state level by law are: raising living standards for the poorest and for less protected layers; enhancing staff motivation for efficient, productive work; stimulate consumption by increasing the money supply to the poor; reduce business costs; reducing the social expenditures of the state at the expense of increasing the incomes of the poorest sections of the population and etc. In addition to the above, the minimum wage can play an important role in ensuring the normal reproduction of the workforce at the stage of the current global financial and economic crisis. The minimum wage is the most important factor in the real differentiation of wages, as it affects the average wage and the minimum wage, as well as the remuneration of certain qualifying groups, as well as the minimum and maximum size of remuneration, the minimum wage affects the wage structure, on the interdependence of constant and variable parts in it and on the organization of wages as a whole in the enterprise.

Developed countries pay attention not only to setting a minimum wage and setting a certain level of it, but also to ensure its periodic revision in accordance with the cost of living and current changes in the economy. Also, in addition studying the dynamics of its growth rate, its comparative analysis in relation to other important macroeconomic parameters is carried out. The main criteria in the revision process are: rising prices for consumer goods and services; inflation rates; average salary increase, labour market conjuncture; general economic conditions and etc.