

მინიმალური ხელფასი საქართველოში

მურმან ცარციძე

ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი,
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი

მიმდინარე გლობალური კრიზისის პირობებში პრიორიტეტული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის მწარმოებლურობის, მისი ხარისხისა და ეფექტიანობის ზრდას. ამ ამოცანის წარმატებით გადაწყვეტა მოითხოვს შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის სრულყოფასა და მის ოპტიმალურ სახელმწიფო რეგულირებას. აღნიშნულ სფეროში სახელმწიფოს როლი უფრო სოციალურია და მის ძირითად ფუნქციას მოსახლეობის შემოსავლების მინიმალური დონის უზრუნველყოფა წარმოადგენს. ეს უკანასკნელი კი უნდა განხორციელდეს რეალური საარსებო მინიმუმის, მინიმალური ხელფასის დადგენისა და მათ შორის ოპტიმალური თანაფარდობის დამყარების გზით. განვითარებულ ქვეყნებში მინიმალური ხელფასის რეგულირება ხორციელდება ეკონომიკური განვითარების, შრომის მწარმოებლურობის, საშუალო ხელფასის დონისა და მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის რეალური ღირებულების გათვალისწინებით. მინიმალური ხელფასის კონკრეტული სიდიდე ეროვნულ დონეზე დგინდება ქვეყნის საკანონმდებლო ორგანოს მიერ, ხოლო მისი სიდიდე ცალკეულ დარგში ან რეგიონში განისაზღვრება მენარმეთა კავშირებსა და პროფკავშირების წარმომადგენლებს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებებით. პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია ჩვენი ქვეყნისათვის რადგანაც აქ დღემდე არ არსებობს მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების სრულყოფილი მექანიზმი და მისი განმსაზღვრელი საკანონმდებლო ბაზა. ნაშრომში წარმოდგენილია მინიმალური ხელფასის ფორმირებისა და მისი რეგულირებას თავისებურებების, მასთან დაკავშირებული სამართლებრივი ბაზის ანალიზი საქართველოში. ჩამოყალიბებულია მინიმალური ხელფასის ფორმირების ძირითადი პრინციპები, მიზანი და ამოცანები. განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო წესით დადგენასთან დაკავშირებით მისი დადებითი და უარყოფითი მხარეების შეფასებას. დასკვნით ნაწილში მოცემულია მინიმალური ხელფასის გაანგარიშებისა და მისი სახელმწიფო რეგულირების სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები საქართველოში.

საკვანძო სიტყვები: შრომის ბაზარი, სოციალური პოლიტიკა, მინიმალური ხელფასი, საარსებო მინიმუმი.

განვითარებული ქვეყნების თანამედროვე გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ შრომითი ურთიერთობების კოლექტიურ-სახელშეკრულებო რეგულირება ეფექტიანად ხორციელდება, როგორც სახელმწიფო, ისე დარგობრივ, ტერიტორიულ-რეგიონულ და ფირმის დონეზე, რის საფუძველზეც ფორმდება გენერალური, დარგობრივი, ტერიტორიული და საფირმო კოლექტიური ხელშეკრულებები. მათი ყველა ძირითადი პირობა განისაზღვრება სოციალური პარტნიორების (სახელმწიფო ორგანოები, პროფკავშირები, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები) აქტიური მონაწილეობით და შემდეგ ეტაპზე საფუძველად ედება კომპანიაში კონკრეტული შრომითი ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრას, სადაც მნიშვნელოვანი ადგილი შრომის ანაზღაურებას უკავია. შესაბამისად, განვითარებულ ქვეყნებში, კერძო სექტორში ხელფასის რეგულირება ხორციელდება სოციალური პარტნიორობის გზით, რომელიც ითვალისწინებს რეგიონალური სატარიფო შეთანხმებებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების დადებას. ხოლო ზოგადად ხელფასის სახელმწიფო რეგულირება ხორციელდება შემდეგი მიმართულებით: ხელფასის გარანტირებული მინიმუმის (მი-

ნიმალური ხელფასი) დადგენა; ხელფასზე და სხვა შემოსავლებზე მტკიცე საგადასახადო პოლიტიკის შემუშავება; ფასების ზრდის, ინფლაციის პირობებში შემოსავლების კომპენსაცია-ინდექსაციის ან სხვა ღონისძიებათა სისტემის შემუშავება და რეალიზაცია, რომელიც უზრუნველყოფს ხელფასის რეალური შინაარსისა 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.

როგორც ვხედავთ შრომის ანაზღაურების სფეროში სახელმწიფო რეგულირების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიმართულებას მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა წარმოადგენს. სწორედ ამიტომ, აღნიშნული პრობლემა 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 შსოს N131-ე კონვენცია „მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ განვითარებადი ქვეყნების განსაკუთრებული მონანილეობით“ (**ilo.org**), რომელიც ძალაში შევიდა 1972 წლის 29 აპრილიდან. კონვენცია ავალდებულებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრ სახელმწიფოებს შემოიღონ მინიმალური ხელფასის დადგენის სისტემა, რომელიც მოიცავს დაქირავებულ მომუშავეთა ყველა ჯგუფს, შრომის პირობებს და ეს საკითხები უნდა გადაწყდეს მენარმეთა ორგანიზაციებისა და მშრომელთა დაინტერესებულ წარმომადგენლებთან შეთანხმებით. მინიმალური ხელფასის კონკრეტული სიდიდე ეროვნულ დონეზე დგინდება ქვეყნის საკანონმდებლო ორგანოს მიერ. მინიმალური ხელფასი ცალკეულ დარგში ან რეგიონში დგინდება მენარმეთა კავშირებსა და პროფკავშირების წარმომადგენლებს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებებში. პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია ჩვენი ქვეყნისათვის, რადგანაც აქ დღემდე არ არსებობს მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების სრულყოფილი მექანიზმი და მისი განმსაზღვრელი საკანონმდებლო ბაზა.

მინიმალური ხელფასის რეგულირების სამართლებრივი საფუძვლები საქართველოში

მინიმალური ხელფასი არის შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ღირებულების ქვედა ზღვარი, რომელიც შეესაბამება ჯანმრთელობისათვის ნორმალურ პირობებში შესასრულებელი ნაკლებად რთული (მარტივი) სამუშაოს შრომის ანაზღაურებას (**ცარციძე, 2022:73**). თეორიული პოზიციებიდან მინიმალური ხელფასის სიდიდე უნდა იყოს საკმარისი ერთი მომუშავის მინიმალურად აუცილებელი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისათვის. მინიმალური ხელფასის ეკონომიკური არსი მდგომარეობს მომუშავის მიერ მწარმოებლური შრომის უნარის შენარჩუნებასა და სამუშაო ძალის ნორმალური კვლავწარმოების უზრუნველყოფაში. მინიმალური ხელფასი დგინდება როგორც კანონმდებლობით, ისე არაფორმალურად. მაგალითად, სატარიფო შეთანხმებების საფუძველზე პროფკავშირებსა და კონსოლიდირებულ დამსაქმებლებს შორის დარგობრივი შეთანხმებების ხელმოწერის გზით.

საქართველოში 90-იან წლებში მოქმედი ჯერ კიდევ ძველი შრომის კანონთა კოდექსის, 76-ე მულის შესაბამისად: „მინიმალური ხელფასი არის სოციალურ-ეკონომიკური ნორმატივი, რომელიც განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების დასაშვებ მინიმალურ დონეს. მინიმალური ხელფასის ოდენობა, რომელსაც ამტკიცებს საქართველოს პრეზიდენტი, არ უნდა იყოს საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმზე ნაკლები“ (**შრომის კოდექსი, 1973**); (**კანონი №1678, 1998**); (**კანონი**

ნი №2130, 2003). კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად ყველა საწარმო, ორგანიზაცია და დაწესებულება (მათი საკუთრებისა და ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის მიუხედავად), ვალდებულია დაიცვას მინიმალური ხელფასის ოდენობა, ანუ არცერთი კატეგორიის მომუშავეთა თვიური ანაზღაურება არ უნდა იყოს მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები. თუმცა, უნდა აღინიშნოს საქართველოს პრეზიდენტის შესაბამისი ნორმატიული აქტის საფუძველზე 1999 წლის ივნისიდან მისი სიდიდე ძალზე მიზერული თანხით 20 ლარით განისაზღვრა, რაც სამწუხაროდ დღემდე ძალაში რჩება (**ბრძანებულება N351, 1999**); (**ბრძანებულება N767, 2006**). აღნიშნულ პერიოდში განსხვავებული მიდგომა იქნა შემუშავებული აღმასრულებელ ხელისუფლებაში დასაქმებულ თანამდებობის პირებსა და მოსამსახურეებთან მიმართებაში. მათგან პირველ კატეგორიას ცალკეული თანამდებობების მიხედვით დაუდგინდათ კონკრეტული სახელფასო განაკვეთები. ხოლო 2005 წლის 24 იანვრიდან აღნიშნულ სფეროში დასაქმებულ მოსამსახურეთა მინიმალური თანამდებობრივი სარგო 115 ლარის დონეზე განისაზღვრა (**ბრძანებულება N43, 2005**), რომელიც 2007 წლის 24 ნოემბრიდან 135 ლარამდე გაიზარდა (**ბრძანებულება N661, 2007**). რაც შეეხება საქართველოში სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ ძირითად დოკუმენტს შრომის კოდექსს, 2006 წელს და შემდეგ 2010 წელს მიღებულ ახალ ვარიანტში (**კანონი N3132, 2006**) და (**კანონი N4113, 2010**) მინიმალური ხელფასისა და მისი სამართლებრივი რეგულირების შესახებ არანაირი ინფორმაცია აღარ იქნა შეტანილი. საინტერესოა ის ფაქტიც, რომ მხოლოდ 2021 წლის სექტემბრიდან „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის შესაბამისად განისაზღვრა გარკვეული კავშირი საარსებო მინიმუმსა და შრომის ანაზღაურების მინიმალურ დონეს შორის. კერძოდ, დადგინდა, რომ სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს (**კანონი N6819, 2020**). თუ გავითვალისწინებთ იმასაც, რომ საარსებო მინიმუმის დონის მაჩვენებელი საქართველოში 2022 წლის ოქტომბრის თვეში შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცისათვის 247.3 ლარი იყო, აღნიშნული პერიოდიდან ქვეყანაში შრომის ანაზღაურების მინიმალური დონე 494.6 ლარზე ნაკლები არ უნდა იყოს. თუმცა მხედველობაშია მისაღები ის ფაქტიც, რომ ამ შემთხვევაში საუბარია სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებაზე. მაშინ მიზანშეწონილი იქნებოდა, რომ აღნიშნული ზღვრული მინიმალური თანხა დაწესებულიყო მინიმალური ხელფასის სახით 550 ლარის დონეზე, რაც შესაბამისობაში იქნებოდა რეალური საარსებო მინიმუმის მაჩვენებელთან (**Tsartsidze M., 2022:60**). ცალკეული კვლევის შედეგების მიხედვით კი „მინიმალური ხელფასის იდეას საქართველოში მხარს ფართოდ უჭერენ. ხოლო რესპონდენტების მიერ დასახელებული მინიმალური ხელფასის გონივრული რაოდენობის საშუალო მაჩვენებელი 1208 ლარს შეადგენს“ (**სიჭინავა, 2021:7**).

ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ 2019 წლის ოქტომბერში საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ მოამზადა კანონპროექტი „მინიმალური ხელფასის შესახებ“, რომლის მიხედვითაც საქართველოში მინიმალური ხელფასი სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირებისათვის 320 ლარით უნდა განსაზღვრულიყო. ხოლო არასრულ განაკვეთზე მომუშავეთა საათობრივი მინიმალური ხელფასი 2 ლარით განისაზღვრა. კანონპროექტი მიზნად ისახავდა დასაქმებულთა სოციალურ დაცვასა და ქვეყანაში არსებულ სიღარიბის დონის შემცირებას (**ჯალაღონია, 2019**). შემდეგი ინიციატივა იყო 2019 წლის ბოლოს დეპუტატ ბექა ნაცვლიშვილის მიერ მომზადებული კანონპროექტი, რომლის მიხედვით, საქართველოში მინიმალური ხელფასის სიდიდე 520.91 ლარი უნდა გამხდარიყო. კანონპროექტი ითვალისწინებდა სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირისთვის საქართველოში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალოთვიური ნომინალური ხელფასის არანაკლებ 45.0%-ის ოდენობას (**ტყეშელაშვილი, 2019**). კანონპროექტის მიზანი იყო დასაქმებულთა სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება. ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ იგი ითვალისწინებდა საჯა-

რიმო სანქციებს, მისი ძირითადი ნორმების, მოთხოვნების და მინიმალური ხელფასის ოდენობის დარღვევისათვის.

ბოლო ინფორმაციით, მიმდინარე პერიოდში დეპუტატ ლევან იოსელიანის ინიციატივით, ფინანსთა სამინისტროსთან და შესაბამის სტრუქტურებთან ერთად მზადდება ახალი კანონპროექტი მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით, რომლის ძირითადი მიზანია დასაქმებულთა ინტერესების დაცვა **(მურუსიძე, 2021)**. აღნიშნული მცდელობების მიუხედავად შეიძლება დავასკვნათ, რომ საქართველოში დღემდე არ არსებობს მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების სრულყოფილი მექანიზმი და მისი განმსაზღვრელი ნორმატიული-საკანონმდებლო ბაზა.

მინიმალური ხელფასის დინამიკა საქართველოში

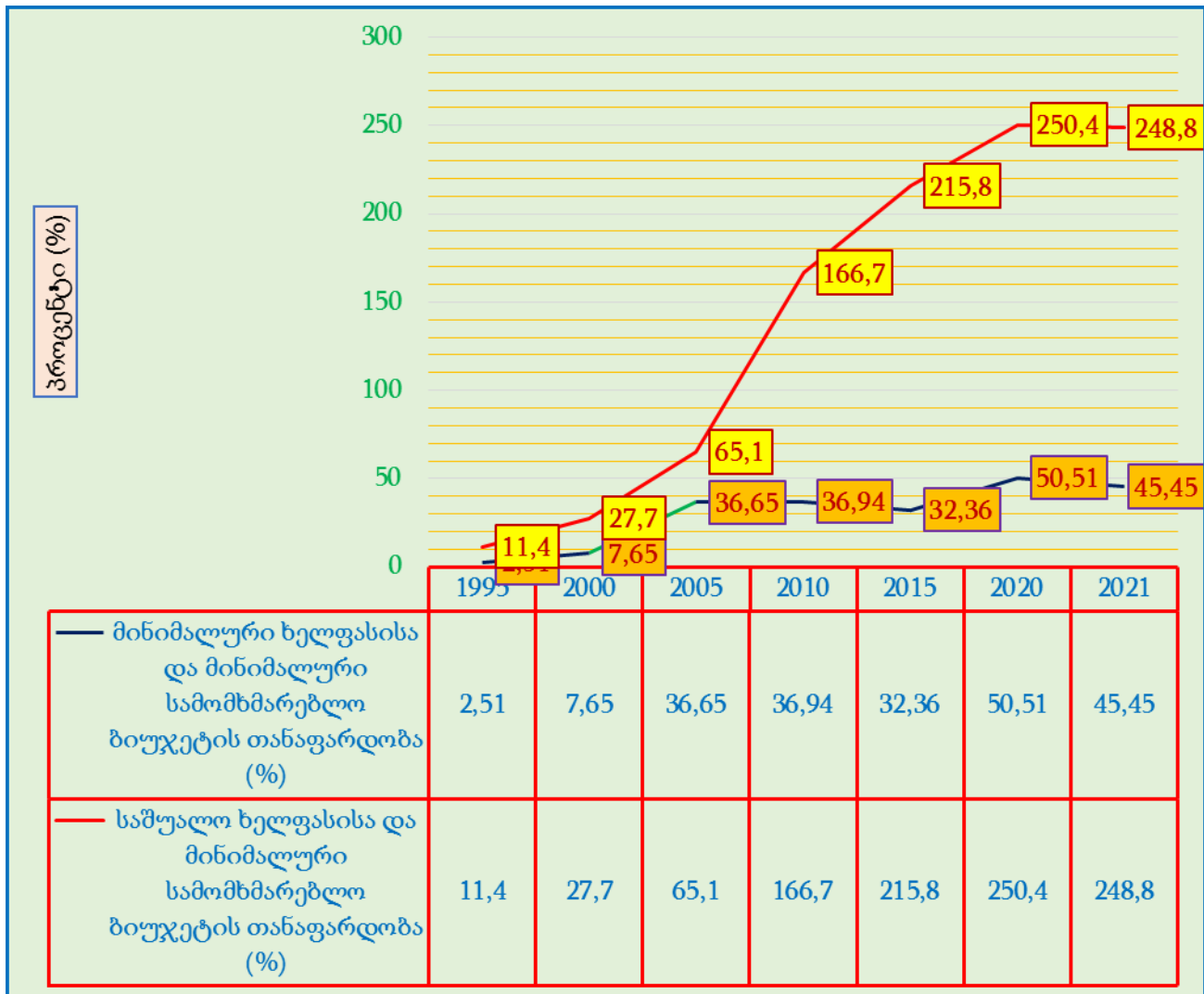
საბჭოთა პერიოდიდან დაწყებული საქართველოში მინიმალური ხელფასის რეგულირება ხდებოდა ცენტრალიზებულად მოხმარების საგნებზე ფასების ცვლილებასთან კავშირში. ჩვენს ქვეყანაში, ისევე როგორც სხვა მოკავშირე რესპუბლიკებში, მინიმალური ხელფასის სიდიდე შეადგენდა 70 მანეთს 1985 წელს, ხოლო 80 მანეთს 1990 წელს **(ცარციძე, 1999:28)**. მოხმარების საგნებზე ფასების მომატებასთან ერთად სახელმწიფო ახდენდა მინიმალური ხელფასის ზრდასა და შესაბამისად სახელმწიფო სატარიფო განაკვეთების კორექტირებას, რაც ხორციელდებოდა არა ხელფასის ინდექსაციის მექანიზმის, არამედ ფასების სახელმწიფო პოლიტიკის საფუძველზე. 1990 წლის შემდეგ მინიმალური ხელფასი გაიზარდა თავდაპირველად 200, ხოლო შემდეგ 300, 500, 650, 850 და 1700 მანეთამდე. მაგრამ მან ვერ უზრუნველყო ცხოვრების ღირებულების გაძვირების სრული კომპენსაცია. 1985 წელს მინიმალური ხელფასის დონე შეადგენდა საარსებო მინიმუმის 74.0%-ს, ხოლო საშუალო ხელფასი 2.36-ჯერ აღმატებოდა ამ უკანასკნელს. 1990 წელს საარსებო მინიმუმით მოსახლეობის უზრუნველყოფის დონე შეადგენდა 71.0%-ს, ხოლო საშუალო ხელფასი 2.6-ჯერ მეტი იყო მასზე. 1991 წლის მაისისათვის დადგენილი მინიმალური ხელფასი მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის (მსბ) მხოლოდ 40.0%-ია, ხოლო საარსებო მინიმუმის დონე საშუალო ხელფასის 60.7%-ს შეადგენს. როგორც ვხედავთ, შესაბამისობა ქვეყანაში საკანონმდებლო წესით დადგენილ მინიმალურ ხელფასსა და რეალურ საარსებო მინიმუმს შორის მკვეთრად უარესდებოდა. აღნიშნულმა შესაბამისობამ კრიტიკულ დონეს მიაღწია 1994 წლის იანვრისათვის და შეადგინა 0.15%. იგივე პერიოდში საშუალო ხელფასის თანაფარდობის დონე საარსებო მინიმუმთან 0.48%-მდე დაეცა **(ცარციძე, 2004:199)**. პრობლემა გრძელდება, ლარის შემოღების შემდგომ პერიოდშიც. თუ 2000 წელს აღნიშნულ მაჩვენებლებს შორის თანაფარდობა 7.65% და 27.7%-ი იყო, 2006 წელს იგი შესაბამისად 35.44% და 85.6%-ს შეადგენდა. 2021 წელს კი დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალოთვიური ხელფასი 148.8%-ით აღემატება ჩვენს მიერ გაანგარიშებული მსბ-ის ღირებულებას. 2018 წლის სექტემბრიდან გაანგარიშებაში მინიმალური ხელფასის ოდენობა ჩვენს მიერ აღებული იქნა 250.0 ლარის დონეზე, იმ მოსაზრებით რომ იგი აღნიშნული პერიოდიდან რეალურად იქნა უზრუნველყოფილი ქვეყანაში, რაც გაცილებით ადრე უნდა განხორციელებულიყო მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის შესაბამისად **(ბრძანებულება N192, 2002)**.

2021 წლის დეკემბრის თვეში ჩვენს მიერ გაანგარიშებული იქნა შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი, რომლის მინიმალური ღირებულება განისაზღვრა 550.0 ლარის დონეზე (საშუალოდ 178.0 აშშ დოლარის ექვივალენტი, რადგან გაანგარიშების მო-

მენტში ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი კურსის შესაბამისად 1 აშშ დოლარი-3.09 ლარი)¹. აღნიშნულის გათვალისწინებით 2021 წლის ბოლოსათვის მინიმალური ხელფასი მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის 45.45%-იყო (ცარციძე, 2022:75), (იხ.სქემა-1).

სქემა 1.

მინიმალური და საშუალო ხელფასის თანაფარდობა მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტთან საქართველოში 1995-2021 წლებში (პროცენტებში)



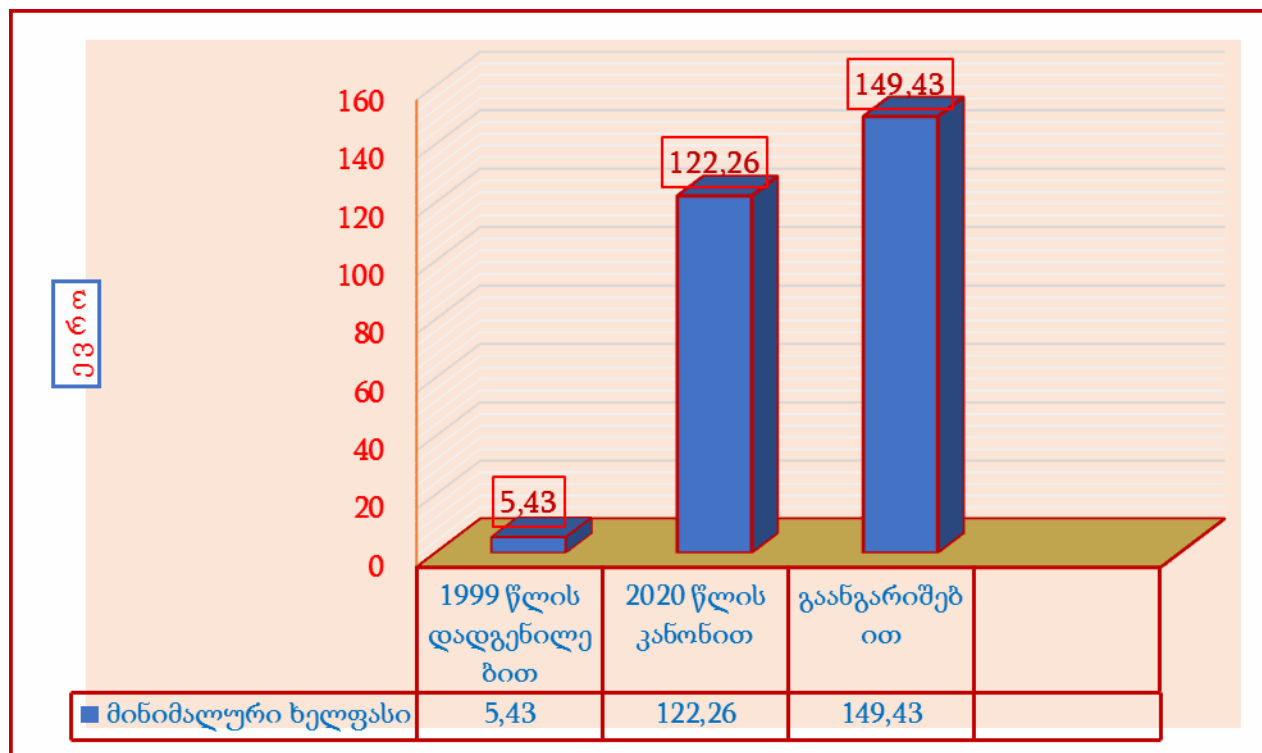
წყარო: სქემა შედგენილია ავტორის მიერ, სტატისტიკის ეროვნული სამსახურისა და სხვა ოფიციალური ორგანიზაციების მონაცემების გამოყენებით.

¹ მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი (მსბ) გაანგარიშებულია კვების პროდუქტების მოხმარების დადგენილი ნორმების საფუძველზე, მიმდინარე პერიოდის საბაზრო ფასების მიხედვით. გაანგარიშების პროცესში ჩვენს მიერ გათვალისწინებული იქნა საშუალო ვარიანტი. კერძოდ, კვების პროდუქტების წილი განისაზღვრა ზოგიერთ პოსტსაბჭოთა ქვეყანაში (რუსეთი, ბელორუსი, უკრაინა) მიღწეული მაჩვენებლის საშუალო დონეზე-50.0%-ი. ანუ, სამომხმარებლო კალათის სტრუქტურაში თანაფარდობა სასურსათო და არასასურსათო კალათის ღირებულებას შორის 50%/50%-ზეა.

თუ შევადარებთ ყოფილი პოსტსაბჭოთა ქვეყნების მიმდინარე პერიოდის ანალოგიურ მაჩვენებელს, მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის აღნიშნულ დონეს უახლოვდება რუსეთის ფედერაცია (158.0 აშშ დოლარი) და ტაჯიკეთი (147.0 აშშ დოლარი), ხოლო დანარჩენ ქვეყნებში იგი შედარებით დაბალია. განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით კი აღნიშნული მაჩვენებელი მინიმუმ 4-ჯერ (ესპანეთთან) და მაქსიმუმ 14-ჯერ დაბალია ლუქსემბურგთან შედარებით (**ცარციძე, 2022:103-104**). გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ნორმების მიხედვით, მინიმალური ხელფასი არ უნდა იყოს 3.0 აშშ დოლარზე ნაკლები საათში (აშშ-ში 5.5 დოლარი), რაც მსყიდველობითუნარიანობის მიხედვით უზრუნველყოფს 10.0 ათასი კვტ.საათი ელექტროენერგიის ანაზღაურებას, 600 კგ. პურის შეძენას თვის განმავლობაში (**wikipedia.org**). საქართველოს ფასებთან შესაბამისობაში, 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. როგორც ვხედავთ საქართველოში არსებული მინიმალური ხელფასის დონე ძალზე დაბალია გაეროს მიერ დადგენილ აღნიშნულ ნორმასთან მიმართებაში. პრინციპულად განსხვავებული მდგომარეობა გვაქვს ევროპის ქვეყნებში, სადაც მინიმალური ხელფასი, როგორც წესი, განისაზღვრება მთავრობის კანონმდებლობით და ვრცელდება ქვეყნის ყველა, ან თითქმის ყველა მუშაკზე. ზოგიერთ ქვეყანაში მინიმალური ხელფასი დგინდება ერთი საათის, დღის, კვირის ან თვის სამუშაოსთვის. შრომის ანაზღაურების მინიმალური დონე შესაბამისი სამთავრობო კანონმდებლობით დადგენილია შემდეგ ქვეყნებში: ბელგია, ბულგარეთი, უნგრეთი, გერმანია, საბერძნეთი, ირლანდია, ესპანეთი, ლატვია, ლიტვა, ლუქსემბურგი, მალტა, ნიდერლანდები, პოლონეთი, პორტუგალია, რუმინეთი, სლოვაკეთი, სლოვენია, საფრანგეთი, ხორვატია, ჩეხეთი, ესტონეთი. რაც შეეხება ევროკავშირის ექვს ქვეყანას: ავსტრია, დანია, იტალია, კვიპროსი, ფინეთი, შვედეთი, მათ არ აქვთ სამთავრობო დონეზე დადგენილი მინიმალური ხელფასი. თუმცა ამ ქვეყნებში მოქმედებს კანონმდებლობა მინიმალური ხელფასის შესახებ გარკვეული პროფესიებისთვის, ან მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულებებით. აღნიშნულის მიუხედავად მინიმალური ხელფასის სიდიდე მნიშვნელოვნად განსხვავდება ევროკავშირის ქვეყნების მიხედვით. მაგალითად, ბულგარეთს აქვს ყველაზე დაბალი მინიმალური ხელფასი 332.3 ევრო, ხოლო ლუქსემბურგს ყველაზე მაღალი მინიმალური ხელფასი 2201.9 ევრო (**ცარციძე, 2022:103-104**). რაც შეეხება საქართველოს, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ 1999 წლიდან პრეზიდენტის ბრძანებულების შესაბამისად (**ბრძანებულება N351, 1999**) მისი სიდიდე 20 ლარია (5.43 ევრო). „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის მოთხოვნების გათვალისწინებით (**კანონი N6819, 2020**), 2021 წლის სექტემბრიდან სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის ქვეყანაში შრომის ანაზღაურების მინიმალური დონე 450.0 ლარზე (122.26 ევრო), ხოლო ჩვენი გაანგარიშებით 550.0 ლარზე (149.43 ევრო) ნაკლები არ უნდა იყოს¹ (**იხ. სქემა 2**).

¹ გაანგარიშების მომენტისათვის ლარის ოფიციალური გაცვლითი კურსი ეროვნული ბანკის მონაცემების შესაბამისად შეადგენდა: 1€=3.6806 ლარი.

მინიმალური ხელფასი საქართველოში 2021 წელს (ევრო)



წყარო: სქემა შედგენილია ავტორის მიერ სხვადასხვა ოფიციალური წყაროებიდან მოპოვებული ინფორმაციის საფუძველზე.

როგორც ვხედავთ, ჩვენც მიერ გაანგარიშებული მინიმალური ხელფასიც კი (149.43 ევრო) საკმაოდ დაბალია ევროკავშირის ქვეყნების ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით. კერძოდ, ამ ქვეყნებიდან ყველაზე დაბალ დონეს (ბულგარეთი 332.3 ევრო) 2.22 ჯერ, ხოლო ყველაზე მაღალ დონეს (ლუქსემბურგი 2201.93 ევრო) 14.74-ჯერ ჩამორჩება. სწორედ ამიტომ, ცალკეული სპეციალისტები მივიდნენ საკმაოდ სამწუხარო დასკვნამდე, რომ საქართველოში „მინიმალური ხელფასი დიდწილად ჩამორჩება დადგენილ საარსებო მინიმუმს, თანხვედრაში არაა მის ძირითად მიზნებთან, ასევე ხელს უწყობს დასაქმებულთა ექსპლუატაციას, ვერ უზრუნველყოფს დაბალ ანაზღაურებადი პირთათვის მინიმალური საცხოვრებელი სტანდარტებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი სახელფასო სტრუქტურის შექმნისდაგვარად ჩამოყალიბებას, სიღარიბის აღმოფხვრა-სა და საშუალო ფენის შექმნას“ (**Commersant.ge**).

დასკვნები და რეკომენდაციები:

1. ქვეყანაში არსებული რეალური ვითარებიდან გამომდინარე, პირველ რიგში აუცილებელია მიღებულ იქნას კანონი და შესაბამისი ნორმატიული-საკანონმდებლო აქტები მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით, სადაც უნდა აისახოს შემდეგი ძირითადი საკითხები: მინიმალური ხელფასის შინაარსი, როლო და მისი გაანგარიშების მეთოდოლოგიური საფუძვლები; მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების სფერო და საზღვრები; მინიმალური ხელფასის ინდექსაცია სამომხმ-

რებლო საქონელზე ფასების ზრდის შესაბამისად; მომუშავეთა კატეგორიები რომელთაც ეხებათ გარანტირებული მინიმალური ხელფასი; მინიმალური ხელფასის განმსაზღვრელი ორგანოები; კოლექტიური ხელშეკრულების საფუძვლად მისაღები მინიმალური ხელფასის დონე და სხვა.

2. მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის ძირითადი პრინციპები უნდა იყოს: მომუშავეთა სოციალური დაცვა; „ხელფასის სამართლიანი დონის“ მიღწევა; მისი სათანადო დონეზე შენარჩუნება; „თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების“ პრინციპის დამკვიდრება; ინფლაციის ტემპების შესაბამისად მინიმალური ხელფასის სისტემატური რეგულირება; ხელფასის საერთო დონეზე გავლენის მოხდება. ამ თვალსაზრისით ხელფასის მინიმალური დონე შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ეკონომიკური სტაბილურობისა და შემოსავლების განაწილების ცვლილებების უზრუნველყოფისაკენ მიმართული ქმედითი მექანიზმი.

3. მინიმალური ხელფასის გაანგარიშება უნდა მოხდეს რეალური მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის საფუძველზე. ეს უკანასკნელი წარმოადგენს ადამიანის მინიმალური მოთხოვნილებების, მისი ნორმალური ქმედუნარიანობის უზრუნველყოფისათვის საჭირო, აუცილებელი საქონლის (მომსახურების) ნაკრების ღირებულებას. ამ უკანასკნელის შემადგენლობაში, რომელიც მოიცავს სხვადასხვა სახის კვების პროდუქტების, სამრეწველო საქონლისა და მომსახურების ნაკრებს (კვების პროდუქტები; ტანსაცმელი, თეთრეული, ფეხსაცმელი; სანიტარიისა და ჰიგიენის ნივთები; მედიკამენტები; სამეურნეო და კულტურულ-საყოფაცხოვრებო დანიშნულების საგნები; საცხოვრებელი ბინა, კომუნალური მომსახურება, სათბობი; საყოფაცხოვრებო მომსახურება; ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა; სოციალურ-კულტურული მომსახურება, დასვენება) აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული სავალდებულო გადასახადები და ანარიცხები, რომლის გარეშეც დღეს ადამიანიც ცხოვრება წარმოუდგენელია.

4. მიმდინარე გლობალური ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისის ეტაპზე, მინიმალურ ხელფასს შეუძლია შეასრულოს მნიშვნელოვანი როლი სამუშაო ძალის ნორმალური კვლავწარმოების უზრუნველყოფაში. კერძოდ: იგი განსაზღვრავს მარტივი შრომის საფასურად მომუშავეს სამუშაო ძალის კვლავწარმოებისათვის მინიმალურად აუცილებელი მატერიალური სიკეთისა და მომსახურების მოცულობას და იძლევა მისი მიღების გარანტიას; მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის დონეზე დადგენილი მოხმარების ასეთი მოცულობა განისაზღვრება საზოგადოების ეკონომიკური პოტენციალის განვითარებასთან შესაბამისობაში; მინიმალური ხელფასი, ხელფასის რეალური დიფერენციაციის უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია, რადგან გავლენას ახდენს როგორც საშუალო და მინიმალური ხელფასის, ისე ცალკეული კვალიფიკაციური ჯგუფების ანაზღაურების ურთიერთშესაბამისობაზე, აგრეთვე შრომის ანაზღაურების მინიმალურ და მაქსიმალურ ზომაზე; მინიმალური ხელფასი გავლენას ახდენს ხელფასის სტრუქტურაზე, მასში მუდმივი და ცვალებადი ნაწილების ურთიერთშესაბამისობაზე და მთლიანად ხელფასის ორგანიზაციაზე საწარმოში. მინიმალური ხელფასის დადგენისას აუცილებელია მისი უარყოფითი მომენტების გათვალისწინებაც.

5. სახელმწიფო რეგულირების ფუნქციას უნდა მიეკუთვნებოდეს არა მარტო მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტისა და ხელფასის განსაზღვრა, არამედ მისი სისტემატური გადასინჯვა. ის კრიტერიუმები, რომლითაც მთავრობამ უნდა იხელმძღვანელოს გადასინჯვისას, შემდეგია: სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების ზრდა, ინფლაციის ტემპები; საშუალო ხელფასის ზრდა, სამუშაო ძალის ბაზრის კონიუნქტურა; საერთო ეკონომიკური პირობები და სხვა. აღნიშნული ფაქტორები განსაზღვრავენ გადასინჯვის პერიოდსაც. თუ გავითვალისწინებთ ჩვენი ქვეყნის დღევანდელ მდგომარეობას და ინფლაციის ტემპებს, ასეთი გადასინჯვა უნდა მოხდეს კვარტალში ერთხელ მაინც.

ლიტერატურა:

1. **მექვაბიშვილი ე. (2020).** გლობალური კორონომიკური კრიზისის გავლენა საქართველოს ეკონომიკაზე“. „ეკონომიკა და ბიზნესი“, ტომი XII, N2;
2. **პაპავა ვ. (2020).** კორონომიკა და ეკონომიკა კრიზისის წინაშე. <https://for.ge/view/182671/koronomika-da-ekonomika-krizisis-winaSe.html>;
3. **პაპავა ვ. (2015).** საქართველოს ეკონომიკა. რეფორმები და ფსევდორეფორმები. გამომცემლობა ინტელექტი. თბილისი;
4. **მურუსიძე ი. (2021).** „ჩვენს მეზობელ ქვეყნებშიც კი მინიმალური ხელფასი განსაზღვრულია“ – ლევან იოსელიანის ინიციატივა. BM.GE;
5. მინიმალური ხელფასი საქართველოში – პრობლემები და გამონვევები“ – „პროგრესის ცენტრი“. Commersant.ge;
6. **სიჭინავა დ. (2021).** მინიმალური ხელფასი საქართველოში. ორწლიანი ფართო საზოგადოებრივი მხარდაჭერის შეფასება. შრომა და სოციალური სამართლიანობა. [new_minimum_wage_2021_GEO.pdf](https://www.researchgate.net/publication/353111111_new_minimum_wage_2021_GEO.pdf);
7. **ტუხაშვილი მ. (2008).** „აუცილებელია საქართველოს შრომის ბაზრისა და მიგრაციის კომპლექსური შესწავლა“, „მიგრაცია“ N2, თსუ გამომცემლობა „უნივერსალი“;
8. **ტყეშელაშვილი შ. 520 ლარი და 91 თეთრი – მინიმალური ხელფასის მოცულობა ბექანაცვლიშვილის კანონპროექტით.** BM.GE;
9. **ლალანიძე გ. (2020)** მსოფლიო ეკონომიკა პანდემიამდე, პანდემიის დროს და პანდემიის შემდეგ. „ეკონომიკა და ბიზნესი“, ტომი XII, N2.
10. **ცარციძე მ. (2022).** მინიმალური ხელფასის ფორმირებისა და რეგულირების თავისებურებანი საქართველოში. *სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი გლობალიზაცია და ბიზნესი*, N13, ევროპის უნივერსიტეტი, თბილისი. გვ.73-82. https://doi.org/10.35945/gb.2022.13.011.Murman_Tsartsidze.pdf (eugb.ge);
11. **ცარციძე მ. (2022).** უმუშევრობა და სიღარიბე საქართველოში. მონოგრაფია. თსუ-ის გამომცემლობა, თბილისი;
12. **ცარციძე მ. (2012).** შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები საქართველოში. *საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემიის შრომების კრებული*, ტომი 10, გამომცემლობა „სიახლე“, თბილისი;
13. **ცარციძე მ. (1999).** *სამუშაო ძალის კვლავწარმოება და შრომის ანაზღაურება ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესში.* მონოგრაფია, თსუ გამომცემლობა;
14. **ცარციძე მ. (2004).** *შრომის ბაზრის ფორმირება და სამუშაო ძალის კვლავწარმოება საქართველოში.* სადოქტორო დისერტაცია. თსუ, თბილისი;
15. **Tsartsidze M. (2022).** Determining and regulating the subsistence level Peculiarities in Georgia. *თსუ-ის რეფერირებადი და რეცენზირებადი, საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“*, “*Ekonomics and Business*” ტომი XIV, N1, გვ. 37-66. [ekonomikadabiznesi1_22.pdf](https://www.researchgate.net/publication/353111111_ekonomikadabiznesi1_22.pdf) (tsu.ge);
16. **ჯალალონია დ.** მინიმალური ხელფასი საქართველოში 320 ლარი გახდეს – პროფკავშირების კანონპროექტი. BM.GE;

კანონები და სხვა ნორმატიული აქტები:

1. International Labour Organization (ILO). Convention C131-Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) (ilo.org);
2. საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი. საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, 7, 30/07/1971. (matsne.gov.ge);
3. საქართველოს 1998 წლის 30 ოქტომბრის კანონი №1678 – სსმ I, №4, 20.11.1998წ., მუხ.38; (matsne.gov.ge);
4. საქართველოს 2003 წლის 7 მაისის კანონი №2130 – სსმ I, №15, 04.06.2003წ., მუხ.99. (matsne.gov.ge);
5. საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის N351 ბრძანებულება "მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ". <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786?publication=0>;
6. საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება №43 „აღმასრულებელ ხელისუფლებაში დასაქმებულ მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების მოწესრიგების ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ“ 2005 წლის 24 იანვარი. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/94168?publication=0>;
7. საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N3132. 25 მაისი 2006 წელი. (matsne.gov.ge);
8. საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113. 17 დეკემბერი 2010 წელი. (matsne.gov.ge);
9. საქართველოს კანონი N6819-სრ „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, ქ. თბილისი, 2020 წლის 14 ივლისი (matsne.gov.ge);
10. 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);
11. 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>.

Minimal Wage in Georgia

Murman Tsartsidze

Doctor of Economic Sciences,

Ivane Javakishvili Tbilisi State University

Associate Professor

SUMMARY

In the conditions of the current global crisis, priority is given to the growth of labor productivity, its quality and efficiency. The successful solution of this task requires perfecting the organization of labor remuneration and its optimal state regulation. The role of the state in mentioned field is more social and its main function is to ensure the minimum level of income of the population. This last one, should be carried out by establishing a real subsistence minimum, a minimum wage and establishing an optimal ratio between them. In developed countries, the minimum wage is regulated on the basis of economic development, labour productivity, the level of average wages and the real value of the minimum consumer budget. The specific amount of the minimum

wage is set at the national level by the legislature of the country, and its size in a particular area or region is determined by agreements concluded between trade unions and representatives of trade unions. This problem is particularly relevant for our country, because there is still no complete mechanism for the state regulation of the minimum wage and its defining legal framework. In the article is presented the analysis of formation the minimum wage and the peculiarities of its regulation, as well as the related legal framework in Georgia. Is formed basic principles of minimum wage formation, purpose and tasks. Special attention is paid to the evaluation of its advantages and disadvantages in connection with the establishment of the minimum wage by law. In the final part is given the main directions for the calculation of the minimum wage and the improvement of its state regulation in Georgia.

Key words: Labour market; Social policy; Minimal salary; Subsistence level.