

JEL Classification: I 20; J10.

<https://doi.org/10.35945/gb.2022.13.011>

FORMATION AND REGULATION OF THE MINIMUM WAGE FEATURES IN GEORGIA

MURMAN TSARTSIDZE**Doctor of Economic Sciences, Associate Professor**

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University,

Academician of the Georgian Academy of Economic Sciences, Georgia

murman.tsartsidze@tsu.ge

Abstract. In the interests of economic development and economic efficiency, in the current global crisis, priority is given to the development of human capital, increase the competitiveness of the workforce, creating fundamentally new mechanisms to stimulate labour, this, in turn, ensures an increase in labour productivity, its quality and efficiency. The successful solution of this problem requires the improvement of the organization of wages and its optimal state regulation. In the conditions of the current global crisis, role of the state in the field of wage regulation is more social in nature and its main function is to ensure a minimum level of income for 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. In determining it, the following shall be taken into account: the needs of workers and their family members; the overall level of wages in the country; the value of life and its change; factors of economic development; level of labour productivity and opportunities to achieve and maintain a high level of employment. The purpose of establishing a minimum wage is to provide social protection for employees. Indeed, "The minimum wage has historically been a social protection mechanism which should protect low-wage workers and their families from poverty" (Khelaia, 2020,2). This problem is especially relevant for our country, because to date, there is no comprehensive mechanism for state regulation of the minimum wage and its defining Legislative Framework.

In a scientific article is presented the formation of the minimum wage and its peculiarities of regulation, analysis of the related legal framework from the Soviet period to the present day in Georgia. Is established the basic principles, goals and objectives of minimum wage formation. Particular attention is paid to the assessment of the pros and cons of the legally established minimum wage. The final section presents the main directions for calculating the minimum wage and improving its state regulation in Georgia.

KEYWORDS: LABOUR MARKET, SOCIAL POLICY, MINIMAL SALARY, SUBSISTENCE LEVEL, STATE REGULATION.

For citation: Tsartsidze, M. (2022). Formation and Regulation of The Minimum Wage Features in Georgia. *Globalization and Business*. 13, 73-82. (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2022.13.011>

მინიმალური ხელფასის ფორმირებისა და რეგულირების თავისებურებანი საქართველოში

მურმან ცარციძე

ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემიის აკადემიკოსი, საქართველო

murman.tsartsidze@tsu.ge

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

ციტირებისთვის: ცარციძე, მ. (2022). მინიმალური ხელფასის ფორმირებისა და რეგულირების თავისებურებანი საქართველოში. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, 13, 73-82. <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.011>

შესავალი

განვითარებული ქვეყნების თანამედროვე გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ შრომითი ურთიერთობების კოლექტიურ-სახელმწიფო რეგულირება ეფექტიანად ხორციელდება, როგორც სახელმწიფოებრივ, 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 საფუძვლად 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 (მინიმალური ხელფასი) დადგენა; ხელფასზე და სხვა შემოსავლებზე მტკიცე საგადასახადო პოლიტიკის შემუშავება; ფასების ზრდის, ინფლაციის პირობებში შემოსავლების კომპენსაცია-ინდექსაციის ან სხვა ღონისძიებათა სისტემის შემუშავება და რეალიზაცია, რაც 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 შსო-ის N131-ე კონვენცია „მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ განვითარებადი ქვეყნების განსაკუთრებული მონაწილეობით“ (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 მეწარმეთა ორგანიზაციებისა და მშრომელთა დაინტერესებულ წარმომადგენლებთან შეთანხმებით. მინიმალური ხელფასის კონკრეტული სიდიდე ეროვნულ დონეზე დგინდება ქვეყნის საკანონმდებლო ორგანოს მიერ. მინიმალური ხელფასი ცალკეულ დარგში ან რეგიონში დგინდება მეწარმეთა 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 (Tsartsidze, 2012, 281). თეორიული პოზიციებიდან მინიმალური ხელფასის სიდიდე უნდა იყოს საკმარისი ერთი მომუშავეს მინიმალურად აუცილებელი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისათვის. მინიმალური ხელფასის ეკონომიკური არსი მდგომარეობს მომუშავეს 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“ (Labour Code of Georgia, 1973); (Law of Georgia 1678, 1998); (Law of Georgia 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, რომ საქართველოს პრეზიდენტის შესაბამისი ნორმატიული აქტის საფუძველზე 1999 წლის ივნისიდან მისი სიდიდე ძალზე მიზერული თანხით 20 ლარით განისაზღვრა, რაც სამწუხაროდ დღემდე ძალაში რჩება (Decree 351, 1999); (Decree 767, 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 (Decree 43, 2005), რომელიც 2007 წლის 24 ნოემბრიდან 135 ლარამდე გაიზარდა (Decree 661, 2007). რაც შეეხება საქართველოში სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ ძირითად დოკუმენტს – შრომის კოდექსს, 2006 წელს და შემდეგ 2010 წელს მიღებულ ახალ ვარიანტში (Law of Georgia 3132, 2006, Law of

Georgia 4113, 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 (Law of Georgia 6819, 2020). თუ გავითვალისწინებთ იმასაც, რომ საარსებო მინიმუმის დონის მაჩვენებელი საქართველოში 2021 წლის ნოემბრის თვეში შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცისათვის 223.7 ლარი იყო, აღნიშნული პერიოდიდან ქვეყანაში შრომის ანაზღაურების მინიმალური დონე 447.4 ლარზე ნაკლები არ უნდა იყოს. თუმცა, მხედველობაში 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, 2022). 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“ (Sichinava, 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 (Jalagonia, 2019). შემდეგი ინიციატივა იყო 2019 წლის ბოლოს დეპუტატ ბექა ნაცვლიშვილის მიერ მომზადებული კანონპროექტი, რომლის მიხედვითაც 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 (Tkeshelashvili, 2019). კანონპროექტის მიზანი იყო დასაქმებულთა სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება. ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ იგი ითვალისწინებდა საჯარიმო 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 (Murusidze, 2021). მიუხედავად აღნიშნული მცდელობებისა, შეიძლება დავასკვნათ, რომ საქართველოში დღემდე არ არსებობს მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების სრულყოფილი მექანიზმი და მისი განმსაზღვრელი ნორმატიულ-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 (Tsartsidze, 1999, გვ. 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 მანვე უზრუნველყო ცხოვრების ღირებულების გაძვირების სრული კომპენსაცია. 1985 წელს მინიმალური ხელფასის დონე შეადგენდა საარსებო მინიმუმის 74.0%-ს, ხოლო საშუალო ხელფასი 2.36-ჯერ აღემატებოდა 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 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 (Tsartsidze, 2004, გვ. 199). იგივე პრობლემა გრძელდება, ეროვნული ვალუტის – ლარის შემოდების შემდგომ პერიოდში. თუ 1995 წელს მინიმალური ხელფასი რეალური მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის (საარსებო მინიმუმის) 2.51%-ს, ხოლო საშუალო ხელფასი მის 11.4%-ს შეადგენდა, 2000 წელს აღნიშნული თანაფარდობა შესაბამისად 7.65%

და 27.7%, ხოლო 2006 წელს 35.44% და 85.6%-იყო. მხოლოდ 2007 წლიდან უზრუნველყოფს დაქირავებულთა საშუალოთვიური ხელფასი რეალურ საარსებო მინიმუმს და აჭარბებს კიდევ მას. ბოლო 25-26 წლის მანძილზე მათ შორის თანაფარდობა არაერთგვაროვნად იცვლებოდა. 2021 წელს დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალოთვიური ხელფასი 148.8%-ით აღემატება ჩვენს მიერ გაანგარიშებული მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის ღირებულებას. 2018 წლის სექტემბრიდან გაანგარიშებაში მინიმალური ხელფასის ოდენობა ჩვენს მიერ აღებულ იქნა 250.0 ლარის დონეზე, იმ მოსაზრებით რომ იგი აღნიშნული პერიოდიდან რეალურად იქნა უზრუნველყოფილი ქვეყანაში, რაც გაცილებით ადრე უნდა განხორციელებულიყო მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის შესაბამისად (Decree, 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 მომენტში ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი ლარის ოფიციალური კურსი დოლართან მიმართებაში 3.09 ლარს შეადგენდა).¹ აღნიშნულის გათვალისწინებით 2021 წლის ბოლოსათვის მინიმალური ხელფასი მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის 45.45%-იყო (იხ. ცხრილი-1). 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 (Tsartsidze, 2022, გვ.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 ელექტროენერჯის ანაზღაურებას, 600 კვ. პურის შექმნას თვის განმავლობაში (wikipedia.org).

საქართველოს ფასებთან შესაბამისობაში, ყველაზე მინიმალური ფასებისა და ტარიფების შესაბამისად (0.18041 ლარი 1 კვტ.საათი ელექტროენერჯიამდე 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 გავროს მიერ დადგენილ აღნიშნულ ნორმასთან

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.

ცხრილი-1. მინიმალური და საშუალო ხელფასის თანაფარდობის დინამიკა მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტთან საქართველოში 1995-2021 წლებში (პროცენტებში)

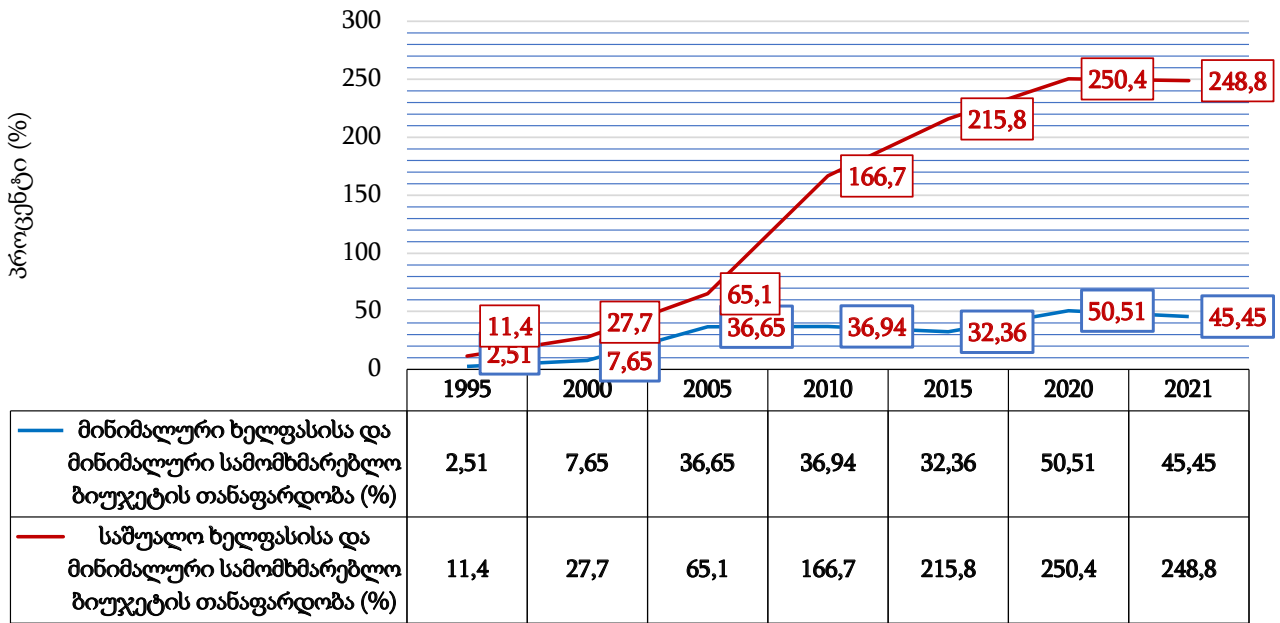
| წლები | მინიმალური ხელფასი (ლარი) | მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი (ლარი) | მინიმალური ხელფასისა და მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის თანაფარდობა %-ში | დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალოთვიური ნომინალური ხელფასი (ლარი) | საშუალოთვიური ხელფასის თანაფარდობა მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტთან %-ში |
|-----------------|---------------------------|---|--|--|---|
| 1995 ნოემბერი | 3.5 | 139.5 | 2.51% | 15.9 | 11.4% |
| 1996 დეკემბერი | 12.0 | 205.6 | 5.84% | 29.8 | 14.5% |
| 1997 აგვისტო | 15.0 | 218.6 | 6.86% | 43.4 | 19.9% |
| 1998 სექტემბერი | 18.0 | 239.4 | 7.52% | 56.7 | 23.7% |
| 1999 სექტემბერი | 20.0 | 251.5 | 7.95% | 67.5 | 26.1% |
| 2000 სექტემბერი | 20.0 | 261.3 | 7.65% | 72.3 | 27.7% |
| 2001 სექტემბერი | 20.0 | 272.4 | 7.34% | 91.4 | 33.6% |
| 2002 სექტემბერი | 20.0 | 283.5 | 7.05% | 113.5 | 40.0% |
| 2003 სექტემბერი | 20.0 | 293.8 | 6.81% | 125.9 | 42.9% |
| 2004 სექტემბერი | 20.0 | 304.1 | 6.58% | 156.6 | 51.5% |
| 2005 სექტემბერი | 115.0 | 313.8 | 36.65% | 204.2 | 65.1% |
| 2006 სექტემბერი | 115.0 | 324.5 | 35.44% | 277.9 | 85.6% |
| 2007 სექტემბერი | 135.0 | 335.0 | 40.30% | 368.1 | 109.9% |
| 2008 სექტემბერი | 135.0 | 345.8 | 39.04% | 534.9 | 154.7% |
| 2009 სექტემბერი | 135.0 | 354.9 | 38.04% | 556.8 | 156.9% |
| 2010 სექტემბერი | 135.0 | 365.5 | 36.94% | 609.4 | 166.7% |
| 2011 სექტემბერი | 135.0 | 375.8 | 35.92% | 687.4 | 182.9% |
| 2012 სექტემბერი | 135.0 | 386.2 | 34.96% | 741.5 | 192.0% |
| 2013 სექტემბერი | 135.0 | 396.5 | 34.05% | 800.4 | 201.9% |
| 2014 სექტემბერი | 135.0 | 408.0 | 33.09% | 818.0 | 200.5% |
| 2015 სექტემბერი | 135.0 | 417.2 | 32.36% | 900.4 | 215.8% |
| 2016 სექტემბერი | 135.0 | 428.3 | 31.52% | 940.0 | 219.5% |
| 2017 სექტემბერი | 135.0 | 438.2 | 30.81% | 999.1 | 228.0% |
| 2018 სექტემბერი | 250.0 | 454.9 | 54.96% | 1068.3 | 234.8% |
| 2019 სექტემბერი | 250.0 | 475.6 | 52.57% | 1129.5 | 237.5% |
| 2020 სექტემბერი | 250.0 | 495.0 | 50.51% | 1239.5 | 250.4% |
| 2021 სექტემბერი | 250.0 | 550.0 | 45.45% | 1368.5 | 248.8% |

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 1 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, ნიდერლან-

დები, 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 ევროკავ-

სქემა-1. მინიმალური და საშუალო ხელფასის თანაფარდობა მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტთან საქართველოში 1995-2021 წლებში (პროცენტებში)



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

შირის ქვეყნების მიხედვით (იხ. ცხრილი 2). მაგალითად, ბულგარეთს აქვს ყველაზე დაბალი მინიმალური ხელფასი 332.3 ევრო, ხოლო ლუქსემბურგს ყველაზე მაღალი მინიმალური ხელფასი 2201.9 ევრო. რაც შეეხება საქართველოს, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ 1999 წლიდან პრეზიდენტის ბრძანებულების შესაბამისად (Decree 351, 1999) მისი სიდიდე 20 ლარია (5.43 ევრო). „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის მოთხოვნების გათვალისწინებით (Law of Georgia 6819, 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 იყოს² (იხ. სქემა 2).

როგორც ვხედავთ, ჩვენს 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 აღმოფხვრასა 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, როლი და მისი გაანგარიშების მეთოდოლოგიური საფუძვლები; მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების სფერო და საზღვრები; მინიმალური ხელფასის ინდექსაცია სამომხმარებლო 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 რე-

² გაანგარიშების მომენტისათვის ლარის ოფიციალური ვაცვლითი კურსი ეროვნული ბანკის მონაცემების შესაბამისად შეადგენდა: 1€=3.6806 ლარი.

ცხრილი-1. შრომის ანაზღაურების მინიმალური სიდიდე თვეში ევროპის ქვეყნებში და საქართველოში 2021 წლის მდგომარეობით (ევრო)³

| N | ქვეყანა | მინიმალური ხელფასი თვეში (ევრო) | N | ქვეყანა | მინიმალური ხელფასი თვეში (ევრო) |
|----|-------------|---------------------------------|----|--------------|---------------------------------|
| 1 | ბელგია | 1625.72 | 12 | ნიდერლანდები | 1701.0 |
| 2 | ბულგარეთი | 332.34 | 13 | პოლონეთი | 619.46 |
| 3 | უნგრეთი | 476.0 | 14 | პორტუგალია | 775.83 |
| 4 | გერმანია | 1585.0 | 15 | რუმინეთი | 466.72 |
| 5 | საბერძნეთი | 758.33 | 16 | სლოვაკეთი | 623.0 |
| 6 | ირლანდია | 1723.8 | 17 | სლოვენია | 1024.24 |
| 7 | ესპანეთი | 1108.33 | 18 | საფრანგეთი | 1554.58 |
| 8 | ლატვია | 500.0 | 19 | ხორვატია | 567.32 |
| 9 | ლიტვა | 642.0 | 20 | ჩეხეთი | 596.36 |
| 10 | ლუქსემბურგი | 2201.93 | 21 | ესტონეთი | 584.0 |
| 11 | მალტა | 784.68 | 22 | საქართველო | 5.43 |

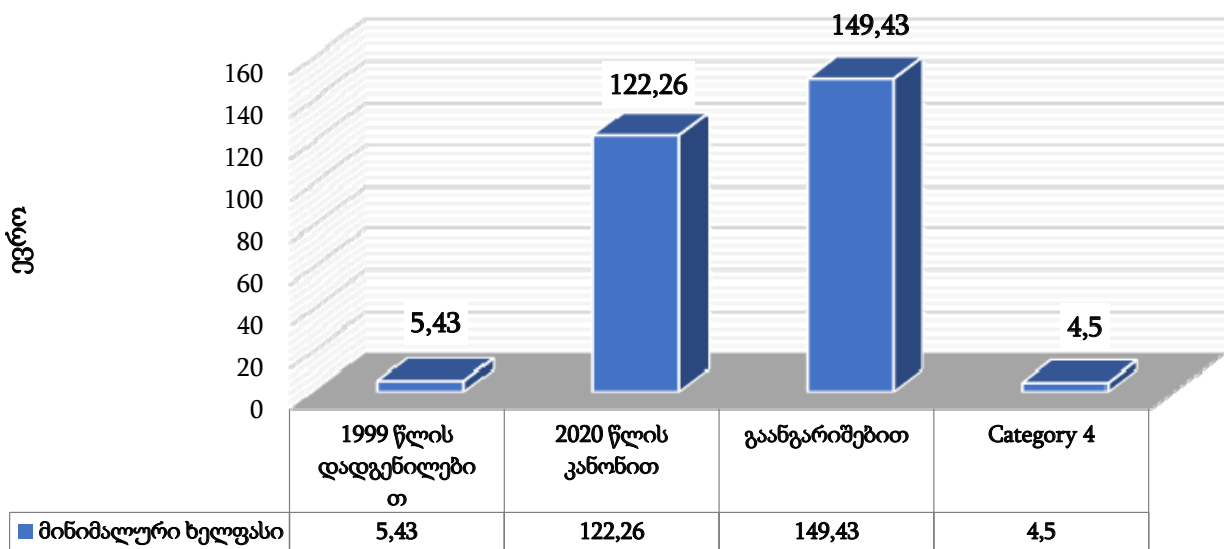
წყარო: ცხრილი შედგენილია ავტორის მიერ ევროკავშირის სტატისტიკური სამსახურის Eurostat-ის მონაცემებისა და სხვადასხვა ინტერნეტ-რესურსების გამოყენების საფუძველზე: visasam.ru; (nonews.co); <https://ru-geld.de/salary/europe.html#minimum>; (zagranitsa.com).

გულირება; ხელფასის საერთო დონეზე გავლენის მოხდება. ამ თვალსაზრისით ხელფასის მინიმალური დონე შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ეკონომიკური სტაბილიზაციისა 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 ქმედუ-

ნარიანობის 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

სქემა 2. მინიმალური ხელფასი საქართველოში 2021 წელს (ევრო)



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

³ მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერ ქვეყანაში მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება 1 საათის, დღის, კვირის ან თვის სამუშაოსთვის, ცხრილში ასახული ინფორმაცია გადაანგარიშებულია თვიურ ღირებულებაში.

მომსახურება; ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა; სოციალურ-კულტურული მომსახურება, დასვენება) აუცილებლად უნდა იყოს გათვალისწინებული სავალდებულო გადასახადები და ანარიცხები, რომლის გარეშეც დღეს ადამიანის ცხოვრება წარმოდგენილია;

4. მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის შემაღელობაში კვების პროდუქტების ნაკრების კონკრეტული სახეობებისა და რაოდენობის დასადგენად საჭიროა გათვალისწინებული იყოს: სოციალური გარემო, ეროვნული ჩვევები, ასაკი, სქესი, პროდუქტების ბიოლოგიური ღირებულება, ეკონომიკის მდგომარეობა და სხვა ფაქტორები. აღნიშნულის საჭიროება განპირობებულია იმით, რომ ადამიანში არასრულფასოვანმა კვებამ შეიძლება გამოიწვიოს ნივთიერებათა ცვლის მოშლა, ფიზიკური განვითარების შეფერხება, გონებრივი განვითარების ჩამორჩენა, ორგანიზმის გამძლეობის დაქვეითება მავნე ფაქტორების მიმართ (ავადობა, ინფექციები და სხვა), იმუნიტეტის დაქვეითება, სისხლნაკლებობა და სხვა. ამიტომ, რაციონი ისე უნდა იყოს შედგენილი, რომ უზრუნველყოს ორგანიზმის ნორმალური ცხოველმოქმედება, მაღალი შრომისუნარიანობა, კვების პროდუქტების რაოდენობა უნდა შეესაბამებოდეს ორგანიზმის ფიზიოლოგიურ მოთხოვნილებებს, ხოლო რაციონის კალორიულობა ენერგოდანახარჯებს;

5. მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის მაჩვენებლის სრულყოფილი გაანგარიშება უნდა მოხდეს სამომხმარებლო ფასეულობათა ცალკეული ჯგუფის დასაბუთებული ნორმების დამუშავების საფუძველზე, რაც საჭიროებს სპეციალურ გამოკვლევას და მოითხოვს სპეციალისტთა დიდი ჯგუფის მუშაობას. T-შრომისუნარიანი მამაკაცის მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის ღირებულება შეიძლება ვიანგარიშოთ შემდეგი ფორმულის გამოყენებით.

6. მოსახლეობის დაბალშემოსავლიანი ჯგუფების დაცვის, სიღარიბის დონის რეგულირების, მოხმარების ოპტიმალური სტანდარტის ფორმირების, მოსახლეობის შემოსავლების დიფერენციაციის რეგულირებისა და სხვა მიზნით უნდა გავითვალისწინოთ ისიც, რომ საერთაშორისო პრაქტიკაში გავრცელებული სამომხმარებლო ბიუჯეტების სხვა ფორმებიც. კერძოდ, საარსებო მინიმუმი, რაციონალური და ელიტარული სამომხმარებლო ბიუჯეტი (studme.org). მათგან საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტი შეიძლება გამოყენებული იქნას მოსახლეობის ყველაზე დაბალშემოსავლიანი, მოწყვლადი ფენების დასაცავად (ინვალიდები, პენსიონერები, უმუშევრები, ახალგაზრდები, მრავალშვილიანი ოჯახები და სხვა), სიღარიბის დონისა და მასშტაბების შესამცირებლად. ხოლო

მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი, როგორც მინიმალური სოციალური სტანდარტი საფუძველად უნდა დაედოს მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას, უზრუნველყოს შრომის მინიმალური ეფექტიანობის კრიტერიუმების დადგენა და სამუშაო ძალის ნორმალური კვლავწარმოება (ადამიანის ფიზიკური და სულიერი ძალების აღდგენა, მისი პიროვნული განვითარება). რაციონალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი კი საჭიროა მოხმარების ოპტიმალური სტანდარტის ფორმირებისათვის და იგი მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს წარმოადგენს საშუალო ხელფასის სიდიდებზე ზემოქმედების თვალსაზრისით. რაციონალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის დონეზე შრომის ანაზღაურების დონის მიღწევა უნდა გახდეს ქვეყნის მოსახლეობის შრომითი ცხოვრების ხარისხისა და ცხოვრების დონის ამაღლების საფუძველი, რაც მიმდინარე გლობალური პანდემიის პირობებში სახელმწიფოს მნიშვნელოვანი სოციალურ-ეკონომიკური ამოცანაა. ელიტარული, პრესტიჟული სამომხმარებლო ბიუჯეტის განსაზღვრის მიზანი უნდა იყოს შემოსავლების განაწილების სისტემის სრულყოფა, მათ შორის განსხვავების, დიფერენციაციის დიაპაზონის შემცირება, სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრება და შესაბამისად საზოგადოებაში სოციალური დაძაბულობის ხარისხის შემცირება;

7. მიუხედავად იმისა, რომ მინიმალური ხელფასი გამოიყენება მრავალ ქვეყანაში, მაინც არ არსებობს ერთიანი აზრი მის საერთო სახელმწიფო დონეზე საკანონმდებლო წესით დადგენასთან დაკავშირებით, როგორც საქართველოში, ისე განვითარებულ ქვეყნებში. კერძოდ, მინიმალური ხელფასის დაწესების მოწინააღმდეგეები აყალიბებენ შემდეგ არგუმენტებს: მინიმალური ხელფასის დაწესების შედეგად იზრდება უმუშევრობა და შესაბამისად მას არ გააჩნია დადებითი ეფექტები სიღარიბეზე ზემოქმედების თვალსაზრისით; ასუსტებს კონკურენციას შრომის ბაზარზე, ეწინააღმდეგება ფირმების დანახარჯების შემცირებას ეკონომიკური დაცემის პერიოდში, განაპირობებს ფასების ზრდას; უფრო მეტ ზიანს აყენებს მცირე ბიზნესს, ვიდრე მსხვილ ბიზნესს; ამცირებს მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე, სამუშაო დროის ან სამუშაო ადგილების შემცირების ხარჯზე; იწვევს ინფლაციას, რადგან ბიზნესი ცდილობს დანახარჯების კომპენსაციას ფასების ზრდის მეშვეობით; იწვევს მოსახლეობის უღარიბესი ფენების დემოტივაციას, მათ შორის დამატებითი განათლების მიღებაში, იძლევა რა მათთვის სამუშაოს მიღების საშუალებას. სხვა მკვლევართა აზრით მინიმალური ხელფასის საერთო სახელმწიფო დონეზე საკანონმდებლო წესით დადგენასთან დაკავშირებით კი მოსალოდნელი დადებითი ეფექტებია:

n – მთლიან სამომხმარებლო ფასეულობათა ჯგუფების რაოდენობა.

n_i – i-ურ ჯგუფში სამომხმარებლო ფასეულობათა რაოდენობა.

A_{ij} – სამომხმარებლო ფასეულობათა i-ურ ჯგუფში j-ურ ფასეულობათა რაოდენობა.

U_{ij} – სამომხმარებლო ფასეულობათა i-ურ ჯგუფში j-ური ფასეულობის ფასი;

$$T = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n A_{ij} * U_{ij}$$

ცხოვრების დონის ამაღლება მოსახლეობის უღარიბესი და ნაკლებად დაცული ფენებისათვის; პერსონალის მოტივაციის გაძლიერება ეფექტიანი, მაღალმწარმოებლური შრომისათვის; მოხმარების სტიმულირება ღარიბი მოსახლეობის წილად ფულადი მასის გაზრდის მეშვეობით; ბიზნესის დანახარჯების შემცირება; სახელმწიფოს სოციალური დანახარჯების შემცირება მოსახლეობის უღარიბესი ფენების შემოსავლების ზრდის ხარჯზე და სხვა;

8. გარდა აღნიშნულისა 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 სამუშაო და მინიმალური ხელფასის, ისე ცალკეული კვალიფიკაციური ჯგუფების ანაზღაურების ურთიერთშესაბამისობაზე, აგრეთვე შრომის ანაზღაურების მინიმალურ და მაქსიმალურ ზომებზე; მინიმალური ხელფასი გავლენას ახდენს ხელფასის სტრუქტურაზე, მასში მუდმივი და ცვალებადი ნაწილების ურთიერთშესაბამისობაზე და მთლიანად ხელფასის ორგანიზაციაზე საწარმოში;

9. 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; სამუშაო 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.

გამოყენებული ლიტერატურა/REFERENCES:

- Bedianashvili, G., Bichia, Q., & Natsvlshvili, E. (2021). Development of Entrepreneurial Activity, Labor Market and Modern Challenges of Higher Education. *Globalization and Business*. 12, 21-31. (In Georgian). <https://eugb.ge/uploads/content/N12/Givi%20Bedianashvili.pdf>
- Consumer Budget: Essence, Types and Methods of Formation - Labor Economics (studme.org)
- Danilov, A. A., & Danilova, V. A. (2011). Consumer Budgets and their Importance for Improving the Living Standards of the Population. (cyberleninka.ru).
- Decree 192 President of Georgia 22th April 2002. On Approval of the State Program for Raising the Minimum Wage and the Living Wage for 2002-2005. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/115780?publication=0>
- Decree 351 President of Georgia 4th June 1999. On the Amount of the Minimum Wage. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/%20112786?publication=0>
- Decree 43 President of Georgia. On Some Measures to Regulate the Remuneration of Employees of Executive Authorities. 24th January 2005. <https://matsne.gov.ge/ka/document%20/view/94168?publication=0>
- Gaganidze, G. (2020). World Economic Before Pandemic, During Pandemic and after Pandemic. International Scientific-Practical Magazine. *Globalization and Business*, 12, 2.
- Gelashvili, S., Mindorashvili, M., Abesadze, N., Okruashvili, M., Kutsurua, K., Fantsulaia, N., & Gelashvili, N. (2021). Monograph - Impact of the Covid-19 Pandemic on the Standard of Living in Georgia. Publishing TSU.
- Gvelesiani, R. (2010). Labor Market and Employment Policy Contradictions and Success Strategies. *Economics and Business*, 4(3). International Labour Organization (ILO). Convention C131-Minimum Wage Fixing Convention. (1970) (131). (ilo.org).
- Jalagonia, D. (2019). The Minimum Wage in Georgia Will Become 320 GEL-Trade Union Law. BM.GE.
- Kharashvili, E., Erkomaishvili, G., Natsvlshvili, I., & Lobjanidze, M. (2021). Challenges of Food Transportation and Policy Priorities in Georgia. International Scientific-Practical Magazine *Economics and Business*, 13, 3. (tsu.ge).
- Khelaia, N. (2020). The Minimum Wage 07.04.2020. The Minimum Wage - 1TV.
- Labour Code of Georgia. Agencies of the Supreme Soviet of the Georgian SSR 7, 30/07/1971. (matsne.gov.ge).
- Labour Code of Georgia. Law, 3132. 25th May 2006. (matsne.gov.ge).
- Labour Code of Georgia. Law, 4113. 17th December 2010. (matsne.gov.ge).
- Law of Georgia 30th October 1998. Law 1678 – I, 4, 20.11.1998. Article.38. (matsne.gov.ge).
- Law of Georgia 6819, On Employment Promotion, Tbilisi, 14 July 2020. (matsne.gov.ge).
- Law of Georgia 7th May 2003. Law 2130-I, 15, 04.06.2003. Article.99. (matsne.gov.ge).
- Makalatia, I. (2020). What Results May Bring the Introduction of a Minimum Wage in Georgia. BM.GE.

- Mekvabishvili, E. (2020). Impact of Global Economic Crisis on the Georgian Economy. Magazine *Economics and Business*, 12, 2. <http://eb.tsu.ge/?cat=nomer&leng=ge>
- Minimum Wage in Georgia - Problems and Challenges - Progress Center, Commerzant.ge.
- Minimum Wage in Russia. (2022). Wikipedia (wikipedia.org).
- Murusidze, I. (2021). The Minimum Wage Is Set in our Neighboring Countries. Initiative of Levan Ioseliani. BM.GE.
- Papava, V. (2015). Economic of Georgia. Reforms and Pseudo-Reforms. Publisher - Intelekti, Tbilisi.
- Papava, V., & Charaia, V. (2020). The Coronomic Crisis and Some Challenges for the Georgian Economy. GFSIS, Expert Opinion, 136. <https://gfsis.org.ge/files/library/opinion-papers/136-expert-opinion-eng.pdf>
- Resolution Government of Georgia 662, on Approval of the National Strategy of Labour and Employment Policy of Georgia for 2019-2023, Tbilisi, 30 December 2019. (matsne.gov.ge);
- Shelia, M. (2014). Employers Demand on Labour Force in Georgia s Big Cities. *Interdisciplinary Perspectives on Social Sciences*. Cambridge Scholars Publishing, 2014/UK.
- Sichinava, D. (2021). The Minimum Wage in Georgia. Evaluate Two Years of Broad Public Support. *Labour and Social Justice*. September, 2021 new_minimum_wage_2021_GEO.pdf.
- Silagadze, A., & Atanelishvili T. (2014). The Main Economic Indicators of the EU and Georgia - Topical Problems of the Development of Economy and Economic Science. Collection of Scholarly Works of Paata Gugushvili Institute of Economics TSU.
- Standard of living. Subsistence Level - National Statistics Office of Georgia. (2021). (geostat.ge).
- Tkeshelashvili, Sh. (2019). 520.91 GEL. Minimum Wage Volume, According to the Bill of Beka Natsvlishvili. BM.GE.
- Tsartsidze, M. (1993). About the Formation of the Minimum Wage and the Minimum Consumer Budget. Magazine *Economic*. 2-3, 1993.
- Tsartsidze, M. (2004). Labour Market Formation and Reproduction of Labour Force in Georgia. Doctoral Dissertation. TSU, Tbilisi.
- Tsartsidze, M. (1999). Reproduction of the Workforce and Remuneration in the Process of Forming a National Labor Market. Monograph. Publisher of TSU - Source of knowledge. <https://www.nplg.gov.ge/geo>
- Tsartsidze, M. (2016). Poverty and the Economic Development Factors in Georgia. *European Journal of Humanities and Social Sciences*. Scientific journal, 1, vienna 2016.
- Tsartsidze, M. (2022). Unemployment and poverty in Georgia. Monograph. Ivane Javakhishvili Tbilisi State University. Publisher of TSU. Tbilisi.
- Tsartsidze, M., & Gabadadze Sh. (2022). Determining and Regulating the Subsistence Level Peculiarities in Georgia. *Economics and Business*. 1, 2022. <http://eb.tsu.ge/?cat=nomer&leng=ge>
- Tukhashvili, M. (2011). Peculiarities of Labour Market Formation in Georgia in the Post-Soviet Period. International Conference: Labour Market and Employment 15-17 september, Izmit, Turkey.
- Tukhashvili, M. (2012). Georgian Labour Market in the condition of Political and Economic Crisis. In the book: Youth Employment: Challenges and Opportunitites. Timisoara. Eurostampa.