



# საქართველოში მინიმალური ხელფასის ზრდის გავლენის შეფასება

## დავით დარსაველიძე

იანვარი 2019

- განვითარებული, ასევე განვითარებადი ქვეყნების უმრავლესობაში მინიმალური ხელფასი კანონით რეგულირდება. მინიმალური ხელფასი განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით და ყველა შემთხვევაში ემსახურება დასაქმებულთა შემოსავლების გარკვეულწილად დაცვას, დაუშვებლად მიიჩნევა კონკურენცია შრომის „არასამართლიანი“ გამოყენების/ექსპლუატაციის საფუძველზე და მხარდაჭერილია განუღი სამუშაოს სანაცვლოდ სათანადო ანაზღაურების პრინციპის დაცვის აუცილებლობა.
- 20 ლარი (\$8), საქართველოში დადგენილი ამჟამინდელი ყოველთვიური მინიმალური ხელფასი, ძალიან დაბალი და მოძველებულია. 1999 წელს, მინიმალური ხელფასის აღნიშნული ზღვრის დადგენის შემდეგ, მისი შესწორება აღარ მომხდარა სამომხმარებლო ფასების ცვლილების (ინფლაციის), ხელფასის (ყოველთვიური საშუალო ხელფასი) ან საქართველოში ცხოვრების დონის შესაბამისად. საარსებო მინიმუმი, ხანდაზმულობის პენსია და ყველა სხვა სოციალური დახმარება საქართველოში გაცილებით მაღალია, ვიდრე ამჟამინდელი მინიმალური ხელფასი.
- როგორც კვლევამ წარმოაჩინა, საქართველოში უაღრესად მნიშვნელოვანია და მიზანშეწონილია ახალი მინიმალური ხელფასის დადგენა. ეს დაეხმარება ქვეყანას ევროპული მისწრაფებების რეალიზაციაში; აღსანიშნავია, ასევე, საერთაშორისო მხარეების მიერ მტკიცედ გაცხადებული ადამიანის უფლებების, აგრეთვე, მდგრადი ეკონომიკური განვითარების ასპექტები.

## სარჩევი

შესავალი .....	3
მინიმალური ხელფასი, საარსებო მინიმუმი და შესაბამისი პოლიტიკის ინსტრუმენტები .....	7
საშუალო თვიური ხელფასი .....	8
ახალი მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა .....	11
უმუშევრობა და ახალგაზრდების დასაქმება .....	18
ახალგაზრდების უმუშევრობა .....	18
ახალგაზრდების დასაქმება .....	20
გენდერული ასპექტი .....	22
ბიუჯეტის ხარჯები .....	25
ხელფასი .....	25
სოციალური შემწეობები .....	29
საერთაშორისო პრაქტიკა .....	39
მინიმალური ხელფასის შედარება: საქართველო და სხვა ქვეყნები .....	39
მინიმალური ხელფასის ზრდის ზეგავლენა:	
საერთაშორისო პრაქტიკა საქართველოს პოზიციიდან .....	42
მინიმალური ხელფასის შესწორება .....	49
ახალი მინიმალური ხელფასის დადგენა და შესწორება .....	50
დასკვნა .....	52
რეკომენდაციები: .....	57
ლიტერატურა .....	59

## შესავალი

მინიმალური ხელფასის ერთი ზოგადი, შეთანხმებული განმარტება არ არსებობს, თუმცა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ექსპერტთა კომიტეტის განსაზღვრებით, მინიმალურ ხელფასად ითვლება შრომის მინიმალური ანაზღაურება, რომელიც დასაქმებულს გადაუხადეს სამუშაოს განხორციელების ან მომსახურების განწვევის სანაცვლოდ, მოცემულ პერიოდში, დროის ან შესასრულებელი ამოცანების საფუძველზე; აღნიშნული თანხის შემცირება შეუძლებელია ვინმეს მიერ ან რაიმე საბუთის საფუძველზე, იგი კანონით არის გარანტირებული და მისი მიზანია დასაქმებული პირის და მისი ოჯახის მინიმალური საჭიროებების დაკმაყოფილება, ქვეყანაში არსებული სოციალური და ეკონომიკური პირობების გათვალისწინებით<sup>1</sup>.

განვითარებული, ასევე განვითარებადი ქვეყნების უმრავლესობაში მინიმალური ხელფასი კანონით რეგულირდება. მინიმალური ხელფასი განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით და ყველა შემთხვევაში ემსახურება დასაქმებულთა შემოსავლების გარკვეულწილად დაცვას, დაუშვებლად მიიჩნევა კონკურენცია შრომის „არასამართლიანი“ გამოყენების/ექსპლუატაციის საფუძველზე და მხარდაჭერილია განეული სამუშაოს სანაცვლოდ სათანადო ანაზღაურების პრინციპის დაცვის აუცილებლობა. სათანადო მინიმალური ხელფასის დანესება გამოწვევაა, ვინაიდან თითოეულმა ქვეყანამ ეკონომიკაში ბალანსი უნდა შეინარჩუნოს: მინიმალური ხელფასი საკმარისად მაღალი უნდა იყოს საიმისოდ, რომ უზრუნველყოს დასაქმებული პირების ცხოვრების სათანადო დონე, ასევე არ უნდა იყოს იმდენად მაღალი, რომ ზიანი მიაყენოს ეკონომიკას (კონკურენტუნარიანობა, ეკონომიკური ზრდა, პროდუქტიულობა, და დასაქმება).

ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღებისას, საკითხისადმი ყოველთვის მკვეთრად ურთიერთსაწინააღმდეგო პოზიციები

არსებობს. მინიმალური ხელფასის შემოღების და შესწორებისადმი დამსაქმებლების დამოკიდებულება, როგორცნესი, კრიტიკულია; ისინი ცდილობენ, რომ მინიმალური ხელფასი იყოს რაც შეიძლება დაბალი. მათი მტკიცებით, მინიმალური ხელფასი იწვევს მათი ეკონომიკური აქტივობის შემცირებას, ბიზნესის დახურვას, არაფორმალური სექტორის მოცულობის ზრდას და სხვა ზეგავლენას, რაც უარყოფით ეკონომიკურ შედეგებს განაპირობებს (უმუშევრობა, სამომხმარებლო საქონელზე ფასების ზრდა, ინფლაცია, და ა.შ.). შრომითი უფლებების დამცველ ორგანიზაციებს (პროფესიული კავშირები, ადამიანის უფლებადამცველი ასოციაციები) კი მიაჩნიათ, რომ მინიმალური ხელფასის დარეგულირების გარეშე, დამსაქმებლები ახდენენ შრომის ექსპლუატაციას, რომ ამჟამინდელი მინიმალური ხელფასი არ არის საკმარისი დასაქმებულთა საჭიროებების დაკმაყოფილებისათვის და ამდენად, მოითხოვენ მინიმალური ხელფასის მაქსიმალურად გაზრდას.

ნათელია, რომ ორივე ჯგუფი მსჯელობს საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე და საკითხს არ განიხილავს ნეიტრალური პოზიციიდან. თუმცა, ფაქტია, რომ მინიმალური ხელფასის დაბალი ზღვრის დადგენით (ან მისი საერთოდ არქონით), მაღალია დასაქმებულთა ექსპლუატაციის რისკი, ყოველთვის სათუთა თანასწორუფლებიანობა და სამართლიანობა. მეორეს მხრივ, მინიმალური ხელფასის ძალიან მაღალი ოდენობის დანესებით, დამსაქმებლების მიერ დასაქმებულებზე განეული მაღალი ხარჯები გამოიწვევს ბიზნეს გარემოს გაუარესებას. აშკარაა, რომ მინიმალური ხელფასი უნდა იყოს არც დაბალი, არც მაღალი, იმისათვის, რომ მოხდეს მიზნის მიღწევა: დაბალკვალიფიკაციური დასაქმებული პირებისათვის სამართლიანობისა და თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფა, ასევე, ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობა.

საზოგადოდ, მინიმალური ხელფასის ისეთი ზღვრის დადგენას, რომელიც საკმარისი იქნება დასაქმებულთა ექსპლუატაციის (არასამართლიანი კონკურენცია მუშახელზე განე-

1. ILO: 1992 წლის ზოგადი კვლევა, პარ. 42 (General Survey of 1992, para 42).

ული დაბალი ხარჯების საფუძველზე) პრევენციისათვის, დამსაქმებლების მხოლოდ მცირე ნაწილი ემხრობა; მთავრობა კი, როგორც წესი, გვევლინება ამ ორი ინტერესის დამბალანსებლის როლში, ადგენს სათანადო მინიმალურ ხელფასს იმისათვის, რომ გაუმჯობესდეს ადამიანების ცხოვრების დონე, ასევე მოხდეს ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობა.

20 ლარი (\$8), საქართველოში დადგენილი ამჟამინდელი ყოველთვიური მინიმალური ხელფასი, ძალიან დაბალი და მოძველებულია. 1999 წელს, მინიმალური ხელფასის აღნიშნული ზღვრის დადგენის შემდეგ, მისი შესწორება აღარ მომხდარა სამომხმარებლო ფასების ცვლილების (ინფლაციის), ხელფასის (ყოველთვიური საშუალო ხელფასი) ან საქართველოში ცხოვრების დონის შესაბამისად. საარსებო მინიმუმში, ხანდაზმულობის პენსია და ყველა სხვა სოციალური დახმარება საქართველოში გაცილებით მაღალია, ვიდრე ამჟამინდელი მინიმალური ხელფასი.

გარდა ამისა, პოსტსაბჭოთა ქვეყნებს შორის, საქართველოში მინიმალური ხელფასი ყველაზე დაბალია. ასევე, ყოველთვიური მინიმალური ხელფასი სულ მცირე 9-ჯერ ჩამორჩება კავკასიის და სხვა რეგიონებიდან საქართველოს მეზობელი ქვეყნების მინიმალურ ხელფასს [აზერბაიჯანი (\$76), სომხეთი (\$114), მოლდოვა (\$115), უკრაინა (\$123), რუსეთი (\$132) და ბელარუსი (\$155)].

ეკონომიკურმა განვითარებამ წარმოაჩინა, რომ საქართველოში თუნდაც დაბალი ფაქტობრივი ხელფასები ამჟამინდელ მინიმალურ ხელფასზე გაცილებით მაღალია, თუმცა, არის შემთხვევებიც, როდესაც ხელფასი მაინც საარსებო მინიმუმზე დაბალია.

საერთაშორისო გამოცდილების მიხედვით, საშუალო ხელფასის 20%-იდან 30%-მდე ოდენობა მიიჩნევა მინიმალური ხელფასის სათანადო დონედ. ითვლება, რომ 20%-ზე ნაკლები მინიმალური ხელფასი დაბალია, ხოლო 30%-ზე მეტი – საშუალო. თუ გავითვალისწინებთ 2016 წლამდე ოფიციალურ სტატისტიკურ მონაცემებს და სხვადასხვა ფაქტორებს, მათ შორის, თვიური საშუალო ხელფასის

ეკონომიკური განვითარების პარამეტრებს სახელმწიფო და არასახელმწიფო სექტორებში, ასევე ეკონომიკურ საქმიანობას, გენდერულ, და ასაკობრივ განსხვავებას, მინიმალური ხელფასის გაზრდა საშუალო ხელფასის 20%-იდან 30%-მდე ოდენობით რეალური და აუცილებელია.

თვიური საშუალო ხელფასის 20%-მდე გაზრდით, დასაქმებული პირები მიიღებენ მინიმალურ ხელფასს 150 ლარის ოდენობით, გადასახადების გამოქვითვის შემდეგ (თვეში 188 ლარი დარიცხული), რაც დაახლოებით უდრის საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმს; და მაინც ხანდაზმულობის პენსიაზე (180 ლარი) ნაკლებია. 30%-ის დანესების შემთხვევაში, ხელზე ასაღები თვიური მინიმალური ხელფასი გაუტოლდება 226 ლარს (282 ლარი დარიცხული), რაც ხანდაზმულობის პენსიაზე ოდნავ მაღალია, თუმცა უახლოვდება ჩვენი მეზობელი ქვეყნების მინიმალურ ხელფასებს. ზოგადი ანალიზის საფუძველზე დავადგინეთ, რომ ამჟამინდელი მინიმალური ხელფასები გარკვეულწილად მსგავს დიაპაზონში ექცევა (188 ლარი - 282 ლარი) და ძალიან იშვიათად ჩამორჩება ახალი მინიმალური ხელფასის ნიშნულს.

მინიმალური ხელფასი არ ითვლება სიღარიბის შემცირების პოლიტიკის ძირითად ინსტრუმენტად; თუმცა, მინიმალური ხელფასის ზრდის შემთხვევაში, ზოგი ხელმოკლე ოჯახი, ოჯახის დასაქმებული წევრის მინიმალური ხელფასის ხარჯზე დაძლევეს უკიდურეს სიღარიბეს. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალური სტატისტიკის საფუძველზე და ჩვენი გაანგარიშებებით, თუ დავუშვებთ, რომ ოჯახების დასაქმებული წევრები შეინარჩუნებენ სამსახურს, ყოველთვიური მინიმალური ხელფასის 188 ლარამდე (20%) გაზრდის შემთხვევაში – 224 ოჯახი (875 პირი) დაძლევეს სიღარიბეს, ან 282 ლარის (30%-ის შემთხვევაში - 463 ოჯახი (1849 პირი) დაძლევეს უკიდურეს სიღარიბეს. შესაბამისად, სახელმწიფო ბიუჯეტში ყოველწლიურად გამოთავისუფლდება 0,4, ან 0,7 მილიონი ლარი, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლისათვის, სხვა

მეთოდებთან ერთად.

ამას გარდა, ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღება მნიშვნელოვნად გაზრდის ქალების დაბალ ხელფასს. ახალი მინიმალური ხელფასი, საშუალო ხელფასის 20% (30%) იმდენივეა, რაც ქალების საშუალო ხელფასის 26% (39%). ამას გარდა, ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღებით განისაზღვრება მინიმალური ხელფასის უფრო მაღალი ქვედა ზღვარი, რომელიც უდავოდ გაზრდის ისეთ დაბალანაზღაურებად დარგებში მომუშავე ქალების შემოსავალს, როგორცაა: განათლება (ძალიან მაღალი, ყველა დასაქმებული ქალის 29%, დაგანათლებისდარგში დასაქმებულთაგან 78,2% ქალია, ხოლო 21,8% – მამაკაცი), ჯანდაცვა და სოციალური მუშაობა (კვლავ მაღალი 13% და 73,4% შესაბამისად).

მინიმალური ხელფასის გაზრდა კიდევ უფრო გააუმჯობესებს დანესებულებების/კომპანიების ეფექტიანობას, ასევე დასაქმებულთა შრომის ნაყოფიერებას. კომპანიები შეეცდებიან შრომითი რესურსის უფრო ეფექტიანად გამოყენებას, სამუშაო საათების შემცირებას, როდესაც ეს შესაძლებელია, შეიქმნება არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო ადგილები, დაინერგება ახალი ტექნოლოგიები, მოხდება თანამშრომლების მომზადება/გადამზადება, შემცირდება თანამშრომლების განთავისუფლება და ა.შ. დასაქმებულებს მეტი დრო და რესურსი ექნებათ პირადი/პროფესიული განვითარებისათვის, მათ შეეძლებათ სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული პროგრამებით სარგებლობა კვალიფიკაციის გასაუმჯობესებლად და სხვა შესაძლებლობების გამოყენება: სწავლა, სხვა არასრულგანაკვეთიანი სამსახურის მოძიება ან უფრო აქტიურად ჩართვა სხვა საქმიანობებში. ამ ეტაპზე, არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო ადგილები ძალიან მცირე რაოდენობითაა. დამსაქმებლების მიერ შემოღებული ეფექტიანობის ზომების მემკვიდრით, შეიქმნება ახალი არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო ადგილები, რაც კიდევ უფრო შეუწყობს ხელს ახალგაზრდების, ასევე იმ პირების დასაქმებას, ვინც, გარკვეული მიზეზების გამო (სწავლა, კმაყოფაზე მყოფ პირებზე ზრუნვა, და ა.შ.), ვერ ახერხებს სრულ განაკვეთზე მუშაობას. დასაწყისში, ახალი

მინიმალური ხელფასის შემოღებისას, გარდამავალ პერიოდში, ზოგიერთმა დამსაქმებელმა შეიძლება შეწყვიტოს ახალი თანამშრომლების აყვანა, შეამციროს სამუშაო საათები ან თუნდაც გაანთავისუფლოს ზოგიერთი თანამშრომელი, თუმცა, ახალ გარემოებებთან ადაპტირების შემდეგ, პროცესი წინანდელ კალაპოტს დაუბრუნდება. ამდენად, ამ უარყოფით ზეგავლენას ექნება მხოლოდ დროებითი ხასიათი. ფაქტობრივი ხელფასის და მისი რეალური ზრდის ტენდენციის უფრო დეტალური შესწავლის საფუძველზე, მიგვაჩნია, რომ მთლიანობაში, ახალი მინიმალური ხელფასის დანერგვამ არ უნდა მოახდინოს გავლენა დამსაქმებლების მიერ ხელფასის დადგენის პოლიტიკაზე და არც უნდა წარმოუქმნას მათ მეტისმეტად მაღალი ხარჯები. როგორც ოფიციალური სტატისტიკიდან ირკვევა, საშუალო ხელფასი, ყველაზე დაბალანაზღაურებად დარგებსა და პროფესიებშიც კი, ახალ მინიმალურ ხელფასზე მაღალია და როგორც ჩვენს კვლევაშია აღნიშნული, ფაქტობრივი ხელფასი მხოლოდ ცალკეულ შემთხვევებში ჩამორჩება ახალ მინიმალურ ხელფასს (188 ლარი), თუნდაც მისი დანერგვის პირველ ეტაპზე.

საერთაშორისო კვლევების მიხედვით, მინიმალური ხელფასის გაზრდით, ხელფასის ქვედა ზღვარი არაფორმალურ სექტორშიც გაიზრდება. კანონმდებლობის სათანადო აღსრულების შემთხვევაში, არაფორმალური სექტორი არ იქნება იმდენად ძლიერი, რომ დიდი გავლენა მოახდინოს ხელფასის დადგენის კუთხით მოთხოვნასა და მიწოდებაზე, ამდენად, არაფორმალურ სექტორშიც, დასაქმებულების შრომის ანაზღაურება არ იქნება მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები. ამას გარდა, არასაკმარისად ძლიერი აღსრულების შემთხვევაში, თუ შრომის ბაზარზე არსებობს დასაქმების სხვა შესაძლებლობები, სადაც დასაქმებული მინიმალურ ხელფასს მიიღებდა, როგორც წესი, დაბალანაზღაურებადი დასაქმებულები, არაფორმალურ სექტორებშიც, მოითხოვენ სულ მცირე მინიმალური ხელფასის ოდენობის შრომის ანაზღაურებას, რასაც, შესაბამისად დაუკმაყოფილებენ კიდევ.

აღსანიშნავია, რომ შედარებით მაღალი მინიმალური ხელფასის შემთხვევაში გაიზრდება ასევე ოჯახების შემოსავალი და მოთხოვნა გარკვეულ სამომხმარებლო საქონელზე, რაც კიდევ უფრო გამოაცოცხლებს ეკონომიკის კონკრეტულ დარგებს, შედეგად მოყვება დამატებითი ხარჯვა, დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნა, ზოგადად ცხოვრების დონის გაუმჯობესება.

გაუმჯობესდება მინიმალური ხელფასის მიმღები დასაქმებულების და ოჯახის წევრების ჯანმრთელობის მდგომარეობა და მრავალი სოციალური ფაქტორი, ვინაიდან ოჯახებს ექნებათ უფრო მეტი სახსრები უკეთესი კვების, სანიტარიული პირობების უზრუნველყოფისათვის და სხვა ძირითად საჭიროებებზე დასახარჯად.

უნდა აღინიშნოს, რომ ჩვენ ასევე გამოვავლინეთ, რომ მინიმალური ხელფასის ზრდას მცირე ზეგავლენა ექნება სახელმწიფო სექტორში ხარჯვაზე. დადგინდა, რომ სრულგანაკვეთიან თანამდებობებზე ხელფასები საკმარისად მაღალია ცენტრალური ხელისუფლების დანესებულებებში; საჯარო დანესებულებებს შორის დაბალ ხელფასზე მომუშავე თანამშრომლების უფრო მაღალი რაოდენობა რეგიონებში გვხვდება (ადგილობრივი თვითმმართველობის დანესებულებები). თუ გავითვალისწინებთ არა ინდივიდუალურ შემთხვევებს, არამედ სახელმწიფო სექტორში ზოგადსურათს, მინიმალური ხელფასის თვიური საშუალო ხელფასის 20%-მდე გაზრდამ შეიძლება გამოიწვიოს ნელინადში მაქსიმუმ 10 მლნ. ლარით გაზრდა (2,3 მილიარდი ლარის, სახელმწიფო სექტორის მთლიანი სახელფასო ფონდის, 0.5%). თუ მინიმალური ხელფასი გაიზრდება საშუალო ხელფასის 30%-მდე, მაშინ საჭირო იქნება დამატებით მაქსიმუმ 38 მლნ ლარი (სახელმწიფო სექტორის მთლიანი სახელფასო ფონდის 1,5%) დამატებითი საჯარო ხარჯები. მართალია, ეს მაჩვენებელი 0,5-1,5%-ის ფარგლებშია და არ არის მაღალი, და მაინც გადაჭარბებულია. ჩვენი რეალისტური განგარიშებით, სახელფასო ფონდის ზრდა იქნება სულ მცირე ორი მესამედით ნაკლები, თუ გამოვაკლებთ არასრული დროით დასაქმებას (ზოგიერთმა დასაქმებულმა ხელფასი რამ-

დენიმე დღის შესრულებული სამუშაოსთვის მიიღო, ვინაიდან ცოტა ხნის წინ დაიწყო მუშაობა ან დატოვა საჯარო სამსახური სრული თვეების პერიოდის დასრულებამდე)<sup>2</sup>. ამასთან, ახალი მინიმალური ხელფასის დანერგვით, ხელფასის საშემოსავლო გადასახადით დაბეგვრის შედეგად ბიუჯეტში დამატებით შევა შემოსავლები, სახელმწიფო სექტორში აღნიშნული შემოსავლების ოდენობა იქნება 2 მილიონი ლარიდან 7,6 მილიონ ლარამდე (მაქსიმალური), მინიმალური ხელფასის გაზრდის ვარიანტიდან გამომდინარე. ამას გარდა, საბიუჯეტო შემოსავლები გაცილებით უფრო მაღალი იქნება, თუ გავითვალისწინებთ არასახელმწიფო სექტორში ახალი მინიმალური ხელფასის დანესების შედეგად გაზრდილ ხელფასებზე დაკისრებულ საშემოსავლო გადასახადს.

საერთაშორისო, ასევე ადგილობრივი პრაქტიკის გათვალისწინებით, მინიმალური ხელფასის საკითხის სათანადოდ რეგულირებისათვის მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია მინიმალური ხელფასის გადასინჯვაზე მომუშავე კომისიის ჩამოყალიბება. კომისია უნდა დაკომპლექტდეს დასაქმებულთა სხვადასხვა დაინტერესებული ჯგუფების (პროფესიული კავშირები, სხვა შრომითი უფლებების დაცვის ორგანიზაციები), კერძო სექტორის (დამსაქმებლების ასოციაცია), სამეცნიერო წრეების (კვალიფიციური კვლევითი ინსტიტუტი), ასევე შესაბამისი სამთავრობო უწყებების წარმომადგენლებისაგან; კომისიის ფარგლებში შეიძლება, ასევე, შეიქმნას პლატფორმა, სადაც ყველა შესაბამის დაინტერესებულ მხარეს შეეძლება მონაწილეობა. საერთაშორისო, ისევე როგორც ადგილობრივი პრაქტიკის ზედმინევენით შესწავლის საფუძველზე, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია თვიური მინიმალური ხელფასის ეტაპობრივი გაზრდა, აგრეთვე, საათობრივი მინიმალური ხელფასის (თვიური მინიმალური ხელფასის 1/176-ედი) შემოღება. შესაბამისად, პირველ ნელს, შემოთავაზებულია მინიმალური

2. ამ ეტაპზე, ჩვენს ხელთ არსებული სტატისტიკური მონაცემებიდან გამომდინარე, შეუძლებელია დასაქმების მაჩვენებლის ჩაშლა არასრული დროით და სრული დროით, ასევე არასრულ განაკვეთზე და სრულ განაკვეთზე დასაქმების მიხედვით. ამდენად, ჩავრთეთ ორივე და ვვარაუდობთ მხოლოდ მაქსიმალურ თანხას, ხარჯვის ზედა ზღვარს.

ხელფასის გაზრდა დასაქმებულის საშუალო თვიური ხელფასის 20%-მდე, მეორე წელს - 25% და მესამე წელს - 30%-მდე; შემდგომ შესაძლებელია ახალი მინიმალური ხელფასის ყოველწლიურად შესწორება ფორმულის გამოყენებით, ოფიციალური სტატისტიკის საფუძველზე, საშუალო ხელფასის წლიური ზრდის 50% და ინფლაციის 50%. მაღალი ინფლაციის, ეკონომიკური კრიზისის ან სხვა შესაბამისი საგანგებო სიტუაციების შემთხვევაში, მთავრობას ექნება უფლება, მიიღოს გადაწყვეტილება მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებით, კომისიასთან მჭიდრო კონსულტაციების საფუძველზე.

მინიმალური ხელფასი, საარსებო მინიმუმი და შესაბამისი პოლიტიკის ინსტრუმენტები

საქართველოში პრეზიდენტის ბრძანებულებით განსაზღვრულია კერძო სექტორში მინიმალური ხელფასი – 20 ლარი<sup>3</sup>, აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანიზაციებისათვის კი დადგენილია 135 ლარი<sup>4</sup>, კანონის დარღვევა ექვემდებარება დაჯარიმებას: ჯარიმა სულ რაღაც 40 ლარია. მაშინროცა, სრულგანაკვეთზე დასაქმებული მასწავლებლების მინიმალური ხელფასი 385,75 ლარია<sup>5</sup>.

საქართველოში საარსებო მინიმუმი განისაზღვრება შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტროს რეგულაციით<sup>6</sup>. აღნიშნული რეგულაციის მიხედვით, საარსებო მინიმუმის ცვლილება ხდება სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის

მიერ წინასწარ განსაზღვრული სასურსათო კალათის ფასებზე პერიოდული დაკვირვების (ყოველთვიური) საფუძველზე<sup>7</sup>. კვლევის პერიოდისათვის, შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმი 174 ლარია (2017 წლის ოქტომბერი), საშუალო მომხმარებლის – 154,1 ლარი, ხოლო საშუალო ზომის შინამეურნეობის – 291,9 ლარი.

ხანდაზმულობის პენსია 180 ლარს შეადგენს (ქალის საპენსიო ასაკი 60 წელია, მამაკაცის – 65), ამას გარდა, ცალკეული ჯგუფები იღებენ სხვა პენსიებს, მაგ.: სპეციალური სოციალური შეღავათების სქემა პენსიაში გასული სამხედრო პირების ან პოლიციელების, პარლამენტარებისათვის, ასევე პენსია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისათვის.

სიღარიბით გამოწვეული შედეგების წინააღმდეგ მიმართული პოლიტიკის კიდევ ერთი ინსტრუმენტია საარსებო შემწეობა ხელმოკლე ოჯახებისათვის; ეს დახმარება განსხვავდება მათი სიღარიბის ხარისხის მიხედვით და იზომება ოჯახის საარსებო საჭიროებების საფუძველზე. ოჯახებისათვის მინიჭებული ქულების საფუძველზე (ყველაზე ხელმოკლე 30001-ზე ნაკლები და ნაკლებ ხელმოკლე 100001), ისინი იღებენ ყოველთვიურ შემწეობას 60 ლარიდან 10 ლარამდე ოჯახის თითოეულ წევრზე, შესაბამისად.

3. განსაზღვრულია პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის N 351 ბრძანებულებით.

4. განსაზღვრულია პრეზიდენტის 2005 წლის 24 იანვრის N 43 ბრძანებულებით.

5. 2005 წელს, განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანების საფუძველზე, მასწავლებლების მინიმალურ ხელფასად განისაზღვრა 236.43 ლარი, მოგვიანებით, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2015 წლის 28 სექტემბრის N 216 ბრძანებით სრულგანაკვეთიან თანამდებობაზე მინიმალური ხელფასი გახდა 384.75 ლარი.

6. „საკვებ ნივთიერებებსა და ენერჯიაზე ორგანიზმის ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებებისა და საარსებო მინიმუმის განსაზღვრისათვის საჭირო სასურსათო კალათის შემადგენლობის ნორმებისა და ნორმატივების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 8 მაისის №111/ნ ბრძანება.

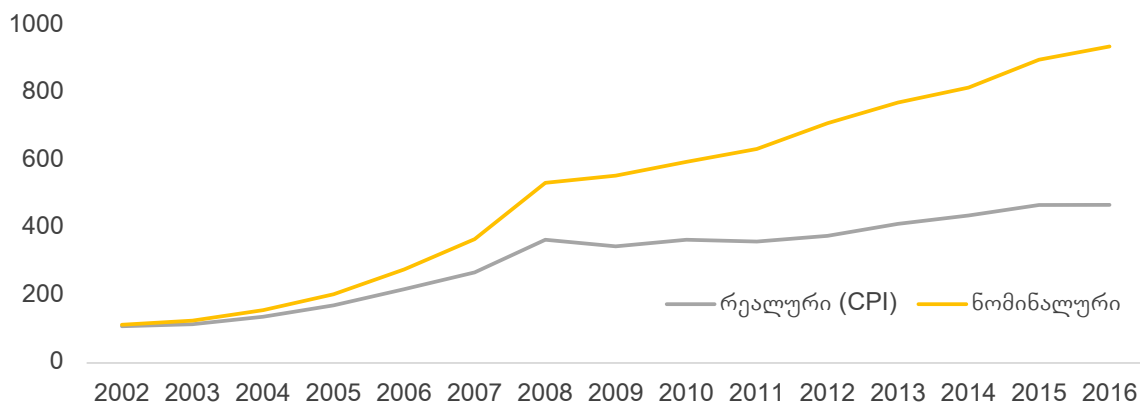
7. შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმის გამოთვლის მეთოდოლოგია, სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ჩამოტვირთულია: [http://www.geostat.ge/cms/site\\_images/\\_files/english/methodology/Subsistence%20Minimum%20Calculation%20Methodology%20for%20Working%20Age%20Male%20ENG.pdf](http://www.geostat.ge/cms/site_images/_files/english/methodology/Subsistence%20Minimum%20Calculation%20Methodology%20for%20Working%20Age%20Male%20ENG.pdf) 18.10.2017-ში.

## საშუალო თვიური ხელფასი

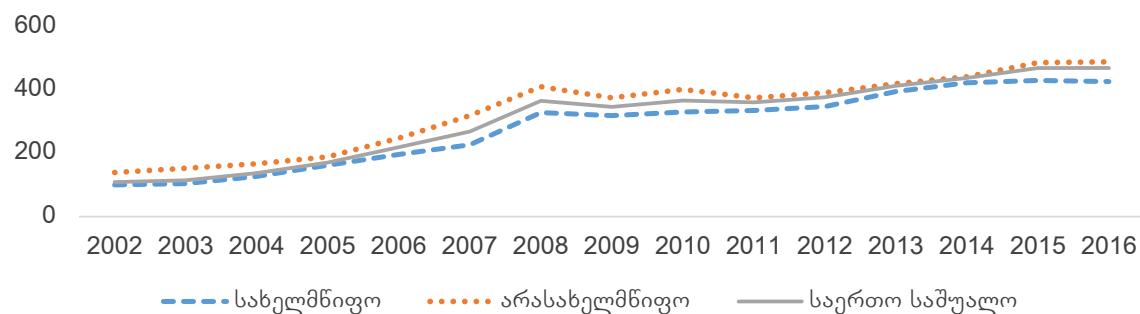
საკმაოდ მნიშვნელოვანია მიმდინარე ფასებში ნომინალური საშუალო თვიური ხელფასის აბსოლუტური ზრდა: 2016 წელს, ნომინალური საშუალო თვიური ხელფასი ფაქტობრივად გაუტოლდა 940 ლარს, თუმცა ინფლაციის ფაქტორის გათვალისწინებით (სამომხმარებლო ფასების ინდექსი) იგი თითქმის ნახევარია, თუმცა ზრდა მაინც მნიშვნელოვანია, კვლავ – 2001 წლის ფასებით, იგივე სიდიდე 470 ლარს შეადგენს (დიაგრამა # 1).

თუ გავაანალიზებთ საშუალო თვიურ ხელფასს სახელმწიფო და არასახელმწიფო სექტორების მიხედვით, სახელმწიფო სექტორში ხელფასები (855 ლარი) 136 ლარით ჩამორჩება არასახელმწიფო სექტორში (991 ლარი) არსებულ ხელფასებს, ხოლო სამომხმარებლო ფასთა ინდექსის გათვალისწინებით, საშუალო თვიური ხელფასი არის 427 და 489 ლარი, შესაბამისად (დიაგრამა # 2).

დიაგრამა #1. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი მიმდინარე (ნომინალურ) და შესადარ (რეალური) ფასებში (ლარი, 2002-2016 წწ.).



დიაგრამა #2. საშუალო თვიური რეალური ხელფასი სახელმწიფო და არასახელმწიფო სექტორებისთვის (ლარი, 2002-2016 წწ.).



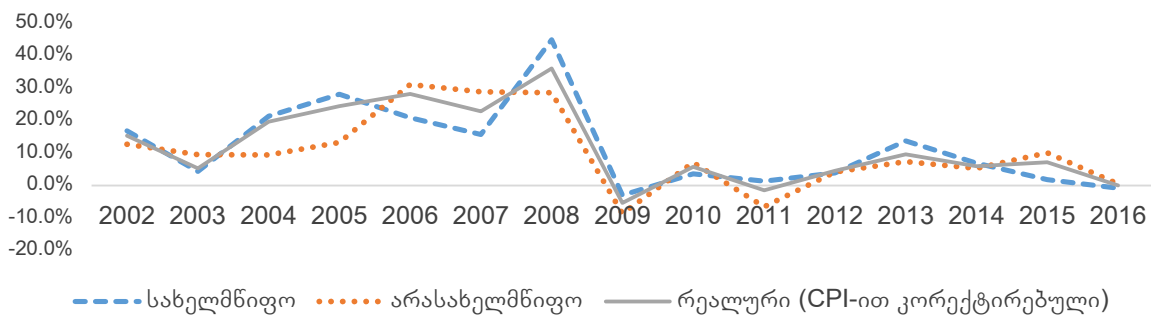


■ თბილისი

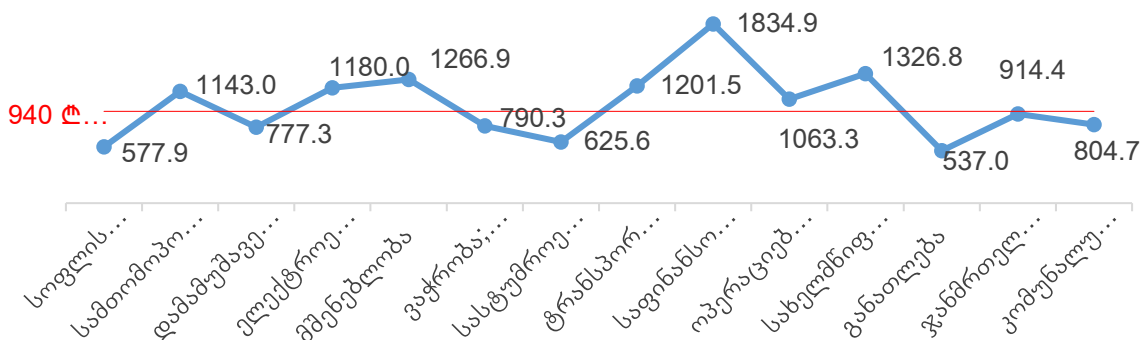
მნიშვნელოვანია ასევე ხელფასის რეალური ზრდის მაჩვენებლის ანალიზი. 2009 წლამდე, ზრდის მაჩვენებელი იყო მაღალი, თუმცა შემდგომ, 2009 და 2011 წლებში, ეკონომიკური კრიზისის და კონფლიქტის შემგომი პერიოდის გამო, ხელფასები ოდნავ შემცირდა, 2012 წლიდან დაიწყო აღდგენის პროცესი, თუმცა 2016 წელს ზრდის მაჩვენებელი კვლავ შემცირდა, თითქმის ნულამდე. მონაცემები გვიჩვენებს, რომ სახელმწიფო სექტორი უფრო სტაბილურია ხელფასის ზრდის მაჩვენებლის თვალსაზრისით, ხოლო არასახელმწიფო სექტორი შედარებით არამდგრადია ეკონომიკაში ცვლილებებისადმი (დიაგრამა # 3).

ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით, საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ყველაზე დაბალია განათლების (537 ლარი); სოფლის მეურნეობის, ნადირობის, სატყეო (578 ლარი); და სასტუმროების და რესტორნების (626 ლარი) საქმიანობის სახეებში, ხოლო ყველაზე მაღალია საფინანსო საქმიანობის (1835 ლარი); სახელმწიფო მართვის (1,327 ლარი); მშენებლობის (1,267 ლარი); და ტრანსპორტი და კომუნიკაციის (1,202 ლარი) საქმიანობის სახეებში (დიაგრამა # 4).

დიაგრამა #3. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის ზრდა სამომხმარებლო ფასთა ინდექსის გარეშე 2002-2016 (%)



დიაგრამა #4. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საქმიანობის სახეების მიხედვით (ლარი, 2016 წ.)

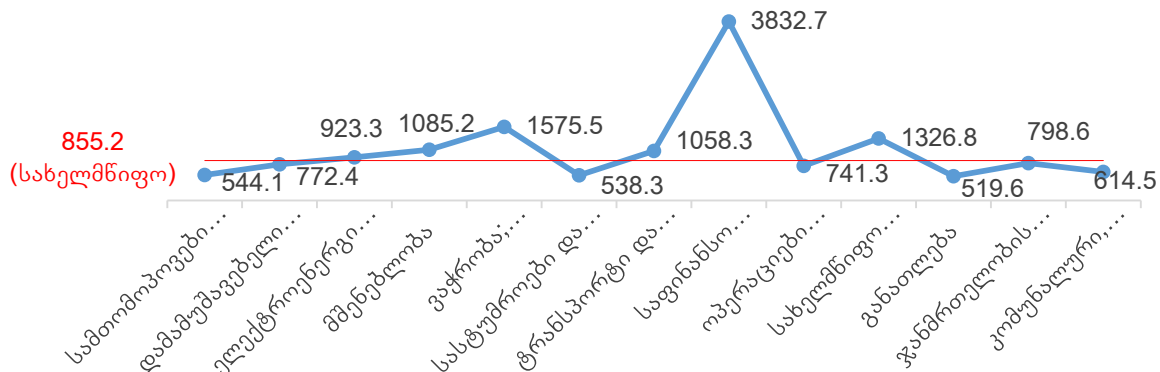


**სახელმწიფო სექტორში** სხვადასხვა ეკონომიკურ საქმიანობებს შორის საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის შედარების შედეგად გამოვლინდა მეტ-ნაკლებად იგივე მოდელი, როგორც მთლიანი საშუალო თვიური ხელფასის შემთხვევაში. როგორც მოსალოდნელი იყო, რამდენიმე ეკონომიკური საქმიანობის შემთხვევაში, როგორცაა: საფინანსო საქმიანობა (3833 ლარი); ვაჭრობა (1576 ლარი); სახელმწიფო მართვა (1327 ლარი); მშენებლობა; ტრანსპორტი და კომუნიკაცია; და ელექტროენერჯის, ბუნებრივი აირის და წყლის წარმოების და განაწილების დარგებში დასაქმებული პირების ხელფასები უფრო მაღალია, ვიდრე მთლიანი საშუალო ხელფასი, ხოლო სხვა დარგებში სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა ხელფასი **სახელმწიფო სექტორში საშუალო ხელფასზე (855 ლარი)** დაბალია, განსაკუთრებით ისეთ დარგებში, როგორცაა: განათლება (520 ლარი), სას-

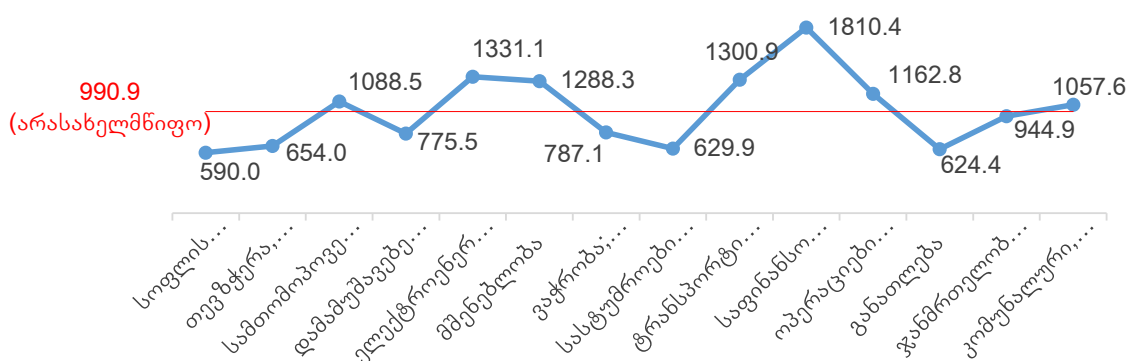
ტუმროები და რესტორნები (538 ლარი), და სამთო-მომპოვებელი საქმიანობა (544 ლარი) (დიაგრამა # 5).

**არასახელმწიფო სექტორში**, საშუალო თვიური ხელფასი სახელმწიფო სექტორთან შედარებით ოდნავ მაღალია და შეადგენს 991 ლარს, თუმცა ხელფასის განაწილების მოდელი ეკონომიკის დარგებს შორის გარკვეულწილად მსგავსია. ყველაზე მაღალი ინდიკატორები კვლავ იგივე ეკონომიკურ საქმიანობაში გვხვდება: საფინანსო საქმიანობა (1810 ლარი); ელექტროენერჯის, ბუნებრივი აირის და წყლის წარმოება და განაწილება (1331 ლარი), და მშენებლობა (1288 ლარი). ყველაზე დაბალია ხელფასი სოფლის მეურნეობის, ნადირობის (590 ლარი); განათლების (624 ლარი), სასტუმროების და რესტორნების და თევზჭერის დარგებში.

დიაგრამა #5. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საქმიანობის სახეების მიხედვით სახელმწიფო სექტორისთვის (ლარი, 2016 წ.)



დიაგრამა #6. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საქმიანობის სახეების მიხედვით არასახელმწიფო სექტორისთვის (ლარი, 2016 წ.)



მართალია ვერ ვისაუბრებთ ეკონომიკური საქმიანობების შიგნით<sup>8</sup> ხელფასის განსხვავებებზე, აშკარაა, რომ ყველაზე დაბალი ხელფასები მართლაც განათლების საქმიანობის სახეობაში, ვინაიდან სკოლის მასწავლებლის ხელფასი საკმაოდ დაბალია. ამას გარდა, ზოგიერთი ხელფასი საარსებო მინიმუმზე დაბალია სრულ განაკვეთზე დასაქმებულთათვისაც კი (მაგ., ოფისის დამლაგებლის თვიური ხელფასი შეიძლება სულ რაღაც 120 ლარი იყოს). სოფლის მეურნეობის, სატყეო და თევზჭერის დარგებში გამოვლინდა უმეტესად თვითდასაქმება (რომელიც არ არის ასახული ამ ინდიკატორში) და დასაქმებულ პირებს ჩვეულებრივ აქვთ არასრულ განაკვეთიანი, სეზონური დაბალანაზღაურებადი სამუშაო. სასტუმროებსა და რესტორნებში, დასაქმების უმეტესი წილი მოდის დაბალკვალიფიციურ მუშაკებზე, ამდენად მათი ხელფასებიც დაბალია.

## ახალი მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა

საერთაშორისო თანამეგობრობა თანხმდება, რომ მინიმალური ხელფასი უნდა გაუთანაბრდეს შემოსავლის იმ ოდენობას, რომელიც აუცილებელია დასაქმებულებისა და მათი ოჯახებისათვის სულ მცირე მინიმალური ცხოვრების დონის უზრუნველსაყოფად<sup>9</sup> თუმცა, მინიმალური ხელფასი არ უნდა იყოს იმდენად მაღალი, რომ ზიანი მიყენოს ეკონომიკურ განვითარებას. მინიმალური ხელფასის სათანადო დონის დასადგენად საჭიროა ზუსტად და თანაბრად მიექცეს ყურადღება ცხოვრების დონეს, ასევე ქვეყნის ეკონომიკურ პირობებს. ამის საფუძველზე

უნდა განისაზღვროს მინიმალური ხელფასი, რომელიც იქნება არც დაბალი, არც მაღალი, არამედ ზომიერი და მისი მეშვეობით შესაძლებელი იქნება მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესება, მომავალი ეკონომიკური განვითარებისათვის საფრთხის შექმნის გარეშე. ჩვეულებრივ, მინიმალურ ხელფასს აფასებენ საშუალო ხელფასთან მიმართებით. მართალია, აღნიშნული მაჩვენებელი ვარიებს (იცვლება), თუმცა, უმეტეს შემთხვევებში, სადაც მინიმალური ხელფასი ასრულებს საკუთარ მიზანს, აღნიშნული შეფარდება საშუალო ხელფასის 20%-იდან 50%-მდე ზღვრებში ექცევა. ზოგიერთ ქვეყანაში აღნიშნული მაჩვენებელი შესაძლოა მითითებულ ზღვრებში არ ექცეოდეს, თუმცა მისი გავლენა არ იქნება საკმარისი ცხოვრების კარგი დონის უზრუნველსაყოფად, თუ მაჩვენებელი იქნება დაბალი (20%-ზე ნაკლები) ან ძალიან საზიანო იქნება ეკონომიკისათვის თუ იქნება უფრო მაღალი (50%-ზე მეტი), შესაბამისი ქვეყნის ეკონომიკის გათვალისწინებით. ჩვეულებრივ, მინიმალური ხელფასის ზომიერ დონედ მიიჩნევა 20-30%<sup>10</sup>. შესაბამისად, საქართველოს 2016 წლის ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით განვიხილოთ, თუ როგორია მისი დონე საშუალო ხელფასის 20%, 25% და 30%-ის შემთხვევებში და შევადაროთ საარსებო მინიმუმს (2016 წლის ოქტომბერი) და გაცემულობებს, რომლებიც სოციალური შემწეობების სისტემის ფარგლებში განხორციელდა (იმავე პერიოდში) საქართველოში.

სულ მცირე საარსებო მინიმუმის ოდენობის ხელფასის მისაღებად – 154,1 ლარი საშუალო მომხმარებლისათვის, 174 ლარი შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცისათვის, და 291,9 ლარი შინამეურნეობებისათვის – დასაქმებულმა უნდა მიიღოს დარიცხული ხელფასი 193 ლარის (საშუალო მომხმარებელი), 218 ლარის (შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცი) და 365 ლარის (საშუალო შინამეურნეობა) ოდენობით. გადასახადებით დაბეგვრის (20%

8. მეთოდოლოგია, რომლის გამოყენებითაც სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ითვლის ინდიკატორს, არ გვადლევს შესაძლებლობას ხელფასი ვინილოთ ცალკეული თანამშრომლების მიხედვით, ან შემოსავლის სხვადასხვა ჯგუფების მიხედვით. საქსტატი ხელფასის შესახებ ინფორმაციას აგროვებს აგრეგირებული სახელფასო ფონდების და თანამშრომლების რაოდენობის შესახებ; მათი მარტივი გაყოფის მეშვეობით ხდება საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის გამოთვლა.~

9. ILO: 1992 წლის ზოგადი კვლევა, პარ. 42 (General Survey of 1992, para 42.)

10. Rutkowski, J. (2003). The minimum wage: curse or cure, Human Development Economics, Europe and Central Asia Region, The World Bank, p 5. (რუტკოვსკი, ჯ. (2003 წ.) მინიმალური ხელფასი: პრობლემა თუ პანაცეა. ადამიანის განვითარების ეკონომიკა, ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონი, მსოფლიო ბანკი, გვ. 5.)

საშემოსავლო გადასახადი) შემდეგ ხელფასი უტოლდება საარსებო მინიმუმის ოდენობას. 193 ლარი საშუალო თვიური ხელფასის (940 ლარის) 20%-ია, 218 ლარი – 23% და 365 ლარი – 39%-ია (ცხრილი # 1).

ცხრილი 1 მინიმალური ხელფასის საარსებო მინიმუმთან შედარება

ინდიკატორები:	საშუალო მომხმარებელი	შრომისუნარიანი ასაკის კაცი	საშუალო შინამეურნეობა
საარსებო მინიმუმი (SM) *	154,1	174	292
დარიცხული (დასაბეგრი) ხელფასი (SM + 20% საშემოსავლო გადასახადი) **	193	218	365
საათობრივი მინიმალური ხელფასი (176 სთ)**	1,1	1,2	2,1
საშუალო თვიური ხელფასის (940 ლარი) %-ული ოდენობა **	20%	23%	39%

\* წყარო: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016 წლის ოქტომბერი.

\*\* ჩვენი დათვლებით.

■ თბილისი

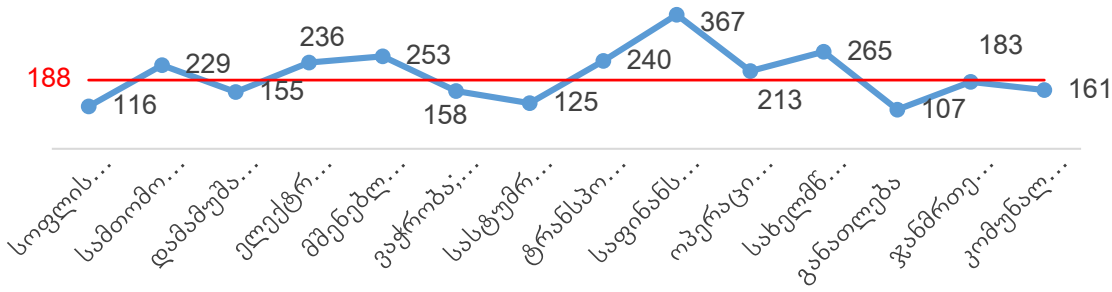
**პირველი სცენარი: 20%-მდე ზრდა**

მონაცემთა ანალიზის შედეგად ვიღებთ, რომ საშუალო ნომინალური ხელფასის 20% თვეში 188 ლარია, საათში კი - 1.1 ლარი<sup>11</sup>. ზოგიერთ ეკონომიკურ საქმიანობაში საშუალო ხელფასის 20% უფრო დაბალია, ვიდრე ყველა სექტორის ინდიკატორები, ერთად აღებული, განსაკუთრებით განათლების (107 ლარი თვიური, 0.6 ლარი საათობრივი), სოფლის მეურნეობის (116 ლარი თვიური, 0.7 ლარი საათობრივი), და სასტუმროებისა და რესტორნების (125 ლარი თვიური, 0.7 ლარი საათობრივი) დარგებში (მე-7 და მე-8 დიაგრამები).

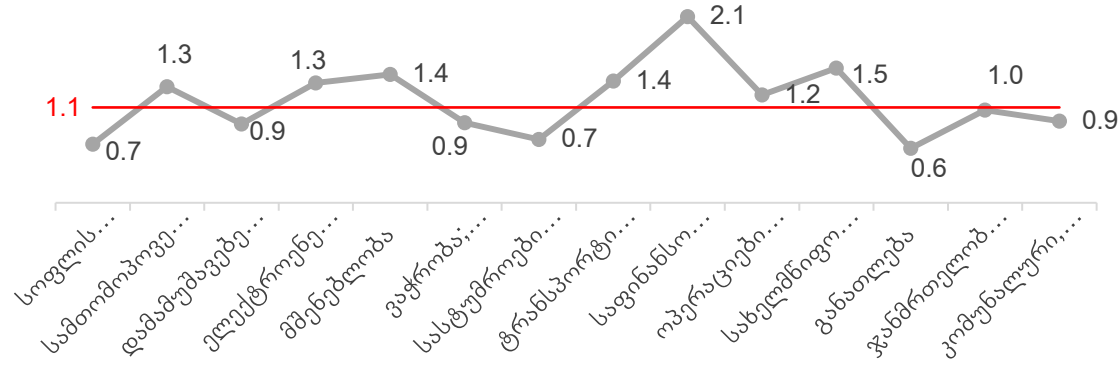
საშუალო თვიური ხელფასი არის დასაბეგრი ხელფასი, შესაბამისად, გადასახადებით დაბეგვრის შემდეგ, ხელზე ასაღები საშუალო თვიური ხელფასი იქნება 150 ლარი (188 ლარს - 188 ლარი x 20% საშემოსავლო გადასახადი). 150 ლარი თითქმის უდრის საშუალო მომხმარებლის თვიურ საარსებო

მინიმუმს, თუმცა ხანდაზმულობის პენსიაზე, ასევე შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმზე დაბალია. მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ განსხვავებები საქმიანობების სახეებშიც. თუ მოხდება მინიმალური ხელფასის დადგენა საქმიანობის სახეების შესაბამისად, 20% მაინც მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები იქნება განათლების, სოფლის მეურნეობის, სასტუმროებისა და რესტორნების, და ზოგიერთ სხვა დარგში. თუმცა, თუ მინიმალურ ხელფასად განისაზღვრება ყველა ეკონომიკური საქმიანობის საშუალო ხელფასის 20%, ეკონომიკური საქმიანობის მიუხედავად, დასაქმებულის მინიმალური ხელფასი არ იქნება საარსებო მინიმუმზე დაბალი. ფაქტობრივად, ეს ყველაზე ხელსაყრელი იქნება დაბალანაზღაურებად ეკონომიკურ საქმიანობებში დასაქმებული პირებისათვის: განათლების დარგში ახალი მინიმალური ხელფასი იქნება საშუალო ხელფასის 35%, სოფლის მეურნეობაში - 32%, სასტუმროებისა და რესტორნების დარგში კი - 30%.

დიაგრამა #7. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 20% საქმიანობის სახეების მიხედვით (ლარი, 2016 წ.)



დიაგრამა #8. საშუალო საათობრივი ნომინალური ხელფასის 20% საქმიანობის სახეების მიხედვით (ლარი, 2016წ.)



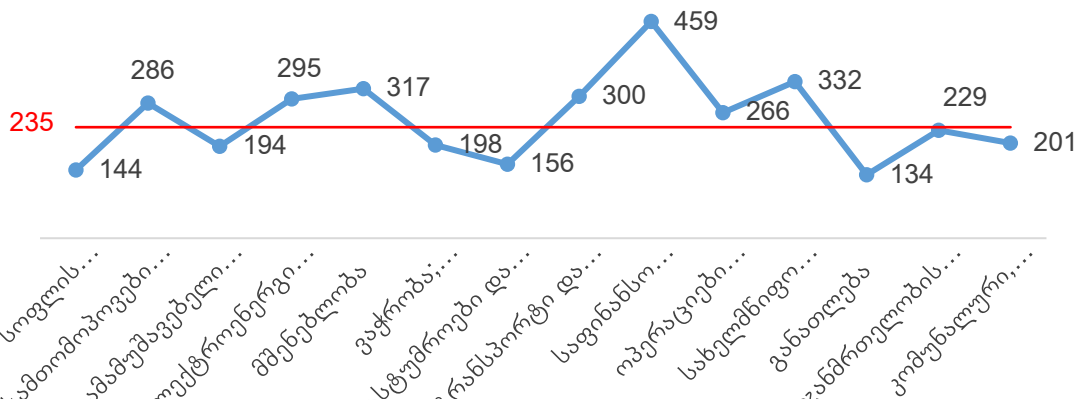
11. ვივარაუდებთ თვეში საშუალოდ 176 სამუშაო საათს

**მეორე სცენარი : 25%-მდე ზრდა**

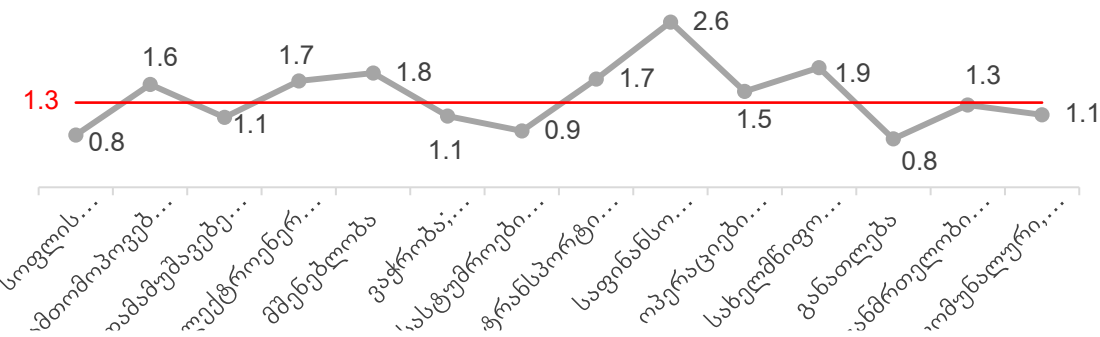
მინიმალური ხელფასის საშუალო თვიური ხელფასის 25%-მდე ზრდის შემთხვევაში, თვიური მინიმალური ხელფასი იქნება 235 ლარი, საათობრივი ხელფასი კი – 1,3 ლარი. სხვადასხვა ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით, საშუალო ხელფასის 25% კვლავ ორივე ინდიკატორზე დაბალია, განსაკუთრებით განათლების (134 ლარი თვიური, 0,8 ლარი საათობრივი), სოფლის მეურნეობის (144 ლარი თვიური, 0,8 ლარი საათობრივი), და სასტუმროებისა და რესტორნების (156 ლარი თვიური, 0,9 ლარი საათობრივი) დარგებში (დიაგრამები 9 და 10).

მეორე ვარიანტის შემთხვევაში, წმინდა მინიმალური თვიური ხელფასი ოდნავ მაღალია – 188 ლარი (235 ლარს - 235 ლარი x 20% საშემოსავლო გადასახადი). ეს მაჩვენებელი პენსიაზე (180 ლარი), ასევე შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმზე (174 ლარი) მაღალია. ამ შემთხვევაში, კვლავ გადასახადის გადახდის შემდეგ, სამეკონომიკურ საქმიანობაში (განათლება, სოფლის მეურნეობა, სასტუმროები და რესტორნები) გამოდის საარსებო მინიმუმზე ნაკლები, ხოლო თუ ავიღებთ ყველა ეკონომიკური საქმიანობის საშუალო ხელფასის 25%-ს, ახალი მინიმალური ხელფასი იქნება საშუალო ხელფასის 43,9% განათლების, 40,5% – სოფლის მეურნეობის, და 37,6% – სასტუმროების და რესტორნების დარგში.

დიაგრამა #9. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 25% (2016 წ., ლარი)



დიაგრამა #10. საშუალო საათობრივი ნომინალური ხელფასის 25%, (2016 წ., ლარი)

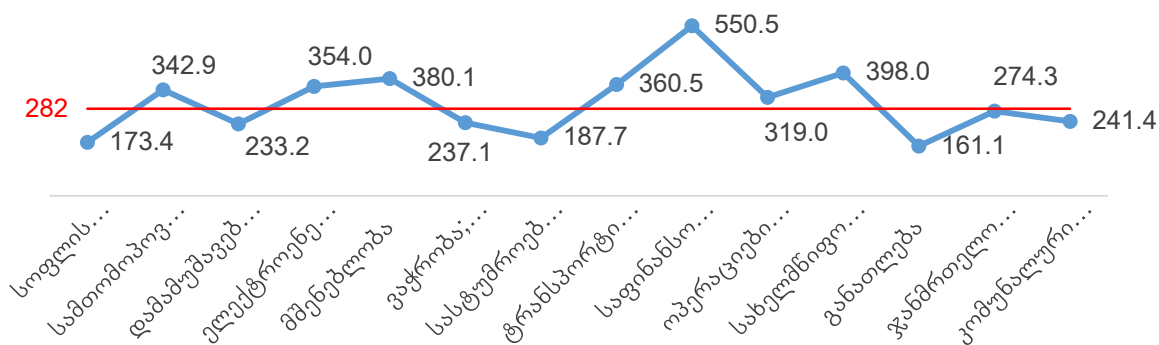


**მესამე ვარიანტი 30%**

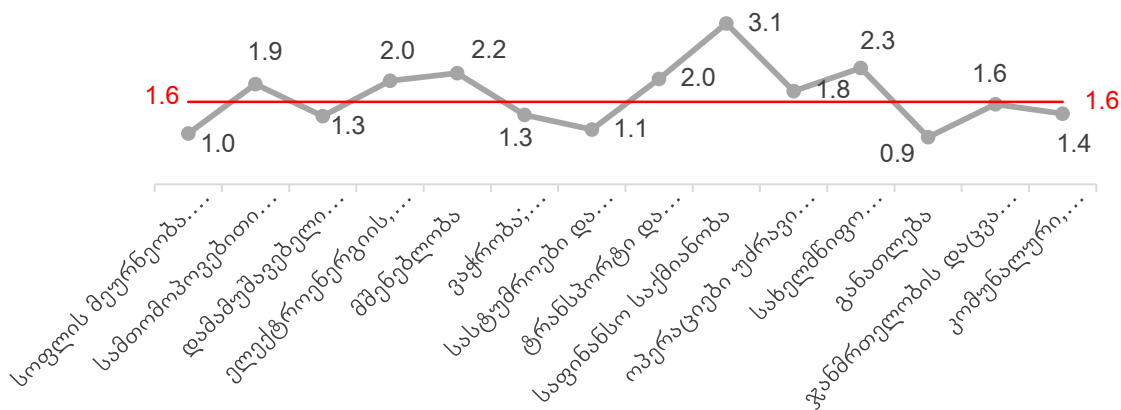
თუ მინიმალური ხელფასის გაიზრდება ამჟამად არსებული ხელფასის 30%-მდე, ახალი თვიური ხელფასი გახდება 282 ლარი ან 1,6 ლარი საათობრივი. სხვადასხვა საქმიანობის მიხედვით საშუალო ხელფასის 30% ორივე ინდიკატორზე დაბალია, განსაკუთრებით განათლების (161 ლარი თვიური, 0,9 ლარი საათობრივი), სოფლის მეურნეობის (173,4 ლარი თვიური, 1 ლარი საათობრივი), და სასტუმროების და რესტორნების (187,7 ლარი თვიური, 1,1 ლარი საათობრივი) დარგებში (დიაგრამები 11 და 12).

მესამე ვარიანტში მინიმალური ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის გადახდის და შემდეგ 225,6 ლარს შეადგენს (282 ლარს-282 ლარი x 20% საშემოსავლო გადასახადი). ეს თანხა მაღალია როგორც პენსიაზე (180 ლარი), ისე შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმზე. სხვადასხვა ეკონომიკური საქმიანობისათვის გამოთვლის შემთხვევაში, განათლებისა და სოფლის მეურნეობის დარგში საშუალო ხელფასის 30% მაინც ვერ უტოლდება საარსებო მინიმუმს.

დიაგრამა #11. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 30% (2016 წ., ლარი)



დიაგრამა #12. საშუალო ნომინალური საათობრივი ხელფასის 30% (2016 წ., ლარი)



თუ ყველა ვარიანტს ერთად გავანალიზებთ, შედეგად მივიღებთ, რომ თვიური ხელფასის გაზრდა ზოგადი საშუალო ხელფასის საფუძველზე მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს დაბალანაზღაურებადი ეკონომიკური საქმიანობების კატეგორიებზე (დიაგრამა # 13). მაგ., თუ თვიური ხელფასი გაიზრდება

ყველა ეკონომიკური საქმიანობის საშუალო ხელფასის 20%-მდე, თვიური ხელფასი იქნება ამჟამინდელი თვიური საშუალო ხელფასის 35% განათლების დარგში, და იგი გაიზრდება 44%-მდე და 53%-მდე მეორე (25%) და მესამე (30%) ვარიანტების შემთხვევაში, შესაბამისად.

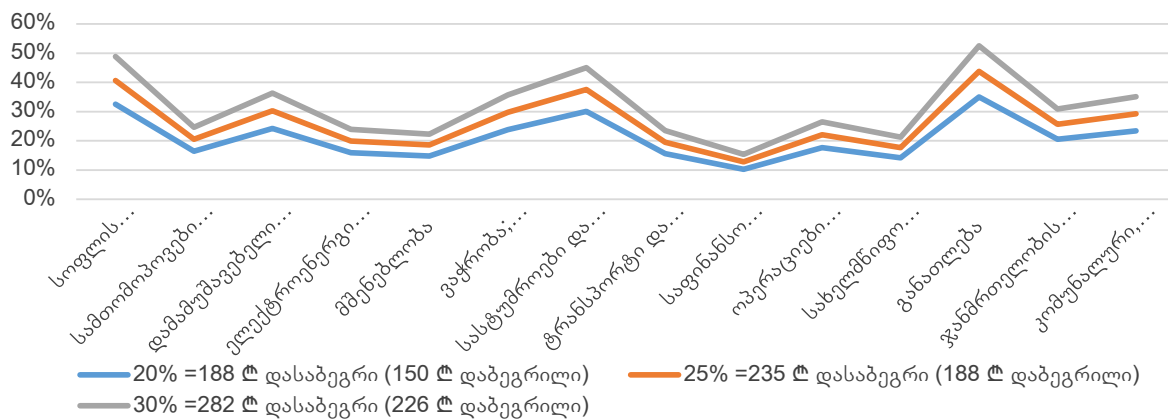
■ თბილისი

ყველა ინდექსი გამოთვლილია საშუალოს საფუძველზე და არ არის გამოკლებული არასრულ განაკვეთზე დასაქმების მონაცემები, რის გამოც შესაძლებელია გადაჭარბებულად გაიზარდა საშუალო ხელფასების შემცირების მოდელი და ახალი მინიმალური ხელფასის პროცენტული წილის ზრდა დაბალანაზღაურებადი ეკონომიკური საქმიანობებისათვის. თუმცა ფაქტია, რომ ამ ინდიკატორების მეშვეობით გამოიკვეთება ეკონომიკის დარგები, რომლებზეც უფრო მეტი ალბათობით მოხდება გავლენა. თვიური

ხელფასის გაზრდას აშკარად უფრო მეტად დადებითი შედეგი ექნება იმ პირებზე, ვინც დაბალანაზღაურებად ეკონომიკურ დარგებშია დასაქმებული და ყველაზე დაბალი ხელფასი აქვთ.

თუ შემდგომ გავანალიზებთ საშუალო თვიური ხელფასის 20%, 25% და 30%-ს სახელმწიფო და არასახელმწიფო სექტორებისათვის, შედეგად მივიღებთ, რომ სახელმწიფო სექტორში ხელფასები საშუალოდ უფრო დაბალია, არასახელმწიფო სექტორში კი ოდნავ მაღალია.

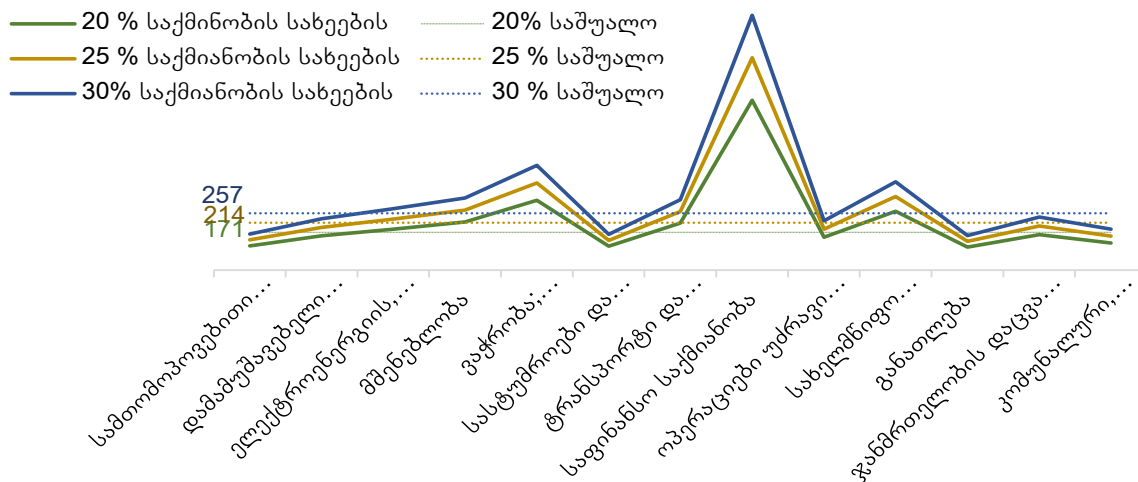
დიაგრამა #13. მინიმალური ხელფასის ზრდის სხვადასხვა ვარიანტების მიხედვით საშუალო თვიური ხელფასის პროცენტული წილი, ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით



**სახელმწიფო სექტორში**, საშუალო ხელფასის 20%, 25% და 30% ოდნავ დაბალია, თვიური 171 ლარი, 214 ლარი, და 257 ლარი, შესაბამისად. კვლავინდებურად დაბალია განათლების (104 ლარი, 130 ლარი, 156 ლარი ყოველთვიური) და სასტუმროების და რესტორნების (108 ლარი,

135 ლარი, 162 ლარი ყოველთვიური) დარგების მაჩვენებლები, სამთომომპოვებელ დარგში ოდნავ დაბალია, ვიდრე ორივე სექტორის მაჩვენებელი ერთად აღებული (109 ლარი, 136 ლარი, 163 ლარი თვიური).

დიაგრამა #14. სახელმწიფო სექტორში თვიური საშუალო ხელფასის 20%, 25% და 30% (2016 წ. ლარი)





■ თბილისი

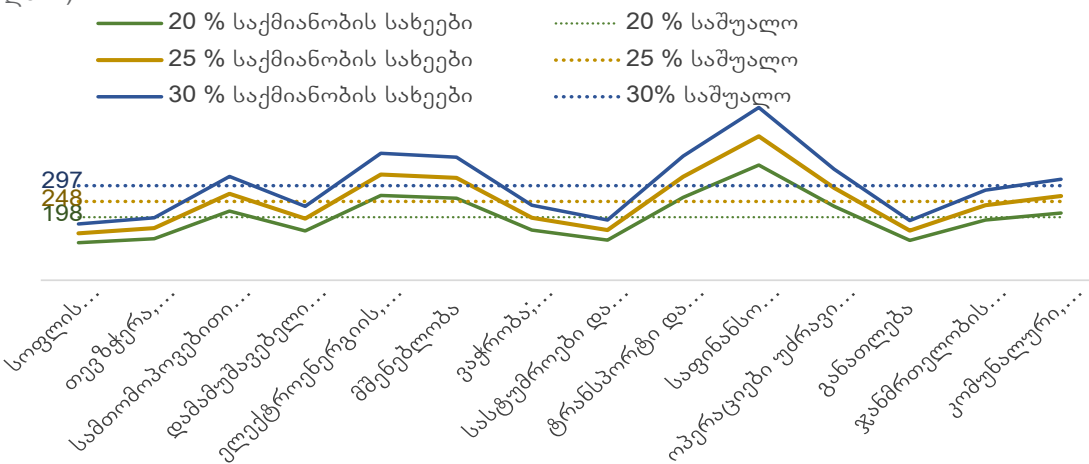
რაც შეეხება არასახელმწიფო სექტორს, ხელფასები ოდნავ მაღალია, შესაბამისად, ოდნავ მაღალია საშუალო ხელფასის 20%: 198 ლარი თვიური და 1.1 ლარი საათობრივი. განათლების (125 ლარი თვიური, 0.7 ლარი საათობრივი), სასტუმროების და რესტორნების დარგების ინდიკატორები (126 ლარი თვიური, 0.7 ლარი საათობრივი) საშუალო მაჩვენებლებზე დაბალია, თუმცა სახელმწიფო სექტორთან შედარებით ოდნავ მაღალია.

თუ ყურადღებით დავაკვირდებით ინდიკატორს, საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 20% ორივე სექტორისათვის 188 ლარს უახლოვდება (171 ლარი სახელმწიფო, 198 ლარი არასახელმწიფო სექტორებისათვის), თუმცა მინიმალურის ქვედა ზღვარი 107 ლარიდან იწყება (განათლება სახელმწიფო სექტორში) და უტოლდება მაქსიმუმ 767 ლარს (სახელმწიფო სექტორში საფინანსო საქმიანობა). საათობრივი ხელფასის მიხედვით შესაბამისი მაჩვენებელი საშუალოდ 1,1 -ს შეადგენს (1 ლარი სახელმწიფო სექტორში, 1,1 ლარი არასახელმწიფო სექტორში), სხვადასხვა

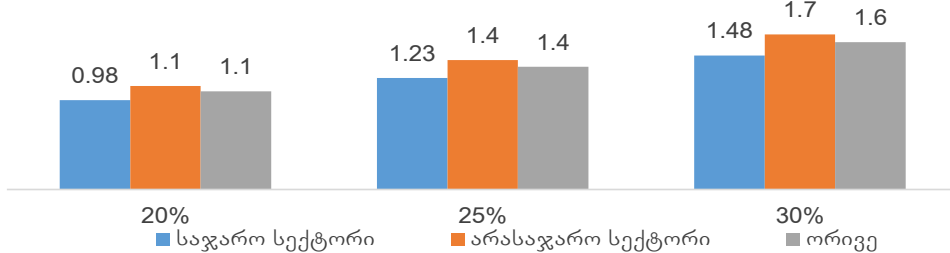
ეკონომიკური საქმიანობის შემთხვევაში მინიმუმ 0,6 ლარს შეადგენდა (განათლება სახელმწიფო სექტორში), მაქსიმუმი კი – 4,4 ლარი.

ყველაზე დაბალი ხელფასი, როგორც მოსალოდნელი იყო, არის განათლების, და სასტუმროების და რესტორნების, სოფლის მეურნეობის, თევზჭერის საქმიანობის სახეობებში. ხელფასი საშუალო ხელფასს უახლოვდება მრეწველობის, სამთომომპოვებელ საქმიანობის (სახელმწიფო სექტორის გარდა, სადაც იგი ძალიან დაბალია), ვაჭრობის, ჯანდაცვის და სოციალური მუშაობის, და სხვა საზოგადოებრივი მომსახურების საქმიანობის სახეობებში (გარდა საჯარო სექტორისა, ვინაიდან აქ მაჩვენებელი საშუალოზე მნიშვნელოვნად დაბალი იყო). აღნიშნული მაჩვენებელი საშუალოზე მაღალია შემდეგი საქმიანობების სახეობებისთვის: საფინანსო საქმიანობა; სახელმწიფო მართვა; ტრანსპორტი და კომუნიკაცია; უძრავი ქონება; ელექტროენერჯის, ბუნებრივი აირის და წყლის წარმოება და განაწილება.

დიაგრამა #15. არასახელმწიფო სექტორში საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 20%, 25% და 30% (2016 წ., ლარი)



დიაგრამა #16. დარგების მიხედვით საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 20%, 25% და 30% (2016 წ., ლარი)



■ თბილისი

**უმუშევრობა და ახალგაზრდების დასაქმება**

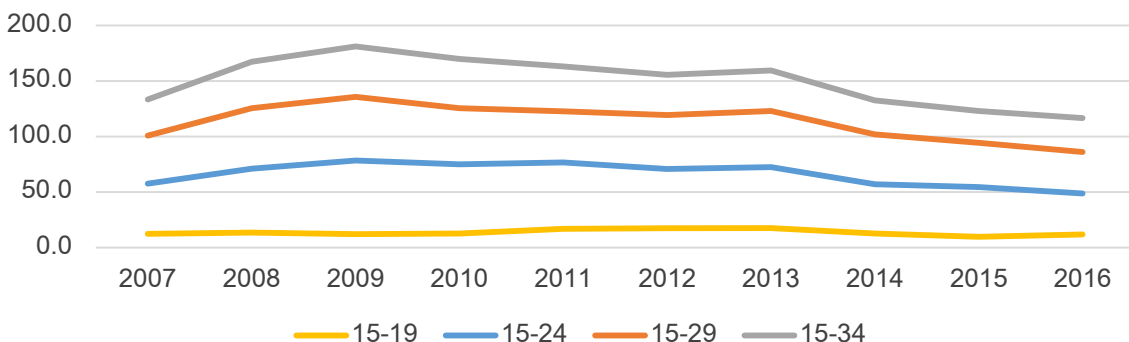
საერთაშორისო პრაქტიკის მიხედვით, ახალგაზრდების უმუშევრობის მაღალი დონის უარყოფითი შედეგების თავიდან აცილებისათვის, ზოგიერთ ქვეყანაში ახალგაზრდებისათვის მინიმალური ხელფასის განსხვავებული პოლიტიკა იქმნება. ახალგაზრდები, როგორც წესი, წარმოადგენენ ნაკლებ გამოცდილ, დაბალკვალიფიციურ მუშახელს, უფრო მეტად არიან ჩართული სწავლაში, გააჩნიათ ნაკლები უნარ-ჩვევები, და ა.შ. ამდენად, ფაქტია, რომ შედარებით უფროსი ასაკის დასაქმებულ პირთა შრომის ნაყოფიერება გაცილებით მაღალია. შესაბამისად, დამსაქმებლებს სურთ შეამცირონ ხარჯები მუშახელზე, ძირითადად ეძებენ

შედარებით უფროსი ასაკის თანამშრომლებს. ახალგაზრდების უმუშევრობის შემცირების სტიმულირებისათვის, ზოგიერთი ქვეყანა მათთვის ადგენს მინიმალური ხელფასის უფრო დაბალ ქვედა ზღვარს. განვიხილოთ საქართველოში ახალგაზრდების უმუშევრობის, ასევე დასაქმების ოფიციალური სტატისტიკა.

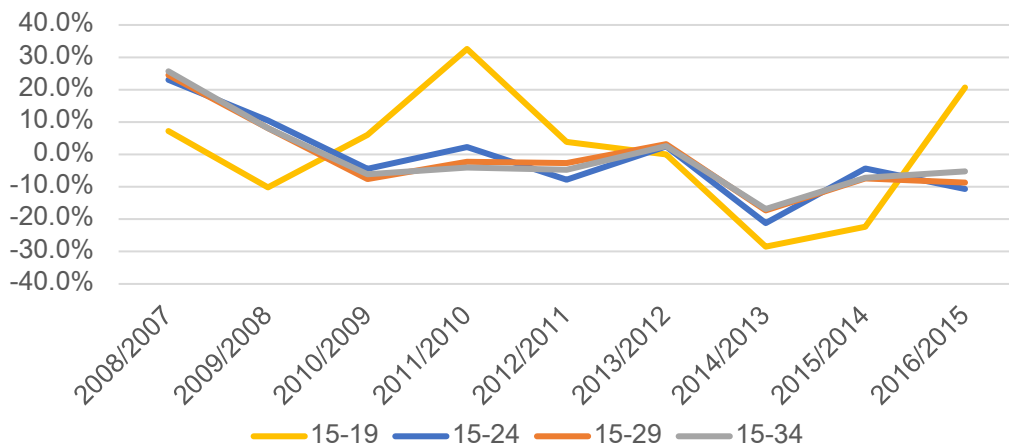
**ახალგაზრდების უმუშევრობა**

ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით, ახალგაზრდების უმუშევრობა მცირდება. აბსოლუტური მონაცემებით, ასევე მთლიანი უმუშევრობის ასაკობრივი სტრუქტურის მიხედვით, ფიქსირდება დადებითი ტენდენცია (დიაგრამები # 17 და 18).

დიაგრამა # 17. 35 წლამდე ასაკის უმუშევარი პირების განაწილება, 2007-2016 წწ



დიაგრამა # 18. 35 წლამდე ასაკის უმუშევარი პირების რიცხოვნობის ცვლილება წლიდან წლამდე



■ თბილისი

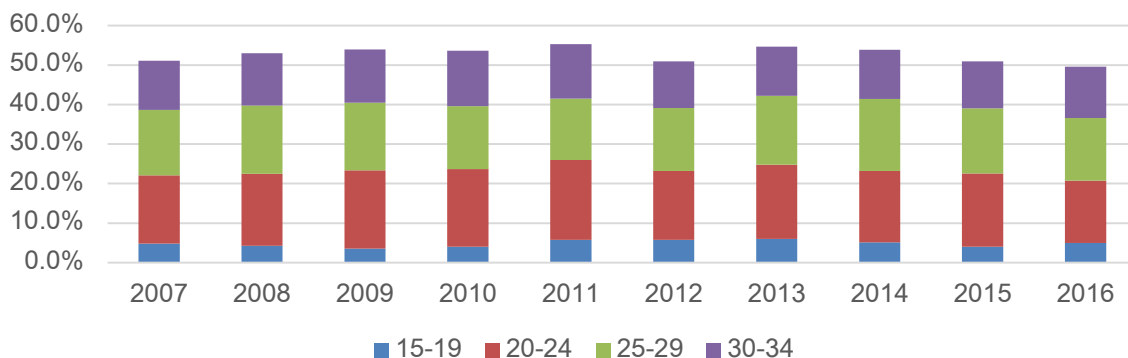
უმუშევრობა 35 წლამდე ასაკის პირებში უმუშევარი პირების მთლიანი ასაკობრივ სტრუქტურის დაახლოებით 50%-ია და მნიშვნელოვანია, რომ ეს მაჩვენებელი კვლავ მცირდება (დიაგრამები # 19 და # 20).

განათლებაში, პროფესიულ სასწავლებლებში, სამხედრო სამსახურში. ამდენად, ძალიან მწირია მათი უნარ-ჩვევები დასაქმებისათვის, მათ შეიძლება იოლად დაკარგონ სამსახური, და როგორც საქართველოში ხშირად ხდება, ისინი ჯერ ისევ მშობლებთან ცხოვრობენ და მათ ფინანსურად უზრუნველყოფენ უფროსი ასაკის ოჯახის წევრები.

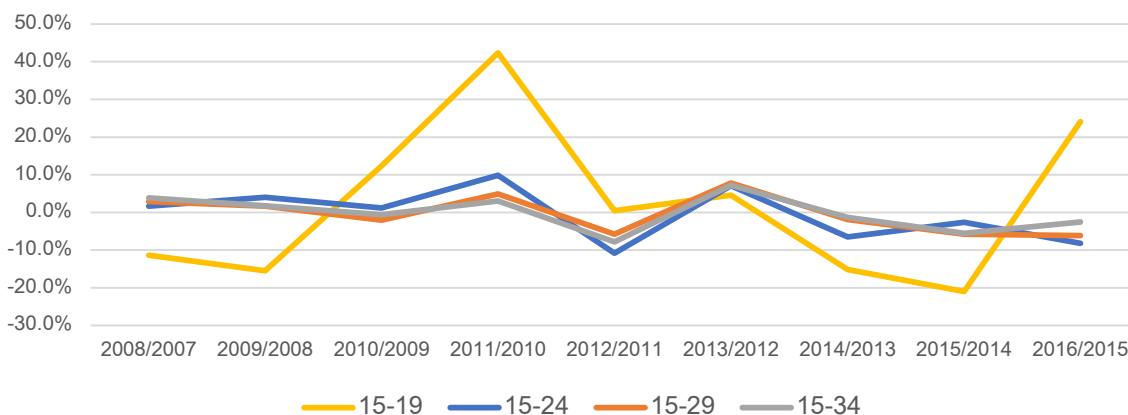
ახალგაზრდების უმუშევრობის მონაცემებში, ოდნავ განსხვავებული ტენდენციაა მხოლოდ 15-19 წლის ასაკობრივ კატეგორიაში; რაც მოსალოდნელი იყო. როგორც ყოველთვის, ამ ასაკობრივ ჯგუფში პირების უმეტესობ სკოლაში სწავლობს (18 წლამდე) ან უმაღლეს სასწავლებელში (პროფესიულ სასწავლებლებში) აბარებს, შედეგად მათი უმუშევრობის ქცევაზე დიდ გავლენას ახდენს მათი გადასვლა სკოლიდან უმაღლეს

*უმუშევრობის ფაქტორების ანალიზი (35 წლამდე ასაკის პირების) გვიჩვენებს, რომ უმუშევრობა არ არის მაღალი ახალგაზრდებში, სხვა ასაკობრივ ჯგუფებთან შედარებით. ამას გარდა, მაჩვენებელს ახასიათებს შემცირების ძლიერი და სტაბილური ტენდენცია.*

დიაგრამა # 19. 35 წლამდე ასაკის უმუშევარი პირების პროცენტული წილი ყველა ასაკის უმუშევარი პირების მიმართ



დიაგრამა # 20. 35 წლამდე ასაკის უმუშევარი პირების პროცენტული წილის ცვლილება მთლიანი უმუშევრობის მიმართ

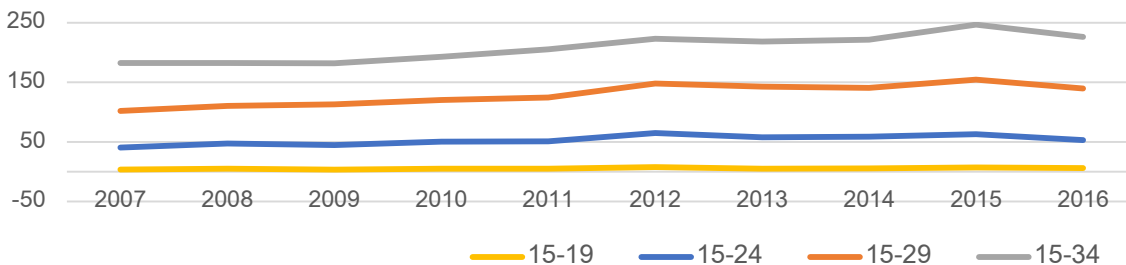


■ თბილისი

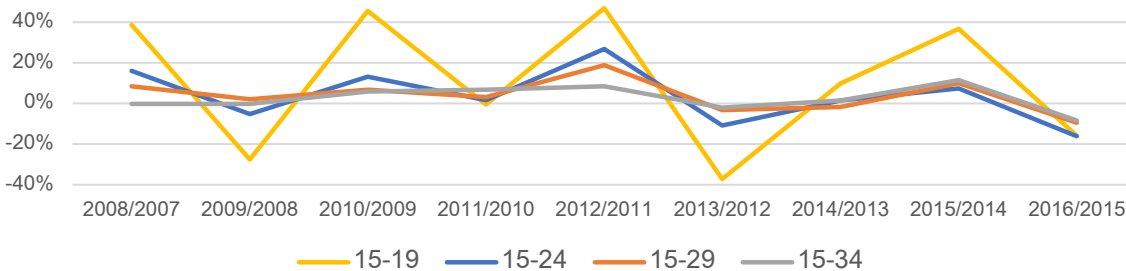
ახალგაზრდების დასაქმება

ახალგაზრდების დასაქმების აბსოლუტური მაჩვენებელი წელი ტემპით იზრდება; მხოლოდ გასულ წელს დაფიქსირდა მისი მცირედით კლება (დიაგრამა # 21 და # 22).

დიაგრამა # 21. დასაქმებული პირები, 35 წლამდე ასაკის (ათასი)

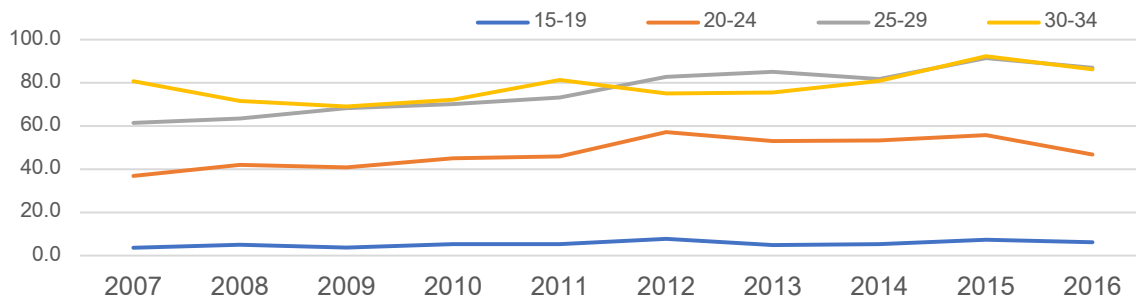


დიაგრამა # 22. 35 წლამდე ასაკის დასაქმებული პირების პროცენტული ცვლილება



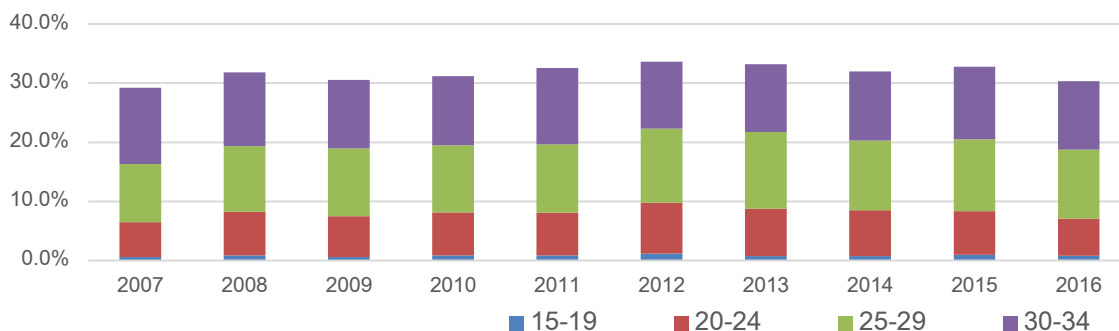
თუ დავაკვირდებით ახალგაზრდების დასაქმების აბსოლუტურ მონაცემებს, ვიხილავთ დადებით ცვლილებას ტენდენციას (დიაგრამა # 23.1). ამას გარდა, ახალგაზრდების (35 წლამდე) დასაქმების მაჩვენებელი დასაქმების მთლიანი მაჩვენებლის დაახლოებით 30%-ს შეადგენს (დიაგრამები # 23.2 და 24).

დიაგრამა # 23.1 35 წლამდე ასაკის დასაქმებული პირების შეფარდება ყველა ჯგუფის მიხედვით დასაქმებულთან

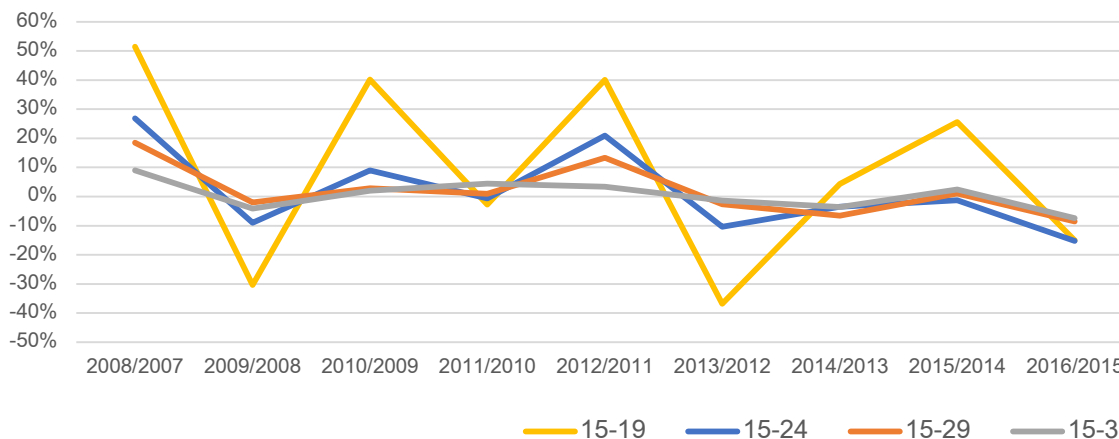


■ თბილისი

დიაგრამა # 23.2 35 წლამდე ასაკის დასაქმებული პირები ყველა დასაქმებულის მიმართ



დიაგრამა # 24. 35 წლამდე ასაკის დასაქმებული პირების პროცენტული ცვლილება ყველა ასაკის დასაქმებულ პირთა მიმართ



აღსანიშნავია, რომ ახალგაზრდების დასაქმების მაჩვენებელი იზრდება, თუმცა იგი არ არის ძალიან მაღალი.

მომსახურებისა და მრეწველობის დარგებში ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის საფუძველზე, შრომის ბაზარი სწრაფად იცვლება, სამუშაო პროცესებში იზრდება ავტომატიზაცია და ციფრული მოწყობილობების გამოყენება; ამ სფეროებში ახალგაზრდები უფრო იოლად პოულობენ სამსახურს, ისინი უკეთ ფლობენ კომპიუტერულ ტექნოლოგიებს, ხოლო შედარებით უფროსი ასაკის თაობებს არ გააჩნიათ საკმარისი უნარჩვევები უახლეს ტექნოლოგიების გამოყენების კუთხით. ამას გარდა, ახალგაზრდების დასაქმების ხელშესაწყობად განსხვავებული მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის დანერგვის შედეგად შესაძლოა მოხდეს დისკრიმინაცია ასაკის ნიშნით და შეიქმნას უფროსი ასაკის დაბალკვალიფიციური

მუშახელის დასაქმების პრობლემა. რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ნაკლები განათლების მქონე, დაბალკვალიფიციური შედარებით უფროსი ასაკის თაობის წარმომადგენელთა უკმაყოფილება. ამასთან, შესაძლოა ახალგაზრდებმა განაცხადონ, რომ ამ პოლიტიკის საფუძველზე ახალგაზრდები იღებენ ნაკლებ ანაზღაურებას მათ მიერ შესრულებული იგივე სამუშაოსათვის, უფროსი ასაკის დასაქმებულებთან შედარებით.

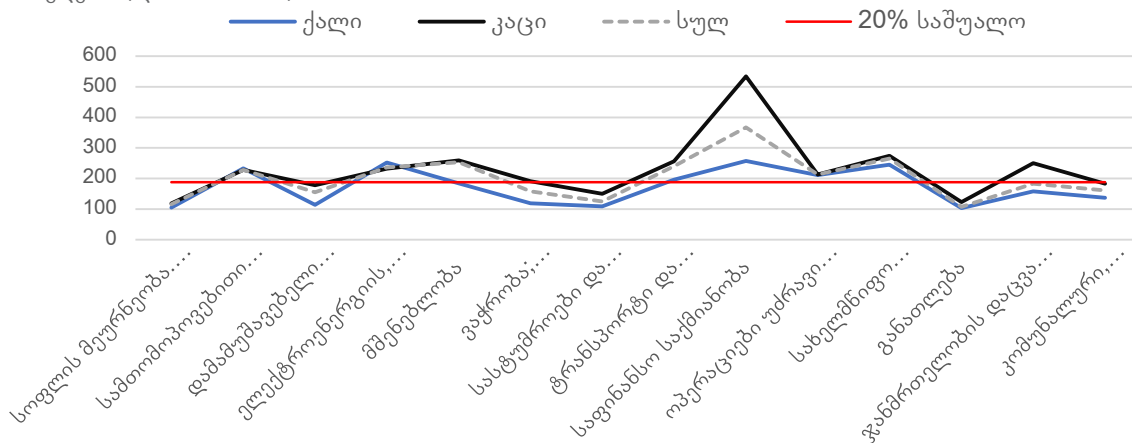
უმუშევრობის, ასევე დასაქმების ინდიკატორების საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მომავალში შესაძლებელია ახალგაზრდების მხარდასაჭერად გარკვეული ზომების მიღება, თუმცა ამქამად არ არის აუცილებელი, ვინაიდან ასეთი ჩარევის შედეგად შესაძლოა დაირღვეს შრომის ბაზარზე დასაქმების მოდელი და წარმოიქმნას ასაკის ნიშნით დისკრიმინაცია.

### გენდერული ასპექტი

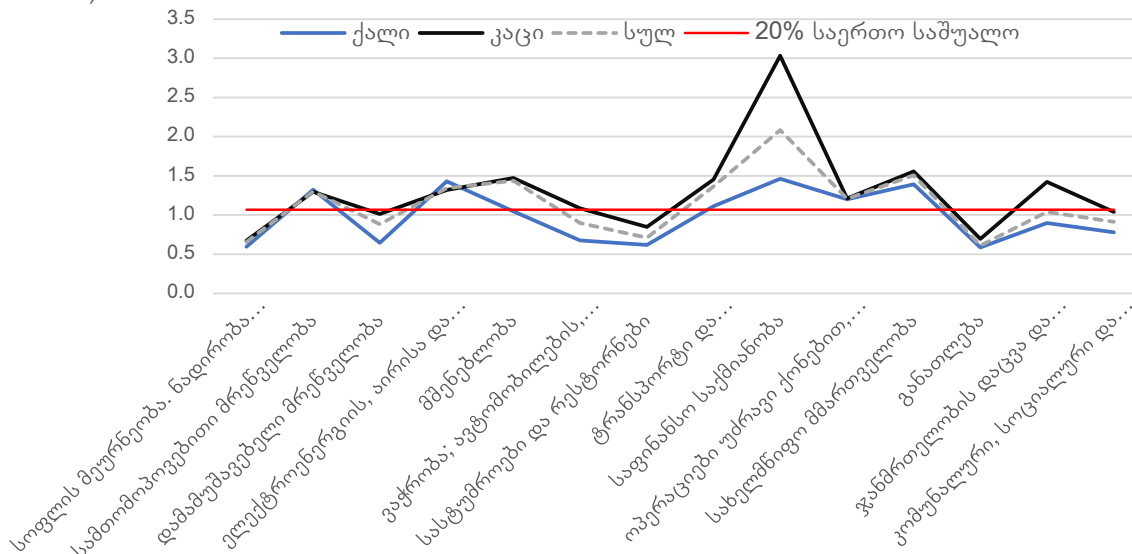
მამაკაცებისა და ქალების საშუალო თვიური ხელფასი მნიშვნელოვნად განსხვავდება. ქალების საშუალო ხელფასის 20% 146,2 ლარია, ხოლო მამაკაცების და ქალების (ერთად აღებული) საშუალო ხელფასის 20% 188 ლარია. მამაკაცების ხელფასის ქალების ხელფასთან შედარება გვიჩვენებს, რომ მამაკაცის საშუალო ხელფასის (223,3 ლარი) 20% არის ქალის საშუალო ხელფასის 31%. მინიმალური ხელფასის საშუალო თვიური ხელფასის 30%-მდე გაზრდის შემთხვევაში, ქალების მინიმალური ხელფასი 39%-მდე გაიზრდება.

მთლიანი საშუალო თვიური ხელფასის 20%, 25% ან 30%-ის ოდენობის მინიმალური ხელფასის დანერგვის შედეგად დადგინდება ხელფასის ქვედა ზღვარი (დიაგრამა #25). იგივე ტენდენცია გვხვდება საათობრივი ხელფასის მიხედვით, მაგ., 20%-მდე ზრდის სცენარის შემთხვევაში, ქალები საშუალოდ 0,8 ლარს მიიღებენ საათში, მამაკაცები კი -- 1,3 ლარს. საშუალო ხელფასის 20%-მდე გაზრდით, საათობრივი მინიმალური ხელფასი იქნება 1,1 ლარი (დიაგრამა # 26).

დიაგრამა #25. საშუალო თვიური ხელფასის 20% და განსხვავება სქესის მიხედვით ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით (ლარი, 2016 წ.)



დიაგრამა # 26. საშუალო საათობრივი ხელფასის 20% და სქესი ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით (ლარი, 2016 წ.)



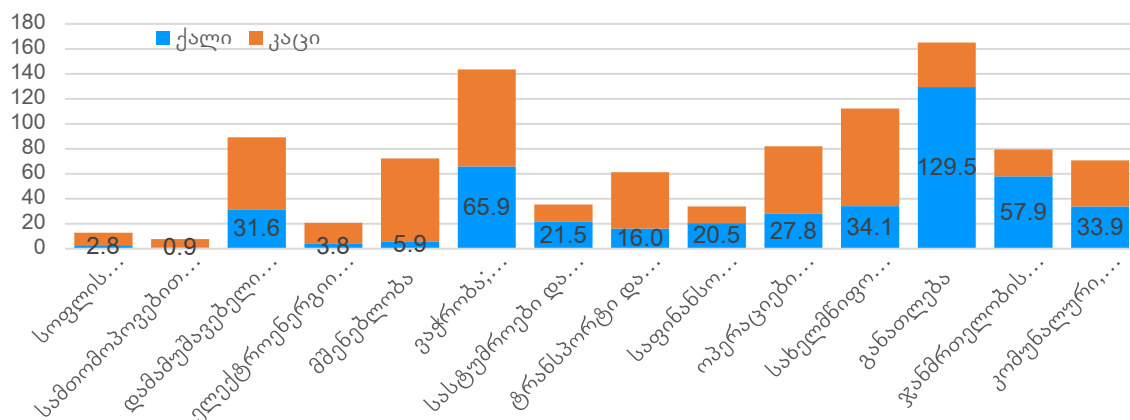
■ თბილისი

სქესის მიხედვით ხელფასი მნიშვნელოვნად განსხვავდება საფინანსო საქმიანობის, მშენებლობის, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური მუშაობის სფეროებში, საშუალო ხელფასი ორივე სქესის მიხედვით ყველა საქმიანობის სახეობების მთლიან საშუალო ხელფასზე მაღალია, გარდა ქალების ხელფასისა მშენებლობისა და ჯანდაცვის და სოციალურ საქმიანობებისა (დიაგრამა # 23 და # 24). მომსახურებაში ან მრეწველობაში, სადაც საჭიროა დაბალკვალიფიციური მუშახელი, სქესის მიხედვით დისკრიმინაცია ერთნაირი სამუშაოსათვის შეიძლება არ იყოს ხშირი, თუმცა ფაქტია, რომ ამ სამუშაო ადგილებზე ძირითადად ქალები არიან დასაქმებული და სახელფასო განაკვეთი ჩვეულებრივ დაბალია. კარგი მაგალითია განათლების და ბავშვზე ზრუნვის საქმიანობის სახეები, სადაც ისეთ თანამდებობებზე, როგორცაა მასწავლებელი, დამლაგებელი, აღმზრდელი და ა.შ. ძირითადად ქალები არიან დასაქმებული. თუ მასწავლებელი

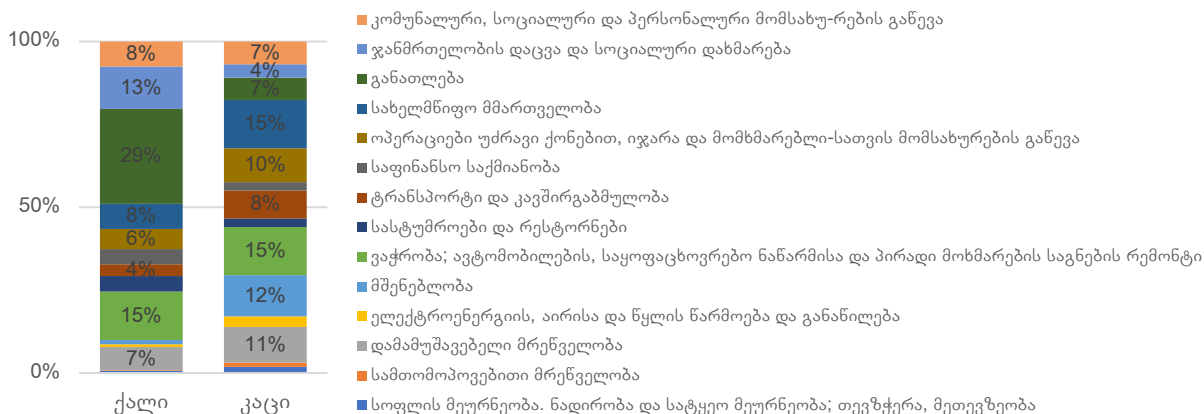
სკოლაში სრულ შტატზე მუშაობს, სპეციალური კანონი ანესრიგებს მის მინიმალურ ხელფასს, რომელიც შეადგენს 384,75 ლარს, თუმცა არასრულ განაკვეთზე მუშაობის შემთხვევაში (კვირაში 18 საათზე ნაკლები სასწავლო საათი) ხელფასი შესაძლოა იწყებოდეს 25-31 ლარიდან, მასწავლებლის გამოცდილების და განათლების დონის მიხედვით. როგორც ზევით აღინიშნა, ოფიციალურად თვიური მინიმალური ხელფასი სხვა თანამდებობებზე სკოლაში (მაგ., დამლაგებლის) შეიძლება სულ რაღაც 20 ლარი იყოს.

**განათლების დარგი ყველაზე დიდი დამსაქმებელია ეკონომიკურ საქმიანობებს შორის, სადაც დასაქმებულია 129,5 ათასი ქალი (29%), შემდეგ მოდის ვაჭრობა – 65,9 ათასი (15%) და ჯანდაცვა და სოციალური სამუშაო – 57,9 ათასი (13%). ქალების დასაქმება სხვა ეკონომიკურ საქმიანობაში 10%-ზე დაბალია (იხ. დიაგრამა # 27 და # 28).**

დიაგრამა # 27. დაქირავებით დასაქმებულთა განაწილება საქმიანობის სახეებისა და სქესის მიხედვით (ათასი, 2016 წ.)



დიაგრამა # 28. დასაქმებულთა სქესის შიგა წილობრივი განაწილება საქმიანობის სახეების მიხედვით (2016 წ.)

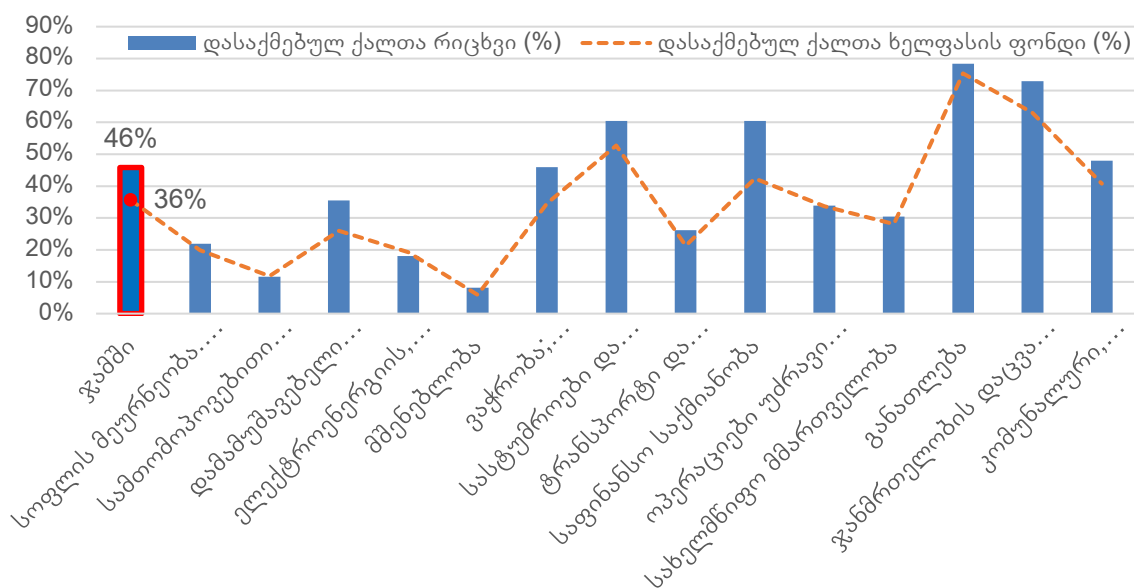


**ქალები შეადგენენ მთლიანი დასაქმებული პირების 46%-ს**, ხოლო მათი წილი სახელფასო ფონდში 36%-ია. თუ გავანალიზებთ განსხვავებებს ეკონომიკური საქმიანობის დონეზე, უმეტეს შემთხვევებში, სახელფასო ფონდში პროცენტული წილი ნაკლებია, ვიდრე ქალების დასაქმების მაჩვენებელი, სახელფასო ფონდში წილი მხოლოდ ელექტროენერჯის წარმოებისა და განაწილების დარგში (13%) იყო 1%-ით მაღალი დასაქმებული ქალების (12%) წილთან შედარებით. განათლების დარგშიც კი, სადაც ქალების დასაქმების მაჩვენებელი 78%-ია, ქალების სახელფასო ფონდი 75%-ზე ნაკლებია. ყველაზე დიდია განსხვავება

საფინანსო საქმიანობის დარგში, სადაც დასაქმებული პირების 60% ქალია, ხოლო მათი სახელფასო ფონდი მხოლოდ 42%-ია. ყველაზე დაბალი დასაქმება ქალებში გამოვლინდა მშენებლობის დარგში (8%) და ქალების სახელფასო ფონდი შეადგენს 6%-ს (დიაგრამა # 29).

*მინიმალური ხელფასის გაზრდა საშუალო თვიური ხელფასის 20%, 25% ან 30%-მდე, სავარაუდოდ, დადებითად აისახება ქალების ხელფასის ზრდაზე, არ აღმოფხვრის, თუმცა შეამცირებს სქესის ნიშნით უთანაბრობას ხელფასისა და შემოსავლების განაწილებაში.*

დიაგრამა # 29. დასაქმებულ ქალთა რიცხოვნებისა და ხელფასის ფონდის წილი საერთო მაჩვენებელში საქმიანობის სახეების მიხედვით





## ბიუჯეტის ხარჯები

### ხელფასი

ფინანსთა სამინისტროდან მიღებული ოფიციალური სტატისტიკის საფუძველზე გავანალიზეთ ინფორმაცია სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული პირების რიცხოვნობის და მათი სახელფასო ფონდების შემოსავლის სხვადასხვა დონეების მიხედვით.

ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული პირების 9,1%-მა (19 428) 2017 წლის ოქტომბერში მიიღო 190 ლარზე (საშუალო ხელფასის თითქმის 20%) ნაკლები ხელფასი, როდესაც მთლიან სახელფასო ფონდში მათი წილი იყო მხოლოდ 1,1% (2,15 მილიონი ლარი) (დიაგრამა # 30).

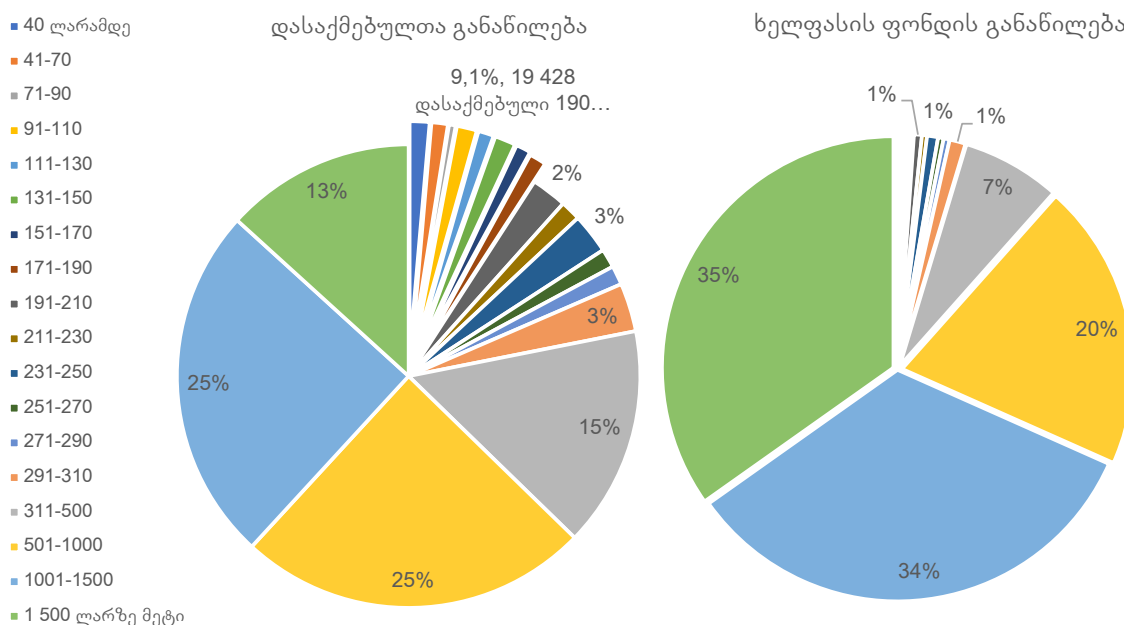
თუ გავანალიზებთ დამსაქმებლების რაოდენობას და მათ მიერ განსაზღვრულ ხელფასებს სამი კატეგორიის მიხედვით: მუნიციპალიტეტები, ავტონომიური რესპუბლიკები (ა/რ) და სახელმწიფო, ვიხილავთ, რომ 2017 წლის ოქტომბერში მუნიციპალიტეტების

კატეგორიაში 10 299 (15,1% მუნიციპალიტეტის სექტორში დასაქმებული მთლიანი რაოდენობის) პირი იღებდა 190 ლარზე ნაკლებ ხელფასს, სახელფასო ფონდი კი იყო 1,4 მილიონი ლარი (მუნიციპალიტეტის მთლიანი ფონდის 4,1%) (დიაგრამა # 31).

სახელმწიფო ბიუჯეტის კატეგორიისათვის (სამინისტროები და სამინისტროების სხვადასხვა სააგენტოები და საქვეუწყებო დაწესებულებები), იმავე პერიოდში, დასაქმებული 8 868 პირი (სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული პირების 6,4%) იღებდა 190 ლარზე ნაკლებს, სახელფასო ფონდში ჯამში 0,75 მლნ ლარის ოდენობით (მთლიანი სახელმწიფო ფონდის 0,5%).

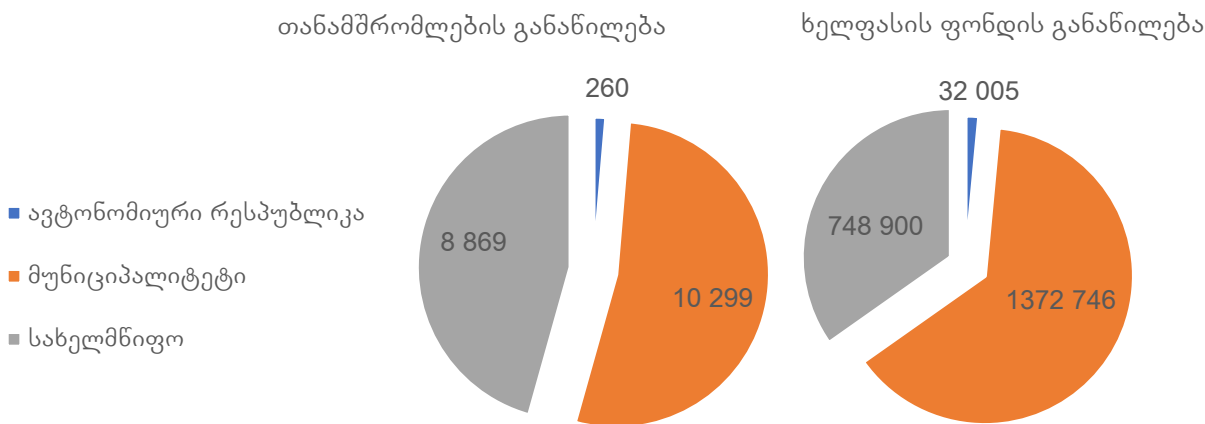
ამას გარდა, ავტონომიური რესპუბლიკის კატეგორიაში, დასაქმებული პირების რაოდენობა, რომლებიც 190 ლარზე ნაკლებ ხელფასს იღებენ, მხოლოდ 260-ია (აჭარის ა/რ-ში მთლიან დასაქმებულთა 4,8%) და მათი სახელფასო ფონდი 32 ათასი ლარია (აჭარის ა/რ-ის მთლიანი ფონდის 0,8%), შესაბამისად.

დიაგრამა # 30. სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული პირების რაოდენობა და სახელფასო ფონდი შემოსავლის სხვადასხვა დონეების მიხედვით (% , 2017 წლის ოქტომბერი)

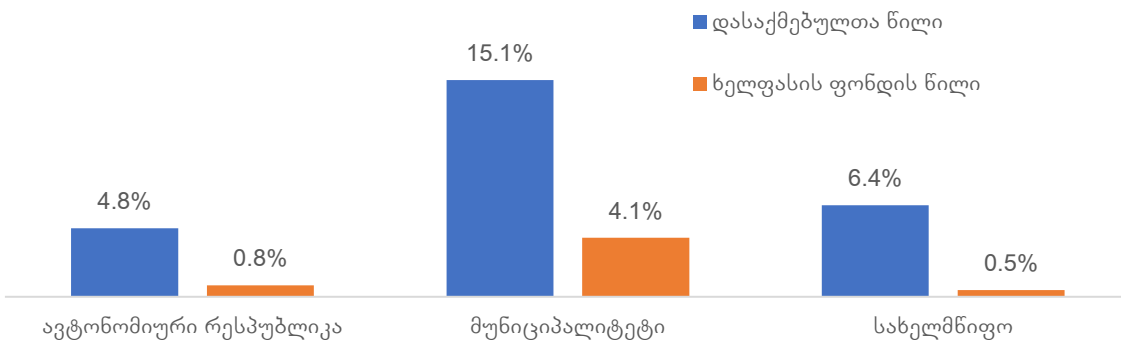


■ თბილისი

დიაგრამა # 31. სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული 190 ლარზე ნაკლებ ხელფასზე მომუშავე პირების რაოდენობა და სახელფასო ფონდი (2017 წ., ოქტ.)



დიაგრამა # 32. სახელმწიფო სექტორში 190 ლარზე ნაკლები ხელფასის მქონე თანამშრომლების პროცენტული წილი და სახელფასო ფონდში მათი წილი (2017 წ., ოქტ.)



ზემოთ მოყვანილი მონაცემებიდან ირკვევა, რომ დაბალანაზღაურებადი დასაქმებულების რიცხვი ყველაზე მაღალია მუნიციპალიტეტებში, შემდეგ კი – სახელმწიფო ბიუჯეტში. ავტონომიური რესპუბლიკების შემთხვევაში ანალოგიური მაჩვენებელი ძალიან დაბალი, უმნიშვნელოა. მონაცემების საფუძველზე, ასევე, ვვარაუდობთ, რომ მუნიციპალიტეტებში ხელფასებს შორის დიაპაზონი ნაკლებია სახელმწიფო ბიუჯეტთან შედარებით, ავტონომიური რესპუბლიკების მსგავსად.

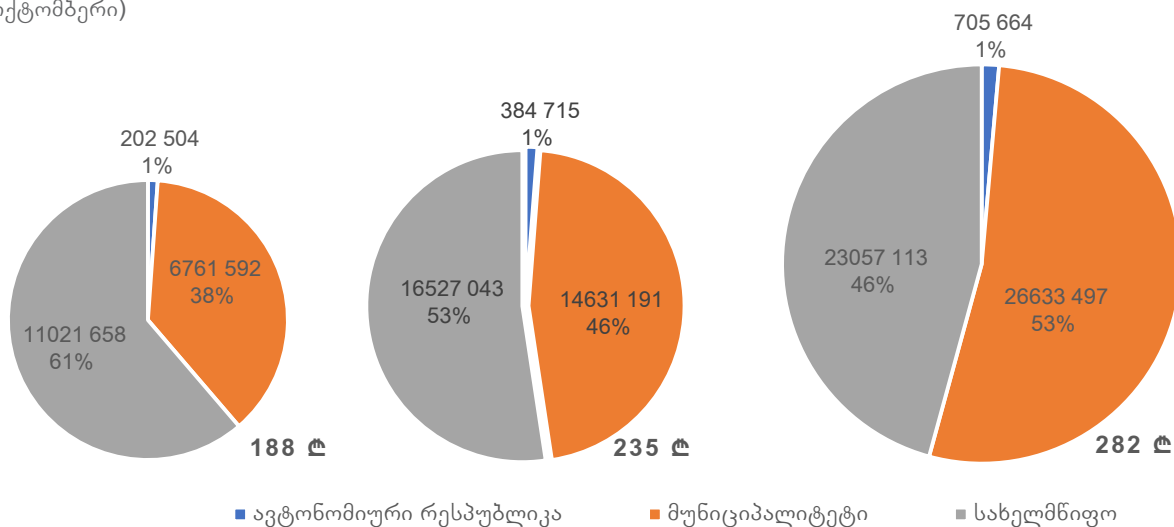
ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღების შემთხვევაში, გაიზრდება სახელმწიფო ხარჯები, თუმცა ეს ზრდა არ იქნება მნიშვნელოვანი (დიაგრამა # 33).

თუ მინიმალური ხელფასი გაიზრდება 188 ლარამდე, მაშინ ყოველთვიურად აუცილებელი იქნება მაქსიმუმ 1,5 მლნ ლარი, სადაც ზრდა უმთავრესად სახელმწიფო ბიუჯეტზე აისახება 61%-ით, მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტზე – 38%-ით, ხოლო ავტონომიური რესპუბლიკების ბიუჯეტზე – მხოლოდ 1%-ით.

მინიმალური ხელფასის 235 ლარამდე გაზრდის შემთხვევაში, ხელფასებზე განეული თვიური სახელმწიფო ხარჯები გაიზრდება 2,6 მილიონი ლარით, ზრდის დიდი წილი მოვა სახელმწიფო სექტორზე 53%, თუმცა უფრო ნაკლები, ვიდრე წინა ვარიანტში, პროცენტული წილის მიხედვით, მუნიციპალიტეტებთან შედარებით (46%), ხოლო ავტონომიური რესპუბლიკების შემთხვევაში მაჩვენებელი დარჩება იგივე, 1%.

თბილისი

დიაგრამა # 33. დამატებითი სახელფასო ფონდი ხელფასის 188 ლარამდე გაზრდისათვის (2017 წლის ოქტომბერი)



მინიმალური ხელფასის 282 ლარამდე გაზრდის შემთხვევაში, ხელფასზე განეული სახელმწიფო ხარჯები გაიზრდება მაქსიმუმ 4,2 მილიონ ლარამდე. მუნიციპალიტეტებში ეს ზრდა იქნება უფრო მაღალი, მთლიანი ზრდის 53%, სახელმწიფო ბიუჯეტის ზრდასთან შედარებით (46%).

თუ გადავწყვეტთ წლიური საბიუჯეტო სახელფასო დანახარჯის ზრდას და დავუშვებთ, რომ სხვა თვეებში სახელფასო დანახარჯები საშუალოდ ისეთივე იქნება, როგორც 2017 წლის ოქტომბერში, მაშინ დანახარჯები სამივე ვარიანტისათვის გაიზრდება 188 ლარის შემთხვევაში - 18 მილიონ ლარამდე, 235 ლარის შემთხვევაში - 31,5 მლნ. ლარამდე, ხოლო 282 ლარის შემთხვევაში 50,4 მილიონ ლარამდე.

მინიმალური ხელფასის 188 ლარამდე, 235 ლარამდე, და 282 ლარამდე (საშუალო ხელფასის 20%, 25% და 30%) გაზრდის შემთხვევაში სახელმწიფო ხარჯები გაიზრდება მთლიანი სახელფასო ფონდის 0,8%, 1,4% და 2,2%-მდე, შესაბამისად. თუმცა, ეს მაქსიმალური მაჩვენებელია და მონაცემთა ბაზიდან არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულების გამოკლებით ვიხილავთ, რომ ზრდა გაცილებით ნაკლებია. სამინისტროს მიერ მოწოდებული მონაცემებში არ არის ჩაშლა სრულგანაკვეთიანი და არასრულგანაკვეთიანი დასაქმების მიხედვით.

სამინისტროების დონეზე უფრო დეტალური ანალიზის შემთხვევაში ვიხილავთ, რომ რამდენიმე სამინისტროში აქვთ დასაქმებულებს მინიმალურ ხელფასზე (188 ლარზე) ნაკლები ხელფასი. ფინანსთა სამინისტროდან მიღებული მონაცემებიდან თვალსაჩინოა, რომ 190 ლარზე, 235 ლარზე და 290 ლარზე ნაკლები ხელფასის მქონე დასაქმებულები ძირითადად შინაგან საქმეთა სამინისტროში, თავდაცვის და განათლების სამინისტროებშია, სადაც სახელფასო ფონდები იგივე კატეგორიებისათვის ძალიან დაბალი იყო შესაბამისად (დიაგრამა # 34, 35, 36 და 37).

მართალია, უშუალოდ ამ კონკრეტული სამინისტროებიდან მიღებული მონაცემების შემდგომი ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ ის პირები, ვინც 290 ლარზე ნაკლებ ხელფასს იღებს, ძირითადად სავალდებულო სამხედრო სახელმწიფო სამსახურში (ჯარი, დაცვის პოლიცია, და ა.შ.) არიან დასაქმებული, სადაც შრომის ანაზღაურება/გასამრჯელო წარმოადგენს არა ხელფასს, არამედ დღიური ხარჯების შესაბამის ანაზღაურებას, ასევე არასრულ განაკვეთზე მომუშავე პირები განათლების დარგში (ძირითადად არასრულ შტატზე აკადემიური პერსონალი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, რომლებიც შესაძლოა შეთავსებით სხვაგანაც მუშაობენ). ამას გარდა, ზოგიერთი მონაცემიდან ირკვევა, რომ ანაზღაურება

■ თბილისი

იყო შედარებით მცირე კატეგორიებად; სამინისტროების განმარტების მიხედვით, ეს განპირობებული იყო რამდენიმე დღის მუშაობის ანაზღაურებით, ნაცვლად სრული თვისა (ახლად მიღებული თანამშრომლებისათვის, ასევე, თანამშრომლების განთავისუფლების შემთხვევაში ისინი ანაზღაურებას იღებენ მათ მიერ ნამუშევარი დღეების რაოდენობის მიხედვით.)

**ზემოთ აღნიშნული რამდენიმე კატეგორიის გამოკლების შემთხვევაში 20%-მდე ზრდის ვარიანტში (მინიმალური ხელფასი 188 ლარი) მაქსიმალური სახელმწიფო ხარჯი უტოლდება წლიურ 10 მილიონ ლარს, რაც შეადგენს სახელმწიფო სახელფასო ფონდის (2,3 მლრდ. ლარი) 0,5%-ით ზრდას, აქედან დაახლოებით 2 მილიონი ლარი ბიუჯეტში დაბრუნდება ხელფასზე დაკისრებული საშემოსავლო გადასახადის (20%) სახით.**

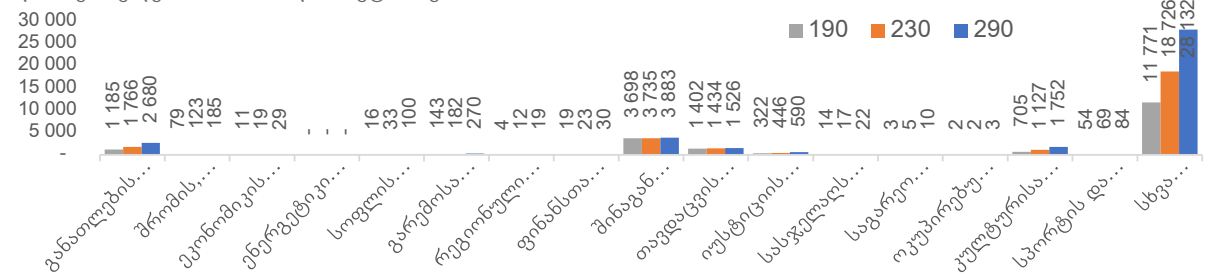
**25%-მდე ზრდის შემთხვევაში (მინიმალური ხელფასი 235 ლარი), საჭირო იქნება სახელმწიფო ხარჯვის გაზრდა მაქსიმუმ 21,5 მილიონი ლარით, წლიურად მთლიანი სახელმწიფო სახელფასო ფონდის 0,9%-ით. აქედან ბიუჯეტში დამატებითი შემოსავლის სახით, საშემოსავლო გადასახადით დაბეგვრის**

შედეგად, შევა 4,3 მილიონ ლარამდე თანხა.

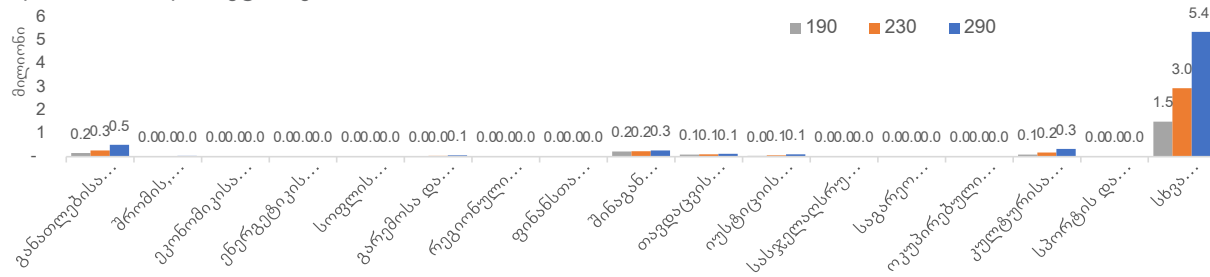
**30%-ამდე ზრდის ვარიანტის შემთხვევაში (მინიმალური ხელფასი 282 ლარი), სახელმწიფო ხარჯები გაიზრდება მაქსიმუმ 37,8 მლნ ლარით, ეს შეადგენს მთლიანი სახელმწიფო სახელფასო ფონდის წლიურ 1,6 % ზრდას. აქედან, 7,6 მილიონ ლარამდე სახელმწიფო ბიუჯეტს დაუბრუნდება საშემოსავლო გადასახადის სახით.**

მართალია, ეს მაჩვენებელი არ არის მაღალი, დაახლოებით 1%, იგი მაინც გადაჭარბებულია და ჩვენი რეალისტური გაანგარიშებით, შემცირდება, როდესაც მოხდება მუნიციპალიტეტებში და სამინისტროებში არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა მონაცემების გამოკლება. ამ ეტაპზე, გაანგარიშებისათვის გამოვიყენეთ ფინანსთა სამინისტროს მიერ მოწოდებული სტატისტიკური მონაცემები, რომლის მიხედვით შეუძლებელია გამიჯვნა სრულ განაკვეთზე და არასრულ შტატზე დასაქმებულთა მიხედვით, ამდენად, ჩავრთეთ ორივე, შესაბამისად, შეგვიძლია ვიმსჯელოთ მხოლოდ მაქსიმალურ ოდენობაზე, ხარჯვის ზედა ზღვარზე, და არა საშუალო ან მინიმალურ ზღვარზე.

დიაგრამა # 34. დასაქმებულ პირთა რაოდენობა, რომელთა თვიური ხელფასი 190 ლარზე, 230 ლარზე, და 290 ლარზე ნაკლებია (2017 წლის ოქტომბერი)

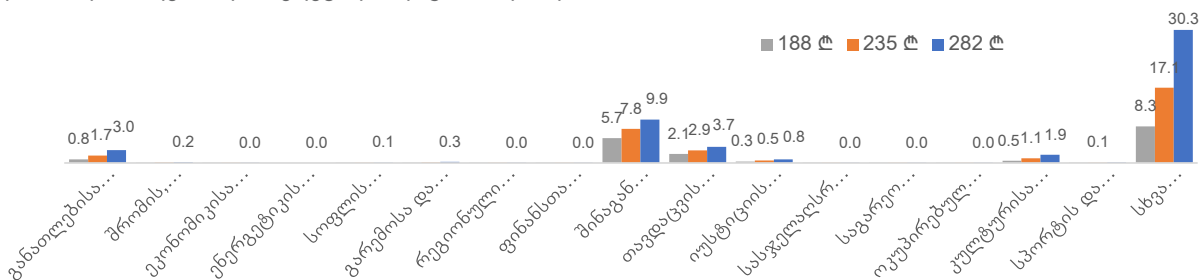


დიაგრამა # 35. 190 ლარზე, 230 ლარზე, და 290 ლარზე დაბალი ხელფასების თვიური სახელფასო ფონდი (მლნ ლარი, 2017 წლის ოქტომბერი)

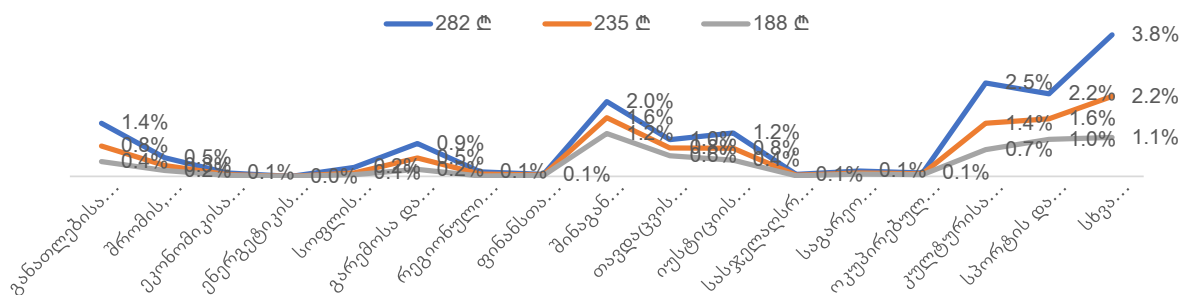


■ თბილისი

დიაგრამა # 36. ბიუჯეტის დამატებითი ხარჯების ზრდა, მინიმალური ხელფასის 188 ლარამდე, 235 ლარამდე და 282 ლარამდე ზრდის შედეგად (წლიური, მლნ. ლარი).



დიაგრამა # 37. სახელფასო ფონდის %-ული ზრდა, მინიმალური ხელფასის 288 ლარამდე, 235 ლარამდე და 282 ლარამდე ზრდის შედეგად



სოციალური შემწეობები

მინიმალური ხელფასის სოციალური ზეგავლენა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს სიღარიბის მაჩვენებლებზე. სხვა სოციალურ ფაქტორებთან ერთად, სოციალური პირობების გაუმჯობესება დაბალშემოსავლიანი თანამშრომლების სიღარიბის რისკის შემცირება, დასაქმების და სოციალური თანასწორუფლებიანობის მაჩვენებლები (Gini index<sup>12</sup>) პირდაპირ არის დაკავშირებული მინიმალურ ხელფასთან.

საზოგადოების სხვა ჯგუფებზე, რომლებიც სარგებლობენ სხვადასხვა სოციალური შემწეობით და შეღავათით, პირდაპირ არ აისახება მინიმალური ხელფასი, ვინაიდან აღნიშნული დახმარება არ განისაზღვრება ბენეფიციარების შემოსავლის, სოციალური მდგომარეობის ან დასაქმების ფაქტორების საფუძველზე (შინამეურნეობების შემწეობა კონკრეტული კატეგორიების მიხედვით;/

მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით<sup>13</sup>, საქართველოს მოსახლეობის გარკვეული ნაწილი იღებს სახელმწიფო კომპენსაციას და სახელმწიფო სასწავლო გრანტებს 2006 წლიდან. ბენეფიციარების უმრავლესობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს ყოფილი თანამშრომლები არიან).

სხვადასხვა კვლევების მიხედვით, მინიმალურ ხელფასს არ აქვს პირდაპირ გავლენა სიღარიბის მაჩვენებლებზე. ეს შეიძლება აიხსნას იმით, რომ მინიმალურმა ხელფასმა შეიძლება გავლენა მოახდინოს მხოლოდ ფორმალურ სექტორში დასაქმებულებზე და არ გააჩნია პირდაპირი გავლენა არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულ პირებზე. ამას გარდა, ვინაიდან იმ პირების (ოჯახების) რაოდენობა, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ფორმალურ სექტორში და მაინც უკიდურეს სიღარიბეში ცხოვრობენ, მცირეა, მინიმალურ ხელფასს ნაკლები გავლენა ექნება ამ სახის ოჯახებზე.

12. Gini index - აფასებს ქვეყანაში ოჯახების შემოსავლის განაწილების უთანასწორობის ხარისხს

13. საქართველოს კანონი სახელმწიფო კომპენსაციის და სახელმწიფო აკადემიური გრანტის შესახებ

როგორც ზევით აღინიშნა, მინიმალური ხელფასი პირდაპირ გავლენას ახდენს ადამიანებზე, რომლებიც ფორმალურ სექტორში არიან დასაქმებული და მაინც სიღარიბეში ცხოვრობენ (სიღარიბის ზღვარს მიღმა).

2004 წელს საქართველოს მთავრობამ მიიღო ქვეყნის სოციალური სისტემის რეფორმირების გადაწყვეტილება. რეფორმა მიზნად ისახავდა უკიდურესადღარიბიმოსახლეობის დახმარებას. სოციალურ დახმარებას მიიღებდა კატეგორია, რომელსაც მართლაც ჰქონდა სახელმწიფოს დახმარების საჭიროება. ამ მიზნით, 2005 წელს საქართველოში დაიწყო სოციალურად მონყვლადი ოჯახების რეგისტრაცია და ერთიანი მონაცემთა ბაზის შექმნა.

სოციალურად დაუცველი ოჯახების ერთიანი მონაცემთა ბაზაში რეგისტრირებული ოჯახებისა და მოსახლეობის მიხედვით, 2017 წლის ოქტომბრამდე სოციალურად მონყვლადი ოჯახების ერთიანი ბაზაში რეგისტრირებული იყო 324 886 შინამეურნეობა/ოჯახი რაც შეადგენს ქვეყანაში ოჯახების 30,5 %-ს). 131 679 ოჯახმა მიიღო საარსებო შემწეობა (რაც შეადგენს ქვეყანაში ოჯახების 12,4%-მდე) და რომელთაგან მხოლოდ 11 976 ოჯახს (სოციალურად მონყვლადი ოჯახებიდან) აქვს შემოსავალი ხელფასის სახით.

ცხრილი #2. საარსებო შემწეობის მიმღები ოჯახების განაწილება ოჯახის წევრების რაოდენობის მიხედვით

ოჯახის წევრების რაოდენობა	ოჯახების რაოდენობა	ოჯახების %
1 წევრი	27 920	21%
2 წევრი	21 480	16%
3 წევრი	19 206	15%
4 წევრი	24 172	18%
5 წევრი	18 042	14%
6 წევრი	11 467	9%
7 და მეტი წევრი	9 392	7%
<b>ჯამი:</b>	<b>131,679</b>	<b>100%</b>

წყარო: სოციალური მომსახურების სააგენტო, 2018.

მინიმალური ხელფასის სოციალურად მონყვლად ოჯახებზე ზეგავლენის შეფასებისათვის, თუ რამდენად მიეცემათ მათ სიღარიბის დაძლევის შესაძლებლობა, ჩატარდა 2017 წლის ოქტომბრის თვის მონაცემებით სოციალურად მონყვლადი ოჯახების ერთიანი მონაცემთა ბაზის ანალიზი (ხელფასის მქონე ოჯახის წევრების რაოდენობა; ოჯახის წევრების მთლიანი რაოდენობა; ხელფასის ოდენობა; თვიური თანხა, რომელიც განაპირობებს ოჯახების სიღარიბიდან გამოყვანას, და ა.შ.)

2017 წლის ოქტომბრის მონაცემებით:

საარსებო შემწეობის მისაღებად რეგისტრირებული იყო 324 866 ოჯახი (976 224 პირი) - მთლიანი მოსახლეობის ოჯახების 30,5% (მოსახლეობის 26,2%). ეს მიანიშნებს, რომ სიღარიბის სუბიექტური აღქმა<sup>14</sup> საკმაოდ მაღალია;

საარსებო შემწეობას იღებს 131 679 ოჯახი (457 540 პირი), რეგისტრირებული ოჯახების 40,5% (რეგისტრირებული მოსახლეობის 46,9%) (დიაგრამა #37);

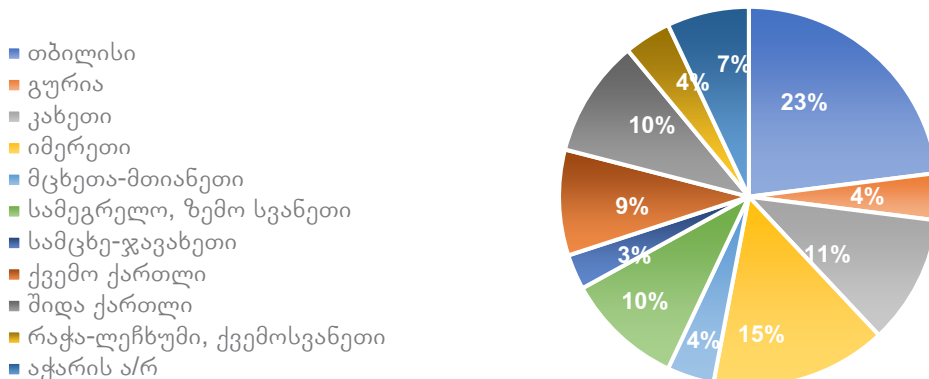
საქართველოს მოსახლეობის ოჯახების 12,4% (მოსახლეობის 12,3%) იღებს საარსებო შემწეობას;

131 679 ბენეფიციარი ოჯახიდან, ხელფასი მხოლოდ 11 976 ოჯახს უფიქსირდება (ბენეფიციარი ოჯახების 9%) (დიაგრამა #38).

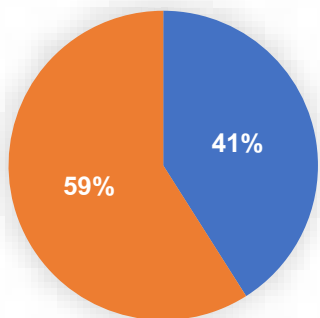
14. ოჯახი საკუთარ თავს მიიჩნევს ლატაკ ოჯახად და რეგისტრირდება საარსებო შემწეობის მისაღებად.

■ თბილისი

დიაგრამა # 38: საარსებო შემწეობის მიმღები ოჯახების განაწილება რეგიონების მიხედვით

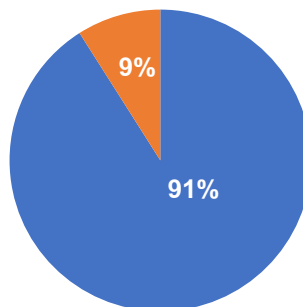


დიაგრამა # 39. მონაცემთა ბაზაში რეგისტრირებული ოჯახებიდან შემწეობის მიმღები ოჯახების წილი



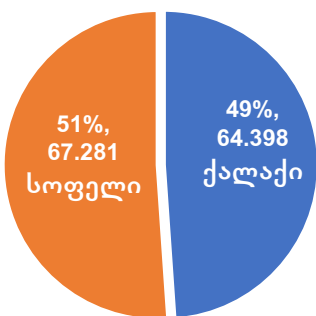
■ შემწეობას იღებს ■ შემწეობას არ იღებს

დიაგრამა # 40. შემწეობის მიმღებ ოჯახებს შორის იმ ოჯახების პროცენტული წილი, რომლებსაც უფიქსირდებათ ხელფასი



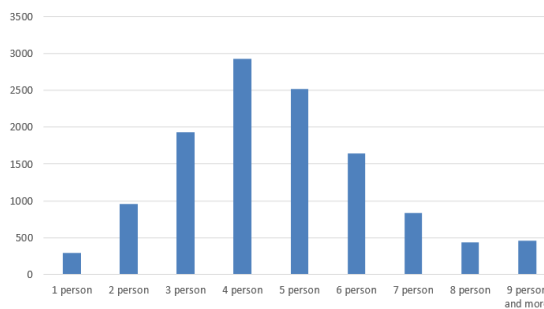
■ ხელფასი არ უფიქსირდება ■ ხელფასი უფიქსირდება

დიაგრამა # 41. შემწეობის მიმღები ოჯახების რაოდენობა



წყარო: სოციალური მომსახურების სააგენტო, 2017 წ.

დიაგრამა # 42. ხელფასის მქონე ოჯახების განაწილება ოჯახის წევრთა რაოდენობის მიხედვით



იღებს ხელფასს და ძირითადად ოჯახების ზომა არის 3-6 წევრამდე (დიაგრამა # 40):

მონაცემთა ბაზებიდან ჩანს, რომ მოცემული ოჯახების ერთიდან ექვსამდე წევრი

10 729 ოჯახში დასაქმებულია 1 წევრი (ოჯახის წევრების და ოჯახების რაოდენობა მოცემულია

■ თბილისი

ცხრილი # 3. ოჯახების რაოდენობა ოჯახის წევრების მიხედვით, რომლებმაც დააფიქსირეს რომ იღებენ ხელფასს

# დასაქმებული	ოჯახის წევრების რაოდენობა																ჯამი
	1 სული	2 სული	3 სული	4 სული	5 სული	6 სული	7 სული	8 სული	9 სული	10 სული	11 სული	12 სული	13 სული	14 სული	15 სული	17 სული	
1	291	925	1801	2680	2229	1417	711	342	153	90	53	20	10	1	4	2	10729
2		34	122	236	267	200	99	74	38	22	19	7	1	4	1		1124
3			5	8	19	18	19	13	4	13	5	2	2				108
4				2	2	4	1	2	1								12
5								1							1		2
6										1							1
სულ	291	959	1928	2926	2517	1639	830	432	196	126	77	29	13	5	6	2	11976
%	2,4	8,0	16,1	24,4	21,0	13,7	6,9	3,6	1,6	1,1	0,6	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	100

მე-2 ცხრილში):

1 124 ოჯახში მუშაობს 2 წევრი;

108 ოჯახში მუშაობს 3 წევრი;

12 ოჯახში მუშაობს 4 წევრი;

2 ოჯახში მუშაობს 5 წევრი;

1 ათსულიან ოჯახში მუშაობს 6 წევრი.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს განსაზღვრული აქვს ხელფასის ოდენობა (თვიური ხელფასის ნაწილი), რომელიც დაეხმარებოდა ოჯახს სიღარიბის დაძლევაში (ჯამი ოჯახისათვის) და 65 000 ლარის გადაჭარბებაში. რეგულაციის მიხედვით, როგორც ზევით აღინიშნა, 65 000-ზე ნაკლები ქულის მქონე ოჯახები ოჯახის თითო წევრის მიხედვით იღებენ საარსებო შემწეობას (ვრცლად იხ. „მინიმალური ხელფასი, საარსებო მინიმუმი და შესაბამისი პოლიტიკის

ცხრილი # 4. გაცემული (გადარიცხული) შემწეობა (2017 წლის ოქტომბერი, ლარი)

შემწეობის მიმღები ოჯახებისათვის გადარიცხული თანხა	ქალაქად	სოფლად
21 057 260	9 824 923	11 232 337

ინსტრუმენტების“ ნაწილი).

2017 წლის ოქტომბერში გაიცა 21 067 260 ლარის ოდენობის შემწეობა, აქედან 46,6% გაიცა ქალაქში ხოლო 53,4% სოფლად მცხოვრებ ბენეფიციარებზე.

კვლევის წინა ნაწილების ლოგიკური გაგრძელების სახით, გავანალიზეთ სამი ვარიანტი/სცენარი და ვივარაუდეთ, რომ შემწეობის მიმღები ხელფასის მქონე ოჯახების წევრებს ექნებათ:

**I. სცენარი: 188 ლარი დარიცხული (150 ლარი გადასახადების გადახდის შემდეგ) მინიმალური ხელფასი, ასევე მოხდა მისი გავლენის შეფასება (რამდენად უზრუნველყოფდა სიღარიბის დაძლევას):**

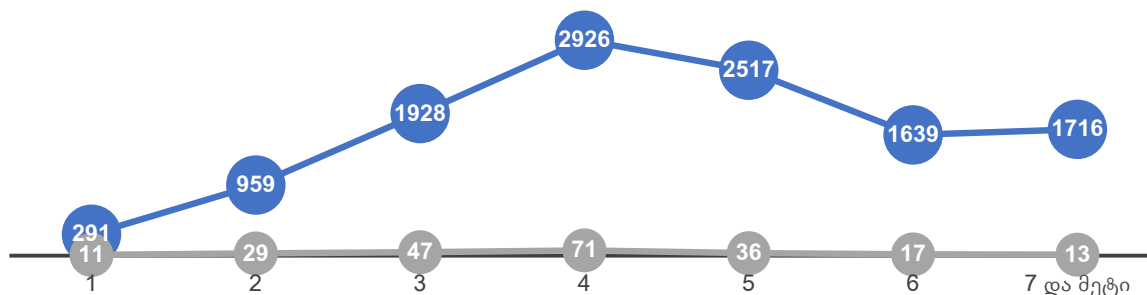
ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ: თუ ოჯახების (შემწეობის მიმღები ოჯახებიდან 11 976 ოჯახში მითითებულია ხელფასის მიღება) ყველა დასაქმებულ პირს ექნება მინიმალური ხელფასი 188 ლარის ოდენობით, 224 ოჯახი (იმ ოჯახების 1,87%, რომლებსაც მითითებული აქვთ ხელფასის მიღება) დაძლევს სიღარიბეს (ცხრილი # 5).



■ თბილისი

ცხრილი # 5. შემწეობის მიმღები ოჯახების განაწილება წევრების რაოდენობის მიხედვით და რომლებიც, სავარაუდოდ, დაძლევენ სიღარიბეს (20%-მდე ზრდის ვარიანტი)

ოჯახის წევრების რაოდენობა	შემწეობის მიმღები ოჯახების რაოდენობა	ოჯახების რაოდენობა, რომლებიც დაძლევენ სიღარიბეს	სიღარიბის დაძლევის მაჩვენებელი %
1	291	11	3,78%
2	959	29	3,02%
3	1928	47	2,44%
4	2926	71	2,43%
5	2517	36	1,43%
6	1639	17	1,04%
7 და მეტი	1716	13	0,76%
<b>ჯამი:</b>	<b>11976</b>	<b>224</b>	<b>1,87%</b>



ცხრილი # 6. შემწეობის მიმღები ოჯახები, რომლებიც დაძლევენ სიღარიბეს, ხელფასის მქონე ოჯახის წევრების განაწილება

შემწეობის მიმღებ ოჯახში იმ პირების რაოდენობა, რომლებიც იღებენ ხელფასს	იმ ოჯახების რაოდენობა, რომლებსაც მითითებული აქვთ ხელფასის მიღება	იმ ოჯახების რაოდენობა, რომლებიც დაძლევენ სიღარიბეს
1	10729	197
2	1125	27
3	109	0
4	13	0
5	2	0
6	1	0
<b>ჯამი:</b>	<b>11 976</b>	<b>224</b>

თბილისი

თუ ოჯახში დასაქმებულ თითოეულ პირს ექნება მინიმუმ 188 ლარი ხელფასი, მონაცემები შეიცვლება შემდეგი სახით:

**თუ ოჯახიდან დასაქმებულია ერთი პირი**, რომლის მინიმალური ხელფასი იქნება 188 ლარი, სიღარიბიდან გამოვა 197 ოჯახი, სადაც: ერთსულიანი ოჯახი 11-ია, ორსულიანი ოჯახი – 28; სამსულიანი ოჯახი – 41; ოთხსულიანი ოჯახი – 61; ხუთსულიანი ოჯახი – 33; ექვსსულიანი ოჯახი – 13; შვიდსულიანი ოჯახი – 7; რვასულიანი ოჯახი – 2 ; ათსულიანი ოჯახი – 1.

**თუ ოჯახიდან დასაქმებულია ორი პირი**, რომელთა მინიმალური ხელფასი იქნება 188 ლარი (ჯამში 376 ლარი), 27 ოჯახი დაძლევეს სიღარიბეს, სადაც: ორსულიანი ოჯახების რაოდენობაა 1; სამსულიანი ოჯახების რაოდენობა – 6; ოთხსულიანი ოჯახების რაოდენობა – 10; ხუთსულიანი ოჯახების რაოდენობა – 3; ექვსსულიანი ოჯახების რაოდენობა – 4; რვასულიანი ოჯახების რაოდენობა – 3.

**რეზიუმე:** თუ ვივარაუდებთ, რომ ოჯახის თითოეული დასაქმებული პირი მიიღებს ყოველთვიურ ხელფასს – 188 ლარს, და ოჯახის არცერთი წევრი არ დაკარგავს სამსახურს, სიღარიბეს დაძლევეს 224 ოჯახი (875 პირი).

მინიმალური ხელფასის ფინანსური ზეგავლენა სახელმწიფო ბიუჯეტზე:

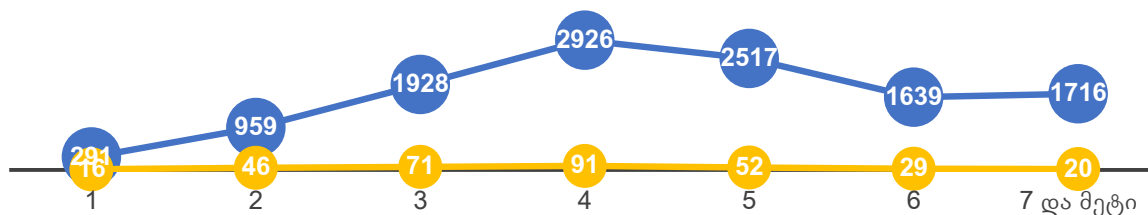
ოჯახებმა, რომლებსაც მითითებული აქვთ ხელფასის მიღება, მიიღეს 2 832 940 ლარის ოდენობის შემწეობა. თუ 224 ოჯახი დაძლევეს სიღარიბეს, **სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ყოველთვიურად გამონთავისუფლდება 28 190 ლარი (338 280 ლარი წელიწადში).**

**II. სცენარი (25%):** თვიური მინიმალური ხელფასი – 235 ლარი (188 ლარი გადასახადების გამოკლების შემდეგ), და მისი ზეგავლენის შეფასება (რამდენად მოახდენდა სიღარიბის დაძლევის ხელშეწყობას).

ხელმოკლე ოჯახების ყველა დასაქმებული წევრი თუ მიიღებდა **235 ლარის ოდენობით მინიმალურ ხელფასს, 325 ოჯახი (2,71%)** დაძლევეს სიღარიბეს (ცხრილი # 7).

ცხრილი # 7. შემწეობის მიმღები ოჯახების განაწილება, რომლებიც სავარაუდოდ დაძლევენ სიღარიბეს (25%-იანი ზრდის ვარიანტი).

ოჯახის წევრების რაოდენობა	შემწეობის მიმღები ოჯახების რაოდენობა	იმ ოჯახების რაოდენობა, რომლებიც სიღარიბიდან გამოვლენ	სიღარიბის დაძლევის მაჩვენებელი %
1	291	16	5,50%
2	959	46	4,80%
3	1928	71	3,68%
4	2926	91	3,11%
5	2517	52	2,07%
6	1639	29	1,77%
7 და მეტი	1716	20	1,17%
<b>სულ:</b>	<b>11976</b>	<b>325</b>	<b>2,71%</b>



■ თბილისი

ცხრილი # 8. შემწეობის მიმღების ოჯახები, რომლებიც დაძლევენ სიღარიბეს, ხელფასის მქონე ოჯახის წევრების განაწილება.

შემწეობის მიმღებ ოჯახებში დასაქმებული პირების რაოდენობა	შემწეობის მიმღები ოჯახები, რომლებსაც მითითებული აქვთ შემოსავლების მიღება	ოჯახების რაოდენობა, რომლებიც სიღარიბეს დაძლევენ
1	10 729	293
2	1 125	30
3	109	1
4	13	1
5	2	0
6	1	0
<b>სულ</b>	<b>11 976</b>	<b>325</b>

თუ ოჯახის თითოეულ დასაქმებულ წევრს ექნება მინიმუმ 235 ლარი ხელფასი, შეცვლილი ვითარება იქნება შემდეგი:

- **ოჯახში, სადაც ერთი დასაქმებული წევრია** რომლის მინიმალური ხელფასი იქნება 235 ლარი, 293 ოჯახი დაძლევს სიღარიბეს;
- **ოჯახში 2 დასაქმებული წევრით** რომელთა მინიმალური ხელფასი იქნება 235 ლარი (ჯამში 470 ლარი), 30 ოჯახი დაძლევს სიღარიბეს;
- **ოჯახში 3 დასაქმებული წევრით** რომელთა მინიმალური ხელფასი იქნება 235 ლარი (ჯამში 705 ლარი), სიღარიბეს დაძლევს 1 ოჯახი;
- **ოჯახში 4 დასაქმებული წევრით**, თუ ოთხივე წევრს ექნება მინიმალური ხელფასი 235 ლარი (ჯამში 940 ლარი), სიღარიბეს დაძლევს 1 ოჯახი.

**რეზიუმე:** თუ ვივარაუდებთ, რომ ოჯახის თითოეული დასაქმებული წევრი მიიღებს მინიმალურ ხელფასს – 235 ლარს (188 ლარი გადასახადების გამოკლების შემდეგ), **325 ოჯახი (1 269 პირი)** დაძლევს სიღარიბის ზღვარს.

მინიმალური ხელფასის ფინანსური გავლენა სახელმწიფო ბიუჯეტზე:

თუ სიღარიბეს დაძლევს **325 ოჯახი**, ყოველთვიურად სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამონთავისუფლდება **41 260 ლარი (495 120 ლარი წელიწადში)**.

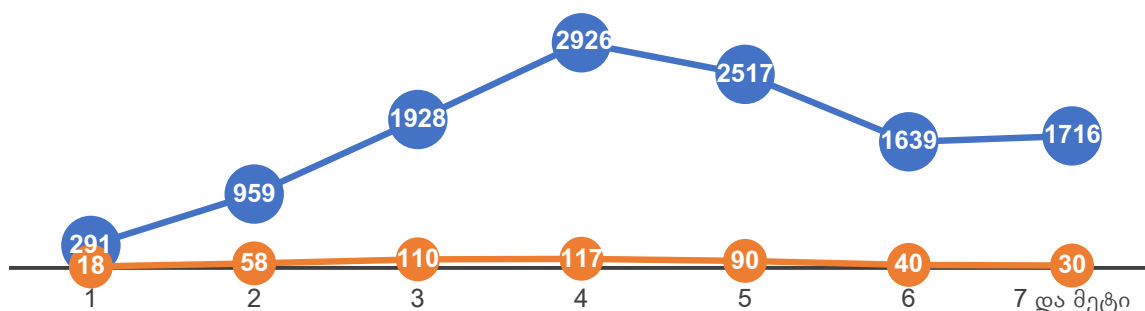
**III. ვარიანტი (30%):** თუ ოჯახების დასაქმებული წევრები მიიღებენ დარიცხულ მინიმალურ ხელფასს 282 ლარის ოდენობით (226 ლარი გადასახადების გადახდის შემდეგ), მოსალოდნელი გავლენა (რამდენად შეუნყოფს ხელს სიღარიბის დაძლევას):

თუ ოჯახების ყოველი დასაქმებული წევრი მიიღებს მინიმალურ ხელფასს – 282 ლარს, სიღარიბის ზღვარს გასცდება 463 ოჯახი (3,87%) (ცხრილი #9).

■ თბილისი

ცხრილი #9: შემწეობის მიმღები ოჯახების განაწილება, რომლებიც სავარაუდოდ დაძლევენ სიღარიბეს, წევრების რაოდენობის მიხედვით (30%-მდე ზრდა)

ოჯახის წევრების რაოდენობა	შემწეობის მიმღების ოჯახების რაოდენობა	ოჯახების # რომლებიც დაძლევენ სიღარიბეს	სიღარიბის დაძლევის მაჩვენებელი %
1	291	18	6,19%
2	959	58	6,05%
3	1928	110	5,71%
4	2926	117	4,00%
5	2517	90	3,58%
6	1639	40	2,44%
7 და მეტი	1716	30	1,75%
<b>სულ:</b>	<b>11976</b>	<b>463</b>	<b>3,87%</b>



ცხრილი # 10. შემწეობის მიმღების ოჯახები, რომლებიც დაძლევენ სიღარიბეს, ხელფასის მქონე ოჯახის წევრების მიხედვით

შემწეობის მიმღებ ოჯახებში დასაქმებული პირების რაოდენობა	შემწეობის მიმღები ოჯახები, რომლებსაც მითითებული აქვთ ხელფასის მიღება	ოჯახების რაოდენობა, რომლებიც სიღარიბეს დაძლევენ
1	10729	412
2	1125	48
3	109	2
4	13	1
5	2	0
6	1	0
<b>სულ:</b>	<b>11,976</b>	<b>463</b>

თუ ოჯახის თითოეული დასაქმებული პირი მიიღებს მინიმუმ **282 ლარს**, მოსალოდნელია შეცვლილი ვითარება:

- **ოჯახი, სადაც ერთი დასაქმებული პირია**, რომლის მინიმალური ხელფასი გახდება 282 ლარი, 412 ოჯახი დაძლევეს სიღარიბეს;
- **ოჯახი, სადაც 2 დასაქმებული პირია**, რომელთა მინიმალური ხელფასი გახდება 282 ლარი (ჯამში 564 ლარი), 48 ოჯახი დაძლევეს სიღარიბეს;
- **ოჯახი, სადაც 3 დასაქმებული პირია**, რომელთა მინიმალური ხელფასი გახდება 282 ლარი (ჯამში 846 ლარი), 2 ოჯახი დაძლევეს სიღარიბეს;
- **ოჯახი, სადაც 4 დასაქმებული პირია**, თუ ოთხივე წევრი მიიღებს მინიმალურ ხელფასს 282 ლარის ოდენობით (ე.ი., ჯამში 1 128 ლარს), ოჯახი დაძლევეს სიღარიბეს.

**რეზიუმე:** თუ დავუშვებთ, რომ ოჯახის თითოეული დასაქმებული პირი მიიღებს მინიმალურ ხელფასს – 282 ლარს, **463 ოჯახი (1 849 პირი)** დაძლევეს სიღარიბეს.

მინიმალური ხელფასის ფინანსური გავლენა სახელმწიფო ბიუჯეტზე:

**463 ოჯახის** სიღარიბის დაძლევის შემთხვევაში, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ყოველთვიურად გამოთავისუფლდება **60 990 ლარი (731 880 ლარი წელიწადში)**.

#### რეზიუმე:

- თუ ვივარაუდებთ, რომ ოჯახის თითოეული დასაქმებული წევრი მიიღებს მინიმალურ ხელფასს – **188 ლარს**, სიღარიბეს დაძლევეს **224 ოჯახი და 875 პირი**;
- თუ ვივარაუდებთ, რომ ოჯახის თითოეული დასაქმებული წევრი მიიღებს მინიმალურ ხელფასს – **235 ლარს**, სიღარიბეს დაძლევეს **325 ოჯახი და 1269 პირი**;
- თუ ვივარაუდებთ, რომ ოჯახის თითოეული დასაქმებული წევრი მიიღებს მინიმალურ ხელფასს – **282 ლარს**, სიღარიბეს დაძლევეს **463 ოჯახი და 1849 პირი**.

მინიმალური ხელფასის ფინანსური გავლენა სახელმწიფო ბიუჯეტზე:

- **თუ მინიმალური ხელფასი 188 ლარი იქნება:** იმ შემთხვევაში, როცა სიღარიბეს დაძლევეს 224 ოჯახი, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ყოველთვიურად გამოთავისუფლდება **28 190 ლარი (338 280 ლარი წელიწადში)**;
- **თუ მინიმალური ხელფასი იქნება 235 ლარი:** იმ შემთხვევაში, როცა სიღარიბეს დაძლევეს 489 ოჯახი, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ყოველთვიურად გამოთავისუფლდება **41 260 ლარი (495,120 ლარი წელიწადში)**;
- **თუ მინიმალური ხელფასი იქნება 282 ლარი:** იმ შემთხვევაში, როცა სიღარიბეს დაძლევეს 678 ოჯახი, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ყოველთვიურად გამოთავისუფლდება **60 990 ლარი (731 880 ლარი წელიწადში)**.

■ თბილისი

ცხრილი 11: შემწეობის მიმღების ოჯახების განაწილება, რომლებიც სიღარიბეს დაძლევენ, ოჯახის წევრების რაოდენობის მიხედვით

ოჯახის წევრების რაოდენობა	შემწეობის მიმღების ოჯახების რაოდენობა	სიღარიბის დაძლევა (188 ლარი)	სიღარიბის დაძლევა (235 ლარი)	სიღარიბის დაძლევა (282 ლარი)
1	291	11	16	18
2	959	29	46	58
3	1 928	47	71	110
4	2 926	71	91	117
5	2 517	36	52	90
6	1 639	17	29	40
7 და მეტი	1 716	13	20	30
<b>სულ:</b>	<b>11 976</b>	<b>224</b>	<b>325</b>	<b>463</b>

ცხრილი 12: მინიმალური ხელფასის ფინანსური გავლენა სახელმწიფო ბიუჯეტზე

შემწეობის მიმღები ოჯახებისათვის გადარიცხული თანხა, ლარებში (2017 წ. ოქტომბერი)	ოჯახები, რომლებსაც მითითებული აქვთ ხელფასის მიღება და რომლებსაც გადაერიცხათ შემწეობა	(მინიმალური ხელფასი 188 ლარი) თუ 224 ოჯახი დაძლევს სიღარიბეს, სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯები შემცირდება:		(მინიმალური ხელფასი 235 ლარი) თუ სიღარიბეს დაძლევს 325 ოჯახი, სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯები შემცირდება:		(მინიმალური ხელფასი 282 ლარი) თუ სიღარიბეს დაძლევს 463 ოჯახი, სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯები შემცირდება:	
		თვიური	წლიური	თვიური	წლიური	თვიური	წლიური
<b>21 057 260</b>	<b>2 832 940</b>	<b>28 190</b>	<b>338 280</b>	<b>41 260</b>	<b>495 120</b>	<b>60 990</b>	<b>731 880</b>

ცხრილი 13: ოჯახების განაწილება რეგიონების მიხედვით

რეგიონი	შემწეობის მიმღები ოჯახების რაოდენობა	ამათგან ოჯახების რაოდენობა, სადაც არიან ხელფასის მიმღები წევრი (წევრები)	შემწეობის მიმღების ოჯახების %, რომლებსაც აქვთ შემოსავალი	ოჯახების რაოდენობა რომლებიც სავარაუდოდ სიღარიბეს დაძლევენ (188 ლარი)	ოჯახების რაოდენობა - რომლებიც სავარაუდოდ სიღარიბეს დაძლევენ (235 ლარი)	ოჯახების რაოდენობა - რომლებიც სავარაუდოდ სიღარიბეს დაძლევენ (282 ლარი)
<b>თბილისი</b>	<b>30 348</b>	<b>3656</b>	<b>12,05%</b>	64	85	114
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	13 513	1285	9,51%	35	49	69
აჭარის ა/რ	8 796	668	7,6%	22	37	44
კახეთი	15 132	1098	7,3%	22	31	44
იმერეთი	19 349	1560	8,06%	21	29	51

შიდა ქართლი	13 555	1225	9,04%	21	27	43
ქვემო ქართლი	12 411	1021	8,23%	16	26	34
რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი	5 305	528	9,95%	12	23	36
გურია	4 628	256	5,5%	4	6	11
მცხეთა-მთიანეთი	5 297	488	9,2%	4	6	11
სამცხე-ჯავახეთი	3 345	202	6,04%	3	6	6
<b>სულ:</b>	<b>131 679</b>	<b>11 976</b>	<b>9,1%</b>	<b>224</b>	<b>325</b>	<b>463</b>

ზემოაღნიშნული დაშვების საფუძველზე, დამუშავდა მონაცემთა ბაზა სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფ ოჯახებს შორის მწვავე სიღარიბის (65000 და ნაკლები ქულა) მიხედვით. თუმცა, უფრო მეტი მონაცემი ოჯახი (65000-იდან 100000-მდე) დაძლევს სიღარიბეს, თუ ოჯახის თითოეულ დასაქმებულ წევრს ექნება მინიმალური ხელფასი 188 ლარი / 235 ლარი / 282 ლარი. სახელმწიფოს გამოთავისუფლებული სახსრების გამოყენება შესაძლებელი იქნება ახალი სამუშაო ადგილების შესაქმნელად, რაც კიდევ უფრო შეამცირებს ღარიბი ოჯახების რაოდენობას და სოციალურ შემწეობაზე დამოკიდებულებას.

ჩვენ დავუშვით, რომ არ არსებობს მათი სამსახურის დაკარგვის საფრთხე. არსებობს რისკი, რომ შესაძლოა (დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილების შემცირების შედეგად) მინიმალური ხელფასის შემოღების შედეგად მოხდეს დაბალანაზღაურებადი დასაქმებულების შრომის ბაზრიდან გამოსვლა, თუმცა მინიმალური ხელფასის არცთუ ისე მაღალი ზრდა, რომელიც შეთავაზებულია პოლიტიკის მიხედვით, სავარაუდოდ, არ გამოიწვევს დაბალანაზღაურებადი მუშახელის მასობრივ განთავისუფლებებს, და თუ ასე მოხდა, ამას ექნება მხოლოდ დროებითი ხასიათი.

შედეგად, ახალი მინიმალური ხელფასის დადგენის შედეგად შემცირდება სიღარიბის მაჩვენებელი, თუ სამსახურის დაკარგვის ინდიკატორი ფორმალურ სექტორში დაბალი იქნება. აღნიშნული ფაქტის გარდა, ფორმალურ სექტორში მინიმალური ხელფასის გაზრდამ შეიძლება ასევე გამოიწვიოს არაფორმალურ

სექტორში დაბალი ხელფასის გაზრდა მინიმალური ხელფასის ოდენობამდე (მალონი და ნუნეზი, 2001 წ), რაც, თავის მხრივ, აისახება ასევე სიღარიბის შემცირებაზე.

### საერთაშორისო პრაქტიკა

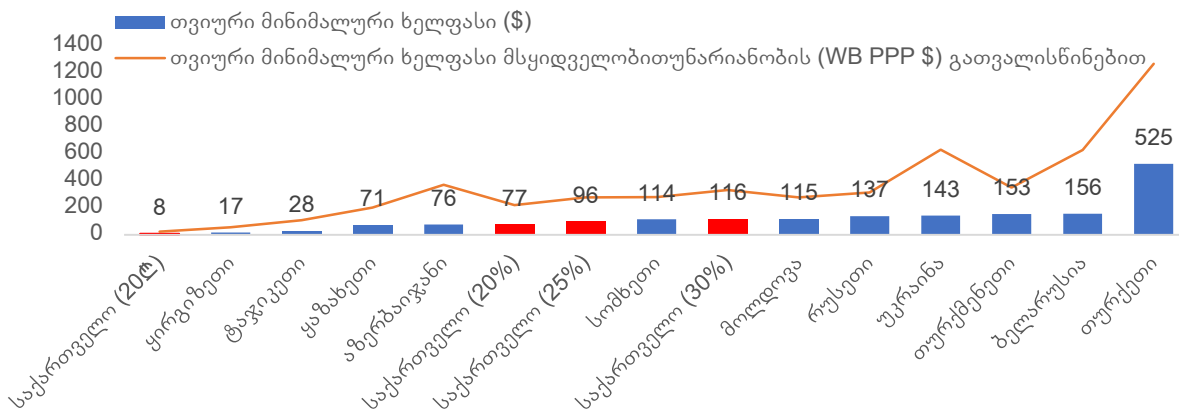
მინიმალური ხელფასის შედარება: საქართველო და სხვა ქვეყნები

ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებს შორის, საქართველოში ამჟამინდელი თვიური მინიმალური ხელფასი ყველაზე დაბალია – 20 ლარი (\$8), იგი ახლოსაც კი არ არის აზერბაიჯანის (\$76), სომხეთის (\$114), მოლდოვას (\$115), უკრაინის (\$123), რუსეთის (\$132), და ბელარუსის (\$156) მინიმალურ ხელფასთან, ყველა ზემოაღნიშნული ქვეყნის მინიმალური ხელფასი საქართველოს მინიმალურ ხელფასს სულ მცირე 9-ჯერ აჭარბებს (დიაგრამა # 43).

რაც შეეხება საერთაშორისო მსყიდველობითუნარიანობის პარიტეტს (მსოფლიო ბანკი, 2016 წ.), პოსტსაბჭოთა ქვეყნებს შორის, უკრაინაში ყველაზე მაღალია მინიმალური ხელფასის მსყიდველობითი უნარი, მას მოსდევს ბელარუსი, აზერბაიჯანი, თურქმენეთი, და ა.შ. თუ საქართველოში დაინერგება მინიმალური ხელფასის 30% სცენარი, მინიმალური ხელფასის მსყიდველობითი უნარი იქნება უკრაინაზე, ბელარუსზე, აზერბაიჯანზე და თურქმენეთზე დაბალი, თუმცა რუსეთზე, სომხეთსა და მოლდოვაზე მაღალი. 20%-იანი და 25%-იანი ვარიანტების შემოღების შემთხვევაში საქართველოს მინიმალური ხელფა-

თბილისი

დიაგრამა # 43. კავკასიის რეგიონის და ყოფილი საბჭოთა ქვეყნების მინიმალური ხელფასების შედარება



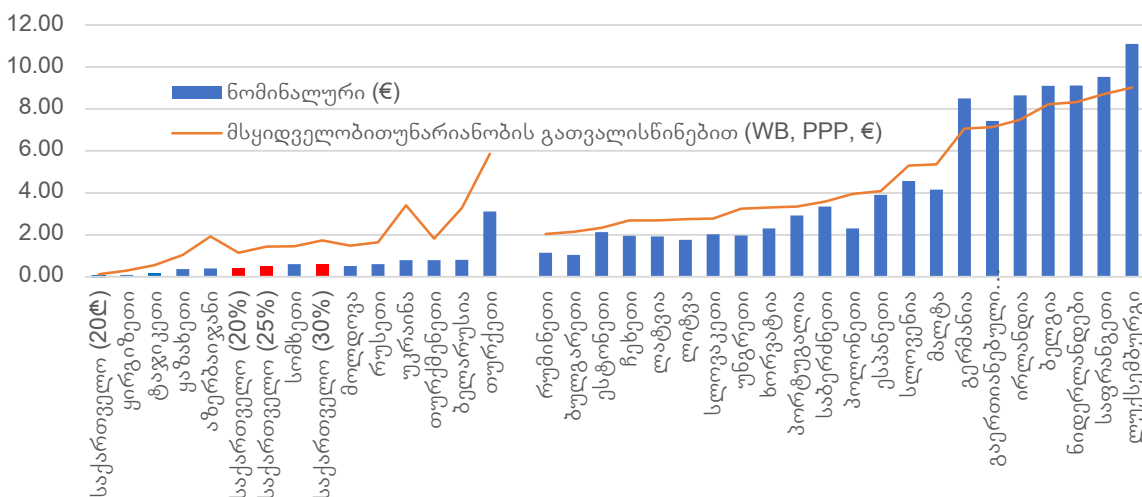
წყარო: ჩვენი გამოთვლები ემყარება მსოფლიო ბანკის მსყიდველობითუნარიანობის პარიტეტის გადამყვანს, [www.xe.com](http://www.xe.com).

სის მსყიდველობითი უნარი მოლდოვასთან და სომხეთთან შედარებით ოდნავ დაბალი იქნება, თუმცა ყაზახეთზე, თურქმენეთსა და ყირგიზეთის რესპუბლიკაზე მაღალი.

თუ შევადარებთ საქართველოს მინიმალურ საათობრივ ხელფასს ევროებში, იგი არის 0,04 ევრო საათში, გაცილებით ნაკლებია, ვიდრე აზერბაიჯანში (0,4 ევრო), სომხეთში (0,6 ევრო), მოლდოვაში (0,51 ევრო), უკრაინაში (0,79 ევრო), რუსეთში (0,61 ევრო), ბელარუსში (0,81 ევრო) და თურქეთში (3,11 ევრო) (დიაგრამა # 14). მაშინ, როცა ევროპის

ქვეყნებში მინიმალური ხელფასი გაცილებით უფრო მაღალია და ყველაზე დაბალი იწყება 1,04 ევროთი (ბულგარეთი), 1,14 ევრო (რუმინეთი) და იზრდება 11,1 ევრომდე საათში (ლუქსემბურგი). თუ მინიმალური ხელფასი იქნება საშუალო ხელფასის 30% და იქნება 282 ლარი, მაშინ საათობრივი ხელფასი (0,6 ევრო საათში) მეტ-ნაკლებად მიუახლოვდება სომხეთის (0,6 ევრო საათში) და მოლდოვას (0,51 ევრო საათში) განაკვეთებს, თუმცა მაინც უფრო დაბალი იქნება, ვიდრე უკრაინასა და რუსეთში. თუ მინიმალური ხელფასი იქნება 20% ან 25% (0,4 და 0,5 ევრო საათში), იგი

დიაგრამა # 44. ევროპის სხვადასხვა და ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნების საათობრივი მინიმალური ხელფასის შედარება



წყარო: მსოფლიო ბანკი, [www.minimum-wage.org](http://www.minimum-wage.org), [www.xe.com](http://www.xe.com), ევროპაში მინიმალური ხელფასის რეჟიმები<sup>15</sup>

15. MW Regimes in Europe... and What Germany Can Learn from Them, THORSTEN SCHULTEN, 2014



სქემა #1 ევროპის ქვეყნები დარიცხული მინიმალური ხელფასი



ძირითადად ეფუძნება EUROFOUND-ის და EUROSTAT-ის მონაცემებს  
[https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_European\\_countries\\_by\\_minimum\\_wage](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_countries_by_minimum_wage)

სომხეთის და მოლდოვას განაკვეთზე დაბალი იქნება, თუმცა მიუახლოვდება აზერბაიჯანის (0,4 ევრო საათში) და ყაზახეთის (0,37 ევრო საათში) მინიმალურ საათობრივ ხელფასს.

თუ უფრო დეტალურად განვიხილავთ საქართველოში მინიმალური ხელფასის გაზრდის სხვადასხვა სცენარებს, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საშუალო თვიური ხელფასის 30%-მდე გაზრდა საუკეთესო სცენარია, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, მინიმალური ხელფასი იქნება სულ მცირე ასე თუ ისე ახლოს ჩვენი მეზობელი ქვეყნების მინიმალურ ხელფასთან, და გაცილებით უფრო მაღალი იქნება ხანდაზმულობის პენსიაზე, ასევე საქართველოში საარსებო მინიმუმზე.

მინიმალური ხელფასის ზრდის ზეგავლენა: საერთაშორისო პრაქტიკა საქარ-თველოს პოზიციიდან

სხვადასხვა ეკონომიკური კვლევითი ორგანიზაციების, ასევე საფინანსო ინსტიტუტების მიერ ჩატარებული საერთაშორისო კვლევებიდან ვხედავთ, რომ მინიმალური ხელფასი – ესაა ინსტრუმენტი, რომელიც იცავს დასაქმებულ პირებს დამქირავებლის მხრიდან ექსპლუატაციისაგან, თუმცა მინიმალური ხელფასი უნდა იყოს საკმარისი და სათანადო იმისათვის, რომ უზრუნველყოს ცხოვრების დონე, ასევე არ მიაყენოს ზიანი ეკონომიკური განვითარების პროცესს. ჩვეულებრივ, შრომითი ორგანიზაციები (პროფესიული კავშირები) ითხოვენ მინიმალური ხელფასის მაქსიმალურად გაზრდას, ზოგჯერ არ ითვალისწინებენ დამსაქმებლის შესაძლებლობებს ან ბაზრის პირობებს. დამსაქმებლები, თავის მხრივ, ცდილობენ მიიღონ უფრო მეტი სარგებელი მუშახელზე ნაკლები ხარჯების განევის გზით, ახდენენ ლობირებას, რათა ხელი შეუშალონ მინიმალური ხელფასის შემოღებას, ან თანხმდებიან მინიმალური ხელფასის შემოღებაზე, თუმცა რაც შეიძლება დაბალი ოდენობით, არ ითვალისწინებენ დასაქმებული პირების ძირითად საჭიროებებს. როგორც ქვემოთ მოყვანილ ILO-ს კვლევაშია აღნიშნული, განსაზღვრული მიზნის მისაღწევად, მინიმალური ხელფასი უნდა დაემყაროს ეკონომიკური პირობების სათანადოდ გააზრებას, ამ ორი მხარის ინტერესების დაბალანსებას (რადგან ისინი მუდმივად ცდილობენ საკუთარი სარგებლის გაზრდას) და მინიმალური ხელფასის დადგენის მექანიზმის (რეგულირება) შემოღებას, რათა გაიზარდოს ცხოვრების დონე, რაც მოიცავს ადამიანის განვითარების საჭიროებებს, ასევე ეკონომიკურ ზრდას (დასაქმება, კონკურენტუნარიანობა, და ა.შ.).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1992 წელს ჩატარებული კვლევის მიხედვით, რომელიც განახორციელა ექსპერტთა კომიტეტმა, მინიმალურ ხელფასად ითვლება „მინიმალური თანხა, რომელიც დასაქმებულს უნდა გადაუხადონ შესრულებული სამუშაოს ან განეული მომსახურებისათვის, მოცემულ

პერიოდში, იმის მიუხედავად, აღნიშნული თანხის გამოთვლა ემყარება დროს თუ შესრულებულ სამუშაოს; აღნიშნული თანხა არ შეიძლება შემცირდეს ინდივიდუალური ან ერთობლივი ხელშეკრულებით, გარანტირებულია კანონით და შეიძლება დადგინდეს იმგვარად, რომ ასევე დაფაროს დასაქმებული პირის და მისი ოჯახის მინიმალური საჭიროებები, ეროვნული ეკონომიკური და სოციალური პირობების გათვალისწინებით<sup>16</sup>.

ჩვეულებრივ, მინიმალურ ხელფასს ქვეყნები ძირითადად კანონით ან ერთობლივი ხელშეკრულებებით აწესრიგებენ. ზოგიერთ ქვეყანაში მინიმალური ხელფასი განსხვავდება სხვადასხვა ფაქტორების მიხედვით (დარგი/ეკონომიკური საქმიანობა, რეგიონი, ან ინდივიდუალური კრიტერიუმები, როგორცაა ასაკი), თუმცა, ყველა მათგანი უზრუნველყოფს დასაქმებულთა შემოსავლის გარკვეულ დაცვას, სხვა შეღავათებთან კომბინაციაში, და დაუშვებლად აცხადებს კონკურენციას შრომის „არასამართლიანი“ გამოყენების/ექსპლუატაციის საფუძველზე. ევროპის ქვეყნების უმეტესობაში მინიმალური ხელფასი კანონით არის განსაზღვრული; გამონაკლისია სკანდინავიის და ევროპის რამდენიმე სხვა ქვეყანა (ნორვეგია, ფინეთი, შვედეთი, დანია, იტალია და ავსტრია). თუმცა ასეთ ქვეყნებში ძლიერია პროფესიული კავშირები და მინიმალური ხელფასი ერთობლივი ხელშეკრულებებით არის მონესრიგებული, გამოიყენება პირდაპირი მოლაპარაკებების უფლება (ძალა), რომელიც გულისხმობს ხელფასების შესახებ დამსაქმებლებთან პირდაპირ მოლაპარაკებებს. ყველა პოსტსაბჭოთა ქვეყანაში მინიმალური ხელფასი დადგენილია და რეგულირდება კანონმდებლობით.

ადამიანის უფლებების, ეკონომიკური და ასევე სოციალური თვალსაზრისით, საერთაშორისო პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ მინიმალური ხელფასის დადგენა და მისი პერიოდული შესწორება საზოგადოებაზე რამდენიმე სახის გავლენას ახდენს, კერძოდ:

16. ILO: General Survey of 1992, para 42.

### 1. ხდება მინიმალური ხელფასის მნიშვნელობის ხაზგასმა, გვევლინება რა ადამიანის უფლებების დაცვის ინსტრუმენტად და უზრუნველყოფს დასაქმებულ პირის მიერ ანაზღაურების მიღებას სათანადო სამუშაოს განევის სანაცვლოდ

ქვეყნის ცვალებადი ეკონომიკური პირობების კონტექსტში, როდესაც დადგენილია მინიმალური ხელფასი და განსაზღვრულია მისი შესწორების მექანიზმები, ექსპლუატაციის პრევენციის მიზნით, დასაქმებულ პირთა უფლებები დაცულია კანონმდებლობით. სათანადოდ შესწორებული მინიმალური ხელფასის შემთხვევაში, დასაქმებული პირის ხელფასის ქვედა ზღვარი არ არის დამოკიდებული დამსაქმებლის ნებაზე, გადაუხადოს შესაბამისი ხელფასი, თუ არ არსებობს შრომის ბაზარზე სხვა საკმარისი პირობები, როგორცაა: ა) არ არსებობს ან მეტად მწირია დასაქმების ალტერნატიული შესაძლებლობები, შესაბამისად, თავად ბაზარი, კონკურენციის მეშვეობით, ვერ არეგულირებს ხელფასს, ან ბ) ძლიერი შრომითი ორგანიზაციები (პროფესიული კავშირები) რომლებიც დაიცავდნენ დასაქმებულ პირთა უფლებებს.

როდესაც მინიმალური ხელფასის მარეგულირებელი ჩარჩო არ არის სრულყოფილი, დამსაქმებლებს უფლება აქვთ, გადაუხადონ დასაქმებულებს იმდენი, რამდენიც სურთ, არ გაითვალისწინონ დასაქმებული პირების და მათ კმაყოფაზე მყოფი პირების კეთილდღეობასთან დაკავშირებული სოციალურ-ეკონომიკურ ფაქტორები, სიღარიბე ან მინიმალური საცხოვრებელი პირობები და სათანადო ცხოვრების ხელშემწყობი პოლიტიკა (საარსებო მინიმუმი, პენსია, შემწეობა, და სხვა სოციალური პოლიტიკა).

განვითარებულ ქვეყნებში, იაოს (Yao et al., 2017) მიერ ჩატარებული კვლევის დასკვნების მიხედვით, იცვლება მინიმალური ხელფასის როლი და „საარსებო“ ფუნქციის ნაცვლად იგი იძენს „ღირსეული“ შემოსავლის წყაროს დატვირთვას და ხდება ინსტრუმენტი, რომელიც ხელს უწყობს ადამიანის ზოგადი კეთილდღეობის, თავისუფლების ფასეულობების უზრუნ-

ველყოფის გაუმჯობესებას, რომლებიც დაკავშირებულია სამსახურით კმაყოფილებასთან, თანასწორუფლებიანობასა და უსაფრთხოებასთან<sup>17</sup>.

საქართველო ამ თვალსაზრისით არ არის გამონაკლისი. თუმცა, ფაქტია რომ ამ დრომდე, მოქმედი მინიმალური ხელფასი (20 ლარი თვეში) და თუნდაც ზოგიერთი ფაქტობრივი დაბალი ხელფასი არ არის საკმარისი არსებობისათვის, ვინაიდან იგი საარსებო მინიმუმზე (150 ლარი) დაბალია, რომ აღარაფერი ვთქვათ სამსახურით გაუმჯობესებულ კმაყოფილებაზე, თანასწორუფლებიანობასა და უსაფრთხოებაზე. მნიშვნელოვანია ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღება და მისი სათანადო შესწორების მექანიზმის განსაზღვრა, იმისათვის, რომ მოხდეს დასაქმებულ პირთა უფლებების დაცვა და მათ ჰქონდეთ მეტ-ნაკლებად სათანადო მინიმალური ხელფასი და ეტაპობრივად გადავიდნენ „საარსებოდან“ „ღირსეულ“ ხელფასზე.

### 2. მოიცავს ყველა დასაქმებულს და აბალანსებს სხვადასხვა ჯგუფების ინტერესებს, ეკონომიკური განვითარების ინდიკატორების გათვალისწინებით

როდესაც მინიმალური ხელფასი რეგულირდება კანონმდებლობით, ყველა დასაქმებულს თანაბრად აქვს გარანტირებული საბაზისო უფლება, მიიღოს სულ მცირე მინიმალური შრომის ანაზღაურება განეული სამუშაოს სანაცვლოდ. ეს პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებლებისათვის ადგენს სანყის ნერტილს მოლაპარაკებებისათვის უფრო მეტი სოციალური შეღავათის მისაღებად თუ ხელფასების გასაზრდელად. პროფკავშირებს შეუძლიათ მოლაპარაკება აწარმოონ ხელფასებსა და სხვა დაკავშირებულ შეღავათებზე, მინიმალური ხელფასის მიღმა, მოლაპარაკებების ძალის გამოყენებით სხვადასხვა დარგებში, პროფესიებში, მუშაობის სტაჟის, დეკრეტული შვებულების ან სხვა ფაქტორების გამოყენებით. დამსაქმებლებს,

17. Christian Yao, Jane Parker, James Arrowsmith, Stuart C. Carr, (2017). The living wage as an income range for decent work and life, Employee Relations, Vol. 39 Issue: 6, pp.875, <https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0071>

რომლებსაც ექნებათ სოლიდური ხელფასის გადახდის სურვილი, საამისოდ უფრო მეტი შესაძლებლობა ექნებათ და არ დაემუქრებათ არასამართლიანი კონკურენციის საფრთხე კონკურენტი დამსაქმებლების მხრიდან, რომლებიც სხვა შემთხვევაში მოახდენდნენ შრომითი რესურსის ექსპლუატაციას (დაბალი ხელფასის გადახდის გზით). ამას გარდა, იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც არ სურთ ან არ აქვთ გაერთიანების შესაძლებლობა, ექნებათ სულ მცირე მინიმალური გარანტირებული ხელფასი.

ამასთან, საქართველოში მინიმალური ხელფასის მარეგულირების კომიტეტის შექმნით, პროფესიული კავშირები, დამსაქმებელთა ასოციაციები და მთავრობა მონაწილეობას მიიღებენ მინიმალური ხელფასის განსაზღვრაში, მის პერიოდულ შესწორებაში ეკონომიკური ინდიკატორების და სხვა სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების შეფასების საფუძველზე. კომიტეტი იქნება სოციალური დიალოგის პლატფორმა; მის ფარგლებში მოხდება შრომის ბაზარზე არსებული ტენდენციების, მხარეების საჭიროებების და შესაძლებლობების ანალიზი, უფრო მეტი ეფექტური რეგულირებისათვის, უზრუნველყოფს ყველა ძირითადი დაინტერესებული მხარის თანაბარ მონაწილეობას და მათი ინტერესების დაბალანსებას.

### **3. გამოკვეთს დასაქმების პირისპირ უმუშევრობის, სამომხმარებლო საქონელზე მოთხოვნის მატების პირისპირ ფასების ზრდის, არაფორმალური სექტორის ზრდის საკითხებს**

როგორც ზევით აღინიშნა, მინიმალური ხელფასი არ უნდა იყოს იმდენად მაღალი, რომ უარყოფითად აისახოს დასაქმებასა და ზოგადად ეკონომიკურ განვითარებაზე. როგორც იან რუტკოვსკი აღნიშნავს მსოფლიო ბანკის კვლევაში, მინიმალური ხელფასი არც „პანაცეაა“ და არც „პრობლემა“; მინიმალური ხელფასის დადგენა ემსახურება დაბალანსების მიზანს<sup>18</sup>. მისი რეკომენდაციის

მიხედვით, როგორც წესი, განვითარებად ქვეყნებში მინიმალური ხელფასი უნდა იყოს საშუალო ხელფასის 40%-მდე, ხოლო თუ უმუშევრობის დონე მაღალია და ძლიერად არის დაკავშირებული დაბალკვალიფიციურ მუშაკებთან და ახალგაზრდებთან, ხელფასის დაახლოებით – 1/3.

პრაქტიკაში, პუერტო რიკოში გამოვლინდა, რომ ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღებამ საშუალო ხელფასის 70%-მდე, გამოიწვია წარმოების დარგში საშუალო ხელფასების მასობრივი ზრდა, სამსახურის გათავისუფლების მასობრივი ხასიათი და უმუშევრობის ზრდა<sup>19</sup>. გარკვეულ შემთხვევებში, შესაძლოა აღნიშნულს მოჰყვეს არაფორმალური სექტორის ზრდა (მუშახელის არაოფიციალური დასაქმება კანონმდებლობით განსაზღვრულ მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები ანაზღაურებით დასაქმებლად).

თუმცა, მსგავსი შედეგი მხოლოდ რიგ შემთხვევაში დგება; საჭიროა იმის მხედველობაში მიღება, თუ რამდენად მაღალია მინიმალური ხელფასის ზრდის მაჩვენებელი. ხელსაყრელი ეკონომიკური პირობების დროს საშუალო ხელფასი საკმარისად მაღალია რეალური ზრდის ტენდენციით, ძირითადი ეკონომიკური ინდიკატორები უმჯობესდება, ბიზნესის სექტორები ვითარდება, ხდება კანონის აღსრულება, კანონის დარღვევის გამო დაწესებული ჯარიმები საკმარისად მაღალია, მაშინ, მინიმალური ხელფასის კარგად გააზრებული, ეტაპობრივი, არა მკვეთრი ცვლილების შემთხვევაში, არ უნდა ველოდოთ უმუშევრობის გაზრდას, არც სამომხმარებლო საქონელზე ფასების მნიშვნელოვან ცვლილებას. არაფორმალურ სექტორშიც კი, დაბლანაზღაურებად პოზიციაზე ხელფასის დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებისას დამსაქმებლები მხედველობაში იღებენ მინიმალურ ხელფასს<sup>20</sup>.

19. Castillo-Freeman A., and Freeman R. (1992), "When the Minimum Wage Really Bites: the Effect of the U.S. Level Minimum on Puerto Rico", in: G. Borjas and R. Freeman, eds., Immigration and the Workforce, pp. 177-211, Chicago: University of Chicago Press.

18. Rutkowski, J. (2003). The minimum wage: curse or cure, Human Development Economics, Europe and Central Asia Region, The World Bank.

20. Maloney, W.F., Nunez, J. (2001), Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America, The World Bank Policy Research Working Paper.

ამას გარდა, ფაქტია, რომ მინიმალური ხელფასის ზომიერი ზრდის შედეგად დასაქმებული პირები ვერ შეძლებენ დანაზოგის გაკეთებას, თუმცა დამატებით ხარჯებს გაიღებენ სამომხმარებლო საქონელზე, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს დადებითი კუმულაციური ეფექტი, დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნა გარკვეულ დარგებში (მაგ., სურსათისა და ძირითადი სამომხმარებლო საქონლის წარმოება, განაწილება, და გაყიდვა). ხელფასის ფაქტიური ზრდის არც თუ ისე დიდი მოცულობის გამო, ნაკლებად სავარაუდოა რომ გაიზარდოს ინფლაცია ან ფასები სამომხმარებლო საქონელზე.

რიგი კვლევის მიხედვით, ზოგიერთ ქვეყანაში მინიმალური ხელფასის სათანადო ზრდას დადებითი შედეგი აქვს და აშშ ამ თვალსაზრისით კარგი მაგალითია.

2013 წელს ეკონომიკური პოლიტიკის ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ აშშ-ში მინიმალური ხელფასის ამჟამინდელი მაჩვენებლიდან (\$7,25 სთ) ახალ განაკვეთზე (\$10,10 სთ) გადასვლის (გაზრდის) შედეგად ეკონომიკაში მოხდებოდა მილიარდობით (\$22,1 მლრდ.) დოლარის შედინება და შეიქმნებოდა ათასობით ახალი სამუშაო ადგილი (დაახლ. 85 000 სამუშაო ადგილი) სამი წლის განმავლობაში<sup>21</sup>. ჩიკაგოს ფედერალური სარეზერვო ბანკის ეკონომისტების მიერ განხორციელებულ სხვა კვლევაში აღნიშნულია, რომ ფედერალური მინიმალური ხელფასის \$1,75-ით გაზრდა გამოიწვევს შინამეურნეობების აგრეგირებული ხარჯვის გაზრდას \$48 მილიარდით, და შესაბამისად, მშპ-სა და სამუშაო ადგილების ზრდას<sup>22</sup>. ამერიკის მდგრადი ბიზნესის საბჭოს (American Sustainable Business Council) კვლევის (2014) მიხედვით, „მცირე ბიზნესის მფლობელი დამსაქმებლების 58%-ის აზრით, მინიმალური ხელფასის გაზრდა გაზრდის ეკონომიკაში მომხმარებლების მსყიდველობითუნარიანობას“.

21. Cooper, D. (2013). Raising the Federal MW to \$10.10 Would Lift Wages for Millions and Provide a Modest Economic Boost, Economic Policy Institute website.

22. Aaronson D., & French E. (2013), How Does a Federal MW Hike Affect Aggregate Household Spending?, Chicago Fed Letter

მართალია, ყველა ქვეყანის ეკონომიკური პირობები განსხვავებულია, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია მათი გამოცდილების გათვალისწინება. აუცილებელია სპეციალური ანალიზი, კერძოდ, მინიმალური ხელფასის ცვლილება რამდენად მოახდენს ზეგავლენას ეკონომიკურ ფაქტორებზე (დასაქმება/უმუშევრობა, მშპ-ს, მსყიდველობითუნარიანობის ზრდა). ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მაღალი ხარისხის სამეცნიერო კვლევების უმეტესობა დაკავშირებულია განვითარებულ ქვეყნებთან და ძალიან ცოტა მათგანი – განვითარებულ ქვეყნებთან. ამდენად, განვითარებული ქვეყნების გამოცდილების პირდაპირ გადატანა განვითარებად ქვეყნებზე შესაძლოა არ იყოს საუკეთესო გადაწყვეტილება და ყოველთვის უნდა უძლოდეს წინ კრიტიკული შეფასება.

ვინაიდან საქართველო ადგას განვითარებადი ქვეყნების რიგიდან განვითარებული ქვეყნების რიგებში გადასვლის გზას, მნიშვნელოვანია ყველა კვლევის შეფასება და საგულდაგულო ანალიზის საფუძველზე ორივე ტიპის ქვეყნების შესაბამისი საერთაშორისო გამოცდილების გამოყენება.

საქართველოში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, 1999 წლიდან, ხელფასის რეალური ზრდა იყო საკმაოდ მაღალი, მინიმალური ხელფასის შესწორება კი არ მომხდარა. ამჟამად, დაბალანზღაურებად სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულებს უხდებიან 1999 წლის მინიმალურ ხელფასზე გაცილებით მეტს, აღნიშნული ხელფასების ოდენობა ხშირად უფრო მაღალია, ვიდრე შეთავაზებული ახალი მინიმალური ხელფასი (საშუალო ხელფასის 20-30%) და მცირეა იმ სპეციალობების რიცხვი, სადაც ხელფასი უფრო დაბალია და დიდად არ განსხვავდება ახალი მინიმალური ხელფასისაგან.

რაც ნიშნავს, რომ ახალ მინიმალურ ხელფასთან შედარებით მცირე ფაქტობრივი ხელფასების კონცენტრაცია არ იქნება მაღალი. ამდენად, მიგვაჩნია, რომ გონივრული, ეტაპობრივი ცვლილებებით და ეკონომიკური ზრდის პირობების სათანადო ანალიზის გათვალისწინებით, ახალი მინიმალური ხელ-

ფასი არ გამოიწვევს დამატებით უმუშევრობას ან სამომხმარებლო საქონელზე ფასების ზრდას.

#### 4. გავლენა კომპანიების ზოგადი პროდუქტიულობისა და ეფექტიანობის გაზრდაზე, დასაქმებულ პირთა პროდუქტიულობის მატებაზე, კადრების დენადობასა და სანარმოების დახურვის ფაქტორებზე

შრომითი დანახარჯების შემცირებისათვის, ორგანიზაციები დანერგავენ ან შეიძლება შეეცადონ, დანერგონ ახალი, ეფექტური ტექნოლოგიები, უფრო გულდასმით შეისწავლონ შრომითი რესურსის არაეფექტიანი გამოყენება, შექმნან არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო ადგილები, როდესაც არ არის აუცილებელი სრულგანაკვეთიანი შტატი, შეამცირონ სამსახურიდან დათხოვნები და დახარჯონ მეტი სახსრები თანამშრომლების კვალიფიკაციების გაუმჯობესებაზე. თანამშრომლებს, თავის მხრივ, გაუძლიერდებათ სამუშაოს უკეთ შესრულების სურვილი, აღარ გადაინაცვლებენ სხვა დაბალანაზღაურებად სამუშაო ადგილებზე და სხვა სამსახურში გადავლენ მხოლოდ უკეთესი შესაძლებლობების შემთხვევაში, და არა კვლავ მინიმალური ხელფასის მისაღებად. ამას გარდა, კომპანიების მიერ შემოღებული ეფექტიანობის ზომების გამო და შეთავაზებული არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო პოზიციების შედეგად, დასაქმებულ პირებს ექნებათ უფრო მეტი დრო სწავლის გასაგრძელებლად, ან უფრო მაღალი შემოსავლის მისაღებად სხვა სამსახურის მოსაძებნად, ან უბრალოდ შეთავსებით სხვა არასრულგანაკვეთიანი სამსახურის მოსაძებნად და უფრო მაღალი თვიური შემოსავლის მისაღებად. მართალია ამ პროცესში შესაძლებელია მოხდეს ზოგიერთი თანამშრომლის განთავისუფლება ან დაქირავების პროცესის შეფერხება, თუმცა, ჩვენი ვარაუდით, ასეთი შემთხვევები იქნება მინიმალური და მცირე ხანს გაგრძელდება. ვინაიდან ცვლილებები იქნება ეტაპობრივი, უფრო მაღალია ალბათობა, რომ დამსაქმებლები მოერგებიან ახალ პირობებს და მთლიანობაში ცვლილება არ იქნება დრამატული.

ფაქტია, რომ საქართველოში, სამსახურების უმრავლესობა არის სრულგანაკვეთიანი და არასრულ განაკვეთზე დასაქმების

შესაძლებლობები მწირია. თუ ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღების შედეგად შეიქმნება დამატებითი არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო ადგილები, ეს ხელსაყრელი იქნება სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებისათვის, რომლებსაც არ შეუძლიათ იმუშაონ სრულ განაკვეთზე და ეძებენ უფრო მოქნილ სამუშაოს რიგი ფაქტორის გამო (სწავლა, კმაყოფაზე მყოფი პირები, და ა.შ.). საერთაშორისო პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდის შემდეგ, ჩვეულებრივ, მცირდება კადრების დენადობის მაჩვენებელი, შემცირებული დენადობის და უფრო სტაბილური დასაქმების შედეგად კი მოსალოდნელია პროდუქტიულობის გაუმჯობესებაც.

სხვადასხვა ქვეყნების ეროვნული სამეცნიერო კვლევებში: ალან მენინგი (2014), ლონდონის ეკონომიკის სკოლის ეკონომიკის პროფესორი<sup>23</sup>; ბროშუ და გრინი (2013) კანადაში<sup>24</sup>, აშშ-ში ჩატარებული ეროვნული კვლევა (2014)<sup>25</sup>, კალიფორნიის ბერკლის უნივერსიტეტი (2014)<sup>26</sup>; და ჯორჯ აკერლოფი და ჯანეტ ელენი (ეკონომისტები, ფედერალური სარეზერვო ბანკის თავმჯდომარე)<sup>27</sup> ხაზგასმულია, რომ მინიმალური ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში მცირდება კადრების დენადობა და სამსახურის გაცდენის მაჩვენებლები და სამსახური ხდება უფრო მიმზიდველი.

23. Manning, A. (2014). Why Increasing the MW Does Not Necessarily Reduce Employment, Social Europe

24. Brochu, P., & Green, D. A. (2013). The impact of MWs on labour market transitions. The Economic Journal, 123(573), 1203-1235.

25. American Sustainable Business Council (2014). Small Business Owners Favor Raising Federal MW, ASBC and Business for a Fair MW, asbcouncil.org, Keener B. [http://asbcouncil.org/sites/default/files/asbc\\_bfmw\\_poll\\_report\\_final\\_140709.pdf](http://asbcouncil.org/sites/default/files/asbc_bfmw_poll_report_final_140709.pdf)

26. Dube, A. Lester, T.W., and Reich, M. (2014) MW Shocks, Employment Flows and Labor Market Frictions, University of California at Berkeley, irle.berkeley.edu.

27. Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (Eds.). (1986). Efficiency wage models of the labor market. Cambridge University Press.

### 5. განიხილავს სიღარიბის და სახელმწიფო ხარჯების შემცირებას ზრდა პირისპირ

მინიმალური ხელფასი უნივერსალური ინსტრუმენტი არ არის სიღარიბის წინააღმდეგ საბრძოლველად; იგი მხოლოდ ერთ-ერთი მეთოდია სიღარიბის შემცირებისათვის არსებულ მრავალ ინსტრუმენტს შორის, განსაკუთრებით იმ ოჯახებისათვის, რომლებშიც არიან მინიმალურ ხელფასზე მომუშავე წევრ(ებ)ი. სიღარიბე გაცილებით უფრო ფართო ფენომენია და დაკავშირებულია არასაკმარის შემოსავალთან, რომელიც ვერ უზრუნველყოფს ძირითადი საჭიროებების დაკმაყოფილებას: სურსათი, ტანსაცმელი, თავშესაფარი, და სხვა არსებითი საჭიროებები. ჩვეულებრივ, უკიდურეს სიღარიბეში მყოფი ოჯახების დასაქმების შეზღუდული უნარი ან შესაძლებლობები განპირობებულია სხვადასხვა მიზეზებით: დაბალი უნარ-ჩვევები, არასაკმარისი განათლება, მაღალმთიან ადგილას/მოშორებით მდებარეობა, ჯანმრთელობის პრობლები, სამუშაო ადგილების არარსებობა, კმაყოფაზე მყოფი პირები (ბავშვები, ხანდაზმულები, და ოჯახის სხვა წევრები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ან არმქონე). ამდენად, უკიდურესი სიღარიბის დაძლევისათვის, მათ სახელმწიფოს მხრიდან სჭირდებათ სხვადასხვა ტიპის ინტერვენცია და მხარდაჭერის პროგრამები. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, მინიმალური ხელფასის გაზრდა არ გადაჭრის სიღარიბეს ვინაიდან იგი უფრო კომპლექსურია/მრავალმხრივია და არ არის დაკავშირებული მხოლოდ ხელფასთან, არამედ საკმარისი ოდენობის შემოსავალთან და სხვა საჭიროებების გათვალისწინებასთან. ამას გარდა, მინიმალური ხელფასის დადგენისას საჭიროა სიფრთხილე, რათა არ გამოიწვიოს ამ კონკრეტულ ჯგუფში დამატებითი უმუშევრობა, ვინაიდან ამ კატეგორიის ოჯახების წევრები ძირითადად დასაქმებულები არიან დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე და სამსახურის დაკარგვისადმი მონყვლად ჯგუფში ხვდებიან.

სშირად ზოგიერთი მკვლევარი გამოთქვამს შემოთქვამს, რომ ახალი მინიმალური ხელფასი გამოიწვევს დამატებით სიღარიბეს და სახელმწიფო ხარჯების გაზრდას, თუმცა,

სხვები აცხადებენ, რომ შემოსავლების გაზრდის გამო, ოჯახებს აქვთ უფრო მეტი შესაძლებლობა დაძლიონ სიღარიბე და ნაკლებად დამოკიდებული იყვნენ სახელმწიფო უზრუნველყოფის პროგრამებზე. თუ ახალი მინიმალური ხელფასი დრამატულად არ განსხვავდება ფაქტობრივად გადახდილი ხელფასისაგან, იგი არ არღვევს ბაზარზე ბალანსს და არ იწვევს დამატებით უმუშევრობას, ამდენად, უფრო მოსალოდნელია სიღარიბის შემცირება და ნაკლები დამოკიდებულება სახელმწიფო უზრუნველყოფის პროგრამებზე.

ჩვენი ანალიზის მიხედვით, საქართველოში, მინიმალური ხელფასის გაზრდით საშუალო თვიური ხელფასის 20%-30%-მდე, დაახლოებით 224-463 ოჯახი დაძლევეს უკიდურეს სიღატაკეს, იმ დაშვებით, რომ ისინი არ დაკარგავენ სამსახურს, სადაც მინიმალურ ხელფასს უხდიან. რამდენიმე საერთაშორისო კვლევა მიაჩნებენ იგივე შედეგზე.

ამჰერსტის მასაჩუსეტის უნივერსიტეტის კვლევის მიხედვით (Dube, 2014), აშშ-ში, საშუალოდ, კანონით განსაზღვრული მინიმალური ხელფასის 10%-იანი ზრდის შედეგად მოსალოდნელია სიღარიბის შემცირება, უფრო ზუსტად ლატაკი მოსახლეობის 1,5 %-ით შემცირება<sup>28</sup>. აშშ-ს კონგრესის საბიუჯეტო ოფისის შეფასებით, (ანგარიში, 2014 წ), მინიმალური ხელფასის \$9-მდე და \$10,1-მდე ზრდის შედეგად, აშშ-ში 300 000 და 900 000 პირი დაძლევა სიღარიბეს, შესაბამისად<sup>29</sup>.

საქართველოში, მინიმალური ხელფასის ზრდის გამო, სახელმწიფო ხარჯების ზრდა საჯარო მოსამსახურეების ანაზღაურების კუთხით სავარაუდოდ მაღალი არ იქნება (მთლიანი სახელფასო ფონდის მაქსიმუმ 0,5-იდან 1,5%-მდე და დიდი ალბათობით, სულ მცირე ნაწილობრივ დაიფარება საშემოსავლო გადასახადის სახით დამატებით მიღებული საბიუჯეტო შემოსავლების გაზრდის შედეგად,

28. Dube, A. (2014). "MWs and the Distribution of Family Incomes." Unpublished manuscript.

29. West, R., & March, M. R. (2014). The Effects of MWs on SNAP Enrollments and Expenditures.

ვინაიდან გაიზრდება მთლიანი დარიცხული ხელფასების ფონდი. ამას გარდა, ეს ხარჯი მიიჩნევა მაქსიმალურად, მაშინ როცა, რეალურად მისი ოდენობა იქნება გაცილებით ნაკლები, როდესაც გამოვაკლებთ არასრული დროით (რამდენიმე დღის შესაბამისი ხელფასის გადახდა მუშაკების მობილობის გამო) და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებას.

## 6. გენდერული უთანასწორობისა და შემოსავლების დისპროპორციის შემცირება

სტატისტიკის მიხედვით, გადახდილი ხელფასის უთანასწორობა სქესის ნიშნით მთელ მსოფლიოში დიდი გამოწვევაა და განსაკუთრებით – შედარებით დაბალი შემოსავლების მქონე, ასევე გარდამავალ ეტაპზე მყოფი ქვეყნებისათვის. ჩვეულებრივ, ქალების ხელფასები სერვისის და სხვა დარგებში (განათლება, სასტუმროები და რესტორნები, ბავშვზე ზრუნვა, და ა.შ.) უმეტესად შედარებით დაბალია. ამდენად, ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღებით ხელფასის უფრო მაღალი ქვედა ზღვრის დანერგვა და მისი შემდგომი გაზრდა უფრო დადებითად აისახება ქალ დასაქმებულებზე, კაცებთან შედარებით, და მართალია არ აღმოფხვრის, თუმცა შეამცირებს სქესის ნიშნით უთანასწორობას.

გენდერული უთანასწორობის თვალსაზრისით, საქართველო არ არის გამონაკლისი. ჩვეულებრივ, ერთსა და იმავე პროფესიაში ხელფასში სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია არ გვხვდება. თუმცა, თუ დავაკვირდებით გარკვეულ ეკონომიკურ საქმიანობებს და მათში მაღალანაზღაურებადი და დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილების კონცენტრაციას, ქალები ძირითადად დაბალანაზღაურებად საქმიანობაში გვხვდებიან. ეს ფაქტორი ქმნის სახელფასო ფონდების დიდ, უთანასწორო განაწილებას სქესის თვალსაზრისით, ქალების საშუალო ხელფასის 20% 146,2 ლარია, ხოლო მამაკაცების საშუალო ხელფასის 20% 223,3 ლარია. მთლიანად დასაქმებულთა შორის, 46% ქალია, ხოლო ქალების სახელფასო ფონდი მხოლოდ 36%-ია. მინიმალური ხელფასის საშუალო თვიური ხელფასის 20-30%-მდე ზრდის შემთხვევაში, ქალის მინიმალური ხელფასი გაიზრდება

26%-39%-მდე (ვრცლად სქესის მიხედვით უთანასწორობის შესახებ იხ. „გენდერული ასპექტის“ ნაწილი). მინიმალური ხელფასის ზრდის იგივე დადებითი შედეგი სქესის ჭრილში განვითარებულ ქვეყნებშიც გვხვდება.

2014 წელს, ჯეისონ ფურმანმა, PhD, პრეზიდენტ ობამას ეკონომიკური მრჩეველების საბჭოს პრეზიდენტმა, ხაზგასმით აღნიშნა დაბალი მინიმალური ხელფასის შედეგი: „უთანასწორობა ბევრი მიზეზით არის განპირობებული, თუმცა [არასათანადო მინიმალური ხელფასი] უთანასწორობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია.“<sup>30</sup>

დევიდ მეთქალფის კვლევაში აღნიშნულია, რომ გაერთიანებულ სამეფოში მინიმალური ხელფასის დანერგვის შედეგად „გაიზარდა დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე მომუშავე პირების რეალური და ფარდობითი ანაზღაურება, შემცირდა განსხვავება ხელფასებში სქესის მიხედვით და ის ყოველ ათი მუშიდან ერს ეხება.“<sup>31</sup>

ეკონომიკის კვლევის ეროვნული ბიუროს მიხედვით, „მინიმალური ხელფასის რეალური ღირებულების შემცირება ხსნის ხელფასის უთანასწორობაში, განსაკუთრებით ქალებისათვის, ამ ზრდის მნიშვნელოვან წილს.“ (დინარდო და სხვ., 1995).<sup>32</sup>

## 7. გაუმჯობესდება მინიმალური ხელფასის მქონე დაბალკვალიფიციური დასაქმებულების და მათი ოჯახის წევრების ჯანმრთელობის მდგომარეობა

ხელფასის ზრდის შედეგად, დაბალკვალიფიციურ დასაქმებულებს და მათ ოჯახებს გაუჩნდებათ მეტი რესურსი უკეთესი კვების რაციონისათვის და საკუთარი ძირითადი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. შესაბამისად, მათი

30. Sahadi, J. (2014). Will a Higher MW Really Reduce Income Inequality? CNNMoney.

31. Metcalf, D. (2008). Why has the British national MW had little or no impact on employment? Journal of Industrial Relations, 50(3), 489-512.

32. DiNardo, J., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (1995). Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach (No. w5093). National bureau of economic research.



ჯანმრთელობის პირობები მნიშვნელოვნად უმჯობესდება.

საქართველოში მოველით ასეთივე შედეგს, ვინაიდან ახალი მინიმალური ხელფასის შედეგად ოჯახებს ექნებათ მეტი რესურსი ძირითადი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, კვების რაციონის გასაუმჯობესებლად, უფრო ჯანსაღი წესით ცხოვრებისათვის და ზოგადად საკუთარი კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად. საერთაშორისო კვლევები მიაჩნებენ იმავე შედეგზე.

როგორც რაჯივ ბჰათია, MD, MPH, აღნიშნავს კვლევაში Human Impact Partners (2014), შემოსავალი ჯანმრთელობაზე აისახება რამდენიმე ასპექტით: მატერიალური საჭიროებების (საკვები, ტანსაცმელი, გართობა/დასვენება, და ა.შ.) დაკმაყოფილება, ჯანდაცვის ხელმისაწვდომობა, ხარისხიანი გარემოს უზრუნველყოფის შესაძლებლობა, ბავშვთა ჯანმრთელობა და განვითარება, ნაკლები ქრონიკული სტრესი, ასევე ადამიანებთან ურთიერთობების მეტი შესაძლებლობა. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ადამიანს, რომელიც გამოიმუშავებს უფრო მაღალ მინიმალურ ხელფასს, ექნება უკეთესი კვების რაციონი და სურვილი, რომ იყოს ფიზიკურად აქტიური (ვარჯიში), ნაკლებ სავარაუდოა რომ ექნება უარყოფითი ქცევა, როგორცაა: მონევა, ნაკლები ემოციური და ფსიქოლოგიური პრობლემები; შესაბამისად, ექნება უკეთესი ჯანმრთელობა და უფრო მაღალი სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა.<sup>33</sup>

2001 წელს, APHA's საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ამერიკულ ჟურნალში ბჰათიამ გამოაქვეყნა კვლევა, საათობრივი ხელფასის \$11-მდე გაზრდასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობაზე დადებითი შედეგების შეფასება. კვლევის მიხედვით, საათობრივი ხელფასის ზრდა 5%-ით შეამცირებს ზრდასრულების (24-44 წლის, ოჯახებში, სადაც შემოსავალი დაახლოებით \$22 000-ია) გარდაცვალებას.<sup>34</sup>

33. Bhatia, R. (2014). Health Impacts of Raising California's MW.

34. Bhatia, R., & Katz, M. (2001). Estimation of health benefits from a local living wage ordinance. American Journal of Public Health, 91(9), 1398-1402.

Bay Area Regional Health Inequities Initiative (BARHII)-ის კვლევის დასკვნის მიხედვით, „პოლიტიკა, რომელიც ამცირებს სიღარიბეს და ზრდის დაბალშემოსავლიანი პირების ხელფასს, მოსალოდნელია, რომ მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს ზოგად ჯანმრთელობას და შეამცირებს ჯანმრთელობის თვალსაზრისით უთანასწორობას.“<sup>35</sup>

#### მინიმალური ხელფასის შესწორება

საერთაშორისო პრაქტიკის მიხედვით, უაღრესად მნიშვნელოვანია მინიმალური ხელფასის პერიოდული გადასინჯვა და შესწორება.

მსოფლიოში შესწორების განსხვავებული მექანიზმები გამოიყენება იმის მიხედვით, თუ რამდენად ძლიერია და რამდენად არსებობს ადგილობრივ დონეზე შრომითი უფლებების ლობირების და მარეგულირებელი ორგანიზაციების პრაქტიკა. მექანიზმები შეიძლება დაფუძნდეს ოთხ ძირითად კატეგორიად (შულტენი, 2014 წ):

**I. ინდექსაცია:** ქვეყნების პირველ ჯგუფში, მინიმალური ხელფასის შესწორება ხდება „ავტომატურად“ ქვეყნების ეკონომიკური ინდიკატორების განვითარების საფუძველზე. მინიმალური ხელფასის შესწორება წარმოებს პერიოდულად, ფასების ან ხელფასის მიხედვით. მაგალითად: ინდექსაცია ინფლაციით, საშუალო ხელფასების ზრდის მაჩვენებელით, ან კომბინირებული მექანიზმით. ინდექსაცია ჩვეულებრივ გამოიყენება მოლაპარაკებების (ბელგია) ან კონსულტაციების (ნიდერლანდები, ლუქსემბურგი, საფრანგეთი, სლოვენია) მექანიზმებთან ერთად. ლუქსემბურგში, მალტაში, და სლოვენიაში ინდექსაცია დაკავშირებულია სამომხმარებლო ფასებთან, ნიდერლანდებში კი ხელფასთან. მხოლოდ საფრანგეთში, შესწორება ხდება ორივე ინდიკატორის – სამომხმარებლო

35. Bay Area Regional Health Inequities Initiative, (2014). The MW and Health: A Bay Area Analysis.

ფასების და ხელფასის – გამოყენებით. თუმცა, ზოგიერთ ქვეყანაში საგანგებო სიტუაციის შემთხვევაში სხვა მექანიზმით ხდება მისი შესწორება.

**II. მოლაპარაკებები:** სახელმწიფოთა მეორე ჯგუფში, შრომითი ორგანიზაციები (ძირითადად, პროფესიული კავშირები) ძლიერია, ისინი იყენებენ მოლაპარაკების ინსტრუმენტებს, მთავრობასთან და კერძო სექტორთან ორმხრივი ან სამხრევი მოლაპარაკებების მექანიზმების მეშვეობით მინიმალური ხელფასის პერიოდულად გაზრდისათვის. მაგალითებია ბულგარეთი, ესტონეთი, გერმანია (2015 წლიდან), პოლონეთი და სლოვაკეთი.

**III. კონსულტაციები:** მესამე ჯგუფის ქვეყნებში, ჩვეულებრივ, კონსულტაციები დამკერავებლებს და პროფკავშირებს შორის და სხვა ჯგუფებს შორის, როგორცაა კვლევითი/სამეცნიერო დაწესებულებები, ინსტიტუციონალიზებულია. ამ მექანიზმის ფარგლებში, მთავრობა იღებს გადაწყვეტილებას. როგორც შულტენმა აღნიშნა საკუთარ ანგარიშში, ეს მექანიზმი მნიშვნელოვანია, ვინაიდან აუცილებელია უფრო მეტი სოციალური მიმდებლობა. ხორვატია, ლატვია, ლიტვა, პორტუგალია, გაერთიანებული სამეფო, და ესპანეთი არის კარგი მაგალითები ამ მიდგომის გამოყენების.

**IV. ერთპიროვნული გადაწყვეტილებების მიღება:** სახელმწიფოთა მეოთხე ჯგუფში, მთავრობა ერთპიროვნულად იღებს გადაწყვეტილებას. საბერძნეთი, ირლანდია, რუმინეთი, და ჩეხეთის რესპუბლიკა ამ პრაქტიკის მაგალითებია. ეს მექანიზმი გამოიყენება ასევე ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებში.

მინიმალური ხელფასის შესწორება ჩვეულებრივ ხდება წელიწადში ერთხელ, თუმცა რიგ შემთხვევებში, როგორცაა ნიდერლანდები, ხდება ექვს თვეში ერთხელ. ზოგიერთ ქვეყანას არ აქვს სპეციალური წინასწარ განსაზღვრული პერიოდული შესწორების მექანიზმი მინიმალური ხელფასისათვის და ამ ტიპის ქვეყნებში მინიმალური ხელფასის დროულად

შესწორება გამონვევას წარმოადგენს, რაც ყოველთვის იწვევს უკმაყოფილებას, ვინაიდან მინიმალური ხელფასი არ შეესაბამება რეალურ მსყიდველობითუნარიანობას, სამომხმარებლო ფასებს, ეკონომიკის/ ხელფასის ზრდას, და სხვა. შესწორების მექანიზმის არარსებობის კარგი მაგალითია საქართველოც: მინიმალური ხელფასი, 20 ლარი არ შესწორებულა მისი შემოღების (1999 წ.) შემდეგ.

**ახალი მინიმალური ხელფასის დადგენა და შესწორება**

ახალი მინიმალური ხელფასის დადგენა:

მინიმალური ხელფასის შემოღება სრულგანაკვეთიან პოციციაზე დასაქმებული პირისათვის შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა ეტაპების მეშვეობით:

**I ეტაპი:** 2019 წელს საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 20%-ის განსაზღვრა.

მინიმალური ხელფასი (MW) = წინა წლის საშუალო ნომინალური ხელფასი (AME) X 20%

2016 წლის სტატისტიკის მიხედვით: MW = 940 ლარი X 20% = 188 ლარი.

**II ეტაპი:** მინიმალური თვიური ხელფასის გაზრდა 2019 წლის საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 25%-მდე 2020 წელს, მაგ., 2016 წლის სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, იგი შეადგენს 235 ლარს.

MW = წინა წლის AME X 25% = 940 ლარი X 25% = 235 ლარი.

**III ეტაპი:** 2021 წელს მინიმალური ხელფასი უნდა გაუტოლდეს წინა წლის საშუალო ნომინალური ხელფასის 30%-ს. მაგ. 2016 წლის მონაცემების მიხედვით, მისი ოდენობაა 282 ლარი.

MW = AME წინა წელს X 30% = 940 ლარი X 30% = 282 ლარი.

სრულგანაკვეთიანი პოზიციისათვის უნდა გავითვალისწინოთ თვეში სულ მცირე 20 დღე ან 160 საათი, თუ საქართველოს მარეგულირებელი კანონმდებლობით სხვაგვარი რამ არ არის განსაზღვრული.

არასრულ განაკვეთზე მომუშავე პირისათვის მინიმალური ხელფასი:

შესაბამისად, არასრულ განაკვეთზე მომუშავე პირებისათვის უნდა დაინერგოს საათობრივი მინიმალური ხელფასი. იგი უნდა იყოს თვიური მინიმალური ხელფასი გაყოფილი საშუალო სამუშაო თვის საათებზე: 174 საათი. ჩვენი გაანგარიშებით, ის შეადგენს 1,1, 1,3 და 1,6 ლარს საათში, სამი ეტაპის მიხედვით.

2021 წლის შემდეგ, ყოველწლიურად, მინიმალური ხელფასი უნდა შესწორდეს ოფიციალური სტატისტიკის საფუძველზე საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის ცვლილების საფუძველზე (50%), ასევე წინა წლის ინფლაციის ფაქტორის (50%) გათვალისწინებით, რათა შესაძლებელი იყოს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების შესაბამისად ავტომატურად შესწორება.

შესწორება უნდა გაკეთდეს თვეების პერიოდით, მას შემდეგ, რაც ხელმისაწვდომი იქნება ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემები. შესწორებისათვის, შემდეგი ფორმულა უნდა იყოს გამოყენებული:

$$MW_{adj} = MW_{t-1} \times (CPI_{t-1} \times 0.5 + WI_{t-1} \times 0.5)$$

$MW_{adj}$  – შესწორებული მინიმალური ხელფასი

$MW_{t-1}$  – წინა წლის მინიმალური ხელფასი

$CPI_{t-1}$  – წინა წლის საშუალო სამომხმარებლო ფასების ინდექსი

$WI_{t-1}$  – წინა წლის საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის ცვლილების ინდექსი (ხელფასის ინდექსი)

$t$  – შესწორების წელი

მინიმალური ხელფასის შესწორების კომისია და შესწორების მექანიზმი

მთავრობამ უნდა ჩამოაყალიბოს მინიმალური ხელფასის შესწორების კომისია, რომელიც დაკომპლექტდება სულ მცირე რვა წევრისაგან. კომისიაში უნდა შევიდნენ მთავრობის, დამსაქმებლების, პროფესიული კავშირების და სამეცნიერო წრეების წარმომადგენლები, თითოეული მხარის ორი წარმომადგენელი. კომისიის ფარგლებში უნდა ჩამოყალიბდეს საკონსულტაციო პლატფორმა, იმისათვის, რომ თითოეულ დაინტერესებულ მხარეს მიეცეს შესაძლებლობა, წარმოადგინოს საკუთარი პოზიცია და ჩართულნი იყვნენ პროცესში.

ყოველ წელს კომისიამ უნდა გადასინჯოს მინიმალური ხელფასი.

თუ მინიმალური ხელფასის გადასინჯვის კომისია გადაწყვეტს, რომ მინიმალური ხელფასის ფორმულის მიღმა საჭიროა შემდგომი შესწორება, ეს უნდა განხორციელდეს დასაბუთებული მეცნიერული კვლევით მთავრობასთან მჭიდრო კონსულტაციით და მთავრობის მიერ საბოლოო თანხმობით.

მაღალი ინფლაციის (10%-ზე მეტი), ეკონომიკური კრიზისის, ომის, ან სხვა ეროვნული მასშტაბის საგანგებო სიტუაციის შემთხვევაში, მთავრობა მიიღებს გადაწყვეტილებას მინიმალური ხელფასის შესწორების თაობაზე კომისიასთან მჭიდრო კონსულტაციით.

## დასკვნა

როგორც კვლევები გვიჩვენებს, საერთაშორისო პრაქტიკის მიხედვით, მინიმალური ხელფასის დანესება დამაბალანსებელი ქმედებაა, იმისათვის, რომ მოხდეს საკმარისი ხელფასის უზრუნველყოფა დასაქმებული პირებისათვის, რათა მათ მოახერხონ საკუთარი საჭიროებების დაკმაყოფილება, არ მოხდეს მათი ექსპლუატაცია, ამასთან, ეკონომიკური განვითარების პარამეტრების გააზრებით, დაინერგოს სათანადო მინიმალური ხელფასი, რომელიც არ იქნება ძალიან დაბალი, თუმცა არც მეტისმეტად მაღალი. ჩვეულებრივ, მინიმალური ხელფასის შესახებ მსჯელობისას არსებობს ორი ტიპის არგუმენტი:

უკეთესი ხელფასების მომხრე მხარეები (მაგ., პროფესიული კავშირები ან ადამიანის უფლებების დამცველი სხვა ორგანიზაციები), მინიმალური ხელფასის დადგენისა და მისი შესწორების მექანიზმის მეშვეობით ცდილობენ დაბალანაზღაურებადი დასაქმებული პირების ხელფასის გაზრდას, დასაქმებულების (და მათი ოჯახების) საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და ცხოვრების უკეთესი დონის უზრუნველსაყოფად. კვლევები ცხადყოფს, რომ მინიმალური ხელფასი თანდათან ხდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახისათვის სათანადო/ღირსეული ცხოვრებისათვის საკმარისი შემოსავლის უზრუნველყოფის მექანიზმი, და არა უბრალოდ საარსებო ინსტრუმენტი, წინანდელისაგან განსხვავებით. ავტორიტეტული დამსაქმებელი, რომელთა რიცხვი შედარებით მცირეა, ცდილობენ დააფუძნონ სანარმოები ქვეყნებში, სადაც მინიმალური ხელფასი სათანადოა, რათა არავინ შეედავოს, რომ ისინი ახდენენ დასაქმებულთა ექსპლუატაციას და მათი ბიზნესი იყოს კონკურენტუნარიანი და სხვა კონკურენტებმა ვერ მოახერხონ სამუშაო რესურსის ექსპლუატაციით უპირატესობის მოპოვება.

ოპონენტები კი, რომელთა რიცხვიც ექცევა დამსაქმებლების უმეტესობა, ეწინააღმდეგებიან მინიმალური ხელფასის შემოღებას

ან გაზრდას, ვინაიდან მათ ურჩევნიათ ხარჯების შემცირება და აცხადებენ, რომ გაზრდილი შრომითი დანახარჯები მათი საქმიანობის დახურვას გამოიწვევს, და საზიანო შედეგი ექნება ბიზნეს გარემოზე (კონკურენტუნარიანობის დაკარგვა, ადგილობრივ საქონლზე ან მომსახურებაზე ფასების გაზრდა, და ა.შ.).

ფაქტობრივად, ორივე არგუმენტი გარკვეულწილად მართებულია, თუმცა საუკეთესო გადაწყვეტილება ამ ორ მკაფიო პოზიციას შორის ექცევა. ფაქტია, რომ მინიმალური ხელფასის არარსებობა ან ძალიან დაბალი მინიმალური ხელფასი არ შეასრულებს მიზანს – დასაქმებულთა ექსპლუატაციის პრევენციას, ხოლო ძალიან მაღალი მინიმალური ხელფასი უდავოდ უარყოფით ზეგავლენას მოახდენს ეკონომიკურ განვითარებაზე (ეკონომიკური აქტივობის შემცირება, უმუშევრობის გაზრდა, ინფლაცია, და ა.შ.). კონკრეტული ქვეყნისათვის საჭიროა ორივე არგუმენტის გამამყარებელი დასაბუთების გათვალისწინება. როგორც საერთაშორისო კვლევები გვიჩვენებს, საუკეთესო გადაწყვეტილებაა მინიმალური ხელფასის დადგენა ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური პირობების (საშუალო ხელფასი, ხელფასის განაწილება, საარსებო მინიმუმი, სოციალური პოლიტიკა და შემწეობა, ინფლაცია, ზრდის ინდიკატორები, და ა.შ.) გათვალისწინებით. ამას გარდა, როგორც მსოფლიო ბანკის კვლევაშია მითითებული მინიმალური ხელფასის შეფარდება საშუალო ხელფასთან მნიშვნელოვანი ფაქტორია, საშუალო ხელფასის 20%-ზე დაბალი მინიმალური ხელფასი მიიჩნევა ძალიან დაბალ მაჩვენებლად, 20-30% – ზომიერად, 30-50% – საშუალოდან მაღალ დიაპაზონად, ხოლო 50%-ზე მეტი - ძალიან მაღალ მაჩვენებლად. ჩვეულებრივ, რეკომენდებულია მინიმალური ხელფასის ზომიერი დონე. თუ პრაქტიკაში შევხედავთ, მინიმალური ხელფასის საშუალოდან მაღალ დონემდე დადგენის ფუფუნება მხოლოდ ძლიერ, განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებს აქვთ.

საქართველოში ამჟამინდელი მინიმალური ხელფასი (20 ლარი) გაცილებით დაბალია მინიმალური ხელფასის ზომიერ დონეზე (საშუალო ხელფასის მხოლოდ 2.1%, რაც 20%-ზე გაცილებით ნაკლებია). საქართველოს მინიმალური ხელფასი საარსებო მინიმუმზე (საარსებო მინიმუმი – 154 ლარი, ოქტ. 2017 წ) ასევე ხანდაზმულობის პენსიაზე (180 ლარი) ან საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ სხვა სოციალური შეღავათებზე დაბალია. შესაბამისად, ამჟამინდელი მინიმალური ხელფასი არ არის საკმარისი დასაქმებულის ძირითადი საჭიროებების დაკმაყოფილებისათვის, განსაკუთრებით თუ მას ჰყავს კმაყოფაზე მყოფი პირები ან ოჯახის რჩენა უნევს. ამას გარდა, ამჟამინდელი მინიმალური ხელფასი არ წარმოადგენს დასაქმებულთა სოციალური დაცვის მექანიზმს: დამსაქმებლების მხრიდან ექსპლუატაციის პრევენციისათვის. ფაქტია, რომ ამჟამინდელი დაბალი ხელფასი გაცილებით უფრო მეტია, ვიდრე მინიმალური ხელფასი, და მაშინაც კი თუ მოხდება მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული წესების დარღვევა, ჯარიმა არის ძალიან დაბალი (40 ლარი), ამდენად, ამ მოქმედი, მოძველებული მინიმალური ხელფასის ნორმის აღსრულება ნაკლებად რელევანტურია.

ამას გარდა, ყოფილ საბჭოთა ქვეყნებს შორის, საქართველოში მინიმალური ხელფასი ყველაზე დაბალია (\$8). საქართველოს მეზობელ, ასევე, პოსტსაბჭოთა ქვეყნებს აქვთ სულ მცირე 9-ჯერ მაღალი კანონით განსაზღვრული მინიმალური ხელფასი [აზერბაიჯანი (\$76), სომხეთი (\$114), მოლდოვა (\$115), უკრაინა (\$123), რუსეთი (\$132), და ბელარუსი (\$155)] და ისინი პერიოდულად ახდენენ მის შესწორებას ცხოვრების დონის შესაბამისად. ზოგიერთმა ქვეყანამ (სომხეთი, აზერბაიჯანი, და უკრაინა) მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1970 წლის კონვენციის რატიფიკაცია კი მოახდინა (N 131).

როგორც ამ კვლევაშია ხაზგასმული, ახალი მინიმალური ხელფასის დაწესება უაღრესად მნიშვნელოვანია. საერთაშორისო პრაქტიკის მიხედვით, მართებულად მიიჩნევა მინიმალური

ხელფასის გაზრდა საშუალო ხელფასის 20%-იდან 30%-მდე. ამას გარდა, რეალურია დასაწყისში ახალი მინიმალური ხელფასის დადგენა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 20%-ის ოდენობით, შემდგომ კი მისი გაზრდა 30%-მდე, ქვეყნის ეკონომიკური მაჩვენებლების ზრდის საფუძველზე. დამსაქმებლების მიერ გადახდილი ხელფასების ოდენობა, ხელფასისა და მშპ-ს რეალური ზრდის ტენდენცია, მიგვანიშნებს, რომ ეს პოლიტიკა დიდ გავლენას არ მოახდენს ეკონომიკაზე, ასევე ბიზნეს სექტორის განვითარებაზე.

პირველ ეტაპზე, შეთავაზებულია ყველა დარგში ახალი მინიმალური ხელფასის გაზრდა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის 20%-მდე. შედეგად, ახალი მინიმალური ხელფასი იქნება დაახლოებით 188 ლარი (დარიცხული). თუ გამოვაკლებთ 20% საშემოსავლო გადასახადს, მაშინ ეს იქნება დაახლოებით იმდენივე, რამდენიც საშუალო პირის საარსებო მინიმუმი (150 ლარი), თუმცა მაინც, შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმზე (170 ლარი), ასევე ხანდაზმულობის პენსიაზე (180 ლარი) ნაკლები. პრაქტიკით, ასევე, ოფიციალური სტატისტიკით დასტურდება, რომ დაბალი ხელფასები ჩვეულებრივ ამ თანხაზე მაღალია. მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევაში შეიძლება გამოვლინდეს ამ ოდენობაზე ნაკლები ხელფასი, თუმცა, როგორც წესი, სხვაობა არ არის მაღალი. ამ ეტაპის განმავლობაში დამსაქმებლებმა უნდა შეაფასონ ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღება, და ეტაპობრივად მოერგონ ცვლილებებს.

მეორე ეტაპზე, ახალი მინიმალური ხელფასი გაიზრდება 25%-მდე – გახდება დაახლოებით 235 ლარი (დარიცხული), ხელზე ასაღები ხელფასი (გადასახადების გამოკლების შემდეგ) იქნება დაახლოებით 188 ლარი, ხანდაზმულობის პენსიაზე, ასევე საარსებო მინიმუმზე ოდნავ მაღალი. ამ შემთხვევაში, საქართველოს მინიმალური ხელფასი აზერბაიჯანის მინიმალურ ხელფასზე მაღალი იქნება, თუმცა მაინც სომხეთის ან აღმოსავლეთ ევროპის სხვა ქვეყნების მინიმალური ხელფასზე ნაკლები დარჩება.

მესამე ეტაპზე, 30%-მდე გაზრდის შედეგად, ახალი მინიმალური ხელფასი (დარიცხული) გაუტოლდება 282 ლარს (226 ლარი ხელზე ასაღები), რომელიც ნაკლებია საშუალო ოჯახის საარსებო მინიმუმზე. ამ შემთხვევაში იგი დაახლოებით უტოლდება სომხეთის მინიმალურ ხელფასს, თუმცა გაცილებით ნაკლებია უკრაინის და რუსეთის მინიმალურ ხელფასზე.

საათობრივი შემოსავლის გათვალისწინებით, ახალი მინიმალური ხელფასი 1,1, 1,2, ან 1,6 ლარს შეადგენს (თვიური მინიმალური ხელფასის 1/176-ედი), 20%, 25% და 30% ზრდის ვარიანტების შემთხვევაში, შესაბამისად.

შეთავაზებული სამი ეტაპის შემდეგ, საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე, ქვეყნის ეკონომიკაში ცვლილებების გათვალისწინებით აუცილებელი იქნება მინიმალური ხელფასის პერიოდული განახლება. ახალი მინიმალური ხელფასი უნდა შესწორდეს კვლევაში წარმოდგენილი ფორმულის საფუძველზე, რომელიც თანაბრად ითვალისწინებს ხელფასის და ინფლაციის ცვალებად ტენდენციებს.

როგორც კვლევამ წარმოაჩინა, საქართველოში უაღრესად მნიშვნელოვანია და დადგენა. ეს დაეხმარება ქვეყანას ევროპული მისწრაფებების რეალიზაციაში; აღსანიშნავია, ასევე, საერთაშორისო მხარეების მიერ მტკიცედ გაცხადებული ადამიანის უფლებების, აგრეთვე, მდგრადი ეკონომიკური განვითარების ასპექტები:

**საჭიროა დასაქმებული პირების მინიმალური ხელფასის უფლების უზრუნველყოფა** – ახალი მინიმალური ხელფასის სათანადო ოდენობის დადგენით, საათობრივი ასევე თვიური ხელფასის მინიმალური დონე გარანტირებული იქნება კანონით, და დამსაქმებლებს აღარ ექნებათ შრომითი რესურსის ექსპლუატაციის უფლება. ეს კანონი ითვალისწინებს მხოლოდ ქვედა ზღვარს ყველა დასაქმებული პირის ანაზღაურებისათვის მათ მიერ განეული სამუშაოს სანაცვლოდ, იმის მიუხედავად, არიან თუ არა ისინი პროფესიულ გაერთიანებებში

განევრიანებული, რომლებსაც შეუძლიათ დაიცვან მშრომელთა მიერ სათანადო ხელფასის მიღების უფლება. ხოლო პროფკავშირებს და სხვა შრომით ორგანიზაციებს, მოლაპარაკებების უფლების საფუძველზე, შეუძლიათ დამატებით აწარმოონ მოლაპარაკებები დამსაქმებლებთან დასაქმებულთათვის უკეთესი ხელფასის ან შეღავათების მისაღებად. ეტაპობრივად, მინიმალური ხელფასი უნდა გახდეს ინსტრუმენტი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულ პირებსა და მათი ოჯახებისათვის ცხოვრების მაღალი დონის მისაღწევად სათანადო ხელფასს.

**პროდუქტიულობის გაუმჯობესება მნიშვნელოვანია კონკურენტუნარიანობის გაზრდისათვის, სამომხმარებლო საქონელზე დამატებითი კუმულაციური ხარჯვის უზრუნველსაყოფად, და ყოველთვის არ განაპირობებს სამსახურის დაკარგვა** – გაზრდილი მინიმალური ხელფასის გამო, სანარმოები შეეცდებიან უფრო ეფექტიანად გამოიყენონ დასაქმებულები, გაუმჯობესდება დასაქმებულ პირთა სტაბილური დასაქმება და შემცირდება მათი განთავისუფლების მაჩვენებლები, შეიქმნება არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო ადგილები, მეტი ყურადღება დაეთმობა დასაქმებულების უნარ-ჩვევების განვითარებას, გაუმჯობესდება შრომატევადი სამუშაო პროცესები და დაინერგება ზოგადად ეფექტიანობის გაზრდისაკენ მიმართული პოლიტიკა და ტექნოლოგიები. დამსაქმებლები, რომლებსაც სურთ მეტი გადაუხადონ დასაქმებულ პირებს, აღმოჩნდებიან უფრო კონკურენტუნარიან პოზიციაში, ვინაიდან კონკურენტები ვეღარ მოახერხებენ მათთვის კონკურენტციის განევას დაბალ ხელფასზე მომუშავე დასაქმებულ პირთა ექსპლუატაციის გზით. დაბალია ალბათობა, რომ დასაქმებულმა პირებმა ხშირად შეიცვალონ სამუშაო ადგილი, თუ ანაზღაურება იგივე მინიმალური ხელფასია; ეს განაპირობებს მათი პროდუქტიულობისა და უნარ-ჩვევების/გამოცდილების გაზრდას კონკრეტულ პროფესიაში. ამ ეტაპზე საქართველოს შრომის ბაზარზე მწირია არასრულ განაკვეთზე დასაქმების შესაძლებლობები, რაც უაღრესად მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის განვითარებისათვის. ზოგიერთი დასაქმებული

ჯერ ისევ სწავლობს, ჩართული არის სხვადასხვა საქმიანობაში (სპორტი, რელიგია, და ა.შ.) ან ჰყავს კმაყოფაზე მყოფი პირები, ამდენად, არასრულგანაკვეთიანი სამსახური მისთვის შრომის ბაზარზე შესვლის ერთადერთი შესაძლებლობაა.

მინიმალური ხელფასის გაზრდის შედეგად არ არის მოსალოდნელი სანარმოების დახურვის მაჩვენებლის, უმუშევრობის ზრდა, ან სხვა მნიშვნელოვანი უარყოფითი ეკონომიკური შედეგები. მინიმალური ხელფასის რეკომენდებული ცვლილებები შეთვალეს სამეტაპად, რაც გაუადვილებს დასაქმებულს ახალ გარემოებებთან ადაპტაციას. მხოლოდ მოკლე ხნით, გარდამავალ პერიოდში, ზოგიერთმა დამსაქმებელმა შეიძლება შეწყვიტოს ახალი სამუშაო ძალის დაქირავება, ან გაათავისუფლოს რამდენიმე თანამშრომელი, თუმცა გარკვეული დროის შემდეგ პროცესი წინანდელ კალაპოტს დაუბრუნდება.

**გაუმჯობესებული ხელფასები დაბალანაზღაურებადი სამუშაოებისათვის და სამომხმარებლო საქონელზე გაზრდილი მოთხოვნა** – განათლების, აგრობიზნესის, სასტუმროებისა და რესტორნების დარგებში დაბალანაზღაურებადი სამუშაოების საშუალო ხელფასის გაუმჯობესების შედეგად (მათ შორის, დაბალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მქონე სამუშაო ადგილებისათვის) თანამშრომლებს გაეზრდებათ ხელფასი, და შეძლებენ დამატებითი სახსრების გამოყენებას სხვადასხვა ძირითადი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. მოსალოდნელი არ არის, რომ დასაქმებულები შეძლებენ მნიშვნელოვანი დამატებითი დანაზოგის გაკეთებას, ვინაიდან ხელფასის ზრდა არ არის საკმარისად მაღალი. ეს, თავის მხრივ, შექმნის დამატებითი ხარჯვის ტენდენციას და მცირე კუმულაციურ ეფექტს დამატებითი ეკონომიკური საქმიანობისა და სამუშაო ადგილების შესაქმნელად.

**სიღარიბის შემცირება** – საზოგადოდ აღიარებულია, რომ მინიმალური ხელფასი არ წარმოადგენს სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლის ყველაზე ეფექტურ ინსტრუმენტს. თუმცა, გაზრდილი მინიმალური ხელფასით, ოჯახებს, რომლებიც იღებენ სახელმწიფო

დახმარებას (შემწეობას) და სადაც არიან დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე დასაქმებული ოჯახის წევრები, ექნებათ შესაძლებლობა, დაძლიონ უკიდურესი სიღარიბის ზღვარი. ჩვენი გაანგარიშებით სხვადასხვა ვარიანტების მიხედვით, თუ დავუშვებთ, რომ უცვლელი დარჩება სხვა გარემოებები (მაგ., არ მოხდება სამსახურის დაკარგვა) ხოლო ხელფასი გაიზრდება ახალი მინიმალური ხელფასის დონემდე, მოსალოდნელია, რომ 224-463 ოჯახი დაძლიებს უკიდურეს სიღატაკეს.

**გაუმჯობესებული გენდერული თანასწორუფლებიანობა (უკეთესი ხელფასები ქალებისათვის)** – ახალი მინიმალური ხელფასი მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს გენდერულ თანასწორუფლებიანობაზე. კვლევებში ხაზგასმულია, რომ ქალების საშუალო ხელფასი მამაკაცის საშუალო შემოსავლის 65%-ს შეადგენს. მთლიანად დასაქმებულებში, ქალები შეადგენენ 46%-ს, ხოლო ქალების სახელფასო ფონდი მხოლოდ 36%-ია. განსხვავება ძირითადად განპირობებულია ქალების დასაქმების მაღალი მაჩვენებლით იმ ეკონომიკურ საქმიანობაში (განათლება, ჯანდაცვა და სოციალური სამუშაო, საცალო და საბითუმო გაყიდვების ეკონომიკური საქმიანობა) სადაც ხელფასი საშუალოდ შედარებით დაბალია. ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღება უფრო ხელსაყრელი იქნება ქალებისათვის, ვიდრე მამაკაცებისათვის, და მართალია არ აღმოფხვრის, მაგრამ შეამცირებს სქესის ნიშნით უთანასწორობას. ახალი მინიმალური ხელფასი 188 ლარი (საშუალო ხელფასის 20%) არის ქალის საშუალო ხელფასის 26%, ხოლო მამაკაცისათვის იგი მხოლოდ 16%-ია. მინიმალური ხელფასის გაზრდა კიდევ უფრო ხელსაყრელი იქნება ქალებისათვის: თუ მინიმალური ხელფასი 282 ლარი გახდება (საშუალო ხელფასის 30% ორივე სქესისათვის), ახალი მინიმალური ხელფასი იქნება ქალების საშუალო ხელფასის 39%, მამაკაცების შემთხვევაში კი - საშუალო ხელფასის 25%.

**გაუმჯობესებული ჯანმრთელობის დაცვა და ცხოვრების დონე** – უკეთესი ხელფასი გამოიწვევს დაბალანაზღაურებადი დასაქმებული პირების ჯანმრთელობის მდგომარეობის

მარეობის გაუმჯობესებას. გაზრდილი მინიმალური ხელფასის შედეგად ისინი უკეთ შეძლებენ ძირითადი საჭიროებების (სურსათი, ტანსაცმელი, მედიკამენტები, დასვენება, და ა.შ.) დაკმაყოფილებას; სავარაუდოდ, დროულად ისარგებლებენ ჯანდაცვის სერვისებით; ექნებათ მეტი დრო და რესურსი ბავშვების ჯანმრთელობასა და განვითარებაზე ზრუნვისათვის; მოუწევთ ნაკლებ ქრონიკულ სტრესთან გამკლავება; გაუმჯობესდება მათი სოციალური კაპიტალი; ექნებათ უკეთესი კვების რაციონი და ფიზიკური აქტივობის (ვარჯიშის) სურვილი გაუჩნდებათ. ამას გარდა, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ მათ ექნებათ უარყოფითი ჩვევები (მაგ., მონევა); ექნებათ რა ნაკლები ემოციური და ფსიქოლოგიური პრობლემები და უკეთესი ჯანმრთელობა, გაიზრდება მათი სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა.

საქართველოში ახალგაზრდების უმუშევრობა კლებადი ტენდენციით ხასიათდება, ხოლო ახალგაზრდების დასაქმება ნელი ტემპით იზრდებოდა, ამდენად, გამონაკლისის სახით ახალგაზრდებისათვის უფრო დაბალი მინიმალური ხელფასის დადგენა არ ჩაითვალა აუცილებლად.

### სახელმწიფო ხარჯები და შემოსავლები

– სახელმწიფო ბიუჯეტის დანახარჯები ანაზღაურებაზე ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღების შემთხვევაში იქნება 1,5%-ზე ნაკლები და კიდევ უფრო შემცირდება სამივე ეტაპისათვის, გაზრდილ სახელფასო ფონდზე (როგორც სახელმწიფო ისე არასახელმწიფო) დარიცხული საშემოსავლო გადასახადების მოცულობით. ახალი მინიმალური ხელფასის ზრდა საშუალო ხელფასის 20%-მდე, სახელმწიფო სექტორში ხარჯების არაუმეტეს 10 მლნ ლარით, 0,45% -იან ზრდას გამოიწვევს (მთლიანი სახელმწიფო სექტორის სახელფასო ფონდი არის 2,3 მილიარდი ლარი) და შეიძლება მნიშვნელოვნად შემცირდეს თუ ოფიციალურ სტატისტიკურ მონაცემებში გაიმიჯნება ხელფასები სრულგანაკვეთიანი და არასრულგანაკვეთიანი შტატების მიხედვით, ასევე, სრული თვიური ხელფასი და ნაწილობრივი ხელფასი, ვინაიდან ჩვენ არ გვქონდა შესაძლებლობა გამოგვერიცხა

რომელიმე ამ კატეგორიებიდან. ამას გარდა, თუ სხვა პირობები უცვლელი დარჩა, საშუალოდ, ბიუჯეტიდან გამონთავისუფლება 0,34-0,7 მლნ ლარი, რომლის გადახდაც არ მოუწევს საარსებო შემწეობის სახით და მიიღებს დაახლოებით 2 მლნ ლარს საშემოსავლო გადასახადის სახით სახელმწიფო სექტორში ხელფასებიდან. ამასთან, არასახელმწიფო სექტორიდან ბიუჯეტში საშემოსავლო გადასახადის გადახდის გათვალისწინებით, შემოსავლები მნიშვნელოვნად გაიზრდება და შესაძლოა საბოლოო ჯამში საბიუჯეტო ხარჯებსაც კი გადააჭარბოს. ყველა ეს გაანგარიშება ემყარება ჩვენს კალკულაციას ფინანსთა სამინისტროს ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემების გამოყენებით 2017 წლის ოქტომბერში საჯარო მოხელეების ფაქტობრივი ხელფასის შესახებ, ასევე შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მონაცემებს.

ასევე აუცილებელია დამატებით გათვალისწინება და კვლევა იმისათვის, რომ შეფასდეს მინიმალური ხელფასი რეგიონის ეკონომიკური განვითარების ქრილში. მოკლე ანალიზის სახით, და რეგიონის რამდენიმე სტატისტიკური ინდიკატორის გამოყენებით, გამოვლინდა: ხელფასი, არაფორმალური სექტორი, თვითდასაქმება, საცხოვრებელი ხარჯები და სხვა ფაქტორები სოფლებსა და პატარა ქალაქებში, დიდ ქალაქებთან შედარებით, მნიშვნელოვნად განსხვავებულია და საჭიროა მათი შემდგომი კვლევა. ჩვენ გავარკვიეთ მხოლოდ განსხვავება ხელფასში საჯარო სექტორში მუნიციპალიტეტებისა და ცენტრალური ხელისუფლების დანეხებულებების მიხედვით. როგორც მოსალოდნელი იყო, კვლევის შედეგად გამოვლინდა შედარებით დაბალი ხელფასები მუნიციპალიტეტებში.

სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით, საშუალო ხელფასი სექტორების, საქმიანობის სახეების, სქესის, ასაკის მიხედვით ძალიან გამოსადეგი აღმოჩნდა ხელფასის ზოგადი სურათის ანალიზისათვის, თუმცა ჩვენ ვერ გავაანალიზეთ ხელფასის განსხვავება ხელფასის სხვადასხვა სეგმენტების მიხედვით, ვინაიდან არ გვქონდა ფაქტობრივი ხელფასის განაწილების (დისპერსიის) სტატისტიკური



მონაცემები. უფრო დეტალური მონაცემების არსებობის შემთხვევაში, გვექნებოდა მეტი ინფორმაცია სექტორის ან საქმიანობის შიგნით ხელფასის შესახებ, უკეთ გავაანალიზებდით ხელფასის განაწილებას: დაბალი ხელფასის სეგმენტიდან მაღალი ხელფასის სეგმენტამდე. ძალიან საინტერესო იქნებოდა ასევე რეგიონების მიხედვით ხელფასის შესახებ დამატებით ინფორმაციის ანალიზი. ჩვენი რეკომენდაცია სტატისტიკის ეროვნული სამსახურისადმი არის ხელფასის შესახებ უფრო დეტალური მონაცემების შეგროვება, ვინაიდან ეს მნიშვნელოვანია შრომითი პოლიტიკის სფეროში უკეთესი გადაწყვეტილებების მისაღებად.

ახალი მინიმალური ხელფასის ზედამხედველობისათვის მთავრობამ უნდა ჩამოაყალიბოს მინიმალური ხელფასის შესწორების კომისია, რომელიც დაკომპლექტდება თანაბარი რაოდენობის წარმომადგენლებით დამსაქმებლების ორგანიზაციიდან, შრომითი ორგანიზაციებიდან (პროფესიული კავშირებიდან), მთავრობიდან და სამეცნიერო დაწესებულებებიდან; ამას გარდა, კომისიის ბაზაზე უნდა შეიქმნას საკონსულტაციო პლატფორმა, პროცესში ყველა სხვა დაინტერესებული მხარის ჩართვის მიზნით.

მთლიანობაში, კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ თუ უფრო ყურადღებით შევისწავლით ეკონომიკურ მაჩვენებლებს, ასევე საქართველოში ფაქტობრივ ხელფასებს, ახალი მინიმალური ხელფასის შემოღება გააუმჯობესებს დასაქმებულთა ცხოვრების დონეს და კიდევ უფრო წაახალისებს საქართველოს ეკონომიკის ზრდას.

## რეკომენდაციები:

- არსებული მინიმალური ხელფასის გაზრდა მიზანშეწონილ, ზომიერ დონემდე (საშუალო ხელფასის 20-30%) უაღრესად მნიშვნელოვანია, ვინაიდან ჩვენ გვსურს გავხდეთ ევროპული ოჯახისა და საერთაშორისო თანამეგობრობის წევრი, სადაც აღიარებულია დასაქმებული პირების მინიმალური ხელფასის და ღირსეული სამუშაოს უფლება. საქართველო ერთადერთი ქვეყანაა, რომელიც ამ თვალსაზრისით გაცილებით ჩამორჩება პოსტსაბჭოთა ქვეყნებსაც კი. საქართველოში მინიმალური საათობრივი ხელფასი დაახლოებით 4 ევროცენტია, პოსტსაბჭოთა ქვეყნების უმრავლესობაში (სომხეთი, აზერბაიჯანი, უკრაინა, რუსეთი, ბელარუსი, და ა.შ.) მინიმალური ხელფასი საქართველოს მინიმალურ ხელფასს დაახლოებით 9-ჯერ აღემატება;
- იმისათვის, რომ მინიმალური ხელფასი მიუახლოვდეს რეგიონში საშუალო მინიმალურ ხელფასს, უნდა მოხდეს მისი ეტაპობრივად გაზრდა ქვეყანაში დასაქმებულ პირთა საშუალო ნომინალური ხელფასის სულ მცირე 30%-მდე (282 ლარი დარიცხული ხელფასი);
- საჭიროა სათანადო ჯარიმის შემოღება მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული წესების დარღვევისათვის, ვინაიდან მოქმედი ჯარიმა არ არის საკმარისად მაღალი; ამასთან, აუცილებელია მინიმალური ხელფასის მკაცრი აღსრულება;
- მიზანშეწონილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული #131 კონვენციის რატიფიკაციის საკითხის განხილვა;
- სასურველია უფრო დეტალური ინფორმაციის შეგროვება ხელფასების შესახებ, არა მხოლოდ საშუალო მაჩვენებლების, არამედ ასევე თვიური ხელფასის გადახრის (დისპერსიის) ინდიკატორების გამოთვლა იმისათვის, რომ მოვიპოვოთ უფრო ზუსტი ინფორმაცია ხელფასების

შესახებ, რაც ხელს შეუწყობს პოლიტიკის ანალიზის გაუმჯობესებასა და დროული გადაწყვეტილებების მიღებას. ამ ეტაპზე, სტატისტიკის ეროვნული სამსახური არ აგროვებს ინფორმაციას სრულ განაკვეთზე და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა ხელფასის მიხედვით, არც შემოსავლის სხვადასხვა დონის ჯგუფების მიხედვით;

- მინიმალური ხელფასის შესწორების კომისიის შექმნა, რომელიც დაკომპლექტდება პროფესიული კავშირების, დამსაქმებლების, მთავრობის და სამეცნიერო (კვლევითი) ორგანიზაციების წარმომადგენლებისაგან, თითოეული მხარიდან ორი წარმომადგენელი. კომისია იმუშავებს მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებულ საკითხებზე და გამართავს კონსულტაციებს და მოლაპარაკებებს მინიმალური ხელფასის პერიოდული შესწორების გარშემო; კომისიის ბაზაზე შეიძლება შეიქმნას საკონსულტაციო პლატფორმა, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელი იქნება საკითხის განხილვა მთავრობის (პარლამენტი, სამინისტროები), შრომითი ორგანიზაციების, კერძო სექტორის წარმომადგენლებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს შორის (არასამთავრობო ორგანიზაციები და საერთაშორისო ორგანიზაციები, სათემო ჯგუფები);
- პარლამენტში სპეციალური ჯგუფის ჩამოყალიბება, რომელიც გამართავს განხილვებს მინიმალური ხელფასის, მისი გაზრდის შესაძლებლობების და მიზანშეწონილობის თაობაზე;
- საჭიროა კამპანიის წამოწყება სხვადასხვა დაინტერესებულ ჯგუფებს შორის, ახალი მინიმალური ხელფასის დანერგვის შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით.

## ლიტერატურა

- Aaronson, D., French, E. (2013):** „How Does a Federal Minimum Wage Hike Affect Aggregate Household Spending?,” Chicago Fed Letter, Aug. 2013
- Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (Eds.): (1986).** Efficiency wage models of the labor market. Cambridge University Press.
- American Sustainable Business Council (2014):** “Small Business Owners Favor Raising Federal MW” ASBC and Business for a Fair Minimum Wage, asbcouncil.org, Keener B. [http://asbcouncil.org/sites/default/files/asbc\\_bfmw\\_poll\\_report\\_final\\_140709.pdf](http://asbcouncil.org/sites/default/files/asbc_bfmw_poll_report_final_140709.pdf)
- Bhatia, R. (2014):** Health Impacts of Raising California’s Minimum Wage.
- Bhatia, R., & Katz, M. (2001):** Estimation of health benefits from a local living wage ordinance. American Journal of Public Health, 91(9), 1398-1402.
- Bay Area Regional Health Inequities Initiative, (2014):** The Minimum Wage and Health: A Bay Area Analysis.
- Brochu, P., & Green, D. A. (2013):** The impact of Minimum Wages on labour market transitions. The Economic Journal, 123(573), 1203-1235.
- ჭანტურიძე, გ., ტატულაშვილი, ნ., ნიკლაური ლ., სურმავა თ. (2016):** მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის შესაბამისობის შემოწმება საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისა და საერთაშორისო ვალდებულებების ქრისტი. ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, და საქართველოს სახალხო დამცველი.
- Cooper, D. (2013):** Raising the Federal Minimum Wage to \$10.10 Would Lift Wages for Millions and Provide a Modest Economic Boost,” Economic Policy Institute website.
- DiNardo, J., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (1995):** Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach (No. w5093). National bureau of economic research.
- Dube, A. (2014):** “Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes.”
- Dube, A. Lester, T.W., Reich, M. (2014):** Minimum Wage Shocks, Employment Flows and Labor Market Frictions, University of California at Berkeley, [irle.berkeley.edu](http://irle.berkeley.edu).
- Executive Office of the President, Council of Economic Advisors (2016):** Economic Perspectives on Incarceration and the Criminal Justice System, [whitehouse.gov](http://whitehouse.gov)
- ILO:** General Survey of 1992 on MWs, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1992-79-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1992-79-4B).pdf)
- Krisberg, K. (2015):** Raising minimum wages good for public health, not just wallets: advocates call for federal increase.
- Maloney, W. F., Nunez, J. (2001):** Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America, The World Bank Policy Research Working Paper No 2597.
- Manning, A. (2014):** Why Increasing the Minimum Wage Does Not Necessarily Reduce Employment, Social Europe
- Metcalf, D. (2008):** Why has the British national Minimum Wage had little or no impact on employment?. Journal of Industrial Relations, 50(3), 489-512.
- Lübker, M., Schulten T. (2018):** WSI Minimum Wage, Price inflation suppresses real MW growth. REPORT
- Rutkowski, J. (2003):** The minimum wage: curse or cure, Human Development Economics, Europe and Central Asia Region, The World Bank <http://siteresources.worldbank.org/INTECONEVAL/Resources/MinimumWageNote-Jul03v2.pdf>
- Sahadi, J. (2014):** Will a Higher Minimum Wage Really Reduce Income Inequality? CNNMoney.
- SCHULTEN, T. (2014):** Minimum Wage Regimes in Europe... and What Germany Can Learn from Them. Friedrich Ebert Stiftung.
- West, R., & March, M. R. (2014):** The Effects of Minimum Wages on SNAP Enrollments and Expenditures.
- Yao, C., Parker, J., Arrowsmith, J., Carr, S. C. (2017):** The living wage as an income range for decent work and life, Employee Relations, Vol. 39 Issue: 6, pp.875, <https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0071>

## ლიტერატურა

დასაქმება და უმუშევრობა, 2016: [http://geostat.ge/index.php?action=page&p\\_id=146&lang=eng](http://geostat.ge/index.php?action=page&p_id=146&lang=eng)  
ხელფასი, საშუალო თვიური (2016): [http://geostat.ge/index.php?action=page&p\\_id=149&lang=eng](http://geostat.ge/index.php?action=page&p_id=149&lang=eng)  
**World Bank (2016). Purchasing Power parities converter:** (მსოფლიო ბანკი (2016). მსყიდველობითი უნარის გადამყვანი): <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&series=PA.NUS.PRVT.PP&country=#>  
ინფორმაცია სხვადასხვა ქვეყნებში მინიმალური ხელფასის შესახებ: <https://www.minimum-wage.org/international/>, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)  
ვალუტის გაცვლითი კურსები: [www.xe.com/currencyconverter](http://www.xe.com/currencyconverter)

### ელ-ფოსტით მონოდებული მონაცემები:

**საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო (2018 წ.).** თანამშრომლების რიცხოვნობა და სახელფასო ფონდები შემოსავლების სხვადასხვა ჯგუფების მიხედვით სამინისტროს რიგი უწყებებისათვის.

**საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო (2018).** საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირთა რაოდენობა და სახელფასო ფონდები შემოსავლების სხვადასხვა ჯგუფების მიხედვით სამინისტროებისა და რეგიონების ტერიტორიაში

**საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო (2018).** თანამშრომლების რაოდენობა და სახელფასო ფონდები შემოსავლების სხვადასხვა ჯგუფების მიხედვით

**საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო (2018).** სოციალურად დაუცველი ოჯახების ბაზაში რეგისტრირებული ოჯახები და მოსახლეობა

**საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2017).** საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, თანამშრომლების რაოდენობა და მათი ხელფასები ეკონომიკური საქმიანობის, სექტორებისა და სქესის მიხედვით.

კვლევის წარმატებით განხორციელებისთვის, მადლობას მოვასხენებთ კვლევაში ჩართულ სახელმწიფო ინსტიტუტებს საჭირო კონსულტაციებისა და ინფორმაციის მონოდებისთვის:

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურს;

საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და ჯანდაცვის სამინისტროს;

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს;

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და

საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს.

ჯანმრთელობის დაცვისა და ადამიანის უფლებების კვლევის ცენტრს, ქალბატონ ირმა მჭავანაძეს.

აგრეთვე, განსაკუთრებულ მადლობას ვუძღვნი ფრიდრიხ ებერტის ფონდის სამხრეთ კავკასიის წარმომადგენლობას / საქართველოს ოფისს, აღნიშნული კვლევის დაფინანსებისა და კვლევის პროცესში საჭირო კონსულტაციებისთვის.

## ავტორის შესახებ

**დავით დარსველიძე**, PhD, MPA, ნოუ ჰაუ სასწავლო ცენტრის პარტნიორი / მკვლევარი. მისი პროფესიული საქმიანობა უკავშირდება ადგილობრივ ეკონომიკურ განვითარების, გარემოსდაცვითი ეკონომიკის, სტრატეგიული მართვისა და სოციალურ საკითხებს. დავითი 12 წელზე მეტია მოღვაწეობს საქართველოს საჯარო სექტორში. აღსანიშნავია, აგრეთვე, მისი საერთაშორისო სამეცნიერო კვლევითი და საგანმანათლებლო საქმიანობა ევროკავშირის სხვადასხვა ქვეყანასა და აშშ-ში. ამჟამად, ის არის სხვადასხვა საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციის ადგილობრივი ექსპერტი / კონსულტანტი, ასევე, საკონსულტაციო მომსახურებას უწევს სახელმწიფო სექტორსაც.

## იმპრესარიუმი

ფრიდრიხ ებერტის ფონდი | თბილისის ოფისი  
ნინო რამიშვილის ქ. 4 / 0179, თბილისი | საქართველო  
პასუხისმგებელი პირი:

ფელიქს ჰეტი | სამხრეთ კავკასიის  
რეგიონული ოფისის დირექტორი  
ტელ: +995 32 225 07 28

<http://fes-caucasus.org/>

პუბლიკაციის შესაკვეთად დაგვიკავშირდით:  
[stiftung@fesgeo.ge](mailto:stiftung@fesgeo.ge)

დაუშვებელია ფონდის მიერ გამოცემული მასალების ფონდის წერილობითი თანხმობის გარეშე კომერციული მიზნით გამოყენება.

პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ ემთხვეოდეს ფრიდრიხ ებერტის ფონდის პოზიციას.