

მინიმალური ანაზღაურების რეგულირება ევროკავშირში

პროფ. დოქ. ეკატერინე ქარდავა

ჟან მონეს პროფესორი, ასოციაციის „ევროპის დროით“ თავმჯდომარე

აბსტრაქტი

მინიმალური ანაზღაურების რეგულირების პოლიტიკა განსხვავებული მოსაზრებებისა და სოციალურ პარტნიორებს (ამავდროულად, - მეცნიერებს/მკვლევარებს) შორის ხშირი კამათის საგანია. არგუმენტები და დასაბუთება, საკმაოდ წონადია, როგორც რეგულირების მომხრე, ასევე, მოწინააღმდეგე მხარეებში. თუმცა, ვერავინ უარყოფს ფაქტს, რომ ჭარბმა არაჯანსაღმა ვითარებამ საკითხის დღის წესრიგში დაყენება განაპირობა.

დამსაქმებელი, ხშირად, არ თმობს საკუთარ ძალაუფლებას და თავის სასარგებლოდ ისე ამუშავებს დასაქმებულს, რომ ადეკვატური ანაზღაურების რაციონალურობის მინიმალურ ზღვარსაც არ აკმაყოფილებს. როგორ უნდა დაუპირისპირდეს ასეთ სიტუაციას დასაქმებული, განსაკუთრებით იქ, სადაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებებითაა შედგენილი შრომის მენეჯმენტი და სუსტია პროფესიული კავშირების ან დასაქმებულთა სოლიდარული ქმედებანი.

საქართველო ევროპული ინტეგრაციისა და 2023 წლის გაფართოების პაკეტში შემავალი ქვეყანაა. ევროკომისიამ 2023 წლის შეფასებაში გაამახვილა ყურადღება საქართველოში მინიმალური ანაზღაურების საკითხის ირგვლივ არსებულ პრობლემაზე. ფაქტია და აშკარაა, რომ საქართველოში მინიმალური ხელფასის ოდენობის ასპექტი მტკიცუნეულია.

სტატიაში გადმოცემულია ევროკავშირის სამართალში მინიმალური ანაზღაურების რეგულირების მოდელი, ევროპული ქვეყნების ზოგადი გამოცდილება და საქართველოში დღეს არსებული ვითარება.

Abstract

The minimum wage regulation policy is a subject of different opinions and frequent debates among social partners (at the same time, - scientists/researchers). Arguments and justifications are quite weighty, both in favor of regulation and in opposition. However, no one can deny the fact that many unhealthy situations have led to putting the issue on the agenda.

An employer often does not give up his/her power and makes an employee work for an employer's benefit in such a way that an employee is not satisfied even by a minimum threshold of rationality of adequate remuneration. How should an employee confront/contradict such a situation, especially where labor management is based on individual labor contracts and the action of trade unions and employees' solidarity is weak.

Georgia is an European integration country included in the EU Enlargement Pack 2023. In the 2023 progress report by the European Commission, it is drawn the attention to the problem surrounding the issue of the minimum wage in Georgia. It is the fact and it is obvious that the aspect of the amount of labour payment in Georgia is painful.

The article presents the model of minimum wage regulation in the EU law, the general experience of European countries, the current situation in Georgia.

სარჩევი

პროფ. დოქ. ეკატერინე ქარდავა.....	63
ჟან მონეს პროფესორი, ასოციაციის „ევროპის დროით“	
თავმჯდომარე	63
შესავალი - საქართველოს ვითარება.....	64
1. ევროკავშირის დირექტივა ადეკვატური მინიმალური	
შრომის ანაზღაურების შესახებ.....	65
2. მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის ზოგადი შტრიხები	
ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში.....	66
შეჯამება.....	67

შესავალი - საქართველოს ვითარება

საქართველოში მინიმალური ხელფასის შესახებ ნორმატიული აქტი მიღებულ იქნა 1999 წელს პრეზიდენტის ბრძანებულების ფორმით, რომლის თანახმადაც დადგინდა მინიმალური ანაზღაურება თვეში 20 ლარის ოდენობით.¹ 2006 წლის ცვლილებით, განისაზღვრა, რომ „შესაბამის საკანონმდებლო აქტებში ცვლილებების შეტანამდე, მინიმალურ ხელფასთან (შრომის ანაზღაურებასთან) დაკავშირებული სანქციების, ჯარიმებისა და სამართალდარღვევებისათვის გათვალისწინებული სხვა გადასახდელებისათვის შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა (მინიმალური ხელფასი) განისაზღვროს 40 ლარით. ამ პუნქტის შესაბამისად დაკისრებული ჯარიმა არ უნდა აღემატებოდეს 5000 ლარს.“²

ასეთი ნორმატიული გარემო დიდხანს შემორჩა საქართველოს. პრეზიდენტის ბრძანებულება დღემდე მოქმედია კერძო სექტორში დასაქმებულთათვის (საჯარო სექტორში, რეფორმის შედეგად, 2017 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“³).

ძალიან ხშირად, ადამიანები იხსენებენ და ამბობენ, რომ 1999 წელს მინიმალური ხელფასი 20 ლარის ოდენობით დამცავი მექანიზმი იყო (იმ პერიოდის საბაზრო ღირებულებების, სამომხმარებლო ფასებისა და ვალუტის მსყიდველობითი უნარის გათვალისწინებით). 2006 წელს პრეზიდენტის ბრძანებულებაში შესული ცვლილება, მინიმალური ანაზღაურების ოდენობის შეცვლის გარეშე, დასაქმებულის პასუხისმგებლობისა და სანქციების მიზნით, არაერთგვაროვანი შინაარსის მატარებელი იყო: ერთი მხრივ, თითქოსდა ირიბად, 40 ლარი გახდა მინიმალური ხელფასი (რამეთუ ასე უნდა დათვლიყო დასაქმებულის „დასჯის“ დროს); მეორე მხრივ, კი იმპერატიულად და ნმინდა სამართლებრივად (სიცხადისა და გამჭვირვალობის პრინციპების დაცვით) მინიმალური ხელფასი არ შეცვლილა. სადავოობის დროს, თუნდაც 40 ლარიანი მინიმალური ხელფასის შინაარსის მატარებელი ნორმატიული აქტი, დღემდე მოქმედია და ქმნის სახელმწიფოს შეფასების ინდიკატორს სხვადასხვა კომპონენტებთან მიმართებით (დემოკრატიის, სოციალური მართლმსაჯულების, სამართლიანობის და სხვა).

საქართველოში პოლიტიკური თუ სხვა გლობალური/რადიკალური ცვლილებების მიუხედავად, ზემოაღნიშნული საკითხი არც ერთ ხელისუფლებას გადაუსინჯავს. ამის პარალელურად, კი 2019 წლის საკანონმდებლო ცვლილების შედეგად, განისაზღვრა უცხოელთა შრომის/შრომითი იმიგრანტისთვის ხელფასის მინიმუმი. იგი არ უნდა იყოს საქართველოში განსაზღვრული საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმის ხუთმაგ ოდენობაზე ნაკლები⁴. ამჟამად, 2023 წლის დეკემბრის მონაცემების საფუძველზე⁵ ეს ოდენობა 1105 ლარია თვეში (221.1 ლარიX5), რაც იმას ნიშნავს, რომ საქართველოს

¹ საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება №351, 1999 წლის 4 ივნისი, მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786?publication=0>.

² საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება №767, 2006 წლის 26 დეკემბერი, „მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის №351 ბრძანებულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე,

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/99592?publication=0>.

³ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3971683?publication=30>.

⁴ საქართველოს კანონი „უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა სამართლებრივი მდგომარეობის შესახებ“, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2278806?publication=16>.

⁵ <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/791/saarsebo-minimumi>.

მოქალაქისთვის დღემდე მინიმალური ანაზღაურებაა 20 (ან 40) ლარი, ხოლო უცხოელი დასაქმებულისთვის 1105 ლარი⁶.

საქართველოში ხშირად მსჯელობენ და საუბრობენ მინიმალური ანაზღაურების საკითხზე, მაგრამ პოლიტიკისა და საკანონმდებლო რეგულირების ნაწილში მან პრიორიტეტი ვერ მოიპოვა. დასაქმებულთა მხრიდანაც, ქმედება/მოთხოვნა ფრაგმენტულია. ამ საკითხთან დაკავშირებით ვერ მოხდა საზოგადოების კონსოლიდირება და გაერთიანება. გამონაკლისს წარმოადგენს ექიმებისა და ექთნების მინიმალური ანაზღაურების განსაზღვრის საკითხი, რაც, უნდა აღინიშნოს, რომ კარგად დაგეგმილი და ინტენსიური სოციალური მოძრაობის შედეგია.

2023 წელს საქართველოს მთავრობის ინიციატივით ევროკავშირში განევრების კანდიდატის სტატუსი. ევროკომისიამ გამოაქვეყნა საქართველოს შეფასება⁷, რომელშიც აღნიშნულია შემდეგი: საქართველო საჭიროებს ILO-ს მნიშვნელოვანი კონვენციების რატიფიცირებას, მათ შორის მინიმალური ანაზღაურების შესახებ⁸; საქართველომ, 2024 წლისთვის, უნდა მიიღოს ყოვლისმომცველი და მდგრადი სოციალური დაცვის სისტემა, მათ შორის უმუშევრობისა და მინიმალური შემოსავლის შესახებ და, ამავდროულად, ხელი უნდა შეუწყოს სოციალურ დიალოგს და ჩაერთოს მინიმალური ხელფასის რეფორმის შესახებ ფართო დისკუსიაში⁹.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მინიმალური ხელფასის რეგულირება კვლავ რჩება აქტუალურ და უმნიშვნელოვანეს, არა მხოლოდ სოციალურ საკითხად, არამედ ის დემოკრატიის, ადამიანის უფლებათა დაცვის, მართლმსაჯულებისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კრიტერიუმების შემადგასებელი ფაქტორი ხდება,

განსაკუთრებით მას შემდეგ, რაც ევროკავშირმა საქართველოს გაუხსნა ევროპული პერსპექტივა. ასეთ ვითარებაში, მნიშვნელოვანია, მინიმალური ანაზღაურების ნაწილში, ევროკავშირის სამართალისა და პოლიტიკის ცოდნა... ამდენად, სტატიაში გადმოცემულია ევროკავშირისა და ევროპული ქვეყნების გამოცდილების ზოგადი შტრიხები, რაც წარმოდგენას შექმნის დასაქმებულის სოციალური დაცულობის სისტემებზე.

1. ევროკავშირის დირექტივა ადეკვატური მინიმალური შრომის ანაზღაურების შესახებ¹⁰

ევროკომისიის ინიციატივის საფუძველზე, შემუშავდა საკანონმდებლო წინადადება ადეკვატური მინიმალური შრომის ანაზღაურების შესახებ და 2020 წელს განსახილველად წარუდგინა ევროკავშირის საბჭოსა და ევროპარლამენტის წინაშე. კანონი/დირექტივა მიღებულ იქნა 2022 წელს. დირექტივის შესაბამისად, **ევროკავშირის წევრი ქვეყნები ვალდებული არიან, რომ დირექტივასთან შესაბამისობის ზომები მიიღონ 2024 წლის 15 ნოემბრამდე**. ევროკომისია მოუწოდებს ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს სწრაფად განახორციელონ დირექტივის ტრანსპოზიცია ეროვნულ დონეზე. ევროკომისია მზად არის მხარი დაუჭიროს მათ ამ პროცესში¹¹.

დირექტივის თანახმად, **ევროკავშირის წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა გამოიყენონ საორიენტაციო მნიშვნელობები ნორმატიული მინიმალური ხელფასის ადეკვატურობის შესაფასებლად**. ამ მიზნით, მათ შეუძლიათ გამოიყენონ ინდიკატური საბაზისო ღირებულებები,

⁶ ნებისმიერი არგუმენტი ასეთი საკანონმდებლო ცვლილებისთვის (მათ შორის, პრევენციული ყოფილიყო უცხოელთა მასიური დასაქმებისთვის საქართველოში), ვერ მოიპოვებს წონას, ღირებულებასა და უპირატესობას ასეთი სამართლებრივი/ნორმატიული გადაწყვეტილებისა და შედეგის წინაშე, რამეთუ პრაქტიკაში პირდაპირ აყენებს დისკრიმინაციას/განსხვავებას მოქალაქეობის ან სხვა ნიშნით.

⁷ https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_697%20Georgia%20report.pdf.

⁸ იქვე, გვ. 28.

⁹ იქვე, გვ. 86-87.

¹⁰ Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041#PP2Contents>.

¹¹ ქარდავა ე., შრომის ბიულეტენი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, <https://www.interpressnews.ge/ka/article/791991-asociacia-evropis-droit-pridrix-ebertis-pondis-mxardacherit-gtavazobt-qoveltviur-shromis-biuletens>.

რომლებსაც ჩვეულებრივ მიმართავენ საერთაშორისო დონეზე, როგორიცაა **მთლიანი მედიანური ხელფასის 60% ან მთლიანი საშუალო ხელფასის 50%** ანდა ეროვნულ დონეზე გამოყენებული საბაზისო მნიშვნელობები. **დირექტივა არ ადგენს ნორმატიული ერთიანი მინიმალური ხელფასის ოდენობას.** ეს საკითხი წევრი ქვეყნების გადასაწყვეტია დირექტივით დადგენილი მიზნებისა და ზოგადი სქემის გათვალისწინებით.

დირექტივის პრეამბულაში აღნიშნულია, რომ **ადეკვატურ მინიმალურ ანაზღაურებას აქვს დადებითი სოციალური გავლენა და მოაქვს უფრო ფართო ეკონომიკური სარგებელი.** ადეკვატური მინიმალური ხელფასი მნიშვნელოვანია სოციალური სამართლიანობის გასაძლიერებლად და მდგრადი და ინკლუზიური ეკონომიკური აღდგენისთვის. დირექტივა ქმნის სამართლებრივ ჩარჩოს მინიმალური ხელფასის ადეკვატურობის გასაუმჯობესებლად **ნორმატიულად მინიმალური ხელფასის მქონე ქვეყნებში.** ის, ასევე, მიზნად ისახავს კოლექტიური მოლაპარაკებების ხელშეწყობას. დირექტივის პრეამბულის თანახმად, ევროკავშირში ყველა დასაქმებული არ არის ეფექტურად დაცული მინიმალური ხელფასით, რადგან ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში, ზოგიერთი დასაქმებული ნორმატიულ მინიმალურ ხელფასზე ნაკლებ ანაზღაურებას იღებს, დადგენილი/მოქმედი წესების შეუსრულებლობის გამო. ასეთი შეუსაბამობა გავლენას ახდენს, კერძოდ, ქალებზე, ახალგაზრდებზე, დაბალი კვალიფიკაციის მუშაკებზე, მიგრანტ მუშაკებზე, მარტოხელა მშობლებზე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე, განსაკუთრებით, დასაქმების არასტანდარტულ ფორმებში, როგორებიცაა დროებითი დასაქმებულები და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულები, აგრეთვე, სოფლის მეურნეობისა და სასტუმროს სფეროში დასაქმებულები. ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში, სადაც მინიმალური ხელფასის დაცვა გათვალისწინებულია მხოლოდ

კოლექტიური ხელშეკრულებებით, დასაქმებულთა წილი, რომლებზეც არ ვრცელდება მინიმალური ანაზღაურება, მერყეობს 2%-დან 55%-მდე.

დირექტივა მიღებულია ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების კომპეტენციებისა და სოციალური პარტნიორობის ავტონომიისა და სახელშეკრულებო თავისუფლების სრული დაცვით.

2. მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის ზოგადი შტრიხები ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში

ამჟამად, ევროკავშირის 27 წევრიდან 22 ქვეყანას დადგენილი აქვს მინიმალური ანაზღაურება, ხოლო 5 ქვეყანას - არა (იტალიას, დანიას, ავსტრიას, ფინეთს და შვედეთს). ევროკავშირის განწევრების ათი კანდიდატი ქვეყნიდან კი, 8 ქვეყანას განსაზღვრული აქვს მინიმალური ანაზღაურება (მონტენეგროს, მოლდოვას, ჩრდილო მაკედონიას, საქართველოს, ალბანეთს, სერბეთს, თურქეთს და უკრაინას); ბოსნია-ჰერცეგოვინასა და კოსოვოს - არა.¹²

მინიმალური ანაზღაურება ფართოდ გამოიყენება ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში. ევროკავშირის უმრავლეს ქვეყანაში, საშუალოდ, 1000 ევროა.^{13, 14} 2024 წლის მონაცემებით, ევროპულ ქვეყნებში მინიმალური ხელფასი გამოიყურება ასე:

1. ლუქსემბურგი	2571 ევრო
2. ირლანდია	2146 ევრო
3. ნიდერლანდები	2070 ევრო
4. გერმანია	2054 ევრო
5. ბელგია	1994 ევრო
6. საფრანგეთი	1767 ევრო
7. ესპანეთი	1323 ევრო
8. სლოვენია	1254 ევრო
9. კვიპროსი	1000 ევრო
10. პოლონეთი	978 ევრო
11. პორტუგალია	957 ევრო

¹² How do minimum wages compare across Europe in 2024? <https://www.euronews.com/business/2024/02/05/how-do-minimum-wages-compare-across-europe-in-2024#:~:text=Minimum%20wages%20for%20EU%20countries,and%20%E2%82%AC1%2C323%20for%20Spain.>

¹³ Ibid.

¹⁴ მინიმალური საათობრივი ანაზღაურების პრაქტიკა იხ. აქ: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Estimated_hourly_labour_costs,_2023_\(EUR\),_map.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Estimated_hourly_labour_costs,_2023_(EUR),_map.png).

12. მალტა	925 ევრო
13. ლიეტუვა	924 ევრო
14. საბერძნეთი	910 ევრო
15. ხორვატია	840 ევრო
16. ესტონეთი	820 ევრო
17. ჩეხეთი	764 ევრო
18. სლოვაკეთი	750 ევრო
19. ლატვია	700 ევრო
20. უნგრეთი	697 ევრო
21. რუმინეთი	663 ევრო
22. ბულგარეთი	477 ევრო

ევროკავშირის განევრების კანდიდატ ქვეყნებში კი ასეთი სიტუაციაა მინიმალური ხელფასის სფეროში: თურქეთი - 613 ევრო, სერბეთი - 544 ევრო, მონტენეგრო - 532 ევრო, ალბანეთი - 385 ევრო, ჩრ. მაკედონია - 360 ევრო.

ევროკავშირის წევრი ქვეყნები იყოფა 3 ჯგუფად¹⁵:

1. მინიმალური ანაზღაურებით თვეში 1500 ევროზე ზემოთ (ლუქსემბურგი, გერმანია, ბელგია, ნიდერლანდები, ირლანდია და საფრანგეთი)
2. მინიმალური ანაზღაურებით თვეში 1000 ევროზე მეტი და 1500 ევროზე ნაკლები (სლოვენია, ესპანეთი)
3. მინიმალური ანაზღაურებით თვეში 1000 ევროზე ნაკლები (კვიპროსი, პორტუგალია, მალტა, ლიეტუვა, საბერძნეთი, პოლონეთი, ესტონეთი, ჩეხეთი, სლოვაკეთი, ხორვატია, ლატვია, რუმინეთი, უნგრეთი, ბულგარეთი).

ევროპის ქვეყნებში დღეს არსებული ვითარება, სრულად არ შეესაბამება დირექტივით დადგენილი მინიმალური ხელფასის სქემას, კერძოდ, - მთლიანი მედიანური ხელფასის 60% ან და მთლიანი საშუალო ხელფასის 50%. ევროკომისიამ, განაცხადა რა, რომ დაეხმარება წევრ ქვეყნებს სოციალურ დიალოგში, დირექტივის

შესასრულებლად გამოყოფს ფინანსურ დახმარებასაც, რაც უზრუნველყოფილი იქნება ევროპული სოციალური ფონდისგან (European Social Fund Plus/ESF+)¹⁶.

იმ ხუთ ქვეყანაში, სადაც საკანონმდებლო დონეზე არ არის დადგენილი მინიმალური ხელფასი, საკითხი კოლექტიური შეთანხმებებით რეგულირდება. მაგალითად, ფინეთში, 2022 წლის ბოლოს, საშუალო ხელფასი თვეში იყო 3800 ევრო, ხოლო მედიანური ხელფასი - 3400 ევრო.¹⁷ (2022 წელს მედიანური ხელფასები ფინეთში: ექიმები - 7800 ევრო, მენეჯერები - 7100 ევრო, უმაღლესი და ქვედა საშუალო სკოლის მასწავლებლები 4200 ევრო, დაწყებითი სკოლის მასწავლებლები და საბავშვო ბაღის მასწავლებლები - 3200 ევრო, სპეციალისტები - 4400 ევრო, ექსპერტები - 3500 ევრო, მძღოლები - 3300 ევრო, სამშენებლო სფეროს მუშები - 3100 ევრო, პრაქტიკული ექთნები - 2900 ევრო, გამყიდველები - 2700 ევრო, რესტორნისა და კვების მუშაკები - 2600 ევრო, დამლაგებლები - 2200 ევრო).

შეჯამება

ევროკავშირმა, მონიტორინგისა და კვლევის საფუძველზე, აღიარა, რომ:

- საჭიროა დასაქმებულთა უფლებების გაძლიერება ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში, მინიმალური ხელფასის ნაწილში, რაც ეკონომიკური პოლიტიკისთვისაც ბენეფიტი იქნება.
- ყოველი დასაქმებული არ არის უზრუნველყოფილი ადეკვატური მინიმალური ანაზღაურებით;
- აღინიშნება პრობლემები იმ ქვეყნებში, სადაც უკვე საკანონმდებლო დონეზე დადგენილია მინიმალური ხელფასი (22 ქვეყანა)

¹⁵ challenges faced by EU member states as they prepare for the transposition of Directive (EU) 2022/2041 by the end of 2024, <https://www.internationaltaxreview.com/article/2bj73c0zn u9vty3ts8lq8/sponsored/analysing-the-eus-adequate-minimum-wage-proposals-through-a-romanian-lens>.

¹⁶ Sebastian Leitner, The EU minimum wage directive: A chance for decent earnings in Central Eastern Europe, WIIW, 2024, <https://wiiw.ac.at/the-eu-minimum-wage-directive-a-chance-for-decent-earnings-in-central-eastern-europe-n-618.html>.

¹⁷ <https://www.infofinland.fi/en/work-and-enterprise/during-employment/wages-and-working-hours>.

და იმ ქვეყნებშიც (5 ქვეყანა), სადაც საკითხი კოლექტიური ხელშეკრულებებით რეგულირდება;

- სოციალური კეთილდღეობა მინიმალურად და ადეკვატურად უნდა არსებობდეს ნებისმიერი დასაქმებულის ცხოვრებაში.

ამდენად, ევროკავშირმა მიიღო სპეციალური კანონი/დირექტივა მინიმალური ხელფასის შესახებ და დაადგინა არა ოდენობა, არამედ სქემა.

ევროკავშირის წევრი ქვეყნების პრაქტიკა ცხადყოფს:

- შედარებით მეტი პრობლემებია აღმოსავლეთ ქვეყნებში (და პოსტ-საბჭოთა ქვეყნებში).
- იქ, სადაც არ არის საკანონმდებლო დონეზე

დადგენილი მინიმალური ხელფასი, პრაქტიკა მაინც ორიენტირებულია დაცვის სტანდარტზე.

- ზოგან არის შეუსრულებლობის პრობლემა, ზოგან კი, რეგულირების პრობლემა.

ევროკავშირში განწევრების კანდიდატ ქვეყნებში მინიმალური ხელფასი, დაახლოებით, უტოლდება ევროკავშირის აღმოსავლეთ ქვეყნების დონეს (საქართველოს გარდა).

საქართველოს პრეცედენტი უპრეცედენტოა დღემდე არსებული და მოქმედი 1999 წლის პრეზიდენტის ბრძანებულებით თვეში 20 ლარის მინიმალური ხელფასის შესახებ (საქართველოს მოქალაქეთა მიმართ), რასაც ამჟამად განსხვავებული მოპყრობის ისეთი ნორმატიული სტანდარტი, როგორიცაა საქართველოში უცხოელთა შრომის მინიმალური ხელფასი საშუალო მომხმარებლის სა-არსებო მინიმუმის ხუთმაგი ოდენობით.