



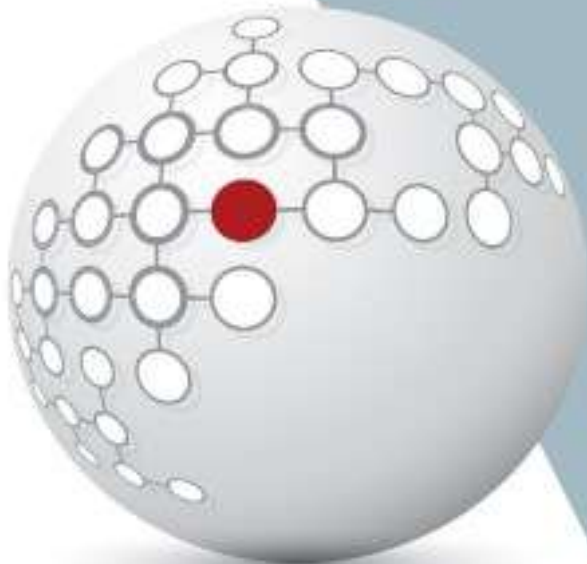
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԵՆՏԵՍԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ  
ԵՆՏԵՍԱԳԻՏԱԿԱՆ  
ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ISSN 1829-0280

# ԲԱՆԲԵՐ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԵՆՏԵՍԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ



**ВЕСТНИК**

АРМЯНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

**MESSENGER**

OF ARMENIAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

2022 [4]  
ԵՐԵՎԱՆ




ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

**ՋՈՅԱ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ**

ՀՊՏՀ միջազգային տնտեսական հարաբերությունների  
ամբիոնի պրոֆեսոր,  
տնտեսագիտության դոկտոր

 <https://orcid.org/0000-0003-2598-7238>

**ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ  
ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ  
ՀԱՄԱՇԽԱՐՀԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ**

Շուկայական տնտեսության պայմաններում աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափի սահմանումը աշխատավարձի պետական կարգավորման գլխավոր գործիքներից մեկն է և աշխատուժի գինը որոշելիս հնարավորություն է տալիս օրենքով սահմանված կարգով սահմանափակելու գործատուի հնարավոր կամայականությունները: Նվազագույն աշխատավարձի սահմանումն ունի տնտեսական շար կարևոր հետևանքներ. դա գործուն միջոց է աշխատուժի շահագործումը վերացնելու, բնակչության գնողունակությունը բարձրացնելու, երկրի տնտեսական կայունությունն ամրապնդելու, աշխատավարձի արդար համակարգ ձևավորելու, ինչպես նաև անբարեխիղճ մրցակցությունը հաղթահարելու առումներով:

Սույն հոդվածում ուսումնասիրվել և ներկայացվել են աշխարհի մի շարք զարգացած երկրների նվազագույն աշխատավարձերի սահմանման կառուցակարգերը, կատարվել է համեմատական վերլուծություն զարգացող և անցումային տնտեսություն ունեցող այնպիսի երկրների հետ, ինչպիսիք են Չինաստանը, Ռուսաստանի Դաշնությունը, Բելառուսի Հանրապետությունը, Վրաստանը և Հայաստանը: Կատարված ուսումնասիրությունը թույլ է տվել բացահայտել այն փոփոխությունները, որոնք տեղի են ունեցել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման նախկինում կիրառված և ներկայում օգտագործվող մոտեցումներում, վերլուծել նվազագույն աշխատավարձի և կենսապահովման նվազագույն արժեքի միջև աշխատանքային օրենսդրության պահանջների համապատասխանությունը:

**Հիմնաբառեր.** նվազագույն աշխատավարձ, աշխատավարձի ազգային համակարգ, կենսապահովման նվազագույն, դրույքաչափ, մեդիան աշխատավարձ, արհմիություն, պայմանագիր, հավելավճար

JEL: J31, F66

DOI: 10.52174/1829-0280\_2022.4-73

**Ներածություն:** Նվազագույն աշխատավարձի մասին առաջին օրենքն ընդունվել է 1894 թվականին՝ Նոր Զելանդիայում: Ներկայում նվազագույն աշխատավարձը երկրների տնտեսական և քաղաքական օրակարգի հաճախ քննարկվող կարևորագույն հիմնախնդիրներից մեկն է: Օպտիմալ մակարդակով սահմանված նվազագույն աշխատավարձը, ըստ գոյություն ունեցող տեսակետների, կարող է օգտակար լինել ցածր վարձատրվող աշխատողների համար՝ առանց վնաս պատճառելու զբաղվածությանը: Նվազագույն աշխատավարձի մեծությունն ունի սոցիալական կարևորագույն նշանակություն. որպես հիմք է ծառայում կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, նպաստների և սոցիալական այլ վճարումների հաշվարկման համար: Հետևաբար՝ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմների կատարելագործումը՝ հատկապես բնակչության սոցիալական խնդիրների լուծման առումով, նշանակալի դեր է կատարում:

Նվազագույն աշխատավարձի հիմնախնդրի առանձնահատկությունն այն է, որ, ի տարբերություն նյութական բարիքների շուկայի, ինստիտուցիոնալալցված է, որտեղ հսկայական դերակատարություն ունեն ինչպես արհմիությունները, այնպես էլ պետական կարգավորումները, այդ թվում՝ աշխատանքային օրենսդրությունը, նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենքը և ինդեքսավորումը: Երկրների զարգացման փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման միասնական մոտեցում գոյություն չունի: Եթե դրանց մի մասը նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը սահմանում է բանաձևերի, կառավարության կողմից սահմանված տոկոսադրույքների հիման վրա, ապա այլ երկրներում նվազագույն աշխատավարձի սահմանմանը միջամտում են արհմիությունները կամ համապատասխան փորձագիտական մարմինները: Նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը գործում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության անդամ պետությունների 90%-ում: Ընդ որում, երկրների 6%-ում դա որոշվում է բացառապես կամ հիմնականում կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման գործընթացում, իսկ 84%-ում սահմանվում է կառավարությունների կողմից<sup>1</sup>:

Սույն հետազոտության նպատակն է նվազագույն աշխատավարձերի ձևավորման հիմքում դրված մեթոդաբանությունների, կառուցակարգերի և պետական քաղաքականության հիմնադրույթների միջազգային լավագույն փորձի ուսումնասիրության և համեմատական վերլուծության հիման վրա բացահայտել Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն աշխատավարձի սահմանման առավել արդարացի, գիտականորեն հիմնավորված և արդյունավետ ուղին: Նշված նպատակի իրացումը ենթադրում է հետևյալ հիմնական խնդիրների առաջադրումը՝

<sup>1</sup> St'u International Labour Organization 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_463192.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_463192.pdf)

- ուսումնասիրել աշխարհի առաջատար, զարգացող և անցումային տնտեսություն ունեցող երկրներում նվազագույն աշխատավարձի սահմանման կառուցակարգերը, բացահայտել դրանց սահմանման մեթոդաբանական առանձնահատկությունները,
- բացահայտել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ուսումնասիրվող կառուցակարգերի և մեթոդաբանությունների կիրառման արդյունավետությունը սոցիալական պետության ձևավորման համատեքստում:

**Գրականության ակնարկ:** Նվազագույն աշխատավարձը, անկախ պետական օրենսդրությամբ, կոլեկտիվ համաձայնագրերով կամ կոնվենցիաներով սահմանման հանգամանքից, աշխարհի մի շարք երկրների աշխատաշուկաների կարևոր առանձնահատկությունն է: Ուստի նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմների, զբաղվածության վրա դրա ազդեցության գնահատման խնդիրը մշտապես եղել է հետազոտողների ուշադրության կենտրոնում: Միայն 2000-2010 թվականների ընթացքում կատարվել է նվազագույն աշխատավարձին առնչվող 600-ից ավելի հետազոտություն, և դրանց թիվը շարունակում է աճել<sup>2</sup>: Ուսումնասիրությունները հիմնականում նվիրված են նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեթոդաբանությունների, աշխատողների կենսամակարդակի վրա դրա ազդեցության քննարկմանը՝ հատկապես զարգացող երկրներում<sup>3</sup>: Ռիչարդ Դիկենսը «Ինչպե՞ս են սահմանվում նվազագույն աշխատավարձերը» հոդվածում, անդրադարձ կատարելով նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեթոդաբանությունների դրական կողմերին, նշում է, որ ներկայում նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափերը սահմանելիս մի շարք երկրներ օգտվում են փորձագիտական մարմինների խորհրդատվությունից, որի դեպքում կարևորվում է գործատուների և աշխատողների աջակցությունը<sup>4</sup>: Բացասական է այն հանգամանքը, որ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման բանաձևը բավականին ճկուն չի արձագանքում աշխատանքի շուկայում տեղի ունեցող փոփոխություններին: Բացի դրանից, երբ նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է կառավարության կողմից, այլ ոչ թե բանաձևի կամ երրորդ կողմի առաջարկությունների հիման վրա, ձևավորվում է այն ռիսկը, որ նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է քաղաքական, այլ ոչ թե տնտեսական նկատառումներով:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ներկայացված «Ի՞նչ է անում նվազագույն աշխատավարձը զարգացող երկրներում. հետազոտության և մեթոդաբանության ակնարկ» ծավալուն հոդվածում հատուկ ուշադրություն է դարձվել աշխատանքի և արդյունքների շուկայի վրա նվազագույն աշխատավարձի ազդեցության մեթոդաբանության ուսումնասիրու-

<sup>2</sup> St'u What Does the Minimum Wage Do in Developing Countries? A Review of Studies and Methodologies. Conditions of Work and Employment Series No. 62, էջ 1, International Labour Organization 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_463192.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_463192.pdf)

<sup>3</sup> St'u **Stephen Bazen and John P. Martin**, The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France, <https://www.oecd.org/france/34280916.pdf>

<sup>4</sup> St'u **Richard Dickens**, How are minimum wages set? IZA, World of Labor, <https://wol.iza.org/articles/how-are-minimum-wages-set/long>

թյանը, որին հաջորդել է նույնականացման, ստատիկ և դինամիկ մոդելների վարկածների և դրանց տարբերությունների միջև ստուգմանն առնչվող հարցերի քննարկումը: Մի շարք զարգացած, զարգացող և ցածր եկամուտներ ունեցող երկրներում նվազագույն աշխատավարձի վերաբերյալ հետազոտության արդյունքները հուսալի և ճշգրիտ գնահատականներ են նվազագույն աշխատավարձի ազդեցությունը գործնականում խթանելու մասին: Ներկայացված են նաև որոշ առաջարկություններ և մեթոդաբանական քայլեր:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից կատարված մեկ այլ հետազոտությունում անդրադարձ է կատարվել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման կարգին և դրա տարբեր դրույքաչափերին, նվազագույն աշխատավարձը սահմանող մարմինների և այն ստացողների կարգավիճակին, նվազագույն աշխատավարձի մակարդակի կարգավորմանը, դրա իրականացման վերահսկողությանը և հետևանքների մշտադիտարկմանը<sup>5</sup>:

«Արդյո՞ք նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը կրճատում է աղքատությունը զարգացող երկրներում» հոդվածում հեղինակը, քննարկելով զարգացող երկրներում աշխատանքի շուկայի վրա նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման հետևանքները, հանգել է այն եզրակացության, որ աղքատության կրճատման վրա նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման ազդեցությունը կախված է ոչ միայն ֆորմալ հատվածի աշխատողների կողմից աշխատանքը կորցնելու, այլև ցածր վարձատրվող աշխատողների՝ աղքատ ընտանիքներում ապրելու, նվազագույն աշխատավարձի լայնորեն կիրառման, ոչ ֆորմալ աշխատողների վրա նվազագույն աշխատավարձի ազդելու և սոցիալական պաշտպանության համակարգերի առկայության հավանականությունից<sup>6</sup>:

Արժույթի միջազգային հիմնադրամը հրապարակել է Քրիստոֆեր Ադամի և Էդուարդ Բաֆիի հետազոտությունը, որտեղ հեղինակները պնդում են, որ նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենքները ներկայումս աղքատության դեմ պայքարի քաղաքականություն կարևոր մասն են: Սակայն ինչպես զարգացած, այնպես էլ զարգացող երկրներում զգալի տարածայնություններ կան, թե արդյո՞ք նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը թույլ է տալիս հասնել նախանշված նպատակին<sup>7</sup>: Հեղինակները ցույց են տվել, որ ընդհանուր հավասարակշռության դինամիկ մոդելը և արդյունավետ աշխատավարձը, ֆորմալ և ոչ ֆորմալ հատվածներում, կարող են բացատրել փորձառական տվյալների այն հիմնական առանձնահատկությունները, թե ինչպես են միջին եկամուտ ունեցող և զարգացող երկրներում նվազագույն աշխատավարձի պարտադիր կանոններն ազդում զբաղվածության, աշխատավարձի և արտադրության ծավալների վրա:

<sup>5</sup> Տե՛ս ILO, Minimum Wage Policy Guide, 120 էջ, 09 August, 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_508566.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_508566.pdf)

<sup>6</sup> Տե՛ս **Gindling T. H.**, Does increasing the minimum wage reduce poverty in developing countries? IZA, World of Labor, էջ 10, <https://wol.iza.org/articles/does-increasing-the-minimum-wage-reduce-poverty-in-developing-countries/long>

<sup>7</sup> Տե՛ս **Adam Christopher and Buffie Edward**, The Minimum Wage Puzzle in Less Developed Countries: Reconciling Theory and Evidence. IMF Working Papers, էջ 77, January, 2020, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/01/31/The-Minimum-Wage-Puzzle-in-Less-Developed-Countries-Reconciling-Theory-and-Evidence-48980>

Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման միջազգային և ազգային փորձի ուսումնասիրությանը, բնակչության սոցիալական վիճակի վրա դրա ազդեցության գնահատման հիմնախնդիրներին անդրադարձել են ռուս հեղինակներ Ա. Իլինը, Լ. Իվանովսկայան, Ե. Եֆիմովան, հայ տնտեսագետ Ֆ. Մայիլյանը և այլք<sup>8</sup>:

**Հետազոտության մեթոդաբանություն:** Հետազոտության համար հիմք են ծառայել հատկապես զարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրների նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ու կարգավորման գործընթացին ուղղված իրավական ակտերը, ինչպես նաև կառավարությունների այն որոշումները, որոնց նպատակը նվազագույն աշխատավարձի կարգավորման քաղաքականությունն է: Իրավական ակտերի հիման վրա կառուցված երկրների՝ աշխատանքի վարձատրության քաղաքականությունների համեմատական վերլուծությունը թույլ է տվել բացահայտել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման կառուցակարգերի առանձնահատկությունները, դրանց ընդհանրություններն ու տարբերիչ գծերը:

Միջազգային կառույցների՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության, Համաշխարհային բանկի, Արժույթի միջազգային հիմնադրամի, Եվրոստատի, Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության, զարգացած շուկայական և անցումային տնտեսություն ունեցող երկրների, այդ թվում նաև Հայաստանի Հանրապետության պաշտոնական վիճակագրական մարմինների հաշվետվությունների և միջազգային հեղինակավոր այլ հետազոտական կենտրոնների վերլուծությունների ու զեկույցների հիման վրա գնահատվել է ինչպես նվազագույն աշխատավարձի սահմանման փորձը, այնպես էլ երկրորդային տվյալների հիման վրա իրականացվել է տարբեր երկրներում դրա շարժընթացի վերլուծություն: Բոլոր քանակական ու որակական վերլուծությունների թվային ու ոչ թվային արդյունքները հենվել են հավաստիության, ամբողջականության, համադրելիության ու հասցեակա՜նության մեթոդաբանական սկզբունքների վրա: Հետազոտության համար հիմք է ծառայել ճանաչողության դիալեկտիկական մեթոդը, որը զուգորդվել է տրամաբանական, համակարգային-կառուցվածքային, համեմատական-իրավական և վիճակագրական վերլուծության մեթոդներով: Նշված մոտեցումը մեծացնում է հետազոտության արժանահավատությունը:

Հետազոտության եզրահանգումները հիմնվել են նաև գործնական գնահատումների, իրավական փաստաթղթերի վերլուծության, ռազմավարական կառավարման և որոշումների կայացման մեթոդների վրա: Դրանք, մասնավորապես ներառել են հետազոտության ինստիտուցիոնալ, կառուցվածքային, ֆունկցիոնալ, գործընթացային հետազոտությունների մեթոդաբանական ուղղությունները:

<sup>8</sup> Ст'у Ильин А. Е., К вопросу о минимальном размере оплаты труда, <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=692>,

Ивановская Л.А., Влияние минимальной зарплаты на рынок труда,

[https://www.researchgate.net/publication/313277950\\_Vlianie\\_minimalnoj\\_zarplaty\\_na\\_rynok\\_truda](https://www.researchgate.net/publication/313277950_Vlianie_minimalnoj_zarplaty_na_rynok_truda),

Ефимова Е., Установление минимальной заработной платы: зарубежный опыт и российская практика,

[https://www.imemo.ru/index.php?page\\_id=1248&file=https://www.imemo.ru/files/File/magazines/memo/02\\_2011/3-Efimova.pdf](https://www.imemo.ru/index.php?page_id=1248&file=https://www.imemo.ru/files/File/magazines/memo/02_2011/3-Efimova.pdf),

Маилян Ф. Н., Влияние института минимальной заработной платы на рынок труда,

<https://nsu.ru/xmlui/bitstream/handle/nsu/2908/19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Վերլուծություն:** Եվրոպական բոլոր երկրներում գոյություն ունեն նվազագույն աշխատավարձի այս կամ այն ձևերը, սակայն ազգային համակարգերը խիստ տարբերվում են նվազագույն աշխատավարձի մակարդակներով, մասշտաբներով, քաղաքական և ինստիտուցիոնալ սահմանմամբ<sup>9</sup>: Սկզբունքորեն՝ գոյություն ունեն երկու հիմնական հատկանիշներ, որոնք թույլ են տալիս կառուցել նվազագույն աշխատավարձի տարբեր ազգային համակարգերը:

- Նախ՝ առկա են նվազագույն աշխատավարձի օգտագործման տարբեր ոլորտներ: Եթե որոշ երկրներում սահմանվում է միասնական ազգային նվազագույն աշխատավարձ, ապա այլ երկրներում դա սահմանվում է միայն ճյուղային կամ մասնագիտական մակարդակով:
- Երկրորդ՝ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման եղանակներում գոյություն ունեն հիմնարար տարբերություններ. կարող է սահմանվել կամ օրենսդրական կարգավորմամբ, կամ կոլեկտիվ պայմանագրերով:

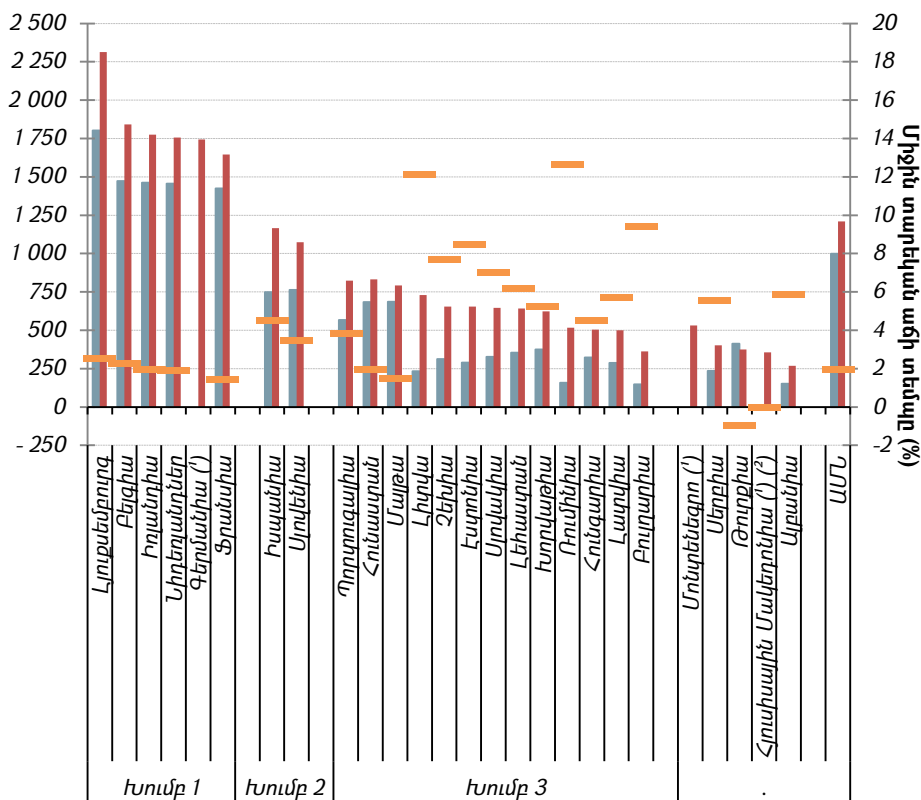
2022 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ ԵՄ 27 անդամ պետություններից 21-ում սահմանվել է ազգային նվազագույն աշխատավարձ: Ամսական նվազագույն աշխատավարձը մեծապես տարբերվում է տարբեր անդամ պետություններում. տատանվում է 332 եվրոյից (Բուլղարիա) մինչև 2257 եվրոյի (Լյուքսեմբուրգ) սահմաններում (գծապատկեր 1): Գործող ազգային համախառն ամսական նվազագույն աշխատավարձի (եվրոյով) մակարդակների տարբերություններն այսպիսին են.

- Լյուքսեմբուրգում, Իռլանդիայում, Նիդեռլանդներում, Բելգիայում, Գերմանիայում և Ֆրանսիայում ազգային նվազագույն ամսական աշխատավարձի մակարդակը բարձր է 1500 եվրոյից: Նշված երկրներում նվազագույն աշխատավարձը տատանվում է 1603 եվրոյից (Ֆրանսիա) մինչև 2257 եվրո (Լյուքսեմբուրգ):
- Սլովենիայում (1074 եվրո) և Իսպանիայում (1126 եվրո) ազգային նվազագույն ամսական աշխատավարձը 1000 եվրոյից բարձր է, սակայն ցածր է 1500 եվրոյից:

Ամսական մինչև 1000 եվրո ազգային նվազագույն աշխատավարձ ունեցող երկրներն են Պորտուգալիան, Մալթան, Հունաստանը, Լիտվան, Լեհաստանը, Էստոնիան, Չեխիան, Սլովակիան, Խորվաթիան, Հունգարիան, Ռումինիան, Լատվիան և Բուլղարիան: Այդ երկրների նվազագույն աշխատավարձը տատանվում է 332 եվրոյից (Բուլղարիա) մինչև 823 եվրո (Պորտուգալիա) շրջանակներում:

Յոթ թեկնածուների և հավանական թեկնածուների թվում հինգն ունեն ազգային նվազագույն աշխատավարձ (Մոնտենեգրո, Հյուսիսային Մակեդոնիա, Ալբանիա, Սերբիա և Թուրքիա), ինչը բացակայում է Բոսնիայում և Հերցեգովինայում, ինչպես նաև Կոսովոյում:

<sup>9</sup> St'u European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe Thorsten Schulten Hans Boeckler Foundation, Dusseldorf, International Journal of Labour Research, 2012, Vol. 4 Issue, էջ 86-88, <http://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2015/09/0204-European-minimum-wage-policy-A-concept-for-wage-led-growth-and-fair-wages-in-Europe.pdf>



- Նվազագույն աշխատավարձ, հուլիս 2012 (ձախ սանդղակ)
- Նվազագույն աշխատավարձ, հուլիս 2022 (ձախ սանդղակ)
- Միջին տարեկան աճի տեմպ, 2012 թվականի հուլիսից մինչև 2022 թվականի հուլիս (աջ սանդղակ)

**Նշում.** Դանիայում, Իտալիայում, Կիպրոսում, Ավստրիայում, Ֆինլանդիայում և Շվեդիայում ազգային նվազագույն աշխատավարձ չկա:

(1) 2012 թվականի հունվարի տվյալները և փոփոխության միջին տարեկան տեմպը հասանելի չեն:

(2) Նվազագույն աշխատավարձը ուժի մեջ է 2021 թվականի հուլիսի 1-ից:

**Աղբյուր՝** Եվրոստատ (առցանց տվյալների կոդ՝ `gain_mw_cur`):

**Գծապատկեր 1. ԵՄ անդամ և թեկնածու երկրների ամսական նվազագույն աշխատավարձը 2012 և 2020 թթ. (Եվրոյով)<sup>10</sup>**

Եվրոպական որոշ երկրներում նվազագույն աշխատավարձի ազգային համակարգ չի կիրառվում, դա կիրառվում է միայն ոլորտային կամ մասնագիտական մակարդակով: Ազգային նվազագույն աշխատավարձ չեն կիրառում Դանիան, Իտալիան, Կիպրոսը, Ավստրիան, Ֆինլանդիան և Շվեդիան: Վերջինս ավելի շուտ բացառություն է, քանի որ միակ երկիրն է, որտեղ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձ գոյություն ունի, սակայն կիրառվում է միայն ինը տարբեր մասնագիտությունների նկատմամբ, ներառ-

<sup>10</sup> Աղյուսակը ներկայացվել և վերլուծությունները կատարվել են Եվրոստատի պաշտոնական էջում բերված վիճակագրական տվյալների հիման վրա, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics#Variations\\_in\\_national\\_minimum\\_wages](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#Variations_in_national_minimum_wages)



յալ՝ պահակային ծառայության աշխատողներ, դոնապահներ, հավաքարարներ և այլն: Մյուս բոլոր երկրներում նշված խմբում ընդգրկված աշխատողների նվազագույն աշխատավարձը որոշվում է բացառապես ոլորտային և կոլեկտիվ պայմանագրերով: Երկրների մեծ մասում հենց պետությունն է վերջնականապես որոշում ազգային նվազագույն աշխատավարձը՝ ըստ օրենքի:

Եվրոպայում գործում է նվազագույն աշխատավարձի մակարդակների համեմատության առնվազն երեք մեթոդ:

Ըստ **առաջին մեթոդի**<sup>11</sup> միասնական արժույթով՝ եվրոյով հաշվարկված նվազագույն աշխատավարձի ընթացիկ արժեքների միջև պետք է լինի համապատասխանություն: Համեմատության այս մեթոդին առնչվող խնդիրն այն է, որ այն միշտ, փոխարժեքի փոփոխության արդյունքում, ներառում է վիճակագրորեն խեղաթյուրող ազդեցություն: Բացի այդ, նվազագույն աշխատավարձի ընթացիկ արժեքը դրա իրական արժեքի մասին քիչ տեղեկատվություն է պարունակում՝ հատկապես որոշակի ազգային սոցիալ-տնտեսական շրջանակների աշխատողների առումով: Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման **երկրորդ մեթոդի** հաշվարկման հիմքում տարբեր երկրներում գների մակարդակներն ու կյանքի արժեքն արտացոլող գնողունակության ստանդարտներն են: **Երրորդ մեթոդն** արտացոլում է երկրի մակարդակով նվազագույն աշխատավարձի հարաբերական մեծության և միջին աշխատավարձի համեմատությունը: Վերջինս տեղեկատվություն է պարունակում ազգային աշխատավարձի աստիճանակարգում նվազագույն աշխատավարձի պաշտպանության իրական մակարդակի և նվազագույն աշխատավարձ ստացող անձանց ընդհանուր կարգավիճակի մասին: Նվազագույն աշխատավարձի մակարդակների համեմատությունը կարող է անցկացվել ժամային սկզբունքով կամ ամսական կտրվածքով: Գործնականում, նույնիսկ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի դեպքում, արհմիությունները, սովորաբար, նվազագույն աշխատավարձի հաստատման գործընթացին շատ ակտիվ մասնակցություն են ունենում:

Նվազագույն աշխատավարձի տարբեր գնողունակությունից բացի, դրա իրական պաշտպանության արժեքը կարող է չափվել հարաբերական արժեքով, այսինքն՝ աշխատավարձի ազգային կառուցվածքի նկատմամբ ազգային նվազագույն աշխատավարձով: Աշխատավարձի ազգային կառուցվածքը կարելի է որոշել՝ օգտագործելով, այսպես կոչված, Քեյթսի համաթիվը, ըստ որի՝ նվազագույն աշխատավարձի հարաբերական մակարդակը չափվում է կամ որպես երկրի մակարդակով մեդիան (median) աշխատավարձի, կամ միջին (average) աշխատավարձի մաս<sup>11</sup>:

Նվազագույն աշխատավարձի եվրոպական քաղաքականության հայեցակարգի հիմնական գաղափարը համակարգված քաղաքական այնպիսի

<sup>11</sup> Median աշխատավարձը վերաբերում է որոշակի պաշտոնի կամ մասնագիտության աշխատողների ամենաբարձր և ամենացածր (50:50) աշխատավարձերի միջև սահմանին, այսինքն՝ ուսումնասիրվող բնակչության աշխատողների կեսն ավելի քիչ, իսկ մյուս կեսն ավելի շատ է վաստակում: Դա ներկայացնում է միջին աշխատավարձի ճշգրիտ արտացոլումը, քանի որ նվազեցնում է երկու սանդղակների ծայրահեղ արժեքները:

Միջին աշխատավարձը հարկերի վճարումից հետո ընդհանուր եկամտի ցուցանիշն է, որը բաժանվում է զբաղված աշխատողների ընդհանուր թվի վրա: Միջին աշխատավարձը ճշգրտվում է՝ հաշվի առնելով գնողունակության պարիտետը:

մոտեցման մշակումն է, ըստ որի Եվրոպայում աշխատողները պետք է ստանան **արդար աշխատավարձ**: Արդար աշխատավարձի վերաբերյալ բանավեճն ավանդույթային է, և շատ երկրներ ճանաչում են այդ իրավունքը, որն էլ ամրագրված է միջազգային, տարածաշրջանային և ազգային մի քանի համաձայնագրերով:

Արդար աշխատավարձի գաղափարը կյանքի կոչելու համար 1970-ական թվականներին Եվրոպայի խորհուրդը համաձայնեցրեց այն սահմանումը, ըստ որի բոլոր աշխատողները պետք է ստանան համախառն աշխատավարձ, որը չպետք է ցածր լինի ընդհանուր աշխատավարձի 68%-ից: 1990-ական թվականներին նշված կառույցը փոխեց իր վերաբերմունքը համախառն աշխատավարձի նկատմամբ և մշակեց նոր շեմ, որը սահմանում էր, որ արդար զուտ աշխատավարձը պետք է լինի երկրի միջին զուտ աշխատավարձի առնվազն 60%-ը: Սակայն նվազագույն աշխատավարձի եվրոպական քաղաքականությունը չի վերաբերում եվրոպական ոչ մի երկրի նվազագույն աշխատավարձին, ինչպես նաև նվազագույն աշխատավարձի ազգային սահմանման ինստիտուցիոնալ ներդաշնակեցմանը: Դա չի նշանակում, որ Եվրոպայում յուրաքանչյուր երկիր պետք է օրենքով ազգային նվազագույն աշխատավարձ սահմանի: Գործնականում դա կարող է նշանակել, որ ԵՄ-ն որոշում է ազգային նվազագույն աշխատավարձի եվրոպական նպատակը կամ նորմը, որը երկրում մեղիան կամ միջին աշխատավարձի որոշակի տոկոսն է: Ընդհանուր առմամբ, կարևորվում է, որ Եվրոպայի յուրաքանչյուր աշխատող ստանա արժանապատիվ աշխատավարձ:

Երկար ու հակասական բանավեճերից հետո Եվրոպական արհմիությունների կոնֆեդերացիան վերջապես ներկայացրել է առաջարկ, ըստ որի ազգային նվազագույն աշխատավարձ ունեցող բոլոր եվրոպական երկրներում դրանց մակարդակները պետք է լինեն երկրի միջին աշխատավարձի առնվազն 50%-ը և երկրի միդիան աշխատավարձի 60%-ը<sup>12</sup>:

**Մեծ Բրիտանիան** առաջին անգամ պաշտոնական նվազագույն աշխատավարձ սահմանել է 1999 թվականին: Դա մի քայլ էր, որն ուղղված էր երկրում ցածր աշխատավարձի խնդիրների լուծմանը և տնտեսական աճի խթանմանը: Սկզբնական դրույքը ժամում կազմում էր 3.60 ֆունտ ստեռլինգ՝ 22 տարեկանից բարձր անձանց համար: Մեծ Բրիտանիայի ազգային նվազագույն աշխատավարձի և ազգային կենսապահովման նվազագույնի միջև տարբերությունն այն է, որ ազգային նվազագույն աշխատավարձը պարտադիր է 16-23 տարեկան աշխատողների համար, որը յուրաքանչյուր տարիքային կատեգորիայի համար ավելանում է: Ազգային կենսապահովման նվազագույն չափը նվազագույն աշխատավարձի ամենաբարձր դրույքաչափն է և վճարվում է 23 տարեկանից բարձր բոլոր աշխատողներին: Աշխատավարձի նշված երկու մակարդակներն ունեն պարտադիր բնույթ և սահմանվում են Մեծ Բրիտանիայի կառավարության կողմից:

Կենսապահովման նվազագույնը սահմանում է Կենսապահովման հիմնադրամը՝ որպես ենթադրյալ «իրական» կենսապահովման նվազագույն՝

<sup>12</sup> St' u ETUC (European Trade Union Confederation). 2010. Defending the autonomy of collective bargaining in Europe, resolution adopted at the Executive Committee on 1-2 December, 2010, <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution-EN-Defending-autonomy-collective-bargaining.pdf>, <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution-EN-Defending-autonomy-collective-bargaining.pdf>

ըստ կյանքի փաստացի արժեքի: Հիմնադրամը դա սահմանում է երկու մակարդակով. մեկը Լոնդոնի համար, մյուսը՝ Մեծ Բրիտանիայի մնացած տարածքների: Սա պարտադիր բնույթ չունի:

16 տարեկան և ավելի բարձր տարիքի աշխատողներն ունեն ազգային նվազագույն ժամանակավարձի օրինական իրավունք<sup>13</sup>: Դա կախված չէ նրանց աշխատանքի վայրից, բիզնեսի չափից կամ զբաղմունքից: Աշխատավարձը կարող է սահմանվել նաև կոլեկտիվ պայմանագրով, սակայն պայմանագրի ցանկացած դրույթ անվավեր է, եթե բացառում կամ սահմանափակում է 1998 թվականի «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» ազգային օրենքի որևէ դրույթ: Բիզնեսի, նորարարության և հմտությունների վարչությունը (BIS) գործատուների կողմից նվազագույն աշխատավարձի սահմանված դրույթաչափերը չպաշտպանելու դեպքերում ֆինանսական տուգանքը 100%-ից հասցրել է 200%-ի<sup>14</sup>:

Նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է ըստ տարիքային կատեգորիաների: 2022 թվականի ապրիլի 1-ի դրությամբ դրանց արժեքները հետևյալն են<sup>15</sup>՝

- 4,81 ֆունտ ստեռլինգ (մինչև 18 տարեկան և փորձառություն անցնողներ)
- 6.83 ֆունտ ստեռլինգ (18–20 տարեկան)
- 9,18 ֆունտ ստեռլինգ (21–22 տարեկան)
- 9,50 ֆունտ ստեռլինգ (23 տարեկանից բարձր անձանց համար. հայտնի է նաև որպես ազգային կենսապահովման նվազագույն):

Նվազագույն աշխատավարձի իրավունքը տարածվում է կես դրույքով աշխատողների, պատահական աշխատողների (օրինակ՝ մեկ օրով վարձված), գործակալությունների աշխատողների, աշակերտների, փորձաշրջանի մեջ գտնվողների, հաշմանդամություն ունեցողների, գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատողների, օտարերկրյա աշխատողների, նավաստիների և օֆշորային աշխատողների վրա: Բանվորներին վճարում են ըստ նրանց արտադրած արտադրատեսակների քանակի:

**Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում** գործազուրկ չհանդիսացող ապահովագրված աշխատողներն ունեն նվազագույն աշխատավարձի իրավունք՝ սկսած 2009 թ. հուլիսի 24-ից՝ ժամային 7.25 ԱՄՆ դոլարից ոչ պակաս վարձատրությամբ<sup>16</sup>: Աշխատանքային շաբաթվա ընթացքում 40 ժամից ավելի աշխատանքի դիմաց տրվում է արտաժամյա վճար՝ աշխատանքի վարձատրության սովորական դրույթաչափը առնվազն 1.5 անգամ գերազանցող չափով: 16 տարեկան կամ ավելի բարձր տարիքի աշխատողների աշխատանքային ժամերի քանակը սահմանափակված չէ: Արդար աշխատանքային ստանդարտների մասին օրենքը (FLSA) չի պահանջում վճարել հանգստյան

<sup>13</sup> Տե՛ս <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-uk>

<sup>14</sup> Տե՛ս The National Minimum Wage (Amendment) (No. 2) Regulations 2014 (SI No. 2485 of 2014); The National Minimum Wage Regulations 1999; National Minimum Wage Act, 1998, <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-uk>

<sup>15</sup> Տե՛ս <https://www.expatica.com/uk/working/employment-law/minimum-wage-uk-982318/>

<sup>16</sup> Վերլուծությունը կատարվել է ըստ U.S. Department of Labor կայքէջում բերված նյութերի, <https://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage>

օրերի, տոնական կամ սովորական հանգստյան օրերի արտաժամյա աշխատանքի համար, եթե միայն այդ օրերին արտաժամյա աշխատանք չի կատարվում:

Ինչպես Աշխատավարձի և Ժամերի դաշնային օրենքը, նահանգների օրենսդրությունը հաճախ որոշակի մասնագիտություններ կամ ճյուղեր ազատում է նվազագույն աշխատանքային ստանդարտից, իսկ որոշ տեղական ինքնակառավարման մարմիններ նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափերը սահմանում են համապատասխան նահանգի նվազագույն աշխատավարձից ավելի բարձր: Նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափի պահանջները կամ դրանց բացակայությունը, որպես կանոն, կարգավորվում են առանձին նահանգների օրենսդրական գործունեությամբ: Նվազագույն աշխատավարձի մասին դաշնային օրենքը փոխարինում է նվազագույն աշխատավարձի մասին նահանգային օրենքներին, երբ դաշնային նվազագույն աշխատավարձը գերազանցում է նահանգի նվազագույն աշխատավարձը: Այն նահանգներում, որտեղ նահանգի նվազագույն աշխատավարձը գերազանցում է դաշնային նվազագույն աշխատավարձը, պահպանվում է նահանգի նվազագույն աշխատավարձը:

**Աղյուսակ 1**

**ԱՄՆ-ում գործող նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափերը՝ ըստ առանձին նահանգների (01/01/2022)<sup>17</sup>**

Դաշնային նվազագույն աշխատավարձից բարձր, ԱՄՆ դոլար	Դաշնային նվազագույն աշխատավարձին՝ 7.25 ԱՄՆ դոլարին հավասար	Նվազագույն աշխատավարձ չի պահանջվում
Ալյասկա 10.34	Ջորջիա	Ալաբամա
Արկանզաս 11.00	Լուիզիանա	Այովա
Արիզոնա 12.80	Այդահո	Միսսիսիպի
Կալիֆոռնիա 14.00	Ինդիանա	Արևելյան Կարոլինա
Կոլորադո 12.56	Կանզաս	Թենեսի
Մերիլենդ 12.50	Յուտա	
Մեն 12.75	Վիսկոնսին	
Միչիգան 9.87	Վայոմինգ	
Մինեսոտա 10.33	Պուերտո Ռիկո	
Միսսուրի 11.15	Հյուսիսային Մարիանյան կղզիներ	
Մոնտանա 9.20		
Նեբրասկա 9.00		
Նյու Ջերսի 13.00		
Նյու Մեքսիկո 11.50		
Նևադա 9.75/8.75		
Նյու Յորք 13.20		
Օհայո 9.30		
Օրեգոն 12.75		
Ռոդ Այլենդ 12.25		
Հարավային Դակոտա 9.95		
Վիրջինիա 11.00		
Վերմոնտ 12.55		
Վաշինգտոն 14.49		
Արև.Վիրջինիա 8.75		
Վիրջինյան կղզ. 10.50		
Գուամ 8.75		

<sup>17</sup> U.S. Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

2022 թ. հունվարի 1-ին ԱՄՆ-ում գործող նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափերը՝ ըստ առանձին նահանգների, ներկայացված են աղյուսակ 1-ում: Ամերիկացիների մեծամասնությունը հանդես է գալիս դաշնային նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման օգտին: Տասը չափահասներից մոտավորապես վեցը (62%), ներառյալ գրեթե բոլոր ժողովրդագրական խմբերում ներգրավվածների մեծամասնությունը, աջակցում են նվազագույն աշխատավարձի մինչև 15 ԱՄՆ դոլարի չափով բարձրացման նախաձեռնությանը:

**Կանադայում** նվազագույն աշխատավարձի առաջին դրույքաչափերը սահմանվել են 20-րդ դարի սկզբին և առաջնահերթ կիրառվել են կանանց և երեխաների աշխատանքի վարձատրությունը կարգավորելու նպատակով<sup>18</sup>: Մանիտոբան և Բրիտանական Կոլումբիան նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենսդրությունը գործողության մեջ են դրել 1918 թ., իսկ Օնտարիոն, Քվեբեկը, Նոր Շոտլանդիան և Սասկաչևանը 1920 թ. հետևել են դրանց օրինակին: Արքայազն Էդուարդի կղզին նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենքն ընդունած վերջին նահանգն էր, որն էլ 1960 թ. ներառեց ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց աշխատավարձի կարգավորումները:

Դաշնային նվազագույն աշխատավարձը սկզբնապես սահմանվել է 1.25 կանադական դոլարի չափով: 1990-ական թթ. կեսերին տարածաշրջաններում (պրովինցիաներում) և այլ տարածքներում դաշնային դրույքը զգալիորեն հետ էր մնում նվազագույն աշխատավարձից, որը, միջին հաշվով, կազմում էր ժամային մոտ 5.95 կանադական դոլար: 1996 թ. «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքում կատարվել են այդ իրավիճակի վերացմանն ուղղված փոփոխություններ այն նկատառումով, որ դաշնային նվազագույն աշխատավարձն ավտոմատ կերպով ճշգրտվի՝ պրովինցիաներում (ծայրագավառ) և տարածքներում տոկոսադրույքների փոփոխություններին համապատասխան:

Պրովինցիաներում և տարածքներում նվազագույն աշխատավարձը շարունակում է կայուն աճել, այժմ նաև այստեղ կանոնավոր կերպով վերանայում և/կամ սահմանում են իրենց տոկոսադրույքները, դրույքաչափերն ինդեքսավորվում են՝ հաշվի առնելով գնաճը: 2021 թ. դեկտեմբերի 29-ից դաշնային նվազագույն աշխատավարձը կազմում էր ժամում 15.00 կանադական դոլար, իսկ 2022 թ. ապրիլի 1-ից՝ 15.55 կանադական դոլար<sup>19</sup>: Այնուամենայնիվ, եթե պրովինցիայի կամ տարածքի կողմից սահմանված նվազագույն աշխատավարձը գերազանցում է դաշնային նվազագույն աշխատավարձը, ապա կիրառվում է պրովինցիայի կամ տարածքի աշխատավարձի դրույքաչափը: Յուրաքանչյուր տարվա ապրիլի 1-ին դաշնային նվազագույն աշխատավարձը կարող է աճել՝ հաշվի առնելով գնաճը: Դաշնային նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը հիմնված է Կանադայի՝ նախորդ օրացուցային տարվա սպառողական գների ինդեքսի վրա (աղյուսակ 2):

<sup>18</sup> Վերլուծությունը կատարվել է ըստ Federal Minimum Wage. Issue Paper. January 2019, <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-IssuePaper-MinWage-FINAL-EN.pdf> կայքէջում ներկայացված նյութերի:

<sup>19</sup> Տե՛ս Կանադայի կառավարության պաշտոնական կայքէջ, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/employment-standards/pay-deductions.html>

Աղյուսակ 2

**Ընթացիկ նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափերը Կանադայում<sup>20</sup>**

Իրավասությունը	Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվը	Աշխատավարձի դրույքաչափը (կանադական դոլար)
Դաշնային	01. 04. 2022	15.55
Ալբերտա	26. 06. 2019	15.00
Բրիտանական Կոլումբիա	01. 06. 2021	15.65
Մանիտոբա	01. 10. 2021	11.95
Նյու Բրանսուիկ	01. 04. 2022	12.75
Նյուֆաունդլենդ և Լաբրադոր	01. 04. 2022	13.20
Հյուսիսարևմտյան տարածքներ	01. 09. 2021	15.20
Նոր Շոտլանդիա	01. 04. 2022	13.35
<i>Նունավուր</i>	<i>01. 04. 2020</i>	<i>16.00</i>
<i>Օնտարիո</i>	<i>01. 01. 2022</i>	<i>15.00</i>
Էդուարդ արքայազնի կղզի	01. 04. 2022	13.70
<i>Քվեբեկ</i>	<i>01. 05. 2022</i>	<i>14.25</i>
Սասկաչևան	01. 10. 2021	11.81
<i>Յուկոն</i>	<i>01. 04. 2022</i>	<i>15.70</i>

Դաշնային մակարդակով կարգավորվող մասնավոր հատվածի (The Federally Regulated Private Sector, FRPS) աշխատակիցները, ովքեր կարծում են, որ իրենց չի վճարվում համապատասխան նվազագույն աշխատավարձը, օրենքի համաձայն, իրավունք ունեն բողոք ներկայացնել Աշխատանքի ծրագրին: «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքի դրույթների խախտումները կարող են հայտնաբերվել նաև Աշխատանքի ծրագրով տեսչական միջոցառումների ընթացքում:

**Ճապոնիայում** նվազագույն աշխատավարձը կարգավորվում է 1959 թվականին ընդունված «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքով<sup>21</sup>: Նշված օրենքի համաձայն՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձը կիրառվում է բոլոր այն աշխատողների նկատմամբ, ովքեր գործում են ձեռնարկությունում կամ առևտրային հաստատությունում և աշխատավարձ են ստանում՝ անկախ զբաղմունքի տեսակից: Բացառություն են կազմում ձեռնարկություններում կամ գրասենյակներում զբաղված՝ միասին բնակվող ընտանիքի անդամները և տնային սպասավորները:

Բազային նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է ըստ երկրի յուրաքանչյուր առանձին տարածաշրջանի<sup>22</sup>: Նվազագույն աշխատավարձը Ճապոնիայում սահմանվում է երկու կարգի համաձայն՝ տարածաշրջանային նվազագույն աշխատավարձ և որոշակի ճյուղի համար սահմանված հատուկ նվազագույն աշխատավարձ: Տարածաշրջանային նվազագույն աշխատավարձերը սահմանվում են յուրաքանչյուր առանձին շրջանի համար, իսկ ճյուղային սակագները կարող են սահմանվել բիզնեսի որոշակի տեսակների կամ մասնագիտությունների համար այն բանից հետո, երբ շահագրգիռ

<sup>20</sup> Retail Council of Canada, <https://www.retailcouncil.org/resources/quick-facts/minimum-wage-by-province/>

<sup>21</sup> St'u <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-japan>

<sup>22</sup> Վերլուծությունը կատարվել է <https://voyapon.com/minimum-wage-in-japan/> կայքէջում ներկայացված նյութերի հիման վրա:

կողմերը նման հատուկ կարգավորման հայտ են ներկայացնում Նվազագույն աշխատավարձի տարածաշրջանային խորհրդի քննարկմանը: Իր հերթին՝ ճյուղային աշխատավարձը ևս ունի երկու կարգ՝ որոշակի տարածաշրջանի ճյուղային աշխատավարձ և ընդհանուր ազգային նվազագույն աշխատավարձ:

Ճապոնիայում միասնական համապետական նվազագույն աշխատավարձ գոյություն չունի. դա կախված է տարածաշրջաններից: Օրենքներում նշված չէ որևէ որոշակի գումար, որը կիրառելի կլինի բոլորի համար, սակայն յուրաքանչյուր աշխատողի նվազագույն աշխատավարձի վճարումը երաշխավորվում է տարածաշրջանի կամ զբաղվածության կատեգորիայի շրջանակներում:

Յուրաքանչյուր կատեգորիայի նվազագույն գումարները վերանայվում են յուրաքանչյուր տարվա հոկտեմբերին՝ Առողջապահության, աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության կողմից՝ նվազագույն աշխատավարձի քննարկման հանձնաժողովի հետ խորհրդակցելուց հետո: Նվազագույն աշխատավարձը հաշվարկվում է ժամային հիմունքներով:

Նվազագույն աշխատավարձն այն զուտ գումարն է, որը աշխատողը ստանում է իր աշխատանքի դիմաց՝ առանց հաշվի առնելու բոլոր հնարավոր բոնուսները և հավելումները: «Աշխատանքային ստանդարտների մասին» օրենքի և «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքի դրույթներին համապատասխան՝ նվազագույն աշխատավարձի վճարմանը վերաբերող դրույթների խախտման համար գործատուների նկատմամբ կարող են կիրառվել հետևյալ պատժազանները՝

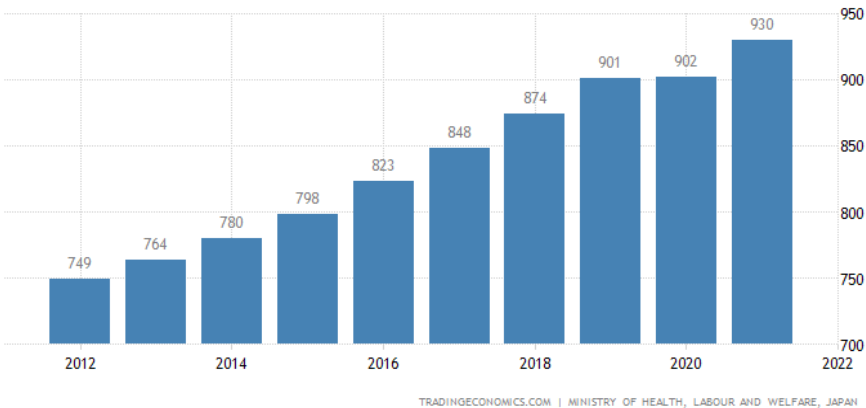
- նվազագույն աշխատավարձով վճարվող աշխատողներին, նվազագույն աշխատավարձին հավասար կամ գերազանցող աշխատավարձ չվճարելու համար տուգանք՝ 500 000 իենից ոչ ավելի չափով,
- աշխատավայրում և այլ ձևով տեսանելի տեղերում մշտապես տեղեկատվություն տեղադրելու միջոցով աշխատողներին կիրառելի նվազագույն աշխատավարձի մասին չտեղեկացնելու համար տուգանք՝ մինչև 300 000 իենի չափով,
- ստուգումից հրաժարվելու, խոչընդոտելու կամ խուսափելու, ինչպես նաև աշխատանքային նորմերի գծով տեսուչների հարցերի վերաբերյալ դիմում չներկայացնելու կամ կեղծ ցուցմունքներ տալու համար տուգանք՝ մինչև 300 000 իեն,
- «Աշխատանքային ստանդարտների մասին» օրենքի պահանջներին համապատասխան՝ վճարման եղանակին և ժամկետներին վերաբերող, աշխատողներին գործավարձային դրույքաչափով աշխատավարձ չվճարելու, աշխատողներին տույժ-տուգանքները չվճարելու դեպքերում տուգանք՝ 300 000 իենից ոչ ավելի չափով, կամ՝
- աշխատողին աշխատանքից ազատելու կամ աշխատողի հետ ոչ պատշաճ վերաբերմունքի համար, համապատասխան մարմիններից որևէ մեկում օրենքի ենթադրյալ խախտման մասին հայտնելու դեպքում տուգանք՝ 300 000 իենը չգերազանցող գումարի չափով (կամ ազատազրկում՝ մինչև 6 ամիս ժամկետով):

Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման կամ թարմացման չափանիշները ներառում են աշխատավարձի միտումները (աշխատավարձի մա-

կարդակը երկրում), տնտեսական պայմանները, զբաղվածության միտումները և սպառողական գների ինդեքսը: Նվազագույն աշխատավարձը բարձր է ավելի ուրբանիզացված պրեֆեկտուրաներում, ինչպիսիք են մեծ Տոկիոյի շրջանի կամ Օսակա քաղաքի պրեֆեկտուրաները: Տոկիոյում նվազագույն աշխատավարձը 1041 իեն է, ինչը երկրի 47 պրեֆեկտուրաների շրջանակներում ամենաբարձր ցուցանիշն է<sup>23</sup>: Ընդհակառակը՝ այն ավելի ցածր է գյուղական պրեֆեկտուրաներում, ինչպիսիք են Օկինավան (820 իեն), Կոթին (820 իեն), Կյուսյուն, բացառությամբ՝ Ֆուկուոկայի (Միյազակի, Կագոշիմա, Կումատոմո և Նագասակի՝ 821 իեն, Օիտան՝ 822 իեն), Տոհոկու պրեֆեկտուրայում՝ 821 կամ 822 իեն: Վերանայված նվազագույն աշխատավարձն ուժի մեջ է մտել փոփոխվել սկսած 2021 թ. հոկտեմբերի 1-ից:

Ճապոնիայում նվազագույն աշխատավարձը, այլ խոշոր համաշխարհային տնտեսական գերտերությունների համեմատությամբ, ցածր է: 2020 թ. ֆինանսական տարում ժամային նվազագույն աշխատավարձը 902 իեն էր: Վերջին չորս տարիների ընթացքում Ճապոնիայում նվազագույն աշխատավարձը յուրաքանչյուր տարի ավելացել է ավելի քան 20 իենով: Ընդհանուր առմամբ, մինչև 2019 թ. ֆինանսական տարվա նվազագույն աշխատավարձը յուրաքանչյուր չորս տարում Ճապոնիայում մոտ 3%-ով աճել է:

2021 թվականի հուլիսին Նվազագույն աշխատավարձի գծով կենտրոնական խորհուրդն առաջարկել էր միջին նվազագույն ժամային աշխատավարձը բարձրացնել մինչև 930 իեն (մոտավորապես 8,40 ԱՄՆ դոլար) (գծապատկեր 2):



**Գծապատկեր 2. Նվազագույն աշխատավարձի շարժընթացը 2012–2021 թթ. Ճապոնիայում<sup>24</sup>**

2002 թ. ֆինանսական տարվանից սկսած՝ այդ 3.1% աճը Ճապոնիայում նվազագույն աշխատավարձի չափման և ժամային աշխատավարձի կիրառման ողջ ընթացքի ամենամեծ աճն է: Դա հանգեցրել է նվազագույն աշխատավարձի ռեկորդային աճի. 902-ից հասել է 930 իենի՝ ավելանալով 28 իենով: Ամենամեծ աճը գրանցվել է Սիմանե պրեֆեկտուրայում. 792 իենից մինչև 824 իեն՝ ավելանալով 32 իենով:

<sup>23</sup> Տե՛ս <https://voyapon.com/minimum-wage-in-japan/>

<sup>24</sup> Trading Economics, <https://tradingeconomics.com/japan/minimum-wage>



**Չինաստանի** օրենսդրության դրույթների համաձայն՝ նվազագույն աշխատավարձը կատարված աշխատանքի դիմաց նվազագույն վարձատրությունն է, որը գործատուն պետք է վճարի աշխատողին՝ պայմանով, որ վերջինս սովորական կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքային ժամանակահատվածում կատարել է նորմալ աշխատանք<sup>25</sup>: Նվազագույն աշխատավարձի ստանդարտները սահմանվում են մարզերի կառավարությունների կողմից՝ հաշվի առնելով այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են տեղական աշխատողների և նրանց խնամակալության տակ գտնվողների կյանքի նվազագույն արժեքը, քաղաքային բնակչության սպառողական գների ինդեքսը, աշխատողների կողմից վճարվող սոցիալական ապահովագրության և բնակարանային ֆոնդերի վճարները, աշխատողների միջին աշխատավարձը, տեղական տնտեսական զարգացման մակարդակը, տեղական զբաղվածության կարգավիճակը և այլն: Ընդհանուր առմամբ, նվազագույն աշխատավարձի ստանդարտները ներկայացված են երկու՝ նվազագույն աշխատավարձի ամսական ստանդարտի և նվազագույն աշխատավարձի ժամային ստանդարտի տեսքով: Նվազագույն աշխատավարձի ամսական ստանդարտը կիրառվում է լրիվ դրույքով աշխատողների համար, իսկ նվազագույն աշխատավարձի ժամային ստանդարտը կիրառվում է ոչ լրիվ դրույքով աշխատողների համար (կես դրույքով և ժամանակավոր աշխատողներ):

Նվազագույն աշխատավարձը չի ներառում արտաժամյա աշխատանքի վարձատրությունը, գիշերային հերթափոխի, ամռանը բարձր ջերմաստիճանի, աշխատանքի հատուկ պայմանների հավելավճարները և սննդի, տրանսպորտի, բնակարանի վարձի սուբսիդավորումը:

Չինաստանում տեղական ինքնակառավարման մարմիններն, ընդհանուր առմամբ, պարտավոր են իրենց համայնքի նվազագույն աշխատավարձը թարմացնել մի քանի տարին մեկ, սակայն ունեն նաև աշխատավարձերը տեղական պայմաններին ճկուն հարմարեցնելու հնարավորություն: Մարզերի մեծամասնությունը տարբեր շրջաններում սահմանում է նվազագույն աշխատավարձի տարբեր մակարդակներ՝ կախված շրջանների զարգացման մակարդակից և կյանքի արժեքից: Օրինակ՝ ավելի բարձր նվազագույն աշխատավարձ է սահմանվում մարզի մայրաքաղաքի և առավել զարգացած քաղաքների համար, այն դեպքում, երբ փոքր քաղաքները և գյուղական վայրերը ներառվում են ցածր աշխատավարձի կարգում: Այսպես՝ ներկայում Շանհայում՝ 31 մարզի շրջանակներում, գրանցվել է ամենաբարձր ամսական նվազագույն աշխատավարձը, որը կազմում է 2590 յուան կամ 400 ԱՄՆ դոլար, իսկ Պեկինում ամենաբարձր ժամային նվազագույն աշխատավարձը 25.3 յուան կամ 3.9 ԱՄՆ դոլար է:

2021 թ. սկսած՝ Չինաստանի ավելի քան 20 մարզերում նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը բարձրացրել է: 2022 թ. Շենչժեն և Հենան մարզերն իրենց նվազագույն աշխատավարձի մակարդակները բարձրացրել են հունվարի 1-ից, իսկ Չունցին, Հունանը և Ֆուցզյանը՝ ապրիլի 1-ից:

Աշխատանքային պայմանագրերի մասին օրենքի 20-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողի աշխատավարձի չա-

<sup>25</sup> Վերլուծությունը կատարվել է China Briefing կայքէջում բերված նյութերի հիման վրա, <https://www.china-briefing.com/news/minimum-wages-china-2022/>

փըլ չպետք է պակաս լինի գործատուի կազմակերպությունում նույն պաշտոնի համար աշխատավարձի նվազագույն չափից կամ աշխատանքային պայմանագրում նշված աշխատավարձի չափի 80%-ից և չպետք է պակաս լինի գործատուի գտնվելու վայրի աշխատավարձի նվազագույն ստանդարտից: Հետևաբար՝ փորձաշրջան անցնող և կանոնավոր հաճախող աշխատակիցներին ձեռնարկության կողմից վճարվող աշխատավարձը համապատասխան ստանդարտ գումարից ցածր չպետք է լինի: Գործազրկության ապահովագրության նպաստները սովորաբար վճարվում են նվազագույն աշխատավարձի տեղական ստանդարտի 70–80%-ի չափով:

**Ռուսաստանի Դաշնության** սուբյեկտի տարածքում նվազագույն աշխատավարձի չափը կարող է սահմանվել տվյալ տարածքում աշխատողների համար, բացառությամբ՝ դաշնային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների աշխատողների<sup>26</sup>: Ոչ մի կազմակերպություն իրավունք չունի ամսական աշխատավարձից պակաս աշխատավարձ վճարել, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ մասնագետն աշխատում է համատեղությամբ կամ ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի ռեժիմով: Նվազագույն աշխատավարձի չափն օգտագործվում է պետական հարկերի, վճարների, տուգանքների չափերի հաշվարկման համար: Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափը դաշնային օրենքով սահմանվում է ՌԴ ամբողջ տարածքում միաժամանակ և չի կարող ցածր լինել աշխատունակ բնակչության կենսապահովման նվազագույն մեծությունից: Նվազագույն աշխատավարձի մասին տարածաշրջանային համաձայնագրի նախագծի մշակումը և դրա կնքումն իրականացվում են ՌԴ համապատասխան սուբյեկտի սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման եռակողմ հանձնաժողովի կողմից՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 47-րդ հոդվածով սահմանված կարգով: 2021 թ. հունվարի 1-ից գործում է կենսապահովման նվազագույնի և նվազագույն աշխատավարձի հաշվարկման նոր կարգ: Այժմ նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը կախված է միջին աշխատավարձից և նախորդ տարվա միջին եկամտից: Դա կազմում է Ռուսաստանի վիճակագրական կոմիտեի կողմից հաշվարկված միջին աշխատավարձի 42%-ը: Նվազագույն աշխատավարձի չափը, ընդհանուր առմամբ, չի կարող ցածր լինել աշխատունակ բնակչության կենսապահովման նվազագույնից:

2022 թ. նվազագույն աշխատավարձը երկու անգամ ավելացել է՝ հունվարի 1-ից և հունիսի 1-ից: Նոր նվազագույն աշխատավարձը հիմնականում կազմում է 15 279 ռուբլի<sup>27</sup>, սակայն հատուկ բնակլիմայական պայմաններ ունեցող, այդ թվում՝ հյուսիսային շրջաններում և դրանց հավասարեցված տարածքներում աշխատանքի դիմաց հաշվեգրվող տարածաշրջանային գործակիցների և տոկոսային հավելումների արդյունքում նվազագույն աշխատավարձի մակարդակները տարբեր են: Օրինակ՝ Մոսկվայում 23508 ռուբլի է, Մոսկվայի մարզում՝ 17930 ռուբլի, Սանկտ Պետերբուրգում՝ 21500 ռուբլի, Լենինգրադի մարզում՝ 15950 ռուբլի<sup>28</sup>:

<sup>26</sup> Ст'я ТК РФ Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (Введена Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ), <https://rulaws.ru/tk/CHAST-TRETYA/Razdel-VI/Glava-21/Statya-133/>

<sup>27</sup> Ст'я [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_291114/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_291114/)

<sup>28</sup> Ավելի մանրամասն տե՛ս նույն տեղում:

Աշխատավարձը կարող է նվազագույն աշխատավարձից պակաս լինել, եթե աշխատողն ունի ոչ լիարժեք զբաղվածություն կամ աշխատում է համատեղությամբ: Եթե աշխատողի աշխատավարձն, այնուամենայնիվ, նվազագույն սահմանված աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափից փոքր է, ապա գործատուն պետք է լրացնի՝ մինչև նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը:

Համաձայն ՌԴ ՔՕ 5.27-րդ հոդվածի 6-րդ մասի՝ եթե աշխատողները նվազագույն աշխատավարձից ցածր են վարձատրվում, ապա Աշխատանքային տեսչությունը սահմանում է վարչական տուգանք, որը պաշտոնատար անձանց համար կազմում է 10000-ից մինչև 20000 ռուբլի, առանց իրավաբանական անձի կարգավիճակի ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնող անձանց համար՝ 1 000-ից մինչև 5 000 ռուբլի, իրավաբանական անձանց համար՝ 30000-ից մինչև 50000 ռուբլի: Կրկնակի խախտման դեպքում պաշտոնատար անձանց համար տուգանքը կազմում է 20000-30000 ռուբլի կամ որակազրկում 1-3 տարի ժամկետով, առանց իրավաբանական անձի կարգավիճակի ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնողների համար՝ 10000-30000 ռուբլի, իրավաբանական անձանց համար՝ 50000-100000 ռուբլի:

Ըստ ՌԴ ԱՕ 133.1 հոդվածի՝ դաշնային նվազագույն աշխատավարձից զատ, տարածաշրջանները ևս կարող են սահմանել իրենց նվազագույն աշխատավարձերը: Այդ դեպքում դրանց մակարդակը որոշվում է՝ հաշվի առնելով համապատասխան տարածաշրջանում ձևավորված սոցիալ-տնտեսական պայմանները և աշխատունակ բնակչության կենսապահովման նվազագույն մեծությունը:

2022 թ. Ռուսաստանում կենսապահովման նվազագույնը աշխատունակ բնակչության համար սահմանվել է 13793 ռուբլի, թոշակառուների համար՝ 10882 ռուբլի, երեխաների համար՝ 12274 ռուբլի մակարդակով<sup>29</sup>: ՌԴ սուբյեկտում նվազագույն աշխատավարձի չափը չի կարող ցածր լինել դաշնային օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձից: Ընդ որում, տարածաշրջանային իշխանություններն իրավունք ունեն նվազագույն աշխատավարձը հավասարեցնել դաշնային ստանդարտին կամ սահմանել ավելի բարձր:

**Բելառուսի Հանրապետությունում** նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը տնտեսական գործունեության բոլոր ոլորտներում նույնն է: Դա համարվում է աշխատողների շահագործումը բացառող սոցիալական երաշխիք: Նվազագույն աշխատավարձի տարեկան մեծությունը ձևավորվում է բազմաթիվ գործոնների ազդեցությամբ: Կառավարությունը հաշվի է առնում նվազագույն կենսապահովման ընթացիկ բյուջեն, երկրում միջին աշխատավարձի մակարդակը, գնաճի տեմպերը, գործազրկության մակարդակը, տեղի գործատուների ֆինանսական հնարավորությունները:

Նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը սահմանվում է յուրաքանչյուր տարի հունվարի 1-ին: Ընդ որում, տարվա ընթացքում գումարը կարող է մի քանի անգամ ինդեքսավորվել (եթե գնաճը գերազանցում է կանխատեսվող մակարդակը): Նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը հրապարակվում է հաջորդ տարվա համար՝ ԲՀ Նախարարների խորհրդի որոշմամբ: Ինդեքսա-

<sup>29</sup> Տե՛ս <https://ria.ru/20211121/mrot-1760047042.html>

վորման ամենամեծ քանակն արձանագրվել է 2012, 2013 և 2015 թվականներին: Այդ տարիներին նվազագույն աշխատավարձն ինդեքսավորվել է տարեկան 3 անգամ: 2022 թ. հունվարի 1-ից Բելառուսում նվազագույն աշխատավարձը կազմում էր 457 ռուբլի, իսկ մարտ ամսին ցուցանիշը ինդեքսավորվել է և կազմում է 479.83 ռուբլի<sup>30</sup>: Բելառուսի Հանրապետության «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման և բարձրացման կարգի մասին» օրենքի համաձայն<sup>31</sup> բացի ամսական նվազագույն աշխատավարձից, սահմանվում է նաև ժամային նվազագույն աշխատավարձ:

**Վրաստանում** պաշտոնական նվազագույն աշխատավարձը 2022 թ. ամսական կազմում է 20 վրացական լարի (7 ԱՄՆ դոլար) մասնավոր հատվածի աշխատողների համար, ամսական 350 լարի (115 ԱՄՆ դոլար)՝ պետական ծառայողների համար: Ընդ որում, տարիքային կենսաթոշակը երկրում հավասար է ամսական 180 լարիի (60 ԱՄՆ դոլար)<sup>32</sup>: 20 լարիի չափով նվազագույն վարձատրությունը ոչ միայն Եվրոպայի, այլև ամբողջ հետխորհրդային տարածքի ամենացածր ցուցանիշն է: Դրույքաչափը չի փոխվում արդեն 20 տարի: Ներկայումս վրացական իշխանությունները քննարկումներ են անցկացնում երկրում նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման նպատակահարմարության վերաբերյալ: Նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման հակառակորդները պնդում են, որ դա կհանգեցնի գործատուների ծախսերի ավելացմանը և կարող է պատճառ դառնալ գործազրկության աճի, ինչպես նաև կնվազեցնի երկրի բիզնես գրավչությունը:

Վրաստանում 2021 թ. ամենաբարձր աշխատավարձերը գրանցվել են Թբիլիսիում (1715.0 լարի), Աջարիայի Ինքնավար Հանրապետությունում (1293.1 լարի), Մցխեթ-Մթիանեթի (1224,5 լարի) և Քվեմո-Քարթլի (1015,8 լարի) վարչական շրջաններում: Ամենացածր եկամուտը գրանցվում է երկրի հյուսիսում՝ Ռաչա-Լեչխումի և Քվեմո Սվանեթի վարչական շրջաններում, որը ամսական հասնում է ընդամենը 605.7 լարիի<sup>33</sup>:

**Հայաստանի Հանրապետությունում** «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքն ընդունվել է 2003 թ. դեկտեմբերի 17-ին, մինչ այդ նվազագույն աշխատավարձը կարգավորվել է Վարչապետի որոշման հիման վրա<sup>34</sup>: «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքի հոդված 1-ը և 2-ը, սկսած 2005 թ-ից, 10 անգամ ենթարկվել են փոփոխության: 2004 թ. հունվարի 1-ին նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը 55.000 դրամ էր<sup>35</sup>: 2019 թ. նոյեմբերի 19-ին օրենքի հոդված 1-ում կատարվել է փոփոխություն, ըստ որի ՀՀ-ում նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանվել է 68 000 դրամ<sup>36</sup>: Օրենքն ուժի մեջ է մտել 2020 թ. հունվարի 1-ին:

Գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանվել է՝

<sup>30</sup> Տե՛ս <https://take-profit.org/en/statistics/wages/belarus/>

<sup>31</sup> Տե՛ս Закон Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы», <https://mshp.gov.by/documents/trud/d06c757c4b797a33.html>

<sup>32</sup> Տե՛ս <https://ktogdeskolko.com/zarplata-v-gruzii>

<sup>33</sup> Տե՛ս <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/39/wages>

<sup>34</sup> Տե՛ս <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=2322>

<sup>35</sup> Տե՛ս <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=94713>

<sup>36</sup> Տե՛ս <https://www.arlis.am/documentView.aspx?docid=136979>

- աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 406 դրամ,
- աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 454 դրամ,
- աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 680 դրամ<sup>37</sup>:

«Սոցիալ-ժողովրդագրական հիմնական խմբերի և բնակչության մեկ շնչի հաշվով կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի կազմը և կառուցվածքը, սկսած 2004 թվականից, հաշվարկվում են ոչ պակաս, քան երեք տարին մեկ անգամ՝ Կառավարության սահմանած կարգով մշակվող և հաստատված մեթոդական հանձնարարականների հիման վրա<sup>38</sup>: Սոցիալ-ժողովրդագրական հիմնական խմբերի և բնակչության մեկ շնչի հաշվով կենսապահովման նվազագույն բյուջեի չափը հաշվարկվում է առնվազն տարին մեկ անգամ՝ մինչև հունիսի 30-ը՝ կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի կազմում ներառված պարենային, ոչ պարենային ապրանքների և ծառայությունների սպառողական գների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրության տվյալների հիման վրա:

**Եզրակացություն:** Այսպիսով՝ կատարված ուսումնասիրությունները փաստում են, որ շուկայական մեխանիզմները ենթադրում են մասնավոր բիզնեսում աշխատավարձի մեծության վրա պետական մարմինների անուղղակի ազդեցության հնարավորություն, ուստի վարձու աշխատողների շահերի պաշտպանության համար նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը լուծում է սոցիալական կարևորության խնդիրներ: Անվիճելի է, որ այդ գործընթացին պետության չմիջամտելը կհանգեցնի բնակչության կենսամակարդակի վատթարացման այն հիմնավորմամբ, որ աշխատանքի վարձատրությունը բնակչության եկամուտների հիմնական և օրինական աղբյուրն է: Նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը, ինչպես տեսնում ենք, միաժամանակ լուծում է երկու խնդիր: Գլխավորը խնդիրն այն աշխատողների կենսամակարդակի բարձրացումն է, որոնց արտադրողականությունը աշխատանքի շուկան գնահատում է բավականին ցածր, իսկ երկրորդը աշխատողների եկամուտների տարբերակման նվազումն է: Այսպիսով՝ նվազագույն աշխատավարձի ինստիտուտը աշխատանքի շուկայում առաջնահերթ կատարում է սոցիալական գործառույթ: Ցածր վարձատրվող աշխատուժի համար նվազագույն աշխատավարձը կենսամակարդակի բարձրացման գործիք է և պետության կողմից սոցիալական երաշխիքների վկայություն:

Ուսումնասիրվող բոլոր երկրներում աշխատանքային օրենսդրությունն ամրագրում է այն իրողությունը, որ նվազագույն աշխատավարձը չի կարող ցածր լինել կենսապահովման նվազագույնից:

Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեթոդներից մեկը հիմնվում է կենսապահովման նվազագույնի, իսկ մյուսը՝ միջին աշխատավարձի հետ հարաբերակցության վրա: Եթե առաջին մեթոդը թույլ է տալիս սահմանել նյութական բարեկեցության նվազագույն նորմերը, որոնք կիրառվում են պա-

<sup>37</sup> Տե՛ս նույն տեղը, հոդված 2:

<sup>38</sup> Տե՛ս «Օրենքը «Կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=1575>

կաս տնտեսական հնարավորություններ ունեցող երկրներում, ապա երկրորդ մեթոդը կարելի է դիտարկել որպես տնտեսապես զարգացած երկրների առավելություն:

Անցումային տնտեսություն ունեցող այնպիսի երկրներ, ինչպիսիք են Ռուսաստանը, Բելառուսը, Վրաստանը և Հայաստանը, նվազագույն աշխատավարձի սահմանման առումով համադրելի չեն: Եթե Ռուսաստանի Դաշնությունում նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը կախված է միջին աշխատավարձից և նախորդ տարվա միջին եկամտից և, ընդհանուր առմամբ, չի կարող ցածր լինել աշխատունակ բնակչության կենսապահովման նվազագույնից, ապա Բելառուսում դա սահմանվում է հետևյալ գործոնների հաշվառմամբ. նվազագույն կենսապահովման ընթացիկ բյուջե, երկրում միջին աշխատավարձի մակարդակ, գնաճի տեմպեր, գործազրկության մակարդակ և այլն: Վրաստանում և Հայաստանում նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը որևէ տնտեսական ցուցանիշի հետ կապակցված չէ:

Ժամանակակից աշխարհում արժանապատիվ կենսամակարդակ ապահովող եկամտի հաշվարկման համար ընդունելի է գիտականորեն մշակված կենսապահովման նվազագույն զամբյուղը: Ճշգրիտ հաշվարկված կենսապահովման զամբյուղի և դրան համարժեք կենսապահովման բյուջեի հիման վրա է կառուցվում երկրի պետական բյուջեն՝ հիմնական ֆինանսական օրենքը, դրանով իսկ առաջնորդվում են մասնավոր ոլորտի տնտեսավորող սուբյեկտները: Կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի միջոցով հիմնավորվում են նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների ու սոցիալական այլ վճարների սահմանվող մեծությունները:

Միջազգային կազմակերպությունների փորձագետները մատնանշում են, որ նվազագույն աշխատավարձի չափերի իջեցումը հանգեցնում է այնպիսի բացասական հետևանքների, ինչպիսիք են զբաղվածության և աշխատանքի վարձատրության անօրինական ձևերի տարածումը, աշխատանքային կարգապահության անկումը, գործատուների կողմից էժան աշխատուժ օգտագործելու հնարավորության մեծացումը և այլն<sup>39</sup>: Միևնույն ժամանակ, աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափը որոշելիս բարձր նշածողի սահմանումը կարող է աշխատուժի արժեքի բարձրացման արդյունքում հանգեցնել զբաղվածության նվազման: Ըստ այդմ՝ նվազագույն աշխատավարձի չափը սահմանելու և կարգավորելու գործընթացը պետք է կրի հավասարակշռված բնույթ, որպեսզի նպաստի աշխատուժի վերարտադրության, սոցիալական և պաշտպանական գործառույթի իրականացման օպտիմալացմանը:

### Օգտագործված գրականություն

1. ՀՀ օրենքը «Նվազագույն աշխատավարձի մասին», <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=23369>
2. ՀՀ օրենքը «Կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=1575>

<sup>39</sup>Տե՛ս Рои́к В. Д., Минимальная заработная плата - геном социально-трудовых отношений // Социально-трудовые исследования, № 3 (36), 2019, էջ 55-62:

3. Ефимова Е., Установление минимальной заработной платы: зарубежный опыт и российская практика, [https://www.imemo.ru/index.php?page\\_id=1248&file=https://www.imemo.ru/files/File/magazines/meimo/02\\_2011/3-Efimova.pdf](https://www.imemo.ru/index.php?page_id=1248&file=https://www.imemo.ru/files/File/magazines/meimo/02_2011/3-Efimova.pdf)
4. Ивановская Л.А., Влияние минимальной зарплаты на рынок труда, [https://www.researchgate.net/publication/313277950\\_Vlianie\\_minimalnoj\\_zarplaty\\_na\\_rynok\\_truda](https://www.researchgate.net/publication/313277950_Vlianie_minimalnoj_zarplaty_na_rynok_truda)
5. Ильин А. Е., К вопросу о минимальном размере оплаты труда, <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=692>
6. Маилян Ф. Н., Влияние института минимальной заработной платы на рынок труда, <https://nsu.ru/xmlui/bitstream/handle/nsu/2908/19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Роик В. Д., Минимальная заработная плата - геном социально-трудовых отношений // Социально-трудовые исследования, № 3 (36), 2019.
8. ТК РФ. Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. (Введена Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ), <https://rulaws.ru/tk/CHAST-TRETYA/Razdel-VI/Glava-21/Statya-133/>
9. Christopher Adam, Edward Buffie, The Minimum Wage Puzzle in Less Developed Countries: Reconciling Theory and Evidence. IMF Working Papers, January 2020, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/01/31/The-Minimum-Wage-Puzzle-in-Less-Developed-Countries-Reconciling-Theory-and-Evidence-48980>
10. European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe Thorsten Schulten Hans Boeckler Foundation, Dusseldorf, International Journal of Labour Research, Vol. 4 Issue, 1, 2012, <http://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2015/09/0204-European-minimum-wage-policy-A-concept-for-wage-led-growth-and-fair-wages-in-Europe.pdf>
11. Gindling T. H., Does increasing the minimum wage reduce poverty in developing countries? IZA, World of Labor, <https://wol.iza.org/articles/does-increasing-the-minimum-wage-reduce-poverty-in-developing-countries/long>
12. International Labour Organization 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_463192.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_463192.pdf)
13. ILO, Minimum Wage Policy Guide, August, 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_508566.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_508566.pdf)
14. Stephen Bazen, John P. Martin, The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France, <https://www.oecd.org/france/34280916.pdf>
15. Richard Dickens, How are minimum wages set? IZA, World of Labor, <https://wol.iza.org/articles/how-are-minimum-wages-set/long>
16. What Does the Minimum Wage Do in Developing Countries? A Review of Studies and Methodologies. Conditions of Work and Employment Series No. 62, International Labour Organization





работной платы, проанализировать соответствие требований трудового законодательства между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом.

**Ключевые слова:** минимальная заработная плата, национальная система оплаты труда, минимальный прожиточный минимум, медианная зарплата, профсоюз, договор, премия

JEL: J31, F66

DOI: 10.52174/1829-0280\_2022.4-73

## ZOYA TADEVOSYAN

*Professor of the Chair of International Economic Relations,  
Doctor of Economics*

***Issues of Setting the Minimum Wage in the Global Economy***– In a market economy, the setting of a minimum wage is one of the main instruments of state regulation of wages. When determining the cost of labor, this makes it possible, in accordance with the procedure established by law, to limit the possible arbitrariness of the employer. The setting of a minimum wage has very important economic consequences, they are: an effective means of eliminating the exploitation of labor, increasing the purchasing power of the population, strengthening economic stability, forming a fair wage system and overcoming unfair competition.

This paper examines and presents the mechanisms for setting the minimum wage in a number of developed countries of the world, a comparative analysis with such developing and transitional countries as China, the Russian Federation, the Republic of Belarus, Georgia and Armenia. The conducted research made it possible to identify changes that have occurred in previously applied and currently used approaches to setting the minimum wage, to analyze the compliance of labor legislation requirements between the minimum wage and the living wage.

**Keywords:** *minimum wage, national wage system, living wage, median wage, trade union, contract, bonus*

JEL: J31, F66

DOI: 10.52174/1829-0280\_2022.4-73