

სახელმწიფო მოტივაციის „ნაციონალური“ თავისებურებანი (ხელფასის ფორმირების ზოგიერთი ასპექტი 2003-2012 წლებში საქართველოში)

იოსებ არჩვაძე
ეკონომიკის დოქტორი
ლია ქურხული
ფსიქოლოგიის დოქტორი

საქართველოში „ერთიანი ნაციონალური მოძრაობის“ თითქმის ცხრაწლიანი უაღტერნაციო მმართველობა ისტორიაში უკვე შევიდა როგორც ავტორიტარული მმართველობის, ამასთან, კანონიერებისა და სამართლიანობის მასობრივი დარღვევის პერიოდი. თუ რატომ მოხდა აღნიშნული რამ ქვეყანაში და რატომ შეძლო ამდენი ხნის განმავლობაში ძალადობასა და პიარზე დამყარებულმა რეჟიმმა გაძლება, საჭიროებს პირუთვნელ, ობიექტურ პასუხს, რაშიც თავისი წვლილი უნდა შეიტანონ პოლიტოლოგებმა, ფსიქოლოგებმა, ეკონომისტებმა, სოციოლოგებმა, და სხვებმა და სხვებმა.

„ვარდების რევოლუცია“ თავისი შინაარსით და, რაც მთავარია, სოციალური შედეგებით, განსხვავდებოდა „კლასიკური რევოლუციების“ ბუნებისაგან (თუნდაც, რევოლუციების „კლასიკური ბუნებისაგან“). იმის გარდა, რომ იგი თავისი ფორმით „სასახლის კარის“ გადატრიალების სახალხო უკმაყოფილებით გაფორმებულ ღონისძიებას უფრო წარმოადგენდა, იგი უფრო მეტარჯვენე შინაარსის იყო. - იგულისხმება, რომ „ვარდების რევოლუციის“ შემდეგ დემოკრატიის, სიტყვის თავისუფლებისა და სოციალურ ძალთა რაიშენიერ გადაწყვეტილებებში ჩართულობის ან შესაბამის პროცესებზე ზემოქმედების შესაძლებლობა მნიშვნელოვნად შეიზღუდა, დამკვიდრდა შერჩევითი სამართლიანობა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ჩვენ ამჟამად გვინდა შევეხოთ 2003-2012 წლებში ეკონომიკაში მიმდინარე პროცესებიდან მხოლოდ ერთს - ხელფასის იმანეტურ, ობიექტურ ფუნქციებზე ნაციონალთა მონდომებით დამატებულ კიდევ ერთ - პოლიტიკური ღოიადლობის, რეჟიმის მდგრადობის ფუნქციას.

1990-იანი წლების პირველ ნახევარში საქართველოში განვითარებული ცნობილი მოვლენების, მათ შორის ეკონომიკური კოლაფსის შედეგად ხელფასმა, როგორც ეკონომიკურმა კატეგორიამ, თავისი სოციალურ-ეკონომიკური შინაარსი თითქმის მთლიანად დაკარგა. - ის უკვე აღარ წარმოადგენდა არა თუ ერთადერთ, არამედ შინამეურნეობათა შემოსავლების ძირითად საშუალებას. - 1990-იანი წლების შუა

ხანებში ხელფასი შემოსავლების 1/5-საც ვეღარ ფარავდა. მეტიც, საშუალო ხელფასის სიდიდე საგრძნობლად ჩამორჩებოდა საარსებო მინიმუმსაც. მარტო საზოგადოებრივ სექტორში დასაქმებულთა მიხედვით, ფაქტობრივი ხელფასის ჯამობრივმა ჩამორჩენამ საარსებო მინიმუმთან ღარის შემოღებიდან 2003 წლის ჩათვლით, დაახლოებით 1.6 მლრდ ღარი შეადგინა. იმ პერიოდის საქართველოს ინსტიტუციური სისუსტე ხელფასების დაბალ დონეში, მათ სიმბოლურ ხასიათშიც გამოიხატებოდა.

„ვარდების რევოლუციის“ შემდეგ დაიწყო ხელფასების შედარებით ფორსირებული ზრდა. 2004-2011 წლებში ხელფასის ზრდის საშუალო წლიური ტემპი 3-ჯერ აღემატებოდა მშპ-ის ნომინალური ზრდის ტემპს, რის ხარჯზეც ბოლო წლებში ხელფასმა თანდათან დაიბრუნა თავისი ეკონომიკური და სოციალური ფუნქცია. საშუალო ხელფასი 2011 წელს 2000 წელთან შედარებით 9.5-ჯერ გაიზარდა (72.3 ლარიდან 690 ლარამდე), მათ შორის დოლარულ განზომილებაში - 11.2-ჯერ (36.6 დოლარიდან 409.3 დოლარამდე). ამჟამად პოსტ-საბჭოთა სივრცეში (ბალტიის ქვეყნების გარდა) საშუალო ხელფასის სიდიდის მიხედვით საქართველო მეოთხე ადგილზეა რუსეთის, ყაზახეთისა და აზერბაიჯანის შემდეგ.

თუმცა აღნიშნული, ზოგადად პოზიტიური პროცესის მიღმა გამოიკვეთა საყურადღებო ტენდენცია, რომელმაც სახელმწიფოს ინსტიტუციური განმტკიცების ინდიკატორთან ერთად და მასზე მეტად სულ უფრო მეტად შეიძინა სახელისუფლებო ვერტიკალის მდგრადობის უზრუნველყოფის ფუნქციაც. ამას საკმაოდ კარგად ახასიათებს ეკონომიკური განვითარების დონისა და საშუალო ხელფასის მიხედვით საქართველოს თანაფარდობა აშშ-თან:

თუკი „ვარდების რევოლუციისათვის“

საქართველოს საშუალო ხელფასი აშშ-ის დონის მხოლოდ 2.7 პროცენტი იყო (ფასების პარიტეტით - 7.1%), 2012 წელს, წინასწარი შეფასებით, ის 13.4 პროცენტი იქნება (პარიტეტით - 22%), მაშინ როდესაც მშპ-ის წარმოებით მოსახლეობის ერთ სულზე 2003 წელს მხოლოდ 2.4 პროცენტი იყო (ვალუტის მსყიდველობითუნარიანობის პარიტეტით - 7.7%), ხოლო 2012 წელს, წინასწარი შეფასებით, ეს თანაფარდობა შესაბამისად იქნება 7.3 პროცენტი (პარიტეტით - 12%). 2005 წლისთვის საქართველოს თანაფარდობა აშშ-სას საშუალო ხელფასების დონით ჯერ დაეწია ეკონომიკურ თანაფარდობას (მშპ-ის წარმოება მოსახლეობის ერთ სულზე), ხოლო შემდეგ კი მნიშვნელოვნად გადაუსწრო მას. – **2012 წლისათვის საშუალო ხელფასით საქართველო/აშშ-ის თანაფარდობა 6.1 პროცენტით და (პარიტეტით - 10.1 პროცენტით) აღემატება თანაფარდობას ეკონომიკური განვითარებით.**

აღნიშნული გარემოების ასხნა იოლია იმის გათვალისწინებით, რომ ბოლო წლებში საქართველოში ხელფასების ფორსირებული ზრდა მხოლოდ ეკონომიკური გარემოებებით არ ყოფილა განპირობებული. **ხელფასების ფორსირებული ზრდა, განსაკუთრებით საჯარო სექტორში, ემსახურებოდა არა მარტო (და არა იმდენად) სახელმწიფოს ინსტიტუციურ აღმშენებლობას, არამედ სახელისუფლებო ვერტიკალის განმტკიცებას, ხელმძღვანელობისადმი პირადი ერთგულების მოტივაციის, მატერიალური სტიმულირების გაძლიერებას.**

„ვარდების რევოლუციას“ ქვეყნის მართვასა და სახელმწიფო დაწესებულებებში დასაქმებულთა მასობრივი ცვლა მოყვა, ახლად მოსულები ძველებს ხშირ შემთხვევაში არაფრით სჯობდნენ პროფესიული გამოცდილებითა თუ უნარ-ჩვევებით, თუმცა მათი ხელფასი დანიშნვისთანავე, როგორც წესი, საგრძნობლად აღემატებოდა ძველი, სტაჟიანი, პროფესიონალი თანამშრომლების ხელფასს. კლანურ-კორპორაციული პროტექციით, აშკარა ნეპოტიზმის ნიშნით დანიშნულთა ხელფასების გამომწვევად ასიმეტრიულად მაღალი დონე წარმოადგენდა ძველი კადრებისათვის არაპირდაპირი იძულების ფორმას ამ უკანასკნელთა მიერ „საკუთარი განცხადებით“ თანამდებობის დატოვებისათვის.

მაგრამ „ძველ“ და „ახალ“ თანამშრომლებს შორის ასიმეტრიული ხელფასები არ იყო მხოლოდ „ძველების“ დათხოვნის საშუალება. მისი მთავარი ფუნქცია იყო სამსახურში დარჩენილთათვის შეესრულებინა „თაფლკეცის“ როლი

თანამშრომლების მმართველი პირებისა და რეჟიმისადმი ერთგულების სტიმულირებაში.

სახელმწიფო დაწესებულებებში, სადაც მთავარ მიზანს არ წარმოადგენს სამეურნეო შედეგების მიღწევა და მოგების მიღება, უწყების, დაწესებულების პირველი პირის შეცვლისთანავე ადგილი ჰქონდა თანამშრომელთა მასობრივ დათხოვას და ახალი ხელმძღვანელის „ნდობით აღჭურვილი პირთა გუნდით“ შტაბების დაკომპლექტებას. აღნიშნულის გამო თანამდებობაზე დანიშნული პირები თავისი მოქმედების ალგორითმს პირველ რიგში უსადაგებდნენ უწყების პირველი პირის მოთხოვნებს და მხოლოდ ამის საფუძველზე და ამის მეშვეობით – სახელმწიფოებრივ ინტერესებს.

აღნიშნულმა გარემოებამ განსაკუთრებით საშიში ფორმა მიიღო სამართალდამცავ და ძალოვან სტრუქტურებში, სადაც თანამშრომლობა სახელმწიფოებრივი ინტერესებისა და სამართლიანობის დაცვის ნაცვლად სულ უფრო მკაფიოდ იქცნა პრეტორიანული გვარდიის ნიშნებად.

ყოველივე ამის გათვალისწინებით, 2003 წლის შემდეგ დროინდელ საქართველოში ხელფასის ბუნების და ფენომენის ასხნას რამდენადმე განსხვავებულად უნდა მივუდგეთ: ჩვენი აზრით, ხელფასი განხილულ უნდა იქნეს როგორც არა მხოლოდ წმინდა ეკონომიკური კატეგორია; მისი შეფასებისას აუცილებელია პოლიტიკური ფაქტორის გათვალისწინებაც. ხელფასმა სტიმულირებისა და გადანაწილების ფუნქციებთან ერთად ფაქტობრივად შეითავსა დამატებით კიდევ ერთი – ზოგადად **პოლიტიკური ღოიბალობის, კონკრეტულად კი მმართველი პოლიტიკური ძალის ერთგულების სტიმულირების როლი და ფუნქცია.** სწორედ ეკონომიკური განვითარების დონესთან მიმართებით მაღალი საშუალო ხელფასი წარმოადგენს სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა ხელისუფლებისადმი ხაზგასმული ღოიბალობის ეკონომიკურ, მატერიალურ საფუძველს.

იმ პირობებში, როდესაც შრომითი კოდექსი „ერთმნიშვნელოვნად და ცალსახად“ დადგა დამქირავებლის ინტერესების სადარაჯოზე, როდესაც ამ კოდექსის მიხედვით დასაქმებულთა უფლებები მინიმუმამდე შეიზღუდა, ხოლო უმუშევრობის დონე ორნიშნა ნიშნულზე „გაიჭედა“, მაღალი ხელფასი დამქირავებლის (სახელმწიფო, ხელისუფლების მიერ კონტროლირებადი მსხვილი ბიზნესი) ხელში მართლაც რომ

¹ საშუალო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის პროპორცია აშუაყად 1:100-ზე და მეტია.

„თაფლკერად“, სამუშაოდან დათხოვნის მაქსიმალური გამარტივება კი - „მათრახად“ იქცა. ასეთი სისტემა მეწარმეებს საშუალებას აძლევდა მაქსიმალურად „დაეზღვიათ“ საკუთარი ბიზნესი „ინტრიგანებისა“ და არალოიალური პირებისაგან, უზრუნველყოთ „კოლექტივის საიმედოობა“ მაქსიმალურად ლოიალური თანამშრომლებით.

აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, დაქირავებით დასაქმებულები პირობითად შეიძლება ორ ნაწილად დაიყოს:

1. მმართველი გუნდის კრეატურა² (ძირითადად, საჯარო სამსახურში). ეს კრეატურა, როგორც წესი, გამოირჩევა პირადი ერთგულების მაღალი პიროვნული, სუბიექტური და მატერიალური მოტივაციით. ამგვარი ერთგულება ფასდება შესაბამისი მაღალი ანაზღაურებით - შესრულებული სამუშაოს რაოდენობასა და ხარისხთან შედარებით გაცილებით მეტით. ამასთან, ხშირად „შესრულებული სამუშაოს რაოდენობა და ხარისხი“ საკმაოდ დაშორებული იყო შრომის ცნების კლასიკური კატეგორიისაგან და განკუთვნილი იყო რეჟიმის რეპრესიული აპარატის (აღამიანთა დასჯის, დაშინების, დატერორების, დარბევისა და წამების პროცესში მონაწილეობა, აგრეთვე უსამართლო გადაწყვეტილების გამოტანისა და მათი აღსრულების პროცესში დაკავებული პირების) მატერიალური სტიმულირებისათვის.

2. დანარჩენი პირები, რომლებიც მმართველი ძალის კრეატურას არ წარმოადგენდნენ, მაგრამ იმის გამო, რომ „ნორმალური სამსახური სანთლით საშოვარი“ იყო, არჩევანის წინაშე იდგნენ: ერთგულება გამოეხატათ და დაემტკიცებინათ თავიანთი უფროსის (ხელმძღვანელის, ბოსის, „ბელადის“ და ა.შ.) მიმართ, ან არადა, დაშვიდობდებოდნენ თანამდებობას. მათი შრომა ადეკვატურად ნაზღაურდებოდა, თუმცა, მდგომარეობის არაადეკვატურობის გამო სამსახურის დაკარგვის მუდმივი შიში მათ სისტემატიურად უბიძგებდა მმართველი ძალისადმი ხაზგასმული ლოიალობისა და მხარდაჭერის დემონსტრირებისაკენ.

აღნიშნული პირობითი დაყოფა არ ეხება მხოლოდ საჯარო სექტორს. - იმის გამო, რომ მსხვილი ბიზნესი (რომელზეც სამეწარმეო სექტორის მთლიანი ბრუნვის 85% მოდის) თითქმის მთლიანად კონტროლდებოდა ნაციონალური ხელისუფლების მიერ, ანალოგიურ პრინციპებს,

² კრეატურა (ლათ. creatura - ქმნილება) პირი, რომელიც დაწინაურებულია არა თავისი პირადი ღირსებადამსახურების მიხედვით, არამედ გავლენიანი პირის, გავლენიანი წრეების წყალობით.

ქცევის მოდელს ეფუძნებოდა სამუშაო ძალის შერჩევა და დასაქმება კერძო სექტორშიც.

ფაქტობრივად, საქართველოს უახლესი ისტორიის ბოლო წლებში ხელფასი მის მიმდებრთა დიდი ნაწილისათვის „უბრალოდ“ დახარჯული შრომის რაოდენობისა და ხარისხის მიხედვით მიღებული საზღაურიდან არსებული რეჟიმისადმი ლოიალობის გამორჩენისა და მხარდაჭერის ნაცვალებით ფორმად იქცა, ტრანსფორმირდა შემოსავლის, სარგებლის გარანტირებულად მიღების უფლებისათვის გადახდილ საზღაურად.

ამრიგად, ორივე ტიპის დაქირავებით დასაქმებულების ხელფასში, გარდა შრომის ანაზღაურებისა, ასახვა პოვა სოციალურმა ბონუსმა, სინეკურამ³.

ცალკე უნდა ითქვას დიდი პოლიტიკიდან წასული „ვიპ-ნაციონალების“ შრომითი მოწყობის თავისებურებებზე. პარტიის წინაშე „ისტორიული დამსახურებისათვის“ წესად იქცა მათი გულუხვი დაჯილდოება - უძრავი ქონების ელემენტების სიმბოლურ ფასად (ხშირად, ერთ ლარად) მიყიდვა, ან საარაკოდ მაღალ ხელფასიან (როგორც წესი, ხუთნიშნა რიცხვებით გამოხატულებით) თანამდებობებზე დანიშვნა. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში ხელფასი უკვე „სცდება“ ბონუსის კატეგორიას და რენტული დატვირთვის შემოსავლად ყალიბდება⁴.

ლოიალური და ერთგული თანამშრომლის სტიმულირებისათვის ხელფასი ძირითადი, თუმცა, არა ერთადერთი კომპონენტია. - მას თან მოყვება სხვადასხვა პრივილეგიები (სახელმწიფო რესურსებით, მატერიალური საშუალებებითა და ტექნიკით სარგებლობა, საეჭვო ღირებულებისა და სარგებლობის მომტანი მივლინებები, ეკონომიკურ საფუძველს მოკლებული პრემიები და ა.შ.), რომელთა მასშტაბები მაღალ დადებით კორელაციაში საშუალო ხელფასის სიდიდესთან, რის გამოც სახელფასო პოლიტიკა იქცა სისტემად, რომელიც „მოკლე აღვირზე“ ამყოფებდა მის მიმდებს და ამ უკანასკნელში თრგუნავდა ობიექტური, სამართლიანი და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებებისა და შეფასებების მიღების უნარს. 2003 წლის ნოემბრის შემდეგდროინ-

³ სინეკურა (sine cura - უზრუნველად). კარგად ანაზღაურებული, შემოსავლიანი თანამდებობა, რომელიც არ მოითხოვს დიდ, მძიმე შრომას, განსაკუთრებულ ძალისხმევას; თბილი ადგილი.

⁴ აქ განვიხილავთ ხელფასის ჩამოყალიბების თავისებურებებს და არა მმართველი ძალის მიერ ქვეყნის სიმდიდრის ელემენტების საკუთარი შეხედულებისამებრ გადანაწილების, მითვისებისა და განკარგვის პროცესს, რომელიც დამოუკიდებელი საუბრის თემაა.

დელი პერიოდის ხელფასი ბევრი მისი მიმდებარისთვის – ეს სიმბოლურად „სასურსათო“ თუ „პურის ბარათის“ იდენტურ საშუალებად იქცა, თუმცა ამ პრივილეგიების მიცემის ძირითად პირობად მიჩნეული იყო არა მხოლოდ მისი მიმღების, არამედ მთელი მისი ოჯახის წევრებისა და უახლესი სანათესაოს, მათ შორის ზრდასრული და საკუთარი ცალკე ოჯახის მქონე პირების ხაზგასმული ლოიალობა არსებული ხელისუფლებისადმი⁵.

სახელფასო პოლიტიკის ცენტრალურ კომპონენტად სახელისუფლებო ვერტიკალის გაძლიერება, რეჟიმისადმი ერთგულებისა და ლოიალობის უზრუნველყოფამ მნიშვნელოვანწილად განაპირობა ქვეყანაში მცირე და საშუალო ბიზნესის არასაკმარისი განვითარება, ბიზნესისათვის ზოგადად თავისუფალი მანევრის საშუალების წართმევა და როგორც ამის შედეგი – დაქირავებით დასაქმების დაბალი დონე. მოსახლეობის რაოდენობასთან შედარებით მცირეა ბიზნეს-სუბიექტთა რაოდენობა, ხოლო საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა თითქმის უტოლდება ბიზნეს სექტორში დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობას (2011 წლის ბოლოსათვის პროპორცია შეადგენდა 46/54–ს, მაშინ როდესაც განვითარებულ ქვეყნებში იგი 20/80–დან 15/85–მდე მერყეობს).

მოკლედ, ახალ რეალობად იქცა ის, რომ საგრძნობლად გაზრდილი უმუშევართა რაოდენობის, უმუშევრობის დონის, ქვეყნიდან სამუშაოდ გასულთა და ქვეყანაში სამუშაოს შოვნის იმედზე ხელჩაქეულთა რაოდენობის ზრდისა და ამის პარალელურად, საშუალო ხელფასების საგრძნობი ზრდისა და დიფერენცირების⁶ ფონზე სამუშაოს შოვნამ, დაქირავებით დასაქმებამ საქართველოში ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებრივ სტატუსთან ერთად (და მასზე უფრო მეტად) შეიძინა პოლიტიკური ფასის მქონე ეკონომიკური პრივილეგიის ნიშანი. ბოლო წლებში დაქირავებული პირის პროფესიონალიზმზე უფრო მეტად პოლიტიკურ

და კორპორაციულ ერთგულებას და ლოიალობას ეძლეოდა განსაკუთრებული ყურადღება. ამიტომაც მასობრივი ხასიათი მიიღო სამსახურიდან იმ პირთა უცერემონიო დათხოვნამ, რომელნიც შემჩნეულ იქნენ ოპოზიციურ აქციებში და მიტინგებში, რამენაირ ფრონდაში⁷ მონაწილეობაში. ხშირ შემთხვევაში ამგვარი სანქცია გამოიყენებოდა არა მარტო უშუალოდ თანამშრომლის არალოიალობის გამოვლენისას, არამედ მისი ოჯახის წევრის მიერ ანალოგიური ქცევის გამოვლენის დროსაც.

შედეგად, ბოლო წლებში გატარებული პოლიტიკის, სანქციებისა და ეკონომიკური იძულების შედეგად, 2012 წლის შუა პერიოდისათვის, ყველაზე მოკრძალებული შეფასებით, დაქირავებით დასაქმებულთა 3/5–დან 2/3–მდე (დაახლოებით 420 ათასი კაცისაგან) ხელფასის მიღების სანაცვლოდ არსებული რეჟიმისადმი ლოიალობას და ასევე, ამა თუ იმ ფორმით, ფორმალურ მხარდაჭერას გამოხატავდა⁸. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ოცდამეერთე საუკუნის დასაწყისში ქვეყანაში, რომელსაც დეკლარირებული ჰქონდა ევროპული ორიენტაცია, მასობრივი, თითქმის ტოტალური ხასიათი მიიღო იდეოლოგიური ნიშნით განსაზღვრულმა ეკონომიკურმა იძულებამ. ასეთი მდგომარეობა არ შეიძლებოდა დიდხანს გაგრძელებულიყო და იგი 2012 წლის 1 ოქტომბრის საპარლამენტ-

⁷ ფრონდა (ფრანგ. ronde) – გადატანითი მნიშვნელობით – მისწრაფება წინააღმდეგობისაკენ, ოპოზიციური დამოკიდებულება.

⁸ აღნიშნული პრინციპი გამოიყენებოდა არა მხოლოდ სახელფასო პოლიტიკის სფეროში, არამედ სხვა მიმართულებებშიც. თავის დროზე, ისრაელ-ეგვიპტეს შორის სამშვიდობო ხელშეკრულების დევიზი იყო „მშვიდობა მიწების სანაცვლოდ“. დაახლოებით ანალოგიურ დატვირთვას ატარებდა სახელისუფლებო „ლოიალობის“ დამკვიდრების პრინციპი სხვა სფეროებშიც – ბიზნესი იქნება ეს თუ პოლიტიკა. ხელისუფლება ასტიმულირებდა მართულ ბიზნესს და მართულ ოპოზიციას. მართული ოპოზიციის როლი საქართველოს უახლეს ისტორიაში, მიუხედავად იმისა, რომ მის ერთ ნაწილს ხალხმა უკვე გამოუტანა განაჩენი 2012 წლის 1 ოქტომბრის საპარლამენტო არჩევნებში, ჯერაც საჭიროებს სერიოზულ შეფასებას.

რაც შეეხება მართულ ბიზნესს, იგი ხელფასურად პრივილეგირებულ, არაკონკურენციულ გარემოში იმყოფებოდა. ამის გამოა, რომ ბიზნესის განვითარების მხრივ საქართველო ერთ-ერთ ბოლო ადგილზე იმყოფება. – საქართველოში მცირე და საშუალო ბიზნესში დასაქმებულია ქვეყნის ყოველი ათასი მცხოვრებიდან მხოლოდ 77, ანუ მხოლოდ ყოველი მეცამეტე, რაც საშუალო ევროპულ მაჩვენებელზე დაახლოებით 5.5-ჯერ ნაკლებია. საქართველო EU-27-ს 3-ჯერ ჩამორჩება მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების რაოდენობით მოსახლეობის ყოველ ათას სულზე.

⁵ მაგალითად, გამოცდების ეროვნული ცენტრის დირექტორის თანამდებობიდან განთავისუფლების საბაბი გახდა 2012 წლის 27 მაისის აქციაში მისი შვილის მონაწილეობა.

⁶ ხელფასების სიდიდესა და დიფერენცირებაზე დიდ გავლენას ახდენს სტრუქტურული უმუშევრობა. – ერთი მხრივ, ქვეყანაში მრავალრიცხოვანი უმუშევართა არმიის არსებობა დაბლა სწევს სამუშაო ძალის ფასს, მეორე მხრივ, მოთხოვნის არსებობა ცალკეულ დეფიციტურ პროფესიებზე, ამ პროფესიების წარმომადგენლებზე გაუმართლებლად მაღალ ფასებს აყალიბებს. ყოველივე ეს საშუალო ხელფასის მიხედვით დაქირავებით დასაქმებულთა დიფერენცირებას ზრდის.

ტო არჩევნების შედეგებმა ფაქტობრივად დაასრულა.

ქვეყანაში 2012 წლის 1 ოქტომბრის შემდეგ შექმნილი ახალი პოლიტიკური რეალობა, ბიზნესის განთავისუფლება სახელისუფლებო დიქტატისაგან, ნორმალური საკადრო პოლიტიკა გვა-

ძლევს იმედს, რომ ქვეყანაში ჭეშმარიტი სამართლიანობა დაისადგურებს, ხელფასს დაუბრუნდება თავისი იმანენტური ბუნება და მისი სიდიდე დამოკიდებული იქნება მხოლოდ შრომის რაოდენობისა და ხარისხის, საზოგადოებრივი ღირებულებისა და ფასეულობის სიდიდეზე.

“NATIONAL” ASPECTS OF MOTIVATING SALARY

JOSEPH ARCHVADZE

Doctor of Economy

LIA KURKHULI

Doctor of Psychology

There are discussed in the article the main aspects of staff and salary policy during the years 2003-2012, when the ruling party was “The United National Movement”. Because of the disproportion between jobs and demands on them, the governing power transferred the one of the fundamental rights of people - labor right - into one of the instruments of obedience, and gave to it economy privilege mark, which was something like a political price. The speedy growth of salaries especially in the public sector, serves not only (and not rather) to the institutional building of the state, but also to the strengthening of the sovereign vertical, to the motivation of private devotion to the sovereign, to reinforcement of material stimulation. Besides stimulation and distribution functions of salary, it has also adopted one additional function-generally saying - policy loyalty and precisely saying - the role and function of devotion stimulation to ruling policy power. In comparison with the economy development level high average salary has become the economic, material basis of loyalty towards the authority of employees in the state sector.