

შრომის ანაზღაურების რეგულირების პრობლემები და მათი გადაწყვეტის გზები

გ ე გ მ ა:

- ◀ შრომის ანაზღაურების ძირითადი პრობლემები და საკვანძო ფუნქციები;
- ◀ ხელფასის ცნების განსაზღვრა, მისი არსი და შინაარსი;
- ◀ შრომის ანაზღაურების რეგულირების სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები სამამულო და მსოფლიო გამოცდილების გათვალისწინებით;
- ◀ საკონტროლო ღაპალები და ამოცანები თვითშემოწმებისათვის;
- ◀ რეკომენდებული ლიტერატურა.

შრომის ანაზღაურების ძირითადი პრობლემები და საკვანძო ფუნქციები

შრომის ანაზღაურებას განსაკუთრებული ადგილი უკავია სოციალურშრომითი სფეროს სტრუქტურასა და სოციალური პოლიტიკის პრიორიტეტებში, რაც, უპირველეს ყოვლისა, აიხსნება მისი დიდი მნიშვნელობით ადამიანის ცხოველქმედების უზრუნველყოფაში და იმ სპეციფიკური ფუნქციებით, რომლებსაც ის ასრულებს ეკონომიკისა და საზოგადოების განვითარებაში.

თუმცა, დღეისათვის შრომის ანაზღაურებასა და მის ორგანიზაციაში დაგროვილია მრავალი ნაკლოვანება და მწვავე პრობლემა, რომლებიც არსებითად აქვეითებენ მის შედეგიანობას ხსენებული ამოცანების გადაჭრაში. კიდევ მეტი, მათი თავიდან აცილების გარეშე შეუძლებელი იქნება ისეთი საკვანძო სოციალურეკონომიკური გარდაქმნების ეფექტური განხორციელება, როგორიცაა – საპენსიო რეფორმა, საბინაოკომუნალური მეურნეობის მოდერნიზაცია და ა.შ.

ქვემოთ ჩამოვთვლით შრომის ანაზღაურების სფეროში არსებულ იმ უმსხვილეს პრობლემებს, რომლებიც შეიძლება მთელი რიგი ნეგატიური პრობლემების მიზეზებად მოგვევლინონ:

**მერაბ მანიშვილი –
სტუ-ს ასოც. პროფესორი
ვახტანგ დათაშვილი –
სტუ-ს ასოც. პროფესორი
ბაბა ნიქაბაძე –
სტუ-ს დოქტორანტი**

- შეფერხებები ხელფასის გაცემაში (ერთი თვიდან ერთ წლამდე და მეტი);
- შრომის ანაზღაურების დაბალი კვლავ-წარმოებითი ფუნქცია (დღეისათვის სახელმწიფოს მიერ დაწესებული მინიმალური ხელფასი შეადგენს ფიზიოლოგიური საცხოვრებელი მინიმუმის 20%-ზე ცოტა მეტს);
- ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში, წარმოების მოცულობის ზრდაში, მუშაკთა ფიზიკური და ინტელექტუალური შესაძლებლობების რეალიზაციაში შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი როლის მეკუთრი დაცემა;¹
- მუშაკის ერთობლივ შემოსავალში მისი შრომითი წილის შემცირება, რაც არის შრომისადმი აპატიის გაძლიერების, მისი პრესტიჟულობის დაქვეითების ნიშანი;²
- უსაზღვრო დიფერენციაცია შრომის ანაზღაურებაში.³

¹ დღეს შრომის ანაზღაურების ზომები თითქმის აღარაა დამოკიდებული მუშაკის კვალიფიკაციაზე, შრომის ხარისხზე, წარმოების შედეგიანობასა და მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების დინამიკაზე; მატერიალური სტიმულირების ნაცვლად გაბატონებულია განურჩევლობა.

² მუშაკის ერთობლივ შემოსავალში ხელფასის წილი ამჟამად შეადგენს 50%-ზე ნაკლებს, მისი უმეტესი ნაწილი მოდის დივიდენდებზე საკუთრებიდან (გაქირავება, პროცენტი ანაბრიდან); შემოსავლებზე თვითდასაქმებიდან, სოფლის მეურნეობის პროდუქციის გაყიდვიდან; სხვადასხვა სოციალურ გასაცემლებზე (პენსია, სტიპენდია, სოციალური დახმარება); საჩუქრად მიღებულ ფულზე და ა.შ. (იხ. ჩანართი 1).

³ მხოლოდ ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით, გარღვევა შეადგენს 1:26 – ამ მაჩვენებლით საქართველოს ერთ-ერთი წამყვანი ადგილი უკავია მსოფლიოში. შრომის ანაზღაურებაში ასეთი გარღვევა აიხსნება არა განსხვავებებით კვალიფიკაციაში, პროფესიონალიზმში, მუშაკთა შრომითი შედეგებით, არამედ, უპირველეს ყოვლისა, საწარმოს საკუთრების ფორმებით, დარგობრივი კუთვნილებით, რეგიონული თავისებურებებით და სხვა.

თუ გავაგრძელებთ აღნიშნული პრობლემების ანალიზს, მაშინ ძნელი არ იქნება შევნიშნოთ, რომ ყოველი მათგანიდან გამომდინარეობს მრავალი სხვა, წარმოებული პრობლემა და წინააღმდეგობა, რომლებიც დაკავშირებულია სოციალური სამართლიანობის პრინციპების დარღვევასთან, რეგიონული თავისებურებების, შრომის პირობების, საბიუჯეტო და არასაბიუჯეტო სფეროებს შორის განსხვავებების გაუთვალისწინებლობასთან და ა.შ.

განსაკუთრებით აუცილებელია შევჩერდეთ შრომის ანაზღაურების საკვანძო ფუნქციებზე და მათი თავისებურებების გამოვლენაზე.

შეიძლება გამოვეყოთ ხელფასის ოთხი ძირითადი ფუნქცია:

- კელაწარმოებითი, რომელიც მდგომარეობს სამუშაო ძალის კელაწარმოების შესაძლებლობის უზრუნველყოფაში;
- მასტიმულირებელი (მოტივაციური), რომელიც მიმართულია წარმოების განვითარებაში დაინტერესების ამაღლებაზე;
- სოციალური, რომელიც განაპირობებს სოციალური სამართლიანობის პრინციპების რეალიზაციას;
- საადრიცხვოსაწარმოო, რომელიც ახასიათებს ცოცხალი შრომის მონაწილეობის ზომას პროდუქტის ფასის წარმოქმნის პროცესში, მის წილს წარმოების ერთობლივ დანახარჯებში.

ამრიგად, ხელფასი მრავალფუნქციურია. ყველა მისი თანმდევი ფუნქცია დიალექტიკურ ერთიანობას ქმნის და მხოლოდ ერთობლიობაში გვაძლევს შესაძლებლობას სწორად გავიგოთ ხელფასის არსი და შინაარსი, ის წინააღმდეგობები და პრობლემები, რომლებიც შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციისა და სრულყოფის პროცესში ჩნდება. ამის აღნიშვნა მნიშვნელოვანია იმიტომ, რომ არც თუ იშვიათად მოცემული ფუნქციების დაპირისპირებას, ერთის გადაფასებას და მეორის არასრულფასოვნად შეფასებას, მიუყვართ მათი ერთობის რღვევამდე და, როგორც შედეგი, ხელფასის ორგანიზაციის საკითხებში ცალმხრივ და, ზოგჯერ არასარწმუნო თეორიულ და პრაქტიკულ დასკვნებამდე.

ჩანართი 1. ზოგადად, ეკონომიკური პოლიტიკის შედეგები მნიშვნელოვნად აისახება მოსახლეობის შემოსავლებზე და სოციალურ სტრუქტურაზე. უნდა აღინიშნოს, რომ 2004-2010 წლებში მშპ გაიზარდა 2.2ჯერ, ხოლო ყოველწლიური ინფლაცია – საშუალოდ 7.5%-ით. ამან მნიშვნელოვნად იმოქმედა მოსახლეობის შემოსავლებზე და სოციალურ სტრუქტურაზე. საშუალო ხელფასი 156.6 ლარიდან 2004 წელს მკვეთრად გაიზარდა 556.8 ლარამდე 2009 წელს. ეკონომიკურმა ზრდამ საშუალება მისცა ხელისუფლებას, გაეზარდა პენსიები და სოციალური ხარჯების დაფინანსება. 2005 წელს წინა წელთან მიმართებაში საშუალო პენსია გაიზარდა 18-დან 37.3 ლარამდე, 2009 წელს კი – 77.6 ლარამდე. 2011 წლის ბოლოდან პენსიამ 100 ლარი შეადგინა. მთლიანად, 2003-2011 წლებში პენსიები გაიზარდა 5.5ჯერ. ყოველივე აღნიშნულმა გამოიწვია ცვლილებები ოჯახის შემოსავლების სტრუქტურაში. 2004-2010 წლებში საშუალო ყოველთვიურ შემოსავლებს ერთ სულ მოსახლეზე ჰქონდა ზრდის ტენდენცია. ფულადი შემოსავლები და ტრანსფერები ნომინალურ გამოხატულებაში თითქმის გასამმაგდა, ასევე, მკვეთრად გაიზარდა შემოსავლები დასაქმებიდან და თვითდასაქმებიდან. ფულადი გზავნილები უცხოეთიდან გაიზარდა თითქმის ორჯერ. 2004-2010 წელს ფულადი და არაფულადი შემოსავლები ერთ სულ მოსახლეზე გაიზარდა 2.2ჯერ, მაგრამ ეს მაჩვენებელი ჯერ კიდევ დაბალია მინიმალურ საარსებო დონესთან შედარებით (2011 წლის დეკემბრის მონაცემით, შრომისუნარიანი მამაკაცის საარსებო მინიმუმი 156.9 ლარია თვეში) და წარმოადგენს აბსოლუტური სიღარიბის ზღვარს. შესაბამისად, მიუხედავად ზრდის ტენდენციისა, მოსახლეობის უმეტესობის ფულადი შემოსავლები ჯერ კიდევ მცირეა. 2010 წელს ფულადი შემოსავლები ერთ სულ მოსახლეზე შეადგენდა დასაქმებული მამაკაცის საარსებო მინიმუმის 98.4%-ს. ამავე დროს, ნათესავებისგან და ახლო მეგობრებისგან ნაჩუქარი ფულის და ასევე სესხის ოდენობა იზრდება, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ იზრდებოდა მათი მნიშვნელობა ცხოვრების პირობების გაუარესების რისკების შემცირებაში. ამასთან, ფართოვდებოდა საბანკო კრედიტების მასშტაბი შინამეურნეობების განვითარებაში, მათი დროულად დაფარვის პრობლემები კი არასტაბილურ ხასიათს აძლევდა მათ შემოსავლებს. დადებითი ტენდენცია იყო თვითდასაქმებიდან მიღებული შემოსავლების წილის შემცირება და პარალელურად ხელფასის წილის ზრდა მთლიან შემოსავლებში. თუმცა, შემოსავლები დაქირავებული შრომიდან ჯერ კიდევ არ არის საერთო შემოსავლების

ლექსიკონის კურსი. თემა 7

ძირითადი წყარო. მიუხედავად გარკვეული ზრდისა, შემოსავალი დაქირავებული შრომიდან უმნიშვნელოა მოსახლეობის მეოთხედისათვის. თუ ქალაქად იგი საერთო შემოსავლის 42%-ია, სოფლად ეს ციფრი ძალზე დაბალია და მხოლოდ 17.3%-ს შეადგენს. 2004-2011 წლებში ხელფასი და შემოსავლები დაქირავებით დასაქმებიდან უფრო სწრაფად გაიზარდა, ნომინალურ მთლიან შიდა პროდუქტსა და შინამეურნეობების მთლიანი შემოსავლების ზრდასთან შედარებით. თუმცა, შემოსავალი ხელფასიდან შეადგენდა საერთო შემოსავლის მხოლოდ 1/3ს. დღეს ქალაქის აქტიური მოსახლეობის მხოლოდ 21.8% და სოფლის 9.9% ღებულობს ხელფასს დაქირავებული შრომიდან. საქსტატის მონაცემებით, მოსახლეობის შემოსავალი მათი ხელფასებიდან შეადგენს საქართველოს ნომინალური მთლიანი შიდა პროდუქტის მხოლოდ 13.6%-ს. სახელმწიფო ტრანსფერების წილი ოჯახის შემოსავლების სტრუქტურაში დაბალია, მაგრამ პენსიები და სოციალური დახმარებები თანდათანობით იზრდება. “არატრადიციული შემოსავლები”, როგორებიცაა ქონების იჯარა, გზავნილები სხვა ქვეყნიდან, პირადი ტრანსფერები, შემოსავლები კერძო საკუთრების გაყიდვიდან, ფულადი სესხები და დანაზოგები, უახლოვდება შემოსავლებს დაქირავებული შრომიდან. ასეთი შემოსავლები საშუალოდ დაქირავებული შრომიდან შემოსავლების 91.5%-ს. ქალაქებში მათი დონე 77.4%-ია, სოფლებში – 141.8%. არაფორმალური შემოსავალი იზრდება თვითდასაქმებიდან, სოფლის მეურნეობის პროდუქტების გაყიდვიდან, ქონების გაყიდვიდან, ფულადი ტრანსფერებიდან (ნათესავებისაგან და სესხებიდან). ეს შემოსავლები წარმოადგენს ოჯახების რისკების დაცვის ძირითად საშუალებას (ცხრილი 1).

ცხრილი 1: საქართველოში საშუალო ყოველთვიური შემოსავლების განაწილება ერთ სულზე წლების მიხედვით (ლარი)

მაჩვენებლები	წლები									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ფულადი შემოსავლები და ტრანსფერტები	34.0	40.8	45.9	50.3	59.7	68.5	81.3	103.3	114.7	132.1
დაქირავებული შრომიდან	13.7	15.4	16.1	17.8	23.3	28.6	36.2	45.3	50.2	56.1
თვითდასაქმებიდან	6.3	7.7	8.6	9.7	10.5	10.8	11.5	14.4	15.0	15.3
სოფლის მეურნეობის პროდუქტების გაყიდვიდან	5.6	7.7	8.2	9.1	8.5	8.6	7.4	8.3	7.9	10.5
ქონებიდან (გაქირავება, პროცენტი ანაზრებიდან)	0.4	0.3	0.4	0.6	0.9	0.4	1.1	0.9	1.7	1.9
პენსიები, სტიპენდიები, დახმარებები	3.2	3.3	2.2	4.1	6.8	8.7	11.3	17.2	20.2	22.8
უცხოეთიდან მიღებული გზავნილები	2.2	2.9	4.9	3.3	3.7	4.0	4.8	5.4	6.1	6.9
საჩუქრად მიღებული ფული	2.5	3.4	5.4	5.7	6.0	7.5	9.0	11.8	13.6	18.5
არაფულადი შემოსავლები	24.2	24.8	23.5	23.1	21.1	21.8	20.2	24.2	22.4	22.6
შემოსავლები, სულ	58.2	65.5	69.3	73.4	80.8	90.2	101.5	127.5	137.1	154.7

მ. პანიშვილი, ვ. ღათაშვილი, გ. ნიქაბაძე

სხვა ფულადი სახსრები	4.8	11.9	11.1	11.3	11.5	12.4	13.8	19.7	17.4	23.9
ქონების გაყიდვა	1.8	2.4	2.2	2.5	1.4	1.8	1.6	2.8	1.8	3.1
ფულის სესხება ან დანაზოგის გამოყენება	3.0	9.5	8.9	8.8	10.1	10.6	12.2	16.9	15.6	20.8
ფულადი სახსრები, სულ	38.8	52.7	57.0	61.6	71.2	80.9	95.0	123.0	132.1	156.0
ფულადი და არაფულადი სახსრები, სულ	63.0	77.4	80.4	84.7	92.3	102.6	115.2	147.2	154.5	178.6
საარსებო მინიმუმი (დასაქმებული მამაკაცის)				84.3	95.8	106.5	118.6	127.9	128.8	134.3
ნაღდი ფულის და ხელფასის თანაფარდობა საარსებო მინიმუმთან (%)				59.7	62.3	64.3	68.5	80.8	89.1	98.4
ხელფასის წილი მთლიან შემოსავლებში (%)	21.7	19.9	20.0	21.0	25.2	27.9	31.4	30.8	32.5	31.4
თვითდასაქმებიდან მიღებული შემოსავლების წილი მთლიან შემოსავლებში (%)	10	9.9	10.7	11.5	11.4	10.5	10.0	9.8	9.7	8.6

ამ გაგებით, მნიშვნელოვანია თითოეული ფუნქციის, როგორც ერთიანი მთელის ნაწილის შესახებ დასკვნა, რომელიც გვთავაზობს არა მხოლოდ სხვა ნაწილების არსებობას, არამედ მათი ელემენტების თავისთავში მოცვასაც. მაგალითად, ისეთი ფუნქციები, როგორიცაა სააღრიცხვოსაწარმოო, კვლავწარმოებითი და მასტიმულირებელი, იმავდროულად, სოციალურ როლსაც თამაშობენ. თავის მხრივ, კვლავწარმოებით ფუნქციაში რეალიზდება ხელფასის სააღრიცხვოსაწარმოო და მასტიმულირებელი ფუნქციები. ამასთან, ზოგადი ერთობის შემთხვევაში ერთერთი ფუნქცია (ან რამდენიმე ფუნქცია) განსაზღვრული ხარისხით მეორის საწინააღმდეგოა, და ზოგიერთ შემთხვევაში გამორიცხავს მეორეს, ამცირებს მისი მოქმედების შედეგს.

ფუნქციების უმნიშვნელოვანეს წინააღმდეგობას წარმოადგენს ის, რომ ზოგიერთი მათგანი გამომუშავების დიფერენციაციას იწვევს,

ზოგიერთი კი, პირიქით, – მის გამოთანაბრებას. რაც უფრო ძლიერია გამოთანაბრება, მით უფრო სუსტია დიფერენციაცია და ხელფასის წამახალისებელი ზემოქმედება. ეს სავსებით ნორმალური მოვლენაა, რომელიც ასახავს დაპირისპირებულთა შინაგან ერთიანობასა და ბრძოლას.

ხელფასის რეგულირებისას საჭიროა გონივრულად გამოვიყენოთ მისი ფუნქციების ობიექტური ერთიანობა და დაპირისპირებულობა, თავისდროულად გავაძლიეროთ ერთნი ან შევასუსტოთ მეორენი, რათა ხელფასის ორგანიზაციამ უპასუხოს მის ობიექტურ შინაარსს და საზოგადოების განვითარების თავისებურებებს. განვითარების თანამედროვე ეტაპზე შრომის ანაზღაურების ყველაზე უფრო პრიორიტეტულ ფუნქციებად, ალბათ, მისი კვლავწარმოებითი და მასტიმულირებელი ფუნქციები უნდა მივიჩნიოთ და, პირველ რიგში, სწორედ ისინი უნდა გავააქტიუროთ და გავაძლიეროთ.

კვლავწარმოებითი ფუნქცია მდგომარეობს ხელფასის უნარში – მოახდინოს ადამიანის შრომითი საქმიანობის პროცესში დახარჯული შრომის კომპენსირება. თუ ის არასაკმარისია სამუშაო ძალის მარტივი კვლავწარმოებისთვისაც კი, მაშინ მოცემულ შემთხვევაში ხელფასი ვერ ასრულებს თავის კვლავწარმოებით ფუნქციას. კვლავწარმოებითი ფუნქციის რეალიზაციის ხარისხი შეიძლება შევაფასოთ მუშაკის მიერ მიღებული ხელფასის ოდენობის საარსებო მინიმუმის დონესთან თანაფარდობით.

სხვა ბუნება და შინაარსი აქვს შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელ ფუნქციას. თუ შრომის ანაზღაურების კვლავწარმოებითი ფუნქციის რეალიზაციისათვის მთავარ (და თითქმის ერთადერთ) პირობას წარმოადგენს მისი ოდენობა, მასტიმულირებელი ფუნქცია განისაზღვრება სულ სხვა მექანიზმებითა და დამოკიდებულებებით. გამოთქმა: “მეტი გადაიხადე – მეტი იქნება მოტივაცია მუშაკისათვის” – არასრულად სამართლიანია. შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი ფუნქციის სისუსტის მიზეზი სხვა რამეშია. საჭიროა უფრო დეტალურად გავვერკვეთ ამას.

განვითარების თანამედროვე ეტაპზე უმნიშვნელოვანეს ამოცანად გამოდის შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი ფუნქციის გაძლიერება. უახლოეს მომავალში, აქციებიდან მუშაკთა დივიდენდების, მეურნეობრიობის ახალი პერსპექტიული ფორმებიდან და თავისუფალი კერძო მეწარმეობიდან მიღებული შემოსავლების ზრდის გათვალისწინებითაც კი, შრომის ანაზღაურების წილი მშრომელთა შემოსავლების საერთო მოცულობაში კვლავ გადამწყვეტი იქნება. შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი როლი შეიძლება გაიზარდოს მხოლოდ მისი მასტიმულირებელი ფუნქციის უფრო სიღრმისეული შეცნობის საფუძველზე.

რამდენადაც სწორედ ხელფასია პროპორციულად დაკავშირებული უშუალოდ დახარჯულ შრომასთან, საზოგადოებრივი წარმოების განვითარებაზე მისი მასტიმულირებელი ზემოქმედება წარმოადგენს განმსაზღვრელს. ამ ფუნქციის გონივრულად გამოყენება ხელფასს გადააქცევს წარმოების შედეგიანობის ამაღლებისა და ეკონომიკური ზრდის ერთერთ უმნიშვნელოვანეს ბერკეტად.

აქ ერთმანეთისაგან უნდა განვასხვაოთ შრომის ანაზღაურების ცნებები: “მასტიმულირებელი ფუნქცია” და “მასტიმულირებელი როლი”. საგულისხმოა, რომ ეკონომიკურ ლიტერატურაში საფუძვლიანად ჯერ კიდევ არ არის გახსნილი აღნიშნული ცნებები, არც თუ იშვიათად ისინი გაიგივებულია.

ათად ისინი გაიგივებულია.

შრომის ანაზღაურების “მასტიმულირებელი ფუნქცია” და “მასტიმულირებელი როლი” – ერთი რიგის ცნებებია, მაგრამ არ შეიძლება მათი სრულიად გაიგივება. **შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი ფუნქცია** შრომის უკეთესი შედეგების მიღწევისკენ უბიძგებს მუშაკებს, შრომითი წვლილისა და შრომის საზღაურის ოდენობებს შორის ურთიერთკავშირის უზრუნველყოფის გზით. **შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი როლი** **მუშაკის შრომითი საქმიანობის საბოლოო შედეგებთან შრომის ანაზღაურების ოდენობის ურთიერთკავშირის უზრუნველყოფაში**.

ამგვარად, მასტიმულირებელი როლი შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ, როგორც მასტიმულირებელი ფუნქციის ერთგვარი “ძრავა”. მუშაობს “ძრავა” – ნიშნავს, რომ რეალიზდება მასტიმულირებელი ფუნქცია; შეფერხდება “ძრავა” – აღარ არსებობს მჭიდრო კავშირი შრომის ანაზღაურების ოდენობასა და მის შედეგებს შორის, შესაბამისად ხელფასი ვერ უზრუნველყოფს მუშაკის სათანადოდ დაინტერესებას მაღალი საბოლოო შედეგების მიღწევაში. **შედეგება ითქვას: მასტიმულირებელი ფუნქციის რეალიზაციის ხარისხი პროპორციულია ხელფასის მასტიმულირებელი როლის დონისა**. სწორედ ამაში მდგომარეობს მოცემულ ცნებათა პრინციპული განსხვავება და ორგანული ურთიერთკავშირი. შრომის ანაზღაურების “მასტიმულირებელი (მოტივაციური) ფუნქციისა” და “მასტიმულირებელი როლის” შინაარსის განსაზღვრისადმი მსგავსი მიდგომა შეიძლება გავრცელდეს მუშაკთა შემოსავლების სხვა სახეებზეც.

გარდა ამისა, თუ მასტიმულირებელი ფუნქციის რაოდენობრივი გაზომვა შეუძლებელია (ის შეიძლება მხოლოდ არსებობდეს ან არ არსებობდეს), შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი როლი გაზომვადია. მასტიმულირებელი როლის “დონე” შეიძლება მაღლდებოდეს ან ქვეითდებოდეს, რაც, პირველ რიგში, დამოკიდებულია მუშაკის შრომით წვლილზე, მისი შრომის შედეგებისა და შრომის ანაზღაურების სიდიდეებს შორის კავშირის უზრუნველყოფაზე. შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობის ზრდით შეგვიძლია ვიმსჯელოთ მისი მასტიმულირებელი როლის ამაღლებაზე.

უკანასკნელ დრომდე უპირატესად იკვლევდნენ წარმოების ნივთობრივი ფაქტორების (კაპიტალური დაბანდებების, ძირითადი ფონდების, ტექნიკის, მატერიალური რესურსების და

ა.შ.) ეფექტიანობას, შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობა კი შეისწავლებოდა არასაკმარისად.

შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობის კვლევის აუცილებლობა, უწინარეს ყოვლისა, განპირობებულია მეწარმეობისა და საბაზრო ურთიერთობების განვითარებით. **შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობის ფორმულა შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ, როგორც შექმნილი პროდუქტის (შედგენის, ეფექტის) თანაფარდობა ამ პროდუქტის წარმოებისათვის გადახდილ ხელფასთან**, ანუ – როგორც **ხელფასუკუგება**. ეფექტიანობის განსაზღვრისადმი ასეთი მიდგომა საშუალებას გვაძლევს გავხსნათ რაციონალურობის ხარისხი შრომის ანაზღაურების ფონდის ხარჯვაში საზოგადოებრივი პროდუქტის შექმნისას და შევაფასოთ ანაზღაურების მასტიმულირებელი როლი. შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობის ამაღლება მდგომარეობს იმაში, რომ ანაზღაურების ზრდას თან სდევდეს საწარმოო მაჩვენებლების წინმსწრები გაუმჯობესება.

რა თქმა უნდა, შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობის ანალიზის ასეთი მეთოდით არ შეიძლება მივიჩნიოთ აბსოლუტურად ზუსტად, რადგან ის არ გვაძლევს საშუალებას სრულად გამოვავლინოთ შრომის ანაზღაურების საკუთარი ეფექტი. შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობის ფორმულის მრიცხველი წარმოადგენს დანახარჯების შედეგს, რომლებიც დაკავშირებულია არა მხოლოდ შრომის ანაზღაურებასთან, არამედ შრომის საგნებისა და საშუალებების გამოყენებასთან. აღნიშნული გარემოება რამდენადმე ზღუდავს მოცემული მაჩვენებლის გამოყენების სფეროს და მოითხოვს უფრო მეტად სრულყოფილი კრიტერიუმების შემდგომ ძიებას. თუმცა, ის არ კარგავს აქტუალობას, განსაკუთრებით შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობის შედარებისათვის საწარმოებსა და საწარმოო ქვედანაყოფებში, რომლებიც ხასიათდებიან ანალოგიური ტექნოლოგიებით, წარმოების პირობებით და ა.შ.

დაბოლოს, **უნდა გვახსოვდეს**: დღეისათვის, უწინარეს ყოვლისა, შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი ფუნქციის ცუდად გამოყენების გამო, ეკონომიკის რეალური სექტორის, სოციალური სფეროსა და სახელმწიფო სამსახურის მუშაკთა ნახევარზე მეტი სრულად ვერ ახდენს თავისი ფიზიკური და ინტელექტუალური პოტენციალის რეალიზებას შრომითი საქმიანობის პროცესში, რაც ეკონომიკური ზრდისა და საქართველოს მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლების ერთერთ არსებითი რეზერვია.

ხელფასის ცნების განსაზღვრა, მისი

არსი და შინაარსი

იმისათვის რომ უფრო სრულად წარმოვიდგინოთ შრომის ანაზღაურების პრობლემის გადაუჭრელობით გამოწვეული ნეგატიური შედეგები, მიზანშეწონილია გადავიდეთ ამ საკითხის პრაქტიკიდან თეორიისაკენ, თავდაპირველად გავერკვეთ ხელფასის არსსა და შინაარსში, და ამის შემდეგ კიდევ ერთხელ, მაგრამ ახლებურად, შევხედოთ ზემოხსენებულ პრობლემებს. საქმე იმაშია, რომ სარწმუნო თეორიული საფუძველი გვეხმარება ოპტიმალური პრაქტიკული გადაწყვეტილების პოვნაში.

მაგალითად, **თუ მივიღებთ თეორიულ დებულებას** (რომელიც დღემდე დომინირებს სახელმძღვანელოებში) იმის შესახებ, რომ შრომის ანაზღაურება – ეს არის ეროვნული შემოსავლის ნაწილი, რომელიც ნაწილდება მუშაკთა შორის დახარჯული შრომის რაოდენობისა და ხარისხის შესაბამისად, მაშინ პრინციპში დიდ უბედურებას არ უნდა ველოდეთ შრომის ანაზღაურების პრობლემებიდან. ადამიანი დროულად ვერ იღებს ეროვნული შემოსავლის ნაწილს – არაფერია საშიში, დაელოდება ერთი, ორი და მეტი თვე.

მაგრამ **შეიძლება მივემხროთ მეორე პოზიციას** – ხელფასი არის მუშაკის ცხოვრების საშუალებების ძირითადი ნაწილი. აქ დასახელებული პრობლემების სიმწვავე ძლიერდება მაქსიმუმამდე. რას ნიშნავს ამ კონტექსტში დროულად არ გადაუხადო მუშაკს ხელფასი? ეს იმას ნიშნავს, რომ არ იქნება საშუალება სამუშაო ძალის (თუნდაც, მარტივი) კვლავწარმოებისათვის. როგორც ვხედავთ, **ერთი და იმავე პრაქტიკულ პრობლემაზე შეხედულება მკვეთრად იცვლება, მისი თეორიულმეთოდოლოგიური წარმოდგენისაგან დამოკიდებულებით**.

დამაინც, **რა არის შრომის ანაზღაურება!** მიუხედავად ამ ეკონომიკური კატეგორიის დიდი ისტორიული სტაჟისა, დღემდე არ არის ერთობა და ერთნაირი მიდგომები მისი არსისა და შინაარსის განსაზღვრაში. უკანასკნელი წლების ეკონომიკურ ლიტერატურაში, თანამედროვე მეცნიერთა, პოლიტიკოსთა და პრაქტიკოსთა ლექციებში, მოხსენებებში, სიტყვებსა და გამოსვლებში ყველაზე უფრო ხშირად გამოიყენება **ხელფასის არსის განსაზღვრის ოთხი შესაძლო ვარიანტი**:

- შრომის ანაზღაურება – ეს არის შრომის ღირებულება;
- შრომის ანაზღაურება – ეს არის სამუშაო ძალის ღირებულება;

- შრომის ანაზღაურება – ეს არის შრომის ფასი;
- შრომის ანაზღაურება – ეს არის სამუშაო ძალის ფასი.

ტექმმართველასთან ყველაზე უფრო ახლოს მდგომი განსაზღვრების შესარჩევად უნდა გადავჭრათ **ორი პრინციპული საკითხი**:

- ❶ პირველი: შრომის ანაზღაურება – ეს არის ფასი თუ ღირებულება (შრომისა თუ სამუშაო ძალისა – ეს აქ ჯერ მნიშვნელოვანი არაა)?
- ❷ მეორე: შრომის ანაზღაურება უპირველესად დაკავშირებულია შრომასთან თუ სამუშაო ძალასთან (მათ ღირებულებასა თუ ფასთან – ამას მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელობა არა აქვს)?

საქონლისა და მომსახურების არც ერთი მწარმოებელი (მესაკუთრე) არ გაყიდის მათ წარმოებაზე დახარჯული ღირებულების შესაბამისად. ფასში, საქონლის ღირებულების გარდა, ის აუცილებლად დებს მოგებას, რომელიც აუცილებელია წარმოების პროცესის გაგრძელებისა და განვითარებისათვის, ტექნიკური და ტექნოლოგიური გადაიარაღებისათვის, პირადი გამდიდრებისათვის და ა.შ. თუ მუშაკის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება მხოლოდ სამუშაო ძალის (შრომის) ღირებულებით, ანუ ფიზიკური, ინტელექტუალური და სხვა დანახარჯებით, რომელსაც ადგილი ჰქონდა შრომითი საქმიანობის პროცესში, მაშინ მისი მოცულობა საკმარისი იქნება მხოლოდ ამ დანახარჯების კომპენსაციისათვის და შრომისუნარიანობის უბრალოდ განახლებისათვის. არ იქნება საშუალებები სამუშაო ძალის განვითარებისათვის. გარდა ამისა, შრომის ანაზღაურება არ ეყოფა ოჯახის შრომისუნარო წევრების შენახვას. ამრიგად, თეორიულად მართებულია ვილაპარაკოთ შრომის ანაზღაურებაზე (ხელფასზე), როგორც შრომის ან სამუშაო ძალის ფასზე.

დარჩა ორი შესაძლო დეფინიცია:

- ❶ შრომის ანაზღაურება – ეს არის შრომის ფასი;
- ❷ შრომის ანაზღაურება – ეს არის სამუშაო ძალის ფასი.

შრომის ანაზღაურების არსის განსაზღვრის საბოლოო ვარიანტის შესარჩევად მიზანშეწონილია გამოვიყენოთ სამუშაო ძალისადმი კვლავწარმოებითი მიდგომა, რომელიც მოიცავს ოთხ ცნობილ ფაზას: სამუშაო ძალის ფორმირება, განაწილება, გაცვლა და გამოყენება.

სამუშაო ძალის (შრომის უნარის) ფორ-

მირების (წარმოების), ანუ მუშაკის მომზადების პროცესი იწყება სკოლიდან, გრძელდება უმაღლეს სასწავლებლებში, კოლეჯებში, სამუშაო ადგილზე, კვალიფიკაციის ამაღლების კურსებზე, სტაჟირებებზე და ა.შ. სამუშაო ძალის განაწილებისა და გაცვლის პროცესი, როგორც წესი, ხდება შრომის ბაზარზე სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუტის სამი სუბიექტის (დამსაქმებელი, დაქირავებული მუშაკი და სახელმწიფო) მონაწილეობით, აგრეთვე უშუალოდ საწარმოში (ეს არის მუშაკთა დაქირავება, როტაცია, გათავისუფლება და ა.შ.). სამუშაო ძალის გამოყენება (მოხმარება) ხორციელდება უშუალოდ სამუშაო ადგილზე, შრომის პროცესში, მას თან ახლავს კონკრეტული საზოგადოებრივად სასარგებლო პროდუქტის, მომსახურების, ნახევარფაბრიკატების და ა.შ. წარმოება. მაშასადამე, შრომის პროცესს ადგილი აქვს სამუშაო ძალის კვლავწარმოების პროცესის მხოლოდ მეოთხე ფაზაზე – მისი გამოყენების ფაზაზე.

ხეშოთ ჩატარებული ანალიზიდან ლოგიკურად გამომდინარეობს ორი თეორიული დასკვნა, რომლებიც პირდაპირ გადიან პრაქტიკაზე. *თუ ჩვენ ვამბობთ, რომ ხელფასი – ეს არის შრომის ფასი*, მაშინ დამქირავებელი ვალდებულია მის სტრუქტურაში ჩართოს მხოლოდ კვლავწარმოების მეოთხე ფაზასთან (სამუშაო ძალის გამოყენებასთან) დაკავშირებული დანახარჯები, ანუ ის დანახარჯები, რომლებსაც ადგილი ჰქონდა მხოლოდ შრომითი საქმიანობის პროცესში. *თუკი ჩვენ ვამბობთ, რომ ხელფასი – ეს არის სამუშაო ძალის ფასი*, მაშინ ის თავისთავში უნდა მოიცავდეს სამუშაო ძალის კვლავწარმოების ყველა, ოთხივე ფაზის დანახარჯებს. აქ სწორედ ის შემთხვევაა, როცა თეორიულ დასკვნებზე შეიძლება დიდად იყოს დამოკიდებული ხელფასის ფორმირების პრაქტიკა და მისი რეალური ზომები.

როგორც ჩანს, ხელფასის ორი განსაზღვრებიდან (შრომის ფასი, თუ სამუშაო ძალის ფასი) ერთის ამორჩევა შეუძლებელი და არაკორექტულია არაკონკრეტული სიტუაციისათვის. არჩევანს განსაზღვრავს მრავალფეროვანი ფაქტორები და პირობები: საწარმოს საკუთრების ფორმა (კერძო, სახელმწიფო, შერეული და ა.შ.), სადაც მუშაობს ადამიანი; მიღებული განათლების ხასიათი და მისი დაფინანსების ხერხი (სახელმწიფოს, საწარმოს, მუშაკის, სპონსორის ხარჯზე); დამსაქმებელი ორგანიზაციის პროფილი და სხვა. მათ მხოლოდ ერთობლიობაში შეუძლიათ საბოლოოდ გან-

საზღვრონ ხელფასის არსი (ეს შრომის ფასია, თუ სამუშაო ძალის ფასი) და, მაშასადამე, მისი ფაქტობრივი ზომებიც.

დაბოლოს, ხელფასის არსისა და შინაარსის ანალიზის შეჯამებით შეიძლება მას მიეცეს შემდეგი განმარტება: **ხელფასი როგორც შრომისა თუ სამუშაო ძალის ფასი – ეს არის მუშაკის სასიცოცხლო საშუალებათა ფონდის ძირითადი ნაწილი, რომელიც მას ხედება (ნაწილდება) დახარჯული შრომის რაოდენობისა და ხარისხის შესაბამისად.**

შრომის ანაზღაურების რეგულირების სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები სამამულო და მსოფლიო გამოცდილების გათვალისწინებით

პრაქტიკაში შრომის საზღაურის, მისი შედეგიანობისა და მუშაკის კვალიფიკაციის ურთიერთკავშირის უზრუნველყოფა ხორციელდება შრომის ანაზღაურების ფორმების, სისტემებისა და მოდელების სხვადასხვა ვარიანტებიდან არჩევანის გაკეთებით.

მე20 საუკუნის 8090 –იანი წლების დასაწყისში ბევრი საწარმოს სამეურნეო ხელმძღვანელი და სპეციალისტი ცდილობდა უარი ეთქვა ტრადიციულ სატარიფო სისტემაზე, გარანტირებულ სატარიფო განაკვეთზე და თანამდებობრივ სარგოებზე, შრომის დროით და სანარდო ანაზღაურებაზე. ეს აიხსნება იმ გარემოებით, რომ სწორედ გარანტირებული განაკვეთები და სარგოები გამოდიან ხელფასის სიდიდის მთავარ “შემზღუდველად”; ისინი სტიმულს არ აძლევენ განვითარებისა და არსებული უნარის რეალიზებით მუშაკის დაინტერესებას, არ უზრუნველყოფენ კავშირს შრომის საზღაურსა და წარმოების შედეგიანობას შორის.

ლოგიკურად ისმის კითხვა – რატომღა არსებობს ასეთი ნეგატიური დამოკიდებულება გარანტირებულ სატარიფო განაკვეთებსა და თანამდებობრივ სარგოებზე, რომლებიც ათწლეულების განმავლობაში დომინირებდნენ მატერიალური სტიმულირების სფეროში?

გარანტირებული სატარიფო განაკვეთებისა და თანამდებობრივი სარგოების მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულება შემდეგმა მიზეზებმა განაპირობა:

ჯერ ერთი, იმ შრომის ოდენობის გადა-მეტება, რომლისთვისაც განაკვეთი ან სარგოა დაწესებული, ან საერთოდ არ ითვალისწინებს საზღაურის მომატებას, ანდა ეს მომატება უმნიშვნელო და პერსონალისათვის სუსტად

საგრძნობია. ამიტომაც სატარიფო განაკვეთებს და თანამდებობრივ სარგოებს მუშაკები ტრადიციულად უკავშირებენ შრომის იმ ზღვრულ რაოდენობასა და ხარისხს, რომელთა გადაჭარბება მათთვის მატერიალურად არახელსაყრელია. ამასთან, ხშირად იწყებს ამუშაებას პრინციპი: რატომ უნდა ვიმუშაო მეტი და უკეთესად, თუკი შრომის ანაზღაურება დადგენილ განაკვეთზე ან სარგოზე მაღალი არ იქნება.

მეორე, სატარიფო განაკვეთებისა და თანამდებობრივი სარგოების დაწესების მოქმედი წესი, რომლითაც ანაზღაურების სიდიდე წინ უსწრებს შრომის ოდენობას, უშვებს მათი გადახდის შესაძლებლობას მუშაკის მიერ ანაზღაურების შესაბამისი შედეგის მიღწევის გარეშე. ამ შემთხვევაში მუშაკს უყალიბდება პირველი შემთხვევისაგან რამდენადმე განსხვავებული მოსაზრება: ღირს კი თუნდაც განსაზღვრული სატარიფო სისტემით მოთხოვნილი შედეგის მიღწევა, როცა ამის გარეშეც შესაძლებელია, როგორც მინიმუმ, გარანტირებული სარგოსა თუ განაკვეთის მიღება. სატარიფო განაკვეთებისა და თანამდებობრივი სარგოების გაცემის ასეთი ორგანიზება მაღალპროდუქტიული შრომის ინტერესს უკარგავს მუშაკს. უფრო მეტიც, ის არ შეესაბამება შრომის მიხედვით განაწილების პრინციპს, მისი კლასიკური გაგებით, რამდენადაც უშვებს თანაბარ საზღაურს არათანაბარი შრომისათვის.⁴

მესამეც, გარანტირებული განაკვეთები და სარგოები ძირითადად პასუხობდა სამეურნეო ანგარიშის მხოლოდ იმ მოდელებს, რომლებიც ხელფასის გარანტირებული ფონდების ფორმირებას ვარაუდობდა. მეურნეობრიობის სხვა პროგრესულ მოდელებს და, მით უმეტეს, საბაზრო ურთიერთობებს ისინი არათუ არ შეესაბამება, არამედ ეწინააღმდეგება კიდევ, რამდენადაც ახლა ხელფასის ფონდი მთლიანადაა დამოკიდებული საწარმოთა სამეურნეო საქმიანობის შედეგებზე, პროდუქციაზე მომხმარებლის მოთხოვნაზე, მოგების სიდიდეზე. ამ შემთხვევაში უკვე აღარ არსებობს ეკონომიკური საფუძველი იმისა, რომ წინასწარ, შრომითი კოლექტივის მიერ კონკრეტული საბოლოო შედეგების მიღწევამდე, დადგინდეს გარანტირებული სატარიფო განაკვეთები და სარგოები, რომლებიც შემდგომში შეიძლება არ იქნეს მუშაკებისათვის გადახდილი ხელფასის გამომუშავებული ფონ-

⁴ სწორედ ამაში მდგომარეობს მუშაკის მიერ თავისი ფიზიკური და ინტელექტუალური შესაძლებლობების შეგნებულად არასრული გამოყენების ერთ-ერთი მიზეზი, რაზეც დასაწყისში იყო ნათქვამი.

დის არასაკმარისი სიდიდის გამო. სხვა სიტყვებით, არალოგიკურია შრომის ანაზღაურების არაგარანტირებული დინამიური ფონდი განაწილდეს მუშაკებს შორის გარანტირებულად სტაბილური განაკვეთებითა და სარგოებით. ეს იგივეა, რომ წინასწარ მოვახდინოთ ჯერ კიდევ შეუქმნელი პროდუქტის ზუსტი განაწილება.

მოყვანილი არგუმენტები ადასტურებენ სატარიფო განაკვეთებისა და თანამდებობრივი სარგოების არაეფექტურობას, ამტკიცებენ ხელფასის სხვა, მაგალითად, არასატარიფო, რეიტინგულ მოდელზე გადასვლის მიზანშეწონილობას, მით უმეტეს, რომ საწარმოებს უკვე აქვთ გადაცემული ამის კანონიერი შესაძლებლობა. ასეთი მოდელები შემუშავებულია და საკმაოდ წარმატებითაც გამოიყენება ქვეყნის ბევრ, განსაკუთრებით არასახელმწიფო საწარმოში. ისინი ბევრ რამეში მსგავსია და, ამავდროულად, განსხვავდებიან თავისი სპეციფიკით.

შრომის ანაზღაურების არასატარიფო სისტემაზე გადასვლის პირობებში მუშაკის ხელფასი შეიძლება დამოკიდებული იყოს შემდეგ სამ ფაქტორზე: 1. მისი კვალიფიკაციის დონე; 2. შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტი; 3. ნამუშევარი დრო. მათგან კვალიფიკაციის შეფასების საფუძვლად მიჩნეულია მუშაკის განათლება, კვალიფიკაცია, ინიციატივა, პასუხისმგებლობა, შემოქმედებითი უნარი და სხვა. კვალიფიკაციის დონის მიხედვით, მუშაკები 10 საკვალიფიკაციო ჯგუფად იყოფა (იხ. ცხრილი 2).

საკვალიფიკაციო კოეფიციენტისა და შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტის გამოყენებით ხელფასის მოელი გაანგარიშებები ეყრდნობა კონკრეტული მუშაკის მიერ ფაქტიურად ნამუშევარ დროს ტაბელის მიხედვით.

შრომის ანაზღაურების არასატარიფო სისტემის განხილული ვარიანტების გარდა, ხელფასის არასატარიფო სისტემა შესაძლოა აიგოს საწარმოს ქვედანაყოფებისა და ცალკეული მუშაკების შრომის შედეგების ექსპერტული შეფასების საფუძველზე შესრულებული ნორმატიულწილობრივი განაწილებით. ამ დროს ექსპერტული შეფასება შრომის შედეგიანობის ოპერატიულად გათვალისწინების შესაძლებლობას იძლევა.

ქვედანაყოფების შრომითი წვლილის ექსპერტული შეფასებები წარმოებს ყოველთვიურად საწარმოს ან საწარმოო ქვედანაყოფების დონეზე ფორმირებულ ექსპერტთა ჯგუფების მიერ. მათ შემადგენლობაში შედიან ხელმძღვანელები, სპეციალისტები, საწარმოსა და მისი ქვედანაყოფების მოწინავე მუშები.

ცხრილი 2: კვალიფიკაციის შეფასების სისტემა⁵

საკვალიფიკაციო ჯგუფები	თანამდებობა	საკვალიფიკაციო ბალი
I	საწარმოს დირექტორი	4.5
II	მთავარი ინჟინერი	4.0
III	დირექტორის მოადგილე	3.6
IV	წამყვანი ქვედანაყოფების ხელმძღვანელები	3.25
V	წამყვანი სპეციალისტები	2.65
VI	უმაღლესი კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტები და მუშები	2.5
VII	II კატეგორიის სპეციალისტები და მაღალკვალიფიციური მუშები	2.1
VIII	III კატეგორიის სპეციალისტები და მაღალკვალიფიციური მუშები	1.7
IX	სპეციალისტები და მუშები	1.3
X	არაკვალიფიციური მუშები	1.0

⁵ ცხრილი შედგენილია ლიტერატურული წყაროების მიხედვით [6, გვ. 164; 7, გვ. 262].

მ. პანიშვილი, ვ. ღათაშვილი, გ. ნიქაბაძე

თითოეულ ექსპერტს დამოუკიდებლად გამოაქვს შეფასება, რომელიც მისი თვალსაზრისით ასახავს საწარმოს საწარმოო ქვედანაყოფების მუშაობის შედეგებს. მათი განზოგადების საფუძველზე 5 ბალიანი სისტემით დგინდება საბოლოო შეფასება. ქვედანაყოფის დავალებებისა და პროგრამების, ნორმების, თანამდებობრივი ვალდებულებებისა და ფუნქციების შესრულებისას მუშაკებს ეწერებათ შეფასება 4. ზოგიერთი დარღვევის აღმოჩენისას სტრუქტურული ქვედანაყოფი ან მუშაკი იღებს შეფასებას 3. თუ გამოვლინდება სერიოზული დარღვევები და ნაკლოვანებები მუშაობაში, დავალებების, ხელშეკრულებებისა და პირობების შეუსრულებლობა, მაშინ შეფასებაა 2. უმაღლესი შეფასება გაიცემა დავალებებისა და ნორმების გადაჭარბებისას, შრომის შედეგიანობის მნიშვნელოვანი ზრდის მიღწევისას.

შრომითი წვლილის კოეფიციენტის განსაზღვრისათვის მუშავდება სპეციალური შკალები (იხ. ცხრილი 3).

საწარმოს ქვედანაყოფების ხელმძღვანელებისა და სპეციალისტების შრომის ანაზღაურების ერთ-ერთი პერსპექტიული ვარიანტია “მცოცავი სარგოების” სისტემა, რომელიც ერთმანეთთან აკავშირებს მუშაკთა შემოსავლებსა და წარმოების შედეგებს. მისი არსი ისაა, რომ მოცემულ თვეში მუშაობის შედეგების გათვალისწინებით, მომდევნო თვეში მუშაკებს ახალ თანამდებობრივ სარგოებს უნიშნავენ. ამ დროს სარგოს ზომა მატულობს ან კლებულობს უმნიშვნელოვანესი ტექნიკურ-ეკონომიკური მაჩვენებლების მატების ან კლების ყოველი პროცენტისათვის.⁶

ცხრილი 3: საბოლოო შეფასებისა და შრომითი წვლილის კოეფიციენტების შეფასებათა შკალა⁷

ექსპერტული შეფასების საშუალო გაანგარიშებითი მნიშვნელობა	ქსპერტული შეფასების მიღებული მნიშვნელობა	შრომითი წვლილის კოეფიციენტი
4.75-5.0	5.0	1.5
4.25-4.74	4.5	1.25
3.75-4.24	4.0	1.0-0.75
3.25-3.74	3.5	0.5-0
2.75-3.24	3.0	-
2.75-ზე ნაკლები	0	-

შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის არასატარიფო და სხვა არატრადიციულ ფორმებს აქვთ თავისი უპირატესობები; ისინი შედარებით უბრალოა, შეუძლიათ მაღალი საბოლოო შედეგების მიღწევით ცალკეული მუშაკებისა და მთელი საწარმოო კოლექტივის დაინტერესება. აღნიშნული მოდელები, მთლიანობაში, პასუხობენ თვითდაფინანსებისა და საბაზრო ეკონომიკის პირობებს. ამასთან, მათ აქვთ ცალკეული ნაკლოვანებები, რომლებიც ვრცლად შეიძლება შემდგენიარად ჩამოვაყალიბოთ:

ჯერ ერთი, შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის აქ მოყვანილ ვარიანტებში გამო-მუშავების გაანგარიშებისას გათვალისწინებულია მუშაკის მიერ წარსულში ფაქტიურად გამო-მუშავებული შრომის ანაზღაურების საბაზო მაჩვენებლების გამოყენება, მიუხედავად მათი ნაკლოვანებებისა. როგორც წესი, “ბაზაზე” დაყრდნობით და “მიღწეულის” გათვალისწინებით ვერ ხერხდება მუშაკის ფაქტიური ხარჯებისა და რეალური შედეგების სათანადოდ შეფასება;

მეორე, ისინი უმეტესწილად ითვალისწინებენ მუშაკის მხოლოდ პოტენციურ შესაძლებლობებს და არა მის ფაქტიურ შრომით წვლილს შრომითი კოლექტივის მუშაობის საერთო შედეგებში;

მესამეც, მოდელები ინარჩუნებენ პრემიებისა და დანამატების მრავალფეროვნებას, რომლებიც სუსტად არიან დაკავშირებული მუშაკის შრომით წვლილთან, რაც ართულებს მათი ორგანიზაციის მექანიზმს და ხელს არ უწყობს შრომისა და მისი ანაზღაურების სიდიდეების უფრო მჭიდრო შესაბამისობას.

ყოველივე ეს განაპირობებს შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციისადმი ახალი მიდგომე-

⁶ ვთქვათ, ატესტაციის შედეგების მიხედვით, რომელიმე საწარმოო ქვედანაყოფის ხელმძღვანელს დაენიშნა 1500 ლარიანი ხელფასი, ამ ქვედანაყოფში შრომის მწარმოებლურობის (მოგების და ა.შ.) დავალება 120%-ით შესრულდა, მაშინ ხელმძღვანელს მომდევნო თვეში ხელფასის სახით დაუნიშნავენ 300 ლარით მეტს ანუ 1800 ლარს.

⁷ ცხრილი შედგენილია ლიტერატურული წყაროების მიხედვით [6, გვ. 165; 7, გვ. 263].

ბის ძიების აუცილებლობას არა მხოლოდ სამამულო, არამედ მსოფლიო გამოცდილების გათვალისწინებითაც.

საბაზრო ეკონომიკით განვითარებულმა ქვეყნებმა დააგროვეს საწარმოებში, დაწესებულებებსა და ორგანიზაციებში ხელფასისა და შრომის მოტივაციის სხვა ფორმების ორგანიზაციის დიდი და მრავალფეროვანი გამოცდილება, რომელიც გარკვეულწილად შეიძლება ჩვენც გამოვიყენოთ. თუმცა, მხედველობაში უნდა მივიღოთ, რომ ჩვენ გვაქვს ჩვენი ტრადიციები და ხელფასის ორგანიზაციის საკუთარი გამოცდილება, რომელთა მთლიანად იგნორირება შეუძლებელია და, ასევე უნდა გავითვალისწინოთ გარდამავალი პერიოდის თავისებურებები. უნდა ვილაპარაკოთ სამამულო და საზღვარგარეთული გამოცდილების შერწყმასა და ურთიერთშევისებაზე, რაც ამჟამად ხდება კიდევ, მაგალითად, იაპონიასა და აშშ-ში.⁸

უკანასკნელ წლებში აშშ-ში, საფრანგეთსა და სხვა ქვეყნებში ფართო გავრცელება ჰპოვა დამსახურების შეფასებაზე დაფუძნებულმა ხელფასის ინდივიდუალიზაციამ. **დამსახურების შეფასების** აზრი მდგომარეობს შემდეგში: მუშაკებს, რომლებსაც აქვთ ერთნაირი კვალიფიკაცია და უკავიათ ერთნაირი თანამდებობები, თავისი ბუნებრივი შესაძლებლობების, სტაჟის, მიზანდასახულობის, მოტივებისა და მისწრაფებების წყალობით, შეუძლიათ მიაღწიონ განსხვავებულ შედეგებს. ამ განსხვავებებმა ასახვა უნდა ჰპოვოს ხელფასში, რაც მიიღწევა სარგოების დიფერენციაციით თანრიგის (ან თანამდებობის) ჩარჩოებში.

დამსახურების შეფასების გამოყენების პრაქტიკის ანალიზმა გვიჩვენა, რომ გაფართოვდა იმ მუშაკთა კონტინგენტი, რომელზეც ის ვრცელდება. პირველად დამსახურების შეფასება გამოიყენებოდა ხელმძღვანელ მუშაკებსა და მოსამსახურეებზე, რომელთა შრომის შედეგების ასახვა შეუძლებელი იყო რაიმე ზუსტი მაჩვენებლებით. თუმცა, ფიზიკური და გონებრივი შრომის მუშაკთა შრომის შინაარსის დაახლოების ობიექტური პროცესის მსვლელობისას მოხდა მათი ანაზღაურების მეთოდების დაახლოებაც.

აშშ-ში საინჟინრო-ტექნიკური შემადგენლობის დამსახურების შეფასებას კომპანიების 80% ახდენს, მუშებისას კი – კომპანიების თითქმის ნახევარი. საფრანგეთში ხელფასის ინდივიდუალიზაცია უპირატესად მმართველი მუშაკე-

ბისა და სპეციალისტების მიმართ გამოიყენება, მუშებთან მიმართებაში ეს პრინციპი ნაკლებად გამოიყენება. ამასთან, არიან ფირმები, რომლებიც ხელფასის ინდივიდუალიზაციას ყველა კატეგორიის მუშებთან მიმართებაში იყენებენ.

შრომის ანაზღაურების ინდივიდუალიზაციის წარმატებული განხორციელება მოითხოვს შრომის შეფასების მეთოდების სრულყოფას მუშაკის საკმარისი მოტივაციისათვის და შრომის ანაზღაურების მუდმივ და ცვალებად ნაწილებს შორის განსაზღვრული თანაფარდობის დადგენისათვის იმ “ფსიქოლოგიური ზღვარის” გათვალისწინებით, რომლის ქვემოთაც ხელფასი კარგავს თავის მასტიმულირებელ როლს და არ აღიქმება, როგორც აღექვატური ჯილდო შრომისათვის.

როგორც გამოცდილება გვიჩვენებს, საუკეთესო ეფექტი მიიღწევა იქ, სადაც ხელფასზე დანაშატი შეადგენს მთელი ხელფასის არანაკლებ 1/7-ს. ეს არ არის ზოგადი წესი, თუმცა, საფრანგეთის საწარმოთა უმრავლესობა ემხრობა სწორედ ასეთ სისტემას.

მუშაკის პირადი შრომისა და მთელი ორგანიზაციის შედეგებით დაინტერესების გაძლიერებას ემსახურება შრომის ანაზღაურების განსახილველი და დასანერგად რეკომენდებული მოდელი – **სხვადასხვა ხარისხის შრომის ანაზღაურების თანაფარდობის “ჩანგლები”**. ამ შემთხვევაში ყველა მუშაკი კვალიფიკაციის მიხედვით იყოფა სხვადასხვა კვალიფიკაციურ ჯგუფად. თითოეულ ასეთ ჯგუფს შეესაბამება თანაფარდობის “ჩანგლის” კონკრეტული მნიშვნელობა შრომის ანაზღაურებაში. ბუნებრივია, რაც უფრო მაღალია საკვალიფიკაციო ჯგუფი, მით მეტია თანაფარდობის “ჩანგლის” მნიშვნელობა. მატერიალური სტიმულირების ორგანიზაციის ასეთი მექანიზმი უზრუნველყოფს არა მხოლოდ საჭირო დიფერენციაციას სხვადასხვა ხარისხის (ნაწილობრივ, მუშებსა და ხელმძღვანელებს, სხვადასხვა კვალიფიკაციის სპეციალისტებს შორის) შრომის ანაზღაურებაში, არამედ აგრეთვე, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია, რეალური შრომითი წვლილისა და მუშაკის შრომის ფაქტიური შედეგის აღრიცხვის შესაძლებლობასაც.

მუშაკის შრომის ანაზღაურებას ანგარიშობენ შემდეგი ლოგიკური ფორმულით:

$$3mi = \frac{Ki}{\sum_{i=1}^n Ki} \times \Phi OT$$

⁸ საგულისხმოა, რომ იაპონიაში წმინდა ამერიკული მეთოდების გადატანისა და დანერგვის მცდელობები წარუმატებლად დასრულდა.

მ. ვანიშვილი, ვ. ღათაშვილი, ბ. ნიქაშაძე

სადაც,

ΦOT – არის საწარმოს (საამქროს, უბნის, ბრიგადის და ა.შ.) შრომის ანაზღაურების ფონდი;

n – საწარმოს (საამქროს, უბნის, ბრიგადის და ა.შ.) მუშაკთა რაოდენობა;

K_i – კოეფიციენტი, რომელიც ასახავს მოცემული მუშაკის კვალიფიკაციის დონესა და შრომის შედეგებს;

$\sum_{i=1}^n K_i$ – საწარმოს (საამქროს, უბნის, ბრიგადის და ა.შ.) ყველა მომუშავეს კოეფიციენტების

მნიშვნელობათა არითმეტიკული ჯამი.

მოცემული ფორმულა გვინებებს, თუ შრომის ანაზღაურების მთლიანი ფონდის რა ნაწილი უნდა მიიღოს კონკრეტულმა მუშაკმა მისი კვალიფიკაციის დონისა და შრომის ხარისხიდან გამომდინარე [7, გვ. 266]. ამით პრაქტიკულადაა უზრუნველყოფილი კოლექტიური და პირადი ინტერესების, საწარმოსა და თითოეული მუშაკის, შრომისა და კაპიტალის ინტერესების შესამება.

ამრიგად, მოცემულ შემთხვევაში მუშაკის შრომის ანაზღაურება უშუალოდაა დამოკიდებული მინიმუმ სამ პირობაზე: 1. მუშაკის კვალიფიკაციაზე; 2. მის ფაქტობრივ შრომით წვლილზე; 3. მთელი საწარმოს მუშაობის შედეგებზე.

ზემოაღნიშნულის შეჯამებით, შეგვიძლია შევიმუშავოთ მუშაკთა შრომის ანაზღაურების თანაფარდობათა ბაღე და იგი გამოვიყენოთ სხვადასხვა საწარმოში მათი სპეციფიკის, მომუშავეთა რაოდენობის და ა.შ. გათვალისწინებით. სამაგალითო თანაფარდობათა ბაღე ასახულია მე-4 ცხრილში.

ცხრილი 4: საწარმოთა სხვადასხვა საკვალიფიკაციო ჯგუფების მუშაკების შრომის ანაზღაურების ბაღე⁹

მაჩვენებლები	მუშაკთა საკვალიფიკაციო ჯგუფები							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
სხვადასხვა ხარისხის შრომის ანაზღაურების თანაფარდობა მინიმალურთან შედარებით	1.0-1.8	1.4-2.4	1.9-3.1	2.5-3.9	3.2-4.8	4.0-5.0	4.5-5.5	5.0-6.0
მუშები	x^{10}	x	x					
მოსამსახურეები, ტექნიკოსები		x	x					
ყველა მიმართულების სპეციალისტები			x	x	x			
საწარმოო ქვედანაყოფების, სამსახურებისა და განყოფილებების ხელმძღვანელები და მათი მოადგილეები				x	x	x		
საწარმოს დირექტორი, მთავარი ინჟინერი, დირექტორის მოადგილეები						x	x	x

შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის განხილული მოდელის რეალიზება მნიშვნელოვნად შეამცირებს სხვადასხვა სახის პრემიების, წანამატებისა და დანამატების გამოყენების მასშტაბებსა და დიაპაზონს, და მთლიანად მოხსნის კიდევ მათ საჭიროებას. ეს განპირობებულია იმით, რომ; ჯერ-ერთი, მაჩვენებლები, რომლებიც აშკარად სტიმულირდება პრემიების, წანამატებისა და

⁹ ცხრილი შედგენილია ლიტერატურული წყაროების მიხედვით [6, გვ. 169; 7, გვ. 267].

¹⁰ შენიშვნა: “x” სიმბოლო აღნიშნავს კონკრეტული “ჩანგლის” გამოყენებას მუშაკთა კონკრეტული ჯგუფისათვის.

დანამატების მექანიზმით, შესაძლოა გათვალისწინებულ იქნას შრომის ანაზღაურების შემოთავაზებულ ვარიანტში, სხვადასხვა ხარისხის შრომის ანაზღაურების თანაფარდობის “ჩანგლები”-ს სწორი გამოყენებით; და მეორეც, შრომის ანაზღაურების საანალიზო მოდელში შრომის ანაზღაურების ერთიანი ფონდი მუშაკებს შორის ფაქტობრივად ნაშთის გარეშე განაწილდება, ამიტომ აღარ იარსებებს პრემიების, წანამატებისა და დანამატების გაცემის მუდმივი წყარო.

დაბოლოს, **უნდა გვახსოვდეს:** ყველა შესაძლო პრემიების, წანამატებისა და დანამატების რიცხვის შემცირება, მათი სრული გამორიცხვა შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციიდან მნიშვნელოვნად გაამარტივებს შრომის ანაზღაურების მექანიზმს, უფრო გასაგებს და მისაწვდომს გახდის მას მუშაკისათვის.

საკონტროლო დავალებები და ამოცანები თვითშემოწმებისათვის

1. დაასახელეთ შრომის ანაზღაურების სფეროში სადღეისოდ არსებული უმსხვილესი პრობლემები.

2. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

შრომის ანაზღაურებას განსაკუთრებული ადგილი უკავია სოციალურ-შრომითი (რის?) სტრუქტურასა და (რას?) პოლიტიკის (რაში?), რაც, უპირველეს ყოვლისა, აიხსნება მისი დიდი (რითი?) აღამიანის ცხოველქმედების (რაში?) და იმ სპეციფიკური (რითი?), რომლებსაც ის ასრულებს (რისა?) და საზოგადოების (რაში?).

3. განმარტეთ ხელფასის კვლავწარმოებითი ფუნქცია.

4. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

ფუნქციების უმნიშვნელოვანეს წინააღმდეგობას წარმოადგენს ის, რომ (რომელი?) მათგანი (რის?) დიფერენციაციას იწვევს, (რომელი?) კი, პირიქით, – მის (რას?). რაც უფრო ძლიერია (რა?), მით უფრო (როგორია?) დიფერენციაცია და (რის?) წამახალისებელი (რა?).

5. განმარტეთ ხელფასის მასტიმულირებელი (მოტივაციური) ფუნქცია.

6. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

ხელფასის რეგულირებისას საჭიროა გონივრულად გამოვიყენოთ მისი (რისი?) ობიექტური (რა?) და (რა?), თავისდროულად გავაძლიეროთ (რომელნი?) ან შევასუსტოთ (რომელნი?), რათა (რის?) ორგანიზაციამ უპასუხოს მის (როგორ?) შინაარსს და (ვისი?) განვითარების (რას?).

7. განმარტეთ ხელფასის სოციალური ფუნქცია.

8. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

განვითარების თანამედროვე ეტაპზე (რის?) ანაზღაურების ყველაზე უფრო (როგორ?) ფუნქციებად, აღბათ, მისი (როგორი?) და (როგორი?) ფუნქციები უნდა მივიჩნიოთ და, (რომელ?) რიგში, სწორედ (რომლები?) უნდა გავააქტიუროთ და გავაძლიეროთ.

9. განმარტეთ ხელფასის საადრიცხო-საწარმოო ფუნქცია.

10. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

კვლავწარმოებითი ფუნქცია მდგომარეობს (რის?) უნარში – მოახდინოს (ვისი?) შრომითი (რის?) პროცესში (როგორი?) შრომის (რა?).

11. განმარტეთ შრომის ანაზღაურების “მასტიმულირებელი ფუნქცია” და “მასტიმულირებელი როლი”, განსაზღვრეთ აღნიშნულ ცნებათა პრინციპული განსხვავება და ორგანული ურთიერთკავშირი.

12. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

განვითარების თანამედროვე ეტაპზე (როგორ?) ამოცანად გამოდის (რის?) ანაზღაურების (როგორი?) ფუნქციის (რა?).

13. განსაზღვრეთ შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობის ფორმულა.

14. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი (რა?) შრომის (როგორი?) შედეგების (რისკენ?) უბიძგებს (ვის?), შრომითი (რისა?) და შრომის (რის?) ოდენობებს შორის ურთიერთკავშირის (რის?) გზით.

15. წარმოადგინეთ ხელფასის არსის განსაზღვრის ოთხი შესაძლო ვარიანტი.

16. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

შრომის ანაზღაურების მასტიმულირებელი (რა?) მუდგენდება (ვის?) შრომითი (რის?) საბოლოო (რასთან?) შრომის (რის?) ოდენობის ურთიერთკავშირის (რაში?).

17. განმარტეთ ხელფასის არსი და შინაარსი.

18. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

შრომის ანაზღაურების ეფექტიანობის (რა?) მდგომარეობს (რაში?), რომ ანაზღაურების (რას?) თან სდევდეს (როგორი?) მაჩვენებლების წინმსწრები (რა?).

19. ჩამოთვალეთ გარანტირებული სატარიფო განაკვეთებისა და თანამდებობრივი სარგოების მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულების განმაპირობებელი მიზეზები.

20. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

დღეისათვის, უწინარეს ყოვლისა, შრომის ანაზღაურების (როგორი?) ფუნქციის ცუდად (რის?) გამო, ეკონომიკის (როგორი?) სექტორის, სოციალური (რისა?) და სახელმწიფო (რის?) მუშაკთა ნახევარზე მეტი (როგორ?) ვერ ახდენს (ვის?) ფიზიკური და (როგორი?) პოტენციალის (რას?) შრომითი საქმიანობის (რაში?), რაც (როგორი?) ზრდისა და საქართველოს მოსახლეობის ცხოვრების (რის?) ამღლების ერთ-ერთ (როგორი?) რეზერვია.

21. დაასახელეთ შრომის ანაზღაურების არასატარიფო სისტემის ვარიანტები.

22. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

ხელფასი როგორც შრომისა თუ სამუშაო ძალის ფასი – ეს არის (ვის?) სასიცოცხლო საშუალებათა (რის?) ძირითადი (რა?), რომელიც (ვის?) ხვდება (ნაწილდება) (როგორი?) შრომის (რისა?) და (რის?) შესაბამისად.

23. ჩამოთვალეთ შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის არასატარიფო და სხვა არატრადიციული ფორმების უპირატესობები.

24. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

საკვალიფიკაციო კოეფიციენტისა და (როგორი?) მონაწილეობის (რისი?) გამოყენებით (რისი?) მთელი (რა?) ეყრდნობა კონკრეტული (ვის?) მიერ ფაქტიურად (როგორ?) დროს (რის?) მიხედვით.

25. ჩამოთვალეთ შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის არასატარიფო და სხვა არატრადიციული ფორმების ნაკლოვანებები.

26. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

საწარმოს ქვედანაყოფების ხელმძღვანელებისა და (ვისი?) შრომის (რისი?) ერთ-ერთი (როგორი?) ვარიანტია “მცოცავი სარგოების” (რა?), რომელიც ერთმანეთთან აკავშირებს მუშაკთა (რასა?) და (რის?) შედეგებს.

27. განსაზღვრეთ დამსახურების შეფასებაზე დაფუძნებული ხელფასის ინდივიდუალიზაციის სისტემა და სხვადასხვა ხარისხის შრომის ანაზღაურების თანაფარდობის “ჩანგლები”.

28. შეავსეთ გამოტოვებული ადგილები და დაასრულეთ შემდეგი წინადადება:

ყველა შესაძლო პრემიების, წანამატებისა და დანამატების რიცხვის (რა?), მათი (როგორი?) გამორიცხვა (რის?) ანაზღაურების ორგანიზაციიდან (როგორ?) გაამარტივებს (რის?) ანაზღაურების (რას?), უფრო გასაგებს და (როგორს?) გახდის მას (ვისთვის?).

რეკომენდებული ლიტერატურა

1. საქართველოს კონსტიტუცია. – თბილისი, 1995 წლის 24 აგვისტო// <http://codex.ge/1055>.
2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი. – თბილისი, 1997 წლის 26 ივნისი. N786 – IIა // <http://codex.ge/2790>.
3. საქართველოს ორგანული კანონი “საქართველოს შრომის კოდექსი”. – თბილისი, 2010 წლის 17 დეკემბერი. ¹4113–რს // <http://codex.ge/152>.
4. საქართველოს კანონი “სოციალური დახმარების შესახებ”. – თბილისი, 2006 წლის 29 დეკემბერი. №4289–რს // <http://codex.ge/1389>.
5. საქართველოს კანონი “დასაქმების შესახებ”. – თბილისი, 2001 წლის 28 სექტემბერი. N 1084 – I ს // <http://codex.ge/1414>.
6. ბარათაშვილი ე., და სხვ. ეკონომიკის სახელმწიფო რეგულირება (თეორიულ-მეთოდოლოგიური ასპექტები, მექანიზმები და რესურსული ბაზა). სახელმძღვანელო. წიგნი II. - თბ., 2012, გვ. 153-170.
7. Волгин Н.А. Социальная политика. Учебник. Под общ. ред. Н.А. Волгина. – Москва: Издательство «Экзамен», 2003, с. 253-270.
8. Волгин Н.А. Методика разработки и внедрения бестарифной рыночной модели оплаты труда и ее разновидностей на предприятиях с различными формами собственности. - М., 1991.
9. Волгин Н.А. Опыт подготовки и стимулирования труда государственных служащих в Японии: Спецкурс. - М., 1998.
10. Волгин Н.А. Усиление социальной направленности экономики России (Актуальные проблемы, вопросы теории и практики). - М, 1998.
11. Волгин Н.А., Плакся В.И., Цювх С.А. Стимулирование производительного труда. -Брянск, 1995.
12. Волгин Н.А., Дудников С.В. Оплата труда государственных служащих: анализ, зарубежный опыт, новые подходы. - М, 2000.