

6.1. ხელფასის დიფერენციაცია და მისი გავლენა წარმოების ეფექტიანობაზე

ხელფასი უშუალოდ ზემოქმედებს წარმოების ეფექტიანობაზე, როგორც ფირმის, ისე დარგის და საერთო ეროვნულ დონეზე. ფირმის დონეზე ეს გავლენა უკავშირდება შრომის ნაყოფიერების ამაღლებას, სამუშაო ძალის ღირებულების ცვლილებას, პროდუქციის ხარისხს, სამუშაო დროის გამოყენებასა და მომუშავეთა შრომითი საქმიანობის სხვა მაჩვენებლებს. ეროვნულ დონეზე ხელფასის სიდიდე და მისი დიფერენციაცია მჭიდროდაა დაკავშირებული წარმოებისა და მთელი ეკონომიკის სტრუქტურასთან (შესაბამისად მართვის სტრუქტურასთან) და სამომხმარებლო ბაზრის სრუქტურასთან, რაც უდიდეს გავლენას ახდენს მთლიანად ეროვნული მეურნეობის ეფექტიანობაზე. ხელფასი მოსახლეობის შემოსავლების უმთავრესი კომპონენტია, ეროვნული მეურნეობის კონკურენტუნარიანობის ერთ-ერთი ძირითადი მაჩვენებელია, რომელიც განისაზღვრება შესაბამისი ქვეყნის ტექნიკური განვითარების დონისა და მასთან დაკავშირებული სამუშაო ძალის ხარისხით.

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში, წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებისაკენ გამიზნულ ხელფასის სისტემებში მკაფიოდ გამოიყოფა საწარმოს მომუშავეთა სტიმულირების ორი მიმართულება:

1. საწარმოო მაჩვენებლების ზრდის უშუალო სტიმულირება, ხელფასის დიფერენციაციისა და პრემირების სისტემის მეშვეობით;
2. სამუშაო ძალის ხარისხის ამაღლების სტიმულირება არა მხოლოდ ხელფასის დიფერენციაციის მეთოდით, არამედ მომუშავეთა მიერ ფირმებისა და კომპანიებიდან მიღებული სხვადასხვა შემოსავლების საფუძველზე.

უმთავრესი ყურადღება ექცევა ხელფასის დიფერენციაციის მეშვეობით მატერიალურ სტიმულირებას. იგი ძირითადად სამი სახისაა: დარგობრივი, პროფესიულ-კვალიფიციური და რეგიონალური.

განათლება და კვალიფიკაცია, შრომის პირობები და პასუხისმგებლობა ასეთია განვითარებული ქვეყნებისათვის პროფესიულ-კვალიფიციური ჯგუფების მიხედვით ხელფასის დიფერენციაციის განმსაზღვრელი ძირითადი ფაქტორები. თუმცა მისი დიაპაზონი ცალკეულ ქვეყანაში განსხვავებულია. ხელფასი არ წარმოადგენს სამუშაო ძალაზე დანახარჯების ანაზღაურების ერთადერთ კომპონენტს. მასთან ერთად სამუშაო ძალის ღირებულებაში შედის არასაწარმოო პრემიები, ნატურალური ანაზღაურება და მომსახურება, საწარმოს მიერ გაწეული სხვადასხვა სოციალური ხარჯები. მომუშავეთა შემოსავალში შედის აგრეთვე დივიდენდები აქციაზე, ფასთა შორის სხვაობა აქციების შესყიდვისას, შემნახველი ანგარიშები საწარმოში და ა. შ. აღნიშნული ელემენტები, ასე თუ ისე მონაწილეობენ წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებაში. ამასთან თითოეული

ელემენტი ასრულებს როგორც მხოლოდ მისთვის დამახასიათებელ, ისე სამუშაო ძალის საერთო სტიმულირების ფუნქციას. თუმცა, ამ კომპონენტების ხვედრითი წონა საწარმოს მომუშავეთა საერთო შემოსავალში მაღალი არ არის და მთავარი მასტიმულირებელი როლი ხელფასს ეკუთვნის.

მომუშავეებზე ხელფასის მასტიმულირებელი ზემოქმედების ეფექტიანობა დამოკიდებულია მისი დიფერენციაციისას პროპორციების დაბალანსებაზე. ხელფასის შიგასაწარმოო დიფერენციაციას პირობით გააჩნია ორი მხარე. ერთი მათგანი ასახავს ხარისხობრივ განსხვავებას მარტივ და რთულ შრომას შორის. ეს არის ხელფასის ვერტიკალური დიფერენციაცია, რომლის შემდგომი მიზანი სატარიფო განაკვეთებისა და სარგოების შრომის ხარისხთან შესაბამისობაა. ეს უზრუნველყოფს მომუშავის დაინტერესებას პროფესიული ცოდნის დონის ამაღლებასა და პრაქტიკული გამოცდილების შეძენაში. შიგასაფარმო დიფერენციაციის მეორე მხარის (ჰორიზონტალურის) მიზანია დააკავშიროს სატარიფო განაკვეთები და სარგოები შრომის შედეგებთან, აგრეთვე პირად და საქმიან თვისებებთან (აქტივობასთან), რაც უზრუნველყოფს უფრო ნაყოფიერ შრომას.

ვერტიკალური დიფერენციაციის განმსაზღვრელი თავისებურებაა სამუშაოს შეფასება. იგი დაფუძნებულია შემსრულებლის მიმართ წაყენებული მოთხოვნების ანალიზსა და შედარებაზე ნორმალური შრომის ნაყოფიერების მისაღწევად. თანამედროვე საწარმოში მთავარი სირთულეა ცალკეული სახეობის სამუშაოებს შორის ხარისხობრივი განსხვავებულობა, განსაკუთრებით იქ, სადაც მათი მრავალსახეობაა. სამუშაოთა შეფასების ყველაზე არსებითი სტადიაა ცალკეული სამუშაოს სისტემატური შეთანაწყობა ხელფასის ე. წ. იერარქიის მოწყობის მიზნით. ეს შეიძლება განხორციელდეს მთლიანობაში, სამუშაოთა შედარების გზით, მათი ყოველგვარი დანაწევრების გარეშე ჯამური ან ანალიტიკური მეთოდის დახმარებით. მათ განეკუთვნებათ მწკრივებისა და კლასიფიკაციის მეთოდები. მწკრივების მეთოდი ყველაზე მარტივია, მისი უპირატესობა მდგომარეობს იმაში, რომ ამ მეთოდის გამოყენებისას არ ხდება სამუშაოთა ხარისხობრივი შეფასება. ხდება მხოლოდ იმის ჩვენება, თუ რომელი მათგანია მნიშვნელოვანი მეორესთან შედარებით.

კლასიფიკაციის მეთოდი ფართოდ გავრცელდა გონებრივი შრომით დაკავებული მომუშავეთათვის (მათ შორის მაღალკვალიფიციური სპეციალისტებისათვის).

სამუშაოთა შეფასების ანალიტიკური მეთოდების გამოყენებისას სამუშაოთა დანაწევრება ხდება ცალკეულ ფაქტორებად, რომელთაგან თითოეულს ენიჭება შესაბამისი რაოდენობრივი შეფასება ბალებში. უმეტეს ქვეყნებში ყველაზე გავრცელებული სწორედ ბალური შეფასება ანუ ფაქტორული მეთოდია. შეფასება იწყება სამუშაოს ფაქტორებიდან ყველაზე არსებითისა და ზოგადის შერჩევით. ყველაზე მეტად ცნობილია აშშ-ს ელექტრომრეწველთა ეროვნული ასოციაციის ბალური შეფასების სისტემა. ის

მუშებისთვის გამოყოფს ოთხ ძირითად (ოსტატობა, ძალისხმევა, პასუხისმგებლობა, შრომის პირობები) და ათ დამხმარე ფაქტორს. თითოეული მათგანი ფასდება ხუთთანრიგიანი სკალით, ხოლო მოსამსახურეებისათვის გამოიყენება ოთხი ძირითადი და ათი დამხმარე ფაქტორი შვიდთანრიგიანი სკალით. ბალურ ანუ ფაქტორული შეფასების მეთოდს გააჩნია მნიშვნელოვანი უპირატესობა არაანალიტიკურ მეთოდებთან შედარებით, რომელთა მიხედვითაც სამუშაო ფასდება მთლიანობაში. ასე მაგალითად, ერთ-ერთი უპირატესობა მდგომარეობს იმაში, რომ ამ მეთოდის გამოყენებით მიღებული შედეგები უფრო ზუსტია და ობიექტური, რამდენადაც მათი საფუძველია განსაზღვრული ფაქტორები და რაოდენობრივი შეფასება. ითვლება, რომ ასეთი უპირატესობა ამცირებს კონფლიქტსა და დაძაბულობას ადმინისტრაციასა და მომუშავე პერსონალს შორის. მეორე უპირატესობა მდგომარეობს იმაში, რომ მეთოდი შეთანაწყობილია წარმოების პირობებთან, რამდენადაც ფაქტორების სპექტრი ძალზე ფართოა და მისაღებია როგორც მომუშავეთათვის, ისე მოსამსახურეებისათვის.

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში ხელფასის დიფერენციაციის საკითხის განხილვისას ძალზე საყურადღებოა ფირმების (კომპანიების) ხელმძღვანელ მუშაკთა თანამდებობრივი სარგოების, განაკვეთების, საერთო შემოსავლების დიფერენციაციის საკითხის განხილვა. აღნიშნული კატეგორიის პერსონალის შემოსავლის ძირითადი წყაროა ფირმის საქმიანობის საბოლოო შედეგებიდან (მოგებიდან) მიღებული შემოსავალი. ამ უკანასკნელთან შედარებით ხელფასის ხვედრითი წონა დიდი არ არის. სწორედ ამიტაა განპირობებული, რომ საერთაშორისო მეთოდოლოგიის მიხედვით საწარმოების, ფირმების, კომპანიების ხელმძღვანელების, დირექტორების ხელფასი არ გაითვალისწინება პროდუქციის თვითღირებულებაში ჩასართველი ძალაზე მნიშვნელოვანი ხარჯების შემადგენლობაში.

ხელმძღვანელ მუშაკთა შემოსავლების ძირითად წყაროს მიეკუთვნება:

- ✓ თანამდებობრივი სარგო;
- ✓ პრემიები მოგებიდან;
- ✓ წახალისება დამატებითი აქციების გადაცემის სახით (აქციები გაიცემა კომპანიის მიერ საბირჟოსთან შედარებით გაცილებით დაბალი კურსით);
- ✓ სხვადასხვა სახის გასაცემლები სადაზღვევო ფონდებიდან;
- ✓ კომპანიისაგან დანიშნული ზოგადი და კერძო ხასიათის შეღავათები და სხვა.

აღნიშნული შეღავათებისა და გასაცემლების სიდიდე კონტროლირებადია. მიმდინარეობს აგრეთვე მათი გაცემის პირობების დადგენა, რათა დაუსაბუთებლად არ იქნენ გამოყენებული. ამასთან მუშავდება ცალკეულ შრომით სიტუაციაში ხელმძღვანელის საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკის შემცირებისაკენ მიმართული ღონისძიებათა სისტემა. ეს კეთდება ხელმძღვანელი კადრების შესანარჩუნებლად, რადგან მათ პროფესიონალიზმზე მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული საწარმოს პროგრესი და განვითარება.

ხელმძღვანელ მუშაკთა შრომის ანაზღაურების სისტემის გონივრულ დამუშავებას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს მთლიანად კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობისათვის. ამიტომ სარგოების, განაკვეთების დანიშვნისას აუცილებელია რიგი სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების გათვალისწინება: ბიზნესის საერთო "კლიმატი", კომპანიის განვითარების გეგმები, კონკურენცია მოცემულ დარგში და სხვა. უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესწავლას და სიტუაციის გულმოდგინე გაანალიზებას, კონკურენტებისა და "ადამიანური რესურსების" შეფასებას.

ხშირად ხელმძღვანელების შრომის ანაზღაურების სისტემის დასამუშავებლად იქმნება მომუშავეთა სპეციალური ჯგუფები. ისინი უზრუნველყოფენ საფინანსო, სამართლებრივი, საინვესტიციო და საკადრო ექსპერტიზისათვის სპეციალისტთა გარედან მოზიდვას საჭიროების შემთხვევაში. ჯგუფს უნდა შეეძლოს შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესწავლა, სტიმულირების მექანიზმის შემუშავება, რომელიც კომპანიის შესაძლებლობებიდან გამომდინარე უზრუნველყოფს ხელმძღვანელ მუშაკთა მოტივაციას მაღალ დონეზე.

ამერიკელი სპეციალისტების აზრით, ხელმძღვანელი მუშაკების სარგოების სიდიდის მთავარ განმსაზღვრელ ფაქტორებს მიეკუთვნება: კომპანიის სიდიდე, წლიური ბრუნვის მოცულობა, დარგის სახეობა, მომგებიანობა, მმართველობითი უფლებამოსილება, ფუნქციები და სხვა. ხელმძღვანელ მუშაკთა განაკვეთებისა და სარგოების დადგენასთან ერთად დიდი მნიშვნელობა აქვს შემოსავლების გარანტიისა და მათი მსყიდველობითუნარიანობის შენარჩუნების სპეციალური სისტემის დამუშავებას, რისთვისაც ხორციელდება:

- ✓ ხელმძღვანელებისათვის აქციების მიყიდვა საბაზროსთან შედარებით გაცილებით დაბალ ფასებში;
- ✓ აქციის კურსის დაცემის შემთხვევაში ხელმძღვანელისათვის ხორციელდება ფასთა შორის სხვაობის კომპენსაცია;
- ✓ ოფციონის ღირებულება ხელმძღვანელისათვის დგინდება საბაზროსთან შედარებით მაღალი კურსით;
- ✓ ხელმძღვანელს შეუძლია სესხის აღება აქციების გარანტიის ქვეშ, რაც შეიძლება განხორციელდეს აქციათა დამატებითი პაკეტის ან უძრავი ქონების შეძენის მიზნით.

ხელმძღვანელ მუშაკთა პრივილეგიების სისტემაში შედის აგრეთვე კონტრაქტი ურთიერთობათა შეწყვეტის შესახებ. მისი მიზანია-კომპანიის რეორგანიზაციის პერიოდში კადრების ძირითადი შემადგენლობის შენარჩუნება. ასეთი კონტრაქტები სასარგებლოა როგორც კომპანიებისათვის, ისე ხელმძღვანელებისათვის, რამდენადაც ამცირებს დანაკარგების რისკს. კომპანიას შესაძლებლობა ეძლევა იყოს კონკურენტუნარიანი-ხელმძღვანელი კადრების მოზიდვისა და დამაგრების კუთხით. ეს ხორციელდება ამა თუ იმ დარგში დადგენილი სტანდარტების მიხედვით.

ხელმძღვანელ მუშაკთა წახალისების სისტემაში ფართოდ გამოიყენება სხვადასხვა სახის შეღავათები ნატურალური ანაზღაურებისა და მომსახურების სახით: ტრანსპორტის გადაცემა, თვითმფრინავის ბილეთების ანაზღაურება, ავტომობილის უფასო პარკირება, კაფეებში უფასო მომსახურება, უფასო საგზურები სანატორიუმებში, პანსიონატებში და სხვა.

ფირმებისა და კომპანიების ხელმძღვანელ მუშაკთა ანაზღაურების სიდიდე განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში შეზღუდული არ არის, მაგრამ არსებობს მოთხოვნა მათი ხელფასის დასაბუთების თაობაზე, რასაც თვალყურს ადევნებენ საგადასახადო ორგანოები და აქციონერთა საერთო კრება. ხელმძღვანელთა დასაბუთებულ ხელფასს საგადასახადო ორგანოები განიხილავენ, როგორც დივიდენდს და მათთვის იყენებენ დაბეგვრის განსაკუთრებულ წესს. მისი დარღვევა ისჯება კანონით გათვალისწინებული წესით. საგადასახადო სამმართველო ხელმძღვანელის განაკვეთის დასაბუთებულობის დონეს განსაზღვრავს შემდეგი პარამეტრების მიხედვით:

- ✓ ხელმძღვანელის მოვალეობა; პასუხისმგებლობის დონე, ბიზნესის მოცულობა და სირთულე;
- ✓ შრომის პირობები, საერთო ეკონომიკური პირობები, განვითარების პერსპექტივები;
- ✓ ცხოვრების დონე მოცემულ რეგიონში;
- ✓ ხელმძღვანელის შესაძლებლობა და უნარი;
- ✓ ხელმძღვანელის პირადი წვლილი კომპანიის მუშაობის ეფექტიანობაში;
- ✓ ქვეშევრდომთა რიცხვი;
- ✓ კომპანიის პოლიტიკა დივიდენდებთან მიმართებაში;
- ✓ კომპანიის პოლიტიკა შემოსავლების დარგში და სხვა.

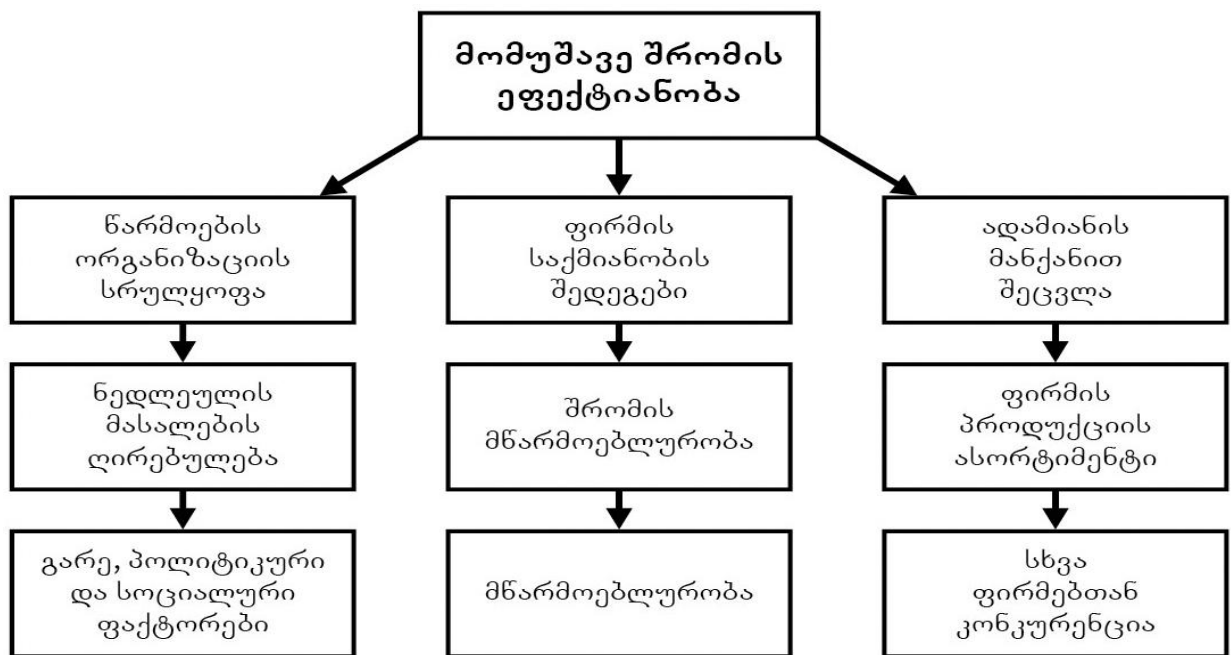
რაც შეეხებათ მოცემული კომპანიის აქციის მფლობელებს, მათ უფლება აქვთ მიმართონ სასამართლოს თუკი მიაჩნიათ, რომ ხელმძღვანელს დანიშნული აქვს დაუსაბუთებლად მაღალი ხელფასი. კომპანიის ხელმძღვანელ მუშაკთა განაკვეთების დანიშვნისას მხედველობაში მიიღება შემდეგი ფაქტორები:

- ✓ კომპენსაციის დონე მოცემული რეგიონის სხვა კომპანიებში;
- ✓ კომპანიის საერთო ანუ წმინდა მოგება;
- ✓ ხელმძღვანელის სარგოსა და კომპანიის სხვა მომუშავეების ხელფასს შორის ურთიერთშესაბამისობა;
- ✓ ხელმძღვანელის სარგოსა და კომპანიის აქციების მიხედვით გაცემულ დივიდენდებს შორის შესაბამისობა;
- ✓ მოგების მიღების სირთულე ცალკეული სახეობის ბიზნესში;
- ✓ ხელმძღვანელის წარმატების სტაბილურობა მოცემული კომპანიის მოგების მიღებაში და სხვა.

6.2. შრომის მწარმოებლურობის ზრდის სტიმულირების მეთოდები

ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების, მსოფლიო ბაზარზე მისი პროდუქციის კონკურენტუნარიანობის ამაღლების მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორია შრომის ნაყოფიერების ზრდა. იგი უდიდეს გავლენას ახდენს ცალკეული ფირმის ეფექტიანობის ამაღლებასა და მომუშავეთა მატერიალურ სტიმულირებაზე, მათი ხელფასის დონეზე.

შრომის ნაყოფიერება არის ცალკეული მომუშავეს შრომის ხარისხის მაჩვენებელი და საბაზრო ეკონომიკის პირობებში განისაზღვრება როგორც შრომის "შედეგიანობა" ან "ეფექტიანობა", იგი უნივერსალური მაჩვენებელია ყველა კატეგორიის მომუშავეთათვის. შრომის ეფექტიანობა დამოკიდებულია მომუშავეს პიროვნულ თვისებებზე, იმაზე თუ რამდენად სრულად იყენებს იგი თავის შესაძლებლობებს. საჭიროა აღინიშნოს, რომ ცალკეული მომუშავეს შრომის ეფექტიანობის ამაღლება პირდაპირ გავლენას ახდენს ფირმის საქმიანობის საერთო შედეგებზე, მაგრამ ამასთანავე უდიდესი მნიშვნელობა აქვს გარე ფაქტორების გათვალისწინებასაც (იხ. სქემა-1).



სქემა-1

შრომის ეფექტიანობა, შრომის ნაყოფიერება, ფირმის საქმიანობის შედეგები

შრომის ნაყოფიერების ამაღლებაში მატერიალური სტიმულირების ფაქტორის როლის განსაზღვრისას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის ნაყოფიერებისა და ხელფასის ზრდის ტემპებს შორის თანაფარდობის დადგენას. როგორც განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის რიგი ქვეყნების სტატისტიკური მონაცემების ანალიზი გვიჩვენებს ნომინალური ხელფასის ზრდის ტემპი წინ უსწრებს შრომის ნაყოფიერების ზრდის ტემპს.

თუმცა არის გარკვეული პერიოდები როცა ინფლაციის პირობებში ხელფასის ზრდის ტემპი ჩამორჩება შრომის ნაყოფიერების ზრდის ტემპს. ასე მაგალითად, აშშ-ში 1982-1984 წლებში შრომის ნაყოფიერება გაიზარდა 23,5%-ით, მინიმალური ხელფასი 65,6%, ხოლო ნომინალური ხელფასი მხოლოდ 7,8%-ით გაიზარდა¹. აქედან გამომდინარე, მხოლოდ ნომინალური ხელფასი არ შეიძლება იყოს ერთადერთი კრიტერიუმი შრომის ნაყოფიერების ზრდის ტემპთან შედარებისას.

საწარმოს რენტაბელობის დონის დადგენისას ინფლაციასთან ერთად მხედველობაში მიიღება სამუშაო ძალაზე გაწეული დანახარჯები ერთეულ პროდუქციაზე გაანგარიშებით. მისი სიდიდე ბევრ ქვეყანაში გამოიყენება როგორც პერსონალის სტიმულირების პოლიტიკის გადასინჯვის ინდიკატორი. იმ შემთხვევაში, თუ ეს ხარჯები ჭარბობენ საშუალო სტატისტიკურ მაჩვენებლებს, ფირმები ატარებენ საწარმოო დანახარჯების კომპლექსურ ეკონომიკურ ანალიზს.

შრომის ნაყოფიერების სტიმულირების საფირმო პოლიტიკა შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ფართო, ისე ვიწრო ასპექტში. ფართო ასპექტი გულისხმობს საჭირო პროფესიის მაღალკვალიფიციური პერსონალის მოზიდვას მაღალი კონკურენტუნარიანი ხელფასის დანიშვნის გზით. ეს უზრუნველყოფს ხელფასით უკმაყოფილო საჭირო კადრების ადგილზე დამაგრებას. ახალი მომუშავეების დაქირავება ფირმებს გაცილებით ძვირი უჯდებათ. ხელფასით მომუშავის დასაკმაყოფილებლად დიდი მნიშვნელობა აქვს სხვადასხვა კვალიფიკაციისა და პროფესიების მქონე მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებაში ოპტიმალური შესაბამისობის შენარჩუნებას. ქვეყნის მასშტაბით ამის მიღწევა ხდება დარგების მიხედვით, საშუალო ხელფასის მაჩვენებლისა და მაღალი შემოსავლების დაბეგვრის დასაბუთებული პოლიტიკის გატარების მეშვეობით. ფირმის დონეზე დიდი მნიშვნელობა აქვს მომუშავეებზე სოციალური დახმარების გაცემის სწორი პოლიტიკის გატარებას, წახალისების სისტემებს, მოგებაში მონაწილეობის სისტემის გამოყენებას და სხვა. თუმცა, მატერიალური სტიმულირების საერთო სისტემაში წამყვანი ადგილი უკავია ფირმის საქმიანობის შედეგებში ინდივიდუალური წვლილის მიხედვით წახალისების სისტემას. გასაგებია, რომ შრომის ეფექტიანობის ამაღლება იწვევს მისი მწარმოებლურობის ზრდას, რაც თავის მხრივ აუმჯობესებს კომპანიის სამეურნეო საქმიანობის საბოლოო შედეგებს. ამიტომ თუ მხოლოდ მომუშავის ძალისხმევაზე და ტალანტზე იქნება დამოკიდებული წარმოებული პროდუქციის რაოდენობა და ხარისხი, მაშინ შრომის ანაზღაურებაში გადამწყვეტ ადგილს იკავებს წახალისება ეფექტური შრომისათვის. ეს კი სტიმულს აძლევს მომუშავეს იმუშაოს უფრო მეტი ინტენსივობით. აღნიშნულის შედეგად, კომპანიას შეუძლია მიაღწიოს მატერიალური რესურსების მნიშვნელოვან ეკონომიას და შრომის ბაზარზე კომპანიის კონკურენტუნარიანობის ზრდას. ჩნდება კეთილსინდისიერი და ტალანტის მქონე მომუშავეთა მოზიდვის შესაძლებლობა.

¹ **ცარციძე მ.** სამუშაო ძალის კვლავწარმოება და შრომის ანაზღაურება ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესში. გამომცემლობა "ცოდნის წყარო", თბილისი 1999 წელი. გვ. 123.

რამდენადაც მაღალნაყოფიერი შრომისათვის ინდივიდუალური ანაზღაურება აძლევს შედარებით მაღალი ხელფასის მიღების შესაძლებლობას.

თანამედროვე წარმოება მომუშავეისაგან მოითხოვს არა იმდენად მაღალ გამომუშავებას რამდენადაც სიახლეებზე, ინოვაციურ პროცესებზე მოქნილ რეაგირებას. მომუშავემ უნდა უზრუნველყოს საწარმოო პროცესების უწყვეტობა. უნდა ჰქონდეს კოლეგებთან ურთიერთობის კარგი უნარი, შესძლოს დამოუკიდებლად მიიღოს ოპტიმალური გადაწყვეტილება და გააჩნდეს პასუხისმგებლობა.

მატერიალური სტიმულირების სისტემაში რთული საკითხია შრომის ეფექტიანობის ამაღლებისათვის კონკრეტული პრემიალური თანხის სიდიდის განსაზღვრა. თუ ეფექტიანობის ზრდის ყოველი პროცენტი იწვევს ბიზნესის შედეგების ეკვივალენტურ ზრდას, როგორ უნდა მოხდეს ამ შემთხვევაში ეფექტიანი შრომისათვის წახალისება?

დასავლეთის სპეციალისტები, მაგ. რ. სიბსონი და სხვები თვლიან, რომ პრემია უნდა გაიზარდოს იგივე პროცენტით, როგორც იზრდება შრომის ეფექტიანობა, რამდენადაც პროდუქციის წარმოებაზე გაწეული დანახარჯები არ იზრდება გამოსაშვები პროდუქციის მეტი მოცულობით წარმოებისას, როცა პერსონალის რიცხოვნობა უცვლელია. ამასთან კომპანიის მუშაობის ეფექტიანობა შეიძლება გაიზარდოს ორჯერ.

რომელი პარამეტრების მიხედვით ხორციელდება მომუშავეის შრომის ეფექტიანობის შეფასება? მომუშავეთა "წვლილის შეფასების" სისტემა მხედველობაში ღებულობს არა მხოლოდ შრომის ეფექტიანობას (ნორმების გადაჭარბებით შესრულება, პროდუქციის ხარისხის ამაღლება, წუნის შემცირება, სამუშაო დროის ფონდის ეფექტური გამოყენება და სხვა), არამედ სხვა მაჩვენებლებსაც (ლოიალობა, კვალიფიკაციის ამაღლება, მოცემულ ფორმაში მუშაობის სტაჟი, პასუხისმგებლობის გრძნობა, გადაწყვეტილების მიღების უნარი, კოლეგებთან ურთიერთობა და სხვა), რომლებიც უცებ არ აისახება შრომის შედეგებში.

მამასადამე, როგორც საზღვარგარეთის პრაქტიკა გვიჩვენებს, საწარმოს ხელმძღვანელობა შრომის ნაყოფიერებისა და სამუშაოს ეფექტიანობის ზრდის საკითხის გადაწყვეტისას განიხილავს სხვა ფაქტორების გავლენასაც. კერძოდ:

- ✓ ხელფასის საწყისი განაკვეთი სამუშაოზე მოწყობისას;
- ✓ საწარმოში ან მის რომელიმე ქვედანაყოფში ხელფასის იერარქიულ სისტემაში მოცემული მომუშავეის ხელფასი;
- ✓ ხელფასის უკანასკნელად მომატების შემდეგ გასული დრო ან ამ მატების სიდიდე;
- ✓ მოცემულ საწარმოს სხვადასხვა ქვედანაყოფებში ანალოგიური სამუშაოების შესრულებისათვის შრომის ანაზღაურების დონე.

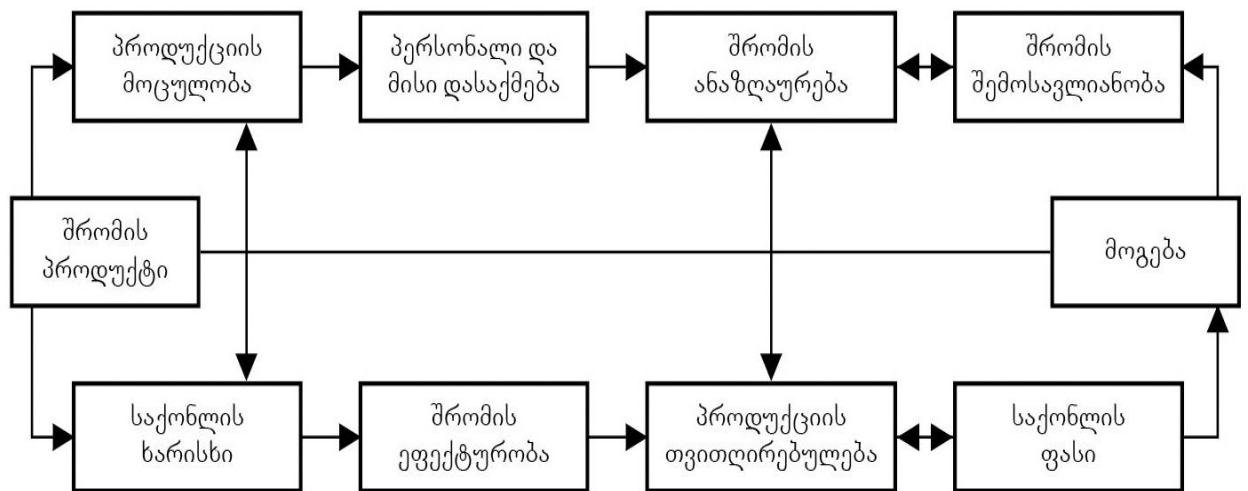
შრომის ეფექტიანობის ამდლებისათვის გამოყენება წახალისების როგორც მატერიალური, ისე არამატერიალური სისტემები. მატერიალური წახალისება ხორციელდება მომუშავეის "წვლილის შეფასების", პრემიალური და მომუშავეის მაღალ თანამდებობაზე (თანრიგზე) გადაყვანის გზით. უცხოელი სპეციალისტების აზრით ამ სისტემებში ყველაზე მნიშვნელოვანია თანამდებობრივი დაწინაურება ან მაღალ თანრიგზე გადაყვანა. მეორე ადგილზეა პრემიალური სისტემები, რამდენადაც ისინი მოიცავენ მომუშავეთა ფართო მასებს და საჭიროებენ მნიშვნელოვან თანხებს. მესამე ადგილზეა მომუშავეის შრომითი წვლილის შესაბამისად მატერიალური წახალისება. ეს სისტემები მომუშავეთა პასუხისმგებლობაზე დამოკიდებულებით მოქმედებენ სხვადასხვაგვარად. მათი გამოყენება დამოკიდებულია მრავალ ფაქტორზე, რომელთაგან მთავარია მომუშავეების მიერ შესასრულებელი შრომითი ფუნქციის თავისებურებები, სამუშაოს სირთულე და სხვა პირობები. ასე მაგ. შრომითი წვლილის შესაბამისად დაბალი რგოლის მომუშავეთა (დაზგოსნები, კონვეიერულ ხაზებზე დაკავებული ოპერატორები, მუშები რომლებიც ემსახურებიან სხვადასხვა აპარატებს) მატერიალური წახალისება პრაქტიკაში მიღებული არ არის მათი შრომის შედეგების შეფასების სირთულის გამო. ნორმები რომლებიც მათ უნდა შეასრულონ საჭიროებენ ოპტიმალურ შესრულებას. მომუშავეთა უმრავლესობისათვის ამ ნორმების მაქსიმალურად შესრულება შეუძლებელია და ეკონომიკურად მიზანშეწონილიც არ არის იმის გამო, რომ მთელი საწარმოო პროცესი მკაცრად სინქრონიზებულია. ზოგიერთი საწარმოო ქვეყანაყოფის მომუშავეებისათვის მიზანშეწონილია სანარდო-პრემიალური სისტემის გამოყენება. აშშ-ში ასეთი სისტემით მოცულია მომუშავეთა ერთ მესამედზე ნაკლები. საქმე იმაშია, რომ სანარდო სისტემები საჭიროებენ მოცდენების მიზეზების გულმოდგინედ შესწავლას, რადგან ხშირად ისინი ხდება მუშისაგან დამოუკიდებელი მიზეზებით და საჭიროა მისი ანაზღაურება. სანარდო სისტემები საჭიროებენ ასევე ნორმების სისტემატურ გადასინჯვას, რადგან დროის გარკვეული პერიოდის შემდეგ ისინი ძველდება. მომუშავეები ინარჩუნებენ გამომუშავეების დონეს ნორმების გაზრდის შიშით. ყველაფერი ეს განაპირობებს სანარდო სისტემის გამოყენების შეზღუდვას.

საშუალო რგოლის მომუშავეებისათვის სამსახურებრივი დაწინაურება წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების მთავარ საშუალებას და განსაკუთრებით საჭიროა მათთვის ვისაც უნდა კარიერის შექმნა. პრემიალური სისტემები მოიცავენ ამ დონის მომუშავეთა უმნიშვნელო რაოდენობას. მათთვის, ჩვეულებრივ მუშაობის ეფექტიანობაზე დამოკიდებულებით გათვალისწინებულია ხელფასის განაკვეთის (თანამდებობრივი სარგოს) სულ რამოდენიმე დონე.

მაღალი რგოლის მომუშავეებისათვის სამსახურებრივი დაწინაურება, როგორც წახალისების ფორმა, იშვიათად გამოიყენება, რამდენადაც მათ უკვე მიაღწიეს თავისი კარიერის პიკს. მათი განაკვეთების ზრდა შრომითი წვლილის შესაბამისად თითქმის შეუძლებელია რადგან მათი შრომის შეფასებას ფაქტიურად არავინ ახდენს.

ხელფასის ორგანიზაციისა და მატერიალური წახალისების აღწერილი სისტემების გამოყენება საჭიროა ხელფასის საერთო პოლიტიკის მაღალ დონეზე წარმართვისათვის. გასათვალისწინებელია, რომ საჭიროა ამ სისტემის პერიოდული გადასინჯვა და შევსება მატერიალური წახალისების ისეთი სისტემებით, რომლებიც პირდაპირ იქნება მუშის ძალისხმევაზე დამოკიდებული და ხელს შეუწყობს შრომის ნაყოფიერების ზრდას.

შრომის მწარმოებლობასა და ეფექტიანობაზე მოქმედი ფაქტორებისა და განხილული სისტემების ანალიზიდან გამომდინარე, შეიძლება შევიმუშაოთ კომპანიის პერსონალის ერთობლივი საქმიანობის ეკონომიკური შედეგების ამაღლების მექანიზმი, რომელიც შეიძლება წარმოვადგინოთ შემდეგი სქემის მიხედვით (სქემა-2)



(სქემა-2)

კომპანიის პერსონალის ერთობლივი საქმიანობის (შრომის) შედეგების, ეფექტიანობის ამაღლების მექანიზმი

იმისათვის, რომ კომპანიამ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მიაღწიოს მაქსიმალურ და სტაბილურ მოგების მიღებას, პერსონალის შრომის ეფექტიანობის ამაღლებისა და გამოყენების საფუძველზე, ყურადღება უნდა მიექცეს სამი ძირითადი არსებითი ფაქტორის არსებობას, რომლებიც მნიშვნელოვნად ზემოქმედებენ შრომის შედეგებზე:

1. შრომის პროდუქტის (წარმოებული პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების) რაოდენობა და ხარისხი, მახასიათებელი ფაქტორები;
2. პერსონალის შემადგენლობის რაოდენობრივ-ხარისხობრივი, პროფესიულ-კვალიფიკაციური მახასიათებლები, მათი დასაქმების ხარისხი, ეფექტიანობა და შრომის ანაზღაურების დონე;
3. პროდუქციის თვითღირებულების შემადგენელი ელემენტების (ხარჯების) დონესა და სტრუქტურაზე მოქმედი ფაქტორები და მახასიათებლები.

კომპანიამ ყურადღება უნდა მიაქციოს, არა მარტო აღნიშნული ფაქტორების გამოყოფასა და აღრიცხვას, არამედ პერსონალის საქმიანობის (შრომის) ეფექტიანობის ამაღლების მიზნით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, როგორც მთლიანობაში პერსონალის

შემადგენლობის, სტრუქტურისა და ურთიერთკავშირის სისტემური ანალიზი, ისე თვით საკადრო სამსახურების მუშაობის ხარისხისა და ეფექტიანობის შეფასება. ეს უკანასკნელი შეიძლება არაპირდაპირ (ირიბად) განხორციელდეს შემდეგი მაჩვენებლებით:

- ✓ შრომის მწარმოებლურობა;
- ✓ კადრების დენადობა;
- ✓ გაცდენები;
- ✓ უბედური შემთხვევების რაოდენობა;
- ✓ წუნის დონე;
- ✓ საჩივრების რაოდენობა;
- ✓ სხვა სამუშაოზე გადაყვანის შესახებ განაცხადება და ა.შ.

საკადრო სამსახურების მუშაობის ეფექტიანობა ასევე დაკავშირებულია შემდეგ მაჩვენებლებთან:

- ✓ შრომითი დისციპლინის განმტკიცება და დროის დანაკარგის აღმოფხვრა;
- ✓ პერსონალზე ხარჯების ოპტიმიზაცია;
- ✓ შრომის კეთილსასურველი პირობებისა და მუშაკების ჯანმრთელობის შენარჩუნება; სამუშაოზე საუკეთესო სპეციალისტების მიღება;
- ✓ მატერიალური და მორალური წახალისების პროგრესული სისტემების შემუშავება.

საერთაშორისო პრაქტიკაში გავრცელებულია საკადრო სამსახურების მუშაობის ეფექტიანობის შეფასება ორი მნიშვნელოვანი კორელაციის კოეფიციენტით, რომლებიც ფაქტობრივად მნიშვნელოვან ხარისხობრივ მაჩვენებლებს შორის ურთიერთკავშირს ასახავენ. ესენია:

1. მოგების ზრდის ტემპისა და ერთ მუშაკზე დანახარჯების ზრდის ტემპის თანაფარდობა;
2. შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ტემპისა და ერთ მუშაკზე დანახარჯების ზრდის ტემპის თანაფარდობა.

აღნიშნული მაჩვენებლებისა და პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის მახასიათებელი მაჩვენებლების გაანგარიშების სქემა (ალგორითმი) ჩვენს მიერ განხორციელდა ერთ-ერთი წამყვანი კომპანიის მაგალითზე (იხ. ცხრილი-1).

შპს “გამას” პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების ზოგიერთი მაჩვენებელი
2017-2018 წლებში და მათი გავლენა წარმოების ეფექტიანობაზე

მაჩვენებლები		2017 წელი 0	2018 წელი 1	ზრდის ტემპი %	მატების ტემპი %	თანაფარდობა
წარმოებული პროდუქციის მოცულობა, ათასი ლარი	Q	50 000.0	58 000.0	116.0%	16.0%	-
საბალანსო მოგება, ათასი ლარი	P	10 000.0	12 000.0	120.0%	20.0%	-
დანახარჯები პერსონალზე, ათასი ლარი	C	20 000.0	23 000.0	115.0%	15.0%	-
პერსონალის საშუალო-სიობრივი რიცხოვნობა (კაცი)	N	600	630	105.0%	5.0%	-
დანახარჯები ერთ მუშაკზე, ლარი	Cn	33333	36508	109.52%	9.52%	-
შრომის მწარმოებლურობა ლარი/კაცზე	Qn	83333	92063	110.5%	10.5%	-
საბალანსო მოგება ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით, ლარი/კაცზე	P/N	16667	19048	114,3%	14.3%	-
მოგების ზრდის ტემპისა და ერთ მუშაკზე დანახარჯების ზრდის ტემპის თანაფარდობა	Ipc	-	-	-	-	1.0957 109.57%
შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ტემპისა და ერთ მუშაკზე დანახარჯების ზრდის ტემპის თანაფარდობა	Iqnc	-	-	-	-	100.89% 1.0089

როგორც ანალიზიდან ჩანს საანგარიშო პერიოდში (2018წელი) მნიშვნელოვანი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება როგორც წარმოებული პროდუქციის მოცულობა, ისე საბალანსო მოგების მაჩვენებლები. საბაზო პერიოდთან შედარებით, მათი მატების ტემპებმა, შესაბამისად 16.0% და 20.0% შეადგინა. ასევე მნიშვნელოვანია ისიც, რომ პერსონალის რიცხოვნობის საგრძნობი ზრდის ფონზე (5,0%), დანახარჯები ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით 9.52%-ით გაიზარდა. საანგარიშო პერიოდში საგრძნობია შრომის მწარმოებლურობის ზრდაც (10.5%). სწორედ აღნიშნულმა განაპირობა კორელაციის კოეფიციენტის-მოგების ზრდის ტემპისა და ერთ მუშაკზე დანახარჯების ზრდის ტემპის თანაფარდობის საკმაოდ მაღალი მნიშვნელობა 1.0957 ანუ 109.57%, რაც იმას ნიშნავს, რომ კომპანიის საბალანსო მოგების ზრდის ტემპი 9.57%-ით აღემატება ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით დანახარჯების ზრდის ტემპს. იმავეს ვერ ვიტყვით შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ტემპისა და ერთ მუშაკზე დანახარჯების ზრდის ტემპის თანაფარდობის მაჩვენებელზე, რომლის სიდიდემაც მხოლოდ 1.0089 ანუ 100.89% შეადგინა. აღნიშნული მაჩვენებლის დაბალი დონე განპირობებულია პერსონალის

² პერსონალზე დანახარჯები მოიცავს კომპანიის მიერ საწარმოში დასაქმებული ყველა მომუშავეს შრომის ანაზღაურებას, პრემიას, დანამატებსა და დანარიცხებს, აგრეთვე ყველა იმ გასაცემლებსა და ხარჯებს რომლებიც გაწეული იქნა პერსონალის განვითარებისა და საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლების მიზნით.

რიცხოვნობის გადიდებისა და ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით დანახარჯების ზრდის გამო.

თანამედროვე კომპანიებში პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასებისათვის ძალზე მნიშვნელოვანია ფირმის საქმიანობის საბოლოო შედეგებზე შრომის ფაქტორის გავლენის ანალიზი, როგორც ექსტენსიური, ისე ინტენსიური გამოყენების მიმართულებით. კერძოდ:

1. პერსონალის რიცხოვნობის ცვლილების ზეგავლენა (ექსტენსიური ფაქტორი) წარმოების საბოლოო შედეგებზე შეიძლება ვიანგარიშოთ შემდეგნაირად:

$$\Delta Q_n = (N_1 - N_0) * Q_{n0} = (630 - 600) * 83333 = 2499990 \text{ ლარი.}$$

მაშასადამე, ექსტენსიური ფაქტორის-პერსონალის რიცხოვნობის ზრდის შედეგად, კომპანიის მიერ წარმოებული პროდუქციის მოცულობა (ერთობლივი შემოსავალი) 2.5 მლნ. ლარით გაიზარდა.

2. შრომის მწარმოებლურობის ცვლილების გავლენა (ინტენსიური ფაქტორი) წარმოების საბოლოო შედეგებზე შეიძლება ვიანგარიშოთ შემდეგნაირად:

$$\Delta Q_n = (Q_n - Q_{n0}) * N_1 = (92063 - 83333) * 630 = 5499900 \text{ ლარი.}$$

მაშასადამე, ინტენსიური ფაქტორის-შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შედეგად, კომპანიის მიერ წარმოებული პროდუქციის მოცულობა (ერთობლივი შემოსავალი) 5.5 მლნ. ლარით გაიზარდა.

სულ ორივე ფაქტორის ზემოქმედებით კომპანიის საქმიანობის საბოლოო შედეგი-წარმოების მოცულობა სულ 8.0 მლნ. ლარით გაიზარდა.

3. პერსონალზე გაწეული მთლიანი დანახარჯების (მათ შორის ხელფასის ფონდის) ფარდობითი ეკონომია 200.0 ათას ლარს შეადგენს:

$$\Delta C_n = C_{n1} - C_{n0} * Q_1 / Q_0 = 23000.0 - 20000.0 * 58000.0 / 50000.0 = -200.0 \text{ ათასი ლარი}$$

4. ხოლო პერსონალის რიცხოვნობის ფარდობითი ეკონომია 66 კაცს:

$$\Delta N = N_1 - N_0 * Q_1 / Q_0 = 630 - 600 * 58000 / 50000 = -66 \text{ კაცი.}$$

ანალიზის შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობის მახასიათებელი კორელაციის კოეფიციენტებისა და სხვა ხარისხობრივი მაჩვენებლების დონიდან გამომდინარე, პერსონალის საქმიანობა საკმაოდ ეფექტიანია.

თანამედროვე კომპანიებში ადამიანის შრომითი ცხოვრების მაღალი ხარისხი განიხილება, როგორც შრომის მწარმოებლურობისა და მთლიანად ფირმის საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლების ერთ-ერთი მთავარი სტიმული.

შრომითი ცხოვრების ხარისხის დაგეგმვის ეკონომიკურ ბაზას წარმოადგენს მთლიანი შიდა პროდუქტის (მ.შ.პ-ის) მაღალი დონე. როდესაც საზოგადოების ყველა წევრისათვის ნორმალური საცხოვრებელი მინიმუმით უზრუნველყოფის პრობლემა მეორე პლანზე გადადის, წარმოების მოცემული დონის პირობებში ეკონომიკის ექსტენსიური რეზერვები სრულად გამოყენებულია, საზოგადოების დემოკრატიზაციის და ჰუმანიზაციის პროცესი ვითარდება წარმატებით.

შრომითი ცხოვრების ხარისხის (quality of work life) კონცეფცია ცნობილი უცხოელი ეკონომისტების მიერ შემუშავებულია შედარებით ახლო წარსულში. კონცეფციის არსი მდგომარეობს მაჩვენებელთა ერთობლიობის განსაზღვრაში, რომელიც ახასიათებს კარგ შრომის ორგანიზაციულ, სოციალურ და ფსიქოლოგიურ პირობებს და მათი ზეგავლენის შეფასებას წარმოების საბოლოო შედეგებზე. უცხოური ლიტერატურისა და საზღვარგარეთის მოწინავე ფირმების გამოცდილების საფუძველზე, შეიძლება ჩამოვყალიბოთ შრომითი ცხოვრების ხარისხის შემდეგი მაჩვენებლები:

- ✓ შრომითი კოლექტივი;
- ✓ შრომის ანაზღაურება;
- ✓ სამუშაო ადგილი;
- ✓ საწარმოს ხელმძღვანელობა;
- ✓ სამსახურებრივი კარიერა;
- ✓ სოციალური გარანტიები;
- ✓ სოციალური სიკეთე.

თითოეული მაჩვენებელი თავის თავში მოიცავს მაჩვენებელთა ქვეჯგუფებს, რომლებიც შემდეგი სახითაა წარმოდგენილი:

შრომითი კოლექტივი-კარგი ფსიქოლოგიური კლიმატი; ნორმალური დამოკიდებულება ადმინისტრაციასთან; თანამშრომელთა მონაწილეობა მართვაში; მინიმალური სტრესები სამუშაოზე; პოზიტიური მოტივაცია.

შრომის ანაზღაურება-მაღალი სატარიფო განაკვეთები; დაჯილდოება კარგი მუშაობის შედეგებისათვის; პრემიები კვარტლისა და წლის შედეგებისათვის; პრემიები ნამსახურები წლებისათვის, ასაკის მიხედვით; ეკონომიკური კეთილდღეობის შეგრძნება;

სამუშაო ადგილი-ტერიტორიული სიახლოვე სამუშაო ადგილთან; კარგი ოფისი და ავეჯი; სამსახურებრივი ტრანსპორტი; შრომის კარგი ერგონომიკული და ფიზიოლოგიური პირობები; პირადი უსაფრთხოება.

საწარმოს ხელმძღვანელობა – ხელმძღვანელებისადმი ნდობა; კარგი ურთიერთობა უფროსებთან; პიროვნების უფლებების დაცვა; სტაბილური საკადრო პოლიტიკა; ფირმისადმი ერთგულება.

სამსახურებრივი კარიერა – კარიერის დაგეგმვა; პერსონალის სწავლების წახალისება; დაწინაურება დამსახურების მიხედვით; კადრების ობიექტური ატესტაცია; ჩამორჩენის არ არსებობა.

სოციალური გარანტიები – შვებულების მიცემა გრაფიკის მიხედვით; გარანტირებული შემწეობის ანაზღაურება; სიცოცხლის დაზღვევა; კომპენსაცია ტრანსპორტზე, საცხოვრებელ ადგილზე.

სოციალური სიკეთე – მატერიალური დახმარება; ფირმის ტანსაცმელი და ფეხსაცმელი; სპორტულ გამაჯანსაღებელი მომსახურება; დაბადების დღეებზე და იუბილეებზე დასაჩუქრება; შეღავათიანი კრედიტები საცხოვრებელზე და ტრანსპორტზე.

ნებისმიერ ფირმაში შრომითი ცხოვრების ხარისხის შეფასება მნიშვნელოვანია მომავალში განსახორციელებელი ღონისძიებების დასაგეგმად. თანამედროვე კომპანიებში მას სპეციალური ანკეტების გამოყენებითაც კი ახორციელებენ. მაგალითისათვის წარმოდგენილია ანკეტის ნიმუში, რომლის დახმარებითაც შესაძლებელია შრომითი ცხოვრების ხარისხის შეფასება. ანკეტაში კონკრეტული მაჩვენებლის მიხედვით ყველაზე მაღალი მიღწევები ფასდება 10 ქულით, ხოლო ყველაზე დაბალი კი 1 ქულით (იხ. ცხრილი-2)

შრომითი ცხოვრების ხარისხის მაჩვენებლები

მაჩვენებლები		ექსპერტული შეფასება 10 ბალიანი სისტემით									
1. შრომითი კოლექტივი		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	კარგი ფსიქოლოგიური კლიმატი										
2	ნორმალური დამოკიდებულება ადმინისტრაციასთან										
3	თანამშრომელთა მონაწილეობა მართვაში										
4	მარეგლამენტირებელი დოკუმენტების დაცვა										
5	მინიმალური სტრესი სამუშაოზე										
6	მომუშავეთა პოზიტიური მოტივაცია შრომისადმი										
7	მცირე სოციალური ჯგუფების ურთიერთდამოკიდებულება										
8	კოლექტივის მუშაობის უნარი										
9	კოლექტივის სოციალური სტრუქტურა (სქესი, ასაკი, ეროვნება)										
10	კოლექტივის მუშაობის ეფექტიანობა										
2. შრომის ანაზღაურება		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	შრომის ანაზღაურების გამოყენებული სატარიფო სისტემა										
12	კვალიფიკაციისა და შრომის ანაზღაურების განაკვეთების დასაბუთება										
13	კარგი შრომის ანაზღაურება										
14	დამატებითი ანაზღაურების შესაძლებლობა										
15	დანამატები პროფესიათა შეთავსების, ხარისხის, წოდების გამო										
16	დაჯილდოება საბოლოო შედეგებისათვის										
17	პრემიები წლიური და კვარტალური შედეგებისათვის										
18	პრემიები ნამსახურები წლებისათვის										
19	შრომის ანაზღაურებაში სამართლიანობის შეგრძნება										
20	ეკონომიკური კეთილდღეობის შეგრძნება										
3. სამუშაო ადგილი		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	სამუშაოსთან ტერიტორიული სიახლოვე										
22	კარგი ოფისი და ავეჯი										
23	თანამედროვე ტექნიკა										
24	სამსახურებრივი ტრანსპორტი, ავტოსადგომი										
25	შრომის კარგი ერგონომიკული, ფიზიოლოგიური პირობები										

26	სამუშაო ადგილის ორგანიზაციის დონე										
27	პირადი მუშაობის ტექნიკა (ყოველდღიური ჟურნალი და ა.შ.)										
28	მიზნობრივი დაგეგმვა ორგანიზაციაში										
29	შრომის ნორმირების დონე										
30	პირადი უსაფრთხოების შეგრძნება										
4. ორგანიზაციის ხელმძღვანელობა		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31	ხელმძღვანელობისადმი ნდობა										
32	კარგი ურთიერთობა ხელმძღვანელობასთან										
33	მომუშავის პიროვნების უფლებების დაცვა										
34	სტაბილური საკადრო პოლიტიკა										
35	დაქვემდებარებულებისადმი პატივისცემა										
36	ორგანიზაციისადმი ერთგულება										
37	ხელმძღვანელობის სტილით კმაყოფილება										
38	ხელმძღვანელობის არჩევის შესაძლებლობა										
39	ხელმძღვანელობის მუშაობის უნარი										
40	მომავალში ხელმძღვანელთან მუშაობის სურვილი										
5. სამსახურებრივი კარიერა		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41	კარიერის ტიპური მოდელების არსებობა										
42	ლიდერების გამოვლენა და მათთან მუშაობა										
43	სამსახურებრივი კარიერის დაგეგმვა										
44	ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს კარიერას										
45	პირადი და ორგანიზაციის მიზნების შეთავსება										
46	პერსონალის სწავლების წახალისება										
47	დაწინაურება კვალიფიკაციის და დამსახურების მიხედვით										
48	კადრების ობიექტური ატესტაცია										
49	ხანგრძლივი მუშაობის სურვილი(მუდმივი დაქირავება)										
50	ზრდის შესაძლებლობა (ჩამორჩენის არ არსებობა)										
6. სოციალური გარანტიები		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	სამედიცინო „ფურცლების“ მიცემა მომუშავესათვის										
52	შვებულების მიცემა გრაფიკით										
53	გარანტირებული შემწეობის ანაზღაურება										
54	დახმარება გათავისუფლების ან შტატების შემცირების შემთხვევაში										
55	დახმარება თანამშრომლის სიკვდილის შემთხვევაში										
56	დამატებითი პენსია										
57	სამედიცინო დაზღვევა										

58	სამოქალაქო უფლებების დაცვა										
59	სიცოცხლისა და უბედური შემთხვევის დაზღვევა										
60	სოციალური დაცულობის შეგრძნება										
7.სოციალური სიკეთე		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
61	შვებულებისას მატერიალური დახმარების მიღება										
62	ტანსაცმლისა და ფეხსაცმლის მიცემა ფირმის მიერ										
63	სპორტულ-გამაჯანსაღებელი მომსახურების ანაზღაურება										
64	საჩუქრები დაბადების დღეებზე ან იუბილეზე										
65	შეღავათიანი კრედიტები საცხოვრებელი სახლის ან ავტომანქანის შეძენისას										
66	სატრანსპორტო ხარჯების კომპენსაცია										
67	საკვებზე დანახარჯების კომპენსაცია (ლგოტები)										
68	ბავშთა დაწესებულებებზე დანახარჯების კომპენსაცია										
69	სრული მატერიალური კეთილდღეობის მიღწევა										
70	სოციალური კეთილდღეობის შეგრძნება										

ქულების შეჯამება ხორციელდება ცალკეული მაჩვენებლების მიხედვით და შემდეგ დგინდება ცალკეული განყოფილებისა და ქულების მთლიანი ჯამი:

თუ ქულების ჯამი 50-ზე ნაკლებია, შრომითი ცხოვრების ხარისხი არაა დამაკმაყოფილებელია; 50-დან 69-მდე დამაკმაყოფილებელია; 70-დან 80-მდე კარგია; 90-ზე მეტი საუკეთესოა.

თუ შვიდივე განყოფილების ქულების ჯამი: ნაკლებია 349-ზე შრომითი ცხოვრების ხარისხი არაა დამაკმაყოფილებელია; 350-დან 489-მდე დამაკმაყოფილებელია; 490-დან 629-მდე კარგია; 630-ზე მეტი საუკეთესო.

თემა 7. ხელფასის ფონდის დაგეგმვა და რეგულირება საწარმოში

თანამედროვე განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში კომპანიის შესაბამისი სამსახურები საწარმოს ბიუჯეტის შედგენისას წარმატებით ახორციელებენ პერსონალზე საერთო დანახარჯებისა და განსაკუთრებით კი ხელფასის ფონდის დაგეგმვას. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ხელფასი პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების თვითღირებულების შემადგენელი ნაწილია და მეწარმე წარმოების ფაქტორების სხვა ხარჯებთან ერთად ცდილობს მის მინიმუმამდე დაყვანას, როგორც აბსოლუტურ გამოხატულებაში, ისე პროდუქციის ერთეულზე მოგების მაქსიმიზაციის მიზნით.

თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურაში დამსაქმებლის მიერ შრომის ანაზღაურებაზე გაწეული ერთობლივი ხარჯები ცნობილია როგორც ტერმინი-“ხელფასის ფონდი”. მეორე მხრივ, იგი შეიძლება განვიხილოთ როგორც ერთობლივი შემოსავლიდან გამოყოფილი ის ფულადი სახსრები, რომელიც განკუთვნილია მომუშავის მიერ დახარჯული შრომის კომპენსაციაზე, შრომის ანაზღაურებაზე და ძირითადად ოთხი ნაწილისაგან შედგება:

- ✓ ნამუშევარი დროის ანაზღაურება;
- ✓ არანამუშევარი დროის ანაზღაურება;
- ✓ ერთდროული წამახალისებელი გასაცემლები;
- ✓ სოციალური ხასიათის გასაცემლები.

ნამუშევარი დროის ანაზღაურება მოიცავს:

- ✓ სატარიფო ხელფასს;
- ✓ პრემიებსა და ჯილდოებს;
- ✓ მასტიმულირებელ და საკომპენსაციო სართებსა და წანამატებს სატარიფო განაკვეთებსა და თანამდებობრივ სარგოებზე;
- ✓ იმ კვალიფიციურ მუშათა ანაზღაურებას, რომლებიც ძირითადი სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლებულნი არიან კვალიფიკაციის ამღლების მიზნით;
- ✓ მომუშავეთა ჰონორარს, რომლებიც საწარმოს პერსონალის სიაშია და მუშაობენ მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებში;
- ✓ სამუშაოზე სპეციალური შესვენებების ანაზღაურებას;
- ✓ სამუშაოზე შეთავსებით მყოფთა ხელფასს;
- ✓ იმ მომუშავეთა ანაზღაურებას, რომლებიც საწარმოს პერსონალის სიაში არ არის, მოწვეულნი არიან კონსულტანტად ან ექსპერტად, ან ლექციის წასაკითხად და ა.შ.

არანამუშევარი დროის ანაზღაურება მოიცავს:

- ✓ ყოველწლიური დამატებითი ან კანონმდებლობით გაუთვალისწინებელი შვებულების ანაზღაურებას;
- ✓ ანაზღაურებას სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი დავალების შესრულებისათვის;

- ✓ იმ მომუშავეთა ანაზღაურებას, რომლებმაც ადმინისტრაციის ბრძანებით არასრული სამუშაო დღე იმუშავეს;
- ✓ დონორთა ანაზღაურებას დასვენების დღეებში;
- ✓ იძულებითი გაცდენების ანაზღაურებას.

ერთდროულ წამახალისებელ გასაცემლებში შედის:

- ✓ ერთდროული პრემიები;
- ✓ ჯილდო შრომითი სტაჟისათვის;
- ✓ მატერიალური დახმარებები საწარმოს მომუშავეებზე;
- ✓ წახალისების მიზნით მომუშავეებზე უფასოდ ან შეღავათიან ფასში გაცემული აქციების ღირებულება;
- ✓ ფულადი კომპენსაცია გამოუყენებელ შვებულებაზე;
- ✓ სხვა წამახალისებელი ჯილდოები გაცემული საჩუქრების სახით.

სოციალური ხასიათის გასაცემლებში შედის:

- ✓ კანონმდებლობის შესაბამისად მომუშავეებზე უფასოდ გაცემული კვების პროდუქტების ღირებულება;
- ✓ საწარმოს ინიციატივით საზოგადოებრივი კვების ობიექტებში უფასო ან შეღავათიანი კვების ღირებულება;
- ✓ უფასოდ გაცემული საცხოვრებელი ბინების ქირის ანაზღაურება;
- ✓ მომუშავეზე უფასოდ გაცემული სათბობის, საწვავის ანაზღაურება;
- ✓ ერთდროული დახმარება პენსიაზე გამსვლელთათვის;
- ✓ საგზურების ანაზღაურება მომუშავეთა და მისი ოჯახის წევრებისათვის;
- ✓ ცალკეულ მომუშავეთათვის მატერიალური დახმარება ოჯახური მდგომარეობის გამო;
- ✓ სახლიდან სამსახურამდე და სამსახურიდან სახლამდე გადაადგილებისათვის სატრანსპორტო ხარჯების ანაზღაურება;
- ✓ სტიპენდიების გაცემა ორგანიზაციის ხარჯზე და სხვა.

ხელფასის ფონდის ფორმირებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს საწარმოს შესაძლებლობები, პრემირების მაჩვენებლები. ხელფასის ფონდში გადახარჯვა იწვევს პროდუქციის თვითღირებულების ზრდას, მოგების შემცირებას და წარმოების რენტაბელობის დაცემას. ხელფასის ფონდში სახსრების ნაკლებობა კი, განსაკუთრებით ინფლაციის დროს, განაპირობებს საშუალო ხელფასის დონის შემცირებას, რაც იწვევს კადრების დენადობის ზრდას, კოლექტივის დესტაბილიზაციას და სოციალურ კონფლიქტს.

კომპანიის ხელფასის ფონდის დაგეგმვა სხვადასხვა მეთოდებით ხორციელდება. კერძოდ, ცნობილია ხელფასის ფონდის დაგეგმვის შემდეგი მეთოდები:

- ✓ ექსტრაპოლაციური მეთოდი;
- ✓ ნორმატიული მეთოდი;

- ✓ ფაქტორული მეთოდი;
- ✓ დეტალური დაგეგმვის მეთოდი.

ექსტრაპოლაციური მეთოდი-პრაქტიკაში ყველაზე მეტად არის გავრცელებული. ამ მეთოდით ხელფასის ფონდის დაგეგმვისას საბაზისო პერიოდში დახარჯული ხელფასის ფონდის კორექტირება ხდება საგეგმო პერიოდში პერსონალის რიცხოვნობისა და საშუალო ხელფასის ცვლილების გათვალისწინებით. იგი გაიანგარიშება შემდეგი ფორმულით:

$$L_{გეგ} = L_{საბ.} \times I_{პერ.} \times I_{საშ.ხელ.}, \text{ სადაც}$$

$L_{საბ.}$ -საბაზისო პერიოდში დახარჯული ხელფასის ფონდი (ლარი);

$I_{პერ.}$ -საგეგმო პერიოდში პერსონალის რიცხოვნობის დინამიკის ინდექსი;

$I_{საშ.ხელ.}$ -საგეგმო პერიოდში საშუალო ხელფასის დინამიკის ინდექსი.

(მაგალითი: 2017 წელს, საბაზო პერიოდში პერსონალის ხელფასის ფონდმა 1 850 000 ლარი შეადგინა. 2018 წლის საგეგმო პერიოდში პერსონალის რიცხოვნობის დინამიკის ინდექსი 0.98 შეადგენს, ხოლო საშუალო ხელფასის დინამიკის ინდექსი 1.045-ია. მასასადამე საგეგმო პერიოდში გათვალისწინებულია პერსონალის რიცხოვნობის 2%-ით შემცირება, ხოლო ხელფასის ფონდის 4.5%-ით ზრდა. ასეთ შემთხვევაში ხელფასის გეგმიური ფონდი 2018 წლისათვის 1 894 585 ლარს შეადგენს.

$$L_{გეგ} = L_{საბ.} \times I_{პერ.} \times I_{საშ.ხელ.} = 1\ 850\ 000 * 0.98 * 1.045 = 1\ 894\ 585 \text{ ლარს}$$

ამ სახით ხელფასის ფონდი ცალ-ცალკე გაიანგარიშება ყოველი კატეგორიის მომუშავეთათვის (ძირითადი საწარმოო პერსონალი, მუშა, სპეციალისტი, მომსახურე პერსონალი, დამხმარე და არაძირითადი კატეგორიის სხვა პერსონალი და ა.შ.).

ასეთ შემთხვევაში ხელფასის მთლიანი ფონდი იანგარიშება შემდეგი ფორმულით:

$$L_{გეგ} = \sum_{i=1}^n L_{საბ.i} \times I_{პერ.i} \times I_{საშ.ხელ.i}, \text{ სადაც}$$

$i=1, 2, 3, \dots, n$. პერსონალის კატეგორიებია, რომელთათვისაც მიმდინარეობს ხელფასის ფონდის გაანგარიშება, ხოლო n პერსონალის კატეგორიათა რაოდენობა.

ძირითადი საწარმოო პერსონალის გეგმიური ხელფასის ფონდის გაანგარიშებისას შესაძლებელია გამოვიყენოთ პროდუქციის წარმოების მოცულობის, შრომის მწარმოებლურობისა და საშუალო ხელფასის დინამიკის მაჩვენებლები:

$$L_{გეგ. ძირ.} = L_{საბ. ძირ.} \times I_{პრ.} \times I_{შფ.} \times I_{საშ.ხელ.}, \text{ სადაც}$$

L_{გეგ. ძირ.} და **L_{საბ. ძირ.}** -ძირითადი საწარმოო პერსონალის ხელფასის ფონდია შესაბამისად საგეგმო და საბაზო პერიოდში;

I_{პრ.} -წარმოებული პროდუქციის მოცულობის დინამიკის ინდექსი;

I_{შფ.} -შრომის მწარმოებლურობის დინამიკის ინდექსი საგეგმო პერიოდში;

I_{საშ.ხელ.} -საშუალო ხელფასის მოცულობის დინამიკის ინდექსია;

(მაგალითი: საბაზო პერიოდში ძირითადი საწარმოო პერსონალის ხელფასის ფონდი 2 500 000 ლარია. საგეგმო პერიოდში გათვალისწინებულია პროდუქციის წარმოების მოცულობის ზრდა 9%-ით, შრომის მწარმოებლურობის ზრდა 7,5%-ით და საშუალო ხელფასის ზრდა 5,4%-ით. მაშინ შესაბამისი ფორმულის გამოყენებით ხელფასის გეგმიური ფონდი საანგარიშო პერიოდში შეადგენს 3 087 561.25 ლარს.

$$L_{\text{გეგ. ძირ.}} = L_{\text{საბ. ძირ.}} \times I_{\text{პრ.}} \times I_{\text{შფ.}} \times I_{\text{საშ.ხელ.}} = 2\,500\,000 \times 1.09 \times 1.075 \times 1.054 = 3\,087\,561.25 \text{ ლარს}$$

ნორმატიული მეთოდი. ხელფასის ფონდის დაგეგმვის პრაქტიკაში ასევე გავრცელებული მეთოდია. მისი არსი მდგომარეობს იმაში, რომ საბაზო მაჩვენებლების მიხედვით განისაზღვრება ხელფასის ფონდის ნორმატივი (**N_{ხელ.}**) პროდუქციის ერთეულზე ან 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე. ნორმატივის გაანგარიშებისას საწყისი საბაზო მონაცემების მიხედვით ხელფასის ფაქტიური დანახარჯები (**L_{სარ.}**) კორექტირდება საშუალო ხელფასის ზრდის ინდექსისა (**I_{საშ.ხელ.}**) და მწარმოებლურობის ზრდის ინდექსების (**I_{შფარ.}**) თანაფარდობის გეგმიურ მნიშვნელობაზე:

$$N = L_{\text{სარ.}} \cdot (I_{\text{საშ.ხელ.}} / I_{\text{შფარ.}})$$

L_{სარ.} -საბაზისო პერიოდში ფაქტიურად დახარჯული ხელფასის ფონდის ნორმატივი 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე (ლარი), ან პროდუქციის ერთეულზე;

I_{საშ.ხელ.} -საგეგმო პერიოდში საშუალო ხელფასის ინდექსი;

I_{შფარ.} -საგეგმო პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი.

ხელფასის ნორმატივის გაანგარიშების შემდეგ გაიანგარიშება ხელფასის ფონდი შემდეგი ფორმულით:

$$L_{\text{ფგ.}} = N \times V, \text{ სადაც,}$$

N -ხელფასის ნორმატივია პროდუქციის ერთეულზე;

V -პროდუქციის მოცულობა ღირებულებით გამოხატულებაში.

(მაგალითი: 2017 წელს ხელფასის ხარჯებმა 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე 250 ლარი შეადგინა. 2018 წლის პერიოდში წარმოების მოცულობა 8%-ით გაიზარდა, პერსონალის რიცხოვნობა კი 2.5%-ით. მაშინ აღნიშნული მონაცემებიდან გამომდინარე,

შრომის მწარმოებლურობის ზრდა შეადგენს-5.37% ($1.08/1.025*100\%-100\%$). მაშინ ხელფასის ფონდის ნორმატივი მისი საშუალოდ 2%-ით ზრდის პირობებში შეადგენს 242 ლარს 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე- $(250*1.02/1.0537)$. თუ 2018 წელს წარმოებული პროდუქციის მოცულობა (V) 20 250 000 ლარით განისაზღვრა, მაშინ ხელფასის მთლიანი ფონდი ($L_{\text{ფა}}$) საანგარიშო პერიოდში 4 900 500 ($20250*242$) ლარს შეადგენს).

ფაქტორული მეთოდი. აღნიშნული მეთოდით ხელფასის ფონდის დაგეგმვისას იყენებენ შრომის მწარმოებლურობისა და საშუალო ხელფასის გაანგარიშების ფაქტორულ მეთოდს. შრომის მწარმოებლურობის ზრდა თითოეული ფაქტორის (ΔLH) მიხედვით გაიანგარიშება პერსონალის ფარდობითი გამოთავისუფლების მაჩვენებლის საფუძველზე შემდეგი ფორმულის მიხედვით:

$$\Delta LH = E / (R - E) * 100\% \text{ სადაც,}$$

E-მომუშავეთა ფარდობითი ეკონომია (გამოთავისუფლება) ამა თუ იმ ფაქტორის ზემოქმედებით (კაცია);

R-პერსონალის საწყისი რიცხოვნობა, ანუ ერთი მომუშავეს საბაზო გამომუშავეების პირობებში პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების გეგმიური მოცულობის შესრულებისათვის აუცილებელი პერსონალის რიცხოვნობა.

(მაგალითი: თუ პერსონალის რიცხოვნობა საბაზო პერიოდში 1000 კაცია, ხოლო წარმოების მოცულობის ზრდა 5%, მაშინ პერსონალის საწყისი რიცხოვნობა 1050 ($1000*1.05$) კაცს შეადგენს). ტექნიკურ-ორგანიზაციული ფაქტორების ზემოქმედებით 50 კაცის ფარდობითი ეკონომიის (გამოთავისუფლების) შემთხვევაში შრომის მწარმოებლურობის ზრდა შეადგენს $5\%-ს / 50 / (1050 - 50) /$.

ხელფასის ფონდის დეტალური დაგეგმვისას ხელფასის ფონდის განსაზღვრა ხდება მისი შემადგენელი ცალკეული ნაწილის მიხედვით. ჯერ ხდება საგეგმო პერიოდში სამუშაო დროის ანაზღაურების განსაზღვრა მისი ცალკეული ქვეპუნქტების მიხედვით. შემდეგ კი, მისი დანარჩენი ნაწილების განსაზღვრა. ზოგიერთი პუნქტის გაანგარიშება, მაგალითად, ისეთისა, როგორცაა საზეგანაკვეთო სამუშაოების ანაზღაურება, სადღესასწაულო დღეებში მუშაობისათვის ანაზღაურება (რა თქმა უნდა, თუ ეს გრაფიკით არ არის გათვალისწინებული) და სხვა, განისაზღვრება საბაზო პერიოდში ფაქტიურად გაწეული ხარჯების მიხედვით.

8.1. შრომის ანაზღაურების რეგულირების საფუძვლები

საზოგადოებრივი ცხოვრების დემოკრატიზაცია, საბაზრო ურთიერთობებზე გადასვლა, სამეურნეო საქმიანობაში შრომითი კოლექტივის უფლებებისა და დამოუკიდებლობის გაფართოება-მათ შორის ხელფასის საკუთარი მოდელის არჩევისა და შემუშავების სფეროში არათუ გამორიცხავს, არამედ აძლიერებს ხელფასის რეგულირების აუცილებლობას სხვადასხვა დონეზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შესაძლებელია, სერიოზული სოციალური კონფლიქტები, დისბალანსის შემდგომი გაღრმავება სასაქონლო მასასა და ფულის მიმოქცევას შორის, მოსახლეობის ცხოვრების დონის კიდევ უფრო დაცემა და ა.შ. როგორი შეიძლება იყოს ხელფასის რეგულირების მექანიზმი თანამედროვე პირობებში?

საზღვარგარეთის განვითარებულ ქვეყნებში დაგროვდა ხელფასის სხვადასხვა ფორმებისა და სისტემების გამოყენების მდიდარი გამოცდილება. ცალკეულ ქვეყანაში გამოყენებული სისტემები ხასიათდება გარკვეული თავისებურებით. მაგალითად: შვეციაში მოქმედებს "სოლიდარული ხელფასის პოლიტიკა", იაპონიაში გამოიყენება შრომის ანაზღაურების სისტემები სტაჟისა და რაციონალიზატორული საქმიანობისათვის, გერმანიაში-შრომის მწარმოებლურობის სტიმულირების სისტემა, აშშ-ში-ანაზღაურება კვალიფიკაციისათვის, დიდ ბრიტანეთში-ანაზღაურება ინდივიდუალური კონტრაქტების მიხედვით, საფრანგეთში-ხელფასის ინდივიდუალიზაციის სისტემები, იტალიაში-დარგობრივ სატარიფო განაკვეთებზე კოლექტიური და ინდივიდუალური დანამატების გაცემა და ცხოვრების გაძვირებასთან დაკავშირებით კომპენსაციის სისტემა.

მსოფლიო ეკონომიკის განვითარების თანამედროვე ეტაპზე, გლობალიზაციისა და ინტეგრაციის ეპოქაში, განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში (მათ შორის განსაკუთრებით საყურადღებოა კლასიკური საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნები-აშშ, საფრანგეთი, შვედეთი, იაპონია, გერმანია, იტალია და სხვა) ხელფასის რეგულირების ძირითადი ფორმები შემდეგია:

- ✓ **სახელმწიფო რეგულირება:** მინიმალური ხელფასის დადგენა და მისი ზღვრული ზრდა ინფლაციის ტემპების შესაბამისად; საგადასახადო პოლიტიკა;
- ✓ **კოლექტიური სახელშეკრულებო რეგულირება საერთოეროვნულ და დარგობრივ დონეზე-**სახელმწიფოს, დარგის ხელმძღვანელობისა და პროფკავშირების დონეზე განისაზღვრება შემოსავლების ინდექსაციის საერთო წესები, ხელფასის ფორმები და სისტემები, დანამატები სამსახურებრივი დაწინაურებისას, სხვადასხვა სოციალური გასაცემლებისა და შეღავათების სიდიდე (მათ შორის უმუშევრებზე გასაცემი შემწეობის სიდიდე) და სხვა;

- ✓ საფირმო ხელშეკრულებები-ფირმები ადგენენ სატარიფო განაკვეთებისა და სარგოების სიდიდეს, დანამატებს ხელფასზე, ამტკიცებენ მოგებაში მონაწილეობის სისტემებს და სხვა.
- ✓ შრომის ბაზარი-განსაზღვრავს საშუალო ხელფასს და სხვა.

ყველა ზემოაღნიშნული ფორმა მჭიდროდ უკავშირდება ერთმანეთს, ურთიერთზე-მოქმედებენ და ქმნიან ხელფასის რეგულირების ერთიან მექანიზმს. მათი ურთიერთკავშირი განპირობებულია სხვადასხვა ფაქტორის მოქმედებით, რომელთა შორის უნდა გამოიყოს შრომითი ურთიერთობებისა და პროფკავშირული მოძრაობის სპეციფიკა ამა თუ იმ ქვეყანაში.

ხელფასის რეგულირების საკითხებში სახელმწიფოს ჩარევა უმთავრესად ატარებს არაპირდაპირ, ირიბ ხასიათს. მისი მთავარი ფუნქციაა-მოსახლეობის შემოსავლების მინიმალურ დონის უზრუნველყოფა, რისთვისაც სხვადასხვა საკანონმდებლო აქტების მეშვეობით ატარებს შესაბამის საგადასახადო პოლიტიკას, ადგენს მინიმალური ხელფასის სიდიდეს და სხვა. მძაფრი ინფლაციისა და კრიზისების პერიოდში სახელმწიფო არეგულირებს ხელფასს საზოგადოებრივი შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შესაბამისად და მისი (ხელფასის) ზრდის საზღვრის დადგენით ან განსაზღვრავს ფასებს მატების მიხედვით ხელფასის ინდექსაციის სიდიდეს (ზომას) და წესს.

სახელმწიფო მნიშვნელოვან დახმარებას უწევს შრომის ანაზღაურების საკითხებში ეკონომიკის კერძო სექტორის საწარმოებსა და ორგანიზაციებს სამეცნიერო-მეთოდური დახმარების სახით. მაგალითად, აშშ-ში შრომის მართვის სახელმწიფო ორგანოები მუშა-მოსამსახურეებისათვის ამუშავებენ პროფესიების კლასიფიკაციას, რაც საწარმოებისა და ორგანიზაციებისათვის ეტალონს წარმოადგენს და ამასთანავე ხელფასის შესახებ სახელმწიფო სტატისტიკური მონაცემების საფუძველია.

შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხების რეგულირება ხორციელდება ე. წ. "კოლექტიური ავტონომიის" ფარგლებში, რომელიც ითვალისწინებს კოლექტიურ მოლაპარაკებებს ერთი მხრივ მწარმოებლებს შორის, ხოლო მეორე მხრივ-პროფკავშირებთან ან მშრომელთა გაერთიანებებთან. მოლაპარაკებები მიმდინარეობს როგორც საწარმოს, ისე საერთო ეროვნულ ან დარგობრივ დონეზე, რის შედეგადაც იდება კოლექტიური ხელშეკრულებები (შეთანხმებები). მათ გააჩნიათ კანონის ძალა და შესასრულებლად აუცილებელია ორივე მხარისათვის: დაქირავებული მომუშავეთათვის-რათა იშრომონ განსაზღვრული ინტენსივობით, შეინარჩუნონ შრომის დისციპლინა, დაიცვან სტანდარტების, უსაფრთხოების ტექნიკის მოთხოვნები და ა. შ. მეწარმეთათვის-რათა უზრუნველყონ წარმოების რიტმული მუშაობა, შრომის ნორმალური პირობები, ხელფასის გაცემა შეთანხმებული ოდენობით და სხვა. ერთი რომელიმე მხარის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, მეორე მხარე უფლებამოსილია მიმართოს სპეციალურ ორგანოს-საარბიტრაჟო კომისიას.

საერთო ეროვნული ხელშეკრულებები ხელფასს არეგულირებენ ირიბად, რის გამოც ისინი ასრულებენ სოციალურ ფუნქციას, რომლის შესრულება სახელმწიფოსაც შეუძლია. იძლევიან ხელფასის მინიმალური სიდიდის გარანტიას, განსაზღვრავენ მისი ინდექსაციის წესს და ა. შ. ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულებები გავრცელებულია დასავლეთ ევროპის, განსაკუთრებით სკანდინავიის ქვეყნებში.

დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულებები იდება პერიოდულად, 3-4 წელიწადში ერთხელ. ისინი უპირატესად ითვალისწინებენ წარმოების კონკრეტულ პირობებს, ამიტომ ასრულებენ არა მარტო სოციალურ, არამედ ეკონომიკურ და მასტიმულირებელ ფუნქციასაც. ხელშეკრულების დადებისას მეწარმეები ცდილობენ შეზღუდონ ხელფასის მატება, უკავშირებენ რა მას შრომის მწარმოებლურობის ზრდას, წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებას. დარგობრივმა კოლექტიურმა ხელშეკრულებებმა გავრცელება ჰპოვა იტალიაში, საფრანგეთში, გერმანიაში. ამ სისტემებით მოცულია ორი, სამი და რამდენიმე ათეული დარგიც კი.

ხელფასის რეგულირების სფეროში, მასთან დაკავშირებული გარანტიები განსაზღვრულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებითაც, რომლებიც რატიფიცირებულია საქართველოს მთავრობის მიერ. ასე მაგალითად, 117 კონვენციის შესაბამისად, “კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, რომლებსაც თავისუფლად დებენ ერთმანეთთან დაინტერესებულ მშრომელთა წარმომადგენლებისა და მეწარმეების ან მეწარმეთა ორგანიზაციების პროფკავშირები, მიზანშეწონილია მინიმალური ხელფასის დადგენა. იმ შემთხვევაში, როდესაც კოლექტიურ ხელშეკრულებებში გათვალისწინებული არ არის შესაბამისი ღონისძიებები, ხელფასის მინიმუმის დასადგენად, იღებენ სათანადო ზომებს, რომელთა სუშალებითაც შეიძლება დადგინდეს ხელფასის მინიმალური განაკვეთები მეწარმეებთან და მშრომელებთან კონსულტაციისას, მათი შესაბამისი ორგანიზაციების წარმომადგენელთა ჩათვლით, თუკი ასეთი ორგანიზაციები არსებობს”³.

ხელფასის რეგულირებაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს საწარმოს დონეზე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებები. მასში მკაფიოდ ვლინდება პროფკავშირების დამცველი ფუნქცია. საწარმოს კოლექტიურ ხელშეკრულებებში სატარიფო განაკვეთებთან ერთად ფიქსირდება დანამატებისა და დანარიცხების კონკრეტული სიდიდეები, რომლებიც დეკლარირებულია საერთო ეროვნულ და დარგობრივ კოლექტიურ ხელშეკრულებებში.

ხელფასის უშუალო რეგულატორის ფუნქციას განვითარებულ საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში ასრულებს შრომის ბაზარიც. საბოლოო ანგარიშით, სწორედ ბაზარზე

³კონვენცია 117. სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ. მუხლი-10. საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 ოქტომბრის 434 დადგენილებით. ჟენევა, 1962 წლის 6-28 ივნისი.

ხორციელდება სხვადასხვა სახის შრომის კონკრეტული შეფასება. საბაზრო რეგულირება ივსება სახელმწიფო რეგულირებით და კოლექტიური ხელშეკრულებების სისტემის გამოყენებით. ამიტომ საუბარი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში შრომის ანაზღაურების საკითხებში სტიქიურობის შესახებ არამართებულია.

სხვადასხვა სახის შრომის საბაზრო შეფასება გამოიყენება ხელფასის საშუალო სტატისტიკური დონის გასაანგარიშებლად. შრომის სახელმწიფო ორგანოები ამ მაჩვენებლის განსაზღვრისას ამუშავენ და აანალიზებენ საკუთრების სხვადასხვა ფორმის მქონე საწარმოებისა და ორგანიზაციების მიერ წარმოდგენილ მონაცემებს. მონაცემები საშუალო ხელფასის შესახებ საფუძვლად ედება სხვადასხვა თანრიგის მუშის, მოსამსახურის, სპციალისტისა თუ ხელმძღვანელის ხელფასის დიაპაზონის დადგენას.

საშუალო სტატისტიკური ხელფასი ობიექტურად ასახავს შრომის საზოგადოებრივ შეფასებას და წარმოადგენს თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის ინსტრუმენტს. ყველა სამეურნეო სუბიექტი ცდილობს ამ პრინციპის შენარჩუნებას, რადგან იგი საშუალებას იძლევა ჯერ ერთი, გონივრულად წარიმართოს ხელფასის ზრდა და მეორე-აღმოიფხვრას შედარებით კვალიფიციური კადრების დენადობა.

მეწარმეთა საქმიანობის შეთანხმებულობის მიზნით საშუალო ხელფასის ზრდის რეგულირებისათვის მთელ რიგ ქვეყნებში იქმნება მათი (მეწარმეთა) ასოციაციები. მაგალითად, იაპონიაში შრომითი ურთიერთობის შეთანხმებული პოლიტიკის დამუშავებით დაკავებულია მეწარმეთა სპეციალური ასოციაცია. იგი ყოველწლიურად იღებს რეკომენდაციებს ხელფასის ოპტიმალური გადიდების შესახებ, წარმოების მოცულობის ზრდის მიხედვით. აღნიშნული რეკომენდაციები განიხილება ყველა რეგიონში პროფკავშირებისა და მეწარმების მიერ, რის შემდეგაც საფუძვლად ედება კოლექტიურ ხელშეკრულებებს. რეკომენდაციებიდან ფაქტიური გადახრა არ აღემატება ერთ პროცენტს. საჭიროა აღინიშნოს, რომ პროფკავშირები უმთავრესად იკავებენ მეწარმეებთან თანამშრომლობის პოზიციას. ისინი ისწრაფვიან მეტისმეტად აამაღლონ ხელფასი, იციან რა, რომ ეს დაუყოვნებლივ გამოიწვევს ინფლაციის ზრდას. ამის შედეგად, ხელფასის ზრდის ტემპი ყოველთვის დაბალია შრომის მწარმოებლურობის ან პროდუქციის მოცულობის ზრდის ტემპზე.

წამყვან საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში შეინიშნება ხელფასის ისეთი სისტემების გამოყენების მუდმივი შემცირება, რომლებიც ორიენტირებულნი არიან გამომუშავების ზრდის სტიმულირებაზე და უპირველეს ყოვლისა, სანარდო ანაზღაურებაზე. ჯერ კიდევ 70-იან წლებში მომუშავეთა საერთო რაოდენობაში დროით ანაზღაურებაზე მომუშავეთა ხვედრითი წონა შეადგენდა აშშ-ში 70%-ს, საფრანგეთში 80%-ს, გერმანიაში 60%-ს, დიდ ბრიტანეთში 55%-ს. მოქმედი სანარდო პრემიალური სისტემები

ევოლუციას განიცდიან ხელფასის ფიქსირებული ნაწილის (არანაკლებ 70%) გადიდების მიმართულებით⁴.

შრომის ანაზღაურების თავისებურებებზე ნათელ წარმოდგენას შეგვიქმნის ხელფასის ორგანიზაციის და რეგულირების კონკრეტული მექანიზმების განხილვა რამდენიმე ქვეყნის მაგალითზე.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში (აშშ) შრომის ანაზღაურების სახელმწიფო რეგულირებაში განსაკუთრებული ადგილი უკავია მოგების დაბეგვრას. სწორედ ეს უკანასკნელი წარმოადგენს იმ სახსრების ფორმირების ძირითად წყაროს, რომელიც შემდეგ მომუშავეთა შორის ნაწილდება ხელფასის სახით. დაბეგვრის მექანიზმი გამოირჩევა მაღალი ეფექტიანობით და მასტიმულირებელ გავლენას ახდენს მაღალმწარმოებლური ტექნიკისა და პროგრესული ტექნოლოგიის დანერგვაზე, ასევე იწვევს მომუშავეთა დაინტერესებას სამეურნეო საქმიანობის საბოლოო შედეგებით.

მოგებაზე გადასახადი ამოიღება იურიდიული სტატუსის კომპანიების (სააქციო კომპანიები, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება და სხვა) წმინდა მოგებიდან. ეს უკანასკნელი წლიურ ანგარიშგებებში აიღება როგორც სხვაობა რეალიზაციიდან მიღებულ ამონაგებსა და საწარმოო და კომერციულ ხარჯებს შორის. საწარმოო და კომერციულ ხარჯებში შედის: გამოყენებული ნედლეული, მასალები, ხელფასი, ნახევარფაბრიკატები, ენერჯია, ამორტიზაციის ანარიცხები, საიჯარო და სარენტო გადასახადი, კრედიტის მიხედვით გადახდილი პროცენტები, რეკლამისა და სხვა ხარჯები, რომლებიც მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით მთლიანად ან ნაწილობრივ თავისუფლდება გადასახადისაგან (მათ მიეკუთვნება დაბანდებანი სამეცნიერო-კვლევით და საცდელ-საკონსტრუქტორო სამუშაოებზე, შეწირულობანი საქველმოქმედო ფონდში და სხვა).

აშშ-ში მოგებაზე გადასახადი ამოიღება განაკვეთების სამთანრიგიანი სკალის მიხედვით: მოგების პირველ 50 ათას დოლარზე – 15%, შემდეგ 25 ათას დოლარზე 25%, ხოლო ამ თანხის ზევით 34%.⁵ ასეთი სადაბეგვრო სკალა ითვალისწინებს განაკვეთების შემცირებას მცირე და საშუალო ფირმებისათვის, რომლებიც კერძო მეწარმეობის უფრო დინამიურ ფორმას წარმოადგენენ და მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ წარმოებისა და დასაქმების გაფართოებაში, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნაში. მეცნიერულ-ტექნიკურ პროგრესს ასტიმულირებს საგადასახადო შეღავათები საცდელ-საკონსტრუქტორო და სამეცნიერო-კვლევითი სამუშაოების ინვესტირებაზე. იგი კომპანიებს საშუალებას აძლევს შეამცირონ თავიანთი საგადასახადო დავალიანება მომავალ სამ წელს საცდელ-საკონსტრუქტორო სამუშაოებზე გაწეული კაპიტალური დაბანდებების საშუალო წლიური მატების 20%-ის მოცულობით. შეღავათი ვრცელდება

⁴ Жулина Елена. Европейские системы оплаты труда (стр. 1) - ModernLib.Ru 2016.

⁵ О некоторых проблемах регулирования оплаты труда в России и США. prof.msu.ru/publ/conf/conf10.htm/2016.

როგორც ფირმის შიგა სამეცნიერ-კვლევით და საცდელ-საკონსტრუქტორო სამუშაოებზე, ისე სხვა კომპანიებთან დადებული კონტრაქტის საფუძველზე შესრულებულ სამუშაოებზე⁶.

საინვესტიციო საქმიანობისა და წარმოების განახლების სტიმულირების საქმეში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს მოწყობილობის დაჩქარებული ამორტიზაციის სისტემა, რომელიც საგრძნობლად ამცირებს მისი სამსახურის ვადებს-ექსპლუატაციის პირველსავე წლებში დანახარჯების სახით ჩამოწერს მისი ღირებულების საკმაოდ ნაწილს და ამით ამცირებს დასაბეგრ მოგებას.

ისევე როგორც ბევრ სხვა ქვეყანაში, აშშ-შიც მოლაპარაკებებისა და შესაბამისი შეთანხმებების საფუძველზე ხელშეკრულების დადების გზით ხელფასის დარგობრივი რეგულირების დიდი გამოცდილება დაგროვდა⁷. მუდმივად უმჯობესდება და ვითარდება ხელფასის რეგულირების ასეთი ფორმები და მეთოდები. მაგალითად, 1989 წელს კომპანია "ბოინგის" მომუშავეებმა ცხოვრების ღირებულების ზრდასთან დაკავშირებით მოითხოვეს ხელფასის გადიდება. კომპანიის ადმინისტრაციამ მათ შესთავაზა ხელფასის მომატება სამი წლის განმავლობაში 10%-ით, დანამატებისა და ორი პრემიის შენარჩუნება, რომელიც შეადგენდა მთლიანობაში ხელფასის 11%-ს. მომუშავეებმა ხელმძღვანელობის ეს წინადადება არ მიიღეს. ამასთან დაკავშირებით მექანიკოსთა საერთაშორისო ასოციაციის 57 ათასმა წევრმა გაფიცვა გამოაცხადა და ვაშინგტონის, ორეგონისა და კანზასის შტატში, ორი კვირის შემდეგ ორივე მხარემ დადო ურთიერთმისაღები შეთანხმება, რომელიც ითვალისწინებდა სამი წლის განმავლობაში ხელფასის 10%-ით ზრდას ყოველწლიური დანამატების გზით.

ბოლო პერიოდში აშშ-ში გავრცელდა ანაზღაურების ისეთი სისტემები, რომლებიც ხელფასის ზრდის დინამიკას უკავშირებენ ფირმის მუშაობის ეფექტიანობასა და მომუშავეთა პროფესიული ოსტატობის ზრდას. განსაკუთრებით ბოლო 10 წლის განმავლობაში 200-ზე მეტ საწარმოში დომინირებული გახდა მომუშავეთა კვალიფიკაციაზე დამოკიდებული შრომის ანაზღაურება⁸. ასეთი სისტემის დანერგვა მოითხოვს მომუშავეთა კვალიფიკაციის სწორ დადგენას. განისაზღვრება პროფესიათა წრე, რომლის ათვისებაც მომუშავეს შეუძლია და შეძენილ ცოდნასა და მიღებულ შრომით ჩვევებზე დამოკიდებულებით დგინდება ანაზღაურების სკალა-დანამატი გაიცემა მხოლოდ იმ პროფესიების ათვისებისათვის, რომლებიც აუცილებელია საწარმოსათვის. თუ მაგალითად საწარმოო ბრიგადის წევრები ფლობენ ყველა გამჭოლ პროფესიას, მაშინ შესაბამის საზღვრებში დიდდება მათი ხელფასიც. პირველ რიგში მომუშავეები ითვისებენ პროფესიებს "ჰორიზონტალის" (კონვეიერზე, მაგ., პირველად წინასწარი და შემდგომი ოპერაციები, ხოლო შემდეგ სხვა დანარჩენი) მიხედვით.

⁶Теории занятости. Регулирование рынка труда в США и Японии. xreferat.ru/113/7863-1-teorii-z...a-i-yaronii.html. 2. Жулина Елена. Европейские системы оплаты труда (стр. 1) - ModernLib.Ru

⁷Правовое регулирование труда в Соединенных Штатах Америки peopleandcountries.com/home.

⁸Ю.П.Кокин, Государственное регулирование заработной платы www.budgetrf.ru/.../vestniksf59-14070.htm.2017/.

წახალისდება ძირითადი პროფესიები "ვერტიკალის" მიხედვითაც, მაგალითად, როცა მუშები ეუფლებიან ჩარხების რემონტისა და გაწყობის ჩვევებს.

მომუშავეთა კვალიფიკაციაზე დამოკიდებულებით, შრომის ანაზღაურების ერთ-ერთი სახესხვაობაა ინჟინერ-ტექნიკური პერსონალის განაკვეთების ამაღლების სისტემა, მათი პროფესიული ოსტატობის ზრდის კვალობაზე. ასეთ მიდგომას იყენებენ სამრეწველო კორპორაციების სამეცნიერო კვლევითი და საცდელ-საკონსტრუქტორო სამუშაოების განყოფილების მომუშავეთა მიმართ. ეს ის მომუშავეებია, რომელთა კვალიფიკაციის დონეზე დამოკიდებულია სამეცნიერო-ტექნიკური მიღწევების დონე და შესაბამისად, კონკურენტუნარიანობა. აღნიშნულის გამო, საინჟინრო პერსონალს ყოფენ კატეგორიებად, დადგენილი საკვალიფიკაციო სკალის შესაბამისად.

ანაზღაურების ახალი პრინციპები არ ნიშნავს შესასრულებელი სამუშაოს ხარისხსა და მოცულობაზე უარის თქმას. პირიქით, კვალიფიკაციის დონის მიხედვით, მატერიალური სტიმულირების სისტემის მოწყობა ამ პარამეტრებზე უფრო მაღალი შეფასების მიცემის საშუალებას იძლევა. ხელფასის დონე და მისი განმსაზღვრელი ფაქტორები ბოლო პერიოდში მნიშვნელოვნად დაიხვეწა აშშ-ში. ყველაზე გამოკვეთილ პრობლემად კვლავ რჩება ხელმძღვანელი მუშაკების შრომის ანაზღაურების ეფექტიანი ორგანიზაცია⁹.

სხვა კატეგორიის პერსონალის ხელფასი განისაზღვრება კვალიფიკაციაზე, შრომის სტაჟზე, სპეციალურ უნარ-ჩვევებზე დამოკიდებულებით, სამუშაოსა და საცხოვრებელი ადგილის გათვალისწინებით. ყველაზე მაღალი ხელფასი ამერიკაში აქვთ ტოპ-მენეჯერებს, ადვოკატებს, ტელევიზორულ კვლავებს, ექიმებს. მათი ხელფასი თვეში 15000-20000 დოლარზე მეტია. ხელფასის საშუალო დონის მიხედვით შეიძლება გამოვყოთ მასწავლებელი, საბანკო სფეროს მუშაკები, სახელმწიფო მოხელეები, საშუალო და დაბალი რგოლის სამედიცინო პერსონალი, სხვადასხვა დონის ბიზნესმენები, სხვა მრავალი კატეგორია, რომელთა ხელფასები 3000-8000 დოლარს შეადგენს თვეში. ყველაზე დაბალი ხელფასი აქვთ სხვადასხვა კატეგორიის დაქირავებულ მუშებს, რომელთა ხელფასები თვეში 2000 დოლარის ფარგლებში მერყეობს¹⁰.

ამერიკელებს სხვა ქვეყნებისაგან განსხვავებით აქვთ საათობრივი ანაზღაურების სისტემა. საშუალო ხელფასმა 2011 წელს ამერიკაში დაახლოებით 25 დოლარი შეადგინა საათში. რაც შეეხება ხელფასის სიდიდეს, (საათობრივი ანაზღაურება) 40 საათიანი სამუშაო კვირის პირობებში, ყველა შტატის მიხედვით წარმოდგენილია ცხრილის სახით (იხ. ცხრილი-1).

⁹ Система оплаты труда в США -Эффективный менеджмент uslugi-cons.ru/.../index.html.

¹⁰ Зарплаты в США www.drugoe.us/articles/24-money/11737-pay/2017.

ხელფასის სიდიდე (საათობრივი ანაზღაურება) 40 საათიანი სამუშაო კვირის პირობებში
შტატების მიხედვით¹¹

Alabama (ალაბამა)	N/A	Alaska (ალასკა)	\$7.25
Arizona (არიზონა)	\$7.25	Arkansas (არკანზასი)	\$6.25
California (კალიფორნია)	\$8.00	Colorado (კოლორადო)	\$7.28
Connecticut (კონნექტიკუტი)	\$8.25	Delaware (დელავერი)	\$7.25
District of Columbia (კოლუმბიის ოლქი)	\$8.25	Florida (ფლორიდა)	\$7.25
Georgia (ჯორჯია)	\$5.15	Hawaii (ჰავაიი)	\$7.25
Idaho (აიდაჰო)	\$7.25	Illinois (ილინოისი)	\$8.25
Indiana (ინდიანა)	\$7.25	Iowa (აიოვა)	\$7.25
Kansas (კანზასი)	\$7.25	Kentucky (კენტუკი)	\$7.25
Louisiana (ლუიზიანა)	N/A	Maine (მენი)	\$7.50
Maryland (მერილენდი)	\$7.25	Massachusetts (მასსაჩუსეტსი)	\$8.00
Michigan (მიჩიგანი)	\$7.40	Minnesota (მინნესოტა)	\$6.15-\$5.25
Mississippi (მისისიპი)	N/A	Montana (მონტანა)	\$7.25
Missouri (მისსური)	\$7.25	Nebraska (ნებრასკა)	\$7.25
Nevada (ნევადა)	\$7.55	New Hampshire (ნიუ-გემპშირი)	\$7.25
New Jersey (ნიუ-ჯერსი)	\$7.25	New Mexico (ნიუ-მექსიკო)	\$7.50
New York (ნიუ-იორკი)	\$7.25	North Carolina (ჩრდილოეთ კაროლინა)	\$7.25
North Dakota (ჩრდილოეთ დაკოტა)	\$7.25	Ohio (ოჰაიო)	\$7.30
Oklahoma (ოკლახომა)	\$7.25	Oregon (ორეგონი)	\$8.40
Pennsylvania (პენსილვანია)	\$7.25	Rhode Island (როდაილენდი)	\$7.40
South Carolina (სამხრეთ კალიფორნია)	N/A	South Dakota (სამხრეთ დაკოტა)	\$7.25
Tennessee (ტენნესი)	N/A	Texas (ტეხასი)	\$7.25
Utah (იუტა)	\$7.25	Vermont (ვერმონტი)	\$8.06
Virginia (ვირჯინია)	\$7.25	Virgin Islands (ვირჯინიის კუნძულები)	\$6.15
Washington (ვაშინგტონი)	\$8.55	Wisconsin (ვისკონსინი)	\$7.25
Wyoming (ვაიომინგი)	\$5.15		

¹¹ <http://gidepark.ru/user/2692990161/article/459421>. Средняя зарплата в США. qwester.ru

გარდა ხელფასისა, ოჯახური შემოსავლის საერთო სტრუქტურაში მნიშვნელოვანია დამატებითი შემოსავლები, რომლებსაც მომუშავეები ღებულობენ საბანკო დეპოზიტებიდან, აქციებიდან, სახელმწიფო ობლიგაციებიდან და სხვა.

საფრანგეთში ხელფასის რეგულირება ხორციელდება სამი მიმართულებით: საგადასახადო სისტემის შემუშავება; საკანონმდებლო-ნორმატიული აქტების მიღება და სხვადასხვა დონეზე მოლაპარაკებების შედეგად კონკრეტული შეთანხმებების მიღწევა; ხელფასის ფონდის ზრდისა და ინფლაციის ტემპების ურთიერთშესაბამისობის რეგულირება.

ადგილობრივი გადასახადების ბაზის ჩამოყალიბების ერთ-ერთ მაჩვენებელს ხელფასის ფონდი წარმოადგენს (ხელფასზე გადასახადის განაკვეთი მისი სიდიდის **18%**-ს შეადგენს). ხელფასის ფონდთან დაკავშირებულია ზოგიერთი სხვა გადასახადიც. მაგალითად, ფონდის **2,6%** გადაერიცხებათ კადრების გადამზადების სახელმწიფო ორგანიზაციებს (თუ საწარმოს არ გააჩნია ასეთი ცენტრი), **1%** – საცხოვრებელი სახლების მშენებლობის სპეციალურ ორგანიზაციებს (თუ საწარმოს არა აქვს საკუთარი მშენებლობა)¹². ეს ნიშნავს, რომ ხელფასის ფონდის მცირედმა ზრდამაც კი შეიძლება გამოიწვიოს საწარმოს განკარგულებაში დარჩენილი წმინდა შემოსავლის მნიშვნელოვანი შემცირება. ამ დანაკარგების თავიდან აცილება კი შეიძლება არსებული შრომითი რესურსების გამოყენების გაუმჯობესებით, პროგრესული ტექნოლოგიის, ტექნიკის, წარმოების ორგანიზაციისა და მართვის თანამედროვე მეთოდების დანერგვით.

ხელფასის ფონდის ზრდის რეგულირების ცენტრალური რგოლია შრომის კოდექსი და პროფკავშირებს, სამინისტროებს, საწარმოებსა და კონკრეტულ მომუშავეებს შორის შრომის ანაზღაურების საკითხზე დადებული სახელშეკრულებო ურთიერთობები. პარლამენტის მიერ მიღებული შრომის კოდექსით დგინდება მშრომელთა ძირითადი სოციალური გარანტიები: ხელფასის მინიმალური დონე, უმუშევართათვის დახმარების დანიშვნის პირობები, პენსიების სიდიდე და მის დასანიშნად აუცილებელი სამუშაო სტაჟი, ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, სამუშაოზე დაქირავების პირობები. აღნიშნულის საფუძველზე წყდება ყველა ის საკითხი, რომლებიც პირდაპირ ან ირიბ გავლენას ახდენენ შრომის ანაზღაურების ფონდისა და სოციალური ხასიათის დანახარჯების ფორმირებაზე.

დარგობრივი პროფკავშირების მიერ სამინისტროებთან დადებულ ხელშეკრულებებში (ეროვნული შრომითი ხელშეკრულებები) დგინდება შრომის ანაზღაურების საკმაოდ

¹²Регулирование заработной платы. Организация заработной платы на предприятиях Франции. ekonomyks.ru/05/59-regulirovani...botnoy-platy.php
2.Правовое регулирование заработной платы: вопросы теории и практики. politeconom.ru/.../mkkslbb_xoofgu...uoqfprdegj.pdf

ფართო დიაპაზონი, ეკონომიკის დარგების ერთიანი სატარიფო სისტემები. ეროვნულ შრომით ხელშეკრულებებში განისაზღვრება აგრეთვე ხელფასის მოსამატებლად საჭირო სტაჟის ხანგრძლივობა. მაგალითად, ორი წლის შემდეგ ყოველწლიური დადებითი ატესტაციის პირობებში მომუშავეს ხელფასი შეიძლება გაიზარდოს დაწესებული განაკვეთის 2%-ით.

ხელფასის რეგულირების ზემოაღნიშნული სისტემა საშუალებას იძლევა კონტროლი გაეწიოს შრომის ანაზღაურებისათვის განკუთვნილი სახსრების სიდიდეს, ხელფასის გადიდება მოხდეს მომუშავეს პროფესიული ოსტატობის ზრდის შესაბამისად, დაინიშნოს დახმარებები უმუშევართათვის და პენსიები განსაზღვრული კვალიფიკაციისა და სტაჟის მქონე მომუშავეთათვის, ერთი სიტყვით, მოსახლეობას ჰქონდეს სოციალური დაცვის გარანტია.

შრომის ანაზღაურების საკითხზე, საწარმოს დონეზე, დადებული შეთანხმებები ფორმირდება კოლექტიური და ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების სახით. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება საწარმოსა და დაქირავებულ მუშებს შორის ადგილობრივ პროფკავშირებთან შეთანხმებით. ხელშეკრულებაში გაითვალისწინება სატარიფო განაკვეთებისა და სარგოების სიდიდეები, ასევე შრომის ანაზღაურების სხვა პირობები (შვებულების ანაზღაურება, წლიური დაჯილდოება, სხვადასხვა სახის დანამატები და ა. შ.). სამინისტროებსა და დარგობრივ პროფკავშირებს შორის მიღწეული შეთანხმების საფუძველზე დგინდება ხელფასის "ინტერვალის" სიდიდე მთლიანად საწარმოს მასშტაბით, რაც ფიქსირდება კოლექტიურ ხელშეკრულებებში.

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება (კონტრაქტი) იდება საწარმოს ადმინისტრაციასა და მუშაკს შორის. მასში მიეთითება ხელფასის კონკრეტული სიდიდე და მასთან დაკავშირებული სხვა პირობები პრემიების ჩათვლით. შრომის ანაზღაურების სიდიდე არ შეიძლება იყოს დადგენილ "ინტერვალზე" ნაკლები, თუმცა მომუშავეს კვალიფიკაციის გათვალისწინებით შეიძლება იყოს მასზე მეტიც.

შრომის ეფექტიანობისა და ხარისხზე დამოკიდებულებით საწარმოთა უმრავლესობაში მომუშავეებს ეძლევათ ყოველწლიური პრემია (მეცამეტე ხელფასი). იგი გაიცემა სამ წელიწადში ერთხელ დოლარებში და მისი სიდიდე შეადგენს არა უმეტეს 1.5 განაკვეთისა. გარდა ამისა, მომუშავეებს ხელზე ეძლევათ წლიური ჯილდო ყოველ მეხუთე წლის ბოლოს. ეს თანხა მთელი პერიოდის განმავლობაში ირიცხება ბანკში მომუშავეს პირად ანგარიშზე, რომელსაც სარგებლის სახით ერიცხება დადგენილი პროცენტი, რომელიც გათავისუფლებულია საშემოსავლო გადასახადისაგან, რაც ასევე მნიშვნელოვანი სტიმულია მომუშავესათვის¹³.

¹³Правовое регулирование заработной платы: вопросы теории и практики. politeconom.ru/.../mkkslbb xoofgu...uoqfprdegj.pdf/.

საფრანგეთში შრომის ანაზღაურების ფონდის რეგულირების მექანიზმი ითვალისწინებს ინფლაციურ პროცესებსაც. საწარმოთა კონფედერაცია და ფინანსური ადმინისტრაცია შეთანხმების საფუძველზე აფიქსირებენ მომავალი წლისათვის შრომის ანაზღაურების სახსრებს, მაგრამ ამ უკანასკნელის ზრდა არ უნდა აღემატებოდეს ინფლაციის მატეხის ტემპს.

1982 წლამდე ხელფასის ზრდის ინდექსაციისათვის ინფლაციის დონისაგან დამოკიდებულებით გამოიყენებოდა სპეციალური შკალა, რომელიც გაუქმდა სირთულისა და მოძრავი შკალის გამოყენების გამო. ამჟამად მიღებულია ინფლაციის გათვალისწინებით ხელფასის ფონდის დადგენის ასეთი წესი: წელიწადში ორჯერ, პირველ მარტსა და პირველ სექტემბერს, ინფლაციის დონეზე დამოკიდებულებით იზრდება შრომის ანაზღაურების ფონდი. მატეხის კოეფიციენტის სიდიდე უთანხმდება პროფკავშირებს.

შვედეთში ხელფასის დონის განსაზღვრის სისტემა მრეწველობისა და მომსახურების სფეროს დარგებში სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების "შვედური მოდელის" ერთ-ერთ რთულ ელემენტს წარმოადგენს. შრომის ანაზღაურების სფეროში მოქმედებს ე. წ. "სოლიდარული ხელფასის პოლიტიკა", რომლის ძირითადი პრინციპებია:

- ✓ "თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურება";
- ✓ თანაფარდობის შემცირება მაქსიმალურ და მინიმალურ ხელფასის დონეებს შორის.

"თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების" პრინციპი ითვალისწინებს ყველა დარგისათვის გამჭვირვალე სატარიფო პირობებს იმ მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებისათვის, რომლებიც ასრულებენ ერთნაირი კვალიფიკაციისა და ინტენსივობის მქონე ერთნაირ სამუშაოს. "სოლიდარული ხელფასის" პოლიტიკა ითვალისწინებს კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების პერიოდულად გადასინჯვას ან მის მთლიანად შეცვლას, რის შემდეგაც მიმდინარეობს მოლაპარაკება დამსაქმებელსა და პროფკავშირებს შორის ახალი ხელშეკრულების დადების თაობაზე. ამ ღონისძიების მასშტაბით მსჯელობა შეიძლება იმის გათვალისწინებით, რომ შვედეთში დაქირავებულთა საერთო რიცხვი 4,4 მლნ. კაცს შეადგენს, ხოლო მომუშავეთა 90% პროფკავშირებშია გაერთიანებული¹⁴, რომლებიც შედიან შვედეთის პროფკავშირების ცენტრალურ გაერთიანებაში. ეს უკანასკნელი კი მჭიდროდაა დაკავშირებული სოციალისტურ-დემოკრატიულ პარტიასთან. მოსამსახურეთა 75% ორი სხვადასხვა ცენტრალური პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრია. ესენია: მოსამსახურეთა პროფკავშირების ცენტრალური გაერთიანება და უმაღლესი განათლების მქონე მომუშავეთა პროფკავშირული გაერთიანება. ეს უკანასკნელნი არც პოლიტიკურ პარტიებს არ უკავშირდებიან.

¹⁴Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции//Социалистический труд. 1990.№ 7. С. 104-106. www.BestReferat.ru/referat-68642.html Швеция - Профсоюзы. www.averkiev.com/.../rus/article-one/provsojuzy/.

ხელფასისა და შრომის სხვა პირობების შესახებ გამართულ მოლაპარაკებებზე სამუშაოს მიმცემთა მხრიდან მონაწილეობენ მათი კავშირები, ისინი ძირითადად აერთიანებენ კერძო სექტორის საწარმოებსა და ფირმებს, აგრეთვე დამსაქმებელი ორგანიზაციები, რომლებიც წარმოადგენენ სახელმწიფო, მუნიციპალურ, კოოპერაციულ ორგანიზაციებსა და კერძო ფირმებს. მოლაპარაკების შედეგად, პროფკავშირებსა და დამსაქმებელ ორგანიზაციას შორის იდება კოლექტიური ხელშეკრულება, რომელიც განსაზღვრავს ხელფასის სიდიდესა და შრომის სხვა პირობებს.

როგორც წესი, მოლაპარაკებები მიმდინარეობს სამ ეტაპად. პირველ ეტაპზე მონაწილეობენ ცენტრალური პროფკავშირული გაერთიანებები და დამსაქმებელი ორგანიზაციები. აქ მთავარია შეთანხმების მიღწევა ხელფასის მატების სიდიდეზე. შემდეგ ეტაპზე მოლაპარაკებებს აწარმოებენ უკვე შესაბამისი დარგობრივი პროფკავშირები და დამსაქმებელი ორგანიზაციები-მოცემული დარგისათვის საერთო პირობების კონკრეტიზაციის მიზნით. მოლაპარაკების საბოლოო ეტაპი მიმდინარეობს უშუალოდ საწარმოში ადმინისტრაციასა და პროფკომიტეტს შორის.

მოლაპარაკების წარმართვისათვის, წარმოშობილი დავის და წინააღმდეგობის გადასაწყვეტად კანონმდებლობით დადგენილია სპეციალური პროცედურა. მათი ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე ხელფასი შეიძლება დადგინდეს ცენტრალური ხელშეკრულებით დადგენილი დონის ზევით, მაგრამ არა მის ქვევით (მხედველობაშია კანონი "მშრომელთა ურთიერთობების რეგულირების შესახებ"; კანონი "შრომითი კონფლიქტის სასამართლო წესით გარჩევის შესახებ"; მითითებანი შრომითი კონფლიქტის გადაწყვეტაში შუამავლობის შესახებ და სხვა).

"სოლიდარული ხელფასის" პოლიტიკა მიმართულია მთელი რიგი ამოცანების მიზნობრივად გადაწყვეტისაკენ. საბაზრო კონკურენციასთან ერთად იგი დამატებით ასტიმულირებს მეცნიერებისა და ტექნიკის უახლესი მიღწევების საფუძველზე წარმოების სისტემატური განახლების პროცესს. ამასთან, შენარჩუნებულია "თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების" პრინციპი, რაც შვედური ინტერპრეტაციით ნიშნავს, რომ ერთნაირი კვალიფიკაციისა და ანალოგიური სამუშაოს შემსრულებელი სხვადასხვა საწარმოს მომუშავენი, მათი (საწარმოს) სამეურნეო საქმიანობის საბოლოო შედეგებისაგან დამოუკიდებლად თანაბარ ხელფასს იღებენ. თუ ერთი რომელიმე დარგის ათი საწარმოდან სამი მუშაობს მაღალრენტაბელურად, ხუთი – საშუალო დონეზე, ხოლო ორი წამგებიანად, მაშინ ამ საწარმოთაგან ნებისმიერის მომუშავეები იღებენ თანაბარ ხელფასს თანაბარი შრომისათვის. სახელდობრ, დარგობრივ ხელშეკრულებაში დაფიქსირებული საშუალო დონის მიხედვით. პრაქტიკაში ეს ხორციელდება მეწარმეებთან გამართულ მოლაპარაკებებზე პროფკავშირების პრინციპული პოზიციის მეშვეობით. პროფკავშირები, არსებული შესაძლებლობიდან გამომდინარე, ცდილობენ შესაბამის პერიოდში ყველა საწარმოსათვის უზრუნველყონ ხელფასის ერთნაირი მატება (პროცენტებში) რენტაბელობის საშუალო დონის

მიხედვით. საუბარია ხელფასის ისეთ დონეზე, როცა რენტაბელობის საშუალო დონის მქონე საწარმოთათვის უზრუნველყოფილია მოგების ნორმალური სიდიდე, რომლებიც მათ საშუალებას აძლევს სხვა თანაბარ პირობებში შეინარჩუნონ აუცილებელი კონკურენტუნარიანობა. ასეთი სახით დადგენილი ხელფასი დაბალრენტაბელური საწარმოებისათვის აღმოჩნდება ძალზე მაღალი. ხელმძღვანელობის წინაშე წამოიჭრება რთული საკითხები.

რა თქმა უნდა, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მეწარმეს შესაძლებლობა აქვს მოელაპარაკოს ასეთი საწარმოს მომუშავეებს და დაადგინოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ხელფასზე ნაკლები ან ამაღლოს შრომის ინტენსივობა შესაბამისი კომპენსაციის გაცემის გარეშე-მათი სამუშაო ადგილების შენარჩუნების "სანაცვლოდ". ეს საშუალებას მისცემდა ტექნიკურად ჩამორჩენილ საწაროებს თავი გაეტანათ ხელფასების შემცირების ხარჯზე, რაც თავის მხრივ დაამუხრუჭებდა ახალი ტექნიკისა და ტექნოლოგიის დანერგვას და შეასუსტებდა კონკურენტუნარიანობასაც. დაირღვეოდა აგრეთვე სამართლიანობა შრომის ანაზღაურებაში. შვედეთის პროფკავშირები დაბალრენტაბელური საწარმოების ადმინისტრაციას არ აძლევენ ხელფასის ფონდის შემცირების საშუალებას ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული დონის ქვევით. ეს კი მეწარმეებს იძულებულს ხდის განახორციელონ მოდერნიზაცია ან დახურონ წარმოება. მაშასადამე, "სოლიდარული ხელფასის" პოლიტიკა უზრუნველყოფს დაბალრენტაბელური საწარმოების ლიკვიდაციის პროცესის დაჩქარებას. გარკვეულ სტიმულს აძლევს ეკონომიკაში სტრუქტურულ ცვლილებებს, რაც ძალზე მნიშვნელოვანია. ასე მაგალითად, აღნიშნულ ქვეყანაში თითქმის ლიკვიდირებული იქნა ერთ-ერთი ლითონტევადი დარგი-სამოქალაქო გემთმშენებლობა (რომლის მიხედვითაც შვეციას მეორე ადგილი ეკავა მსოფლიოში), მიახლოებით ორჯერ შემცირდა დაბალრენტაბელური ფოლადის და მსუბუქი მრეწველობის პროდუქციის წარმოება. ამავე დროს სწრაფი ტემპებით განითარდა მანქანათმშენებლობა და ნაწილობრივ ისეთი მაღალრენტაბელური დარგები, როგორცაა კავშირგაბმულობის საშუალებათა წარმოება, ელექტრონიკა და ენერგეტიკული მანქანათმშენებლობა¹⁵.

"სოლიდარული ხელფასის" ერთიანი პოლიტიკა დადებით ზემოქმედებას ახდენს მაღალრენტაბელური საწარმოების შემოსავლებისა და გასავლების სტრუქტურაზე, მათ განაწილებასა და გამოყენებაზე. მუშებს არ გააჩნიათ საფუძველი მოითხოვონ ხელფასის იმაზე მეტად მომატება, რაც გათვალისწინებულია ხელშეკრულებით. ამიტომ მოგების მნიშვნელოვან ნაწილს (რაც მიიღება საწარმოების სტაბილური, მაღალრენტაბელური მუშაობით) მეწარმეები წარმართავენ წარმოების მოდერნიზაციაზე და გაფართოებაზე, რაც უზრუნველყოფს მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის დაჩქარებასა და ფირმების "კონკურენტუნარიანობის გაძლიერებას". სოლიდარული ხელფასის პოლიტიკის გატარებაში აქტიურ როლს ასრულებენ პროფკავშირები, რომლებიც მოწინავე

¹⁵ Программы трудоустройства. Швеция. | Dominanta Business Co.Зарубежный опыт оплаты труда. «Шведская модель». allstude.ru/.../Zarubezhnyiy-op...platy_truda.html.2017.

საწარმოების კოლექტივებს არწმუნებენ არ მოითხოვონ ხელფასის გაზრდა იმაზე მეტად, რაც დაფიქსირებულია საერთო ეროვნული შეთანხმებით.

მოწინავე კოლექტივების ინტერესების ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას უზრუნველყოფს ე. წ. მშრომელთა ფონდი, იგი ფორმირდება დამატებითი მოგების ნაწილის ხარჯზე. ასეთი სახით მიღებული სახსრები გამოიყენება აქციებისა და ფასიანი ქაღალდების შესაძენად, თუმცა შვედი მეწარმეები ეწინააღმდეგებიან ამ პრაქტიკას, ამიტომ ქვეყნის ეკონომიკაში ასეთი ფონდების როლი ძალზე შეზღუდულია.

განსაკუთრებით რთული სიტუაცია იქმნება სამუშაო ძალის დეფიციტის პირობებში. ამ დროს მეწარმეები ცდილობენ მუშახელის მოზიდვას მაღალი ხელფასის მეშვეობით. პროფკავშირების წარმომადგენლები იძულებულნი არიან შეთანხმდნენ მეწარმეებთან ხელფასის უფრო მნიშვნელოვან მომატებაზე, ვიდრე ეს გათვალისწინებული იყო პირველ ეტაპზე-საერთო მოლაპარაკებებზე. ამან შეიძლება გამოიწვიოს საშუალო და დაბალრენტაბელური საწარმოების მომუშავეთა მხრიდან ანალოგიური მოთხოვნის წამოყენება, მაშინ, როცა ხელფასის მომატებისათვის საკმარისი რესურსები არ არსებობს. ასეთი ვითარება გამორიცხული არ არის დარგის დონეზეც. მთელი ეკონომიკის მასშტაბით ანალოგიური ღონისძიების გატარება გამოიწვევს ხელფასის უპირატეს ზრდას წარმოების ეფექტიანობის ზრდასთან შედარებით, რაც თავის მხრივ აჩქარებს ინფლაციას და საბოლოო ანგარიშით უარყოფითად მოქმედებს მოსახლეობის ცხოვრების დონეზეც.

"სოლიდარული ხელფასის" პოლიტიკის გატარებას, რომელიც სტიმულს აძლევს წარმოების სისტემატურ განახლებასა და ეკონომიკის სტრუქტურულ გარდაქმნას, შეეძლო გამოეწვია მასიური უმუშევრობა. მაგრამ ეს არ ხდება მოსახლეობის დასაქმების უზრუნველყოფის ქმედითი პოლიტიკის არსებობის გამო. სახელმწიფო ღონისძიებათა მთელ სისტემას ახორციელებს შრომითი რესურსების გადამზადების, მათი გადანაწილების, დროებით დაუსაქმებელთა დახმარების და ა. შ. მიმართულებით. მაგალითად, სერიოზული სტრუქტურული გარდაქმნების დროსაც კი, რომელზეც ზემოთ იყო საუბარი (1983-1989 წ.წ.) შვედეთში უმუშევრობა შემცირდა 3,5%-დან 1,6%-მდე ანუ ორჯერ და მეტად¹⁶.

ე. წ. "სოლიდარული ხელფასის" პოლიტიკის დამახასიათებელი თვისებაა მის (ხელფასის) მაქსიმალურ და მინიმალურ დონეებს შორის განსხვავების მინიმუმამდე შემცირება. კოლექტიური ხელშეკრულების დასადავად გამართული მოლაპარაკებების დროს, პროფკავშირები, როგორც წესი, აღწევენ იმას, რომ ხელშეკრულებაში ჩადონ სპეციალური პუნქტი-დაბალანაზღაურებადი კატეგორიის მომუშავეთა ხელფასის წანამატების შესახებ. ყველაზე დაბალი ანაზღაურების მქონე მომუშავენი იღებენ

¹⁶Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции//Социалистический труд. 1990.№ 7. С. 104-106. www.BestReferat.ru/referat-68642.html. 2.Основы государственного регулирования доходов и заработной платы. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов. rudiplom.ru/.../676.html.

საშუალოდ 90-95 ათას კრონს წელიწადში, ყველაზე მაღალი ანაზღაურების მქონენი – 180 ათასამდე¹⁷.

გადასახადებიც ისეთი სკალით იანგარიშება, რომ მათი გადახდის შემდეგ შემოსავლების შესაბამისად, მოსახლეობის ნებისმიერ კატეგორიას შორის არ აღემატება თანაფარდობას 1:2, მსოფლიოს არც ერთ ქვეყანაში არ არის მოსახლეობის შემოსავლის დონეებს შორის ასეთი მცირე განსხვავება¹⁸.

იაპონიაში 70-იანი წლების შუა ხანებიდან ხელფასის ორგანიზაციასა და რეგულირებაში არსებითი ცვლილებები მოხდა, უწინარეს ყოვლისა საწარმოს დონეზე. მის განხილვამდე მიზანშეწონილია დავახასიათოთ ხელფასის ტრადიციული, იაპონური მოდელის ძირითადი ნიშნები, რომელიც დაფუძნებულია მუდმივ დაქირავებაზე, როტაციაზე, რეპუტაციასა და სამუშაო ადგილზე მომზადების სისტემაზე. ეს თავისებურება გამოიხატება პირველ რიგში იმაში, რომ იაპონიის საწარმოო კულტურაში უწინდებურად ფასდება სტაჟი და მენეჯმენტი ცდილობს შეინარჩუნოს ბალანსი ფუნქციონალურ სკალასა და სტაჟს შორის¹⁹. მეორე თავისებურება დაკავშირებულია სამუშაოთა კლასიფიკაციასთან. კერძოდ, პრაქტიკაში სამუშაოთა შეფასება უკავშირდება მომუშავეს უნარის შეფასებას. ექსპერტები არ ახდენენ როგორც ასეთი სამუშაოთა კლასიფიკაციას. ისინი ცდილობენ გაარკვიონ რა შესაძლებლობები და უნარი აქვს მომუშავეს, რომელიც ამ სამუშაოს ასრულებს.

ხელფასის ტრადიციული სისტემის საფუძველი გახდა სატარიფო ანაზღაურება – სატარიფო განაკვეთი, რომელიც პრაქტიკაში ცნობილია როგორც "ძირითადი ხელფასი" (კიხონკიუ). სატარიფო განაკვეთის მთავარი როლი ხელფასის ნებისმიერ სისტემაში იმაში მდგომარეობს, რომ დადგინდეს მარტივი და რთული შრომის ანაზღაურების სიდიდეებს შორის შესაბამისობა. იაპონიაში დამუშავებულია მომუშავეთა ტარიფიკაციის თავისებური პრინციპები, რომლებიც წარმატებით გამოიყენებოდა მთელი ომის შემდგომი პერიოდის მანძილზე. მომუშავეს კვალიფიციური დონის წამყვან მაჩვენებლად და შესაბამისად მისი ანაზღაურების კრიტერიუმად იაპონიაში დიდი ხანია ითვლება ასაკი. ამის გამო მატერიალური სტიმულირების მთელ სისტემას ეწოდა "ასაკობრივი შრომის ანაზღაურება". სწორედ ეს განსაკუთრებულობა უდევს საფუძვლად ფართოდ გავრცელებულ კონცეფციას "მუდმივი ხელფასის" შესახებ²⁰.

ვიდრე სტაჟის გათვალისწინებით მომუშავეთა ასაკობრივი ტარიფიკაცია შეესაბამებოდა კვალიფიკაციისა და შრომის შედეგიანობის ზრდის დონეს, ხელფასის

¹⁷Государственное регулирование заработной платы в различных странах. stud24.ru/.../45967-143234-page1.html

¹⁸Основы государственного регулирования доходов и заработной платы. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов. rudiplom.ru/.../676.html;

¹⁹Формы и методы экономического стимулирования труда на предприятиях Японии. Регулирование заработной платы. Цели, функции, принципы оплаты труда. ekonomyks.ru;

²⁰Формы и методы экономического стимулирования труда на предприятиях Японии. Направления совершенствования мотивации и стимулирования труда. ekonomyks.ru.

ტრადიციული ორგანიზაცია ამაგრებდა "მუდმივი დაქირავების" სისტემას და უზრუნველყოფდა სამუშაო ძალის მართვის მაღალ ეფექტიანობას. მაგრამ შრომის შინაარსსა და შემსრულებლის ასაკობრივი კრიტერიუმის მიხედვით მის შეფასებას შორის წარმოშობილი წინააღმდეგობის გაღრმავებასთან დაკავშირებით მდგომარეობა შეიცვალა. 70-იან 80-იან წლებში მუდმივი დაქირავების სისტემის ტრანსფორმაციის პრობლემასთან ერთად დღის წესრიგში დადგა ხელფასის რეორგანიზაციის საკითხი. მრავალ ფაქტორთა შორის, რომლებმაც ხელფასის რეორგანიზაციის აუცილებლობა განაპირობეს, იაპონელი სპეციალისტები გამოყოფენ სამ ძირითადს²¹:

- ✓ კარდინალური ცვლილებები წარმოების ტექნიკასა და ტექნოლოგიაში- მიკროელექტრონული ტექნიკის დანერგვასთან დაკავშირებით;
- ✓ სამუშაო ძალის სტრუქტურის ცვლილება მათი მოხუცებულობის გამო;
- ✓ მომუშავეთა განათლების დონესა და მათი კარიერის შესაძლებლობებს შორის შეუსაბამობის ზრდა მართვის ტრადიციული სისტემის პირობებში.

ახალი ტექნიკისა და ტექნოლოგიის გავლენით მიმდინარეობს შრომითი პროცესების გართულება. ამასთან დაკავშირებით ეცემა იმ პრაქტიკული ჩვევებისა და ცოდნის როლი, რომლებიც ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე გროვდებოდა და იზრდება უკანასკნელ პერიოდში შექმნილის მნიშვნელობა. თანამედროვე ეტაპზე განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს მომუშავის ისეთი თვისებები, როგორცაა: პროფესიის განახლების უნარი, შემოქმედებითი პოტენციალის განვითარებისა და გამოვლენის შესაძლებლობა, რეაქციის სისწრაფე და მოქნილობა და სხვა. აღნიშნულის გამო, შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციაში ჩაირთო ისეთი ელემენტები, რომლებიც ასახავენ მომუშავის ინდივიდუალურ თვისებებს და მათ შეუსაბამებს ტრადიციულ ასაკობრივ ტარიფიკაციის სისტემას.

ხელფასის ტრადიციული მოდელის ცვლილების აუცილებლობა განპირობებული იყო სამუშაო ძალის "დაბერებითაც". ადრე მით უფრო ფასობდა მომუშავე, რაც მეტი გამოცდილება ჰქონდა, ე. ი. რაც უფრო უფროსი (ასაკოვანი) იყო იგი. თანამედროვე პირობებში კი სამრეწველო ფირმების ყურადღების მთავარ ობიექტს ახალგაზრდობა წარმოადგენს, რადგან ისინი სწრაფად იცვლიან პროფესიას და სისტემატურად იმაღლებენ კვალიფიკაციას.

70-იანი წლების მეორე ნახევრიდან დაიწყო შრომის ანაზღაურების პრინციპულად ახალი სისტემის დამუშავება. იგი დაკავშირებულია მომუშავის კონკრეტულ მახასიათებლებთან, შრომაში მის ინდივიდუალურ მაჩვენებლებთან, კვალიფიკაციის დონესთან, ე. ი. ყველა იმ თვისებურებებთან, რითაც მომუშავენი ერთმანეთისაგან განსხვავდებიან. ასეთმა მიდგომამ ასახვა ჰპოვა ე. წ. "სიგოტოკიუ"-ში შრომის სატარიფო განაკვეთში.

²¹Механизм регулирования трудовых отношений в Японии. vasilieva.narod.ru/ptpu/11-3-97.htm.
2. Японские методы организации труда и их использование за рубежом и в России. studyspace.ru/.../yaponskie-meto...m-i-v-ro-2.html.

ამა თუ იმ ფირმის წინაშე მდგომი ამოცანების სხვადასხვაობამ და აქტუალობამ განაპირობა რამდენიმე სახის შრომის სატარიფო განაკვეთის არსებობა. მაგალითად, არსებობს განაკვეთი "საკუმუკიო"-სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულებისათვის, კვალიფიკაციის განაკვეთი-"სიოკუნოკიუ"; განაკვეთი "სიოკურუიკიუ"-სამსახურებრივი ვალდებულების შეთავსებისათვის და სხვა. თითოეული ამ განაკვეთთან შეიძლება გამოყენებული იქნას დამოუკიდებლად ან შრომის სხვა განაკვეთთან შეთავსებით. ეს უკანასკნელი ჩართულნი არიან ბადეში, რომელიც რამდენიმე შრომით მაჩვენებელს ითვალისწინებს²².

შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის ახალმა მიმართულებამ არსებითად შეავიწროვა ხელფასის ტრადიციული სისტემები. თუმცა, ზოგიერთი ფირმა უარს როდი ამბობს ამ უკანასკნელის გამოყენებაზე. ეს აიხსნება როგორც ხელფასის ინდივიდუალიზაციის პროცესისადმი პროფკავშირების მხრიდან წინააღმდეგობით (ისინი მასში ხედავენ მუდმივი დაქირავების სისტემის დათრგუნვას), ასევე კომპანიების მისწრაფებით კადრების მართვის ტრადიციული სისტემის შესაძლებლობები შეუსაბამონ მაღალკო-ოპერირებულ შრომაზე წარმოების თანამედროვე მოთხოვნებს. აგრეთვე გათვალისწინებულია ფირმების მისწრაფება კოლექტივში უფროსი ასაკის მომუშავეების შენარჩუნებისაკენ, რომელთაც მაღალი შრომითი შედეგების მიღწევის უნარი გააჩნიათ.

კომპანიათა უმრავლესობა შრომის მატერიალური სტიმულირების დარგში თავის პოლიტიკას ახორციელებს სინთეზირებული სისტემის ("სიგოკატეიკიუ") შემუშავების გზით, რომელიც ერთმანეთს უთანაწყობს ტრადიციულ (ასაკობრივ) და ახალ (მომუშავეთა შრომითი ტარიფიკაცია) ელემენტებს. ასე მაგალითად, 1975 წელს კომპანიების 49,2% იყენებდა ხელფასის სინთეზურ სისტემას, 1983 წელს-62,4%. შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის სინთეზირებული სისტემის გამოყენებისას ძირითადი ხელფასის სიდიდე განისაზღვრება ოთხი მაჩვენებლის მიხედვით: ასაკი, სტაჟი, პროფესიული თანრიგი და შრომის შედეგიანობა. ასაკი და სტაჟი წარმოადგენს პირადი ტრადიციული განაკვეთის, ხოლო პროფესიული თანრიგი და შრომის შედეგიანობა-ახალი შრომითი განაკვეთის (მოცემულ შემთხვევაში მას ეწოდება "განაკვეთი კვალიფიკაციისათვის") ბაზას²³.

პირადი სატარიფო განაკვეთი შედგება ორი ნაწილისაგან: ერთი მათგანი განისაზღვრება ასაკით, ხოლო მეორე-მომუშავის სტაჟით. სატარიფო ბადე იგება შემდეგნაირად: ჰორიზონტალურად განლაგებულია პირადი განაკვეთების მნიშვნელობები, რომლებიც დიფერენცირებულია ასაკის მიხედვით, ხოლო ვერტიკალურად-სტაჟის მიხედვით.

²²Мотивация персонала в японских компаниях. актуальные практики и инструменты. www.hr-portal.ru/.
2.Государственное регулирование заработной платы. www.ref.by/refs/98/22816/1.html;

²³Японская концепция мотивации |Мотивация труда|. pragmatist.ru. Регулирование заработной платы. Цели, функции, принципы оплаты труда. ekonomyks.ru.

კონკურენტული მომუშავის განაკვეთი მდებარეობს მისი ასაკისა და სტაჟის შესაბამისი მნიშვნელობების გადაკვეთაზე.

შრომითი სატარიფო განაკვეთის სიდიდეც ორ მაჩვენებელზეა დამოკიდებული – კვალიფიკაციის დონესა და მომუშავის შრომის შედეგიანობაზე. შრომითი განაკვეთის ბადეში ჰორიზონტალურად დიფერენცირდება პროფესიული თანრიგები, რომლებიც ასახავენ კვალიფიკაციის დონეს, ხოლო ვერტიკალზე შრომის შედეგიანობის მაჩვენებელი. ეს უკანასკნელი ფასდება ბალებში, რომელიც ატესტაციების და კონკურსის საფუძველზე გამოვლენილი შეფასების საფუძველზე დგინდება.

სხვადასხვა კატეგორიის საწარმოო პერსონალისათვის შეიძლება დამუშავდეს შრომითი განაკვეთების დამოუკიდებელი ბადეები. მაგრამ უფრო ხშირად გამოიყენება უკვე განხილულის მსგავსი ინტეგრალური ბადე. იგი წარმოადგენს საერთოს ყველა კატეგორიის მომუშავეთათვის (მუშები, ინჟინერ-ტექნიკური პერსონალი, მოსამსახურეები, მართვის პერსონალი). ამასთან, საერთო ბადის ფარგლებში მომუშავეთა თითოეული კატეგორიისათვის გათვალისწინებულია მკაცრად განსაზღვრული ადგილი, რომელიც შეზღუდულია თანრიგების რაოდენობით. მუშებისათვის-პირველიდან მეხუთის ჩათვლის, ინჟინერ-ტექნიკური პერსონალისა და მოსამსახურეებისათვის-მესამედან მეცხრეს ჩათვლით, ხოლო მართვის პერსონალისათვის-მეშვიდედან მეცხრეს ჩათვლით (აქ არ შედის მაღალი რგოლის სამმართველოს აპარატი).

მომუშავის განაკვეთის სიდიდე იზრდება სატარიფო ბადის ჰორიზონტალურად, მისი გადასვლით ერთი თანრიგიდან მეორეზე გადასვლა განისაზღვრება პროფესიული მომზადების ვადებით, რომელსაც გააჩნია მინიმალური და მაქსიმალური საზღვრები. შემდგომ თანრიგზე გადასვლის ვადები მნიშვნელოვანწილადაა იმაზე დამოკიდებული, თუ რამდენად სწრაფად შეუძლია მომუშავეს ახალი სპეციალობის ათვისება, შრომითი ფუნქციების შეთავსება, რამდენი სახის სამუშაოს შესრულება. ამასთან კომპანია უფლებას იტოვებს ამა თუ იმ მომუშავეს მისცეს მომზადების შესაძლებლობა მისივე პერსპექტიულობისა და ფაქტიური შრომითი საქმიანობის უკუგებისაგან დამოკიდებულებით. სატარიფო სისტემაში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მომუშავის შრომითი წვლილის შეფასების მეთოდიკას. მუშაობის შედეგები (ნორმების შესრულების დონე, ხარისხობრივი მაჩვენებლები და სხვა) ფასდება ყოველწლიურად სამბალიანი სისტემით და მიღებული შეფასების შესაბამისად წლის განმავლობაში ის შეიძლება გადაყვანილი იქნას სატარიფო ბადის ვერტიკალზე ერთი, ორი ან სამი თანრიგით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთი და იმავე კვალიფიკაციის საზღვრებშიც კი თითოეულ მომუშავეს საშუალება ეძლევა უშუალოდ და დამოუკიდებლად გავლენა მოახდინოს თავის გამომუშავებაზე, რომ აღარაფერი ითქვას კვალიფიკაციის ამალლებისა და ხელფასის შემდგომი ზრდის პერსპექტივის გაფართოებაზე. მაშასადამე, შრომითი სატარიფო განაკვეთის გამოყენება გამორიცხავს ხელფასის ავტომატურად გაზრდის

შესაძლებლობას (კვალიფიკაციისა და მომუშავის შრომითი წვლილის გაუთვალისწინებლად).

შრომის ანაზღაურების იაპონური მოდელის მრავალფეროვნების მიუხედავად, მისი თავისებურებანი შეიძლება გავაერთიანოთ ხუთი საერთო ჯგუფის მიხედვით:

1. შრომის ანაზღაურების დამოკიდებულება მომუშავის ასაკზე, სტაჟზე (ანაზღაურება ნამსახურები წლების მიხედვით), რაც შესაბამისობაშია სამსახურებრივ კიბეზე დაწინაურებასთან, ხელს უწყობს მომუშავის დამაგრებას სამუშაო ადგილზე, მათი დასაქმების სტაბილიზაციას. ცხადია, ეს არ ნიშნავს იმას რომ საწარმოს პერსონალის ხელფასი განისაზღვრება მხოლოდ აღნიშნული ფაქტორების მიხედვით. გარდა ასაკისა და ნამსახურები წლებისა, ყველგან გაითვალისწინება მომუშავის უნარი, შესაძლებლობები და შრომის შედეგები;

2. შრომის ანაზღაურების დამოკიდებულება ადამიანის სასიცოცხლო ციკლის ეტაპებზე. შრომითი ყოფიერების სტაბილურობა და საიმედოობა, რომელიც გათვითცნობიერებული აქვს თითოეულ მომუშავეს, რომ რთულ ცხოვრებისეულ სიტუაციაში ის არ იქნება მარტო, უყალიბებს მას განსაკუთრებულ დამოკიდებულებას თავის შრომასა და საწარმოსთან მიმართებაში;

3. შრომის ანაზღაურების დონეზე ფაქტიური შრომითი წვლილისა და სამუშაოს რეალური შედეგების გავლენა;

4. მენეჯერების შრომის ანაზღაურების დამოკიდებულება ფირმის საქმიანობის საბოლოო შედეგებზე. ყველა საწარმოში გამოიყენება ე. წ. "მცურავი სარგოების" სისტემა;

5. შრომის ანაზღაურების დიფერენციაციის დონე-საკმაოდ დაბალია (ყველაზე დაბალია შვეციის შემდეგ-1:3).

გერმანიაში, ისევე როგორც ევროპის სხვა განვითარებულ ქვეყნებში, ხელფასის რეგულირების ძირითადი ფორმებია: კოლექტიურ-სახელშეკრულებო რეგულირება საერთო ეროვნულ და დარგობრივ დონეზე; საფირმო კოლექტიური ხელშეკრულებები; მინიმალური ხელფასის დადგენა და მისი პერიოდული გადასინჯვა ინფლაციის ტემპების შესაბამისად; შრომის ბაზარის თვითრეგულირება. ყველა აღნიშნული ფორმა ურთიერთდაკავშირებულია, ურთიერთერზემოქმედებენ და მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ ერთმანეთზე, ქმნიან რა ხელფასის რეგულირების ერთიან მექანიზმს (**იხ. ცხრილი-2**).

შრომითი ურთიერთობის სისტემის რეგულირების დონეები გერმანიაში²⁴

დონეები	მონაწილეები	რეგულირების ობიექტი
სახელმწიფო	პარლამენტი ადმასრულებელი ხელისუფლება სასამართლო ხელისუფლება	პროცედურული საკითხები შრომის დაცვის კანონმდებლობა
კოლექტიური მოლაპარაკების მხარეები	დამსაქმებელთა კავშირები პროფკავშირები	სატარიფო შეთანხმებები ხელფასთან დაკავშირებით და შრომის ანაზღაურების სხვა პირობები
ფირმები	ფირმის ხელმძღვანელობა ფირმის მომუშავეთა საბჭო ცალკეული მომუშავეები	შრომის პირობები ფირმაში სახელმწიფო და სატარიფო ნორმების ჩარჩოებში

შრომის ანაზღაურების სისტემაში ხელფასის ურთიერთშესაბამისობის განსაზღვრის კრიტერიუმებად გამოიყენება შრომის სირთულე და გამომუშავება. ვინაიდან ეს უკანასკნელი პირდაპირ განისაზღვრება შრომის მწარმოებლობით, რომლის ზრდით განსაკუთრებით დაინტერესებულია დამსაქმებელი, კომპანიის ხელმძღვანელობის პოლიტიკა შრომის ანაზღაურების სფეროში ითვალისწინებს შრომის მწარმოებლობის ზრდის სტიმულების მექანიზმის შექმნას ხელფასის შესაბამისი, პროგრესული ფორმებისა და სისტემის შერჩევის საფუძველზე. გერმანული კანონმდებლობის მიხედვით, შრომის ანაზღაურების საკითხების რეგულირება ხორციელდება სატარიფო ხელშეკრულებებით, რომლებიც მთლიანობაში დაყოფილია შემდეგ კატეგორიებად:

- ✓ ხელშეკრულებები შრომის საერთო პირობებთან დაკავშირებით (განსაზღვრავს სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, ზეგეგმური სამუშაოების ანაზღაურებას, შვებულებების ხანგრძლივობას და ა. შ.);
- ✓ ხელშეკრულებები ხელფასთან დაკავშირებით (ადგენს ხელფასებისა და განაკვეთების სიდიდეს, რეგიონების მიხედვით ხელფასის ფორმებს და სახეებს და ა. შ.);
- ✓ სპეციალური შეთანხმებები სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე, მოსწავლეთა შრომის ანაზღაურებაზე და სხვა.

მამასადამე გერმანიაში სახელმწიფოს როლი ხელფასის კოლექტიურ სახელშეკრულებო რეგულირებაში ძალიან მნიშვნელოვანია. როგორც ცხრილის მონაცემებიდან ჩანს, გერმანიის შრომითი ცხოვრების ხარისხი განისაზღვრება ორი გავლენიანი სოციალური ძალის (პროფკავშირები და მეწარმეთა გაერთიანებები, კავშირები) ურთიერთქმედებით. სახელდობრ, ეს ორი მხარე ურთიერთმოლაპარაკებისა და შეთანხმების საფუძველზე ადგენს მინიმალური ხელფასის სიდიდეს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობას და მრავალ სხვა პირობას, მოქმედების მეთოდებს, რომლებიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ

²⁴ Уровни правового регулирования заработной платы в Германии. www.referun.com/2017.
Германское гражданское уложение (ФРГ). Шестая глава. Трудовой договор. P. 614.

შრომითი ურთიერთობების ფორმირებაში. აღნიშნულის საფუძველზე ფირმების ხელმძღვანელები და სხვადასხვა დონის მენეჯერები ახორციელებენ პერსონალისა და მისი შრომის ანაზღაურების მართვასთან დაკავშირებით დამოუკიდებელ პოლიტიკას. მაშასადამე, გერმანიაში სახელმწიფო არ ადგენს მინიმალური ხელფასის დონეს. მისი ფუნქცია, უპირველეს ყოვლისა მდგომარეობს შრომითი ურთიერთობის სისტემის ყველა დონეზე მონაწილეთა კომპეტენციის სფეროსა და საქმიანობის წესების დადგენაში (კერძოდ, კანონებით "სატარიფო შეთანხმებების შესახებ", "საწარმოთა კონსტიტუციის შესახებ"). სახელმწიფოს მიერ დგინდება ასევე სხვადასხვა ნორმები, სოციალური სტანდარტები, სამუშაო დროის ხანგრძლივობის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმები, შრომის დაცვის კანონმდებლობა, და სხვა სახის სოციალური გარანტიების სისტემა²⁵.

რაც შეეხება ხელფასის მომატებას, ეს საკითხი წყდება შრომის ანაზღაურების სატარიფო ცვილებთან დაკავშირებით კოლექტიური მოლაპარაკებებისას. ამ შემთხვევაში გერმანიის პროფკავშირები ორიენტირებული არიან ფასების მომატებასა და ცხოვრების ღირებულების ცვლილებაზე, რის თაობაზეც ინფორმაცია ყოველთვიურად ქვეყნდება ფედერალური სტატისტიკური სამმართველოს ოფიციალურ პუბლიკაციებში.

გერმანიაში ფუნქციონირებს მომუშავეთა ფინანსური მონაწილეობის სისტემები და მისი სახელმწიფო რეგლამენტაცია. ასევე კომპანიებში ხელს უწყობენ პერსონალისათვის საკუთარი ქონების ფორმირების პროცესს. "ქონების შექმნის შესახებ" კანონის საფუძველზე დამსაქმებლებს შეუძლიათ შექმნან დაგროვების სპეციალური ფონდი დაქირავებული მომუშავეთათვის. ფონდის სახსრები კონტროლდება დამსაქმებლის მიერ და მისი განთავსება ხდება საკრედიტო დაწესებულებებში. დაგროვილი სახსრების შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება აქვს მომუშავეებს გადასცეს კომპანიის აქციები, რომელთა მფლობელობაც შეზღუდულია კანონმდებლობით. კერძოდ, მომუშავეს არა აქვს უფლება 5 წლის განმავლობაში გაყიდოს ეს აქციები²⁶.

ფირმების დონეზე, სოციალური პარტნიორობის სისტემის განხორციელებაში მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება სხვადასხვა სახის სოციალურ გასაცემლებს. გერმანიაში იგი წარმოადგენს მომუშავეთა სოციალური უზრუნველყოფის ტრადიციულ ფორმას. მასში შედის ისეთი მომსახურება და გასაცემლები, რომლებიც დამსაქმებლების მიერ წესდება პერსონალისათვის ხელფასზე დანამატების სახით: კვების ორგანიზაცია და ანაზღაურება ფირმაში, ფულადი პრემიები ქრისტეშობის დღესასწაულზე, საშვებულებო დანამატები, საწარმოო პენსიები და სხვა.

შრომის ანაზღაურების სისტემების დამუშავებისას გერმანიის ბევრ საწარმოში გაითვალისწინება, რომ:

²⁵Вагнер Ульрих, Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы. vasilievaa.narod.ru/ptpu/11-1-03.htm;

²⁶ Уровни правового регулирования заработной платы в Германии. www.referun.com/2017.

- ✓ შრომის ანაზღაურების სისტემა ორიენტირებული იყოს ბაზარზე, დარგზე, შრომით ფუნქციაზე, შრომის მწარმოებლურობასა და შედეგებზე (ეს პირობები ვრცელდება როგორც სატარიფო, ისე არასატარიფო სექტორზე);
- ✓ შრომის ანაზღაურების სისტემამ ერთი მხრივ უნდა უზრუნველყოს მომუშავეთა ოპტიმალური მოტივაცია, მეორე მხრივ ხარჯების მოცულობა და სტრუქტურა შენარჩუნებულ უნდა იქნას გონივრულ და მიზანშეწონილ დონეზე.

გერმანიის ფირმებში გამოიყენება შრომის ანაზღაურების შემდეგი ფორმები და სისტემები (იხ. ცხრილი-3).

ცხრილი -3

შრომის ანაზღაურების ფორმები და სისტემები გერმანიის საწარმოებში

შრომის სანარდო ანაზღაურება	შრომის დროითი ანაზღაურება
ჩვეულებრივი სანარდო	ჩვეულებრივი დროითი
სანარდო-პრემიალური	დროითი-პრემიალური
ირიბი-სანარდო	საათობრივი
აკორდული	დღიური
სანარდო პროგრესული (ინდივიდუალური, კოლექტიური-სანარდო)	ყოველკვირეული
	ყოველთვიური

ბოლო ათი წლის განმავლობაში გერმანიაში შეინიშნება ხელფასის დროითი სისტემების უპირატესად გამოყენება სანარდოსთან შედარებით. მრეწველობაში დასაქმებულ მომუშავეთა 60%-70%-ის შრომის ანაზღაურება ხორციელდება სწორედ დროითი ხელფასის გამოყენებით, რაც განპირობებულია ორი ძირითადი მიზეზით²⁷:

1.წარმოების ტექნიკური და ორგანიზაციული დონის ამაღლებით. თანამედროვე მასობრივი წარმოების პირობებში მუშების გამომუშავეების დონე და მათი მუშაობის ტემპი განისაზღვრება ტექნოლოგიური მოწყობილობების მოძრაობის სიჩქარითა და რიტმით. ასეთ პირობებში სანარდო ანაზღაურების ფორმის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი. ეს უფრო მეტად ეხება ავტომატიზირებულ წარმოებას;

2.ხელფასის დროითი ფორმის ორგანიზაციისათვის შრომის ნორმირების სისტემის განვითარება. თანამედროვე, მეცნიერულად დასაბუთებული შრომის ნორმებისა და ნორმატივების სისტემა საშუალებას აძლევს ფირმას უფრო ეფექტიანად დაადგინოს მომუშავეთა შრომის ინტენსივობის დონე.

გერმანიის ფირმებში განსაკუთრებული თავისებურებით გამოირჩევა ასევე მომუშავეთა სტიმულირების სისტემა, რომელიც ორიენტირებულია მიმდინარე სამეწარმეო საქმიანობის გრძელვადიანი ეფექტიანობის უზრუნველყოფაზე, რაც ნაწილობრივ ოფციონების გამოყენებაში ვლინდება. ეს უკანასკნელი გულისხმობს კომპანიის

²⁷Иванова Н, Жулина Е. Европейские системы оплаты труда. <http://lib.rus.ec/b/204761/read>.

მომუშავეთა მიერ წინასწარ განსაზღვრული რაოდენობის აქციების შესყიდვის უფლების მინიჭებას ფიქსირებული ფასებით. ასეთი სისტემის გამოყენება მიზანშეწონილია საშუალო და უმაღლესი რგოლის იმ ხელმძღვანელი მუშაკების სტიმულირებისათვის, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან გრძელვადიანი შედეგებისათვის. სტიმულირების სისტემაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს პრემირება რაციონალიზატორული და საგამომგონებლო საქმიანობისათვის, რომელიც დაკავშირებულია ფირმის მოგების ზრდასთან. გაცემული პრემიის ოდენობის თანაფარდობა ასეთი რაციონალიზატორული წინადადებების გამოყენების, დანერგვის შედეგად მიღებულ მოგებასთან გერმანიაში შეადგენს 1:10²⁸.

გერმანული კომპანიები იყენებენ შრომის სტიმულირების სამ ძირითად მოდელს:

1. არაპრემიალური-შრომის სტიმულირების ფუნქციას ასრულებს ხელფასი;
2. პრემიალური-როცა გასაცემლის სიდიდე დამოკიდებულია კომპანიის მოგებაზე ან შემოსავალზე;
3. პრემიალური-როცა გასაცემლის სიდიდე დამოკიდებულია შრომის ინდივიდუალურ შედეგებზე.

შრომის ანაზღაურების პრემიალური მოდელების რეალიზაცია ხორციელდება:

- ✓ მომუშავეთა მოგებაში მონაწილეობის სისტემის გამოყენებით, როცა ისინი იღებენ დიფერენცირებულ წლიურ პრემიალურ დანამატს კომპანიის მოგებიდან;
- ✓ შემოსავლების სისტემით, როცა ერთობლივი შემოსავლიდან მომუშავეები ღებულობენ პრემიალურ დანამატებს, რომელთა სიდიდე განისაზღვრება მათ მიერ საწარმოო დავალებების შესრულების შედეგების შეფასებიდან გამომდინარე და არ არის დამოკიდებული კომპანიის მოგებაზე;
- ✓ კაპიტალში მონაწილეობის სისტემით, როცა მომუშავეები პრემიას იღებენ აქციების სახით ნომინალურ ფასში.

გერმანიის ზოგიერთ სამრეწველო კომპანიაში ფორმდება ხელშეკრულებები, რომელთა მიხედვითაც მომუშავე იღებს ვალდებულებას მაქსიმალურად გამოიყენოს თავისი პოტენციალი, მიაღწიოს განსაზღვრულ შედეგობრივ მაჩვენებლებს. ამასთან მას ეძლევა სამუშაო დროის თავისუფლად, თავისი შეხედულების მიხედვით გამოყენების უფლება. შედეგად, ადგილი აქვს შრომითი მოტივაციის ამაღლებას-ადამიანი არა მარტო ასრულებს მის წინაშე დასმულ ამოცანებს, არამედ დამოუკიდებლად მართავს თავის საქმიანობას.

კოლექტიური პრემირების სისტემების გამოყენებისას, პერსონალის პრემიის დარიცხვა ხორციელდება კომპანიის კოლექტივის საქმიანობის საბოლოო შედეგების მიხედვით. კერძოდ, შრომის მწარმოებლობის ზრდის, წარმოებაზე დანახარჯების შემცირების და სხვა მაჩვენებლების მიხედვით. პრემიის გაცემის წყაროა აღნიშნული ფაქტორების

²⁸ Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США. www.iteam.ru

გავლენის შედეგად მიღებული დამატებითი მოგება. გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში 60-იანი წლების დასაწყისში მიღებულ იქნა კანონი "მუშებისა და მოსამსახურების საკუთრების შექმნისათვის დახმარების გაწევის შესახებ", ხოლო 1983 წელს კანონი "კომპანიის კაპიტალში წილიბრივი მონაწილეობის შესახებ", რომლებმაც გააფართოვა პერსონალის მხრიდან კომპანიის მოგებაში მონაწილეობის შესაძლებლობები²⁹.

ამ უკანასკნელის მიზანია კომპანიაში სოციალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატის გაუმჯობესება, შრომით ურთიერთობებში დამაბულობის შემცირება. სპეციალისტების აზრით მოგებაში მონაწილეობის სისტემები დადებით ზეგავლენას ახდენენ შრომის მწარმოებლურობის დონის ამაღლებაზე. სწორედ ამიტომაც, რომ მათ გამოყენებას სახელმწიფო აქტიურად უჭერს მხარს, რაც გამოიხატება შესაბამის საკანონმდებლო რეგულირებაში.

იტალიაში შრომის კანონმდებლობის მიღება სათავეს იღებს 1886 წლიდან. ამასთან ითვალისწინებს რა გერმანიისა და ავსტრიის მაგალითს, 1898 წლის 17 მარტს იტალიამ შემოიღო მუშების სავალდებულო დაზღვევა მეწარმეთა ხარჯზე. იტალიაში დადგენილია მინიმალური საათობრივი ხელფასი, რომელიც დღის განმავლობაში 15 ევროს შეადგენს. იტალიის სტატისტიკის კომიტეტის მონაცემებით, (ISTAT) წლის შედეგებზე გაანგარიშებით საათობრივი ხელფასი 1.8%-ით გაიზარდა. 2011 წელს იანვრიდან მაისის ჩათვლით საათობრივი ანაზღაურება გაიზარდა 2%-ით, გასული წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით. ხელფასი ერთ მომუშავეზე გაანგარიშებით აპრილიდან მაისის ჩათვლით უცვლელი დარჩა 1.8% წლიური ზრდის ტემპის პირობებში³⁰. საერთოდ, ხელფასის ზრდის ტემპი ყოველთვის აჭარბებს სამომხმარებლო საქონელზე ზრდის ტემპს. მომუშავეთა ხელფასის ზრდა ხორციელდება ფასების სპეციალური ინდექსის მეშვეობით, რომელიც იანგარიშება ცენტრალური სტატისტიკური ორგანოების მიერ ყოველკვარტალურად. ფასების ზრდის ყოველი პუნქტი ფასდება 6800 ლირად. გარდა აღნიშნულისა, არსებობს ხელმძღვანელი კადრების ხელფასის ინდექსაციის წესიც, რომელიც დაფუძნებულია სამომხმარებლო ფასების ჩვეულებრივ ინდექსზე. ამ ინდექსის ერთი პუნქტით ცვლილების ფასი ფასდება 300 ლირით ერთი წლის განმავლობაში³¹. ხელფასის ყველაზე მასშტაბური ზრდა შესამჩნევი იყო ჯანდაცვის სფეროში, ხელისუფლების ადგილობრივ ორგანოებსა და ქვეყნის ეკონომიკის სატრანსპორტო სექტორში. ხელფასის ზრდას ხელი შეუწყო ფედერალური კონტრაქტის ვადის გაგრძელების შეფერხებისათვის გაცემულმა კომპენსაციამ.

²⁹Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. М.: Юристъ, 2002.

³⁰Почасовая оплата труда в Италии остается на прежнем уровне. компания InstaForex instaforex.com. Оплата труда и прочие выплаты. www.audit-it.ru/articles/personnel/a101771/.

³¹Основные методы оплаты труда и поощрения работников в развитых странах. <http://www.jobgrade.ru>

იტალია წარმოადგენს ხელფასის კოლექტიურ-სახელშეკრულებო რეგულირების კლასიკურ ნიმუშს³². კოლექტიური ხელშეკრულების ნორმები ვრცელდება ყველა დაქირავებულ მომუშავეზე, რომელთა რიცხოვნობის დაახლოებით ნახევარი პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრია. კოლექტიურ ხელშეკრულებებში განისაზღვრება შრომის ანაზღაურების სიდიდე და გაცემის წესები. განასხვავებენ ხელფასის რეგულირების სამ დონეს: საერთო ეროვნული, დარგობრივი და საწარმოო.

საერთო ეროვნული, კოლექტიური ხელშეკრულების დონეზე, ხელფასის რეგულირება ხორციელდება ცხოვრების ღირებულების ზრდასთან დაკავშირებით. მხოლოდ აქ ხდება სახელმწიფოს პირდაპირი ჩარევა, რის შედეგადაც, გარანტირებულია მეწარმეებსა და პროფკავშირებს შორის შეთანხმება და ხელშეკრულების დადება.

კოლექტიური სახელშეკრულებო რეგულირების ძირითადი დატვირთვა მოდის დარგობრივ დონეზე. სახელდობრ, დგინდება სატარიფო განაკვეთის პარამეტრები ხელფასის მინიმუმის ჩათვლით. ამ პარამეტრების საფუძველზე განისაზღვრება მინიმალური განაკვეთები, განაკვეთები ზეგეგმიური და ღამის ცვლაში მუშაობისათვის, შვებულების, სხვადასხვა სახის დახმარებების, ანაზღაურების და სხვა პირობები. დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ერთი-სამი წელია. შემდეგ ხდება მისი ხელახლა დადება ცალკეული პარამეტრების გადასინჯვის გათვალისწინებით.

რამდენადაც, დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულება აყალიბებს სატარიფო სისტემის მხოლოდ ზოგად სქემასა და ანაზღაურების აუცილებელ მინიმუმს, ამდენად იგი საწარმოო შეთანხმებების ათვლის წერტილს წარმოადგენს. ცალკეულ საწარმოთა დონეზე წარმატებით ხორციელდება შრომის ანაზღაურებაში ახალი ტენდენციების გამოვლენა და მათი პრაქტიკაში დანერგვა³³. გამონაკლისს არც სახელმწიფოს საწარმოები წარმოადგენენ. ეს უკანასკნელნიც დიდ როლს ასრულებენ შრომის ანაზღაურების მნიშვნელოვან სიახლეთა დანერგვაში (იტალიაში სახელმწიფო საწარმოები წარმოადგენენ ისეთ სააქციო საზოგადოებებს, სადაც აქციის საკონტროლო პაკეტი სახელმწიფოს ეკუთვნის. ისინი მოქმედებენ ყველა ფირმისათვის დამახასიათებელი მომგებიანობის საერთო პრინციპით. ერთადერთი განსაკუთრებულობა, რაც გავლენას ახდენს მათ დინამიურობაზე-ესაა უდიდესი შეზღუდვა პერსონალის გათავისუფლებაში). მაგალითად, მეტალურგიის, გემთმშენებლობის, ელექტროტექნიკური მრეწველობის სახელმწიფოს საწარმოებში განხორციელდა მუშების, ინჟინერ-

³²იტალიაში შრომითი ურთიერთობების კოლექტიურ-სახელშეკრულებო რეგულირების მთავარ საკანონმდებლო დოკუმენტს წარმოადგენს იტალიის სამოქალაქო კოდექსის მესამე თავი, წიგნი მეხუთე, 1942 წელი.

³³Итальянская модель оплаты труда. Рыночные модели оплаты труда / Под общей редакцией Гончарова В.Н. Авторы: Радомский С.И., Гончаров Е.В., Кирнос А.И., Кирнос И.А., Задорожний В. П., Долгалева Е.В. - Харьков: Основа, 2000. - 247 с. <http://economuch.com/page/oplatatrud/ist/ist-16--idz-ax264--nf-6.html>.

ტექნიკური პერსონალის და მოსამსახურეების შრომის ანაზღაურების ერთიანი სატარიფო პირობების დანერგვა.

საწარმოს ხელფასი კოლექტიური ხელშეკრულების რეგულირების სფეროში არ შედის, იგი დგინდება ინდივიდუალურ კონტრაქტებში³⁴. ცალკეულ მსხვილ ფირმებში არასახელშეკრულებო ანაზღაურების წილი აღწევს ხელფასის 1/3-ს. ხელფასის ორგანიზაციის მთავარი ინსტრუმენტია დარგობრივი სატარიფო სისტემა, სადაც ტარიფიკაციის საფუძველი არის მომუშავეთა კლასიფიკაცია და მათი კომენტარები. "კლასიფიკაცია" ასრულებს კონკრეტული სახეობის სამუშაოების მიხედვით განაწილების ფუნქციას და შედგება სამი ძირითადი განყოფილებისაგან:

1. მომზადებისა და გამოცდილების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები;
2. თითოეულ თანრიგში გაერთიანებული შრომითი ფუნქციების შინაარსი;
3. სამუშაოებისა და თანამდებობების ჩამონათვალი (ნიმუშები).

დარგობრივი სისტემის მეორე შემადგენელი ნაწილია სატარიფო ბადე. მასში თითოეულ კვალიფიკაციურ თანრიგს შეესაბამება მინიმალური სატარიფო განაკვეთი ან სატარიფო კოეფიციენტი. პირველი თანრიგის მინიმალური განაკვეთი შეესაბამება ხელფასის დარგობრივ მინიმუმს. დარგობრივი სატარიფო სისტემის თავისებურება იმაში გამოიხატება, რომ უმეტესი დარგების სახელმწიფო დაწესებულებებში მითითებული სისტემები ერთიანია მუშების, ინჟინერ-ტექნიკური პერსონალისა და მოსამსახურეებისათვის. პირველად ერთიანი სატარიფო სისტემები დაინერგა (1972-1975 წლებში) ქიმიური, ნავთობგადამამუშავებელი, მეტალურგიის და მანქანათმშენებლობის დარგების სახელმწიფო სექტორში³⁵.

ინტერესმოკლებული არ იქნება, ხელფასის ერთიანი დარგობრივი სატარიფო სისტემების ორგანიზაციის ძირითადი პრინციპების განხილვა მანქანათმშენებლობისა და მეტალურგიის მაგალითზე (აღნიშნული დარგები გამოირჩევა დასაქმებულთა დიდი რიცხოვნობით). ანაზღაურების ერთიანი სატარიფო პირობების დამუშავებისას მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადა დარგობრივი სატარიფო სისტემის შემადგენელმა ნაწილებმა. მომუშავეთა კლასიფიკაციაში ძირითადი გახდა მეორე განყოფილება. ყველა ფუნქციის ანალიზური აღწერის ნაცვლად გამოიყო მხოლოდ ძირითადი, მოცემული მომუშავისათვის ტიპური ფუნქცია. გამოვლინდა ამ სახეობის შრომითი საქმიანობისათვის დამახასიათებელი საერთო ელემენტები:

1. მომუშავის მიერ მიღებული ინფორმაციის სახე და დონე;
2. მომუშავის ზემოქმედების ხარისხი საწარმოო პროცესის შუალედურ და საბოლოო შედეგებზე;

³⁴Трудовое законодательство Италии. Бизнес Таймс. 7 июля 2017. <http://btimes.ru/finansy/trudovoe-zakonodatelstvo-italii>.

³⁵Брюнетта Р., Туратто Р. Иммиграция и рынок труда в Италии. (BRUNETTA R., TURATTO R. Quelles relations? // Problemes econ -P., 2001.-№ 2709. -P.21-24. С.Н.Куликова)

3. მომუშავეს დამოუკიდებლობის დონე მიღებულ გადაწყვეტილებაში. ესენი საერთო დარგობრივი კრიტერიუმებია. ცალკეული ქვედარგის თუ საწარმოს დონეზე ჩამოთვლილი ელემენტები, კიდევ უფრო კონკრეტდება, შეიძლება შეივსოს ახლითაც.

ერთიანი დარგობრივი სატარიფო ბადის ორგანიზაციის ძირითადი პრინციპია- თანაბარი კვალიფიკაციური დონის მუშების, ინჟინერ-ტექნიკური პერსონალისა და მოსამსახურეების გაერთიანება ერთ კატეგორიაში (თანრიგში) დარგობრივი მინიმალური სატარიფო განაკვეთით. ერთიან სატარიფო ბადეში არ ჩაირთვება უმაღლესი სამმართველო კადრები.

ზოგიერთი დარგობრივი სატარიფო სისტემა განსაზღვრული ვადის ამოწურვის შემდეგ ითვალისწინებს მომუშავეთა ავტომატურ გადაყვანას საწყისიდან უფრო მაღალ თანრიგზე. ამასთან დაკავშირებით, პირველი თანრიგის მომუშავეთა ხვედრითი წონა დასაქმებულთა საერთო რიცხოვნობაში საკმაოდ დაბალია. მეტალურგიასა და მანქანათმშენებლობაში 0,1%, კავშირგაბმულობაში-0.04%, განათლებაში-0.3%. იმ დარგებში, სადაც ავტომატურ გადაყვანას არ აქვს ადგილი, აღნიშნული თანრიგის მომუშავეთა ხვედრითი წონა გაცილებით მაღალია. მაგალითად, ჯანმრთელობის დაცვაში იგი შეადგენს 12.7%-ს. ერთიან სატარიფო ბადეში თვითონ სატარიფო განაკვეთები დაფიქსირებულია თითოეული თანრიგის მიხედვით. ზოგიერთ დარგში (ქიმიური, ნავთობქიმიური, მოპოვებითი მრეწველობა, მეტალურგია, ელექტროენერგეტიკა) მუშები გადაყვანილნი არიან თვითონ განაკვეთზე.

დარგობრივ სატარიფო სისტემაში განსაკუთრებულ ადგილს იკავებს შრომის პირობების გათვალისწინება. დგინდება სხვადასხვა სახის დანამატები დარგების მიხედვით. მაგალითად, მანქანათმშენებლობაში არსებობს ორი სახის დანამატი: მავნე პირობებისათვის (ამ დანამატის მაქსიმალური სიდიდე მინიმალურს აღემატება 6.25-ჯერ) და ნაკადურ ხაზზე მუშაობისათვის (დანამატის მაქსიმუმი მინიმუმს აღემატება 3.7-ჯერ). მავნე პირობებისათვის დანამატს იღებენ საამქროში მომუშავე მოსამსახურეებიც.

პირველი თანრიგის სატარიფო განაკვეთი წარმოქმნის ხელფასის მინიმალურ დარგობრივ დონეს. დარგობრივი სატარიფო განაკვეთი ხელფასის მხოლოდ ნაწილია და მისი დანარჩენი კომპონენტების გაანგარიშების საფუძველს წარმოადგენს. მეტალურგიასა და მანქანათმშენებლობაში სატარიფო განაკვეთი შეადგენს ხელფასის სარეთო თანხის 30-32%-ს. აღნიშნული მაჩვენებელი არც ერთ დარგში არ აღემატება ხელფასის 1/3 და არ ეცემა 25%-ზე დაბლა. მუშების ხელფასში დარგობრივი სატარიფო განაკვეთის ხვედრითი წონა 2-3%-ით მაღალია იმავე თანრიგში გაერთიანებულ მოსამსახურეებთან შედარებით.

ხელფასის სხვა კომპონენტები რეგულირდება, როგორც დარგობრივ და საწარმოო კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, ასევე ინდივიდუალურ კონტრაქტებში.

იტალიის კანონმდებლობის, კერძოდ სამოქალაქო კოდექსის 2099 მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს მომუშავე სამართლიანი გასამრჯელოთი, რომლის სიდიდეც განისაზღვრება კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებებით. გარდა ამისა, შრიდით ხელშეკრულებაში ჩართულია მუხლი, რომელიც ითვალისწინებს ავადმყოფობის ან უბედური შემთხვევების პირობებში მომუშავეს უფლებას დამატებით ანაზღაურებაზე.

დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულების დონეზე რეგულირდება დანამატები სტაჟისათვის. იგი წარმოადგენს გარანტირებული სატარიფო ხელფასის წილს. ასეთი სახის დანამატი ყველა დარგში გაიცემა 21 წლის ასაკიდან ფირმაში მუშაობის ყოველი ორი წლისათვის. მაგ., მეტალურგიასა და მანქანათმშენებლობაში მთლიან ხელფასში სტაჟისათვის დანამატის ხვედრითი წონა აღწევს 4%-ს, 6 წლის სტაჟის პირობებში და 70%-ს, 12 წლიანი სტაჟისათვის. ქიმიურ მრეწველობაში შესაბამისად იგი შეადგენს 5% და 9%-ს.

ხელფასის ერთ-ერთ ელემენტს წარმოადგენს დარგობრივ სატარიფო განაკვეთზე ე. წ. კოლექტიური და პერსონალური დანამატები უშუალოდ საწარმოს დონეზე. მათ შორის განსხვავება რეგულირების ხასიათშია. პირველი მათგანი ფიქსირდება საქარხნო კოლექტიურ ხელშეკრულებებში. ის მოიცავს როგორც უფრო მაღალი თანრიგის სატარიფო განაკვეთებს, ასევე კოლექტიურ პრემიალურ ანაზღაურებას. პერსონალური დანამატი დგინდება მხოლოდ ინდივიდუალური კონტრაქტის დონეზე. ასეთი დანამატის დარიცხვის ტრადიციული ფაქტორებია – "განსაკუთრებული საჭიროების სამუშაოების ხანგრძლივი შესრულება", "საერთო საიმედოობა" და სხვა.

კოლექტიური და პერსონალური დანამატების ხვედრითი წონა საერთო ხელფასში განსხვავებულია დარგების მიხედვით: მეტალურგიასა და მანქანათმშენებლობაში იგი შეადგენს 13%-ს, ქიმიურ მრეწველობაში 7%-ს და ა. შ.

ხელფასის უმნიშვნელოვანესი ელემენტია დანამატები მასზე ცხოვრების ღირებულების ზრდასთან დაკავშირებით. იგი დგინდება ე. წ. მოძრავი სკალის მიხედვით და რეგულირდება საერთო ეროვნული კოლექტიური ხელშეკრულებით. მოძრავი სკალის არსი მდგომარეობს შემდეგში: ცხოვრების ღირებულების ინდექსის ყოველი ერთი პუნქტით ამაღლებას ხელფასის მატება შეესაბამება არა პროცენტული თანაფარდობით, არამედ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფიქსირებული სიდიდით ("სკალის პუნქტის ღირებულება").

ცხოვრების ღირებულების ინდექსის განსაზღვრის საფუძველია ტიპური ოთხსულიანი ოჯახის პირობითი ბიუჯეტი, რომელიც შედგება საქონლისა და მომსახურების ექვსი ძირითადი ჯგუფისაგან (კვება, საცხოვრებელი ბინა, ტანსაცმელი, საყოფაცხოვრებო მომსახურება, ჯანდაცვა, სხვა საქონელი და მომსახურება). ინდექსის ცვლილება იანგარიშება ყოველკვარტალურად ფასების ცვლილების შერჩევითი გამოკვლევის ჩატარების საფუძველზე. ბიუჯეტის ცალკეულ კომპონენტზე ფასები იზრდება არათანაბრად. ასე მაგალითად, 1965-1988 წლებში ფასები საცხოვრებელ ბინაზე იზრდებოდა 4,7-ჯერ სწრაფად, საყოფაცხოვრებო მომსახურების ფასებთან შედარებით.

მოდრავი სკალა, ცხადია, მთლიანად ვერ უზრუნველყოფს ფასების ზრდის შედეგად ხელფასის კომპენსაციას (კომპენსაცია შეადგენდა 1983 წელს 83%, 1989 წელს _ 40%), რაც სხვადასხვა მიზეზებით აიხსნება. "სამომხმარებლო საქონლისა და მომსახურების პაკეტი" საერთოდ შედარებით ნელი ტემპით ისინჯება, ვიდრე დაქირავებულ მომუშავეთა და მათი ოჯახის მოთხოვნილებები იზრდება. ფასები შეიძლება იზრდებოდეს მთელი კვარტლის განმავლობაში, ხოლო ხელფასის გადასინჯვა ხდება მხოლოდ მის ბოლოს. სკალის პუნქტის სახელშეკრულებო ფულადი სიდიდე პერიოდულად "იყინება".

როგორც ზემოთ აღინიშნა, დანამატის სიდიდე დგინდება საერთო ეროვნულ დონეზე და დიფერენცირებულია დარგების მიხედვით. ამასთან, შეინიშნება ასეთი კანონზომიერება: რაც დაბალია საშუალო ხელფასის დონე, მით მაღალია ამ უკანასკნელში დანამატების ხვედრითი წონა. მაგალითად, საბანკო სისტემაში ეს წილი შეადგენს 37%-ს, მეტალურგიასა და მანქანათმშენებლობაში 45%-ს, ხოლო ვაჭრობაში, სადაც ხელფასის ყველაზე დაბალი დონეა, 55%-ს. ასეთივე კანონზომიერებაა დარგს შიგნით, რაც დაბალია დარგობრივი სატარიფო ბადის თანრიგი, მით მაღალია მოძრავი სკალის მიხედვით ანაზღაურების ხვედრითი წონა, მაგრამ დანამატებს შორის განსხვავება არ აღემატება 10%-ს.

ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც უხდებათ კომპანიის ხელმძღვანელობას სატარიფო სისტემის დამუშავებისას, წარმოადგენს პერსონალის საერთო შემადგენლობიდან "არასატარიფო" კატეგორიის გამოყოფა, რომელსაც ჩვეულებრივად, საშუალო და მაღალი რგოლის ხელმძღვანელები მიეკუთვნებიან. მათი წილი პერსონალის საერთო რიცხოვნობაში საშუალოდ 10%-14%-ია. აღნიშნული კატეგორიის პერსონალის გამოცალკევების მიზანშეწონილობა განპირობებულია იმით, მათი შრომის ტარიფიკაციისათვის გამოიყენება სამუშაო ადგილების შეფასების არატრადიციული მეთოდები. ბოლო პერიოდში კომპანიები ნერგავენ სატარიფო სისტემის მოქნილ მოდელებს, რომელთა დროსაც განაკვეთები დადგენილ ფარგლებში კორექტირდება, როგორც ზრდის, ისე შემცირების მიმართულებით. ეს უკანასკნელი დამოკიდებულია შრომის შედეგების შეფასებაზე, მომუშავის კვალიფიკაციის დონესა და მის სათანადო უნარ-ჩვევებსა და გამოცდილებაზე.

ესპანეთის მომუშავეთა უფლებებისა და სტატუსის შესაბამისად მთავრობა პროფკავშირულ ორგანიზაციებსა და მეწარმეთა გაერთიანებებთან სათანადო მოლაპარაკებების საფუძველზე ყოველწლიურად ადგენს მინიმალურ ხელფასს შემდეგი ფაქტორების გათვალისწინებით: სამომხმარებლო ფასების ინდექსი; შრომის მწარმოებლურობის მიღწეული საერთოეროვნული საშუალო დონე; ეროვნულ შემოსავალში შრომის ხვედრითი წილის ზრდა; საერთო ეკონომიკური პირობები და კონიუნქტურა. ჩვეულებრივ, ესპანეთისათვის უფრო დამახასიათებელია და გავრცელებულია ნაწილობრივი ანუ დროებითი დასაქმება, ეკონომიკის როგორც კერძო, ისე საზოგადოებრივ სექტორში, სადაც დასაქმების დონე დროებით დასაქმებულ მომუშავეთა კატეგორიის მიხედვით 20%-ს აღემატება. ამასთან, შესამჩნევია აშკარა კავშირი დაბალ ხელფასსა და ნაწილობრივ დასაქმებას შორის: სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, ქალები, რომლებიც დასაქმებული არიან სრული სამუშაო დროით გამოიმუშავენ მამაკაცების ხელფასის 80%-ს, ხოლო არასრული სამუშაო დროით დასაქმებული ქალები გამოიმუშავენ გაცილებით ნაკლებს-ანუ მხოლოდ 50%-ს. საშუალოდ მამაკაცების ხელფასი 34.4%-ით მეტია ქალებთან შედარებით³⁶.

შრომის ანაზღაურების საერთო დონე ესპანეთში დაბალია ევროკავშირის სხვა ქვეყნებთან შედარებით. ევროსტატის მონაცემების მიხედვით, მუშის შრომა ევროკავშირის ქვეყნებში საშუალოდ ფასდება (ხელფასის, სოციალური დაზღვევის ანარიცხების და სხვა გასაცემლების გათვალისწინებით) 33 000 ევროთი წლის განმავლობაში, ხოლო ესპანეთში იგი შეადგენს 23 638 ევროს. ამ მაჩვენებლის მიხედვით, იგი აჭარბებს მხოლოდ საბერძნეთსა (19 080 ევრო) და პორტუგალიას (11 298 ევრო). რაც შეეხება ევროკავშირის სხვა ქვეყნებს, ამ კუთხით ყველაზე კეთილსასურველი მდგომარეობაა ბელგიაში (41 553 ევრო) შემდეგ მოდის გერმანია, საფრანგეთი, ლუქსემბურგი, დიდი ბრიტანეთი.³⁷ ესპანეთში არსებობს სხვადასვა კატეგორიის მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების დონესა და მისი დადგენის წესში განსხვავებულობა. მაგალითად, ესპანეთის პარლამენტის ქვედა პალატამ მიიღო გადაწყვეტილება, გამოექვეყნებინა მონაცემები საკანონმდებლო ხელისუფლებაში მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების ოდენობის შესახებ, ინტერნეტის საშუალებით მათ პირად გვერდზე. გამოქვეყნებული მონაცემების მიხედვით, ესპანეთის დეპუტატის ხელფასი შეადგენს 2819 ევროს თვეში. იმ კანონმდებლებისათვის, რომლებიც არ არიან მადრიდის მცხოვრებლები, დაწესებულია 1600 ევრო დანამატის სახით. საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთი 27%-ია. საპროტესტო აქციების ჩაცხრომის მიზნით, ესპანეთის პარლამენტის 614 წევრმა, პირველად დემოკრატიული ესპანეთის არსებობის ისტორიაში, ამომრჩევლებისათვის გამოაქვეყნა დეკლარაციები თავიანთი შემოსავლებისა და ქონების შესახებ, რომლებიც საკმაოდ სოლიდური აღმოჩნდა.³⁸ ესპანეთში მოქმედი სისტემა “convenio” (განაკვეთების ოფიციალური სატარიფო ბადე) ითვალისწინებს ოჯახის დიასახლისებისათვის, რომლებიც დასაქმებულები არიან 40

³⁶Заработная плата мужчин в Испании на 34,4% выше, чем заработная плата женщин. forum.gender.ru

³⁷Иванова Н, Жулина Е. Европейские системы оплаты труда. <http://lib.rus.ec/b/204761/read>.

³⁸Мануков С. Испанские политики раскрыли свои заработки. Источник: newizv.ru, 2017.

საათიანი სამუშაო კვირით, ხელფასის მინიმალურ განაკვეთს 540.9 ევროს თვეში. ხშირად დამსაქმებლები თავს არიდებენ შრომით კონტრაქტში ამ ვალდებულებების დაფიქსირებას. რაც შეეხება სამედიცინო დაზღვევას, ამ სფეროს კონტროლი საკმაოდ მკაცრად ხორციელდება. დამსაქმებელი ვალდებულია დაზღვევის გაფორმებაზე, თუ სამუშაო საათების რაოდენობა თვის განმავლობაში 120 საათს აღემატება.

ცხრილი-4

ვალდებული კატეგორიის მომუშავეთა თვიური ხელფასი ესპანეთში პროფესიული ნიშნის მიხედვით (ევროებში)

პროფესია	ხელფასის დონე თვეში (ევრო)
კონდიციონერების მექანიკოსი	7 380
საინფორმაციო ტექნოლოგიების ტექნიკოსი	6 396
წყალკანალიზაციის სფეროს მუშაკი	4 182
მშენებლობის სფეროს მუშაკი	4 100
ელექტროხელსაწყოების ტექნიკოსი	4 100
მღებავი	4 100
არქიტექტორი	3 608
ტელეგადაცემების მუშაკი	2 788
სადაზღვევო აგენტი	1 968
შინამოსამსახურე ქალები	1 312
ძიძეები, აღმზრდელები	1 148
ექიმი	1 117
მოლარე	1 076
მძღოლი	1 025
“სწრაფი კვების ობიექტების” ოფიციანტები	984
ადვოკატი	932
ჟურნალისტი	884
უნივერსიტეტის ლექტორი	884
გამყიდველი ქალი	838
მდივანი	836
მედდა	820
ტაქსის მძღოლი	738
დაცვის მუშაკი	722
მღვდელი	689
ოპტიკური საშუალებების ტექნიკოსი	615
პარიკმახერი	443

პრაქტიკაში ყველაზე მეტად გავრცელებულია “საათობრივი” შრომითი ხელშეკრულებები, რომლებიც ითვალისწინებენ 120 სამუშაო საათამდე თვეში და საათობრივ ანაზღაურებას 7-დან 10 ევრომდე საათში. ყველაზე მასშტაბურმა ესპანურმა გაზეთმა

“Que!”-მ გაავრცელა ინფორმაცია ესპანეთში შრომის ანაზღაურების დონესთან დაკავშირებით (იხ. ცხრილი-4).³⁹

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნების გამოცდილების შესწავლა და გაანალიზება საშუალებას გვაძლევს გამოვკვეთოთ ხელფასის რეგულირების დარგში შემდეგი ძირითადი საერთო ტენდენციები:

- ✓ ხელფასის რეგულირების სამრგოლიანი მექანიზმის ფორმირება შრომის ბაზრის, სახელმწიფოს ჩარევისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების საფუძველზე, რომლებიც მუშავდება პროფკავშირული ორგანიზაციების უშუალო მონაწილეობით;
- ✓ შრომის ანაზღაურების თანდათანობითი მოდერნიზაცია და მისი სრულყოფა უტარიფო სისტემების დანერგვის საფუძველზე;
- ✓ კვალიფიკაციის ამაღლების, მომუშავეთა პროფესიებისა და ფუნქციების შეთავსების სტიმულირება;
- ✓ საწარმოებისა და ორგანიზაციების სამეურნეო საქმიანობის საბოლოო შედეგების მიხედვით მომუშავეთა მატერიალური სტიმულირების კოლექტიური ფორმების გავრცელება;

საზღვარგარეთის განვითარებულ ქვეყნებში კომპანიის მომუშავის შემოსავლების ტიპური სტრუქტურა შეიძლება წარმოვიდგინოთ შემდეგი სქემის მიხედვით:

1. ანაზღაურება სატარიფო განაკვეთებისა და სარგოების მიხედვით;

2. დანარიცხები შრომის პირობების მიხედვით:

- ✓ საწარმოო გარემოს ხასიათიდან გამომდინარე;
- ✓ ცვლიანობის (სამუშაოს რეჟიმის) თავისებურებების მიხედვით;
- ✓ ცვლის განმავლობაში დასაქმების დონისა და ხარისხის ხასიათიდან გამომდინარე;

3. დანამატები:

- ✓ დაწესებული ნორმის ზევით შრომის მწარმოებლურობის ამაღლებისათვის;
- ✓ კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობისა და მომგებიანობის ამაღლებაში შეტანილი პირადი წვლილისათვის;
- ✓ პროდუქციის ხარისხის ამაღლებისათვის, გადაუდებელი და საპასუხისმგებლო დავალებების შესრულებისათვის;

4. პრემიები:

- ✓ სახელშეკრულებო ვალდებულებების თავისდროული და ხარისხიანი შესრულებისათვის;
- ✓ წლის განმავლობაში სამუშაოს საბოლოო შედეგების მიხედვით;
- ✓ კომპანიის ქვედანაყოფის ხელმძღვანელის ფონდიდან;
- ✓ გამომგონებლობისა და რაციონალიზატორული წინადადებებისათვის;
- ✓ ახალი ტექნიკური და ორგანიზაციული ღონისძიებების ათვისებაში აქტიური მონაწილეობისათვის;

³⁹Оплата труда в Испании. www.el-tovar.ru/.../331-oplata-tr...v-ispanii.html.2012.

5.კომპანიის მიერ დადგენილი სხვადასვა სახის სოციალური ხასიათის გასაცემლები;
 6.დივიდენდები აქციების მიხედვით.

შეიძლება ითქვას, რომ შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის დარგში გამოიყოფა სამი ძირითადი მოდელი: ამერიკული, იაპონური და დასავლეთ ევროპული. ამასთან ცნობილია, რომ პრაქტიკაში ფართოდ გამოიყენება შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების ინდივიდუალური და კოლექტიური სისტემები (იხ. სქემა-1), რაც საბოლოო ასახვას პოულობენ ფირმის დონეზე, მისი პერსონალის სტიმულირებისა და საქმიანობის საბოლოო შედეგების გაუმჯობესებაში.

სქემა-1

**შრომის მატერიალური სტიმულირების სისტემები საზღვარგარეთის
 განვითარებული ქვეყნების კომპანიებში**

სტიმულირების ფორმები	ძირითადი შინაარსი
ნომინალური ხელფასი	დაქირავებული მომუშავეს შრომის ანაზღაურება, რომელიც მოიცავს ძირითად (სანარდო, დროით ანაზღაურებას, თანამდებობრივ სარგოს) და დამატებით (პრემიები, დანამატები პროფესიული ოსტატობისა და შრომის ანაზღაურებისათვის, სამუშაოთა შეთავსებისათვის, მოზარდებისათვის, მეძებური დედებისათვის, სადღესასწაულო დღეებში მუშაობისათვის, ზეგეგმური სამუშაოებისათვის, ბრიგადის ხელმძღვანელობისათვის, შვებულების კომპენსაცია ან ანაზღაურება და სხვა) ხელფასს.
რეალური ხელფასი	რეალური ხელფასის უზრუნველყოფა: <ul style="list-style-type: none"> ✓ სახელმწიფოს მიერ დადგენილი ხელფასის გარანტირებული მინიმუმის შესაბამისად, მაღალი სატარიფო განაკვეთების დადგენის გზით; ✓ საკომპენსაციო გასაცემლების შემოღების გზით; ✓ ინფლაციის ტემპების შესაბამისად, ხელფასის ინდექსაციის გზით.
ბონუსები	კომპანიის მოგებიდან ერთჯერადი გასაცემლები (წახალისება, პრემია, დამატებითი წახალისება). საზღვარგარეთ ეს ხორციელდება წლიური, კვარტალური, საშობაო, საახალწლო ბონუსების გაცემის გზით, რომელიც, როგორც წესი, დაკავშირებულია მუშაობის სტაჟისა და მიღებული ხელფასის სიდიდესთან. არსებობს შემდეგი სახის ბონუსები: გაუცდენლობისა და შრომითი დისციპლინის მკაცრად დაცვისათვის, საექსპერტო, მომსახურებისათვის, ნამსახურები წლებისათვის და მიზნობრივი.
მოგებაში	ანაზღაურება მოგებაში მონაწილეობის სისტემების მიხედვით-

მონაწილეობა	რაც წარმოადგენს არაერთჯერად ბონუსს. დგინდება მოგების წილი, რომლიდანაც ხდება წახალისების ფონდის ფორმირება. ვრცელდება იმ კატეგორიის პერსონალზე (უფრო ხშირად მმართველი პერსონალი), რომელთა საქმიანობაც რეალურ ზეგავლენას ახდენს მოგების სიდიდეზე. მოგების შესაბამისი წილის კორელაცია ხდება იერარქიის სისტემაში ხელმძღვანელი მუშაკის რანგის მიხედვით და განისაზღვრება მისი შემოსავლის (საბაზო ხელფასი) მიმართ პროცენტებში.
მონაწილეობა აქციონერულ კაპიტალში	კომპანიის (სააქციო საზოგადოების) აქციების შესყიდვა და დივიდენდების მიღება: აქციების შესყიდვა შეღავათიან ფასებში (ოფციონი), აქციების მიღება უსასყიდლოდ.
დამატებითი ანაზღაურების გეგმები	გეგმები, რომლებიც უპირატესად უკავშირდება გასაღების (რეალიზაციის) ქვედანაყოფებს, რომლებიც ასტიმულირებენ გასაღების ახალი ბაზრების ძიებას: ფირმის საჩუქრები, საქმიანი ხარჯების სუბსიდირება, პირადი ხარჯების (არა მარტო მომუშავის მივლინების, არამედ მისი მეუღლის გამგზავრების ხარჯები) დაფარვა, რომელიც არაპირდაპირ უკავშირდება სამუშაოს. ასეთი ირიბი ხარჯები არ ექვემდებარება დაბეგვრას.
მგზავრობის ხარჯების დაფარვა, ან საკუთარი ტრანსპორტით მომსახურება	სახსრების გამოყოფა: სატრანსპორტო ხარჯების ანაზღაურებაზე; ტრანსპორტის შესაძენად მომუშავეთა მომსახურების მიზნით (ტრანსპორტი მძღოლის მომსახურებასთან ერთად განკუთვნილია მხოლოდ ხელმძღვანელი მუშაკებისათვის); იმ პირთა კერძო მომსახურებისათვის, რომლებიც ახორციელებენ კერძო მიმოსვლებს.
საშემნახველო ფონდები	კომპანიის მომუშავეთათვის საშემნახველო ფონდების ორგანიზაცია, რომელსაც ერიცხება ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილზე მაღალი საპროცენტო განაკვეთი. სახსრების დაგროვების შეღავათიანი რეჟიმი.
კვების ორგანიზაცია	კომპანიაში კვების ორგანიზაციისათვის სახსრების გამოყოფა; სუბსიდიების გაცემა კვებისათვის.
საქონლის რეალიზაცია	წარმოებული, ან ბარტერით მიღებული საქონლის რეალიზაციისას, ფასდათმობის კომპენსაციისათვის სახსრების გამოყოფა
სტიპენდიის პროგრამები	სახსრების გამოყოფა განათლებისათვის (მომუშავის ან მისი ოჯახის წევრებისათვის წარმოების გარეთ მიღებული განათლების ხარჯების დაფარვა).
სწავლების პროგრამები	პერსონალის მომზადებაზე და გადამზადებაზე გაწეული ხარჯების დაფარვა.
სამედიცინო მომსახურების	სამედიცინო მომსახურების ორგანიზაცია ან ხელშეკრულების გაფორმება სამედიცინო ორგანიზაციებთან. აღნიშნული

პროგრამები	მიზნებისათვის სახსრების გამოყოფა.
საკონსულტაციო სამსახურები	საკონსულტაციო სამსახურების ორგანიზაცია (მაგალითად, იურიდიული) ანუ ხელშეკრულების გაფორმება შესაბამის ორგანიზაციებთან საკონსულტაციო მომსახურების გაწევაზე. აღნიშნული მიზნებისათვის სახსრების გამოყოფა.
საბინაო მშენებლობის პროგრამები	საკუთარი ძალებით საცხოვრებელი ბინების მშენებლობისათვის სახსრების გამოყოფა, ან მშენებლობისათვის, რომელიც მიმდინარეობს წილობრივი მონაწილეობით
ბავშვების აღზრდისა და სწავლების პროგრამები	კომპანიის თანამშრომლების ბავშვების სასკოლო (კოლეჯი) და წინასასკოლო განათლებისა და აღზრდის ორგანიზებისათვის სახსრების გამოყოფა. პრივილეგირებული სტიპენდიების დაწესება.
მოქნილი სოციალური გასაცემლები	კომპანია აწესებს განსაზღვრულ თანხას აუცილებელი მომსახურებისა და შეღავათების "შესაძენად". მომუშავეს უფლება აქვს დადგენილი თანხების ფარგლებში დამოუკიდებლად შეარჩიოს შეღავათი ან მომსახურება.
სიცოცხლის დაზღვევა	კომპანიის სახსრების ხარჯზე მომუშავეს სიცოცხლისა და სიმბოლურ თანხების სანაცვლოდ მისი ოჯახის წევრების დაზღვევა. უბედური შემთხვევებისას, მომუშავეთა შემოსავლებიდან დაკავებული სახსრებიდან, გაიცემა თანხა, რომელიც მისი წლიური შემოსავლის ტოლია. სიკვდილიანობის შემთხვევაში თანხა ორმაგდება.
დროებითი შრომისუნარიანობის პროგრამები	დროებითი შრომისუნარიანობის მიხედვით ხარჯების დაფარვა
სამედიცინო დაზღვევა	მომუშავეთა და მისი ოჯახის წევრების სამედიცინო დაზღვევა
შეღვათები და კომპენსაციები	ეს შეღვათები და კომპენსაციები დაკავშირებული არ არის სტანდარტული ხასიათის შედეგებთან. გასაცემლები, რომლებიც ფორმალურად არ არის დაკავშირებული განსაზღვრული შედეგების მიღწევასთან (კომპენსაციები სხვა საწარმოდან გადმოსვლასთან დაკავშირებით; პრემიები და სხვა ანაზღაურება პენსიაზე გასვლასთან, ან განთავისუფლებასთან დაკავშირებით). ასეთი სახის გასაცემლები, რასაც საზღვარგარეთ "ოქროს პარამუტებს" უწოდებენ განკუთვნილია მაღალი დონის სამმართველო პერსონალისათვის, ჩვეულებრივ, მოიცავს დამატებით სარგოებს, პრემიებს, გრძელვადიან კომპენსაციებს, კომპანიის წესდებით განსაზღვრულ სავალდებულო საპენსიო გასაცემ-ლებს. მათი მიღება მიუთითებს მომუშავეს მაღალ სტატუსზე.

ანარიცხები საპენსიო ფონდებში	დამატებითი საპენსიო უზრუნველყოფის ასეთი ალტერნატიული სახელმწიფო ფონდი, შეიძლება შეიქმნას როგორც საწარმოში, ისე სახელშეკრულებო საფუძველზე საწარმოს გარეთ, შესაბამისი სტატუსისა და პროფილის მქონე ორგანიზაციასთან.
კრედიტის მიმღები ასოციაცია	შელავათიანი კრედიტები საცხოვრებელი ბინის მშენებლო-ბაზე, საქონლისა და მომსახურების შექმნა და სხვა.

ყველა აღნიშნული მასტიმულირებელი გასაცემლები, ამა თუ იმ ზომით, სხვადასხვა მოდიფიკაციით გამოიყენება შრომის ანაზღაურების პრაქტიკაში საზღვარგარეთის განვითარებულ ქვეყნებში. რაც შეეხება დასავლეთ ევროპის ქვეყნებს, ისინი შრომის სტიმულირებისათვის სამ ძირითად მოდელს იყენებენ: არაპრემიალურს-სადაც შრომის სტიმულირების ფუნქციას ასრულებს ხელფასი; პრემიალურს-როცა გასაცემლის სიდიდე დამოკიდებულია კომპანიის მოგებაზე ან შემოსავალზე და პრემიალურს-როცა გასაცემლის სიდიდე დამოკიდებულია შრომის ინდივიდუალურ შედეგებზე. მთლიანობაში ეს ქვეყნები შრომის ორგანიზაციის საკითხების მოგვარებისას იყენებენ ჟენევის სქემას, რომელიც მისაღებია შრომის ანაზღაურების სატარიფო სისტემის გამოყენებისას. ეს სქემა სატარიფო განაკვეთების დადგენისას განსაზღვრავს შემდეგი ფაქტორების აუცილებლად გათვალისწინებას:

- ✓ სპეციალური ცოდნა და უნარი (საკვალიფიკაციო მოთხოვნები)-პროფესიული განათლება, სამუშაო გამოცდილება, მოთხოვნები გონებრივი შესაძლებლობებისადმი და სხვა;
- ✓ დატვირთვა, ანუ ადამიანის ორგანიზმზე, მის შრომისუნარიანობასა და ჯანმრთელობაზე სამუშაოს გავლენის ხარისხი;
- ✓ პასუხისმგებლობა-მატერიალური, პერსონალისათვის წარმოების პროცესში, კომერციული საიდუმლოების დაცვისათვის და სხვა;
- ✓ შრომის პირობები, გარემოს ზემოქმედება წარმოების პროცესში, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების დონე და სხვა.

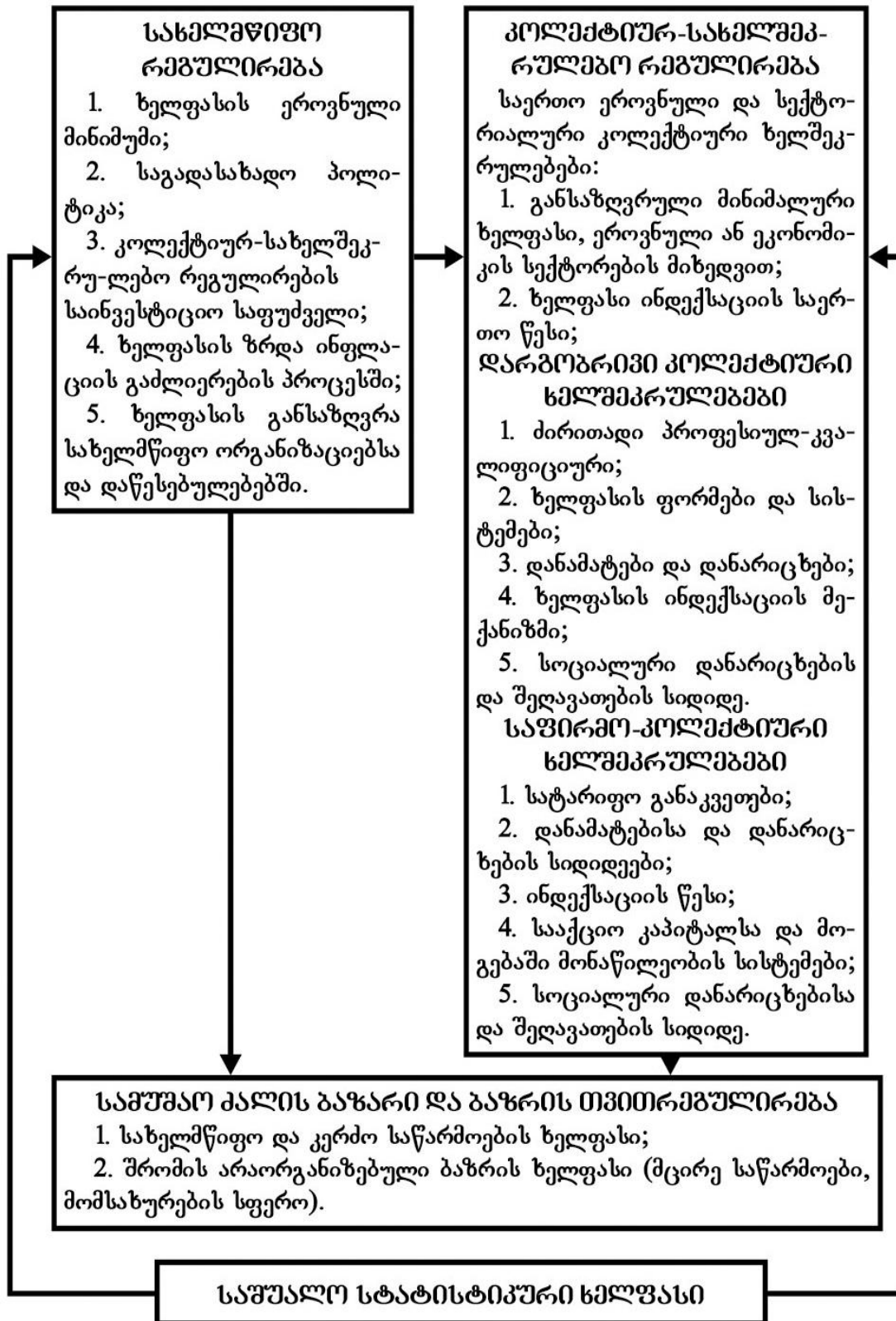
როგორც მსოფლიო გამოცდილება გვიჩვენებს, კომპანიის პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობა და მათი შემოსავლები საკმაოდ მაღალ დონეზე კონტროლდება მთელი იერარქიის მიხედვით. როდესაც საუბარია ადამიანური კაპიტალის, პერსონალის, როგორც კომპანიის ძირითადი რესურსის შრომის გამოყენებასა და მისი ეფექტიანობის ამაღლებაზე მთავარი ყურადღება ექცევა ადამიანთა მოთხოვნილებებისა და მათი სასიცოცხლო უზრუნველყოფის სისტემის სოციალურ-ეკონომიკურ ასპექტებს და შესაბამისად ყველა სისტემას საფუძვლად უდევს და გათვალისწინებულია ადამიანის სასიცოცხლო უზრუნველყოფის, მისი შრომითი ცხოვრების ხარისხის ამაღლებისა და საერთოდ ცხოვრების დონის გაუმჯობესების ფაქტორები (იხ. სქემა-2).



სქემა-2

ადამიანის სასიცოცხლო უზრუნველყოფის სისტემის სოციალურ-ეკონომიკური მოდელი

და ბოლოს, რა თქმა უნდა, ჩვენი კვლევები მიზნად არ ისახავს მექანიკურად გადმოვიღოთ ფრანგული, ამერიკული, შვედური, იაპონური, იტალიური თუ სხვა მიდგომა, მაგრამ მათი საფუძვლიანი გაცნობა საშუალებას გვაძლევს შევიმუშაოთ შრომის ანაზღაურების განასაზღვრისა და რეგულირების ერთიანი მოდელი, რომელიც უსათუოდ დაგვეხმარება თანამედროვე პირობებში ხელფასის ორგანიზაციის ეფექტიანი მეთოდების და სისტემების დამუშავებაში. იგი შეიძლება წარმოვიდგინოთ შემდეგი სქემის სახით (იხ. სქემა-3).



სქემა-3.

ხელფასის განსაზღვრისა და რეგულირების ერთიანი მოდელი

თემა–9. შრომის მოტივაცია და მატერიალური სტიმულირება

9.1. შრომის მოტივაცია. მოტივაციის ძირითადი თეორიები.

კომპანიის ფინანსური შედეგების გაუმჯობესებასა და პერსონალის შრომითი საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლებაში უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სტიმულირებისა და მოტივაციის თანამედროვე ფორმებისა და მეთოდების გამოყენებას.

შრომითი საქმიანობის მოტივაციაში იგულისხმება შრომის მწარმოებლურობის ზრდაზე ზემოქმედი შინაგანი და გარეგანი მამოძრავებელი ძალები, ფაქტორები. ეს უკანასკნელი გულისხმობს არა მარტო მატერიალურ სარგებელს, არამედ მორალურ ფაქტორებსაც, რაც გამოიხატება შრომის პრესტიჟულობაში, თვითკმაყოფილებაში, შინაგანი და მორალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაში.

მოტივაცია-არის მიზნის მისაღწევად ადამიანის ამა თუ იმ საქმიანობის წაქეზების პროცესი. ადამიანის ქცევაზე მოტივაციის ზეგავლენა დამოკიდებულია მრავალრიცხოვან ფაქტორზე. იგი ძალიან ინდივიდუალურია და შეიძლება შეიცვალოს სხვადასხვა მოტივების ზეგავლენით. მაშასადამე, **მოტივაცია**-ესაა ადამიანის მიერ გარეთა (სტიმულები) და შიგა (მოტივები) ფაქტორების კომპლექსური ზემოქმედებით განსაზღვრული ქცევის ამა თუ იმ ტიპის შეგნებული არჩევის შინაგანი პროცესი.

მოტივაციის ფორმირება ხდება ინდივიდის სოციალიზაციის პროცესში მისი ცხოვრების სოციოკულტურული გარემოს ზემოქმედებით. სოციალიზაცია და ინდივიდუალიზაცია იწყება ადრე ბავშვობიდან და გრძელდება სწავლის, მუშაობის, კვალიფიკაციის ამაღლებისა და სხვა პროცესებში. ადამიანი აწყდება საზოგადოების მიერ დეკლარირებული იდეალების გაცრუებას. ისინი ხშირად არ ემთხვევიან მიკროსოციალურ გარემოში რეალურად ფუნქციონირებას.

შრომითი საქმიანობის მოტივაციის ფუნქციონირების კომპონენტებს შესაბამისი დარგის მკვლევრები უწოდებენ:

- ✓ შრომით საქმიანობაში ჩართვას;
- ✓ მოტივაციურ ბირთვს;
- ✓ შრომით დაკმაყოფილებულობას;
- ✓ შრომით ქცევას.

მოტივაციის ფუნქციონირების არსებითი კომპონენტია მოტივაციური ბირთვი. პიროვნების მოტივაციურ ბირთვში იგულისხმება მოტივების ერთობლიობა, რომელიც განპირობებულია საქმიანობის მთავარი მოტივით და განსაზღვრავს ადამიანის ქცევის ზოგად მიმართულებას. მოტივაციურ ბირთვში გამოყოფენ სამ ფენას: შრომის

ფასეულობანი, სამუშაოსადმი პრაქტიკული მოთხოვნები და ამ მოთხოვნების რეალიზაციის ალბათობის შეფასება კონკრეტულ წარმოებრივ სიტუაციაში.

ფასეულობითი და პრაქტიკული ცნობიერების დონეზე განისაზღვრება მოტივაციის ტიპი. მასში იგულისხმება მოთხოვნილობათა განსაზღვრული ჯგუფის დაკმაყოფილებისას ინდივიდის საქმიანობის უპირატესი (ძირითადი) მიმართულება. პერსონალის მართვის საკითხებზე მომუშავე მკვლევართა უმეტესობა გამოყოფს მოტივაციის შემდეგ სამ ტიპს: პირველი ტიპი-მომუშავეები, რომლებიც უმეტესად ორიენტირებული არიან შრომის შინაარსიანობასა და მის საზოგადოებრივ სარგებლინობაზე; მეორე ტიპი-მომუშავეები, რომლებიც უმეტესად ორიენტირებული არიან შრომის ანაზღაურებასა და სტატუსის ფასეულობაზე; მესამე ტიპი-მომუშავეები, რომლებთანაც სხვადასხვა მაჩვენებელი დაბალანსებულია. ახლა ჩვენს ქვეყანაში, ეკონომიკის განვითარების არსებული დონიდან გამომდინარე, ძირითადი მასის მოტივაციური ბირთვი ემყარება შრომის მაღალ ანაზღაურებას, ანუ მოტივაციის მეორე ტიპს.

შრომით მოტივაციაზე მოქმედებს მრავალი ისეთი ფაქტორი, როგორიცაა:

- ✓ ეკონომიკური ნორმტივებისა და შეღავათების სისტემა;
- ✓ შრომის ანაზღაურების სიდიდე და შემოსავლების განაწილების სამართლიანობა;
- ✓ შრომის პირობები და შინაარსიანობა;
- ✓ მდგომარეობა ოჯახსა და კოლექტივში;
- ✓ აღიარება ირგვლივ მყოფთაგან;
- ✓ კარიერული მოსაზრებანი;
- ✓ სამუშაოს ხასიათი (რამდენად საინტერესოა იგი და მისი შესრულება მოითხოვს თუ არა შემოქმედებით მიდგომას);
- ✓ თვითდამკვიდრების სურვილი და მუდმივი რისკი;
- ✓ შინაგანი კულტურა და ა.შ.

მოტივი-არის ის, რაც იწვევს ადამიანის განსაზღვრულ მოქმედებას. მისი შინაგანი მამოძრავებელი ძალები. მოტივი განსაზღვრავს რა და როგორ უნდა გაკეთდეს ადამიანის მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. მოტივები ექვემდებარება გაცნობიერებას და ადამიანს შეუძლია ზეგავლენა მოახდინოს მათზე, გააძლიეროს ან შეასუსტოს მათი მოქმედება, ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში აღმოფხვრას მისი მამოძრავებელი ძალებიდან.

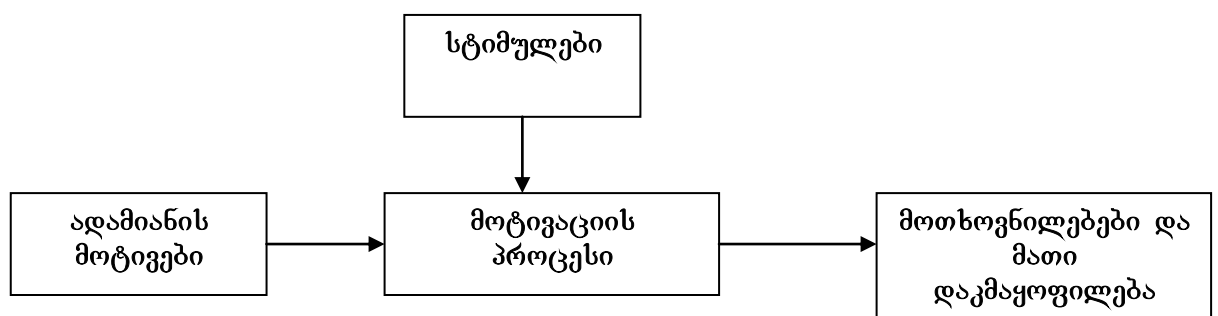
მოტივაციის პროცესი შეიძლება დავყოთ ოთხ ძირითად ეტაპად:

- ✓ მოთხოვნილებების გაჩენა (შიმშილი, წყურვილი, სწრაფვა სხვა ადამიანებისადმი, განათლების მიღების სურვილი და ა.შ.);
- ✓ სტარატეგიის შემუშავება და მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების გზების ძიება;

- ✓ საქმიანობის ტაქტიკის განსაზღვრა და მოქმედების ეტაპობრივი განხორციელება (სწრაფად ან ნელა მოქმედება; სახსრების მოძებნა, მოქმედების ფაზების განსაზღვრა; ალტერნატივების ანალიზი; გადაწყვეტილებების არჩევა და ა.შ.);
- ✓ მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება და სულიერი ან მატერიალური გასამრჯელოს მიღება.

მოთხოვნილებები-არის რაღაცის საჭიროება, რომელიც ობიექტურად აუცილებელია სოციალური ჯგუფის და პიროვნების ორგანიზმის განვითარების და სიცოცხლისუნარიანობის შენარჩუნებისათვის. განასხვავებენ მატერიალურ და სულიერ მოთხოვნილებებს: მატერიალური (ბიოლოგიური) მოთხოვნილებები-არის მოთხოვნილება საკვებზე, წყალზე, ჰაერზე, შთამომავლობის გაგრძელებაზე, საცხოვრებელ ადგილზე, ტანსაცმელზე და ა.შ. რომლებიც აუცილებელია ორგანიზმის ნორმალურ მდგომარეობაში შესანარჩუნებლად. სულიერი (სოციალური) მოთხოვნილებები-არის მოთხოვნილება განათლებაზე, ჯამრთელობის დაცვაზე, სოციალური ჯგუფებისადმი კუთვნილებაზე, თვითგამოხატვაზე, კარიერის შექმნაზე და ა.შ. მოთხოვნილებები დინამიურად ვითარდება და აქვს ზრდის ტენდენცია, როგორც ცალკეული ადამიანისათვის, ასევე მთლიანად საზოგადოებისათვის.

ადამიანის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაში დიდი მნიშვნელობა აქვს სტიმულებს (გარეგანი მამოძრავებელი ძალა). სტიმული შეიძლება განიმარტოს როგორც ადამიანის ქცევის მიზეზი. განასხვავებენ სტიმულების შემდეგ ძირითად ფორმებს: იძულება; მატერიალური და მორალური წახალისება; თვითდამტკიცება. ურთიერთდამოკიდებულება მოტივებს, სტიმულებს და მოთხოვნილებებს შორის შეიძლება წარმოვადგინოთ შემდეგნაირად (იხ. სქემა-1).



სქემა-1

ურთიერთკავშირი მოტივაციის ცნებებს შორის

მოტივაციის თეორიების დამუშავება XX საუკუნეში დაიწყო. მათ შორისაა:

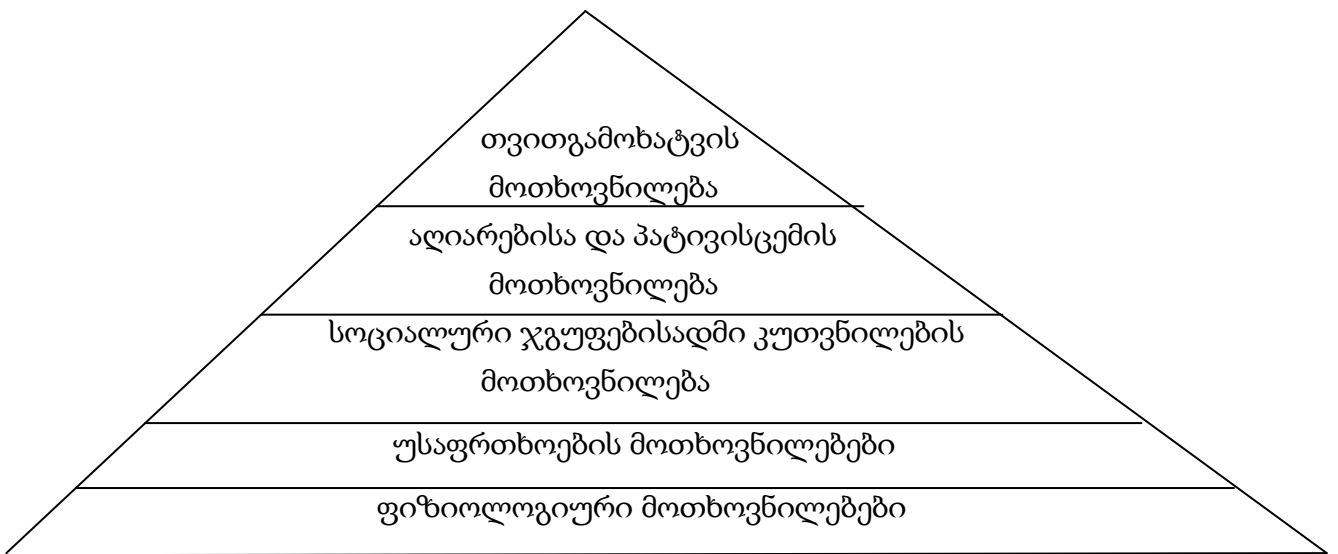
1. მოტივაციის თავდაპირველი თეორიები-თეორია "X"; "Y" და "Z".

"X" თეორია თავდაპირველად შემუშავებულ იქნა ფ. ტეილორის მიერ ხოლო შემდგომ განვითარება ჰპოვა დ. მაკგრეგორის შრომებში, რომელმაც აღნიშნულ თეორიას დაამატა მოტივაციის "Y" თეორია. მოტივაციის "Z" თეორია შემოთავაზებულ იქნა 80-იან წლებში ვ. ოუჩის მიერ (ადამიანის ქცევის და მოტივაციის მოდელი). "X"; "Y" და "Z"-მოტივაციის

აბსოლუტურად განსხვავებული თეორიებია, რომლებიც ორიენტირებულია მოთხოვნილებების სხვადასხვა დონეებზე და შესაბამისად, ხელმძღვანელმა უნდა გამოიყენოს შრომის სრულებით განსხვავებული სტიმულები.

2.მოტივაციის შინაარსობრივი თეორიები: მასლოუს მოთხოვნილებების თეორია; მაკკელენდის შეძენილი მოთხოვნილებების თეორია; გეცბერგის ორფაქტორიანი თეორია.

აბრახამ მასლოუს მოთხოვნილებების თეორია მოიცავს შემდეგ ძირითად იდეებსა და წინაპირობებს: ადამიანები მუდმივად გრძნობენ რაღაც მოთხოვნილებებს; ადამიანები განიცდიან მკვეთრად გამოხატული მოთხოვნილებების განსაზღვრულ ნაკრებს, რომლებიც შეიძლება გაერთიანდნენ ცალკეულ ჯგუფებში; მოთხოვნილებათა ჯგუფები იერარქიული წესით არიან განლაგებული; მოთხოვნილებები, თუ ისინი არ არის დაკმაყოფილებული, წააქეზებენ ადამიანს მოქმედებისაკენ, დაკმაყოფილებული მოთხოვნილებები არ იწვევენ ადამიანის მოტივირებას; თუ ერთი მოთხოვნილება დაკმაყოფილდება, მის ადგილს იკავებს სხვა მოთხოვნილებები; უფრო მაღალი დონის მოთხოვნილებები აქტიურ ზემოქმედებას იწყებენ მას შემდეგ, რაც დაკმაყოფილდება უფრო დაბალი დონის მოთხოვნილებები. მასლოუს თეორიის თანახმად არსებობს მოთხოვნილებების ხუთი ჯგუფი (იხ. სქემა-2).



სქემა-.2

მასლოუს მოთხოვნილებების პირამიდა

3.მოტივაციის პროცესუალური თეორიები.

შინაარსობრივი თეორიებისაგან განსხვავებით პროცესუალური თეორიები სხვა კუთხით განიხილავენ ადამიანის მოტივაციას. პროცესუალური თეორიები აანალიზებენ იმას, თუ როგორ ირჩევენ ადამიანები კონკრეტული ქცევის სახეებს, და როგორ ანაწილებენ თავიანთ ძალისხმევას დასახული მიზნების მისაღწევად. აღნიშნული თეორიები არ უარყოფენ მოთხოვნილებების არსებობას, მაგრამ თვლიან, რომ ადამიანის ქცევა განისაზღვრება არა მარტო მოთხოვნილებების ზეგავლენით. პიროვნების ქცევა წარმოადგენს აგრეთვე მის მიერ არჩეული ქცევის შედეგების და

კონკრეტული სიტუაციების აღქმისა და მოლოდინის ფუნქციას. არსებობს სამი პროცესუალური თეორია: ვ.ვრუმის მოლოდინის თეორია; ადამსის სამართლიანობის თეორია; პორტერ-ლოულერის თეორია.

4. პიროვნებათა სოციალური ტიპოლოგია.

პერსონალის ეფექტიანი მართვის თავალსაზრისით დიდ მნიშვნელობას იძენს ადამიანის პიროვნების სოციალური ტიპოლოგია, რომელიც პირობითად ეფუძნება შემდეგ სამ მახასიათებელს: „მინდა“; „ვიცი“; „შემიძლია“.

9.2. შრომის სტიმულირების სისტემები და მისი ძირითადი სახეები

სტიმულირება–არის ადამიანის შრომითი ქცევის მართვის მეთოდი და იგი გულისხმობს ადამიანის საქმიანობის მამოძრავებელი მოტივების საშუალებით პერსონალის ქცევაზე მიზანმიმართულ ზემოქმედებას.

განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკაში შრომის მატერიალური სტიმულირებისა და წახალისების მეტად მრავალფეროვანი სისტემები არსებობს. იმის მიხედვით, თუ რა მიზანს ემსახურება ესა თუ ის წახალისების სისტემა, გამოყოფენ მის შემდეგ სახეებს:

- ✓ პრემიები შრომის მიმდინარე შედეგებისათვის. მაგალითად, გეგმიური სამუშაოს შესრულებისათვის ან მისი გადაჭარბებისათვის, პროდუქციის თვითღირებულების შემცირებისათვის და ა.შ. ასეთი სახის პრემიები ყველაზე მეტადაა გავრცელებული;
- ✓ სარტები და წანამატები ხელფასზე, რომლებიც მიეცემა ცალკეულ მუშას პროფესიათა შეთავსებისათვის, მომსახურების ზონის გაფართოებისათვის, პროფესიული ოსტატობისათვის და ა.შ.
- ✓ ერთდროული დახმარებები და ჯილდოები, რომლებიც გაიცემა წელიწადში ერთხელ ან ორჯერ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი დავალების შესრულებისათვის ან მთელი საწარმოს მიღწევებისათვის ხანგრძლივი დროის მანძილზე და ა.შ.

როგორც ვხედავთ მატერიალური სტიმულირებს ფორმებს შორის ყველაზე მეტად გავრცელებულია მომუშავეთა პრემირების სისტემა. მას გააჩნია ორი არსებითი განსხვავება საბაზო ხელფასთან შედარებით:

- 1.პრემიის მეშვეობით ხორციელდება როგორც კოლექტიური, ისე ინდივიდუალური მაჩვენებლების მიღწევა, მაშინ როცა საბაზო ხელფასი უზრუნველყოფს მხოლოდ ინდივიდუალური შედეგების მიღწევის მოტივაციას;
- 2.პრემია უზრუნველყოფს ხარისხობრივი მაჩვენებლების სტიმულირებას, ხოლო საბაზო ხელფასი დასაქმებისა და დაქირავებული მომუშავეის პასუხისმგებლობის მოტივაციას.

პრემია–მატერიალური სტიმულირების სისტემის უმნიშვნელოვანესი ელემენტია, რომელიც მოწოდებულია უზრუნველყოს მომუშავეთა საქმიანობის საბოლოო შედეგების მახასიათებელი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მაჩვენებლების

გაუმჯობესება და მისი დარიცხვა ხორციელდება მომუშავეს სანარდო ან დროით ხელფასზე წინასწარ განსაზღვრული პროცენტის ოდენობით, ნორმით განსაზღვრული საწარმოო (შრომითი) მაჩვენებლების გაუმჯობესების შესაბამისად.

პრემირების ძირითადი პრინციპებია:

- ✓ პრემიის ძირითად წყაროს წარმოადგენს დამატებით მიღებული ეკონომიკური სარგებლის (ეფექტის) ნაწილი;
- ✓ პრემიის სიდიდე განისაზღვრება მიღებული ეკონომიკური ეფექტის საფუძველზე.
- ✓ კომპანიაში მიღებული პრემიალური სისტემები უნდა აკმაყოფილებდნენ შემდეგ

ძირითად მოთხოვნებს:

- ✓ პრემირების მაჩვენებლები შესაბამისობაში უნდა იყოს ორგანიზაციის, მისი სტრუქტურული ერთეულების და პერსონალის წინაშე არსებულ მიზნებსა და ამოცანებთან;
- ✓ პრემირების პირობებისა და პრემირების არა უმეტეს 2-3 მაჩვენებლის არსებობა;
- ✓ პრემირების პირობებსა და მაჩვენებლებს შორის წინააღმდეგობის არარსებობა;
- ✓ პერსონალის კატეგორიების მიხედვით პრემირების პირობებისა და მაჩვენებლების დიფერენციაცია, იმის გათვალისწინებით, თუ როგორ გავლენას ახდენს ესა თუ ის მომუშავე ამ მაჩვენებლებზე;
- ✓ პრემირების პერიოდულობის დადგენა, ორგანიზაციის, მისი სტრუქტურული ერთეულებისა და პერსონალის წინაშე მდგარი ამოცანების შესაბამისად;
- ✓ პრემირების წყაროს განსაზღვრა, მოგების დაბეგვრის დადგენილი წესის შესაბამისად;

განვითარების ყოველ სტადიაზე კომპანია განსაზღვრავს კონკრეტულ მიზნებს, რომელთა მისაღწევად ხორციელდება რიგი მატერიალური სტიმულების რეალიზაცია. შერჩეული ვარიანტის მიუხედავად, პრემიალური სისტემა უნდა მოიცავდეს ექვს

ძირითად ელემენტს:

- ✓ პრემირების მაჩვენებლებს;
- ✓ პრემირების პირობებს;
- ✓ პრემირების შკალას;
- ✓ მომუშავეთა ჯგუფს, რომლებიც ექვემდებარებიან პრემირებას;
- ✓ პრემირების წყაროს;
- ✓ დეპრემირების სიდიდეს.

1.პრემირების მაჩვენებლები-თავისი ეკონომიკური შინაარსის მიხედვით იყოფა:

- ა)აბსოლუტური მაჩვენებლები-საზომი ერთეულით, რაოდენობრივ გამოხატულებაში, ნატურალურ, პირობით-ნატურალურ და ღირებულებით სიდიდეებში (დონე, მოცულობა, რიცხოვნობა და სხვა);
- ბ)ეფექტიანობის მაჩვენებელი, ზომის ერთეულით პირობით ან ფარდობით, საშუალო სიდიდეებში ასახული (კოეფიციენტები, პროცენტები და სხვა);

სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროს სპეციალისტები გამოყოფენ მომუშავეთა პრემირების რაოდენობრივ და ხარისხობრივ მაჩვენებლებს.

პრემირების რაოდენობრივ მაჩვენებლებს მიეკუთვნება:

- ✓ პროდუქციის გამოშვების საწარმოო დავალების გადაჭარბებით შესრულება ნომეკლატურის მიხედვით;
- ✓ გამომუშავების ტექნიკურად დასაბუთებული ნორმების (გამომუშავების ნორმების შესრულების პროცენტი), ცვლიური და თვიური ნორმირებული დავალებების შესრულება;
- ✓ შრომის მწარმოებლურობის ზრდის დავალების გადაჭარბებით შესრულება;
- ✓ გამომუშავებისა (მომსახურების) და რიცხოვნობის პროგრესული ნორმატივების ათვისება, ორგანიზაციულ-ტექნიკური ღონისძიებების დანერგვის საფუძველზე;
- ✓ მოწყობილობების უწყვეტი და რიტმული მუშაობის უზრუნველყოფა;
- ✓ სარემონტო სამუშაოების წარმოების გეგმიური ვადების დაცვა ან შემცირება;
- ✓ სამუშაოს შესრულება ნაკლები რაოდენობის მომუშავეთა გამოყენებით ნორმატიულთან შედარებით;
- ✓ პროდუქციის შრომატევადობის შემცირება;
- ✓ შრომის მწარმოებლურობის ზრდა და სხვა.

ხარისხობრივ მაჩვენებლებს მიაკუთვნებენ:

- ✓ გამოსაშვები პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების ხარისხის ამაღლება, პროდუქციის პირველივე წარდგენაზე ჩაბარების პროცენტი, წუნდებული პროდუქციის ხვედრითი წილის შემცირება, პროდუქციის სორტირების კოეფიციენტის ამაღლება, იმ პროდუქციის დაბრუნების შემთხვევების შემცირება, რომლებიც არ პასუხობენ ხარისხის სტანდარტებს, ტექნიკური კონტროლის სამსახურებისა და მომხმარებლების მხრიდან პრეტენზიების არარსებობა და სხვა;
- ✓ საწარმოს ან მისი რომელიმე ქვედანაყოფის მუშაობის სხვა ტექნიკურ-ეკონომიკური მაჩვენებლის გაუმჯობესება: პროდუქციის შრომატევადობის შემცირება; გამოყენებული რესურსების ეკონომია; მოწყობილობების, ინსტრუმენტებისა და სხვა მატერიალური ფასეულობების რაციონალური გამოყენება; ახალი ტექნიკისა და პროგრესული ტექნოლოგიების ათვისება; წარმოების ტექნოლოგიური დისციპლინის დაცვა და სხვა.

ხელმძღვანელი მუშაკების, სპეციალისტებისა და მოსამსახურეების პრემირების სისტემაში გათვალისწინებული უნდა იყოს საშუალო და უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელების პირადი წვლილი მოგების ზრდაში, საკონკურენციო ბრძოლაში, გრძელვადიანი უპირატესობების მოპოვებაში.

2.პრემირების პირობები-ასახავს თითოეული მაჩვენებლის მიღწევის თავისებურებებს, ასევე თითოეულ მომუშავეს, ან განყოფილებისადმი წაყენებულ კონკრეტულ

მოთხოვნებს (იხ. ცხრილი-1). ითვლება, რომ იმ პირობების რაოდენობა, რომლებიც ახასიათებენ პრემირების მაჩვენებლებს, არ უნდა იყოს 2-3 პოზიციაზე მეტი.

ცხრილი-1

პრემირების მაჩვენებლები და პირობები

მაჩვენებელი	პირობები
წარმოებული პროდუქციის მოცულობა	პროდუქციის დაგვიანებით მიწოდების შემთხვევების არარსებობა
რემონტის ვადის შემცირება	რემონტის ხარისხთან დაკავშირებით შენიშვნების არარსებობა/რემონტის შედეგად მოწყობილობის მოუცდენლობა
პროდუქციის ხარისხი	პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების ხარისხისადმი წაყენებული მოთხოვნების გამო უკან დაბრუნების შემთხვევების არარსებობა
საერთო საქონელბრუნვა (საქონელბრუნვის მოცულობა 1 მომუშავეზე)	საქონელბრუნვიდან მიღებული სახსრების არანაკლებ 80%-ის კომპანიის ანგარისშწორების ანგარიშზე ჩარიცხვა
მარჟინალური შემოსავალი	დადგენილი, საცალო, სარეალიზაციო ფასების ეფექტიანობისთან მიმართებაში შენიშვნების არარსებობა
გამომუშავება 1 მომუშავეზე თვის განმავლობაში	შესაბამისი ასორტიმენტისა და ხარისხის სასაქონლო მარაგებით უზრუნველყოფა

3.პრემირების შკალა-ითვალისწინებს თითოეული მაჩვენებლის მიღწევის დონეს და შესაბამისი პრემიის სიდიდეს. როგორც წესი, პრემირების შკალა კომპანიებში წარმოდგენილია ცხრილური ფორმით, მატრიცის სახით, ორი მაჩვენებლით. მაგალითად, სავაჭრო კომპანიის მენეჯერების-**HR** პრემირებისას გამოიყენება 2 მაჩვენებელი: გამყიდველების მუშაობის საშუალო სტაჟი და ხელფასის ხვედრითი წილი საბოლოო პროდუქციის ღირებულებაში (იხ. ცხრილი-2).

ცხრილი-2

სავაჭრო კომპანიის მენეჯერების-HR** პრემირების შკალა⁴⁰**

გამყიდველების მუშაობის საშუალო სტაჟი, თვე	ხელფასის ხვედრითი წილი საბოლოო პროდუქციის ღირებულებაში, %-ში				
	10-ზე მეტი	10.0-8.1	8.0-6.6	6.5-5.5	5.5-ზე ნაკლები
	პრემირების ფონდი, ათასი ლარი				
15-ზე ნაკლები	0	10.0	11.5	13.0	14.5
15-21	9.5	11.2	12.9	14.6	16.2

⁴⁰ Основные методы оплаты труда и поощрения работников в развитых странах. <http://www.jobgrade.ru>.

21-24	11.5	13.5	15.5	17.5	19.4
24-ზე მეტი	14.0	16.5	19.0	21.5	24.0

თუ შევავსებთ პრემიების შკალას მისი დამაბულობის მიხედვით, შეიძლება ითქვას რომ პრემიის სიდიდე მეზობელი პოზიციების მიხედვით განსხვავდება 10%-ით და მეტად. ნაკლები განსხვავებულობის შემთხვევაში ირლვევა „მატერიალური გრძნობიარობის ზღვარი” და შესაბამისად, პრემიების სისტემა კარგავს ეფექტიანობას. დამაბულობის შეფასებისათვის შესაძლებელია გარკვეული მაჩვენებლების შესრულების დონის მიხედვით, ქვედანაყოფის მომუშავეთა დანაწილების შედარებითი ანალიზი (იხ. ცხრილი-3).

ცხრილი-3

კონკრეტული მაჩვენებლების შესრულების დონის მიხედვით ქვედანაყოფის მომუშავეთა დანაწილების შედარებითი ანალიზი⁴¹

პრემიის სიდიდე, %-ში				
0	25	50	75	100
მომუშავეთა განაწილება მაჩვენებლების შესრულების დონის მიხედვით, %				
15	20	30	20	15

4.მომუშავეთა ჯგუფი, რომლებიც ექვემდებარებიან პრემირებას. პრემირების შესახებ დებულებაში კომპანიამ აუცილებლად უნდა მიუთითოს სტრუქტურული ერთეულის დასახელება. თუ დებულება გათვალისწინებულია მომუშავეთა კონკრეტული ჯგუფისათვის, მაშინ ხორციელდება სამუშაო ადგილების, კონკრეტული თანამდებობებისა და პროფესიების მითითება. აუცილებელია “დებულების” მოქმედების ვადის განსაზღვრა.

5.პრემიების წყაროები შეიძლება იყოს:

- ✓ შრომის ანაზღაურების ფონდი;
- ✓ კომპანიის მოგება;
- ✓ შრომის ანაზღაურების ფონდის ეკონომიის სახსრები;
- ✓ დამატებითი სუფთა მოგების მიღება;
- ✓ საბრუნავი კაპიტალის, ნედლეულის, მასალების, სათბობის, ენერჯის ეკონომია და სხვა.

6.დეპრემირების სიდიდე. დეპრემირება-უკვე გამომუშავებული პრემიის სიდიდის შემცირებას გულისხმობს. როგორც წესი, დეპრემირების სისტემა ფორმდება ცხრილის სახით. ამასთან, პრემიის შემცირება შეიძლება დადგინდეს 5%-დან 100%-მდე. დეპრემირების მიზანია შრომითი, საწარმოო და ტექნოლოგიური დისციპლინის ამაღლება.

⁴¹ Основные методы оплаты труда и поощрения работников в развитых странах. <http://www.jobgrade.ru>

პრემირების ფორმები. პრემირების ნებისმიერი ფორმა წარმოადგენს დამატებით ინვესტიციას პერსონალზე, გარკვეული, კონკრეტული შედეგების მიღწევისათვის. ძირითადად გამოიყენება პრემირების სისტემის ორი სახე: მიმდინარე და ერთჯერადი.

მიმდინარე პრემირება, ანუ მუდმივად მოქმედი პრემირების სისტემა ითვალისწინებს თანხის გაცემის პერიოდულობას-ყოველთვიურად, ან ყოველკვარტალურად. განასხვავებენ მუშებისა და ხელმძღვანელი მუშაკების, სპეციალისტებისა და მოსამსახურე პერსონალის მიმდინარე პრემირებას. მუშების მიმდინარე პრემირებას ახორციელებენ ზემოაღნიშნული მაჩვენებლების მიხედვით, რომლებიც ფაქტობრივად განსაზღვრავენ პრემიის სიდიდეს, აგრეთვე იყენებენ შრომის შედეგების მახასიათებელ სხვა მაჩვენებელთა სისტემას.

ხელმძღვანელი მუშაკების, სპეციალისტებისა და მოსამსახურე პერსონალის მიმდინარე პრემირებას ახორციელებენ კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის მახასიათებელი, განმაზოგადებელი მაჩვენებელის საბალანსო მოგების მიხედვით, რომელიც წარმოადგენს წარმოების ტექნიკური გადაიარაღების ძირითად წყაროს და ზრდის მესაკუთრეთა შემოსავალს.

შრომის მიმდინარე შედეგებისათვის მომუშავეთა პრემირება ხდება პრემირების დებულების საფუძველზე. იგი ისე უნდა შემუშავდეს, რომ მან უზრუნველყოს წარმოების ეფექტიანობის ზრდა.

ერთდროული პრემიები, სართები, წანამატები, და ჯილდოები. სართებისა და წანამატების სიდიდეც პრემიის მსგავსად განისაზღვრება საწარმოს მიერ და წესდება პროფკავშირთან შეთანხმებით.

სართები და წანამატები თავისი ხასიათის მიხედვით არის საკომპენსაციო და მასტიმულირებელი. ამჟამად 50-ზე მეტი საკომპენსაციო სახის წანამატი და სართია გავრცელებული. მათ მიეკუთვნება დანამატები ღამის საათებში მუშაობისათვის, საზეგანაკვეთო სამუშაოების შესრულებისათვის, გამოსასვლელი და სადღესასწაულო დღეებში მუშაობისათვის, მრავალცვლიანი რეჟიმით მუშაობისათვისა და ა.შ.

მასტიმულირებელ სართებსა და წანამატებს მიეკუთვნება ანაზღაურება მაღალი კვალიფიკაციისათვის, პროფესიული ოსტატობისათვის, პროფესიათა შეთავსებისათვის, მომსახურების ზონის გაფართოებისათვის და ა.შ. გარდა ამისა, სართები და წანამატები გაიცემა შრომის მავნე პირობებში მუშაობისათვის. სართის ზომა განისაზღვრება კონკრეტული სამუშაო ადგილის ატესტაციის შემდეგ.

რაც შეეხება ერთდროულ პრემიებსა და ჯილდოებს, მათი გამოყენება ხდება მაშინ, როცა მომუშავეს შრომის რაოდენობის ზუსტად გამოხატვა შეუძლებელია, წახალისება კი -

აუცილებელი (მაგალითად, კეთილსინდისიერების გამო, მაღალი პროფესიული კულტურის გამო და ა.შ.).

ერთდროული დახმარებები მომუშავეებს ეძლევათ წლიური შრომის შედეგების მიხედვით. სააქციო საზოგადოებებში ამ ფუნქციას დივიდენდები ასრულებენ. გარდა ამისა, ერთდროული დახმარებები გამოიყენება წარმოების ქვედანაყოფებს შორის უკეთესი შედეგების წასახალისებლად, კონკურსში "საუკეთესო პროფესიონალი" ან "საუკეთესო სამუშაო ადგილი" გამარჯვებულთათვის და ა.შ. ჯილდოები კი ძირითადად გაიცემა კოლექტივებზე პროფესიული დღესასწაულების დროს ან თითოეულ მომუშავეზე მის საიუბილეო თარიღთან დაკავშირებით.

მომუშავეთა სტიმულირების მიზნით, სულ უფრო მეტად გამოიყენება მოგებაში ან საწარმოს კაპიტალში მონაწილეობის სისტემები. ამ სისტემების გამოყენება ეფექტურია კონკურენტუნარიან საწარმოებში. მიჩნეულია, რომ მათი გავრცელება "ეკონომიკური დემოკრატიზაციის" მაჩვენებელია. ამასთან, ამ მიზნით, ფართოდ ვრცელდება სოციალური შენატანების სისტემის გამოყენებაც, რითაც მომუშავენი ჩართულნი არიან ამა თუ იმ საპენსიო სქემებში, უზრუნველყოფილნი არიან სამედიცინო დაზღვევით, სუბსიდიებით განათლებაზე, ტრანსპორტზე, ან ლეზულობენ სხვადასხვა სახის სოციალურ დახმარებას.

თანამედროვე განვითარებულ კომპანიებში სტიმულირების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფორმას მიეკუთვნება **ბონუსების** გაცემა. ეს უკანასკნელი წარმოადგენს პრემიას, რომელიც დაირიცხება მთლიანად კომპანიის მუშაობის საბოლოო შედეგების მიხედვით. იგი შეიძლება განისაზღვროს შემდეგი ფორმულით:

$$P_i = P_i * KBT_i / \sum_{i=1}^n KBT_i$$

სადაც, **P_i** მოგების ნაწილია, რომელიც განკუთვნილია ბონუსის დასაფარავად;

$\sum_{i=1}^n KBT_i$ ყველა მომუშავის, ან ქვედანაყოფის შრომითი წვლილის მახასიათებელი

კოეფიციენტების ჯამია;

KBT_i **i**-რი ქვედანაყოფის ან **i**-რი მომუშავის შრომითი წვლილის მახასიათებელი კოეფიციენტი.

შრომითი წვლილის მახასიათებელი კოეფიციენტი შეიძლება დადგინდეს შემდეგი ფაქტორების გათვალისწინებით:

- ✓ შესრულებული სამუშაოების მოცულობა;
- ✓ პროდუქციის ხარისხი;
- ✓ პროდუქციის თვითღირებულების დონე;
- ✓ სამუშაოს შესრულების ვადების დაცვა;
- ✓ სამუშაო დროის ფონდის გამოყენება.

კომპანიაში, შრომის მატერიალური სტიმულირების სისტემის ეფექტიანობის უზრუნველყოფისათვის, საჭიროა მისი ყველა ფორმის ურთიერთშეთანაწყობა და დაბალანსებულობა.

შრომის ანაზღაურებისა და მატერიალური სტიმულირების სისტემის ორგანიზაციის უმნიშვნელოვანეს ამოცანას განეკუთვნება არსებული პრემირების სისტემის ეკონომიკური მიზანშეწონილობის დასაბუთება. განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნების კომპანიების გამოცდილების შესწავლის საფუძველზე, შეიძლება, ჩამოვყალიბოთ პრემიალური სისტემების კლასიკური ფორმები და მათი ეკონომიკური ეფექტიანობის სქემა (იხ. სქემა-3).

სქემა-3

პრემიალური სისტემების კლასიკური ფორმები და მათი ეკონომიკური ეფექტიანობა

პრემირების ობიექტი	პრემიალური სისტემის ეკონომიკური ეფექტიანობა	
	მაჩვენებლები	შედეგი
გამომწვევად პროდუქციის სამუშაოს, მომსახურების მოცულობის ზრდა	ხელფასის ხვედრითი წილი საბოლოო პროდუქციაში	მცირდება
	პირობით-მუდმივი ზედნადები ხარჯების წილი საბოლოო პროდუქციის ერთეულზე	მცირდება
	პროდუქციის თვითღირებულება	მცირდება
ნედლეულის, მასალებისა და სხვა მატერიალური ფასეულობების ეკონომია ნორმით დადგენილ ხარჯებთან შედარებით	მატერიალური ფასეულობების ხარჯები პროდუქციის ერთეულზე	მცირდება
	საშუალო ხელფასი	იზრდება
	პროდუქციის თვითღირებულება	მცირდება
გამომწვევად პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების ხარისხის ზრდა	საქონელბრუნვის მოცულობა	იზრდება
	საშუალო ხელფასი	იზრდება
	პროდუქციის თვითღირებულება	არ იცვლება
	წმინდა მოგება	იზრდება
წუნდებული პროდუქციის ხვედრითი წილის შემცირება	ხარისხიანი პროდუქციის მოცულობა	იზრდება
	საქონელბრუნვის მოცულობა	იზრდება
	საშუალო ხელფასი	იზრდება
	პროდუქციის თვითღირებულება	არ იცვლება
	წმინდა მოგება	იზრდება

თემა–10. შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციისა და რეგულირების

მიმართულებები საქართველოში

საბაზრო ეკონომიკურ ურთიერთობათა სისტემაში სახელმწიფოს, საწარმოსა და მომუშავეებს შორის შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციასთან დაკავშირებით ახალი ურთიერთობები ყალიბდება. თანამედროვე პირობებში სახელმწიფომ უნდა განახორციელოს მხოლოდ მინიმალური ხელფასის პირდაპირი რეგულირება ისე, როგორც ეს განვითარებულ ქვეყნებში ხდება. ხელფასის საერთო დონეზე იგი ახორციელებს ირიბ ზემოქმედებას საწარმოთა დაბეგვრის სისტემისა და სხვა მექანიზმების ზემოქმედებით. შრომის ანაზღაურების დანარჩენი პირობები უნდა დარეგულირდეს სატარიფო შეთანხმებებისა (გენერალური, ტერიტორიული, დარგობრივი) და საწარმოთა კოლექტიური მოლაპარაკებების სისტემის მეშვეობით, სადაც გადამწვეტი ადგილი უნდა დაიკავოს საწარმოთა კოლექტიური მოლაპარაკებების სისტემამ. რაც იმას ნიშნავს, რომ საწარმოს კომპეტენციაში შემავალ მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ყველა პირობა უნდა დაფიქსირდეს კოლექტიურ ხელშეკრულებაში.

საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლისას საწარმოს ადმინისტრაციასა (როგორც მესაკუთრე) და პროფკავშირებს (მომუშავეთა ინტერესების დამცველი) შორის კოლექტიური ხელშეკრულებების დადება ხდება შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ქმედითი ფორმა, აიძულებს ორივე მხარეს დაიცვან ხელშეკრულების პირობები. შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებაში ეს ნიშნავს, რომ მომუშავეს კვალიფიკაციის შესაბამისად სატარიფო განაკვეთისა და სარგოს დანიშვნის საფუძველს წარმოადგენს არა მთავრობის დადგენილება, არამედ საწარმოს ადმინისტრაციასა და პროფკავშირულ ორგანიზაციას შორის გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულება. ამ უკანასკნელის შესაბამისად განისაზღვრება შრომის პირობებისათვის, მისი ინტენსივობისა და დამაბულობისათვის დანამატები და სხვა. ადმინისტრაციას არ შეუძლია ცალმხრივად პროფკავშირულ ორგანიზაციასთან შეთანხმების გარეშე შეცვალოს ანაზღაურების ესა თუ ის სისტემა, თუ იგი გათვალისწინებული არ არის კოლექტიურ ხელშეკრულებაში. ან შეიტანოს მასში ცვლილება, რომელიც მნიშვნელოვნად იმოქმედებს მომუშავეთა ამა თუ იმ ჯგუფის ინტერესებზე.

როგორც განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება გვიჩვენებს, მიზანშეწონილი არ არის შრომითი ურთიერთობების კოლექტიურ სახელშეკრულებო რეგულირების მხოლოდ საწარმოს დონეზე შეზღუდვა. ბევრი საკითხი, მათ შორის შრომის ანაზღაურების, საჭიროა გადაწყდეს დარგის ან რეგიონის დონეზე. ამას განაპირობებს საქართველოს ბუნებრივ-კლიმატური პირობები, რეგიონული, მიგრაციული თავისებურებები და სხვა. ცნობილი ამერიკელი მეცნიერის ო. ბლანშარის მიხედვით "ხელფასი სხვადასხვა ხერხით ყალიბდება. ზოგჯერ მისი დადგენა კოლექტიური მოლაპარაკებით (კოლექტიური მოლაპარაკებები გულისხმობს გარიგების დადებას პროფკავშირსა და

ფირმას, ან ფირმების ჯგუფს შორის)-ე. ი. ხელშეკრულების დამდები ფირმებისა და პროფკავშირების მიერ ხდება. თუმცა აშშ-ში, განსაკუთრებით არასამრეწველო სექტორში, კოლექტიური მოლაპარაკებები შეზღუდულ როლს თამაშობს. დღეისათვის, კოლექტიური ხელშეკრულებების საფუძველზე, აშშ-ს მუშაკთა 15%-ზე ნაკლები იღებს ხელფასს. დანარჩენისათვის ხელფასი სამუშაოს მიმცემთა მიერ, ან სამუშაოს მიმცემთა და ცალკეულ დასაქმებულთა მიერ მოლაპარაკებების საფუძველზე განისაზღვრება. რაც უფრო მეტი პროფესიული ჩვევები და ოსტატობაა საჭირო გარკვეული სამუშაოს შესასრულებლად, მით მაღალია ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა.”⁴²

საქართველოს პირობებისათვის შრომის ანაზღაურების საკითხების გადაწყვეტისას ყველაზე შესატყვისი იქნება სოციალური პარტნიორობის შემდეგი სქემა:

1. გენერალური სატარიფო შეთანხმებებით უნდა განისაზღვროს:

- ✓ შრომის ანაზღაურების მინიმალური სიდიდისა და მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის თანდათანობითი დაახლოება მათი შესაბამისობის მიზნით. ამისათვის მიზანშეწონილია, შრომის კოდექსში ან სხვა შესაბამისი სამართლებრივი აქტის მიხედვით გათვალისწინებულ იქნას მინიმალური ხელფასის საერთო ეროვნული შეთანხმებებით განსაზღვრა, როგორც ეს ევროპის განვითარებულ ქვეყნებში ხორციელდება.
- ✓ ფასების ზრდასთან დაკავშირებით ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობის დაცემის კომპენსაციის წესი, იმ შემთხვევაში თუ არ იქნება მიღებული სპეციალური კანონი ინდექსაციის შესახებ (ევროპის ქვეყნებში კანონის მიხედვით 0,4% წლიური ინფლაციის პირობებში გათვალისწინებულია ხელფასის განსაზღვრული ინდექსაცია).
- ✓ კვალიფიციურ-თანამდებობრივი ჯგუფების მიხედვით შრომის ანაზღაურების დიფერენციაცია:
 - მთლიანად ეროვნულ მეურნეობაში ერთიანი სატარიფო ბადის გამოყენების საფუძველზე;
 - ძირითადი პროფესიულ-კვალიფიციური ჯგუფების შესაბამისობის სახით. მაგ. კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მუშა, კვალიფიცირებული მუშა და ოსტატი, კვალიფიციური მუშა და ინჟინერი კატეგორიის გარეშე, ქვედანაყოფის ხელმძღვანელი და სპეციალისტი და ა. შ.
 - ამა თუ იმ დარგებისათვის დამახასიათებელი პროფესიების (მაღაროელები მარგანეცის მოპოვებასა ან ქვანახშირის წარმოებაში, დაზგოსანი მანქანათმშენებლობაში, მემონტაჟე მშენებლობაში, მექანიზატორი სოფლის მეურნეობაში, მძლარი ავტოტრანსპორტში, მედდა ჯანდაცვაში და ა. შ.) მქონე საშუალო კვალიფიკაციის მუშებისა და სპეციალისტების შრომის ანაზღაურების ურთიერთშესაბამისობა;

⁴² ბლანშარი ო. მაკროეკონომიკა. მე-5 გამოცემა. თარგმანი ინგლისურიდან. თსუ, 2010, გვ. 177.

- გამჭოლი პროფესიების ჩამონათვალი, რომლებიც დარგისაგან დამოუკიდებლად შრომის ანაზღაურების ერთიან პირობებს მოითხოვს.

2. დარგობრივი სატარიფო შეთანხმებებით უნდა განისაზღვროს:

- ✓ ძირითადი პროფესიულ თანამდებობრივი ჯგუფების მიხედვით შრომის ანაზღაურების სიდიდე და ურთიერთშესაბამისობა;
- ✓ მომუშავეთა ცალკეული ჯგუფების შრომის ანაზღაურების თავისებურებები;
- ✓ მავნე და მძიმე პირობების მქონე შრომის ანაზღაურების პირობები.

3. ტერიტორიული სატარიფო შეთანხმებებით უნდა განისაზღვროს:

- ✓ შრომის ანაზღაურების იგივე საკითხები, რაც გენერალური შეთანხმებებით. თუკი არსებობს შრომის ანაზღაურების უფრო მაღალი გარანტიების დადგენის შესაძლებლობა ამ დროს ხორციელდება გენერალური შეთანხმებებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების პირობების კორექტირება მისი მთლიანი ან ცალკეული ელემენტის გაუმჯობესების მიმართულებით;
- ✓ გამჭოლი პროფესიებისა და თანამდებობების მიხედვით ანაზღაურების პირობები: პირველი ვარიანტი-თვიური სატარიფო განაკვეთების მიხედვით; მეორე ვარიანტი-რეკომენდირებული საშუალო ხელფასის სიდიდის მიხედვით;
- ✓ იმ საწარმოებისა და ორგანიზაციების ჩამონათვალი, რომელთაც ეძლევათ რეკომენდაცია ტერიტორიის დაბალანსებული განვითარების მიზნით შეანელონ ან დააჩქარონ ხელფასის ზრდის ტემპები რეგლამენტირებულ დონემდე;
- ✓ დანამატების სიდიდე და მათი ანაზღაურების პირობები, რაც ასტიმულირებს სამუშაო ძალის მოცემულ ტერიტორიაზე მოზიდვას.

4. საწარმოს კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს:

- ✓ დარგობრივი და ტერიტორიული შეთანხმებების გათვალისწინებით შრომის ანაზღაურების კონკრეტული სატარიფო პირობები (მინიმალური სატარიფო განაკვეთები, მათი დიფერენციაცია შრომის სირთულისა და პირობების, სხვადასხვა პროფესიულ-თანამდებობრივი ჯგუფის მნიშვნელობის, ანაზღაურების ფორმების და სხვა პირობების მიხედვით);
- ✓ გარანტირებული და საკომპენსაციო გასაცემების კონკრეტული სიდიდე;
- ✓ მასტიმულირებელი გასაცემების (დანარიცხების, დანამატების, პრემიების, წახალისების) სიდიდე და მიღების პირობები;
- ✓ მომუშავეთა კატეგორიები, რომელთა მიხედვითაც ანაზღაურების პირობები დგინდება ინდივიდუალურად;
- ✓ ხელფასის გაცემის ვადები და ჯარიმები დაგვიანებისათვის.

მაშასადამე ეკონომიკის კერძო სექტორში ხელფასის რეგულირება უნდა განხორციელდეს სოციალური პარტნიორობის გზით, რომელიც ითვალისწინებს რეგიონალური სატარიფო შეთანხმებებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების

დადებას. ქვეყნის მასშტაბით, როგორც საზღვარგარეთის განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება გვიჩვენებს, საჭიროა ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების შენარჩუნება შემდეგი მიმართულებით:

- ✓ ხელფასის გარანტირებული მინიმუმის (მინიმალური ხელფასი) დადგენა;
- ✓ ხელფასზე და სხვა შემოსავლებზე მტკიცე საგადასახადო პოლიტიკის შემუშავება;
- ✓ ფასების ზრდის, ინფლაციის პირობებში შემოსავლების კომპენსაცია-ინდექსაციის ან სხვა ღონისძიებათა სისტემის შემუშავება და რეალიზაცია, რომელიც უზრუნველყოფს ხელფასის რეალური შინაარსისა და როლის ამაღლებას;
- ✓ სახელმწიფო სექტორში ხელფასის პირდაპირი რეგულირება;
- ✓ პირდაპირი სახელმწიფო კონტროლისა და ზედამხედველობის შემოღება ხელფასის სრულ და დადგენილ ვადებში გადახდის თაობაზე, ხელფასის სრული სახელმწიფო გარანტიების რეალიზაციის თაობაზე.

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის, ევროპის სოციალური ქარტიის, ევროკავშირის ქარტიის სამართლებრივი აქტების, ცალკეული საკანონმდებლო დოკუმენტების მიხედვით განსაზღვრულია ყველა ღონისა და კატეგორიის მომუშავეთა სოციალური უფლებები. ძირითადი დებულებები მოიცავს შრომის ანაზღაურებისა და სოციალური დაცვის სისტემის ორგანიზაციულ საფუძვლებს. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო რეგულირების პრაქტიკას. იგი იწყება 1896 წლიდან ავსტრალიაში, სადაც მეწარმეებმა შექმნეს საბჭოები, ხელფასის საკითხებთან დაკავშირებით. მათ ქონდათ უფლებამოსილება დაედგინათ სამართლიანი მინიმალური ხელფასები ყველა დარგისათვის. შემდეგ ეტაპზე მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონები მიღებულ იქნა დიდ ბრიტანეთში (1909 წელი), საფრანგეთში (1915 წელი), ავსტრიაში (1918 წელი), გერმანიაში (1923 წელი) და ევროპის სხვა ქვეყნებში⁴³. თანამედროვე განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკაში მინიმალური ხელფასი დგინდება ან "სამომხმარებლო კალათის" განსაზღვრის, ან მინიმალური და საშუალო ხელფასების ურთიერთშესაბამისობის დადგენის გზით. მაგალითად, აშშ-ში მინიმალური ხელფასი შეადგენს საშუალო ხელფასის დაახლოებით 50%-ს, საფრანგეთში 60%-ს, იაპონიაში 44%-ს, ნიდერლანდებში 75%-მდე⁴⁴. ევროპის ქვეყნებში მინიმალური ხელფასის დადგენის პროცედურა ხასიათდება გარკვეული ეროვნული თავისებურებებით. ცალკეულ ქვეყნებში მინიმალური ხელფასი დგინდება საკანონმდებლო ორგანოების მიერ. ისეთ ქვეყნებში კი როგორცაა ნიდერლანდები, დგინდება შრომის ანაზღაურების მინიმუმი პროფესიებისა და ეკონომიკის დარგების მიხედვით. თანამედროვე პირობებში საერთო სახელმწიფოებრივი მინიმალური ხელფასი დადგენილია ბევრ ქვეყანაში: დიდ ბრიტანეთში, საფრანგეთში, ესპანეთში, ბელგიაში, პორტუგალიაში და სხვა. მაშასადამე ეროვნული ტენდენციების გათვალისწინებით მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის პრაქტიკა სხვადასხვაგვარია: საკანონმდებლო-სამართლებრივი გზით;

⁴³ Правовое регулирование заработной платы: вопросы теории и практики. politeconom.ru. 2017.

⁴⁴ Коллективные системы стимулирования труда в развитых странах. www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?.2017.

რეგულირება სამმხრივი კოლექტიური შეთანხმების საფუძველზე, "ტრიპარტიზმის" პრინციპების გამოყენებით; რეგულირება სახელმწიფო ხელისუფლების აღმასრულებელი ორგანოების მიერ. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ ევროკავშირის წევრ ბევრ ქვეყანაში შრომის ანაზღაურებასა და მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული პრობლემების გადაწყვეტისას მოლოპარაკებები წარმოებს სხვადასხვა დონეზე (იხ. ცხრილი-1).

ცხრილი-1

მოლაპარაკებების სისტემა და დონეები შრომის ანაზღაურებასა და მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული პრობლემების გადაწყვეტისას ევროპის ქვეყნებში⁴⁵

ქვეყანა	დარგთაშორისი	დარგობრივი	კომპანიის დონეზე
ბელგია	XXX	X	X
საფრანგეთი	-	XX	XX
გერმანია	-	XXX	X
იტალია	-	XXX	X
ლუქსემბურგი	-	XX	XX
ჰოლანდია	X	XXX	X
ესპანეთი	X	XXX	X
შვეცია	-	XXX	X
დიდი ბრიტანეთი	-	XX	XXX

როგორც ვხედავთ მინიმალური ხელფასის პრობლემა, მისი განსაზღვრა და რეგულირება განვითარებული ქვეყნების სამთავრობო და პროფკავშირული ორგანიზაციების მუდმივი ყურადღების ცენტრშია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (შსო) არაერთხელ განიხილა და მიიღო კონვენციები და რეკომენდაციები დაქირავებულ მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებაში მინიმალური გარანტიების შესახებ. ამ კუთხით ყველაზე სრულყოფილია შსო-ს N131-ე კონვენცია "მინიმალური ხელფასის დადგენის შესახებ განვითარებადი ქვეყნების განსაკუთრებული მონაწილეობით", რომელიც ძალაში შევიდა 1972 წლის 29 აპრილიდან.⁴⁶

კონვენციის პირველ მუხლში ჩაწერილია, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თითოეული წევრი ვალდებულია შემოიღოს მინიმალური ხელფასის დადგენის სისტემა, რომელიც მოიცავს დაქირავებულ მომუშავეთა ყველა ჯგუფს, შრომის პირობებს და სხვა. კონვენციაში ხაზგასმულია აგრეთვე, რომ ეს საკითხები წყდება მეწარმეთა ორგანიზაციებისა და მშრომელთა დაინტერესებულ წარმომადგენლებთან შეთანხმებით.

⁴⁵ Иванова Н, Жулина Е.Европейские системы оплаты труда. <http://lib.rus.ec/b/204761/read>.

X-ხელფასის თაობაზე არსებული მოლაპარაკებების დონე;

XX-ხელფასის თაობაზე მნიშვნელოვანი, მაგრამ არა გამწყვეტი დონე;

XXX-ხელფასის თაობაზე მოლაპარაკებების მნიშვნელოვანი და გამწყვეტი დონე.

⁴⁶Конвенция МОТ № 131 “об установлении минимальной заработной платы”.

მინიმალური ხელფასის კონკრეტული სიდიდე ეროვნულ დონეზე დგინდება ქვეყნის საკანონმდებლო ორგანოს მიერ. მინიმალური ხელფასი ცალკეულ დარგში ან რეგიონში დგინდება მეწარმეთა კავშირებსა და პროფკავშირების წარმომადგენლებს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებებში.

შსო-ს მიერ მიღებულ კონვენციასთან ერთად N135-ე რეკომენდაციით განსაზღვრულია, რომ მინიმალური ხელფასის დადგენის მიზანი უნდა იყოს დაქირავებულ მომუშავეთა სოციალური დაცვის გარანტია. მინიმალური ხელფასის განსაზღვრისას აუცილებელია, სხვასთან ერთად მხედველობაში მივიღოთ შემდეგი ძირითადი ფაქტორები:

- ✓ მომუშავეებისა და მათი ოჯახის წევრების მოთხოვნილებები;
- ✓ ქვეყანაში ხელფასის საერთო დონე;
- ✓ ცხოვრების ღირებულება და მისი ცვლილება;
- ✓ ეკონომიკური განვითარების ფაქტორები;
- ✓ შრომის მწარმოებლურობის დონე და დასაქმების მაღალი მასშტაბების მიღწევისა და შენარჩუნების სურვილი.

მინიმალური ხელფასი არის შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ღირებულების ქვედა ზღვარი, რომელიც შეესაბამება ჯანმრთელობისათვის ნორმალურ პირობებში შესასრულებელი ნაკლებად რთული (მარტივი) სამუშაოს შრომის ანაზღაურებას.

თეორიული პოზიციებიდან მინიმალური ხელფასის სიდიდე უნდა იყოს საკმარისი ერთი მომუშავეს მინიმალურად აუცილებელი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილები-სათვის. მაშასადამე, მინიმალური ხელფასის ეკონომიკური არსი მდგომარეობს მომუშავეს მიერ მწარმოებლური შრომის უნარის შენარჩუნებასა და სამუშაო ძალის ნორმალურ კვლავწარმოებაში. მინიმალური ხელფასი უნდა გავიანგარიშოთ რეალური მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის საფუძველზე. ამიტომ, შეიძლება ითქვას, რომ მინიმალური ხელფასი შრომის ანაზღაურების დადგენილი მინიმალური დონეა საათში, დღეში, თვეში (იხ. ცხრილი-2).

მინიმალური ხელფასი დგინდება როგორც კანონმდებლობით, ისე არაფორმალურად. მაგალითად, სატარიფო შეთანხმებების საფუძველზე პროფკავშირებსა და კონსოლიდირებულ დამსაქმებლებს შორის დარგობრივი შეთანხმებების ხელმოწერის გზით. საქართველოში დღემდე არ არსებობს მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების მექანიზმი და მისი განმსაზღვრელი საკანონმდებლო ბაზა. განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში მეწარმეები და პროფკავშირების წარმომადგენლები მოლაპარაკებებზე მიღწეული შეთანხმებების საფუძველზე წყვეტენ ხელფასის ორგანიზაციასთან დაკავშირებულ ყველა პრობლემას. ხოლო პროფკავშირებში გაუწევრიანებელი მომუშავეები სახელმწიფოს მხრიდან დაცულნი არიან საკანონმდებლო წესით, შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ღირებულების ქვედა ზღვარის-მინიმალური ხელფასის დადგენის გზით.

შრომის ანაზღაურების მინიმალური დონე (მინიმალური ხელფასი) აშშ-სა და ევროპაში 2010 წელს (ევრო)⁴⁷

ქვეყანა	საათობრივი მინიმალური ხელფასი	თვიური მინიმალური ხელფასი	სხვა ვალუტაში
ლუქსემბურგი	8.69	1682.76	-
ირლანდია	7.65	1499.33	-
ბელგია	7.48	1440.67	-
ნიდერლანდები	7.96	1398	-
საფრანგეთი	8.03	1343.77	-
დიდი ბრიტანეთი	7.36	1202	1005.33 ფუნტი
აშშ	6.85(8.5\$)	735	-
გერმანია	-	740	-
ისრაელი	3.54	658	-
მალტა	3.35	634.75	-
ესპანეთი	3.78	633.3	-
შლოვენია	3.03	510	-
პორტუგალია	2.62	475	-
თურქეთი	-	387	760.5 ლირა
პოლონეთი	1.33	325	1317 ზლოტი
ჩეხეთი	1.58	318	800 კრონი
სლოვაკეთი	1.0	307.7	-
უნგრეთი	1.32	229	-
ესტონეთი	0.99	278	4350 კრონი
ლატვია	1.60	257	180 ლატი
ლიტვა	0.92	231	800 ლიტი
რუმინეთი	0.52	140	600 ლეევი
ბულგარეთი	0.47	123	240 ლეევი
რუსეთი		115	4611 რუბლი
უკრაინა		88	922 გრივნი

ჯერ კიდევ საბჭოთა პერიოდში მინიმალური ხელფასის რეგულირება ხდებოდა ცენტრალიზებულად მოხმარების საგნებზე ფასების ცვლილებასთან კავშირში. საქართველოში, ისევე როგორც სხვა მოკავშირე რესპუბლიკებში, მინიმალური ხელფასის სიდიდე შეადგენდა 70 მანეთს 1985 წელს, ხოლო 80 მანეთს 1990 წელს⁴⁸.

⁴⁷ www.petroldpower.ru/minimalnaja-zarabotn.html.

⁴⁸ ცარციძე მ. სამუშაო ძალის კვლავწარმოება და შრომის ანაზღაურება ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესში. მონოგრაფია. გამომცემლობა თსუ “ცოდნის წყარო”, თბილისი 1999წ. გვ-28, ცხრილი-4.

მოხმარების საგნებზე ფასების მომატებასთან ერთად სახელმწიფო ახდენდა მინიმალური ხელფასის ზრდასა და შესაბამისად სახელმწიფო სატარიფო განაკვეთების კორექტირებას, რაც ხორციელდებოდა არა ხელფასის ინდექსაციის მექანიზმის, არამედ ფასების სახელმწიფო პოლიტიკის საფუძველზე. მინიმალური ხელფასი გაიზარდა თავდაპირველად 200, ხოლო შემდეგ 300, 500, 650, 850 და 1700 მანეთამდე. მაგრამ მან ვერ უზრუნველყო ცხოვრების ღირებულების გაძვირების სრული კომპენსაცია. იგივე პრობლემა გრძელდება, ეროვნული ვალუტის ლარის შემოღების შემდგომ პერიოდში (იხ. თემა-3, ცრილი-1). სწორედ აღნიშნულმა განაპირობა სპეციალური სახელმწიფო პროგრამის შემუშავების აუცილებლობა⁴⁹. მიუხედავად ამისა, როგორც უკვე წინა პარაგრაფებში აღვნიშნეთ, საკანონმდებლო წესით დადგენილი მინიმალური ხელფასი საქართველოში დღემდე 20 ლარის დონეზე რჩება.

აღნიშნული ერთმნიშვნელოვნად მეტყველებს მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონისა და შესაბამისი ნორმატიული აქტების მიღების აუცილებლობაზე, სადაც უნდა აისახოს შემდეგი ძირითადი საკითხები:

- ✓ მინიმალური ხელფასის არსი და მისი გაანგარიშების მეთოდოლოგია მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის საფუძველზე;
- ✓ მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების სფერო, საზღვრები და როლი;
- ✓ მინიმალური ხელფასის ინდექსაცია სამომხმარებლო საქონელზე ფასების ზრდის შესაბამისად;
- ✓ მომუშავეთა კატეგორიები რომელთაც ეხებათ გარანტირებული მინიმალური ხელფასი;
- ✓ მინიმალური ხელფასის განმსაზღვრელი ორგანოები;
- ✓ კოლექტიური ხელშეკრულების საფუძველად მისაღები მინიმალური ხელფასის დონე და სხვა.

მიგვაჩნია, რომ მინიმალური ხელფასის გაანგარიშება უნდა მოხდეს რეალური მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის საფუძველზე. მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი (მსბ) წარმოადგენს ადამიანის მინიმალური მოთხოვნილებების, მისი ნორმალური ქმედუნარიანობის უზრუნველყოფისათვის საჭირო, აუცილებელი საქონლის (მომსახურების) ნაკრების ღირებულებას. მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის ნივთიერი საფუძველია სამომხმარებლო კალათა, იგი მოიცავს სხვადასხვა სახის კვების პროდუქტების, სამრეწველო საქონლისა და მომსახურების ნაკრებს: კვების პროდუქტები; ტანსაცმელი, თეთრეული, ფეხსაცმელი; სანიტარიისა და ჰიგიენის ნივთები; წამალი; სამეურნეო და კულტურულ-საყოფაცხოვრებო დანიშნულების საგნები; საცხოვრებელი ბინა, კომუნალური მომსახურება, სათბობი; საყოფაცხოვრებო

⁴⁹საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება N192 „მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების 2002-2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“. 2002 წლის 22 აპრილი.

მომსახურება; ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა; სოციალურ-კულტურული მომსახურება, დასვენება; სავალდებულო გადასახადები და ანარიცხები.

მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის შემადგენლობაში მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია კვების პროდუქტების ნაკრებს. ამიტომ მისი ღირებულების ანგარიში აქედან უნდა დავიწყოთ. ეს დამოკიდებულია მრავალ ფაქტორზე, რადგან, პირველ რიგში საჭიროა დადგინდეს კვების პროდუქტების რომელი კონკრეტული სახეობები და რა რაოდენობით უნდა ჩაირთოს მასში. ამისათვის საჭიროა გავითვალისწინოთ სოციალური გარემო, ეროვნული ჩვევები, ასაკი, სქესი, პროდუქტების ბიოლოგიური ღირებულება, ეკონომიკის მდგომარეობა და სხვა ფაქტორები. ადამიანში არასრულფასოვანმა კვებამ შეიძლება გამოიწვიოს ნივთიერებათა ცვლის მოშლა, ფიზიკური განვითარების შეფერხება, გონებრივი განვითარების ჩამორჩენა, ორგანიზმის გამძლეობის დაქვეითება მავნე ფაქტორების მიმართ (ავადობა, ინფექციები და სხვა), იმუნიტეტის დაქვეითება, სისხლნაკლებობა და სხვა. ამიტომ, რაციონი ისე უნდა იყოს შედგენილი, რომ უზრუნველყოს ორგანიზმის ნორმალური ცხოველმოქმედება, მაღალი შრომისუნარიანობა, კვების პროდუქტების რაოდენობა უნდა შეესაბამებოდეს ორგანიზმის ფიზიოლოგიურ მოთხოვნილებებს, ხოლო რაციონის კალორიულობა ენერგოდანახარჯებს. ცნობილია, რომ ადამიანის მიერ მოხმარებული ცილების რაოდენობა ერთ დღეში შეადგენს 88 გრამს, ცხიმების რაოდენობა-80 გრამს, ნახშირწყლების-330 გრამს, ხოლო კილოკალორიების რაოდენობა 2400 გრამს. საქართველოში კვების პროდუქტების მოხმარების რაციონალური ნორმები მოსახლეობის ასაკობრივი ჯგუფისა და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით დამუშავებული შესაბამისი დარგობრივი სამინისტროებისა და სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტების მიერ.

ადამიანისათვის საჭირო სამომხმარებლო ფასეულობანი ზოგადად იყოფა ორ მსხვილ ჯგუფად: არასასურსათო საქონელი და მომსახურება. ამერიკული მიდგომით სამომხმარებლო ფასეულობანი დაყოფილია სამ ძირითად ჯგუფად: ყოველდღიური მოთხოვნილების საქონელი; ხანგრძლივი სარგებლობის საქონელი და მომსახურება. თავის მხრივ თითოეული ჯგუფი იყოფა რამოდენიმე ქვეჯგუფად და მასში გაერთიანებულია: სხვადასხვა სახის ტანსაცმელი და ფეხსაცმელი, სანიტარულ-ჰიგიენური საქონელი, სამზარეულო ნივთები და საქონელი, კულტსაქონელი, ავეჯი და ა. შ. მეორე ჯგუფში შეიძლება გავაერთიანოთ მომსახურების სახეები და აუცილებელი გადასახადები და სხვა. შემდეგ ეტაპზე ფასების შესწავლა თითოეული ჯგუფისა და ქვეჯგუფის ცალკეული სახეობების მიხედვით მოგვცემს საშუალებას ვიანგარიშოთ მთლიანი მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი. თუ შემოვიღებთ სათანადო აღნიშვნებს, შეიძლება გამოვიყენოთ მისი გაანგარიშების ფორმულა:

n - მთლიან სამომხმარებლო ფასეულობათა ჯგუფების რაოდენობა.

n_i - i-ურ ჯგუფში სამომხმარებლო ფასეულობათა რაოდენობა.

A_{ij} - სამომხმარებლო ფასეულობათა i-ურ ჯგუფში j-ურ ფასეულობათა რაოდენობა.

U_{ij} -სამომხმარებლო ფასეულობათა i -ურ ჯგუფში j -ური ფასეულობების ერთეულის ფასი.

$$T = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n A_{ij} U_{ij}$$

სადაც T -შრომისუნარიანი მამაკაცის მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის ღირებულებაა.

ამ მაჩვენებლის სრულყოფილი გაანგარიშება უნდა მოხდეს სამომხმარებლო ფასეულობათა ცალკეული ჯგუფის დასაბუთებული ნორმების დამუშავების საფუძველზე, რაც საჭიროებს სპეციალურ გამოკვლევას და მოითხოვს სპეციალისტთა დიდი ჯგუფის მუშაობას. ამ მხრივ საინტერესოა სხვადასხვა ქვეყნების მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის სტრუქტურის შესწავლა.

მაგალითად, 1994 წელს შვედეთში პირადი მოხმარება მთლიანად უდრიდა 634 მლრდ კრონს. აქედან 64,0% დაიხარჯა ყველაზე საჭირო საქონელზე, მათ შორის კვების პროდუქტებზე-23%, ტანსაცმელზე და ფეხსაცმელზე-7%, ავეჯსა და სახლის მოწყობაზე-7%, ტრანსპორტსა და კავშირგაბმულობაზე-17%, საცხოვრებელსა და ენერგიაზე ხარჯების ხვედრითი წონა შეადგენს 25%-ს, დასვენებაზე, გართობასა და განათლებაზე-10%, სამედიცინო მომსახურებაზე-1,6%. მაშასადამე, მთლიან ხარჯებში კვების პროდუქტების ხვედრითი წილი შეადგენს 23%-ს. აშშ-ს მოსახლეობის საერთო შემოსავალში საშუალოდ სურსათზე დანახარჯების ხვედრითი წონა შეადგენს 18-დან 20%-ს, რაც თვეში მოსახლეობის ერთ სულზე 1300-1500 დოლარია. საშუალოზე დაბალი შემოსავლის (1500 დოლარი და ნაკლები) მქონე მოსახლეობის (მთელი მოსახლეობის 13-15%) სურსათზე დანახარჯები შეადგენს 80-85%-ს. საშუალო შემოსავლის (5000 დოლარამდე) მქონეთათვის (მოსახლეობის 23-25%) 55-60%-ს, საშუალოზე მაღალი შემოსავლის (15000 დოლარამდე) მქონეთათვის (მოსახლეობის 25-27%) 20-25%-ს, ხოლო სურსათზე დანახარჯები მდიდრებისათვის, რომლებსაც აქვთ 15000 დოლარზე მეტი (მოსახლეობის 33-39%), შეადგენს 6-8%-ს. საფრანგეთში მოსახლეობის ერთ სულზე სურსათზე იხარჯება საშუალოდ 3,0-3,8 ათასი ფრანკი. ეს მიახლოებით შეადგენს შემოსავლის 18-20%-ს. იტალიაში მოსახლეობის საერთო საშემოსავლო თანხაში დანახარჯები სურსათზე შეადგენს 18,3-19,7%-ს, იაპონიაში 23-25%-ს, ჩინეთში 19,3-20,9%-ს, რუსეთში და ბელორუსიაში 68-75%-ს⁵⁰. თანამედროვე პირობებში რუსეთში მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი შედგენილია 200-ზე მეტი დასახელების საქონლისა და მომსახურებისაგან, მათ შორის 80 სახეობის კვების პროდუქტებისაგან. ამ უკანასკნელის ხვედრითი წილი მთლიან ბიუჯეტში 45.1%-ია⁵¹.

⁵⁰მ.ცარციძე, ნ.ლაცაბიძე, სამუშაო ძალის ბაზარი და ხელფასის ორგანიზაციის მექანიზმი, გამომცემლობა "ნიკე", თბილისი, 1996 წ. გვ-106.

⁵¹ Структура минимального потребительского бюджета. www.bibliotekar.ru/economika-8-2/116.htm.

აშშ-ში სამომხმარებლო კალათა მუშავდება ე. წ. გელერის ბიუჯეტის სქემის მიხედვით. მასში ჩაირთვება ის საქონელი და მომსახურება, რომელიც საზოგადოების თვალსაზრისით აუცილებელია ნორმალური ცხოვრებისათვის. გელერის ბიუჯეტის სტრუქტურის მიხედვით კვების პროდუქტები არ უნდა აღემატებოდეს "კალათის" ღირებულების 30%-ს, არასასურსათო საქონელი 47%-ს (მათ შორის ტანსაცმელი, ფეხსაცმელი 20%; ავეჯი და კულტსაქონელი 18%; სხვა სამომხმარებლო ფასეულობები 9%), დანარჩენი საქონელი და მომსახურება 23%-ს. უკრაინის სამომხმარებლო კალათაში კომუნალური მომსახურების წილი შეადგენს 11%-ზე მეტს, ხოლო კვების პროდუქტების წილი 50%-ს აღემატება.⁵² ჩვენი აზრით, გელერის სქემა შეესაბამება რაციონალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის სტრუქტურას.

რაციონალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი ასახავს საქონლისა და მომსახურების მოხმარებას, შინამეურნეობების უზრუნველყოფას კულტურულ-საყოფაცხოვრებო და სამეურნეო დანიშნულების საქონლით, მეცნიერულად დასაბუთებული ნორმებისა და ნორმატივების შესაბამისად, რომელიც აკმაყოფილებს ადამინის რაციონალურ (გონივრულ) მოთხოვნებს. ეს სოციალური ნორმატივი ორიენტირებულია რეალურ საზოგადოებრივ სარგებლიანობაზე და წარმოადგენს საზოგადოებაში მიღწეული მოხმარების რეალური დონის შეფასების მნიშვნელოვან კრიტერიუმს. ნათელია, რომ ჩვენი და ყოფილი პოსტსაბჭოთა ქვეყნების მოსახლეობის მოხმარების ფაქტიური სტრუქტურა ჯერ კიდევ შორსაა რაციონალურისაგან. ბელორუსიასა და რუსეთში მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის სტრუქტურაში კვების პროდუქტების ხვედრითი წილი 40%-დან 60%-ის ფარგლებში მერყეობს (იხ. ცხრილი-3).

ცხრილი-3

მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის სტრუქტურა ბელორუსიასა და რუსეთში (პროცენტებში)⁵³

N	საქონლის, მომსახურების დასახელება	ბელორუსია	რუსეთი	საქართველო
1	კვების პროდუქტები	57.7%	45.1%	70.0%
2	არასასურსათო საქონელი	33.8%	39.0%	19.3%
3	მომსახურება	5.9%	13.2%	7.2%
4	გადასახადები და შენატანები	2.6%	2.7%	3.5%
	სულ	100%	100%	100%

საქართველოში მოქმედი სისტემის მიხედვით სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ანგარიშობს საარსებო მინიმუმს მინიმალური სასურსათო კალათის საფუძველზე.

⁵²Прожиточный минимум ипотребительский бюджет. <http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/4799/4842/>. Потребительская корзина: нищим флешка не в радость. <http://news.finance.ua/ru/~2/0/all /2012/01/03/264694 03.01.2017>.

⁵³потребительского бюджет. institutki2008.ru/Potrebitel'sky-biudzhet.html прожиточный минимум и потребительский бюджет... www.vuzlib.net/beta3/html/1/4799/4842/.

საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის სამსახური <http://www.geostat.ge/>.

საარსებო მინიმუმი წარმოადგენს კვების პროდუქტების განსაზღვრულ ნორმატიულ ნაკრებს და შეიცავს შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის ნორმალური სიცოცხლისა და შრომისუნარიანობისათვის ფიზიოლოგიურად აუცილებელი საკვების რაოდენობას, მისი შემადგენელი ელემენტების (ცილების, ცხიმების და ნახშირწყლების) და კალორიულობის მინიმალურ ოდენობას. მინიმალური სასურსათო კალათა (მასში ჩართულია 40 დასახელების პროდუქტი) იანგარიშება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ დადგენილი ნორმების საფუძველზე⁵⁴. საარსებო მინიმუმის გასაანგარიშებლად მინიმალური სასურსათო კალათის ღირებულება იყოფა 0.7-ზე. რაც იმის მანიშნებელია, რომ საარსებო მინიმუმის ღირებულებაში სასურსათო ხარჯების წილი განისაზღვრება 70%-ით, შესაბამისად, არასასურსათო ხარჯების წილი შეადგენს 30%-ს. აღნიშნული მეთოდიკის გამოყენებით 2012 წლის იანვრის თვეში შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმი 157.2 ლარს შეადგენდა⁵⁵.

საქართველოს დღევანდელი ვითარებიდან გამომდინარე შეუძლებელია მინიმალური ხელფასის დადგენა პირდაპირ განხორციელდეს მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის დონეზე, ამიტომ საჭიროა დაისვას საკითხი რეალური მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტისა და მინიმალური ხელფასის ეტაპობრივი დაახლოების შესახებ, რეალური ეკონომიკური ზრდის ტემპებისა და პრაქტიკული შესაძლებლობიდან გამომდინარე.

მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის ძირითადი პრინციპები უნდა იყოს:

- ✓ მომუშავეთა სოციალური დაცვა;
- ✓ "ხელფასის სამართლიანი დონის" მიღწევა, მისი სათანადო დონეზე შენარჩუნება, "თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების" პრინციპის დამკვიდრება;
- ✓ ინფლაციის ტემპების შესაბამისად მინიმალური ხელფასის სისტემატური ამაღლება;
- ✓ ხელფასის საერთო დონეზე გავლენის მოხდება.

ამ თვალსაზრისით ხელფასის მინიმალური დონე შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ეკონომიკური სტაბილიზაციისა და შემოსავლების განაწილების ცვლილებების უზრუნველყოფისაკენ მიმართული პოლიტიკური მექანიზმი.

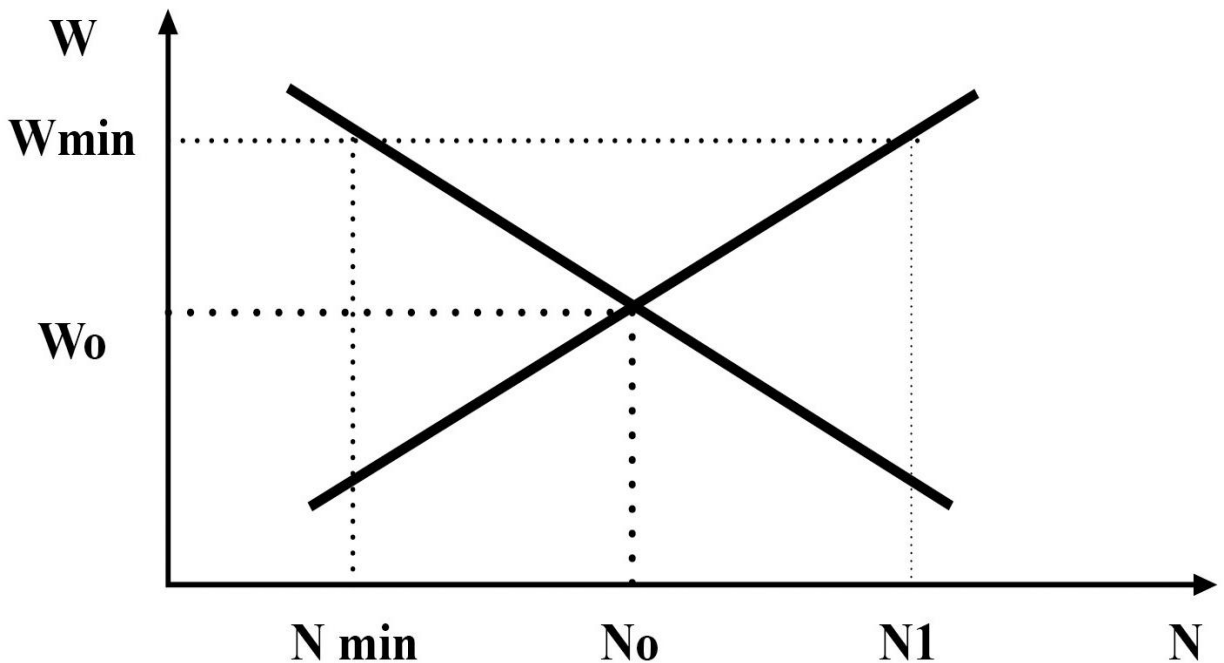
მიუხედავად იმისა, რომ მინიმალური ხელფასი გამოიყენება მრავალ ქვეყანაში, მაინც არ არსებობს ერთიანი აზრი მის საერთო სახელმწიფო დონეზე საკანონმდებლო წესით დადგენასთან დაკავშირებით და შესაბამისად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის

⁵⁴საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 8 მაისის N111/ნ ბრძანება „საკვებ ნივთიერებებსა და ენერგიაზე ორგანიზმის ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებებისა და საარსებო მინიმუმის განსაზღვრისათვის საჭირო სასურსათო კალათის შემადგენლობის ნორმებისა და ნორმატივების დამტკიცების შესახებ“.

⁵⁵შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმის ღირებულების გაანგარიშების მეთოდი საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის სამსახური-<http://www.geostat.ge/>.

N131 კონვენციის მოთხოვნები სრულდება არა ყველა სახელმწიფოს მიერ. ამ მხრივ საინტერესოა კლასიკური და ნეოკლასიკური ეკონომიკური თეორიების⁵⁶ თვალსაზრისი, რომლის მიხედვითაც მინიმალური ხელფასის დადგენა (წონასწორობის ხელფასზე ზევით) იწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შემცირებას, რადგანაც მეწარმესათვის ხელსაყრელია მომუშავეთა ნაკლები რაოდენობის დაქირავება (სქემა-1).

ამის შედეგად მცირეშემოსავლიან მომუშავეთა ნაწილი, რომელთა დახმარების მიზნითაც დგინდება მინიმალური ხელფასი, აღმოჩნდება უმუშევარი. მაგალითად, მომუშავესათვის უმჯობესია იმუშაოს და ჰქონდეს თუნდაც 2,5 დოლარი საათში, ვიდრე უმუშევარი დარჩეს 3,5 დოლარი საათში მინიმალური ხელფასის პირობებში. მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო წესით დადგენის მოწინააღმდეგეთა მეორე არგუმენტია ის, რომ მას არ გააჩნია საკმაო მიზანმიმართულება სიღარიბის დონის შესამცირებლად.



სქემა-1

მინიმალური ხელფასის მოდელი შრომის ბაზრის სრული მოცვის პირობებში

მინიმალური ხელფასის მომხრეები ასაბუთებენ, რომ მისი დადგენა და პერიოდული მომატება არ ზრდის უმუშევრობას, პირიქით სამუშაო ადგილების რაოდენობასაც კი ადიდებს. ხელფასის დასაბუთებული მინიმუმის დადგენა ხელს უწყობს შრომის მწარმოებლობის ამაღლებას, რის გამოც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გადაიწევს მარჯვნივ და გადაიფარება უმუშევრობის ნებისმიერი ნეგატიური შედეგი.

⁵⁶კლასიკური შეხედულებები მინიმალური ხელფასზე, როგორც სიღარიბესთან ბრძოლის საშუალებაზე და მისი უარყოფითი ეფექტების შესახებ პირველად შემოთავაზებული იყო ჯორჯ სტიგლერის მიერ 1946 წელს.

შეიძლება ითქვას, რომ მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო წესით დადგენა იწვევს განსაზღვრულ უმუშევრობას, განსაკუთრებით ახალგაზრდებს შორის. ამიტომ მისი ზემოქმედება სიღარიბეზე ორმხრივია. ის ვინც კარგავს სამუშაოს კიდევ უფრო ლატაკდება, ხოლო ვინც რჩება დასაქმებული, როგორც წესი, თავს აღწევს სილატაკეს. ამ მხრივ საინტერესოა იმ დადებითი და უარყოფითი ეფექტების განხილვა, რომელსაც მრავალი მეცნიერის მოსაზრებით განაპირობებს მინიმალური ხელფასის დადგენა. რიგი ეკონომისტებისა, როგორცაა, მაგალითად რობერტ ვიენნაი⁵⁷ აპპიგო ოროჩერი და იან სტიდმანი⁵⁸ უარყოფენ შრომის ბაზარზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის წონასწორობის მარტივ მოდელს და ასაბუთებენ, რომ იგი ლოგიკურად არაკორექტულია. კორნელის უნივერსიტეტის პროფესორი გარი ფილდსი თვლის რომ მოთხოვნა-მიწოდების ასეთი მოდელი არაკორექტულად საზღვრავს, ახასიათებს შრომის ბაზრის მხოლოდ ერთ კონკრეტულ მდგომარეობას. მისი აზრით შრომის ბაზრის ორსექტორიანი მოდელი უფრო ზუსტი ანალიზის საშუალებას იძლევა⁵⁹. აღან ბლანდერი აყალიბებს სამ ძირითად მიზეზს, რის გამოც მინიმალური ხელფასის დადგენა გავლენას ვერ ახდენს დასაქმების სიდიდეზე:

- ✓ მაღალი განაკვეთი ამცირებს კადრების დენადობას და შესაბამისად პერსონალის მომზადების ხარჯებს;
- ✓ მინიმალური ხელფასის გადიდებისას ცხადია წარმოიშობა პოტენციური პრობლემა იმისა, რომ ახალი კადრების დაქირავება მოხდება შედარებით მაღალი განაკვეთით, ვიდრე არსებული მომუშავეებისა;
- ✓ დანახარჯები პერსონალზე, რომლებიც იღებენ მინიმალურ ხელფასს იმდენად უმნიშვნელო შეიძლება აღმოჩნდეს საერთო დანახარჯებში, რომ მათი შენარჩუნება სავსებით შესაძლებელია.

მეცნიერთა ერთი ჯგუფის აზრით, მინიმალური ხელფასის საერთო სახელმწიფო დონეზე საკანონმდებლო წესით დადგენასთან დაკავშირებით მოსალოდნელი უარყოფითი ეფექტებია:

- ✓ მინიმალური ხელფასი ასუსტებს კონკურენციას შრომის ბაზარზე, ეწინააღმდეგება ფორმების დანახარჯების შემცირებას ეკონომიკური დაცემის პერიოდში, განაპირობებს ეკონომიკის არაეფექტიანობას, იწვევს უმუშევრობას, სიღარიბეს, ფასების ზრდას და დისფუნქციას მთლიანობაში⁶⁰;
- ✓ უფრო მეტ ზიანს აყენებს მცირე ბიზნესს, ვიდრე მსხვილ ბიზნესს⁶¹;
- ✓ ამცირებს მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე, სამუშაო დროის ან სამუშაო ადგილების შემცირების ხარჯზე;⁶²

⁵⁷ Robert L. Vienneau, «On Labour Demand and Equilibria of the Firm», Manchester School, V. 73, N. 5 (Sep. 2005): 612-619.

⁵⁸ Arrigo Opocher and Ian Steedman, «Input Price-Input Quantity Relations and the Numeraire», Cambridge Journal of Economics, V. 3 (2009): 937-948.

⁵⁹ Gary Fields, "The Unemployment Effects of Minimum Wages," International Journal of Manpower, Vol. 15, issue 2. pp. 74-81.

⁶⁰ Abbott, Lewis F. Statutory Minimum Wage Controls: A Critical Review of their Effects on Labour Markets, Employment, and Incomes. ISR Publications, Manchester UK, 2nd. edn. 2000. ISBN 978-0-906321-22-5. [1]

⁶¹ Wal-Mart Warms to the State — Mises Institute.

- ✓ იწვევს ფასების ინფლაციას, რადგან ბიზნესი ცდილობს დანახარჯების კომპენსაციას ფასების ზრდის მეშვეობით;
- ✓ ახალისებს ზოგიერთ მომუშავეს შედარებით ღარიბი და დაბალმწარმოებლური მომუშავის ხარჯზე;
- ✓ შეიძლება გამოიწვიოს მოსახლეობის ცალკეული ჯგუფების გამოდევნება შრომის ბაზრიდან⁶³;
- ✓ მინიმალური ხელფასი ნაკლებად ეფექტიანია სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლისათვის და ბიზნესს აყენებს უფრო მეტ ზიანს ვიდრე სხვა მეთოდები;⁶⁴
- ✓ იწვევს მოსახლეობის უღარიბესი ფენების დემოტივაციას, მათ შორის დამატებითი განათლების მიღებაში, იძლევა რა მათთვის სამუშაოს მიღების საშუალებას⁶⁵;

მინიმალური ხელფასის საერთო სახელმწიფო დონეზე საკანონმდებლო წესით დადგენასთან დაკავშირებით მოსალოდნელი დადებითი ეფექტებია:

- ✓ ზრდის ცხოვრების დონის სტანდარტებს მოსახლეობის უღარიბესი და ნაკლებად დაცული ფენებისათვის და ამაღლებს ცხოვრების საშუალო დონეს;
- ✓ იწვევს პერსონალის მოტივაციას უფრო გაძლიერებული, ეფექტიანი, მაღალმწარმოებლური შრომისათვის (სოციალური პროგრამებისა და სხვა ანალოგიური გასაცემლებისაგან განსხვავებით)⁶⁶;
- ✓ ასტიმულირებს მოხმარებას ღარიბი მოსახლეობის წილად ფულადი მასის გაზრდის მეშვეობით;
- ✓ აძლიერებს მათ ძალისხმევას ვინც ღებულობს ცოტას, ვინაიდან დამსაქმებელი მოითხოვს მეტს მათგან მეტი ფულის სანაცვლოდ;
- ✓ ბიზნესს შეუძლია დახარჯოს ნაკლები თავისი თანამშრომლების მომზადებაზე კადრების დენადობის შემცირების ხარჯზე;⁶⁷
- ✓ ამცირებს სახელმწიფოს სოციალურ დანახარჯებს მოსახლეობის უღარიბესი ფენების შემოსავლების ზრდის ხარჯზე;

განვითარებული ქვეყნების, განსაკუთრებით კი ამერიკის შტატების ცალკეული კომპანიების შედარებითმა ანალიზმა გვიჩვენა, რომ ხელფასის წლიური და საშუალო ფონდი კომპანიებისა, აგრეთვე დასაქმების დონე უფრო სწრაფად იზრდება შტატებში, სადაც დგინდება მინიმალური ხელფასი,⁶⁸ თუმცა დიდი ბრიტანეთის ბაზრის ანალიზმა გვიჩვენა, რომ ფასები უფრო სწრაფად იზრდებიან მინიმალური ხელფასით რეგულირებად სექტორებში.⁶⁹ Low Pay Commission კომპანიის კვლევებმა კი გვიჩვენეს,

⁶²Tupy, Marian L. Minimum Interference, National Review Online, May 14, 2004 . The Wages of Politics, Wall Street Journal.

⁶³Williams Walter South Africa's War Against Capitalism — New York: Praeger, 1989. ISBN 027593179X.

⁶⁴A blunt instrument, The Economist, October 26, 2006 (ანგლ.)

⁶⁵A blunt instrument, The Economist, October 26, 2006 (ანგლ.);

⁶⁶Richard B. Freeman (1994)."Minimum Wages – Again!". International Journal of Manpower. Проверено 12 февраля 2007.

⁶⁷A blunt instrument, The Economist, October 26, 2006 (ანგლ.).

⁶⁸Fiscal Policy Institute, "States with Minimum Wages Above the Federal Level have had Faster Small Business and Retail Job Growth, " March 30, 2006.

⁶⁹Wadsworth, Jonathan Did the National Minimum Wage Affect UK Prices, September 2009.

რომ იმის სანაცვლოდ რომ შეემცირებინათ სამუშაო ადგილები დამსაქმებლებმა ამჯობინეს შეემცირებინათ განაკვეთები, სამუშაო დრო, გაეზარდათ ფასები და მოეძიათ შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვები.⁷⁰ 1968 წელს ჯეიმს ტობინმა, პოლ სამუელსონმა, ჯონ გელბრეიტმა და სხვა ეკონომისტმა მოაწერეს ხელი აშშ-ის კონგრესისადმი მიმართვას, სადაც ისინი მოუწოდებდნენ მას, რომ აღნიშნულ წელს შეემუშავებინა გარანტირებული შემოსავლების სისტემა.⁷¹ ტობინი და სამუელსონი ასევე გამოვიდნენ მინიმალური ხელფასის დადგენის წინააღმდეგ⁷².

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ნორმების მიხედვით, მინიმალური ხელფასი არ უნდა იყოს 3.0 აშშ დოლარზე ნაკლები საათში (აშშ-ში 5.5 დოლარი), რაც მსყიდველობითუნარიანობის მიხედვით უზრუნველყოფს 10.0 ათასი კვტ.საათი ელექტრო ენერჯის ანაზღაურებას, 600 კგ. პურის შეძენას თვის განმავლობაში⁷³. საქართველოს ფასებთან შესაბამისობაში (0.17697889 ლარი 1 კვტ.საათი ელექტროენერჯიაზე და საშუალოდ 1 ლარი კილოგრამ პურზე) მინიმალური ხელფასი უნდა იყოს არა 20 ან 115 ლარი, არამედ 2370 ლარი.

საინტერესოა ევროპის ქვეყნების განაწილება და მათი რეიტინგი მინიმალური ხელფასის დონეების მიხედვით. ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი წლიური მინიმალური ხელფასის თანაფარდობისა მოსახლეობის ერთ სულზე მშპ-ის სიდიდესთან მიმართებაში საფრანგეთშია-68.7%. შემდეგ მოდის ბელგია და ირლანდია. ამ ქვეყნებისათვის აღნიშნული მაჩვენებელი შესაბამისად შეადგენს 68.6% და 65.1%-ს. ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვთ ყაზახეთს (10.4%), ბელორუსიას (10.6%) და რუსეთს (12.5%) (იხ. ცხრილი-4).

ცხრილი-4

ევროპის ქვეყნების რეიტინგი მინიმალური ხელფასის დონის მიხედვით⁷⁴

ადგილი	ქვეყანა	მინიმალური ხელფასის მატების ტემპი 2011 წელს 2006 წელთან მიმართებაში (%)	მინიმალური ხელფასი 2011 წლის ივლისი აშშ დოლარი	წლიური მინიმალური ხელფასის თანაფარდობა მოსახლეობის ერთ სულზე მშპ-ის სიდიდესთან
1	ლუქსემბურგი	36.3%	2513.2	37.1%
2	ირლანდია	31.8%	2090.4	65.1%

⁷⁰ Low Pay Commission. National Minimum Wage-Low Pay Commission Report 2005.

⁷¹ Steensland, Brian. The failed welfare revolution. Princeton University Press. pp. 70-78. ISBN 0-691-12714-X, 9780691127149.

⁷² Emerson Schmidt, «Union Power and the Public Interest», EP Dutton, 1980 as cited in [2].

⁷³ Минимальный размер оплаты труда в России Известия, 16.11.2017.

⁷⁴ <http://sterlegrad.ru/world/14495-reyting-stran-po-razmeru-minimalnyh-zarplat.html>.

РИА-Аналитика Евростат, МВФ, данные мониторинга официальных документов стран.

3	ბელგია	36.4%	2064.2	68.6%
4	ნიდერლანდები	30.3%	2052.3	60.4%
5	საფრანგეთი	26.9%	1951.9	68.7%
6	დიდი ბრიტანეთი	5.4%	1552.7	53.4%
7	საბერძნეთი	44.0%	1253.5	52.9%
8	ესპანეთი	38.3%	1070.0	43.2%
9	სლოვენია	70.5%	1069.7	45.8%
10	მალტა	32.7%	950.8	46.0%
11	პორტუგალია	46.6%	809.1	41.8%
12	ხორვატია		543.6	36.9%
13	თურქეთი	57.0%	509.3	45.4%
14	პოლონეთი	82.7%	496.7	31.5%
15	ჩეხეთი	37.2%	469.9	22.7%
16	სლოვაკია	105.4%	453.3	24.6%
17	უნგრეთი	54.9%	419.1	26.8%
18	ლატვია	154.3%	403.2	33.5%
19	ესტონეთი	69.1%	397.6	25.8%
20	ლიტვა	55.5%	331.3	23.1%
21	რუმინეთი	99.2%	225.8	22.8%
22	ბულგარეთი	74.9%	175.5	16.4%
23	რუსეთი	319.2%	165.2	12.5%
24	ბელორუსი	75.5%	123.0	10.6%
25	უკრაინა	69.2%	120.1	21.5%
26	ყაზახისტანი	55.7%	109.7	10.4%
27	აზერბაიჯანი	184.3%	108.1	12.9%
28	მოლდოვა	561.5%	95.4	37.1%
29	სასომხეთი	135.3%	86.8	20.4%
	საშუალო	92.5%	779.7	35.1%

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში და მით უმეტეს ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისის ეტაპზე მინიმალურ ხელფასს შეუძლია შეასრულოს მნიშვნელოვანი როლი სამუშაო ძალის ნორმალური კვლავწარმოების ფუნქციის აღდგენაში. კერძოდ:

- ✓ იგი განსაზღვრავს მარტივი შრომის საფასურად მომუშავეს სამუშაო ძალის კვლავწარმოებისათვის მინიმალურად აუცილებელი მატერიალური სიკეთისა და მომსახურების მოცულობას და იძლევა მისი მიღების გარანტიას;
- ✓ მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის დონეზე დადგენილი მოხმარების ასეთი მოცულობა განისაზღვრება საზოგადოების ეკონომიკური პოტენციალის განვითარებასთან შესაბამისობაში;

- ✓ მინიმალური ხელფასი, ხელფასის რეალური დიფერენციაციის უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია, რადგან გავლენას ახდენს როგორც საშუალო და მინიმალური ხელფასის, ისე ცალკეული კვალიფიკაციური ჯგუფების ანაზღაურების ურთიერთშესაბამისობაზე, აგრეთვე შრომის ანაზღაურების მინიმალურ და მაქსიმალურ ზომაზე;
- ✓ მინიმალური ხელფასი გავლენას ახდენს ხელფასის სტრუქტურაზე, მასში მუდმივი და ცვალებადი ნაწილების ურთიერთშესაბამისობაზე და მთლიანად ხელფასის ორგანიზაციაზე საწარმოში;

მინიმალური ხელფასის დადგენა მარტო მომუშავეს სამუშაო ძალის კვლავწარმოებისათვის მინიმალურად აუცილებელი მატერიალური სიკეთისა და მომსახურების მოცულობის განსაზღვრა კი არაა, არამედ იგი მისი შრომის მწარმოებლურობის მინიმალური დონის განსაზღვრის საფუძველიცაა. ამიტომ მინიმალური ხელფასი მომუშავეებისა და დამსაქმებლისათვის წარმოადგენს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ფორმირების უმნიშვნელოვანეს მომენტს. საქართველოში დასაბუთებული მინიმალური ხელფასის სიდიდის საკანონმდებლო წესით დაუდგენლობა შრომითი ურთიერთობების მონაწილე მხარეებს ართმევს ურთიერთობის უმნიშვნელოვანეს ორიენტირს და შრომით საქმიანობის სწორი ორგანიზაციის საშუალებას არ იძლევა. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს პრეზიდენტის განკარგულებით 1998 წელს დამუშავებულ იქნა ერთიანი სოციალურ-დემოგრაფიული და საოჯახო პოლიტიკის კონცეფცია⁷⁵ მისი მიზანი იყო მეცნიერულად დასაბუთებული პოლიტიკის დროული და გონივრული გატარებითა და მართვის სრულყოფილი მექანიზმის გამოყენებით ნეგატიური სოციალურ-დემოგრაფიული ვითარების შეჩერება, სიტუაციის სტაბილიზება და მოსახლეობის სოციალური დაცვა. პროგრამა-კონცეფცია დამუშავებულ იქნა უაღრესად მაღალ მეცნიერულ დონეზე და იგი ღირსშესანიშნავია იმიტაც, რომ მასში დემოგრაფიული პოლიტიკის სხვა მრავალ პრობლემასთან ერთად პირველად და საფუძვლიანად იქნა ჩამოყალიბებული სოციალური პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებები. მათგან მთავარი ყურადღება დაეთმო ორ მიმართულებას: სოციალურ პოლიტიკას და დასაქმებას. სახელმწიფო სოციალური პოლიტიკის ფორმირების პროცესში დიდი ყურადღება დაეთმო ისეთი სოციალური ნორმატივის გამოყენებას, როგორცაა საარსებო მინიმუმი. იგი განხილულია როგორც ორიენტირი ხელფასების, პენსიებისა და სხვა სოციალური გასაცემლების დონეების განსაზღვრისათვის. მიჩნეულია, რომ მხოლოდ სტაბილური ეკონომიკური განვითარების პირობებშია შესაძლებელი, რომ საარსებო მინიმუმი გახდეს მინიმალური ხელფასისა და აქედან გამომდინარე, მთლიანად სოციალური სფეროს განვითარების საფუძველი. "საარსებო მინიმუმის გაანგარიშების წესის შესახებ" კანონისა და კანონქვემდებარე აქტების შემუშავებისა და პრაქტიკული რეალიზაციის საფუძველზე უნდა განხორციელდეს მოსახლეობის (განსაკუთრებით მისი ყველაზე დაბალშემოსავლიანი ნაწილის) დაცვა ინფლაციური მერყეობებისაგან.

⁷⁵ საქართველოს პრეზიდენტის განკარგულება N120 "საქართველოს სახელმწიფო კანონი ერთიანი სოციალურ-დემოგრაფიული და საოჯახო პოლიტიკის კონცეფცია-პროგრამა" 1998წ. 3 აპრილი.

აღსანიშნავია ისიც, რომ კონცეფცია-პროგრამის სოციალური პოლიტიკის ძირითად მიმართულებაში მნიშვნელოვანი ყურადღება დაეთმო საერთო მინიმალური ხელფასის დაწესების აუცილებლობას. ამიტომ ვერ დავეთანხმებით მეცნიერ-ეკონომისტთა იმ ნაწილის აზრს, რომლებიც მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო წესით განსაზღვრის წინააღმდეგია და მთავარ არგუმენტად, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ ასახელებენ იმას, რომ მინიმალური ხელფასის დადგენა (წონასწორობის ხელფასზე ზევით) იწვევს მცირეშემოსავლიან მომუშავეთა უმუშევრობის ზრდას. როდესაც ვიზიარებთ აღნიშნულ ჰიპოთეზას საჭიროა გავითვალისწინოთ ის, რომ იგი შეიძლება სამართლიანი აღმოჩნდეს განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებისათვის, სადაც უმუშევრობის დონე ბუნებრივთანაა მიახლოებული და ეფექტურად მოქმედებენ შრომის ბაზრის რეგულირების მექანიზმები. საქართველოში არსებული რეალური სოციალურ-ეკონომიკური ვითარების პირობებში, როცა არა თუ შრომის ანაზღაურების მინიმუმი არამედ საშუალო ხელფასიც კი ძლივს უზრუნველყოფს რეალურ საარსებო მინიმუმს (ჩვენი გაანგარიშებით 14.48%-ით აღემატება მას, იხ. თემა-3, ცხრილი-1), სოციალურად დაუცველად შეიძლება ჩაითვალოს არა მარტო უმუშევრები არამედ ე. წ. დასაქმებულ მომუშავეთა დიდი ნაწილიც. ამ მხრივ აბსოლუტურად ვიზიარებთ აკადემიკოს ლ. ჩიქავას მოსაზრებას, რომლის თანახმადაც-“დასაქმებული (დაქირავებით) არის პირი, რომელიც დამქირავებელთან გაფორმებული კონტრაქტის საფუძველზე ასრულებს განსაზღვრულ სამუშაოს (ეწვევა ეკონომიკურ საქმიანობას) კვირაში არანაკლებ 20 საათის განმავლობაში და შრომის ანაზღაურების სახით (ფულით ან ნატურით) ღებულობს შემოსავალს, რომელიც არის არანაკლები ქვეყანაში დადგენილი ყოველთვიური საარსებო მინიმუმისა”⁷⁶ ამიტომ, ჩვენი აზრით, დღეს მინიმალური ხელფასის დადგენა და პერიოდული მომატება უმუშევრობას კი არ გაზრდის, პირიქით სამუშაო ადგილების რაოდენობის ზრდასაც კი შეუწყობს ხელს. ხელფასის დასაბუთებული მინიმუმის დადგენა ხელს შეუწყობს შრომის მწარმოებლობის ამაღლებას. მინიმალურ ხელფასს შეუძლია შეასრულოს მნიშვნელოვანი როლი სამუშაო ძალის ნორმალური კვლავწარმოების ფუნქციის აღდგენაში. მინიმალური ხელფასის ზრდის წყარო უნდა იყოს საწარმოს ეფექტიანობის სისტემატური ზრდის შედეგად მიღებული დამატებითი შემოსავალი, ქვეყნის მასშტაბით მდგრადი ეკონომიკური განვითარება.

მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნებში ყოველთვის დიდი ყურადღება ექცეოდა მინიმალური ხელფასის მარეგულირებელი საკანონმდებლო აქტების დამუშავებას. მისი მიზანი და ამოცანები ყველა სახელმწიფოში სხვადასხვაა, ისე როგორც განსხვავებულია გარანტირებული ხელფასის დონე და მათი რეგულირების მეთოდები. მინიმალური ხელფასის დადგენისას განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნები ორიენტაციას აკეთებენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შესაბამის კონვენციებზე. მინიმალური ხელფასის დადგენა სახელმწიფოს მხრიდან თავისებური სახის ხელისშემშლელი

⁷⁶ლ. ჩიქავა, დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში, საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემია, გამომცემლობა "უნივერსალი" თბილისი 2012წ. გვ. 284.

ფორმაა ბაზრის ფუნქციონირებაში, იმასთან დაკავშირებით, რომ უზრუნველყოს მოსახლეობის დაბალშემოსავლიანი ფენების სოციალური დაცვა, რომელთა მონაწილეობის შესაძლებლობები კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე გარკვეული მიზეზების გამო შეზღუდულია. უწინარეს ყოვლისა, ეს ეხება პროფკავშირებში გაუწევრიანებელ და არაკვალიფიციურ მუშებს.

იმ ქვეყნებში, სადაც კოლექტიური ხელშეკრულებების სისტემა მოიცავს მშრომელთა დიდ ნაწილს, მაგ., გერმანია, იტალია, ავსტრია, დანია, ფინეთი, შვედეთი, მინიმალური ხელფასის გარანტია ვრცელდება მხოლოდ განსაზღვრული ჯგუფის მოქალაქეებზე, ძირითადად მომუშავე შინახელოსნებზე. მოცემულ შემთხვევაში მინიმალური ხელფასის დადგენის მიზანია სახელმწიფოს მხრიდან იმ მშრომელთა უფლებების დაცვის გარანტიის უზრუნველყოფა, რომლებიც იმყოფებიან კოლექტიურ-სახელშეკრულებო ურთიერთობებით რეგულირების სფეროს გარეთ. ამ კანონმდებლობის საერთო გავლენა უკიდურესად შეზღუდულია. მომუშავეთა ძირითადი ნაწილი მოცულია დარგობრივი და შიდა დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულებებით, სატარიფო შეთანხმებებით და სხვა, რომელთა ფარგლებშიც გაითვალისწინება ხელფასის მინიმალური (დარგობრივი და შიდადარგობრივი) დონის დადგენა. ამ უკანასკნელთა ამაღლება შეიძლება განხორციელდეს ცალკეული ფირმის დონეზე კოლექტიურ ხელშეკრულებებში.

ინგლისსა და ირლანდიაში გარანტირებული შემოსავლები აქვთ მრეწველობის იმ სხვადასხვა დარგის მომუშავეებს, რომელთა პროფკავშირებიც ძალზე სუსტია ან საერთოდ არ ფუნქციონირებენ და აგრეთვე ანაზღაურების განაკვეთები დაბალია. ამიტომ შემოსავლების დონე დგინდება ხელფასის სპეციალური დარგობრივი საბჭოების მიერ, რომლებიც შექმნილნი არიან სამმხრივი ურთიერთობის საფუძველზე: მეწარმეთა საბჭო, დარგობრივი პროფკავშირები. მესამე მხარე შეიძლება იყოს სახელმწიფო ორგანოების ან ცალკეული საწარმოების წარმომადგენლები. ინგლისში ითვლიან 26 ასეთ საბჭოს. ისინი წარმოადგენენ 2 750 000 მომუშავის ინტერესებს.

ბელგიაში მინიმალური ხელფასის დონე, როგორც წესი, დგინდება სექტორული მასშტაბების მიხედვით მოლაპარაკების შედეგად, რომელიც იმართება გაერთიანებული პროფკავშირულ-სამეწარმეო კომიტეტების მიერ. ეროვნული მასშტაბით ასეთი მოლაპარაკებები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა სექტორული დონეები არ არსებობენ.

ცნობილია, რომ ქვეყანაში მთლიან წელზე გაანგარიშებით მინიმალური გარანტირებული ხელფასი (ანუ ძირითადი ხელფასი პლუს დანამატი ნამსახურები წლებისათვის პლუს პრემიები წლის ბოლოს), რომელიც გათვალისწინებულია ზემოხსენებულ ერთობლივ კომიტეტებთან დადებული შეთანხმებების უმრავლესობით, ნაკლებად უთანაბრდება ეროვნულ დონეზე დადგენილ ანაზღაურების მინიმუმს. კიდევ უფრო

იზრდება იმ ქვეყნების რიცხვი, სადაც მინიმალური ხელფასი დგინდება მშრომელთა სულ უფრო ფართო წრის მიმართ საკანონმდებლო სამთავრობო ორგანოების მიერ საერთო ეროვნულ დონეზე. თუ ორმოციანი წლების ბოლოსათვის აშშ-ში მათი რაოდენობა იყო დასაქმებულთა საერთო რიცხოვნობის 40%-ზე მეტი, 80-იანი წლების დასაწყისისათვის მან გადააჭარბა 80%-ს. იაპონიაში 70-იანი წლების დასაწყისში ხელფასის მინიმუმი გარანტირებული იყო ყველა მომუშავეისათვის.

საფრანგეთში, საბერძნეთში, ლუქსემბურგში, ჰოლანდიაში, პორტუგალიაში, ესპანეთში ხორციელდება ფიქსირებული მინიმალური დონეების გლობალური სისტემა. პრაქტიკულად კერძო სექტორში (ზოგიერთ შემთხვევაში საზოგადოებრივ სექტორში) დასაქმებული ყველა მომუშავე მოცულია ამ სისტემით. კანადაში გარანტირებული მინიმუმი დგინდება ტერიტორიული ნიშნის მიხედვით. აშშ-ში მინიმალური ხელფასი განისაზღვრება 1938 წლიდან და ამჟამად მისი სიდიდე შეადგენს 8,5 დოლარს საათში (იხ. ცხრილი-1).

ეკონომიკური კონიუნქტურის გაუარესების პირობებში მინიმალური ხელფასი შეზღუდვის ობიექტი ხდება სახელმწიფოს მხრიდან, რაც გამოიხატება მის გაყინვაში ან ფასების მატებასთან შედარებით მის არაპროპორციულ ზრდაში. ეს იწვევს საშუალო ხელფასთან შედარებით განსხვავების კიდევ უფრო ზრდას, მხოლოდ საფრანგეთში, სადაც მინიმალური ხელფასი მჭიდროდ უკავშირდება საშუალო ხელფასს, ეს გარღვევა მცირდება.

სახელმწიფო რეგულირების ფუნქციას უნდა მიეკუთვნებოდეს არა მარტო მინიმალური სამომხმარებლო ბიჯეტისა და ხელფასის განსაზღვრა, არამედ მისი სისტემატური გადასინჯვა. ის კრიტერიუმები, რომლითაც მთავრობამ უნდა იხელმძღვანელოს გადასინჯვისას, შემდეგია:

- სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების ზრდა, ინფლაციის ტემპები;
- საშუალო ხელფასის ზრდა, სამუშაო ძალის ბაზრის კონიუნქტურა;
- საერთო ეკონომიკური პირობები და სხვა.

აღნიშნული ფაქტორები განსაზღვრავენ გადასინჯვის პერიოდსაც. თუ გავითვალისწინებთ ჩვენი რესპუბლიკის დღევანდელ მდგომარეობას და ინფლაციის ტემპებს, (იხ. თემა-3, ცხრილი-3) ასეთი გადასინჯვა უნდა მოხდეს კვარტალში ერთხელ მაინც.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აშკარად ჩანს, თუ რა დიდი მნიშვნელობა ექნება მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონში ფასების პოლიტიკისა და ინფლაციის ტემპების გათვალისწინებას. ამ უკანასკნელის ტემპების დადგენა შეიძლება სამომხმარებლო ფასების ინდექსის გამოყენებით, რომელიც დროის კონკრეტული პერიოდისათვის შეიძლება ვიანგარიშოთ ფორმულით:

$$I = P_i / P_0 * 100\%$$

სადაც P_i და P_0 მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის ღირებულებაა შესაბამისად საანგარიშო და საბაზისო პერიოდში.

სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების ცვლილების შეფასებისას შეიძლება გამოვიყენოთ პააშეს, ლასპეირესის და ფიშერის ინდექსები. პააშეს ინდექსი იანგარიშება საქონლის ცვლადი ნაკრების პირობებში და გამოისახება შემდეგი ფორმულით:

$$I_p = \frac{\sum_{i=1}^n P_i^{t+1} * Q_i^{t+1}}{\sum_{i=1}^n P_i^t * Q_i^{t+1}}$$

სადაც P_i^{t+1} და P_i^t არის i -რი საქონლის ფასი შესაბამისად $(t+1)$ საანგარიშო და (t) საბაზო წელს. n საქონლის სახეობათა რაოდენობაა. Q_i^{t+1} - i -რი საქონლის რაოდენობაა მიმდინარე (საანგარიშო) პერიოდში. როცა $I_p=1$, ფასები სტაბილურია, თუ $I_p>1$ ადგილი აქვს ფასების ზრდას (ინფლაცია); ხოლო თუ $I_p<1$ ფასების შემცირებას (დეფლაცია).

ლასპეირესის ინდექსი გაიანგარიშება საქონლის უცვლელი ნაკრებისათვის და იგი შეიძლება გამოვსახოთ შემდეგი ფორმულით:

$$P_L = \frac{\sum_{i=1}^n P_i^{t+1} * Q_i^t}{\sum_{i=1}^n P_i^t * Q_i^t}$$

სადაც Q_i^t არის i -რი საქონლის რაოდენობაა საბაზო წელს. ვინაიდან პააშეს ინდექსი ასახავს სამომხმარებლო ფასების ცვლილებას საანგარიშო პერიოდში საბაზოსთან შედარებით, მიმდინარე წლის გაყიდვის მოცულობის მიხედვით, ხოლო ლასპეირესის ინდექსით ითვალისწინებს ფასების ცვლილებას წინა წლის რეალიზაციის მოცულობის მიხედვით, ამიტომ პრაქტიკაში უფრო მიზანშეწონილია ფასების ცვლილების დინამიკის გაანალიზებისათვის გამოყენებულ იქნას ფიშერის ინდექსი, რომელიც ითვალისწინებს როგორც პააშეს, ისე ლესპეირესის ინდექსებს და არის მათი საშუალო გეომეტრიული.

$$Y_F = \sqrt{Y_P * Y_L}$$

ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების შემდეგ ძირითად მიმართულებას მიეკუთვნება ხელფასზე და სხვა შემოსავლებზე მტკიცე საგადასახადო პოლიტიკის შემუშავება. ამ მხრივ ბევრი მნიშვნელოვანი ცვლილება განხორციელდა საქართველოს საგადასახადო კანონმდებლობაში. აღსანიშნავია, რომ თუ ჯერ კიდევ არც ისე დიდი ხნის უკან,

ხელფასის დაბეგვრა საშემოსავლო გადასახადით პროგრესული შკალით ხორციელდებოდა (გარდა აღნიშნულისა დარიცხული ხელფასიდან ხდებოდა ჯანდაცვისა და საპენსიო ფონდში გადასახადების დაკავება-განაკვეთი ორივე გადასახადის შემთხვევაში 1%. ხოლო დამსაქმებელი დარიცხული ხელფასის სიდიდის მიხედვით იხდიდა: სოციალური დაზღვევის ერთიან სახელმწიფო ფონდში 27%-ს, ჯანდაცვის ფონდში 3%-ს, ხოლო დასაქმების სახელმწიფო ფონდში 1%-ს), დღეს მარტივად ერთიანი პროპორციული განაკვეთით ხორციელდება და მისი სიდიდე 2013 წლიდან 18%-ის ოდენობით, ხოლო 2014 წლის 01 იანვრიდან 15%-ით განისაზღვრება. ამჟამად კი ხელფასზე საშემოსავლო გადასახადი 20%-ს შეადგენს⁷⁷.

საგადასახადო სისტემის რეგულირებასთან ერთად სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს მოსახლეობის რეალური შემოსავლების მსყიდველობითუნარიანობის დაცვა ინდექსაციის მექანიზმის გამოყენების საფუძველზე.

ინდექსაცია არის შემოსავლების ზრდის მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებაზე ფასების მატების შედეგად გამოწვეული მოსახლეობის დანაკარგების სრულ ან ნაწილობრივ კომპენსაციას. იგი წარმოადგენს მოქალაქეთა სოციალური დაცვის სისტემის მნიშვნელოვან ნაწილს და მიმართულია მათი ფულადი შემოსავლების მსყიდველობითუნარიანობის შენარჩუნებისაკენ.

მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში ინდექსაცია გამოიყენებოდა და დღესაც გამოიყენება განსაკუთრებით მაღალი ინფლაციის პირობებში. ეკონომიკის სტაბილური განვითარებისას სამომხმარებლო ფასების უმნიშვნელო ზრდის კომპენსაცია ხდება ხელფასის სისტემატური მომატების შედეგად. ეს საკითხი ძირითადად წყდება მეწარმეებსა და პროფკავშირებს შორის გამართული კოლექტიური მოლაპარაკების დროს, რაც არა მარტო ინფლაციით გამოწვეული დანაკარგების აღდგენის, არამედ რეალური შემოსავლების გარკვეულწილად ზრდის საშუალებას იძლევა.

როგორც აღვნიშნეთ, საერთოდ შემოსავლების და პირველ ყოვლისა ხელფასის ინდექსაცია მოსახლეობის სოციალური დაცვის ნაწილია. იგი უნდა იყოს სახელმწიფოს საკანონმდებლო და აღმასრულებელი ხელისუფლების, მეწარმეებისა და პროფკავშირების ზრუნვის საგანი. საზღვარგარეთის ქვეყნებში საბაზრო ეკონომიკის დამკვიდრების პროცესში აქტიურად გამოიყენებოდა ხელფასის ინდექსაცია. ხელფასის კორექტირების ძირითადი წესები სამომხმარებლო ფასების ზრდაზე დამოკიდებულებით დგინდებოდა სახელმწიფოს მიერ.

სამწუხაროა ის ფაქტი, რომ დღემდე ქვეყანაში არ არის მიღებული კანონი ინდექსაციის შესახებ. 1988 წლიდან დაწყებული განსაკუთრებით 2005 წლამდე მნიშვნელოვნად

⁷⁷ პარლამენტის კანონი N3591 “საქართველოს საგადასახადო კოდექსი” 17 სექტემბერი 2010წ. მუხლი 81, მუხლი 309.

დაეცა არა მარტო რეალური ხელფასი, პენსიები, სტიპენდიები, სხვადასხვა შემოსავლები, არამედ მთლიანად გაუფასურდა მოსახლეობის დანაზოგები, ანაზრები. ბოლო პერიოდში ინდექსაციის სანაცვლოდ გამოიყენება მინიმალური ხელფასის, პენსიების, სტიპენდიების მომატების შესახებ სხვადასხვა გადაწყვეტილებების მიღება, რომელიც პირდაპირ ვერ უკავშირდება ინფლაციის ფაქტიურ სიდიდეს. ამიტომ ასეთი ზრდა რეალურად ვერ უზრუნველყოფს ფაქტობრივი მდგომარეობის გაუმჯობესებას. მთავრობა ფიქრობს, რომ ინდექსაცია გამოიწვევს ფასების ახალ ზრდას და საბოლოო ჯამში გააუარესებს მოსახლეობის მდგომარეობას. არ შეიძლება დავეთანხმოთ ასეთ პოზიციას. იზრდება არა მხოლოდ საქონლისა და მომსახურების სამომხმარებლო, არამედ მწარმოებლის ფასები, მატულობს ორგანიზაციების, სახელმწიფოს შემოსავლები და ბუნებრივია ჩნდება მოთხოვნა – შემოსავლების ნაწილი დასაბუთებულად იქნას გამოყენებული მოსახლეობის შემოსავლების ინდექსაციაზე. ამ ფაქტის დამადასტურებელია ის, რომ ბოლო წლებში მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში მშპ-ის მოცულობაში შრომის ანაზღაურების სახსრების ხვედრითი წონა იზრდება (**იხ. ცხრილი, თემა-3, ცხრილი-6**), სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების ზრდის გამო რეალური ხელფასი მცირდება. მოსახლეობის მსყიდველობითუნარიანობის დაცემა იწვევს სამომხმარებლო ბაზარზე მოთხოვნის შემცირებას და ეს უკანასკნელი თავის მხრივ კვლავ საგრძნობ გავლენას ახდენს წარმოების მოცულობის დინამიკაზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საუბარიც კი ზედმეტია იმის შესახებ, რომ დღეს ქვეყანაში სასიცოცხლოდ აუცილებელია ინდექსაციის შესახებ კანონის მიღება. მასში გათვალისწინებული უნდა იყოს შემოსავლების ინდექსაციასთან დაკავშირებული მთელი რიგი საკითხები, სახელდობრ, დადგინდეს ინდექსაციის მექანიზმის ძირითადი ელემენტები: ფასი, მისი საბაზო ინდექსი, შემოსავლების სახე, რეგულირების ფორმულა, გადასინჯვის პერიოდულობა, დაფინანსების წყარო და სხვა.

საბიუჯეტო სექტორის მომუშავეთა ხელფასის, პენსიების და დახმარების ინდექსაციის წყაროს უნდა წარმოადგენდეს ასიგნებანი ბიუჯეტიდან. იმ საწარმოების მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების სახსრების ინდექსაცია, რომლებიც თავიანთი პროდუქციის რეალიზაციას ახდენენ სახელმწიფოს მიერ ფიქსირებული ფასებითა და ტარიფებით, უნდა განხორციელდეს საბიუჯეტო სახსრების ხარჯზე სამთავრობო ორგანოების მიერ დადგენილი წესის შესაბამისად. თავისუფალი ფასებით მოვაჭრე საწარმოების (კერძო სექტორი) მომუშავეთა ხელფასის ინდექსაცია კი უნდა განხორციელდეს საკუთარი სახსრების ხარჯზე. ეს საკვებით სამართლიანია, რადგან საწარმო იღებს დამატებით შემოსავალს და მისი ნაწილი შეუძლია გამოიყენოს ხელფასის ინდექსაციაზე.

კანონით გათვალისწინებული უნდა იქნას შემოსავლების გადასინჯვის პერიოდიც. არსებული ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, ფაქტიურად უნდა დადგინდეს ინდექსაციის პერიოდულობა.

ინდექსაციის პერიოდულობა არის ინდექსაციის განხორციელების სიხშირე, რომელიც დგინდება კანონმდებლობით ან კოლექტიურ მოლაპარაკებებში მონაწილე პარტნიორების მიერ. ცხადია, რომ იგი დამოკიდებულია უპირველეს ყოვლისა ინფლაციის ტემპებზე. რაც უფრო მაღალია ისინი, მით უფრო ხშირად უნდა ხდებოდეს ხელფასის კორექტირება. მაგრამ ყურადღება უნდა მივაქციოთ იმას, რომ საკმაოდ ხშირი გადასინჯვა და ინდექსაციაც არ არის მიზანშეწონილი, რადგან ხელფასის ხშირი მატება, თავის მხრივ ხელს უწყობს ინფლაციური პროცესების გაღრმავებას. როგორც ვიცით, ხელფასი წარმოებაზე გაწეული ყველა ხარჯის მნიშვნელოვანი ნაწილია, ამიტომ მისი ზრდა ყოველთვის იწვევს თვითღირებულების გადადებას და შესაბამისად ფასების მატებას. ეს უკანასკნელი ინფლაციის წყაროა და ამცირებს რეალური შემოსავლის დონეს, რის გამოც კვლავ დღის წესრიგში დგება ხელფასის ზრდის საკითხი. ამიტომ ხშირია შემთხვევა, როცა მომუშავეთა ორგანიზაციები, განსაკუთრებით პროფკავშირები, ხშირად გამოდიან ხელფასის ზრდის მოთხოვნით. შედეგად ადგილი აქვს ციკლური ინფლაციური პროცესების განვითარებას. ამიტომ სათანადო ყურადღება უნდა მიექცეს არა მარტო გადასინჯვის პერიოდულობის განსაზღვრას, არამედ – "ხელფასი-ფასები"-სისტემის დარეგულირებას, რაც ძალზე აუცილებელია ჩვენი ქვეყნის დღევანდელი ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე.

ინფლაციური პროცესების შესწავლისას დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს ინდექსაციის ზღვარის დადგენას. მისი სიდიდეც დამოკიდებულია ინფლაციის ყოველთვიურ, ყოველკვარტალურ ტემპებზე. რაც უფრო დაბალ დონეზე იქნება ასეთი ზღვარი, მით უფრო საიმედოდ იქნება დაცული ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობა.

საწარმოს დონეზე ინდექსაციის მექანიზმის შემუშავებისათვის უპირველეს ყოვლისა აუცილებელია დამუშავდეს და დამტკიცდეს დებულება ხელფასის ინდექსაციის წარმოების წესის შესახებ, რომელიც გასაგები იქნება თითოეული მომუშავისათვის. სასურველია, ეს დებულება ჩაირთოს კოლექტიურ ხელშეკრულებაში დანართის სახით, მასში საჭიროა მიეთითოს, თუ რომელი ფულადი გაცემები ექვემდებარება ინდექსაციას, როგორი იქნება ინდექსაციის პერიოდულობა და ზღვარი, ინფლაციის დონეზე დამოკიდებულებით ხელფასისა და სხვა ანაზღაურების კორექტირების სიდიდე.

მნიშვნელოვანი საკითხია ხელფასისა და სხვა ფულადი გაცემების ზრდის სიდიდის განსაზღვრა სამომხმარებლო ფასების ზრდასთან დაკავშირებით. ამ საკითხის გარშემო არსებობს სხვადასხვა თვალსაზრისი. ბევრი ეკონომისტი თვლის, რომ ინდექსაციამ უნდა უზრუნველყოს ფასების ზრდით გამოწვეული სამომხმარებლო ხარჯების გადიდების მხოლოდ ნაწილის კომპენსაცია (მაგ. 0,8% ფასების ზრდის ყოველ 1,0%-ზე). ამას იმით ასაბუთებენ, რომ სრული ინდექსაცია შეამცირებს მომუშავეთა დაინტერესებას თავისი შრომის შედეგების გაუმჯობესებაში. ინდექსაციის წარმოების წესის დამუშავებისას აუცილებელია მკაფიოდ განისაზღვროს, თუ სამომხმარებლო

ფასების ზრდის რომელი მაჩვენებელი იქნება გამოყენებული. ასეთი მიდგომა გამოიყენება დასავლეთის ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში.

ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების სფეროს მნიშვნელოვანი საკითხია ხელფასის გაცემის პერიოდებისა და ვადების დადგენა, ასევე გარკვეული გარანტიების დაწესება აღნიშნული ვალდებულების რეალიზაციაზე და შეუსრულებლობის ან ვადების დარღვევის შემთხვევებში გარკვეული სანქციების დაწესება. საქართველოს კანონმდებლობით, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსით შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით, ხოლო მისი გაცემა ხდება თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი..⁷⁸

მაშასადამე, ხელფასის ორგანიზაციის თანამედროვე მდგომარეობის ანალიზი განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებსა და პოსტსაბჭოთა სივრცეში საშუალებას გვაძლევს დავასკვნათ, რომ საქართველოს რეალურ სამეურნეო პრაქტიკაში ხელმძღვანელი მუშაკების, სპეციალისტების, მუშების შრომის მაღალი შედეგების მისაღწევად, მიზანშეწონილი იქნება მათი შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია განხორციელდეს შემდეგი ძირითადი პრინციპების საფუძველზე:

- ✓ წარმოებაში ხელფასის დიფერენციაციის ძირითადი კრიტერიუმი უნდა გახდეს მათი შრომის საბოლოო შედეგები. ხელფასის ზრდა უნდა განხორციელდეს მხოლოდ წარმოების საბოლოო შედეგების, შრომის პირობებისა და შინაარსის, ანუ მთელი კოლექტივის შრომის საბოლოო შედეგების შესაბამისად;
- ✓ აუცილებელია შრომის ნაყოფიერების უპირატესი ზრდის უზრუნველყოფა ხელფასთან შედარებით, რაც გულისხმობს შრომითი შემოსავლების მაქსიმიზაციას წარმოების განვითარებისა და მისი ეფექტიანობის ზრდის შესაბამისად და წარმოადგენს წარმოების განვითარების აუცილებელ პირობას;
- ✓ მიზანშეწონილია ინდივიდუალური და კოლექტიური ინტერესებისა და პასუხისმგებლობის შეთანაწყობა შრომის საბოლოო შედეგებთან და შრომის ეფექტიანობის მატებასთან მიმართებაში;
- ✓ შრომის ანაზღაურების მექანიზმი უნდა ასტიმულირებდეს მომუშავეთა კვალიფიკაციის ამაღლებას და ითვალისწინებდეს შრომის პირობებს;
- ✓ შრომის ანაზღაურების ფორმები და სისტემები მარტივი და გასაგები უნდა იყოს ყველა მომუშავესათვის;

შრომის ანაზღაურების სისტემის შერჩევასა და მიზანშეწონილია გათვალისწინებულ იქნას საკუთრების ფორმა, საწარმოს სიდიდე, მისი სტრუქტურა, წარმოებული პროდუქციის (სამუშაოს, მომსახურების) სახეობა, საწარმოო პერსონალის მიერ დასახული მიზნები და ამოცანები. ამისათვის საჭიროა მთავარი ყურადღება მიექცეს

⁷⁸საქართველოს შრომის კოდექსი. 17.12.2010წ. პარლამენტი, ორგანული კანონი N4113. თავი-VII. მუხლი 31.

ხელმძღვანელი მუშაკების ფუნქციონალურ ვალდებულებებს. მათი მთავარი ამოცანაა უზრუნველყონ წარმოების განუწყვეტელი ზრდა და განვითარება მაღალხარისხიანი პროდუქციის წარმოების, რესურსების მინიმალური დანახარჯების, სამეცნიერო-ტექნიკური პროგრესის, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის, მოწინავე გამოცდილების გამოყენების და სხვა საფუძველზე. ხელმძღვანელი მუშაკების ყურადღების ცენტრში უნდა მოექცეს შრომის პირობების სრულყოფის, პერსონალის სოციალური განვითარების და შრომითი ცხოვრების ხარისხის ამაღლების საკითხები.

გარდა ზემოაღნიშნულისა შრომის ანაზღაურების პრობლემების გადაწყვეტისას მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული შემდეგი ოთხი ფაქტორი:

- ✓ საწარმოს ფინანსური მდგომარეობა;
- ✓ ცხოვრების ღირებულების დონე;
- ✓ ხელფასის დონე, რომელიც დაწესებული აქვთ კონკურენტებს ანალოგიური სამუშაოებისათვის;
- ✓ აღნიშნული სფეროს სახელმწიფო რეგულირების დონე და მასშტაბები.

შრომის ანაზღაურების სისტემები მუდმივად უნდა ვითარდებოდეს. საწარმოს ადმინისტრაცია პროფკავშირულ ორგანიზაციებთან ერთად სისტემატურად უნდა აფასებდნენ შრომის ანაზღაურებაზე მიმართული სახსრების ეფექტიანობას.