

## თემა-1. შრომის ბაზარი, ფუნქციონირების თავისებურებანი და მისი როლი ხელფასის ფორმირებაში

### 1.1. შრომის ბაზრის არსი და ელემენტები

თანამედროვე მსოფლიო ეკონომიკის გლობალიზაციის პირობებში ქვეყნების ეკონომიკურ ცხოვრებაში სისტემატურად მიმდინარეობს მასშტაბური მოვლენები, რომლებიც პირდაპირ აისახება საზოგადოების განვითარების პროცესებზე. ცხოვრების ყველა სფეროში მიმდინარე გარდაქმნების მასშტაბურობა და დინამიზმი მოითხოვს ეკონომიკური მოვლენების ოპერატიულ და სისტემურ ანალიზს, მათ ახლებურ გააზრებას. უპირველეს ყოვლისა, საუბარია შრომის ბაზრის არსის, მისი ფორმირებისა და ფუნქციონირების კანონზომიერებებთან დაკავშირებით ჩამოყალიბებულ აზრთა სხვადასხვაობაზე. ამ უკანასკნელის დაზუსტება ძალზე მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის როლის, მისი სტრუქტურისა და თავისებურებების, ძირითადი ელემენტების განსაზღვრისათვის, მისი განვითარების პროცესის პროგნოზირებისა და მოდელირების უზრუნველსაყოფად, რაც ჩვენი ქვეყნის რეალურ პრაქტიკაში დღემდე სერიოზულ პრობლემურ საკითხად რჩება. პრობლემის კვლევის აქტუალობას განაპირობებს ისიც, რომ სწორედ შრომის ბაზრის მექანიზმის ეფექტიანი ფუნქციონირების შედეგად ხორციელდება მდგრადი ეკონომიკური განვითარების ძირითადი ამოცანების გადაწყვეტა:

- ✓ სტრუქტურული გარდაქმნები ეკონომიკაში, მატერიალურ-ტექნიკური ფაქტორების განვითარება, ინოვაციების დანერგვა;
- ✓ ადამიანური კაპიტალის განვითარება, საზოგადოების წევრთა საერთო და პროფესიული ცოდნის დონის, კულტურის, შემოქმედებითი შესაძლებლობების, მორალური ღირებულებების განვითარება;
- ✓ საზოგადოებრივი ურთიერთობების, განსაკუთრებით კი სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების განვითარება.

აღნიშნული ფაქტორები განსაზღვრავენ საზოგადოებრივი პროგრესის საფუძველს, მის შინაარსს.

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის რთული ელემენტი და საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური ცხოვრების დინამიური სფეროა. მასზე უშუალოდ აისახება ეკონომიკური განვითარების ძირითადი შედეგები და მისი წარმომქმნელი ეკონომიკური, სოციალური და დემოგრაფიული მოვლენები.

შრომის ბაზარი სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების კონტაქტების სფეროა, სადაც ერთმანეთის პირისპირ წარსდგებიან მუშაობის მსურველები და დამსაქმებლები (დამქირავებლები).

შრომის ბაზრის არსის განსაზღვრისას სპეციალისტებს შორის განსჯის საგანია საკითხი იმის შესახებ, რა არის ყიდვა-გაყიდვის ობიექტი შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალა თუ შრომა. სპეციალისტების ერთი ნაწილი ეყრდნობა კლასიკური პოლიტიკური ეკონომიის ცნობილი ინგლისელი წარმომადგენლების ა. სმიტისა და დ. რიკარდოს შეხედულებებს და თვლის, რომ შრომის ბაზარზე იყიდება შრომა. მკვლევარების მეორე ნაწილი იზიარებს ასევე ცნობილი გერმანელი ეკონომისტის კ. მარქსის თეორიას და მიიჩნევს, რომ შრომის ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტია შრომის უნარი-სამუშაო ძალა.

საკითხის ნათელსაყოფად საჭიროა გაირკვეს, რა წარმოადგენს საქონელს და შესაბამისად, ყიდვა-გაყიდვის ობიექტს ბაზარზე-შრომა თუ სამუშაო ძალა<sup>1</sup>. აღიარებულია, რომ სამუშაო ძალა არის პიროვნების პოტენციური შესაძლებლობა გარკვეული უნარის, გამოცდილების, პროფესიის, კვალიფიკაციის სახით, რომლის ფარგლებშიც იგი დამსაქმებელს (დამქირავებელს) სთავაზობს შრომით მომსახურებას ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომა კი არის პროცესი, მიზანმიმართული საქმიანობა განსაზღვრული საქონლის წარმოების ან მომსახურების გაწევის მიზნით. ამდენად, უშუალოდ შრომის ყიდვა-გაყიდვა ბაზარზე ვერ განხორციელდება. მუშაობის მსურველი რეალურად დამსაქმებელს (დამქირავებელს) სთავაზობს საკუთარი შრომის უნარის, შესაძლებლობების გამოყენებას კონკრეტული შრომითი პროცესის განხორციელებისათვის. ე.ი. საუბარია კონკრეტულად შრომის უნარის, ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვაზე, რომელიც ჩართული იქნება შრომის პროცესში და ანაზღაურებაც გაიცემა როგორც გაწეული შრომის საფასური. ასე, რომ ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტია სპეციფიკური საქონელი – განსაზღვრული შესაძლებლობების მქონე ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალა. ვინაიდან ამ შესაძლებლობების გამოყენება ხდება კონკრეტულ შრომის პროცესში, სავსებით კანონზომიერია ბაზარს ეწოდოს ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალის ანუ **შრომის ბაზარი**.

სამუშაო ძალის არსის გაგებიდან გამომდინარე, ვეთანხმებით მოსაზრებას, რომ შრომის ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტია (რესურსია) სპეციფიკური საქონელი-სამუშაო ძალა (შრომის უნარი) და შესაბამისად ეკონომიკური ურთიერთობები ყალიბდება ადამიანის უნარის, ჩვევების, კვალიფიკაციის გაცვლასთან (ყიდვა-გაყიდვა) დაკავშირებით. ამასთან უნდა შევნიშნოთ, რომ ეს თვისებები განუყოფელია თვით ადამიანისგან. სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვის შედეგად დამქირავებელზე გადადის მხოლოდ შრომის უნარის გამოყენების უფლება. ამიტომ შეუძლებელია არ გავითვალისწინოთ ის ფაქტი, რომ შრომის ბაზარზე ურთიერთობაში შედიან ცოცხალი ადამიანები თავიანთი სპეციფიკური ნიშან-თვისებებით, ფსიქოლოგიური, სოციალური, კულტურული, ეროვნული თვისებებით, რაც იწვევს სოციალურ-ფსიქოლოგიური ფაქტორების როლის გაძლიერებას. მაინც რატომ არ წარმოადგენს შრომა საქონელს და ჩვენი აზრით, რატომ არ არის იგი ყიდვა-გაყიდვის ობიექტი შრომის ბაზარზე?

1. იმისთვის, რომ რაიმე გავყიდოთ აუცილებელია მისი არსებობა ბაზარზე გაყიდვამდე. შრომა არ არსებობს ცალკე წარმოებისგან მოწყვეტით, მაგრამ როგორც კი იგი ხორციელდება, უკვე მომუშავეს აღარ ეკუთვნის და ამიტომ ამ უკანასკნელს აღარ შეუძლია მისი გაყიდვა. სწორედ ამიტომ შრომა არ წარმოადგენს საქონელს და მომუშავეს შეუძლია გაყიდოს მხოლოდ შრომის უნარი (სამუშაო ძალა), რომლის მეშვეობითაც იგი ახორციელებს შრომით მომსახურებას გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად;

2. თუ შრომა არის საქონელი, მაშინ ღირებულების კანონის შესაბამისად ის უნდა ანაზღაურდეს ღირებულების მიხედვით. მაშინ როგორ გავზომოთ თვით შრომის ღირებულება. ჩვენ ვერ შევძლებთ ამ ამოცანის გადაწყვეტას, რადგან შრომა არის ღირებულების სუბსტანცია, ხოლო თვითონ მას ღირებულება არ გააჩნია;

3. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ წარმოვიდგენთ, რომ შრომას გააჩნია ღირებულება, მაშინ უნდა უარვყოთ ზედმეტი ღირებულების არსებობა, რადგან შრომა უნდა ანაზღაურდეს ღირებულების კანონის შესაბამისად. ამ შემთხვევაში ისმის კითხვა-თუ რის ხარჯზე უნდა იარსებოს წარმოებამ

<sup>1</sup> იხ. დაწვრილებით, მ. ცარციძე. შრომის ბაზარი და მისი ფუნქციონირების თავისებურებანი. საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემიის შრომების კრებული, ტომი 9, საგამომცემლო ფორმა "სიახლე", თბილისი 2011. გვ.194-213

და განახორციელოს რეინვესტირება. თუ გავითვალისწინებთ, რომ მეწარმე მიზნად ისახავს მოგების მიღებას, ანუ ითვისებს შრომის შედეგის ნაწილს, გამოდის, რომ შრომის ანაზღაურება ხდება ღირებულებაზე დაბლა, რაც უარყოფს ღირებულების კანონის მოქმედებას. მაშასადამე, მუშაკს არ შეუძლია თავის შრომის გაყიდვა და შესაბამისად შრომა არ შეიძლება იყოს საქონელი.

შრომის ბაზრის კვლევასა და ანალიზისას აუცილებლად უნდა გავითვალისწინოთ კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მომენტი. აქ ურთიერთობათა სუბიექტების სახით გვევლინებიან ადამიანები, რომელთათვის მნიშვნელოვანია არა მარტო სამუშაო ძალის ფლობა და მისი განვითარება, არამედ ის იურიდიული, ფსიქოლოგიური, სოციალური, კულტურული, რელიგიური, პოლიტიკური და სხვა ფაქტორები, რომლებიც წარმოიშობა ამ ურთიერთობათა პროცესში. სწორედ ეს ფაქტორები განსაზღვრავენ სამუშაო ძალისა და ადამიანური კაპიტალის განვითარების ხარისხს, მათი შრომის ეფექტიანობას და საბოლოო ჯამში თვით შრომის ბაზრის ფუნქციონირებისა და ცივილურობის დონეს.

ზემოთმოყვანილი მსჯელობისა და მეცნიერ-მკვლევართა განსხვავებული მოსაზრებების გათვალისწინებით შეიძლება დავასკვნათ, რომ შრომის ბაზარი არის სოციალურ-ეკონომიკურ ურთიერთობათა სისტემა, რომელიც ყალიბდება სამუშაო ძალის მესაკუთრესა და წარმოების ფაქტორების მესაკუთრეს შორის, რის საფუძველზეც სამუშაო ძალა განიხილება როგორც საბაზრო ურთიერთობების მთავარი ელემენტი. სწორედ იგი წარმოადგენს ყიდვა-გაყიდვის მთავარ ობიექტს და შრომის ბაზრის მთავარ სტრუქტურულ ელემენტს. სამუშაო ძალა წარმოადგენს განსაკუთრებულ საქონელს, რადგან მისი ხარისხი და განვითარების დონე პირდაპირ აისახება და განსაზღვრავს ეკონომიკის ფუნქციონირების ეფექტიანობას, წარმოების დონესა და მასშტაბებს, პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების ხარისხს, მეცნიერულ-ტექნიკური და ორგანიზაციული გარდაქმნების დონესა და მასშტაბებს. ამიტომ, განათლებული, მაღალკვალიფიციური, შემოქმედებითად აქტიური სამუშაო ძალის მომზადება, მისი ტერიტორიული და კვალიფიკაციური მობილურობა და შრომის ბაზარზე წარდგენა არის ქვეყნის ეკონომიკის ნორმალური ფუნქციონირებისა და მდგრადი ეკონომიკური განვითარების გარანტი. ამასთან, რაც მაღალია ეკონომიკური განვითარების საერთო დონე და შესაბამისად გადასაწყვეტი ამოცანების, პრობლემების მასშტაბები, მით მეტია მოთხოვნა მაღალი კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალაზე. სამუშაო ძალა განსაკუთრებული საქონელია თუნდაც იმიტომ, რომ მისი მფლობელი პირველ რიგშია დაინტერესებული თავისი შესაძლებლობების, ინდივიდუალური, შემოქმედებითი უნარის, პოტენციალის, პიროვნული თვისებების გამომჟღავნებასა და რეალიზაციაში. სწორედ ამიტომ, რომ ეკონომიკური განვითარების თანამედროვე ეტაპი დაკავშირებულია სამუშაო ძალის როგორც საზოგადოების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რესურსის ახლებურ გაგებასთან. სამუშაო ძალას გლობალიზაციისა და ინტეგრაციის ეპოქაში, ადრინდელი პერიოდისაგან განსხვავებით, წაეყენება სრულიად ახალი მოთხოვნები: მონაწილეობა წარმოების განვითარებაში თითოეულ სამუშაო ადგილზე; პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფა, რომლებიც სწრაფად იცვლის ტექნოლოგიურ მახასიათებლებს და ცალკეულ პარამეტრებს თანამედროვე მოთხოვნათა შესაბამისად; წარმოების ფორმებისა და მეთოდების განუწყვეტელი სრულყოფისა და განვითარების საფუძველზე პროდუქციის თვითღირებულების შემცირება და შრომის მწარმოებლურობის ამაღლება და სხვა. წარმოებისა და მომსახურების სფეროს ახალი და უფრო ეფექტიანი ორგანიზაციული დონის პირობებში ხორციელდება სამუშაო ძალისა და სამუშაო ადგილების შერწყმა, საწარმოო ინოვაციურ პროცესში მუშაკთა შემოქმედებითი პოტენციალის

ჩართვა, კადრების მომზადება და გადამზადება, სოციალური დაცვის აქტუალური პრობლემების გადაწყვეტა. შრომის ბაზარი ხდება ეროვნული და მსოფლიო საბაზრო ცივილიზაციის მნიშვნელოვანი რგოლი სადაც ხორციელდება ინტელექტუალური და შემოქმედებითი შრომითი პოტენციალის ფორმირება, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს საზოგადოების ევოლუცია.

*ამრიგად, შრომის ბაზარი საზოგადოებრივი ურთიერთობების, სოციალური (მათ შორის იურიდიული) ნორმებისა და ინსტიტუტების სისტემაა, რომელიც უზრუნველყოფს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე სამუშაო ძალის კვლავწარმოებას, განაწილებას, გაცვლასა და გამოყენებას. ფართო გაგებით, იგი მოსახლეობის დასაქმებისა და შრომითი სფეროს ორგანიზაციის საბაზრო ფორმაა.*

ნორმალურად ფუნქციონირებადი შრომის ბაზარი სწრაფად და მოქნილად რეაგირებს ეკონომიკური განვითარების დინამიკაზე და ეფექტიანად ახორციელებს ძირითადი ფუნქციების რეალიზაციას. კერძოდ, უზრუნველყოფს:

- ✓ *სამუშაო ძალის ნორმალურ კვლავწარმოებას, განაწილებასა და გამოყენებას ეკონომიკის სფეროებისა და დარგების, საქმიანობის სახეების მიხედვით;*
- ✓ *იცავს შრომითი მოტივაციის ნორმებსა და მოთხოვნებს.*

მაშასადამე, შრომის ბაზარი "გაყინული" კატეგორია კი არ არის, არამედ ეკონომიკური ცხოვრების დინამიკურად განვითარებადი მოვლენაა, რომელიც სისტემატურად იცვლება მეწარმეებსა და დაქირავებულ მუშაკებს, მეწარმეებსა და სახელმწიფოს, დაქირავებულ მუშაკებსა და სახელმწიფოს შორის ურთიერთობების ევოლუციასთან ერთად.

შრომის ბაზრის მეშვეობით ხორციელდება დასაქმების უზრუნველყოფა და მისი ეფექტიანი რეგულირება, ხდება მუშაკისა და დამსაქმებლის ინტერესების შეთანაწყობა. მისი ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია:

- ✓ შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების განმსაზღვრელი დამოუკიდებელი სუბიექტების მრავალრიცხოვნობა;
- ✓ შრომის ბაზრის სუბიექტების პოტენციური მობილურობის მაღალი დონე;
- ✓ საერთო საბაზრო (საკონკურენციო) გარემო;
- ✓ თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისი ცივილიზებული საბაზრო ინფრასტრუქტურის ფორმირება;
- ✓ შრომის ბაზარზე ეკონომიკური სუბიექტების ქცევის საბაზრო მოტივაცია.
- ✓ შრომის ბაზრის არსის სრულფასოვანი აღქმისათვის მნიშვნელოვანია, ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს შრომის ბაზრის **ფართო და ვიწრო გაგება.**

**ფართო გაგებით** შრომის ბაზარი მოიცავს ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას მთლიანად და მისი არსი არ დაიყვანება "უმუშევრები-ვაკანსიები" თანაფარდობაზე. დროის გარკვეულ მონაკვეთში ზოგიერთი დამსაქმებელი შეიძლება არ იყოს დაკავებული ახალი მომუშავეების აქტიური ძიებით, ხოლო დასაქმებულთა დიდი ნაწილი არ აპირებდეს სამუშაო ადგილის შეცვლას. ამის მიუხედავად, ისინი იმყოფებიან საბაზრო კონკურენციის პირობებში და ამ თვალსაზრისით არ განსხვავდებიან მათგან, ვინც აქტიურად მონაწილეობს სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვის

პროცესში. ასე, რომ შრომის ბაზარი ფართო გაგებით მოიცავს დასაქმებულებს და უმუშევრებს<sup>2</sup>, რომლებიც აყალიბებენ სამუშაო ძალის ერთობლივ მიწოდებას და ერთობლივ მოთხოვნას. სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდებით და ერთობლივი მოთხოვნით განისაზღვრება შრომის ბაზრის ტევადობა.

შრომის ბაზარი ვიწრო გაგებით მოიცავს ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ნაწილს, კერძოდ: უმუშევრებს, რომლებიც ეძებენ სამუშაოს და დასაქმებულ სამუშაოს მაძიებლებს, რომლებსაც არ აკმაყოფილებთ თავიანთი სამუშაო ადგილი. სწორედ ეს უკანასკნელნი აყალიბებენ მიმდინარე შრომის ბაზარს ანუ შრომის ბაზარს ვიწრო გაგებით.

მიმდინარე შრომის ბაზარი თავის მხრივ მოიცავს ღია და ფარულ შრომის ბაზრებს. ღია შრომის ბაზარზე წარმოდგენილია ერთი მხრივ, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ის ნაწილი, ვინც ეძებს სამუშაოს, ხოლო, მეორე მხრივ, ეკონომიკის ყველა სექტორში არსებული ვაკანტური სამუშაო ადგილები. ფარული შრომის ბაზარი აერთიანებს ფორმალურად დასაქმებულ პირებს, რომლებიც წარმოების შემცირების ან სტრუქტურის ცვლილების შემთხვევაში პირველ რიგში გათავისუფლდებიან.

**შრომის ბაზარს, სხვა ბაზრებისაგან განსხვავებით, ახასიათებს რიგი თავისებურებები:**

- ✓ სამუშაო ძალა, როგორც შრომის უნარი, განუყოფელია მფლობელისაგან, ამიტომ შეუძლებელია გაცვლის საშუალებით მისი სხვის საკუთრებაში გადასვლა. სამუშაო ძალის (მომუშავის) დაქირავებით დამსაქმებელი (დამქირავებელი) იძენს მხოლოდ მისი შრომის უნარის გამოყენების უფლებას განსაზღვრულ პერიოდსა და პირობებში, გარკვეული გასამრჯელოს (ფულადი ან ნატურალური ფორმით) საფასურად;
- ✓ სამუშაო ძალის გაცვლის პროცესი განსხვავებულია ნივთობრივი სახის მქონე საქონლის გაცვლისაგან. გაცვლის პროცესი იწყება მიმოქცევის სფეროში, როცა სამუშაო ძალის გამოყენების უფლება გადადის დამსაქმებელზე, შემდეგ სამუშაო ძალის გამოყენება ხდება წარმოების პროცესში—მომუშავის უშუალო მონაწილეობით იქმნება საქონელი ან მომსახურება და მთავრდება ისევ მიმოქცევის სფეროში—მიღებული ხელფასით მომუშავე იძენს საარსებო საშუალებებს;
- ✓ ინსტიტუციონალური სტრუქტურების (დასაქმების სამსახურები, პროფესიული კავშირები, მეწარმეთა გაერთიანებები და ა.შ.) არსებობა წარმოშობს თავისებურ ურთიერთობებს შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის. კერძოდ, შრომის ბაზარზე მიღწეული გარიგება სათავეს უდებს ხანგრძლივ ურთიერთობებს მის სუბიექტებს შორის;
- ✓ შრომის ბაზარზე დიდი მნიშვნელობა აქვს გარიგების არაფულად ასპექტებს (შრომის შინაარსი და პირობები, სამუშაო ადგილის შენარჩუნების გარანტიები, სამსახურებრივი დაწინაურებისა და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობები და ა.შ.);
- ✓ ისევე როგორც ნებისმიერ ბაზარზე, შრომის ბაზარზეც რეალიზებული საქონლის რაოდენობა (მოცემულ შემთხვევაში დასაქმების დონე) და მისი ფასი (ხელფასი) განისაზღვრება მოთხოვნა-მიწოდების ურთიერთემოქმედების პროცესში, თუმცა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა სპეციფიკურია, რადგან იგი ე.წ. წარმოებული მოთხოვნაა. ეს იმას ნიშნავს, რომ სამუშაო ძალა იყიდება არა უშუალოდ მყიდველთა მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, არამედ

<sup>2</sup>ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის სტატუსის განსაღვრასა და საერთოდ მასთან დაკავშირებული პრობლემებთან დაკავშირებით იხ. სამუშაო ძალის სტატისტიკა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge).

საქონლისა და მომსახურების წარმოებისათვის, რომლებიც თავის მხრივ გამიზნულია ბაზარზე გასაყიდად. ამა თუ იმ სახეობის (კვალიფიკაციის) სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, პირდაპირაა დამოკიდებული მის მიერ წარმოებულ პროდუქციაზე მოთხოვნისაგან. ამიტომ სამომხმარებლო და წარმოების საშუალებების ბაზრების რეგულირებისაკენ მიმართული ნებისმიერი ღონისძიება აისახება დასაქმების დონესა და დასაქმებულთა შემოსავლებზე.

## **1.2. შრომის ბაზრის ფუნქციონალურ-ორგანიზაციული სტრუქტურა და მახასიათებლები**

შრომის ბაზრის ფუნქციონალურ-ორგანიზაციული სტრუქტურა განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის პირობებში უნდა მოიცავდეს შემდეგ ელემენტებს: დასაქმებისა და უმუშევრობის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითად პრინციპებს; კადრების მომზადების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სისტემას; დაქირავებისა და საკონტრაქტო სისტემას; უმუშევართა დაზღვევის სისტემას; შრომის ბირჟებსა და დასაქმების სამსახურებს; დასაქმებისა და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ რეგულირებას. მან უნდა უზრუნველყოს: შრომის ბაზარზე ეკონომიკური სუბიექტების არჩევანის თავისუფლება საქმიანობის სფეროს, დარგის, ადგილის, პროფესიული ნიშნის და სხვა მიხედვით, რომელთა სტიმულირება უნდა განხორციელდეს შრომის ანაზღაურების, თანამდებობრივი კარიერის, შემოქმედებითი შესაძლებლობების ზრდის პერსპექტივებისა და სხვათა ხარჯზე; შრომის კანონმდებლობის ნორმებისა და წესების სრული დაცვა, მუშაკთა დაქირავებისა და დათხოვნის რეგულირება მოქალაქეთა უფლებების სრული დაცვით; დასაქმების გარანტიების, შრომის პირობებისა და შრომის ანაზღაურების სათანადო დონის უზრუნველყოფის მიმართულებით; შრომითი რესურსების დამოუკიდებელი მიგრაცია რაიონების, დარგების მიხედვით და პროფესიულ-კვალიფიციურ ჯგუფებს შორის, რომელიც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს ცხოვრებისა და შრომის პირობების გაუმჯობესებას; ხელფასისა და სხვა შემოსავლების რეგულირება განათლებისა და კვალიფიკაციის პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით; მინიმალური ხელფასის გარანტია, რომელიც უზრუნველყოფს საარსებო მინიმუმს და მინიმალურ სასიცოცხლო სტანდარტებს.

შრომის ბაზარს როგორც საბაზრო ეკონომიკის ორგანულ შემადგენელ ნაწილს, აქვს რთული სტრუქტურა და ფუნქციონირებს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე. თანამედროვე, ცივილიზებული შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია მთელი რიგი მახასიათებლების არსებობა. სახელდობრ:

- ✓ შრომის ბაზრის სუბიექტები;
- ✓ შრომის ბაზრის სუბიექტების მიერ მიღებული ეკონომიკური პროგრამები, გადაწყვეტილებები და იურიდიული ნორმები;
- ✓ შრომის ბაზრის კონიუნქტურა;
- ✓ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა.
- ✓ სოციალური დაცვის, დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სისტემა.

**შრომის ბაზრის სუბიექტებია:**

- **დამსაქმებლები** (დამქირავებლები), რომლებიც შეიძლება წარმოდგენილნი იქნენ სახელმწიფო ორგანიზაციების, სააქციო საზოგადოებების, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებების, ორგანიზაციებისა და სხვა სამეურნეო სუბიექტების სახით;

- **დასაქმებულები** (დაქირავებული მომუშავეები), ვისთვისაც ხელფასი შემოსავლის ძირითადი წყაროა. ასევე დასაქმებულთა ის კატეგორია, რომელსაც აქვს სამუშაო, მაგრამ ემუქრება მისი აშკარა დაკარგვის საფრთხე ან ეძებს ახალ სამუშაო ადგილს დამატებითი შემოსავლის მისაღებად;
- **უმუშევრები**, რომლებსაც არ აქვთ სამუშაო და აქტიურად ეძებენ მას (ისინი შეიძლება იყვნენ როგორც უმუშევრის სტატუსის მქონე მოქალაქეები, ასევე პირები, რომლებიც პირველად გამოდიან შრომის ბაზარზე ან გარკვეული შესვენების შემდეგ სურთ აქტიურ შრომით საქმიანობაში ჩაბმას);
- **სახელმწიფო**, რომელიც წარმოდგენილია ხელისუფლების ცენტრალური და ადგილობრივი ორგანოების სახით და ასრულებს სოციალურ-ეკონომიკურ, საკანონმდებლო და მარეგულირებელ ფუნქციებს. სახელდობრ, ასტიმულირებს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას ეკონომიკის ამა თუ იმ სექტორში, შეიმუშავებს ძირითად იურიდიულ ნორმებს და წესებს, არეგულირებს შრომის ბაზარს არაპირდაპირი მეთოდებით, იცავს მისი ყველა სუბიექტის ინტერესებს და ა.შ.
- შრომის ბაზრის ნორმალურად ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია **საკანონმდებლო აქტები, წესები, ნორმები**, რომლებიც დაარეგულირებენ შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის ურთიერთობებს, ზუსტად განსაზღვრავენ მათ უფლებებს, შექმნიან მომუშავეთა შრომის უნარის რეალიზაციისათვის თანაბარ შესაძლებლობებს, ხელს შეუწყობენ ხელსაყრელი ეკონომიკური გარემოს შექმნას, დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებას. საკანონმდებლო აქტების, იურიდიულ ნორმებისა და წესების, მოსახლეობის დასაქმებისა და სოციალური დაცვის პროგრამების შემუშავებაში სოციალური პარტნიორობის სისტემის ფარგლებში მონაწილეობენ სახელმწიფო, დასაქმებულთა წარმომადგენლები (უმთავრესად პროფესიული კავშირების სახით) და დამსაქმებლები (მეწარმეთა გაერთიანებები).

**შრომის ბაზრის კონიუნქტურა** შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის თანაფარდობაა. აღნიშნული თანაფარდობიდან გამომდინარე, შრომის ბაზრის კონიუნქტურა შეიძლება ხასიათდებოდეს: **სამუშაო ძალის დეფიციტით**—როცა შრომის ბაზარზე მოთხოვნა ჭარბობს სამუშაო ძალის მიწოდებას; **სამუშაო ძალის სიჭარბით**—როცა შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდება ჭარბობს მოთხოვნას და **წონასწორობით**— როდესაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა შეესაბამება მის მიწოდებას.

თანამედროვე ეტაპზე საქართველოს შრომის ბაზრის მნიშვნელოვან თავისებურებას წარმოადგენს ის, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდების თანაფარდობიდან გამომდინარე, ჩამოყალიბდა მისი კონიუნქტურის შერეული ტიპი. კერძოდ, თითქმის მასობრივი და ქრონიკული უმუშევრობის პირობებში ადგილი აქვს გარკვეული პროფესიისა და კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალის დეფიციტს, რაც განპირობებულია პროფესიული კადრებისა და სპეციალისტების მომზადება-გადამზადების სათანადო სისტემის არარსებობით.

**შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა** დასაქმების სამსახურების (როგორც სახელმწიფო, ისე არასახელმწიფო), პროფორიენტაციის, კადრების პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ცენტრების, სარეკლამო ფირმების, საზოგადოებრივი ორგანიზაციებისა და ფონდების, ფირმების საკადრო სამსახურების სისტემაა, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ნორმალურ ფუნქციონირებას.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებისა და მისი ფუნქციონირების სრულყოფისათვის საქართველოში მიზანშეწონილად მიგვაჩნია განხორციელდეს დასაქმების სამსახურის რეაბილიტაცია, რომელიც უზრუნველყოფს უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმებისათვის ხელშეწყობის პროგრამის შემუშავებასა და რეალიზაციას, სოციალური პარტნიორობის სისტემის ფარგლებში დამქირავებლისა და მუშაკს შორის სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების კოლექტიურ-სახელშეკრულებო რეგულირების პრაქტიკის დამკვიდრებას, დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებას შრომის ბაზრის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, არსებული პროფესიებისა და ვაკანსიების შესახებ ერთიანი საინფორმაციო ბაზის შექმნას, უმუშევრობის ზრდის შეზღუდვისა და მათი სოციალური მხარდაჭერის ღონისძიებების ეფექტიანად რეალიზაციის მიზნით მუდმივი მონიტორინგის განხორციელებას, დარგობრივი და რეგიონული მიზნობრივი პროგრამების შემუშავებასა და რეალიზაციას, შრომის ეროვნული და რეგიონული ბაზრების კონიუნქტურის შესწავლასა და პროგნოზირებას, შრომის ბაზრის ტევადობისა და სტრუქტურის ცვლილების ანალიზსა და პროგნოზს, დასაქმების დინამიკის შესწავლას, ეროვნული მეურნეობის სტრუქტურული ცვლილებების ანალიზს, პროგნოზირებას და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტას.

**სოციალური დაცვის, დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სისტემა** თანამედროვე შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი ელემენტია. საბაზრო პირობებში ჩვეულებრივი მოვლენაა მომუშავეთა გარკვეული ნაწილის გამოთავისუფლება და უმუშევრობის არსებობა. გამოთავისუფლებულ პერსონალს უმუშევრობის პერიოდში ჭირდება ფინანსური დახმარება, გადამზადება, რათა შეძლოს შრომით საქმიანობაში ხელახალი ჩაბმა. ამიტომ შრომის ბაზრის ფუნქციონირება სრულყოფილი ვერ იქნება დახმარებების (შემწეობების), გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციების, სწავლის პერიოდში სტიპენდიების და ა.შ. გაცემის გარეშე.

### **1.3. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების მექანიზმი**

შრომის ბაზარზე ერთმანეთის პირისპირ წარდგებიან დამსაქმებლები (დამქირავებლები) და შრომისუნარიანი მოსახლეობის ის ნაწილი, ვისაც სურს მუშაობა. დამსაქმებლებსა და სამუშაოს მაძიებლებს განსხვავებული მიზნები ამოძრავებთ. მათი ინტერესების შეთანხმებას შრომის ფასის (ხელფასის) ცვლილების საფუძველზე უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის მექანიზმი, რომლის ძირითადი ელემენტებია:

- ✓ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა;
- ✓ სამუშაო ძალის მიწოდება;
- ✓ შრომის ფასი (ხელფასის წონასწორობითი განაკვეთი);
- ✓ კონკურენცია.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა მთლიანად ქვეყნის მასშტაბით—**ერთობლივი მოთხოვნა** განისაზღვრება დროის მოცემულ მომენტში პროდუქციის (საქონელი და მომსახურება) წარმოებისათვის საჭირო მომუშავეთა რიცხოვნობით. რაოდენობრივად იგი დასაქმებულთა რიცხოვნობისა და არსებული ვაკანსიების ჯამის ტოლია. სამუშაო ძალაზე მიმდინარე მოთხოვნა კი განისაზღვრება ვაკანტური სამუშაო ადგილების შესავსებად საჭირო მომუშავეების რაოდენობით.

**სამუშაო ძალის მიწოდება** გამოიხატება უკვე დასაქმებული შრომისუნარიანი მოსახლეობისა და მოსახლეობის იმ ნაწილის ერთობლიობით, ვისაც სურს და შეუძლია მუშაობა გარკვეული დროისა და ანაზღაურების პირობებში. სამუშაო ძალის მიმდინარე მიწოდება რაოდენობრივად მოი-



ცავს იმ პირთა ერთობლიობას, ვინც შრომითი მოწყობისათვის მიმართავს დასაქმების სამსახურებს ან უშუალოდ ორგანიზაციებს.

**შრომის ფასი (ხელფასი)** ბაზარზე წარმოდგენილია ხელფასის განაკვეთის სახით. მისი სიდიდე, უპირველეს ყოვლისა, დამოკიდებულია მოცემულ მომენტში გარკვეული პროფესიის და კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის მოთხოვნისა და მიწოდების თანაფარდობაზე.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირება შესაძლებელია **სრულყოფილი (თავისუფალი) კონკურენციის, მონოფსონიის, ოლიგოფსონიის, პროფკავშირების ზემოქმედების და ორმხრივი მონოპოლიის** პირობებში.

**სრულყოფილი (თავისუფალი) კონკურენციის** შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელია კონკრეტული კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალის დაქირავების მსურველი ფირმებისა და ასევე ერთნაირი კვალიფიკაციის მქონე პოტენციური მომუშავეების დიდი რაოდენობით არსებობა. დამსაქმებლები (დამქირავებლები) და სამუშაოს მაძიებლები მოქმედებენ დამოუკიდებლად, შეუთანხმებლად - ხელფასის განაკვეთის განსაზღვრაში.

**მონოფსონიად** შეიძლება ჩაითვალოს ისეთი სიტუაცია, როცა დარგში გარკვეული კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის ერთადერთი დამქირავებელია. მოცემული სპეციალობის და კვალიფიკაციის მომუშავეებს არ შეუძლიათ სხვა სამუშაო ადგილზე მუშაობა (პროფესიის შეუცვლელად), ხელფასის განაკვეთს კარნახობს დამქირავებელი ფირმა და დარგში არ ფუნქციონირებს პროფკავშირები. ამრიგად, მონოფსონიაში იგულისხმება ისეთი საბაზრო სიტუაცია, როცა ერთი მყიდველის (დამქირავებელი) პირისპირ დგას გამყიდველთა (პოტენციური მომუშავეები) დიდი რაოდენობა. შრომის ბაზარზე, როგორც წესი, მონოფსონიური პირობები იქმნება მცირე ქალაქებში ან ისეთ რეგიონებში, სადაც პრაქტიკულად მომუშავეთა ძირითადი მასის დამქირავებელი ერთადერთი ფირმა ფუნქციონირებს. თუ ბაზარზე დამსაქმებლის (დამქირავებლის) სახით გამოდის რამდენიმე ფირმა, საქმე ეხება **ოლიგოფსონიას**.

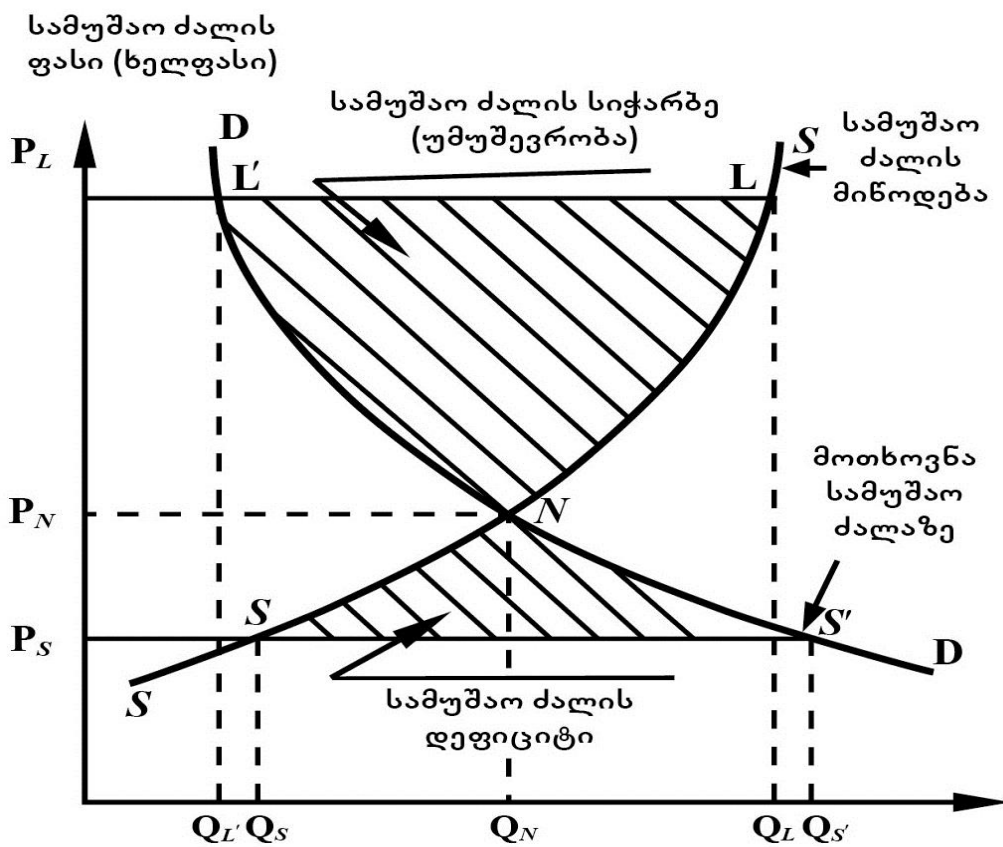
**პროფკავშირების ზემოქმედება** შრომის ბაზარზე გამოიხატება მომუშავეთა ინტერესების დაცვაში. მათი საქმიანობის მთავარი მიზანია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გადიდება და ხელფასების ზრდა.

**ორმხრივი მონოპოლია** დამახასიათებელია მონოფსონიური შრომის ბაზრისთვის, როცა მასზე ზემოქმედებს ძლიერი დარგობრივი პროფკავშირები. მონოფსონისტი ფირმა ცდილობს დააწესოს წონასწორულზე დაბალი ხელფასის განაკვეთი, ხოლო პროფკავშირები პირიქით, ცდილობენ, ხელფასი შეინარჩუნონ წონასწორულზე მაღალ დონეზე. აღნიშნულის შედეგად ხელფასის განაკვეთი და დასაქმების დონე უახლოვდება კონკურენტული ბაზრის პირობებს. შრომის ბაზრის ფუნქციონირება არსებითად დამოკიდებულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების თანაფარდობაზე. ამიტომ მიზანშეწონილია ბაზრის მექანიზმის ამ ელემენტების უფრო დეტალურად განხილვა.

#### 1.4 მოთხოვნა-მიწოდება და ხელფასის წონასწორობითი განაკვეთი შრომის ბაზარზე

შრომის ბაზარი, ისევე როგორც ნებისმიერი საქონლის ან მომსახურების ბაზარი, ფუნქციონირებს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ასახავს მოცემულ მომენტში ეკონომიკისათვის საჭირო გარკვეული პროფესიის და კვალიფიკაციის მომუშავეების რაოდენობას. მომუშავეთა საჭირო რაოდენობიდან ნაწილი უკვე დასაქმებულია, ხოლო მეორე ნაწილისათვის სამუშაო ადგილები თავისუფალია, ე.ი. რაოდენობრივად სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა დასაქმებულთა რიცხოვნობისა და არსებული ვაკანსიების ჯამით განისაზღვრება. შესაბამისად, მოთხოვნის მრუდი (D) შრომის ბაზარზე გამოხატავს მომუშავეთა რაოდენობის დაქირავება სურთ დამსაქმებლებს ხელფასის გარკვეული განაკვეთის პირობებში.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირების მექანიზმი შეიძლება წარმოვადგინოთ შემდეგი ზოგადი სქემის სახით (იხ. სქემა-1).



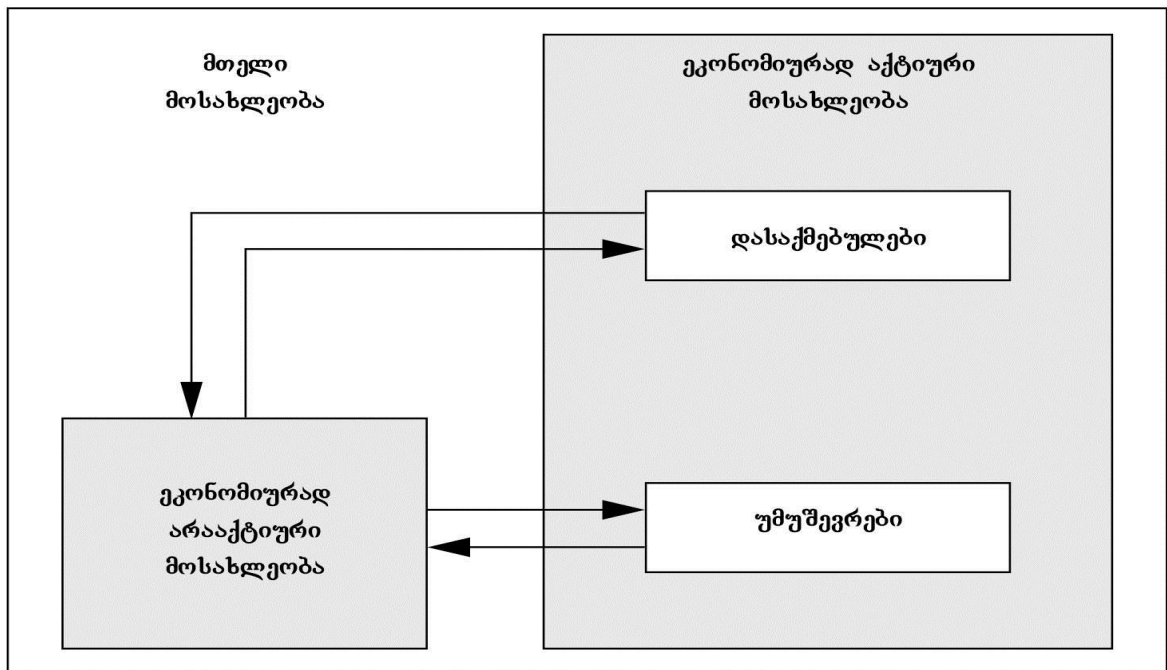
სქემა 1

#### სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და მიწოდება შრომის ბაზარზე

როცა ხელფასი  $P_N$ -ის ტოლია, მაშინ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და მიწოდება ერთმანეთის ემთხვევა და  $Q_N$  - ის ტოლია (წონასწორობა). დაბალი ხელფასის  $P_S$  -ის პირობებში სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნა  $Q_S'$  აღემატება მიწოდებას  $Q_S$ , ესეიგი ადგილი აქვს კადრების დეფიციტს. მაღალი ხელფასის ( $P_L$ ) პირობებში მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე  $Q_L'$  გაცილებით ნაკლებია  $Q_L$  მიწოდებასთან შედარებით. ესეიგი ადგილი აქვს უმუშევრობას. აღნიშნული თეორიული მოდელი ფართოდ გამოიყენება ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში-მეწარმეებს, მთავრობასა და პროფკავშირებს შორის ხელფასის თაობაზე გამართული დისკუსიების დროს.

მაშასადამე, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ურთიერთშესაბამისობის მიხედვით არსებობს შრომის ბაზრის კონიუნქტურის სამი ძირითადი ტიპი: კადრების დეფიციტი (**SND** სექტორი), სრული დასაქმება (წონასწორობის **N** წერტილი) და უმუშევრობა (**DNS** სექტორი).

შრომის ბაზარი საკმაოდ დინამიურია. ამიტომ საჭიროა განვიხილოთ არა მარტო მოსახლეობის ცალკეული კატეგორიებისა და შრომის ბაზრის სუბიექტების რიცხოვნება დროის გარკვეული პერიოდისათვის, არამედ ძალზე მნიშვნელოვანია სტატუსის მიხედვით ცალკეული ჯგუფების გადაადგილების (ნაკადების) განხილვა. ეს უკანასკნელი შეიძლება წარმოვიდგინოთ როგორც შრომის ბაზრის დინამიკური მოდელის სახით (**იხ. სქემა 2**).



სქემა 2

**მოსახლეობის ცალკეული ჯგუფების ნაკადები შრომის ბაზარზე**

შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირება დამოკიდებულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების ოპტიმალურ შესაბამისობაზე. მოთხოვნისა და მიწოდების სრული ჰარმონიზაცია, ერთი მხრივ, სამუშაო ძალის პროფესიულ-კვალიფიციურ შემადგენლობასა და, მეორე მხრივ, არსებულ სამუშაო ადგილებს შორის, ფაქტობრივად, მიუღწევადია. როგორც მოთხოვნაზე, ასევე სამუშაო ძალის მიწოდებაზე უამრავი ფაქტორი მოქმედებს. ამიტომ მიზანშეწონილია ზოგიერთი მათგანის უფრო დეტალურად განხილვა, რაც წარმოდგენილი იქნება შემდეგ თავებში.

## 1.5. შრომის ბაზრის სეგმენტაცია

შრომის ბაზრის სეგმენტაციის აუცილებლობა გამომდინარეობს თვით მისი სირთულიდან და სპეციფიკიდან. ინტელექტუალური და ფიზიკური შრომის ფარგლებში შრომის ბაზარი მოიცავს სამუშაო ძალის სრულიად განსხვავებულ ჯგუფებს. სამუშაო ძალის მიწოდებას ახორციელებენ როგორც უმაღლესი განათლების მქონე მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები, ასევე სხვადასხვა კატეგორიის კვალიფიციური თუ არაკვალიფიციური მუშები და მომსახურე პერსონალი. ამიტომ მიზანშეწონილია შრომის ბაზრის დაყოფა გარკვეულ სექტორებად, ზონებად.

**შრომის ბაზრის სეგმენტაცია** გულისხმობს მომუშავეებისა და სამუშაო ადგილების დაყოფას ჩაკეტილ და მყარ სექტორებად, ზონებად, რომლებითაც შემოფარგლულია სამუშაო ძალის მობილურობა.

შრომის ბაზრის ცალკეულ სეგმენტზე თავმოყრილია გარკვეული პროფესიის და სპეციალობის მხოლოდ ერთმანეთის კონკურენტი მომუშავეები. ისინი კონკურენციას ვერ უწევენ სხვა სეგმენტის მომუშავეებს. შრომის ბაზრის სეგმენტებიდან უნდა გამოიყოს **პირველადი და მეორადი შრომის ბაზრები**. პირველადი შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელია სტაბილური დასაქმება, ხელფასის მაღალი განაკვეთი, პროგრესული ტექნოლოგიები და მართვის თანამედროვე სისტემები, პროფესიული ზრდისა და სამსახურებრივი დაწინაურების შესაძლებლობა, ძლიერი პროფკავშირების არსებობა.

მეორადი შრომის ბაზარი კი ხასიათდება საპირისპირო ნიშნებით: არასტაბილური დასაქმებითა და კადრების დენადობით, ხელფასის დაბალი განაკვეთით, პროფესიული ზრდის ნაკლები შესაძლებლობით და პროფკავშირების არარსებობით.

შრომის ბაზრის სეგმენტაცია გულისხმობს **შრომის შიგა და გარე ბაზრების** გამიჯვნას (გამოყოფას). გარე ბაზარი ახასიათებს სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების ურთიერთობას ქვეყნის, რეგიონის ან ეკონომიკის რომელიმე სექტორის მასშტაბით და უზრუნველყოფს მომუშავეთა განაწილებას შრომის გამოყენების სფეროების მიხედვით. იგი ხელს უწყობს, აგრეთვე, მომუშავეთა გადაადგილებას ერთი სამუშაო ადგილიდან მეორეზე. გარე შრომის ბაზარზე ფუნქციონირებს დარგობრივი ან პროფესიული ნიშნით ჩამოყალიბებული პროფკავშირები.

შრომის შიგა ბაზარი შემოსაზღვრულია ერთი საწარმოთი და ფორმირდება მომუშავეთა გადაადგილებით ერთი თანამდებობიდან მეორეზე საწარმოს ფარგლებში. შრომის შიგა ბაზარზე ხელფასი და სამუშაო ძალის განაწილება ძირითადად განისაზღვრება ადმინისტრაციული წესებით და პროცედურებით, მნიშვნელოვანია პროფკავშირების ზეგავლენა და დასაქმებაც მეტადაა გარანტირებული შრომის გარე ბაზართან შედარებით. ამასთან, თუ გარე შრომის ბაზარი მნიშვნელოვანწილად ფუნქციონირებს კადრების დენადობის მეშვეობით, შიგა ბაზარი პირიქით, ხელს უწყობს დენადობის შემცირებას. შიგა ბაზარი ძირითადად ორიენტირებულია კონკრეტულ საწარმოში სპეციალიზებულ მომუშავეებზე. გარკვეული განსხვავებების მიუხედავად, შრომის გარე და შიგა ბაზრები მჭიდროდ არიან ერთმანეთთან დაკავშირებულნი.

შრომის ბაზრის სეგმენტაცია შეიძლება განხორციელდეს შრომისუნარიანი მოსახლეობის სხვადასხვა სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით და გამოიყოს ქალთა, ახალგაზრდობის, ინვალიდთა და პენსიონერთა შრომის ბაზარი. ასევე სოციალურ-ეკონომიკური მახასიათებლების მიხედვით—განათლების დონე, პროფესიულ-კვალიფიციური შემადგენლობა, მუშაობის სტაჟი; საკუთრების ფორმების მიხედვით—სახელმწიფო და არასახელმწიფო.

დასაქმების ლეგალურობის თვალსაზრისით მიზანშეწონილია შრომის ბაზრის ფორმალური და არაფორმალური სექტორების გამოყოფა.

შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია მოქნილობა—შრომის ბაზრის შეგუების უნარი ეკონომიკის სტრუქტურულ გარდაქმნებთან, რაც განაპირობებს ცვლილებებს ხელფასის დონეში, გამოყენებული სამუშაო ძალის რაოდენობრივ-ხარისხობრივ შემადგენლობაში და ა. შ.

## 1.6. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა

შრომის ბაზარი, ისე როგორც სხვა ბაზრები, ფუნქციონირებს გარკვეულ სოციალურ-ეკონომიკურ გარემოში. ბუნებრივია, რომ ცივილიზებული შრომის ბაზრის დამკვიდრებისათვის აუცილებელია მისი ბუნების ადეკვატური ინფრასტრუქტურის შექმნა. თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურაში ვხვდებით ბაზრის ინფრასტრუქტურის თითქმის ცალსახა განმარტებებს, რომლის მიხედვითაც, ზოგადად ბაზრის ინფრასტრუქტურა წარმოადგენს ორგანიზაციებისა და დაწესებულებების, სახელმწიფო და კომერციული საწარმოებისა და სამსახურების ერთობლიობას, რომლებიც უზრუნველყოფენ მის ნორმალურ ფუნქციონირებას. ყველა სახის ბაზარს გააჩნია თავისი შესატყვისი ინფრასტრუქტურა და მისი ძირითადი ელემენტები. მაგალითად, სასაქონლო ბაზრის ინფრასტრუქტურის ნორმალური ფუნქციონირება დამოკიდებულია სასაქონლო ბირჟების, სხვადასხვა პროფილისა და დარგის მწარმოებელი ფირმების, სავაჭრო და საშუამავლო ორგანიზაციების განვითარების დონეზე. ხოლო საფინანსო ბაზრის ინფრასტრუქტურის ძირითადი ელემენტებია საფონდო და სავალუტო ბირჟები, სადაზღვევო კომპანიები, საინვესტიციო ფონდები და სხვა. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა სპეციფიკურია სხვა ბაზრებთან შედარებით. მეცნიერ-მკვლევარები მისი დახასიათებისას ძირითად ყურადღებას შემადგენელ ელემენტებზე ამახვილებენ. მაგალითად, ერთ-ერთ თანამედროვე ლექსიკონში მოცემულია მისი საფუძვლიანი განმარტება და აღნიშნულია, რომ "შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა წარმოადგენს ნორმატიულ-სამართლებრივ გარემოს, რომელიც უზრუნველყოფს მის ნორმალურ ფუნქციონირებას. იგი მოიცავს: სახელმწიფო დაწესებულებებს; დასაქმების ხელშეწყობის არასახელმწიფო სტრუქტურებს; სხვადასხვა ფირმებისა და საწარმოების პერსონალის მართვის სამსახურებს; საზოგადოებრივ ორგანიზაციებსა და ფონდებს"<sup>3</sup>. მათგან დასაქმების სახელმწიფო დაწესებულებებს მიაკუთვნებენ: დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს, შრომის ბირჟას, სამუშაო ადგილების ბანკს, დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს, დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებს, დასაქმების საინფორმაციო ცენტრს და სხვა. ხოლო კერძო სტრუქტურებში ძირითადად მოიაზრება დასაქმების კერძო სააგენტოები, პერსონალის დაქირავების საშუამავლო კომპანიები

<sup>3</sup>Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith. Modern Labor Economics. Theory and Public Policy (12<sup>th</sup> Edition) Hardcover-February 2, 2015.

Инфраструктура рынка труда, Labour market infrastructure — Экономика и финансы. Яндекс. slovari.yandex.ru. 2018.

და კონსალტინგური ცენტრები, პერსონალის მართვის პროფესიონალური ინფრასტრუქტურა და სხვა.

მიუხედავად იმისა, რომ საბაზრო ინფრასტრუქტურის რთულ და ურთიერთდაკავშირებულ კომპლექსში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა ძალზე სპეციფიკურია, სამეცნიერო ლიტერატურაში თითქმის არ არსებობს განსხვავებული თვალსაზრისი მისი განსაკუთრებული როლისა და მნიშვნელობის შესახებ, შრომის ბაზრის ელემენტების სისტემაში. მაგალითად, სპეცილიტა ერთი ნაწილი შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურას მის ორგანულ შემადგენელ ნაწილად მიიჩნევს და მასში გულისხმობს "დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო და არასახელმწიფო სტრუქტურებს, ფირმებისა და საწარმოების საკადრო სამსახურებს, საზოგადოებრივ ორგანიზაციებს, ნორმატიულ-სამართლებრივ და საფინანსო გარემოს, რომლებიც უზრუნველყოფენ შრომის ბაზრის ნორმალურ ფუნქციონირებას და საბოლოო ჯამში ახდენენ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ურთიერთშესაბამისობაზე ეფექტიან ზემოქმედებას"<sup>4</sup>.

დაახლოებით იგივე მოსაზრებისაა სპეცილისტთა მეორე ნაწილი მათი აზრით "თანამედროვე პირობებში ბევრ ქვეყანაში მიმდინარეობს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარება, რომლებიც წარმოდგენილია მოსახლეობის უმუშევარი ნაწილის დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურების სახით. ასეთ სამსახურებს მიეკუთვნება: საწარმოთა საკადრო სამსახურები, დასაქმების კერძო სააგენტოები და საშუამავლო კომპანიები. მაგრამ ყველაზე უმთავრეს სტრუქტურებს შესასრულებელი ფუნქციების სირთულის მიხედვით წარმოადგენენ სახელმწიფო შრომის ბირჟები და დასაქმების სამსახურები"<sup>5</sup>.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მასალების მიხედვით: "შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა მოიცავს დასაქმების ხელისშემწყობ სახელმწიფო და არასახელმწიფო სტრუქტურებს, ფირმების საკადრო სამსახურებს, საზოგადოებრივ ორგანიზაციებსა და ფონდებს, ნორმატიულ-სამართლებრივ გარემოს, რომლებიც ზემოქმედებენ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ურთიერთშესაბამისობაზე. მისი ძირითადი ფუნქციაა დამსაქმებლებსა და მომუშავეთა შორის ურთიერთობების დარეგულირება შრომის ანაზღაურებასთან, შრომის პირობებთან და საერთოდ სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით."<sup>6</sup>

როგორც ვხედავთ მკვლევართა ძირითადი ნაწილი დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციისათვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებას და მიუთითებს, რომ იგი სწორედ ის ნორმატიულ-სამართლებრივი გარემოა, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას.

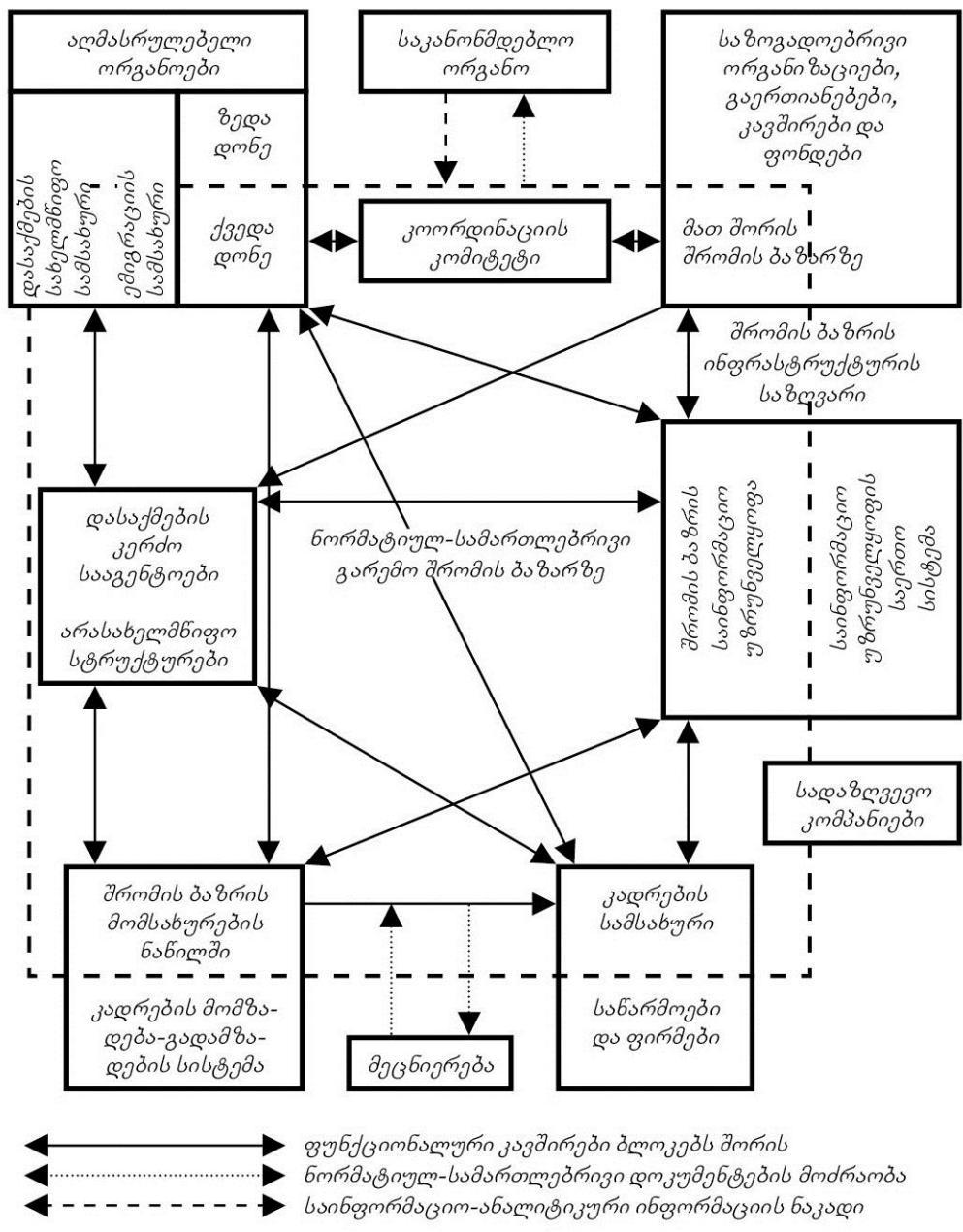
შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ზემოაღნიშნული განმარტებები ამომწურავად ასახავენ მის არსს, როლსა და მნიშვნელობას. ამასთან, ხაზგასმით გვინდა შევნიშნოთ, რომ ყველა ქვეყანაში და მათ შორის საქართველოში, შრომის ბაზრის განვითარების ხარისხი, მისი ცივილიზებულიობა

<sup>4</sup>Ружелович Т.М., Инфраструктура рынка труда: факторы внешнего и внутреннего влияния. [www.nestudent.ru/show](http://www.nestudent.ru/show). 2018.

<sup>5</sup> Инфраструктура рынка труда. [www.ecopos.ru/infrastruktura-ryinka-truda.php](http://www.ecopos.ru/infrastruktura-ryinka-truda.php). 2018.

<sup>6</sup> Инфраструктура рынка руда. Международная организация труда. [www.rukovodit.ru/infrostruktura.html](http://www.rukovodit.ru/infrostruktura.html). 2018.

დამოკიდებულია არა მარტო იმაზე, თუ რამდენადაა ჩამოყალიბებული მისი ინფრასტრუქტურა, არამედ იმაზე, თუ როგორ ასრულებს იგი თავის ძირითად ფუნქციებს.



სქემა 3

**შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ძირითადი ელემენტები და შიგა და გარე კავშირები მათ შორის**

ზოგადად, როგორც ცნობილია შრომის ბაზრის მთავარი სოციალურ-ეკონომიკური ფუნქციაა ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა, ხოლო მისი ინფრასტრუქტურა უზრუნველყოფს ამ უკანასკნელის შესრულებას. ამიტომ ბუნებრივია, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ეფექტიანი ფუნქციონირების კრიტერიუმს წარმოადგენს სამუშაო ძალზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ოპტიმალური შესაბამისობის მიღწევა, კონკრეტულად შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურამ უნდა შეასრულოს შემდეგი ფუნქციები:

- ✓ შრომითი შუამავლობა. იგი გულისხმობს დამსაქმებლისა და მომუშავეების ინტერესების ოპტიმალურ შეთანაწყობას შრომის ანაზღაურებასთან, შრომის პირობებთან, სამუშაო რეჟიმთან, მომზადებისა და გადამზადების პირობებსა და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით, რომელიც მიმართული იქნება შრომის ბაზარზე დამსაქმებლისა და დაქირავებული მომუშავეს უფლებების დაცვისკენ. აღნიშნული ფუნქციის წარმატებით რეალზაცია მოითხოვს სოციალური პარტნიორობის სისტემის ფორმირებასა და კოლექტიური მოლაპა-რაკებების სისტემის დამკვიდრებას სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სუბიექტებს შორის (სახელმწიფო, პროფკავშირები, მეწარმეთა და საზოგადოებრივი ორგანიზაციების გაერთიანებები, დამქირავებელი, დაქირავებული მომუშავე);
- ✓ დასაქმებულებისა და უმუშევრების პროფესიული მომზადება-გადამზადება;
- ✓ სამუშაო ადგილების შექმნა და შენარჩუნება;
- ✓ მოსახლეობის ინფორმაციული უზრუნველყოფა და სხვა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა ზოგადად შეიძლება განვმარტოთ, როგორც შრომითი მოწყობის ინსტიტუტებისა და მარეგულირებელი მექანიზმების სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს ეკონომიკურად ხელსაყრელი პირობების შექმნას შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ეფექტიანი ზემოქმედებისათვის, ანუ სამუშაო ძალზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ოპტიმალური შესაბამისობის მიღწევისათვის. იგი შეიძლება წარმოვადგინოთ შემდეგი სქემის სახით (იხ. სქემა 3).

თოთქმის ანალოგიური განმარტებაა მოცემული ჩვენს მიერ ავტორთა კოლექტივის მონაწილეობით შედგენილ სახელმძღვანელოში, სადაც აღნიშნულია, რომ -"შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა წარმოადგენს ნორმატიულ-სამართლებრივ გარემოს, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას. იგი მოიცავს: სახელმწიფო დაწესებულებებს, დასაქმების ხელშეწყობის არასახელმწიფო სტრუქტურებს, სხვადასხვა ფორმებისა და საწარმოების პერსონალის მართვის სამსახურებს, საზოგადოებრივ ორგანიზაციებსა და ფონდებს”<sup>7</sup>.

თანამედროვე გლობალიზაციისა და ინტეგრაციის პირობებში სწორედ ცივილიზებული შრომის ბაზრი და მისი ადეკვატური ინფრასტრუქტურა უნდა გახდეს შრომისუნარიანი მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის, სოციალური დაცვისა და დაზღვევის მოქნილი სისტემების შექმნის, შრომითი ცხოვრების ხარისხის და საბოლოო ჯამში ცხოვრების დონის გაუმჯობესების საფუძველი.

საქართველოში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირების თვალსაზრისით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ბოლო პერიოდი, რომელიც 2014 წლის ბოლოსათვის დაიწყო და იგი ქვეყნის მთავრობის მიერ შრომის ბაზრისა და დასაქმების რეგულირების პოლიტიკის კარდინალურ ცვლილებას უკავშირდება. კერძოდ, 2015 წლის დასაწყისიდან მთავრობა სერიოზულ ყურადღებას უთმობს შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევას<sup>8</sup>, შრომის ბაზრის

<sup>7</sup>შრომის ეკონომიკა. ავტორთა კოლექტივი. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. თბილისი 2016წ.

<sup>8</sup>საქართველოს მთავრობის განკარგულება №2420 „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“ 2014 წლის 24 დეკემბერი.



ერთიანი საინფორმაციო სისტემის განვითარებას<sup>9</sup> და შესაბამისად ამუშავებს საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიასა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმას. ასევე, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიას და სხვა<sup>10</sup>, რომელსაც უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება საქართველოში თანამედროვე, ცივილიზებული შრომის ბაზრისა და მისი შესაბამისი ინფრასტრუქტურის ფორმირებაში, სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების განვითარებაში.

### **სტრატეგიის მიზნობა:**

- ა) შრომისა და დასაქმების სფეროში სამართლებრივი ბაზის სრულყოფა;
- ბ) ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობა;
- გ) ღირსეული სამუშაო პირობების და კანონით განსაზღვრული ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველყოფა;
- დ) სამუშაო ძალის შესაძლებლობების განვითარება.

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების სახელმწიფო მხარდაჭერის აუცილებლობა განპირობებულია შემდეგი ობიექტური გარემოებებით:

ა) შრომის ბაზარი მოწოდებულია, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების მოთხოვნებიდან გამომდინარე, უზრუნველყოს შრომითი პოტენციალის რაციონალური გამოყენება და განვითარება, მოსალოდნელ სტრუქტურულ ცვლილებებთან ადამიანური რესურსების დროულად მორგება, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ოპტიმალური თანაფარდობის დაცვა, ეკონომიკური დაცემის პერიოდში დასაქმების სტაბილიზაცია, უმუშევრობის ზრდის შეჩერება და ა.შ;

ბ) სტიქიურად განვითარებადი შრომის ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს დასაქმების სფეროში სოციალური სამართლიანობის პრინციპების დაცვას, სამუშაოს მამიებელთათვის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას, განსაკუთრებით საზოგადოების იმ ჯგუფებისათვის, რომლებიც შრომის ბაზარზე დაბალ კონკურენტუნარიანები არიან და სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებენ;

გ) სოციალურ პარტნიორობაზე დაფუძნებული მოქნილი შრომის ბაზარი განაპირობებს უმუშევრობის დონის ზრდის შეჩერებას, შრომითი უფლებების თანაბარი რეალიზაციის და უმუშევართა სოციალური დაცვის მექანიზმის შემუშავებას.

---

<sup>9</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №733 „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2014 წლის 26 დეკემბერი.

<sup>10</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №732 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ 2014 წლის 26 დეკემბერი; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167 „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“. 2016 წლის 4 აპრილი; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №12 „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2018 წლის 15 იანვარი ქ. თბილისი.

აღნიშნულ ამოცანათა გადაჭრა შესაძლებელია მხოლოდ შრომისა და დასაქმების სფეროში მიზანმიმართული სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებითა და გატარებით. ამ პოლიტიკის საბოლოო მიზანია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ხელშეწყობა.

კვლევები ადასტურებს, რომ საქართველოში საბაზრო ეკონომიკის ადეკვატური შრომის ბაზარი ჯერ კიდევ ფორმირების სტადიაშია და ამ პროცესში ბევრი პრობლემა და გამოწვევა არსებობს. ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარება, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა და სიღარიბის დაძლევა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დასაქმების სფეროში აქტიური სახელმწიფო პოლიტიკის გატარებაზე, რაც გულისხმობს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსების, უმუშევართა პროფესიული სწავლებისა და დაბალკონკურენტუნარიანი სამუშაო ძალის დასაქმების ხელშეწყობის მხარდაჭერას. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარება ბიზნესის ეფექტიანობის გაზრდის ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორია, რამდენადაც იგი ხელს უწყობს სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნების ოპერატიულად და ხარისხიანად დაკმაყოფილებას.

სტრატეგია ითვალისწინებს ასევე იმ მეთოდური და ინფორმაციული სისტემის ფორმირების საჭიროებას, რაც ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური (ALMP) პოლიტიკის შემუშავებისა და განვითარებისათვის არის აუცილებელი.

ზემოაღნიშნული ანალიზიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ როგორც საკანონმდებლო, ისე დასაქმების სახელმწიფო სისტემაში მომხდარი ცვლებები აშკარად მოწმობენ, რომ დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა, მიუხედავად საკანონმდებლო სისტემაში განხორციელებული სერიოზული ცვლილებებისა, კვლავ წარმოადგენს ქვეყანაში სიღარიბის დაძლევის უმთავრეს პრიორიტეტს და იგი არის ქვეყნის ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემადგენელი ნაწილი.

## თემა–2. ხელფასის ეკონომიკური შინაარსი, მისი ორგანიზაციის ძირითადი

### პრინციპები და ამოცანები

#### 2.1. ხელფასის ეკონომიკური შინაარსი და მისი ძირითადი თეორიები

ხელფასი, როგორც ეკონომიკური კატეგორია სხვადასხვა პერიოდში მოცემული წარმოების წესის ყველა ელემენტთან მიმართებასა და ურთიერთკავშირში სხვადასხვაგვარად განიმატებოდა, რაც მუდმივი დისკუსიისა და კამათის საგანი იყო. მარქსისტული გაგებით, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში "ხელფასი არის სამუშაო ძალის ფასი"<sup>11</sup>. არამარქსისტული ეკონომიკის სკოლების თეორიების მიხედვით, "ხელფასი არის შრომითი მომსახურების ფასი, ანუ უბრალოდ შრომის ფასი"<sup>12</sup> თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურასა თუ სპეციალურ ეკონომიკურ ლექსიკონებში ვხვდებით სხვა საინტერესო განმარტებებსაც: "ხელფასი არის ფულადი კომპენსაცია, რომელსაც მომუშავე ღებულობს თავისი შრომის კომპენსაციის სანაცვლოდ", "ხელფასი არის წარმოების პროცესში ჩართული შრომითი რესურსების ფასი", "ხელფასი პროდუქციის წარმოებასა და რეალიზაციაზე გაწეული დანახარჯების ნაწილია, რომელიც მიმართულია საწარმოს მომუშავეს შრომის ანაზღაურებაზე"<sup>13</sup>. სპეციალურ ლიტერატურულ წყაროებში დღემდე გვხვდება ხელფასის სტანდარტული საერთოდ აღიარებული განმარტებებიც: "ხელფასი არის ფულადი ფორმით გამოხატული ეროვნული შემოსავლის ნაწილი, რომელიც ნაწილდება თითოეული მომუშავეს მიერ დახარჯული შრომის რაოდენობისა და ხარისხის მიხედვით და გადადის მის პირად მოხმარებაში", "ხელფასი არის გასამრჯელო შრომისათვის, მისი სიდიდე მნიშვნელოვნად განისაზღვრება დახარჯული შრომის რაოდენობისა და ხარისხის მიხედვით, თუმცა მასზე ზემოქმედებს ისეთი საბაზრო ფაქტორები, როგორცაა მოთხოვნა და მიწოდება, არსებული კონკრეტული კონიუნქტურა, ტერიტორიული ასპექტები, საკანონმდებლო ნორმები". მაგალითად, აშშ-ში მინიმალური ხელფასი ისევე როგორც საათობრივი განაკვეთები რეგულირდება კანონმდებლობით<sup>14</sup>. საყურადღებოა კიდევ ერთი განმარტება, რომლის მიხედვითაც: "ხელფასი არის გასამრჯელო შრომისათვის, რომელიც დამოკიდებულია მომუშავეს კვალიფიკაციაზე, შესასრულებელი სამუშაოს პირობებზე, რაოდენობაზე, ხარისხსა და

<sup>11</sup> Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика, М. 1996, с. 15.

<sup>12</sup> Рошин С. Ю. Разумова Т. О. Теория рынка труда, учебно-методическое пособие МГУ, издательства ТЕИС-1998, с. 93.

<sup>13</sup> Ключков А. К. КРП и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов-Эксмо, 2010.-160 с.; 2.Ильясов Ф. Н. [Социальная справедливость в оплате труда \(опыт социолого-статистического исследования\)](#)//Социальная справедливость и проблемы перехода к рыночной экономике. - М.: Институт социологии РАН, 2010. с. 121-149.

<sup>14</sup> <http://www.managment.aanet.ru/economics/oplata-truda-3.php> «Человек и труд» 2000 - №7, 10, 11; 1999 - № 4,5.

სირთულეზე. ასევე მასში შედის მასტიმულირებელი და საკომპენსაციო ხასიათის გასაცემლები”.<sup>15</sup>

წარმოების ფაქტორების თეორიის შესაბამისად, მესაკუთრე საწარმოო რესურსების, წარმოების ფაქტორების გამოყენების შედეგად ღებულობს შემოსავალს მოგების, რენტისა და პროცენტის სახით. დაქირავებულ შრომასთან მიმართებაში ასეთ გასამრჯელოს წარმოადგენს ხელფასი. კლასიკური, ნეოკლასიკური, ინსტიტუციონალური მიმართულების ეკონომიკური თეორიების თანახმად, ერთი მხრივ, ხელფასი წარმოადგენს იმ სასიცოცხლო საშუალებათა ფონდს, რომელიც აუცილებელია სამუშაო ძალის კვლავწარმოებისათვის და მეორე მხრივ, დამსაქმებლის ზღვრულ დანახარჯებს სამუშაო ძალაზე, რომელიც იძლევა მოგების მიღების გარანტიას. ამიტომ, ხელფასი ერთდროულად გამოდის როგორც დაქირავებული მომუშავეს შემოსავალი და დამსაქმებლის დანახარჯები. ეს უკანასკნელი განსაზღვრავს ურთიერთობის სუბიექტთა ინტერესების განსხვავებულობასა და მათ ერთიანობას. ამ ინტერესთა შეჯერების მიზნით დგინდება ხელფასის განაკვეთი, რომელიც ასახავს სამუშაო ძალის ღირებულებას (ფასს) და სწორედ მისი სიდიდე წარმოადგენს შრომის ბაზრის ძირითადი სუბიექტების ეკონომიკური ინტერესების საგანს. იგი არის ასევე ინსტრუმენტი რომელიც ხელს უწყობს ამ ინტერესთა ეფექტიანი ზემოქმედების მიღწევას. ხელფასის ასეთი განმარტება სჭარბობს პოსტსაბჭოთა პერიოდის რუსი მეცნიერების ნაშრომებშიც, რაზეც მეტყველებს ქვემოთ წარმოდგენილი განმარტებები: "ხელფასი, როგორც კატეგორია ასახავს ურთიერთობებს, რომლის საფუძველიც არის სამუშაო ძალის როგორც საქონლის ხასიათი, ანუ იგი არის მუშაკის მიერ შრომის ბაზარზე თავისი სამუშაო ძალის (შრომის უნარის) გაყიდვა”<sup>16</sup>.

ა. კიბანოვი ხელფასის არსს განმარტავს "როგორც სამუშაო ძალის ფასს შრომის ბაზარზე”<sup>17</sup>. ა. ეგორშინის აზრით კი "ხელფასი წარმოადგენს სამუშაო ძალის ფასს”.<sup>18</sup> ა. ფედჩენკო "ხელფასს განმარტავს როგორც სამუშაო ძალის ღირებულების გარდაქმნილი ფორმა”.<sup>19</sup> "ხელფასი, როგორც საბაზრო ეკონომიკის კატეგორია წარმოადგენს სამუშაო ძალის ღირებულებას (ფასს)".<sup>20</sup> ვ. რაკოტინის აზრით "...შრომა არის საქონელი, ხელფასი-სამუშაო ძალის ღირებულების ფორმა”.<sup>21</sup> ა. ჟუკოვს ყურადღება გადააქვს შრომის ფასზე და ხელფასის განმარტებას შესაბამისად აყალიბებს: "ხელფასი საბაზრო ეკონომიკაში შრომის გამოყენებისათვის გადახდილი თანხაა, რომლის განსაზღვრასაც საფუძვლად შრომის ფასი უდევს”.<sup>22</sup> რ. იაკოვლევის აზრით "...ხელფასის განაკვეთი

<sup>15</sup> [www.partnerstvo.ru/lib/tp/node/58](http://www.partnerstvo.ru/lib/tp/node/58).

<sup>16</sup> Современная экономика труда/Под ред. Куликова В.В. - М.: Финстатинформ, 2001. с. 246.

<sup>17</sup> Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.:Инфра-М., 1998. с. 369.

<sup>18</sup> Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. - Н. Новгород: НИМБ, 2003, с. 114.

<sup>19</sup> Федченко А.А. Доходы работников: сущность и регулирование. - Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2001, с. 180.

<sup>20</sup> Политика доходов и заработной платы: Учебник: для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям/Под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. М.: Экономистъ, 2004, с. 122.

<sup>21</sup> Ракотин В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход.-М.:Финансы и статистика, 2001, с.3.

<sup>22</sup> Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. Учебное пособие.-М.: МИК, 2003, с. 11.

...ხელფასი (გასამრჯელო)...ეს ტერმინები წარმოადგენენ ტერმინის "სამუშაო ძალის ფასის" კონკრეტულ ასახვას, გამოხატულებას".<sup>23</sup> იგივე აზრს აყალიბებს თავის განმარტებაში ა. როფე: "ყველაზე ზოგადი სახით ხელფასი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში არის საზღაური შრომისათვის, ხოლო მისი სიდიდე არის შრომის ფასი"<sup>24</sup>. ბ. გენკინი იძლევა ხელფასის სრულიად ახალ განმარტებას: "ხელფასი, ანუ ზოგადად საწარმოს პერსონალის შემოსავლები კონკრეტულ პირობებზე დამოკიდებულებით შეიძლება წარმოგვიდგეს ორგვარი სახით, როგორც პროცენტი ადამიანურ კაპიტალზე და როგორც ანაზღაურება შრომითი პოტენციალის არენდისათვის".<sup>25</sup> ჩვენი აზრით ამ განმარტებაში ავტორი ცდილობს შეცვალოს შრომის სუბიექტის განვითარებასთან დაკავშირებული ცვლილებები, გადააქვს რა ყურადღება სამუშაო ძალის ახალ ხარისხობრივ მახასიათებლებზე, როგორც შრომის პოტენციალსა და ადამიანურ კაპიტალზე. მაგრამ აქ გასათვალისწინებელია ის, რომ ხელფასი არის დაქირავებულ შრომასთან დაკავშირებული კატეგორია, ხოლო რენტა და პროცენტი გამოდის შემოსავლის ისეთი ფორმით, რომელიც დაკავშირებულია წარმოების სხვა ფაქტორების გამოყენებასთან. ხელფასის ზემოაღნიშნული განმარტებების განზოგადოების საფუძველზე შეიძლება გავაკეთოთ შემდეგი ძირითადი დასკვნები:

- ✓ ხელფასი არის სამუშაო ძალის ფასი. მისი სიდიდე და დინამიკა დამოკიდებულია საბაზრო ფაქტორების ზემოქმედებაზე, პირველ რიგში კი მოთხოვნასა და მიწოდებაზე;
- ✓ ხელფასი არის "სამუშაო ძალის", როგორც საქონლის ღირებულების ფულადი გამოხატულება, "სამუშაო ძალის", როგორც საქონლის ღირებულების გარდაქმნილი ფორმა. მისი სიდიდე განისაზღვრება წარმოების და საბაზრო ფაქტორებით-მოთხოვნითა და მიწოდებით, რომელთა ზემოქმედებითაც ხორციელდება ხელფასის გადახრა სამუშაო ძალის ღირებულებიდან;
- ✓ ხელფასი არის შრომითი მომსახურების ფასი, ანუ უბრალოდ შრომის ფასი. აღსანიშნავია, რომ ხელფასის არსთან დაკავშირებით ამ თვალსაზრისს იზიარებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაც (შსო).

უცხოელ მეცნიერთა ნაშრომებზე დაყრდნობით, მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია, ხელფასზე როგორც ეკონომიკურ კატეგორიაზე მსჯელობა. საუკუნეების მანძილზე ეკონომიკური თეორიის სხვადასხვა მიმართულების მეცნიერები ცდილობდნენ გაერკვიათ ხელფასის ბუნება, რისთვისაც საჭირო იყო ორი ძირითადი ამოცანის გადაწყვეტა: რა გაიგება, აღიქმება ხელფასის ქვეშ და როგორ განვსაზღვროთ მისი სიდიდე. აღნიშნული თეორიების კლასიფიკაციას წარმოვადგენთ სქემის სახით (იხ. სქემა 1).

<sup>23</sup> Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: МЦФЭР, 2005, с. 16.

<sup>24</sup> Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов. - М: МИК, 2005, с. 484.

<sup>25</sup> Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. 3-е изд. изм., и доп. - М.: Норма, 2005, с. 245.

ხელფასის ეკონომიკური თეორიების კლასიფიკაცია<sup>26</sup>

მაკროთეორიები	მიკროთეორიები	მაკრო-მიკრო თეორიები
სოციალური გამომუშავების თეორია (უზრუნველყოფს საარსებო მინიმუმს სამართლიანი ფასების ან ხელფასების დადგენის გზით) მარქსისტული თეორია	სამართლიანი ხელფასის თეორიები: ინვესტიციების თეორია, ზღვრული პროდუქტიულობის თეორია, მოთხოვნა-მიწოდების თეორია,	ქცევის ეკონომიკური თეორიები (შიდა მენეჯმენტის პრაქტიკის გავლენა ორგანიზაციულ პროდუქტიულობაზე)
ხელფასის (გასამრჯელოს) მაკონტროლებელი თეორიები (ეროვნული შემოსავლის კეინზიანური თეორია, მოხმარების თეორია)	მოლაპარაკებების თეორია და სხვა	ორგანიზაციულ-ეკონომიკური თეორიები, ოპერაციული დანახარჯების ეკონომიკური თეორია, სააგენტოების თეორია

საინტერესოა რომ, ჯერ კიდევ XX საუკუნის 20-იან წლებში აკადემიკოსი ს.სტრუმლინი წერდა "ხელფასი თავისი არსით წარმოადგენს შემოსავლების წყაროს სამუშაო ძალის კვლავწარმოებისათვის და მან უკიდურეს შემთხვევაში უნდა უზრუნველყოს შემდეგი: 1. მომუშავეს სამუშაო ძალის კვლავწარმოება, ანუ უფრო მარტივად რომ ვთქვათ, მისი პირადი შინაარსი; 2. სამუშაო ძალის დამუშავება უფრო კვალიფიციურ ასპექტში, ანუ იგულისხმება მომუშავესათვის პროფესიული განათლების მიცემა, მისი პროფესიული მომზადება; 3. სამუშაო ძალის მიმდინარე და კაპიტალური რემონტი, ანუ ნორმალური დასვენება და მკურნალობა; 4. ნორმალური ცვეთის "ამორტიზაცია", ანუ ოჯახის შენახვა და მისი შემცვლელის მომზადება მომავალი თაობის სახით და სხვა."<sup>27</sup> ამ განმარტებაში ს. სტრუმლინი, ისევე როგორც მეცნიერთა უმრავლესობა აქცენტს აკეთებს იმაზე, რომ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასი არის სამუშაო ძალის ფასი. ნიშანდობლივია, რომ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით ძალზე საინტერესო და ურთიერთსაწინააღმდეგო მოსაზრებები გვხვდება თანამედროვე ქართულ ეკონომიკურ ლიტერატურაშიც. მაგალითად, მეცნიერთა ნაწილი თვლის "რომ სამუშაო ძალის

<sup>26</sup>კონკრეტულად ასევე შეიძლება გამოვყოს: "ხელფასის გედონისტიკური თეორია", "ხელფასის ეკონომიკური ეფექტიანობის თეორია", "სამუშაო ფონდის თეორია", "ხელფასის მწარმოებლურობის თეორია", "ზღვრული მწარმოებლურობის თეორია" და სხვა. აღნიშნულ თეორიებში წარმოდგენილია ხელფასის როგორც ეკონომიკური კატეგორიის საინტერესო განმარტებები, სადაც საერთო ბევრია და შინაარსობრივად, ხშირ შემთხვევაში, თითქმის ერთნაირი ფორმულირებაა სხვადასხვა ფორმით.

<sup>27</sup>Струмилини С.Г. Проблемы экономики труда. М.; Наука, 1982, с. 377.

(გაგებული, როგორც ადამიანის ფიზიკურ და გონებრივ უნართა ერთობლიობა) ჩათვლა საქონლად არასწორია, ვინაიდან საქონელი არის პროდუქტი, რომელიც დამზადებულია გასაყიდად და გაყიდვის შემდეგ იგი იცვლის მესაკუთრეს. წარმოების პროცესში ადგილი აქვს არა პიროვნების უნარის გაყიდვას, არამედ მის დაქირავებას, ვინაიდან უნარის მესაკუთრედ კვლავ ეს პიროვნება რჩება და მისი უნარი არათუ მცირდება, არამედ, უმეტეს შემთხვევაში, იზრდება კიდევაც. უნარი რომ გაიყიდოს, მაშინ მისი მესაკუთრე ადამიანიც უნდა გაიყიდოს... მუშაკი კი არ ყიდის თავის უნარს, არამედ იყენებს მას წარმოების პროცესში (შრომობს) მესაკუთრის სასარგებლოდ, რისთვისაც იღებს გასამრჯელოს”<sup>28</sup> აკად. ლ. ჩიქავა აყალიბებს საწინააღმდეგო მოსაზრებას და აღნიშნავს, რომ "ჯერ ერთი, სამუშაო ძალის, როგორც ადამიანის პოტენციური მწარმოებლური ძალის, საქონლად არაღიარებაა არასწორი, თანაც იმ "არგუმენტის" მოშველიებით, რომ საქონელი არის პროდუქტი, რომელიც დამზადებულია გასაყიდად და გაყიდვის შემდეგ იგი იცვლის მესაკუთრეს. განა ცოტაა ისეთი სპეციფიკური საქონელი, რომლის გასხვისებისას მესაკუთრე არ კარგავს მასზე საკუთრების უფლებას? ასეთია, მაგალითად, ცოდნა. თუმცა, თუ კარგად დავუკვირდებით, დავინახავთ, რომ შრომის უნარის გასხვისებით, მისი განკარგვის (სურვილისამებრ გამოყენების) უფლება გამყიდველის ხელიდან მყიდველის (დამქირავებლის) ხელში გადადის; მეორე, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სწორედ ადამიანის შრომის უნარი იყიდება, წარმოების მუშაკს კი ქირაობენ; მესამე, შრომის უნარის გაყიდვა სრულებით არ ნიშნავს იმავე დროს მისი მესაკუთრე ადამიანის გაყიდვას; მეოთხე, იმის გამო, რომ მუშაკი ყიდის შრომის უნარს, ამ უკანასკნელს წარმოების პროცესში იყენებს არა თვითონ, არამედ მეწარმე (დამქირავებელი)"<sup>29</sup>

შეიძლება ითქვას, რომ აღნიშნულ ძალზე საინტერესო განმარტებებში საერთო ბევრია და შინაარსობრივად თითქმის ერთნაირ ფორმულირებას გვაძლევს სხვადასხვა ფორმით. რადგან ყველა შემთხვევაში საუბარია მომუშავეს შრომის უნარზე, გამოცდილებასა და კვალიფიკაციაზე, რომელსაც ის ასხვისებს დამსაქმებელზე გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ. სწორედ ეს უკანასკნელი წარმოადგენს შრომის ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტს და არა თვით შრომითი პროცესი, რომელიც მის საბოლოო გამოვლინებას წარმოადგენს და საწარმოში შექმნილი რეალური სიტუაციიდან და საწარმოო პირობებიდან გამომდინარე, შეიძლება სხვადასხვა დონეზე იქნას გამოყენებული.

<sup>28</sup>რ. აბესაძე, ეკონომიკური განვითარება და უმუშევრობა. პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტის დაარსებიდან 65-ე და აკადემიკოს პაატა გუგუშვილის დაბადებიდან 105-ე წლისთავისადმი მიძღვნილი საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენციის მასალების კრებული- "ეკონომიკის აქტუალური პრობლემები განვითარების თანამედროვე ეტაპზე", თბილისი, 2010, გვ-8.

<sup>29</sup>ლ. ჩიქავა, დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში, საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემია, გამომცემლობა "უნივერსალი" თბილისი 2012წ. გვ. 269-270.

ხელფასთან მიმართებაში საქართველოს შრომის კოდექსით განისაზღვრება შრომის ანაზღაურების ფორმები, ოდენობა, გაცემის წესი, დრო, ადგილი და სხვა პირობები, თუმცა ხელფასის შინაარსობრივი განმარტება მასში მოცემული არ არის.<sup>30</sup>

ზემოაღნიშნული მოსაზრებების შეჯერების საფუძველზე შეიძლება აღვნიშნოთ, რომ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასი შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულებისათვის მომუშავის შრომითი დანახარჯების (მომსახურების) კომპენსაციაზე მიმართული ფულადი თანხაა (დამსაქმებლის, როგორც წარმოების ფაქტორების მესაკუთრისა და სამუშაოს მიმცემის შემოსავლის ნაწილია) რომელიც სრულადაა დამოკიდებული მომუშავის კვალიფიკაციაზე, შესასრულებელი სამუშაოს პირობებზე, რაოდენობაზე, ხარისხსა და სირთულეზე, აგრეთვე საკომპენსაციო და მასტიმულირებელი ხასიათის გასაცემლებზე. დამსაქმებელი ვალდებულია გასცეს დაქირავებულ მომუშავეზე გამომუშავებული სახსრები გარკვეული სამუშაოს შესრულების ან მომსახურების გაწევისათვის შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად. ე. ი. ანაზღაუროს დაქირავებული მომუშავის შრომა. თვით შრომის ანაზღაურება კი შეიძლება განვიხილოთ როგორც ურთიერთობათა სისტემა, რომელიც დაკავშირებულია შრომის შედეგების მიხედვით დამსაქმებლის მხრიდან მომუშავის გასამრჯელოს დადგენისა და მისი გაცემის უზრუნველყოფასთან და ხორციელდება მოქმედი კანონმდებლობის, ნორმატიულ-სამართლებრივი აქტების, კოლექტიური ხელშეკრულებების, შეთანხმებებისა და შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად.

მასაჩუსეტსის ტექნოლოგიური ინსტიტუტის ეკონომიკის პროფესორი ო. ბლანშარი ხელფასს სხვა ფაქტორებთან ლოგიკურ კავშირში განიხილავს და აღნიშნავს, რომ: "ხელფასი, ჩვეულებისამებრ დამოკიდებულია შრომის ბაზრის პირობებზე. რაც დაბალია უმუშევრობის დონე, მით მაღალია ხელფასი"<sup>31</sup>. შემდგომ კი ხელფასის განმსაზღვრელ ფაქტორებს იგი ერთ განტოლებაში აერთიანებს:

$$W = P^e * F(u, z) (-, +) \quad (1)$$

სადაც  $P^e$  ფასების მოსალოდნელი დონეა,  $u$  უმუშევრობის დონე, ხოლო  $z$  სხვა ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ხელფასზე. მაგალითად: უმუშევართა სოციალური დაზღვევა; უმუშევრობის მოცემული დონის შემთხვევაში, უმუშევრობაზე მაღალი შემწეობა ხელფასს ზრდის; მინიმალური ხელფასის ზრდა, რომელმაც შეიძლება გაზარდოს საშუალო ხელფასი; დასაქმებულთა დაცვის (პროტექციის) ზრდა ხელს უწყობს ხელფასის ზრდას და სხვა. აღნიშნული განმარტებიდან გამომდინარე  $z$ -ის ზრდა ნომინალური ხელფასის ზრდას იწვევს.

<sup>30</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი. 17.12.2010წ. პარლამენტი, ორგანული კანონი 4113. თავი VII. მუხლი-31.

<sup>31</sup> ბლანშარი ო. მაკროეკონომიკა. მე-5 გამოცემა. თარგმანი ინგლისურიდან. თსუ, 2010, გვ. 179.



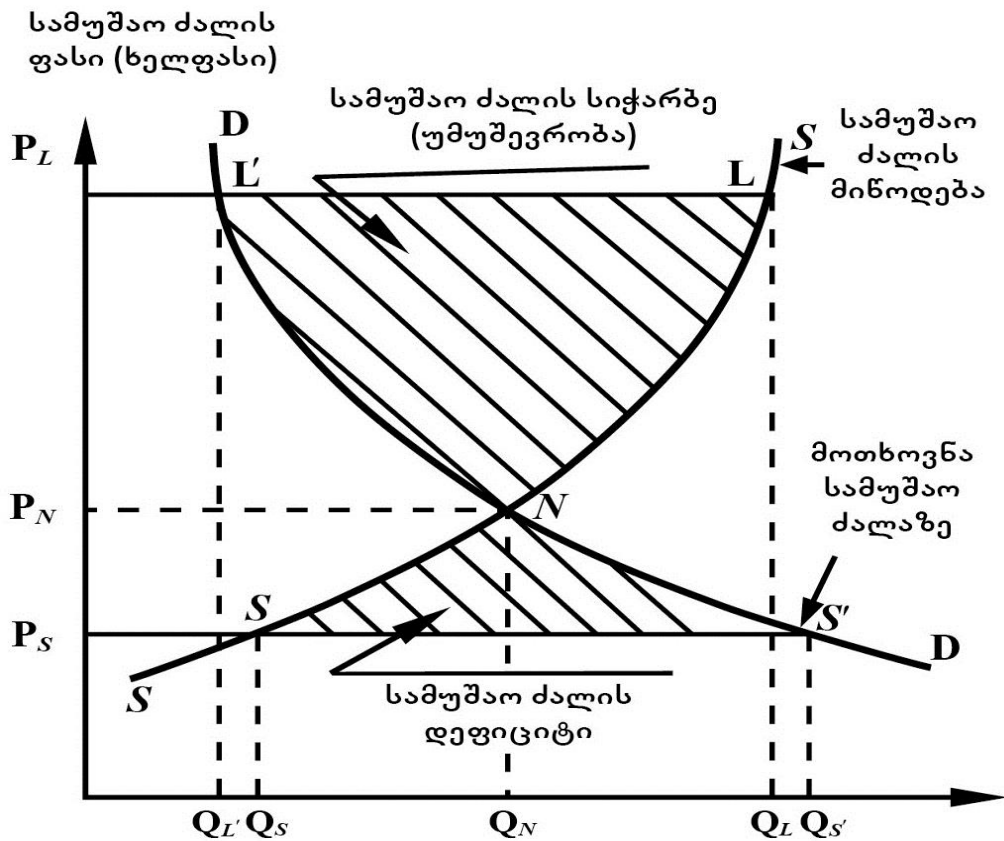
## 2.2. ხელფასის თავისებურებანი, მისი ორგანიზაციის ძირითადი პრინციპები და ამოცანები

თუ განვაზოგადებთ ზემოაღნიშნულ მიდგომებს, შეიძლება ითქვას, რომ ხელფასი წარმოადგენს მნიშვნელოვან ეკონომიკურ და სამართლებრივ კატეგორიას, იგი განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარეთა მიერ, რომლებიც ასევე ადგენენ დამსაქმებლისა და მომუშავეს უფლებებსა და ვალდებულებებს შრომის ანაზღაურების სფეროში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება გამოვყოთ ხელფასის შემდეგი ძირითადი თავისებურებანი:

- ✓ ხელფასი თავისი არსითა და დანიშნულების მიხედვით მომუშავეთა შემოსავლებისა და საარსებო წყაროს ძირითადი ნაწილია;
- ✓ თითოეული მომუშავეს ხელფასი დამოკიდებულია არა მარტო მათ მიერ დახარჯული შრომის რაოდენობასა და ხარისხზე, არამედ რეალურ შრომით წვლილსა და პერსონალის საქმიანობის საბოლოო შედეგებზე;
- ✓ ხელფასი არის არა მარტო შრომის მიხედვით განაწილების ძირითადი ფორმა, არამედ წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს მატერიალურ სტიმულს. ვინაიდან მომუშავეები ცრდილობენ რა დაიკმაყოფილონ მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილებები ისინი ობიექტურად არიან დაინტერესებული ხელფასის ზრდით, რაც პირდაპირაა დაკავშირებული პირადად მათი და მთელი პერსონალის შრომის ეფექტიანობის ზრდასთან;
- ✓ ხელფასი-მომუშავეს შრომის ეფექტიანობაზე ზემოქმედების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია;
- ✓ ხელფასი-შრომის სფეროში სახელშეკრულებო ურთიერთობების ერთ-ერთი ძირითადი პირობაა, რომელიც რეგულირდება კანონმდებლობით.

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასის ეფექტიანმა ორგანიზაციამ უნდა გადაწყვიტოს **ორი ძირითადი ამოცანა**:

1. იყოს თითოეული მომუშავეს შრომის ანაზღაურების გარანტი – მისი შრომის შედეგებისა და შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ფასის მიხედვით (იხ. სქემა 2), რომელიც წარმოადგენს მისი და მისი ოჯახის წევრების კეთილდღეობის ძირითად წყაროს.



სქემა 2

ხელფასის წონასწორული განაკვეთი და საერთო წონასწორობა შრომის ბაზარზე

შრომის ბაზარი, ისევე როგორც ნებისმიერი საქონლის ან მომსახურების ბაზარი, ფუნქციონირებს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ასახავს მოცემულ მომენტში ეკონომიკისათვის საჭირო გარკვეული პროფესიის და კვალიფიკაციის მომუშავეების რაოდენობას. რაოდენობრივად სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა დასაქმებულთა რიცხოვნობისა და არსებული ვაკანსიების ჯამით განისაზღვრება და შესაბამისად, მოთხოვნის მრუდი (**DD**) შრომის ბაზარზე ასახავს ურთიერთდამოკიდებულებას თვით მოთხოვნასა და ხელფასის იმ განაკვეთს შორის რომელიც შესაძლებელია მისაღები იყოს დამსაქმებლისათვის დამატებითი მომუშავეების დაქირავების შემთხვევაში. სამუშაო ძალის მიწოდებას აყალიბებს დასაქმებული და მუშაობის მსურველი პირების ერთობლიობა. მათი ქცევა მიწოდების კანონის საფუძველზე მიწოდების (**SS**) მრუდით აისახება, რომელიც აჩვენებს თუ სამუშაო ძალის რა რაოდენობა შეიძლება გავიდეს შრომის ბაზარზე ხელფასის გარკვეული განაკვეთის პირობებში. საბოლოო ჯამში სრულყოფილი კონკურენციის პირობებში, როდესაც შრომის ბაზარზე ურთიერთზემოქმედებს სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების დიდი რაოდენობა, მათი ინტერესთა ურთიერთშეთანაწყოება აუცილებლად უზრუნველყოფს ხელფასის საბაზრო წონასწორობითი განაკვეთის ჩამოყალიბებას გარკვეულ (**N**) წერტილში რაც სწორედ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდების ზემოქმედების შედეგად განისაზღვრება. ასეთ შემთხვევაში დასაქმდება (**Q<sub>n</sub>**) რაოდენობის მომუშავე, რომელთათვისაც ხელფასის საბაზრო განაკვეთის სიდიდე (**P<sub>N</sub>**) დონეზე იქნება განსაზღვრული.

2. უზრუნველყოფს დამსაქმებლისათვის (იმისაგან დამოუკიდებლად თუ ვინ იქნება იგი: სახელმწიფო, საჯარო, საზოგადოებრივი თუ კერძო ორგანიზაცია) ისეთი სამეურნეო შედეგის მიღწევას, რომელიც მას პროდუქციის (სამუშაოს, მომსახურების) რეალიზაციიდან მიღებული ამონაგებიდან ყველა დანახარჯების დაფარვისა და რენტაბელობის ნორმალური დონის უზრუნველყოფის, შესაბამისად ნორმალური მოგების მიღების საშუალებას მისცემს. ანუ იგი არის წარმოების ფუნქციონირებისა და განვითარების მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც უზრუნველყოფს „ერთობლივი გადამხდელუნარიანი მოთხოვნის ფორმირებას“.

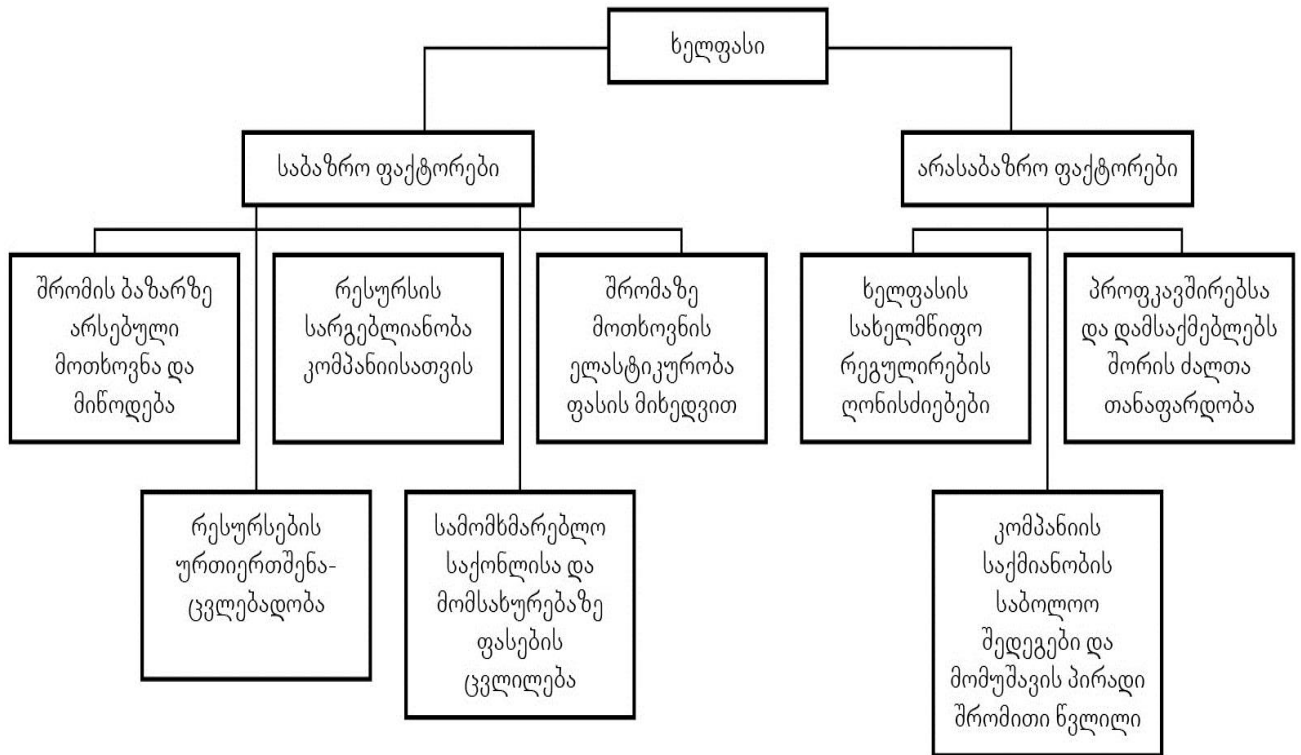
შრომის ფაქტორის რაციონალური და ეფექტიანი გამოყენება უნდა გახდეს მომავალში, პერიოდულად და გონივრულად, შრომის ანაზღაურების ზრდის აუცილებელი პირობა. მაგრამ საჭიროა გათვალისწინებულ იქნას, რომ ხელფასის სისტემატური ზრდა მიიღწევა მისი ეფექტიანი და რაციონალური ორგანიზაციით. ამ დროს მცირდება პროდუქციის ერთეულზე ხელფასის დანახარჯების ხვედრითი წონა და იქმნება თითოეული მომუშავეს შრომის ანაზღაურების გადიდების შესაძლებლობა საწარმოს სამეურნეო საქმიანობის ეფექტიანობის ზრდის შესაბამისად. ეს უკანასკნელი კი დაქირავებულ მომუშავესა და დამსაქმებლის ინტერესებს შორის კომპრომისის მიღწევის აუცილებელი პირობაა.

აღნიშნული ამოცანების გადაწყვეტისათვის აუცილებელია შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია განხორციელდეს შემდეგი ძირითადი პრინციპების საფუძველზე:

- ✓ რეალური ხელფასის სისტემატური ზრდა წარმოებისა და შრომის ეფექტიანობის მატების შესაბამისად;
- ✓ შრომის ნაყოფიერების უპირატესი ზრდა ხელფასთან შედარებით, რაც გულისხმობს შრომითი შემოსავლების მაქსიმიზაციას წარმოების განვითარებისა და მისი ეფექტიანობის ზრდის შესაბამისად;
- ✓ ხელფასის დიფერენციაცია წარმოების საბოლოო შედეგების, შრომის პირობებისა და შინაარსის, დარგობრივი და ტერიტორიული დაქვემდებარების და სხვა ფაქტორების შესაბამისად, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს მომუშავეთა მატერიალური დაინტერესება კვალიფიკაციის ამაღლებაში, პროდუქციის ხარისხის გადიდებაში და სხვა;
- ✓ „თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის“. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში აღნიშნული პრინციპის რეალიზაცია ნიშნავს შრომის ანაზღაურებაში დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, უპირველეს ყოვლისა სქესის, ასაკისა და ეროვნული ნიშნების მიხედვით და სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრებას;
- ✓ შრომის ანაზღაურების სახელმწიფო რეგულირება;
- ✓ შრომის ბაზრის გავლენის გათვალისწინება. სახელმწიფო რეგულირებისა და თვითრეგულირების მექანიზმების როლი ხელფასის განაკვეთის ფორმირებაში;
- ✓ ხელფასის ფორმებისა და სისტემების სიმარტივე, ლოგიკურობა და საიმედოობა.

### 2.3. ხელფასის სიდიდეზე მოქმედი ძირითადი ფაქტორები

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასის სიდიდეზე ზემოქმედებს როგორც საბაზრო, ისე არასაბაზრო ფაქტორები (იხ. სქემა-3), რომლის შედეგადაც ყალიბდება შრომის ანაზღაურების განსაზღვრული დონე.



სქემა 3

#### ხელფასის სიდიდეზე მოქმედი საბაზრო და არასაბაზრო ფაქტორები

ხელფასის სიდიდეზე მოქმედ საბაზრო ფაქტორებს შორის შეიძლება გამოვყოთ შემდეგი:

1. საქონლისა და მომსახურების ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების ცვლილება. კერძოდ, საქონლისა და მომსახურების ბაზარზე მოთხოვნის შემცირება (მათზე ფასების ზრდის, მომხმარებელთა შემოსავლების შემცირების, სამომხმარებლო არჩევანის ცვლილების ან სხვა ფაქტორების გავლენით) იწვევს წარმოების მოცულობის შემცირებას და შესაბამისად სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის დაცემას, დაქირავების პირობების გაუარესებას. ხოლო საქონელსა და მომსახურებაზე მოთხოვნის ზრდა, პირიქით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას გაზრდის და ხელფასის ამაღლებას და შრომის ანაზღაურების ზრდას შეუწყობს ხელს;

2. მეწარმისათვის რესურსის სარგებლიანობა (ზღვრული შემოსავლის დამოკიდებულება შრომის ფაქტორის გამოყენებაზე და ამ ფაქტორზე გაწეული ზღვრული დანახარჯების

სიდიდეზე). სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდა ბევრადაა დამოკიდებული იმაზე, თუ რა პერიოდის განმავლობაში იყენებს მწარმოებელი შემოსავლის ზრდის ექსტენსიურ ფაქტორებს, ანუ როდემდე იქნება ეკონომიკურად ეფექტიანი დამატებითი სამუშაო ძალის დაქირავება წარმოების სხვა ფაქტორების უცვლელი პირობებში;

3.სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიურობა ფასის მიხედვით. სამუშაო ძალის ფასის ზრდა (მაგალითად, ხელფასის ზრდა პროფკავშირების ზეგავლენით), მეწარმის ხარჯების ზრდის შედეგად, ამცირებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას, შესაბამისად აუარესებს დაქირავების პირობებს. ამასთან, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიურობა ფასის მიხედვით არაერთნაირადაა დამოკიდებული: ზღვრული შემოსავლის დინამიკის ხასიათზე; კომპანიის დანახარჯებში სამუშაო ძალის ხარჯების ხვედრით წილზე; მოთხოვნის ელასტიურობაზე იმ საქონელზე, რომლის საწარმოებლადაც გამოიყენება სამუშაო ძალა;

4.რესურსების ურთიერშენაცვლებადობა. იგულისხმება, რომ დამსაქმებლის შესაძლებლობები შეამციროს დანახარჯები შრომაზე ტექნიკური ბაზის უცვლელი პირობებში შეზღუდულია. ამასთან, სამუშაო ძალის ფასი (ხელფასი) ყოველთვის ხასიათდება ზრდის ტენდენციით შრომის ბაზრის კონიუნქტურის ცვლილების პირობებში. ასეთ შემთხვევაში ისმება საკითხი შრომის ფაქტორის მაღალმწარმოებლური ტექნიკით ჩანაცვლების შესახებ. რესურსების ასეთი ურთიერთჩანაცვლებადობა ორმაგ ეფექტს წარმოქმნის დაქირავების პირობებსა და შრომის ბაზრის კონიუნქტურაზე. იმისდა მიხედვით თუ როგორ ეფექტს მიანიჭებს უპირატესობას დამსაქმებელი შესაძლებელია ორი ვარიანტი: 1.შენაცვლების ეფექტი-ანუ კადრების შემცირება პროდუქციის წარმოების მოცულობის უცვლელი ან ახალი ტექნიკის დანერგვის შედეგად მისი ზრდის შემთხვევაში. მოთხოვნა შრომის ბაზარზე მცირდება, გამოთავისუფლებული მომუშავეები ზრდიან შრომის მიწოდებას, რაც საბოლოო ჯამში აუარესებს დაქირავების პირობებს და ხელფასის ზრდის შესაძლებლობას; 2.წარმოების მოცულობის ზრდის ეფექტი-მაღალმწარმოებლური ტექნიკის გამოყენებით, რომელიც მნიშვნელოვნად ამცირებს წარმოების საშუალო დანახარჯებს და ამალვებს მათ სარგებლიანობას. ამ შემთხვევაში მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე მკაფიოდ გამოკვეთილი შემცირების ტენდენციით არ ხასიათდება;

5.სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების ცვლილება. აღნიშნულ საქონელზე ფასების ზრდა იწვევს რა ცხოვრების ღირებულების გაძვირებას, გამოიწვევს ხელფასის სტრუქტურაში მისი კვლავწარმოებითი მინიმუმის ზრდას და მთლიანად ხელფასის გადიდებას.

**ხელფასზე მოქმედი არასაბაზრო ფაქტორებიდან შეიძლება გამოვყოთ:**

- 1.სახელმწიფო რეგულირების ღონისძიებები მინიმალური ხელფასისა და კანონმდებლობით დადგენილი გარანტირებული საკომპენსაციო გასაცემლების დადგენასთან დაკავშირებით;
- 2.პროფკავშირების პოლიტიკა, პროფკავშირული მოძრაობა და მათი გამოსვლები;
- 3.საწარმოს საქმიანობის საბოლოო შედეგები და მომუშავეს პირადი შრომითი წვლილის ფაქტორი პირდაპირ კავშირშია ხელფასის სიდიდესთან.

### თემა-3. შრომის ანაზღაურების ძირითადი ფუნქციები და მისი რეალიზაციის

#### მიმართულებები

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასმა უნდა შეასრულოს სამი ძირითადი ფუნქცია:

- ✓ **კვლავწარმოების ფუნქცია**-სამუშაო ძალის ნორმალური, ანუ გაფართოებული კვლავწარმოება-მომუშავის მატერიალური საშუალებებითა და მომსახურების ისეთი მოცულობით უზრუნველყოფა, რაც საკმარისია სამუშაო ძალის გაფართოებული კვლავწარმოებისათვის, ანუ საწარმოში ფიზიკური და ინტელექტუალური შრომის უნარის (რომელიც განუწყვეტლივ იცვლება ტექნიკური და სოციალური ფაქტორების გავლენით) კვლავწარმოებისათვის. ამ მხრივ შეიძლება აღინიშნოს, რომ ხელფასს გააჩნია ე. წ. **სოციალური ფუნქციაც**, რითაც იგი სამომხმარებლო ბაზარზე მოსახლეობის გადახდისუნარიანობასა და სოციალური სამართლიანობის პრინციპის რეალიზაციას უზრუნველყოფს;
- ✓ **სტიმულირების ფუნქცია**-სამუშაო ძალის გამოყენებით წარმოების ისეთი განსაზღვრული შედეგების მიღწევა, რომელიც საშუალებას მისცემს დამსაქმებელს (სამუშაოს მიმცემს) საბოლოო ანგარიშით მიიღოს მოსალოდნელი მოგება ანუ საერთო შემოსავალი;
- ✓ **რეგულირების ფუნქცია**-მისი მეშვეობით ხორციელდება შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ზემოქმედება. იგი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს აგრეთვე პერსონალის ფორმირებაზე, მომუშავეთა რიცხოვნობაზე და მათი დასაქმების დონეზე. ამ ფუნქციას შუალედური მდგომარეობა უკავია კვლავწარმოებისა და სტიმულირების ფუნქციებს შორის და მათთან მიმართებით ასრულებს ინტეგრირების როლს, რისი მეშვეობითაც მიიღწევა დამსაქმებლებისა და მომუშავის ინტერესების დაბალანსება.

ხელფასის აღნიშნული ფუნქციების ეფექტიანი რეალიზაცია დამოკიდებულია თითოეული ფუნქციის მატარებელ სუბიექტზე. ასე მაგ: საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში კვლავწარმოების ფუნქცია რეალიზდება პროფკავშირების მიერ და წარმოადგენს მის პრეროგატივას. ხელფასის მასტიმულირებელი ფუნქციის რეალიზაცია ძირითადად დამსაქმებლის ამოცანაა და ხორციელდება შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების ეფექტიანი სისტემის დანერგვით. ხელფასის მარეგულირებელი ფუნქციის წარმატებით შესრულება ბაზრის თვითრეგულირების მექანიზმთან ერთად შეუძლია სახელმწიფო აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებს.

საქართველოში განსაკუთრებით თვალშისაცემია ხელფასის კვლავწარმოებითი ფუნქციის შესუსტება. იგი შეიძლება დავახასიათოთ რამდენიმე მაჩვენებლით, რომელთაგან ძირითადია: ხელფასის შესაბამისობა მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტთან (საარსებო მინიმუმთან); ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობის შემცირება, რასაც ადგილი აქვს ნომინალური ხელფასის ზრდასთან შედარებით,

სამომხმარებლო ფასების (სამომხმარებლო საქონლისა და მომსახურების ფასების) უპირატესი ზრდის გამო.

ხელფასის კლავწარმოებითი ფუნქციის დაქვეითების პროცესი ჯერ კიდევ ე. წ. "გარდაქმნის" ეტაპზე (1986-1987 წლები) დაიწყო და სამწუხაროდ წლების განმავლობაში გრძელდებოდა. აღნიშნულის დასაბუთებისა და საერთოდ სოციალურ-შრომითი ურთიერთობის სფეროში შექმნილი რთული მდგომარეობის ნათელსაყოფად განვიხილოთ საშუალო ხელფასის თანაფარდობა საარსებო მინიმუმთან (შრომისუნარიანი მამაკაცის რეალური მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი) და შრომის ანაზღაურების მინიმალური დონის თანაფარდობა საარსებო მინიმუმთან.

1985 წელს მინიმალური ხელფასის დონე შეადგენდა საარსებო მინიმუმის 74%-ს, ხოლო საშუალო ხელფასი 2,36-ჯერ აღმატებოდა ამ უკანასკნელს. 1990 წელს საარსებო მინიმუმით მოსახლეობის უზრუნველყოფის დონე შეადგენდა 71%-ს, ხოლო საშუალო ხელფასი 2,6-ჯერ მეტი იყო მასზე. 1991 წლის მაისისათვის დადგენილი მინიმალური ხელფასი მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის მხოლოდ 40%-ია, ხოლო საარსებო მინიმუმის დონე საშუალო ხელფასის 60.7%-ს შეადგენს. როგორც ვხედავთ, შესაბამისობა ქვეყანაში საკანონმდებლო წესით დადგენილ მინიმალურ ხელფასსა და რეალურ საარსებო მინიმუმს შორის მკვეთრად უარესდებოდა. აღნიშნულმა შესაბამისობამ კრიტიკულ დონეს მიაღწია 1994 წლის იანვრისათვის და შეადგინა 0,15%. იგივე პერიოდში საშუალო ხელფასის თანაფარდობის დონე საარსებო მინიმუმთან 0,48%-მდე დაეცა<sup>32</sup>. 1995 წლის ნოემბრის მონაცემებით ეს შესაბამისობა უმნიშვნელოდ, მაგრამ მაინც გაუმჯობესდა. თუ 1995 წელს მინიმალური ხელფასი რეალური მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის (საარსებო მინიმუმის) 2.51%-ს, ხოლო საშუალო ხელფასი მის 11.4%-ს შეადგენდა, 2000 წელს აღნიშნული თანაფარდობა შესაბამისად 7.58% და 27.4%, ხოლო 2006 წელს 27.05% და 65.36%-იყო. მხოლოდ 2008 წლიდან უზრუნველყოფს დაქირავებულთა საშუალოთვიური ხელფასი რეალურ საარსებო მინიმუმს და აჭარბებს კიდევ მას. 2011 წელს საშუალოთვიურმა ხელფასმა მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტს 20.0%-ით, 2012 წელს 20.5%-ით, 2013 წელს 18.6%-ით, ხოლო 2017 წელს 20.0%-ით გადააჭარბა (იხ. ცხრილი-1).

<sup>32</sup>გარციძე მ. სამუშაო ძალის კლავწარმოება და შრომის ანაზღაურება ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესში. მონოგრაფია. გამომცემლობა თსუ "ცოდნის წყარო", თბილისი 1999წ. გვ-28.



მინიმალური და საშუალო ხელფასის თანაფარდობის დინამიკა მინიმალურ  
სამომხმარებლო ბიუჯეტთან (მსბ) საქართველოში (1995-2017 წლებში).

წლები	მინიმალური ხელფასი (ლარი)	მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი (ლარი)	მინიმალური ხელფასისა და მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის თანაფარდობა %-ში	დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალოთვიური ნომინალური ხელფასი (ლარი)	საშუალოთვიური ხელფასის თანაფარდობა მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტთან %-ში
1995 ნოემბერი	3,5	139,5	2,51%	15,9	11,4%
1996 მარტი	6,0	192,0	3,12%	16,5	8,6%
1996 დეკემბერი	12,0	205,6	5,84%	29,8	14,5%
1997 აგვისტო	15,0	218,6	6,86%	43,4	19,9%
1998 სექტემბერი	18,0	239,4	7,52%	56,7	23,7%
1999 სექტემბერი	20,0	251,5	7,95%	67,5	26,8%
2000 სექტემბერი	20,0	264,0	7,58%	72,3	27,4%
2001 სექტემბერი	20,0	277,3	7,21%	91,4	32,9%
2002 სექტემბერი	20,0	303,5	6,59%	113,5	37,40%
2003 სექტემბერი	20,0	332,6	6,01%	125,9	37,85%
2004 სექტემბერი	20,0	365,0	5,48%	156,6	42,90%
2005 სექტემბერი	20,0	400,0	5,0%	204,2	51,05%
2006 სექტემბერი	115,0	425,2	27,05%	277,9	65,36%
2007 სექტემბერი	115,0	450,5	25,53%	368,1	81,71%
2008 სექტემბერი	115,0	478,6	24,03%	534,9	111,76%
2009 სექტემბერი	115,0	505,4	22,75%	556,8	110,17%
2010 სექტემბერი	115,0	532,5	21,6%	609,4	114,48%
2011 სექტემბერი	115,0	572,8	20,1%	687,4	120,0%
2012 სექტემბერი	115,0	615,5	18,7%	741,5	120,5%
2013 სექტემბერი	115,0	675,0	17,0%	800,4	118,6%
2014 სექტემბერი	115,0	687,5	16,7%	818,0	119,0%
2015 სექტემბერი	115,0	710,5	16,2%	900,4	126,7%
2016 სექტემბერი	115,0	765,0	15,0%	940,0	122,9%
2017 სექტემბერი	115,0	825,0	13,9%	990,5	120,0%

<sup>33</sup>ინფორმაცია მინიმალური და საშუალო ხელფასის შესახებ აღებულია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური პუბლიკაციებიდან. ხოლო მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი (მსბ) გაანგარიშებულია საბაზრო ფასებისა და კვების პროდუქტების მოხმარების დადგენილი ნორმების საფუძველზე. მსბ-ის დანარჩენი ელემენტები აღებულია ზღვრული მინიმალური ოდენობით განვითარებადი ქვეყნების სამომხმარებლო ბიუჯეტის სტრუქტურის მიხედვით. კერძოდ, მსბ-ის სტრუქტურაში კვების პროდუქტების ხვედრითი წონა აღებულია 68,3% (პესიმისტური ვარიანტი), ხოლო დანარჩენი ელემენტები არასასურსათო საქონელი და მომსახურება 31,7%.

ძალზე სამწუხაროა ის ფაქტი, რომ ოფიციალურად, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად საქართველოში მინიმალური ხელფასი 1999 წლის 4 ივნისიდან დღემდე კვლავ 20 ლარის დონეზე რჩება.<sup>34</sup> ხოლო შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმი 2018 წლის იანვრის თვის მონაცემებით 175.0 ლარს შეადგენს<sup>35</sup>. მიუხედავად ამისა 2006 წლის სექტემბრიდან გაანგარიშებაში მინიმალური ხელფასის ოდენობა ჩვენს მიერ აღებულ იქნა 115.0 ლარის დონეზე, იმ მოსაზრებით რომ იგი აღნიშნული პერიოდიდან რეალურად იქნა უზრუნველყოფილი ქვეყანაში მოქმედი საკუთრების ყველა საწარმოსა და ორგანიზაციისათვის, რაც გაცილებით ადრე უნდა განხორციელებულიყო სახელმწიფო პროგრამის შესაბამისად<sup>36</sup>.

ბოლო პერიოდში მნიშვნელოვანი ცვლილება განიცადა ქვეყნის ეკონომიკის დარგებში დასაქმებულთა საშუალო თვიურმა ნომინალურმა ხელფასმა. კერძოდ, საანალიზო პერიოდში (2000-2017 წლები) დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება როგორც სახელმწიფო, ისე არასახელმწიფო სექტორში. 2017 წლის მდგომარეობით სახელმწიფო და კერძო სექტორებში საშუალოთვიურმა ნომინალურმა ხელფასმა შესაბამისად 855.2 ლარი და 990.9 ლარი შეადგინა. დაქირავებული მომუშავეები ყველაზე მაღალ ხელფასს იღებენ საფინანსო საქმიანობაში (თვეში საშუალოდ 3832.7 ლარი სახელმწიფო, ხოლო 1810.4 ლარი არასახელმწიფო სექტორში); ტრანსპორტსა და კავშირგაბმულობაში (თვეში საშუალოდ 1058.3 ლარი სახელმწიფო, ხოლო 1300.9 ლარი არასახელმწიფო სექტორში); მშენებლობაში (თვეში საშუალოდ 1085.1 ლარი სახელმწიფო, ხოლო 1271.3 ლარი არასახელმწიფო სექტორში); ვაჭრობაში (თვეში საშუალოდ 1575.5 ლარი სახელმწიფო, ხოლო 787.1 ლარი არასახელმწიფო სექტორში) და სხვა (იხ. ცხრილი-2).

საშუალო ხელფასთან შედარებით მაღალია თვითდასაქმებულთა<sup>37</sup> საშუალო თვიური შემოსავალი. 2017 წელს მოსახლეობის საშუალო თვიური შემოსავლები (ფულადი და არაფულადი სახსრები, სულ) 2010 წელთან მიმართებაში 65.2% გაიზარდა და 1072.3 მლნ. ლარი შეადგინა (მათ შორის ფულადი შემოსავლების წილი 90.1%-ია). რაც შეეხება საშუალო თვიურ შემოსავლებს ერთ შინამეურნეზე გაანგარიშებით 2017 წელს 2010 წელთან მიმართებაში 60.0%-ით გაიზარდა და 1042.2 ლარი შეადგინა. აღსანიშნავია, რომ 2002 წლის შემდეგ საშუალო თვიური შემოსავლების ზრდის უფრო მაღალი მაჩვენებელი მხოლოდ 2008 წელს იყო დაფიქსირებული. შინამეურნეობების შემოსავლების ძირითად წყაროს წარმოადგენს ფულადი შემოსავლები (დაქირავებული

<sup>34</sup>საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის N351 ბრძანებულება "მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ".

<sup>35</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები. [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)

<sup>36</sup>საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება N192, 2002 წლის 22 აპრილი „მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის თანაფარდობის გაუმჯობესების 2002-2005 წლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“.

<sup>37</sup>1996 წლიდან ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის შეფასება ხორციელდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მეთოდოლოგიის შესაბამისად. იხ. დანართი-სამუშაო ძალის სტატისტიკა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)

შრომიდან, თვითდასაქმებიდან, სოფლის მეურნეობის პროდუქციის გაყიდვიდან, ქონებიდან, პენსიები, სტიპენდიები, დახმარებები, უცხოეთიდან მიღებული გზავნილები და სხვა), რომლის წილიც 2017 წელს 2010 წელთან მიმართებაში 3.6%-ით გაიზარდა.

**ცხრილი 2**

**სახელმწიფო და არასახელმწიფო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საქმიანობის სახეების მიხედვით, 2000-2017 წლებში<sup>38</sup>**

დარგების დასახელება	სახელმწიფო სექტორი			არასახელმწიფო სექტორი		
	2000	2010	2017	2000	2010	2017
<b>სულ</b>	<b>66.6</b>	<b>539.1</b>	<b>855.2</b>	<b>94.8</b>	<b>661.1</b>	<b>990.9</b>
სოფლის მეურნეობა, ნადირო-ბა და სატყეო მეურნეობა	25.0	293.2	544.1	8.3	276.5	590.0
დამამუშავებელი მრეწველობა	95.4	526.9	772.4	101.7	510.2	777.4
ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება	143.9	688.9	923.3	95.4	876.0	1331.1
მშენებლობა	126.8	323.6	1085.1	135.4	683.9	1271.3
ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	36.1	1014.1	1575.5	48.9	579.0	787.1
სასტუმროები და რესტორნები	39.2	204.2	538.3	40.7	378.7	629.9
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	110.6	619.2	1058.3	165.5	948.0	1300.9
საფინანსო საქმიანობა	587.2	2633.6	3832.7	353.6	1255.6	1810.4
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა	69.3	348.5	741.3	118.7	769.3	1162.8
სახელმწიფო მმართველობა	88.5	973.0	1326.8	...	...	...
განათლება	45.1	299.5	519.6	54.1	358.9	624.4
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	31.8	398.4	798.6	39.7	542.8	944.9
კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა	68.0	373.8	614.5	60.3	674.8	1057.6

შინამეურნეობების შემოსავლების ქალაქისა და სოფლის ჭრილში განხილვისას აღსანიშნავია, რომ 2017 წელს ქალაქის მოსახლეობის მთლიანი შემოსავლების 97.8% შეადგინა ფულადმა შემოსავლებმა. რაც შეეხება სოფლის მოსახლეობას, მათი შემოსავლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წყარო ფულად შემოსავლებთან ერთად არაფულადი შემოსავლებია. 2017 წელს სოფლის მოსახლეობის მთლიანი შემოსავლის 82.5%-ს წარმოადგენდა ფულადი შემოსავლები, ხოლო 17.5%-ს არაფულადი შემოსავლები. 2017 წელს 2010 წელთან მიმართებაში ქალაქის მოსახლეობის საშუალო თვიური შემოსავლები ერთ სულზე 52.2%-ით გაიზარდა. რაც შეეხება სოფლის

<sup>38</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები. [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)

მოსახლეობას, იმავე პერიოდისათვის ანალოგიური მაჩვენებელი ერთ სულზე 55.5%-ით გაიზარდა<sup>39</sup>.

ცხრილი-3

**ზოგიერთი მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური მაჩვენებლებისა და ფულადი გზავნილების დინამიკა საქართველოში 2006-2016 წლებში<sup>40</sup>**

<b>მაჩვენებლები</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
მ.შ.პ. მიმდინარე ფასებით (მლნ. ლარი)	20743.4	26167.3	26824.9	29187.0	31755.6	33921.6
მ.შ.პ. (მლნ. აშშ დოლარი)	11636.5	15846.8	16139.9	16507.8	13988.1	14332.8
მშპ-ის რეალური ზრდა %-ში წინა წელთან შედარებით	106.3	106.4	103.4	104.6	102.9	102.7
მშპ მოსახლეობის ერთ სულზე (აშშ დოლარი)	2623.0	3523.4	3599.6	3676.2	3766.6	3852.5
სახელმწიფო ბიუჯეტი (მლნ. ლარი)	5865.8	7560.0	7434.3	8118.9	8963.3	9675.5
ემიგრანტების ფულადი გზავნილები (მლნ. აშშ დოლარი) <sup>41, 42</sup>	1052.28	1334.17	1476.2	1440.0	1079.9	1151.2
პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები (მლნ. აშშ დოლარი)	814.5	911.6	941.9	1758.4	1564.5	1645.4
ემიგრანტების ფულადი გზავნილები %-ში მ.შ.პ-სთან მიმართებაში	9.04%	8.42%	9,14%	8.72%	7.72%	8.03%
ემიგრანტების ფულადი გზავნილები %-ში სახელმწიფო ბიუჯეტთან მიმართებაში	32.0%	29,1%	33,0%	31,4%	27,4%	28,2%

ნომინალური ხელფასის ასეთი ზრდის ტემპების მიუხედავად ხელფასის კვლავწარმოების ფუნქციის ეფექტიან რეალიზაციას ხელს უშლის სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების ზრდა, ინფლაციური პროცესების განვითარება (განსაკუთრებით ბოლო პერიოდში), რაც მნიშვნელოვნად ადაბლებს მოსახლეობის მსყიდველობითუნარიანობას, ანუ რეალური შემოსავლების დონეს. ეს უკანასკნელი კარგად ჩანს სხვა მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების ანალიზის ფონზეც (იხ. ცხრილი 3).

როგორც ვხედავთ პრაქტიკული ანალიზისათვის ძალზედ მნიშვნელოვანია ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს ნომინალური და რეალური ხელფასის ცნებები. **ნომინალური ხელფასი** არის მომუშავეს მიერ დროის განსაზღვრულ პერიოდში, შრომის

<sup>39</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები. [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)

<sup>40</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge).

<sup>41</sup>მონეტარული და საბანკო სტატისტიკის ბიულეტენი N216, იანვარ-მარტი, 2017წელი. საქართველოს ეროვნული ბანკი. [www.nbg.ge](http://www.nbg.ge). გვ.78-79.

<sup>42</sup>2015-2016 წლებში დაფიქსირებულია მხოლოდ ელექტრონული ფულადი გზავნილები.

ანაზღაურების მოქმედი ფორმებისა და სისტემების შესაბამისად, მის მიერ გაწეული შრომითი მომსახურების სანაცვლოდ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად მიღებული ფულადი თანხა. თუ არ გავითვალისწინებთ ფასების დონის ცვლილებას ვერ დავასაბუთებთ, რომ ნომინალური ხელფასის ზრდა ყოველთვის იწვევს თუ არა ცხოვრების დონის გაუმჯობესებას. ამიტომ, უნდა განვსაზღვროთ **რეალური ხელფასი**, რომელიც ითვალისწინებს არსებული ფასების პირობებში ნომინალური ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობას (საქონლისა და მომსახურების მოცულობა, რომელიც შეიძლება შევიძინოთ ნომინალური ხელფასით) და მისი დონე გაიანგარიშება შემდეგნაირად:

$$L_{რეალ} = L_{ნომ} / I_{სფი}$$

$L_{რეალ}$  - რეალური ხელფასი;

$L_{ნომ}$  - ნომინალური ხელფასი;

$I_{სფი}$  -სამომხმარებლო ფასების ინდექსი.

ქვეყანაში შექმნილი ფინანსური კრიზისი, ეკონომიკური ზრდის არსებული ტემპები, სამომავლოდ რეალური ხელფასის სერიოზული ზრდის პროგნოზის გაკეთების საშუალებას არ იძლევა. ასეთ პირობებში ცხადია, რომ ხელფასის კვლავწარმოებითი ფუნქციის აღდგენა სწრაფად ვერ განხორციელდება. ნებისმიერ შემთხვევაში კი, ჩვენი აზრით, საჭირო იქნება:

- ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობის შემცირების პროცესის შეჩერების ღონისძიებათა სისტემის შემუშავება;
- მინიმალური ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობის აღდგენა, რაც უნდა განხორციელდეს მისი უპირატესი ზრდით საშუალო ხელფასთან შედარებით;
- საშუალო ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობის აღდგენა;

ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობის შემცირების შეჩერება მნიშვნელოვანწილად იქნება დამოკიდებული აღმასრულებელი და საკანონმდებლო ორგანოების მუშაობაზე, რომლებმაც უნდა უზრუნველყონ რიგი ნორმატიული აქტების მიღება და მკაცრი შესრულება:

- საშუალო ხელფასის შესახებ ინდექსაციის კანონის დამუშავება და მიღება;
- დადგენილება ხელფასის აუცილებელი ზრდის შესახებ, როცა მოსალოდნელია შემოსავლების სტრუქტურის ცვლილება ან მომუშავის საზიანოდ საგადასახადო დატვირთვის ზრდა.

ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობის ფუნქციის აღდგენის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიმართულებად უნდა ჩაითვალოს მინიმალური ხელფასის დონის საფუძვლიანი ცვლილება და მისი სახელმწიფო რეგულირების მექანიზმის შემუშავება. პირველ რიგში საჭიროა მიღებულ იქნას კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ, შემდეგ კი საჭიროა დაისვას საკითხი რეალური მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის დონეზე

მინიმალური ხელფასის ეტაპობრივ დაახლოებაზე რეალური ეკონომიკური მდგომარეობისა და შესაძლებლობიდან გამომდინარე. ჩვენი აზრით, თანამედროვე ეკონომიკური მდგომარეობის პირობებში უფრო სამართლიანი იქნებოდა სხვაობა მინიმალურ ხელფასსა და მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტს შორის ყოფილიყო უფრო ნაკლები, ვიდრე სხვაობა მინიმალურ და საშუალო ხელფასებს შორის. ეს მოხდება მაშინ, თუ მინიმალური ხელფასის ინდექსაცია განხორციელდება უფრო მეტი ზომით, ვიდრე საერთოდ ხელფასისა. მაგალითად, თუ ფასების ზრდის გამო ეს უკანასკნელი გაიზრდება 75-60%-ით, მაშინ მინიმალური ხელფასის ინდექსაცია უნდა მოვახდინოთ 95-90%-ით. ეს საშუალებას მოგვცემს უზრუნველვყოთ დაბალი შრომის ანაზღაურების მქონე მომუშავეთა სოციალური დაცვა.

ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობის ფუნქციის სრული აღდგენა შეიძლება განხორციელდეს შრომის მწარმოებლურობის ზრდისა და მდგრადი ეკონომიკური განვითარების მიღწევის შემთხვევაში. ამ ეტაპის დასაწყისი სავარაუდოა 2018 წლიდან, ხოლო დასრულება სავარაუდოა 2020 წლისათვის.

**ხელფასის სტიმულირების ფუნქცია**, როგორც უკვე აღვნიშნეთ მდგომარეობს სამუშაო ძალის გამოყენებით წარმოების ისეთი განსაზღვრული შედეგების მიღწევაში, რომელიც საშუალებას მისცემს მეწარმეს (დამსაქმებელს) საბოლოო ჯამში მიიღოს სასურველი ოპტიმალური მოგება, ანუ საერთო შემოსავალი. აღნიშნული ფუნქციის რეალიზაცია უზრუნველყოფს წარმოების პროცესში მომუშავეს ქცევის განსაზღვრული სტერეოტიპის ჩამოყალიბებას, შრომითი საქმიანობის პროცესში მისი ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობების მაქსიმალურ გამოყენებას.

ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის სწორი გაგებისა და მისი აღდგენის გზების განსაზღვრისათვის საჭიროა მხედველობაში მივიღოთ შემდეგი გარემოება. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში არსებობს დამსაქმებელსა და მომუშავეს შორის ურთიერთობის ორი ძირითადი დონე:

- ✓ შრომის ბაზარი, სადაც განისაზღვრება სამუშაო ძალის ფასი (ხელფასის განაკვეთი) და საბოლოოდ ხდება კოლექტიური ხელშეკრულების დადება;
- ✓ საწარმო, სადაც სამუშაო ძალის ფასისა და მეწარმისათვის აუცილებელი შრომის შედეგებიდან გამომდინარე, განისაზღვრება მომუშავეს ხელფასის დონე. საბოლოო ჯამში დგინდება შრომის ანაზღაურების სისტემები ცალკეული კონკრეტული სამუშაო ადგილების, სამუშაოთა სახეების, მომუშავეთა ჯგუფების, პროფესიების და სხვა კონკრეტული პირობების მიხედვით.

მომუშავესა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობების თავისებურება საწარმოს შიგნით იმაში გამოიხატება, რომ ისინი აღარ ატარებენ საბაზრო ხასიათს. ხელფასის განაკვეთები უკვე განსაზღვრულია. მომუშავე ვალდებულია თავისი ქცევით, შრომით, ვალდებულებების მაღალ დონეზე შესრულებით გაამართლოს იგი. მან უნდა იშრომოს

კეთილსინდისიერად, ნორმალური ინტენსივობით მთელი სამუშაო დღის განმავლობაში. დამსაქმებელი კი ვალდებულია უზრუნველყოს მომუშავე სამუშაოთი და შეუქმნას შრომის ნორმალური და უსაფრთხო პირობები.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის რეალიზაცია შეუძლებელია შრომის რაციონალური ორგანიზაციისა და ნორმირების გარეშე. ფართო გაგებით ეს უკანასკნელი გულისხმობს შრომითი ვალდებულებების მკაფიო აღწერასა და მომუშავესაგან განსაზღვრული ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მაჩვენებლების მიღწევას. შრომის ორგანიზაციისა და მართვის პრაქტიკაში გამოიყოფა შრომის ნორმირების ორი სახეობა: შრომის სატარიფო ნორმირება (ახასიათებს შრომის სირთულეს, შრომის პირობებს, შრომის პროფესიულ, თანამდებობრივ განაწილებას და სხვა) და შრომის ორგანიზაციულ-ტექნიკური ნორმირება (ახასიათებს შრომით საქმიანობას საჭირო რაოდენობრივი შედეგიდან გამომდინარე). იგი დამოკიდებულია შრომის ტექნიკურ აღჭურვილობაზე, სამუშაო ადგილების მიხედვით სამუშაოთა განაწილებაზე, სამუშაოს შესრულების ტექნოლოგიაზე და ა. შ. საბაზრო ეკონომიკის განვითარების მთელი ისტორია განუყოფლად უკავშირდება შრომის ნორმირების მეთოდოლოგიისა და პრაქტიკის განვითარებას. მისი მეშვეობით შესაძლებელი გახდა ერთის მხრივ, მომუშავეს დაცვა მაღალი ინტენსივობით და რიტმით მუშაობისაგან, რაც იწვევს სამუშაო ძალის ხარისხის ვადაზე ადრე დაქვეითებას, შესუსტებას, ხოლო მეორეს მხრივ დამსაქმებლისათვის უზრუნველყოფს შრომის სასურველი შედეგების მიღწევას და აიძულებს მომუშავეს არ შეამციროს საწარმოო დავალება.

როცა საუბარია ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის აღდგენაზე საჭიროა მხედველობაში მივიღოთ ის ფაქტი, რომ ე. წ. რეფორმირების პერიოდში მნიშვნელოვნად დაქვეითდა მისი გავლენა. ამას ხელი შეუწყო უამრავმა ფაქტორმა. მათგან შეიძლება გამოვყოთ:

1. ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის დაცემის მნიშვნელოვანი ფაქტორი გახდა მისი მსყიდველობითუნარიანობის დაქვეითება. საქართველოს ბევრ საწარმოსა და ორგანიზაციაში დღეს მიღებული ხელფასი რეალურად ვერ უზრუნველყოფს მაღალეფექტიანი, კეთილსინდისიერი შრომის სტიმულირებას. ამიტომ, დღეს უამრავი მუშაკი ფიქრობს მეორადი სამუშაოს შეთავსებაზე, ან დასაქმებულია ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში.

2. სამმართველო-ორგანიზაციული “მეწარმეთა შესახებ” კანონის და სხვა ნორმატიული აქტების მიღებით სახელმწიფომ ფაქტიურად მოხსნა საწარმოს შრომის ნორმირებისათვის საჭირო ნორმატიულ-ტექნიკური მასალებისა და სხვა ვალდებულებების შესრულების ფუნქცია. ამიტომ, მთლიანად გაქრა ნორმატიულ-ტექნიკური ბაზა, რომელიც თავის დროზე შეიქმნა და არსებობდა სხვადასხვა კრებულებისა და ცნობარების სახით. ბევრ საწარმოში გაუქმდა შრომისა და ხელფასის ადრე მოქმედი განყოფილებები და შესაბამისად გაათავისუფლეს შრომის სფეროს

სპეციალისტები. თანამედროვე საწარმოებს სწორედ აღნიშნული კადრების დეფიციტი არ აძლევთ საშუალებას დაამუშაონ დასაბუთებული დებულებები შრომის ანაზღაურების სისტემების მიხედვით და მისი მეშვეობით მოახდინონ ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის რეალიზაცია.

3. ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის დაცემას არანაკლებად შეუწყობს ხელი შრომის ორგანიზაციულ-ტექნიკური და სატარიფო ნორმირების ადგილისა და როლის არასწორმა გაგებამ საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის გარდამავალ პერიოდში. ეს თანაბრად ეხებათ როგორც მეწარმეებს, ისე პროფკავშირებსა და სახელმწიფო ორგანოების წარმომადგენლებს. დამსაქმებელი, დარწმუნებული იყო იმაში, რომ მომუშავე ყოველგვარი ნორმებისა და ნორმატივების გარეშე იმუშავებდა შესანიშნავად, თუ მას საკმაოდ ნორმალურ ანაზღაურებას მისცემდნენ. ამიტომ, ეკონომიკის რეფორმების პროცესი მათ მიერ გაგებულ იქნა უბრალოდ, როგორც მეტის გადახდის შესაძლებლობა, თუ მომუშავე იმუშავებს კარგად. რაც შეეხებათ მომუშავეებს, მათთვის ნორმირება ყოველთვის წარმოადგენდა არასასიამოვნო პროცესს. დისკომფორტულ საშუალებას. მათი ასეთი დამოკიდებულება დაწესებული ნორმებისადმი შემთხვევითი არ ყო რადგან სოციალიზმის დროს შრომის ნორმები მომუშავისა და დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობის საფუძველი ვერ გახდა. ისინი შეცვლილი იყო ადმინისტრაციული ურთიერთობებით, პარტიული დისციპლინით, იდეოლოგიური წარმოდგენებით თითქოს მომუშავე წარმოადგენდა თავისი საწარმოს ბატონ პატრონს, მესაკუთრეს. ნორმების მეშვეობით ხდებოდა აუცილებელი ხელფასის გაცემა, მისი მეშვეობით ხორციელდებოდა პერსონალზე მოთხოვნის დასაბუთება.

გარდამავალი პერიოდის ერთ-ერთი ამოცანა იყო შრომითი დანახარჯების აღრიცხვისა და ნორმირების ძველი მოდელის ტრანსფორმაცია საბაზრო სისტემის შესაბამისად. ამის სანაცვლოდ ყველაფერი გაკეთდა არსებული მოდელის აღმოფხვრისათვის.

ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის აღდგენა შეიძლება განხორციელდეს შრომის სტიმულირების ამოცანების გადაწყვეტის ღონისძიებათა სისტემის შემუშავებით, რომელიც გაითვალისწინებს ეკონომიკურ, ორგანიზაციულ-სამმართველო და იდეოლოგიურ ასპექტებს. აქ, გადაწყვეტი როლი უნდა ითამაშოს სახელმწიფოსა და პროფკავშირების მხრიდან შრომის ორგანიზაციისა და ნორმირებისადმი ახალი მოთხოვნების წაყენებამ. აუცილებელია იმის გაცნობიერება, რომ ადამიანური რესურსის გამოყენებას ისევე სათუთად და ეკონომიურად უნდა მივუდგეთ, როგორც სასარგებლო წიაღისეულისას. აუცილებელია კანონმდებლობის შექმნა შრომის ნორმირების ნაწილში. კერძოდ, საჭიროა მკაცრად დადგინდეს დამსაქმებლის ვალდებულება შრომის ორგანიზაციულ-ტექნიკური და სატარიფო ნორმირებასთან დაკავშირებით. შრომის კოდექსი ან სხვა ინდივიდუალური ნორმატიული აქტი ნაწილობრივ უნდა ითვალისწინებდეს საწარმოში შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მიღებული მომუშავის შრომითი მოვალეობების ჩამონათვალის დამუშავებას ცალკეული სამუშაო ადგილის მიხედვით და მათი შესრულების



შემოწმების წესს. ეს დოკუმენტები უნდა შეიქმნას თანამდებობრივი ან სამუშაო ინსტრუქციების სახით და დაყვანილ უნდა იქნას თითოეული მომუშავეს დონემდე. შრომის კანონმდებლობა და კოდექსი უნდა მოიცავდეს ახალ მოთხოვნებს შრომის ნორმების ხარისხისადმი. მათი დონე უნდა გაკონტროლდეს ადგილობრივი მმართველობის ორგანოების, შრომის ისპექციების მეშვეობით.

ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის აღდგენაში უდიდესი როლის შესრულება შეუძლია შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, ხელფასის ორგანიზაციის დარგში სხვადასხვა რეკომენდაციების (სატარიფო სისტემების ორგანიზაცია, წახალისების ახალი სისტემა, უტარიფო მოდელების დამუშავება და სხვა) დამუშავების გზით. პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ საწარმოების დონეზე მათი დაყვანა მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს ანაზღაურების პროგრესული სისტემების დამუშავებას.

ამასთან უნდა გვახსოვდეს, რომ ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის აღდგენის რეალური პირობები შეიქმნება ეკონომიკის თანდათანობითი აღმავლობისას. მანამდე საჭიროა ყველაფერი გაკეთდეს იმისათვის, რომ თითოეული მომუშავეს ანაზღაურება მოხდეს მისი პირადი შრომის შედეგების, მოვალეობების შესრულების მიხედვით.

ფაქტობრივად დარღვეულია ხელფასის რეგულირების ფუნქციაც. იმის მიუხედავად, რომ ქვეყნის საბიუჯეტო ორგანიზაციებსა და დაწესებულებებში 1994 წლიდან დაინერგა ერთიანი დარგთაშორისი სატარიფო ბადე, რომელმაც მთლიანობაში მოიცვა აღმასრულებელი, საკანონმდებლო, სასამართლო ხელისუფლებისა და სხვა საბიუჯეტო ორგანიზაციები, მაგრამ მისი ძირითადი მიზანი “თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის” დაცვა მაინც ვერ განხორციელდა. ცალკეულ უწყებებში (საქართველოს პარლამენტი, საგადასახადო შემოსავლების სამინისტრო, საკონსტრუქციო და უზენაესი სასამართლო, პროკურატურის სისტემა და აღმასრულებელი ხელისუფლების ცალკეული სფეროები) ჩამოყალიბდა შრომის ანაზღაურების ავტონომიური სისტემები, რის შედეგადაც კიდევ უფრო გაღრმავდა დიფერენციაცია სხვადასხვა უწყების მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებაში<sup>43</sup>.

მიმდინარე პერიოდში შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციისა და რეგულირების სრულყოფის მიზნით ძალზე მნიშვნელოვანია საქართველოს ხელისუფლების მიერ

<sup>43</sup>საქართველოს რესპუბლიკის მინისტრთა კაბინეტის 1994 წლის 5 სექტემბრის N632 დადგენილება: ერთიანი სატარიფო ბადის საფუძველზე საბიუჯეტო სფეროს მუშაკთა შრომის ანაზღაურების ახალი პირობების შესახებ; 2.საქართველოს რესპუბლიკის მინისტრთა კაბინეტის 1994 წლის 5 სექტემბრის N631 დადგენილება: ერთიანი სატარიფო ბადის საფუძველზე სახელმწიფო ხელისუფლებისა და მმართველობის ორგანოების მუშაკთა შრომის ანაზღაურების ახალი პირობების შესახებ. 3.საქ. რესპუბლიკის მინისტრთა კაბინეტის 1994 წლის 2 ნოემბრის N782 დადგენილება: ერთიანი სატარიფო ბადის საფუძველზე საქართველოს რესპუბლიკის საბიუჯეტო სამეცნიერო დაწესებულებების მუშაკთა შრომის ანაზღაურების ახალი პირობების შესახებ. 4.საქართველოს რესპუბლიკის მინისტრთა კაბინეტის 1994 წლის 30 ნოემბრის N824 დადგენილება: ერთიანი სატარიფო ბადის საფუძველზე სასამართლო ორგანოებისა და სახელმწიფო სანოტარო კანტორების მუშაკთა შრომის ანაზღაურების ახალი პირობების შესახებ;

მიღებული ახალი კანონმდებლობა, რომელიც ძალაში მიმდინარე 2018 წლის 01 იანვრიდან შევიდა<sup>44</sup>.

შრომის ანაზღაურების რეგულირების ფუნქციის აღდგენა და მისი საკანონმდებლო-ნორმატიული ბაზის მოწესრიგება საბიუჯეტო სფეროს ორგანიზაციების მოწესრიგებიდან უნდა დაიწყოს. ამ თვალსაზრისით მიზანშეწონილია:

- თანამდებობებისა და სტრუქტურული ერთეულების დასახელებათა უნიფიკაცია;
- საბიუჯეტო სექტორის ქვედანაყოფებში მუშაკთა დასაქმების რაოდენობრივი მაჩვენებლების შემოღება;
- საბიუჯეტო სფეროს მუშაკთა შრომის ანაზღაურებაში არგუმენტირებული დიფერენციაციის სისტემის შემუშავება ფუნქციური დატვირთვის და შრომის სამართლიანი ანაზღაურების პრინციპის დაცვის ობიექტური მოთხოვნების საფუძველზე;
- ერთიანი საკანონმდებლო დოკუმენტაციის მომზადება შრომის ანაზღაურებისა და მატერიალური სტიმულირების პირობების მოწესრიგებისათვის;
- ხელფასზე დანამატების რეგულირება;
- საკანონმდებლო, აღმასრულებელ, სასამართლო ორგანოებში, არასაბიუჯეტო სახელმწიფო ფონდებში და საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სტატუსის მქონე სხვა ორგანიზაციებში დასაქმებული პერსონალისათვის შრომის ანაზღაურების ერთიანი სატარიფო ბადის შემუშავება.
- საბიუჯეტო სფეროში დასაქმების სტრუქტურის სრულყოფა და დასაქმებულთა რიცხოვნობის რაციონალიზაცია.

ხელფასის რეგულირების ფუნქციის აღდგენისას უნდა გავითვალისწინოთ, რომ მომუშავეს მიერ დამსაქმებლისაგან მიღებული ფულადი სახსრები, რომელიც ამავე დროს მეწარმის მიერ შრომის ანაზღაურებაზე გაწეული ხარჯებია, წარმოადგენს მომუშავეს შემოსავლის ძირითად წყაროს და მთლიანობაში აყალიბებს ერთობლივ მოთხოვნას. მის მსყიდველობითუნარიანობა დამოკიდებულია აღნიშნული შემოსავლებისა და ფასების ურთიერთშესაბამისობის დონეზე. თანამედროვე საბაზრო ეკონომიკა თავისი ხასიათით ინფლაციურია. ტექნიკური, ორგანიზაციული, ეკონომიკური პროგრესის მიუხედავად ფასები მაინც იზრდება. სხვა თანაბარ პირობებში ფასების ზრდამ უნდა გამოიწვიოს მსყიდველობითუნარიანი მოთხოვნის დაცემა და შესაბამისად საქონლისა და მომსახურების წარმოების შემცირება. მაგრამ ეს ასე არ ხდება, რადგან განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში ფასების ზრდისას ადგილი აქვს წარმოების მოცულობისა და რეალური შემოსავლების (ხელფასი, პენსიები, დახმარებები და სხვა) ზრდასაც. ეს იმას ნიშნავს, რომ ნომინარული ფულადი შემოსავლები უფრო მეტი ტემპით იზრდება ვიდრე ფასები. რიგი განვითარებული ქვეყნების მაგალითი აღნიშნულს ადასტურებს. ანუ განვითარებულ ქვეყნებში

<sup>44</sup>საქართველოს კანონი N1825 „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“. 22 დეკემბერი 2017წ. საქართველოს პარლამენტი.

ინფლაციის პირობებში მიმდინარეობს ნომინალური ხელფასის უპირატესო ზრდა ფასებთან შედარებით. მაგრამ ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ცალკეულ პერიოდებში არ იყო გადახრა აღნიშნული ტენდენციიდან. მაგ. აშშ-ში 1980-1988 წწ. ეს პროცესი მიმდინარეობდა პარალელურად. 60-იან წლებსა და 80-იანი წლების ბოლოს აღნიშნულ ქვეყნებში ადგილი ჰქონდა შრომის ნაყოფიერების ტემპების შენელებას, რაც გამოწვეული იყო ეკონომიკური და განსაკუთრებით ენერგეტიკული სიძნელებით. აშშ-ში შრომის ნაყოფიერების ზრდის წლიური ტემპი შეადგენდა 1980-90 წლებში 2,5%-ს, ხოლო 1971-1980 წლებში 0,7%-ს. დიდ ბრიტანეთში შესაბამისად 2,1% და 1,5%; საფრანგეთში 5,1% და 3%; გერმანიაში 4,6% და 3,7%; იაპონიაში 9,2% და 4,4%.

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში ფასების მცირედი ცვლილებისასაც კი გათვალისწინებულია ხელფასისა და მოსახლეობის სხვა შემოსავლების ინდექსაციის მექანიზმის გამოყენება. ამის გარეშე გადახდისუნარიანი მოთხოვნის შემცირება გამოიწვევს წარმოებული საქონლის რეალიზაციის მოცულობის შემცირებას და შესაბამისად მეწარმე ვერ მიიღებს მოსალოდნელ მოგებას. საქონელმწარმოებლები ხელფასის ინდექსაციას ახდენენ არა იმის გამო, რომ მათ აწუხებთ მოსახლეობის რეალური შემოსავლების შემცირება, არამედ იმიტომ, რომ არ შეილახოს მათი ინტერესები. მათ ესმით, რომ ფულადი შემოსავლების ინდექსაცია ეკონომიკური აუცილებლობაა, მთლიანად ეკონომიკაზე, მომუშავისა და სამუშაოს მიმცემის შემოსავლებზე ინფლაციის უარყოფითი ზემოქმედების დაძლევის საშუალებაა. ინფლაციასთან დაკავშირებით ხელფასისა და ფასების ზრდის ტემპებს შორის პროპორციის შენარჩუნება მაკროეკონომიკური პრობლემაა და იგი რეგულირდება სახელმწიფოს მიერ.

ხელფასისა და მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის შეუსაბამობა საქართველოში იმით იყო გამოწვეული, რომ ინდექსაციის მექანიზმის დამუშავება და მისი პრაქტიკაში გამოყენება არასდროს არ ყოფილა ინფლაციური პროცესების დაძლევის ღონისძიებების მნიშვნელოვანი ბერკეტი. ფასებისა და ხელფასის ზრდის ტემპებს შორის შესაბამისობის რეგულირება საერთოდ არ ხდებოდა. ნომინალური ხელფასის ზრდა ხორციელდებოდა სტიქიურად, გადახდისუნარიანი მოთხოვნის გათვალისწინების გარეშე. ყოველთვის ეს ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს ინდექსაციის შესახებ კანონის მიღებისა და მისი პრაქტიკაში რეალიზაციის აცილებლობაზე (აღნიშნულის შესახებ ვრცლად იქნება საუბარი შემდგომ თავებში). ამ შემთხვევაში ვგულისხმობთ, რომ ფასების ზრდასთან შედარებით ფულადი შემოსავლების წინმსწრები ტემპით ზრდის პოლიტიკა მთელი სისრულით გატარდეს.

მაკროეკონომიკურ ასპექტში დიდი მნიშვნელობა აქვს აგრეთვე მთლიანი შიდა პროდუქტის (მშპ) სტრუქტურის შენარჩუნებას. მასში ხელფასისა და სხვა სოციალური გასაცემების ხვედრით წონას. განვითარებულ ქვეყნებში მთლიან შიდა პროდუქტში ხელფასის ხვედრითი წონა შეადგენს საშუალოდ 68.0-70.0%-ს. გეგმურ ეკონომიკის

სისტემაში ეს მაჩვენებლები შეადგენდა არა ნაკლებ 65%-ისა. ხოლო ეკონომიკის რეფორმირების პროცესში იგი მნიშვნელოვნად შემცირდა.

საქართველოში აღნიშნული მაჩვენებელი ბოლო წლებშიც კი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება განვითარებული ქვეყნებისა და ევროკავშირის დონეს. 2006 წელს შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული შემოსავლები (სულ 2293.2 მლნ ლარი, მთლიანად გაცემული ხელფასები და დამსაქმებლების მიერ გაწეული ანარიცხები სოცდაზღვევაზე) საქართველოში მშპ-ის 16.63%-ს შეადგენდა, 2008 წელს 23.19%-ს, ხოლო 2017 წლისათვის მისი წილი 29.5%-მდე გაიზარდა (იხ. ცხრილი-4).

ცხრილი-4

შემოსავლების ფორმირების ანგარიში საქართველოში  
2006-2014 წლებში (მლნ. ლარი)<sup>45</sup>

<i>მაჩვენებლები</i>	<i>2006</i>	<i>2010</i>	<i>2014</i>	<i>2017</i>
<b>მთლიანი შიდა პროდუქტი</b>	13789.9	20791.3	29 150,5	34028.5
(-) ძირითადი კაპიტალის მოხმარება	1306.4	2174.7	3 012,0	3395.7
(=) შიდა პროდუქტი, წმინდა	12483.5	18616.6	26 138,5	30632.8
<b>გამოყენება</b>				
<b>შრომის ანაზღაურება</b>	2293.2	5171.3	8 590,3	10028.4
ხელფასები <sup>1)</sup>	1790.3	5171.3	8 590,3	10028.4
სოციალური ანარიცხები <sup>2)</sup>	502.8	-	-	-
<b>გადასახადები წარმოებასა და იმპორტზე<sup>2)</sup></b>	1919.5	3089.5	4 448.4	5309.2
გადასახადები პროდუქციაზე	1800.6	2834.3	4 203.6	4873.2
დამატებული ღირებულებისა და აქციზის გადასახადები	1668.3	2763.9	4 108.7	4809.1
გადასახადი იმპორტზე დღგ-სა და აქციზის გარდა	132.4	70.4	94.9	64.0
სხვა გადასახადები წარმოებაზე	118.9	255.2	244.8	436.0
(-) სუბსიდიები პროდუქციაზე	57.6	105.3	148.8	168.6
<b>მთლიანი საოპერაციო მოგება</b>	6747.6	7881.9	10 980.2	12868.0
<b>მთლიანი შერეული შემოსავალი</b>	2887.2	3866.9	5 280.4	5991.5
<b>საოპერაციო მოგება, წმინდა</b>	5571.0	5974.2	8 266.3	9816.8
(-) დარიცხული ცვეთა შინამეურნეობების სექტორში	129.8	219.0	298,1	344.4
<b>შერეული შემოსავალი, წმინდა</b>	<b>2757.4</b>	<b>3647.9</b>	<b>4 982.3</b>	<b>5647.1</b>

შრომის ანაზღაურებაზე გამოყენებული სახსრების ხვედრითი წონის გადიდება მთლიანად წარმოებულ პროდუქციაში შეიძლება წარმატებით გადაწყდეს საწარმოს დონეზეც. ამისათვის საჭიროა კოლექტიურ ხელშეკრულებაში დადგინდეს ხელფასის ზრდის მაჩვენებელი შრომის ნაყოფიერების ზრდის ყოველ პროცენტზე. ან შრომის ანაზღაურების ზრდის მაჩვენებელი წარმოებული პროდუქციის ზრდის ყოველ

<sup>45</sup>ცხრილი შედგენილია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების საფუძველზე. [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge).

პროცენტზე. ხელფასის წონის რეგულირება შრომის ანაზღაურებისა და შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ურთიერთშესაბამისობის საფუძველზე სრულიადაც არ ცვლის ფასებისა და ხელფასების ურთიერთშესაბამისობის დინამიკის მეშვეობით მის რეგულირებას. ხელფასის რეგულირების ეს ორივე ასპექტი ავსებს ერთმანეთს და ეფექტიანი მექანიზმების შექმნისას, მნიშვნელოვან ზეგავლენას მოახდენს ეკონომიკის დინამიურ განვითარებაზე.

ხელფასის რეგულირების ფუნქციის აღდგენისათვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირებასა და მის შემდგომი ნორმალური ფუნქციონირებისათვის ყველა ხელისშემწყობი პირობების შექმნას. იგი სწრაფად და მოქნილად უნდა რეაგირებდეს ეკონომიკური განვითარების დინამიკაზე და ეფექტურად ახორციელებდეს თავისი ძირითადი ფუნქციების რეალიზაციას.

დღევანდელი ეკონომიკური ვითარების პირობებში საქართველოში შრომის ბაზარი უაღრესად რთული და არაორგანიზებულია, რაც განპირობებულია მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებებით, მდგრადი ეკონომიკური ზრდისათვის დამახასიათებელი სირთულეებითა და მისი სახელმწიფო რეგულირების მექანიზმის არასრულფასოვნებით.

## სამუშაო ძალის სტატისტიკა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური სამუშაო ძალის სტატისტიკას აწარმოებს შინამეურნეობების გამოკვლევის საფუძველზე. 1998-2016 წლებში სამუშაო ძალის მაჩვენებლების წყაროს წარმოადგენს შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა. 2017 წელს შინამეურნეობების ინტეგრირებულ გამოკვლევას გამოეყო სამუშაო ძალის მოდული და ჩამოყალიბდა დამოუკიდებელი სამუშაო ძალის გამოკვლევად. 1998-2016 წლებში შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის შერჩევის ზომას შეადგენდა დაახლოებით 3400 შინამეურნეობა კვარტალში, ხოლო 2017 წლიდან სამუშაო ძალის გამოკვლევის შერჩევის ზომა გაიზარდა დაახლოებით 6000 შინამეურნეობამდე კვარტალში.

სამუშაო ძალის გამოკვლევას ექვემდებარება კერძო შინამეურნეობებში მცხოვრები 15 წლის და უფროსი ასაკის წევრები, გარდა:

1. იმ პირებისა, რომლებიც არ იმყოფებიან შინამეურნეობაში 12 თვის და მეტი პერიოდის განმავლობაში;
2. სამხედრო პირებისა (წვევამდებლები და სამხედრო პირები), რომლებიც ცხოვრობენ ყაზარმებში;
3. საპატიმროებში, ფსიქიატრიულ საავადმყოფოებში, მოხუცთა თავშესაფრებში, ინტერნატებში და სხვა ინსტიტუციურ დაწესებულებებში მცხოვრები პირებისა.

ქვეყნის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გაეროს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების გათვალისწინებით ზედა ასაკობრივი ზღვარი არ არის დაწესებული, რადგან საპენსიო ასაკის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა საკმაოდ მაღალია.

ქვემოთ მოცემული კრიტერიუმები და განმარტებები არ არის დადგენილი საქსტატის მიერ. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის შეფასება ხორციელდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მეთოდოლოგიის მიხედვით.

**ეკონომიკურად აქტიური**–15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც მუშაობს ან სთავაზობს თავის შრომას იმ საქონლისა და მომსახურების საწარმოებლად, რომლებიც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის (გაერო) ეროვნული ანგარიშების სისტემაში ეროვნული პროდუქტის განსაზღვრის ჩარჩოებში ხვდება (დასაქმებული და უმუშევარი პირები).

**დასაქმებული (დაქირავებული ან თვითდასაქმებული)**–15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში მუშაობდა (სულ მცირე, ერთი საათი მაინც) შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით, ეხმარებოდა უსასყიდლოდ სხვა შინამეურნეობის წევრებს, ან რაიმე მიზეზით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე, თუმცა ფორმალურად ირიცხებოდა მომუშავედ.

**დაქირავებული**–15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა განსაზღვრულ სამუშაოს ხელფასის ან სხვა სახის

ანაზღაურების (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით. აგრეთვე, პირი, რომელსაც აქვს სამუშაო ადგილი, მაგრამ დროებით არ მუშაობს შვებულების, ავადმყოფობის, წარმოების დროებით გაჩერების, სამუშაოდან დროებით დათხოვნის ან მსგავსი მიზეზების გამო.

**თვითდასაქმებული**–მესაკუთრის საქმიანობა საანგარიშო პერიოდში, მოგების ან ოჯახური შემოსავლის (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით, აგრეთვე ოჯახურ საწარმოში/მეურნეობაში უსასყიდლოდ მომუშავე პირი.

**უმუშევარი**–15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც არ მუშაობდა (ერთი საათითაც კი) გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში, ეძებდა სამუშაოს ბოლო 4 კვირაში და მზად იყო მუშაობის დასაწყებად მომავალი 2 კვირის განმავლობაში.

**ეკონომიკურად არააქტიური**–15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც არ მუშაობდა (ერთი საათითაც კი) გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში და არ ეძებდა სამუშაოს გამოკითხვის მომენტის წინა 4 კვირის განმავლობაში. აგრეთვე პირი, რომელიც ეძებდა სამუშაოს გამოკითხვის მომენტის წინა 4 კვირის განმავლობაში, მაგრამ სამუშაოს მოძებნის შემთხვევაში არ იყო მზად მუშაობის დასაწყებად უახლოესი 2 კვირის განმავლობაში.

**უმუშევრობის დონე**–უმუშევართა პროცენტული წილი ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში.

დასაქმებულად ითვლება არა მხოლოდ მოსახლეობის ის ნაწილი, რომელიც დაქირავებით დასაქმებულია კერძო ან სახელმწიფო სექტორში და იღებს გასამრჯელოს ხელფასის სახით, აგრეთვე მოსახლეობის ის ნაწილიც, რომელიც მოგების, შემოსავლის (ფულით ან ნატურის სახით) ან სხვა სახის სარგებლის მიღების მიზნით ეწევა გარკვეულ საქმიანობას.

თვითდასაქმებულად ითვლება ადამიანი, რომელიც საკუთარ საწარმოში ან საკუთარ მეურნეობაში მუშაობს და გააჩნია საკუთარი შემოსავალი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, იმისათვის, რომ ადამიანი ჩაითვალოს დასაქმებულად, არ არის აუცილებელი რომ მას ჰქონდეს ხანგრძლივადიანი შრომითი ხელშეკრულება ან დაქირავებული იყოს ვინმეს მიერ. მიუხედავად იმისა, რომ თვითდასაქმებულთა გარკვეული ნაწილის სოციალური მდგომარეობა სახარბიელო არ არის და შესაძლოა ისინი ეძებდნენ დამატებით სხვა სამსახურს, ზემოაღნიშნული მეთოდოლოგიის თანახმად, თუ ადამიანი საკუთარი შრომით შემოსავალს იღებს, ის დასაქმებულად უნდა ჩაითვალოს.

თვითდასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა დასაქმებულია სოფლად, საკუთარ ფერმერულ (გლეხურ) მეურნეობაში. მაგალითად, აქვს მიწის ნაკვეთი ან ჰყავს პირუტყვი, რომლიდან მიღებულ პროდუქციას იყენებს როგორც საკუთარი მოხმარებისათვის, ასევე გასაყიდად.

შედარებისთვის მოვიყვანოთ მაგალითი: დავუშვათ, რომ ადამიანი მუშაობს რომელიმე საწარმოში შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. გამომდინარე

იქიდან, რომ მას დიდი სამუშაო დატვირთვა არ აქვს, ან საწარმოს ფინანსური მდგომარეობა მძიმეა, შესაძლებელია დასაქმებულის თვიური შემოსავალი დაქირავებული შრომიდან შეადგენდეს 50 ან 100 ლარს. მიუხედავად ხელფასის მცირე ოდენობისა, ბუნებრივია რომ ეს ადამიანი დასაქმებულია. შესაძლოა, ადამიანს, რომელიც ცხოვრობს სოფლად, არ აქვს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება კერძო ან იურიდიულ პირთან და შესაბამისად არ ითვლება არავის მიერ დაქირავებულად, ჰყავდეს საქონელი, ყიდდეს რძეს, ყველს და ა.შ. და თვეში ჰქონდეს 200 ლარი შემოსავალი. აღნიშნული პიროვნება განიხილება დასაქმებულად, ისევე როგორც დაქირავებით დასაქმებული პირი. შესაბამისად,

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის თანახმად, დასაქმებულად ითვლება ნებისმიერი პირი, რომელიც ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას მოგების, შემოსავლის (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით, მიუხედავად შემოსავლის ოდენობისა, საქმიანობის ტიპისა და ხანგრძლივობისა.

სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულები, რეპეტიტორები, კერძო ტაქსების მეპატრონეები, საცალო ვაჭრობით დაკავებული ფიზიკური პირები და ა.შ. თუ გამოკითხვის მომენტის წინა შვიდი დღის განმავლობაში ერთი საათით მაინც მუშაობდნენ შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და, შესაბამისად, საქსტატის მეთოდოლოგიის თანახმად, დასაქმებულად ითვლებიან.



თემა-4. შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია სტარიფო სისტემის საფუძველზე.

ხელფასის ძირითადი ფორმები და სისტემები.

4.1. ხელფასის თანამედროვე ფორმები და სისტემები

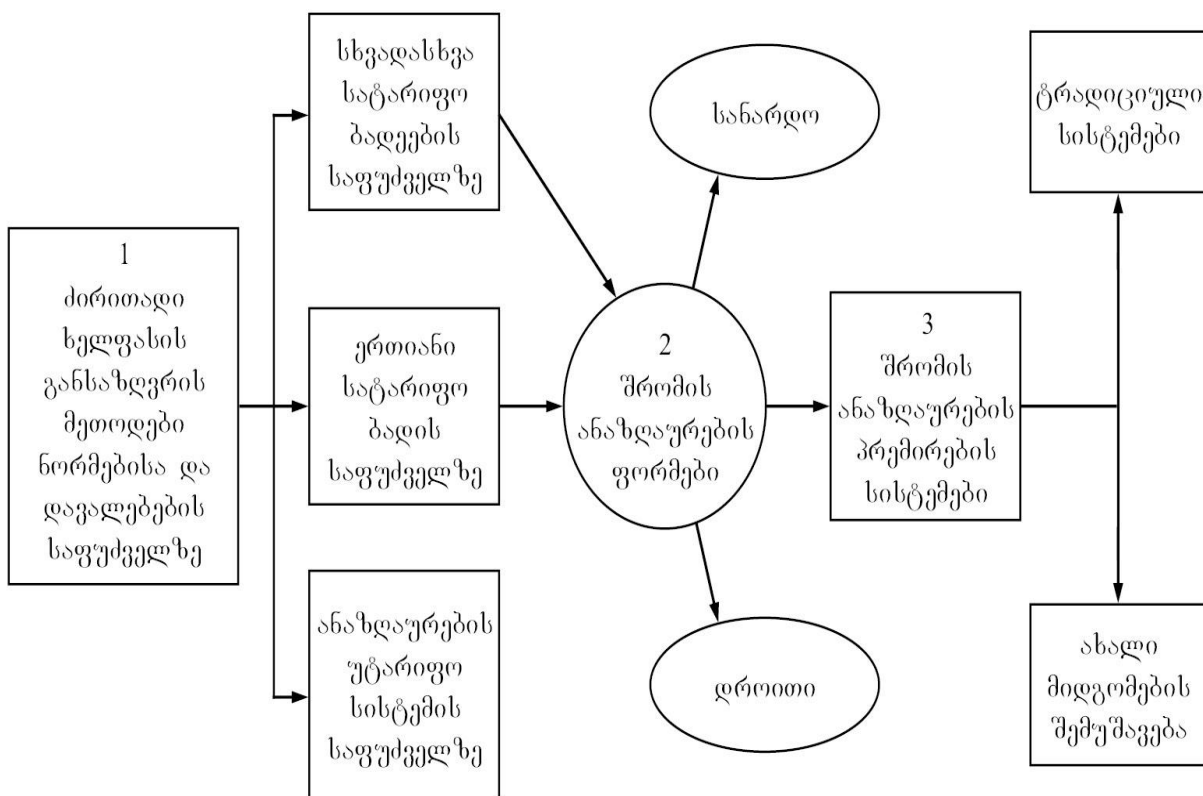
თანამედროვე გაგებით ხელფასის ფორმები და სისტემები შეიძლება განვიხილოთ, როგორც მომუშავეს კუთვნილ ხელფასთან მისი შრომის დანახარჯებისა და შედეგების ურთიერთშესაბამისობის ორგანიზაციულ-ეკონომიკური მექანიზმი. კერძოდ, ხელფასის ფორმები წარმოადგენს დროის განსაზღვრულ პერიოდში მომუშავეს შრომის შედეგებთან შრომის ანაზღაურების სიდიდის დადიგენის მეთოდებს (პრინციპებს), ხოლო შრომის ანაზღაურების სისტემა კი ამ ურთიერთშესაბამისობის რეალიზაციის ტექნოლოგიას. ხელფასის თანამედროვე ფორმებისა და სისტემების რეალიზაცია ხორციელდება შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის სისტემის საფუძველზე (იხ. სქემა-1).

სქემა -1

შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციული სისტემის ზოგადი სქემა და მისი შემადგენელი ელემენტები

შრომის ნორმები და ნორმატივები	სატარიფო სისტემა	სანარდო ანაზღაურება	დროითი ანაზღაურება	შრომის პრემირება (სტიმულირება)
ხელფასის	სატარიფო განაკვეთები მუშებისათვის	ინდივიდუალური	ინდივიდუალური	ინდივიდუალური
გამომუშავეების	საკვალიფიკაციო თანრიგები მუშებისათვის	კოლექტიური (ბრიგადული)	კოლექტიური	კოლექტიური
დროის	ესსც-ერთიანი სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარი მუშებისათვის	პირდაპირი სანარდო	პირდაპირი დროითი	კოლექტიური
შრომატევა დობის	თანამდებობრივი სარგოები	პრემიალური სანარდო	დროითი პრემიალური	მოგებიდან
მომსახურების	საკვალიფიკაციო კატეგორიები	აკორდული	საგანაკვეთო პრემიალური	შემოსავლებიდან
	ხმთსც-ხელმძღვანელ მუშაკთა თანამდებობების საკვალიფიკაციო ცნობარი	აკორდულ-პრემიალური		მოგებიდან

შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის პირველ ეტაპზე ირჩევენ ძირითადი ხელფასის განსაზღვრის მეთოდებს სხვადასხვა ნორმებისა და დავალებების საფუძველზე, რისთვისაც გამოიყენება მთელი რიგი სისტემები. შემდეგ ხორციელდება ხელფასის კონკრეტული ფორმის, სტიმულირების სისტემის, პრემირების მეთოდების შერჩევა და პრაქტიკული რეალიზაცია. ასეთია ხელფასის ორგანიზაციის ეტაპების პრინციპიალური სქემა (იხ. სქემა-2).



სქემა -2

**ხელფასის ორგანიზაციის ეტაპების პრინციპიალური სქემა.**

მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნების პრაქტიკაში დღემდე ფართოდ იყენებენ შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების პროგრესულ სისტემებს:

- ✓ სატარიფო სისტემას;
- ✓ უტარიფო სისტემასა და
- ✓ მოგებაში მონაწილეობის სისტემას და სხვა შერეულ სისტემებს.

მათი მეშვეობით ხორციელდება ხელფასის მჭიდრო კავშირი მწარმოებლურობასა და ეფექტიანობასთან, რაც საშუალებას აძლევს მომუშავეს მიიღოს მაღალი ხელფასი კვალიფიკაციის ამაღლებისა და თავისი საქმიანობის ეფექტიანობის ზრდის შესაბამისად. მაგ. აშშ-ში პოპულარულია მოგებაში მონაწილეობისა და საწარმოო მაჩვენებლების გაუმჯობესებისათვის, უპირველეს ყოვლისა შრომის ნაყოფიერების ამაღლებისათვის პრემირების სისტემები. მისმა სიდიდემ 2015 წელს საშუალოდ

შეადგინა თვიური ხელფასის 5%-დან 18%-მდე. რაც შეეხება სანარდო ანაზღაურებას იგი შეეხო მუშების მხოლოდ 17%-ს. განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში აღნიშნული სისტემების გამოყენებისას მხედველობაში დებულობენ დარგის, საწარმოს თავისებურებებს, მისი განვითარების პერსპექტივებს, მიზნებსა და ამოცანებს. პოსტსოციალისტურ ქვეყნებში, მათ შორის საქართველოში ზემოაღნიშნული სისტემების (განსაკუთრებით უტარიფო და მოგებაში მონაწილეობის სისტემების) გამოყენების პრაქტიკა არ არსებობს.

#### 4.2. ხელფასის ორგანიზაციის სატარიფო სისტემა

ნებისმიერ წარმოებაში პროდუქციის დამზადებაში მონაწილეობს სხვადასხვა პროფესიისა და კვალიფიკაციის მქონე მუშები, რომლებიც სხვადასხვა სირთულის სამუშაოებს ასრულებენ განსხვავებული საწარმოო პირობებში. ცხადია, მათი შრომის ანაზღაურება ერთმანეთისაგან უნდა განსხვავდებოდეს, რაშიც დიდი როლი უნდა შეასრულოს სატარიფო სისტემის გამოყენებამ.

**სატარიფო სისტემა** იმ ნორმატივების ერთობლიობაა, რომელთა მეშვეობითაც ხორციელდება სხვადასხვა ჯგუფის და კატეგორიის მომუშავეთა ხელფასის რეგულირება. სატარიფო სისტემის შემადგენელ ელემენტებს მიეკუთვნება:

- ✓ სატარიფო-საკვალიფიკაციო მახასიათებლები, სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარები;
- ✓ სატარიფო განაკვეთები;
- ✓ სატარიფო ბადეები;
- ✓ სპეციალისტების და მოსამსახურეების თანამდებობრივი განაკვეთების სქემები, სარგოები.

სატარიფო სისტემა და მისი ცალკეული ელემენტი გამოიყენება საბაზრო ეკონომიკის ყველა ქვეყანაში. როგორც წესი, იგი მუშავდება ეკონომიკის სექტორის დონეზე, აგრეთვე უშუალოდ საწარმოში და ჩაირთვება კოლექტიური ხელშეკრულებასა და დარგობრივ სატარიფო შეთანხმებებში. პროფესიებისა და კვალიფიკაციის დონის მიხედვით მუშების კონკრეტული სატარიფო განაკვეთების ამ დოკუმენტებში ჩართვა შრომის ანაზღაურების გარანტიას წარმოადგენს. ასეთ სისტემას მხარს უჭერენ პროფკავშირები და მეწარმეები. პროფკავშირებს საშუალება ეძლევათ კოლექტიური მოლაპარაკების მსვლელობისას მიაღწიონ ხელფასის რეგულარულ ზრდას.

ადმინისტრაციულ-მბრძანებლური ეკონომიკის პირობებში სატარიფო სისტემა წარმოადგენდა მომუშავეთა ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების ძირითად საშუალებას, მუშიდან დაწყებული საწარმოს დირექტორამდე. სატარიფო-საკვალიფიკაციო მახასიათებლები დგინდებოდა ცენტრალიზებულად მთავრობის მიერ პროფკავშირებთან ერთად. ასეთი წესი ზღუდავდა შრომით კოლექტივს, არ აძლევდა

მას დამოუკიდებლობის გამოვლინების საშუალებას შრომის ანაზღაურების საკითხების გადაწყვეტაში. ამასთან ერთად, ეს წესი უზრუნველყოფდა ერთიანობას შრომის შინაარსის, სხვადასხვა საწარმოში დასაქმებულ ანალოგიური პროფესიისა და თანამდებობის მომუშავეთა ხელფასის დონის შეფასებაში. დაუშვებელი იყო შრომის ანაზღაურების გაუმართლებელი, არარაციონალური დიფერენციაცია.

პროფესიებისა და კვალიფიკაციური მახასიათებლების დამუშავება საჭიროა იმიტომაც, რომ პრაქტიკაში არსებობს მუშათა ტარიფიკაციასთან უშუალოდ დაკავშირებული მრავალი სოციალური და ეკონომიკური დაცვის ფორმა. ასე მაგალითად, შრომის პირობებზე დამოკიდებული შეღავათიანი საპენსიო უზრუნველყოფა პირდაპირ არის დაკავშირებული ერთიანი სატარიფო საკვალიფიკაციო ცნობარით (ესსც) გათვალისწინებულ კონკრეტულ პროფესიებთან. სამუშაოზე მიღებისას მუშის პოტენციური შესაძლებლობები ფასდება უპირველეს ყოვლისა მინიჭებულ საკვალიფიკაციო თანრიგით, რომელიც შეესაბამება სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარში დაფიქსირებულ ერთიან მოთხოვნებს. დარგში და საწარმოებში დამუშავებული სატარიფო ბადეები წარმოადგენენ სატარიფო შეთანხმებებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების შემადგენელ ნაწილს, უზრუნველყოფენ სხვადასხვა პროფესიისა და კვალიფიკაციის მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების დონეებს შორის რაციონალურ შესაბამისობას.

**მუშების პროფესიებისა და სამუშაოების სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარი (სსც)** არის ეკონომიკის კონკრეტულ დარგში არსებული პროფესიებისა და სამუშაოების დახასიათება და სხვადასხვა შინაარსის სამუშაოებისას მუშების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები. ცნობარში მითითებულია კონკრეტული პროფესიების მიხედვით თანრიგების რიცხვი. ამასთან, თითოეულ პროფესიაზე და კვალიფიციურ თანრიგზე დამუშავებულია სამი განყოფილებისაგან შემდგარი კვალიფიციური მახასიათებლები:

1) "სამუშაოთა დახასიათება"-განყოფილებაში მოცემულია სამუშაოს მოკლე დახასიათება, რომლის შესრულებაც უნდა შეეძლოს მოცემული თანრიგის მუშას, მითითებულია მუშის შესასრულებელი ფუნქციები ამ სამუშაოს შესრულებისათვის მოწყობილობის გაწყობასა და მომსახურებისათვის, სამუშაოს რეჟიმის შერჩევისა და განსაზღვრისათვის;

2) "უნდა იცოდეს"-განყოფილებაში მითითებულია მუშის იმ მინიმალური თეორიული და პრაქტიკული ჩვევების, ცოდნის აღწერა, რომელიც საჭიროა მოცემული სამუშაოების შესასრულებლად.

3) "სამუშაოების ნიმუში"-განყოფილებაში განთავსებულია მოცემული კვალიფიციური თანრიგისათვის ყველაზე დამახასიათებელი ტიპური სამუშაოების ჩამონათვალი.

სსც საშუალებას იძლევა სწრაფად და საკმაოდ ობიექტურად განისაზღვროს შესასრულებელი სამუშაოების სირთულე, ამა თუ იმ კვალიფიციური თანრიგის მიკუთვნების მართებულება და შესაბამისად შრომის ანაზღაურების ობიექტურობა. სსც საშუალებას გვაძლევს აგრეთვე ობიექტურად შეფასდეს მუშის კვალიფიციური დონე მასზე მორიგი საკვალიფიკაციო თანრიგის მინიჭებისას, კვალიფიციურად იყოს განხილული მეწარმესა და მუშებს შორის წარმოშობილი სადავო საკითხები, რომელიც დაკავშირებულია შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსთან, სამუშაოს შეფასების დადგენის სისწორესთან და სხვა.

**სატარიფო განაკვეთი** არის დროის ერთეულში გაწეული შრომის ანაზღაურების სიდიდე მოქმედ ფულად ერთეულებში. სხვადასხვა საწარმოებისათვის ის შეიძლება გამოიხატოს სხვადასხვაგვარად. ეკონომიკის უმრავლეს დარგებში (მანქანათმშენებლობა, ქიმიური, ელექტრონული, საფეიქრო მრეწველობა და სხვა) გამოიყენება საათობრივი სატარიფო განაკვეთები. ისეთ დარგებში, როგორცაა ქვანახშირის, სამთომომპოვებელი, ნავთობმომპოვებელი მრეწველობა და სხვა, წარმოების თვისებების გათვალისწინებით გამოიყენება დღიური და თვიური სატარიფო განაკვეთები. ენერგეტიკულ მრეწველობაში მოწყობილობის ექსპლუატაციით, დასაქმებული მუშებისათვის უფრო მიზანშეწონილია თვიური სატარიფო განაკვეთი. სატარიფო განაკვეთები უზრუნველყოფენ შესაბამისობას შრომის რაოდენობასა და მის ანაზღაურებას შორის. ამ უკანასკნელის სიდიდე დროის ერთეულში დამოკიდებულია მრავალ ფაქტორზე, მათგან შეიძლება გამოვყოთ: სამუშაოს სირთულე ან მუშის კვალიფიკაცია.

**სატარიფო ბადე** წარმოადგენს მოცემულ დარგში მოქმედი სატარიფო განაკვეთების და შესაბამისი სატარიფო კოეფიციენტების ერთობლიობას. მისი დახმარებით ხორციელდება მუშის შრომის ანაზღაურების დიფერენციაცია, მათი კვალიფიკაციისა და შესასრულებელი სამუშაოს სირთულის მიხედვით. ბადეში კვალიფიციური თანრიგების რაოდენობა დარგის მასშტაბით, მისი ერთიანობის შენარჩუნების მიზნით სასურველია დადგენდეს სამუშაოებისა და მუშების პროფესიების **ესსც**-ის საფუძველზე. უმრავლეს დარგებისა და პროფესიებისათვის პრაქტიკაში გამოიყენება 6 ან 8 თანრიგიანი ბადეები. (იხ. ცხრილი-1).

**ცხრილი-1**

**საერთაშორისო პრაქტიკაში გამოყენებული 8 თანრიგიანი სატარიფო ბადე**

სატარიფო თანრიგი	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
სატარიფო კოეფიციენტი	1	1.07	1.14	1.28	1.50	1.70	1.80	2.0

**სატარიფო კოეფიციენტი** გვიჩვენებს, თუ მოცემული თანრიგის მუშის (სამუშაოების) შრომის ანაზღაურების დონე რამდენჯერ აღემატება პირველი თანრიგის შესაბამისი მარტივი სამუშაოების (მუშის) შრომის ანაზღაურების დონეს. უმაღლესი და უმდაბლესი თანრიგის შესაბამისი კოეფიციენტების თანაფარდობას ეწოდება სატარიფო

ბადის დიაპაზონი. ყოველი შემდგომი სატარიფო კოეფიციენტის ზრდა წინასთან შედარებით გვიჩვენებს, თუ მოცემული თანრიგის მუშის (სამუშაოს) შრომის სატარიფო ანაზღაურების დონე რამდენი პროცენტით აღემატება წინა თანრიგის შრომის ანაზღაურების დონეს.

საწარმოებში სატარიფო ბადის დამუშავებისას აუცილებელია მხედველობაში იქნას მიღებული ის, რომ მისმა გამოყენებამ უზრუნველყოს რიგი საერთო მოთხოვნების დაკმაყოფილება:

- ✓ აუცილებელია სატარიფო ბადის აგება ისეთნაირად, რომ მუშებს მიეცეთ კვალიფიკაციის მუდმივად ამაღლების სტიმული;
- ✓ სატარიფო ბადეს არ უნდა ჰქონდეს დაუსაბუთებლად ფართო დიაპაზონი, რომელიც გამოიწვევს დაბალი და მაღალი კვალიფიკაციის მუშების შრომის ანაზღაურებაში გაუმართლებელ განსხვავებას, ამასთან იგი არ უნდა გახდეს გათანაბრების მიზეზი;
- ✓ საჭიროა, რომ ერთი დარგის სხვადასხვა ორგანიზაციებში ერთნაირი პროფესიის, კვალიფიკაციური თანრიგების რაოდენობა იყოს თანაბარი. ამაში გადამწყვეტი როლის შესრულება შეუძლია სატარიფო შეთანხმებებს. მათში მიზანშეწონილია ჩაიწეროს შესაბამისი კონკრეტული რეკომენდაციები ამ საკითხის ირგვლივ.

საქართველოს ეროვნულ მეურნეობაში ყველაზე მეტად გავრცელებულია 6-8 თანრიგიანი ბადეები. 1994 წლიდან ქვეყანაში დანერგილ იქნა ერთიანი სატარიფო ბადე (ესბ) მმართველობითი და აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებისათვის (18 თანრიგი, სატარიფო ბადის დიაპაზონი 1-5.2), ერთიანი სატარიფო ბადე (ესბ) საბიუჯეტო სფეროს ორგანიზაციებისათვის (22 თანრიგი, სატარიფო ბადის დიაპაზონი 1-5.2) და ერთიანი სატარიფო ბადის შრომის ანაზღაურების თანრიგები დარგთაშორისი მომსახურებისათვის (იხ. ცხრილი-2)<sup>46</sup>. ერთიანი სატარიფო ბადე (ესბ) წარმოადგენდა შრომის ანაზღაურების საფუძველს ეროვნული მეურნეობის ყველა დონეზე (საერთო რესპუბლიკური, დარგობრივი, საწარმოო). თუმცა უნდა შევნიშნოთ, რომ ამჟამად ირღვევოდა მისი გამოყენების პრინციპები და მექანიზმი.

---

<sup>46</sup>საქართველოს რესპუბლიკის მინისტრთა კაბინეტის 1994 წლის 5 სექტემბრის N631 დადგენილება: ერთიანი სატარიფო ბადის საფუძველზე სახელმწიფო ხელისუფლებისა და მმართველობის ორგანოების მუშაკთა შრომის ანაზღაურების ახალი პირობების შესახებ;

საქართველოს რესპუბლიკის მინისტრთა კაბინეტის 1994 წლის 5 სექტემბრის N632 დადგენილება: ერთიანი სატარიფო ბადის საფუძველზე საბიუჯეტო სფეროს მუშაკთა შრომის ანაზღაურების ახალი პირობების შესახებ;

ერთიანი სატარიფო ბადე მმართველობითი და აღმასრულებელი ორგანოებისათვის<sup>47</sup>

თანრიგი	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
კოეფიციენტი	1	1.2	1.4	1.6	1.8	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0

თანრიგი	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
კოეფიციენტი	3.2	3.4	3.6	3.8	4.0	4.2	4.4	4.6	4.8	5.0	5.2

მსოფლიო პრაქტიკაში ბევრმა ქვეყანამ გამოიყენა ედსბ ეროვნული მეურნეობის დარგების მუშა-მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების დიფერენციაციისათვის. მაგალითად, ბელორუსიაში დამუშავდა და გამოიყენება 23 თანრიგიანი ესბ, ხოლო რუსეთის ფედერაციაში საბიუჯეტო სფეროს მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების რეგულირებისათვის დღესაც გამოიყენება 18 თანრიგიანი ერთიანი სატარიფო ბადე, რომელიც წარმოადგენს სატარიფო სისტემის ანაზღაურების საფუძველს. იგი მოიცავს ყველა კატეგორიის მომუშავეს დაწყებული მუშებიდან ყველა დონის ხელმძღვანელის ჩათვლით (ცხრილი-3).

(ცხრილი-3)

საბიუჯეტო სფეროში მომუშავეთა ერთიანი სატარიფო ბადე რუსეთის ფედერაციაში<sup>48</sup>

თანრიგი	1	2	3	4	5	6	7	8	9
კოეფიციენტი	1.0	1.3	1.69	1.91	2.16	2.44	2.76	3.12	3.53

თანრიგი	10	11	12	13	14	15	16	17	18
კოეფიციენტი	3.99	4.51	5.10	5.76	6.51	7.36	8.17	9.07	10.07

ესბ ყველა მომუშავეების (დაწყებული დაბალი კვალიფიკაციის მუშებიდან, რომელიც ასრულებს უმარტივეს სამუშაოს, ქვეყნის დონეზე აღმასრულებელი ხელისუფლების უმაღლესი ორგანოების ხელმძღვანელობით დამთავრებული) შრომის ანაზღაურების და ტარიფიკაციის შკალაა. იგი წარმოადგენს როგორც მუშების, ისე ყველა კატეგორიის მომუშავეების შრომის ანაზღაურების ქვეთანრიგებიან სისტემას, რომელიც ადგენს ფიქსირებულ სატარიფო განაკვეთებს და თანამდებობრივ სარგოებს ანაზღაურების ჯგუფის (თანრიგის) ფარგლებში. ცხადია, რომ ყველა კატეგორიის მომუშავეთა ანაზღაურების განაკვეთების ასეთი ერთიანი დიფერენციაციის სისტემა გიცვილებით უბრალო და ლოგიკურია, ვიდრე პარალელურად არსებული მუშების სატარიფო განაკვეთებისა და მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების სისტემა.

<sup>47</sup>გაუქმებულია საქართველოს პრეზიდენტის 1996 წლის 9 ნოემბრის N729 ბრძანებულებით "საქართველოს რესპუბლიკის მინისტრთა კაბინეტის მიერ 1990-1995 წლებში მიღებული ზოგიერთი დადგენილების ძალადაკარგულად ჩათვლის შესახებ".

<sup>48</sup>Регулирование заработной платы. Особенности распределения доходов в России. [www.ref.by/refs/98/22816/1.html](http://www.ref.by/refs/98/22816/1.html).2016.

ესბ-ში ანაზღაურების განაკვეთების დიფერენციაცია თანრიგების მიხედვით ხორციელდება სამუშაოს სირთულისა და მომუშავეს კვალიფიკაციის გათვალისწინებით. დიფერენციაციის სხვა ფაქტორების-შრომის პირობები, შრომის სიმძიმე, დამაბულობა, ინტენსივობა, შრომის ინდივიდუალური შედეგიანობა, მომუშავეს საქმიანი და პირადი თვისება და სხვათა გათვალისწინება ხორციელდება ხელფასის ორგანიზაციის სხვა ელემენტების მეშვეობით.

ესბ-ის დამუშავება ემყარება შემდეგ ძირითად პრინციპებს:

- ✓ ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგის მომუშავეთა მოცვა ერთიანი სატარიფო სკალით;
- ✓ მუშების პროფესიებისა და მოსამსახურეთა თანამდებობის კლასიფიკაცია შესასრულებელი სამუშაოების (ფუნქციების) განზოგადოების ნიშნის მიხედვით;
- ✓ მუშების პროფესიებისა და მოსამსახურეთა თანამდებობების ტარიფიკაცია, ანუ მათი მიკუთვნება ერთიანი ბადის ანაზღაურების თანრიგთან შესასრულებელი სამუშაოს სირთულის ან ფუნქციის მიხედვით;
- ✓ I თანრიგის სატარიფო განაკვეთის დადგენა მარტივი შრომით დაკავებული მომუშავესათვის მინიმალური ხელფასის დონეზე;
- ✓ შრომის ანაზღაურების სრულყოფა ტექნიკურ-ეკონომიკურად დასაბუთებული ნორმების გამოყენების საფუძველზე.

2018 წლის 01 იანვრიდან საჯარო დაწესებულებებში შრომის ანაზღაურების რეგულირება ხორციელდება შესაბამისი კანონით<sup>49</sup>, რომელიც აწესრიგებს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა შრომის ანაზღაურების, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობის განსაზღვრის საკითხებს, ადგენს შესაბამის პირთა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობისას, ღამის საათებში, დასვენების და უქმე დღეებში და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობისას შრომის ანაზღაურების პირობებს და განსაზღვრავს მათთვის დროებით დაკისრებული ფუნქციების შესრულებისათვის შრომის ანაზღაურების გაცემის წესსა და პირობებს. კანონის მოქმედება ვრცელდება:

- ✓ სახელმწიფო მოსამსახურეზე;
- ✓ სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირზე;
- ✓ პოლიტიკური თანამდებობის პირზე;
- ✓ პროფესიულ საჯარო მოხელეზე (შემდგომ – მოხელე);
- ✓ ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე;
- ✓ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე.

<sup>49</sup>საქართველოს კანონი N1825 „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“. 22 დეკემბერი 2017წ. საქართველოს პარლამენტი.



საწარმოებსა და ორგანიზაციებში სატარიფო სისტემის მეშვეობით შრომის ანაზღაურების ეფექტიანი ორგანიზაციისათვის საჭიროა გადაწყდეს შემდეგი ძირითადი ამოცანები:

- ✓ განისაზღვროს მინიმალური ხელფასი საწარმოს დონეზე, რისთვისაც საჭიროა როგორც საერთო, ასევე დარგობრივი მინიმალური ხელფასის დონის გათვალისწინება;
- ✓ განისაზღვროს I თანრიგის სატარიფო განაკვეთი, რომლის სიდიდე ქვეყნის, დარგის მასშტაბით დადგენილ მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები არ უნდა იყოს და მოხდეს მისი დიფერენციაცია;
- ✓ განხორციელდეს მუშების სატარიფო განაკვეთების დიფერენციაცია სამუშაოს სირთულის (კვალიფიკაციის) მიხედვით მოქმედი სატარიფო სისტემის საფუძველზე. მათი ზრდა შეიძლება განხორციელდეს თანაბრად, პროგრესულად, რეგრესულად, ან შერეულად.

მსოფლიო პრაქტიკაში ყველაზე ხშირი სატარიფო ბადე გამოიყენება. ფსიქოლოგთა დასკვნით, სატარიფო კოეფიციენტებს შორის განსხვავება 10%-ზე ნაკლები არ უნდა იყოს. ამავე დროს, ისიც გასათვალისწინებელია, რომ სატარიფო ხელფასი მთელი ხელფასის 65-70%-ს მაინც უნდა შეადგენდეს.

საწარმოში შრომის ანაზღაურების შიგასაწარმოო პირობების შემუშავებისას ეკონომიკურმა სამსახურებმა ორიენტაცია უნდა გააკეთონ შესაბამის დარგობრივ სატარიფო შეთანხმებებზე, სადაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ნორმები. ისინი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მიმართული არიან სამუშაო ძალის კვლავწარმოების პირობების უზრუნველყოფისაკენ. შრომის ანაზღაურების ყველა ძირითადი პირობა გათვალისწინებულ უნდა იქნას საწარმოს დონეზე დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში, რომელიც შესასრულებლად სავალდებულო იქნება ყველა მომუშავესათვის.

შრომით ხელშეკრულებაში (კონტრაქტში) საწარმოს მომუშავეთა სატარიფო ანაზღაურებას საფუძველად უნდა დაედოს შრომის ნორმების (შრომითი ვალდებულებების) შესრულებისათვის ანაზღაურების შედარებით კრიტიკული დონე, რომლის მიხედვითაც ფორმირდება მინიმალური ხელფასი. ის უნდა დადგინდეს მარტივი (დაბალი სირთულის) სამუშაოსათვის, რომელიც სრულდება შრომის ნორმალურ პირობებში, ნორმალური ინტენსივობით. ასეთ სამუშაოებზე დასაქმებულ მომუშავეების მიერ შრომის ნორმების შეუსრულებლობის შემთხვევაში ადმინისტრაციას ეხსნება მინიმალური ხელფასის დონეზე ანაზღაურების გაცემის ვალდებულება, თუ ეს შეუსრულებლობა გამოწვეულია მუშების მიზეზით.

კანონით "შრომის ანაზღაურების შესახებ" უნდა დადგინდეს, რომ ყველა საწარმომ საკუთრების ფორმის მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულების დამუშავებისას

გაითვალისწინოს შემდეგი: საწარმოს მინიმალური ხელფასი არ უნდა იყოს ქვეყანაში სამთავრობო და პროფკავშირული ორგანოების მიერ საკანონმდებლო წესით დადგენილი, აგრეთვე შესაბამისი დარგობრივ შეთანხმებებში გათვალისწინებულ მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები, საწარმოს თავისი ფინანსური შესაძლებლობების შესაბამისად უნდა შეეძლოს დააწესოს მასზე მეტი, ზოგიერთ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად მაღალი მინიმალური ხელფასი. ეს უკანასკნელი უნდა სტიმულირდებოდეს სახელმწიფოს მიერ. მინიმალური ხელფასის დადგენისას საწარმოს შრომითმა კოლექტივმა მხედველობაში უნდა მიიღოს საერთო ეროვნულ მინიმალურ ხელფასსა და საწარმოს ფაქტიურ საშუალო ხელფასს შორის ურთიერთდამოკიდებულება. ასე მაგალითად, თუ **2018** წლის კოლექტიური ხელშეკრულების დამუშავება იწყება **2017** წლის ოქტომბერში, მაშინ საწარმოში მინიმალური ანაზღაურების განსაზღვრისათვის საშუალო ხელფასის ბაზად უნდა მივიღოთ **2017** წლის სექტემბრის თვის საშუალო ხელფასი. უფრო დიდი პერიოდის აღება (მაგ., **9** თვე ან **2017** წლის პირველი ნახევარი) არ არის მიზანშეწონილი, რადგან ინფლაციის პირობებში წლის თვეების მიხედვით საშუალო ხელფასი არასტაბილურია და შრომის ნაყოფიერებასთან შედარებით მაღალი ტემპებით იზრდება. ამიტომ, უფრო საიმედო იქნება შრომითი ხელშეკრულების დაწყების წინა თვის საშუალო ხელფასის აღება.

საერთო მინიმალური ხელფასის საშუალო ფაქტიურ ხელფასთან შესაბამისობის არსი საწარმოში მდგომარეობს საძიებელი მინიმალური ხელფასის იმ დონეზე დადგენაში, რომ უზრუნველყოს ტარიფის საკმაოდ მაღალი ხვ. წონა საშუალო ხელფასში, რადგან ტარიფის დაბალი დონე წარმოადგენს საწარმოს შრომის ანაზღაურების დესტაბილიზაციის მთავარ ფაქტორს. ტარიფის ხვედრითი წონა **40-50%**-ზე დაბლა იმაზე მიგვანიშნებს, რომ: 1. შრომის ნორმები ნაკლები დაძაბულობისა და მოძველების გამო სისტემატური გადაჭარბებით სრულდება; 2. ხელფასის ზრდას განაპირობებს არა მუშაზე, არამედ მთლიანად საწარმოზე დამოკიდებული ფაქტორები, რომლებიც ასახვას ვერ პოულობენ შრომის ნორმებში.

მინიმალური ხელფასის განსაზღვრისას საწარმოთა მომუშავეებმა ორიენტაცია უნდა აიღონ თანამედროვე ეკონომიკისათვის დამახასიათებელი ტარიფის ოპტიმალური ხვედრითი წონის (მიახლოებით **65-70%**) თანდათანობით ამალღებაზე და მის დაახლოებაზე ევროპულ სტანდარტებთან, რომლის თანახმადაც განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში ხელფასის სატარიფო ნაწილის ხვედრითი წონა შეადგენს არანაკლებ **90%**-ს. ეს უზრუნველყოფს ანაზღაურების ორგანიზაციისა და შრომის ეფექტიანობის მაღალ დონეს.

ხელფასში ტარიფის **65-70%**-ის ხვედრითი წონის პირობებში საძიებელი მინიმალური ხელფასის დონე შეიძლება განვსაზღვროთ მუშების საშუალო ხელფასის ანალიზის საფუძველზე. ასე მაგალითად: მანქანთმშენებელ საწარმოში **2018** წლის იანვარში ყველა თანრიგის მომუშავეს საშუალო თვიურმა ხელფასმა შეადგინა **1750** ლარი. მუშების

საშუალო თანრიგი-4,0. ამ სატარიფო თანრიგს შეესაბამება სატარიფო კოეფიციენტი 1.35. მაშინ მუშების საშუალო ხელფასი I თანრიგის მუშების საშუალო ხელფასთან შედარებით შეადგენს- $1750:1,35=1296.3$  ლარს. ხელფასში ტარიფის მოცემული ოპტიმალური ხვედრითი წილის პირობებში საძიებელი მინიმალური ხელფასი მოთავსებულია  $842.6-907.4$  ლარი ინტერვალში  $(1296.3*0,65)-(1296.3*0,7)$  ანუ საშუალოდ მისი სიდიდე იქნება  $875.0$  ლარი  $/(842.6+907.4)/2/$ . მასასადამე, მოტანილი გაანგარიშების საფუძველზე კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ქარხნის მომუშავეთათვის მინიმალური ხელფასი შეიძლება თვეში დადგინდეს  $875.0$  ლარი ან მასზე მეტი სიდიდით.

ამგვარად, ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ჩამოვაცალიბოთ კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების დამუშავების ძირითადი პრინციპები:

- ✓ მინიმალურ და საშუალო ხელფასს შორის კავშირის გათვალისწინება, რისთვისაც მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის ბაზად მიღებული უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულების დაწყების წინა სამი თვის საშუალო ხელფასი;
- ✓ ხელშეკრულების დამუშავების პროცესში პროფკავშირების, როგორც დამოუკიდებელი ორგანიზაციის მონაწილეობა, რომლებიც გამოხატავენ მომუშავეთა ინტერესებს;
- ✓ შრომითი კოლექტივების მატერიალური სტიმულირება პროდუქციის ხარისხის ამაღლებისა და საექსპორტო პროდუქციის წარმოებისა და რეალიზაციისათვის;
- ✓ მომუშავეთათვის ნორმალური სამუშაო პირობების რეჟიმის შექმნა;
- ✓ კონტრაქტის ვადის ამოწურვის შემდეგ უმუშევრობის პროცესში გარკვეული ვადით გარანტირებული დახმარების მიცემა.

თუ მინიმალური ხელფასი არის საწარმოს მომუშავეების ხელფასის ორგანიზაციის საფუძველი, მინიმალურ ხელფასზე დაფუძნებული I თანრიგის სატარიფო განაკვეთი, წარმოადგენს სატარიფო განაკვეთებისა და სარგოების სისტემის შექმნის საფუძველს, რაც თავის მხრივ აუცილებელია ძირითადი ტარიფწარმომქმნელი ფაქტორების მიხედვით ანაზღაურების დიფერენციაციისათვის.

ხელფასის ორგანიზაციის პრაქტიკაში შეიძლება I თანრიგის სატარიფო განაკვეთების რამდენიმე დონის გამოყენება, რომელთაგანაც ყველაზე დაბალი იქნება I თანრიგის მინიმალური განაკვეთი. ეს უკანასკნელი უნდა დაემთხვეს საკანონმდებლო წესით დადგენილ ხელფასის საერთო მინიმალურ დონეს. თანრიგის განაკვეთის დიფერენციაცია შეიძლება მოხდეს რამდენიმე ნიშნის მიხედვით (მაგ., რუსეთი, უკრაინა, ბელორუსია ამისათვის იყენებენ ძირითადად 3-4 მაჩვენებელს). ჩვენი აზრით, I თანრიგის განაკვეთის დიფერენცირებისათვის სრულიად საკმარისია შემდეგი ორი ძირითადი ნიშნის გამოყენება:

- ✓ ანაზღაურების ფორმის მიხედვით: I თანრიგის სატარიფო განაკვეთები მენარდებისათვის (უფრო მაღალი) და დროით მომუშავეთათვის.

- ✓ ცალკეული პროფესიული ჯგუფის მიხედვით: მაგალითად შეიძლება გამოვყოთ ჯგუფი შრომის მაღალი ინტენსივობით, ან განსაკუთრებული პასუხისმგებლობით და სხვა.

40-საათიანი სამუშაო კვირის პირობებში საშუალო თვიური სამუშაო დროის ფონდი შეადგენს **169,2** საათს. მაშინ საერთო ეროვნული მინიმალური ხელფასის დონის მიხედვით I თანრიგის სატარიფო განაკვეთი იქნება:

$$175:169,2=1.03428 \text{ ლარი საათში.}$$

ხოლო ჩვენი მაგალითისათვის, მანქანათმშენებელ ქარხანაში მისი სიდიდე იქნება:

$$875:169,2=5.17 \text{ ლარი საათში.}$$

I თანრიგის სატარიფო განაკვეთის დიფერენციაცია შეიძლება მოხდეს სამ ჯგუფად სამუშაოების ჯგუფებისა და სახეობების მიხედვით, რომლებიც თავის მხრივ დიფერენცირებული იქნება ანაზღაურების ფორმების შესაბამისად, მენარდეებისა და დროითი მომუშავეთათვის, ე. ი. სულ გვექნება განაკვეთის **6** დონე.

1.განაკვეთის პირველი ჯგუფი-ზეინკალ-მეიარაღები და ფართო პროფილის დაზგოსნები, რომლებიც დასაქმებული არიან წარმოების მომზადების საიარაღო და სხვა საამქროების უნივერსალურ მოწყობილობებზე-განსაკუთრებით ზუსტი, საპასუხისმგებლო და რთული სამუშაოების შესრულებისათვის. დაზგოსნები-დასაქმებულნი უნიკალურ მოწყობილობაზე განსაკუთრებით უმნიშვნელოვანესი პროდუქციის გამოშვებისათვის; განსაკუთრებით რთულ, უნიკალურ მოწყობილობებზე დასაქმებული ზეინკალ-შემკეთებლები, ელექტრომონტიორები.

2.განაკვეთის მეორე ჯგუფი-დგინდება ლითონის დამუშავების სადაზგოსნო სამუშაოებისათვის და სხვა მასალების ჭრით დამუშავებისას ლითონმჭრელ ჩარხებზე; ლითონის და სხვა მასალების ცივჭედვის სამუშაოებზე, იარაღისა და ტექნოლოგიური აღჭურვილობის დამზადებასა და სარემონტო სამუშაოებისათვის.

3. განაკვეთის მესამე ჯგუფი შეიძლება დადგინდეს სხვა დანარჩენი სამუშაოებისათვის.

I თანრიგის განაკვეთის დიფერენციაცია ანაზღაურების ფორმის მიხედვით მენარდეებსა და დროით მომუშავეთათვის სამივე ჯგუფის მიხედვით გავითვალისწინოთ **7%**-ის სიდიდით. ხოლო ზომის მიხედვით პირველი ჯგუფის მაღალი განაკვეთი მიახლოებით **21%**-ით აღემატება განაკვეთების მესამე ჯგუფს, ხოლო **8%**-ით მეორე ჯგუფს (**იხ. ცხრილი-4**).

მომუშავეთა სატარიფო განაკვეთების დიფერენციაცია კვალიფიციური ჯგუფებისა და ანაზღაურების ფორმის მიხედვით

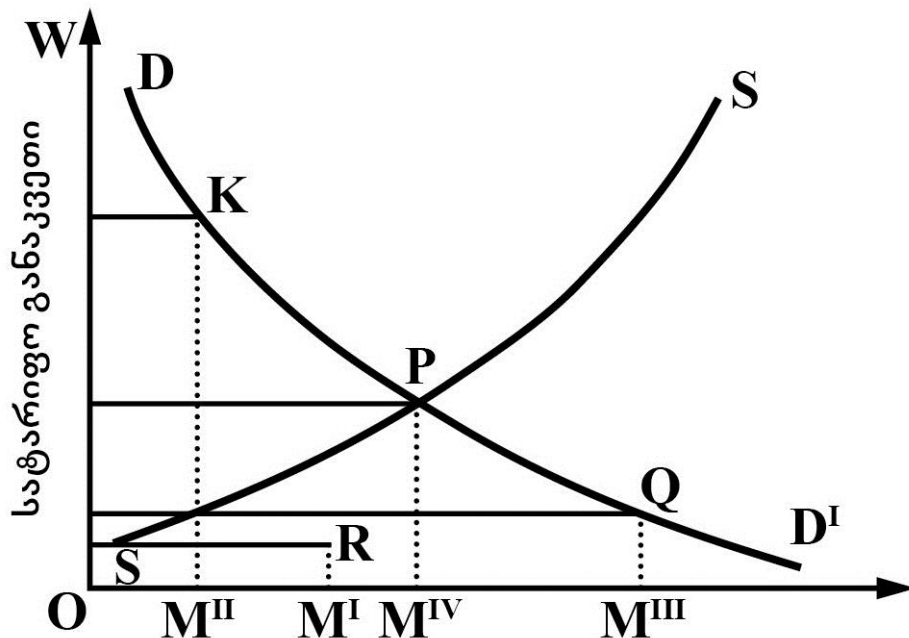
ანაზღაურების ფორმა	I ჯგუფი	II ჯგუფი	III ჯგუფი
დროით მომუშავეთათვის	6.26	5.59	5.17
მენარდეებისათვის	6.70	5.98	5.53

აღნიშნული სიდიდით დიფერენციაციის შენარჩუნების შემთხვევაში საათობრივი სატარიფო განაკვეთი-875.0 ლარი მინიმალური ხელფასის პირობებში 40 სთ-იანი სამუშაო კვირისათვის შეადგენს 5.17 ლარს.

აქ მოყვანილი დიფერენციაციის სიდიდეები არ ატარებს სავალდებულო ხასიათს, ის შეიძლება შეიცვალოს შრომითი კოლექტივის და ადმინისტრაციის მოთხოვნითა და შეთანხმებით, რაც დაფიქსიდება შრომით ხელშეკრულებაში.

მუშების სატარიფო განაკვეთის დიფერენციაციისათვის საჭიროა სატარიფო ბადის შემოღება, რისთვისაც უნდა დადგინდეს თითოეული კვალიფიციური თანრიგის კოეფიციენტი, მათი საერთო რაოდენობა, დიაპაზონი და შესაბამისი ანაზღაურება.

თავისუფალი კონკურენციის პირობებში სატარიფო განაკვეთის დადგენა დამოკიდებულია მრავალ ფაქტორზე და იგი სისტემატურად იცვლება ბაზრის ცალკეული ელემენტების ცვლილების პირობებში (იხ. სქემა-3).



სქემა-3.

მომუშავეებზე მოთხოვნისა და მიწოდების დამოკიდებულება შრომის ანაზღაურების სიდიდესთან

აქ წარმოდგენილია მოთხოვნა- $DD^I$ -სა და მიწოდების- $SS^I$ -ურთიერთშესაბამისობის სხვადასხვა შესაძლო ვარიანტი. იდეალური ვარიანტია, როცა ამ მრუდების გადაკვეთის წერტილი შეესაბამება სატარიფო განაკვეთის სიდიდეს.  $KM^{II}$  მონაკვეთი ასახავს სატარიფო განაკვეთის სიდიდეს მუშებზე გაზრდილი, ხოლო  $QM^{III}$ -დაბალი მოთხოვნის პირობებში.

$RM^I$ -მონაკვეთი შეესაბამება მოთხოვნისა და მიწოდების გათვალისწინების გარეშე ცენტრალიზებული წესით დადგენილი სატარიფო განაკვეთს. ასეთ პირობებში სატარიფო განაკვეთი ვერ ასრულებს თავის როლს. ამიტომ, პრაქტიკაში მის კომპენსაციას ახდენენ დაუსაბუთებელი პრემიების, დანამატებით, დანარცხების და ა. შ. მეშვეობით. სატარიფო განაკვეთი უნდა იყოს არა მუდმივი, არამედ ცვალებად და მოქნილი სიდიდე, ამიტომ მან აკუმულაცია უნდა გაუკეთოს არა მხოლოდ შრომის ანაზღაურების მუდმივ (სირთულეს, მოთხოვნა პროფესიულ-კვალიფიციურ მომზადებაზე და სხვა), არამედ ცვალებად (პროფესიონალური ოსტატობა, პასუხისმგებლობა, ინტენსიურობა, შრომის პირობები და ა. შ.) ფაქტორებს. ასეთ შემთხვევაში სატარიფო განაკვეთი ცვალებადი გახდება არა მხოლოდ დროის, არამედ ცალკეული მომუშავის მიმართაც.

კონკრეტულ შედეგებზე დამოკიდებულებით სატარიფო განაკვეთი ერთნაირი კვალიფიკაციის მომუშავეთათვის შეიძლება განსხვავებული იყოს. ამ სხვაობის დასაბუთებისათვის ფართო გამოყენება უნდა ჰქონდეს სამუშაოების შეფასების ანალიტიკურმა მეთოდმა. მიზანშეწონილია მუშებისათვის ერთნაირი სატარიფო ცხრილის დამუშავება. ამის კარგი გამოცდილება არსებობს დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში. საწარმოთა შრომითი კოლექტივები სატარიფო განაკვეთებს ადგენენ კონკრეტული პირობებიდან გამომდინარე, მაგრამ ისინი არ უნდა იყვნენ ცენტრალიზებული წესით დადგენილი მინიმალურ განაკვეთებზე ნაკლები. სატარიფო განაკვეთების გადიდების და წარმოებული პროდუქციის მოცულობის მატებას შორის კონკრეტული დამოკიდებულება შეიძლება მერყეობდეს განსაზღვრულ დიაპაზონში. არსებობს ცნობილი მეთოდები, რომლებიც ცალსახად ასახავენ ამ დამოკიდებულებას. მაგ. ჰელსეის მეთოდი, იგი გამოიხატება შემდეგნაირად:

$$V = W * \left(1 + \frac{1}{n} * \frac{P - P_0}{P_0}\right)$$

$V$  -საძიებელი სატარიფო განაკვეთი;

$W$ -დადგენილი სატარიფო განაკვეთი;

$P$  -ნორმატიული გამომუშავება;

$P_0$  -ფაქტიური გამომუშავება.

როუნის მეთოდის მიხედვით ეს დამოკიდებულება გამოიხატება შემდეგნაირად:

$$D = W * (1 + \frac{P - P_0}{P_0}) * f(P_0)$$

ორივე შემთხვევაში გამომუშავების ზრდისას იცლება სატარიფო განაკვეთიც. კონკრეტულ სიტუაციაში დამოკიდებულება მუშის გამომუშავებასა და სატარიფო განაკვეთს შორის შეიძლება იყოს სხვადასხვა, მათ შორის პირდაპირპრო-პორციულიც. ერთი მხრივ საჭიროა მხედველობაში ვიქონიოთ, რომ სატარიფო განაკვეთის ცვლილება ხდება არა მუდმივად, არამედ განსაზღვრული ინტერვალით, დროის ნორმების გადასინჯვისას.

სატარიფო სისტემის გამოყენებისას აუცილებელია ყურადღება მიექცეს საწარმოს საჭირო კვალიფიციური კადრებით უზრუნველყოფას, ანუ სხვანაირად რომ ვთქვათ, სამუშაოს თანრიგი სრულად უნდა შეესაბამებოდეს მუშის თანრიგს, რადგან მის რომელიმე მიმართულებით გადახრა არაეფექტიანია საწარმოსათვის. ასე მაგალითად, თუ დაბალი კვალიფიკაციის მუშა ასრულებს მაღალი კვალიფიკაციის სამუშაოს, მაშინ ადგილი აქვს პროდუქციის ხარისხის გაუარესებას, წუნის ხვედრითი წონის ზრდას და სხვა. ხოლო თუ პირიქით ხდება ე. ი. მაღალთანრიგოსანი მუშა ასრულებს დაბალი თანრიგის მუშის სამუშაოს, მაშინ ადგილი აქვს ხელფასის მომატებულ ხარჯვას, რადგან მაღალკვალიფიციური მუშა მოითხოვს მისი თანრიგის შესაბამის ანაზღაურებას.

#### 4.3. ხელფასის ძირითადი ფორმები (სანარდო და დროითი ხელფასი)

სანარდო ანაზღაურებისას მუშის ხელფასი განისაზღვრება სანარდო შეფასების საფუძველზე, პროდუქციის ერთეულზე სამუშაო დროის დანახარჯების ნორმის ან გამომუშავების მიხედვით. დროითი ანაზღაურებისას მუშის ხელფასი განისაზღვრება ფაქტიურად ნამუშევარი დროისა და სატარიფო განაკვეთის, სარგოს მიხედვით. ხელფასის ცალკეული ფორმის შერჩევა დამოკიდებულია წარმოების ორგანიზაციისა და ტექნოლოგიის თავისებურებაზე. პროდუქციის ხარისხის უზრუნველყოფაზე, შრომის ორგანიზაციის ფორმებსა და სამუშაო ძალით საწარმოს უზრუნველყოფის აუცილებლობაზე. აღნიშნული ფაქტორები შრომის ანაზღაურების ფორმებს განსაზღვრავენ მხოლოდ ტექნიკური პირობებისა და მათი გამოყენების სფეროს გამიჯვნის შესაძლებლობების თვალსაზრისით: შრომის ანაზღაურების დროითი ფორმა გამოიყენება იმ შემთხვევაში როცა შეუძლებელია სანარდო ფორმის გამოყენება. ამ შემთხვევაში მთავარია შრომის ნაყოფიერების დონის განსაზღვრის (ნატურალურ მაჩვენებლებში გამოხატული პროდუქციის მოცულობის შეფარდება სამუშაო დროის დანახარჯებთან) შესაძლებლობა. სწორედ ასეთი შესაძლებლობაა სანარდო ანაზღაურების საფუძველი. დროითი ანაზღაურებისას შრომის ეფექტიანობის, მისი შედეგებისა და დანახარჯების შეფასებისათვის გამოიყენება მხოლოდ ღირებულებითი საზომი. ამასთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ ინგლისურენოვან

ლიტერატურაში შრომის ანაზღაურების სანარდო ფორმა განისაზღვრება, როგორც **efficiency wage**, ანუ-ხელფასი შრომის ნაყოფიერების მიხედვით.

პრაქტიკაში დროითი ანაზღაურების გამოყენებისას მაღალმწარმოებლური შრომის სტიმულირებისათვის ხშირად მიმართავენ სანარდო ფორმისათვის დამახასიათებელ ნორმირებული სამუშაოების დადგენის მეთოდებს. ამავე დროს სანარდო ანაზღაურებისას გამოიყენება დროითი ანაზღაურებისათვის დამახასიათებელი სტიმულირების სისტემები. გვხვდება კომბინირებული დროითი – სანარდო ანაზღაურების ფორმებიც. მათი გაერთიანების მთავარი მოტივია ის, რომ ხელფასის დონე პირდაპირაა დამოკიდებული შრომის ეფექტიანობაზე და მისი სტიმულირების არსებითი ფაქტორია.

ახალი ტექნოლოგიების ათვისებისა და წარმოების განვითარების პირობებში ბევრ ქვეყანაში შეინიშნება სანარდო ხელფასის გამოყენების შემცირების ტენდენცია. ეს მოითხოვს დროით ფორმაზე დაფუძნებული ხელფასის ისეთი სისტემების შემუშავებას, სადაც დასაბუთებული იქნება სამუშაო დროის გამოყენება შრომის ნაყოფიერების, ეფექტიანობისა და შემოსავლიანობის კრიტერიუმების საფუძველზე.

შრომის ანაზღაურების ფორმების გამოყენებას განსაზღვრავს აგრეთვე ხელფასის სტრუქტურა, რომელიც ახასიათებს მის საბაზო (სატარიფო) ნაწილის ხვედრით წონას. ჩვეულებრივ იგი შრომის სტაბილურობაზე დამოკიდებულებით მერყეობს **70-90%**-ის ფარგლებში. ხელფასის დანარჩენი ცვალებადი ნაწილის გაცემა ხდება კოლექტიური შრომის შედეგების მიხედვით, ანუ შრომის ეფექტიანობის მიხედვით. ამიტომ პრაქტიკაში ხელფასი, როგორც დროითი ისე სანარდო ფორმები, გამოიყენება ზღვრული სისტემების სახით. ხელფასის სატარიფო ფორმის გამოყენების შემთხვევაში მცირდება პრემიალური სისტემებით სარგებლობის შესაძლებლობა. ამასთან პრემიალური სისტემა შეიძლება შევინარჩუნოთ მნიშვნელოვანი შემოქმედებითი მიღწევების შემთხვევაში. მით უმეტეს, რომ საწარმო გადასახადების გადახდის შემდეგ დამოუკიდებლად განკარგავს თავის შემოსავალს.

მას შემდეგ, როცა უკვე საბოლოოდ გადაწყდება საკითხი, ხელფასის რა სისტემა უნდა დაინერგოს კომპანიაში, ზემოთ აღნიშნული სქემებისა და პირობების გათვალისწინებით, შესაბამისად განისაზღვრება ფორმაც (სანარდო თუ დროითი), რათა ხელფასმა უზრუნველყოს თავისი ფუნქციები სრულად შესრულება და შრომის მწარმოებლობის ამაღლება. აღნიშნული გადაწყვეტილების რეალიზაცია ხორციელდება სათანადო ეტაპების მიხედვით.

ხელფასის სანარდო და დროით ფორმას გააჩნია თავისი უპირატესობები და ნაკლიც. მაგალითად, სანარდო ხელფასი საკმაოდ ძლიერ სტიმულატორს წარმოადგენს, რადგან დიდია მაღალი ხელფასის მიღების შესაძლებლობა. პროდუქციის ზრდაზე ორიენტაცი-



ისას მცირდება საწარმოო ხარჯები პროდუქციის ერთეულზე. ამ დროს ნაკლებია მოთხოვნილება კონტროლზე, რის გამოც სანარდო ხელფასით ანაზღაურებისას, მეტია უხარისხო პროდუქციის წილი და დგება არასაწარმოო პერსონალის ანაზღაურების პრობლემაც.

რაც შეეხება დროით ხელფასს, მისი უპირატესობა ისაა, რომ ის მომუშავეთათვის ადვილად გასაგებია და მარტივია შრომის მწარმოებლურობის სარეგულირებლად. ამასთან, სტაბილური შემოსავლის წყაროა, მაგრამ მისი ნაკლია ის, რომ მუშაობის შედეგების წახალისების შესაძლებლობები შედარებით შეზღუდულია.

სანარდო და დროითი ხელფასი პრაქტიკაში სხვადასხვა სახით გამოიყენება.

ხელფასის სანარდო ფორმა გვხვდება შემდეგი სახით:

- ✓ პირდაპირი ინდივიდუალური სანარდო;
- ✓ სანარდო პრემიული;
- ✓ სანარდო პროგრესული და რეგრესული
- ✓ პროგრესულ-პრემიალური სანარდო
- ✓ ირიბი სანარდო;
- ✓ აკორდული სანარდო;
- ✓ კოლექტიური სანარდო.

#### ხელფასის სანარდო ფორმები

პირდაპირი ინდივიდუალური სანარდო ხელფასი გაიანგარიშება თითოეული მომუშავესათვის მისი შრომითი წვლილის მიხედვით, რაც გამოიხატება მის მიერ შესრულებული სამუშაოს, წარმოებული პროდუქციის ან გაწეული მომსახურების მოცულობის მიხედვით დროის გარკვეულ პერიოდში. ამ შემთხვევაში დგინდება გამოშვებული პროდუქციის, შესრულებული სამუშაოს ერთეულზე უცვლელი სანარდო შეფასება და იგი წარმოადგენს ნებისმიერი სანარდო ანაზღაურების ფორმის ძირითად ელემენტს. შესაბამისად პირდაპირი ინდივიდუალური სანარდო ხელფასი შეიძლება ვიანგარიშოთ შემდეგი ფორმულით:

$$L = P \times V, \text{ სადაც}$$

**P** -პროდუქციის ერთეულის სანარდო შეფასებაა (ლარი);

**V**-დამზადებული პროდუქციის რაოდენობა (ცალი).

თავის მხრივ, პროდუქციის ერთეულის სანარდო შეფასება განისაზღვრება შემდეგნაირად:

$$P = H \times T, \text{ სადაც}$$

**H**-დროის ნორმაა, პროდუქციის ერთეულის დასამზადებლად;

**T**-შესასრულებელი სამუშაოს შესაბამისი სატარიფო განაკვეთი.

(მაგალითი: ნარდად მომუშავემ დღის განმავლობაში 15 დეტალი გამოუშვა. ერთეული დეტალის დამზადების დროის ნორმა 0.5 საათია, ხოლო შესასრულებელი სამუშაოს შესაბამისი სატარიფო განაკვეთი, კვალიფიციური თანრიგის გათვალისწინებით 7.62 ლარს შეადგენს საათში. ასეთ შემთხვევაში ერთეული პროდუქციის სანარდო შეფასება

$$P = H \times T = 0.5 \text{სთ.} \times 7.62 \text{ლარი/სთ.} = 3.81 \text{ ლარს,}$$

ხოლო დღიური სანარდო ხელფასი  $L = P \times V = 3.81 \text{ლ.} \times 15 = 57.15 \text{ ლარი}$

სანარდო შეფასების სიდიდე პირდაპირ კავშირშია სატარიფო განაკვეთის სიდიდესა და დროის ნორმებთან, ხოლო იგი გამომუშავების ნორმის<sup>50</sup> უკუპროპორციულია. დროის ნორმის გადიდება ან შემცირება შესაბამისად იგივე ზომით იწვევს სანარდო შეფასების ზრდას ან შემცირებას. ხოლო სანარდო შეფასებასა და გამომუშავების ნორმას შორის კავშირი არაპირდაპირია. კერძოდ, სანარდო შეფასება მცირდება უფრო ნაკლებად გამომუშავების ნორმის ზრდასთან შედარებით. სანარდო შეფასების ცვლილება (პროცენტებში) გამომუშავების ნორმის ცვლილებასთან მიმართებაში შეიძლება გამოვსახოთ შემდეგი ფორმულებით:

$$\Delta R = 100 \times \Delta H_{\text{გამომ}} / (100 + \Delta H_{\text{გამომ}}) \text{ ან } \Delta Ri = 100 \times \Delta H_{\text{გამომი}} / (100 - \Delta H_{\text{გამომი}})$$

სადაც  $\Delta R$  სანარდო შეფასების შემცირება პროცენტებში;

$\Delta H_{\text{გამომ}}$  გამომუშავების ნორმების ზრდა პროცენტებში;

$\Delta Ri$  სანარდო შეფასების ზრდა პროცენტებში;

$\Delta H_{\text{გამომი}}$  გამომუშავების ნორმის შემცირება პროცენტებში.

(მაგალითი: 1.მომუშავის გამომუშავების ნორმა  $\Delta H_{\text{გამომ}}$ . 5%-ით გაიზარდა, მაშინ ერთეული პროდუქციის (სამუშაოს) სანარდო შეფასება შესაბამისად შემცირდება 4.76%-ით.  $\Delta R = 100\% \times \Delta H_{\text{გამომ}} / (100\% + \Delta H_{\text{გამომ}}) = 5\% \times 100\% / 105\% = 4.76\%$ .

2.დავუშვათ გამომუშავების ნორმა  $\Delta H_{\text{გამომი}}$  4%-ით შემცირდა, მაშინ ერთეული პროდუქციის, სამუშაოს სანარდო შეფასების ზრდა შესაბამისად 4.17%-ს შეადგენს.  $\Delta Ri = 100\% \times \Delta H_{\text{გამომი}} / (100\% - \Delta H_{\text{გამომი}}) = 100\% \times 4\% / 96\% = 4.17\%$ ).

**სანარდო პრემიალური ხელფასი.** პრაქტიკაში ყველაზე მეტადაა გავრცელებულია სანარდო-პრემიული ფორმა, რომელიც გაიანგარიშება შემდეგი ფორმულით.

$$L = L_{\text{პირ.სანარდო}} + \Pi \text{ (პრემია)}$$

(მაგალითი: მუშამ დაამზადა 85 დეტალი. ერთეული დეტალის სანარდო შეფასება 0.54 ლარია. კომპანიის პრემირების დებულების მიხედვით თუ წუნდებული პროდუქციის

<sup>50</sup>გამომუშავების ნორმა-პროდუქციის (სამუშაოს) მოცულობა, რომელსაც ამზადებს მომუშავე ან მომუშავეთა ჯგუფი დროის ერთეულში (წუთი, საათი, ცვლა, თვე) წარმოების განსაზღვრული ორგანიზაციულ-ტექნიკური დონის პირობებში.

წარმოებას არ ქონია ადგილი, როგორც აღნიშნულ შემთხვევაში მომუშავეს ერიცხება დგიური ხელფასის 10% პრემიალური დანამატის სახით.

$$L = L_{\text{პირ.სანარდო}} + \Pi (\text{პრემია}) = 85 * 0.54 + 45.9 * 0.1 = 50.49 \text{ ლარი}$$

**სანარდო პროგრესული და რეგრესიული ხელფასი.** სანარდო-პროგრესული სისტემისას ხელფასი განისაზღვრება ფორმულით:

$$L = P_0 V_0 + P_{\text{პროგ.}} V_{\text{ნორმის ზევით, სადაც}}$$

$P_0$  -ჩვეულებრივი გზით გაანგარიშებული სანარდო შეფასებაა;

$V_0$  -დადგენილი ნორმით შესრულებული სამუშაოს მოცულობა;

$P_{\text{პროგ.}}$  -პროგრესულად გაზრდილი სანარდო შეფასება;

$V_{\text{ნორმის ზევით}}$  -ნორმის ზევით შესრულებული სამუშაოს მოცულობა.

პროგრესულად გაზრდილი სანარდო შეფასების ( $P_{\text{პროგ.}}$ ) გასაანგარიშებლად დგება სპეციალური სკალა, რომელშიც მოცემულია, რამდენი პროცენტით უნდა გაიზარდოს გეგმური სანარდო შეფასება სამუშაოს ნორმის გადაჭარბებით შესრულებისას. მაგალითად, თუ მუშამ შრომის ნორმა 10%-მდე გადაჭარბებით შეასრულა, სანარდო შეფასება გეგმურთან შედარებით შეიძლება 20%-ით გაიზარდოს. თუ გადაჭარბება 10%-ზე მეტია, მაშინ სანარდო შეფასების ზრდა ზეგეგმურ პროდუქციაზე შესაძლებელია 50%-ს შეადგენდეს.

(მაგალითი: ნარდად მომუშავემ დღის განმავლობაში 20 დეტალი გამოუშვა. მათ შორის დადგენილი ნორმის ფარგლებშია 15 ერთეული. ნორმის ფარგლებში დამზადებული ერთეული დეტალის სანარდო შეფასება 3.2 ლარია, ხოლო ნორმის ზევით დამზადებული პროდუქციის ყოველი ერთეულისათვის გათვალისწინებულია სანარდო შეფასების ზრდა 20%-ით. ასეთ შემთხვევაში მუშის დღიური სანარდო ხელფასი შეადგენს 67.2 ლარს.

$$L = P_0 V_0 + P_{\text{პროგ.}} V_{\text{ნორმის ზევით}} = 15 * 3.2 + 5 * 3.2 * 1.2 = 48 + 19.2 = 67.2 \text{ ლარი.}$$

სანარდო პროგრესული სისტემა პრაქტიკაში ნაკლებად გამოიყენება. მისი ნაკლია: გაანგარიშების სირთულე, შრომის ინტენსივობის ზრდა, რაც მომუშავეს ჯანმრთელობაზე ცუდად მოქმედებს და ხელფასის ფონდის გადახარჯვის საშიშროება. ამიტომ მას მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში იყენებენ. მისი შეზღუდვები სახეა სანარდო რეგრესული ხელფასი, რომლის გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინ, როცა საწარმოში ხანდაზმული, მაგრამ კვალიფიციური კადრების შენარჩუნება უნდათ, როცა საწარმოს წინაშე პროდუქციის ზრდის ამოცანა არ დგას.

სანარდო რეგრესიული სისტემის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ნორმების გადაჭარბების შესრულებისას შეირჩევა განსაზღვრული დონე, რომლის შემდეგაც ხორციელდება სანარდო შეფასების არა ზრდა, არამედ შემცირება. აღნიშნული სისტემა სანარდო პროგრესულისაგან განსხვავებულია იმით, რომ ამ შემთხვევაში რაც მაღალია ნორმის გადაჭარბება, მით ნაკლებია სანარდო შეფასება ყოველ ნორმის ზევით გამოშვებული პროდუქციის ერთეულზე პროგრესული სისტემასთან შედარებით (მაგალითად, იხ. ცხრილი-5).

**ცხრილი-5**

**სანარდო შეფასების კოეფიციენტების რეგრესიული შკალა ხელფასის რეგრესიული სანარდო შეფასების სისტემის დროს**

ნორმების გადაჭარბების პროცენტი	სანარდო შეფასების შემცირების კოეფიციენტი
110%-მდე	1.0
110%-დან 125%-მდე	1.3
125%-ს ზევით	1.6

პროგრესულ პრემიალური სანარდო სისტემის დროს, ანაზღაურების საერთო მოცულობაში ძირითად სანარდო ხელფასსა და პროგრესულ დანამატთან ერთად გაითვალისწინება პრემიაც, არა მარტო პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების მოცულობის გაზრდისათვის, არამედ წარმოების სხვა რაოდენობრივი და ხარისხობრივი პარამეტრების გაუმჯობესებისათვის (პროდუქციის ხარისხის გაუმჯობესება, მასალების ეკონომია, შრომის მწარმოებლურობის ზრდა და სხვა). ეს უკანასკნელი იანგარიშება შემდეგი ფორმულით :

$$L = P_0 V_0 + P_{\text{პროგ.}} V_{\text{ნორმის ზევით}} + \Pi(\text{პრემია})$$

ირიბი სანარდო ხელფასი გამოიყენება დამხმარე და მომსახურე მუშების შრომის ანაზღაურებისას და გაიანგარიშება ფორმულით:

$$L = P_{\text{ორ.}} \times V_{\text{ფაქტ.}} \text{ სადაც}$$

$P_{\text{ორ.}}$  -ირიბი სანარდო შეფასებაა;

$V_{\text{ფაქტ.}}$ -მომსახურე მუშის მიერ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს მოცულობა.

რაც შეეხება ხელფასის შერეულ ფორმებს, მათგან ყველაზე მეტად გავრცელებულია აკორდული, აკორდულ-პრემიალური, ხელფასის საპაიო ფორმა, საკომისიო და ე.წ. "მცურავი სარგოები".

ხელფასის აკორდულ და აკორდულ-პრემიული ფორმის გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინ, როცა საწარმოო შეკვეთის შესრულება სურთ მაქსიმალურად შემცირებულ ვადებ-

ში. ამისათვის მუშებს გამოუყოფენ მთლიანად შესრულებულ სამუშაოზე გათვალისწინებულ ხელფასის ფონდს, რომელსაც უხდიან ეტაპობრივად ავანსის სახით. საბოლოო ანგარიშსწორება ხორციელდება ობიექტის დამთავრებისთანავე. თუ სამუშაო განსაკუთრებით ხარისხიანადაა შესრულებული, მაშინ მუშებს პრემიასაც გამოუყოფენ. ხელფასის ეს სახე, ძირითადად, მშენებლობაში გამოიყენება, თუმცა ინფლაციის დროს ამ სახით ხელფასის გაცემა შეზღუდულია. როგორც ვხედავთ აკორდული სისტემა როგორც წესი გამოიყენება მუშათა (ბრიგადა, რგოლი, განყოფილება) და ფაქტიურად განიხილება კოლექტიური ანაზღაურების ფორმა მათი შრომის საბოლოო შედეგების მიხედვით. ამასთან სხვა ფორმებისაგან იგი განსხვავდება იმით, რომ ამ შემთხვევაში მუშებისათვის წინასწარ ცნობილი ხდება ხელფასის საერთო ფონდი, რომელის გაანგარიშებულია და ჩადებულია შესასრულებელი სამუშაოების საერთო ხარჯთაღრიცხვაში.

**საკაიო ფორმით** ხელფასის მიცემისას, ხელფასის სიდიდე განისაზღვრება იმის მიხედვით, რამდენია მომუშავეს წილი ანუ პაი ხელფასის ფონდში და როგორია საწარმოს ან მისი ქვედანაყოფის შრომის საბოლოო შედეგი.

**ხელფასის საკომისიო ფორმა** პროდუქციის რეალიზაციის ზრდის სტიმულირების საშუალებაა. მომუშავე ხელფასს რეალიზებული პროდუქციის მოცულობიდან გარკვეული პროცენტის სახით იღებს. მაგალითად, კოლექტიური ხელშეკრულებით დადგენილია, რომ მუშის საკომისიო ნორმატივია 1%, მაშინ 10000 ლარის პროდუქციის რეალიზაციის შემთხვევაში მომუშავეს ხელფასი 100 ლარი იქნება.

ბოლო პერიოდში გავრცელდა ხელფასის ისეთი ფორმა, როგორცაა ე.წ. "მცურავი სარგოები". ამ ფორმით ხელფასი ძირითადად საშუალო და მაღალი საფეხურის ხელმძღვანელებს მიეცემათ. ამ კატეგორიის მუშაკებს თანამდებობრივი სარგოები ყოველთვიურად ეცვლება იმის მიხედვით, თუ როგორ იცვლება წარმოების ეფექტიანობის მაჩვენებლები (მოგება, პროდუქციის თვითღირებულება, შრომის მწარმოებლურობა) პროდუქციის მოცულობის გეგმური მაჩვენებლის შესრულებისას. მაგალითად, შრომის მწარმოებლურობის 1%-ით გაზრდის (შემცირების) შემთხვევაში მათი თანამდებობრივი სარგო გაიზრდება (შემცირდება) 1,5%-ით.

ინჟინირინგულ და კონსალტინგურ ფირმებში შრომის ანაზღაურება ხდება ე.წ. "შრომითი ჯილდოს" სახით, ე.ი. ხელფასი გაიცემა მომსახურების სახით მიღებული შემოსავლიდან განსაზღვრული პროცენტის ოდენობით.

**დროითი ხელფასის** გამოყენება მიზანშეწონილია იმ დროს, როცა წარმოების პროცესში აქცენტი გადატანილია პროდუქციის ხარისხზე. ან როდესაც პროდუქციის ნომეკლატურა ფართოა და არ გვაქვს მასიური და სერიული წარმოების ტიპი.

ხელფასის დროითი ფორმა ამჟამად უფრო პროგრესულ ფორმადაა მიჩნეული. განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში ფირმები ძირითადად ხელფასის დროით ფორმას იყენებენ. დროითი ხელფასის გაცემისას მომუშავეს ხელფასის სიდიდე განისაზღვრება მისი კვალიფიკაციის შესაბამისად, ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის მიხედვით. ე.ი.

$$L = T \times F \text{ (1), სადაც}$$

**T**-სატარიფო განაკვეთია (ლარი/საათი, ლარი/დღეში, ლარი/თვეში);

**F**-ფაქტიურად ნამუშევარი დრო (საათი, დღე და ა.შ.).

(მაგალითი: შესაბამისი კვალიფიციური თანრიგის მუშის სატარიფო განაკვეთი 9.5 ლარს შეადგენს საათში. მუშამ თვის განმავლობაში 176 საათი გამოიმუშავა. მაშინ მისი თვიური ხელფასი 1672 ლარს შეადგენს.  $L = T \times F = 9.5 \text{ ლ/სთ} \times 176 \text{ სთ} = 1672 \text{ ლარს.}$ )

სატარიფო განაკვეთი დროით ხელფასში დგინდება მომუშავეს თანრიგის მიხედვით. დროითი ხელფასის სახეებია:

- ✓ მარტივი დროითი;
- ✓ დროითი პრემიული ნორმირებული დავალებით;
- ✓ დროითი პრემიულის სახით.

**მარტივი დროითი ხელფასის** სიდიდე იანგარიშება (1) ფორმულით. დროითი პრემიული სახით ანაზღაურებისას ხელფასი განისაზღვრება შემდეგი ფორმულით:

$$L = L_{\text{საგ.}} + \Pi \text{ სადაც}$$

**L<sub>საგ.</sub>**-სატარიფო ხელფასია, რომელიც გაიანგარიშება (1) ფორმულით (ლარი);

**Π**-პრემიის ის რაოდენობაა, რომელიც მუშას მიეცა შრომის განსაზღვრული რაოდენობისათვის და ხარისხობრივი მაჩვენებლების მიღწევის გამო.

**დროითი პრემიული ნორმირებული დავალებით** გამოიყენება იქ, სადაც მუშის ფუნქციები ზუსტადაა რეგლამენტირებული და შეიძლება ყოველ ოპერაციაზე გაანგარიშებული იქნეს დროის ნორმა. ასეთი სახის ხელფასი სანარდო ფორმის ელემენტებსაც მოიცავს. მისი გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინ, როცა აუცილებელია ნორმირებული დავალების შესრულება, როგორც ცალკეულ სამუშაო ადგილებზე, ისე ცალკეულ სამუშაო უბნებზე. მისი გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინაც, როცა საწარმოს ეფექტიანი საქმიანობა დამოკიდებულია მატერიალური რესურსების ეკონომიაზე, იგეგმება პროფესიათა შეთავსება ან მომსახურების სფეროს გაფართოება. ამ სახის ხელფასის ზომა გაიანგარიშება (1) ფორმულით, მხოლოდ პრემია განისაზღვრება ნორმირებული დავალების შესრულების მიხედვით.

**შრომის ანაზღაურების სხვადასხვა ფორმებისა და სისტემების დადებითი და უარყოფითი მხარეები**

შრომის ანაზღაურების ფორმა	დადებითი მხარეები	უარყოფითი მხარეები
<b>დროითი ანაზღაურება</b>	მწარმოებლურობის/ეფექტიანობის რეგულირებისათვის უბრალო, მარტივი სისტემაა	საქმიანობის შედეგების გაუმჯობესებისას დამატებითი წახალისებისათვის შეზღუდული შესაძლებლობები
	მომუშავეთათვის მარტივად აღსაქმელია, გასაგებია	
	მომუშავეთათვის ხელფასის მიღების სტაბილური მოდელია	
	ხასიათდება უმნიშვნელო ინდუსტრიალური უთანხმოებებით	
<b>სანარდო ანაზღაურება</b>	მაღალი მასტიმულირებელი ზემოქმედება	ხელფასის ცვლილების ტენდენცია
	საერთო და ზედნადები ხარჯების ერთეულზე დაბალი საწარმოო დანახარჯები	პრობლემები არასაწარმოო პერსონალის შრომის ანაზღაურებაში
	საწარმოო პერსონალის შედეგებით მაღალი ხელფასები	პრობლემები ფიქსირებული განაკვეთების განსაზღვრისას
	კონტროლზე ნაკლები მოთხოვნილება	ხარისხის შემცირება
		წინააღმდეგობა შრომის გაუმჯობესებულ მეთოდებთან მიმართებაში

შრომის ანაზღაურების ფორმებისა და სისტემების შერჩევა ტრადიციული სატარიფო მიდგომის ჩარჩოებში, მოითხოვს: სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში მისიისა და სტრატეგიული მიზნების გათვალისწინებას; კომპანიაში შრომისა და წარმოების ორგანიზაციის დონის არსებული მდგომარეობისა და თავისებურებების გულმოდგინე და დეტალურ ანალიზს; შრომის ანაზღაურების ცალკეული ფორმის უპირატესობების, ნაკლოვანებების განხილვას (იხ. სქემა-4) და საბოლოო ჯამში მისი ეფექტიანობის შეფასებას.

თემა-5. შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია უტარიფო სისტემის საფუძველზე.

მოგებაში მონაწილეობის სისტემები

### 5.1. ხელფასის უტარიფო სისტემა

ხელფასის უტარიფო სისტემას საფუძველად უდევს გარკვეული თანაფარდობა სხვადასხვა სახის (გათვალისწინება მომუშავეთა კვალიფიციური ჯგუფი, მუშის თანრიგი, პროფესია, თანამდებობა და სხვა) შრომის ანაზღაურებაში, რის საფუძველზეც ხდება ხელფასისათვის განკუთვნილი სახსრების (ხელფასის ერთიანი ფონდი) განაწილება ცალკეულ მომუშავეებს შორის, ამისათვის გამოიყენება ინდივიდუალური ხელფასის გაანგარიშების შემდეგი სახის ფორმულა:

$$Li = \frac{Ki * L}{\overline{Kn}} = \frac{Ki}{\sum_{i=1}^n Ki} * L$$

სადაც  $Li$  –  $i$ -ური მომუშავეის ხელფასია;  $n$ -მომუშავეთა რიცხოვნობა;  $Ki$ -კოეფიციენტი, რომელიც გვიჩვენებს თუ რამდენჯერ აღემატება  $i$ -ური მომუშავეის ხელფასი მინიმალურს.

$\overline{K}$  საწარმოში შრომის ანაზღაურების თანაფარდობის საშუალო კოეფიციენტი ( $Ki$ -ის საშუალო არითმეტიკული მნიშვნელობა ყველა მომუშავეის მიხედვით),  $L$  - ხელფასის ერთიანი ფონდი.

$$\overline{K} = \frac{\sum_{i=1}^n Ki}{n}$$

აღნიშნული ფორმულა გვიჩვენებს, თუ ხელფასის ფონდის რა ნაწილს მიიღებს კონკრეტული მომუშავე მისი კვალიფიციური დონისა და შრომის ხარისხის შესაბამისად. ამიტომ სხვადასხვა კატეგორიის მომუშავეის ხელფასი არ შეიძლება წინასწარ იყოს დაზუსტებული, მისაღებია იგი დადგინდეს "ინტერვალის" სახით საკმაოდ დიდი დიაპაზონით. ეს უკანასკნელი ეფექტიანი, შემოქმედებითი შრომის სტიმულირების და მომუშავეის არა მხოლოდ კვალიფიკაციის, არამედ მისი პოტენციური შესაძლებლობების და რეალური შრომითი წვლილის გათვალისწინების საშუალებას იძლევა. ამასთან, ხელფასის გაანგარიშება ძალზე მარტივად ხდება (ზემოაღნიშნული ფორმულის საფუძველზე) და თითოეულ მომუშავეს შეუძლია შეამოწმოს მისი დარიცხვის სისწორე. ხელფასის დარიცხვისას, რა თქმა უნდა, გათვალისწინებული უნდა იქნას შრომის ინტენსიობა, ნორმებისა და დადგენილი დავალებების შესრულება ფაქტიურად ნამუშევარი დრო და ა. შ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მომუშავეს გასამრჯელო, როგორც მინიმუმი სამ ფაქტორზეა დამოკიდებული: მის კვალიფიკაციაზე, ფაქტიურ შრომით წვლილზე და საწარმოს სამეურნეო საქმიანობის საბოლოო შედეგებზე.



როგორც დასაწყისში აღინიშნა, ხელფასის გასაანგარიშებლად შეიძლება დამუშავდეს მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების ურთიერთშესაბამისობის ბადე. ამის მაგალითად გამოდგება საერთაშორისო პრაქტიკაში სხვადასხვა კომპანიების მიერ დამუშავებული შრომის ანაზღაურების უტარიფო მოდელი, რომლის მიხედვითაც რეკომენდირებულია სხვადასხვა სირთულის შრომის ანაზღაურების ურთიერთშესაბამისობის თერთმეტთანრიგიანი ბადე (იხ. ცხრილი-1).

**ცხრილი-1**

**საწარმოს სხვადასხვა კვალიფიკაციური ჯგუფის მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების თანაფარდობის ბადე**

მომუშავეთა კვალიფიციური ჯგუფები	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
თანაფარდობის "ინტერვალები" სხვადასხვა ხარისხის შრომის ანაზღაურებაში მინიმალურთან შედარებით	0.7-1.3	1.0-1.6	1.3-1.9	1.6-2.2	1.9-2.7	2.3-3.1	2.7-3.7	3.2-4.2	3.7-4.9	4.3-5.5	4.9-6.1	5.5-6.7
მომუშავეთა ძირითადი კატეგორიები: მუშები	+	+	+	+	+	+						
ტექნიკოსები და მოსამსახურეები	+	+	+	+	+	+						
სპეციალისტები				+	+	+	+	+				
საამქროების, განყოფილებებისა და სხვა საწარმოო ქვედანაყოფების ხელმძღვანელები და მათი მოადგილეები			+	+	+	+	+	+	+			
დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, მთავარი ინჟინერი								+	+	+	+	+

განსხვავება სხვადასხვა კვალიფიციური ჯგუფის მომუშავეების შრომის ანაზღაურების თანაფარდობის უკიდურეს მნიშვნელობებს შორის საკმარისი უნდა იყოს სხვადასხვა სირთულის შრომის სტიმულირებისათვის, მაგრამ ამავე დროს დაუშვებელია შრომის ანაზღაურებაში დაუსაბუთებლად დიდი დიფერენციაცია.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ დღემდე არ არის საკმარისი დაწვრილებითი, დეტალური და მეცნიერულად დასაბუთებული რეკომენდაციები სხვადასხვა კატეგორიისა და კვალიფიკაციური ჯგუფის მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებაში ოპტიმალური თანაფარდობის დადგენის თვალსაზრისით. ასეთი პროპორციები, როგორც წესი, უმთარესად განისაზღვრება ადგილობრივი პირობებისა და კონკრეტული საწარმოს თავისებურებებიდან გამომდინარე. თუ მომუშავეთა ერთი კატეგორიისათვის სავსებით

საკმარისია შრომის ანაზღაურებაში თანაფარდობა 1:2, სხვებისათვის შეიძლება იყოს 1:3 და მეტიც. აქ ბევრია დამოკიდებული ამა თუ იმ კატეგორიის მომუშავეების კვალიფიკაციის დონეთა განსხვავებაზე, მნიშვნელობა აქვს პროფესიულ მომზადებას, ტალანტს, მუშაობის სტაჟს, გამოსაშვები პროდუქციის მოცულობას, მექანიზაციისა და ავტომატიზაციის დონეს, საწარმოს მუშაობის სტაბილურობას, ფინანსურ მდგომარეობას და ა. შ. რა თქმა უნდა, სასურველი არ არის "ინტერვალის" თანაფარდობის მეტისმეტად დიდი განსხვავება სხვადასხვა კვალიფიკაციური ჯგუფისათვის, ისევე როგორც ძალზე შემცირება. თანაფარდობის დაბალი დონე არ იძლევა მომუშავეების კვალიფიკაციის, შემოქმედების, ტალანტის სრულად სტიმულირების საშუალებას, არ იქმნება "სივრცე" მაღალმწარმოებლური შრომით დაინტერესებისათვის. მეორეს მხრივ, მეტისმეტად დიდმა განსხვავებამ შეიძლება განაპირობოს დაუსაბუთებელი დიფერენცია შრომის ანაზღაურებაში. ეს უკანასკნელი კი მომუშავეებს შორის გასანაწილებელი სახსრების უცვლელობის შემთხვევაში შეიძლება გახდეს ხელფასის მეტისმეტად დაბალი დონის (საარსებო მინიმუმის ქვევით) მიზეზი მომუშავეთა ერთი ნაწილისათვის. აღნიშნული მსჯელობა შეიძლება აიხსნას კონკრეტულ მაგალითზე.

დავუშვათ სამწევრიანმა კოლექტივმა გამოიმუშავა 5000 ლარი, რომელიც უნდა განაწილდეს მათ შორს დადგენილი თანაფარდობის 1:2:3 შესაბამისად. ხელფასის გაანგარიშება (8) ფორმულის მიხედვით მოხდება შემდეგი სახით:

$$L_1=1/(1+2+3) *5000=833.3$$

$$L_2=2/(1+2+3)*5000=1666.7$$

$$L_3=3/(1+2+3)*5000=2500$$

თუ განსხვავება თანაფარდობაში უფრო მაღალია, დავუშვათ 1:4:10, ხოლო ხელფასის ფონდი იგივე, მაშინ თითოეული მომუშავეის გამომუშავება შესაბამისად იქნება:

$$L_1=1/(1+4+10)*5000=333.3$$

$$L_2=4/(1+4+10)*5000=1333.3$$

$$L_3=10/(1+4+10)*5000=3333.3$$

როგორც ვხედავთ, მოხდა სახსრების გადანაწილება დაბალანაზღაურებადი მომუშავეთაგან მაღალი კოეფიციენტის მქონე მომუშავეებზე.

თანაფარდობის ბადის აგების შემდეგ საჭიროა გულმოდგინედ დამუშავდეს და ხელფასის ახალი მოდელის შესახებ დებულებაში აისახოს  $K_i$  კოეფიციენტის კონკრეტული მნიშვნელობის განსაზღვრის მექანიზმი. ამასთან დაკავშირებით დაისმება ორი კითხვა: რა კრიტერიუმებით, მაჩვენებლებით დადგინდეს თანაფარდობის რეალური ზომა თითოეული მომუშავეისათვის, რომელიც საწარმოს მუშაობის შედეგებში მისი ფაქტიური შრომითი წვლილის შესაბამისი იქნება და მეორე-ვინ უნდა გააკეთოს ის.

**Ki**-ის კონკრეტული სიდიდის განსაზღვრისას მიზანშეწონილია მხოლოდ იმ კრიტერიუმების, მაჩვენებლების და პირობების გამოყენება, რომლებიც უშუალოდ ასახავს მომუშავეს ფაქტიურ შრომით წვლილს კოლექტივის მუშაობის საერთო შედეგებში. მომუშავეთა ყოველი ჯგუფისათვის ისინი უნდა იყოს ინდივიდუალური. დასაშვებია ზოგიერთი იმ მაჩვენებლითა და კრიტერიუმით სარგებლობა, რომლებიც თანამედროვე პირობებში სხვადასხვა სახის პრემიის თუ დანამატის დარიცხვისას გამოიყენება (უხარისხო პროდუქციის მინიმუმამდე შემცირება ან საერთოდ არარსებობა, შესრულებულ სამუშაოზე ან გაწეულ მომსახურებაზე პრეტენზიის უქონლობა მომხმარებლის მხრიდან, ნედლეულის, მასალების, სათბობ-ენერგეტიკული რესურსების ეკონომია, მომიჯნავე ოპერაციების შესრულება და სხვა).

თითოეულმა მომუშავემ უნდა იცოდეს, რა სახის მიღწევებისა თუ დაუდევრობისათვის და როგორი ზომით გაიზრდება ან შემცირდება **Ki**-ის მნიშვნელობა. კოეფიციენტის ამალღების პირობები აღნიშნულთან ერთად შეიძლება იყოს: შრომის მოწინავე მეთოდების, მოწყობილობის, აღჭურვილობის სამუშაო დროის ეფექტიანად გამოყენება, მოცემულ თანამდებობაზე მუშაობის სტაჟი, და ა. შ. კოეფიციენტის მნიშვნელობა შეიძლება შემცირდეს უსაფრთხოების ტექნიკის დარღვევისათვის, სამუშაოზე დაგვიანებისათვის ან სამუშაოდან ადრე წასვლისათვის და სხვა.

**Ki**-ის ამალღების ან შემცირების ზომა შეიძლება წინასწარ დადგინდეს სპეციალური სკალის სახით (მაგ. სამუშაოს გაცდენის შემთხვევაში **Ki** მცირდება 0,1 პუნქტით) ან განისაზღვროს უშუალოდ საკითხის გადაწყვეტის მომენტში.

მომუშავეს ფაქტიური შრომითი წვლილის განმსაზღვრელი კრიტერიუმების, მაჩვენებლების და პირობების ჩამონათვალი, არ უნდა იყოს ვრცელი. არაა საჭირო არასაკმაოდ პრინციპულისა და მეორეხარისხოვანის გათვალისწინება. წინააღმდეგ შემთხვევაში ხელფასის უტარიფო მოდელიც ისეთივე რთულად გასაგები გახდება მომუშავეთა უმრავლესობისათვის, როგორც ადრე მოქმედი სატარიფო სისტემა იყო. როგორც პრაქტიკა აჩვენებს, კრიტერიუმების და მაჩვენებლების ოპტიმალური რაოდენობა, რომლებიც **Ki**-ის მნიშვნელობას ზრდიან ან ამცირებენ, 3-დან 5-მდეა.

ჩვენს მიერ მოტანილი ბადის მიხედვით **Ki**-ის გადიდება ან შემცირება ხდება "ინტერვალის" დიაპაზონის საშუალო სიდიდიდან. ამასთან, თვით ხელფასის უტარიფო სისტემის მექანიზმში ჩადებულია დიალექტიკური კავშირი: **Ki**-ის დაუსაბუთებელი, სუბიექტური გაზრდა მომუშავეთა ერთი ნაწილისათვის იწვევს სხვა მომუშავეების შრომის ანაზღაურების ისეთივე დაუსაბუთებელ შემცირებას. ასეთი ლოგიკა გამომდინარეობს იმ ფორმულიდან, რომელზეც დაფუძნებულია ხელფასის განხილული მოდელი. ე. ი. თუკი ნებისმიერი დონის ხელმძღვანელი, რომელსაც მინდობილი აქვს

**Ki**-ის მნიშვნელობის განსაზღვრა, გააყალბებს რომელიმე მომუშავეს შრომით წვლილს, ამით დააზარალებს არა მხოლოდ კეთილსინდისიერ მუშაკს, არამედ საკუთარ თავსაც.

მას შემდეგ, რაც **Ki**-ის კონკრეტული მნიშვნელობა დადგინდება თითოეული მომუშავეისათვის, თვეში ერთხელ, განსაზღვრული თარიღისათვის ეს მონაცემები გადაეცემა შესაბამის სამსახურებს ხელფასის დასარიცხად. იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იქნას მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების მკაცრი დამოკიდებულება საწარმოს მუშაობის საბოლოო შედეგებთან, მიზანშეწონილია დადგინდეს ადგილობრივი (საწარმოო) ნორმატივი მოგებიდან, რომლის შესაბამისად ფორმირდება კოლექტივის ხელფასის თვიური ფონდი (მაგ. 30%-60%-ის დონეზე).

დარიცხვის სპეციფიკიდან და თავისებურებებიდან გამომდინარე ხშირად ხელფასის უტარიფო სისტემას სატარიფო სისტემის ანტიპოდსაც უწოდებენ. სატარიფო სისტემით მომუშავე ხელფასს ღებულობს შრომის პროცესში საკუთარი წვლილის შესაბამისად, უტარიფო სისტემით კი მომუშავეს ხელფასი დამოკიდებულია შრომის საბოლოო შედეგზე. პრინციპული განსხვავება ამ ორ სისტემას შორის შემდეგია: სატარიფო სისტემაში პირველადია მომუშავეს გამომუშავება, მეორადი-ხელფასის ფონდი. უტარიფოში-პირიქით, პირველადია, ხელფასის ფონდი, მეორადი-ინდივიდის გამომუშავება. უტარიფო სისტემის გამოყენებისას ხელფასის ფონდსა და საწარმოს საქმიანობის საბოლოო შედეგებთან შესაბამისობა გარანტირებულია, რაც არ არსებობს სატარიფო სისტემაში. პრაქტიკაში არსებობს უტარიფო სისტემით, თითოეული მუშის ხელფასის ფონდის განსაზღვრის სხვა მიდგომებიც. მაგალითად, მისი გაანგარიშებას ახდენენ შემდეგი ფორმულითაც:

$$L_i = L \times \frac{X_i \times K_i \times T_i}{\sum_{i=1}^n X_i \times K_i \times T_i}, \quad \text{სადაც}$$

- L** - კოლექტივისათვის განკუთვნილი ხელფასის ფონდია (ლარი);
- X<sub>i</sub>** - *i*-ური მუშის კვალიფიკაციის დონის კოეფიციენტი (ბალი, პროცენტი და სხვა);
- K<sub>i</sub>** - *i*-ური მუშის შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტი (ბალები, პროცენტი და სხვა);
- T<sub>i</sub>** - *i*-ური მუშის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო (სთ, დღე, თვე);
- n** - მომუშავეთა რაოდენობა (კაცი);

მაშასადამე, უტარიფო სისტემით შრომის ანაზღაურება დამოკიდებულია შემდეგ ფაქტორებზე:

- ✓ მომუშავეთა რიცხოვნობა;
- ✓ ნამუშევარი დრო;
- ✓ შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტი (შმკ);
- ✓ მუშათა კვალიფიკაციის დონეზე (მკდ).

საკვალიფიკაციო კოეფიციენტის (მკდ) გაანგარიშება ორი მეთოდით ხდება: პირველ შემთხვევაში იგი განსაზღვრება ფაქტობრივი ხელფასის მიხედვით. ე.ი. მომუშავის კვალიფიკაცია ფასდება არა მარტო იმით, რა იცის და განათლების რა დამადასტურებელი დოკუმენტები გააჩნია, არამედ მის მიერ ფაქტობრივად მიღებული ხელფასით, რადგან მაღალი ხელფასით ის თავისი ცოდნისა და განათლების რეალიზაციის მეტ უნარს ადასტურებს.

ამ მეთოდის ნაკლია ის, რომ შესაძლებელია, სამუშაო სუბიექტურად განაწილდეს და ხელსაყრელი სამუშაო მხოლოდ ერთ პირს მიეცეს. ამ დროს პრემირების მაჩვენებელი მახინჯდება და ირღვევა პრინციპი: “თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურება”. თუ დამოკიდებულება ხელფასს, კვალიფიკაციასა და შრომის საბოლოო შედეგებს შორის დარღვეული არ არის, მაშინ მუშის ფაქტობრივი ხელფასის მიხედვით კვალიფიკაციის დონის განსაზღვრა მისაღებია.

საკვალიფიკაციო კოეფიციენტის გაანგარიშება ხდება შემდეგი ფორმულით:

$$X = L_{საშ} / L_{ბაზ} , \text{ სადაც}$$

$L_{საშ}$ -მუშის საშუალო ხელფასი უტარიფო ხელფასის დანერგვამდე 6 თვით ან ერთი წლით ადრე (ლარი);

$L_{ბაზ}$ -იგივე პერიოდში ყველაზე დაბალანაზღაურებადი მუშის საშუალო ხელფასი.

საშუალო ხელფასის გაანგარიშებისას მხედველობაში მიიღება შემდეგი გასაცემლები:

- ✓ სატარიფო ხელფასი ან თანამდებობრივი სარგო;
- ✓ პრემია, მიღებული შრომის საბოლოო შედეგებისათვის;
- ✓ სართები პროფესიის შეთავსებისთვის;
- ✓ წანამატები პროფესიული ოსტატობისათვის;
- ✓ სართები შრომის ინტენსიურობის ზრდისათვის.

მეორე მეთოდით მკდ-ს განსაზღვრა შრომის ანაზღაურების მოქმედი პირობების საფუძველზე ხდება. მაგალითად, თუ მეწარმე და მომუშავე პირობას დებენ, რომ კვალიფიკაციის დონე განისაზღვროს სამუშაოს სირთულის, შრომის ინტენსიურობის, პროფესიული ოსტატობის და ა.შ. სხვა პარამეტრებით, მკდ გაიანგარიშება ამ პარამეტრების შესაბამისი კოეფიციენტთა გადამრავლებით. ე.ი.

$$X = K_{სირთ} * K_{ზრ.ინტ.} * K_{პროფ.ოსტ.} * \dots\dots\dots$$

რაც შეეხება შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტს (შმკ), ის უტარიფო სისტემის მეორე მნიშვნელოვანი ელემენტია და განისაზღვრება სხვა მაჩვენებლების საფუძველზე.

შმკ-ის ზრდისა და შემცირების პირობები დამქირავებლისა და კოლექტივის შეთანხმებით წესდება. შმკ-ს ზრდის პირობები შეიძლება იყოს: მომუშავის შრომითი აქტივობა; მუშაობის მოწინავე მეთოდების გამოყენება; შრომითი გამოცდილების გაზიარება ახალ-

გაზრდა მუშებისათვის; მომიჯნავე პროფესიის შეთავსება; მატერიალური რესურსების ეკონომია და ა.შ.

შემამცირებელ პირობებს შეიძლება განეკუთვნებოდეს: მასალების გადახარჯვა; უინიციატივობა, პასიურობა; შრომითი დისციპლინის დარღვევა (გაცდენები); მოწყობილობის მოცდენების ზრდა და ა.შ.

ხელფასის ორგანიზაცია უტარიფო სისტემის საფუძველზე შესაძლებელია განხორციელდეს იქ, სადაც კოლექტივი თავის თავზე იღებს პასუხისმგებლობას შრომის საბოლოო შედეგებზე. ამასთან, მისი გამოყენება შესაძლებელია იმ კოლექტივში, რომლის წევრები ერთმანეთს კარგად იცნობენ და მათ შორის ურთიერთპატივისცემაა.

## 5.2. მოგებაში მონაწილეობის სისტემები

განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკაში ფართოდაა გავრცელებული მომუშავეთა მიერ კომპანიის მოგებაში მონაწილეობის სისტემები.

**მოგებაში მონაწილეობის სისტემაში** იგულისხმება მომუშავეებსა და კომპანიას შორის შრომის მწარმოებლურობისა და ხარისხის ამაღლების შედეგად მიღებული დამატებითი მოგების განაწილება. ამ სისტემების გამოყენება ხაასიათდება რიგი თავისებურებებით:

- ✓ მოგებაში მონაწილეობის სისტემის გამოყენებისას მხედველობაში მიიღება მთელი კომპანიის ან მისი რომელიმე სტრუქტურული ერთეულის ეფექტიანობა, მწარმოებლურობა მთლიანობაში და შესაბამისად პრემიის გაცემა ხდება ყველა მომუშავეზე და არა ცალკეული, შერჩეული პიროვნებების მიხედვით;
- ✓ სისტემები ორიენტირებულია იმ მომუშავეებზე, რომლებიც ხელფასს ღებულობენ გამომუშავებული დროის მიხედვით და მათი ინდივიდუალური შრომითი შედეგები ყოველთვის პირდაპირ არ არის დაკავშირებული წარმოების საბოლოო შედეგებთან;
- ✓ სისტემები ვრცელდება როგორც მუშებზე, ასევე მოსამსახურე და სხვა კატეგორიის პერსონალზე.

მოგებაში მონაწილეობის სისტემებიდან შეიძლება გამოვყოთ: **სკენლონის, რაკერის და იპროშეარის სისტემები**<sup>51</sup>.

**სკენლონის სისტემა** დაფუძნებულია მომუშავეებსა და კომპანიას შორის შრომის ნაყოფიერების ამაღლების შედეგად (კერძოდ, ერთ მომუშავეზე გაანგარიშებული გამომუშავება) მიღებული ხელფასის ეკონომიის სახსრების განაწილებაზე. თავდაპირველად განისაზღვრება ხელფასის ფონდის ხვედრითი წონა რეალიზებული პროდუქციის თვითღირებულებაში ( $K_0$ ). დროის გარკვეულ პერიოდში მოცემული მაჩვენებლის შემცირების შემთხვევაში, როცა პროდუქციის თვითღირებულებაში

---

<sup>51</sup>[www.bibliotekar.ru/upravlenie-personalom-3/136.htm](http://www.bibliotekar.ru/upravlenie-personalom-3/136.htm), 2018;  
[bibliotekar.ru/biznes-33/26.htm](http://bibliotekar.ru/biznes-33/26.htm); **Управление персоналом. Планирование карьеры.**

ხელფასის ფონდის ფაქტიურად ხვედრითი წონა ნაკლები იქნება (**K<sub>0</sub>**-ზე) გასანაწილებელი ეკონომიის თანხა განისაზღვრება, როგორც სხვაობა თავდაპირველად ნორმატივით დარიცხულ ხელფასის ფონდსა (რეალიზებული პროდუქციის ფაქტიური მოცულობიდან) და ფაქტიურ ხელფასის ფონდს შორის. მიღებული ეკონომია კომპანიასა და მომუშავეებს შორის ნაწილდება **1:3** პროპორციით. მომუშავეთა პრემირებისათვის განკუთვნილი თანხის **1/5** მიდის სარეზერვო ფონდში, ხოლო დარჩენილი თანხა ნაწილდება მომუშავეებს შორის-რეალიზებული პროდუქციის მოცულობის გაზრდაში მათი შრომითი წვლილის მიხედვით.

ისევე როგორც მოგებაში მონაწილეობის სხვა სისტემები, სკენლონის სისტემაც ხელს უწყობს მართვაში მუშა-მოსამსახურეთა აქტიურ ჩართვას. თვით ამ სისტემის შემქმნელს ჯოზეფ სკენლონს, მეტალურგთა პროფკავშირების ერთ-ერთ ფუნქციონერს, მიაჩნდა, რომ მუშებს სათანადო სტიმულირების შემთხვევაში შეუძლიათ მეტად საჭირო ინფორმაცია მიაწოდოს ხელმძღვანელობას წარმოების ეფექტიანობის ამაღლების შესახებ. სკენლონის სისტემა არსებითად მიმართულია პროდუქციის თვითღირებულებაში ხელფასის დანახარჯების ხვედრითი წონის შემცირებაზე. ხელფასთან შედარებით შრომის ნაყოფიერების ზრდის წინმსწრები ტემპის უზრუნველყოფაზე და ამიტომ გამოიყენება იმ კომპანიებში, სადაც წარმოების სხვა ფაქტორებისაგან განსხვავებით შრომის ფაქტორის დანახარჯების ხვედრითი წონა მაღალია. იმ შემთხვევაში, როცა ხელფასის ხვედრითი წონა პროდუქციის თვითღირებულებაში დაბალია, სკენლონის სისტემით დარიცხული პრემიის ოდენობა მიზერული იქნება. ბუნებრივია, შრომის ნაყოფიერების გაზრდის სტიმულირების ასეთი მეთოდიც ნაკლებმნიშვნელოვანი გახდება.

**რაკერის სისტემა** ეფუძნება მომუშავეებზე პრემიის გაცემას პირობით წმინდა პროდუქციის (პწპ) მოცულობის გადიდებისათვის ერთ დოლარ ხელფასზე გაანგარიშებით. თავდაპირველად რაოდენობრივი ანალიზის საფუძველზე განისაზღვრება პწპ-ის მოცულობა და მისი ზრდის ინდექსი კომპანიაში (პწპ=გაყიდვის მოცულობა-დანახარჯები ბანკის კრედიტის მომსახურებაზე-მასალებისა და ნედლეულის ღირებულება-გარე ორგანიზაციებისათვის მომსახურებაზე გადახდილი თანხები და სხვა). შემდეგ განისაზღვრება ე. წ. "რაკერის სტანდარტი"-ხელფასის ფონდის ხვედრითი წონა პწპ-ში. იგი გაიანგარიშება როგორც საშუალო სიდიდე წლების მიხედვით. კომპანიაში "ედდი-რაკერი-ნიკელი", სადაც პირველად იქნა გამოყენებული რაკერის სისტემა, ამ სტანდარტმა შეადგინა **50%**. აღსანიშნავია, რომ აშშ-ს გადამამუშავებელი მრეწველობის მიერ კომპანიაში "რაკერის სტანდარტი" დაახლოებით იგივეა (იგი ვარირებს **45-55%**-ის ფარგლებში). მისი კიდევ ერთი თავისებურება ის არის, რომ ეს სტანდარტი საკმაოდ მყარია დროში. ასე მაგალითად, აშშ-ს გადამამუშავებელ მრეწველობაში ხელფასის ფონდის ხვედრითი წონა პწპ-ში დაახლოებით 1-2%-ით მცირდება ხუთი წლის განმავლობაში.

შრომის ნაყოფიერება ამ შემთხვევაში განისაზღვრება როგორც პწპ-ის ოდენობა (სიდიდე) ერთ დოლარ ხელფასზე გაანგარიშებით. შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების სტიმულირება ხდება ხელფასის ხვედრითი წონის შემცირებით პწპ-ის მოცულობაში. თუ კომპანიაში აღინიშნება შრომის მწარმოებლურობის ზრდა, მაშინ ფაქტიური ხელფასის ფონდის ხვედრითი წონა პწპ-ის მოცულობაში იქნება რაკერის სტანდარტზე დაბალი. პრემიალური ფონდის სიდიდე შრომის მწარმოებლურობის ამაღლებისათვის განისაზღვრება შემდეგნაირად: პწპ-ის მოცულობა გამრავლდება "რაკერის სტანდარტზე", მიღებული სიდიდიდან გამოირიცხება მომუშავეებზე ფაქტიურად გაცემული ხელფასის თანხის ჯამი, დარჩენილი ნაწილი მოგების ის წილია, რომელიც მიღებულია კომპანიაში წარმოების ეფექტიანობის ამაღლების შედეგად. რაკერის სისტემა როგორც წესი, გამოიყენება კაპიტალტევადი დარგების საწარმოებში. საქმე იმაშია, რომ ხელფასზე დანახარჯების ეკონომიის გარდა, პწპ-ის ზრდა შეიძლება უზრუნველყოფილ იქნას სხვადასხვა სახის განივთებული შრომის (მატერიალურ-ენერგეტიკული რესურსების მარაგებით) და სხვათა ეკონომიით. ასე რომ, პწპ-ში ხელფასის ხვედრითი წონის უმნიშვნელო შემცირების ან სტაბილური დონის პირობებშიც კი მომუშავეთა პრემიის ოდენობა წარმოების ეფექტიანობის ზრდის თანაბარია და შეიძლება საკმაოდ მნიშვნელოვანი იყოს.

**იპროშეარის სისტემა** ემყარება მომუშავეთა წახალისებას განსაზღვრული მოცულობის პროდუქციის წარმოებაზე დახარჯული სამუშაო დროის ეკონომიისათვის.

სტიმულირების ეს სისტემა დამუშავებული იქნა კონსულტანტის (მენეჯმენტის სფეროში) მ. ფეინოს მიერ. ის არსებითად განსხვავდება მოგებაში მონაწილეობის სხვა სისტემებისაგან. პირველ ყოვლისა იმით, რომ შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების შედეგები იზომები არა დოლარებში, არამედ დახარჯული დროის (კაც/საათი) ერთეულებში. თავდაპირველად განისაზღვრება საბაზო ნორმატივი-პროდუქციის ერთეულის წარმოებისათვის საჭირო სამუშაო დროის-კაც/საათების რაოდენობა (ნამუშევარი კაც/საათების საერთო რაოდენობა იყოფა წარმოებული პროდუქციის მოცულობაზე). შემდეგ მიმდინარე პერიოდში პროდუქციის ერთეულის გამოშვებისათვის დახარჯული სამუშაო დროის ფაქტიური რაოდენობა შეუდარდება საბაზო ნორმატივს. თუ კაც/საათების ფაქტიური რაოდენობა ნაკლებია საბაზო ნორმატივზე, მომუშავეებს ეძლევათ პრემია. ამ სისტემის გამოყენებისას აუცილებელია გვახსოვდეს, რომ საბაზო ნორმატივები განისაზღვრება წარმოების მიღწეული ტექნიკური დონის პრობებში და ნებისმიერმა სეროზულმა ტექნიკურმა რეკონსტრუქციამ შეიძლება მოითხოვოს ამ ნორმატივების გადასინჯვა<sup>52</sup>.

<sup>52</sup> [Моделирование рискованных ситуаций в экономике и бизнесе Рынок труда и доходы населения. bibliotekar.ru/biznes-33/23.htm. 2018.;](http://bibliotekar.ru/biznes-33/23.htm)  
Коллективные системы стимулирования труда в развитых странах. [www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?](http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?). 2018.



პრაქტიკაში გამოიყენება ჩვენს მიერ განხილული მოგებაში მონაწილეობის სისტემების სახესხვაობანიც. ისინი შეესაბამებიან ამა თუ იმ ფორმის, თუ საწარმოს სამეურნეო საქმიანობის კონკრეტულ პირობებს და მთლიანობაში მოიცავენ მათ ცალკეულ სტრუქტურულ ქვედანაყოფებს.

მოგებაში მონაწილეობის ზემოაღნიშნული სისტემის წარმატებით გამოიყენება "მაკდონალდ-დუგლასში", "მოტორელეში", "ჯერნერალ ელექტრიკში", "ფაიერ სტიუნში" და სხვა ფირმებში. თუმცა ცალკეულ ფირმებში გამოყენებული სისტემები ზუსტად ერთნაირი არაა, მაგრამ არსებობს მთელი რიგი დამახასიათებელი ნიშნები, რომლებიც საბოლოოდ განსაზღვრავენ მათი გამოყენების ეფექტიანობას:

1. მოგებაში მონაწილეობის სისტემის გამოყენება არაეფექტიანია, თუ იგი არ ითვალისწინებს საწარმოო პრობლემების გამოვლენასა და გადაწყვეტაში, წარმოების სრულყოფისა და განვითარების გზების ძიებაში მომუშავეთა ჩართვას. მთავარია გვესმოდეს, რომ მოგებაში მონაწილეობის ამა თუ იმ სისტემის გამოყენება მიმართული არაა მხოლოდ მომუშავეთა ანაზღაურების ზრდისაკენ, არამედ იგი შრომითი პროცესების მართვისა და კონტროლის მეთოდიცაა და უზრუნველყოფს მომუშავეთა რაციონალიზატორული საქმიანობის შედეგად წარმოების განვითარების სტიმულირებას;

2. პრემიის განსაზღვრა უნდა დაეფუძნოს ისეთ მაჩვენებლებს, რომლებზეც მომუშავეებს რეალური ზეგავლენის მოხდენა და კონტროლის გაწევა შეუძლიათ. მსოფლიო გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ მოგებაში მონაწილეობის სისტემების გამოყენებამ უზრუნველყო საწარმოო ატმოსფეროს გაუმჯობესება, მომუშავეთა მოტივაციის ზრდა;

3. მომუშავეები ჩართულნი უნდა იყვნენ მოგებაში მონაწილეობის სისტემის დამუშავებასა და შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შედეგად მიღებული შემოსავლის განაწილების პროცესში. აღნიშნული სისტემა არ უნდა დამუშავდეს მხოლოდ სპეციალისტების და ხელმძღვანელების ვიწრო წრის მონაწილეობით. რადგან ხშირ შემთხვევაში რიგით მომუშავესაც კარგად შეუძლია განსაზღვროს რა გზით შეიძლება შრომის მწარმოებლურობის ამაღლება, რა ფაქტორები ზემოქმედებენ მასზე და რისთვის შეიძლება მომუშავეთა პრემირება.

მომუშავეთა საერთო შემოსავალში მოგებაში მონაწილეობის მეშვეობით მიღებული პრემიის ხვედრითი წონა ამერიკის კომპანიებში გაცილებით ნაკლებია იაპონიის კომპანიებთან შედარებით. მაგალითად "ჰერმან მილლერში", რომელიც წარმატებით იყენებს აღნიშნულ სისტემებს, შესაბამისი პრემიები შეადგენს საბაზო ხელფასის 7%-დან 23%-მდე. ამერიკის პრაქტიკაც გვიჩვენებს, რომ რაც უფრო უახლოვდება ეს წილი 50%-ს, მით უფრო უკეთესია კომპანიის სამეურნეო საქმიანობის შედეგები.

"მოტორელეში", სადაც მომუშავეთა 90% მოცულია ასეთი სისტემით, პრემიის წილი შეადგენს წლიური საბაზრო ხელფასის ფონდის 42%-ს. აღნიშნული კომპანიის საწარმოებში წუნი შემცირდა 2/3-ით, ხოლო შრომის ნაყოფიერების ზრდა წელიწადში 20-30%-ით ბევრი უზნისათვის ჩვეულებრივი მოვლენა იყო<sup>53</sup>.

ამ შემთხვევაში ყურადღებას იმსახურებს ის ფაქტი, რომ შრომის სტიმულირების გამოყენებულმა სისტემამ მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს იმ ფაქტორებზე, რომლებიც გადამწყვეტ როლს თამაშობენ საკონკურსო ბრძოლაში წარმატების მისაღწევად. როგორ შეიძლება მოხდეს მოგებაში მონაწილეობის სისტემების სრულყოფა და გამოყენება თანამედროვე პირობებში? ხელმძღვანელობამ აუცილებლად უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი:

1. საბაზო ხელფასი საკმარისი უნდა იყოს საწარმოში (ფირმაში) საჭირო კვალიფიკაციისა და მომზადების დონის მქონე მომუშავეების მოზიდვისათვის. იგი (საბაზო ხელფასი) არ უნდა აღემატებოდეს მომუშავეს მიერ მიღებული საერთო შემოსავლის 70-90%-ს, ამასთან, საუბარია არა ხელფასის 10-30%-ით ხელოვნურ შემცირებაზე, არამედ წარმოების საბოლოო შედეგებთან დაკავშირებული ხელფასის მოქნილი სისტემის შექმნაზე;

2. საბაზო ხელფასის სიდიდის ზრდა უნდა ხორციელდებოდეს მკაცრად, მთლიანად საწარმოს დონეზე, შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების შესაბამისად. ამასთან, შრომის მწარმოებლურობის ამაღლება აუცილებელია განვიხილოთ გარე ფაქტორების ზემოქმედების გარეშე (მაგ. ინფლაცია ან ეკონომიკური პირობები), ამაშია ხელფასის საბაზო დონის ამაღლების განსხვავება იმ პრემიის სიდიდისაგან, რომელიც განისაზღვრება გარე ფაქტორების ზემოქმედებით;

3. მომუშავეთა მონაწილეობა მოგების განაწილების პროცესში უნდა ეფუძნებოდეს მთლიანი სამეურნეო ერთეულის-საწარმოს ან კომპანიის მასშტაბით მოგების განსაზღვრას;

4. მოგებაში მონაწილეობა მომუშავეებს აახლოებთ წარმოების მესაკუთრეთა მდგომარეობასთან. ამ სისტემების გამოყენება კომპანიებს საშუალებას აძლევთ მეტი გადაუხადონ მომუშავეებს, რამდენადაც თვითონაც უფრო მეტს ღებულობენ მათგან;

პრაქტიკაში შეიძლება მოგებაში მონაწილეობის სპეციფიკური სისტემების გამოყენებაც, რომლებიც ითვალისწინებენ მომუშავეების მიერ თავისი კომპანიის აქციების შეძენას. რაც უფრო მაღალია კომპანიის კონკურენტუნარიანობა, მით მაღალია მისი აქციის

---

<sup>53</sup> Коллективные системы стимулирования труда в развитых странах. [www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?](http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?).2018.

კურსი ბირჟაზე. აქციის მფლობელობა მომუშავეებს აიძულებთ მონაწილეობა მიიღონ საქმიან ოპერაციებში, მართვაში.

მოგებაში მონაწილეობის სისტემებს აღნიშნულ დადებით მხარეთან ერთად დანერგვისას თან ახლავს რიგი პრობლემები, რომელთა გათვალისწინება აუცილებელია.

მოგების სიდიდეზე გავლენას ახდენს რიგი გარე ფაქტორები, მათი კონტროლიც კომპანიის მომუშავეთა უმრავლესობას არ შეუძლია, ხელმძღვანელების მაღალი ემელონების გარდა. ამ მდგომარეობის გათვალისწინებით აუცილებელია რიგითი მომუშავეების ან მათი შერჩევითი წარმომადგენლების სისტემატური მონაწილეობა მაღალ დონეზე სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღებაში.

მოგებაში მონაწილეობის სისტემა თავისთავად არ იძლევა წარმოებასა და საბოლოო შედეგებს შორის მუდმივი უკუკავშირის გარანტიას. ამ სიძნელის დასაძლევად ბევრმა ფირმამ შემოიღო მოგებაში მონაწილეობის სისტემა საწარმოო ქვედანაყოფების დონეზე. არსებითად ესაა პირველადი საწარმოო ერთეულების-უბნების, საამქროების, მცირე საწარმოების შრომის საბოლოო შედეგების მიხედვით ანაზღაურების ჯგუფური თუ კოლექტიური ფორმა. ასე რომ, შრომის ორგანიზაციასა და სამმართველო სტრუქტურებში ცვლილებების გარეშე თავისთავად მოგებაში მონაწილეობის სხვადასხვა სისტემებს არ შეუძლიათ არსებითი შედეგის მოტანა.