

შრომის ანაზღაურების ზოგიერთი ასპექტი

ქეთევან კინმარიშვილი

ეკონომიკის დოქტორი

ბევრი დიდი ფირმა მართავს საკუთარ საერთაშორისო შრომის ბაზარს, აწესებს რა განსხვავებული კატეგორიის მრავალ თანამდებობას — ასე მაგალითად, ოფისის მოსამსახურეთა 10 კატეგორია, 15 კატეგორიის ხელოსნები, 12 კატეგორიის ტექნიკოსები და სხვა. თითოეულ კატეგორიას აქვს სამუშაოს აღწერა, რომელიც გამოირჩევა ისეთი მახასიათებლებით, როგორიცაა: კვალიფიკაცია, სტაჟი, მომზადების დონე, შრომის პირობები და სხვა.

ზოგად, ფირმები ცდილობენ დაანესონ ხელფასის განაკვეთები, ისინი მიუთითებენ იმ კომპენსაციებზე, რომლის გაცემაც უწევს მსგავსი სამუშაოსათვის გარე შრომის ბაზარზე არსებული ფასების შესაბამისად. ასე მაგალითად, ოფისი მომსახურე პერსონალი მიიღებს დაახლოებით ისეთივე ხელფასს, რასაც იღებენ იგივე ქალაქში მომუშავე კანცელარიების სხვა მუშაკები, მაშინ, როცა უნივერსიტეტის ეკონომიკის პროფესორის ჯამაგირის განსაზღვრა ხდება ეკონომისტების ეროვნული ბაზართან მიმართებით.

იმ შემთხვევაში კი, როცა შეუძლებელია მონახონ გარე შედარებები, ფირმები ჩვეულებრივ აწესებენ ხელფასის განაკვეთებს განსაზღვრული სამუშაოსათვის, რომელიც შეესაბამება შიგა ბაზარზე მსგავსი სამუშაოს შესრულებისთვის გადახდილ ანაზღაურებას. როგორც ქვემოთ დავინახავთ, ფირმები ხშირად ახდენენ მოცემული თანამდებობის შეფასებას „ქულებით“ კვალიფიკაციის, სტაჟის და შრომის პირობების მიხედვით, შემდეგ კი იყენებენ ამ ქულებს, რათა დაადგინონ ხელფასები არაშედარებითი სამუშაო ადგილებისათვის. გარე შედარებები და შეფასებები საშუალებას აძლევს ფირმას დაადგინოს ხელფასის სტრუქტურა სახელმწიფოებრივი პოლიტიკის ცენტრალურ პრობლემად შრომის ბაზარზე სხვადასხვა კატეგორიის თანამდებობის პირობებისათვის შიგა ბაზარზე.

თუ გამოვიყენებთ ხელფასის სტრუქტურის ცნებას, ჩვენ შევძლებთ გავერკვეთ განსხვავებაში „ტოლფასიან“ და „ფასის მიხედვით შედარებად“ სამუშაოებს შორის. დავუშვათ, რომ ჩვენ ვიკვ-

ლევთ დიდი ბანკის თანამშრომელთა ხელფასის სტრუქტურას. ცხრილში 1 წარმოდგენილია სამი სახის საქმიანობა — მოლარის, მდივნის და სატვირთო ავტომობილების მძღოლის. ამ სამუშაოებიდან პირველ ორს ჩვეულებრივ ქალები ასრულებენ, მესამეს კი — მამაკაცები. მოლარისა და მდივნის თანამდებობებს სამუშაო ადგილის ოთხი მახასიათებლის (კვალიფიკაცია, მომზადება, პასუხისმგებლობა და შრომის პირობები) მიხედვით აქვთ თანაბარი ქულები. ამგვარად, ეს ორი სახის სამუშაო განისაზღვრება როგორც „ტოლფასიანი“ და 1963 წლის შრომის თანაბარი ანაზღაურების კანონის მიხედვით ამ თანამდებობაზე მომუშავე პირები უნდა იღებდნენ ერთნაირ ხელფასს. ამიტომ, თუ მოლარის ყოველკვირეული გასამრჯელო 200 დოლარი, ხოლო მდივნის კი 300 დოლარი იქნებოდა — ეს უკანონო დისკრიმინაციად ჩაითვლებოდა.

ბევრი იმათგანი ვინც დისკრიმინაციას ეწინააღმდეგება, ამტკიცებს, რომ შედარებადი თანამდებობები ერთნაირად უნდა იყოს ანაზღაურებადი. ცხრილი 1-ის ბოლო ორ სვეტში მოცემულია ქულების თანაბარი რაოდენობის, მაგრამ ცალკეული მახასიათებლების მიხედვით განსხვავებული ორი სახის სამუშაო ადგილი. მდივნის სამუშაო უფრო დიდ პასუხისმგებლობას მოითხოვს, ვიდრე ბუღალტერიაში მუშაობა, მაშინ როცა მძღოლის კვალიფიკაციისა და მომზადების დონე არ არის მაღალი, სამაგიეროდ მისი შრომის პირობები სახიფათოა შეიარაღებული თავდასხმების გამო, რაც არც თუ ისე იშვიათად ხდება. ცალკეულ რეგიონში ყოველკვირეული რეალური ხელფასი მდივნისთვის შეიძლება შეადგენდეს 250 დოლარს, ხოლო მძღოლისთვის კი 400 დოლარს. თანამედროვე კანონებისა და პრაქტიკის მიხედვით სრულიად კანონიერი იქნება თუ ფირმები ბაზრის მიერ განსაზღვრულ ხელფასის ასეთ განაკვეთებს დაუნიშნავენ შედარებად, მაგრამ ერთმანეთისგან ასე განსხვავებულ თანამდებობებზე მომუშავე პირებს.

შედარებადი ფასების (ღირებულებების) შესახებ სწავლების თანახმად, ხელფასი უნდა ეფუძნებოდეს მოცემული სამუშაოს ღირებულებას. შედარებადი ღირებულების მქონე სამუშაოებზე მომუშავე პირები უნდა იღებდნენ ერთნაირ ხელფასს. ამ პრინციპების შეუსრულებლობა უნდა განიხილებოდეს როგორც უზნეო და უკანონო დისკრიმინაცია. ასეთი მიდგომის შესაბამისად საზოგა-

ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები

დოებას შეუძლია მოსპოს ათწლეულების მანძილზე დამკვიდრებული დისკრიმინაცია მამაკაცებისა და ქალების შრომის არათანაბარი ანაზღაურების საკითხში.

ცხრილში 1. მიიღებენ თუ არა შედარებად თანამდებობაზე მომუშავე ადამიანები თანაბარ ხელფასს?

ტოლფასიანი და შედარებადი თანამდებობები				
ტოლფასი თანამდებობები			შედარებადი თანამდებობები	
სამუშაოს მახასიათებლები	მოლარე	მდივანი	მდივანი	მძღოლი (სატვირთოს)
კვალიფიკაცია	80	80	80	80
მომზადება	90	90	90	60
პასუხისმგებლობა	150	150	150	60
შრომის პირობები	30	30	30	150
ქულების ჯამი	350	350	350	350

მოლარისა და მდივნის სამუშაო ადგილები განიხილება, როგორც „ტოლფასი თანამდებობები“ და ამ სამუშაოს შემსრულებელი ადამიანები უნდა იღებდნენ ერთნაირ ხელფასს. მდივნისა და მძღოლის სამუშაო ადგილებს აქვთ სხვადასხვა მახასიათებლები, მაგრამ ფირმის რეიტინგული სისტემის თანახმად, ეს თანამდებობები ითვლება „შედარებადად“. შედარებადი ღირებულების დოქტრინის შესაბამისად, ის ადამიანები, რომლებიც ასრულებენ შედარებად სამუშაოებს უნდა იღებდნენ ერთნაირ ხელფასს, მაშინაც კი, თუ საბაზრო მოთხოვნილებები და შეთავაზება (წინადადება) ამ მოთხოვნებზე გეკარნახობენ განსხვავებებს ანაზღაურებებში.

ბევრი ეკონომისტი უფრო უკმაყოფილოა შედარებადი ღირებულებების თეორიაში არსებული ძირითადი კომპენსაციების ცნებით, როგორც ეს ნაჩვენებია ცხრილში 1, ვიდრე ბაზრით. კრიტიკოსები ამტკიცებენ, რომ ქულების სისტემა არ იძლევა ხელფასის დადგენის საკმარის საფუძველს. ამ სისტემის პოტენციურ რიცხვს მიეკუთვნება შემდეგი მომენტები: შეფასებებში გამოყენებული ფაქტორების ერთობლიობა არ არის სრული და თანაც საკმაოდ რთული შეფასებ-

ულია ბაზრის პირობებში; სამუშაოების მახასიათებლის ღირებულება იცვლება სამუშაოს მიმცემზე დამოკიდებულებით; გარდა ამისა, რაიმე სამუშაოს სიმძიმე (და შესაბამისი კომპენსაცია) შეიძლება მნიშვნელოვნად იცვლებოდეს სხვადასხვა ადამიანებისათვის.

ყველაზე უფრო საგანგაშოა ის ფაქტი, რომ ხელფასის განაკვეთის სიდიდეზე მოქმედი ამ გაზომილი მახასიათებლების საფუძვლიანი გამოკვლევები საკმაოდ ძნელად ექვემდებარებიან ახსნას. მაშინაც კი, როცა კვლევა მიმდინარეობს მხოლოდ რასისა და სქესის გათვალისწინებით, ისინი ძლივს ხსნიან სხვადასხვა ადამიანების ხელფასებში არსებული განსხვავებების 1/3-ს. სამუშაოს მიმცემის მიერ ამ სამუშაოს ღირებულების განჭვრეტა შეფასებითი სისტემის საფუძველზე, იგივეა რაც იმის განჭვრეტა, თუ რამდენ შაიბას შეაგდებს გარკვეული წონის, სიმაღლის, წლოვანებისა და განათლების მქონე ჰოკეისტი. როგორი იქნება შესაძლო შედეგი თანამედროვე შრომის ბაზარზე ხელფასის განაკვეთის დადგენისას, შედარებითი ღირებულებების პრინციპის მოქმედება? მთავარი შედეგი იქნებოდა, ხელფასის განაკვეთის სიდიდის განსაზღვრის სტრუქტურის სიხისტე და არა მგრძნობიარობა ბაზრის მიმართ. მიუხედავად იმისა, რომ თანამედროვე ეკონომიკაში ხელფასის განაკვეთები და ანაზღაურების სტრუქტურა დროის მცირე პერიოდისას ახდენენ მნიშვნელოვანი უძრაობის (მოუქნელობის) დემონსტრირებას, ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე ხელფასი ეგუება ცალკეულ შრომით ბაზრებზე წარმოქმნილ დიდ სიჭარბესა და დეფიციტებს. შედარებითი ღირებულებების პრინციპის რეალიზაცია ხელფასის სტრუქტურას კიდევ უფრო ხისტს გახდის.

აღსანიშნავია, რომ შედარებითი ღირებულებების პრინციპი არ წარმოადგენს იდეას, რომელიც მხოლოდ ეკონომიკის სახელმძღვანელოებში გამოიყენება. მრავალი პროფკავშირები, განსაკუთრებით კი ისინი, რომლებშიც ბევრი ქალი იყო გაერთიანებული, იყენებენ ამ პრინციპს მოლაპარაკებების წარმართვის ინსტრუმენტის სახით. ზოგჯერ სასამართლოები ადგენენ, რომ შედარებითი ღირებულება წარმოადგენს შესაფერის საშუალებას მამაკაცებისა და ქალების ხელფასებში არსებული მდგრადი განსხვავების აღმოსაფხვრელად. შედარებითი ღირებულება, სავარაუდოდ, კიდევ მრავალი წლის მანძილზე დარჩება სახელმწიფოებრივი პოლიტიკის ცენტრალურ პრობლემად შრომის ბაზარზე.