

შემოსავლებისა და ცხოვრების დონე და მათი გავლენა შრომის მიწოდებაზე

ელზარდ კავთიძე

ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი

შრომის სტიმულების გავლენა ადამიანის ქცევაზე გულისხმობს იმას, რომ სტიმულების ეფექტიანობის გაზრდის შემთხვევაში ადამიანი ზრდის შრომის მიწოდებას, ხოლო სტიმულების ეფექტიანობის შემცირების შემთხვევაში ამცირებს მას – დაქირავებულმა მუშაკებმა შეიძლება მოუკლონ მუშაობას, შეამცირონ შრომის ინტენსივობა ან საერთოდ მიატოვონ სამუშაო. სტიმულების ასეთი გავლენის ეფექტიანობა დამოკიდებულია არა მხოლოდ შრომის ეკონომიკური სტიმულების შედგენის ხარისხზე ფირმაში ან სახელმწიფოს მიერ, არამედ აგრეთვე იმაზე, რომ ერთიდაიგივე სტიმულები განსხვავებული ეფექტიანობით ხასიათდებიან სხვადასხვა პირობებში, ხშირად აგრეთვე, სხვადასხვა ადამიანებთან ან ადამიანთა ჯგუფებთან გამოყენების შემთხვევაში. ყველაზე მეტად ასეთ განსხვავებას წარმოშობს შემოსავლისა და ცხოვრების დონეების განსხვავება. ქვემოთ განვიხილავთ სწორედ ამ განსხვავების გავლენებს, რომლებითაც განაწილებითი ურთიერთობა ყველაზე მეტად ცვლის შრომის მიწოდებას, რადგან შრომის სტიმულები განაწილებითი ურთიერთობის იმ ნაწილს წარმოადგენენ, რომლებიც შრომის იმპულსს წარმოშობენ ადამიანებში.

მაშასადამე, შრომის სტიმულების ეფექტიანობის ცვლილება, ბევრ სხვა ფაქტორთან ერთად, დამოკიდებულია შემოსავლისა და ცხოვრების დონეთა ცვლილებაზე. ამ დამოკიდებულებას განვიხილავთ სხვა ფაქტორებისაგან განყენებით, რაც ნათლად დაგვანახებს შრომის სტიმულების ეფექტიანობის დამოკიდებულებას არა მხოლოდ მეწარმისა და ტოპ-მენეჯერთა მონდომებაზე სწორად ააგონ სტიმულირების სისტემა, არც სახელმწიფო საგადასახადო სისტემის სწორად აგებაზე ამ თვალსაზრისით, არამედ უფრო მეტად შემოსავლებისა და ცხოვრების დონის საერთო მერყეობაზე, რაც ეკონომიკური ციკლების, აგრეთვე პოლიტიკური კატაკლიზმების, ომიანობის, სტიქიური (ბუნებრივი) მოვლენებისა და სხვ. შედეგად ხდება ხოლმე. მაგრამ როგორც ფირმის ხელმძღვანელებმა, ისე საგადასახადო კანონმდებლობის შემქმნელმა პირებმა აუცილებლად უნდა გაითვალისწინონ ეს გავლენები, რადგან წინააღმდეგ შემთხვევაში მათ მიერ შექმნილი სტიმულები შეიძლე-

ბა ძალიან დაშორდეს ცხოვრების მოთხოვნებს.

შემოსავლებისა და ცხოვრების დონის ცვლილებების გავლენა შრომის სტიმულებსა და მიწოდებაზე გრძელვადიან პერიოდში არ არის არსებითი, რადგან გრძელვადიან პერიოდში შრომის მიწოდების ცვლილება დამოკიდებულია მოსახლეობის ბუნებრივ მოძრაობასა და, განსაკუთრებით, გამრავლებაზე; მაგრამ, ჯერ ერთი, შობადობის ცვლილებაზე ეს ფაქტორები მცირე, ხოლო ზოგჯერ მოსალოდნელისგან არსებითად განსხვავებულ გავლენას ახდენენ. მაგალითად, ცხოვრების მაღალი დონის მქონე ქვეყნებში შობადობა უფრო მცირეა, ვიდრე განვითარებად ქვეყნებში. მეორეც, შობადობის ცვლილება შრომის მიწოდების ზრდას იწვევს პერსპექტივაში, მაგრამ იგი არ გულისხმობს, რომ ეს ზრდა შრომის სტიმულებმა გამოიწვიო. შემოსავლებისა და ცხოვრების დონესთან, როგორც შრომის სტიმულებთან, შრომის მიწოდების კავშირი შედარებით ნათლად ჩანს საშუალოვადიან პერიოდში, რომლის განმავლობაშიც მათი ზრდა იწვევს მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადების ზრდას მოსახლეობის მიერ ამ დანიშნულებით სახსრების დახარჯვის შესაძლებლობათა ზრდის შედეგად. სწავლა კვალიფიკაციის ასამაღლებლად მოკლევადიან პერიოდში ამცირებს შრომის მიწოდებას, მაგრამ სწავლის პერიოდის გავლის შემდეგ აღიდებს იმით, რომ მაღალკვალიფიციური მუშაკის შრომა მეტ ღირებულებას ქმნის და ამიტომ იწვევს შრომის მიწოდების ზრდას მომავალ პერსპექტივაში.

მოსახლეობის ამ შესაძლებლობებს ზრდის სახელმწიფოს მიერ ამავე დანიშნულებით სახსრების გამოყოფის შესაძლებლობის ზრდაც, რადგან სახელმწიფოს ერთ-ერთი მთავარი ფუნქცია თანამედროვე პირობებში ხდება შრომითი რესურსების კვლავწარმოების პირობების გაუმჯობესება, ადამიანური კაპიტალის შეუფერხებელი მიწოდება ეკონომიკისათვის. სახელმწიფოსა და შინამეურნეოების ამ მიზნების ერთიანობით იზრდება ადამიანთა სტიმული ამაღლონ კვალიფიკაცია, თუმცა შრომის ჭარბი მიწოდების პირობებში, მაღალი კვალიფიკაცი-

ის არაერთ სამუშაოზე კადრებზე მოთხოვნას მიწოდება მაინც ვერ აკმაყოფილებს.

რაც შეეხება მოკლევადიან პერიოდს, აქ უნდა გამოვყოთ განსახილველი საკითხის მიკრო და მაკრო დონეები. ნათელია, რომ საშუალოზე მაღალი ხელფასი ზრდის შრომის მიწოდებას შესაბამის დარგებსა და ფირმებში, საშუალოზე დაბალი კი ამცირებს მას. მიკროეკონომიკურ დონეზე ამ საკითხს სხვა ასპექტები გააჩნია; რაც შეეხება მთლიანად ეკონომიკას, აქ ხელფასის მასტიმულირებელი როლი უფრო რთულად წარმოდგება: გარკვეულ დონემდე ხელფასის ზრდა მართლაც იწვევს შრომის სტიმულისა და მისი მიწოდების ზრდას. შრომის მიწოდების ზრდა ამ შემთხვევაში გულისხმობს არა მხოლოდ შრომის უფრო ინტენსიურ ან დამატებით სამუშაო დროში ხარჯვას, მათ შორის შვებულებაზე უარის თქმას, არამედ აგრეთვე ოჯახის დაუსაქმებელ წევრთა სურვილის გაძლიერებას იმუშაონ, რაც ასევე ზრდის შრომის მიწოდებას. მაგრამ შემოსავლის გარკვეული სიდიდის მიღწევის შემდეგ ეს სტიმულები კლებულობს, ხოლო შრომის დაზოგვისა და თავისუფალი დროის გადიდების სურვილი მატულობს.

მაშასადამე, ჩვეულებრივი საქონლისაგან განსხვავებით, რომელზე ფასის ზრდა კონკურენტულ ბაზარზე ყოველთვის სტიმულს აძლევს მიმწოდებლებს გაზარდონ მიწოდება, შრომის ფასის (ხელფასის) ზრდა მხოლოდ გარკვეულ დონემდე აძლევს ასეთ სტიმულს მიმწოდებლებს, შემდეგ კი მიწოდება კლებას იწვევს. შრომის მიწოდების მრუდი ამ თავისებურებით წარმოდგენილია შრომის ეკონომიკის პრაქტიკულად ყველა, აგრეთვე ეკონომიკური თეორიის ბევრ სახელმძღვანელოში.

შრომის მიწოდების ეს თავისებურება გამოხატულებას პოულობს ტერმინებში „შემოსავლის ეფექტი“ და „შენაცვლების ეფექტი“, რომელთა ნათელი განმარტება მოცემულია ვ. ვილიაპინისა და ვ. ჟურავლიოვას ეკონომიკური თეორიის (პოლიტეკონომიის) სახელმძღვანელოში. „**შენაცვლების ეფექტი**“, – როგორც ავტორები წერენ, – წარმოიშობა, როდესაც მაღალი ხელფასის დროს თავისუფალი დრო განიხილება როგორც პოტენციური ზარალი და მუშაკი ამჯობინებს დასვენების ნაცვლად იმუშაოს. ამას მიეყავართ შრომის მიწოდების ზრდამდე.

„**შემოსავლის ეფექტი**“ წარმოიშობა მაშინ, როდესაც მაღალი ხელფასი განიხილება როგორც საკუთარი დასვენების, თავისუფალი დროის გადიდების შესაძლებლობის წყარო. თავისუფალი დროის გაზრდა ამცირებს შრომის მიწოდებას.

მოტანილ განსაზღვრებებში განსაკუთრებით ავლნიშნავთ, რომ როგორც შემოსავლის, ისე შენაცვლების ეფექტი განიხილება ინდივიდის პოზიციებიდან – როგორ მიაჩნია მას, თავისუფალი დროა მისთვის უფრო მნიშვნელოვანი თუ მუშაობა. მაშასადამე, ხელფასის ის დონე, რომელშიც შემოსავლის ეფექტი ჩაენაცვლება შენაცვლების ეფექტს, სხვადასხვა მუშაკებისათვის განსხვავდება ერთმანეთისაგან. მაგრამ შეიძლება დაიბადოს კითხვა, რა მიაჩნიათ დაქირავებულ მუშაკებს ხელფასის მაღალ დონედ და როგორ უდგებიან სხვადასხვა ადამიანები ხელფასის ზრდის სტიმულს? ეს დამოკიდებულია მრავალ ფაქტორზე, მათ შორის: მათ ქონებაზე, რომელიც მათ მოცემული პერიოდისათვის გააჩნიათ მემკვიდრეობით მიღებული ქონებისა ან საკუთარი რესურსების, მათ შორის შრომის გამოყენების შედეგად დაგროვილი ქონების სახით; მათ კმაყოფაზე მყოფ პირთა რაოდენობაზე და სხვ. მაშასადამე, სხვა თანაბარ პირობებში დაქირავებულ მუშაკთა ხარჯები განსხვავებულია მათთვის აუცილებელი ხანგრძლივი მოხმარების საგნების შეძენასა და კმაყოფაზე მყოფ პირთა შენახვაზე, რაც განაპირობებს მათ მოთხოვნილებათა განსხვავებას. მაგრამ არანაკლებ დიდი მნიშვნელობა აქვს მათ მოთხოვნილებათა რაოდენობასა და სტრუქტურაზე მათი კულტურის, ტრადიციების, სოციალური პირობების გავლენას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებით დიდი განსხვავებაა ხელფასის დონესა და მისი ზრდის მასტიმულირებელ ეფექტში იმ ქვეყნებში, რომლებშიც მოსახლეობის კულტურული დონე განსხვავებულია. ასეთი განსხვავება განსაკუთრებით ნათელია იმ ქვეყნებში, რომლებიც საბაზრო ეკონომიკაზე ჯერ არ არიან მთლიანად გადასული და ტრადიციული ნატურალური მეურნეობის ნაშთები ჯერ კიდევ აქვთ შენარჩუნებული.

თავის ნაშრომში „პროტესტანტული ეთიკა და კაპიტალისტური სული“, დიდ გერმანელ სოციოლოგს, ეკონომისტსა და ისტორიკოს მაქს ვებერს (1864-1920 წწ.) მოაქვს მაგალითი, რომელიც განსაკუთრებით ნათლად გვიჩვენებს, რომ ქვეყანაში, რომელშიც კაპიტალისტური ურთიერთობები დამკვიდრებული არ არის, „კაპიტალიზმის სული“ ეჯახება დაბრკოლებას ცხოვრების კაპიტალისტურამდელი ეპოქის სტილს, რომელიც წარმოადგენს აღქმისა და ქცევის განსაკუთრებულ ტიპს და ვლინდება განსაკუთრებული ეთიკური სახით. სწორედ მას უწოდებს ვებერი ტრადიციონალიზმს. „აქ – წერს ვებერი, – ჩვენ ვლაპარაკობთ „კაპიტალისტურ-ამდელ“ ეპოქაზე, რადგან სამეურნეო საქმიანობა ჯერ არ იყო ორიენტირებული, პირველ ყოვ-

ლისა, არც კაპიტალის რაციონალურ გამოყენებაზე წარმოებაში მისი დანერგვის გზით, არც შრომის რაციონალურ კაპიტალისტურ ორგანიზაციაზე”.

ერთ-ერთ ტექნიკურ ხერხს, რომლის დახმარებითაც თანამედროვე მეწარმე ესწრაფვის ამაღლოს თავისი მუშების შრომის ინტენსივობა და მიაღწიოს მწარმოებლურობის მაქსიმუმს, წარმოადგენს შრომის სანარდო ანაზღაურება. ასე, მაგალითად, სოფლის მეურნეობაში უმაღლეს ინტენსივობას მოითხოვს მოსავლის აღება, რადგან მის თავისდროულ დამთავრებაზე ხშირად (განსაკუთრებით არამდგრადი ამინდის დროს) დამოკიდებულია მოგებისა ან ზარალის სიდიდე. ამიტომ, აქ განსაზღვრულ პერიოდში, თითქმის ყველგან შეიყვანება შრომის სანარდო ანაზღაურების სისტემა. მეწარმე, ზრდის რა საფასურსა და ამით მუშებს შესაძლებლობას აძლევს მიიღონ არაჩვეულებრივად მაღალი ანაზღაურება მოკლე ვადაში, ცდილობს დაინტერესოს ისინი მათი შრომის მწარმოებლურობის გადიდებით. მაგრამ აქ წარმოიშობა მოულოდნელი სიძნელეები - რიგ შემთხვევებში საფასურის ამაღლება იწვევს არა შრომის მწარმოებლურობის ამაღლებას, არამედ შემცირებას, რადგან ხელფასის ამაღლებაზე მუშები რეაგირებენ დღიური გამომუშავების არა ამაღლებით, არამედ შემცირებით.

ამ პარადოქსს ვებერი ხსნის იმით, რომ მუშა, რომელიც დღეში გამოიმუშავებდა 2,5 მარკას, ბიბლიური გამოთქმით, „კმაყოფილდებოდა“ ამით, ხოლო როდესაც სამუშაოს საფასური გაუზარდეს იმ მიზნით, რომ შეესრულებინა ცოტა მეტი სამუშაო, რომელიც საშუალებას მისცემდა შრომის ინტენსივობის მცირეოდენი გაზრდით გამოიმუშავებინა თითქმის ორჯერ მეტი - 3,75 მარკა (რაც ძველი შეფასებით 3 მარკას მისცემდა), იგი ისევ 2,5 მარკით დაკმაყოფილდა და შეამცირა თავისი შრომის დღიური პროდუქტი. „ყველგან, სადაც თანამედროვე კაპიტალიზმი ცდილობდა შრომის „მწარმოებლურობის“ ამაღლებას მისი ინტენსივობის გადიდების გზით - აგრძელებს ვებერი, - იგი აწყდებოდა შრომის კაპიტალიზმამდელი ურთიერთობების ამ ლაიტ-მოტივს, რომლის უკან იმალებოდა არაჩვეულებრივად ჯიუტი წინააღმდეგობა; ამ წინააღმდეგობასთან დაჯახებას კაპიტალიზმი აგრძელებს დღესაც და მით უფრო ძლიერად, რაც უფრო ჩამორჩენილი არიან (კაპიტალისტური თვალსაზრისით) მუშები, რომლებთანაც მას უხდება საქმის დაჭერა”.

შემდეგ ვებერი ავითარებს თავის მსჯელობას და ეხება პროტესტანტულ ეთიკას და „კაპიტალიზმის სულს“ დემოკრატიის, კაპიტალიზმისა და ლიბერალიზმის ფასეულობათა კრიტიკული გააზრებისათვის.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ნ. გრეგორი მენქიუ. „ეკონომიკის პრინციპები“. გვ. 79-88;
2. პ. სამუელსონი, ვ. ნორდჰაუსი, „ეკონომიკა“. გვ. 199-204;
3. Экономическая теория (политэкономия). Под ред. В.И. Видяпина и Г.П. Журавлевой. М. Инфра – М. 1999, с. 89
4. Вебер Макс – „Избранные произведения“. Москва. Прогресс. 1990. с. 80.
5. Вебер Макс – „Избранные произведения“. Москва. Прогресс. იქვე, с. 81.

LEVELS OF PROFIT AND LIVES AND THEIR INFLUENCE ON THE WORK OFFER

EDUARD KAVTIDZE

Influence of labour stimuli on human behaviour implies that in case of the increase of labour effectiveness human being increases labour activity, but in case of its decrease they reduce it- employees may decrease working, reduce its intensity or just quit it.

Change of the effectiveness of labour stimuli together with the other factors depends on the income and the change of the living standard. This interconnection is considered apart from other factors, that clearly show the dependence of the effectiveness of labour stimuli not only on the willingness of the entrepreneurs and the top-managers to build a correct system of stimulation.

Influence of incomes and changes of standards of life on labour stimuli in a long-term period is not essential, as in long-term period change of labour activity depends on the natural movement of population and reproduction.