

თანამედროვე შრომის ეკონომიკა

(GLOBAL EDITION)

Modern Labor Economics

Theory and Public Policy

Twelfth Edition

Ronald G. Ehrenberg

*School of Industrial and Labor Relations
Cornell University*

Robert S. Smith

*School of Industrial and Labor Relations
Cornell University*

Prentice Hall

Boston Columbus Indianapolis New York San Francisco Upper Saddle River
Amsterdam Cape Town Dubai London Madrid Milan Munich Paris Montreal Toronto
Delhi Mexico City Sao Paulo Sydney Hong Kong Seoul Singapore Taipei Tokyo

თანამედროვე შრომის ეკონომიკა

თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა

(მეთორმეტე გამოცემა)

რონალდ ჯ. ერენბერგი

კორნელის უნივერსიტეტის სამრეწველო და
შრომითი ურთიერთობების სკოლა

რობერტ ს. სმიტი

კორნელის უნივერსიტეტის სამრეწველო და
შრომითი ურთიერთობების სკოლა



უნივერსიტეტის
გამომცემლობა

თანამედროვე შრომის ეკონომიკა: თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა/ მე-12 გამოცემა
(Modern Labor Economics: Theory and Public Policy/ /Twelfth ed.) – ავტორები: **რონალდ ჯ. ერენ-ბერგი, რობერტ ს. სმიტი** (Autors: Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith); ინგლისური გამოცემის ავტორიზებული თარგმანი

საავტორო უფლება ინგლისურ გამოცემაზე: © Copyright 2012 by Pearson Education, Inc;
ISBN 12: 978-1-292-06047-7

ყველა საავტორო უფლება დაცულია. გამომცემლისგან წინასწარ მიღებული წერილობითი ნებართვის გარეშე წიგნის რომელიმე ნაწილის ასლის გადაღება, გამრავლება ან გადაცემა რაიმე ფორმით, ელექტრონული ან მექანიკური საშუალებებით, მათ შორის ფოტოასლების, ჩანაწერების და ინფორმაციის შენახვა-მიღების ნებისმიერი სხვა სახით, დაუშვებელია.

მთარგმნელი – თეა დოლიძე

მთარგმნელი რედაქტორი – ნინო მიქიაშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი

სამეცნიერო რედაქტორები:

მირიან ტუხაშვილი – ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი,

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის პროფესორი;

ნათელა ლაცაბიძე – ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის დეპარტამენტის უფროსი;

მურმან ცარციძე – ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი,

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი.

გამომცემლობის რედაქტორი – **თამარ გაბელაია**

დამკაბადონებელი – **ლელა ნიკლაური**

ყდის დიზაინერი – **მარიამ ებრალიძე**

© ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2020

მოკლე შინაარსი

წინასიტყვაობა 17

თავი 1 შესავალი 21

თავი 2 შრომის ბაზრის მიმოხილვა 47

თავი 3 სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა 83

თავი 4 სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა 121

თავი 5 ფრიქციები შრომის ბაზარზე 158

თავი 6 სამუშაო ძალის მიწოდება შრომის ბაზარზე: შრომით საქმიანობაში ჩაბმის გადაწყვეტილება 198

თავი 7 სამუშაო ძალის მიწოდება: შინამეურნეობა, ოჯახი და სასიცოცხლო ციკლი 244

თავი 8 ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა და შრომის ბაზარი 280

თავი 9 ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში: განათლება და პროფესიული მომზადება 319

თავი 10 სამუშაო ძალის მობილობა: მიგრაცია, იმიგრაცია და დენადობა 368

თავი 11 შრომის ანაზღაურება და მწარმოებლურობა: ხელფასის განსაზღვრა ფირმაში 405

თავი 12 სქესის, რასისა და ეროვნების მნიშვნელობა შრომის ბაზარზე 447

თავი 13 პროფკავშირები და შრომის ბაზარი 500

თავი 14 უმუშევრობა 558

თავი 15 შემოსავლების უთანაბრობა 598

თავი 16 სამართაშორისო ვაჭრობისა და პროდუქციის განაწილების გავლენა შრომის ბაზარზე 626

კითხვები გამეთრეაისთვის – კენტი კითხვების პასუხები 657

საგნობრივი საძიებელი 709

სარჩევი

წინასიტყვაობა	17
თავი 1 შესავალი	21
შრომის ბაზარი	22
შრომის ეკონომიკა: ზოგიერთი ფუძემდებლური პრინციპი	23
პოზიტიური ეკონომიკური თეორია	23
პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის მოდელები და პროგნოზები	24
მაგალითი 1.1. პოზიტიური ეკონომიკა: რას ნიშნავს ქვეყის „გაგება“?	26
ნორმატიული ეკონომიკური თეორია	28
ნორმატიული ეკონომიკური თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა	32
ეფექტიანობისა და თანასწორობის პრობლემა	33
ნიგნის სტრუქტურა	34
კითხვები გამეორებისთვის	35
ამოცანები	36
რეკომენდებული ლიტერატურა	37
დანართი 1ა შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ჰიპოთეზების სტატისტიკური შემოწმება	38
შემოწმება ერთი ცვლადის შემთხვევაში	38
მრავლობითი რეგრესია	42
გაუთვალისწინებელი ცვლადების პრობლემა	43
თავი 2 შრომის ბაზრის მიმოხილვა	47
შრომის ბაზარი: განსაზღვრებები, ფაქტები და ტენდენციები	48
სამუშაო ძალა და უმუშევრობა	49
მრეწველობის დარგები და პროფესიები: ცვლილებებთან ადაპტაცია	52
შრომის ანაზღაურება	53
მაგალითი 2.1 რეალური ხელფასები სხვადასხვა ქვეყანასა და დროში: „ბიგ-მაკის“ ინდექსი	56
შრომის ბაზრის ფუნქციონირების პრინციპები	58
სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა	59
სამუშაო ძალის მიწოდება	63
ხელფასის დადგენა	66
მაგალითი 2.2 შავი ქირი და ხელფასები	69
თეორიის გამოყენება	71
საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი და დაბალი ხელფასი	71
მაგალითი 2.3. იძულებითი შრომა კოლონიურ მოზამბიკში	74
უმუშევრობა და ტექნოლოგიურ ცვლილებებზე რეაგირება მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში	76

მეზიურილი კვლევა	სამხედრო მოსამსახურეების ხელფასი და სამუშაო ძალის მიწოდება: სტრუქტურული მონაცემებიდან შერჩევის ცვლილებამდე	77
	კითხვები გამეორებისთვის	79
	ამოცანები	81
	რეკომენდებული ლიტერატურა	82
თავი 3 სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა		83
	მოგების მაქსიმიზაცია	84
	რესურსის დამატებითი ერთეულიდან მიღებული ზღვრული შემოსავალი	85
	დამატებითი რესურსის ზღვრული დანახარჯი	86
მაგალითი 3.1.	კოლეჯის ფეხბურთის ვარსკვლავების ზღვრული ფულადი პროდუქტი	87
	სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნა კონკურენტული სასაქონლო და შრომის ბაზრების პირობებში	88
	მნიშვნელოვანი დაშვება: კლებადი MP_L	88
	მოგების მაქსიმიზაციიდან სამუშაო ძალის მოთხოვნამდე	89
	კონკურენტულ ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა სხვა ფაქტორების ცვლილების შემთხვევაში	95
	სამუშაო ძალაზე გრძელვადიანი მოთხოვნა	95
მაგალითი 3.2.	ხელფასები და კაპიტალის ჩანაცვლება ნახშირის მომპოვებელ ფირმაში	97
	მოდელი ორზე მეტი ფაქტორით	98
	სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა არაკონკურენტული სასაქონლო ბაზრის პირობებში	100
	მონოპოლიური მოგების მაქსიმიზაცია	100
	იხდიან თუ არა მონოპოლიური ფირმები უფრო მაღალ ხელფასს?	101
	თეორიის გამოყენება პრაქტიკაში:	
	შრომის ბაზრის გავლენა დამსაქმებლის მიერ ხელფასიდან გადახდილ გადასახადებსა და სახელფასო სუბსიდიებზე	101
	ვის ეკისრება ხელფასიდან გადასახადის გადახდა?	102
	დასაქმების სუბსიდიები, როგორც ღარიბების დახმარება	104
მეზიურილი კვლევა	იხდიან თუ არა ქალები დამსაქმებლების მიერ დაფინანსებულ დეკრეტულ შემწეობას? „სხვაობათა სხვაობის“ ანალიზი ჯვარედინი მონაცემების გამოყენებით	106
	კითხვები გამეორებისთვის	109
	ამოცანები	110
	რეკომენდებული ლიტერატურა	112
დანართი 3ა	სამუშაო ძალაზე ფირმის მოთხოვნის მრუდის გრაფიკული გამოსახვა	113
	წარმოებრივი ფუნქცია	113
	სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნა	115
	სამუშაო ძალაზე გრძელვადიანი მოთხოვნა	116
	დანახარჯის მინიმიზაციის პირობები	116
	ჩანაცვლების ეფექტი	119
	მასშტაბის ეფექტი	119
თავი 4 სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა		121
	მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით	122
	წარმოებული მოთხოვნის ჰიკს-მარშალის კანონები	124
	ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის	

ელასტიკურობის შეფასება	127
ნარმოებული მოთხოვნის კანონების გამოყენება:	
დედუქციური ანალიზი	129
მაგალითი 4.1.	
რა განაპირობებს დიდ სხვაობას პროფესიული კავშირების წევრების ხელფასში ტვირთის გადაზიდვის ინდუსტრიის ორ სფეროში?	130
მოთხოვნის ჭვარედინი ელასტიკურობა	132
შესაძლებელია თუ არა ჯვარედინი ელასტიკურობის ახსნა	
ნარმოებული მოთხოვნის კანონებით?	133
ჯვარედინი ელასტიკურობის შეფასება	135
პრაქტიკული გამოყენება: მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონმდებლობის შედეგები	136
ისტორია და მიმოხილვა	136
გავლენა დასაქმებაზე: თეორიული ანალიზი	137
ზემოქმედება დასაქმების დონეზე: ემპირიული შეფასება	141
მაგალითი 4.2.	
მინიმალური ხელფასის შესახებ პირველი ფედერალური კანონის გავლენა დასაქმების დონეზე	142
ამცირებს თუ არა მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო წესით დადგენა სიღარიბეს?	144
კანონი „საარსებო მინიმუმის“ შესახებ	144
სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა და მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი	145
მაგალითი 4.3.	
სრული შემავსებლების მაგალითი მე-19 საუკუნის სამკერვალო ინდუსტრიაში	147
ვივირთული კვლევა	
სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის ანალიზი: დროითი მწკრივის მონაცემები და „ერთდროულობის“ პრობლემა	152
კითხვები გამეორებისთვის	155
ამოცანები	156
რეკომენდებული ლიტერატურა	157
თავი 5 ფრიქციები შრომის ბაზარზე	158
ფრიქციები სამუშაოს მაძიებლისთვის	159
ერთიანი ფასის კანონი	159
შრომის მონოპსონური ბაზარი: განსაზღვრება	162
მოგების მაქსიმიზაცია მონოპსონურ პირობებში	163
როგორ რეაგირებენ მონოპსონური ფირმები მიწოდების მრუდის გადაადგილებაზე?	167
მონოპსონური პირობები და რეაქცია „მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონზე“	170
სამსახურის ძებნის დანახარჯი და სხვა პროცესები შრომის ბაზარზე	171
მონოპსონური პირობები და კონკურენციული მოდელის რელევანტობა	173
ფრიქციები შრომის ბაზარზე (დამსაქმებლისათვის)	174
კვაზიფიქსირებული დანახარჯების სახეები	174
მაგალითი 5.1.	
იცავს თუ არა დასაქმების შესახებ კანონმდებლობა მომუშავეებს	175
არჩევანი სამუშაო ძალის რაოდენობასა და სამუშაო დროს შორის	178
მაგალითი 5.2.	
„არენდა“ დაქირავების ხარჯებთან გამკლავების მიზნით	181
პროფესიულ სწავლებაში დაბანდებული ინვესტიციები	183
დამსაქმებლის გადანყვეტილება ტრენინგის ჩატარების შესახებ	184
ტრენინგის ტიპები	184
ტრენინგი და ტრენინგის შემდგომი ხელფასის ზრდა	186
დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებული ტრენინგები და ეკონომიკური ვარდნის პერიოდში სამსახურიდან დროებითი დათხოვნა	188

დასაქმებასთან დაკავშირებული ინვესტიცია	189
იდეტიფიკაცია საანკეტო მონაცემების მიხედვით	189
მაგალითი 5.3. რატომ ატარებენ დროებითი დახმარების სააგენტოები ზოგადი უნარ-ჩვევების უფასო ტრენინგს? შრომის შიგა ბაზრები	190 191
ეპირიული კვლევა რატომ იღებენ ერთნაირი კვალიფიკაციის თანამშრომლები განსხვავებულ ხელფასს? „პანელური მონაცემების“ გამოყენებით ფარული ჰეტეროგენობის გამოვლენა	192
რა გზით შეუძლია დამსაქმებელს თანამშრომლის დასაქმების ხარჯის ამოღება?	193
კითხვები გამეორებისთვის	194
ამოცანები	195
რეკომენდებული ლიტერატურა	197
თავი 6 სამუშაო ძალის მიწოდება შრომის ბაზარზე: შრომით საქმიანობაში ჩაბმის გადაწყვეტილება	198
სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ტენდენციები და სამუშაო დროის ხანგრძლივობა	198
სამუშაო ძალაში მონაწილეობა	199
სამუშაო საათები	201
შრომით საქმიანობაში ჩაბმის შესახებ გადანყვეტილების მიღების თეორია	203
ზოგიერთი ძირითადი კონცეფცია	203
შრომის/დასვენების არჩევანის ანალიზი	207
მაგალითი 6.1. ნიუ-იორკის ტაქსის მძღოლების სამუშაო ძალის მიწოდება	208
მაგალითი 6.2. იწვევს თუ არა დიდი მემკვიდრეობის მიღება სამუშაო ძალის გასვლას შრომის ბაზრიდან?	217
შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტის ემპირიული ანალიზი	223
მაგალითი 6.3. ბენისბოლის სტადიონზე სამუშაო ძალის დღიური მიწოდება	224
მაგალითი 6.4. საშემოსავლო გადასახადის შემცირებით გამომწვეული სამუშაო ძალის მიწოდების ეფექტები	225
პრაქტიკული გამოყენება	226
საბიუჯეტო შეზღუდვები „შვერილებით“	226
მაგალითი 6.5. დარჩით საკუთარ სახლში კენტუკიში: სანარმოო ტრავმის გამო გადახდილი კომპენსაციები და გადანყვეტილება სამუშაოზე დაბრუნების შესახებ დახმარების პროგრამები წმინდა ხელფასის ნულოვანი განაკვეთით დახმარების პროგრამები დადებითი წმინდა ხელფასით	229 229 234
მაგალითი 6.6. საკვები პროდუქტების ამოღება ომის დროს და შრომის მოტივაცია სოფლის მეურნეობაში	236
ეპირიული კვლევა შემოსავლის ეფექტის შეფასება ლატარიის პრიზიორებისთვის: „ეგზოგენობის“ ძიებაში!	238
კითხვები გამეორებისთვის	239
ამოცანები	241
რეკომენდებული ლიტერატურა	243
თავი 7 სამუშაო ძალის მიწოდება: შინამეურნეობა, ოჯახი და სასიცოცხლო ციკლი	244
სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელი შინამეურნეობის გათვალისწინებით პიროვნების ძირითადი მოდელი: მსგავსება	244

	სამუშაო-დასვენების მოდელთან	245
	ძირითადი მოდელი ინდივიდისთვის: ზოგიერთი ახალი დასკვნა	247
მაგალითი 7.1.	ჭარბი წონა და შინამეურნეობის მოდელი	248
	ოჯახის წევრების ერთობლივი გადაწყვეტილება	
	სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ	251
	საოჯახო ფუნქციების სპეციალიზაცია	252
	როდესაც ორივე მეუღლე ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობს	253
	ერთობლივი გადაწყვეტილება და შინ მუშაობის ჯვარედინი ეფექტები	255
	სამუშაო ძალის მიწოდება ეკონომიკური კრიზისის პირობებში:	
	„იმედდაკარგული“ და „დამატებითი“ მომუშავეები	255
მაგალითი 7.2	ბავშვის შრომა დარბე ქვეყნებში	257
	სასიცოცხლო ციკლის ასპექტები სამუშაო ძალის მიწოდებისას	259
	ჩანაცვლების ეფექტი და გადაწყვეტილება – სასიცოცხლო ციკლის რომელ ეტაპზეა მუშაობა საჭირო?	259
მაგალითი 7.3.	როგორ იცვლება სამუშაო ძალის მიწოდება სახლის იჯარის სუბსიდიების მიხედვით?	261
	პენსიაზე გასვლის ასაკის შერჩევა	262
	პრაქტიკული გამოყენება: ბავშვზე ზრუნვა და სამუშაო ძალის მიწოდება	268
	ბავშვზე ზრუნვის დახმარებები	268
	გარანტირებული ალიმენტი	271
მეორეული კვლევა	ხელფასის მატების გავლენა სამუშაო ძალის მიწოდებაზე (და დასვენებაზე), დროის გამოყენების დღიური და თვითშერჩევის ნიმუში	273
	კითხვები გამეორებისთვის	275
	ამოცანები	277
	რეკომენდებული ლიტერატურა	279
თავი 8 ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა და შრომის ბაზარი		280
	თანამშრომლების შერჩევა: მომუშავის უპირატესობების როლი და ინფორმაცია	280
	პირადი არჩევანი და მისი შედეგები	281
	დაშვებები და პროგნოზები	283
	ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის ემპირიული კვლევები	286
მაგალითი 8.1.	მუშაობა რკინიგზაზე: როგორ ვაქციეთ „ცუდი“ სამუშაო „კარგ“ სამუშაოდ?	287
	ხელფასის ჰედონური თეორია: ტრავმის მიღების რისკი	288
	მომუშავის მოსაზრებები	289
	დამსაქმებლის მოსაზრებები	290
	დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესების შეთავსება	292
მაგალითი 8.2.	მშობლის სტატუსი, სპეციალობის არჩევა და რისკი	294
მაგალითი 8.3.	სახელმწიფოებო სერვიტუტი და საკომპენსაციო სხვაობა	297
	პოლიტიკის ანალიზი: პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის რეგულაციები	297
	ჰედონური ხელფასის თეორია და მომუშავეთა შემწეობა	302
	მომუშავის უპირატესობები	303
	დამსაქმებლის უპირატესობები	304
	ხელფასისა და შემწეობის ერთობლივად დადგენა	307
მეორეული კვლევა		
	რამდენად ზუსტია რისკისთვის დადგენილი ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის შეფასებები? „ცვლადების ცდომილების“ პრობლემა	308

კითხვები შემონმებისთვის	310
ამოცანები	311
რეკომენდებული ლიტერატურა	313

დანართი 8ა ხელფასის სხვაობისა და სამსახურიდან დათხოვნის კომპენსირება	314
სამუშაო საათების შეზღუდვა არჩევანი	314
შეზღუდული სამუშაო საათები (დრო)	315
განუსაზღვრელი დათხოვნის შედეგები	316
არსებული დამოკიდებულება ხელფასსა და სამსახურიდან გეგმურ დასვენებას შორის	318

თავი 9 ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში: განათლება და პროფესიული მომზადება 319

მაგალითი 9.1. ომი და ადამიანისეული კაპიტალი	320
ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში: ძირითადი მოდელი	321
მიმდინარე ღირებულების კონცეფცია	322
ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციის შესახებ გადწყვეტილების მოდელირება	323
მოთხოვნა კოლეჯში სწავლაზე	325
კოლეჯში სწავლის ხარჯებისა და სარგებლის შედარება	325
თეორიიდან გამომდინარე პროგნოზები	326

მაგალითი 9.2 რამდენად შესაძლებელია, ენამ ინვესტირებასთან დაკავშირებულ ქცევაზე იმოქმედოს?	329
---	-----

მაგალითი 9.3. გაუმჯობესდა თუ არა მეორე მსოფლიო ომიდან დაბრუნებული ვეტერანების განათლების დონე „სამხედრო მოსამსახურეების უფლებების შესახებ“ კანონის ამოქმედების შედეგად?	331
--	-----

ბაზრის რეაქცია კოლეჯში სწავლის მაჩვენებლის ცვლილებაზე	334
განათლება, მოგება და ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში	
ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის დამთავრების შემდეგ	334
საშუალო შემოსავალი და განათლების დონე	336
საწარმოო ტრენინგი და „ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკების ამოზნექილობა	336
„ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკების გაფართოება	339
ქალები და ადამიანისეული კაპიტალის შექმნა	340
ითვლება თუ არა განათლება ინვესტირებისთვის ხელსაყრელ ობიექტად?	344
ითვლება თუ არა განათლება ინვესტირებისთვის ხელსაყრელ ობიექტად კერძო პირისთვის?	345

მაგალითი 9.4. ადამიანისეული აქტივების შეფასება: განქორწინებული ექიმის შემთხვევა	346
წარმოადგენს თუ არა განათლება საზოგადოებრივი ინვესტირების კარგ ობიექტს?	348

მაგალითი 9.5. საზოგადოებისთვის ოპტიმალური ინვესტირების მოცულობა განათლებაში	355
ითვლება თუ არა სახელმწიფო პროფესიული მომზადება	
საზოგადოებრივი ინვესტირების კარგ ობიექტად?	358

ევირიული კვლევა განათლებით მიღებული უკუგების შეფასება ტყუილების მაგალითზე: უნარებში შეუმჩნეველი განსხვავების პრობლემის გადაჭრა	358
---	-----

კითხვები მსჯელობისთვის	361
ამოცანები	362
რეკომენდებული ლიტერატურა	363

დანართი 9ა	შრომის ბაზრის რეგულირების „აბლაბუდის“ მოდელი	364
	„აბლაბუდის“ რეგულირების მაგალითი	364
	ადაპტური მოლოდინები	366
	რაციონალური მოლოდინები	366
თავი 10	სამუშაო ძალის მობილობა: მიგრაცია, იმიგრაცია და დენადობა	368
	სამუშაო ძალის მობილობის განმსაზღვრელი ფაქტორები	369
	გეოგრაფიული (ტერიტორიული) მობილობა	370
	მიგრაციული ნაკადების მიმართულება	370
	მიგრანტთა პიროვნული თვისებები	371
მაგალითი 10.1.	დიდი გადასახლება: შავკანიანთა მოძრაობა	
	სამხრეთიდან ჩრდილოეთისკენ	372
	მანძილის როლი მიგრაციაში	373
	შემოსავლის განაწილება წარმოშობის ქვეყანაში და საერთაშორისო მიგრაცია	374
მაგალითი 10.2.	მიგრაცია და ადამიანის დროის კორიზონტი	374
	საერთაშორისო და შიგა მიგრაციის უკუგება	375
	თეორიის გამოყენება პრაქტიკაში: იმიგრაციის შეზღუდვა	379
	ამერიკის შეერთებული შტატების იმიგრაციის ისტორია	379
	პრიმიტიული შეხედულებები იმიგრაციის შესახებ	383
	ვინ იგებს და ვინ აგებს	385
მაგალითი 10.3.	„მარიელის სანაოსნო ხიდი“ და მისი გავლენა შრომის ანაზღაურებასა და უმუშევრობის დონეზე მაიამში	390
	აჭარბებს თუ არა იმიგრაციის სარგებელი დანაკარგს?	391
მაგალითი 10.4.	არალეგალური იმიგრანტები, დისკონტირების ინდივიდუალური ნორმა და დანაშაული	393
	სამუშაო ძალის დენადობა	395
	ხელფასის გავლენა	395
	ფირმის ზომის მნიშვნელობა	396
	სქესის მნიშვნელობა	397
	ციკლური ეფექტი	397
	ფირმის ადგილმდებარეობა	398
	მობილობის დადებითი და უარყოფითი მხარეები	398
მეორიული კვლევა	აბანდებენ თუ არა პოლიტიკური ნიშნით ლტოლვილები ადამიანისეულ კაპიტალში უფრო მეტს, ვიდრე „ეკონომიკური იმიგრანტები“? (იმიტაციური ჯგუფების მაგალითზე)	399
	კითხვები მსჯელობისთვის	401
	ამოცანები	402
	რეკომენდებული ლიტერატურა	403
თავი 11	შრომის ანაზღაურება და მწარმოებლურობა: ხელფასის განსაზღვრა ფირმაში	405
მაგალითი 11.1.	მწარმოებლურობის შესაძლო ცვალებადობა: ფაბრიკის ისტორია, რომელმაც ვერ შეძლო წარმოების მოცულობის შემცირება	406
	თანამშრომლების მოტივაცია: ძირითადი პრინციპები	407
	შრომითი ხელშეკრულება	407
	ინფორმაციული ასიმეტრიულობის პრობლემა	408

	თანამშრომლების მოტივირება	411
მაგალითი 11.2.	დამწვარი კალორიები და შრომის ანაზღაურების სახე	412
	ჯგუფის ცალკეული წევრების მოტივირება	413
მაგალითი 11.3.	როგორ მოქმედებს სხვებთან შედარებით დაბალი ხელფასი მომუშავეების კმაყოფილების ხარისხზე	415
	შრომის ანაზღაურების სისტემები: წინამდებარე თავის მომდევნო განყოფილებების მიმოხილვა და შესავალი	416
	მწარმოებლურობა და შრომის წლიური ანაზღაურების საფუძველი	416
	თანამშრომლის უპირატესობები	416
	დამსაქმებლის მოსაზრებები	418
მაგალითი 11.4.	მცირე ჯგუფური სტიმული – შეკვრების აღსასრული!	421
	მწარმოებლურობა და ანაზღაურება	425
	რატომ აუმჯობესებს მაღალი ანაზღაურება მომუშავეის მწარმოებლურობას?	425
მაგალითი 11.5.	უხდიდა თუ არა ჰენრი ფორდი თანამშრომლებს ეფექტიან ხელფასს?	426
	ეფექტიანი ხელფასი	427
	მწარმოებლურობა და ანაზღაურების თანმიმდევრობა	429
	მზარდი ანაზღაურება	429
	დანაშაულება შეჯიბრებათობის პრინციპით	433
მაგალითი 11.6.	ფუსფუსი იურიდიულ ფირმებში	435
	ზრუნვა კარიერაზე და მწარმოებლურობა	436
	ორი პრობლემის ახსნა	438
	რატომ იზრდება შემოსავალი შრომით გამოცდილებასთან ერთად?	438
	რატომ უხდინა დიდი ფირმები თანამშრომლებს მეტ ხელფასს?	440
ეპირიული კვლევა	დათმობენ კი მომუშავეები თანხას სამართლიანობის მისაღწევად?	
	ეკონომიკური ქცევის კვლევა ლაბორატორიული ექსპერიმენტების დახმარებით	442
	კითხვები გამეორებისთვის	444
	ამოცანები	445
	რეკომენდებული ლიტერატურა	446
თავი 12 სქვის, რასისა და ეროვნების მნიშვნელობა შრომის ბაზარზე		447
	შემოსავლებში განსხვავებების გაზომვადი და არაგაზომვადი წყაროები	448
	განსხვავება შემოსავალში სქესის მიხედვით	449
მაგალითი 12.1.	მიკერძოება სიმფონიური ორკესტრის მუსიკოსების შერჩევისას	453
	განსხვავება შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შემოსავალში	459
მაგალითი 12.2.	გაუცნობიერებელი რასობრივი დისკრიმინაციის „აფეთქება“: ბეისბოლის უმაღლესი ლიგის მსაჯების შემთხვევა	464
	განსხვავება შემოსავალში ეროვნების მიხედვით	465
	საბაზრო დისკრიმინაციის თეორიები	467
	სტერეოტიპის მოდელები: დისკრიმინაცია დამსაქმებლის მხრიდან	468
	სტერეოტიპის მოდელები: დისკრიმინაცია მომხმარებლის მხრიდან	473
	სტერეოტიპის მოდელები: დისკრიმინაცია თანამშრომლების მხრიდან	474
	სტატისტიკური დისკრიმინაცია	475
მაგალითი 12.3.	მიჩიგანის ავეჯის ინდუსტრია	475
	დისკრიმინაციის მონოპოლიური მოდელები	477

დისკრიმინაციის შესახებ არსებული თეორიების შეჯამება	482
დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ფედერალური პროგრამები	482
1963 წლის კანონი „თანასწორი ანაზღაურების შესახებ“	482
„სამოქალაქო უფლებების შესახებ“ კანონის მე-7 მუხლი	483
მაგალითი 12.4. შედარებითი ღირებულება და უნივერსიტეტი	486
ფედერალური ხელშეკრულებების შესაბამისობის პროგრამა	488
ფედერალური ანტიდისკრიმინაციული პროგრამების ეფექტურობა	490
ეზიმიული კვლევა რამდენად შესაძლებელია დისკრიმინატორების დაჭერა ფაქტზე?	
საველე ექსპერიმენტების გამოყენება შრომის ბაზარზე	
დისკრიმინაციის გამოსავლენად	491
კითხვები გამეორებისთვის	493
ამოცანები	495
რეკომენდებული ლიტერატურა	496
დანართი 12ა შედარებად შემოსავლებს შორის განსხვავებების შეფასება:	
რეგრესიული ანალიზის გამოყენება	497
თავი 13 პროფკავშირები და შრომის ბაზარი	500
პროფკავშირების სტრუქტურა და პროფკავშირების წევრობა	500
პროფკავშირებში მონაწილეობის მოდელი საერთაშორისო დონეზე	501
პროფკავშირების საქმიანობის სამართლებრივი უზრუნველყოფა	
ამერიკის შეერთებულ შტატებში	503
ბარიერები პროფკავშირების მიერ დასახული ამოცანების	
განხორციელებისას	508
მაგალითი 13.1. დადმავალია თუ არა ფეხბურთელებზე მოთხოვნის მრუდი ?	508
მონოპოლია – პროფკავშირების მოდელი	510
ეფექტიანი შეთანხმებების მოდელი	511
კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესი და მეთოდები	516
პროფკავშირის წევრობა: მოთხოვნა-მიწოდების ანალიზი	516
მაგალითი 13.2. დერეგულირების შედეგები საჰაერო და საავტომობილო	
ტრანსპორტის სფეროში	520
პროფკავშირების მიერ მოთხოვნის მრუდის შესაცვლელად	
გამოყენებული ზომები	523
მოლაპარაკება და გაფიცვის რისკი	524
მაგალითი 13.3. გაფიცულების სამსახურიდან დათხოვნა?	527
მოლაპარაკებები საჯარო სექტორში: არბიტრაჟის საშიშროება	530
პროფკავშირების მოქმედების შედეგები	534
პროფკავშირები და შრომის ანაზღაურება: თეორიული ასპექტი	534
მონაცემები ხელფასზე პროფკავშირების გავლენის შესახებ	538
როგორ ზემოქმედებს პროფკავშირები შრომის საერთო ანაზღაურებაზე	540
როგორ მოქმედებს პროფკავშირები დასაქმებაზე	541
როგორ ზემოქმედებს პროფკავშირები შრომის მწარმოებლურობასა	
და მოგებაზე	542
პროფკავშირების საქმიანობის ნორმატიული ანალიზი	544
ეზიმიული კვლევა: პროფკავშირების ზემოქმედებით განპირობებული განსხვავება შრომის	
ანაზღაურებაში. უტყუარი შეფასებების მიღების მნიშვნელობა	547
კითხვები გამეორებისთვის	549
ამოცანები	550

რეკომენდებული ლიტერატურა	552
დანართი 13 არბიტრაჟისა და მოლაპარაკების შეთანხმების ზონა	553
თავი 14 უმუშევრობა	558
შრომის ბაზარი – მოდელი „მარაგები-ნაკადები“	560
უმუშევრობის მიზეზები	561
მოსახლეობის სხვადასხვა ნაკადის ზემოქმედების ხარისხი უმუშევრობის დონეზე	562
ფრიქციული უმუშევრობა	565
სამუშაოს ძებნის თეორია	565
მაგალითი 14.1. არის თუ არა უმუშევრობა სამუდამო განაჩენი? უმუშევრობის დაზღვევის პროგრამების ეფექტი	568
სტრუქტურული უმუშევრობა	573
განსხვავება პროფესიული და რეგიონული უმუშევრობის დონეებში	574
ქვეყნებს შორის განსხვავება გრძელვადიანი უმუშევრობის მიხედვით	576
ინვესს თუ არა ეფექტიანი ხელფასი სტრუქტურულ უმუშევრობას?	577
ციკლური (დეფიციტური მოთხოვნის) უმუშევრობა	579
ხელფასის სიხისტე (არაელასტიკურობა)	580
ამერიკის შეერთებულ შტატებში უმუშევრობის კომპენსაციის ფინანსური უზრუნველყოფა	585
სეზონური უმუშევრობა	587
მაგალითი 14.2. უმუშევრობის დაზღვევა და სეზონური უმუშევრობა: ისტორიული მიმოხილვა	588
როდის მიიღწევა სრული დასაქმება?	590
უმუშევრობის ბუნებრივი დონის განსაზღვრა	590
უმუშევრობის დემოგრაფიული მახასიათებლები	591
როგორია უმუშევრობის ბუნებრივი დონის მაჩვენებელი?	592
ეპირიული კვლევა ამცირებს თუ არა სამუშაოს სწრაფად მოძიებისათვის გაცემული ფულადი ჭილდო (პრემია) უმუშევრობას? სოციალური ექსპერიმენტების შედეგები	593
კითხვები გამეორებისთვის	594
ამოცანები	595
რეკომენდებული ლიტერატურა	597
თავი 15 უთანაბრობის უთანაბრობა	598
უთანაბრობის გაზომვა	599
უთანაბრობა შემოსავლებში 1980 წლის შემდეგ: მონაცემთა განხილვა	602
მაგალითი 15.1. შემოსავლების უთანაბრობა განვითარებულ ქვეყნებში	606
გაზრდილი უკუგება უმაღლესი განათლების ხარჯზე	606
შემოსავლების უთანაბრობის ზრდა სხვადასხვა ადამიანისეული კაპიტალის მქონე ჯგუფებში	608
მაგალითი 15.2. სახელფასო დანამატის/პრემიის ცვლილებები განათლების მიხედვით მეოცე საუკუნის დასაწყისში	608
უთანაბრობის ზრდის ძირითადი მიზეზები	610
მიწოდების ცვლილებები	610
მოთხოვნის ცვლილებები: ტექნოლოგიური ცვლილება	613
მოთხოვნის ცვლილება: შემოსავლების არასტაბილურობა	616
ინსტიტუციური ფაქტორების ცვლილება	617
ეპირიული კვლევა განსაზღვრავს თუ არა მშობლების შემოსავალი შვილების შემოსავალს?	

ეკონომიკური მობილობის კვლევა საერთაშორისო მონაცემებზე დაყრდნობით	618
კითხვები გამეორებისთვის	619
ამოცანები	620
რეკომენდებული ლიტერატურა	621
დანართი 15ა ლორენცის მრუდი და ჯინის კოეფიციენტი	622
თავი 16 საერთაშორისო ვაჭრობისა და პროდუქციის განაწილების გავლენა შრომის ბაზარზე	626
რატომ არსებობს ვაჭრობა?	627
ვაჭრობა კერძო პირებს შორის და შეფარდებითი უპირატესობის პრინციპი	627
ქვეყნებს შორის ვაჭრობის სტიმული	629
რა გავლენას ახდენს ვაჭრობა სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე	634
მაგალითი 16.1. ვაჭრობისადმი გახსნილობის გავლენა განვითარებაზე: იაპონიის სწრაფი კურსი გახსნილობისკენ, 1859 წელი	634
პროდუქციაზე მოთხოვნის ცვლილება	636
წარმოების ალტერნატიული ფაქტორების მიწოდების ცვლილებები	637
სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე წმინდა ზემოქმედება	639
მაგალითი 16.2 რამდენად რეალურია ამერიკის სამუშაო ადგილთა ერთი მეოთხედის ოფშორინგი? რამდენად შესაძლებელია ამ სამუშაოთა შორის აღმოჩნდეს თქვენი სამუშაოც?	642
გათანაბრდება თუ არა ხელფასები?	645
სამოქმედო გეგმები	647
ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების სუბსიდირება	647
შემოსავლის მხარდაჭერის პროგრამები	649
სუბსიდირებული დასაქმება	650
კომპენსაციის მასშტაბი	651
მეორეული კვლევა ევროპის შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შეფასება: მეტაანალიზი	652
შეჯამება	654
კითხვები გამეორებისთვის	655
ამოცანები	655
რეკომენდებული ლიტერატურა	656
კითხვები გაგეორებისთვის – კენტი კითხვების პასუხები	657
საბუნბარივი საძიებელი	709

წინასიტყვაობა

სახელმძღვანელო „თანამედროვე შრომის ეკონომიკა. თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა“ შრომის ბაზრის ეკონომიკისა და სახელმწიფო პოლიტიკის შესწავლისა და კვლევის ორმოცნობიანი გამოცდილების შედეგად შეიქმნა. სახელმძღვანელოში განხილულია შრომის ბაზრის თანამედროვე თეორია და შეჯამებულია ემპირიული მონაცემები, რომლებიც ამტკიცებენ ან, პირიქით, ეწინააღმდეგებიან სახელმძღვანელოში მოყვანილ თითოეულ ჰიპოთეზას და ხაზს უსვამენ ამ ჰიპოთეზების გამოყენების უპრაატესობას სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზისთვის. ვფიქრობთ, სხვადასხვა კონცეფციის პრაქტიკაში განხორციელების სოციალური შედეგების გაცნობა სტუდენტებს მათი უკეთ შესწავლის სურვილს ალუძრავს; მეორე მხრივ, სხვადასხვა სიტუაციის ანალიზისთვის თითოეულ თავში ამავე კონცეფციების რეალიზაციის მაგალითები სტუდენტს წარმოდგენას შეუქმნის მათი პრაქტიკული გამოყენების შესახებ. წინამდებარე სახელმძღვანელოს განსაკუთრებული მახასიათებელია პრაქტიკული მაგალითების სიუხვე სახელმწიფო პოლიტიკის სხვადასხვა სფეროს პრობლემების წარმოსაჩენად.

თუ ეკონომისტებს ინოვაციის წარმატების განმსაზღვრელ ძირითად კრიტერიუმად „საბაზრო ტესტის“ ჩაბარება მიაჩნიათ, მაშინ, ცხადია, „თანამედროვე შრომის ეკონომიკა“ წინამდებარე მე-12 გამოცემას კმაყოფილების გრძნობითა და ენთუზიზმით უნდა შევხვდეთ. სამომავლოდ, ამ გამოცემის წყალობით, ეკონომიკური ანალიზი საბაზრო პოლიტიკის შეფასებისთვის უფრო ფართოდ გამოიყენება, შრომის ეკონომიკა კი ეკონომიკის მეტად შინაარსიან და ეფექტიან სფეროდ წარმოჩნდება. „თანამედროვე შრომის ეკონომიკა“ მას შემდეგ, რაც შრომის ბაზრის ნეოკლასიკურმა ანალიზმა, როგორც მონინავე პარადიგმამ, ინსტიტუციური მიდგომა ჩაანაცვლა, პირველად დაახლოებით ათი წლის წინ გამოქვეყნდა. გარდამავალ ათწლეულებში ეს პარადიგმა უფრო დაიხვეწა, შრომის ბაზრის საკითხების ანალიზის თვალსაზრისით. ამ პერიოდში შრომის ეკონომისტის სპეციალობა ძალზე საინტერესო და სასარგებლო იყო. ჩვენი ენთუზიზმი კი, შევასწავლოთ სტუდენტებს ეს საკითხები, სავსებით ბუნებრივია.

რა სიახლეს შეიტყავს მეთორმეტე გამოცემა

- „თანამედროვე შრომის ეკონომიკის“ მეთორმეტე გამოცემა ძირეულად განახლდა – წინა გამოცემას დაემატა ბოლო მონაცემები შრომის ბაზრის შესახებ და პროფესიული ლიტერატურის ახალი წყაროები. ასეთი სიახლეებით შევეცადეთ, სახელმძღვანელო გვეცნია შრომის ბაზრის შესახებ არსებული მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი ინფორმაციისა და შრომის ეკონომიკის საკითხებისადმი მიძღვნილი პროფესიული ლიტერატურის სრულყოფილ ცნობარად.
- ახალ გამოცემაში განხილულია 2008 წლის მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის გავლენა საპენსიო ასაკზე (თავი 7), იმიგრაციაზე (თავი 10), უმუშევრობის საერთაშორისო მასშტაბის განსხვავებებსა (თავი 14) და ხელფასის უთანაბრობაზე (თავი 15). გარდა ამისა, ახალი გამოცემის მე-3 თავს დაემატა ერთი ნაწილი. მასში გაანალიზებულია ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადების შემცირების ეფექტიანობა, როგორც დასაქმების სტიმულირების საშუალება ეკონომიკური კრიზისის პირობებში.

- უკანონო იმიგრაციის თაობაზე მწვავე დებატების ფონზე უფრო დაწვრილებით განვიხილეთ შრომის ბაზარზე იმიგრაციის გავლენა (თავი 10) და მსჯელობაში ჩავრთეთ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის ელასტიკურობისა და იმიგრირებული არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე ეკონომიკური ზემოქმედების ანალიზი.
- მე-9 თავში ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების შესახებ მსჯელობა უფრო დაწვრილებითაა წარმოდგენილი. იგი დეტალურად ანალიზებს „ქცევითი უნარების“, სწავლის ფსიქოლოგიური დანახარჯისა და პირადი დათმობების ზომის გავლენას განათლების უკუგებაზე.
- საილუსტრაციო მაგალითები ცხადყოფენ ეკონომიკური კონცეფციების როგორც ყოველდღიურ ცხოვრებაში, ასევე ისტორიულ კონტექსტში გამოყენების შესაძლებლობას, რაც „თანამედროვე შრომის ეკონომიკის“ წინა თერთმეტი გამოცემის მთავარი მახასიათებელია. წინამდებარე მეთორმეტე გამოცემას დაემატა რვა ახალი საილუსტრაციო მაგალითი, რომლებშიც განხილულია რიგი საკითხებისა – „ბიგ-მაკის“ რეალური ხელფასის ინდექსით დაწყებული და სამუშაო ძალის მიწოდებაზე საცხოვრებლად უზრუნველყოფის შედეგების გავლენით დამთავრებული.

ბექსტის მიმოხილვა

„თანამედროვე შრომის ეკონომიკა“ გათვლილია ერთ სემესტრზე ან სამ თვეზე სტუდენტებისათვის ან კურსდამთავრებულებისათვის, რომელთაც ეკონომიკის დარგში სერიოზული მომზადება არ გაუვლიათ. 1974 წლიდან მოყოლებული, ეს კურსი კორნელის უნივერსიტეტის სამრეწველო და შრომითი ურთიერთობების სკოლის სასწავლო პროგრამაში შედის. იგი შეიძლება, ეკონომიკის სპეციალობის მაგისტრატურის ან ბაკალავრიატის სასწავლო პროგრამებში მხოლოდ ზოგადი მოსამზადებელი კურსის სახით შევიდეს. ჩვენი აზრით, აუცილებელი არ არის, ეს საგანი იყოს ვინროპროფესიული. ის სტუდენტებიც კი, რომელთაც ეკონომიკაში სპეციალური მომზადების კურსი გავლილი არ აქვთ, შეძლებენ წიგნის მასალის ძირითადი ნაწილის ათვისებას. წიგნის შვიდ თავს აქვს დანართები, რომლებშიც უფრო რთული მასალაა წარმოდგენილი, ხოლო სხვადასხვა ტექნიკური კონცეფცია თავების ძირითად ტექსტთან შედარებით დაწვრილებითაა განხილული. ეს დანართები მიკროეკონომიკის სწავლის მსურველ სტუდენტებს გამოადგებათ.

შრომის ეკონომიკა ყოველთვის „გამოყენებით“ სპეციალობად ითვლებოდა. ამ სფეროში საფუძვლიანი ცოდნის მისაღებად აუცილებელია, სულ მცირე, ძირითადი მეთოდოლოგიისა და ამოცანების ცოდნა. 1-ლი თავის დანართში გაეცნობთ რეგრესიული ანალიზის მოკლე მიმოხილვას. ყოველი მომდევნო თავი სრულდება განყოფილებით – „ემპირიული კვლევა“, რომელიც შედგენილია კონკრეტული თავის შინაარსის მიხედვით. „ემპირიული კვლევა“ სტუდენტებს სხვადასხვა მეთოდოლოგიურ პრობლემას აცნობს, რომელთა წინაშეც ეკონომისტები გამოყენებითი კვლევების ჩატარებისას დგებიან. ვიმედოვნებთ, სახელმძღვანელოს ეს გამორჩეული მახასიათებელი სტუდენტებს საჭირო განათლებას მისცემს და, იმავდროულად, დააინტერესებს მათ ემპირიული კვლევის პრობლემებით.

1-ლ თავში ძირითადი ეკონომიკური კონცეფციების გაცნობის შემდეგ მე-2 თავში მოცემულია შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების მოკლე მიმოხილვა, რაც სტუდენტებს საგნის შესწავლის საწყის ეტაპზევე შრომის ბაზარზე მოქმედ ძირითად მხარეებს შორის ურთიერთდამოკიდებულების დანახვის საშუალებას აძლევს. ეკონომიკის საფუძვლიანად მცოდნე სტუდენტებმა შეიძლება, უბრალოდ, გამოტოვონ ეს თავი. იგი ასევე სავალდებულო არაა იმ სტუდენტებისთვის, რომლებიც ამ საგანს მხოლოდ სამი თვის განმავლობაში სწავლობენ. მე-3-მე-5 თავები, ძირითადად, ეძღვნება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას, ხოლო მე-6-მე-10 თავების მთავარი თემა სამუშაო ძალის მიწოდებაა.

მე-11 თავიდან ეკონომიკური კონცეფციები განხილულია შრომის ბაზართან მიმართებით და სტუდენტებისთვის განსაკუთრებით საინტერესოა სხვადასხვა თემის ანალიზის

დროს. კავშირი შრომის ანაზღაურებასა და მწარმოებლურობას შორის გაანალიზებულია მე-11 თავში, ხოლო ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების შემოსავლები (მათ შორის, დისკრიმინაცია) მე-12 თავის მთავარი თემაა. მე-13 თავში ეკონომიკური კონცეფციების გამოყენებით გაანალიზებულია კოლექტიური გარიგებები კერძო და საჯარო სექტორებში, მე-14 თავში კი განხილულია უმუშევრობის საკითხები.

მე-15 და მე-16 თავებში გაანალიზებულია უკანასკნელი 20-30 წლის განმავლობაში უდიდესი პოლიტიკური მნიშვნელობის ორი საკითხი: შრომის ანაზღაურების უთანაბრობის ზრდა (მე-15 თავი) და გაზრდილი საერთაშორისო ვაჭრობისა და პროდუქციის დანაწილების შედეგები (მე-16 თავი). ეს თავები ორმაგ მიზანს ემსახურებიან: მათში წარმოდგენილია ძირითადი პოლიტიკური საკითხების ანალიზი და, იმავედროულად, განხილული და გამოყენებულია წინა თავებში გადმოცემული არსებითი კონცეფციები.

ნიგნის თავებზე თანდართული პრაქტიკული მაგალითებისა და თეორიული მასალის გარდა, სახელმძღვანელოში გამოყენებულია შემეცნების სხვა მეთოდებიც: პირველი, ყოველ თავში მოყვანილია გარკვეული ფაქტობრივი მონაცემები, რაც სტუდენტს ნასწავლი მასალის ისტორიულ, ეკონომიკურ და ეთნოკულტურულ კონტექსტთან დაკავშირებაში ეხმარება; მეორე, ყოველ თავს ერთვის კითხვები გამეორებისთვის. ისინი სტუდენტს გარკვეულ პოლიტიკურ და პრაქტიკულ კონტექსტში ნასწავლი მასალის გამოყენების საშუალებას აძლევენ. ამასთან, ნიგნის ბოლოს კენტი კითხვებზე პასუხებია გაცემული; მესამე, ყოველი თავის დასასრულს, თემის უფრო საფუძვლიანად გაცნობის მიზნით, წარმოდგენილია რეკომენდებული ლიტერატურის ჩამონათვალი.

დანართები

„თანამედროვე შრომის ეკონომიკის“ მეთორმეტე გამოცემა გამდიდრებულია დანართებით, რაც სტუდენტებს მასალის უკეთ ათვისებაში, პედაგოგებს კი უკეთ გადმოცემაში დაეხმარება.

სტუდენტებს ექნებათ პირდაპირ (online) რეჟიმში სწავლის საშუალება. ამ მიზნით ისინი უნდა ეწვიონ „მეგზურის ვებგვერდს“ მისამართზე: www.pearsonglobaleditions.com/ehrenberg. თითოეულ თავს ერთვის: მოკლე მიმოხილვა (რეზიუმე), კითხვები გამეორებისთვის, ამოცანები და პრაქტიკული მაგალითები (ავტორია ნიუ-იორკის ჯენესეოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორი ლეონ სტოუნი); კითხვარი (განახლებულია ოკლენდის უნივერსიტეტის პროფესორ კევინ ჯ. მერფის მიერ); ეკონომეტრიკული და რიცხვითი ამოცანები (განახლებულია სამხრეთ მეთოდისტური უნივერსიტეტის პროფესორ ელიზაბეტ უიტონის მიერ); სასწავლო მაგალითები, რომლებიც ორიენტირებულია კონკრეტულ თავში განხილულ ძირითად კონცეფციებზე (ავტორი გუსტავ ადოლფის კოლეჯის პროფესორი ლორენს უოლი); სამუშაო ძალის შესახებ არსებული მონაცემების წყაროთა ვებმულები და პრეზენტაციები, PowerPoint-ის ფორმატით, ტექსტში მოცემული ყველა ნახაზითა და ცხრილით.

რაც შეეხება პედაგოგებს, მათ ინსტრუქტორთა რესურსცენტრის ვებგვერდიდან (www.pearsonglobaleditions.com/ehrenberg) შეუძლიათ, ჩამოტვირთონ საკმაოდ ვრცელი მასალა „თანამედროვე შრომის ეკონომიკის“ სახელმძღვანელოს კატალოგის გვერდზე. ყველა რესურსი დაცულია პაროლით და გამიზნულია მხოლოდ პედაგოგებისთვის. „ონლაინტესტების ბანკი“ შედგება დაახლოებით 600 კითხვისგან პასუხების ვარიანტებითა და მოკლე პასუხებით. შესაძლებელია ამ შეკითხვების ჩამოტვირთვა და რედაქტირება ამოცანების გადაჭრისა და გამოცდებზე გამოყენებისთვის. „ტესტების ბანკი“ საფუძვლიანად განაახლა კევინ ჯ. მერფმა და ხელმისაწვდომია TestGen ფორმატითაც, „ონლაინ“ =კომპიუტერული ტესტების ბანკის“ სახით.

ასევე ხელმისაწვდომია „პედაგოგის ონლაინსახელმძღვანელო“, რომლის თანაავტორია რობერტ სმიტი. „პედაგოგის ონლაინსახელმძღვანელოში“ მოცემულია პასუხები ლუნ

კითხვებსა და ტექსტში დასმულ ამოცანებზე, ასევე თითოეულ თავში განხილული ძირითადი ცნებები და ორ-ორი კითხვა თვითშემომწმებისთვის (პასუხებით).

და ბოლოს, ყოველ თავს ერთვის „online PowerPoint-პრეზენტაცია“. პრეზენტაციაში მოცემულია ტექსტში არსებული ყველა ნახაზი და ცხრილი. მეთორმეტე გამოცემის სიახლეა სალექციო შენიშვნები დასავლეთ კონექტიკუტის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორ ოლუვოლ ოვოიეს ავტორობით.

მადლიერების გვარდი

წინამდებარე მასალის შედგენაში ფასდაუდებელი წვლილი შეიტანა სამმა სხვადასხვა ჯგუფმა: პირველი ჯგუფის წევრებისგან სტუდენტობისა და ახალბედა სპეციალისტებად მუშაობის პერიოდში შრომის ეკონომიკის კონცეფციები და მათი პრაქტიკული გამოყენების შესაძლებლობები შევითვისეთ. ისინი არიან: ორლი ასენფელტერი, ფრანკ ბრეჩლინგი, ჯორჯ დელეჰანტი, დეილ მორტენსენი, ჯონ პენკაველი, ორმი ფელპსი და მელ რედერი;

მეორე ჯგუფს მიეკუთვნებიან ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის ის სტუდენტები, რომლებიც ენთუზიაზმით ესწრებოდნენ თითოეულ ლექციას სახელმძღვანელოს – „თანამედროვე შრომის ეკონომიკა“ – ახალ გამოცემამდე. სწორედ სტუდენტების კითხვა-პასუხებით შეგვექმნა წარმოდგენა მათთვის ყველაზე საჭირობოროტო საკითხებზე.

მესამე ჯგუფში შედის ზოგიერთი ჩვენი კოლეგა, რომლებმაც ფორმალურად თუ არა-ფორმალურად გარკვეული წვლილი შეიტანეს მეთორმეტე გამოცემაში. მათმა რჩევებმა უდიდესი დახმარება გაგვიწია, ესენი არიან:

კეისი აბინგტონი
(ჩრდილო-დასავლეთ მისურის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)
ჯონ აბოლდი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
ჯონ ტ. ადისონი
(სამხრეთ კაროლინის უნივერსიტეტი)
შერილინ მ. ბილგერი
(ილინოისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)
ფრანსინ ბლაუ
(კორნელის უნივერსიტეტი)
ჯორჯ ბოიერი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
რობერტ ჩირინკო
(ილინოისის უნივერსიტეტი, ჩიკაგო)

გარი ფილდსი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
მეთიუ ფრიდმენი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
კევინ ჰალოკი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
რობერტ ჰაჩენსი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
ჯორჯ იაკუბსონი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
ლორენს კანი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
რიჩარდ მენსფილდი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
ბრაიან მაკკოლი
(მიჩიგანის უნივერსიტეტი)
კევინ ჯ. მერფი
(ოკლენდის უნივერსიტეტი)

უოლტერ ოი
(როჩესტერის უნივერსიტეტი)
ვიქტორია პროუზი
(კორნელის უნივერსიტეტი)
სილვიო რენდონი
(სტოუნ-ბრუკის უნივერსიტეტი)
ტერეზა რილი
(იანგსტაუნის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)
ტიმ შმიდლი
(შრომის უწინარობის დახმარების კომისია, ნიუ-იორკის შტატი)
დუგლას ვებერი
(ტემპლის უნივერსიტეტი)
რონალდ ჯ. ერენბერგი
რობერტ ს. სმიტი

„Global Edition“-ის შედგენაში განეული დახმარებისთვის პირსონსი მადლობას უხდის

სპონსორებს:

ჯაია ანიტა აბრაამს – (აბუ-დაბის უნივერსიტეტი)
დავიდ კისს – (ლაიბნიცის უნივერსიტეტი, ჰანოვერი)
სტეფანია პალადინის – (კოვენტრის უნივერსიტეტი)

რეცენზენტებს:

პეტრ სედლაჩეკს – (ბონის უნივერსიტეტი)
ერიკ იონანსონს – (ეკონომიკური კვლევის ეროვნული უნივერსიტეტი, შვედეთი)

შესავალი

3 იროვნების ქცევისა და საზოგადოებრივი ურთიერთობების ასახსნელად ეკონომიკურ თეორიას ეფექტიანად იყენებენ, რაც მნიშვნელოვანი ცხოვრებისეული ასპექტების გააზრებაში გვეხმარება. გარდა ამისა, სოციალური პოლიტიკის შემუშავებისას ქვეყნის მთავრობა, სამრეწველო წრეები, შრომითი და სხვა ცალკეული ჯგუფების წარმომადგენლები სულ უფრო მეტად აცნობიერებენ ეკონომისტების მიერ წარმოდგენილი კონცეფციებისა და რეკომენდაციების მნიშვნელობას.

წინამდებარე წიგნი ზოგადად და საკმაოდ ნათლად აღწერს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ქცევას, მათ შორის არსებული ურთიერთობების ეკონომიკურ ანალიზს. მაგალითისთვის განვიხილოთ ასეთი შემთხვევა: 2012 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში დასაქმებულებმა შრომის ანაზღაურების სახით დამსაქმებლებისგან ჯამში 8.6 ტრილიონი აშშ-ის დოლარი მიიღეს მაშინ, როდესაც პირადი შემოსავლების (ინვესტიციებიდან, თვითდასაქმებით, პენსიების სახით და სხვადასხვა სოციალური სახელმწიფო პროგრამიდან) ჯამურმა თანხამ ამავე წელს 5.3 ტრილიონი აშშ-ის დოლარი შეადგინა. მაშასადამე, ადამიანის ცხოვრებაში დასაქმების სფეროში არსებული ურთიერთობები უდიდეს როლს ასრულებენ. შემთხვევითი არ არის, რომ სწორედ ეს სფერო იმსახურებს კანონმდებლების ყველაზე დიდ ყურადღებას. შესაბამისად, შრომის ეკონომიკის ძირითადი საკითხების საფუძვლიანი ცოდნა საკვანძო როლს ასრულებს მრავალი სოციალური პრობლემისა და პროგრამის შესწავლაში, როგორც აშშ-ში, ისე მის ფარგლებს გარეთ.

ეკონომისტები, რომლებიც სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზსა და შეფასებას ვახდენთ, სრულებით დარწმუნებული ვართ, რომ შრომის ეკონომიკა აუცილებელია სახელმწიფო პოლიტიკური პროგრამების შედეგების გასაანალიზებლად. თუმცა გაცილებით მნიშვნელოვანია სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზი შრომის ეკონომიკის საფუძვლების სწავლების საქმეში. ამიტომაც წიგნის ყველა თავში ამგვარი ანალიზი ორი მიზნითაა განხორციელებული: პირველი, ვთვლით, რომ სასწავლო პროგრამით გათვალისწინებული კონცეფციების, მათი მნიშვნელობისა და სოციალური შედეგების გაგება აძლიერებს სტუდენტის ინტერესს სწავლისადმი და მეორე, წიგნის ყოველ თავში კონცეფციების ანალიტიკურ კონტექსტში განხილვა სიღრმისეულ გაგებას უწყობს ხელს, რადგან სტუდენტი მათ „მოქმედებაში“ აღიქვამს.

შრომის ბაზარი

დღემდე ჭორად დადის, თითქოს ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის ყოფილი მინისტრი სამინისტროს პუბლიკაციებიდან ტერმინის „შრომის ბაზარი“ საერთოდ ამოღებას აპირებდა. იგი ამტკიცებდა: ცნება „შრომის ბაზარი“, გარკვეულწილად, სამუშაოს მაძიებელთა ავტორიტეტს აკნინებს იმ გაგებით, რომ შრომის ბაზარზე მათ შრომას ყიდნიან და ყიდულობენ, როგორც, მაგალითად, ხორბალს, ნავთობსა და ფოლადს. უნდა ვაღიაროთ, რომ „შრომის“, იგივე „სამუშაო ძალის“, ცნება განსაკუთრებულია მრავალი თვალსაზრისით. მაგალითად, შესაძლებელია სამუშაო ძალის მომსახურების (შრომითი მომსახურების) დაქირავება, მაგრამ თავად მომუშავეს (დასაქმებულის) ყიდვა-გაყიდვა შეუძლებელია. გარდა ამისა, რამდენადაც შრომითი მომსახურება განუყოფელია მომუშავესგან, მისი შექმნის პირობები ხშირად არანაკლებ მნიშვნელოვანია მის ფასზე. მართლაც, სამუშაო ძალის დაქირავების შემთხვევაში, ისეთი არაფულადი ფაქტორები, როგორებიცაა: შრომის პირობები (სამუშაო გარემო), სანარმოო ტრავმის მიღების საფრთხე, ხელმძღვანელის ხასიათი, ადამიანებთან ურთიერთობაში „სამართლიანობის“ არსებული გაგება და მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, გაცილებით მნიშვნელოვანია ნებისმიერ სამსახურში, ვიდრე სასაქონლო ბაზრებზე. და ბოლოს, დასაქმების სფეროზე გავლენას ახდენს უამრავი ორგანიზაცია და კანონი. მსგავს რამეს სხვა რომელიმე ბაზარზე ვერ შეხვდებით.

დაბეჯითებით შეიძლება ითქვას, გარემოებები, რომლებშიც დამქირავებელი იძენს, ხოლო მუშაობის მსურველი სთავაზობს საკუთარ მომსახურებას შრომის სფეროში, ქმნიან შრომის ბაზარს რამდენიმე მიზეზის გამო: პირველი, არსებობს სხვადასხვა სარეკლამო განცხადებაზე მომუშავე დანესებულებები, ასევე დასაქმების სააგენტოები, რომელთა ფუნქციაც სამუშაო ძალის მყიდველებსა და გამყიდველებს შორის კონტაქტების დამყარება-განვითარებაა; მეორე, კონტაქტის დამყარებისთანავე განაცხადის ფორმებითა თუ გასაუბრებით მხარეები ცვლიან ინფორმაციას სამუშაო ძალის ფასსა და კვალიფიკაციაზე; მესამე, შეთანხმების მიღწევის შემდეგ ფორმალურად ან არაფორმალურად გარკვეული სახის ხელშეკრულება ფორმდება. მასში გათვალისწინებულია ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: შრომის ანაზღაურება, შრომის პირობები, დასაქმების გარანტია და დასაქმების ვადაც კი. შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს დასაქმებულის მიერ ნამუშევარი დროის, და არა მის მიერ წარმოებული პროდუქციის ღირებულების, ანაზღაურებას. ანაზღაურების ასეთი ფორმის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ თანამშრომლების მოტივაციის ამაღლება, კადრების შერჩევა და დასაქმების პროცესის დიდი სიფრთხილით წარმართვა.

დამსაქმებლებსა და სამუშაოს მაძიებლებს შორის შრომის ბაზარზე გაფორმებული გარიგების საბოლოო შედეგი სამუშაო ადგილებზე გარკვეული ხელფასით სამუშაო ძალის გადახანჩილებაა. სამუშაო ძალის ასეთი განხილვა ემსახურება არა მხოლოდ ცალკეული მომუშავეს ინტერესებს, არამედ ზოგადად აკმაყოფილებს საზოგადოების მოთხოვნილებებს. შრომის ბაზრის მეშვეობით ყველაზე მნიშვნელოვანი ეროვნული რესურსი – სამუშაო ძალა – სხვადასხვა ფორმაში, დარგებსა და რეგიონებში პროფესიის მიხედვით ნაწილდება.¹

¹ იხ. Yoram Weiss, "Work and Leisure: A History of Ideas," *Journal of Labor Economics* 27 (January 2009), 1-20. სტატიაში შრომა ფილოსოფიური კუთხითაა განხილული.

შრომის ეკონომიკა: ზოგიერთი ფუძემდებლური პრინციპი

შრომის ეკონომიკა არის დისციპლინა, რომელიც შრომის დარგში სწავლობს ბაზრის ფუნქციონირებასა და ამ ფუნქციონირების შედეგებს. უფრო კონკრეტულად, შრომის ეკონომიკა, უპირველესად, ურთიერთობაა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მათი საერთო სტიმულების: ხელფასის, ფასების, მოგებისა და არაფულადი ასპექტების (მაგ., შრომის პირობები) საპირიპონოდ. სწორედ ეს სტიმულები ახდენენ ადამიანის მოტივაციას ან ზღუდავენ მის არჩევანს. ეკონომიკურ თეორიაში აქცენტი კეთდება სტიმულებზე, რომლებიც არეგულირებენ შრომით ქცევებს. მათ აქვთ არაპიროვნული ხასიათი და ვრცელდებიან ადამიანთა დიდ ჯგუფებზე.

წინამდებარე ნივთში ჩვენ შევისწავლით ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა: დამოკიდებულება შრომის ანაზღაურებასა და დასაქმების პერსპექტივებს შორის; დამოკიდებულება შრომის ანაზღაურების, შემოსავლისა და შრომით პროცესში მონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებას შორის; პროფესიის არჩევაზე საერთო საბაზრო სტიმულების ზემოქმედება; კავშირი ხელფასსა და სამუშაოს არასასურველ ასპექტებს შორის; განათლებასა და კადრების გადამზადებაში (ტრენინგში) კაპიტალდაბანდების სტიმულირება და ეფექტიანობა; პროფკავშირების გავლენა შრომის ანაზღაურებაზე; შრომის მწარმოებლურობა და სამუშაო ძალის დენადობა; ასევე გავანალიზებთ დასაქმებასა და შრომის ანაზღაურებაზე ისეთი სოციალური ასპექტების გავლენას, როგორებიცაა: მინიმალური ხელფასი, კანონმდებლობა ზეგანაკვეთური ანაზღაურების შესახებ, შრომის დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის კანონი, სოციალური უზრუნველყოფის რეფორმა, ხელფასის დაბეგვრა, უმუშევრობის დაზღვევა, საიმეგრაციო პოლიტიკა და ანტიდისკრიმინაციული კანონები.

შრომის ეკონომიკას ორი მიმართულებით შევისწავლით. ძირითადად გამოვიყენებთ ეკონომიკურ თეორიას, რათა გავანალიზოთ, თუ „რა ხდება“, ანუ ადამიანების ქცევას კონკრეტული ანალიზით ავხსნით. ეს მიდგომა *პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის* სახელითაა ცნობილი. შედარებით ნაკლებად გამოვიყენებთ *ნორმატიულ ეკონომიკურ* ანალიზს, „რა უნდა მომხდარიყოს“ საჩვენებლად.

პოზიტიური ეკონომიკური თეორია

პოზიტიური ეკონომიკური თეორია არის ქცევის თეორია, რომლის თანახმად, ადამიანები ნებისმიერ ნახალისებასა და ჯილდოზე დადებითად რეაგირებენ, ხოლო დანახარჯზე – უარყოფითად. ამ თვალსაზრისით, პოზიტიური ეკონომიკური თეორია გვაგონებს სკინერის² ფსიქოლოგიურ თეორიას, სადაც ადამიანის ქცევას ჯილდოები და სასჯელი განსაზღვრავენ. ეკონომიკური თეორიის მიხედვით, ჯილდო არის ფულადი ან არაფულადი (სარგებელი), ხოლო სასჯელი გამოუყენებელი შესაძლებლობები (დანახარჯი). მაგალითად, ქირურგობის მსურველი ადამიანი, მაღალი ხელფასისა და პროფესიის პრესტიჟულობის გამო, უარს ამბობს იურისტის პროფესიის დაუფლების შესაძლებლობაზე, გარდა ამისა, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს იგი მზად უნდა იყოს საგანგებო რეჟიმში სამუშაოდ. კარიერის არჩევასას გასათვალისწინებელია სარგებელიცა და დანახარჯიც.

რესურსების შემლუდულობა. ეკონომიკურ თეორიას საფუძვლად უდევს ფუნდამენტური დებულება რესურსების *შეზღუდულობის* შესახებ, რომლის თანახმად, როგორც ცალკეული ადამიანი, ისე მთლიანად საზოგადოება ყველა სურვილის

² ამერიკელი ფსიქოლოგი ბერას ფრედერიკ სკინერი (1904-1990) – ფილოსოფიის დოქტორი, 1945-1948 წლებში ინდიანისა და ჰარვარდის უნივერსიტეტების პროფესორი (სამეცნიერო რედაქტორის შენიშვნა).

დასაკმაყოფილებლად საკმარის რესურსს არ ფლობს. ამასთან, გარკვეული სახის საჭიროების დაკმაყოფილებაზე დახარჯული ნებისმიერი რესურსი ვერ გამოიყენება სხვა მიმართულებით. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ნებისმიერ გადაწყვეტილებას თუ მოქმედებას გარკვეული ფასი აქვს. ასე მაგალითად, გზის დაგების სახელმწიფო შეკვეთის შესასრულებლად დაქირავებული სამუშაო ძალის გამოყენებასთან დაკავშირებული რეალური დანახარჯები არის დანაკარგი, რადგან იგივე ადამიანები, იმავედროულად, აეროპორტის მშენებლობაზე ან სხვა რაიმე საქონლის წარმოებასა თუ მომსახურების განევაზე ვერ დასაქმდებიან. ე.ი. „უფასო ამქვეყნად არაფერია“, მუდამ გვინევს არჩევა ჯილდოსა და დანახარჯს შორის. რეალურად, სწორედ „ჯილდოებისა და დანახარჯების“ სამყაროში ვცხოვრობთ. უფრო მეტიც, არჩევანს ჩვენს ხელთ არსებული შეზღუდული რესურსების ფარგლებში ვაკეთებთ.

რაციონალურობა. პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის მეორე ფუნდამენტური დებულების თანახმად, ადამიანი რაციონალური არსებაა. იგი გარკვეულ მიზანს ისახავს და მის მისაღწევად საკმაოდ თანმიმდევრულად და გონივრულად ისწრაფვის. ეკონომისტების მოსაზრებით, ადამიანი დასახული მიზნისკენ სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის სურვილით მიდის. ანუ, ადამიანები მიზნის მიღწევისას მაქსიმალური ბედნიერების მოპოვებას ცდილობენ (მათ ხელთ არსებული შეზღუდული რესურსების გათვალისწინებით). ცხადია, სარგებლიანობა დასაქმების როგორც ფულადი, ისე არაფულადი პარამეტრებიდან მიიღება.

ფირმების (როგორც არაპროფიტიანი ტიპის ერთეულების) ქცევის განხილვისას ეკონომისტები ეყრდნობიან მოსაზრებას, რომ მათი (ფირმების) მიზანია მაქსიმალური მოგების მიღება ანუ მოგების მაქსიმიზაცია. რეალურად მოგების მაქსიმიზაცია სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის კერძო შემთხვევაა, როცა აქცენტი ფულად სარგებელზე კეთდება, ხოლო არაფულადი ფაქტორები უგულებელყოფილია.

რაციონალურობის იდეა გულისხმობს საერთო ეკონომიკურ სტიმულებზე ლოგიკურ ქცევით რეაქციას და ცვლილებებთან შეგუების უნარს. ქცევის ეს ორი მახასიათებელი თანამშრომლებისა და ფირმების სხვადასხვა სტიმულზე მოსალოდნელი რეაქციის პროგნოზირების საშუალებას იძლევა.³

პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის მოდელები და პროგნოზები

ქცევის პროგნოზი ეკონომიკურ თეორიაში უშუალოდ ორ, რაციონალურობისა და რესურსების შეზღუდულობის, მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვან თეზისს ეყრდნობა. მომუშავეს მუდამ უნევს არჩევანის გაკეთება, მაგალითად: ეძებოს თუ არა სხვა სამსახური, დასთანხმდეს თუ არა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მოისურვოს თუ არა დანაწილება, გადავიდეს თუ არა სხვა რაიონში საცხოვრებლად, აიმაღლოს თუ არა კვალიფიკაცია და სხვ. დამსაქმებელიც მუდამ აკეთებს არჩევანს, მაგალითად, გამოშვებული პროდუქციის მოცულობის, წარმოების დაგეგმილი დონის მისაღწევად საჭირო მანქანა-დანადგარებისა და სამუშაო ძალის თანაფარდობის შესახებ და სხვ. ეკონომისტები, როგორც წესი, მიიჩნევენ, რომ არჩევანის გაკეთებისას როგორც დასაქმებული, ისე დამსაქმებელი სარგებლიანობის ან მოგების მაქსიმიზაციის პრი-

³ იხ. სტატიები რაციონალურობის თემასა და მასთან დაკავშირებულ უპირატესობების საკითხებზე: Gary Becker, "Irrational Behavior and Economic Theory," *Journal of Political Economy* 70 (February 1962), 1-13; Richard H. Thaler, "From Homo Economicus to Homo Sapiens," *Journal of Economic Perspectives* 14 (Winter 2000), 133-141; Stefano Della Vigna, "Psychology and Economics: Evidence from the Field," *Journal of Economic Literature* 47 (June 2009), 315-372; and Andrei Schleifer, "Psychologists at the Gate: A review of Daniel Kahneman's *Thinking Fast and Slow*," *Journal of Economic Literature* 50 (December 2012), 1080-1091.

ნციპით ხელმძღვანელობენ. თუმცა ეკონომიკური ქცევის თეორიის შესწავლაში გაცილებით დიდ როლს ასრულებს დაქირავებული სამუშაო ძალისა და დამსაქმებლის არა რაიმე კონკრეტული მიზანი, არამედ მათი, როგორც ძირითადი ეკონომიკური მოთამაშეების მიერ რაიმე მიზნის მისაღწევად საჭირო ალტერნატიული გარიგებების დანახარჯისა და სარგებლის შეფასება.

მავანმა შეიძლება მოყვანილი მოსაზრებები არარეალურად მიიჩნიოს და განაცხადოს, რომ სინამდვილეში ადამიანი ასეთი ანგარიშიანი არ არის, არც ამდენად კარგად ფლობს ინფორმაციას არსებული ალტერნატივების შესახებ, და არც ისეთი ფართო არჩევანი აქვს, როგორც ამას ეკონომისტები მიიჩნევენ. ეკონომისტები ამ „ბრალდებებს“, სავარაუდოდ, შემდეგნაირად პასუხობენ: თუ ადამიანი დანახარჯსა და სარგებელს წინასწარ არ ანგარიშობს, თუ საქმის კურსში არ არის და არც არჩევანი აქვს, მაშინ ეკონომიკური თეორიის მიხედვით გაკეთებული პროგნოზების უმეტესობა რეალურ ცხოვრებაში, უბრალოდ, არ გამართლდება. ამგვარად, ეკონომისტები ამტკიცებენ, რომ პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის საბაზო კონცეფცია ფასდება გაკეთებული პროგნოზების და არა წინაპირობების მიხედვით.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირება მეტად რთული პროცესია. ამის გამო საჭირო ხდება გარკვეული დაშვებების გაკეთება და ქცევის შედარებით მარტივი თეორიის დამუშავება. შრომის ბაზარზე ყოველდღიურად სამუშაოს უამრავი მაძიებელი და დამსაქმებელი ამყარებს ერთმანეთთან კავშირს. ყველა მათგანს მოტივაციის, უპირატესობების, ინფორმაციისა და პირად ინტერესზე წარმოდგენების საკუთარი სისტემა აქვს. ჩვენი ამოცანაა ისეთი ზოგადი პრინციპების ჩამოყალიბება, რომელთა დახმარებითაც შრომის ბაზრის არსის გაგება შესაძლებელი იქნება. ვიმედოვნებთ, შრომის ბაზარზე ქცევის ასახსნელად ამ ნიგნში დავამტკიცებთ ცალკეულ კანონზომიერებათა იმდენად დიდ ოდენობას, რომ მათ საფუძველზეც მრავალი მოვლენის პროგნოზის დასაბუთება რეალური გახდება.

ნებისმიერ შემთხვევაში, როდესაც ზოგიერთი ფუძემდებლური კანონზომიერებიდან გამომდინარე, ვცდილობთ ქცევისა და მისი შედეგების ურთულესი კომპლექსების შესწავლას, ჩვენ ვქმნით მოდელს, რომლის მიზანია, წარმოადგინოს ქცევის მთელი სირთულე. მოდელი აიგება იმისათვის, რომ გამოირიცხოს ყველა შემთხვევითი და არატიპური ფაქტორი, რის შემდეგაც ყურადღების კონცენტრირება მხოლოდ ძირითად პრინციპებზე მოხდება. მოვიტანოთ მაგალითი ფიზიკიდან, რომელიც ნათლად წარმოაჩენს მოდელირების არსსა და კავშირს რეალურ ქცევასთან.

ფიზიკური მოდელი. სიჩქარისა და მიზიდულობის ძალის მარტივი გამოთვლებით ფიზიკოსი განსაზღვრავს დედამიწის ზედაპირიდან გარკვეული ძალითა და კუთხით დარტყმული ბურთის დავარდნის წერტილს. ბურთის დაშვების ფაქტობრივი ადგილი შეიძლება განსხვავდებოდეს გაანგარიშებული წერტილისგან, თუ, მაგალითად, იგნორირებულია ქარის ზემოქმედება და მოძრაობის პროცესში ბურთის ტრიალი. შესაძლებელია, გასროლილი 100 ბურთიდან არც ერთი არ დავარდეს გაანგარიშებულ წერტილში, თუმცა ყველა მათგანი მეტ-ნაკლებად ამ წერტილის სიახლოვეს დაეცემა. მიუხედავად იმისა, რომ მოდელი იდეალურად ზუსტი არ არის, იგი სრულიად საკმარისი აღმოჩნდება გუნდის კაპიტნის გადაწყვეტილებისთვის, დაარტყას თუ არა ბურთი მოწინააღმდეგის კარის მიმართულებით. შემდგომი მოქმედების განსაზღვრისთვის, როგორც წესი, შედეგების საშუალო ტენდენციის ცოდნაც საკმარისია. ასეთი ტენდენციების დასადგენად ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, ვიცოდეთ ძირითადი მოქმედი ძალები თუ ფაქტორები. თუმცა თუ გვსურს გამოთვლების შედეგების რეალურ საზღვრებში მიღება, მხოლოდ რამდენიმე მნიშვნელოვანი ფაქტორით უნდა შემოვიფარგლოთ (ფიზიკისა და პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის შედარების კიდევ ერთი მაგალითი მოცემულია მაგალითი 1.1-ის სახით).

მაგალითი 1.1.

**პოზიტიური ეკონომიკა:
რას ნიშნავს ქცევის „გაგება“?**

საინტერესოა, ითვალისწინებენ თუ არა პროფკავშირები სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის დაღმავალ ხასიათს? ანუ აცნობიერებენ თუ არა, რომ შედარებით მაღალი ხელფასების გამო შეიძლება შემცირდეს მათი წევრების დასაქმების პერსპექტივები? ზოგიერთი ფაქტი, რომელიც ზემოაღნიშნულის გაცნობიერებას ადასტურებს, ჩანს ფეხბურთის ეროვნული ლიგის მაგალითზე.

2011 წელს პროფკავშირებისა და ფეხბურთის ეროვნული ლიგის მფლობელების მხრიდან ხელმონერილი კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმება შეიცავდა მუხლებს, რომლებიც, სხვა პირობებთან ერთად, ადგენდა შემდეგს: (ა) ფეხბურთის ეროვნული ლიგის მოთამაშეთა *მინიმალურ ხელფასს*, რომელიც იზრდება ლიგაში ყოფნის წლების ზრდასთან ერთად და (ბ) *საერთო ხელფასის ლიმიტს*, რომლის გადახდაც შეუძლია გუნდს მისი ყოველი მოთამაშისთვის (გუნდის ხელფასის ზღვარი); (ა) დებულება მნიშვნელოვანია მინიმალური ხელფასის უზრუნველსაყოფად, როდესაც მინიმუმი იზრდება მოთამაშის ასაკის მატებასთან ერთად. მისი დანიშნულებაა, სათადარიგო მოთამაშეების (რომლებიც არ არიან ვარსკვლავები), ხელფასის ქვედა ზღვრის დაწესება. (ბ) დებულების მიზანია ლიგის წევრების კონკურენტუნარიანობის ამაღლება, რის გამოც ზღუდავენ გუნდს, აიყვანოს დიდი რაოდენობით ვარსკვლავები (ძვირადღირებული მოთამაშეები).

პოზიტიური ეკონომიკის ანალიზის მიზანია ადამიანების ქცევის გაანალიზება, ანუ საბაზრო სტიმულებზე რეაგირების პროცესში მისი „გაგება“; და მაინც, რას

ნიშნავს „გაგება“ ჩვენს რთულ სამყაროში? ერთი თეორეტიკოსი ფიზიკოსი ასეთ ახსნას იძლევა:

წარმოვიდგინოთ „სამყარო“, ჩვენ გარშემო მოძრავი საგნების რთული თანწყობა. იგი ღმერთების ჭადრაკის თამაშს ჰგავს. ჩვენ მხოლოდ თამაშს ვაკვირდებით, მაგრამ თამაშის წესები არ ვიცით. ერთადერთი, რისი უფლებაც გვაქვს, ესაა თამაშის ცქერა. ცხადია, ხანგრძლივი დაკვირვებით, ბოლოსდაბოლოს, ზოგიერთ წესს „დავიჭერთ“. სწორედ თამაშის წესებია ისინი, რასაც ფუნდამენტურ ფიზიკას ვუწოდებთ. ყველა წესიც რომ ვიცოდეთ, მაინც ძალიან შეზღუდულად შევძლებდით რაიმეს ახსნას, რადგან თითქმის ნებისმიერი სიტუაციის სირთულის გამო შეუძლებელია თამაშის ყველა პარტიას წესების მიხედვით ვადვენოთ თვალი, აღარაფერს ვამბობთ მომდევნო სვლის განსაზღვრაზე. შესაბამისად, თამაშის წესების საბაზისო საკითხების შედარებით შემოფარგვლა მოგვიწევს. თუ ვიცით წესები, ვთვლით, რომ „გვესმის“ ჩვენ გარშემო არსებული სამყარო*.

თუ ბუნების ქცევა, რომელსაც თავისუფალი ნება არ გააჩნია, ამდენად რთულად გასაგებია, ცხადია, ადამიანის ქცევა ბევრად რთული ასახსნელია, რადგან იგი მექანიკურად არ ემორჩილება დადგენილ წესებს. ე.ი. პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის მიზანი შეიძლება განისაზღვროს როგორც ადამიანების ქცევითი ტენდენციების დადგენის მცდელობა.

* რიჩარდ ფეინმანი, „ფეინმანის ლექციები ფიზიკის შესახებ“, ტ. 1, 1963. მასალა მოგვანოდა ჯდისონ-უილსმი

ეკონომიკური მოდელი. ეკონომიკური მოდელების წანამძღვრებისა და პროგნოზების საფუძვლიანად შესწავლისთვის განვიხილოთ კონკრეტული მაგალითი. დავეშვათ, რომ თანამშრომლებს აქვთ შეზღუდული რესურსები. თუ ყველა შესაძლო სამუშაოზე მათ თანაბარ პირობებს სთავაზობენ, მაშინ ისინი აირჩევენ შედარებით

მაღალანაზღაურებად სამსახურს. ამასთან, თანამშრომელი დატოვებს დაბალანაზღაურებად სამუშაოს და გადაინაცვლებს შედარებით მაღალანაზღაურებადზე, თუ დარწმუნებულია თავისი მდგომარეობის გაუმჯობესებაში. ეს პრინციპი, ცხადია, არ გულისხმობს, რომ თანამშრომლებს მხოლოდ ხელფასი აინტერესებთ და ყველა მათგანი აუცილებლად მიატოვებს დაბალანაზღაურებად სამსახურს. როგორც ირკვევა, თანამშრომლები ინტერესდებიან სამუშაოს სხვადასხვა ასპექტით და ამიტომ, თუ რომელიმე მათგანს მომავალში მდგომარეობის გაუმჯობესების იმედი ექნება, ნაკლები ალბათობით მიატოვებს სამსახურს და კადრების დენადობაც შემცირდება. ასევე გასათვალისწინებელია, რომ ზოგ თანამშრომელს უფრო ეადვილება სამსახურის შეცვლა, ზოგს – არა. და მაინც, თუ სამუშაოს ყველა მახასიათებელი უცვლელი იქნება და გაიზრდება მხოლოდ ხელფასი, შეგვიძლია დარწმუნებით ვთქვათ, რომ სამსახურიდან თანამშრომლების ნასვლის ალბათობა შემცირდება.

დამსაქმებელთან დაკავშირებითაც პროგნოზი შეიძლება ანალოგიური იყოს. გადარჩენისთვის ფირმას სჭირდება მოგება. სამუშაო ძალის დენადობის მაღალი დონის პირობებში ფირმის დანახარჯი მეტი იქნება სხვებთან შედარებით, რადგან მან უნდა დაიქირაოს და მოამზადოს ახალი თანამშრომლები. შესაბამისად, ფირმა ვერ გასცემს მაღალ ხელფასებს. თუმცა თუ შედარებით მაღალი ხელფასების გაცემის ხარჯზე შესაძლებელი გახდება სამუშაო ძალის დენადობის შემცირება, მაშინ ფირმის მხრიდან უდავოდ ღირს ამ ნაბიჯის გადადგმა. ამგვარად, რადგან თანამშრომლები ცდილობენ მაქსიმალური სარგებლის, ფირმები კი მაქსიმალური მოგების მიღებას, შეიძლება დავასკვნათ, რომ სხვა თანაბარ პირობებში სამუშაო ძალის დაბალი დენადობა მიიღწევა მაღალი ხელფასის ხარჯზე. შესაბამისად, დაბალი ხელფასის პირობებში მოსალოდნელია კადრების დენადობის გაზრდა.

განხილულ პროგნოზებთან დაკავშირებით ჩამოვყალიბოთ რამდენიმე მნიშვნელოვანი შენიშვნა:

1. ჩვენი პროგნოზები უშუალოდ გამომდინარეობს რაციონალურობისა და რესურსების შეზღუდულობის წინამძღვრებიდან. თანამშრომლები და დამსაქმებლები ინფორმირებული არიან რა შეზღუდული რესურსების შესახებ, ეძებენ საკუთარი მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესების გზებს. დასკვნები ეფუძნება იმ ფაქტსაც, რომ თანამშრომლებმა იციან, ან შეიძლება გაიგონ ალტერნატიული სამუშაოს არსებობის შესახებ.
2. ჩვენ დავასკვნით, რომ სხვა თანაბარ პირობებში არსებობს უკუპროპორციული კავშირი ხელფასის ოდენობასა და კადრების დენადობას შორის. წამოყენებული თეორია არ უარყოფს, რომ თანამშრომელს აინტერესებს არა მხოლოდ ხელფასი, არამედ სამუშაოს სხვა მახასიათებლებიც და დამსაქმებელს შეუძლია, უზრუნველყოს კადრების დაბალი დენადობა არა მხოლოდ ხელფასის მომატებით, არამედ სამუშაოს სხვა კომპონენტების შეცვლითაც. თუმცა თუ ძირითადი წინამძღვრები უტყუარია, სამუშაოს სხვა ასპექტების უცვლელობის პირობებში, ჩვენი მოდელის მიხედვით, პროგნოზირებული კავშირი უკუპროპორციული იქნება.
3. თეორიის წინამძღვრები ეხება დამსაქმებლებისა და თანამშრომლების ინდივიდუალურ ქცევას მაშინ, როდესაც პროგნოზები ეხება ზოგად კავშირს ხელფასსა და კადრების დენადობას შორის. პროგნოზი არ გულისხმობს ხელფასის მატებისას ყველა თანამშრომლის სამსახურში დარჩენას. ივარაუდება, რომ კადრების დენადობის შესამცირებლად ხელფასის ზრდის პირობებში სამსახურში დარჩება იმდენი თანამშრომელი, რამდენიც აუცილებელია შეუფერხებელი მუშაობისთვის. პროგნოზის შემონიშნება გულისხმობს, ფირმებისა და წარმოების სხვადასხვა დარგის აგრეგირებული მაჩვენებლების გამოყენებით დადგინდეს,

ნამდვილად არსებობს თუ არა ხსენებული კავშირი ხელფასსა და სამუშაო ძალის დენადობას შორის.

დეტალური სტატისტიკური კვლევები ცხადყოფს, რომ, რაც მაღალია ხელფასი, მით ნაკლებია კადრების დენადობა. მაგალითად: ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ხელფასის 10%-ითმატება, როდესაც სამუშაოს ყველა სხვა მახასიათებელი უცვლელია, სამსახურიდან საკუთარი სურვილით წამსვლელთა რიცხვს 1%-ით ამცირებს⁴ (სტატისტიკური მეთოდი, რომელსაც ეკონომისტები ფართოდ იყენებენ მოსაზრებების შესამოწმებლად, განხილულია დანართ 1ა-ში).

ნორმატიული ეკონომიკური თეორია

ნორმატიული ეკონომიკური თეორიის შესწავლას ვინცებთ იმის გააზრებით, რომ ბუნებაში არსებობს ორი სახის ეკონომიკური გარიგება. ერთ-ერთი ასეთი გარიგება ნებაყოფლობითია, რა შემთხვევაშიც ყველა მხარე მოგებული რჩება. მაგალითად, თუ სელი თანახმაა, ნახაზების შესრულებისათვის საათში მიიღოს 20 დოლარი, ხოლო კომპანია „Ace Engineering Services“ მზადაა, ასეთი სამუშაოს შემსრულებელს საათში 22 დოლარამდე ხელფასი გადაუხადოს, ორივე მხარე მოგებული დარჩება საათში 20-იდან 22 დოლარამდე ანაზღაურებით. ეს არის ურთიერთხელსაყრელი გარიგების მაგალითი. შრომის ბაზრის ფუნქციას, ხელი შეუწყოს ნებაყოფლობითი და ურთიერთხელსაყრელი ტიპის გარიგებების გაფორმებას. თუ ბაზარი ყველა შესაძლო ურთიერთხელსაყრელი გარიგების გაფორმებას წარმატებით შეუწყობს ხელს, როგორც ეკონომიკაშია მიღებული, *პარეტოეფექტიანობის* (ანუ „ეკონომიკური“ ეფექტიანობის) პირობები წარმოიქმნება⁵ (ტერმინ „ეფექტიანობა“ ეკონომისტები იყენებენ საკმაოდ სპეციფიკური მნიშვნელობით, კერძოდ, ისეთი მდგომარეობის აღსანიშნავად, როდესაც ყველა გარიგება ურთიერთხელსაყრელია. ამგვარი გაგება გაცილებით ფართოა, ვიდრე, უბრალოდ, დანახარჯის მინიმუმაცია). თუ მიიღწევა პარეტოეფექტიანობა, ნებაყოფლობით რაიმე სხვა გარიგების მოძიება აღარ მოხდება, რადგან ეს უკანასკნელი ურთიერთხელსაყრელი აღარ იქნება.

გარიგების მეორე ტიპი ისეთი გარიგებაა, როდესაც ერთი ან რამდენიმე მხარე *წაგებიან პოზიციას*. ასეთი გარიგების შემთხვევაში ხშირად ხდება შემოსავლის გადანაწილება, როდესაც ერთი მხარე იგებს სხვა მხარის ან მხარეების ხარჯზე. შესაბამისად, გარიგება, რომელიც გადანაწილების აუცილებლობას გულისხმობს, როგორც წესი, ნებაყოფლობით არ ფორმდება. გამონაკლისია ქველმოქმედება, რა შემთხვევაშიც დონორის დაქმნაყოფილება გამოიხატება არაფულადი ფორმით. არის შემთხვევები, როდესაც ასეთი „განაწილებითი“ ხასიათის გარიგება ფორმდება მთავრობის მითითებით და მიზნად ისახავს საგადასახადო ან სახელმწიფო პოლიტიკის

⁴ V. Bhaskar, Alan Manning, and Ted To, “Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets”, *Journal of Economic Perspectives* 16 (Spring 2002), 158.

⁵ ტერმინი „პარეტოეფექტიანობა“ მომდინარეობს იტალიელი ეკონომისტის, ვილფრედო პარეტოს სახელიდან, რომელიც ჯერ კიდევ XIX-XX საუკუნეების მიჯნაზე ამტკიცებდა, რომ ეკონომიკური მეცნიერების დანიშნულებაა, წამოაყენოს ნორმატიული დებულებები სოციალური კეთილდღეობის სფეროში არსებული მხოლოდ უეჭველი ცვლილებების შესახებ. პარეტო, უარყოფდა რა იდეას იმის შესახებ, რომ სარგებლიანობის გაზომვა შესაძლებელია (და, შესაბამისად, თვლიდა, რომ შეუძლებელია მისი შედარება სხვადასხვა პირის შემთხვევაში), ამტკიცებდა, რომ შეგვიძლია ამა თუ იმ გარიგების სოციალური კეთილდღეობის გაუმჯობესებაზე ვიმსჯელოთ იმ მხარეების მაჩვენებლების ან ქცევის მიხედვით, რომელთაც ეს ქმედება შეეხო. თუ მხარეები, როგორც ცალკეული პიროვნებები, თვლიან, რომ მათი მდგომარეობა გაუმჯობესდა, ასეთი გარიგება უდავოდ ითვლება კეთილისმყოფლად მაშინაც კი, თუ შეუძლებელია წინანდელთან შედარებით ადამიანების მდგომარეობის გაუმჯობესების გაზომვა.

სხვა ღონისძიების გატარებას. ამგვარად, თუ ბაზარი ხელს უწყობს ნებაყოფლობითი გარიგებების გაფორმებას, მთავრობა მხარეებს, ხშირ შემთხვევაში, შესასრულებლად აუცილებელ სხვა სახის გარიგების გაფორმებას ავალდებულებს.

ნებისმიერი ნორმატიული დებულება, ანუ განაცხადი იმის შესახებ, რა უნდა არსებობდეს, ემყარება მრავალ ფუძემდებლურ ფასეულობას. სახელმწიფო პოლიტიკა შრომის ბაზარზე ხშირად ეფუძნება ფართოდ გავრცელებულ მოსაზრებას (თუმცა ამ მოსაზრებას ყველა როდი ეთანხმება) იმის შესახებ, რომ საზოგადოება შემოსავლების შედარებით თანაბარი გადანაწილებისკენ უნდა ისწრაფოდეს. გადანაწილების პრინციპებზე აგებული პოლიტიკის მაგალითები პრაქტიკაში ხშირია: სოციალური უზრუნველყოფის პროგრამები, კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ, დადგენილებები იმიგრაციის შეზღუდვის თაობაზე და სხვ. შრომის ბაზარზე გატარებული ზოგიერთი ღონისძიების მიზანია, შეცვალოს მუშაობის მსურველის მიერ სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის მიზნით გაკეთებული არჩევანი. ასეთ შემთხვევებში ფუძემდებლურ პრინციპად გვევლინება მოსაზრება იმის შესახებ, რომ დასაქმებულმა რისკის ქვეშ არ უნდა დააყენოს საკუთარი ან ოჯახის მატერიალური თუ ფინანსური მდგომარეობა და უსაფრთხოება. მაგალითად, ზოგიერთ სიტუაციაში დაცვის ინდივიდუალური საშუალებებით (როგორებიცაა: დამცავი ჩაფხუტი, ყურსაცმი და სხვ.) სარგებლობა სავალდებულოა და დამოკიდებული არ არის მომუშავეის სურვილზე. შემოსავლების განაწილების ან დასაქმებულის უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებული ღონისძიებები, ამ უკანასკნელთა მხრიდან უარყოფითი დამოკიდებულების მიუხედავად, სავალდებულო ხასიათს ატარებს.

ბამრები და ფასეულობები. ეკონომიკური თეორიის მიხედვით, არსებობს ისეთი გარიგებებიც, სადაც წაგებული არავინაა. ასეთი პოლიტიკა თუ გარიგება, როდესაც ყველა მხარე მოგებულა, ვლინდება *პარეტოპირობების გაუმჯობესებით*, რადგან ისინი პარეტოეფექტიანობას უწყობენ ხელს. ასეთი პოლიტიკისა თუ გარიგების გამართლება იმ მოსაზრებით შეიძლება, რომ, თუ საზოგადოებრივი კეთილდღეობა უპირობოდ უმჯობესდება, მას ყველა ერთსულოვნად დაუჭერს მხარს. ასეთი პოლიტიკით ეკონომისტები განსაკუთრებით ინტერესდებიან, რადგან ეკონომიკური თეორია ბაზრის შესახებ, ძირითადად, ქცევის ანუ იმ ნებაყოფლობითი გარიგებების კვლევაა, რომლებსაც მხარეები საკუთარი ინტერესების მიხედვით ირჩევენ.

გარიგებას ყველა მონაწილე ერთსულოვნად დაუჭერს მხარს, თუ ჩამოთვლილი პირობებიდან ერთი მაინც სრულდება:

- ა) ყველა მხარე, რომელსაც გარიგება ეხება, მოგებულა;
- ბ) ზოგიერთი მხარე მოგებიან პოზიციაშია, წაგებიან პოზიციაში კი არავინაა;
- გ) გარიგების შედეგად ზოგიერთი მხარე მოგებიან პოზიციაშია, ზოგიც – წაგებიანში, მაგრამ მოგებიან პოზიციაში მყოფი მხარე სრულად ანაზღაურებს წაგებიან პოზიციაში მყოფი მხარის ზარალს.

როდესაც გ) პუნქტის შემთხვევაში გაიცემა კომპენსაცია, იგი ბ) შემთხვევად იქცევა. თუმცა პრაქტიკაში ეკონომისტები ხშირად აფასებენ გარიგებას იმის მიხედვით, აჭარბებს თუ არა მოგებიანი მხარის მიერ მიღებული სარგებელი წაგებიანი მხარის დანაკარგს და შედეგად, *შესაძლებელი ხდება* ისეთი მდგომარეობის შერჩევა, რომელშიც წაგებული არ არსებობს. თუმცა იმ შემთხვევაში, როდესაც წაგებული მხარისთვის კომპენსაციის გაცემა *შესაძლებელია*, მაგრამ არ გაიცემა, ცხადია, იქნებიან წაგებულებიც! ამიტომაც მრავალი ეკონომისტი ამტკიცებს, რომ პარეტოეფექტიანობის ხელშეწყობისთვის მთავრობამ კომპენსაცია უნდა გასცეს.

როგორც აღინიშნა, შრომის ბაზრის დანიშნულებაა, ხელი შეუწყოს ნებაყოფლობითი, ურთიერთხელსაყრელი გარიგებების გაფორმებას. ალბათ, ყველა აღი-

არებს იმ ფაქტს, რომ თუ ბაზარი ვერ უწყობს ხელს ასეთი გარიგებების გაფორმებას, მაშინ შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესებში მთავრობის მინიმალური ზომით ჩარევა აუცილებელია. რა მიზეზით ვერ შეუწყობს ხელს ბაზარი ნებაყოფლობითი, ურთიერთხელსაყრელი გარიგებების გაფორმებას? განვიხილოთ რამდენიმე მათგანი:

საბაზრო ჩავარდნა: არაინფორმირებულობა. ადამიანები შეიძლება, უბრალოდ, არ იყვნენ ინფორმირებული ზოგიერთი მნიშვნელოვანი ფაქტის შესახებ. შედეგად, ისინი იღებენ ისეთ გადაწყვეტილებას, რომელიც მათ ინტერესში არ შედის. მაგალითად, მწვეელი ინყებს მუშაობას აზბესტის ქარხანაში, რადგან არ იცის, სიგარეტის კვამლისა და აზბესტის მტვრის ერთდროულად შესუნთქვის შედეგად ფილტვების დაავადების რისკის ზრდის შესახებ. მუშას ეს რომ სცოდნოდა, ან მოწვევას დაანებებდა თავს, ან სხვა სამუშაოს მოძებნიდა. თუმცა მან არც ერთი მოქმედება არ შეასრულა, რადგან სათანადოდ ინფორმირებული არ იყო.

საბაზრო ჩავარდნა: ტრანსაქციული ბარიერები. ყველასთვის ხელსაყრელი გარიგების გაფორმებას გარკვეული გარემოებები აბრკოლებს. ხშირად ასეთი გარემოებაა კანონი, რომელიც კონკრეტული სახის გარიგების გაფორმებას კრძალავს. მაგალითად, 20-30 წლის წინ ამერიკის შეერთებული შტატების მრავალ შტატში იკრძალებოდა ქალების ისეთ სამუშაოზე აყვანა, სადაც სამუშაო კვირა 40 საათს აჭარბებდა. ამიტომ სანარმოები, სადაც სამუშაო კვირა 40 საათზე მეტი იყო, იძულებულნი იყვნენ, მხოლოდ მამაკაცები მიეღოთ სამსახურში – მათ მიერ უკვე დასქმებული იმ ქალების სურვილის საწინააღმდეგოდ, რომელთაც სურდათ ზეგანაკვეთური დროით მუშაობა. ამ კანონის გამო ზარალდებოდა ორივე მხარე, სანარმოც და ქალებიც. ზოგადად, საზოგადოება ზარალდება, როდესაც ურთიერთხელსაყრელი გარიგების გაფორმება სახელმწიფოს მიერ იკრძალება.

ურთიერთხელსაყრელი გარიგების გაფორმებას ასევე აბრკოლებს გარიგების მაღალი ფასი. არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა, რომელიც ვერ პოულობს შესაფერის სამსახურს ერთ რეგიონში, უკეთესი სამსახურის პოვნის იმედით შეიძლება გადავიდეს ქვეყნის სხვა რეგიონში, ან კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით გადამწყვეტილი პროფესიული ტრენინგის გავლა. ნებისმიერ შემთხვევაში მოსაძიებელია შესაბამისი სახსრები დასახული გეგმის განსახორციელებლად, რაც ყოველთვის ვერ ხერხდება.

საბაზრო ჩავარდნა: გვერდითი ეფექტები (ექსტერნალია). არის შემთხვევები, როდესაც მყიდველი და გამყიდველი ისეთ გარიგებაზე თანხმდებიან, რომელსაც დანახარჯი ან სარგებელი მოაქვს მათთვის, ვინც გარიგების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში არ მონაწილეობს, ანუ ზოგიერთი გადაწყვეტილება დაკავშირებულია ისეთ დანახარჯსა და სარგებელთან, რომლებიც „უცხოა“ გადაწყვეტილების მიმღები მხარეებისთვის. რატომ იწვევს ასეთი გარე ფაქტორები ბაზრის წარუმატებლობას?

მყიდველი და გამყიდველი გადაწყვეტილების მიღებისას, როგორც წესი, აფასებენ მხოლოდ საკუთარ დანახარჯსა და სარგებელს. თუ სარგებელი აჭარბებს დანახარჯს, ცხადია, ერთმანეთში თანხმდებიან და გარიგებას აფორმებენ. გარიგების ყველა დანახარჯი და სარგებელი მხოლოდ გადაწყვეტილების მიმღებ მხარეებს რომ ეხებოდეს, მაშინ საზოგადოება ნებისმიერ შემთხვევაში მარტივად დარწმუნდებოდა, მსგავსი გარიგება რამდენად წინ გადადგმული ნაბიჯია პარეტოეფექტიანობის თვალსაზრისით. თუმცა თუ დანახარჯი ან სარგებელი ეხება ისეთ ადამიანებს, რომლებსაც არ ჰქონდათ საშუალება, მონაწილეობა მიეღოთ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, ან რაიმე გზით შემოქმედება მოეხდინათ ამ პროცესზე, გარიგება შესაძლოა, საზოგადოებისთვის არ იყოს სრულად მოგებიანი.

კონკრეტული გარიგება რომ პარეტოეფექტიანობისკენ გადადგმულ ნაბიჯად განიხილებოდეს, აუცილებელია, გადანყვეტილებაზე გავლენის მქონე ყველა მხარის ქმედება *ნებაყოფლობითი* იყოს. გვერდითი ეფექტის (ექტერნალიის) არსებობისას ადამიანები, რომლებზეც გავლენას მოახდენს ესა თუ ის გარიგება და რომელთაც არ აქვთ საბოლოო გადანყვეტილებაზე ზემოქმედების საშუალება, *იძულებულნი* არიან, მათთვის არასასურველ გარიგებას დასთანხმდნენ. ასეთ შემთხვევაში, *ყველა* დანახარჯისა და სარგებლის დაანგარიშების შემდეგ შეიძლება აღმოჩნდეს, რომ გარიგების დანახარჯი აჭარბებს იმ სარგებელს, რომელიც ამ გარიგებით მიიღება (და არა სარგებელს, რომელსაც გადანყვეტილების მიმღები მხარეები იღებენ).

ბავშვის შრომა გვერდითი ეფექტის, ანუ ექსტერნალიის, ნათელი მაგალითია. ბავშვებს არ გააჩნიათ კომპეტენცია ან უფლება, მიიღონ რიგი მნიშვნელოვანი გადანყვეტილებებისა, რომლებიც უშუალოდ მათ ცხოვრებას ეხება. თუ მშობლები ეგოისტურად არიან განწყობილნი, არ ითვალისწინებენ შვილის ინტერესებს და გადანყვეტენ, იგი, სკოლის ნაცვლად, სამუშაოდ გაუშვან, მაშინ საზოგადოებას არ ექნება იმის გარანტია, რომ ასეთი მშობლების გადანყვეტილება ხელს შეუწყობს ეკონომიკური ეფექტიანობის მიღწევას (რადგან ის დანახარჯი თუ სარგებელი, რასაც ბავშვი იღებს მშობლების გადანყვეტილებიდან გამომდინარე, იგნორირებულია).

გვერდითი ეფექტი ასევე მაშინ მოქმედებს, თუ დასაქმებულს არ აქვს სანარმოო ტრავმით გამოწვეული ხარჯების *დამსაქმებელზე* დაკისრების მექანიზმი. სწორედ ეს უკანასკნელი იღებს გადანყვეტილებას სანარმოო რისკების შემცირებასა და ამ მიმართულებით გასანევი ხარჯების თაობაზე. თუ ასეთი მექანიზმი არ არსებობს (ამ საკითხს განვიხილავთ მე-8 თავში), სამუშაო ადგილი უსაფრთხო არ იქნება, რადგან დამსაქმებელმა რისკის შემცირების შესახებ გადანყვეტილების მიღებისას არ გაითვალისწინა ყველა საჭირო დანახარჯი (ამ შემთხვევაში დასაქმებულს იძულებით მოუწევს გარკვეული ხარჯების გაღება).

საბაზრო ჩავარდნა: საზოგადოებრივი დოვლათი. არსებობს გვერდითი ეფექტების განსაკუთრებული სახე, ე.წ. „უბილეთო მგზავრის პრობლემა“. დაეუშვათ, პროფკავშირი, რომლის წევრებიც ხმაურიანი სახერხი ქარხნის მუშები არიან, აპირებს გადაჭარბებული ხმაურის მუშების სმენაზე გავლენის შემსწავლელი კვლევის დაფინანსებას. კვლევა ძვირი ჯდება, მაგრამ, რამდენადაც კვლევის შედეგები გამოადგებათ როგორც პროფკავშირებს, ისე მრეწველობის სხვა დარგებში დასაქმებულებს, სახერხი ქარხნის პროფკავშირი ანგარიშობს, რომ განეული ხარჯები ანაზღაურდება, თუ მიღებულ შედეგებს მიჰყვითიან ამ პრობლემით დაინტერესებულ პირებს და ორგანიზაციებს; მეორე მხრივ, მას შემდეგ, რაც კვლევის შედეგები ცნობილი გახდება სახერხი ქარხნის პროფკავშირების წევრი მუშებისათვის და პირველი კლიენტებისათვის (ვინც კვლევის შედეგები იყიდა), სულ მალე ეს შედეგები ზეპირი გადაცემით, გაზეთებისა და ინტერნეტის საშუალებით ხელმისაწვდომი გახდება ყველა იმ „უბილეთოსათვისაც“, ვისაც თანხა არ გადაუხდია.

მსგავსი კვლევის შედეგი არის იმის მაგალითი, რასაც ჩვენ *საზოგადოებრივ დოვლათს* ვუწოდებთ. იგი ისეთი საქონელია, რომელიც შეიძლება ერთდროულად მოიხმარონ ნებისმიერი რაოდენობის ადამიანებმა, მათ შორის მათაც, ვისაც არანაირი ხარჯი არ გაუწევიათ. არ არსებობს მექანიზმი, რომლითაც ასეთ „არგადამხდელებს“ აეკრძალებათ საზოგადოებრივი კეთილდღეობით სარგებლობა, ამიტომ არცერთ პოტენციურ კლიენტს ხსენებული კვლევის შედეგების საყიდლად ფულის გადახდის მოტივაცია არ ექნება. საქონლისა და მომსახურების პოტენციური მწარმოებელი, რომელმაც ეს ფაქტი კარგად იცის (ჩვენს შემთხვევაში სახერხი ქარხნის პროფკავშირი), სავარაუდოდ, კვლევას არ ჩაატარებს.

საზოგადოებრივი დოვლათის შემთხვევაში, კერძო გადანყვეტილების მიმღები პირები არ ითვალისწინებენ იმ სარგებელს, რაც შეიძლება სხვებმა მიიღონ, რადგან მათ არ გააჩნიათ სარგებლის „დაბლოკვის“ მექანიზმი. ამიტომ საზოგადოება, როგორც წესი, ყოველთვის საჭიროზე ნაკლებ ინვესტიციას დააბანდებს ასეთ საქონელში, თუ მთავრობა საგადასახადო სისტემის მეშვეობით არ გადანყვეტს, დაანესოს გადასახადები და „ანარმოს“ საზოგადოებრივი დოვლათი.

საბაზრო ჩავარდნა: დამახინჯებული ფასები. გარიგებების გაფორმებას აბრკოლებს კიდევ ერთი სპეციფიკური ბარიერი – გადასახადები, სუბსიდიები და სხვა ისეთი ფაქტორები, რომლებიც ხელს უწყობენ „მცდარი“ ფასების ჩამოყალიბებას. ფასი დიდ გავლენას ახდენს გარიგების გაფორმების სურვილზე. გარიგების ფარგლებში მოთხოვნილი თუ შეთავაზებული ფასი ობიექტურად უნდა ასახავდეს გარიგების მონაწილე მხარეების უპირატესობებს (პრეფერენციებს). როდესაც ფასი „მონყვეტილია“ უპირატესობათა სისტემას, მხარეებმა შეიძლება ისეთი გარიგებები გააფორმონ, რომლებიც არ არიან სოციალურად მოგებიანი, ან პირიქით, ხელიდან გაუშვან მოგებიანი გარიგებები. მაგალითად, სანტექნიკოსი ერთსაათიან მომსახურებაში ითხოვს 25 დოლარს, მაგრამ კლიენტს, ამ თანხის გარდა, უნევს სახელმწიფოსთვის გადასახადის სახით, დამატებით, 5 დოლარის გადახდა. ვინც მზადაა, სანტექნიკოსს საათში 25-იდან 30 დოლარამდე გადაუხადოს და გადასახადის დაუკისრებლობის შემთხვევაში დაიქირაოს იგი, უარს ამბობს ამ მომსახურებაზე გადასახადის დაკისრებისას, ანუ ორივე მხარისთვის საზიანო გადანყვეტილებას იღებს.

ნორმატიული ეკონომიკური თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა

ხშირად შრომის ბაზარზე მთავრობის ჩარევა აუცილებელი ხდება ურთიერთხელსაყრელი გარიგებების გაფორმების ხელისშემშლელი პრობლემების მოსაგვარებლად. მაგალითად, თუ ჯანმრთელობის რისკთან დაკავშირებული პრობლემის გაუცნობიერებულობა ინფორმაციის ნაკლებობაა, მაშინ მთავრობამ შეიძლება გააუმჯობესოს დასაქმებულთა ინფორმირებულობა; თუ გარიგებების გაფორმებას რომელიმე კანონი, მაგალითად, ქალების სურვილის მიუხედავად, ზეგანაკვეთური მუშაობის აკრძალვა აბრკოლებს, მაშინ გამოსავალი კანონის გაუქმებაა.

ბევრი პრობლემის დროს მთავრობა ინიციატივას იღებს და სავალდებულოს ხდის ან აქტიურად უწყობს ხელს ისეთი გარიგებების გაფორმებას, რომლებსაც „ბაზარი“ (უფრო სწორად, კერძო გადანყვეტილების მიმღები პირები) სხვა შემთხვევაში თავს აარიდებს. საბაზრო გადანყვეტილების სამთავრობოთი „შეცვლის“ შემთხვევაში რეკომენდაციების შესრულება რთულდება, რადგან ყველა მათგანის მოძიება ძნელია. შემდგომში გარიგების გაფორმებაში მთავრობის მიერ განხორციელებულ ჩარევის „ზომებს“ ორ მაგალითზე განვიხილავთ:

კაპიტალის ბაზრის ნაკლოვანებები. მთავრობის მხრიდან ჩარევის საჭიროება იქმნება მაშინ, როდესაც მომუშავეებს უკეთესი სამსახურის მოსაძებნად უჭირთ სესხის აღება კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა რეგიონში გადასვლის მიზნით. როგორც წესი, სესხის უზრუნველსაყოფად კერძო პირებს შეუძლიათ მხოლოდ პირობის დადება სესხის უკლებლივ დაბრუნების შესახებ. მთავრობას კი ძალუძს სესხის გაცემა სესხის გადაუხდელობის რისკის შემთხვევაშიც. მთავრობის მხრიდან ეს ნაბიჯი გამართლებულია, რადგან მომუშავეების დახმარება კვალიფიკაციის ამაღლების ან მათთვის საჭირო ადგილზე გადასვლის მიზნით, საბოლოო ჯამში, ქვეყნის ეკონომიკას წაადგება. ცხადია, თუ მთავრობა გადანყვეტს, ჩაერიოს ვითარებაში და გასცეს სესხები, მან უნდა დაადგინოს სესხის გაცემის ვადები და თანხის ოდენობა.

გარეგანი ეფექტები (ექსტერნალია). როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მშობლებმა შეიძლება, შვილების კეთილდღეობა არ გაითვალისწინონ მაშინ, როცა იღებენ გადაწყვეტილებას, სად გაგზავნონ ისინი – სამუშაოსა თუ სკოლაში. ეს პრობლემა მრავალმა ქვეყანამ შემდეგნაირად გადაჭრა: გარკვეულ ასაკამდე სკოლაში სწავლა ბავშვისთვის სავალდებულო და უფასოა. სკოლის დამთავრების სავალდებულო ასაკის დადგენისას ქვეყნის მთავრობა ვალდებულია, განსაზღვროს მინიმალური სარგებელი სასკოლო სწავლების სხვადასხვა დონისთვის (იხ. თავი 9) და იგი შეუდაროს როგორც განათლების პირდაპირ დანახარჯებს, ასევე სანარმოო დანაკარგების ალტერნატიულ ღირებულებას. დანახარჯი-სარგებლის ანალიზი, რომელიც გარეგანი ეფექტების პრობლემის რაციონალურად გადაჭრის მიზნით ტარდება, ეკონომიკური თეორიის ცოდნის გარეშე შეუძლებელია (ამ საკითხს განვიხილავთ მე-8 თავში).

ეფექტიანობისა და თანასწორობის პრობლემა

პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიმღები პირებისთვის შემოსავლის მაქსიმალურად თანაბრად განაწილების სოციალურ მიზანს უმეტესად გამომწვევით მნიშვნელობა აქვს. ასეთი პოლიტიკური გადაწყვეტილება ხშირად სადავოა: რას მიენიჭოს უპირატესობა – თანასწორობას თუ ეკონომიკურ ეფექტიანობას. მაგალითად, ერთ შემთხვევაში დავა წარმოიშვა იმის გამო, რომ არ არსებობს გარიგებების უნიკალური ერთობლიობა, რომელიც პარეტოეფექტიანი იქნება. არსებობს რიგი გარიგებებისა, რომლებიც აკმაყოფილებენ ეკონომიკური ეფექტიანობის ჩვეულებრივ განსაზღვრებას. საინტერესოა, რომელი გარიგებაა მათ შორის ყველაზე სამართლიანი?

ეფექტიანი გარიგების არსში გასარკვევად განვიხილოთ მაგალითი მხაზველ ქალზე, რომელიც საათში 20 დოლარად იმუშაოს. თუ კომპანია „Ace Engineering Services“ თანახმაა, ასეთ სამუშაოში საათში 22 დოლარამდე ხელფასი გადაიხადოს, სელის კი სურს, იმუშაოს 20 დოლარად საათში, თანამშრომლობის ხელშეკრულება, მაგალითად, საათში 21 აშშ-ის დოლარის ანაზღაურებით, ორივე მხარისთვის მოგებიანი იქნება. ამასთან, ეს განცხადება სამართლიანია საათში 20.25 ან 21.75 აშშ-ის დოლარის ანაზღაურების შემთხვევაშიც. ობიექტურად, ყველა ასეთი შესაძლო შეთანხმება ეფექტიანად მიიჩნევა, რადგან ისინი ორივე მხარის მდგომარეობას აუმჯობესებს. მეორე მხრივ, დასადგენია, ამ შესაძლო გარიგებებიდან რომელია უფრო სამართლიანი. ამ ამოცანის გადაწყვეტა შეუძლებელია „სამართლიანობის“ კრიტერიუმის განსაზღვრის გარეშე.

კიდევ ერთი დავა თანასწორობისა და ეფექტიანობის შესახებ მომდინარეობს იმ პრობლემიდან, რომ მეტი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად საჭირო ხდება გარკვეული ნაბიჯების გადადგმა პარეტოეფექტიანობის *საინანაღმდეგო* მიმართულებით.⁶ მაგალითად, კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ აფერხებს შედარებით დაბალი ხელფასის პირობებში ნებაყოფლობითი გარიგებების გაფორმების შესაძლებლობას. გამოდის, რომ ზოგიერთი ადამიანი თანახმაა, კანონით დადგენილ მინიმუმზე ნაკლები ანაზღაურებით იმუშაოს, მაგრამ მათ არაფერს სთავაზობს ასეთ გარიგებას მათი შრომითი მომსახურების ფასის დადგენილ ფასთან „შეთავსებლობის“ გამო. ანალოგიურად, სოციალური პროგრამები ზოგჯერ ისეა აგებული, რომ აფერხებს დასაქმებას. სამუშაოს მოძებნის შემთხვევაში, ამ პროგრამით მოსარგებლე პირები, საბოლოო ჯამში, თითქოს ნულოვან ხელფასს იღებენ. ამ პრობლემის თავიდან აცილება ადვილი არ არის და არც მცირე დანახარჯითაა შესაძლებელი (დანვრილებით ეს საკითხი განხილულია მე-6 თავში).

⁶ იხ. Arthur Okun, *Equality and Efficiency: the Big Trade-Off* (Washington, D.C.: Brookings Institution, 1975). აქ განხილულია კომპრომისები ეფექტიანობასა და სამართლიანობას შორის.

ნორმატიულ ეკონომიკურ თეორიაში, სამართლიანობის ნაცვლად, აქცენტი კეთდება ეფექტიანობაზე, მაგრამ არა იმიტომ, რომ ეფექტიანობა, როგორც პრინციპი, უფრო მნიშვნელოვანია, არამედ იმიტომ, რომ შესაძლებელია ეფექტიანობის უფრო ზუსტი მეცნიერული ანალიზი. გარიგების ურთიერთხელსაყრელობის ერთადერთი პირობაა ის, რომ გარიგების მონაწილე მხარეების მდგომარეობა ამ გარიგებით უნდა გაუმჯობესდეს. სწორედ ამიტომ ნებაყოფლობითი გარიგებების (ანუ ზოგადად, საბაზრო ქცევის) შესწავლას აზრი აქვს ეკონომიკური ეფექტიანობის გათვალისწინებისას. რაც შეეხება სამართლიანობის იდეას, იგი ყოველთვის გულისხმობს ზოგიერთი ადამიანის მიერ დაკარგული კეთილდღეობისა და სხვების მიერ მიღებული სარგებლის შედარებას. ამდენად, თუ გავითვალისწინებთ, რომ „ბედნიერების“ გაზომვა ვერ ხერხდება, მაშინ ასეთი შედარების მეცნიერულად განხორციელებაც შეუძლებელი იქნება. რაც შეეხება სამართლიანობის მოსაზრებებით მიღებულ პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებს, საზოგადოების მხერა, როგორც წესი, მიმართულია პოლიტიკური სისტემის და არა საბაზრო მექანიზმისკენ.

წიგნის სტრუქტურა

შრომის ეკონომიკა, ძირითადად, დამსაქმებლებისა და დაქირავებული სამუშაო ძალის ურთიერთქმედებებს, ანუ მოთხოვნა-მიწოდების კავშირს შეისწავლის. წიგნის მე-2 თავში მოცემულია შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების მოკლე მიმოხილვა, რაც სტუდენტებს საშუალებას აძლევს, თავიდანვე გაეცნონ იმ მექანიზმებს შორის არსებულ ურთიერთდამოკიდებულებას, რომელთა გავლენითაც ხდება შრომის ბაზარზე ქცევის ფორმირება. მე-3-მე-5 თავებში, ძირითადად, განხილულია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის საკითხები. ეს თავები ეძღვნება შრომის ბაზარზე დამსაქმებლების მოტივაციისა და ქცევის ანალიზს.

მე-6-მე-10 თავებში მოცემულია შრომის ბაზარზე სამუშაოს მაძიებლის მიერ შრომითი მომსახურების შეთავაზებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა ასპექტის ანალიზი. ამ თავებში განხილულია ისეთი საკითხები, როგორებიცაა: შეთავაზებულ ხელფასზე მუშაობის შეფასება სამუშაოს მაძიებლის მიერ (დაუშვავთ, დასვენების ან შინ ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე მუშაობის ნაცვლად), სპეციალობის და შესაბამისი შინაარსის სამუშაოს არჩევა, გადაწყვეტილების მიღება განათლების დონის ამაღლებასა და ინვესტიციებიდან შემოსავლის გაზრდას შორის. წინა თავების მსგავსად, რომლებიც ეძღვნებოდა მოთხოვნას, მე-6-მე-10 თავები ეძღვნება მიწოდებას და განხილულია დამსაქმებლის, როგორც ბაზრის ერთ-ერთი მხარის, ქცევა.

მე-11-მე-16 თავებში განხილულია შრომის ეკონომისტებისთვის განსაკუთრებით საინტერესო საკითხები, მათ შორის, ინსტიტუციური ფაქტორების გავლენა შრომის ბაზარზე. მე-11 თავში გაანალიზებულია თანამშრომლების ხელფასის სტრუქტურისა და ციკლის ის მეთოდები, რომლებიც ზრდიან მოტივაციასა და შრომის მწარმოებლურობას. მე-12 თავში გაანალიზებულია განსხვავებები შრომის ანაზღაურებაში რასის, სქესისა და ეთნიკური წარმომავლობის მიხედვით. მე-13 თავში საუბარია, თუ რა ზემოქმედებას ახდენს პროფკავშირები შრომის ბაზარზე. მე-14 თავში, ძირითადად, გაანალიზებულია უმუშევრობის პრობლემა. წიგნის ბოლო ორ თავში განხილულია უთანასწორობისა (მე-15 თავი) და გლობალიზაციის (მე-16 თავი) საკითხები და შეჯამებულია წინა თავებში გადმოცემული ძირითადი კონცეფციები.

ყოველი თავის ბოლოს მოცემულია მასალა შესწავლილი საკითხის გასამყარებლად. პირველ თავშივე მკითხველი გაეცნობა ტექსტში განხილულ კონცეფციებთან დაკავშირებულ ემპირიული კვლევების მოკლე რეზიუმეს, რომლის მიზანია, არა-ტექნიკური ტერმინებით აღწეროს მკვლევრების მიერ სხვადასხვა გამოწვევასთან

გასამკლავებლად გამოყენებული ის საშუალებები, რომლებიც „რეალურ სამყაროში“ ეკონომიკური თეორიის პროგნოზების შემონმებას უკავშირდება. რადგან რეზიუმე ძალზე ნააგავს რეგრესიულ ანალიზს (რომელიც ეკონომიკის ძირითადი ემპირიული მე-თოდია), ამ სტატისტიკურ მეთოდს განვიხილავთ დანართ 1ა-ში.

ყოველი თავის ბოლოს მოცემულია კითხვები გამეორებისთვის. ამ კითხვებით მონ-მდება, თუ რამდენად კარგად აითვისა სტუდენტმა კონკრეტული მასალა და როგორ იყენებს მას პრაქტიკაში. კითხვები სირთულის მიხედვითაა დალაგებული (მარტივიდან რთულისკენ). მათ მოსდევს რამდენიმე რიცხვითი ამოცანა. პასუხები კენტ კითხვებსა და ამოცანებზე მოცემულია ცალკე, სახელმძღვანელოს ბოლოს.

სტუდენტებს, რომლებსაც სურვილი აქვთ, წიგნის თავებში მოყვანილ საკითხებს უფრო დეტალურად გაეცნონ, ვურჩევთ, ყურადღება მიაქციონ ტექსტში მოყვანილ სქოლიოებს, სადაც კონკრეტული საკითხის ირგვლივ უახლეს დამატებით ინფორმაცი-ას მიიღებენ. სქოლიო სტუდენტს სემინარების მოსამზადებლადაც გამოადგება. ყოვე-ლი თავის ბოლოს მოცემულია რეკომენდებული ლიტერატურა განხილული საკითხების უფრო საფუძვლიანად გასაცნობად. წიგნის ზოგიერთი თავს ერთვის დანართი, რაც შეი-ძლება საინტერესო იყოს მკითხველისთვის ამა თუ იმ თემის უფრო ღრმად გასაცნობად.

კითხვები გამეორებისთვის

1. ნორმატიული ეკონომიკური თეორიის კონ-ცეფციების მიხედვით, რა შემთხვევაში ით-ვლება, რომ შრომის ბაზარი ოპტიმალურ წერტილშია? დაასახელეთ ნაკლოვანებები, რომელთა გამოც ბაზარი ფერხდება და ვერ აღწევს ასეთ ოპტიმალურ წერტილს.
2. ქვემოთ მოყვანილი მოსაზრებებიდან რო-მელია, თქვენი აზრით, „ზოზიტიური“ და რომელი „ნორმატიული“? პასუხი ასენით:
 - ა. დამსაქმებლებს არ უნდა მოეთხოვოს თა-ნამშრომლების პენსიით უზუნველყოფა.
 - ბ. დამსაქმებლები, რომლებიც თანამშრომ-ლებს სთავაზობენ საპენსიო დახმარე-ბას, მათ იმაზე ნაკლებ ხელფასს გადა-უხდიან, ვიდრე საპენსიო უზრუნველყო-ფის პროგრამის არარსებობის შემთხვე-ვაში გადაუხდიდნენ.
 - გ. თუ მომავალში შეწყდება არაკვალი-ფიციური უცხოელების შემოდინება ქვეყანაში, უკვე დასაქმებული არაკვა-ლიფიციური იმიგრანტების ხელფასი გაიზრდება.
 - დ. სამხედრო სამსახურში სავალდებულო განწვევა აიძულებს ადამიანებს, გააფო-რმონ საკუთარი ნების საწინააღმდეგო გარიგებები (რათა თავი აარიდონ სამხე-დრო სამსახურში განწვევას);
3. განვიხილოთ ორი სხვადასხვა სცენარი: პირველ სცენარში მომუშავეთა გარკვე-ული რაოდენობა იძულებულია, იმუშაოს ხელფასზე w განაკვეთით; მეორე სცენა-რში იმავე რაოდენობის მომუშავეებს ქი-რაობს ფირმა, რომელიც სთავაზობს მათ ხელფასს იმავე w განაკვეთით. ნორმატი-ული ეკონომიკის თეორიის მიხედვით, რა ნიშნით არის ეს ორი სცენარი იდენტური?
4. დაასახელეთ ეკონომიკური მოდელის ძირი-თადი ამოცანები და ნაკლოვანებები.
5. ამ თავში მარტივი მოდელით გაკეთებუ-ლია პროგნოზი, რომლის მიხედვითაც სხვა ანალოგიურ სამსახურებთან შედარებით დაბალი ხელფასის მქონე მომუშავეები და-ტოვებენ სამსახურს და მოძებნიან უფრო მაღალანაზღაურებად სამუშაოს. დაფუ-შვით, ვაკვირდებით ფირმის თანამშრომე-ლი ქალის ქცევას, რომელიც დირექტორის მორიგი შეურაცხყოფისა თუ უსაფუძვლო კრიტიკული შენიშვნების გამო ტოვებს სა-მსახურს, სადაც მას საათში 8 აშშ-ის დო-ლარს უხდიან და იწყებს მუშაობას საათში 7.50 აშშ-ის დოლარი ანაზღაურებით. უპა-სუხეთ შემდეგ სამ კითხვას:
 - ა. შეესაბამება თუ არა ქალის ქცევა თა-ნამშრომლის სამსახურიდან წასვლის 1-ლ

თავში განხილულ ეკონომიკურ მოდელს?

ბ. არსებობს თუ არა რაიმე საშუალება იმის შესამოწმებლად, თუ რამდენად შეესაბამება ქალის ქცევა რაციონალურობის იდეას?

გ. დავუშვათ, უფროსმა შეურაცხყოფა მიაყენა სხვა თანამშრომლებსაც, თუმცა სამსახური მხოლოდ ამ ქალმა დატოვა. ასეთ შემთხვევაში რამდენად შესაძლებელია, დავასკვნათ, რომ ეკონომიკური თეორია მხოლოდ ზოგიერთი პირის ქცევის შემთხვევაში მოქმედებს, სხვებისთვის კი არა?

6. 1950-იანი წლებიდან შემცირდა სავაჭრო ბარიერები მთელ მსოფლიოში (მაგ., შეიქმნა თავისუფალი სავაჭრო სივრცეები). მიგვიყვანა თუ არა ამ ღონისძიებამ პარეტოეფექტიანობამდე?
7. კანონები ბავშვის შრომის შესახებ, როგორც წესი, კრძალავს 14 წლამდე ბავშვის შრომის გამოყენებას, მოზარდებს კი უკრძალავს ზოგიერთი სახის სამუშაოს შესრულებას, რომლებიც სახიფათოდ ითვლება. შეძლებთ თუ არა, ბავშვის შრომის შესახებ კანონებით გათვალისწინებული

აკრძალვები მიუსადაგოთ ნორმატიული ეკონომიკური ანალიზის ფუძემდებლურ პრინციპებს?

8. წარმოიდგინეთ პატარა ავთარკიული⁷ ქალაქი, სადაც უამრავი ფირმაა. ერთი ფირმა ქირაობს დიდი რაოდენობით თანამშრომლებს, რასაც მოსდევს ორი მოვლენა: ბინძურდება ჰაერი გაზრდილი წარმოების გამო და მეორე, სხვა ფირმები განიცდიან მუშახელის დეფიციტს, რაც აიძულებს მათ, სამუშაოს მაძიებლებს უფრო მაღალი ხელფასები შესთავაზონ. თვლით თუ არა ორივე შედეგს გარეგან ეფექტებად?
9. დავუშვათ, დასაქმებულები სამუშაოს დაკარგვის შემთხვევაში იღებენ უმუშევრობის დახმარებას 6 თვემდე ვადით, რის შემდეგაც მათ არანაირი შეღავათი და დახმარება აღარ ეკუთვნით. მთავრობა იღებს გადაწყვეტილებას, უმუშევრობის დახმარება ასეთ ადამიანებზე გასცეს ახლა უკვე 9 თვის ვადით. გაანალიზეთ ეს ნაბიჯი როგორც პოზიტიური, ისე ნორმატიული ეკონომიკური თეორიის კუთხით, იმის გათვალისწინებით, რომ უმუშევრობის დახმარება იბეგრება და მთავრობის დანახარჯი დროში ფიქსირებულია.

ამოცანები

1. (დანართი) დავუშვათ, შეაგროვეთ მონაცემები (იხ. ცხრილი ქვემოთ) სწრაფი კვების ობიექტებში დასაქმებული, შემთხვევითი წესით შერჩეული 13 მომუშავე მოზარდის შესახებ. რა ზოგადი დამოკიდებულება არსებობს ასაკსა და შრომის ანაზღაურებას შორის? მონაცემები დაიტანეთ გრაფიკზე და ააგეთ ამ დამოკიდებულების წრფივი განტოლება.
2. (დანართი) დავუშვათ, უმცირეს კვადრატთა მეთოდით მიიღება რეგრესიის შემდეგი გამოსახულება:

$$W_i = -1 + 0.3 A_i$$

სადაც W არის ხელფასის საათობრივი განაკვეთი (დოლარში), ხოლო A – მომუშავეის ასაკი (წელი).

მეორე რეგრესიის შედეგად მომუშავეთა სხვა ჯგუფის შესახებ მიიღება შემდეგი გამოსახულება:

$$W_i = 3 + 0.3 A_i - 0.01(A_i)^2.$$

- ა. პირველი გამოსახულების მიხედვით, რა საპროგნოზო თანხას გამოიმუშავენ 20 წლის მომუშავე?
- ბ. მეორე გამოსახულების მიხედვით, რა საპროგნოზო თანხას გამოიმუშავენ 20 წლის მომუშავე?
3. (დანართი) დავუშვათ, აფასებთ ასაკსა და ხელფასს შორის არსებულ შემდეგ დამოკიდებულებას:

$$W_i = -1 + 0.3 A_i (0.1).$$

⁷ ეკონომიკური იზოლაცია, რომელიც მიმართულია დახურული (ჩაკეტილი) მეურნეობის შექმნისაკენ (სამეცნიერო რედაქტორის შენიშვნა).

ასაკი (წელი)	შრომის ანაზღაურება (აშშ-ის დოლარი/სთ)	ასაკი (წელი)	შრომის ანაზღაურება (აშშ-ის დოლარი/სთ)
16	\$7.25	18	\$8.00
16	\$8.00	18	\$8.50
17	\$7.50	18	\$9.50
17	\$8.00	19	\$8.50
17	\$8.25	19	\$8.75
18	\$7.25	19	\$10.00
18	\$7.75		

(ფრჩხილებში მოცემულია საშუალო-კვადრატული გადახრა). ამ დამოკიდებულებების მიხედვით, შეიძლება თუ არა დარწმუნებით იმის თქმა, რომ ხელფასი გაიზრდება ასაკის მატებასთან ერთად?

4. (დანართი) დაეუშვათ, ფლობთ ინფორმაციას, სწრაფი კვების ობიექტებში დასაქმებული შემთხვევითი წესით შერჩეული 13 მოზარდიდან რამდენი მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე და რამდენი – სრულზე. ცვლადი F_i ტოლია 1-ის, თუ მომუშავე დასაქმებულია სრული განაკვეთით, სხვა შემთხვევაში – 0-ის. ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, შეაფასეთ შემდეგი დამოკიდებულება ხელფასს, ასაკსა და სრული განაკვეთით მუშაობას შორის:

$$W_i = -0.5 + 0.25A_i + 0.75F_i. \tag{0.10} \tag{0.20}$$

(ფრჩხილებში მოცემულია საშუალო კვადრატული გადახრა).

ა. მოცემული გამოსახულების მიხედვით, რა საპროგნოზო თანხას გამოიმუშავებს

20 წლის მომუშავე სრული განაკვეთით მუშაობისას?

ბ. მოცემული გამოსახულების მიხედვით, რა საპროგნოზო თანხას გამოიმუშავებს 20 წლის მომუშავე ნახევარ განაკვეთზე მუშაობისას?

5. (დანართი) მე-4 ამოცანაში მოტანილი რეგრესიის განტოლებით მოცემული შეფასების მიხედვით, შეაფასეთ რეგრესიის განტოლების კოეფიციენტების სტატისტიკური მნიშვნელოვნება.

6. (დანართი) შეადარეთ მე-2 ამოცანის პირველი რეგრესიული განტოლების შეფასება მე-4 ამოცანის რეგრესიული განტოლების შეფასებას.

ა. თუ გამოსახულება არ შეიცავს სრულ განაკვეთზე მუშაობის ცვლადს, ნიშნავს თუ არა ეს გამოტოვებულ ცვლადს? პასუხი ახსენით.

ბ. რა სახის კორელაცია არსებობს ასაკსა და სრულ განაკვეთზე მუშაობას შორის? პასუხი ახსენით.

რეკომენდებული ლიტერატურა

Boyer, George R., and Robert S. Smith. "The Development of the Neoclassical Tradition in Labor Economics." *Industrial and Labor Relations Review* 54 (January 2001), 199-223.

Friedman, Milton. *Essays in Positive Economics*. Chicago: University of Chicago Press, 1953.

Hausman, Daniel M. "Economic Methodology in a Nutshell." *Journal of Economic Perspectives* 3 (Spring 1989): 115-128.

McCloskey, Donald. "The Rhetoric of Economics." *Journal of Economic Literature* 21 (June 1983), 481-517.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ჰიპოთეზების სტატისტიკური შემოწმება

წინამდებარე დანართში მოკლედაა აღწერილი, შრომის ბაზრის სფეროს შემსწავლელი ეკონომისტები როგორ ამოწმებენ მათ მიერ წამოყენებულ სხვადასხვა ჰიპოთეზას. ამჯერად განვიხილავთ პირველ თავში მოტანილი მოსაზრების შემოწმებას, რომლის თანახმადაც, სხვა თანაბარ პირობებში, რაც უფრო მაღალ ხელფასს იხდის ფირმა, მით ნაკლებია სამუშაო ძალის ნებაყოფლობითი დენადობა. ანუ, თუ განვსაზღვრავთ ფირმაში სამსახურის ნებაყოფლობით დატოვების მაჩვენებელს დროის გარკვეულ პერიოდში (მაგალითად, ერთ წელიწადში), შემდეგ დასკვნას გავაკეთებთ: რაც მეტია შრომის ანაზღაურება ფირმაში, მით ნაკლები იქნება სამსახურის დატოვების მაჩვენებელი ყველა სხვა ფაქტორის უცვლელი პირობებში.

შემოწმება ერთი ცვლადის შემთხვევაში

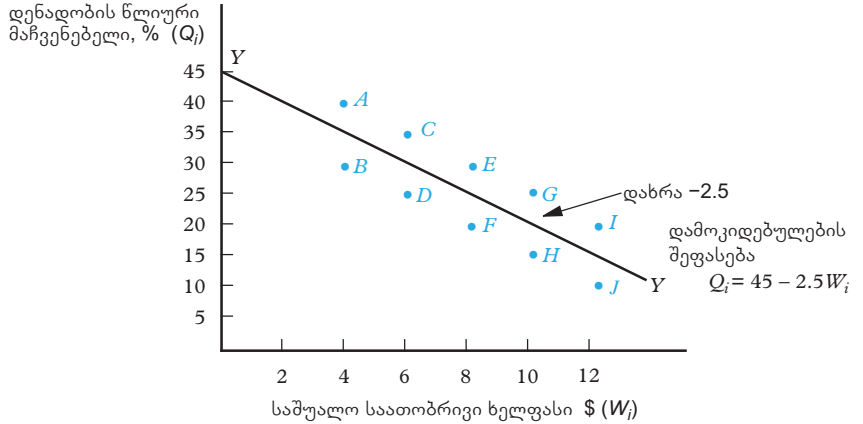
პირველი, რაც უნდა გავკეთდეს სანყისი ჰიპოთეზის შესამოწმებლად, არის მონაცემების შეგროვება დასაქმებულთა დენადობის შესახებ. მათი მიღება შეიძლება სხვადასხვა ფორმიდან ერთი წლის პერიოდზე გაანგარიშებით, რის შემდეგაც მონაცემები მიესადაგება ფირმების შრომის ანაზღაურების მაჩვენებლებს. ამგვარ ანალიზს ვუწოდოთ შემოწმება ერთი ცვლადით, რამდენადაც დენადობის მაჩვენებელზე ერთი ცვლადის (შრომის ანაზღაურების) ზემოქმედება აღინერება. ეს მაჩვენებლები ცნობილია *ჯვარედინი* მაჩვენებლების სახელით, რადგან გვიჩვენებენ დროის გარკვეულ მომენტში ობიექტის ქცევაზე დაკვირვების შედეგებს.¹ ცხრილ 1ა.1-ში მოცემულია ინფორმაცია შრომის ბაზარზე 1993 წელს მოქმედი ათი ჰიპოთეზური ფირმის შესახებ. მაგალითად, დაუშვათ, A ფირმა თანამშრომლებს უხდის საათში 4 აშშ-ის დოლარს, ხოლო დენადობის მაჩვენებელი ამ ფირმაში 1993 წელს შეადგენს 40%-ს.

მონაცემები შრომის ანაზღაურებისა და დენადობის მაჩვენებლების შესახებ გრაფიკულად გამოსახულია 1ა.1. ნახაზზე, სადაც ყოველი წერტილი გვიჩვენებს დენადობის მაჩვენებლისა და შრომის ანაზღაურების კომბინაციას 1ა.1 ცხრილში

¹ შრომის ეკონომიკის საკითხების შემსწავლელი ეკონომისტები ხშირად ზოგიერთი სხვა სახის მონაცემსაც იყენებენ. მაგალითად, შეიძლება დავაკვირდეთ ფირმაში დენადობის მაჩვენებლისა და ხელფასის განაკვეთის ცვლილებას დროის გარკვეულ პერიოდში. კვლევის შედეგებს, რომლებიც იძლევიან ინფორმაციას ცალკეული დაკვირვებადი ერთეულების ქცევის შესახებ დროის გარკვეული პერიოდების განმავლობაში, *დროითი მსკრივები* ეწოდება. ხანდახან, ზოგი დროითი პერიოდის მონაცემები (მაგალითად, დამსაქმებლის ქცევის შესახებ) შრომის ეკონომიკის საკითხებით დაინტერესებული ეკონომისტების განკარგულებაშია. დაკვირვების ერთეულის, *ჯვარედინი* მონაცემების და დროითი მსკრივების მონაცემების კომბინაციებს *პანელური* მონაცემები ეწოდება.

ნახაზი 1ა.1

შრომის ანაზღაურების დამოკიდებულება დენადობის მაჩვენებელზე, 1ა.1 ცხრილის მონაცემების მიხედვით



მოტანილი თითოეული ფირმისთვის. მაგალითად, A ფირმა ნახაზზე აღნიშნულია A ნერტილით, რომლის მიხედვითაც დენადობის მაჩვენებელი 40%-ია, საათობრივი ხელფასი კი 4\$, ხოლო B ნერტილი გვიჩვენებს B ფირმის შესადარ მონაცემებს. მონაცემთა ათივე ნერტილზე დაკვირვებით ნათელია, რომ ამ ნახაზის თანახმად, ჰიპოთეზურ მაგალითში განხილულ მაღალი ხელფასის მქონე ფირმებში საშუალო ძალის დენადობა ნაკლებია. მიუხედავად იმისა, რომ 1ა.1 ნახაზზე ნერტილები არ არის ერთ სწორ ხაზზე განლაგებული, მათი მდებარეობით შეიძლება დავასკვნათ, რომ ფირმაში საშუალო ძალის დენადობის მაჩვენებელსა და შრომის ანაზღაურებას შორის ნრფივი დამოკიდებულება არსებობს.

ნებისმიერი ნრფე გამოისახება შემდეგი ზოგადი ტოლობით:

$$Y = a + bX \tag{1ა.1}$$

სადაც Y დამოკიდებული ცვლადია და, როგორც წესი, განთავსებულია დიაგრამის ვერტიკალურ ღერძზე; X დამოუკიდებელი ანუ ამხსნელი ცვლადია, რომელიც, შესაბამისად, თავსდება დიაგრამის ჰორიზონტალურ ღერძზე;² a და b ტოლობის პარამეტრებია (ფიქსირებული კოეფიციენტები). a აღნიშნავს გადაკვეთას ვერტიკალურ ღერძზე, b კი – ნრფის დახრის კუთხეს, ანუ, a გვიჩვენებს Y ვერტიკალური ღერძის გადაკვეთის ნერტილს (როცა X = 0-ს). b გვიჩვენებს დახრის კუთხეს, რომელიც ჰორიზონტალურ ღერძზე ერთეულოვანი ცვლილების შესაბამის ცვლილებებს ასახავს ვერტიკალურ ღერძზე. შესაბამისად, თუ b დადებითია, ნრფე აღმავალია (მარცხნიდან მარჯვნივ), ხოლო თუ b უარყოფითია, ნრფე დაღმავალია.

ცხრილი 1ა.1.

1993 წლის გასაშუალებული მონაცემები ერთ-ერთ შრომის ბაზარზე მოქმედი 10 ჰიპოთეზური ფირმის ხელფასისა და საშუალო ძალის დენადობის მაჩვენებლების შესახებ

ფირმა	საშუალო საათობრივი ხელფასი, \$	დენადობის მაჩვენებელი, %	ფირმა	საშუალო საათობრივი ხელფასი, \$	დენადობის მაჩვენებელი, %
A	4	40	F	8	20
B	4	30	G	10	25

² გამონაკლისია მოთხოვნისა და მიწოდების მრუდები, რა შემთხვევაშიც დამოუკიდებელი ცვლადი – ფასი, როგორც წესი, ვერტიკალურ ღერძზე გადაიზომება.

C	6	35	H	10	15
D	6	25	I	12	20
E	8	30	J	12	10

თუ შევეცდებით და სწორ ხაზს გავავლებთ, რომელზეც მაქსიმალურად განლაგდება ნახაზ 1ა.1-ზე აღნიშნული წერტილები, გამოჩნდება, რომ წრფე დაღმავალია და ათსავე წერტილზე არ გაივლის, ზოგიერთი წერტილი აღმოჩნდება მის ქვემოთ, ზოგიც – ზემოთ. ასე რომ, წრფე წერტილებს გარკვეული ცდომილებით „შეესაბამება“. ამ შემთხვევაში გრაფიკზე მოცემულ წერტილებს შორის დამოკიდებულების მოდელირებით შემდეგი გამოსახულება მიიღება:

$$Q_i = a_0 + a_1 W_i + \varepsilon_i, \quad (1ა.2)$$

სადაც: Q_i არის i -ურ ფირმაში დენადობის მაჩვენებელი და დამოკიდებული ცვლადია; W_i არის დამოუკიდებელი ცვლადი და ასახავს i -ურ ფირმაში შრომის ანაზღაურებას; a_0 და a_1 წრფის პარამეტრებია, სადაც a_0 აღნიშნავს ვერტიკალური ღერძზე წრფის გადაკვეთას, ხოლო a_1 – წრფის დახრის კუთხეს; ε -ს ზომის შემცირება შემთხვევითი წევრია. ეს უკანასკნელი იმიტომაც ფორმულაში, რომ ნაკლებმოსალოდნელია, წრფე (მოცემული ტოლობით $Q_i = a_0 + a_1 W_i$) ყველა წერტილს იდეალურად აერთებდეს. ქცევის თვალსაზრისით, ივარაუდება ზოგიერთი შემთხვევითი ფაქტორის არსებობა, რომლებიც არანაირად არ უკავშირდებიან შრომის ანაზღაურებას, თუმცა ფირმაში დენადობის მაჩვენებელზე გავლენას ახდენენ.

შევეცადოთ, შევაფასოთ a_0 და a_1 სიდიდეების ჭეშმარიტი მნიშვნელობები. a_0 -ისა და a_1 -ის ყოველი წყვილი ერთი წრფის პარამეტრებს განსაზღვრავს და ამიტომ შესაძლებელია უსასრულო რაოდენობის წრფეების გავლება იმგვარად, რომ ისინი „შეესაბამებოდნენ“ A - J წერტილებს. ბუნებრივია, დაისმება შეკითხვა: „ამ წრფეებიდან ყველაზე უკეთ რომელი ესადაგება მონაცემებს?“ პასუხის გასაცემად აუცილებელია რომელიმე ზუსტი კრიტერიუმის გამოყენება. როგორც ნესი, სტატისტიკოსები და ეკონომისტები, ირჩევენ წრფეს, რომელსა და მონაცემთა ცალკეულ წერტილებს შორის ვერტიკალური მანძილის კვადრატების ჯამი (ჩვენს მაგალითში – ყველა ფირმის) იქნება მინიმალური. მონაცემთა შორის დამოკიდებულების შეფასების რეგრესიული ანალიზის ამ მეთოდს უმცირეს კვადრატთა მეთოდი ეწოდება. მას რამდენიმე უპირატესობა აქვს.³

ამ მეთოდით ცხრილი 1ა.1-ის მონაცემების მიხედვით მიიღება შემდეგი წრფე:

$$Q_i = 45 - 2.5_i W; \quad (1ა.3)$$

(5.3) (0.625)

a_0 სიდიდის მნიშვნელობაა 45, ხოლო a_1 -ისა – 2.5.⁴ ასე რომ, თუ 1993 წელს ფირმაში შრომის ანაზღაურება საათში 4\$-ია, მაშინ შესაძლებელია იმის პროგნოზირება, რომ დენადობის წლიური მაჩვენებელი 45-2.5·4-ის, ანუ 35%-ის ტოლი

³ იგულისხმება, რომ: საშუალოდ a_1 სიდიდის ჭეშმარიტი მნიშვნელობა მიიღება; შეფასების ამ კლასის მიხედვით, შეფასებები შედარებით ზუსტია; განსაზღვრული წრფიდან მონაცემთა წერტილების დადებითი და უარყოფითი ვერტიკალური გადახრების ჯამი ნულის ტოლი იქნება. უმცირეს კვადრატთა მეთოდის შედარებით ფორმალური განმარტება იხილეთ სტატისტიკისა და ეკონომეტრიკული საკითხებისადმი მიძღვნილ ნებისმიერ წყაროში. მათთვის, ვისაც არ გააჩნია სპეციალური მომზადება სტატისტიკაში, შესავალი კურსის სახით რეკომენდაციას ვუწვევთ ნაშრომს: Larry D. Schroeder, David I. Sjoquist, and Paula E. Stephan, *Understanding Regression Analysis: An Introductory Guide* (Beverly Hills, Calif.: Sage, 1986).

⁴ სტუდენტებს, რომელთაც აქვთ კომპიუტერული პროგრამული უზრუნველყოფა, შეუძლიათ რეგრესიის მოდელის შეფასება და ამ გზით შედეგის მარტივად შემოწმება.

იქნება. ეს დამოკიდებულება შრომის ანაზღაურებასა და დენადობის მაჩვენებელს შორის ასახულია Y წრფის სახით ნახაზ 1ა.1.-ზე (ტოლობაში ფრჩხილებში მოცემული რიცხვების ახსნას შემდგომ შემოგთავაზებთ).

ამ დამოკიდებულებასთან მიმართებით, პირველ რიგში, აღსანიშნავია, რომ ფირმებში, სადაც თანამშრომლებს ხელფასს საერთოდ არ უხდიან (ანუ ხელფასი 0-ის ტოლია), წლიური დენადობის საპროგნოზო მაჩვენებელი მხოლოდ 45%-ია ($45 - 2.5 * 0 = 45$), ხოლო ფირმებში, რომელთა თანამშრომლებსაც საათში 18\$-ზე მეტ ხელფასს უხდიან, დენადობის უარყოფითი მაჩვენებელი ფიქსირდება.⁵ პირველ შედეგს აზრი არ აქვს (თავისთავად ცხადია, რომ არ არსებობს სამსახურში უხელფასოდ გაჩერების მიზეზი). რაც შეეხება მეორე შედეგს, იგი ლოგიკურად მიზანშეუწონელია (შეუძლებელია დენადობის მაჩვენებელი 0-ზე ნაკლები იყოს). როგორც ამ მაგალითებიდან ჩანს, ძალიან სახიფათოა წრფივი მოდელების გამოყენება ისეთი პროგნოზებისთვის, რომლებიც მკვლევარს აიძულებს, გასცდეს შეფასებისას გამოყენებული დაკვირვების საზღვრებს (ჩვენს მაგალითში ხელფასი 4\$-იდან 12\$-ამდე მერყეობს). დამოკიდებულება ხელფასსა და დენადობის მაჩვენებლებს შორის არ შეიძლება გამოისახოს წრფივი ფორმით (ე.ი. არ გამოიხატება წრფით) ძალიან დაბალი ან ძალიან მაღალი ხელფასის დროს. საბედნიეროდ, მაგალითში გამოყენებული წრფივი რეგრესიის მოდელის განზოგადება არანრფივი დამოკიდებულებისთვისაც მარტივადაა შესაძლებელი.

მეორე, ჩვენ მიერ მიღებული ხსენებული მონაკვეთი ვერტიკალურ ღერძზე (45) და დახრის კუთხე (2.5) მხოლოდ „ნამდვილი“ დამოკიდებულების შეფასებაა და, ამასთან, ამ შეფასებასთან დაკავშირებით ერთგვარ განუსაზღვრელობასთან გვაქვს საქმე. განუსაზღვრელობა, პირველ რიგში, ნაწილობრივ იმ ფაქტიდან მომდინარეობს, რომ ვცდილობთ a_0 და a_1 სიდიდეების ჭეშმარიტი, ანუ იმ მნიშვნელობების მიღებას, რომლებიც ყველა ფირმისათვის შრომის ანაზღაურებასა და დენადობის მაჩვენებელს შორის დამოკიდებულებას ახასიათებენ, რაც შერჩევის გზით ათი ფირმითაა წარმოდგენილი. ამ გზით მიღებულ თითოეულ კოეფიციენტთან დაკავშირებული განუსაზღვრელობა იზომება მისი სტანდარტული შეცდომით ან კოეფიციენტის საშუალოკვადრატული გადახრის საფუძველზე. ეს საშუალოკვადრატული ცდომილებები ტოლობაში – 1ა.3 – მითითებულია ფრჩხილებში, შესაბამისი კოეფიციენტების ქვეშ. მაგალითად, ჩვენი მონაცემების მიხედვით, ხელფასის კოეფიციენტისთვის სტანდარტული შეცდომა არის 0.625, ხოლო თავისუფალი წევრის – 5.3. რაც მეტია სტანდარტული შეცდომა, მით მეტია განუსაზღვრელობა ჩვენ მიერ შეფასებული კოეფიციენტის სიდიდესთან მიმართებით.

£ სიდიდის, ანუ (1ა.2) ტოლობაში შემთხვევითი ცდომილების განაწილებასთან დაკავშირებით ზოგი დაშვების პირობებში შეგვიძლია, შესაბამისი საშუალოკვადრატული ცდომილებების გამოყენებით შევამოწმოთ შეფასებული კოეფიციენტების შესახებ გამოთქმული ჰიპოთეზები.⁶ ჩვენს მაგალითში სასურველია, შევამოწმოთ ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ a_1 სიდიდე უარყოფითია (ეს, თეორიიდან გამომდინარე, ნიშნავს, რომ რაც უფრო მაღალია შრომის ანაზღაურება ფირმაში, მით ნაკლებია სამუშაო ძალის დენადობა) „ნულოვანი ჰიპოთეზის“ საპირისპიროდ, რომლის თანახმადაც, a_1 ნულის ტოლია და, ამდენად, არ არსებობს კავშირი ხელფასსა და სამუშაო ძალის დენადობას შორის. ერთ-ერთი ზოგადი შეფასების ტესტის მიხედვით,

⁵ მაგალითად, 20\$ საათობრივი ხელფასის შემთხვევაში დენადობის მაჩვენებლის საანგარიშო სიდიდე წელიწადში 45-2.5(20), ანუ -5%-ია.

⁶ ამგვარი მოსაზრებები განხილულია ეკონომეტრიკის საკითხებისადმი მიძღვნილ ნებისმიერ სახელმძღვანელოში.

თითოეული კოეფიციენტისთვის საჭიროა t სტატისტიკის გამოთვლა, რომელიც წარმოადგენს კოეფიციენტისა და მისი საშუალოკვადრატული გადახრის შეფარდებას. ევრისტიკული გზით შესაძლებელია, დავადგინოთ, რომ, თუ t სტატისტიკა აბსოლუტური მნიშვნელობით 2-ზე მეტია, უარსაყოფია ჰიპოთეზა კოეფიციენტის ჭეშმარიტი მნიშვნელობის ნულთან ტოლობის შესახებ, ანუ, თუ კოეფიციენტის აბსოლუტური მნიშვნელობა მინიმუმ ორჯერ აღემატება მის საშუალოკვადრატულ ცდომილებას, დარწმუნებით ვამბობთ, რომ კოეფიციენტის ჭეშმარიტი მნიშვნელობა არ არის ნულის ტოლი და შეფასებული კოეფიციენტი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (ანუ, პირობითად, მისი მნიშვნელობა, სტატისტიკური თვალსაზრისით, მნიშვნელოვნად განსხვავდება ნულისგან). ჩვენს მაგალითში t სტატისტიკა ხელფასის კოეფიციენტისთვის არის $-2.5/0.625$, ანუ მოდულით 4.0, რაც იმაში გვარწმუნებს, რომ ჭეშმარიტი დამოკიდებულება ხელფასსა და დენადობის მაჩვენებლებს შორის ნამდვილად უარყოფითია.

მრავლობითი რეგრესია

განხილული მსჯელობისას ვუშვებდით, რომ სამუშაოს ნებაყოფლობით დატოვების მაჩვენებელზე, გარდა შემთხვევითი (აუხსნელი) ფაქტორებისა, მოქმედებს მხოლოდ ერთადერთი ცვლადი, თანამშრომლებისთვის ფირმის მიერ გადახდილი ხელფასი. თუმცა ამ თავში პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის დებულებების განხილვისას ხაზგასმით აღინიშნა, რომ უკუპროპორციული დამოკიდებულება ხელფასსა და სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებლებს შორის არსებობს მხოლოდ სხვა ფაქტორების უცვლელობის შემთხვევაში. როგორც მე-10 თავში ვნახავთ, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, ხელფასის გარდა, სამუშაო ძალის დენადობაზე გავლენას ახდენს მრავალი სხვა ფაქტორი. ამ ფაქტორებს მიეკუთვნება როგორც ფირმის (მაგ.: სამსახურებრივი შეღავათები, შეთავაზებული სამუშაო პირობები და ფირმის მასშტაბი), ისე თანამშრომლების (მაგ., ასაკი და პროფესიული მომზადების დონე) მახასიათებლები. თუ ფირმაში ამ სახის ცვლადები, რომელთაც სპეციალურად არ ვითვალისწინებთ ანალიზისას, სისტემატურად იცვლება ხელფასის ცვლილების კვალდაკვალ, მაშინ გამოვლენილი დამოკიდებულება ხელფასსა და სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელს შორის მცდარი იქნება. ასეთ შემთხვევებში მხედველობაში მისაღებია სხვა ცვლადებიც, ისეთი მოდელების გამოყენებით, რომლებიც ერთზე მეტ დამოუკიდებელ ცვლადს შეიცავენ. სტატისტიკური ანალიზისას ცვლადების გასათვალისწინებლად და მიზეზშედეგობრივ დამოკიდებულებათა ანალიზის მიმართულების განსასაზღვრავად ვეყრდნობით ეკონომიკურ თეორიას. ამ პროცედურის გამართლებებისთვის დავუშვათ, რომ ფირმაში სამუშაო ძალის დენადობაზე, გარდა ხელფასის განაკვეთისა, გავლენას ახდენს კიდევ ერთი ცვლადი – სამუშაო ძალის საშუალო ასაკი. სხვა ფაქტორების მუდმივობის პირობებში ნაკლებმოსალოდნელია, მრავალი მიზეზის გამო (ასაკის მატებასთან ერთად ადამიანის კავშირები მეგობრებთან, მეზობლებსა და კოლეგებთან სულ უფრო მტკიცდება, ამიტომ სამუშაო ადგილის ცვლილებასთან დაკავშირებული მორალური დანახარჯი – რადგან ხშირად სამსახურის შეცვლა საცხოვრებელი ადგილის შეცვლასაც გულისხმობს – სულ უფრო იზრდება), უფროსი ასაკის თანამშრომლებმა საკუთარი სურვილით დატოვონ სამსახური. როგორც ხელფასის განაკვეთის, ისე სამუშაო ძალის ასაკის როლის გათვალისწინებით, ჩვენი აზრით, ფირმაში სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელი მიიღება შემდეგი ტოლობიდან:

$$Q_i = a'_0 + a'_1 W_i + a'_2 A_i + \varepsilon_i \quad (1ა.4)$$

სადაც A_i არის i -ური ფირმის თანამშრომლების ასაკი. მიუხედავად იმისა, რომ A_i იზომება როგორც სამუშაო ძალის საშუალო ასაკი, ან როგორც ფირმის გარკვე-

ულ ასაკზე უფროსი თანამშრომლების პროცენტული მაჩვენებელი. მოხერხებულობისთვის იგი დიქტომიური⁷ ცვლადის სახით განვსაზღვროთ: A_i ტოლია 1-ის, თუ ფირმაში სამუშაო ძალის საშუალო ასაკი 40-ს აღემატება. სხვა შემთხვევაში A_i ტოლია 0-ის. თეორიის თანახმად, a'_1 სიდიდე უარყოფითია, რაც იმას ნიშნავს, რომ, მიუხედავად a'_0 -ის, a'_1 -ისა და W_1 -ს (სხვა ფაქტორების მუდმივობის პირობებში) მნიშვნელობებისა, ფირმებში, სადაც დასაქმებულთა საშუალო ასაკი 40 წელს აღემატება, სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელი იქნება დაბალი იმ ფირმებთან შედარებით, რომელთა თანამშრომლების საშუალო ასაკი ტოლი ან ნაკლებია 40 წელზე.

ტოლობის (1ა.4) პარამეტრები, ანუ a'_0 , a'_1 და a'_2 , შეიძლება განისაზღვროს მრავლობითი რეგრესიის საშუალებით, ანუ უკვე აღწერილი მეთოდის ანალოგიურად. იგი პარამეტრების იმ მნიშვნელობებს ადგენს, რომლებიც დამოკიდებულ ცვლადსა და დამოუკიდებელი ცვლადების ერთობლიობას შორის ყველაზე ოპტიმალურ წრფივ დამოკიდებულებას განსაზღვრავს. თითოეული პარამეტრი გვიჩვენებს შესაბამისი დამოუკიდებელი ცვლადის ერთეულოვანი ცვლილების გავლენას დამოკიდებულ ცვლადზე, სხვა დამოუკიდებელი ცვლადების უცვლელობის პირობებში. ამგვარად, მაგალითად, a'_1 სიდიდის შეფასება იძლევა ინფორმაციას ხელფასის განაკვეთის (W) ერთეულოვანი ცვლილების გავლენის შესახებ დენადობის მაჩვენებელზე (Q) იმ პირობით, რომ ფირმაში სამუშაო ძალის ასაკი (A) უცვლელია.

გაუმჯავლისწინაგაქმნილი ცვლადების პრობლემა

თუ ვისარგებლებთ ერთცვლადიანი (მარტივი) რეგრესიის მოდელით ისეთ სიტუაციაში, რომელიც საჭიროებს მრავლობითი რეგრესიის მოდელის გამოყენებას, ანუ, თუ მხედველობაში არ მივიღებთ რომელიმე მნიშვნელოვან დამოუკიდებელ ცვლადს, შედეგად შეიძლება გაუთვალისწინებელი ცვლადების ცდომილების პრობლემის წინაშე დავდგეთ. ამ შემთხვევაში ვსაუბრობთ ცდომილებაზე, რადგან ჰიპოთეზების შემოწმებისას ეს სერიოზული „ხაფანგია“ და ხაზს უსვამს ეკონომიკური თეორიის გამოყენების აუცილებლობას ემპირიული შემოწმებების ჩატარებისას.

მაგალითის გამარტივებისთვის ვუშვებთ, რომ ტოლობაში (1ა.4) a'_0 , a'_1 და a'_2 სიდიდეების ჭეშმარიტი მნიშვნელობები ცნობილია და ეს მოდელი არ შეიცავს შემთხვევით ცდომილებას (ყოველი ε_i ტოლია 0-ის). კერძოდ, ვუშვებთ, რომ:

$$Q_i = 50 - 2.5W_i - 10A_i \tag{1ა.5}$$

ამგვარად, ხელფასის ნებისმიერ განაკვეთზე ფირმაში სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელი იქნება 10%-ით დაბალი იმ შემთხვევაში, თუ ფირმის თანამშრომელთა საშუალო ასაკი 40 წელზე მეტია, ვიდრე 40 წლის ან ნაკლები საშუალო ასაკის თანამშრომელთა შემთხვევაში.

ნახაზ 1ა.2-ზე გრაფიკულადაა ნაჩვენები ეს სავარაუდო დამოკიდებულება დენადობის მაჩვენებელს, ხელფასის განაკვეთსა და სამუშაო ძალის საშუალო ასაკს შორის. იმ ფირმებში, სადაც თანამშრომელთა საშუალო ასაკი 40 წელი ან ნაკლებია, A_i სიდიდე 0-ის ტოლია და დენადობის მაჩვენებელი გამოსახება Z_0Z_0 წრფით. ფირმებში, სადაც თანამშრომელთა საშუალო ასაკი 40 წელზე მეტია, A_i სიდიდე 1-ის ტოლია და თანამშრომელთა დენადობის მაჩვენებელი გამოსახება Z_1Z_1 წრფით. ამ ტიპის ფირმებში სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელი ყველა შემთხვევაში 10%-

⁷ ქართულ სამეცნიერო ლიტერატურაში აღნიშნული ცვლადი ფიქტიური, ანუ მანეკენური ცვლადის სახელწოდებითაა დამკვიდრებული (რედაქტორის შენიშვნა)

ით ნაკლებია პირველი ტიპის ფირმებთან შედარებით. თუმცა როგორც ორივე გრაფიკიდან ჩანს, ფირმის საშუალოსათობრივი ხელფასის 1\$-ით გაზრდა სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელს 2.5%-ით ამცირებს (ანუ ორივე ნრფეს დახრის ერთნაირი კუთხე აქვს).

ახლა დავუშვათ, მკვლევარმა უნდა შეისწავლოს დამოკიდებულება დენადობის მაჩვენებელსა და ხელფასის განაკვეთს შორის იმ ფაქტის უგულებელყოფით, რომ დენადობის მაჩვენებელზე თანამშრომელთა საშუალო ასაკიც ახდენს გავლენას. ამგვარად, ასაკის ფაქტორის გაუთვალისწინებლობის შემთხვევაში მიიღება შემდეგი ტოლობა:

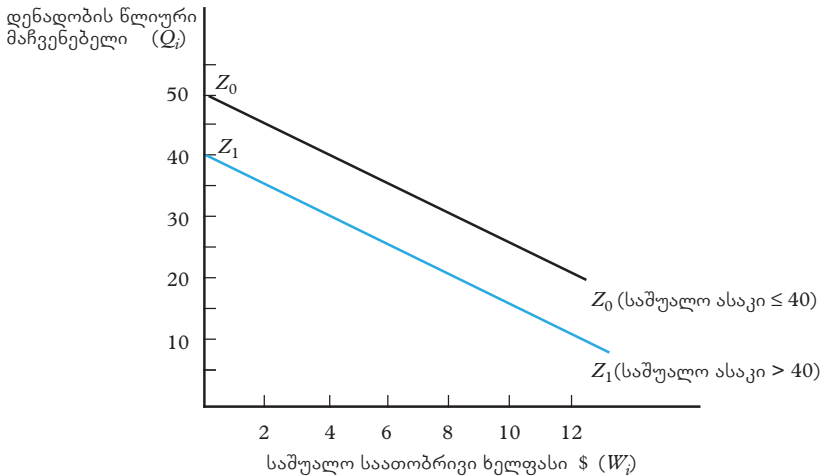
$$Q_i = a_0 + a_1 W_i + \varepsilon_i \tag{1ა.6}$$

გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, a_1 სიდიდის გამოთვლილი მნიშვნელობა როგორ ესადაგება დენადობის მაჩვენებლის/ხელფასის განაკვეთის გრაფიკის დახრის ნამდვილ კუთხეს, რომელიც შერჩევის მიხედვით, -2.5-ის ტოლია.

მიღებული პასუხი მნიშვნელოვანწილად დამოკიდებულია სხვადასხვა ფირმაში ხელფასის საშუალო განაკვეთისა და ფირმის თანამშრომელთა საშუალო ასაკის ცვლილებაზე. 1ა.2 ცხრილში ასახულია დენადობის მაჩვენებლისა და ხელფასის განაკვეთების კომბინაციები სამ

ნახაზი 1ა.2

შრომის ანაზღაურებასა და დენადობის მაჩვენებელს შორის ჭეშმარიტი დამოკიდებულება (ტოლობა 1ა.5)



ჰიპოთეზურ ფირმაში, რომლებიც უფროსი ასაკის თანამშრომლებს (40 წელზე მეტი საშუალო ასაკისას) ასაქმებენ და ასევე სამ ჰიპოთეზურ ფირმაში, სადაც შედარებით უმცროსი ასაკის თანამშრომლები მუშაობენ. ფირმების მიერ თანამშრომლებისთვის გადახდილი შრომის ანაზღაურების მიხედვით, ტოლობით 1ა.5 – გამოითვლება სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებლის მნიშვნელობები.

საყოველთაოდ ცნობილია, რომ თანამშრომელთა შემოსავლები ასაკის მატებასთან ერთად იზრდება.⁸ აქედან გამომდინარე, ზოგადად,

⁸ ამ მოვლენის გამომწვევი მიზეზები განხილულია მე-5, მე-9 და მე-11 თავებში.

ცხრილის თანახმადაც იგულისხმება, რომ უფროსი ასაკის თანამშრომლებით დაკომპლექტებულ ფირმებში ხელფასის განაკვეთიც უფრო მაღალია ახალგაზრდა თანამშრომლებით დაკომპლექტებულ ფირმებთან შედარებით. 1ა.3⁹ ნახაზზე ხელფასი-დენადობის მაჩვენებლის კომბინაციები ნაჩვენებია წერტილებით ცხრილში წარმოდგენილი ექვსი ფირმის მიხედვით Z_0Z_0 და Z_1Z_1 წრფეებზე. ისინი გამოხატავენ 1ა.2 ნახაზზე მითითებულ წრფეებს.

ცხრილი 1ა2

ხელფასის საშუალო განაკვეთებისა და დენადობის მაჩვენებლების ჰიპოთეზური მონაცემები უფროსი და ახალგაზრდა ასაკის თანამშრომლებით დაკომპლექტებულ სამ-სამ ფირმაში

უფროსი ასაკის თანამშრომლებით დაკომპლექტებული ($A_i = 1$)			ახალგაზრდა ასაკის თანამშრომლებით დაკომპლექტებული ($A_i = 0$)		
ფირმა	საშუალოსათობრივი ხელფასი, \$	დენადობის მაჩვენებელი, %	ფირმა	საშუალოსათობრივი ხელფასი, \$	დენადობის მაჩვენებელი, %
k	8	20	p	4	40
l	10	15	q	6	35
m	12	10	r	8	30

თუ შევაფასებთ ტოლობას (1ა.6) ამ ექვსი წერტილის მონაცემების მიხედვით, მივიღებთ შემდეგი სახის წრფეს:

$$Q_i = 57 - 4W_i \tag{1ა.7}$$

(5.1) (0.612)

გამოვლენილი დამოკიდებულება გამოისახება XX წრფით ნახაზზე 1ა.3. a_1 -ი-დის მნიშვნელობა 4 გულისხმობს, რომ ხელფასის ყოველი ერთი დოლარით გაზრდა სამუშაო ძალის დენადობას 4%-ით ამცირებს; თუმცა ვიცით (დაშვებიდან), რომ ფაქტობრივი შემცირება უდრის 2.5%-ს. გამოთვლებით თუ ვიმსჯელებთ, ფირმაში სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებლის მგრძობელობა შრომის ანაზღაურების განაკვეთისადმი ზედმეტად მაღალია, რადგან განსაზღვრული ტოლობა არ ითვალისწინებს ასაკის გავლენას სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელზე.

ე.ი. მაღალხელფასიან ფირმებში სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელი დაბალია, რადგან თანამშრომლებს უხდებიან მაღალ ხელფასებს და მაღალხელფასიანი ფირმები, ტრადიციულად, უფრო ასაკოვან თანამშრომლებს ასაქმებენ, რომლებიც ნაკლებად ტოვებენ სამუშაო ადგილს. ანალიზის დროს ასაკის იგნორირებით მცდარად დავასკვნით, რომ სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელი იმაზე უფრო მგრძობიარეა ხელფასის ცვლილებებისადმი, ვიდრე ეს სინამდვილეშია. ამდენად, მოდელიდან ამ მნიშვნელოვანი ამხსნელი ცვლადის (ასაკი) ამოღებით, რომელიც გავლენას ახდენს როგორც სამუშაო ძალის დენადობაზე, ისე ხელფასის განაკვეთზე, მცდარად შევაფასეთ სამუშაო ძალის დენადობაზე ფირმაში ხელფასის განაკვეთის გავლენა.

მოტანილი მსჯელობები ცხადყოფს, რომ შრომის ეკონომიკაში არსებული ჰიპოთეზების საფუძველია დებულება „სხვა თანაბარ პირობებში“. ჰიპოთეზების

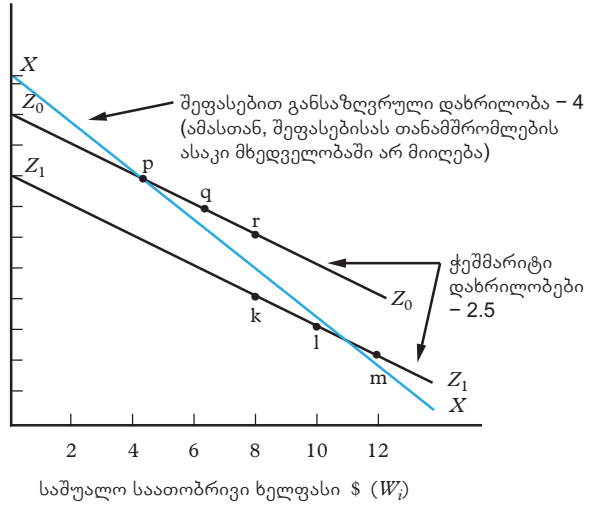
⁹ წერტილების ზუსტად წრფეზე განლაგება ტოლობაში (1ა.5) გაკეთებული დაშვების გრაფიკული გამოსახულება იმის შესახებ, რომ მოდელი არ შეიცავს შემთხვევით ცდომილებას. შემთხვევითი ცდომილების არსებობისას წერტილები განლაგდება არა წრფეზე, არამედ მის გარშემო.

შემოწმებისას უნდა ვაკონტროლოთ სხვა ისეთი ფაქტორებიც, რომლებიც, სავარაუდოდ, გავლენას მოახდენენ ჩვენთვის საინტერესო ცვლადზე. როგორც წესი, დამოკიდებული ცვლადი არის ცვლადთა ერთობლიობის ფუნქცია. მსგავსი პარამეტრების მართვა ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით ხდება. ეკონომიკური თეორიის შესწავლის ერთ-ერთი მიზანი გულისხმობს ადამიანის ქცევის შესახებ გამოთქმული ჰიპოთეზების შემოწმებას. მყარი თეორიული საფუძვლის გარეშე ადამიანის ქცევის ანალიზისას შეიძლება აღმოვჩინდეთ გამოტოვებული ცვლადების ცდომილების პრობლემის წინაშე.

ნახაზი 1.3

შრომის ანაზღაურებასა და დენადობის მაჩვენებელს შორის დამოკიდებულება ცხრილის 1.2 მონაცემების მიხედვით

დენადობის წლიური მაჩვენებელი, % (Q_t)



ამ მომენტის ხაზგასმისას აღსანიშნავია, რომ ანალიზის ობიექტზე გავლენის მქონე ყველა მნიშვნელოვან ცვლადზე მონაცემების მოპოვება შეუძლებელიც კი არის და, ამასთან, არცაა დიდად აუცილებელი. როგორც ამ თავშია მითითებული, ეკონომიკური მოდელების შემოწმება გულისხმობს საშუალო დამოკიდებულებების გამოვლენასა და ზოგიერთი ინდივიდუალური მახასიათებელი ფაქტორის უგულვებელყოფას. ერთი ასაკისა და ერთნაირი ხელფასის მქონე ორი თანამშრომელი სამსახურის ნებაყოფლობით დატოვებისას სხვადასხვა ქცევით შეიძლება ხასიათდებოდეს. მაგალითად, ერთი მათგანის შემთხვევაში, მშობლიური ქალაქის დატოვების სურვილი შარიანი მამამთილისგან მოშორება შეიძლება იყოს. ასეთ ინდივიდუალურ ფაქტორს ფირმაში სამუშაო ძალის დენადობის ეკონომიკური მოდელის ანალიზისას დიდი მნიშვნელობა არ ენიჭება, რადგან მამამთილის ყოლა არ ახდენს სავარაუდოდ გავლენას არც სამუშაო ძალის დენადობაზე (ზოგიერთ ადამიანს მამამთილთან შესანიშნავი ურთიერთობა აქვს) და არც რაიმე პირდაპირი კავშირი აქვს ხელფასის განაკვეთთან. ვიმეორებთ, რომ გამოტოვებული ცვლადის ცდომილების პრობლემა გავლენას ახდენს დამოკიდებულ ცვლადზე (დენადობის მაჩვენებელზე) და იმავდროულად, კორელაციურ კავშირშია ჩვენთვის საინტერესო დამოუკიდებელ ცვლადთან (ხელფასთან).

შრომის ბაზრის მიმოხილვა

კეთილდღეობის ხარისხის, სახელმწიფო მმართველობის ფორმისა თუ ეკონომიკური წყობის მიუხედავად, ნებისმიერ საზოგადოებას მრავალი მნიშვნელოვანი გადანყვეტილების მიღება უწევს. საზოგადოება ვალდებულია, გადანყვიტოს ისეთი საკითხები, როგორცაა, მაგალითად, რა, რამდენი და რა მეთოდებით აწარმოოს, და წარმოებული პროდუქცია როგორ გაანაწილოს. ამ გადანყვეტილებების მისაღებად საზოგადოებამ უნდა იცოდეს მომხმარებლების საჭიროება, არსებული საწარმოო ტექნოლოგიები და თანამშრომლების პროფესიული უნარ-ჩვევები თუ უპირატესობები; ასევე, გადასაწყვეტია, სად წარიმართოს წარმოების პროცესი და როგორ განხორციელდეს კოორდინაცია, რომ, მაგალითად, მილიონობით ადამიანმა ნიუ-იორკში და შორეული ალასკის მეთევზეთა პატარა სოფლის მცხოვრებლებმა რძის, პურის, ხორცის, ვანილის, მწერებთან ბრძოლის საშუალებებისა და ტყავის ფეხსაცმლის ყავისფერი საცხის ადგილობრივ მაღაზიაში შეძენა დაუბრკოლებლად შეძლონ. კოორდინაციის პროცესი გულისხმობს შრომის ისეთი სტიმულების შექმნას, რაც უზრუნველყოფს საჭირო რაოდენობის სამუშაო ძალისა და კაპიტალის გამოყენებას საჭირო დროსა და ადგილზე.

ცხადია, ცენტრალიზებული ბიუროკრატიული აპარატის დახმარებით გადანყვეტილებები ადმინისტრაციული წესით მიიღება. იმ ინფორმაციის მოცულობა, რომლის მოპოვებაცა და დამუშავებაც დასჭირდებათ ბიუროკრატებს, ძალიან დიდია და შრომის ის სტიმულები, რომლებიც კოორდინირებულ გადანყვეტილებებს სჭირდება, მრავალრიცხოვანი. კიდევ უფრო რთულია ცენტრალიზებული პოლიტიკის მთავარი ალტერნატივის, დეცენტრალიზებული ბაზრის გათვალისწინება. მილიონობით მეწარმე, რომელთა მიზანი მაქსიმალური მოგების მიღებაა, ყოველთვის ითვალისწინებს იმ ფასებს, რის გადახდისთვისაც მზადაა მილიონობით მომხმარებელი. მეწარმეებს, ასევე, უწევთ თანამშრომლებისათვის მისაღები შრომის ანაზღაურების გათვალისწინებაც. ამ უზარმაზარი მოცულობის ინფორმაციისა და სხვადასხვა ტექნოლოგიის შესახებ არსებული მონაცემების გათვალისწინებით წყდება, თუ რა, სად და რამდენი პროდუქცია უნდა აწარმოოს საზოგადოებამ სამუშაო ძალის გამოყენებით. ამასთან, ამ პროცესის წარმართვა კონკრეტულად არავის ევალება და ბაზრის ნაკლოვანებებიც ხელს უშლის წინსვლას რესურსების ოპტიმალურად განაწილების მიმართულებით. აღნიშნულის მიუხედავად, ყოველწლიურად მილიონობით ადამიანი პოულობს თავისთვის საჭირო სამუშაოს და ყიდულობს სასურველ საქონელს. წარმოების, დასაქმებისა და მოხმარების შესახებ გადანყვეტილებების მიღება და კოორდინირება ბაზარზე ფორმირებული ფასების გავლენით ხდება.

სამუშაო ძალის განაწილებას სამუშაო ადგილების მიხედვით და დასაქმების სფეროში გადანყვებილების კოორდინირებას უზრუნველყოფს შრომის ბაზარი. ამერიკის შეერთებულ შტატებში, სადაც დაახლოებით 150 მილიონი დასაქმებული და 7 მილიონი დამსაქმებელია, ყოველდღიურად მიიღება ათასობით გადანყვებილება კარიერის არჩევის, სამუშაო ძალის დაქირავებისა და დათხოვნის, შრომის ანაზღაურებისა და სხვადასხვა ტექნოლოგიის გამოყენების შესახებ.

ვფიქრობთ რა, რომ სტუდენტებისთვის კურსის დასაწყისშივე მნიშვნელოვანია „ზოგადი სურათის“ დანახვა, ამ თავში მიმოვიხილავთ შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესებს. მას შემდეგ, რაც სტუდენტი, ზოგადად, გაეცნობა შრომის ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ასპექტების კოორდინირების კანონზომიერებებს, მომდევნო თავებში დანვრილებით ვისაუბრებთ მყიდველებისა და გამყიდველების ინდივიდუალურ ქცევაზე.

შრომის ბაზარი: განსაზღვრებები, ფაქტები და ტენდენციები

ყველა ბაზარზე არის მყიდველი და გამყიდველი. არც შრომის ბაზარია გამონაკლისი, სადაც მყიდველები არიან დამსაქმებლები, გამყიდველები კი სამუშაოს მაძიებლები. არ არის აუცილებელი, დროის ნებისმიერ მომენტში თითოეული მათგანი აქტიური იყოს, ანუ ყველა გამყიდველი ეძებდეს სამუშაოს და ყველა მყიდველი მზად იყოს სამუშაო ძალის დასაქირავებლად. თუმცა ყოველ დღე „ბაზარზე“ ათასობით ფირმა და მუშაობის მსურველი ყიდვა-გაყიდვის გარიგების გაფორმებას ცდილობს. თუ გარკვეული კატეგორიის მყიდველები და გამყიდველები ერთმანეთს მთელი ქვეყნის მასშტაბით ეძებენ, ასეთი ტიპის ბაზარს ეროვნული შრომის ბაზარი უნდა ვუწოდოთ. თუ მყიდველები და გამყიდველები ერთმანეთის მომსახურებას მხოლოდ ლოკალურად ეძებენ, მაშინ შრომის ბაზარი არის ადგილობრივი.

კონკრეტული, მაგალითად ტაქსის მძღოლების ბაზრის შესახებ. საუბრისას ტერმინ „შრომის ბაზარს“, ისეთი კომპანიების მისამართით ვიყენებთ, რომლებიც საკუთარი მანქანით უზრუნველყოფილი ადამიანების დაქირავებას და ისეთი ადამიანების მისამართის მოძიებას ცდილობენ, რომლებსაც ტაქსის მძღოლის მომსახურება სჭირდებათ. სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების მცდელობას, გააფორმონ გარიგება და შრომითი ურთიერთობა ჩამოაყალიბონ, ამ შემთხვევაში ეწოდება ტაქსის მძღოლების ბაზარი. თუმცა არც დამსაქმებლები და არც სამუშაოს მაძიებლები არ არიან ამ ბაზრით შეზღუდულნი და, იმავდროულად, შეუძლებელია, სხვა ბაზრებზეც მოსინჯონ ბედი. მეწარმეს, რომელსაც ინვესტიციისთვის გამოყოფილი აქვს 100 000 აშშ-ის დოლარი, შეიძლება სურდეს, გახსნას ტაქსების კომპანია ან მანქანის სამრეცხაო, რაც დამოკიდებული იქნება თითოეული ბიზნესიდან მისაღებ მოსალოდნელ შემოსავალსა და დანახარჯზე. ადამიანი, რომელიც ტაქსის მძღოლის სამუშაოს ეძებს, არაა გამორიცხული, იმავდროულად, თეატრში მსახიობის ადგილის მოძიებას ცდილობდეს. ამგვარად, ყველა სახის შრომის ბაზარი, რომელიც განისაზღვრება წარმოების, პროფესიის, გეოგრაფიული მდებარეობის, გარიგების გაფორმების წესებისა და სამუშაოს მახასიათებლების მიხედვით, გარკვეულწილად, ერთმანეთთან კავშირშია. მხოლოდ მოხერხებულობისთვის ვსაუბრობთ შრომის ბაზრის ვიწრო გაგებაზე.

ზოგიერთი შრომის ბაზარი, განსაკუთრებით ისეთი, სადაც სამუშაო ძალის გამყიდველები საკუთარი პროფკავშირებით არიან წარმოდგენილნი, ფუნქციონირებს მკაცრი წესებით და გარიგებების ხასიათს ნაწილობრივ განსაზღვრავს. საქმიანობის ისეთ სფეროებში, სადაც პროფკავშირები ძალიან დიდ როლს ასრულებს,

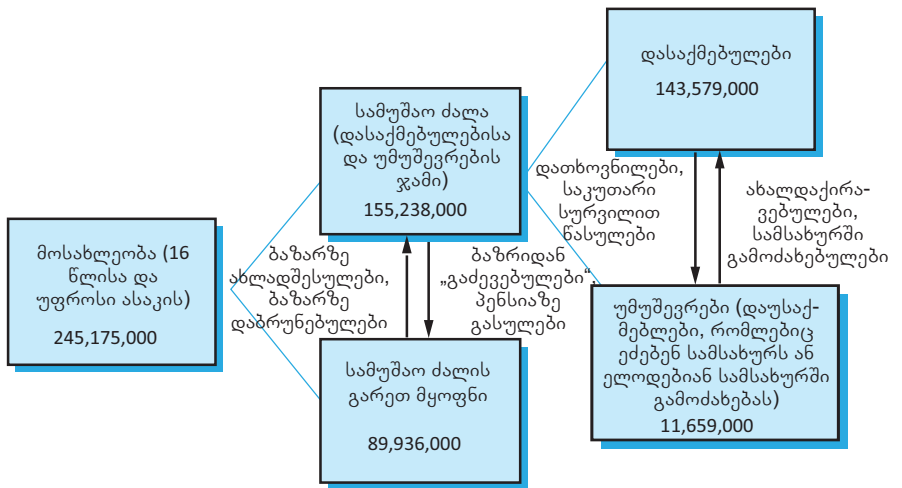
მაგალითად მშენებლობაში, წესით, დაქირავება უნდა მოხდეს პროფკავშირების სპეციალურ შენობებში და იმ კანდიდატებიდან, რომლებსაც კონკრეტული სამუშაოს შესაფერისი მონაცემები აქვთ. სხვა ბაზრებზეც, სადაც დიდია პროფკავშირების როლი, დამსაქმებელს საკუთარი შეხედულებით შეუძლია გადაწყვიტოს, თუ ვინ დაიქირაოს, თუმცა მისი მოქმედება მაინც შეზღუდულია პროფკავშირისა და საწარმოს მენეჯმენტს შორის არსებული ხელშეკრულებით ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორებიცაა: თანამშრომლის გათავისუფლებისა და დაწინაურების წესი, საჩივრების განხილვის პროცედურები და სხვ. შრომის ბაზარი, სადაც სამუშაო ადგილები შემოთავაზებულია სახელმწიფოსა და მსხვილი დამსაქმებლების მიერ და პროფკავშირის როლი გამოკვეთილი არაა, ასევე მოქმედებს წესებით, რომლებიც მენეჯმენტის უფლებამოსილებას ზღუდავს და თანამშრომლებისადმი სამართლიან დამოკიდებულებას უზრუნველყოფს. როდესაც შრომითი ურთიერთობები ფირმაში ფორმალური წესებითა და პროცედურებით იმართება და რეგულირდება, საუბარია შრომის შიდა ბაზარზე.¹

სამუშაო ძალა და უმუშევრობა

2.1 ნახაზზე მოცემულია შრომის ბაზართან დაკავშირებული რამდენიმე საბაზისო ტერმინი. სამუშაო ძალა აღნიშნავს 16 წელზე უფროსი ასაკის ყველა ადამიანს, ვინც დასაქმებულია ან აქტიურად ეძებს სამუშაოს ან სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ კვლავ ელის, რომ მისი მომსახურება დასჭირდებათ და სამსახურში გამოიძახებენ. პირები, რომელთაც არ გააჩნიათ ანაზღაურებადი სამუშაო, მაგრამ აქტიურად ეძებენ მას, ითვლებიან უმუშევრებად.² დაუსაქმებელი პირები, რომლებიც

ნახაზი 2.1

სამუშაო ძალის განაწილება აშშ-ის სამოქალაქო საზოგადოების ზრდასრულ მოსახლეობაში, 2013 წლის აპრილი (რეგულირდება სემონურად)



¹ საერთაშორისო შრომის ბაზრის ანალიზი იხ. Michael L. Wachter and Randall Wright, "The Economics of Internal Labor Markets", *University of Pennsylvania Law Review* 29 (Spring 1990), 240-262.

² სახელმწიფო სტატისტიკის თვალსაზრისით, უმუშევრობის ოფიციალური განსაზღვრება ეხება მათაც, ვინც დამსაქმებლის მიერ დროებით ჩამოშორებულია სამუშაოს, გაათავისუფლეს სამსახურიდან, ან სამსახური დატოვა საკუთარი სურვილით და ახლა ეძებს სხვა სამსახურს, და მათაც, ვინც უკვე სამუშაო ძალის რიგებში ითვლება, მაგრამ ჯერ არ უპოვია სამსახური. უმუშევრობის მაჩვენებელი დგინდება ყოველთვიურად 50 000 ოჯახის გამოკვლევით, რასაც „მოსახლეობის მიმდინარე კვლევა“ (CPS) ეწოდება. მკვლევრები ადგენდნენ, არიან თუ არა ოჯახის წევრები დასაქმებულნი, აკმაყოფილებენ თუ არა ისინი ზემოხსენებული პირობებიდან რომელიმეს, თუ არ შედიან სამუშაო ძალის შემადგენლობაში.

არ ეძებენ სამუშაოს და არც ელიან, რომ მათი მომსახურება კვლავ დასჭირდებოდათ დამქირავებლებს, სამუშაო ძალის შემადგენლობაში არ შედიან. შესაბამისად, სამუშაო ძალა შედგება დასაქმებულებისა და უმუშევრებისგან.

შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის რაოდენობა და ხარისხი მუდამ იცვლება. მე-14 თავში ვნახავთ, რომ სამუშაო ძალის მოძრაობა საკმაოდ ხშირი მოვლენაა, ანუ არცთუ იშვიათად სამუშაო ძალა ერთი კატეგორიიდან მეორეში გადადის. როგორც 2.1 ნახაზზეა მოცემული, შრომის ბაზარზე, ძირითადად, ოთხი ასეთი ნაკადი არსებობს:

1. დასაქმებული გადადის უმუშევრის კატეგორიაში, როდესაც საკუთარი სურვილით ტოვებს სამსახურს, ან ათავისუფლებენ ადმინისტრაციის ინიციატივით (მაგალითად, ადმინისტრაციული წესით, დროებით ან სამუდამოდ);
2. უმუშევარი გადავა დასაქმებულის კატეგორიაში, თუ აიყვანენ ახალ სამსახურში, ან გამოიძახებენ ძველ სამუშაო ადგილზე, საიდანაც დროებით იყო გაათავისუფლებული;
3. პირი, რომელიც სამუშაო ძალის კატეგორიაში შედის, მიუხედავად იმისა, აქვს თუ არა სამსახური, შესაძლებელია გადავიდეს სხვა (სამუშაო ძალის გარეთ მყოფ) კატეგორიაში – დატოვოს სამუშაო ადგილი პენსიაზე გასვლის გამო, ან მიიღოს გადაწყვეტილება, რომ აღარ მოძებნის ანაზღაურებად სამუშაოს;
4. სამუშაო ძალის შევსება ხდება ორ შემთხვევაში: თუ პირი ახლად შედის ბაზარზე, ან უბრუნდება მას.

2013 წლის აპრილში აშშ-ში სამუშაო ძალის კატეგორიაში შედიოდა 155 მილიონზე მეტი ადამიანი, რაც აშშ-ის 16 წელზე უფროსი ასაკის მოსახლეობის დაახლოებით 63%-ს შეადგენდა. სამუშაო ძალაში მონაწილეობის საერთო დონის მაჩვენებელი (სამუშაო ძალა გაყოფილი მოსახლეობაზე), რომელიც 2013 წელს 63%-ია, 1980-იან წლებში დაახლოებით 60% იყო. როგორც 2.1 ცხრილიდან ჩანს, 2013 წლის მაჩვენებელი, თავის მხრივ, ნაკლებია 2000 წლის ანალოგიურ მაჩვენებელზე. სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლები მამაკაცების შემთხვევაში შემცირების ტენდენციით ხასიათდება მაშინ, როდესაც ქალების შემთხვევაში იზრდება 2000 წლამდე, ხოლო შემდეგ იწყებს შემცირებას. ეს ტენდენციები და მათი გამომწვევი მიზეზები განხილულია მე-6 და მე-7 თავებში.

ცხრილი 2.1

სამუშაო ძალა სქესის მიხედვით, 1950-2013 წლები

წელი	სულ,%	მამაკაცები,%	ქალები,%
1950	59.9	86.8	33.9
1960	60.2	84.0	37.8
1970	61.3	80.6	43.4
1980	64.2	77.9	51.6
1990	66.5	75.4	57.5
2000	67.2	74.7	60.2
2010 (აპრილი)	65.2	71.8	59.0
2013 (აპრილი)	63.3	69.8	57.2

წყარო: 1950-1980: U.S. President, Employment and Training Report of the President (Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office), transmitted to the Congress 1981, Table A-1).
 1990: U.S. Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings 45 (February 1998), Tables A-1 and A2.
 2000: U.S. Bureau of Labor Statistics, Employment Situation (News Release, February 2001), Table A-1.
 2010: U.S. Bureau of Labor Statistics, Employment Situation (Economic News Release, May 2010), Table A-1.

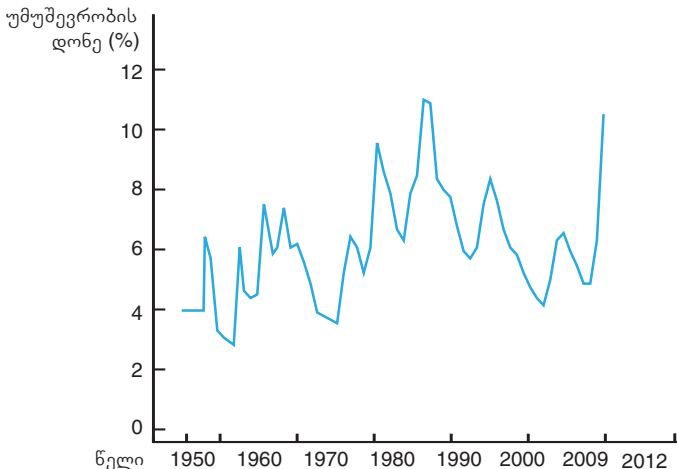
2013: U.S. Bureau of Labor Statistics, Employment Situation (Economic News Release, May 2013), Table A-1. ინფორმაცია და სიახლეები ხელმისაწვდომია ინტერნეტ-ბმულზე <http://www.bls.gov>

უმუშევრობის დონე არის უმუშევრების რაოდენობის თანაფარდობა სამუშაო ძალასთან (დასაქმებულებისა და უმუშევრების ჯამი). მიუხედავად იმისა, რომ ეს მაჩვენებელი მიახლოებითა და გარკვეული უზუსტობებით ხასიათდება, მას, როგორც აუცილებელ სიდიდეს, ყველაზე ხშირად იყენებენ ბაზრის მდგომარეობის შესაფასებლად. აშშ-ში, 5%-ამდე უმუშევრობის დონის პირობებში, ითვლება, რომ შრომის ბაზარი დამსაქმებლებისთვის შემჭიდროებულია, რაც ბაზარზე სამუშაო ადგილების სიმრავლეზე მიუთითებს. ამ შემთხვევაში მენარმეებს უჭირთ კიდევ ვაკანსიების შევსება, ხოლო სამუშაოს მაძიებლები მას ადვილად პოულობენ. უმუშევრობის 7%-იანი და უფრო მაღალი დონის შემთხვევაში შრომის ბაზარი არ არის შემჭიდროებული, რადგან სამუშაოს მსურველთა რაოდენობა დიდია და დამსაქმებელს არ უჭირს სამუშაო ძალის მოძიება. თუმცა ზოგადად, ეს არ ნიშნავს, რომ ბაზარზე არანაირი დეფიციტი არ არსებობს; ანალოგიურად, თუ ვამბობთ, რომ ბაზარი შემჭიდროებულია, ეს შეიძლება, გულისხმობდეს ხელფასის ძირითადი განაკვეთის პირობებში ზოგიერთი პროფესიის სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობის სიჭარბეს არსებულ ვაკანსიებთან მიმართებით.

2.2 ნახაზზე მოცემულია უმუშევრობის დონე მეორე მსოფლიო ომის დასრულებიდან 60 წლის განმავლობაში (2.2 ნახაზზე გრაფიკულად ასახული მონაცემები მითითებულია წიგნის ყდაზე, წინა მხარეს დატანილ ცხრილში). მონაცემების თანახმად, 1960-იანი წლების ჩათვლით უმუშევრობის დონე 3.5-იდან 5.5%-ის ფარგლებში მერყეობდა და ორჯერ მიუახლოვდა 6.8%-იან მაჩვენებელს; 1970-იან, 1980-იან და 1990-იან წლებში უმუშევრობის დონე 5.5%-ს ქვემოთ თითქმის არც ჩამოსულა და 1980-იანი წლების დასაწყისში 9.5%-ს გადააჭარბა; 1997 წლიდან 2007 წლის ჩათვლით უმუშევრობის დონე 5%-ზე ნაკლები იყო 11-იდან 7 წლის განმავლობაში, ხოლო „უკანასკნელი დეპრესიის“ პერიოდში 9%-იან ნიშნულს მიაღწია. უმუშევრობასა და მის შეფასებასთან დაკავშირებულ საკითხებს განვიხილავთ მე-14 თავში.

ნახაზი 2.2

უმუშევრობის დონე სამოქალაქო პირებს შორის, 1947-2012 წლები (დეტალური მონაცემები იხ. წიგნის ყდაზე განთავსებულ ცხრილში)

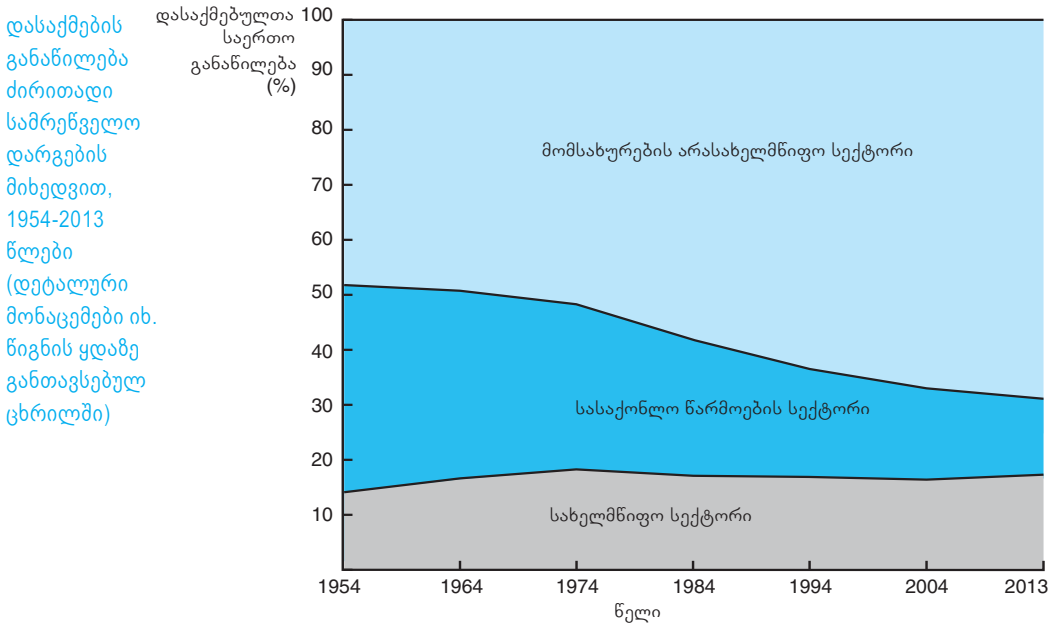


მრეწველობის დარგები და პროფესიები: ცვლილებებთან ადაპტაცია

როგორც აღვნიშნეთ, შრომის ბაზარი არის მექანიზმი, რომლის დახმარებითაც რეგულირდება მომუშავეებსა და სამუშაო ადგილებს შორის არსებული თანაფარდობა. გასული ნახევარი საუკუნის განმავლობაში ზოგიერთი პროფესიისა და სპეციალობის რიცხვი გაიზარდა, ზოგის კი შემცირდა. როგორც დამსაქმებლებს, ასევე დასაქმებულებს მოუწიათ შრომის ბაზრის განვითარების შედეგად წარმოშობილ ცვლილებებთან შეგუება. შრომის ბაზარი დინამიკური ეკონომიკის პირობებში მნიშვნელოვნად იცვლება. მაგალითად, 2007 წლის შუა პერიოდში (უკანასკნელი დეპრესიის დაწყებამდე) ამერიკის შეერთებულ შტატებში ყოველი 15 სამუშაო ადგილიდან ერთი მცირდებოდა და დაახლოებით იმავე რაოდენობის ახალი სამუშაო ადგილი იქმნებოდა და ეს მოხდა სულ 3 თვის განმავლობაში³

უმუშევრობის მდგომარეობის შესწავლამ მრეწველობის სხვადასხვა დარგის მიხედვით 1954 წლიდან 2013 წლამდე პერიოდში აჩვენა, თუ რა სახის ცვლილებებს უწყობს ხელს შრომის ბაზარზე არსებული ესა თუ ის სიტუაცია. 2.3 ნახაზი, რომელზეც გრაფიკულად ასახულია წიგნის ყდაზე მოცემული ცხრილიდან აღებული მონაცემები, ადასტურებს მნიშვნელოვან ცვლილებას: დასაქმების მაჩვენებელი სასაქონლო წარმოების დარგებში შემცირდა, ძირითადად არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში, ხოლო კერძო მომსახურების სფეროში – მკვეთრად გაიზარდა. ამგვარად, როდესაც ამერიკის შეერთებულ შტატებში სამუშაო ძალა შედარებით ნაკლებადაა დასაქმებული ფაბრიკებში, უფრო ხელსაყრელი გახდა მუშაობა კერძო დამსაქმებლებთან საბითუმო და საცალო ვაჭრობის, განათლებისა და ჯანმრთელობის დაცვის, პროფესიული და ბიზნესმომსახურების, დასვენების/ტურიზმის და მასპინძლობის, ფინანსებისა და ინფორმაციული მომსახურების სფეროებში. სახე-

ნახაზი 2.3



³ U.S. Department of Labour, Bureau of Labor Statistics, "Business Employment Dynamics: Third Quarter 2007", News Release USDL 08-0686 (May 21, 2008), at <http://www.bls.gov>

ლმნიფო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა ამ პერიოდში შედარებით მცირედ იცვლებოდა.

სამრეწველო დარგების მიხედვით, დასაქმების განაწილებისა და წარმოების ტექნოლოგიების ცვლილებებს შორის ასეთმა თანაფარდობამ თითოეულ სექტორში წარმოქმნილ სამუშაო ადგილებზე ახალი უნარ-ჩვევების ათვისების საჭიროებაც წარმოშვა. მაგალითად, 1983 წლიდან მოყოლებული, აშშ-ში დასაქმებულთა შორის მენეჯერებისა და კვალიფიციური მომუშავეების წილი 23%-იდან 38%-ამდე გაიზარდა, დაბალკვალიფიციური მომუშავეების წილი 14%-იდან თითქმის 18%-ამდე გაიზარდა, ხოლო ადმინისტრატორების, ასისტენტების, მოვაჭრეებისა და ფაბრიკის მუშების წილი 63%-იდან 44%-ამდე შემცირდა.⁴

შრომის ანაზღაურება

შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის განაწილებისას როგორც მყიდველების, ისე გამყიდველების ქმედებები სხვადასხვა სახის შრომითი საქმიანობის ფასების განსაზღვრას ემსახურება. სოციალური თვალსაზრისით, ეს ფასები სამუშაო ძალის განაწილების პროცესში ერთგვარ სიგნალსა და სტიმულს იძლევა, რაც, ძირითადად, ინდივიდუალურ და ნებაყოფლობით გადანყვეტილებებს ეფუძნება. შრომის (სამუშაო ძალის) ფასზე არსებითადაა დამოკიდებული დასაქმებულის შემოსავალი და, შესაბამისად, მისი მსყიდველუნარიანობა.

ნომინალური და რეალური ხელფასი. ხელფასის განაკვეთი არის ერთი სამუშაო საათისათვის განსაზღვრული შრომის საფასური.⁵ ნომინალური ხელფასი არის თანხა, რასაც დასაქმებული ერთ საათში იღებს; ნომინალური ხელფასის მაჩვენებელი გამოიყენება სხვადასხვა კატეგორიის მომუშავეების ხელფასების შესადარებლად დროის მოცემულ მომენტში; რეალური ხელფასი გვიჩვენებს, თუ რისი შექენა შეიძლება ნომინალური ხელფასით. მაგალითად, თუ ადამიანი 64 დოლარს იღებს დღეში, ფეხსაცმელი კი ღირს 32 დოლარი, მაშინ იგი დღეში ორი ნყვილი ფეხსაცმლის საყიდელ ფულს (რეალური ხელფასი = \$64 / \$32 = 2) გამოიმუშავეს.

რეალური ხელფასის გაანგარიშება განსაკუთრებით ეფექტიანია იმ პერიოდის მსყიდველუნარიანობის შესაფასებლად, როდესაც იცვლება როგორც ნომინალური ხელფასი, ასევე საქონლის ფასები. დავუშვათ, განსაზღვრავთ 1980 წლიდან 2012 წლამდე პერიოდში აშშ-ის გადამამუშავებელი მრეწველობის დარგის მომუშავეთა

⁴ U.S. Department of Labour, Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings*: 31 (January 1984), Table 20; *Employment and Earnings Online* (January 2013), Table 10 (at <http://www.bls.gov>).

⁵ ამ წიგნში საათობრივ ანაზღაურებას განვსაზღვრავთ ისე, როგორც მას მომუშავეთა უმრავლესობა განსაზღვრავდა „დროის პირდაპირი დანახარჯის მიხედვით“. ეს ის თანხაა, რომელსაც დასაქმებული საათში დაკარგავდა სამსახურში თვითნებურად გამოუცხადებლობის შემთხვევაში. ხელფასის ასეთი სახით განსაზღვრისას ანაზღაურებადი დასვენების დღეები შეიძლება განვიხილოთ როგორც „თანამშრომლისთვის გადახდილი დახმარება“, რაზეც შემდგომ ვისაუბრებთ და რომელშიც მომუშავეს ხელფასი ჩვეულებრივად გადაეხდება. მაგალითად, თუ პირს 25 საათის მუშაობაში უხდებიან 100 დოლარს, სამუშაო დრო კი შეადგენს 20 საათს, ხოლო 5 საათი არის თავისუფალი დრო, ვამბობთ, რომ ხელფასი 4 დოლარია საათში, ხოლო მისი თავისუფალი დრო შეიძლება 20 დოლარად შეფასდეს. ალტერნატიულად, ხელფასი შეიძლება განისაზღვროს რეალურად ნამუშევარი საათების მიხედვით. ამ შემთხვევაში განხილული მაგალითის მიხედვით ვიტყვით, რომ ხელფასი არის 5 დოლარი საათში. ჩვენი განსაზღვრების მიხედვით, თუ მომუშავეს ეცოდინება, რომ მას შეუძლია, ერთი საათით ნაკლები იმუშაოს რომელიმე კვირაში, მისი შემოსავალი დაეცემა 4 ან 5 დოლარით (იმ ზომით, რა ზომითაც სამუშაო საათების შემცირება არ ახდენს გავლენას მომუშავეს კუთვნილი ანაზღაურებადი დასვენებისა და შვებულების დღეების საათების რაოდენობაზე).

რეალური ხელფასის ცვლილება. 2.2 ცხრილიდან ჩანს, რომ მომუშავეების საშუალო საათობრივი ხელფასი კერძო სექტორში 1990 წელს იყო 6.85 დოლარი, 2012 წელს კი 19.77 დოლარი, ანუ ამ პერიოდში ნომინალური ხელფასის განაკვეთი აშკარა ზრდის ტენდენციით ხასიათდება, თუმცა ამავე პერიოდში იზრდებოდა იმ საქონლის ფასებიც, რომელთა შეძენაც მომუშავეებს უხდებოდათ. ასე რომ, რეალური ხელფასის გასაანგარიშებლად საჭიროა ინფლაციის გათვალისწინება.

სამომხმარებლო ფასების გასაანგარიშებლად რამდენიმეწლიან პერიოდში ყველაზე ხშირად სამომხმარებლო ფასების ინდექსს (სფი) იყენებენ. ზოგადად, ეს ინდექსი მიიღება ძირითადი სამომხმარებლო საქონლისა და მომსახურების (მათ შორის: საკვები, საცხოვრებელი უზრუნველყოფა, ტანსაცმელი, ტრანსპორტით სარგებლობა, სამედიცინო დახმარება და გართობა) ფიქსირებული რაოდენობის ყოველწლიური ფასების მიხედვით. ამ რაოდენობის ღირებულებას საბაზისო პერიოდში იღებენ 100-ის ტოლად და დანარჩენი წლების ინდექსებს ადგენენ მის პროპორციულად. მაგალითად, თუ კონკრეტული ოდენობის საქონლის ან მომსახურების საშუალო ფასი 1982-1984 წლებში აიღება საბაზისოდ (ანუ საშუალო ინდექსი ამ პერიოდში აღებულია 100-ის ტოლად) და თუ იგივე ოდენობა 2012 წელს ორჯერ მეტი ეღირება, მაშინ ინდექსი 200 იქნება. 2.2 ცხრილის მეორე სტრიქონი გვიჩვენებს, რომ 1982-1984 საბაზისო პერიოდში სფი 1980 წელს 82.4-ის, 2012 წელს კი 229.6-ის ტოლი იყო, რაც ამ პერიოდში ფასების თითქმის გასამმაგებას ($229.6/82.4=2.79$) ნიშნავს. სხვა სიტყვებით რომ ითქვას, დოლარით 2012 წელს დაახლოებით 1/3-ით უფრო ნაკლებს ყიდულობდნენ, ვიდრე 1980 წელს.

რეალური ხელფასის გამოსათვლელად რამდენიმე ხერხი არსებობს. ყველაზე მარტივი ხერხია ნომინალური ხელფასის გაყოფა ყოველი წლის სფი-ზე და 100-ზე გამრავლება. ამ ოპერაციის შედეგად ყოველი წლის ნომინალური ხელფასი მიიღება 1982-1984 წლების დოლარებში. ამგვარად, ისინი, რომლებიც 1980 წელს 6.85 დოლარს იღებდნენ, შეეძლოთ 8.31 დოლარის ღირებულების საქონელი და მომსახურება შეეძინათ 1982-1984 წლებში. ალტერნატიულად, შეგვიძლია, ცხრილში მოტანილი ინფორმაციის საფუძველზე საშუალო საათობრივი ხელფასი ავსახოთ 2012 წლის დოლარში ყოველი წლის ნომინალური ხელფასის განაკვეთის გადამრავლებით მოცემულ წელსა და 2012 წელს შორის ფასების ზრდის მაჩვენებელზე. რადგან ფასები 1980 წლიდან 2012 წლამდე გაიზარდა 2.79-ჯერ, 6.85 დოლარი 1980 წელს ეკვივალენტური იყო 2012 წლის 19.09 დოლარისა.

ცხრილი 2.2.

აშშ-ის გადამამუშავებელი მრეწველობის დარგის კერძო სექტორში ნომინალური და რეალური საათობრივი ხელფასი, 1980-2012 წლები

	1980	1990	2012
საშუალო საათობრივი ხელფასი	\$6.85	\$10.20	\$19.77
სამომხმარებლო ფასების ინდექსი (სფი). საბაზისო პერიოდი – 1982-1984 წლები	82.4	130.7	229.6
საშუალო საათობრივი ხელფასი – დოლარი 1982-1984 წლებში (სფი-ის მიხედვით)	\$8.31	\$7.80	\$8.61
საშუალო საათობრივი ხელფასი – დოლარი 2012 წელს (სფი-ის მიხედვით)	\$19.09	\$17.92	\$19.77
საშუალო საათობრივი ხელფასი – დოლარი 2012 წელს (სფი-ის ინფლაციას მინუს 1%-ი წელიწადში)	\$13.96	\$14.48	\$19.77

წყარო: U.S. President, *Economic Report of the President* (Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 2013), Tables B-47 and B-60.

სამომხმარებლო ფასების ინდექსი. 2.2 ცხრილში მოყვანილი გათვლები ცხადყოფს, რომ 2012 წელს აშშ-ის გადამამუშავებელ მრეწველობაში დასაქმებულთა რეალური ხელფასი მხოლოდ უმნიშვნელოდ აღემატებოდა 1980 წლის რეალურ ხელფასს (რეალურად, 1980-იან წლებში დაეცა კიდევც). თუმცა დღესაც კამათობენ, რამდენად ზუსტად ასახავს სფი-ის საფუძველზე გამოთვლილი რეალური ხელფასის მაჩვენებლები რიგითი ამერიკელის ერთი საათის ნამუშევრის მსყიდველობითი უნარის ცვლილებებს. ეს საკითხები ტექნიკური ხასიათისაა და ამ წიგნის მიზნებს სცდება, მაგრამ ისინი საქონლისა და მომსახურების ფიქსირებული კალათის გამოყენებით წლიდან წლამდე ფასების შედარების ორ პრობლემას უკავშირდება.

პირველი პრობლემა იმიტომ ჩნდება, რომ მომხმარებლები საქონლისა და მომსახურების კალათას დროთა განმავლობაში და, ნაწილობრივ, ფასების ცვლილების გამოც ცვლიან. მაგალითად, თუ საქონლის ხორცის ფასი იზრდება, მომხმარებელი უფრო მეტად წინილას მიირთმევს; ამგვარად, ფიქსირებული კალათის ფასის განსაზღვრისას დოლარის მიმდინარე კურსის მსყიდველობითი უნარი რეალურზე ნაკლებად ფასდება, რადგან ასეთი ფასი კვლავაც იმავე რაოდენობის საქონლის ხორცის ყიდვას გულისხმობს. სწორედ ამიტომ ფასწარმოქმნის მიზნით გამოყენებული კალათების განახლება მუდმივად ხდება.

შედარებით რთულია საქონლისა და მომსახურების ხარისხის საკითხი. დავუშვათ, საავადმყოფოს მომსახურების ტარიფები ხუთწლიან პერიოდში 50%-ით გაიზარდა, მაგრამ, იმავდროულად, დიაგნოსტიკის ახალი აღჭურვილობა და ქირურგიული ტექნიკა გაუმჯობესდა. ასეთ შემთხვევაში ჰოსპიტალიზაციის გაზრდილი ფასი ნაწილობრივ ასახავს ახალი მომსახურების გამოჩენას ბაზარზე, ანუ მანამდე არსებული მომსახურების ხარისხობრივ გაუმჯობესებას და არა დოლარის მსყიდველობითი უნარის შემცირებას. პრობლემა ისაა, რომ ჯერ არ არის დადგენილი მეთოდი, რომლითაც მოხდება ხარისხობრივი ცვლილებების შედეგების მარტივად დიფერენცირება.

ზოგიერთი ეკონომისტი ამ პრობლემების ფონზე მიიჩნევს, რომ სფი-ის გამოყენებით ინფლაცია გადაჭარბებით, კერძოდ, წელიწადში 1%-ით მეტით ფასდება.⁶ მართალია, მოსაზრებას, რომ ინფლაცია მართლაც ამდენად დიდი, 1%-იანი გადაჭარბებით ფასდება, ბევრი არ ეთანხმება, თუმცა რეალური ხელფასის ცვლილებების გადაანგარიშებისას მიზანშეწონილია, ეს მოსაზრება ჭეშმარიტად იყოს მიჩნეული. სფი-ის გამოყენებით გამოთვლილი ინფლაციის გათვალისწინებით, საშუალო წლიური მაჩვენებელი 1990-იდან 2012 წლამდე პერიოდში 2.6% იყო. ჩვენი შეფასებით, 2.2 ცხრილის მიხედვით, 2012 წელს 17.92 აშშ-ის დოლარი იყო საჭირო იმის საყიდლად, რასაც 22 წლით ადრე 10.20 აშშ-ის დოლარად შევიძენდით. 17.92 აშშ-ის დოლარს (ანუ თანხას, რომელიც გადავიხადეთ 2012 წელს) თუ შევადარებთ 19.77 აშშ-ის დოლარს, დავასკვნით, რომ რეალური ხელფასები 1990-იდან 2012 წლამდე 10%-ით გაიზარდა. ამ პერიოდში მსყიდველობითი უნარის რეალური შემცირება წელიწადში მხოლოდ 1.6% რომ ყოფილიყო, მაშინ 2012 წელს მხოლოდ 14.48 აშშ-ის დოლარის ხელფასი იქნებოდა საკმარისი 1990 წელს 10.20 აშშ-ის დოლარის მსყიდველობითი უნარის მისაღწევად. რადგან 2012 წელს მომუშავეებს რეალურად უხდიდნენ 19.77 აშშ-ის დოლარს იმ ანგარიშით, რომ რეალური ინფლაცია 1%-ით ნაკლები იყო, ვიდრე სფი-ის გამოყენებით გაანგარიშებული მაჩვენებელი, შეგვიძლია დავასკვნათ შემდეგი: ამ პერიოდში რეალური ხელფასები გაიზარდა 36%-ით (და

⁶ ინფორმაცია ამ თემაზე ჩატარებული კვლევების შესახებ იხ.: David E. Lebow and Jeremy B. Rudd, "Measurement Error in the Consumer Price Index: Where Do We Stand?" *Journal of Economic Literature* 41 (March 2003), 159-201. ეს ავტორები წელიწადში სფი-ის ზედა ზღვარს ადგენენ 0.3 და 1.4 პროცენტულ მაჩვენებლებს შორის. ყველაზე რეალური ზღვარია 0.9%.

არა 10%-ით)! როდესაც ასეთი შესწორება შეგვაქვს 1980-იანი წლების რეალური ხელფასების გამოთვლებში, ჩვენი ანგარიშით, 1980-იან წლებში შემცირების ნაცვლად 1980 წლიდან 1990 წლამდე რეალური ხელფასების 3.7%-ით ზრდას ვიღებთ. ამგვარად, რეალური ხელფასების საანგარიშო ცვლილებების შეფასებაზე ძალიან დიდ გავლენას ახდენს სფი-ის კორექტირების ზომა, რასაც (კორექტირებას) ბევრი ეკონომისტი აუცილებლად მიიჩნევს (2.1 მაგალითში მოყვანილია რეალური ხელფასების გამოთვლის პრობლემები და მათი გონივრული გადაჭრის გზები).

მაგალითი 2.1

რეალური ხელფასები სხვადასხვა ქვეყანასა და დროში: „ბიგ-მაკის“ ინდექსი

„რეალური ხელფასის განაკვეთი“ იანგარიშება ნომინალური ხელფასის გაყოფით სამომხმარებლო ფასის ნებისმიერ ერთეულზე. რეალური ხელფასი გვიჩვენებს, თუ რა რაოდენობის საქონლისა თუ მომსახურების შეძენა შესაძლებელი ერთ საათში მიღებული ანაზღაურებით. შეძენილი საქონლისა და მომსახურების მოცულობა დამოკიდებულია მსოფლიოს ცალკეულ ქვეყანასა და დროის სხვადასხვა პერიოდში ცხოვრების დონეებს შორის არსებულ განსხვავებებზე. ამასთან, რეალური ხელფასის პრაქტიკაში გამოყენება სამ ძირითად პრობლემას უკავშირდება:

პირველი, ერთნაირი უნარ-ჩვევების მქონე მომუშავეთა ხელფასების დასადგენად უნდა გავზომოთ ნომინალური ხელფასი (მრიცხველი). რაიმე მნიშვნელოვან შედეგს ვერ ვიღებთ, მაგალითად, ავტომექანიკოსებისა და ველოსიპედის შემკეთებლების რეალური ხელფასების შედარებით; მეორე, რეალური ხელფასის გაანგარიშებისას ფასები გამოთვლილი უნდა იყოს ერთნაირი ხარისხის საქონლისა და მომსახურებისთვის. მაგალითად, თუ ვადარებთ სხვადასხვა ქვეყანაში ერთი წყვილი ფეხსაცმლის ყიდვის შესაძლებლობას ერთი საათში გამომუშავებული თანხის მიხედვით, წავანყდებით შემდეგ პრობლემას – იტალიური და ავღანური ფეხსაცმლის ხარისხი ძალზე განსხვავდება; მესამე, თუ მრიცხველში ფასების ინდექსს (როგორცაა სფი) ვიყენებთ, შემდეგი პრობლემის წინაშე დავდგებით – სხვადასხვა ქვეყანასა და დროის სხვადასხვა პერიოდში საქონლისა და მომსახურების კალათის მი-

ხედვით გაზომილი სფი განსხვავებულია. მაგალითად, რიგითი ლონდონელის მიერ 1704 წელს შეძენილი საქონლის (სახამებელი, ხორცეული, ჩაი, შაქარი, ტანსაცმელი და ა.შ.) კალათა გამოიყენეს ლონდონსა და კანტონში (ჩინეთი) რეალური ხელფასების შესადარებლად. ამ შემთხვევაში რეალური ხელფასი უფრო მაღალი აღმოჩნდა ლონდონში, მაგრამ კანტონის მოქალაქის მიერ შეძენილი იმავე საქონლის კალათით გაანგარიშებისას, რეალური ხელფასი მეტი გამოვიდა კანტონში!

რეალური ხელფასის გაანგარიშების ამოცანის ერთ-ერთი რაციონალური გადაწყვეტაა ე.წ. „ბიგ-მაკის საათობრივი ინდექსის“ (BMPH) გამოყენება („ერთ საათში გამომუშავებული თანხით ნაყიდი ბიგ-მაკის რაოდენობა“), ანუ „მაკდონალდსში“ რამდენი „ბიგ-მაკის“ ყიდვაა შესაძლებელი ერთ საათში გამომუშავებული თანხით. BMPH-ის მრიცხველში შედის იმ სამუშაოების ანაზღაურება – ხელფასები, რომლებიც თანაბარზომადია დროსა და სივრცეში. ოპერაციები „მაკდონალდსის“ რესტორნებში სტანდარტიზებულია („მაკდონალდსს“ აქვს გრძელი ინსტრუქციები, რომლებიც საკვების მომზადებისა და მიწოდების ყველა ასპექტს ითვალისწინებს). ინდექსის მრიცხველი შეიცავს პროდუქტის („ბიგ-მაკის“) ფასს, რომელიც ასევე სტანდარტიზებულია სხვადასხვა ქვეყანასა და დროში. ამგვარად, BMPH იძლევა მსყიდველობითი უნარის რეალურად შეფასების საშუალებას (მიუხედავად შეზღუდული სახეობის საქონლისა) დროსა და სივრცეში.

რა ინფორმაციას იძლევა BMPH? მაგალითად, აშშ-ში 2007 წელს BMPH უდრიდა 2.41-ს. ეს ნიშნავს, რომ „მაკდონალდსის“ პერსონალს ერთ საათში გამომუშავებული თანხით (ხელფასით) შეეძლო 2.41 „ბიგ-მაკის“ ყიდვა. BMPH იაპონიაში იყო 3.09, დასავლეთ ევროპაში – 2.23, კანადაში – 2.19, რუსეთში – 1.19, ჩინეთში – 0.57 და ინდოეთში – 0.35.

თუმცა BMPH-ის შედარება დროის სხვადასხვა პერიოდში ცხადყოფს, რომ 2000-იდან 2007 წლამდე მოცემული ინდექსი შემცირდა 7-9%-ით აშშ-სა და კანადაში, მაგრამ 50-60%-ით გაიზარდა ჩინეთსა და ინდოეთში, 150%-ით კი რუსეთში. 2007-იდან 2011 წლამდე BMPH კვლავ იზრდებოდა რუსეთსა და ჩინეთში, ხოლო სხვა ქვეყნებში მცირდებოდა.

წყარო: Orley Ashenfelter, “Comparing Real Wage Rates”, American Economic Review 102 (April 2012), 617-642.

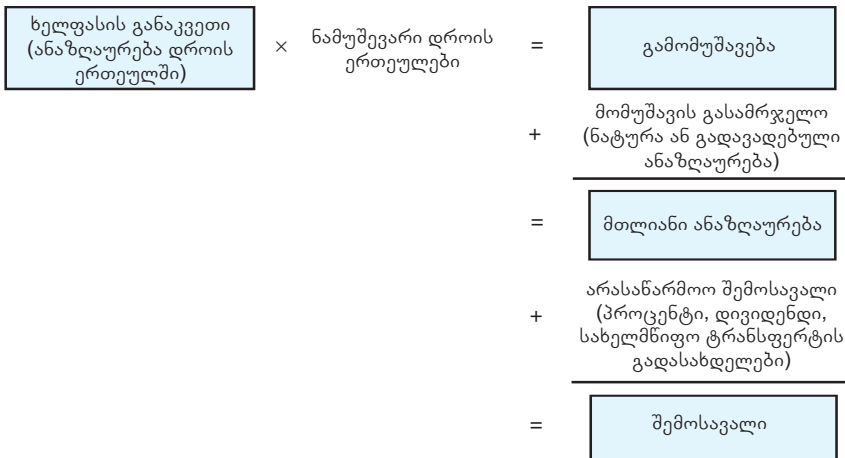
ხელფასები, გამომუშავება, ანაზღაურება და შემოსავალი. სშირად ტერმინი „ხელფასი“ გამოიყენება იმ თანხის აღსანიშნავად, რომელსაც მომუშავეს ფიქსირებული (მაგალითად, თვის) სარგოთი და არა საათობრივად უხდიან. ამ ტერმინს მხოლოდ მოხერხებულობისთვის ვიყენებთ. ერთმანეთისგან განვასხვავოთ ხელფასი, გამომუშავება და შემოსავალი, როგორც ეს ნაჩვენებია 2.4. ნახაზზე. ტერმინი „ხელფასი“ აღნიშნავს ანაზღაურების ოდენობას დროის ერთეულში. „გამომუშავება“ გაინგარისება ხელფასის, უფრო ზუსტად, ხელფასის განაკვეთის გამრავლებით ნამუშევარი დროის რაოდენობაზე (როგორც წესი, საათზე). ამგვარად, გამომუშავება დამოკიდებულია როგორც ხელფასის განაკვეთზე, ასევე ნამუშევარ დროზე.

ხელფასი და გამომუშავება, როგორც წესი, განისაზღვრება და იზომება მომუშავისათვის პირდაპირი ფულადი გადასახდელით (თანხა დაბეგვრამდე). მთლიანი ანაზღაურება, გამომუშავების გარდა, მოიცავს გასამრჯელოს. გასამრჯელოს დასაქმებული იღებს ნატურის ან გადავადებული ანაზღაურების სახით. ნატურით ანაზღაურების მაგალითებია დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული ჯანმრთელობის დაცვის პროგრამა და სიცოცხლის დაზღვევა, როცა ფულის ნაცვლად გაიწევა მომსახურება ან გაიცემა დაზღვევის პოლისი. ანაზღაურებადი შვებულებაც ამ კატეგორიას ეკუთვნის, რადგან მომუშავეებს ეძლევათ დასვენების დღეები.

გადავადებული ანაზღაურება შეიძლება იყოს დამსაქმებლის მიერ დაფინანსებული საპენსიო თანხა, მათ შორის სოციალური დაცვის გადასახადები. დამსაქმებ-

ნახაზი 2.4

კავშირი ხელფასს, გამომუშავებას, ანაზღაურებასა და შემოსავალს შორის



ლები დროის მოცემულ მომენტში დროებით გადაავადებენ გადასახდელ თანხებს, მომუშავეებს საშუალებას აძლევენ, მოგვიანებით მიიღონ პენსიები.

შემოსავალი არის დროის გარკვეულ პერიოდში (როგორც წესი, წლის განმავლობაში) პირის ან ოჯახის მიერ მიღებული მთლიანი შემოსავალი, რომელიც მოიცავს გამომუშავეებს, გასამრჯელოს და არასანარმოო შემოსავლებს. ეს უკანასკნელი არის კაპიტალის ინვესტირებიდან მიღებული დივიდენდები ან პროცენტები, ან ტრანსფერტის გადასახდელები სასურსათო ტალონების, სახელმწიფო დახმარების, უმუშევრობის შემწეობისა და სხვათა სახით.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირების პრინციპები

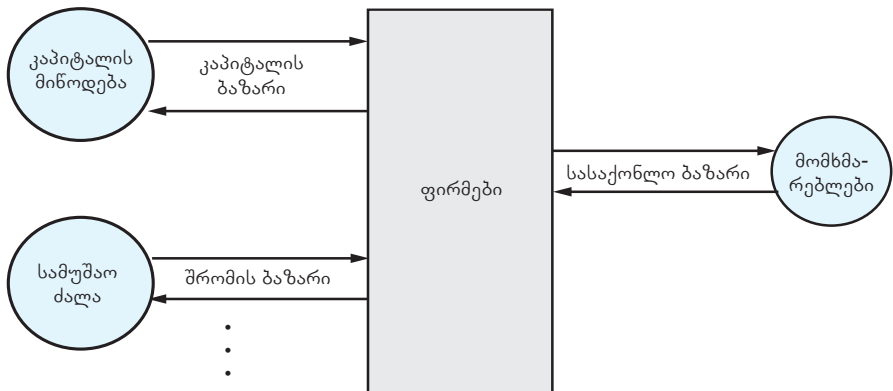
როგორც 2.5 ნახაზზე დიაგრამის სახითაა მოცემული, შრომის ბაზარი სამიდან – შრომის, კაპიტალისა და სასაქონლო ბაზრები – ერთ-ერთია, სადაც წარმატებით მუშაობა ფირმის კონკურენციულ ბრძოლაში გადარჩენის აუცილებელი წინაპირობაა. შრომის და კაპიტალის ბაზარზე ფირმები სანარმოო ფაქტორებს იძენენ, ხოლო სასაქონლო ბაზარზე პროდუქციას ყიდიან. პრაქტიკაში, ცხადია, ფირმა ერთდროულად შეიძლება საქმიანობდეს შრომის, კაპიტალისა და საქონლის რამდენიმე ბაზარზე.

შრომის ბაზრის კვლევა იწყება და მთავრდება სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების ანალიზით. შრომის ბაზარზე მოთხოვნის მხარეს წარმოადგენენ დამსაქმებლები და მათ გადაწყვეტილებაზე სამუშაო ძალის დაქირავების შესახებ გავლენას ახდენს სამივე ბაზარზე არსებული პირობები. შრომის ბაზრის მიწოდების მხარეს კი წარმოადგენენ: მომუშავეები და სამუშაოს მაძიებლები ანუ პოტენციური მომუშავეები, რომლებიც გადაწყვეტილების მიღებისას, სად იმუშაონ (და იმუშაონ თუ არა საერთოდ), ითვალისწინებენ დროის დანახარჯებს.

ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ძირითადი შედეგები უკავშირდება: (ა) დასაქმების პირობებს (ხელფასი, კომპენსაციები, შრომის პირობები და ა.შ.) და (ბ) დასაქმების დონეს. შრომის ბაზრის მდგომარეობის ანალიზისას ყურადღება უნდა გავამახვილოთ განსხვავებული პროფესიული უნარ-ჩვევების მქონე ჯგუფებზე, ასევე სხვადასხვა დემოგრაფიულ ჯგუფზე, რომ-

ნახაზი 2.5

ბაზრები, რომლებზეც ფირმებს უწევთ მუშაობა



შედეგები

დასაქმების დონეები და დასაქმების პირობები

განსხვავებული პროფესიული უნარ-ჩვევების მქონე და სხვადასხვა დემოგრაფიული ჯგუფებისთვის

ლებიც მთლიანობაში ქმნიან შრომის ბაზარს. შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე, მეტ-ნაკლებად, მაგრამ ზემოქმედებს როგორც მოთხოვნა, ასევე მიწოდება. თუ მოვახდენთ ეკონომისტ ალფრედ მარშალის სიტყვების პერეფრაზირებას, ეკონომიკური შედეგის განსაზღვრა შესაძლებელია მხოლოდ მოთხოვნისა და მიწოდების ფაქტორების ურთიერთქმედების საფუძველზე, მხატვრულად რომ ვთქვათ, მაკრატლის მსგავსად, რომელსაც ორივე პირი სჭირდება ქსოვილის გასაჭრელად.

ამ თავში განვიხილავთ შრომის ბაზრის უმარტივესი ეკონომიკური მოდელის ძირითად მახასიათებლებს და დავახასიათებთ შრომის ბაზრის მთავარ პრობლემებს. მომდევნო თავებში დავამატებთ ძირითადი მოდელის სხვა, უფრო რთულ დეტალებს და შედარებით სიღრმისეულად ვიმსჯელებთ არსებულ მოსაზრებებსა და პრობლემებზე. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ მოთხოვნა-მიწოდების აქ წარმოდგენილი მარტივი მოდელიც შრომის ბაზრის მოქმედების მექანიზმის შესახებ გარკვეულ წარმოდგენას იძლევა, რამაც შეიძლება, სოციალური პოლიტიკის განსაზღვრას შეუწყოს ხელი. ტექსტში მოტანილი ყველა კერძო ანალიზი წინამდებარე თავში აღწერილი ძირითადი მოდელის გაფართოება ან მოდიფიკაციაა.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა

ფირმები წარმოების სხვადასხვა ფაქტორს ბაზარზე გასაყიდი საქონლისა და მომსახურების სანარმოებლად იყენებენ. პროდუქციის გამოშვების მოცულობა, სამუშაო ძალისა და კაპიტალის გამოყენების კომბინაციები, ძირითადად, სამ ფაქტორზეა დამოკიდებული. ესენია: პროდუქციაზე მოთხოვნა, სამუშაო ძალის რაოდენობა და კაპიტალის მოცულობა. ფირმებს ხელმისაწვდომი ტექნოლოგიების პირობებში, გარკვეულ პერიოდში, მათი მიღება მოცემულ ფასად შეუძლიათ. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესწავლისას გვინტერესებს დასაქმებულთა რაოდენობაზე აღნიშნული სამი ფაქტორის ცვლილების გავლენა. მსჯელობის გამარტივების მიზნით კონკრეტულ ცვლილებას განვიხილავთ სხვა ფაქტორებისგან დამოუკიდებლად, ე.ი. ყველა სხვა ფაქტორის მუდმივობის პირობებში.

ხელფასის ცვლილება. როგორ იცვლება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა (ან სამუშაო საათების მოთხოვნილი საერთო რაოდენობა) ხელფასის ცვლილების შემთხვევაში? დავუშვათ, მრეწველობის კონკრეტულ დარგში შეგვიძლია ხელფასის ცვლილება გრძელვადიან პერიოდში ტექნოლოგიისა და მანქანა-დანადგარების უნიჩდებურად ხელმისაწვდომობის პირობებში, უცვლელია კაპიტალის მიწოდების პირობები, ასევე თანაფარდობა პროდუქციის ფასსა და პროდუქციაზე მოთხოვნას შორის. როგორ შეიცვლება მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში?

პირველი, რაც მაღალია ხელფასი, მით მეტია სანარმოო დანახარჯი და, აქედან გამომდინარე, პროდუქციის ფასიც. მომხმარებლის რეაქცია გაზრდილი ფასის დროს არის ნაკლები პროდუქციის ყიდვა, რის გამოც დამსაქმებელი ამცირებს გამოშვების მოცულობასა და დასაქმებულთა რაოდენობას (სხვა თანაბარ პირობებში). დასაქმების ასეთ შემცირებას *მასშტაბის ეფექტი* ეწოდება, ანუ წარმოების ნაკლები მოცულობის პირობებში შესაბამისად მცირდება დასაქმება. მეორე, ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში (თუ დავუშვებთ, რომ კაპიტალის ფასი უცვლელია სანყის მომენტში მაინც) დამსაქმებელი ცდილობს, შეამციროს წარმოების დანახარჯი ისეთი ტექნოლოგიის გამოყენებით, რომელიც უფრო მეტად დამოკიდებულია კაპიტალზე და არა სამუშაო ძალაზე. დასაქმების მაჩვენებელი მცირდება წარმოების უფრო კაპიტალტევად მეთოდზე გადასვლასთან დაკავშირებით. ამ მოვლენას *ჩანაცვლების ეფექტი* ეწოდება, რადგან ხელფასის ზრდასთან ერთად წარმოების პროცესში კაპიტალი ანაცვლებს სამუშაო ძალას.

ხელფასის სხვადასხვა განაკვეთის ზემოქმედება დასაქმების მაჩვენებელზე წარმოვადგინოთ ცხრილის სახით (იხ. ცხრილი 2.3), რომელშიც მოცემულია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ხელფასის სხვადასხვა განაკვეთის პირობებში. ხელფასის მოცემულ განაკვეთსა და დასაქმებას შორის დამოკიდებულება გრაფიკულად შეიძლება გამოვსახოთ მოთხოვნის მრუდის სახით. 2.6 ნახაზი გვიჩვენებს მოთხოვნის მრუდს, რომელიც მიღებულია ცხრილის მონაცემების მიხედვით. საყურადღებოა, რომ მრუდს აქვს უარყოფითი დახრა, ანუ ხელფასის ზრდასთან ერთად მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე მცირდება და პირიქით (ეკონომიკური თეორიის ტრადიციის თანახმად, ხელფასი გადაზომილია ვერტიკალურ ღერძზე, თუმცა ხელფასის განაკვეთი დამოუკიდებელი ცვლადია ფირმაში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის განსაზღვრის დროს). სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გვაძლევს ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ როგორ იცვლება სასურველი დასაქმების დონე (გაზომილი მომუშავეთა მოთხოვნილი რაოდენობით ან მოთხოვნილი სამუშაო საათებით) სამუშაო ძალის ფასის ცვლილებასთან ერთად მოთხოვნაზე მოქმედი ყველა სხვა ფაქტორის უცვლელობის შემთხვევაში.

ცხრილი 2.3

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა მრეწველობის ჰიპოთეტურ დარგში

ხელფასის განაკვეთი, \$	დასაქმებულთა სასურველი რაოდენობა
3.00	250
4.00	190
5.00	160
6.00	130
7.00	100
8.00	70

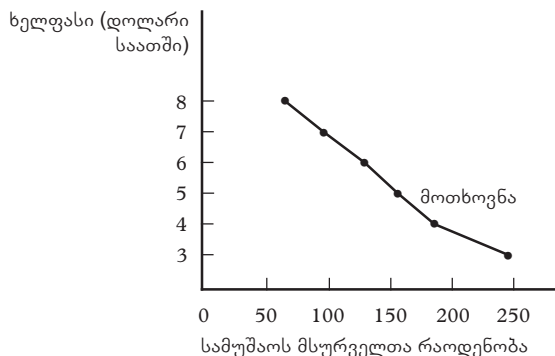
შენიშვნა. დასაქმების დონე შეიძლება გაიზომოს მომუშავეთა მოთხოვნილი რაოდენობით ან მოთხოვნილი სამუშაო საათების საშუალებით. ამ შემთხვევაში მოტანილია მომუშავეთა რაოდენობით გამოსახული მონაცემები.

მოთხოვნაზე მოქმედი სხვა ფაქტორების ცვლილება. როგორ იცვლება მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე, ხელფასის გარდა, სხვა რომელიმე ფაქტორის ცვლილებისას?

პირველი, დავუშვათ, მრეწველობის კონკრეტული დარგის პროდუქტზე მოთხოვნა გაიზარდა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ნებისმიერი ფასის პირობებში შესაძ-

ნახაზი 2.6

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი (აგებულია 2.3 ცხრილის მონაცემების მიხედვით)



ლებელია უფრო მეტი საქონლისა და მომსახურების გაყიდვა. ასევე დაეუშვათ, რომ ამ შემთხვევაში ტექნოლოგია და სხვა პირობები, რომელთა მიხედვითაც მრეწველობის ამ დარგს მიეწოდება კაპიტალი და სამუშაო ძალა, უცვლელია. წარმოების დონე უდავოდ გაიზრდება, რადგან მრეწველობის ამ დარგის საწარმოები ცდილობენ მოგების მაქსიმალურად გაზრდას და მასშტაბის (ანუ პროდუქციის გამოშვების) ასეთი ეფექტი სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გაზრდას გამოიწვევს ნებისმიერი ხელფასის პირობებში (კაპიტალისა და სამუშაო ძალის უცვლელი ფარდობითი ფასების შემთხვევაში ჩანაცვლების ეფექტი არ მოქმედებს).

როგორ გამოვსახოთ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ეს ცვლილება მოთხოვნის მრუდით? რადგან არსებული ტექნოლოგია და კაპიტალისა და სამუშაო ძალის მიწოდების პირობები უცვლელია, პროდუქტზე მოთხოვნის ეს ცვლილება გაზრდის სამუშაო ძალის რაოდენობას ხელფასის ნებისმიერი უპირატესი განაკვეთის პირობებში. მოკლედ რომ ვთქვათ, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გადაადგილდება მარჯვნივ. ეს გადაადგილება 2.7 ნახაზზე მოცემულია როგორც წანაცვლება D -დან D' -ში, რაც გვიჩვენებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდას ნებისმიერი შესაძლო ხელფასის პირობებში;

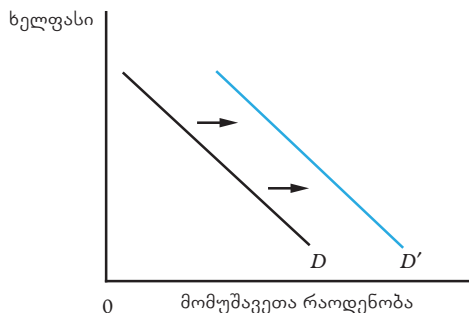
მეორე, განვიხილოთ, რა მოხდება, თუ პროდუქტზე მოთხოვნა, ტექნოლოგია და სამუშაო ძალის მიწოდების პირობები მუდმივია, მაგრამ კაპიტალის მიწოდება შემდეგნაირად იცვლება: კაპიტალის ფასი ეცემა 50%-ით პირვანდელ მაჩვენებლთან შედარებით. რა გავლენას მოახდენს ასეთი ცვლილება სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე?

უკვე ვიცნობთ გამოყენებულ მეთოდს, რომლითაც ვაფასებთ წარმოების სხვა ფაქტორის ცვლილების გავლენას სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე: უნდა განვიხილოთ მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტები. პირველ შემთხვევაში, თუ კაპიტალის ფასი ეცემა, მცირდება წარმოების დანახარჯებიც. შემცირებული დანახარჯები სტიმულს აძლევს წარმოების ზრდას, რაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს დასაქმების დონის მატებას ხელფასის ნებისმიერი განაკვეთის პირობებში. ამგვარად, მასშტაბის ეფექტი კაპიტალის ფასის შემცირებისას ზრდის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას ხელფასის ნებისმიერი განაკვეთის პირობებში.

კაპიტალის ფასის შემცირების კიდევ ერთი შედეგია ჩანაცვლების ეფექტი, ანუ ფირმები იძენენ კაპიტალტევად ტექნოლოგიებს, რაც არის მათი რეაქცია შედარებით იაფ კაპიტალზე. ფირმები სამუშაო ძალას ანაცვლებენ კაპიტალით და მზა პროდუქციის ერთსა და იმავე რაოდენობას აწარმოებენ წინანდელზე ნაკლები სამუშაო ძალის გამოყენებით. ხელფასის ნებისმიერი განაკვეთის პირობებში ნაკლები სამუშაო ძალის დასაქმების გამო სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გადაადგილდება მარცხნივ.

ნახაზი 2.7

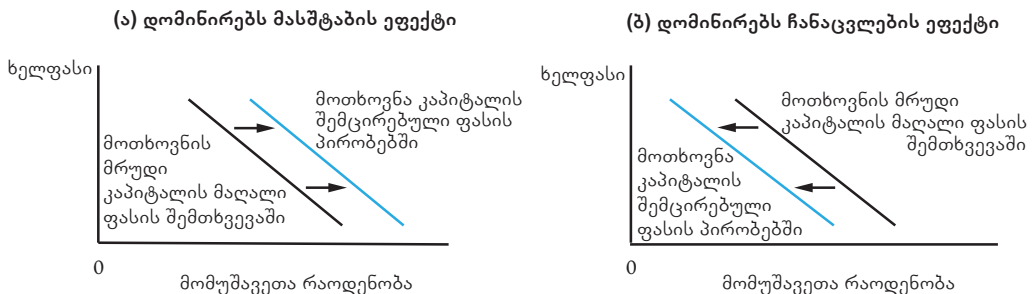
სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილება პროდუქტზე გაზრდილი მოთხოვნის გამო



ამგვარად, კაპიტალის ფასის შემცირება სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ახდენს ორ ურთიერთსაანაღლებეგო ზემოქმედებას: მასშტაბის ეფექტის ზემოქმედებით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გადაადგილდება მარჯვნივ, ხოლო ჩანაცვლების ეფექტის ზემოქმედებით – მარცხნივ. როგორც ნაჩვენებია 2.8 ნახაზზე, ამ ორი ეფექტიდან ნებისმიერი შეიძლება იყოს დომინანტური. ამგვარად, ეკონომიკური თეორია არ იძლევა ზუსტ პროგნოზს, კაპიტალის ფასის შემცირების შემთხვევაში როგორ შეიცვლება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა (კაპიტალის ფასის გაზრდის შემთხვევაშიც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზემოქმედება ასევე საკმაოდ ბუნდოვანია, რადგან მასშტაბის ეფექტის ზემოქმედებით მოთხოვნის მრუდი გადაადგილდება მარცხნივ, ხოლო ჩანაცვლების ეფექტის ზემოქმედებით – მარჯვნივ.)

ნახაზი 2.8

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესაძლო ცვლილებები კაპიტალის ფასის შემცირების გამო



პროდუქტზე მოთხოვნისა და კაპიტალის მიწოდების აქ განხილული ჰიპოთეზური ცვლილებები იწვევს სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდის გადაადგილებას (წანაცვლებას). ერთმანეთისგან უნდა განვასხვაოთ სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდის გადაადგილება და მოძრაობა მრუდის გასწვრივ. სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდი გრაფიკულად გვიჩვენებს სასურველ სამუშაო ძალას, როგორც ხელფასის განაკვეთის ფუნქციას. ხელფასის ცვლილებისა და სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში სამუშაო ძალის მოთხოვნა მოძრაობს მრუდის გასწვრივ. თუმცა როდესაც იცვლება სხვა ფაქტორებიდან ერთი მაინც, ხდება სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდის გადაადგილება (წანაცვლება). ხელფასისგან განსხვავებით, ეს ფაქტორები პირდაპირ არ არის ნაჩვენები ნახაზებზე, რომლებზეც გამოსახულია სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდი. ამგვარად, როდესაც ეს ფაქტორები იცვლება, ხელფასსა და სასურველ დასაქმებას შორის დომინანტური ხდება სხვადასხვა სახის დამოკიდებულება, რაც გამოიხატება სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდის წანაცვლებით.

ბაზრის, დარგისა და ფირმის მოთხოვნა. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა გავანალიზოთ სამ სხვადასხვა დონეზე:

1. სამუშაო ძალაზე კონკრეტული ფირმის მოთხოვნის გასაანალიზებლად შევისწავლოთ მემანქანეების ხელფასის ზრდის გავლენა, ვთქვათ, მათ დასაქმებაზე თვითმფრინავების მწარმოებელ რომელიმე ფირმაში.
2. იმის გასაანალიზებლად, თუ რა გავლენას მოახდენს ხელფასის ზრდა მემანქანეების დასაქმებაზე საერთოდ ავიამშენებლობის დარგში, მიზანშეწონილია დარგის მოთხოვნის მრუდის გამოყენება.
3. და ბოლოს, იმის გასაანალიზებლად, თუ რა გავლენას მოახდენს მემანქანეების ხელფასის ზრდა ეროვნულ შრომის ბაზარზე, მიზანშეწონილია ბაზრის მოთხოვნის მრუდის გამოყენება.

მე-3 და მე-4 თავებში ვნახავთ, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის ფორმა კონკრეტული ფირმისთვის, დარგისა და შრომის ბაზრისთვის გარკვეულწილად იცვლება სხვადასხვა დონეზე, მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტების განსხვავებული სიძლიერის გამო. თუმცა უნდა გვახსოვდეს, რომ ხელფასის ცვლილების მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტები ყოველ დონეზე ერთი მიმართულებით მოქმედებს, რის გამოც ფირმის, დარგისა და ბაზრის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ყველა მრუდი დაღმავალია.

დროის მოკლევადიანი და გრძელვადიანი პერიოდები. შეგვიძლია განვასხვაოთ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა მოკლევადიანი და გრძელვადიანი პერიოდების მიხედვითაც. დროის მოკლევადიან პერიოდში დამსაქმებელს უჭირს სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლება (და პირიქით), ხოლო მომხმარებლის მოთხოვნა პროდუქტზე გაზრდილი ფასის საპასუხოდ შეიძლება დიდად არ შეიცვალოს. მოხმარებისა და წარმოების ტენდენციების შეცვლას დრო სჭირდება. ცხადია, შედარებით ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში, სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ხელფასისა და სხვა ფაქტორების ცვლილებების რეაქცია უფრო ძლიერი და სტაბილურია.

სამუშაო ძალის მიწოდება

შრომის ბაზარზე მყიდველის (ანუ მოთხოვნის მხარის) ქცევის მარტივი მოდელის გაცნობის შემდეგ განვიხილოთ გამყიდველის (ანუ მიწოდების) მხარე. ამ თავის მიზნებიდან გამომდინარე, ვუშვებთ, რომ ადამიანებს უკვე გადამწყვეტილი აქვთ მუშაობის დანყება და ახლა არ ყალიბდებიან, რა პროფესიით და სად დასაქმდნენ.

სამუშაო ძალის მიწოდება ბაზარზე. შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდების შესასწავლად (რომელიმე კონკრეტულ ფირმაში მიწოდების საპირისპიროდ) განვიხილოთ მდივან-რეფერენტების ბაზარი. როგორ შეიცვლება სამუშაო ძალის მიწოდება მდივან-რეფერენტების ხელფასის ცვლილებების საპასუხოდ?

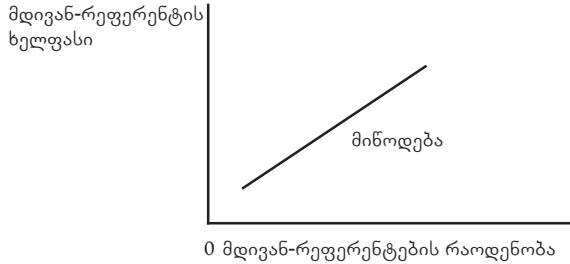
დავუშვათ, სხვა პროფესიის წარმომადგენლების ხელფასი უცვლელია, მდივან-რეფერენტების კი იზრდება. ამ შემთხვევაში, ცხადია, მეტ ადამიანს ექნება ამ პოზიციაზე მუშაობის სურვილი. მაგალითად, წარმოვიდგინოთ, რომ საშუალო სკოლის დამთავრების შემდეგ ყოველ 100 მოსწავლეს საშუალება აქვს, იმუშაოს სადაზღვევო აგენტად ან მდივან-რეფერენტად. ამ 100 ადამიანიდან ნაწილს სადაზღვევო აგენტად მუშაობის სურვილი იმ შემთხვევაშიც კი ექნება, თუ მდივან-რეფერენტს უფრო მაღალი ხელფასს გადაუხდიან, რადგან მათ საკუთარი ძალების მოსინჯვა სადაზღვევო სფეროში სურთ და ადამიანებთან ურთიერთობა იზიდავთ; მეორე მხრივ, ზოგიერთი სკოლადამთავრებული დაბალი ხელფასის შემთხვევაშიც კი მდივან-რეფერენტად მუშაობას ამჯობინებს, რადგან ადამიანებზე ზენოლა არ უყვართ, რაც დაზღვევის პროცესს თან ახლავს. ამასთან, ბევრი მათგანი მზად იქნება, ნებისმიერ სხვა პროფესიას მოჰკიდოს ხელი, გადამწყვეტილების მიღებისას მათთვის ამოსავალი წერტილი ხელფასის ოდენობაა.

ამგვარად, კონკრეტულ ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდება პირდაპირ კავშირშია ამ ბაზარზე არსებულ სახელფასო განაკვეთთან იმ პირობით, რომ სხვა დარგებში ხელფასი არ იცვლება. ეს იმას ნიშნავს, რომ, თუ სადაზღვევო აგენტის ხელფასი უცვლელია, მდივან-რეფერენტისა კი იზრდება, შედარებით უკეთესი ხელფასის გამო უფრო მეტ ადამიანს გაუჩნდება მდივან-რეფერენტად მუშაობის სურვილი (ეს გრაფიკულად ნაჩვენებია 2.9 ნახაზზე).

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მსგავსად, მიწოდების მრუდიც იმ დაშვებით აიგება, რომ სხვა ფასები და ხელფასები უცვლელია. რომელიმე მათგან-

ნახაზი 2.9

შრომის ბაზარზე
მდივან-რეფერენტის
სამუშაო ძალის
მიწოდების მრუდი

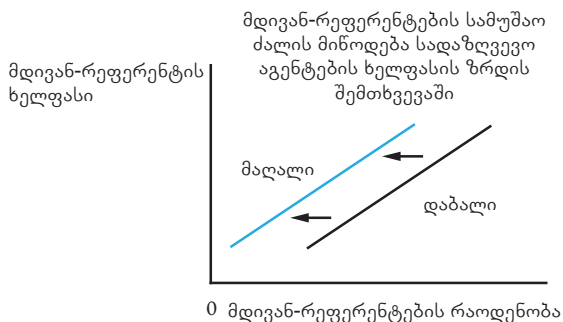


ნის შეცვლა გამოიწვევს მიწოდების მრუდის გადაადგილებას (*წანაცვლებას*). თუ სადაზღვევო აგენტების ხელფასი *იზრდება*, ზოგიერთი ადამიანი გადაიფიქრებს მდივან-რეფერენტად მუშაობას და სადაზღვევო აგენტად მუშაობას მიანიჭებს უპირატესობას. გრაფიკულად (ნახაზი 2.10) სადაზღვევო აგენტების ხელფასის ზრდა გამოიწვევს მდივან-რეფერენტის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილებას.

ფირმებისთვის სამუშაო ძალის მიწოდება. მდივან-რეფერენტის პროფესიის არჩევის შემდეგ ადამიანმა უნდა გადაწყვიტოს, დასაქმების რომელი წინადადება მიიღოს. თუ ყველა დამსაქმებელი მდივან-რეფერენტის ვაკანსიას მეტ-ნაკლებად მსგავსი პირობებით აცხადებს, ამ შემთხვევაში სამუშაოს მაძიებლის გადაწყვეტილებას მხოლოდ ხელფასის ოდენობა განაპირობებს. ფირმას, რომელიც პოტენციურ თანამშრომელს სხვა ფირმებთან შედარებით ნაკლებ ხელფასს სთავაზობს, გაუჭირდება თანამშრომლების (ყოველ შემთხვევაში, მისთვის სასურველის) მოზიდვა. ამის საპირისპიროდ, ცხადია, არც ერთი ფირმა არ მოიქცევა იმდენად უგუნურად, რომ სამუშაოს მაძიებელს საზოგადოდ მიღებულ ხელფასზე მეტი შესთავაზოს, რადგან იგი საჭიროზე მაღალ ანაზღაურებას მხოლოდ სასურველი რაოდენობისა და ხარისხის კანდიდატების მოსაზიდად გაიმეტებს. ასეთ შემთხვევაში ფირმებისთვის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი იქნება *ჰორიზონტალური*, როგორც ნაჩვენებია 2.11 ნახაზზე. ეს იმას ნიშნავს, რომ არსებული ხელფასის პირობებში ფირმა შეძლებს სასურველი რაოდენობისა და კვალიფიკაციის მდივან-რეფერენტების დაქირავებას. თუ შრომის ბაზარზე სხვა ფირმების მიერ შეთავაზებული ხელფასი არის W_0 , მაშინ ფირმის სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდი იქნება S_0 ; თუ ხელფასი შემცირდება W_1 -ამდე, ფირმის სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდი იქნება S_1 .

ნახაზი 2.10

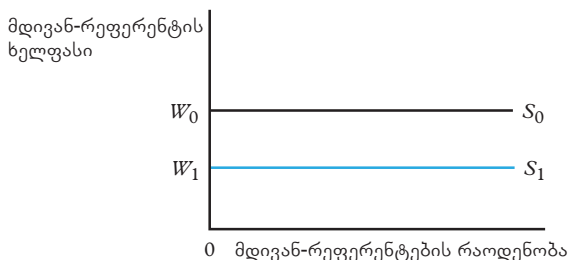
შრომის ბაზარზე მდივან-რეფერენტების
სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის
გადაადგილება სადაზღვევო აგენტების
ხელფასის ზრდის გამო



განსხვავება შრომის ბაზარზე მიწოდების მრუდისა და ფირმისთვის მიწოდების მრუდის დახრილობებს შორის პირდაპირ კავშირშია იმ არჩევანის ბუნებასთან, რომლის წინაშეც მომუშავე დგას. იმის გადასაწყვეტად, წამოაყენოს თუ არა საკუთარი კანდიდატურა მდივან-რეფერენტის შრომის ბაზარზე, მომუშავემ უნდა გაითვალისწინოს ხელფასის განაკვეთი და სხვა მოთხოვნები სხვადასხვა ფირმაში (ამ შემთხვევაში, სადაზღვევო აგენტის). ცხადია, მდივან-რეფერენტის ხელფასის შემცირების შემთხვევაში ყველა არ დატოვებს ამ კონკრეტულ ბაზარს, რადგან სადაზღვევო აგენტისა და მდივან-რეფერენტის პროფესიები ერთმანეთს ერთი-ერთზე ვერ ჩაანაცვლებს. ზოგიერთი მდივან-რეფერენტად დარჩება ხელფასის შემცირების შემდეგაც, რადგან მათ არ აკმაყოფილებთ სადაზღვევო აგენტის პოზიციისათვის წაყენებული მოთხოვნები.

ნახაზი 2.11

ფირმისთვის მდივან-რეფერენტების
სამუშაო ძალის მიწოდება
ალტერნატიული საბაზრო
ხელფასის პირობებში



მდივან-რეფერენტად მუშაობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ დასაკონკრეტებელია *დამსაქმებელი* – არჩევანი გაკეთდება იმ ალტერნატივებიდან გამომდინარე, რომლებიც თითქმის *ერთნაირ* მოთხოვნებს უყენებენ მუშაობის მსურველებს. ამგვარად, ადამიანი მხოლოდ ანაზღაურების რაოდენობის გათვალისწინებით აკეთებს არჩევანს. თუ ფირმა კანდიდატს სხვა ფირმებთან შედარებით დაბალ ხელფასს შესთავაზებს, იგი ყველა კანდიდატს დაკარგავს. ამ შემთხვევაში მიწოდების ჰორიზონტალური მრუდი ასახავს მიწოდების შესახებ მიღებულ გადაწყვეტილებებს თანაბარი ალტერნატივების პირობებში.

ჩვენ ვისაუბრეთ იმაზე, რომ მდივან-რეფერენტების დაქირავების მსურველმა ფირმებმა მათ უნდა გადაუხადონ, საზოგადოდ, მიღებული ხელფასი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ისინი დიდი ალბათობით დაკარგავენ პრეტენდენტებს. ვთვლით, რომ მიზანშეწონილია ანალიზის ამ საკითხით დაწყება. თუ ფირმა კანდიდატებს სთავაზობს სამუშაოს, რომელიც სხვა ფირმების მიერ შეთავაზებული სამუშაოს თანაბარზომადია, მაგრამ მას გათვალისწინებული აქვს შედარებით დაბალი ხელფასი, იგი მანაც შეძლებს, მოიხიდოს სასურველი კვალიფიკაციის მქონე ზოგიერთი კანდიდატი. მათ არ იციან, თუ რა ხელფასს სთავაზობენ იმავე სამუშაოში სხვა ფირმები. თუმცა დროთა განმავლობაში დასაქმებულები მიხვდებიან, რომ შედარებით ნაკლებს უხდებიან. ამ შემთხვევაში ფირმას მოუწევს, იმავე სამუშაოზე დაბალკვალიფიციური კადრი დაასაქმოს. მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების შენარჩუნება საშუალოზე დაბალი ანაზღაურების პირობებში ფირმას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეუძლია, თუ მათ განსხვავებული შრომის პირობებით დასაქმებას სთავაზობს (მაგ.: უფრო კომფორტული სამუშაო გარემო, შედარებით ხანგრძლივი ანაზღაურებადი შვებულება და ა.შ.). სამუშაო ძალის მიწოდების ამ ფაქტორს მე-8 თავში განვიხილავთ. ამჯერად კი ვუშვებთ, რომ ცალკეული ფირმები, მსგავსად სამუშაოს ინდივიდუალური მაძიებლებისა, *ორიენტირებული არიან საზოგადოდ მიღებულ ხელფასზე*. ეს იმას ნიშნავს, რომ თანამშრომლებისთვის გადახდილი ხელფასი საშუალო ხელფასისგან შეიძლება მხოლოდ მცირედით განსხვავდებოდეს, როდესაც ფირმები და

სამუშაოს მაძიებლები განიცდიან კონკურენციას შრომის ბაზარზე. შეუძლებელია, სამუშაოს მაძიებელმა მოითხოვოს, ან ფირმამ დაადგინოს საშუალო ხელფასისგან დიდად განსხვავებული ხელფასის განაკვეთი და, იმადროულად, თანამშრომლობის მიღწევის (ხელშეკრულების გაფორმების) იმედი ჰქონდეს (გამონაკლისები ამ ზოგადი დებულებიდან განხილულია მე-5 თავში).

ხელფასის დადგენა

შრომის კონკრეტულ ბაზარზე მიღებულ ხელფასის განაკვეთზე დიდ გავლენას ახდენს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და მისი მიწოდება, მიუხედავად იმისა, ბაზარზე წარმოდგენილია თუ არა პროფკავშირები ან სხვა არასაბაზრო ძალები. შემდგომში განვიხილავთ, რა გავლენას ახდენს შრომის ანაზღაურებაზე შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების ურთიერთქმედება.

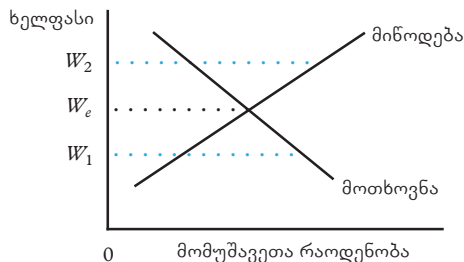
წონასწორული ხელფასი. გაიხსენეთ, რომ საბაზრო მოთხოვნის მრუდი ადგენს, რამდენი მომუშავეს დაქირავება სურს დამსაქმებელს ხელფასის სხვადასხვა განაკვეთზე იმ პირობით, რომ კაპიტალის ფასი და პროდუქტზე მოთხოვნის მაჩვენებელი მუდმივია. საბაზრო მიწოდების მრუდი გვიჩვენებს, რამდენი კანდიდატი შესთავაზებს თავის სამუშაო ძალას პოტენციურ დამსაქმებელს ხელფასის სხვადასხვა განაკვეთის პირობებში, როცა შრომის ანაზღაურება სხვა პროფესიების მიხედვით მუდმივია. მრუდები შეიძლება დავიტანოთ ერთ გრაფიკზე, რის შედეგადაც მივიღებთ საკმაოდ საინტერესო ინფორმაციას (იხ. ნახაზი 2.12).

დავუშვათ, რომ შრომის ბაზარზე ხელფასის განაკვეთი დადგინდა W_1 ნერტილში. ასეთი დაბალი ხელფასის პირობებში, როგორც 2.12 ნახაზი გვიჩვენებს, მოთხოვნა აჭარბებს მიწოდებას. შრომის ბაზარზე დამსაქმებლები ურთიერთქმედებენ ბაზარზე არსებული მცირე რაოდენობის სამუშაოს მაძიებელთა დასასაქმებლად და იქმნება სამუშაო ძალის დეფიციტი. ფირმების სურვილი, მიიზიდონ მეტი კანდიდატი, აიძულებს მათ, გაზარდონ ხელფასი, რაც ბაზარზე დამსაქმებლების მიერ შეთავაზებული ხელფასის განაკვეთის ზრდას იწვევს. ხელფასის ზრდას თან სდევს ორი მნიშვნელოვანი მომენტი: პირველი, შრომის ბაზარზე მატულობს სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა (გადაადგილება მიწოდების მრუდის გასწვრივ) და მეორე, გაზრდილი ხელფასის გამო დამსაქმებლები იძულებული არიან, დაიქირაონ ნაკლები რაოდენობის სამუშაო ძალა (გადაადგილება მოთხოვნის მრუდის გასწვრივ).

ხელფასის განაკვეთის W_2 ნერტილამდე გაზრდის შემთხვევაში მიწოდება აჭარბებს მოთხოვნას. დამსაქმებლებს დასჭირდებათ შრომის ბაზარზე არსებულ სამუშაო ძალაზე ნაკლები რაოდენობა, შესაბამისად, სამუშაოს ყველა მაძიებელი ვერ იპოვის სასურველ სამსახურს და წარმოიშობა სამუშაო ძალის სიჭარბე. დამსაქმებელს ნებისმიერ ვაკანსიაზე დაუდგება მუშაობის მსურველთა გრძელი რიგი.

ნახაზი 2.12

მოთხოვნა და მიწოდება
შრომის ბაზარზე



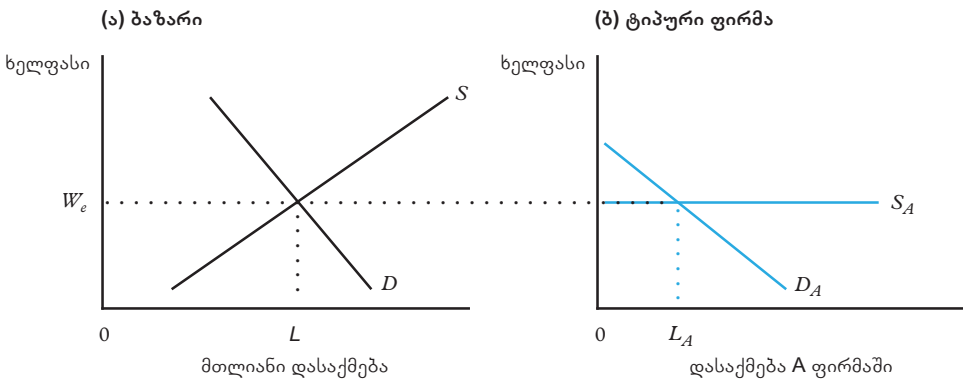
მალე დამსაქმებელი ხვდება, რომ მას შეუძლია, აიყვანოს კვალიფიციური კადრები შედარებით დაბალი ხელფასითაც. პარალელურად დაბალი ხელფასის გადახდის შემთხვევაში იზრდება დამსაქმებლის სურვილი, დაიქირავოს მეტი თანამშრომელი. დასაქმების ზოგიერთი მსურველი თანახმაა დაბალ ანაზღაურებაზეც, რადგან მათთვის მთავარია სამსახურის შოვნა. ზოგიც ხელფასის შემცირების გამო მოხსნის საკუთარ კანდიდატურას შრომის ბაზრიდან და მის ძიებას სხვაგან დაიწყებს. შედეგად, მოთხოვნა და მიწოდება შედარებით გათანაბრდება, როდესაც ხელფასი W_e ნერტილის ქვემოთ ჩავა.

ხელფასის განაკვეთს, რომლის დროსაც მოთხოვნა მიწოდების ტოლია, საბაზრო ნონასწორული ხელფასი ეწოდება. ნერტილი W_e 2.12 ნახაზზე შეესაბამება მდგომარეობას, როდესაც დამსაქმებლებს შეუძლიათ ყველა ვაკანსიის შევსება, ხოლო შრომის ბაზარზე სამუშაოს ყველა მსურველს – სასურველი სამუშაოს პოვნა. W_e ნერტილში არც სიჭარბეა და არც დეფიციტი, ყველა მხარე კმაყოფილია და არ არსებობს ფაქტორები, რომელთა ზემოქმედებითაც ხელფასის განაკვეთი შეიცვლება. ბაზარი იმყოფება ნონასწორულ მდგომარეობაში, სანამ ხელფასი W_e ნერტილშია.

ამგვარად, საბაზრო ნონასწორული ხელფასი W_e აღნიშნავს ბაზარზე საზოგადოდ მიღებულ იმ ხელფასს, რომელსაც ითვალისწინებს როგორც ცალკეული დამსაქმებელი, ისე სამუშაოს მაძიებელი. ანუ ხელფასის განაკვეთს განსაზღვრავს ბაზარი და იგი „ეცნობება“ შრომის ბაზრის თითოეულ მონაწილეს. 2.13 ნახაზი გრაფიკულად გვიჩვენებს (ა) ნაწილში საბაზრო მოთხოვნა-მიწოდებას, ხოლო (ბ) ნაწილში – ბაზარზე ტიპური ფირმისთვის (ფირმა A) მოთხოვნისა და მიწოდების მრუდებს. შრომის ბაზარზე ყველა ფირმა იხდის W_e ხელფასს, ხოლო დასაქმების საერთო მაჩვენებელი L ტოლია თითოეულ ფირმაში დასაქმებულთა რაოდენობების ჯამისა.

ნახაზი 2.13

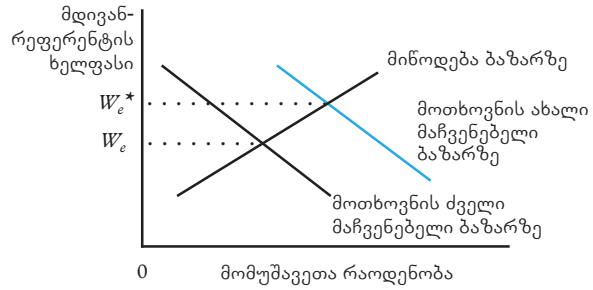
მოთხოვნა და მიწოდება „ბაზრისა“ და „ფირმის“ დონეზე



ნონასწორობის დარღვევა. რა მიზეზით დაირღვევა ბაზარზე დამყარებული საბაზრო ნონასწორული ხელფასი? ასეთი ცვლილება შეიძლება გამოიწვიოს მოთხოვნის ან მიწოდების მრუდების გადაადგილებამ. მაგალითად, დავუშვათ, რომ ფირმაში გაიზარდა საკანცელარო სამუშაოს მოცულობა მრეწველობის დარგის მარეგულირებელი კანონის გამკაცრების შედეგად, რაც ფირმებს აიძულებს, სამუშაოზე აიყვანონ მეტი მდივან-რეფერენტი (ხელფასის ნებისმიერი განაკვეთით). გრაფიკულად, როგორც ეს ჩანს 2.14 ნახაზზე, გაზრდილი მოთხოვნა აისახება სამუშაო ძალაზე

ნახაზი 2.14

მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ
გადაადგილებით განპირობებული
ბაზრის ახალი წონასწორობა



მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ წანაცვლებით. თუ W_e უცვლელია, მდივან-რეფერენტების ბაზარზე წარმოიქმნება სამუშაო ძალის დეფიციტი (რადგან მოთხოვნა აჭარბებს მიწოდებას). ასეთი დეფიციტი აიძულებს დამსაქმებლებს, შედარებით მაღალი ხელფასი შესთავაზონ სამუშაოს მაძიებლებს. საბოლოოდ, მდივან-რეფერენტების ხელფასის განაკვეთი მიაღწევს W_e^* წერტილს. მიაქციეთ ყურადღება, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმების წონასწორული დონეც იზრდება.

შრომის ბაზარზე ხელფასის განაკვეთიც შეიძლება გაიზარდოს, თუ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი მარცხნივ წანაცვლებს. როგორც ნაჩვენებია 2.15 ნახაზზე, ასეთი წანაცვლების შედეგად ხელფასის ძველი წონასწორობის W_e წერტილში სამუშაო ძალის დეფიციტი იქმნება და დამსაქმებლების მცდელობისას, შეავსონ თავისუფალი სამუშაო ადგილები, ხელფასის განაკვეთი მისწრაფვის W_e' წერტილისკენ; მეორე მხრივ, სამუშაო ძალის მრუდის მარცხნივ გადაადგილების შემთხვევაში ბაზარზე ხელფასის ზრდას მოსდევს წონასწორული დასაქმების დონის შემცირება (იხ. მაგალითი 2.2, სადაც აღწერილია, 1348-1351 წლებში შავი ჭირის შედეგად სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილებამ როგორ იმოქმედა შრომის ბაზარზე).

თუ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილებას თან სდევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილება, ხელფასის განაკვეთი შრომის ბაზარზე მნიშვნელოვნად იზრდება. 1970-იანი წლების დასაწყისში ეგვიპტეში სწორედ ეს მოხდა – მშენებლობებზე დასაქმებულთა თითქმის ნახევარმა დატოვა ქვეყანა. ისინი გადავიდნენ საუდის არაბეთსა და ნავთობით მდიდარ სხვა არაბულ სახელმწიფოებში, სადაც ხელფასი ექვსჯერ მეტი იყო. ეს პროცესი ეგვიპტეში საცხოვრებელი სახლების მშენებლობის ბუმის დაწყებას დამთხვავდა. სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის მარცხნივ, ხოლო სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ წანაცვლების ერთდროული მოქმედების გამო ეგვიპტეში მშენებლობაზე დასაქმებული მუშების ხელფასი ხუთ წელიწადში 100%-ით გაიზარდა!⁷ (ხელფასის ასეთ მნიშვნელოვან ზრდას მოჰყვა ეგვიპტეში სამშენებლო დარგში დასაქმების საერთო მაჩვენებლის ზრდა. სტუდენტს მოეთხოვება ამ მოვლენების გრაფიკულად გაანალიზება მე-2 თავის ბოლოს მოცემული 1-ლი შეკითხვის პასუხის გაცემისას).

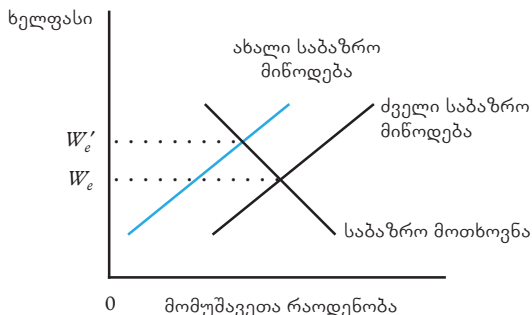
საბაზრო წონასწორული ხელფასი შემცირდება იმ შემთხვევაში, თუ ბაზარზე გაიზრდება მიწოდება ან შემცირდება მოთხოვნა. მიწოდების გაზრდა გამოისახე-

⁷ Bent Hansen and Samir Radwan, *Employment Opportunities and Equity in Egypt* (Geneva: International Labour Office, 1982), 74. სამუშაო ძალის დეფიციტის შესახებ შეგიძლიათ გაეცნოთ ნიგნს: Burt S. Barnow, John Trutko, and Jaclyn Schede Piatak, *Occupational Shortages: Concepts, Causes, Consequences, and Cures* (Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research), 2013.

ბა მიწოდების მრუდის წანაცვლებით მარჯვნივ, რადგან ბაზარზე სამუშაოს მაძიებელთა რიცხვი ხელფასის ყველა განაკვეთზე იზრდება (იხ. ნახაზი 2.16). ასეთი გადაადგილება მარჯვნივ გამოიწვევს სამუშაო ძალის ჭარბ მიწოდებას ხელფასის ძველი განაკვეთის პირობებში (W_e) და ხელფასის შემცირებას W_e' ნერტილამდე, როგორც აღნიშნულია 2.16 ნახაზზე. მიაქციეთ ყურადღება, რომ დასაქმების წონასწორული დონე გაიზარდა. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შემცირება (გადაადგილება მარცხნივ) ასევე გამოიწვევს საბაზრო წონასწორული ხელფასის შემცირებას, თუმცა ამ შემთხვევაში მრუდის წანაცვლებას თან სდევს დასაქმების შემცირება.

ნახაზი 2.15

მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილებით განპირობებული ბაზრის ახალი წონასწორობა



მაგალითი 2.2.

შავი ჭირი და ხელფასები

მოვიტანოთ მაგალითი ისტორიიდან იმის შესახებ, თუ როგორ შეიცვალა ხელფასები შავი ჭირის დროს, 1348-1351 წლებში, ინგლისში (ევროპის სხვა ქვეყნებთან ერთად) სამუშაო ძალის მიწოდების მოულოდნელად შემცირების გამო. ექსპერტთა შეფასებები ერთმანეთისგან განსხვავდება, მაგრამ საერთო დასკვნა ის არის, რომ შავმა ჭირმა ხანმოკლე პერიოდში განყვითლა ინგლისის მოსახლეობის 17-40%. ამ ტრაგედიამ მყისიერად იმოქმედა დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებაზე, კერძოდ, გამოიწვია ხელფასების ზრდა. სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი მარცხნივ გადაადგილდა, რის შედეგადაც შეიქმნა სამუშაო ძალის დეფიციტი ძველი ხელფასის პირობებში, ხოლო კონკურენციამ დამსაქმებლებს შორის, რომლებიც ცდილობდნენ შესაბამისი კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის დაქირავებას, გამოიწვია ხელფასების მკვეთრი ზრდა.

სარწმუნო რიცხვების დასახელება ძნელია, მაგრამ მრავალი სპეციალისტი

თვლის, რომ ოთხნობიანი პერიოდში ხელფასები 50-100%-ით გაიზარდა. მაგალითად, მლენავი, რომელიც 1348 წელს დღეში 21/2 პენსს გამოიმუშავებდა, 1350 წელს იმავე სამუშაოში 41/2 პენსს იღებდა; მთიბავი 1348 წელს ერთი აკრი ფართობის გათიბვაში 5 პენსს იღებდა, ხოლო 1350 წელს მას იმავე სამუშაოს შესრულებაში 9 პენსს უხდიდნენ. არ ვიცით, მართლაც ამდენად გაიზარდა თუ არა ხელფასი, მაგრამ ერთი რამ ცხადია, შეიქმნა სამუშაო ძალის დეფიციტი და უპრეცედენტოდ გაიზარდა შრომის ანაზღაურება. სამუშაო ძალის დეფიციტის აღმოსაფხვრელად იმ პერიოდში გამოიკაბრძანება, რომელიც მინის მფლობელებს ავალდებულებდა, საკუთარი სამუშაო ძალის ნაწილი დაეთმოთ გაჭირვებული მეზობლებისთვის. დასაქმებულებს, რომლებიც თავს აარიდებდნენ მუშაობას იმავე ანაზღაურებით, რაც შავი ჭირის გავრცელებამდე იყო დადგენილი, პატიმრობა ემუქრებოდათ, თუმცა ამ ბრძანებას ყურადღებას არავინ აქცევდა. სამუშაო ძალის

დეფიციტი იმდენად მწვავე იყო, ხოლო ბაზარზე მოქმედი ძალები, რომლებიც შრომის ანაზღაურების ზრდას განაპირობებდა, იმდენად ძლიერი, რომ მათი უგულებელყოფა, უბრალოდ, შეუძლებელი იყო.

ამ მაგალითის ნაკითხვის შემდეგ სტუდენტს სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდის შესახებ შეიძლება შემდეგი შეკითხვა გაუჩნდეს: მოსახლეობის, ანუ მომხმარებელთა რაოდენობის შემცირების გამო ეს მრუდიც ხომ არ გადაადგილდა მარცხნივ? პასუხი დადებითია. რა თქმა უნდა, გადაადგილდა, მაგრამ ეს გადაადგილება არ იყო იმდენად თვალშისაცემი, როგორც მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილება. ხსენებულ პერიოდში, წარმოებული მზა პროდუქციის მომხმარებელთა რიცხვი შემცირდა,

მაგრამ გადარჩენილი მომხმარებლები, ადრინდელთან შედარებით, მოსახლეობის ერთ სულზე უფრო მეტ საქონელსა და მომსახურებას მოიხმარდნენ. ფული, ოქრო და ვერცხლი, რაც კი ქვეყანაში არსებობდა 1348 წლამდე, 1350 წლისთვის გადანაწილებული იყო გაცილებით ნაკლებ ადამიანზე. მოსახლეობის ერთ სულზე გაანგარიშებით კეთილდღეობის ამგვარმა ზრდამ გამოიწვია მოხმარების მასშტაბური და მკვეთრი ზრდა, განსაკუთრებით, ფუფუნების საგნებზე. ამგვარად, სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდის მარცხნივ გადაადგილებას მნიშვნელოვნად აჭარბებდა სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილება. ამ მოვლენის ცალსახა პროგნოზი იყო ხელფასების მნიშვნელოვანი ზრდა.

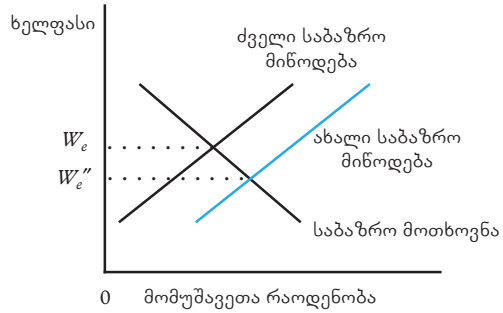
წყაროები: Harry A. Miskimin, *The Economy of Early Renaissance Europe, 1300-1460* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1969); George M. Modlin and Frank T. deVyver, *Development of Economic Society* (Boston: D.C. Heath, 1946); Douglass C. North and Robert Thomas, *The Rise of the Western World* (Cambridge: Cambridge University Press, 1973); Philip Ziegler, *The Black Death* (New York: Harper and Row, 1969).

წონასწორობის დარღვევა და არასაბაზრო ფაქტორების ზემოქმედება. წონასწორული ხელფასის თეორიულად არსებობა არ ნიშნავს, რომ იგი პრაქტიკულადაც მიღწეულია ან მარტივად მიიღწევა. რადგან სამუშაო ძალის მიერ განუყოფელია, მისაღები შემოსავალი, როგორც წესი, ძალისხმევის განუყოფელია. შრომის ანაზღაურებისა და დასაქმების დონის რეგულირება დამოკიდებულია მოთხოვნა-მიწოდების ცვლილებების სიხშირეზე. მაგალითად, სამუშაო ადგილის შეცვლა ხშირად აიძულებს დასაქმებულს, განახორციელოს ინვესტირება ახალი უნარ-ჩვევების ასათვისებლად (იხ. თავი 9) ან გადაიხადოს ერთი ადგილიდან მეორე ადგილზე გადაადგილების დანახარჯი (იხ. თავი 10). რაც შეეხება დამსაქმებელს, თანამშრომლების დაქირავება სანყის ეტაპზე უკავშირდება ინვესტიციის ჩადებას შესაფერისი კანდიდატების მოსაძებნად და მოსამზადებლად (იხ. თავი 5); მეორე მხრივ, თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნა ან ხელფასის შემცირება შეიძლება უსამართლოდ აღიქმებოდეს და, შესაბამისად, უარყოფითად იმოქმედოს სამსახურში დარჩენილი, ან ძველი პირობებით მომუშავეთა შრომის მწარმოებლურობაზე (იხ. თავი 11).

შრომის ანაზღაურების და დასაქმების დონის რეგულირებას აფერხებს არასაბაზრო ფაქტორებიც: კანონები, გადასახადები, ტრადიციები, დაწესებულების მიერ განსაზღვრული შერჩევის სტანდარტები და ა.შ. მიუხედავად იმისა, რომ საბაზრო წონასწორულზე დაბალ დონეზე ხელფასის შენარჩუნების ფაქტორები ცნობილია, არასაბაზრო ფაქტორები, როგორც წესი, ხელს უწყობენ საბაზროზე უფრო მაღალი ხელფასის დაფიქსირებას. კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ (განხილულია მე-4 თავში) და პროფკავშირები (თავი 13) სწორედ იმ ფაქტორების მაგალითებია, რომელთა მიზანიც ხელფასების საბაზრო დონეზე მაღლა დაფიქსირებაა. ასე რომ, შესაძლებელია ისეთი კანონების მიღება და გადასახადების დაწესება, რომლებიც ბაზრებზე ხელფასის შემცირების საშუალებას არ იძლევიან, როცა ხდება მოთხოვნის მრუდის წანაცვლება მარცხნივ ან მიწოდების მრუდის წანაცვლება მარჯვნივ.

ნახაზი 2.16

მინოდების მრუდის მარჯვნივ გადაადგილებით განპირობებული ბაზრის ახალი წონასწორობა



არსებობს შეხედულება, რომ საბაზრო ძალების ზემოქმედებით შრომის ბაზარი შედარებით სწრაფად რეგულირდება ხელფასის ზრდის ტენდენციისას, ვიდრე ხელფასის შემცირებისას. ამ შეხედულების თანახმად, ბაზრებზე, სადაც წონასწორობა ხანგრძლივად არის დარღვეული, რეალური ხელფასი წონასწორულ ხელფასზე მეტი იქნება. საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასის არსებობა ნიშნავს სამუშაო ძალის მიწოდების მეტობას შეთავაზებული სამუშაო ადგილების რაოდენობაზე (იხ. 2.12 ნახაზზე ფარდობითი მოთხოვნა-მიწოდება W_2 ნერტილში). შესაბამისად, თუ განსაზღვრული რაოდენობის ბაზრებზე ფიქსირდება წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასი, ამის შედეგი მასშტაბური უმუშევრობაა.

თეორიის გამოყენება

შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ეს მარტივი მოდელი დეტალურადაა განხილული მომდევნო თავებში. თუმცა ამ თავში აღწერილი იგივე მოდელი ისეთი მნიშვნელოვანი მოვლენების ახსნის საშუალებას იძლევა, როგორებიცაა: მომუშავეთა შრომის ანაზღაურება საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი და დაბალი განაკვეთით; მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში უმუშევრობის განსხვავებული დონის განმაპირობებელი მიზეზები.

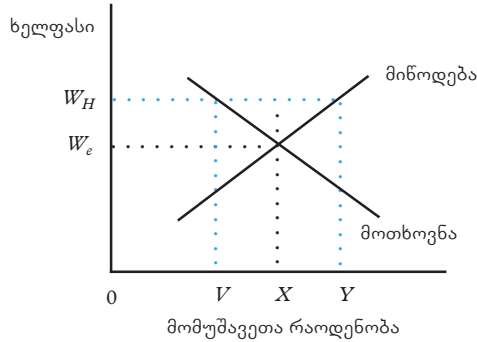
საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი და დაბალი ხელფასი

1-ლ თავში აღვნიშნეთ, რომ ნორმატიული ეკონომიკური თეორიის ფუნდამენტური მოსაზრების მიხედვით, ჩვენ, საზოგადოება, ურთიერთხელსაყრელი გარიგებების გაფორმებას ვესწრაფვით. ანუ, ვცდილობთ, მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოვიყენოთ ჩვენს ხელთ არსებული შეზღუდული რესურსები. ე.ი., რაც შეიძლება იაფად ვანარმოოთ, რათა ხელმისაწვდომი რესურსებით მაქსიმალური შედეგი მივიღოთ. ეს მიზანი, წინამდებარე თავში განხილულ შრომის ბაზრის მოდელთან ერთად, საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასის ცნების განსაზღვრის საშუალებას იძლევა.

წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასი. ხელფასი საბაზრო წონასწორულზე მაღალია, თუ იგი აღემატება კონკრეტული სამუშაოსთვის საბაზრო წონასწორობის პირობებში დადგენილ ხელფასის განაკვეთს. წონასწორულ ხელფასზე მეტი ანაზღაურების გადახდისას ნარმოიშობა სამუშაო ძალის სიჭარბე. წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასი ორ მნიშვნელოვან პრობლემას უკავშირდება (იხ. ნახაზი 2.17): პირველი, მომუშავეებს განეული სამუშაოსთვის (პროდუქციის განსაზღვრუ-

ნახაზი 2.17

წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასის შედეგები



ლი მოცულობის წარმოებისათვის) საჭიროზე მეტ ხელფასს უხდებიან (ნაცვლად W_e ხელფასისა, მათ უხდებიან W_H -ს); ხელფასის გარკვეული ზომით შემცირების შემთხვევაშიც კი დამსაქმებელი შეძლებს ახალი ვაკანსიების შევსებას მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალით. გამოდის, რომ ხელფასის შემცირების შემთხვევაში დამსაქმებელს შეუძლია, გაზარდოს მზა პროდუქციის გამოშვების მოცულობა, გააიფოს პროდუქცია და მომხმარებლისთვის იგი უფრო ხელმისაწვდომი გახადოს; მეორე, სამუშაოს მაძიებლების რაოდენობა მეტია, ვიდრე ვაკანტური სამუშაო ადგილები (Y სამუშაოს მაძიებელს სურს სამუშაოს მიღება, მაგრამ არსებობს მხოლოდ V ვაკანსია). ხელფასის მცირედ შემცირების შემთხვევაში სამუშაოს მეტი მსურველი იშოვიდა სამსახურს. ამგვარად, საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასი განაპირობებს სამომხმარებლო ფასების ზრდასა და მზა პროდუქციის გამოშვების მოცულობის შესაძლო შემცირებას. იქმნება მდგომარეობა, როდესაც სამუშაოს ყველა მაძიებელი ვერ შოულობს სამსახურს.

წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასის საინტერესო მაგალითია ჰიუსტონის შრომის ბაზარზე 1988 წელს შექმნილი მდგომარეობა: ავტობუსის დამლაგებლები, რომლებიც მუშაობდნენ ჰიუსტონის მუნიციპალური ტრანსპორტის სამმართველოში, ხელფასის სახით იღებდნენ 10.08 აშშ-ის დოლარს საათში, ანუ 70%-ით მეტს, ვიდრე ჰიუსტონში არსებულ ავტობუსების კერძო კომპანიებში მომუშავე ავტობუსის დამლაგებლები, რომელთა ხელფასიც 5.94 აშშ-ის დოლარი იყო საათში. სწორედ ასეთი მაღალი ხელფასი იყო იმის ერთ-ერთი (და საკმაოდ პროგნოზირებადი) მიზეზი, რომ ჰიუსტონის მუნიციპალური ტრანსპორტის სამმართველოში მომუშავე ავტობუსის დამლაგებლები იშვიათად ტოვებდნენ სამუშაო ადგილს საკუთარი მიზეზით. ამ სამმართველოში დამლაგებლების მხრიდან სამსახურის საკუთარი სურვილით დატოვების მაჩვენებელი მთელი ქვეყნის მასშტაბით იმავე მაჩვენებლის მხოლოდ 1/7 იყო.⁸

წონასწორულზე მაღალი ხელფასით გამოწვეული სოციალური დანაკარგების უკეთ გასაგებად მივუბრუნდეთ ნორმატიული ეკონომიკური თეორიის პრინციპებს. შესაძლებელია თუ არა საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასის შემცირება იმგვარად, რომ დაზარალებული (წაგებული) არავინ დარჩეს? დავუშვათ, ჰიუსტონის მუნიციპალური ტრანსპორტის სამმართველოს დამლაგებლების შემთხვევაში მცირდება მხოლოდ ახალდაქირავებული მომუშავეების ხელფასი, ვთქვათ, საათში 6.40 აშშ-ის დოლარამდე. ამ შემთხვევაში სამმართველოში მო-

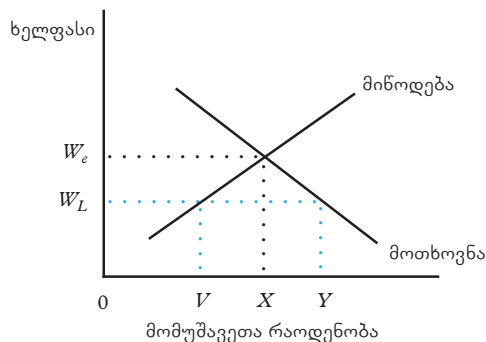
⁸ William J. Moore and Robert J. Newman, "Government Wage Differentials in a Municipal Labor Market: The Case of Houston Metropolitan Transit Workers, *Industrial and Labor Relations Review* 45 (October 1991), 145-153.

მუშავე დამლაგებლების რაოდენობა არ შემცირდება, მაგრამ სხვა კომპანიების დამლაგებლებს, რომლებიც იღებენ 5.94 აშშ-ის დოლარს საათში, შედარებით მაღალი ხელფასის გამო, გაუჩნდებათ სამმართველოში სამუშაოდ გადმოსვლის სურვილი. გადასახადის გადამხდელები, რომლებიც ხვდებიან, რომ ადრინდელთან შედარებით სატრანსპორტო მომსახურების გაფართოება შესაძლებელია ნაკლები დანახარჯით, გაზრდიან მოთხოვნას ამ მომსახურებაზე და ამით სამუშაოს დამატებითი მსურველებისთვის ახალი სამუშაო ადგილები შეიქმნება. ამ შემთხვევაში ზოგიერთი მომუშავე დარჩება მოგებული, ნაგებული კი არავინ იქნება. ცხადია, სოციალური კეთილდღეობის ხარისხი გაიზრდება.⁹ ამგვარად, ხელფასის შემცირება ამ შემთხვევაში იქნება პარეტოეფექტიანი (იხ. თავი 1).

წონასწორულ ხელფასზე დაბალი ხელფასი. ხელფასი საბაზრო წონასწორულზე დაბალია, თუ იგი ნაკლებია კონკრეტული სამუშაოსთვის საბაზრო წონასწორობის პირობებში დადგენილ ხელფასის განაკვეთზე. საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე დაბალი ხელფასის პირობებში დამსაქმებელს მომხმარებლის მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად უჭირს კადრების მოძებნა და, ამდენად, იქმნება სამუშაო ძალის დეფიციტი. დამსაქმებელს უძნელდება არსებული მომუშავეების შენარჩუნებაც კი. ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში გაიზრდება პროდუქციის გამოშვება და შრომის ბაზარი მიიზიდავს მუშაობის მეტ მსურველს. ამგვარად, ხელფასის გაზრდის შედეგად საზოგადოების წევრები, როგორც მომხმარებლები, ასევე მომუშავეები, სარგებელს მიიღებენ. 2.18 ნახაზზე ნაჩვენებია, ხელფასის მატება W_L ნერტილიდან W_e ნერტილამდე როგორ ზრდის დასაქმების მაჩვენებელს V ნერტილიდან X ნერტილამდე.

აშშ-ის ჯარში სამხედრო მოსამსახურეების ხელფასის მაგალითზე კარგად ჩანს, თუ როგორ რეგულირდება ბაზარი წონასწორულ ხელფასზე დაბალი ხელფასის პირობებში. 1973 წლამდე, ჯარში საყოველთაო განწვევის გაუქმებამდე, მთავრობას შეეძლო გაეტარებინა სამაშველო სამსახურის სამხედრო მოსამსახურეებისთვის საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე დაბალი ხელფასის გადახდის პოლიტიკა, რადგან მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის განსხვავების აღმოფხვრა განწვევის ხარჯზე იყო შესაძლებელი. ამიტომ გასაკვირი არ არის, რომ, თუ შევადარებთ ხელფასებს 1970-იანი წლების მიწურულს – განწვევის გაუქმების შემდეგ და საყოველთაო განწვევის მოქმედების ბოლო პერიოდში, ვნახავთ, რომ ხელშეკრულებით აყვანილი სამხედრო მოსამსახურეების შრომის ანაზღაურება 19%-ით გაიზარდა სამოქალაქო სფეროს იმავე კვალიფიკაციის მომუშავეების ხელფასთან შედარებით (შრომის ბაზარზე იძულებითი შრომის სხვა შემთხვევები განხილულია 2.3 მაგალითში).

ნახაზი 2.18
წონასწორულ ხელფასზე
დაბალი ხელფასის შედეგები



⁹ ფირმა თითოეული დამლაგებლის დენადობის გამო კარგავს წარმოების 5.94\$-ს, მაგრამ ზოგავს დანახარჯების იმავე რაოდენობას – 5.94\$-ს, იმ დაშვებით, რომ მომუშავეები იღებენ ზუსტად იმდენს, რამდენიც მათ დამსაქმებელს უჯდება ისინი.

მაგალითი 2.3.

იძულებითი შრომა კოლონიურ მოზამბიკში

არსებობს სამუშაო ძალის დეფიციტის აღმოფხვრის ორი მეთოდი: პირველი, გაიზარდოს ხელფასის განაკვეთი იმ ოდენობით, რომ ხელი შეუწყოს სამუშაო ძალის ნებაყოფლობით მოზიდვას ან ეს უკანასკნელი განხორციელდეს იძულებითი გზით. მართალია, იძულებითი შრომა თითქოს იაფი ალტერნატივაა, მაგრამ მას სდევს განაწყენებულ მომუშავეთა უკმაყოფილება და ამით გამოწვეული ფარული ხარჯები, რაც კომპანიის მიერ ხელფასებზე გაკეთებულ ეკონომიას გადაწონის. ასეთი შემთხვევა განვიხილოთ კოლონიური მოზამბიკის მაგალითზე.

მე-19 საუკუნის მიწურულს მოზამბიკი, რომელსაც პორტუგალია მართავდა, ადმინისტრაციული მოწყობის მიზნით, რამდენიმე დიდ ოლქად დაიყო. ადგილობრივი ოლქის მფლობელებს ეკისრებოდათ კოლონიური ადმინისტრაციული ქირისა და გადასახადების გადახდა, მაგრამ იმავდროულად, უფლება ჰქონდათ, აეკრიბათ (და თავად მოეხმარათ) „სულადობრივი გადასახადი“ – წელიწადში 800 რეისის ოდენობით მათ საზღვრებში მცხოვრები თითოეული აფრიკელისგან. შაქრის პლანტაციებში დაბალი ხელფასისა და შრომის მძიმე პირობების გამო, მრავალ ოლქში სამუშაო ძალის დეფიციტი შეიქმნა.

1880 წელს ზოგიერთი ოლქის მფლობელმა გადაწყვიტა, არ აეკრიბა სულადობრი-

ვი გადასახადი, მაგრამ ეიძულებინა მოსახლეობა, უსასყიდლოდ ემუშავათ პლანტაციებში წელიწადში ორი კვირის განმავლობაში. ასეთი ორკვირიანი სამუშაოს შრომის თეორიული ანაზღაურება იყო 400 რეისი კვირაში (პლანტაციებში ნებაყოფლობით მომუშავეების ანაზღაურება შეადგენდა კვირაში 500-700 რეისს). გასაკვირი არ არის, რომ იძულების წესით დასაქმებული მუშახელი უკმაყოფილო და შეურაცხყოფილი იყო. უსასყიდლოდ მომუშავე სამუშაო ძალა ყოველ ორ კვირაში ერთხელ იცვლებოდა, მოტივაცია პრობლემური გახდა (რის გამოც მუშებს ფიზიკურად უსწორდებოდნენ) და ხშირად საჭირო ხდებოდა კერძო პოლიციის გამოძახება სამსახურიდან გაქცეულების მოსაბრუნებლად.

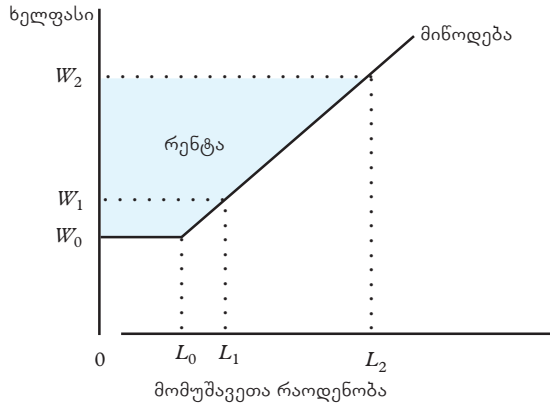
1894 წელს მოზამბიკის შაქრის კომპანიამ გადაწყვიტა, აღარ გამოეყენებინა იძულებითი შრომა, რადგან ამ მეთოდით გამოწვეული ფარული ხარჯები ძალიან მაღალი იყო. კომპანიამ გაზარდა ხელფასები იმ ოდენობით, რაც საკმარისი იყო მუშების საკუთარ ოლქებში სამუშაოდ დასაბრუნებლად. რეალურად, მოზამბიკის ოლქების მფლობელები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ ბევრად უფრო მოგებიანია მუშებისთვის მათთვის სასურველი ხელფასის გადახდა ნებაყოფლობითი დასაქმების მიზნით, ვიდრე იძულებითი შრომის გამოყენება.

წყარო: Leroy Vail and Landeg White, *Capitalism and Colonialism in Mozambique: A Study of the Quelimane District* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1980), 77, 120-25, 134.

ეკონომიკური რენტა. წონასწორულ ხელფასზე მაღალი და დაბალი ხელფასის ცნებები უკავშირდება სასურველი საქონლისა და მომსახურების მინიმალური დანახარჯით წარმოების საკითხს, ანუ გადახდილი ხელფასი ედრება წონასწორულ ხელფასს. ინდივიდის დონეზე უმჯობესია, გარკვეული სამუშაოს შესრულებაში მიღებული ხელფასი შევადაროთ სარეზერვო ხელფასს, ანუ მინიმალურ ზღვრულ ხელფასს, რომელზე ნაკლებ ფასადაც მომუშავე უარს იტყვის ამ სამუშაოს შესრულებაზე (ან დატოვებს სამსახურს). ის ოდენობა (ზომა), რომლითაც განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისთვის მომუშავეს ხელფასი აღემატება მის სარეზერვო ხელფასს, არის ეკონომიკური რენტა.

ნახაზი 2.19

სამუშაო ძალის შეთავაზება სამხედრო სფეროში: სხვადასხვა „რენტა“ განსხვავებული უპირატესობების შემთხვევაში



მაგალითისთვის განვიხილოთ სამხედრო მოსამსახურის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი. როგორც 2.19 ნახაზზე ჩანს, თუ საჭიროა L_1 რაოდენობის მომუშავეების მოზიდვა, მაშინ სამხედრო სამსახურმა მათ უნდა გადაუხადოს W_1 -ის შესაბამისი ხელფასი. ეს შედარებით დაბალი ხელფასი სამხედრო სამსახურში მოიზიდავს იმ პირებს, რომელთა მოწოდებაცაა აღნიშნული სამუშაო, ვინც აფასებს სამხედრო სამსახურს და იზიდავს სამხედრო ოპერაციებში მონაწილეობა. თუ სამხედრო სფერო გაფართოვდება და მასში დასაქმდება L_2 რაოდენობის სამუშაო ძალა, მაშინ გადასახდელი ხელფასი იქნება W_2 . უფრო მაღალი ხელფასის გადახდა საჭირო გახდება მათთვის, ვისაც დიდად არ იზიდავს სამხედრო სამსახური. თუ W_2 არის ხელფასის ის განაკვეთი, რომელიც გაანონსნორებს მოთხოვნა-მიწოდებას და სამხედრო მოსამსახურეებს გადაუხდის ასეთ ხელფასს, მაშინ ნებისმიერი ადამიანი, რომელიც მზად არის, იმსახუროს შეიარაღებულ ძალებში ნაკლები ხელფასით, მიიღებს ეკონომიკურ რენტას!

ანუ მიწოდების მრუდი ამა თუ იმ პროფესიისა თუ დარგის მიხედვით არის სარეზერვო ხელფასის დონეების სკალა, რომელიც ხელფასის ყოველი დონის შემთხვევაში გვიჩვენებს, რა რაოდენობის სამუშაო ძალა მიმართავს შრომის ბაზარს. განსხვავება გადახდილ ხელფასსა და მომუშავეის სარეზერვო ხელფასს შორის (დაფერილი ზონა 2.19 ნახაზზე) არის რენტა. რადგან თითოეულ მომუშავეს პოტენციურად განსხვავებული სარეზერვო ხელფასი აქვს, შრომის ბაზარზე სამუშაოს ყოველი მსურველის შემთხვევაში რენტა შეიძლება, საკმაოდ განსხვავებული იყოს. 2.19 ნახაზზე ყველაზე მაღალ რენტას იღებენ ის L_0 პირები, რომლებიც სამხედრო სამსახურზე უარს არ იტყობენ W_0 ხელფასის პირობითაც. მათ მიერ მიღებული ეკონომიკური რენტა შეადგენს $(W_2 - W_0)$ -ს.

რატომ არ ამცირებს დამსაქმებელი ხელფასს სარეზერვო ხელფასის დონემდე? რენტის „წართმევა“ შეიძლება მოგებიანი ჩანდეს, რადგან, თავად ამ ცნების განსაზღვრებიდან გამომდინარე, მომუშავე ამ შემთხვევაში სამსახურს არ დატოვებს. აღსანიშნავია, რომ პრაქტიკაში ასეთი ღონისძიების გატარება მომუშავეთა უკმაყოფილებას გამოიწვევს და საკმაოდ ძვირი დაჯდება ან შეიძლება, საერთოდ შეუძლებელიც კი აღმოჩნდეს. დამსაქმებლისთვის ცნობილი არ არის თითოეული მომუშავეისა თუ კანდიდატის რეალური სარეზერვო ხელფასი და ამ მაჩვენებლის დასადგენად საჭიროა ექსპერიმენტების ჩატარება (თითოეულ მომუშავეს უნდა და-

ენიშნოს განსაზღვრული ხელფასი. შემდგომ მოხდეს მისი შემცირება ან მომატება, რაც საკმაოდ ძვირი ჯდება. ამასთან, თუ მომუშავეები გაიგებენ, რომ ფირმა მათზე ექსპერიმენტს ატარებს, ისინი, სავარაუდოდ, შეეცდებიან, დამალონ რეალური სარეზერვო ხელფასი და ივაჭრონ, როგორც ბაზარში. ამდენად, ფირმები ხელფასს იხდიან სამუშაოს სპეციფიკის, მომუშავეის კვალიფიკაციის, გამოცდილების, დამსახურების, და არა პირადი უპირატესობების გათვალისწინებით.

უმუშევრობა და ტექნოლოგიურ ცვლილებებზე რეაგირება მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, შრომის ბაზარზე, ხშირ შემთხვევაში, გავლენას ახდენს არასაბაზრო ფაქტორები. მათი ზემოქმედებით ბაზარზე დგინდება საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასი. არასაბაზრო ფაქტორები, ძირითადად, კანონების, სახელმწიფო პროგრამების, გადასახადებისა და დაწესებულებების (მაგალითად, პროფკავშირების) სახითაა წარმოდგენილი, ამიტომ მათი სიმკაცრის კრიტერიუმები სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულია. შეიძლება თუ არა, რაიმე დასკვნის გაკეთება იმ ქვეყნების შესახებ, სადაც არასაბაზრო ფაქტორები განსაკუთრებით ძლიერია?

წინამდებარე თავში მოტანილი თეორიული მოსაზრებების თანახმად, საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასების შემთხვევაში წარმოიქმნება უმუშევრობა (შრომის ბაზარზე სამუშაოს მაძიებელთა რიცხოვნობა აჭარბებს არსებულ ვაკანსიებს). გარდა ამისა, თუ ხელფასები შენარჩუნდება წონასწორულ დონეზე მაღლა და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გადაადგილდება მარცხნივ, ამ შემთხვევაში უმუშევრობა კიდევ უფრო გაიზრდება (ამ სიტუაციის ასახვა შეიძლება გრაფიკის მეშვეობით შემდეგი პირობებით: სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი უცვლელია, ხელფასის განაკვეთი ფიქსირებულია, ხოლო სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი ინაცვლებს მარცხნივ). გარდა ამისა, წონასწორულ დონეზე მაღალი ხელფასი ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას აფერხებს და, ამდენად, მასზე მაღალ დონეზე „გაყინულმა“ ხელფასმა შეიძლება უმუშევრებს დაუსაქმებლობის პერიოდი საკმაოდ გაუხანგრძლივოს. ამგვარად, უმუშევრობის სიხშირისა და ხანგრძლივობის ერთეულები, რომლებიც, საბედნიეროდ, უკვე დადგენილი და შეფასებულია განვითარებული ეკონომიკის მქონე ზოგიერთ ქვეყანაში, შეიძლება, არასაბაზრო ფაქტორების გავლენის სიძლიერის დასადგენად სხვადასხვა ქვეყანაში გამოვიყენოთ. მაგალითის სახით განვიხილოთ უმუშევრობის დონის დინამიკა ევროპასა და ჩრდილოეთ ამერიკაში 1980-იან და 1990-იან წლებში.

1980-იანი წლების დამახასიათებელი ერთ-ერთი მოვლენა იყო მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის დაჩქარება, რაც, ძირითადად, კომპიუტერული მეცნიერების განვითარებასა და მსოფლიოს წამყვანი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში მასშტაბურ კომპიუტერიზაციას უკავშირდებოდა. აღნიშნულის შედეგად მოთხოვნა დაბალკვალიფიციურ და შესაბამისად, დაბალანაზღაურებად სამუშაო ძალაზე მნიშვნელოვნად შემცირდა. კანადასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში დაბალკვალიფიციურ მომუშავეებზე მოთხოვნის შემცირების შედეგად, 1980-იან წლებში შემცირდა მათი რეალური ხელფასიც. დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის უმუშევრობის დონე 10 წლის განმავლობაში გაიზარდა აშშ-ში 7.2%-იდან 8.5%-ამდე, კანადაში 6.3%-იდან 9.3%-ამდე.

მეორე მხრივ, ევროპის ორ ქვეყანაში, რომელთა მონაცემებიც ხელფასებისა და უმუშევრობის შესახებ მომუშავეთა კვალიფიკაციის მიხედვით ცნობილია, დაბალა-

ნაზღაურებადი სამუშაო ძალის რეალური ხელფასი არასაბაზრო ფაქტორების ზემოქმედებით 10 წლის განმავლობაში გაიზარდა, რის შედეგადაც უმუშევრობის დონე მათ შორის კიდევ უფრო გაიზარდა. საფრანგეთში ყველაზე დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალის რეალური ხელფასები ნელინადმი 1%-ით, ხოლო მათი უმუშევრობის დონე 10 ნელინადმი 4.6%-იდან 10.7%-ამდე გაიზარდა. გერმანიაში, სადაც დაბალანაზღაურებადი მომუშავეების ხელფასი ნელინადმი საშუალოდ 5%-ით გაიზარდა, ამავე კატეგორიის მომუშავეებს შორის უმუშევრობის დონე 4.4%-იდან 13.5%-ამდე შეიცვალა.¹⁰

ეპირიული კვლევა

სამხედრო მოსამსახურეების ხელფასი და სამუშაო ძალის მიწოდება: სტრუქტურული მონაცემებიდან შერჩევის ცვლილებამდე

ეკონომიკური თეორიის თანახმად, დასაქმების კონკრეტულ სფეროში სამუშაო ძალის მიწოდება გაიზარდება, თუ მოიმატებს ამავე სფეროში დასაქმებულთა ხელფასი ან შემცირდება სხვა სფეროში გარკვეული პროფესიით დასაქმებულთა სახელფასო განაკვეთი. 1960-იანი წლების მიწურულს აშშ-ის მთავრობა სამოქმედო კურსის შეცვლის ვერსიას განიხილავდა, რის შედეგადაც სამხედრო სამსახურში განვევა საბოლოოდ გაუქმდებოდა. საჭირო გახდა იმის გაანგარიშება, თუ რამდენად უნდა გაზრდილიყო სამხედრო მოსამსახურეების ხელფასი სამოქალაქო პირების ხელფასთან შედარებით, რათა

განვევის გარეშე სამხედრო სამსახურში მიეზიდათ საჭირო რაოდენობის ოფიცრები და სამხედრო მოსამსახურეები.

ოფიცრების სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის შეფასება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად შევძლებთ საჭირო მონაცემების მოპოვებას. იმ საკითხის შესასწავლად, თუ რა გავლენას ახდენს X (დამოუკიდებელი) ცვლადი Y (დამოკიდებული) ცვლადზე, საჭიროა X და Y ცვლადების მნიშვნელოვანი ცვლილებების ამსახველი მონაცემების გაანალიზება, ანუ მიზეზშედეგობრივი მეცნიერული კვლევისთვის უნდა დავაკვირდეთ, სხვადასხვა

¹⁰ ოთხივე ქვეყანაში შრომის ანაზღაურების შესახებ მონაცემები აღებულია მათი ქვეყნების შრომის ანაზღაურების განაწილების ქვედა დეცილეს (უმცირესი 10%-ის) ფარგლებში. ეს მონაცემები მოტანილია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის დოკუმენტიდან: „*Employment Outlook: July 1993* (Paris: OECD, 1993), Table 5.3. მონაცემები უმუშევრობის დონის შესახებ აღებულია კანზას-სიტის ფედერალური სარეზერვო ბანკის დოკუმენტიდან: „*Reducing Unemployment: Current Issues and Policy Options*” (Kansas City, Mo.: Federal Reserve Bank of Kansas City, 1994), 25. ევროპისა და ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის ბაზრის ფარდობითი მახასიათებლების ანალიზი იხილე ნყაროში: Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn, *At Home and Abroad: U.S. Labor-Market Performance in International Perspective* (New York: Russell Sage Foundation, 2002); Gilles Saint-Paul, “Why Are European Countries Diverging in Their Unemployment Experience?” *Journal of Economic Perspectives* 18 (Fall 2004), 49-68; Richard Freeman, *America Works: The Exceptional U.S. Labor Market* (New York: Russell Sage Foundation, 2007); and Stephen Nickell, “Is the U.S. Labor Market Really that Exceptional? A Review of Richard Freeman’s *America Works: The Exceptional U.S. Labor Market*,” *Journal of Economic Literature* 46 (June 2008), 384-395.

მიზეზი რა განსხვავებულ შედეგს იძლევა. მკვლევარი, რომელსაც აქვს ლაბორატორიული ექსპერიმენტების ჩატარების საშუალება, საცდელ ობიექტს ათავსებს სხვადასხვა პირობებში და აკვირდება ცდის შედეგებს შორის განსხვავებებს. ეკონომისტებს ექსპერიმენტების ჩატარების საშუალება ნაკლებად აქვთ და, ამდენად, მათ უნდა მოიპოვონ მონაცემები, რომელთა მიხედვითაც X და Y ცვლადების მნიშვნელობები შეიცვლება. თუ სამხედრო მოსამსახურეებისა და სამოქალაქო პირების ხელფასის თანაფარდობა (ფარდობითი ხელფასი), ჩვენს შემთხვევაში X – დამოუკიდებელი ცვლადია, იმ პირთა რაოდენობა კი, ვინც აირჩია სამხედრო ოფიცრის თანამდებობა – Y დამოკიდებელი ცვლადი, როგორ განვსაზღვოთ X და Y ცვლადების ურთიერთქმედების დონე, რაც საკმარისი იქნება მათ შორის დამოკიდებულების სახის დასადგენად?

შესწავლის ერთ-ერთი მეთოდია 20-30 წლის განმავლობაში არსებული მონაცემების („დროითი მწკრივის“ მონაცემები) გამოყენება, როდესაც ყოველი წლის ფარდობითი ხელფასი და ახალი ოფიცრების რიცხვი ერთ დაკვირვებას წარმოადგენს. დროითი მწკრივის პრობლემა ისაა, რომ ნიმუშები ყოველთვის მცირეა (წლების რაოდენობა არ არის საკმარისი სანდო მონაცემების მისაღებად). ქცევა იცვლება სიტუაციის ან დროთა განმავლობაში ცვალებადი უპირატესობების მიხედვით (მაგალითად, ომი, ახალი პროფესიები როგორც სამხედრო, ისე სამოქალაქო სექტორში, რისკისადმი მიდგომის შეცვლა და სხვ.). ასე რომ, დროითი მწკრივის მონაცემების შემთხვევაში გასაკონტროლებელია შესაძლო ცვლილებები, რათა დარწმუნებული ვიყოთ, რომ შრომის ანაზღაურების შედეგები გავლენას არ ახდენენ სამუშაო ძალის მიწოდებასთან დაკავშირებულ გადანყვეტილებებზე.

კიდევ ერთი მეთოდი იმის შესასწავლად, თუ რა გავლენას ახდენს ფარდობითი ხელფასი სამუშაო ძალის მიწოდებაზე, არის ჯვარედინი მონაცემების გამოყენება, რაც გულისხმობს სხვადასხვა ადამიანის ხელფასსა და სამუშაო ძალის მიწოდებაზე დაკვირვებების თავმოყრას დროის ერთ წერტილში. ეს მეთოდი, როგორ წესი, მონაცემების გაცილებით უფრო დიდი მასივის მიღების საშუალებას იძლევა, მაგრამ საჭიროა გადანყვედეს თავსებადობის საკითხი. X და Y ცვლადები რეალურად ერთმანეთისგან საკმაოდ განსხვავებულ გარემოში იცვლებიან. მაგალითად, ნებისმიერ წელს სამხედრო სამსახურში ახალდანიშნული ოფიცრების შრომის ანაზღაურება ერთნაირია და, ამდენად, სამხედრო სამსახურში სამუშაო ძალის მიწოდებასთან დაკავშირებული გადანყვეტილებების გამოსაკვლევად შეგვიძლია, გამოვიყენოთ სტრუქტურული მონაცემები მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შესაძლებელია *სამოქალაქო სექტორში შრომის ანაზღაურების* საკმარისი სიზუსტით განსაზღვრა და თან ეს მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად იცვლება.

1960-იანი წლების მიწურულს ჩატარებულ ერთ-ერთ კვლევაში გაანალიზებული იყო რეზერვის ოფიცრის მომზადების სამსახურის (ROTC) 82 პროგრამიდან მიღებული მონაცემები. ამ კვლევაში (Y) ცვლადი გაიზომა როგორც მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებელი 82-სავე უნივერსიტეტში, რომლებიც მონაწილეობდნენ ჯარის, საზღვაო ფლოტისა და საჰაერო ძალების ROTC¹¹ პროგრამაში (იმ დროს ყველა სამხედრო, ფაქტობრივად, მამაკაცი იყო). რადგან ყველა ამ სასწავლებელში შრომის ანაზღაურება ROTC პროგრამის ნებისმიერი კურსდამთავრებულისთვის ერთნაირი იყო, ამიტომ განსხვავება სამოქალაქო სექტორში ახალკურსდამთავრებულთა შრომის პოტენციურ ანაზღაურებასთან გახდა ხელფასის

¹¹ ROTC – Reserve Officer Training Corps – რეზერვის ოფიცრების მოსამზადებელი სამსახური.

ერთადერთი ცვლადი, რომელიც კვლევის მიზნით გამოიყენებოდა. აღმოჩნდა, რომ კოლეჯის კურსდამთავრებულთა საშუალო ხელფასის მონაცემები ყოველი სასწავლებლიდან იყო ხელმისაწვდომი და მნიშვნელოვნადაც იცვლებოდა, რაც კვლევის მიზნით მათი გამოყენების საშუალებას იძლეოდა. ამგვარად, ხელფასის ცვლადი (X) იყო იმ მამაკაცების საშუალო ხელფასი, რომლებმაც უნივერსიტეტი ხუთი წლის წინ დაამთავრეს.

თეორიულად, რაც მაღალია შრომის ანაზღაურება სამოქალაქო სექტორში, მით ნაკლები იქნება ROTC პროგრამის მონაწილეთა რიცხვი. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სამოქალაქო სექტორში შრომის ანაზღაურებასა და ROTC პროგრამაში მონაწილეობას შორის ნამდვილად არსებობს უკუპროპორციული დამოკიდებულება. კერძოდ, როდესაც შრომის ანაზღაურება სამოქალაქო სექტორში 10%-ით მაღალი იყო სამხედრო სექტორთან შედარებით, ROTC პროგრამაში მონაწილე-

ობის მაჩვენებელი 20%-ით დაბალი აღმოჩნდა. როგორც ეს შედეგი ცხადყოფს, თუ შრომის ანაზღაურება სამხედრო სამსახურში 10%-ით გაიზრდება იმ პირობით, რომ შრომის ანაზღაურება სამოქალაქო სექტორში უცვლელი დარჩეს, ROTC პროგრამაში მონაწილეობის მაჩვენებელი 20%-ით გაიზრდება. უდავოა, რომ ROTC პროგრამაში მონაწილეობის მაჩვენებელი რეაგირებს სამოქალაქო სექტორში არსებულ ხელფასის განაკვეთზე.

* საანგარიშო ტოლობას დაემატა სხვა დამოუკიდებელი ცვლადებიც იმის გასათვალისწინებლად, რომ შერჩეულ უნივერსიტეტებში ჯარის, საზღვაო ფლოტისა და საჰაერო ძალების ROTC პროგრამის კურსდამთავრებულებთან დაკავშირებით ნახაზი მრავალფეროვანი ყოფილიყო. გარდა ამისა, იმის გამო, რომ ქვეყნის სამხრეთ ნაწილში სტუდენტები უფრო მეტად მიისწრაფოდნენ სამხედრო სამსახურისკენ ნებისმიერი ანაზღაურების პირობებში, დამოუკიდებელ ცვლადებს დაემატა ცვლადი, რომელიც გვიჩვენებდა, უნივერსიტეტი ქვეყნის სამხრეთ ნაწილში მდებარეობდა თუ არა.

წყარო: Stuart H. Atman and Alan E. Fechter, „The Supply of Military Personnel in the Absence of a Draft,“ *American Economic Review* 57 (May 1967), 19-31.

კითხვები გაგეორებისთვის

- ამ თავში მოთხრობილი იყო, რომ 1970-იანი წლების დასაწყისში ეგვიპტეში დაფიქსირდა სამშენებლო სექტორის მუშების ინტენსიური გადინება ქვეყნიდან საუდის არაბეთში უფრო მაღალანაზღაურებად სამუშაოზე დასაქმების მიზნით. იმავდროულად, ეგვიპტეში მოთხოვნა მათ მომსახურებაზე გაიზარდა. მოთხოვნისა და მიწოდების ეს ცვლილება გამოსახეთ გრაფიკულად. გრაფიკის დახმარებით გააკეთეთ პროგნოზი, როგორ შეიცვლება შრომის ანაზღაურებისა და დასაქმების დონე ეგვიპტის სამშენებლო სექტორში.
- გაანალიზეთ, როგორ მოქმედებს ქვემოთ ჩამოთვლილი ცვლილებები ხელფასსა და დასაქმებაზე კონკრეტული პროფესიების მიხედვით:
 - ტრავმების საფრთხის შემცირება მოცემულ სფეროში;
 - მოთხოვნის ზრდა პროდუქციაზე;
 - ხელფასის ზრდა ალტერნატიულ პროფესიებზე.
- როგორ შეიცვლება ინჟინრების ხელფასი და დასაქმების მაჩვენებელი, თუ სახელმწიფო შეამცირებს სამეცნიერო კვლევებისა და საცდელ-საკონსტრუქტორო სამუშაოების ბიუჯეტს? მიღებული შედეგები გამოსახეთ გრაფიკულად.
- დავუშვათ, შრომის კონკრეტული ბაზარი იმყოფება საბაზრო წონასწორობის მდგომარეობაში. რომელი ფაქტორების ზემოქმედებით მცირდება საბაზრო წონასწორობის ხელფასი? დავუშვათ, ფასები

ყოველწლიურად იზრდება, მაგრამ ხელფასები ფულად გამოსატულებად არ ეცემა და იზრდება ინფლაციის შესაბამისად. როგორ დარეგულირდება რეალური ხელფასი ამ ბაზარზე?

5. დავუშვათ, კომპანიამ დაგიქირავათ და დაგავალათ ელექტროშემდუღებლების ხელფასის შესწავლა, რადგან, კომპანიის ხელმძღვანელობის ვარაუდით, შემდუღებლებს დაუსაბუთებლად მაღალ ხელფასს უხდინან. კომპანიის სურვილის გათვალისწინებით, მაქსიმალურად გაზარდოს მოგება, საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასის რომელ განსაზღვრებას გამოიყენებთ მოცემულ სიტუაციაში და რა მეთოდებით დაადგენთ, ელექტროშემდუღებლების ხელფასი მართლაც აღემატება წონასწორულ ხელფასს თუ არა?
6. ეკვადორი ბანანის წამყვანი ექსპორტიორი ქვეყანაა მსოფლიოში. ეკვადორში ბანანის მოყვანასა და მოსავლის აღებაზე დასაქმებულია დიდი რაოდენობით მომუშავეები, მათ შორის ბავშვებიც. დავუშვათ, ეკვადორი ბანანის პლანტაციებში ბავშვის შრომას კანონის დარღვევით იყენებს. ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით გააანალიზეთ, როგორ შეიცვლება დასაქმებისა და ხელფასის მაჩვენებლები ეკვადორის ბანანის წარმოებაში. ანალიზის დროს გამოიყენეთ მიწოდებისა და მოთხოვნის მრუდები.
7. პროფკავშირის შეუძლია, თავის წევრებს ხელფასი მოუმატოს შემდეგი ორი მეთოდის გამოყენებით: (ა) მოლაპარაკების გზით დაადგინოს საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი განაკვეთი და (ბ) მოითხოვოს მხოლოდ პროფკავშირის წევრების დასაქმება. სამშენებლო გაერთიანებებს ხშირ შემთხვევაში პროფკავშირებთან მსგავსი ხელშეკრულებები გაფორმებული აქვთ. მათ იმავდროულად შეუძლიათ, გააკონტროლონ პროფკავშირებში წევრების მიღება. ამგვარად, შესაძლებელია, ხელფასის მომატება სამუშაო ძალის მიწოდების შეზღუდვის გზით.
 - ა. გრაფიკულად გამოსახეთ მეთოდი (ა) სამუშაო ძალის მიწოდებისა და მოთხოვნის მრუდების გამოყენებით. საბაზრო წონასწორული ხელფასი აღნიშნეთ W_e -თი,

საბაზრო წონასწორული დასაქმების დონე – L_e -თი, (მაქსიმალური) შეთანხმებული ხელფასი – W_u -თი, W_u -სთან დაკავშირებული დასაქმების დონე – L_u -თი, ხოლო იმ ადამიანების რაოდენობა, რომელთაც სურთ მუშაობა W_u ხელფასით, – L_s -ით.

- ბ. გრაფიკულად გამოსახეთ მეთოდი (ბ) სამუშაო ძალის მიწოდებისა და მოთხოვნის მრუდების გამოყენებით. საბაზრო წონასწორული ხელფასი აღნიშნეთ W_e -თი, საბაზრო წონასწორული დასაქმების დონე – L_e -თი, პროფკავშირების მიერ მოთხოვნილი წევრების რაოდენობა – L_u -თი (რომელიც ნაკლებია L_e -ზე), ხოლო L_u -სთან დაკავშირებული ხელფასი – W_u -თი.
8. ამერიკელმა სტუდენტებმა გააპროტესტეს სტუდენტური ქალაქის მაღაზიაში უნივერსიტეტის უნიფორმების გაყიდვა, რომლებსაც ამზადებდნენ საზღვარგარეთ ამერიკელი მენარმეები უცხო ქვეყნების სამუშაო ძალის გამოყენებით. მათ უმძიმეს პირობებში უწევდათ მუშაობა (კერძოდ, ჰქონდათ არანორმირებული სამუშაო დღე, ანაზღაურება იყო ძალიან დაბალი, შრომის პირობები კი აუტანელი). დავუშვათ, სტუდენტურმა მოძრაობამ ბოიკოტის ფორმა მიიღო, რომლის დროსაც ასეთ მძიმე შრომის პირობებში დამზადებულ ნებისმიერ ნივთს მომხმარებელი არ იყიდის.
 - ა. გააანალიზეთ, ასეთი ქვეყნების შრომის ბაზარზე მძიმე პირობებში მომუშავეთათვის რა უშუალო შედეგებია მოსალოდნელი. სამუშაო ძალის მიწოდებისა და მოთხოვნის მრუდების გამოყენებით გამოსახეთ ის მექანიზმები, რომლებიც განაპირობებენ ამ შედეგებს.
 - ბ. იმ დავებით, რომ ამერიკელი სტუდენტების მოქმედება ერთადერთი მამოძრავებელი ძალაა, რომლის გამოყენებითაც შესაძლებელია უცხო ქვეყნებში შრომის ანაზღაურებისა და შრომის პირობების გაუმჯობესება, როგორ ფიქრობთ, რა აუცილებელ ზომებს უნდა მოიცავდეს ასეთი მოქმედება, რომ რეალურად შეუწყოს ხელი მუშების მდგომარეობის გაუმჯობესებას?
9. დავუშვათ, პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ადმინისტრაციამ გასცა მითითება, რომ ყველა დანა-

დგარი აღჭურვილი უნდა იყოს ძალიან ძვირადღირებული მოწყობილობით, რომელიც მუშების უსაფრთხოებას უზრუნველყოფს. რა გავლენას მოახდენს ეს მოთხოვნა სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდზე? პასუხი ახსენით.

10. დავუშვათ, რომელიღაც რეგიონში დასაქმების დონე უეცრად შემცირდა, რაც გამოწვეულია: (ა) რეგიონში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მკვეთრი დაცემით და (ბ) მოკლევადიან პერიოდში ფიქსირებული ხელფასით. თუ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ახალი მრუდი უცვლელი რჩება დიდი ხნის განმავლობაში, მაშინ რამდენად მოსალოდნელია რეგიონში დასაქმების მაჩვენებლის გაუმჯობესება?
11. 2003-2004 წლის ეკონომიკური აღმავლობის პერიოდში კანადაში სამუშაო ადგილების ზრდა უფრო სწრაფად მიმდინარეობდა, ვიდრე ამერიკის შეერთებულ შტატებში. უპასუხეთ შემდეგ კითხვებს: ა) ზოგადად,

რა გავლენას ახდენს ეკონომიკური პროგრესი სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდზე? ბ) დავუშვათ, პროგრესი გავლენას არ ახდენს სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდზე არც ერთ ქვეყანაში და სამუშაო ადგილების რაოდენობის სწრაფ ზრდას კანადაში თან სდევდა ხელფასების შედარებით ნაკლები ტემპით მატება აშშ-ში. რას გვეუბნება ეს ფაქტი კანადაში სამუშაო ადგილების შედარებით სწრაფი ზრდის მიზეზების შესახებ?

12. კატარის მთავრობა უმასპინძლებს 2022 წლის „ფიფას“ მსოფლიო თასს. მშენებლებზე მოთხოვნა დიდია, რადგან მომავალი ღონისძიებისთვის საჭიროა შესაბამისი ინფრასტრუქტურა. გააანალიზეთ, თუ როგორ იმოქმედებს ეს მდგომარეობა სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდზე. გამოიყენეთ მიღებული ანალიზი კატარის სამშენებლო სექტორში შრომის ანაზღაურებასა და სამუშაო ადგილების რაოდენობაზე ზემოქმედების პროგნოზისთვის.

ამოცანები

1. 2010 წელს ერთ-ერთ ქვეყანაში ზრდასრული მოსახლეობის რაოდენობა 250 მილიონ ადამიანს შეადგენდა, რომელთაგან 120.5 მილიონი იყო დასაქმებული, ხოლო 6.5 მილიონი – უმუშევარი. გაიანგარიშეთ უმუშევრობის დონე და სამუშაო ძალის მონაწილეობის მაჩვენებელი.
2. კონკრეტულ ქვეყანაში მოთხოვნა მუშებზე მოცემულია შემდეგი ტოლობით: $L_p = 200\,000 - 150W$, ხოლო მიწოდება $L_s = 14\,000 + 250W$ ტოლობით, სადაც L არის მუშების რაოდენობა, ხოლო W – დღიური ხელფასი.
 - ა. როგორია წონასწორული ხელფასი და მუშების რაოდენობა ბაზარზე?
 - ბ. დავუშვათ, 15 000-ზე მეტი ემიგრანტი მუშა ჩამოდის ამ ქვეყანაში. იპოვეთ სამუშაო ძალის მიწოდებისა და ხელფასის ახალი მაჩვენებლები. გააკეთეთ კომენტარი იმის შესახებ, თუ როგორ იმოქმედებს იმიგრაცია წონასწორულ ხელფასზე.
3. გაიზარდა თუ არა საწარმოო სფეროში დასაქმებულთა რეალური საათობრივი გამო-

მუშავება შეერთებულ შტატებში ბოლო 12 თვის განმავლობაში? ეწვიეთ შრომის სტატისტიკის ბიუროს ვებგვერდს (<http://stats.bls.gov>) და ამ კითხვაზე საპასუხოდ მოიძიეთ საჭირო მონაცემები.

4. ქვეყანაში სამომხმარებლო ფასების ინდექსი (სფი) 2013 წლის იანვრდან 2014 წლის იანვრისთვის გაიზარდა 118.96-იდან 119.12-ამდე (საბაზისოა 2007 წელი, სფი – 100). თუ იმავე პერიოდში ოჯახის დასაქმებული წევრის ნომინალური ხელფასი გაიზარდა 13.7\$-იდან 16.5\$-ამდე საათში, რამდენი იქნება რეალური ხელფასი ამ ორ პერიოდში? გაიზარდა თუ არა რეალური ხელფასი 2013-იდან 2014 წლამდე?
5. 2.2 ცხრილიდან ჩანს, რომ სფი (1982-1984 წლებში საბაზისო მნიშვნელობით 100) 1990 წელს იყო 130.7, 2006 წელს გაიზარდა 201.6-ამდე. მინიმალური ფედერალური ხელფასი (ნომინალური საათობრივი ხელფასი) 1990 წელს იყო 3.80\$, ხოლო 2006 წელს კი 5.15\$. გამოთვალეთ რეალური მი-

ნიმალური ხელფასი (1982-1984 წლებში). გაიზარდა თუ შემცირდა იგი 1990-იდან 2006 წლამდე?

6. ცხრილში მოტანილია ინფორმაცია ქალაქში რენტგენის აპარატის ტექნიკოსის შრომის მოთხოვნა-მიწოდების შესახებ

ხელფასის განაკვეთი (\$/დღე)	ტექნიკოსების მოთხოვნილი რაოდენობა (D)	ტექნიკოსების მიწოდებული რაოდენობა (S)
15	120	40
20	100	50
25	80	60
30	70	70
35	60	90
40	50	100
45	30	120

ა. ააგეთ მოთხოვნისა და მიწოდების მრუდები.

ბ. განსაზღვრეთ ნონასწორული ხელფასი და დასაქმების დონე.

გ. თუ რენტგენის აპარატის ტექნიკოსის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა მცირდება 20-ჯერ ხელფასის ყველა დონეზე, როგორი იქნება ახალი მოთხოვნა და ახალი ნონასწორული ხელფასი?

7. მე-6 ამოცანის მოთხოვნის ფუნქციიდან (იხ. ცხრილი 6) რამდენ მოლარეს ექნება სამსახური, თუ მათ უხდინან 8.00\$-ს საათში? იმსჯელეთ, რა პრობლემის წინაშე შეიძლება დადგნენ მოლარეები თუ ხელფასის განაკვეთი საათში იქნება 8 დოლარი.

რეკომენდებული ლიტერატურა

Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. *At Home and Abroad: U.S. Labor-Market Performance in International Perspective*. New York: Russell Sage Foundation, 2002.

Freeman, Richard. *America Works: The Exceptional U.S. Labor Market*. New York: Russell Sage Foundation, 2007.

Nickell, Stephen. "Is the U.S. Labor Market Really that Exceptional? A Review of Richard Freeman's *America Works: The Exceptional U.S. Labor Market*," *Journal of Economic Literature* 46 (June 2008): 384-395.

President's Commission on an All-Volunteer Armed Force. *Report of the President's Commission on an All-Volunteer Armed Force*. Chapter 3, "Conscription Is a Tax," 23-33. Washington, D.C.: U.S.

Government Printing Office, February 1970.

Rottenberg, Simon. "On Choice in Labor Markets." *Industrial and Labor Relations Review* 9 (January 1956): 183-199. [Robert J. Lampman. "On Choice in labor Markets: Comment." *Industrial and Labor Relations Review* 9 (July 1956): 636-641.]

Saint-Paul, Gilles. "Why Are European Countries Diverging in Their Unemployment Experience?" *Journal of Economic Perspectives* 18 (Fall 2004): 49-68.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა წარმოებული სიდიდეა, რადგან სამუშაო ძალის დაქირავება, ძირითადად, სარეალიზაციოდ გამიზნული საქონლისა თუ მომსახურების წარმოების მიზნით ხდება. აღსანიშნავია, რომ შრომის ანაზღაურებაზე, შემწეობებსა და შრომის პირობებზე დიდ გავლენას ახდენს სახელმწიფო პოლიტიკა. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანია: „კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ“, საპენსიო რეგულაციები, შეზღუდვები თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნასთან დაკავშირებით, უსაფრთხოების მოთხოვნები, საიმეგრაციო კონტროლი, სახელმწიფო პენსიები და უმუშევრობის შემწეობები, რომელთა დაფინანსების წყაროსაც ანაზღაურების ფონდიდან დამსაქმებლის მიერ გადახდილი გადასახადები ქმნის (გადაიხდება სოციალური უზრუნველყოფის მიზნებისთვის). ყველა ამ მოთხოვნასა და რეგულაციას ერთი საერთო აქვს: ისინი სამუშაო ძალის დაქირავებისას დამსაქმებლის ხარჯს ზრდიან.

მე-2 თავში ვისაუბრეთ ხელფასის ცვლილების თანმდევ მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტებზე. იგულისხმებოდა, რომ სამუშაო ძალის მრუდი არის დაღმავალი. იგი შრომის ანაზღაურების ფუნქციაა. თუ ეს მარტივი განაცხადი ჭეშმარიტია, მაშინ ყველა სამოქმედო გეგმას, რომელიც სამუშაო ძალის დაქირავების ხარჯს ზრდის, უარყოფითი გვერდითი ეფექტი ექნება. კერძოდ, შეამცირებს დასაქმების პერსპექტივებს. შემცირების მასშტაბურობის შემთხვევაში, მის კომპენსირებას რეგულაციებით გათვალისწინებული სამუშაოს მაძიებლებისთვის დახმარებაც კი ვერ შეძლებს. ამდენად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდების მახასიათებლების ცოდნა ერთმნიშვნელოვნად აუცილებელია სახელმწიფო პოლიტიკით დაინტერესებულ პირთათვის. ზოგადად, ნებისმიერი ადამიანის წარმოადგენა შრომის ბაზრის უამრავი მარეგულირებელი პროგრამის შესახებ არის მისი შეხედულებების ფუნქცია სამუშაოს ძალაზე მოთხოვნის მრუდების შესახებ.

ამ თავში მოტანილია *მოსაზრებები*, რომლებიც ამტკიცებენ, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა გამოისახება დაღმავალი მრუდით და წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების ფუნქციას. მე-4 თავში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდების დაღმავალი ხასიათი დადასტურებულადაა მიჩნეული და განხილულია მიზეზები, რომელთა გამოც, ხელფასის ზრდის მიუხედავად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა შეიძლება შემცირდეს – ზოგ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად, სხვა შემთხვევაში – უმნიშვნელოდ.

მოგების მაქსიმიზაცია

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის თეორიის ფუნდამენტური დაშვების მიხედვით, დამსაქმებლები ცდილობენ მაქსიმალური მოგების მიღებას. ამ მიზნით ფირმები მუდამ სვამენ კითხვას: „ხომ არ შეიძლება ცვლილებების განხორციელება ფირმის მოგების გასაზრდელად?“ მოგების მაქსიმიზაციის პროცესში გასათვალისწინებელია ორი რამ: პირველი, ფირმას შეუძლია, შეცვალოს მხოლოდ მის მიერ კონტროლირებადი ცვლადები. ფირმის მიერ წარმოებული პროდუქციის და ამ პროდუქციის წარმოებისათვის საჭირო რესურსების ფასები დიდადაა დამოკიდებული სხვა მოთამაშეებზე (ანუ „ბაზარზე“). მოგების გაზრდის შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებისას ფირმის მენეჯმენტმა უნდა უპასუხოს კითხვებს: *გაზარდოს (შეამციროს) თუ არა პროდუქციის გამოშვების მოცულობა? როგორ გაზარდოს (შეამციროს) გამოშვება?*

მეორე, ითვლება, რომ ფირმა გამოდგებით ეძებს მოგების გაზრდის საშუალებებს. ჩვენი თეორიის ფარგლებში განვიხილოთ მცირე („ზღვრული“) ცვლილებები, რომელთა განხორციელებაც ფირმას თითქმის ყოველ დღე უწევს. მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები, მაგალითად, გახსნას თუ არა ფირმამ მორიგი ქარხანა ან პროდუქციის ახალი საწარმოო ხაზი, შედარებით იშვიათად მიიღება; ასეთი გადაწყვეტილებების შემდეგ დამსაქმებელი მოგების მაქსიმიზაციას ეტაპობრივად, პატარ-პატარა ცვლილებების, „მცდელობა-შეცდომების“ პროცესში ახდენს. ამდენად, უნდა გვესმოდეს ეტაპობრივი გადაწყვეტილებების საფუძველი და განსაკუთრებული ყურადღება მივაქციოთ იმას, თუ როდის წყვეტს დამსაქმებელი პროდუქციის გამოშვების მოცულობის ან რესურსების ცვლილებას.

(რესურსების გამოყენებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია გვესმოდეს, რომ ზღვრული ცვლილებების ანალიზისას ერთი სახის რესურსი მცირედ იცვლება და, *იმავედროულად, სხვა რესურსების გამოყენება უცვლელია.* მაგალითად, შრომითი რესურსის ერთი ერთეულით ცვლილების ანალიზისას ვუშვებთ, რომ კაპიტალი უცვლელი რჩება. ანალოგიურად, ზღვრული ცვლილებები კაპიტალში განიხილება იმ დაშვებით, რომ შრომითი რესურსი მუდმივია.)

გამოშვების ოპტიმალური მოცულობის შესახებ ეტაპობრივი გადაწყვეტილებების მიღებისას მოგების მაქსიმიზაციის მსურველი ფირმისთვის პროდუქციის გამოშვების მოცულობის ერთი ერთეულით გაზრდის თუ მოცემული ერთეულის გაყიდვით მიღებული დამატებითი შემოსავალი უნდა აღემატებოდეს ამავე ერთეულის წარმოების დამატებით დანახარჯს. თუ გამოშვების მოცულობის დამატებითი ერთეულიდან მიღებული ზღვრული შემოსავალი აჭარბებს ზღვრულ დანახარჯს, ფირმა გააგრძელებს გამოშვების მოცულობის ზრდას. ანალოგიურად, ფირმა მოისურვებს გამოშვების მოცულობის შემცირებას, თუ წარმოების ზღვრული დანახარჯი აჭარბებს ზღვრულ შემოსავალს. მაქსიმალური მოგება მიიღწევა (და, შესაბამისად, ფირმა წყვეტს ცვლილებების განხორციელებას) პროდუქციის გამოშვების იმ მოცულობისას, როდესაც ზღვრული შემოსავალი უტოლდება ზღვრულ დანახარჯს.

ფირმა, ცხადია, ზრდის ან ამცირებს გამოშვების მოცულობას მხოლოდ *რესურსების ცვლილების* გზით. უფრო ზოგადად, ჩვენ ვუშვებთ, რომ ფირმა პროდუქციის განსაზღვრულ მოცულობას უშვებს ორი სახის რესურსის, ანუ ორი სახის *საწარმოო ფაქტორის* – *სამუშაო ძალისა და კაპიტალის* – კომბინაციით. ამგვარად, ზემოთ მოტანილი წესებიდან, რომელთა საფუძველზეც ფირმა იღებს გადაწყვეტილებას გამოშვების მოცულობის ზღვრული სიდიდით ცვლილების შესახებ, შეიძლება მნიშვნელოვანი დასკვნების გაკეთება სამუშაო ძალის დასაქმებასა და კაპიტალის გამოყენებასთან დაკავშირებით:

- ა. თუ რესურსის ერთი დამატებითი ერთეულის გამოყენებით მიღებული შემოსავალი აჭარბებს ზღვრულ დანახარჯს, წარმოებას უნდა დაემატოს ამ რესურსის ერთი ერთეული.
- ბ. თუ რესურსის ერთი დამატებითი ერთეულის გამოყენებით მიღებული შემოსავალი ნაკლებია ზღვრულ დანახარჯზე, უნდა შემცირდეს ამ რესურსის გამოყენება ერთი ერთეულით.
- გ. თუ რესურსის ერთი დამატებითი ერთეულის გამოყენებით მიღებული შემოსავალი ზღვრული დანახარჯის ტოლია, დამატებითი რესურსის შემდგომი ცვლილება არ არის მიზანშეწონილი.

გადაწყვეტილების მიღების (ა)–(გ) ნესები მოგების მაქსიმიზაციის კრიტერიუმს იძლევა რესურსებისა და არა გამოშვების მოცულობის თვალსაზრისით. შემდგომში გავარკვევთ, ეს ნესები რამდენად ეფექტიანად გამოიყენება ფირმის მიერ იმის გადასაწყვეტად, ზღვრულად გაზარდოს (შეამციროს) თუ არა, ან რა ხერხით გაზარდოს (შეამციროს) წარმოების მოცულობა. განვსაზღვროთ და დეტალურად განვიხილოთ გადაწყვეტილების მიღების კომპონენტები.

რესურსის დამატებითი ერთეულიდან მიღებული ზღვრული შემოსავალი

წარმოების პროცესში სამუშაო ძალის ან კაპიტალის დამატებითი ერთეულის გამოყენება ფირმას აძლევს დამატებით შემოსავალს, რადგან იგი აწარმოებს და ყიდის დამატებით პროდუქციას. ანალოგიურად, სამუშაო ძალის ან კაპიტალის შემცირება ამცირებს ფირმის შემოსავალს გასაყიდი პროდუქციის შემცირებული მოცულობის გამო. ამგვარად, რესურსის დამატებითი ერთეულით მიღებული ზღვრული შემოსავალი იანგარიშება ორი სიდიდის გადამრავლებით: წარმოებული პროდუქციის ცვლილება (რომელსაც რესურსის ზღვრული პროდუქტი ეწოდება) მრავლდება წარმოებული პროდუქციის ერთეულიდან მიღებულ ზღვრულ შემოსავალზე (MR). ამგვარად, რესურსის დამატებითი ერთეულით მიღებულ ზღვრულ შემოსავალს ვუწოდებთ რესურსის ზღვრულ ფულად პროდუქტს. მაგალითად, თუ ჩოგბურთის ტურნირში მონაწილეობას ვარსკვლავი მიიღებს, ტურნირზე დამსწრეთა რიცხვი 20 000-ით გაიზრდება, შედეგად ორგანიზატორების წმინდა მოგება ყოველი დამატებითი გულშემატკივრიდან 25\$-ით გაიზრდება, ვარსკვლავის მონაწილეობით მიღებული ზღვრული შემოსავალი ტოლი იქნება მისი ზღვრული პროდუქტის (20 000 გულშემატკივარი) და თითოეული გულშემატკივრიდან მიღებული ზღვრული შემოსავლის (25\$) ნამრავლისა. ამგვარად, ზღვრული ფულადი პროდუქტი ტოლი იქნება 500 000\$-ისა (კოლეჯის საფეხბურთო გუნდის ზღვრული ფულადი პროდუქტის რეალური გაანგარიშება მოცემულია 3.1 მაგალითში).

ზღვრული პროდუქტი. ფორმალურად, შრომის ზღვრულ პროდუქტს, ანუ MP_L სიდიდეს, განვსაზღვრავთ როგორც წარმოების ფიზიკური მოცულობის ($ΔQ$) ცვლილებას, რომელიც გამოწვეულია სამუშაო ძალის ($ΔL$) ერთეულოვანი ცვლილებით კაპიტალის უცვლელობის პირობებში:¹

$$MP_L = ΔQ / ΔL \quad (\text{კაპიტალი უცვლელია}) \quad (3.1)$$

ანალოგიურად, კაპიტალის ზღვრული პროდუქტი (MP_K) განისაზღვრება როგორც წარმოების მოცულობის ცვლილება, რომელიც გამოწვეულია ძირითადი კაპიტალის ($ΔK$) ერთეულოვანი ცვლილებით სამუშაო ძალის უცვლელობის პირობებში:

¹ სიმბოლო $Δ$ (ბერძნული „დელტა“) გამოყენებულია „(რამე სიდიდის) ცვლილების“ აღსანიშნავად.

$$MP_K = \Delta Q / \Delta K \text{ (სამუშაო ძალა უცვლელია)} \quad (3.2)$$

ზღვრული შემოსავალი. (3.1) და (3.2) ტოლობებით მოცემული დეფინიციები ასახავს იმ ფაქტს, რომ ფირმას შეუძლია, გაზარდოს ან შეამციროს წარმოების მოცულობა მხოლოდ სამუშაო ძალის ან კაპიტალის ცვლილებით. წარმოების მოცულობის დამატებითი ერთეულის ხარჯზე მიღებული ზღვრული შემოსავალი დამოკიდებულია იმ სასაქონლო ბაზრის მახასიათებლებზე, რომლებზეც ეს პროდუქცია იყიდება. თუ ფირმა მხოლოდ კონკურენტული პროდუქციის ბაზარზე საქმიანობს, მაშინ მას ბევრი კონკურენტი ჰყავს და პროდუქციის ფასს ვერ აკონტროლებს, პროდუქციის გაყიდვულ ერთეულზე ზღვრული შემოსავალი პროდუქციის ფასის (P) ტოლია. თუ ფირმა მრავალფეროვან პროდუქციას აწარმოებს და, ამდენად, აქვს გარკვეული მონოპოლია საკუთარი პროდუქციის ბაზარზე, მან შეიძლება, გაყიდოს წარმოებული პროდუქციის დამატებითი ერთეული მხოლოდ პროდუქციის ფასის შემცირების შემთხვევაში (რადგან ფირმას *საბაზრო* მოთხოვნის *მრუდი* მხოლოდ მის კონკრეტულ პროდუქციასთან დაკავშირებით ეხება); სტუდენტებს „ეკონომიკის შესავლიდან“, ალბათ, ახსოვთ, რომ ასეთ შემთხვევაში ზღვრული შემოსავალი ფასზე ნაკლებია ($MR < P$).²

ზღვრული ფულადი პროდუქტი. წინამდებარე თავში მოცემული დეფინიციების გათვალისწინებით, ფირმის შრომის ზღვრული ფულადი პროდუქტი, ანუ MRP_L , შეიძლება შემდეგნაირად გამოვსახოთ:

$$MRP_L = MP_L \cdot MR \text{ (ზოგადი შემთხვევისთვის)} \quad (3.3a)$$

ან:

$$MRP_L = MP_L \cdot P \text{ (თუ პროდუქციის ბაზარი კონკურენტუნარიანია)} \quad (3.3b)$$

ანალოგიურად, ფირმის კაპიტალის ზღვრული ფულადი პროდუქტი (MRP_K) შეიძლება გამოვსახოთ როგორც $MP_K \cdot MR$ ზოგადი შემთხვევისთვის და როგორც $MP_K \cdot P$ იმ შემთხვევაში, თუ პროდუქციის ბაზარი კონკურენტუნარიანია.

დამატებითი რესურსის ზღვრული დანახარჯი

ფირმის მიერ სამუშაო ძალის ან კაპიტალის მოცულობის ცვლილება ფირმის საერთო დანახარჯს, ცხადია, ან გაზრდის, ან შეამცირებს. შრომის ზღვრულ დანახარჯზე (ME_L), რომელიც წარმოიშობა დამატებითი სამუშაო ძალის დაქირავების შედეგად, გავლენას ახდენს შრომის ბაზარზე არსებული კონკურენცია. თუ ფირმა საქმიანობს შრომის კონკურენტულ ბაზარზე და ვერ აკონტროლებს ხელფასის განაკვეთს, მაშინ ME_L სიდიდე, უბრალოდ, ტოლია ბაზარზე არსებული სახელფასო განაკვეთისა. ანუ, შრომის კონკურენტულ ბაზარზე ფირმის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი ჰორიზონტალურია ხელფასის არსებული განაკვეთის შესაბამისად (იხ. სურ. 2.11); თუ ფირმა ქირაობს დამატებით სამუშაო ძალას, მისი დანახარჯი იზრდება ხელფასის განაკვეთის, ანუ W -ს ტოლი სიდიდით.

² კონკურენტუნარიან ფირმას შეუძლია, გაყიდოს წარმოებული პროდუქციის დამატებითი ერთეული საბაზრო ფასად, რადგან ის იმდენად მცირეა მთელ ბაზართან შედარებით, რომ მისი წარმოების მოცულობა ფასზე გავლენას არ ახდენს; მეორე მხრივ, მონოპოლისტი წარმოადგენს პროდუქციის ბაზრის მიწოდების მხარეს და, ამდენად, დამატებითი პროდუქციის გასაყიდად მან ფასი უნდა შეამციროს. თუმცა შემცირება შეეხება წარმოებული პროდუქციის ყველა ერთეულს და არა მხოლოდ დამატებით წარმოებულ გასაყიდ ერთეულებს. დამატებით ერთეულთან დაკავშირებული MR (ზღვრული შემოსავალი) ფასზე დაბალია.

ნინამდებარე თავში დავუშვით, რომ შრომის ბაზარი კონკურენტულია და შედეგად, სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი ფირმებისთვის ჰორიზონტალურია არსებული ხელფასის პირობებში. მე-5 თავში ამ დაშვებას ალარ გავაკეთებთ და გავანალიზებთ, ცალკეული დამსაქმებლის შემთხვევაში სამუშაო ძალის მიწოდების აღმავალი მრუდი როგორ ცვლის შრომის ზღვრულ დანახარჯს.

მაგალითი 3.1.

კოლეჯის ფეხბურთის ვარსკვლავების ზღვრული ფულადი პროდუქტი

მომუშავის ზღვრული ფულადი პროდუქტის გამოთვლა, ხშირ შემთხვევაში, მრავალ სირთულეს უკავშირდება მნიერი მონაცემებისა და იმ ფაქტის გამო, რომ ძნელია, დარწმუნებით ივარაუდო ყველა სხვა სიდიდის უცვლელობა და მხედველობაში მიიღო მხოლოდ შემოსავლის ნამატი. იქნებ სწორედ ამიტომ ეკონომისტებს უფრო მეტად სპორტი იზიდავთ მდიდარი სტატისტიკური ინფორმაციით, მოთამაშის მწარმოებლურობისა და გუნდის შემოსავლების შესახებ.

ფეხბურთი პოპულარულია სტუდენტებს შორის და ზოგიერთ ფეხბურთელს საკმაოდ კარგი შემოსავალი მოაქვს საკუთარი კოლეჯისთვის, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი უსასყიდლოდ თამაშობენ გუნდში და მათი ერთადერთი შეღავათი უფასო სწავლაა. რობერტ ბრაუნმა შეაგროვა 47-ე დივიზიონის I-A კოლეჯის საფეხბურთო პროგრამის 1988-1989 სეზონის შემოსავლის სტატისტიკური მონაცემები, მათ შორის მონაცემები იმ შემოსავლების შესახებ, რაც მიიღო კოლეჯმა ბილეთების

გაყიდვით, სპორტის დეპარტამენტისთვის შენირული თანხებითა და სატელევიზიო თუ რადიოს გადასახადებით (სამწუხაროდ, გათვალისწინებული არ არის შემოსავლის სხვა პოტენციური წყაროები, როგორებიცაა, მაგალითად: პარკინგი, შეღავათები თამაშების დროს და გენერალური ფონდის შემონირულობები).

ამის შემდეგ მან შეისწავლა შემოსავლის ის ცვლილებები, რაც გამონეული იყო ბაზრის ზომით, მონინალმდეგეების სიძლიერით, ეროვნული რეიტინგითა და გუნდში მოთამაშეების რაოდენობით, რომლებიც იმდენად კარგად თამაშობდნენ, რომ ფეხბურთის ეროვნულ პროფესიულ ლიგაშიც (აშშ) კი ჩაირიცხნენ. ბრაუნი მივიდა დასკვნამდე, რომ პროფესიულ ლიგაში მოთამაშე ყოველ ფეხბურთელს დამატებით გუნდისთვის მოჰქონდა 540 000\$ (რაც 2012 წელს 999 000\$-ს უტოლდებოდა). ამდენად, ოთხნობიანი სწავლის განმავლობაში კოლეჯის პირველი კლასის მოთამაშეს სასწავლებლისთვის დაახლოებით 4 მილიონი აშშ-ის დოლარი მოჰქონდა.

წყარო: Robert W. Brown, "An Estimate of the Rent Generated by a Premium College Football Player," *Economic Inquiry* 31 (October 1993), 671-684.

შემდგომ ანალიზში კაპიტალის დამატებითი ერთეულის ზღვრული დანახარჯი აღნიშნულია C-თი. C -ს კონკრეტული სიდიდის გაანგარიშება ამ შემთხვევაში არ გვანტერესებს, მაგრამ ცხადია, რომ იგი დამოკიდებულია ძირითადი კაპიტალის შეძენის ფასზე, მათი ექსპლუატაციის პერიოდზე, სასესხო საპროცენტო განაკვეთსა და საგადასახადო სპეციფიკაზეც კი.

სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნა კონკურენტული სასაქონლო და შრომის ბაზრების პირობებში

მოგების მაქსიმიზაციაზე ორიენტირებული ფირმების ქმედებების გავლენის ახსნა სამუშაო ძალის მრუდზე მიზანშეწონილია დროის მცირე პერიოდის გაანალიზებით, რომლის დროსაც ფირმა ძირითადი კაპიტალის შეცვლას ვერ ასწრებს. ამ პერიოდს ვუნოდოთ „მოკლევადიანი პერიოდი“. თავისთავად ცხადია, რომ ეს პერიოდი ფირმებისათვის განსხვავებული იქნება (მაგალითად, საბუღალტრო ფირმამ საგადასახადო დეკლარაციების ახალი კომპიუტერული სისტემა შეიძლება შეუკვეთოს და დანერგოს სამ თვეში. მაშინ, როდესაც, ხდ მაგალითად, დიდ ნავთობგადამამუშავებელ ქარხანას ხუთი წელი სჭირდება ახალი საწარმოო პროცესის დასანერგად). მოკლევადიან პერიოდთან დაკავშირებული სიმარტივე ისაა, რომ ფიქსირებული ოდენობის კაპიტალის შემთხვევაში ფირმის გადანყვეტილება წარმოების მოცულობისა და დასაქმების დონის ცვლილების შესახებ, უბრალოდ, ერთი და იმავე გადანყვეტილების ორი სხვადასხვა ასპექტია. ანუ, მოკლევადიან პერიოდში ფირმამ მხოლოდ ის უნდა გადანყვიტოს, შეცვალოს თუ არა წარმოების მოცულობა. ის, თუ რა გზით გაზარდოს (შეამციროს) წარმოების მოცულობა, ფირმას არ აინტერესებს, რადგან დასარეგულირებელია მხოლოდ სამუშაო ძალის დასაქმების დონე.

ცხრილი 3.1

ავტომობილებით მოვაჭრე ჰიპოთემური ფირმის შრომის ზღვრული პროდუქტი (ფიქსირებული (უცვლელი)კაპიტალის პირობებში)

გამყიდველების რაოდენობა	გაყიდული მანქანების რაოდენობა	შრომის ზღვრული პროდუქტი
0	0	10
1	10	11
2	21	5
3	26	3
4	29	

მნიშვნელოვანი დაშვება: კლებადი MP_L

შრომის ზღვრული პროდუქტი MP_L განვსაზღვრეთ როგორც ფირმის წარმოების მოცულობის (ფიზიკური) ცვლილება, დასაქმებული სამუშაო ძალის ერთი ერთეულით ცვლილებისა და კაპიტალის უცვლელობის შემთხვევაში. ფირმას შეუძლია, შეცვალოს სამუშაო ძალის რაოდენობა, ამიტომ განსახილველია, მისი გაზრდისა თუ შემცირების პირობებში როგორ შეიცვლება შრომის ზღვრული პროდუქტი. განვიხილოთ ცხრილი 3.1. ცხრილში მოცემულია ავტომობილების იმ სადილერო ფირმის ჰიპოთეზური მონაცემები, რომლის ყველა გამყიდველი ერთნაირი სიბეჯითითა და შემტევი ხასიათით გამოირჩევა. გამყიდველების გარეშე ფირმა ვერ გაყიდის ვერც ერთ მანქანას, მაგრამ ერთი გამყიდველის მონდომებით ფირმა თვეში 10 მანქანას ყიდის. ამგვარად, პირველი დაქირავებული გამყიდველის ზღვრული პროდუქტი არის 10; მეორე გამყიდველის დაქირავების შემთხვევაში გაყიდული ავტომობილების რაოდენობა 10-იდან 21-ამდე იზრდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ შრომის ზღვრული პროდუქტი (MP_L) არის 11. თუ ფირმა დაქირავებს ასევე ეფექტიანად მომუშავე

მესამე გამყიდველს, გაყიდვის მოცულობა 21-იდან 26-ამდე გაიზრდება ($MP_L = 5$). მეოთხე გამყიდველის დაქირავების შემთხვევაში კი გაყიდვის მოცულობა 26-იდან 29-ამდე იზრდება ($MP_L = 3$).

3.1 ცხრილის თანახმად, ყოველი დამატებითი გამყიდველის დაქირავების შემთხვევაში იზრდება გაყიდვების მოცულობა (ანუ გაყიდული მანქანების რაოდენობა). მანამ, ვიდრე სამუშაო ძალის ზრდის პარალელურად წარმადობა იზრდება, შრომის ზღვრული პროდუქტი დადებითია. თუმცა ჩვენს მაგალითში MP_L თავიდან გაიზარდა (10-იდან 11-ამდე), მაგრამ შემდეგ შემცირდა (5-ამდე და ბოლოს 3-ამდე). რატომ?

ზღვრული პროდუქტის თავდაპირველი ზრდა გამოწვეული არ არის იმით, რომ მეორე გამყიდველი უკეთესია პირველთან შედარებით (ჩვენ ხომ მივუთითეთ, რომ ყველა მათგანი ერთნაირად შრომისმოყვარე და შემტევია). ზღვრული პროდუქტის ასეთი ზრდა საერთო საქმეში ორი გამყიდველის თანამშრომლობის ან ურთიერთდახმარების შედეგი უნდა იყოს. თუმცა საბოლოოდ, უფრო და უფრო მეტი გამყიდველის დაქირავების შემთხვევაში შრომის ზღვრული პროდუქტი მცირდება. შენობა იტევს მანქანებისა და კლიენტების მხოლოდ განსაზღვრულ რაოდენობას (გაიხსენეთ, რომ კაპიტალი მუდმივია); ამგვარად, სამუშაო ძალის ყოველმა შემდგომმა მატებამ საბოლოოდ უნდა მოგვცეს წარმადობის პროგრესულად კლებადი ნაზრდი. ზღვრული შემოსავლების კლებადობის კანონი ემპირიული დაშვებაა, რომელიც იმ ფაქტიდან გამომდინარეობს, რომ, რაც უფრო იზრდება დასაქმების დონე, ყოველ დამატებით მომუშავეზე გათვალისწინებული ძირითადი კაპიტალის წილი პროგრესულად მცირდება. სიმარტივისთვის ვუშვებთ, რომ MP_L ყოველთვის კლებადია.³

მოგების მაქსიმიზაციიდან სამუშაო ძალის მოთხოვნამდე

მოგების მაქსიმიზაციის უკვე განხილული ნესებიდან ჩანს, რომ ფირმა თანამშრომლების რაოდენობას ზრდის მანამ, ვიდრე შრომის ზღვრული ფულადი პროდუქტი აჭარბებს მის ზღვრულ დანახარჯს. ამის საპირისპიროდ, ფირმა ამცირებს თანამშრომლების რაოდენობას მანამ, სანამ დაზოგილი დანახარჯი აჭარბებს დაკარგულ შემოსავალს. მოგების მაქსიმიზაცია მიიღწევა დასაქმების ისეთი დონის პირობებში, როცა სამუშაო ძალის ერთი ერთეულით ცვლილება წარმოშობს ზღვრული დანახარჯის ტოლ ზღვრულ ფულად პროდუქტს:

$$MRP_L = ME_L. \quad (3.4)$$

სასაქონლო და შრომის კონკურენტულ ბაზართან დაკავშირებით გაკეთებული ზემოაღნიშნული დაშვებების საფუძველზე, მოგების მაქსიმიზაცია მიიღწევა სამუშაო ძალის დასაქმების ისეთი დონის პირობებში, როცა

$$MP_L \cdot P = W. \quad (3.5)$$

ცხადია, ტოლობა (3.5) მოცემულია რომელიმე ფულად ერთეულში (მაგალითად, აშშ-ის დოლარში).

თუმცა ალტერნატიულად შეგვიძლია (3.5) ტოლობის ორივე მხარე გავყოთ ნაშრომებული პროდუქციის ფასზე (P), რათა მივიღოთ მოგების მაქსიმიზაციის პირო-

³ ასეთი დაშვებით არაფერს ვკარგავთ, რადგან ამავე თავში ვნახავთ, რომ ფირმა არასდროს მუშაობს იმ წერტილში, რომელშიც MP_L იზრდება.

ბა ფიზიკურ სიდიდეებში:

$$MP_L = W/P. \tag{3.6}$$

MP_L სიდიდე განვსაზღვრეთ როგორც წარმოების ფიზიკური მოცულობის ცვლილება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაო ძალის ერთი ერთეულით ცვლილებასთან. ცხადია, (3.6) ტოლობის მარცხენა მხარე მოცემულია ფიზიკურ ერთეულებში. იმაში დასარწმუნებლად, რომ ტოლობის მარჯვენა მხარეც ფიზიკურ სიდიდეებშია მოცემული, ყურადღება მიაქციეთ მრიცხველს (W). იგი გამოხატავს დოლარის რაოდენობას სამუშაო ძალის ერთეულზე და მნიშვნელს (P), რომელიც გვიჩვენებს დოლარის რაოდენობას გამოშვებული პროდუქციის ერთეულზე. ამგვარად, შეფარდებას W/P აქვს ფიზიკური ერთეულების განზომილება. მაგალითად, თუ დასაქმებულს საათში 10\$-ს უხდიან, ხოლო მის მიერ წარმოებული პროდუქციის ერთეული იყიდება 2\$-ად, ფირმის პოზიციიდან, თანამშრომელს საათში უხდიან პროდუქციის ხუთი ერთეულის თანხას (10:2). ფირმის პერსპექტივიდან სწორედ ეს ხუთი ერთეული გამოხატავს მომუშავეს „რეალურ ხელფასს“.

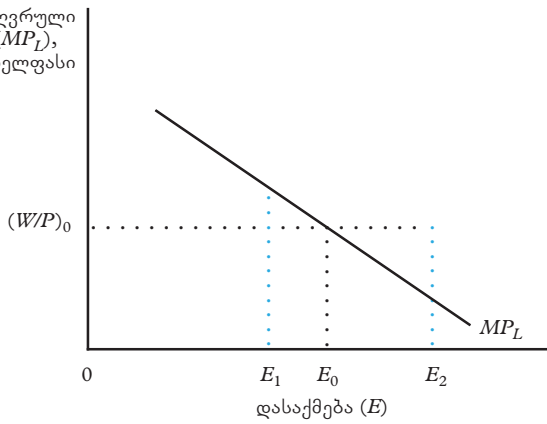
სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა რეალური ხელფასის გამოხატულებით. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა შეიძლება გავანალიზოთ რეალური ხელფასით ან მისი ფულადი გამოხატულებით. არჩევანი კეთდება მხოლოდ მოხერხებულობიდან გამომდინარე. ამ და მომდევნო თავებში განვიხილავთ ორივე შემთხვევას.

3.1 ნახაზზე მოცემულია შრომის ზღვრული პროდუქტის მრუდის (MP_L) გრაფიკი სამოდულო ფირმისთვის. ამ ნახაზზე MP_L სიდიდე გადაზომილია ვერტიკალურ ღერძზე, ხოლო ფირმის მიერ დასაქმებული სამუშაო ძალის რაოდენობა – ჰორიზონტალურ ღერძზე. გრაფიკის უარყოფითი დახრილობა გვიჩვენებს, რომ ფირმის მიერ სამუშაო ძალის ყოველი შემდგომი ერთეულის დაქირავება წარმოების მოცულობის მუდმივად კლებად (თუმცა დადებით) ნაზრდს იძლევა. იქიდან გამომდინარე, რომ ორივე, რეალური ხელფასი და MP_L სიდიდე, ერთსა და იმავე განზომილებაში (გამოშვებული პროდუქციის ერთეულებში) იზომება, რეალური ხელფასი 3.1 ნახაზზე შეგვიძლია ვერტიკალურ ღერძზე გადავზომოთ.

ნახაზი 3.1

სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნა (რეალური ხელფასი)

შრომის ზღვრული პროდუქტი (MP_L), რეალური ხელფასი (W/P)



ნებისმიერი რეალური ხელფასის პირობებში ფირმას შეუძლია, დაიქირაოს სამუშაო ძალა მანამ, სანამ MP_L არ გაუტოლდება რეალურ ხელფასს (ტოლობა 3.6). ანუ, სამუშაო ძალაზე ფირმის მოკლევადიანი მოთხოვნა ტოლია მისი MP_L გრაფიკის დაღმავალი სეგმენტისა.⁴

ამ მოსაზრების ჭეშმარიტების შესამოწმებლად განვიხილოთ ნებისმიერი რეალური ხელფასი. მაგალითად, რეალური ხელფასი, რომელიც 3.1 ნახაზზე აღნიშნულია $(W/P)_0$ -ით. ჩვენ დავუშვით, რომ ფირმის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ტოლია MP_L გრაფიკისა და, შესაბამისად, ფირმა დაასაქმებს E_0 მომუშავეს. ახლა დავუშვათ, რომ თავიდან ფირმაში მუშაობდა E_2 პირი, როგორც ეს ნაჩვენებია 3.1 ნახაზზე, სადაც E_2 მომუშავეების ნებისმიერი რაოდენობაა, რომელიც მეტია E_0 -ზე. დასაქმების E_2 დონეზე MP_L ნაკლებია რეალურ ხელფასზე; ამ შემთხვევაში ფირმაში ბოლოს მიღებული მომუშავის ზღვრული რეალური დანახარჯი მეტი იქნება მის ზღვრულ პროდუქტზე. შედეგად, მოგების გაზრდა შესაძლებელი იქნება დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირებით. ანალოგიურად დავუშვათ, რომ ფირმა თავიდან ასაქმებდა E_1 მომუშავეს, სადაც E_1 მომუშავეების ნებისმიერი რაოდენობაა, რომელიც ნაკლებია E_0 -ზე. კონკრეტული რეალური ხელფასის $(W/P)_0$ პირობებში MP_L მეტია რეალურ ხელფასზე E_1 მომუშავის შემთხვევაში და, შედეგად, პროდუქციის ზღვრული ნაზარდი ფირმის მიერ დაქირავებული მომუშავის დამატებით ერთეულზე აჭარბებს მის ზღვრულ რეალურ დანახარჯს. შედეგად, ფირმას შეუძლია, მოგების გაზრდა დასაქმების დონის გაზრდით.

ამგვარად, მოგების მაქსიმიზაციისთვის რეალური ხელფასის ნებისმიერ დონეზე ფირმა შეწყვეტს თანამშრომლების აყვანას იმ წერტილში, რომელშიც ნებისმიერ დამატებით მომუშავეზე გასანევი ხარჯი გადააჭარბებს ამ მომუშავის მიერ გამოშვებული პროდუქციის ღირებულებას. მოგების მაქსიმიზაციის ეს წესი ითვალისწინებს ორ გარემოებას: პირველი, ფირმა სამუშაო ძალას იმ მომენტამდე დაიქირავებს, ვიდრე დასაქმებულის რეალური ხელფასი არ გაუტოლდება MP_L -ს; მეორე, მაქსიმალური მოგების უზრუნველყოფი დასაქმების დონე მოქცეულია დიაპაზონში, რომელშიც MP_L მცირდება. თუ $W/P = MP_L$, მაგრამ MP_L იზრდება, მაშინ დამატებითი მომუშავის დაქირავების შემთხვევაში ზღვრული პროდუქტი გადააჭარბებს W/P -ს. მანამ, ვიდრე დამატებითი სამუშაო ძალის დაქირავების შედეგად MP_L აჭარბებს W/P -ს, მოგების მაქსიმიზაციაზე ორიენტირებული ფირმა აგრძელებს სამუშაო ძალის დაქირავებას. ფირმა შეწყვეტს სამუშაო ძალის დაქირავებას მხოლოდ იმ მომენტში, როდესაც მომუშავის კიდევ ერთი დამატებითი ერთეულის დაქირავების შემთხვევაში MP_L გახდება W/P -ზე ნაკლები, რაც მხოლოდ MP_L -ის კლებადობის შემთხვევაში მოხდება. ამგვარად, მოგების მაქსიმიზაციის ამოცანის შესაბამისი დასაქმების დონე მოქცეულია იმ დიაპაზონში, რომლის ფარგლებშიც MP_L მცირდება.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ნომინალური ხელფასის გამოხატულებით. ზოგ შემთხვევაში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის გააზრება უფრო მარტივია, თუ მას ნომინალური ხელფასის ფუნქციის დაღმავალი სახის მრუდად წარმოვიდგენთ. მაგალითისთვის ამ თავში განვიხილავთ უნივერსალში დაცვის სამსახურის თანამშრომლებზე მოთხოვნას.

ბიზნესკონფერენციაზე უნივერსალის აღმასრულებელმა დირექტორმა თავმოყმონედ განაცხადა, რომ ქურდობით გამოწვეული ზარალი შემცირდა და იგი გაყიდვების მთლიანი მოცულობის 1%-ს შეადგენს. მისმა კოლეგამ თავი გადააქნია და თქვა: „მოგონი, ძალიან დაბალი მაჩვენებელია. ჩემი აზრით, ეს მაჩვენებელი 2% მაინ-

⁴ დავამატებთ „იმ პირობით, თუ ფირმის შემოსავალი აჭარბებს ფირმის შრომით დანახარჯს.“ ეს პირობა შეიძლება არ სრულდებოდეს, თუ რეალური ხელფასი აჭარბებს გარკვეულ ზღვარს, რა შემთხვევაშიც ფირმა არსებობას წყვეტს (დასაქმება დაეცემა ნულამდე).

ნც უნდა იყოს“. როგორ შეიძლება, მაღალი მაჩვენებელი იყოს უკეთესი? ამ კითხვაზე პასუხი ასეთია: ქურდობის ფაქტების შემცირება თავისთავად დანახარჯს უკავშირდება. მოგების მაქსიმიზაციაზე ორიენტირებული ფირმა არ მიიღებს ზომებს მაღაზიაში ქურდობის ფაქტების შესამცირებლად, თუ ამ ღონისძიებისთვის საჭირო დამატებითი სახსრების ღირებულება აჭარბებს მისგან მიღებულ დანახოვას.

3.2 ცხრილში ნაჩვენებია სამუშაო ძალის MP_L გრაფიკის წარმოსახვითი ზღვრული ფულადი პროდუქტი უნივერსალის დაცვის თანამშრომლების მაგალითზე. ამ მაგალითში დაცვის ერთი თანამშრომელი უნივერსალს საათში თავიდან აარიდებს 50 დოლარის, ორი – 90 დოლარის ღირებულების ნაქურდალს, ანუ ერთ თანამშრომელზე 40 დოლარით მეტს. ამგვარად, დაცვის მეორე თანამშრომლის სამუშაოზე აყვანის MP_L უდრის 40\$-ს. დაცვის მესამე თანამშრომელი დამატებით 20\$-ის ღირებულების საქონელს გადაარჩენს საათში.

MP_L სიდიდე 40\$-იდან 20\$-ამდე მცირდება არა იმის გამო, რომ დაცვის დამატებითი თანამშრომლები არაკომპეტენტურები არიან (ჩვენ ვუშვებთ, რომ ყველა მათგანი თანაბრად ყურადღებიანი და ერთნაირად მომზადებულია), არამედ ნაწილობრივ იმის გამო, რომ ზედამხედველობის მონეობილობა (კაპიტალი) არის ფიქსირებული და დაცვის ყოველ მომდევნო დამატებით თანამშრომელზე ნაკლები მონეობილობა მოდის. თუმცა MRP_L სიდიდეც მცირდება, რადგან დადებითი ეფექტის მიღწევა ქურდობის პრევენციის გზით თანდათან რთულდება. უნივერსალში დაცვის მხოლოდ ორი თანამშრომლის მუშაობისას ისინი მხოლოდ აშკარა და გამოუცდელ ქურდებს დაიჭერენ. დაცვის დამატებითი თანამშრომლების დაქირავებისას უფრო გამოცდილებსაც დაიჭერენ, მაგრამ მათი აღმოჩენა უფრო რთულია და ისინი რაოდენობრივად ნაკლებიც არიან. ამგვარად, MRP_L მცირდება იმის გამო, რომ ქურდობის ფაქტის აღმოჩენა რთულდება მას შემდეგ, რაც უნივერსალში იოლად დასაჭერ ყველა ქურდს გამოაშკარავებენ.

ცხრილი 3.2

შრომის ზღვრული ფულადი პროდუქტის ჰიპოთეზური გრაფიკი უნივერსალში დასაქმებული დაცვის თანამშრომლებისთვის

დაცვის თანამშრომლების რაოდენობა საათში, როდესაც უნივერსალი ღიაა	საათში თავიდან აცილებული ზარალის საერთო ღირებულება	ერთ საათში თავიდან აცილებული ზარალის ზღვრული ღირებულება MRP_L
0	0\$	\$-
1	50\$	50\$
2	90\$	40\$
3	110\$	20\$
4	115\$	5\$
5	117\$	2\$

სამუშაო ძალის მრუდის ასაგებად დავადგინოთ, დაცვის რამდენი თანამშრომლის აყვანა სურს უნივერსალს ხელფასის ყოველ კონკრეტულ განაკვეთზე, თან გავითვალისწინოთ, რომ დამსაქმებლებს შეუძლიათ აიყვანონ თანამშრომელი ნახევარ განაკვეთზე (არასრული სამუშაო დროით). მაგალითად, დაცვის რამდენი თანამშრომლის დაქირავებას ისურვებს უნივერსალი საათში 50\$-იანი ხელფასით? $MRP_L = W$ კრიტერიუმის გამოყენებით (ტოლობა 3.5), პასუხი იქნება „არა უმეტეს ერთისა“. საათში 40\$ ხელფასით უნივერსალი მოისურვებს მაქსიმუმ ორი თანამშრომლის დაქირავებას, ხოლო საათში 20\$ ხელფასით – შეჩერდება სამ თანამშრომელზე. სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდი, რომელიც გვიჩვენებს უნივერსალში დაქირავებული

დაცვის თანამშრომლების იმ რაოდენობას, რომელიც უზრუნველყოფს მაღაზიის მოგების მაქსიმიზაციას, მოცემულია 3.2 ნახაზზე.

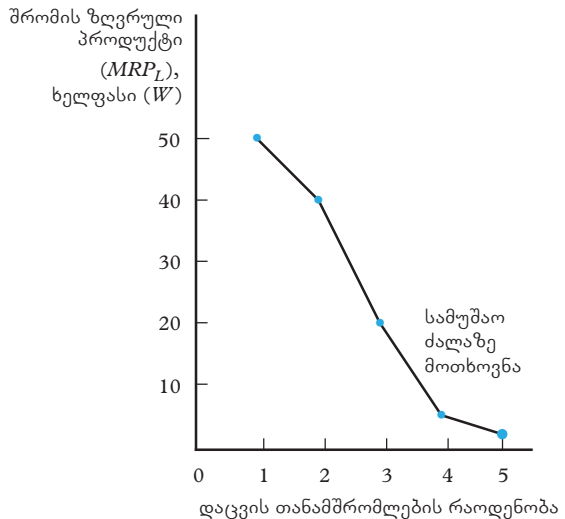
3.2 ნახაზზე ნაჩვენებია ძალიან მნიშვნელოვანი გარემოება: სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნის მრუდი დაღმავალია, რადგან ეს არის MRP_L მრუდი. იგი ეშვება ქვემოთ შრომის ზღვრული პროდუქტის შემცირების გამო. მოთხოვნის მრუდი და MRP_L მრუდი ერთმანეთს ემთხვევა; ყოველივე ეს ვაჩვენებთ MRP_L გრაფიკის აგებით 3.2 ცხრილის მონაცემებზე დაყრდნობით, რაც მოგვცემს ზუსტად 3.2 ნახაზზე ნაჩვენებ მრუდს. დაცვის ერთი თანამშრომლის დაქირავების შემთხვევაში MRP_L უდრის 50\$-ს; ორის დაქირავების შემთხვევაში MRP_L – 40\$-ს და ა.შ. მოგების მაქსიმიზაციის ყველა შემთხვევისთვის, რადგან MRP_L ყოველთვის ტოლია კონკრეტული W -ს ხელფასისა, MRP_L -ისა და სამუშაო ძალის მრუდები (როგორც ფულადი ხელფასის ფუნქციები) ერთმანეთს უნდა ემთხვეოდეს.

ჩვენ მიერ მოტანილი მაგალითიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ ყოველთვის არ სეზობს ქურდობით გამონვეული დანაკარგის (ზარალის) ის დონე, რომელსაც მაღაზია ეგუება, რადგან ქურდობის შემთხვევების აღმოფხვრა მაღაზიას უფრო ძვირი უჯდება, ვიდრე მასთან შეგუება. ქურდობით გამონვეული დანაკარგის (ზარალის) დონე უფრო მაღალია დაცვის თანამშრომლების მაღალი ხელფასების შემთხვევაში. ამდენად, იმის თქმა, რომ ქურდობით გამონვეული დანაკარგის მაჩვენებელი „ზედმეტად დაბალია“, გულისხმობს შემდეგს: ქურდობის ფაქტების შემცირებაზე განეული ზღვრული დანახარჯი აჭარბებს მისი შემცირებით მიღებულ ზღვრულ ეკონომიას და ფირმა ვეღარ უზრუნველყოფს მოგების მაქსიმიზაციას.

და ბოლოს, აღსანიშნავია, რომ ნებისმიერი ინდივიდის ზღვრული პროდუქტი არ არის მხოლოდ მისი პირადი მახასიათებლების ფუნქცია. როგორც აღვნიშნეთ, მომუშავეის ზღვრული პროდუქტი დამოკიდებულია ფირმის მიერ უკვე დაქირავებული მსგავსი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლების რაოდენობაზე. ინდივიდის ზღვრული პროდუქტი დამოკიდებულია ფირმის კაპიტალის ზომაზეც. ფირმის კაპიტალის ზრდის შემთხვევაში MP_L გრაფიკი გადაადგილდება ზემოთ. ამდენად, მცდარია ინდივიდის მწარმოებლურობაზე, როგორც უცვლელ ფაქტორზე, საუბარი, რო-

ნახაზი 3.2

სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნა (ფულადი ხელფასი)



მელიც მხოლოდ პიროვნულ მახასიათებლებს უკავშირდება და არ ითვალისწინებს სხვა ფაქტორებს, რომელთა გარემოცვაშიც უწევს ინდივიდს მუშაობა.

საბაზრო მოთხოვნის მრუდები. ცალკეული ფირმის მოთხოვნის მრუდი (ან გრაფიკი) გვიჩვენებს, თუ რამდენი თანამშრომლის დაქირავება სურს ფირმას ხელფასის სხვადასხვა განაკვეთის პირობებში. *საბაზრო მოთხოვნის მრუდი* (ან გრაფიკი) წარმოადგენს კონკრეტულ ბაზარზე რეალური ხელფასის ყოველ განაკვეთზე ყველა ფირმის მიერ მოთხოვნილი სამუშაო ძალის *ერთობლიობას – შეჯამებას*.⁵ თუ შრომის ბაზარზე წარმოდგენილია სამი ფირმა და რეალური ხელფასის გარკვეულ დონეზე *A* ფირმას სურს დაიქირაოს 12 პირი, *B* ფირმას – 6, ხოლო *C*-ს – 20, მაშინ საბაზრო მოთხოვნა მოცემულ რეალურ ხელფასზე იქნება 38. კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია შემდეგი ფაქტი: რადგან საბაზრო მრუდები უშუალოდ ფირმის მოთხოვნის მრუდებიდან მიიღება, ისინიც დაღმავალია, როგორც რეალური ხელფასის ფუნქცია. რეალური ხელფასის შემცირებისას სამუშაო ძალის რაოდენობა, რომელთა დაქირავებაც ფირმას სურს, იზრდება. გარდა ამისა, დაბალი რეალური ხელფასის პირობებში ახალ ფირმებს უადვილდებათ ბაზარზე შესვლა. ამის საპირისპიროდ, როდესაც რეალური ხელფასი იზრდება, სამუშაო ძალის რაოდენობა, რომლის დაქირავებაც ფირმას სურს, მცირდება, ხოლო ზოგიერთი ფირმა საერთოდ იხურება.

ზღვრულ მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული მოთხოვნის თეორიის საწინააღმდეგო მოსაზრებები. არსებობს ორი მოსაზრება, რომლითაც ამ თავში განხილულ ზღვრულ მწარმოებლურობაზე დაფუძნებულ მოთხოვნის თეორიას უპირისპირდება. პირველი, ამ თეორიის ოპონენტები ამტკიცებენ, რომ დამსაქმებლები სრულებით არ სარგებლობენ „შრომის ფულადი პროდუქტის“ ცნებით და ეს თეორია გულისხმობს დამსაქმებლის თეორიული მომზადების გარკვეულ დონეს, რაც მას, უმეტეს შემთხვევაში, არ გააჩნია. გარდა ამისა, დამსაქმებლები, ხშირ შემთხვევაში, საერთოდ არ იცნობენ სახელმძღვანელოებში აღწერილ წესებს ცალკეული მომუშავეის მწარმოებლურობის გაზომვის შესახებ.

პირველ მოსაზრებას შეიძლება ასე ვუპასუხოთ: მიუხედავად იმისა, შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს, ზუსტად განსაზღვროს MRP_L ან მაქსიმალური მოგების მიღების პირობები, იგი *ინტუიციით* მაინც უნდა ხვდებოდეს ყოველივე ამას, თუ სურს, რომ იყოს კონკურენტუნარიანი. კონკურენცია „გამოხშირავს“ იმ დამსაქმებლებს, რომელთაც არ შეუძლიათ ოპტიმალური მოგების მიღება. ეს პროცესი შეიძლება შევადაროთ ბილიარდში შეჯიბრს, სადაც თამაშს გამოეთიშება ყველა ის მოთამაშე, ვისაც კარგად არ ესმის, სივრცეში სხეულის მოძრაობაზე როგორ მოქმედებს სიჩქარე, დარტყმის კუთხე და ბრუნვის მომენტი. ამავე დროს, აბა, შეეცადეთ და მოქმენეთ ბილიარდის თუნდაც ერთი მოთამაშე ამერიკის გუნდში, რომელმაც ნიუტონის მოძრაობის კანონები იცის! ასევეა დამსაქმებელიც: მას *ესმის* კონცეფციის არსი მაშინაც კი, თუ არ შეუძლია მისი სიტყვიერად გადმოცემა. ფირმა კი, რომელმაც არ იცის, როგორ მიიღოს მაქსიმალური მოგება, დიდხანს ვერ უძლებს საბაზრო კონკურენციას და გადის ბაზრიდან.

ზღვრულ მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული მოთხოვნის თეორიის საწინააღმდეგოდ არსებობს კიდევ ერთი მოსაზრება: ზოგ შემთხვევაში სამუშაო ძალის

⁵ თუ სამუშაო ძალაზე ფირმის მოთხოვნის მრუდები არის ფულადი ხელფასის ფუნქცია, მაშინ ეს მრუდები წარმოადგენენ ამ ფირმის MRP_L მრუდების დაღმავალ სემანტს. კონკურენტულ ბაზარზე პროდუქტის ფასს ფირმას კარნახობს ბაზარი და, ამდენად, ფირმის დონეზე MRP_L სიდიდე გათვალისწინებულია პროდუქტის ფასით. თუ შევაჯამებთ სამუშაო ძალის მოთხოვნას ბაზრის დონეზე, პროდუქტის ფასი აღარ ჩაითვლება ფიქსირებულ სიდიდედ და შევაჯამებაც აღარ იქნება მარტივი ჯამების ერთობლიობა.

რაოდენობის გაზრდა უცვლელი კაპიტალის პირობებში სულაც არ ზრდის პროდუქციის გამოშვების მოცულობას. მაგალითად, ერთი მდივნის დასაქმების პირობებში, რომელიც მუშაობს კომპიუტერზე, იქმნება გარკვეული პროდუქცია, მაგრამ კიდევ ერთი მდივნის დასაქმებით კომპიუტერების რაოდენობის შეუცვლელად გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობა არ შეიცვლება, რადგან მეორე მდივანს, უბრალოდ, არ ექნება მუშაობის საშუალება კომპიუტერის უქონლობის გამო.

მეორე მოსაზრების პასუხად შეიძლება ითქვას, რომ ორმა მდივანმა ერთ კომპიუტერზე შეიძლება რიგრიგობით იმუშაოს. ამ შემთხვევაში არც ერთი მათგანი არ დაიღლება იმ დონეზე, რომ შეცდომები დაუშვას და არც ბეჭდვის სიჩქარე შემცირდება. გარდა ამისა, მეორე მდივანმა შეიძლება, ტელეფონის ზარებს უპასუხოს ან სხვა გზით წაეშველოს საერთო საქმეს. ამგვარად, კაპიტალის უცვლელობის პირობებში, ყოველ მომუშავეზე თითო მექანიზმის საჭიროების მქონე ტექნოლოგიების შემთხვევაში, შრომის ზღვრული პროდუქტი ნულზე მეტი იქნება.



კონკურენტულ ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა სხვა ფაქტორების ცვლილების შემთხვევაში

დასკვნა, რომელიც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ჩვენეულ თეორიას უკავშირდება, ასეთია: რადგან სამუშაო ძალა შეიძლება მოკლევადიან პერიოდში, ანუ ნებისმიერ მომენტში შეიცვალოს, მოგების მაქსიმიზაციაზე ორიენტირებული ფირმა ყოველთვის იმუშავებს იმგვარად, რომ შრომის ზღვრული პროდუქტი ხელფასის ტოლი იყოს (რაც არის შრომის ზღვრული დანახარჯი სამუშაო ძალის კონკურენტულ ბაზარზე). ახლა დავადგინოთ, თუ როგორ იცვლება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ფირმის მიერ სხვა რესურსების რეგულირების შემთხვევაში. პირველ რიგში განვიხილოთ, რა თავისებურებები ახასიათებს ფირმის მიერ კაპიტალის რეგულირებას გრძელვადიან პერიოდში, შემდეგ კი გადავიდეთ ორზე მეტი რესურსის ცვლილების შემთხვევაზე.

სამუშაო ძალაზე გრძელვადიანი მოთხოვნა

მოგების მაქსიმიზაციისთვის გრძელვადიან პერიოდში ფირმა სამუშაო ძალას და კაპიტალს იმგვარად არეგულირებს, რომ ამ ორი ფაქტორის ზღვრული ფულადი პროდუქტი მათი ზღვრული დანახარჯის ტოლი იყოს. ამ თავში მოტანილი განსაზღვრებების მიხედვით, მოგების მაქსიმიზაციისთვის უნდა შესრულდეს შემდეგი ორი ტოლობა:

$$MP_L \cdot P = W \quad (3.5 \text{ ტოლობის ახალი ფორმულირება}) \quad (3.7\text{ა})$$

$$MP_K \cdot P = C \quad (\text{მოგების მაქსიმიზაციის პირობა კაპიტალისთვის}). \quad (3.7\text{ბ})$$

გამოვთვალოთ P სიდიდე (3.7ა) და (3.7ბ) ტოლობების გადანაცვლებით. მაშინ მოგების მაქსიმიზაციის ეს ორი პირობა შემდეგნაირად გამოისახება:

$$P = W / MP_L \quad (3.7\text{ა} \text{ ტოლობის გადანაცვლება}) \quad (3.8\text{ა})$$

$$P = W / MP_K \quad (3.7\text{ბ} \text{ ტოლობის გადანაცვლება}). \quad (3.8\text{ბ})$$

ასევე, იმის გამო, რომ (3.8ა) და (3.8ბ) ტოლობების მარჯვენა მხარეები ერთი და იმავე სიდიდის (P) ტოლია, მოგების მაქსიმიზაციისთვის უნდა შესრულდეს შემდეგი პირობა:

$$W / MP_L = C / MP_K. \quad (3.8\text{გ})$$

(3.8გ) ტოლობის ეკონომიკური შინაარსი ხსნის, თუ როგორ ცვლის ფირმის მხრიდან კაპიტალის რეგულირების უნარი სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას. განვიხილოთ (3.8გ) ტოლობის მარცხენა მხარე: მრიცხველი გამოხატავს სამუშაო ძალის ერთეულზე დანახარჯს ხელფასის სახით, ხოლო მნიშვნელი მოცემულია დასაქმებულთა ერთი ერთეულით ზრდის შედეგად წარმოებული დამატებითი პროდუქცია. ამდენად, W / MP_L შეფარდება არის სამუშაო ძალის დამატებითი ერთეულის გამოყენების შემთხვევაში წარმოების ერთი ერთეულით გაზრდის მიზნით განეული დანახარჯი.⁶ ანალოგიურად, ტოლობის მარჯვენა მხარე გამოხატავს კაპიტალის გამოყენებით მიღებული პროდუქციის დამატებითი ერთეულის ზღვრულ დანახარჯს. (3.8გ) ტოლობიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ მოგების მაქსიმიზაციისთვის ფირმამ სამუშაო ძალისა და კაპიტალის რესურსები იმგვარად უნდა შეარჩიოს, რომ სამუშაო ძალის გამოყენებით მიღებული პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოების ზღვრული დანახარჯი გაუტოლდეს კაპიტალის საშუალებით მიღებული პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოების ზღვრულ დანახარჯს. რატომ არის ეს წესი მოგების მაქსიმიზაციის აუცილებელი პირობა?

მოგების მაქსიმიზაციისთვის ფირმამ უნდა შეძლოს, მის მიერ შერჩეული წარმოების მოცულობა მინიმალური დანახარჯით უზრუნველყოს. ლოგიკის თანახმად, მანამ, ვიდრე ფირმას ერთი რესურსის გამოყენებით მაინც შეუძლია გაზარდოს წარმოების მოცულობა უფრო ნაკლები დანახარჯებით, ვიდრე მეორე რესურსით, ვერ ვიტყვით, რომ პროდუქცია ინარმოება მინიმალური დანახარჯით. მაგალითად, თუ სამუშაო ძალის გამოყენებით წარმოების მოცულობის ერთი ერთეულით გაზრდის ზღვრული დანახარჯია 10\$, ხოლო კაპიტალის გამოყენებით – 12\$, ფირმას აქვს საშუალება, შეინარჩუნოს წარმოების მოცულობა და შეამციროს წარმოების დანახარჯი! როგორ? მას შეუძლია, შეამციროს კაპიტალი იმ ზომით, რაც შეამცირებს წარმოების მოცულობას ერთი ერთეულით (ამით ფირმა დაზოგავს 12\$-ს) და შემდეგ დაამატოს შემცირებული ერთი ერთეულის აღსადგენად საჭირო სამუშაო ძალა (რაც ფირმას დაუჯდება 10\$). წარმოების მოცულობა დარჩება უცვლელი, მაგრამ დანახარჯი შემცირდება 2\$-ით. ამგვარად, მოგების გაზრდის მიზნით ფირმამ უნდა იმუშაოს ისეთ დონეზე, როდესაც როგორც სამუშაო ძალის, ისე კაპიტალის შემდგომი ზღვრული ცვლილება აღარც დანახარჯს შეამცირებს და არც მოგებას გაზრდის.

(3.8ა) და (3.8გ) ტოლობების გათვალისწინებით განვიხილოთ, როგორ შეიცვლება სამუშაო ძალაზე გრძელვადიანი მოთხოვნა, თუ მოგების მაქსიმიზაციაზე ორიენტირებულმა ფირმამ გადაწყვიტა ხელფასის (W) გაზრდა? პირველი, როგორც უკვე განვიხილეთ წინამდებარე თავის ერთ-ერთ საკითხში – „სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნა სასაქონლო და შრომის კონკურენტული ბაზრების პირობებში“, W სიდიდის გაზრდა დაარღვევს (3.8ა) ტოლობას და ფირმა მოისურვებს, შეამციროს დასაქმების დონე იმაზე ადრე, ვიდრე დაარეგულირებს კაპიტალს. რადგან MP_L სიდიდე იზრდება დასაქმების დონის შემცირების კვალდაკვალ, სამუშაო ძალის ნებისმიერი ზომით შემცირება გამოიწვევს MP_L სიდიდის ზრდას;

მეორე, რადგან ახლა კაპიტალის ყოველ ერთეულზე ნაკლები მომუშავე მოდის, MP_K სიდიდე მცირდება, რითიც ირღვევა (3.8ბ) ტოლობა. თავის მხრივ, ტოლობის დარღვევის გამო ფირმა მოისურვებს ძირითადი კაპიტალის შემცირებას;

⁶ რადგან $MP_L = \Delta Q / \Delta L$, გამოსახულება W / MP_L შეიძლება ჩაინეროს როგორც $W \cdot \Delta L / \Delta Q$. $W \Delta L$ გამოხატავს სამუშაო ძალის დამატებითი ერთეულის დასაქმების დამატებით ხარჯს, $\Delta Q / \Delta L$ – გამოშვებული პროდუქციის დამატებითი ერთეულის დანახარჯს, როდესაც ამ ერთეულის წარმოება დამატებითი სამუშაო ძალის მიერ ხდება.

მესამე, W სიდიდის ზრდა თავდაპირველად დაარღვევს (3.8გ) ტოლობას, რაც იმას ნიშნავს, რომ სამუშაო ძალის გამოყენებით მიღებული წარმოების მოცულობის ზღვრული დანახარჯი გადააჭარბებს კაპიტალის გამოყენებით მიღებულ წარმოების მოცულობის ზღვრულ დანახარჯს. თუ ამ შემთხვევებში სამუშაო ძალა მცირდება მოკლევადიან პერიოდში, მაშინ შედეგობრივად MP_L სიდიდის ზრდა და MP_K -ს შემცირება აღადგენს (3.8გ) ტოლობას; თუმცა თუ ფირმას პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოება სამუშაო ძალის გამოყენებით კვლავაც უფრო ძვირი უჯდება, ვიდრე კაპიტალის გამოყენებით, მაშინ გრძელვადიან პერიოდში მოისურვებს სამუშაო ძალის კაპიტალით შეცვლას. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ფირმა მოგების მაქსიმალურ დონეს (რომელიც, ცხადია, შემცირებულია W სიდიდის გაზრდით) შედარებით კაპიტალტევადი გზით მიაღწევს. სამუშაო ძალის კაპიტალით შეცვლა ასევე ხელს უწყობს MP_L გაზრდას და MP_K -ს შემცირებას, რითიც (3.8გ) ტოლობა აღდგება.

და ბოლოს, W სიდიდის გაზრდის შემთხვევაში ფირმა შეამცირებს დასაქმების სასურველ დონეს შემდეგი ორი მიზეზის გამო: ფირმის წარმოების მოცულობა, რომელიც იძლევა მაქსიმალურ მოგებას, დაეცემა, ხოლო აქედან გამომდინარე, საჭირო რესურსების (როგორც კაპიტალის, ისე სამუშაო ძალის) შემცირება მასშტაბის ეფექტის მაგალითია. W სიდიდის გაზრდა ასევე აიძულებს ფირმას, სამუშაო ძალა კაპიტალით ჩანაცვლოს, რათა კვლავაც მინიმალური დანახარჯით აწარმოოს პროდუქცია. წარმოების პროცესში კაპიტალისა და სამუშაო ძალის თანაფარდობის შეცვლა ჩანაცვლების ეფექტის მაგალითია. ხელფასის მატებით გამოწვეული მასშტაბის და ჩანაცვლების ეფექტების გაგვლენა ფირმისთვის სასურველი კაპიტალის მოცულობაზე ბუნდოვანია, მაგრამ ორივე ეფექტის ზემოქმედებით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა მცირდება. ამგვარად, როგორც 3.2 ნახაზზეა ნაჩვენები, კაპიტალის გრძელვადიანი რეგულირების შესაძლებლობა დამატებითი თეორიული მტკიცებულებაა, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი დაღმავალი და ხელფასის ფუნქციაა.

მაგალითი 3.2.

ხელფასები და კაპიტალის ჩანაცვლება ნახშირის მომპოვებელ ფირმაში

ხელფასის მატება ორივე სახის, მასშტაბის და ჩანაცვლების, ეფექტს იწვევს და ისინი დასაქმების დონის შემცირებას უწყობენ ხელს. ეს საყოველთაოდაა ცნობილი, ასე განსაჯეთ, მათთვისაც კი, ვინც ხელფასის მომატების მომხრეა. ერთ-ერთი ასეთი პიროვნება იყო ჯონ ლ. ლუისი, მალაროელების პროფკავშირის თავმჯდომარე 1920-იანი წლებიდან 1940-იან წლებამდე, როდესაც მალაროელების ხელფასი მნიშვნელოვნად გაიზარდა იმის სრული გაცნობიერებით, რომ ეს ღონისძიება სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლებას გამოიწვევდა. ლუისი ჰყვება:

„ამერიკის მალაროელთა პროფკავშირი, პროფკავშირის წევრების ინტე-

რესებიდან გამომდინარე, მტკიცედ ითხოვს იმ სახელფასო სტანდარტების უზრუნველყოფას, რომლებიც გათვალისწინებულია ამ დარგის შრომითი ურთიერთობებით. თუმცა მეორე მხრივ, პროფკავშირმა ასეთი აქტიურობით რეალურად აიძულა მალაროს მფლობელები, მოეხდინათ საწარმოო პროცესების გადაიარაღება მეცნიერებისა და ტექნიკის უახლესი მიღწევებით. მაღალი ხელფასები ააქტიურებს ბუნებრივ ეკონომიკურ კანონებს, რის შედეგადაც მოძველებული აღჭურვილობის მქონე და არაკომპეტენტური ხელმძღვანელობის პირობებში ნაგები-ანი მალაროების დახურვა ხდება.

მალაროელთა პროფკავშირის ინიციატივა, უეჭველია, გამოიწვევს ალტერნატიული დაჩქარებულ მოდერნიზაციას უახლესი ტექნოლოგიური მიღწევებით. მალაროელთა მაღალი ხელფასები უშუალო კავშირშია ცოცხალი

სამუშაო ძალის მანქანებით ჩანაცვლებასთან და არაფერია გასაკვირი იმაში, რომ კარგი ხელფასი და სამეცნიერო პროგრესი ერთმანეთის თანმდევი პროცესებია.“

წყარო: John L. Lewis, *The Miners' Fight for American Standards* (Indianapolis: Bell, 1925), 40, 41, 108.

მოდელი ორზე მეტი ფაქტორით

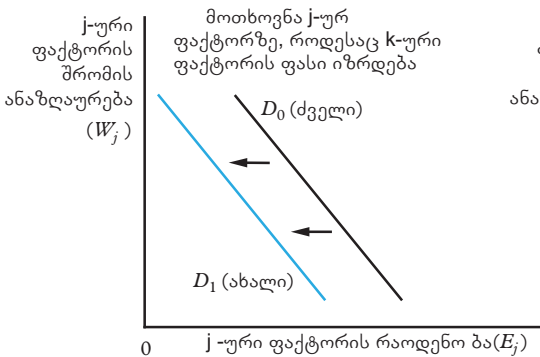
აქამდე ვუშვებდით, რომ წარმოების პროცესში მხოლოდ ორი ფაქტორი მონაწილეობდა: კაპიტალი და სამუშაო ძალა. რეალურად, სამუშაო ძალა შეიძლება დაიყოს სხვადასხვა კატეგორიად. მაგალითად, მოხდეს სამუშაო ძალის კლასიფიცირება ასაკის, განათლების დონისა და პროფესიების მიხედვით. წარმოების პროცესში გამოიყენება სხვა ფაქტორებიც, როგორებიცაა მასალები და ენერჯია. თუ ფირმას სურს დანახარჯის მინიმუმამდე დაყვანა, მან გრძელვადიან პერიოდში ყველა რესურსი (ფაქტორი) იმ დონემდე უნდა გამოიყენოს, ვიდრე პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოების ზღვრული დანახარჯი არ გახდება მუდმივი, მიუხედავად იმისა, თუ რომელი ფაქტორის ზრდის ხარჯზე მოხდა ამ შედეგის მიღწევა. (3.8გ) ტოლობის ასეთი განზოგადების შედეგად ცხადად ვასკენით, რომ სამუშაო ძალის *ნებისმიერ* კატეგორიაზე მოთხოვნა იქნება არა მხოლოდ მისივე ხელფასის ფუნქცია, არამედ (მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტის ზემოქმედებით) სამუშაო ძალის, კაპიტალისა და მარაგების ყველა სხვა კატეგორიის ანაზღაურების ან ფასების ფუნქციაც.

შემთხვევა, როდესაც საწარმოო ფაქტორები ურთიერთჩანაცვლებადია. სამუშაო ძალის ნებისმიერი კატეგორიის მოთხოვნის მრუდი დაღმავალია. უკვე განხილული მიზეზების გამო იგი არის მოცემული კატეგორიის მომუშავეებისათვის გადახდილი შრომის ანაზღაურების ფუნქცია, მაგრამ საინტერესოა, რა გავლენას მოახდენს მას-

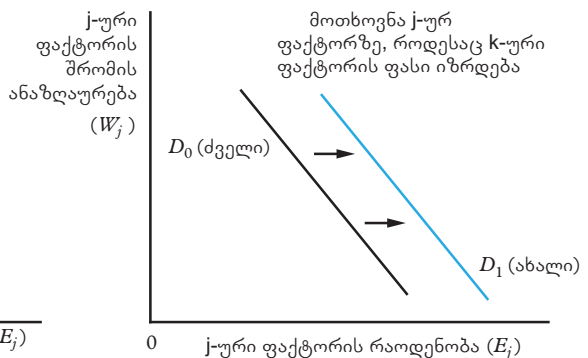
ნახაზი 3.3

წარმოების ერთი (k) ფაქტორის ფასის მატების ზემოქმედება წარმოების სხვა (j) ფაქტორის მოთხოვნაზე ურთიერთჩანაცვლებადი საწარმოო ფაქტორების პირობებში

(ა) სრული შემავსებლები (დომინირებს მასშტაბის ეფექტი)



(ბ) სრული ჩანაცვლებლები (დომინირებს ჩანაცვლების ეფექტი)



ზე სხვა ფაქტორების ფასის ცვლილება? თუ ორი ფაქტორი წარმოების პროცესში ერთმანეთს ანაცვლებს (რაც იმას ნიშნავს, რომ ერთი ფაქტორის გამოყენების ზრდა იწვევს მეორე ფაქტორის მოხმარების შემცირებას), მაშინ სხვა ფაქტორის ფასის ზრდამ შეიძლება გამოიწვიოს ამა თუ იმ კატეგორიის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის გადაადგილება მარჯვნივ ან მარცხნივ, რაც დამოკიდებულია ჩანაცვლები-სა და მასშტაბის ეფექტებზე. თუ რომელიმე ფაქტორის ფასის გაზრდის შედეგად სხვა ფაქტორზე მოთხოვნის მრუდი ინაცვლებს მარცხნივ, როგორც ნაჩვენებია 3.3 ნახაზზე მოცემულ (ა) გრაფიკზე, მაშინ მასშტაბის ეფექტი უფრო ძლიერია, ვიდრე ჩანაცვლების. ამ შემთხვევაში ამბობენ, რომ ორივე ფაქტორი სრული შემავსებელია; თუ ფასის გაზრდის შედეგად სხვა ფაქტორზე მოთხოვნის მრუდი ინაცვლებს მარ-ჯვნივ, როგორც ეს ნაჩვენებია 3.3 ნახაზზე მოცემულ (ბ) გრაფიკზე, დომინირებს ჩანაცვლების ეფექტი და ეს ორი ფაქტორი ითვლება სრულ ჩამნაცვლებლებად.

შემთხვევა, როდესაც სანარმოო ფაქტორები ურთიერთშემავსებელია. ზემოაღნიშნუ-ლის საპირისპიროდ, როდესაც წარმოების პროცესში ორი ფაქტორი ერთმანეთს ავსებს, რა შემთხვევაშიც მათ ვუნოდებთ *სრულ შემავსებლებს* ან *შემავსებლებს* (*კომპლემენტებს*), ერთი ფაქტორის გამოყენების შემცირება მეორე ფაქტორის გამოყენების შემცირებას გამოიწვევს. ამ შემთხვევაში მოქმედებს არა ჩანაცვლე-ბის, არამედ მხოლოდ მასშტაბის ეფექტი და ეს ორივე ფაქტორი უნდა იყოს სრული შემავსებელი.

მაგალითები. განვიხილოთ ფირმის მაგალითი, რომელიც გზებს თოვლისგან წმენდს. დავუშვათ, კვალიფიციური და არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა წარმოების პრო-ცესში ურთიერთჩანაცვლებადი ფაქტორებია, ანუ თოვლის აღების ოპერაცია შე-იძლება შეასრულონ არაკვალიფიციურმა (ნიჩბებით) ან კვალიფიციურმა (თოვლ-სანმენდი მანქანებით) მომუშავეებმა. განვიხილოთ კვალიფიციურ მომუშავეებზე მოთხოვნა. თუ ყველა სხვა ფაქტორი უცვლელია, კვალიფიციური მომუშავეების ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში, ფირმა შეზღუდავს მათ სამსახურში მიღებას, მოთხოვნის მრუდი, რომელიც წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების ფუნქციას, იქნება დაღმავალი; მეორე მხრივ, თუ გაიზრდება არაკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასი, თოვლის კონკრეტული მოცულობის გასატანად ფირმა მათ ადრინდელ-ზე ნაკლები რაოდენობით აიყვანს სამსახურში და უფრო მეტად კვალიფიციურ მომუშავეებს დაასაქმებს, რომლებიც ახლა უკვე უფრო იაფი დაუჯდება ფირმას. მანამ, ვიდრე ჩანაცვლების ეფექტი დომინირებს მასშტაბის ეფექტზე, კვალიფიცი-ურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გრაფიკი ინაცვლებს მარჯვნივ. ამ შემთხვევაში კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეები არიან სრული ჩამნაცვლებლე-ბი. აღნიშნულის საპირისპიროდ, თუ წარმოების მასშტაბის შემცირება გამოიწვევს კვალიფიციური მომუშავეების შემცირებას, მიუხედავად იმისა, რომ წარმოების პროცესში კვალიფიციური სამუშაო ძალა უკვე არაკვალიფიციურით შეცვალეს, ორივე – კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეები, ჩაითვლებიან *სრულ შემავსებლებად*.

ფირმისათვის თოვლის სანმენდი მანქანები და კვალიფიციური მომუშავეები არიან შემავსებლები. თუ თოვლის სანმენდი მანქანა გაძვირდება, ფირმა მათ შე-ზღუდული რაოდენობით მოიხმარს, რაც ამ მანქანის ოპერატორ კვალიფიციურ მომუშავეებზე მოთხოვნის შემცირებას გამოიწვევს ხელფასის ნებისმიერი განაკვე-თის პირობებში.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა არაკონკურენტული სასაქონლო ბაზრის პირობებში

სამუშაო ძალაზე როგორც მოკლევადიანი, ისე გრძელვადიანი მოთხოვნის ანალიზს იმ დაშვებით ვატარებდით, რომ ფირმა სასაქონლო და შრომის კონკურენტულ ბაზრებზე მოქმედებს, რაც იმას მიშნავს, რომ ფირმა არის როგორც ფასის, ასევე ხელფასის მიმღები, ანუ ფირმისთვის ორივე, P და W , სიდიდე დადგენილია და იგი გადანყვეტილებებს მხოლოდ წარმოების მოცულობასა და სანარმოო რესურსებთან დაკავშირებით იღებს. შემდგომ განვიხილავთ, თუ რა გავლენას ახდენს არაკონკურენტული (მონოპოლისტური) სასაქონლო ბაზარი სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე (არაკონკურენტული შრომის ბაზრის ფუნქციონირების შედეგები გაანალიზებულია მე-5 თავში).

მონოპოლიური მოგების მაქსიმიზაცია

როგორც მე-2 სქოლიოშია მითითებული, სასაქონლო ბაზარზე არსებულ მონოპოლიებზე ზემოქმედებს მათ მიერ წარმოებულ პროდუქციაზე საბაზრო მოთხოვნა და, ამდენად, ამ შემთხვევაში წარმოების ფასი მათთვის დადგენილად არ ითვლება. მონოპოლიურ ფირმებს გაყიდვის მოცულობის გაზრდა შეუძლიათ მხოლოდ პროდუქციის ფასის შემცირებით, რაც იმას ნიშნავს, რომ წარმოების დამატებითი ერთეულიდან მიღებული ზღვრული შემოსავალი (MR) ნაკლებია პროდუქციის (P) ფასზე. ტოლობაში (3.3ა) ზღვრული ფულადი შემოსავლის ზოგადი განსაზღვრებიდან გამომდინარე და ტოლობით (3.4) მოცემული მოგების მაქსიმიზაციის სტანდარტული კრიტერიუმების გამოყენებით, მონოპოლიური ფირმა, რომელიც სამუშაო ძალას შრომის კონკურენტულ ბაზარზე ეძებს ($MP_L = W$ პირობით), მას მანამ დაიქირავებს, ვიდრე შრომის ზღვრული ფულადი პროდუქტი (MP_L) შრომის ანაზღაურების მაჩვენებელს არ გაუტოლდება:

$$MP_L = MR \cdot MP_L = W. \quad (3.9)$$

ახლა შეგვიძლია, სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნა რეალური ხელფასით გამოვხატოთ, რა მიზნითაც ტოლობას (3.9) ვყოფთ ფირმის პროდუქციის (P) ფასზე. შედეგად ვიღებთ:

$$\frac{MR}{P} \cdot MP_L = \frac{W}{P}. \quad (3.10)$$

რადგან ზღვრული შემოსავალი ყოველთვის ნაკლებია მონოპოლიური ფირმის პროდუქციის ფასზე, შეფარდება MR/P ტოლობაში (3.10) ერთზე ნაკლებია. ამდენად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი ფირმისთვის, რომელსაც აქვს მონოპოლია საკუთარი პროდუქციის ბაზარზე, გადის უფრო ქვემოთ და მარცხნივ, ვიდრე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი, რომელიც ახასიათებს ანალოგიურ ფირმას და პროდუქციის ფასს დადგენილად მიიჩნევს (ანუ, რომელიც არ არის მონოპოლისტი). ანუ, თუ სხვა პირობები უცვლელია, მონოპოლიური წარმოებისას მოგების მაქსიმიზაციისთვის საჭირო გამოშვებული პროდუქციის მოცულობა უფრო ნაკლებია, ვიდრე კონკურენტის არსებობისას, ასევე ნაკლებია დასაქმების დონეც.

მონოპოლიური ფირმების გადახდილი ხელფასი არ არის აუცილებელი კონკურენტულ ბაზარზე არსებული ხელფასისგან განსხვავდებოდა, რასაც ვერ ვიტყვით დასაქმების დონეებზე. დამსაქმებელი, რომელიც კონკრეტული პროდუქციის ბაზარზე მონოპოლიას ფლობს, შეიძლება ბაზრის ძალიან მცირე ნაწილს წარმოადგენდეს საიმისოდ, რომ დაიქირაოს კონკრეტული პროდუქციის სამუშაო ძალა. ამდე-

ნად, იგი შრომის ბაზარზე ფასის მიმღებია. მაგალითად, რომელიმე ადგილობრივ კომპანიას შეიძლება ჰქონდეს მონოპოლია ამა თუ იმ პროდუქციის ბაზარზე, მაგრამ თუ სურს მდივნის დაქირავება, მას მოუწევს სხვა ფირმებთან კონკურენციის პირობებში მდივნისთვის საზოგადოდ მიღებული ხელფასის გადახდა.

იხდიან თუ არა მონოპოლიური ფირმები უფრო მაღალ ხელფასს?

ხანდახან ეკონომისტები თვლიან, რომ ამა თუ იმ პროდუქციის მწარმოებელი მონოპოლიური ფირმა შეიძლება კონკურენციულ ფირმებზე მაღალ ხელფასს უზღვიდეს მომუშავეებს.⁷ ხშირ შემთხვევაში მონოპოლიური ფირმების საქმიანობა რეგულირდება კანონით და მათ ეკრძალებათ საკუთარი მდგომარეობის გამოყენება ზემოგების მისაღებად, თუმცა შეუძლიათ, წარმოების დანახარჯი მომხმარებელზე „გადაიტანონ“. ამგვარად, მონოპოლიურ ფირმას შეიძლება არ ჰქონდეს მოგების მაქსიმიზაციის საშუალება, მაგრამ მას ძალუძს სარგებლის გაზრდა უფრო მაღალი ხელფასების გადახდითა და მომხმარებლისთვის გაზრდილი ფასების სახით წარმოების დანახარჯის „გადაცემით“. მაღალი ხელფასის გადახდა მონოპოლიური ფირმის მენეჯერისთვის უფრო მოსახერხებელია, რადგან სასურველი სამუშაო ძალის დაქირავების საშუალება ეძლევა.

მონაცემები მონოპოლიური ხელფასების შესახებ ჯერჯერობით დიდი რაოდენობით არ არსებობს. ზოგიერთი კვლევის თანახმად, დარგში მომუშავე ფირმები, რომლებსაც ნაკლები კონკურენტები ჰყავთ, ნამდვილად უზღვიან იმავე განათლებისა და კვალიფიკაციის თანამშრომლებს უფრო მეტს, ვიდრე კონკურენტულ ბაზარზე გადაუხდიდნენ. რეგულირებადი მონოპოლიების საკითხებზე ჩატარებული სხვა კვლევები კი იძლევა არაერთმნიშვნელოვან შედეგებს მონოპოლიურ და მათ კონკურენტ ფირმებში თანაბარი განათლებისა და კვალიფიკაციის თანამშრომლების შრომის ანაზღაურების შესახებ.⁸

თეორიის გამოყენება პრაქტიკაში: შრომის ბაზრის გავლენა დამსაქმებლის მიერ ხელფასიდან გადახდილ გადასახადებსა და სახელფასო სუბსიდიებზე

ახლა ვნახოთ, როგორ გამოიყენება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის თეორია დამსაქმებლის მიერ ხელფასიდან გადახდილ გადასახადებსა და სახელფასო დოტაციებთან მიმართებაში. მთავრობა აქტიურად აფინანსებს სოციალური დაზღვევის მრავალ პროგრამას. შესაბამისი რეგულაციების საფუძველზე დამსაქმებლებს მოეთხოვებათ დასაქმებულთათვის გადასახდელი ხელფასის მთლიანი მოცულობის (სახელფასო ფონდი) მიხედვით დაზღვევის ფონდში თანხების გადარიცხვა. შემდგომში გავეცნობით, დამსაქმებელზე დაკისრებული ახალშემოღებული ან გაზ-

⁷ ეს არგუმენტი დეტალურად მოცემულია წყაროში: Armen Alchian and Reuben Kessel, „Competition, Monopoly, and the Pursuit of Money,” in *Aspects of Labor Economics*, ed. H.G. Lewis (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1962).

⁸ Ronald Ehrenberg, *The Regulatory Process and Labor Earnings* (New York: Academic Press, 1979); Barry T. Hirsch, „Trucking Regulation, Unionization, and Labor Earnings,” *Journal of Human Resources* 23 (Summer 1988), 296-319; S. Nickell, J. Vainiomaki, and S. Wadhvani, „Wages and Product Market Power,” *Economica* 61 (November 1994), 457-473; and Marianne Bertrand and Sendhil Mullainathan, „Is There Discretion in Wage Setting? A Test Using Takeover Legislation,” *RAND Journal of Economics* 30 (Autumn 1999), 535-554.

რდილი გადასახადები სახელფასო ფონდიდან როგორ ზრდიან ამ უკანასკნელის დანახარჯს თანამშრომლის დაქირავებაზე. გადასახადის გაზრდის შედეგად მოსალოდნელია დამსაქმებლის მხრიდან მოთხოვნის შემცირება სამუშაო ძალაზე. ამის საპირისპიროდ შეიძლება ითქვას, რომ, თუ მთავრობა მოახდენს დამსაქმებლების მიერ გადახდილი ხელფასების სუბსიდირებას, დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა გაიზრდება; სინამდვილეში ზოგ შემთხვევაში სახელფასო სუბსიდიების დანიშნულება კონკრეტული საზოგადოებრივი ჯგუფისთვის სოციალური დახმარების განევა მათი დასაქმების გაზრდის მიმართულებით. ამ თავში ვიმსჯელებთ ხელფასიდან გადახდილ გადასახადისა და სუბსიდიების შედეგებზე.

ვის ეკისრება ხელფასიდან გადასახადის გადახდა?

ხელფასისა და გადასახადის შესახებ სახელმწიფო რეგულაციების თანახმად, დამსაქმებლებს ეკისრებათ სახელმწიფოსთვის თანამშრომელთა შემოსავლებიდან გარკვეული პროცენტის გადახდა, რისი მაგალითიცაა სოციალური დაზღვევის, შრომისუუნარობის სოციალური დაზღვევისა და სამედიცინო მომსახურების პროგრამები. დამსაქმებლების დაბეგვრა ამ პროგრამების შემოსავლების ფორმირების მიზნით ათავისუფლებს თუ არა დასაქმებულებს იმ ფინანსური ტვირთისგან, რომელიც სხვა შემთხვევაში მათ დაეკისრებოდათ?

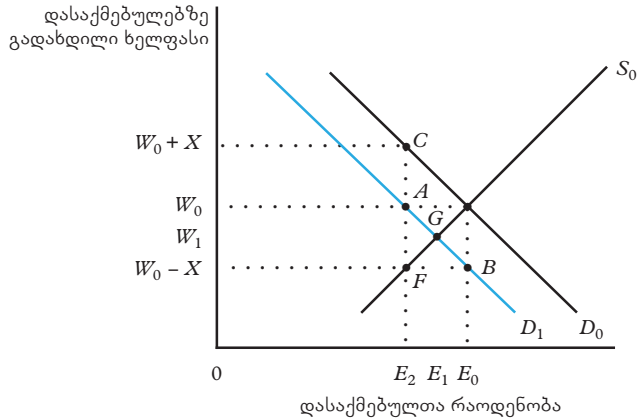
დავუშვათ, რომ გადახდა მხოლოდ დამსაქმებელს ეკისრება და გადასახადი არის არა ხელფასის განსაზღვრული პროცენტი, არამედ ფიქსირებული (X) თანხა ერთ დასაქმებულზე. 3.4 ნახაზზე განვიხილოთ საბაზრო მოთხოვნის D_0 მრუდი, რომელიც ისეა აგებული, რომ დასაქმების სასურველ დონეს განსაზღვრავს დასაქმებულების მიერ მიღებული ხელფასი. მომუშავეების მიერ აღებული ხელფასი გადასახადით დაბეგვრამდე იგივეა, რაც ხელფასი, რომელსაც დამსაქმებლები უხდიან მათ. ამგვარად, თუ D_0 არის მრუდი დაბეგვრამდე, იგი შეიძლება იყოს იმის მაჩვენებელი, თუ რამდენი მომუშავეს დაქირავება სურს ფირმას ხელფასის კონკრეტული განაკვეთის პირობებში. ფაქტობრივად, დაბეგვრის მოცემული სისტემის პირობებში დამსაქმებლის ხარჯი იზრდება X თანხით.

მოთხოვნის მრუდის გადაადგილება. თუ დასაქმებულები იღებენ W_0 თანხას, დამსაქმებელს მოუწევს $W_0 + X$ დანახარჯის გაღება, მაგრამ ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვეღარ შეძლებს სამუშაოზე E_0 მუშაკის აყვანას. $W_0 + X$ დანახარჯის პირობებში დამსაქმებელი აღმოჩნდება თავდაპირველი მრუდის C წერტილში და შეძლებს მხოლოდ E_2 მუშაკის დასაქმებას. მოთხოვნის შემცირების შემდეგ A (სადაც იკვეთება W_0 და E_2) არის წერტილი საბაზრო მოთხოვნის ახალ მრუდზე, რომელიც დაბეგვრის შედეგადაა მიღებული (აღსანიშნავია, რომ 3.4 ნახაზზე ვერტიკალურ ღერძზე აღნიშნული შრომის ანაზღაურება დასაქმებულების ხელზე აღებული ხელფასია და ის ხელფასია, რომელსაც დამსაქმებელი იხდის). მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის მიერ მიღებული ხელფასი შემცირდება $W_0 - X$ დონემდე, ფირმას დასაქმებულთა რაოდენობის E_0 დონეზე შენარჩუნების შესაძლებლობა ექნება, რადგან დამსაქმებლის დანახარჯი გადასახადის გამოქვითვამდე არსებული ოდენობის ტოლი დარჩება. ამგვარად, B წერტილიც აღმოჩნდება გაზრდილი მოთხოვნის ახალ, გადაადგილებულ (წანაცვლებულ) მრუდზე. ყურადღება მიაქციეთ, რომ X_1 გადასახადის პირობებში მოთხოვნის ახალი (D_0) მრუდი ძველი მრუდის პარალელურია, ხოლო ვერტიკალის მიხედვით მანძილი ორ მრუდს შორის X -ის ტოლია.

ამდენად, გადასახადის მიხედვით გადაადგილებული საბაზრო მოთხოვნის D_1 მრუდი გულისხმობს, რომ W_0 ხელფასის პირობებში წონასწორობის წინა წერტილში ხდება სამუშაო ძალის ჭარბად შეთავაზება. სამუშაო ძალის სიჭარბე მომუშავეს რე-

ნახაზი 3.4

დამსაქმებლის მიერ ხელფასიდან გადახდილი გადასახადის შემოქმედება საბაზრო მოთხოვნის მრუდზე



ალურ ხელფასზე იმოქმედებს და მას შეამცირებს. შემცირება გაგრძელდება მანამ, სანამ ხელფასი არ დაეცემა W_1 ნერტილამდე, რომელშიც მიწოდებული და მოთხოვნილი სამუშაო ძალა ერთმანეთს უტოლდება. ამ ნერტილში (G) დასაქმებაც დაეცემა E_1 -ამდე. ამგვარად, ხელფასიდან გადასახადის ტვირთი თავად დასაქმებულებს ეკისრებათ, რაც შედარებით დაბალი ხელფასითა და დასაქმების მაჩვენებლით გამოიხატება. რას ვსწავლობთ ამ მაგალითიდან? იმას, რომ დასაქმებულები სრულად არ თავისუფლდებიან დანახარჯისგან მაშინაც კი, როდესაც მთავრობა დამსაქმებულებს აკისრებს ხელფასიდან გადასახადის გადახდას.

3.4 ნახაზზე ჩანს, რომ დამსაქმებელი იხდის გადასახადის ნაწილს, რადგან დასაქმებულების მიერ მიღებული ხელფასები არ მცირდება გადასახადის მთლიანი ზომით ($W_0 - W_1$) ნაკლებია X -ზე, რომელიც ტოლია მოთხოვნის ორ მრუდს შორის ვერტიკალური მანძილისა). ეს იმით აიხსნება, რომ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის აღმავალი დახრილობის შემთხვევაში სამუშაოს მაძიებლები ნაკლებად ყიდიან საკუთარ შრომას დაბალი ხელფასის პირობებში და ფირმებსაც უძნელდებათ სამუშაო ძალის მოძიება. ხელფასების $W_0 - X$ დონემდე შემცირების შემთხვევაში ბაზრიდან სამუშაოს მაძიებლების გადინების გამო სამუშაო ძალის დეფიციტი შეიქმნება, რასაც გარკვეულ ნერტილამდე ხელფასების გაზრდა მოჰყვება (ჩვენს შემთხვევაში W_1 ნერტილამდე), რომელიც W_0 და $W_0 - X$ ნერტილებს შორის მდებარეობს. მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საბაზრო მოთხოვნის მრუდი ვერტიკალურია, რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელფასის შემცირება სამუშაო ძალის შეთავაზებაზე გავლენას არ ახდენს, ხელფასიდან გადასახადის მთელი ტვირთი დააწვება დასაქმებულებს, რაც გამოიხატება ხელფასის X სიდიდით შემცირებაში (იხ. სურ. 3.5).

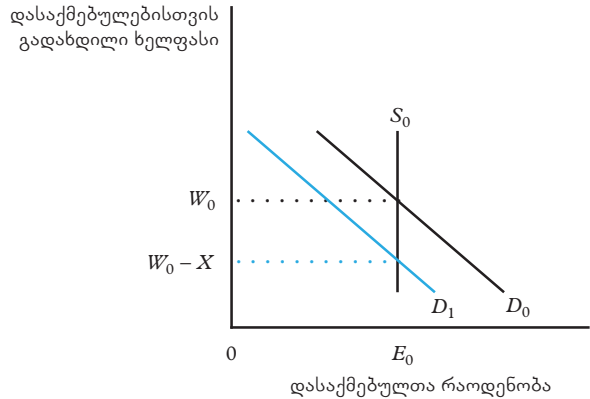
სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდების შედეგები. ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის ხელფასზე დამოკიდებულების ხარისხით განისაზღვრება პროპორცია, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებლის მიერ ხელფასიდან გადახდილი გადასახადი „გადადის“ დასაქმებულის ხელფასზე. რაც ნაკლებადაა სამუშაო ძალის მიწოდება დამოკიდებული ხელფასის ცვლილებაზე, მით ნაკლები სამუშაოს მაძიებელი ტოვებს შრომის ბაზარს და მით მცირეა გადასახადის ის ნაწილი, რომელიც „გადადის“ დასაქმებულებზე შემცირებული ხელფასის სახით (შეადარეთ 3.4 და 3.5 ნახაზებზე მოცემული შედეგები), თუმცა დასაქმება შეიძლება ხელფასზე მეტად შემცირდეს. როდესაც ხელფასი არცთუ დიდად მცირდება დამსაქმებლის მიერ ხელფასიდან გა-

ნახაზი 3.5

ხელფასიდან გადასახადი

მინოდების ვერტიკალური მრუდით

გამოხატვის პირობებში



დახდილი გადასახადის ზრდის მიუხედავად, იზრდება დამსაქმებლის დანახარჯი სამუშაო ძალაზე, რის გამოც მცირდება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა.

რიგი ემპირიული კვლევებისა ჩატარდა გადასახადის იმ ნაწილის შესასწავლად, რომელიც რეალურად „გადადის“ დასაქმებულზე შემცირებული ხელფასის სახით (ან ხელფასის მცირეოდენი ზრდის სახით). თუმცა ამ კვლევების შედეგები საბოლოო არ არის. კვლევების უმეტესობით მტკიცდება, რომ ხელფასიდან გადასახადის დიდი ნაწილი „გადადის“ დასაქმებულის ხელფასზე და ხანგრძლივ პერსპექტივაში, მართალია, მცირე, მაგრამ გარკვეულ გავლენას ახდენს დასაქმებაზე.⁹

დასაქმების სუბსიდიები, როგორც ღარიბების დახმარება

დამსაქმებლის მიერ ხელფასიდან გადასახადების საპირისპირო ცნებაა მთავრობის მხრიდან ამ გადასახადების სუბსიდირება. განვიხილოთ 3.4. ნახაზი: თუ მთავრობა, ნაცვლად იმისა, რომ დამსაქმებელს დააკისროს ხელფასიდან გადასახადი X თანხის ოდენობით, პირიქით, მას (დამსაქმებელს) გადაუხდის X თანხას, მაშინ სამუშაო ძალაზე საბაზრო მოთხოვნის მრუდი გადაადგილდება ზემოთ, X ვერტიკალურ მანძილზე. მოთხოვნის მრუდის ასეთი გადაადგილება წარმოქმნის ზენოლას, რაც გაზრდის დასაქმებასა და მომუშავეების მიერ მიღებულ რეალურ ხელფასებს. მსგავსად ხელფასიდან გადასახადისა, ამ შემთხვევაშიც, თუ რომელ ფაქტორზე (დასაქმება

⁹ Daniel S. Hamermesh, *Labor Demand* (Princeton University Press, 1993), 169-173. Also see Patricia M. Anderson and Bruce D. Meyer, “The Effects of the Unemployment Insurance Payroll Tax on Wages, Employment, Claims and Denials,” *Journal of Public Economics* 78 (October 2000), 81-106; and Kevin Lang, “The Effect of the Payroll Tax on Earnings: A Test of Competing Models of Wage Determination,” National Bureau of Economic Research Working Paper No. 9537, February 2003. შემცირებული ხელფასისა და სამსახურის უფრო მასშტაბური დაკარგვის პრობლემები განხილულია ნყაროში: Adriana Kugler and Maurice Kugler, “Labor Market Effects of Payroll Taxes in Developing Countries: Evidence from Colombia,” *Economic Development and Cultural Change* 57 (January 2009), 335-358. კვლევა, რომელშიც მოცემულია ზოგიერთი თეორიული და ემპირიული საკითხი დამსაქმებლის მიერ გადახდილი ხელფასის გადასახადის შედეგების შესახებ, მოცემულია ნყაროში: Emmanuel Saez, Manos Matsaganis and Panos Tsakloglou, “Earnings Determination and Taxes: Evidence from a Cohort Based Payroll Tax Reform in Greece,” *Quarterly Journal of Economics* 127 (February 2012), 493-533.

და ხელფასის განაკვეთი) იქონიებს ეს პროცესები უფრო დიდ გავლენას, განისაზღვრება შრომის ბაზარზე მიწოდების მრუდის ფორმით.

(სტუდენტებს ამ საკითხებთან დაკავშირებით შეუძლიათ, საკუთარი მოსაზრებები შეამონმონ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდების აგებით, რაც გამოხატავს ხელფასიდან გადასახადის ახალ სუბსიდიას საათში X თანხის ოდენობით და შემდეგ გააანალიზონ, თუ რა გავლენას ახდენს დასაქმებასა და დასაქმებულების შრომის ანაზღაურებაზე საბაზრო მიწოდების მრუდები, რომლებიც არის ან აღმავალი, ან ვერტიკალური. *მინიშნება*: მიღებული შედეგები უნდა ემთხვეოდეს 3.4 და 3.5 ნახაზებზე სუბსიდიის ზემოქმედებით D_1 მოთხოვნის მრუდის D_0 მრუდამდე გადაადგილებით გამოწვეულ შედეგებს).

დამსაქმებელს ხელფასიდან გადასახადის გადახდა შეიძლება სხვადასხვა ფორმით უხდებოდეს: ნაღდი ფულით (როგორც ზემოთ მოყვანილ ჰიპოთეზურ მაგალითშია), ან საგადასახადო შეღავათების სახით. ასეთი შეღავათით პირდაპირ უნდა შემცირდეს ფირმის მიერ ხელფასიდან გადასახდელი თანხა (ან გადასახადის ტარიფი), ან რომელიმე სხვა გადასახადი ფირმის მიერ დაქირავებული კაც/საათის პროპორციულად; ორივე შემთხვევაში შეღავათი ამცირებს სამუშაო ძალის დაქირავების დანახარჯს. შემდგომ განვიხილავთ იმ პროგრამებს, რომლებიც უშუალოდ აფინანსებენ სამუშაო ძალის დაქირავებას, ასევე განვიხილავთ დასაქმებაზე ხელფასიდან დამსაქმებლის მიერ გადასახდელი გადასახადების შემცირების პოტენციურ ზემოქმედებას.

სამუშაო ძალის დასაქმების სუბსიდირების პროგრამა. პროგრამები, რომელთა მიზანია ფირმაში სამუშაო ძალის დასაქმების სუბსიდირება, შეიძლება გავლენას ახდენდნენ დასაქმების *დონეზე*, დადგენილი თარიღის შემდეგ სამუშაოზე *ახალი* თანამშრომლების დაქირავებაზე (მაშინაც კი, თუ ისინი, უბრალოდ, ანაცვლებენ სამსახურიდან დათხოვილ პირებს), ან მხოლოდ ახალ დაქირავებულ თანამშრომლებზე, რომელთა ხარჯზეც ფირმაში დასაქმების დონე *იზრდება*. საერთოდ, სუბსიდიები არის *ზოგადი* ან *სელექციური*. *ზოგადი* სუბსიდიები არ განისაზღვრება დაქირავებული პირების მახასიათებლებით მაშინ, როდესაც სელექციური ანუ სამიზნე სუბსიდია მიმართულია კონკრეტული სამიზნე ჯგუფებიდან (მაგალითად, სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მცხოვრები მოსახლეობიდან) ადამიანების დასაქმებაზე.

ამერიკის შეერთებული შტატების გამოცდილება სამიზნე სახელფასო სუბსიდიებთან დაკავშირებით არცთუ დიდია. „მოსახლეობის განსაზღვრული ჯგუფების დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნობრივი საგადასახადო შეღავათების“ (TJTC) პროგრამა, რომლის განხორციელებაც 1979 წელს დაიწყო და დროთა განმავლობაში უმნიშვნელოდ შეიცვალა, საბოლოოდ, 1995 წელს შეწყდა. ამ პროგრამის სამიზნე ჯგუფს ლატაკი ახალგაზრდები, ინვალიდები და სახელმწიფო სოციალური დახმარების მიმღები პირები წარმოადგენდნენ. პროგრამა დამსაქმებლებს საგადასახადო შეღავათებით უზრუნველყოფდა და მისი ხანგრძლივობა 1 წელი იყო. დასაქმება ამ პროგრამით 6 თვეს გაგრძელდა და შეღავათების წყალობით, დამსაქმებელთა სახელფასო დანახარჯი მითითებული ხანგრძლივობის სამუშაოებზე დაახლოებით 15%-ით შემცირდა.

TJTC პროგრამის ეფექტიანობასთან დაკავშირებით ერთი პრობლემა ასეთი იყო: პროგრამის მრავალი მონაწილე მიიჩნევდა, რომ მონაწილეობის კრიტერიუმები მათთვის სტიმულური იყო; ანუ პროგრამაში (მაგალითად, სოციალური უზრუნველყოფის პროგრამაში) კანდიდატის მონაწილეობის კრიტერიუმები დამსაქმებლების მიერ ხშირ შემთხვევაში მწარმოებლურობის ნეგატიურ მაჩვენებლად მიიჩნეოდა.

ეპირიული კვლევა

იხდიან თუ არა ქალები დამსაქმებლების მიერ დაფინანსებულ დეკრეტულ შემწეობას? „სხვაობათა სხვაობის“ ანალიზი ჯვარედინი მონაცემების გამოყენებით

ოლინოსის, ნიუ-ჯერსისა და ნიუ-იორკის შტატებმა 1976 წლის მეორე ნახევარში მიიღეს კანონი, რომლის თანახმადც დამსაქმებლების მიერ ანაზღაურებადი ჯანმრთელობის დაზღვევის პროგრამებით ორსულობას მიენიჭებოდა ავადმყოფობის სტატუსი (რაც იმას ნიშნავდა, რომ ორსულობისას ექიმის გადასახადი და საავადმყოფოს ხარჯები იმგვარადვე უნდა გათვალისწინებულიყო, როგორც ავადმყოფობის ან სხეულის დაზიანების შემთხვევაში). ამ კანონის ამოქმედების შემდგომ გაიზარდა შვილოსნობის უნარის მქონე ქალების ჯანმრთელობის დაზღვევის დანახარჯი მათი ხელფასის დაახლოებით 4%-ით. საინტერესოა, გაზრდილი დანახარჯი დამსაქმებლებმა გაიღეს თუ შეამცირეს ქალების ხელფასი შესაბამისი თანხით?

ამ საკითხის შესწავლისას მკვლევარებისთვის პრობლემური იყო ის ფაქტი, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი ყველა შტატი მალა-ლი შემოსავლებით ხასიათდება და დიდი ალბათობით, მათი კანონმდებლობა ითვალისწინებს ქალების დასაქმების ხელშეწყობას. ასე რომ, ამ შტატებში ხელფასის განაკვეთის შესაფასებლად საჭიროა ყველა იმ ფაქტორის ანალიზი, რომლებიც გავლენას ახდენენ შრომის ანაზღაურებაზე (საკმარისი არ არის მხოლოდ ორსულობაზე გაცემული შემწეობის ანალიზი). რადგან არ გავაჩნია ეკონომიკური, სოციალური და სამართლებრივი ფაქტორების კონტროლის შესაბამისი ზომები, ანალიზის ჩასატარებლად დაგვჭირდება სხვა საშუალების გამოძებნაც.

საბედნიეროდ, დასმულ კითხვაზე პასუხის გაცემას გვიადვილებდა რამდენიმე ფაქტორი: (ა) ეს კანონი მიიღო ზოგიერთმა და არა ყველა შტატმა; (ბ) იმ

შტატებშიც კი, რომლებმაც ეს კანონი მიიღეს, დაზღვევის ხარჯის ზრდა შეეხო მხოლოდ შვილოსნობის უნარის მქონე ქალებს (და მათ მეუღლეებს) და არა სხვა ასაკობრივ ჯგუფებს; (გ) ყველა შტატმა ხსენებული კანონი ერთსა და იმავე დროს მიიღო და, ამდენად, ქალების ხელფასზე მოქმედი ცვლადები, რომლებიც დროთა განმავლობაში იცვლებიან (დასაქმებული ქალების რაოდენობის ზრდის ან შემცირების შედეგად), ანალიზზე უარყოფითად არ მოქმედებს.

(ა) და (გ) ფაქტორები „სხვაობათა სხვაობის“ ანალიზის ჩატარების საშუალებას იძლევა (როგორც მას ეკონომისტები უწოდებენ). კერძოდ, ეს ფაქტორები კანონის მიღებამდე და მის შემდგომ წლებში ხელფასის ცვლილებების შეფასების საშუალებას იძლევა, ერთი მხრივ, კანონის მიმღებ შტატებში შვილოსნობის უნარის მქონე ქალებსა („ექსპერიმენტულ ჯგუფში“) და მეორე მხრივ, იმავე პერიოდში იმ შტატებში იმავე ასაკის ქალებს შორის, რომლებსაც ეს კანონი არ მიუღიათ („შედარების ჯგუფი“). ხელფასების ცვლილებების შედარებით დადგინდა, რომ საჭირო არის, გაკონტროლდეს სხვადასხვა შტატში ხელფასის განსხვავებული სანყისი ტარიფის განმაპირობებელი ეკონომიკური, სოციალური და საზოგადოებრივ-პოლიტიკური ფაქტორები. მაგალითად, ნიუ-ჯერსიში ხელფასი არ იცვლებოდა ორსულობაზე შემწეობის დაწესებამდე და მისი დაწესების შემდეგაც. ასე რომ, ხელფასის განაკვეთის შესაფასებლად საჭირო გახდება არა მხოლოდ ორსულობაზე შემწეობის, არამედ შრომის ანაზღაურებაზე მოქმედი ყველა ფაქტორის სტატისტიკური ანალიზი. რადგან არ გავაჩნია ეკონომიკური, სოციალური და სამართლებრივი ფაქტორების გამოვლენა

ნის შესაბამისი მეთოდები, ანალიზის ჩასატარებლად დაგვჭირდება სხვა საშუალების გამოძიება.

ცხადია, მავანმა შეიძლება სანინალმდეგო აზრი გამოთქვას და ამტკიცოს, რომ ამ პერიოდში ხელფასის სხვადასხვა ზომით ცვლილება ზემოაღნიშნულ შტატებში სხვა ფაქტორებმა (რომლებიც ორსულობასთან დაკავშირებით გაცემულ შემწეობასთან კავშირში არ იყო) განაპირობა და არა აღნიშნულმა კანონმა. მაგალითად, ნიუ-ჯერსიში ორსულობაზე შემწეობის დაწესების პერიოდში ეკონომიკური ბუმი იყო, როდესაც სხვა შტატებში მსგავსი რამ არ დაფიქსირებულა. თუმცა თუ კანონის მიმღებ შტატში ხელფასის ზრდის განმაპირობებელი გარკვეული სხვა ძალები მოქმედებდნენ, მაშინ მამაკაცების ან შვილოსნობის ასაკზე უფროსი ქალების ხელფასიც უნდა შეცვლილიყო.

ამ სამი ფაქტორის გამოყენებით ერთმა მკვლევარმა შეძლო კანონის მიმღებ სამ შტატში 1974-1975-იდან 1977-1978 წლებამდე 20-40 წლის ასაკის დაოჯახებული ქალების ხელფასების ცვლილებების გაზომვა. შემდეგ მოხდა ამ ცვლილებების შედარება იმავე ასაკის ქალების ხელფასების ცვლილებასთან იმ შტატებში, სადაც ეს კანონი არ მიუღიათ (მაგრამ ჰქონდათ კანონის მიმღები შტატების ანალოგიური ეკონომიკური მდგომარეობა). ორსულობაზე შემწეობის ცვლილების გარდა

სხვა ფაქტორების გამოსათვლელად, რომელთაც ამ პერიოდში შეიძლება გავლენა მოეხდინათ ხელფასის ცვლილებაზე სხვადასხვა შტატში, მკვლევარმა ასევე გაზომა დასაქორწინებელი მამაკაცებისა და 40 წელს გადაცილებული მომუშავეების ხელფასის ცვლილება. კვლევამ ცხადყო, რომ იმ შტატებში, რომელთაც მიიღეს კანონი ორსულობაზე შემწეობის შესახებ, 20-40 წლის ასაკობრივი ჯგუფის ქალების ხელფასი კანონის მიღების შემდეგ დაახლოებით 4%-ით ნაკლები იყო იმასთან შედარებით, ვიდრე იქნებოდა კანონის მიუღებლობის შემთხვევაში. ასეთი შედეგი ცხადყოფს, რომ ორსულობაზე შემწეობის საერთო დანახარჯი საკმაოდ სწრაფად „გადაეცა“ შვილოსნობის უნარის მქონე ქალებს.

წყარო: Jonathan Gruber, “The Incidence of Mandated Maternity Benefits,” *American Economic Review* 84 (June 1994), 622-641. ინფორმაციამ კვლევის შესახებ, რომლის შედეგადაც არ გამოვლენილა ხელფასზე ჯანდაცვის კანონის მიღების ზემოქმედების გაზომვადი შედეგები, დაადგინა, რომ კანონის მიღებამ ნახევარ განაკვეთზე მომუშავეებზე მოთხოვნის ზრდა გამოიწვია (რომელთა შემთხვევაშიც ჯანმრთელობის დაზღვევა სავალდებულო არ არის). იხ. წყაროში: Thomas C. Buchmueller, John DiNardo, and Robert G. Valletta, “The Effect of an Employer Health Insurance Mandate on Health Insurance Coverage and the Demand for Labor: Evidence from Hawaii,” *American Economic Journal: Economic Policy* 3 (November 2011), 25-51.

მიუხედავად ამისა, ერთი კვლევის თანახმად, უპოვარი ახალგაზრდების დასაქმების დონე TJTC პროგრამის ფარგლებში გაიზარდა. კერძოდ, კვლევამ ცხადყო, რომ 1989 წელს, როდესაც უპოვარი ახალგაზრდები გამოიყვანეს TJTC პროგრამიდან, მათი დასაქმების დონე 7%-ით შემცირდა.¹⁰ უკანასკნელ პერიოდში ჩატარებულმა კვლევამ ცხადყო, რომ ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადის სუბსიდიების გავლენა უშუალოდ დასაქმებასა და შრომის ანაზღაურებაზე იყო პოზიტიური, მაგრამ შედარებით სუსტი და არასტაბილური.¹¹

¹⁰ Lawrence F. Katz, “Wage Subsidies for the Disadvantaged,” in *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*, eds. Richard B. Freeman and Peter Gottschalk (New York: Russell Sage Foundation, 1998), 21-53.

¹¹ Sasrah Hamersma, “The Effects of an Employer Subsidy on Employment Outcomes: A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-Work Tax Credits,” *Journal of Policy Analysis and Management* 27 (Summer 2008), 498-520. შესწავლულას ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადის სუბსიდიების პოზიტიური როლის შესახებ დასაქმების დონის გაზრდის მიმართულებით გაცხადებით წყაროში: Timothy J. Bartik and John H. Bishop, “The Job Creation Tax Credit,” *Economic Policy*

ნახაზი 3.6

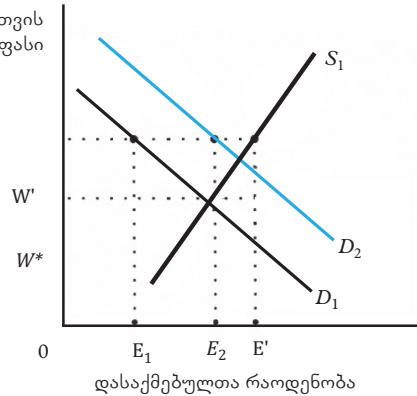
ხელფასთან დაკავშირებული

გადასახადის შემცირება

მასშტაბური უმუშევრობის

პერიოდში

დასაქმებულებისთვის გადახდილი ხელფასი



ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადის შემცირება. ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადების შემცირება, რომელთა გადახდის ვალდებულებაც დამსაქმებლებს ეკისრებათ, დასაქმების ნახალისების ალტერნატიულ პოლიტიკად შეიძლება გამოიყენებოდეს. 3.5 ნახაზის განხილვისას აღვნიშნეთ, რომ, თუ სამუშაო ძალის მიწოდების ვერტიკალური მრუდის შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადები იზრდება ან მცირდება, მოთხოვნის მრუდის წანაცვლების შედეგები აისახება მხოლოდ დასაქმებულების მიერ მიღებულ რეალურ ხელფასზე და არა მათი დასაქმების მაჩვენებელზე. თუმცა არსებობს საფუძვლიანი ვარაუდი იმის შესახებ, რომ მასშტაბური უმუშევრობის პერიოდში ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადის შემცირებამ შეიძლება დასაქმების ზრდა გამოიწვიოს.

დავუშვათ, 3.6 ნახაზზე სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდი, რომელიც გამოხატავს დამსაქმებლის მიერ ხელფასთან დაკავშირებულ გადასახადს, არის D_1 . სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდია S_1 , მაგრამ გარკვეული მიზეზების გამო ხელფასი, რომელსაც დამსაქმებელი იხდის, W' ნერტილში ჩერდება და იგი საბაზრო წონასწორულ (W^*) დონეს აღემატება. W' ნერტილში სამუშაოს მხოლოდ E_1 პირი პოულობს; თუმცა ბაზარზე არსებობს E' პირი, რომელსაც ამ ხელფასზე მუშაობა სურს. ამგვარად, თუ ხელფასები გაჩერდება W' ნერტილში, მაშინ საზოგადოება დგება უმუშევრობის (ამ შემთხვევაში $E' - E_1$) პრობლემის წინაშე. შემცირდება თუ არა უმუშევრობის დონე მთავრობის მიერ ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადის შემცირებისას?

თუ მთავრობა შეამცირებს ხელფასთან დაკავშირებულ გადასახადს (როგორც აღინიშნა, გადასახადს იხდის დამსაქმებელი), სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გადაინაცვლებს მარჯვნივ, მაგალითად, D_2 ნერტილში (ნახ. 3.6). W' ხელფასის პირობებში დასაქმების დონე გაიზრდება E_2 -ამდე, ხოლო უმუშევრობა შემცირდება $E' - E_2$ დონემდე. ანუ, როდესაც უმუშევრობა გამოწვეულია საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასებით, ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადის შემცირებამ შეიძლება გავლენა მოახდინოს დასაქმების გაზრდაზე, მაგრამ არა ხელფასებზე.¹²

Institute Briefing Paper No. 248 (Washington, D.C.: October 20, 2009).
¹² დაწვრილებითი ანალიზი იხილეთ წყაროში: David Neumark, "Spurring Job Creation in Response to Severe Recessions: Reconsidering Hiring Credits," working paper no. 16866, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass., March 2011).

კითხვები გამომრებისთვის

- 1992 წლის საპრეზიდენტო არჩევნების კამპანიის მსვლელობისას პოლიტიკურ პარტიებზე ზემოქმედების მოხდენის მიზნით ერთ-ერთი ორგანიზაცია აცხადებდა: აშშ-ის ფირმები მექსიკაში განთავსებული ფილიალების მომუშავეებს ძალზე მწირ ხელფასებს უხდოდა. ხელფასები არანაირად არ უკავშირდებოდა დასაქმებულთა შრომის მწარმოებლურობას. გააკეთეთ კომენტარი ამ განცხადებაზე მოგების მაქსიმიზაციის პრინციპების გამოყენებით.
- დავუშვათ, კომპიუტერის ოპერატორის (მონაცემების შემყვანების) ხელფასი ინდოეთში უფრო დაბალია, ვიდრე აშშ-ში. ნიშნავს თუ არა ეს, რომ კლავიატურასთან სამუშაო აშშ-ში შემცირდება ინდოეთთან შედარებით? პასუხი ახსენით.
- შრომის დაცვის სამინისტრო (აშშ-ში) ავრცელებს უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის ნორმებს. ეს ნორმები, როგორც წესი, ეხება მანქანა-დანადგარებს (კაპიტალს), რომლებიც დამცავი საშუალებებით: ფარებით, ლობურებით და სხვ. უნდა იყოს აღჭურვილი. ამ სტანდარტების ალტერნატიული ვარიანტია დამსაქმებლების დავალდებულება, მომუშავეები უზრუნველყონ პირადი დაცვის საშუალებებით, როგორებიცაა: ყურსაცმები, ჩაფხუტები და დამცავი ფეხსაცმელი. თუ მხედველობაში არ მივიღებთ იმ გარემოებას, რომ პირადი დაცვის საშუალებების გამოყენება უფრო საიმედოა, ამ ალტერნატივების რა მახასიათებლები უნდა გავითვალისწინოთ დასაქმებაზე უსაფრთხოების ამ ორი მიდგომის შესაძლო გავლენაზე მსჯელობისას?
- დავუშვათ, რომ ციხის ადმინისტრაცია პატიმრებს სთხოვს გარკვეული სამუშაოს შესრულებას ანაზღაურების გარეშე, კერძოდ, საპატიმროში კერძების მომზადებასა და დალაგებას. ახლა დავუშვათ, რომ პატიმრებს სთავაზობენ ანაზღაურებად მანუფაქტურულ სამუშაოს ისევ ციხის კედლებში, ხოლო კერძების მომზადებითა და დალაგებით სპეციალურად ამ საქმისთვის დაქირავებული არაპატიმარი პირები იქნებიან დაკავებულნი. სავარაუდოდ, იქნება თუ არა რაიმე განსხვავება ამ სამუშაოების შესრულების ტექნოლოგიებს შორის? პასუხი ახსენით.
- წლების წინ დიდმა ბრიტანეთმა აამუშავა პროგრამა, რომლის თანახმადაც მომსახურების სექტორში დარიცხული ხელფასები დამსაქმებლების ხარჯზე იბეგრებოდა. გადამამუშავებელი მრეწველობის დარგებში ხელფასი არ იბეგრებოდა. იმსჯელეთ, რა გავლენა მოახდინა ასეთმა საგადასახადო პოლიტიკამ ხელფასსა და დასაქმებაზე?
- დავუშვათ, პროგრამა „Medicare“-ს განსახორციელებლად მთავრობა თანხმდა, ყველა დასაქმებული ქალის ხელფასის გარკვეული ოდენობით სუბსიდირებაზე. კერძოდ, დამსაქმებელს ქალების მიერ ნამუშევარ ყოველ საათზე გადაუხდის 50 ცენტს. რა გავლენას მოახდენს ეს ღონისძიება ქალების ხელფასზე? რა გავლენას მოახდენს ეს ღონისძიება დამსაქმებლების მიერ გაცემულ მთლიან ხელფასზე?
- გასული 20 წლის განმავლობაში ამერიკის შეერთებულ შტატებში არ წყდებოდა უკანონო იმიგრანტების მზარდი ნაკადის მოდინება მექსიკიდან. მათი უმრავლესობა არაკვალიფიციური სამუშაო ძალაა. უკანასკნელ პერიოდში მთავრობა განიხილავდა სამუშაო ძალის არალეგალურად მოდინების შემცირების გზებს. ერთ-ერთი ღონისძიება ითვალისწინებდა იმ მენარმეების უფრო დიდი თანხებით დაჯარიმებას, რომლებსაც დაქირავებული ჰყავდათ არალეგალურად შემოსული იმიგრანტები. რა გავლენას მოახდენს ეს ღონისძიება არაკვალიფიციური, არალეგალური სამუშაო ძალის დასაქმებაზე? როგორ შეიცვლება ადგილობრივ კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა?
- დავუშვათ, რომ მოძრაობა, რომელიც ილაშქრებს მუშების მიმე შრომის პირობების წინააღმდეგ, შეძლებს საზღვარგარეთის ქვეყნებში საჭირო თანხების მოძიებას და ტანსაცმლის ინდუსტრიაში დასაქმებული მუშების შრომის პირობების გაუმჯობე-

სებას. რა გავლენას მოახდენს საზღვარგარეთის ქვეყნებში განხორციელებული ეს ცვლილებები ამერიკის შეერთებული შტატების ტანსაცმლის ინდუსტრიისა და საცალო ვაჭრობის სფეროს შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესებზე? პასუხი ახსენით.

9. უმუშევრობის დონე ქვეყანაში ამჟამად 10%-ზე მეტია, ხოლო 25 წლამდე ასაკის ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე დაახლოებით 22%-ია. მომდევნო რამდენიმე წლის განმავლობაში ერთ მილიონ უმუშევარს შესთავაზებენ სამუშაოს (ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით, მთავრობის მიერ დამსაქმებელზე გაიცემა სუბსიდია – ყოველ ნამუშევარ საათზე X ევროს ოდენობით). ამ თავში ნასწავლი თეორიის გამოყენებით გააანალიზეთ, როგორ იმოქმედებს დასაქმების დონეზე დამსაქმებლებზე სუბსიდიების გაცემა.
10. დავუშვათ, რომ ინტერნეტი ინდუსტრიის

ყველა დამსაქმებელი პროგრამისტებსა და ვებდიზაინერებს სახლიდან მუშაობის უფლებას აძლევს, რადგან სამუშაო სახლიდან გაუსვლელად უფრო იაფად შესრულდება, ვიდრე სამსახურში სიარულისას. ეს მიმზიდველია ბავშვის მოვლის ან სხვა მსგავსი პასუხისმგებლობის მქონე ოჯახებისთვის. ახლა დავუშვათ, რომ დამსაქმებლები დარწმუნდნენ მწარმოებლურობის გაზრდის შესაძლებლობაში, თუკი ყველა პროგრამისტი და დიზაინერი ადგილზე, ანუ კომპანიაში იმუშავენ. ე.ი., ინტერნეტდამსაქმებლები მიიჩნევენ, რომ თანამშრომლებისათვის სახლიდან მუშაობის აკრძალვით ხელს შეუწყობენ კრეატიულობასა და კომპანიაში უფრო პოზიტიური კულტურის შექმნას. მე-2 და მე-3 თავებში მოცემული კონცეფციების გამოყენებით გააანალიზეთ, სავარაუდოდ, რა გავლენას მოახდენს ახალი პოლიტიკა ინტერნეტი ინდუსტრიის შრომის ბაზარზე?

ამოცანები

1. ტენესში ჩატარებულმა ექსპერიმენტმა ცხადყო, რომ მეორე და მესამეკლასელების ქულები კითხვის, მათემატიკის, მოსმენისა და ახალი სიტყვების სწავლის სტანდარტულ ტესტებში პატარა (13-17 მოსწავლე) და დიდ (22-25 მოსწავლე) ჯგუფებში ერთნაირი იყო. დავუშვათ, სკოლაში 90 მესამეკლასელი სწავლობს, რომელთაც ოთხი მასწავლებელი ჰყავს. სკოლამ თითო კლასში მოსწავლეების შემცირების (ანუ უფრო პატარა ზომის კლასების შექმნის) მიზნით კიდევ ორი მასწავლებელი დაასაქმა. თუ განვაზოგადებთ ტენესის კვლევას, რა სიდიდის იქნება ორი დამატებითი მასწავლებლის შრომის ზღვრული პროდუქტი (MP_L)?
2. დარონს აქვს შოკოლადის ნამცხვრის ქარხანა, რომლის შრომის ზღვრული მწარმოებლურობაა $MP_L = 15 - 0.4L$, სადაც L არის სამუშაო საათების რაოდენობა. 1კგ შოკოლადის ნამცხვრის გასაყიდი ფასია 2 დოლარი, ხოლო მომუშავეების შრომის ანაზღაურების ძირითადი განაკვეთი – 15 დოლარი საათში. გამოიანგარიშეთ ქარხანაში მოგების მაქსიმიზაციისთვის საჭირო სამუშაო საათების რაოდენობა.
3. დავუშვათ, შრომის ბაზარზე მამშველების მინოდების მრუდი არის $L_S = 20$, მათზე მოთხოვნის მრუდი კი – $L_D = 100 - 20W$, სადაც L მამშველების რაოდენობაა, ხოლო W შრომის საათობრივი ანაზღაურება. გრაფიკულად გამოსახეთ მოთხოვნისა და მინოდების მრუდები. ახლა დავუშვათ, რომ მთავრობა მამშველების დამსაქმებელ კომპანიებს ყოველ ნამუშევარ საათზე 1\$-ით ბეგრავს. დასაქმებულის ხელფასის გამოსახულებით ააგეთ მოთხოვნის (მოგების შემდეგ) ახალი მრუდი. რა გავლენას მოახდენს ასეთი გადასახადი მამშველების ხელფასსა და დასაქმებული მამშველების რაოდენობაზე?
4. ქვემოთ მოტანილ ცხრილში მოცემულია ინფორმაცია სასუქის სანარმოს მიერ გამოშვებული პროდუქციის შესახებ. ამჟამად სანარმოში დასაქმებულია 6 მუშა.

მუშების რაოდენობა	წარმოების მოცულობა, ტონა
1	8
2	12.2
3	14.8
4	16.9
5	18.3
6	19.5
7	20.5

- ა. მუშაობს თუ არა ფირმაში მუშების ოპტიმალური რაოდენობა თუ დღიური ხელფასია 5\$?
- ბ. იცავს თუ არა ფირმა ზღვრული პროდუქტის შემცირების კანონს? პასუხი ახსენით.
5. ვიდუოთამაშების კომპანიის საწარმოო ფუნქცია არის $Q = 25K^{0.2}L^{0.8}$, სადაც Q არის გამოშვებული პროდუქცია (ვიდუოთამაშების რაოდენობა); K – აღჭურვილობა, ხოლო L – სამუშეო კაც-საათების რაოდენობა. გაკეთებულია დაშვება, რომ ორივე, როგორც კაპიტალის, ისე შრომის ბაზარი კონკურენტულია. ხელფასი ტოლია საათში 5\$-ის, ხოლო კაპიტალის რენტა შეადგენს 10\$-ს საათში. $MP_L = 20K^{0.2}L^{-0.2}$ და $MP_K = 20K^{-0.8}L^{0.8}$. გამოთვალეთ კომპანიაში სამუშაო ძალისა და კაპიტალის ისეთი თანაფარდობა, რომელიც კომპანიას მოგების მაქსიმიზაციის საშუალებას მისცემს.
6. ქვემოთ მოტანილ ცხრილში მოცემულია ნამცხვრების რაოდენობა, რომლებიც ადგილობრივ საცხობში გამოაცხვეს ყოველდღიური მცხობელების რაოდენობის მიხედვით.

მცხობელთა რაოდენობა	ნამცხვრების რაოდენობა
0	0
1	10
2	18
3	23
4	27

- ა) გამოთვალეთ MP_L .
- ბ) მოქმედებს თუ არა ამ შემთხვევაში ზღვრული შემოსავლების შემცირების კანონი? პასუხი ახსენით.

- გ) დავუშვათ, ერთი ნამცხვრის გასაყიდი ფასია 10\$. გამოთვალეთ MRP_L .
- დ) ააგეთ MRP_L მრუდი, რომელიც წარმოადგენს მცხობელებზე მოთხოვნის მრუდს.
- ე) თუ ყოველ მცხობელს უხდინან 80\$-ს დღეში, რამდენ მცხობელს დაიქირავენ საცხობის მეპატრონე მოგების მაქსიმიზაციისთვის? რამდენ ნამცხვარს გამოაცხოხს და გაყიდის საცხობი ყოველ დღე?
7. (დანართი). კომპანია „Creative Dangles“ საყურეების დიზაინისა და წარმოების კომპანიაა. საყურის საწარმოო ფუნქცია არის $Q = 25KL$, სადაც Q არის კვირაში გამოშვებული წყვილი საყურის რაოდენობა; K – კაპიტალ-აღჭურვილობის მუშაობის დრო (საათი), ხოლო L – სამუშაო ძალის მუშაობის დრო (საათი). მუშებს უხდინან საათში 8\$-ს, ხოლო კაპიტალის რენტაა 8\$ სთ-ში.
- ა) გამოთვალეთ ფირმაში სამუშაო ძალისა და კაპიტალის ისეთი თანაფარდობა, რომელიც იძლევა დანახარჯის მინიმიზაციის საშუალებას.
- ბ) გამოთვალეთ, რა უჯდება ფირმას 10 000 წყვილი საყურის გამოშვება.
- გ) დავუშვათ, კაპიტალის რენტა შემცირდა 6\$-ამდე საათში. ამ შემთხვევაში როგორ იქნება დანახარჯის მინიმიზაციისთვის საჭირო კაპიტალისა და სამუშაო ძალის თანაფარდობა?
8. ქალაქში მათემატიკის კერძო მასწავლებელზე მოთხოვნა განისაზღვრება ტოლობით: $L_D = 65 - W$, სადაც D არის მათემატიკის მასწავლებლების რაოდენობა, ხოლო W – მათი საათობრივი ანაზღაურება. მიწოდების მრუდი არის $L_S = 5 + 2W$.
- ა) გამოთვალეთ წონასწორული ხელფასი და მათემატიკის მასწავლებლების რაოდენობა ქალაქში. გრაფიკულად გამოსახეთ მოთხოვნისა და მიწოდების მრუდები.
- ბ) თუ ქალაქის მერი დამსაქმებლებს დაუნესებს ხელფასთან დაკავშირებულ გადასახადს თითოეულ მომუშავეზე (მასწავლებელზე) 5\$-ის ოდენობით, რა გავლენას მოახდენს ეს ღონისძიება წონასწორულ ხელფასსა და მასწავლებელთა წონასწორულ რაოდენობაზე? რა შემოსავალს მიიღებს მთავრობა ამ ღონისძიების შედეგად?

რეკომენდებული ლიტერატურა

Blank, Rebecca M., ed. *Social Protection Versus Economic Flexibility: Is There a Trade-Off?* Chicago: University of Chicago Press, 1994.

Hamermesh, Daniel S. *Labor Demand*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1993.

Katz, Lawrence F. "Wage Subsidies for the Disadvantaged." In *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*, eds. Richard B. Freeman and Peter Gottschalk, 21-53. New York: Russell Sage Foundaion, 1998.

სამუშაო ძალაზე ფირმის მოთხოვნის მრუდის გრაფიკული გამოსახვა

დე-3 თავში ვერბალურადაა აღწერილი სამუშაო ძალაზე ფირმის მოთხოვნის მრუდის გრაფიკულად გამოსახვის პროცესი. წინამდებარე დანართში იგივე ოპერაცია წარმოდგენილია გრაფიკულად, რომელიც უფრო სრულყოფილად აღწერს მოვლენებს, თუმცა დაშვება მოკლევადიანი, ასევე გრძელვადიანი მოთხოვნის მრუდების დაღმავალი სახის შესახებ უცვლელი რჩება.

წარმოებრივი ფუნქცია

პროდუქცია, ზოგადად, შეიძლება განვიხილოთ როგორც კაპიტალისა და სამუშაო ძალის ერთობლივი გამოყენების პროცესის შედეგი. 3ა.1 ნახაზზე გრაფიკულად მოცემულია წარმოებრივი ფუნქცია და წარმოების პროცესის ზოგიერთი ასპექტი.

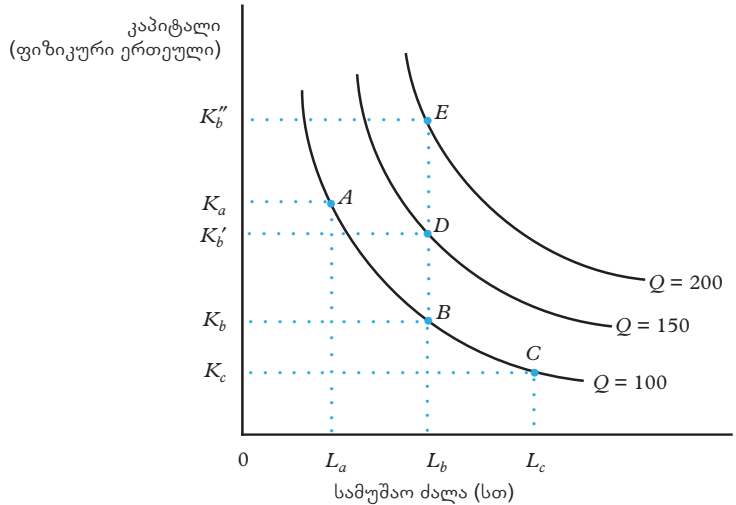
განვიხილოთ ამოზნექილი $Q = 100$ მრუდი. ამ წირის გასწვრივ (L) სამუშაოს ძალისა და (K) კაპიტალის ნებისმიერი კომბინაციით ინარმოება (Q) პროდუქციის 100 ერთეული. ეს იმას ნიშნავს, რომ სამუშაო ძალისა და კაპიტალის კომბინაცია $A(L, K)$ ნერტილში აწარმოებს პროდუქციის იმავე 100 ერთეულს, როგორც, მაგალითად, B ან C ნერტილებში. რადგან ნებისმიერ ნერტილში $Q = 100$ მრუდის გასწვრივ ინარმოება ერთი და იმავე რაოდენობის პროდუქცია, მას *იზოკვანტა*, ანუ თანაბარი რაოდენობების (*iso* – თანაბარი; *quant* – რაოდენობა) მრუდი ეწოდება.

ორი დამატებითი ($Q=150, Q=200$) იზოკვანტამოცემულია 3ა.1. ნახაზზე. ისინი პროდუქციის გამოშვების უფრო მაღალ დონეს შეესაბამებიან, ვიდრე ნაჩვენებია $Q = 100$ მრუდით. ის ფაქტი, რომ ეს იზოკვანტები წარმოების უფრო მაღალ მოცულობებს აღწერს, კარგად ჩანს სამუშაო ძალის უცვლელობისას, მაგალითად, თუ დავაკვირდებით კაპიტალის სხვადასხვა დონეს L_b -ის პირობებში. L_b სამუშაო ძალისა და K_b კაპიტალის კომბინირებით ინარმოება Q პროდუქციის 100 ერთეული. L_b სამუშაო ძალისა და K'_b კაპიტალის კომბინაციით – Q პროდუქციის 150 ერთეული (K'_b მეტია K_b -ზე). L_b სამუშაო ძალის კიდევ უფრო მეტი მოცულობის კაპიტალთან (მაგ., K''_b -თან) კომბინაციით ინარმოება Q პროდუქციის 200 ერთეული.

მიაქციეთ ყურადღება, რომ 3ა.1 ნახაზზე იზოკვანტებს უარყოფითი დახრილობა აქვთ, რაც მიგვანიშნებს სამუშაო ძალისა და კაპიტალის ურთიერთჩანაცვლებაზე. მაგალითად, თუ კაპიტალს შევამცირებთ K_a -დან K_b -მდე, წარმოების მოცულობა შეიძლება უცვლელად შევინარჩუნოთ (100 ერთეულის ოდენობით) სამუშაო ძალის გაზრდით L_a -დან L_b -მდე. ანუ, წარმოების მოცულობის წინანდელ დონეზე შესანარჩუნებლად კაპიტალი სამუშაო ძალით შეიძლება ჩანაცვლდეს.

ნახაზი 3A.1

წარმოებრივი ფუნქცია



და ბოლოს, ყურადღება მიაქციეთ იზოკვანტების ამოზნექილობას. *A* წერტილში $Q = 100$ იზოკვანტას აქვს ძალიან დამრეცი დახრა, რაც იმას ნიშნავს, რომ Q პროდუქციის 100 ერთეულის დონეზე უცვლელად შენარჩუნების მიზნით კაპიტალის კონკრეტული ზომით შემცირებას შეიძლება თან ახლდეს სამუშაო ძალის ზომიერი ზრდა. თუმცა *C* წერტილში იზოკვანტას დახრა ნაკლებ დამრეცია, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ პროდუქციის მოცულობის შენარჩუნების მიზნით კაპიტალის იმავე რაოდენობით შემცირების შემთხვევაში საჭირო გახდება სამუშაო ძალის გაცილებით მეტად გაზრდა. ზომას, რომლითაც პროდუქციის რაოდენობის შეუცვლელად კაპიტალი შეიძლება შემცირდეს სამუშაო ძალის კონკრეტული სიდიდით გაზრდის შემთხვევაში, კაპიტალისა და სამუშაო ძალის ტექნიკური ჩანაცვლების ზღვრული ნორმა (*MRTS*) ეწოდება. ფორმულის სახით *MRTS* შემდეგნაირად ჩაიწერება:

$$MRTS = \frac{\Delta K}{\Delta L} \Big|_{\bar{Q}}, \tag{3ა.1}$$

სადაც Δ ნიშნავს „ცვლილებას“, ხოლო \bar{Q} – „პროდუქციის რაოდენობის მუდმივობას“. *MRTS* უარყოფითია, რადგან, თუ L სიდიდე იზრდება, პროდუქციის რაოდენობის უცვლელად შესანარჩუნებლად, K სიდიდე უნდა შემცირდეს.

რატომ მცირდება *MRTS* სიდიდის აბსოლუტური მნიშვნელობა სამუშაო ძალის გაზრდის კვალდაკვალ? როცა წარმოების პროცესში სამუშაო ძალა დიდი ოდენობით გამოიყენება, კაპიტალი კი ნაკლებად (*C* წერტილი 3ა.1 ნახაზზე), კაპიტალის რეგულირებით უამრავი ფაქტორის შეცვლა შესაძლებელია. სამუშაო ძალის ჩანაცვლება ადვილია. კაპიტალით სამუშაო ძალის ჩანაცვლება წარმოების პროცესის იმ სეგმენტებზეა მიზანშეწონილი, სადაც კაპიტალს მეტი უკუგება აქვს. წარმოების პროცესში რაც მეტად იზრდება კაპიტალი და მცირდება სამუშაო ძალის მოცულობა, მით უფრო ნაკლები ადამიანი ასრულებს მანქანა-დანადგარებისთვის რთულად შესასრულებელ სამუშაოს და რომელ შემთხვევაშიც ჩანაცვლებას დიდი რაოდენობით კაპიტალი სჭირდება.¹

¹ აი, ერთი მაგალითი: ცნობილია, რომ ტელეფონის ოპერატორები (რომლებიც ემსახურებოდნენ საქალაქთაშორისო ზარებს) თანდათანობით ჩანაცვლა კაპიტალტევადმა ავტომატური მომსახურების სისტემებმა. ამავე პოზიციაზე დარჩენილი ოპერატორები კი ასრუ-

სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნა

ამ თავში მოტანილია არგუმენტები მოკლევადიან პერიოდში ფირმის მოგების მაქსიმიზაციის შესახებ (K ფიქსირებული სიდიდეა), როცა სამუშაო ძალის დაქირავება იმ მომენტამდე ხდება, ვიდრე შრომის ზღვრული პროდუქტი (MP_L) რეალურ ხელფასს (W/P) არ გაუტოლდება.

ამ არგუმენტის საფუძველი ისაა, რომ რეალური ხელფასი წარმოადგენს სამუშაო ძალის დამატებითი ერთეულის დანახარჯს (წარმოებული პროდუქციის გამონახტულებით), ხოლო ზღვრული პროდუქტი არის სამუშაო ძალის დამატებითი ერთეულის ხარჯზე მიღებული დამატებითი პროდუქცია. სანამ ფირმა სამუშაო ძალის გაზრდით (K ფიქსირებული სიდიდეა) წარმოებიდან უფრო მეტს იღებს, ვიდრე დანახარჯის სახით კარგავს, იგი არ წყვეტს სამუშაო ძალის დაქირავებას. სამუშაო ძალის დაქირავება შეწყდება იმ მომენტში, როდესაც დამატებითი შრომის ზღვრული დანახარჯი გადააჭარბებს MP_L -ს.

მოგების მაქსიმიზაციის მისაღწევად $MP_L = W/P$ პირობა იმას ნიშნავს, რომ ფირმის სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნა (რეალური ხელფასის გამონახტულებით) იდენტურია მისი MP_L გრაფიკისა (იხ. სურ. 3.1). იმის გათვალისწინებით, რომ MP_L არის სამუშაო ძალის დამატებითი ერთეულით წარმოებული პროდუქცია მუდმივი კაპიტალის პირობებში, განვიხილოთ 3ა.2 ნახაზზე მოცემული წარმოებრივი ფუნქცია ფიქსირებული K_a კაპიტალის მიხედვით. ფირმას შეუძლია Q პროდუქციის 100 ერთეულის წარმოება L_a სამუშაო ძალის დასაქმებით. სამუშაო ძალის L'_a -მდე გაზრდის შემთხვევაში ფირმა 50 ერთეულით მეტ Q პროდუქციას აწარმოებს; სამუშაო ძალის L'_a -დან L''_a -მდე გაზრდისას კი გამოუშვებს Q პროდუქციის დამატებით 50 ერთეულს. თუმცა მიაქციეთ ყურადღება, რომ მეორე შემთხვევაში სამუშაო ძალის ზრდის სიდიდე $L''_a - L'_a$ დამატებითი 50 ერთეული პროდუქციის მისაღებად უფრო მეტია, ვიდრე პირველ შემთხვევაში დამატებითი 50 ერთეული პროდუქციის გამოსაშვებად საჭირო სამუშაო ძალის ზრდა ($L'_a - L_a$). ასეთი განსხვავება მიუთითებს შემდეგზე: K სიდიდის მუდმივობის პირობებში სამუშაო ძალის გაზრდისას ყოველ მომდევნო ჯერზე დაქირავებული სამუშაო ძალა წარმოების მოცულობის სულ უფრო ნაკლებ ნაზრდს იძლევა. ანუ, 3ა.2 ნახაზი გრაფიკულად გამოსახავს სამუშაო ძალის კლებად ზღვრულ მწარმოებლურობას.

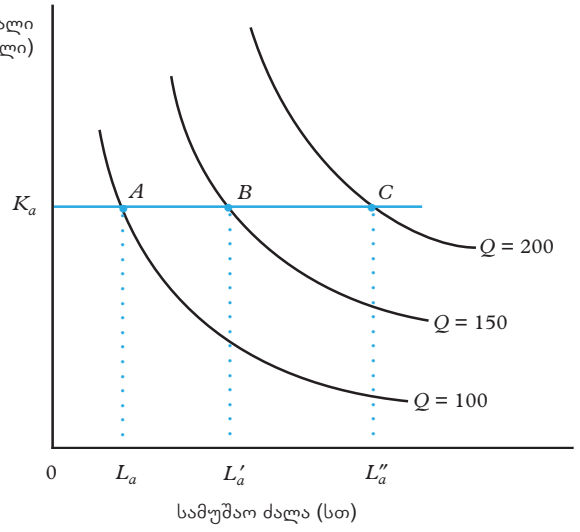
რატომ მცირდება შრომის ზღვრული მწარმოებლურობა? როგორც ამ თავშია ახსნილი, K სიდიდის მუდმივობის პირობებში შრომის ზღვრული მწარმოებლურობის შემცირების მიზეზია დამატებით დაქირავებულ ყოველ მომუშავეზე ნაკლები კაპიტალის მოცულობა. დასტურდება კი აღნიშნული არგუმენტი 3ა.2 ნახაზით? სამწუხაროდ, პასუხი უარყოფითია. 3ა.2 ნახაზის მიხედვით, ზღვრული მწარმოებლურობა მცირდება. იზოკვანტების დანომრვამ შეიძლება ზღვრული მწარმოებლურობის სიდიდეების სხვაგვარი ნახაზი მოგვცეს (ეს კარგად ჩანს, თუ $Q = 150$ -ს შევცვლით $Q = 200$ -ით, ხოლო $Q = 200$ -ს $Q = 500$ -ით. ამ შემთხვევაში შრომის ზღვრული მწარმოებლურობა გაიზრდება). თუმცა ლოგიკა, რომლის თანახმადაც, შრომის ზღვრული პროდუქტი საბოლოოდ შემცირდება სამუშაო ძალის გაზრდასთან ერთად, შენობა-ნაგებობების, მანქანა-დანადგარებისა და იარაღების უცვლელობის პირობებში, საკმაოდ დამაჯერებელია. გარდა ამისა, როგორც ამ თავშია მითითებული, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დასაწყისში MP_L იზრდება, ფირმა წყვეტს სამუშაო ძალის დაქირავებას; მხოლოდ MP_L -ს შემცირებისას, სანამ MP_L იზრდება და მეტია W/P -ზე, ფირმა აგრძელებს სამუშაო ძალის დაქირავებას.

ლებენ ისეთ სამუშაოს, რაც მანქანისთვის ყველაზე რთული შესასრულებელია: წამოჭრილი პრობლემების გამოსწორება, ფასიანი ზარებისა თუ საინფორმაციო მომსახურება და სხვ.

ნახაზი 3ა.2

შრომის კლებადი ზღვრული მწარმოებლურობა

კაპიტალი (ფიზიკური ერთეული)



დაშვება, MP_L საბოლოოდ მცირდება და ფირმები სამუშაო ძალას ქირაობენ იმ მომენტამდე, სანამ $MP_L = W/P$ არის იმ მტკიცებულების საფუძველი, რომ სამუშაო ძალაზე წინამდებარე დანართში მოცემული ფირმის მოკლევადიანი მოთხოვნის მრუდი ადასტურებს ამ თავში მოტანილ ვერბალურ ანალიზს. თუმცა ვერბალურ ანალიზთან შედარებით უფრო საზგასმით მიუთითებს, რომ სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნის მრუდის დაღმავალი ხასიათი გამომდინარეობს დაშვებიდან, რომ MP_L მცირდება სამუშაო ძალის დასაქმების ზრდის პარალელურად.

სამუშაო ძალაზე გრძელვადიანი მოთხოვნა

გაიხსენეთ, რომ ფირმა მოგების მაქსიმიზაციას Q^* დონეზე აღწევს, როდესაც ზღვრული დანახარჯი MR ზღვრული შემოსავლის ტოლია. ეს იმას ნიშნავს, რომ ფირმა წარმოების მოცულობის გაზრდას განაგრძობს მანამ, ვიდრე პროდუქციის დამატებითი ერთეულით მიღებული შემოსავლის ნაზრდი არ გაუტოლდება პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოების ზღვრულ დანახარჯს. რადგან MR , რომელიც კონკურენტული ფირმისთვის გამოშვებული პროდუქციის ფასის ტოლია, არ არის ნაჩვენები წარმოებრივი ფუნქციის ჩვენს გრაფიკზე, მოგების მაქსიმიზაციის უზრუნველყოფი პროდუქციის გამოშვების დონის დადგენა შეუძლებელია. თუმცა თუ განვაგრძობთ წარმოებრივი ფუნქციის ანალიზს, შეიძლება, სამუშაო ძალაზე გრძელვადიანი მოთხოვნის ზოგიერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი გამოიკვეთოს.

დანახარჯის მინიმიზაციის პირობები

3ა.3 ნახაზზე მოგების მაქსიმიზაციისთვის საჭირო წარმოების მოცულობა არის Q^* . რა მოცულობის სამუშაო ძალისა და კაპიტალის კომბინირებით შეძლებს ფირმა Q^* პროდუქციის გამოშვებას? ფირმა მოგების მაქსიმიზაციას მხოლოდ იმ შემთხვევაში მოახერხებს, თუ იგი Q^* პროდუქციას მინიმალურად შესაძლო დანახარჯით აწარმოებს. დანახარჯის მინიმიზაციის მახასიათებლების უკეთ გასაგებად 3ა.3 ნახაზზე

განვიხილოთ იზოდანახარჯის სამი წირი (სამი იზოკოსტა): AA' , BB' და DD' . ნებისმიერი ამ წირის გასწვრივ სამუშაო ძალის დაქირავებისა და კაპიტალის დანახარჯი ტოლია.

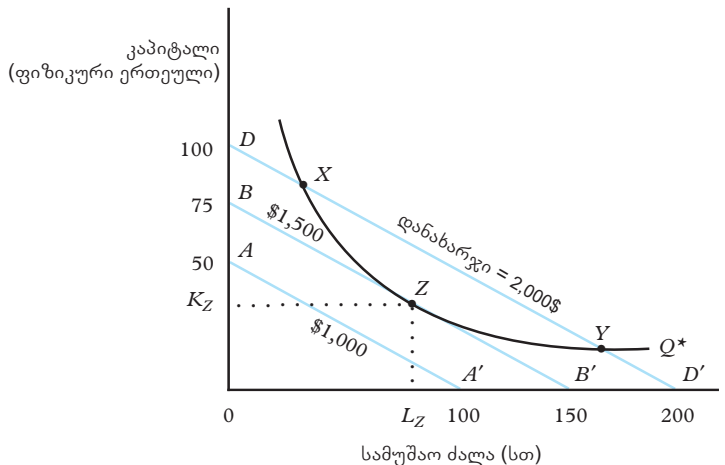
მაგალითად, AA' წირი შეესაბამება 1000\$-ის საერთო დანახარჯს. თუ ფირმა საერთოდ არ გამოიყენებს კაპიტალს და 10\$-ს გადაიხდის შრომის საათობრივ (W) ანაზღაურებაში, მაშინ 100 სამუშაო საათის დაქირავება და საერთო 1000\$-ის დანახარჯის განევა შეეძლება (წერტილი A'). ამის საპირისპიროდ, თუ სამუშაო ძალას არ გამოიყენებს და 20\$-ს გადაიხდის (C) კაპიტალის ერთეულში, კვლავ 1000\$-ის საერთო დანახარჯით შეეძლება პროდუქციის წარმოება კაპიტალის 50 ერთეულის გამოყენებით (წერტილი A). ნებისმიერი წერტილი A და A' წერტილებს შორის არის L და K სიდიდეების ისეთი კომბინაცია, როდესაც $W = 10$ -ს და $C = 20$ -ს, ხოლო დანახარჯი 1000\$-ია.

AA' იზოდანახარჯის (იზოკოსტას) წირის პრობლემა ისაა, რომ იგი არ კვეთს Q^* იზოკვანტას, რაც ნიშნავს, რომ Q^* -ის წარმოება შეუძლებელია 1000\$-ის დანახარჯით. $W = 10$ და $C = 20$ ფასების შემთხვევაში ფირმა ვერ შეძლებს საკმარისი რესურსების შექმნას Q^* პროდუქციის წარმოებად და საერთო დანახარჯის შენარჩუნებას 1000\$-ს ღონეზე. თუმცა ფირმას შეუძლია, Q^* პროდუქცია 2000\$-ის საერთო დანახარჯით აწარმოოს. 2000\$-ის დანახარჯის გამომსახველი DD' წირი Q^* იზოკვანტას X და Y წერტილებში კვეთს. ამჯერად პრობლემა ისაა, რომ ამ წერტილებში დანახარჯის მინიმიზაცია არ ხდება, რადგან Q^* რაოდენობის პროდუქციის წარმოება 2000\$-ზე ნაკლები დანახარჯითაა შესაძლებელი.

Q^* იზოკვანტის ამოზნექილობის გამო Q^* პროდუქციის წარმოების დანახარჯის მინიმიზაციისთვის საჭირო L და K სიდიდეების კომბინაცია მდებარეობს წერტილში, სადაც იზოკოსტას წირი იზოკვანტას *მხებია* (Q^* იზოკვანტას მხოლოდ ერთ წერტილში ეხება). Z წერტილში, სადაც სამუშაო ძალა ტოლია L_Z -ისა, ხოლო კაპიტალი – K_Z -ის, Q^* პროდუქციის წარმოება შესაძლებელია მინიმალური დანახარჯით $W = 10$ და $C = 20$ პირობით. არც ერთ სხვა უფრო დაბალ წერტილზე გამავალ იზოკოსტას არ აქვს შეხების წერტილი იზოკვანტასთან, რაც იმას ნიშნავს, რომ Q^* პროდუქციის წარმოება 1500\$-ზე ნაკლები დანახარჯით შეუძლებელია.

ნახაზი 3ა.3

Q^* პროდუქციის წარმოების დანახარჯის მინიმიზაცია (ხელფასი = 10\$-ს საათში, ერთეული კაპიტალის ღირებულება = 20\$-ს)



შეხების ნერტილის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია ის, რომ Z ნერტილში იზოკვანტას და იზოკოსტას დახრილობა ერთნაირია (მრუდის დახრილობა მოცემულ ნერტილში წარმოადგენს ამ მრუდის მხების დახრილობას). იზოკვანტას დახრილობა ნებისმიერ ნერტილში არის $MRTS$, როგორც ეს განსაზღვრულია ტოლობით (3ა.1).

ამ ტოლობის გამოსახვის კიდევ ერთი ხერხი ასეთია:

$$MRTS = \frac{-\Delta K / \Delta Q}{\Delta L / \Delta Q} \quad (3ა.2)$$

ტოლობა (3ა.2) პირდაპირ მიუთითებს იმაზე, რომ $MRTS$ თანაფარდობა ასახავს პროდუქციის ერთი ერთეულით შესაკვეცად კაპიტალის შემცირებას, თუ იმავედროულად წარმოების მოცულობის ერთი ერთეულით გასაფართოებლად ფირმაში დამატებით დაქირავებულია საკმარისი სამუშაო ძალა. (3ა.2) ტოლობა რომ გარდაექმნათ (ტოლობაში (3ა.2) ΔQ აბათილებს ერთმანეთს და წარმოების მოცულობა უცვლელი რჩება), მრიცხველი და მნიშვნელი ისე შეიძლება გადავანაცვლოთ, რომ მივიღოთ შემდეგი გამოსახულება:²

$$MRTS = \frac{-\Delta K / \Delta Q}{\Delta L / \Delta Q} = \frac{-\Delta Q / \Delta L}{\Delta Q / \Delta K} = \frac{-MP_L}{MP_K}, \quad (3ა.3)$$

სადაც MP_L და MP_K შესაბამისად წარმოადგენენ სამუშაო ძალისა და კაპიტალის ზღვრულ მწარმოებლურობას.

იზოკოსტას დახრილობა W / C ფარდობის უარყოფითი სიდიდის ტოლია (3ა.3 ნახაზზე $W / C = 10/20$, ანუ $=0.5$).³ ამგვარად, Z ნერტილში, სადაც Q^* პროდუქციის წარმოება ხდება მინიმალური დანახარჯით, სამართლიანია შემდეგი ტოლობა:

$$MRTS = -\frac{MP_L}{MP_K} = -\frac{W}{C} \quad (3ა.4)$$

(3ა.4) ტოლობა (3.8გ) ტოლობის გარდაქმნილი ვარიანტია.⁴

დანახარჯის მინიმიზაციის მახასიათებლების ეკონომიკური არსის, ანუ ლოგიკის მარტივად ასახსნელად თუ $MRTS$ სიდიდეს გამოვხატავთ როგორც $-\frac{\Delta K / \Delta Q}{\Delta L / \Delta Q}$ -ს (იხ. ტოლობა 3ა.2) და $MRTS$ -ის ამ მნიშვნელობას გავეუტოლებთ, $-\frac{W}{C}$ -ს მივიღებთ:

$$\frac{\Delta K / \Delta Q}{\Delta L / \Delta Q} = -\frac{W}{C}, \quad (3ა.5)$$

ანუ

$$\frac{\Delta K}{\Delta Q} \cdot C = \frac{\Delta L}{\Delta Q} \cdot W. \quad (3ა.6)$$

ტოლობა (3ა.6) თვალნათლივ გვიჩვენებს, რომ დანახარჯის მინიმიზაციისთვის პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოების დანახარჯი ერთი მომუშავეს თუ კაპიტალის დამატების გზით ტოლი უნდა იყოს. განსხვავების შემთხვევაში, ფირმამ შეიძლება შეამციროს საერთო დანახარჯი იმ ფაქტორის გამოყენების გაზრდით, რომელიც შედარებით იაფია, ხოლო სხვა ფაქტორები შეამციროს. ნებისმიერი წერტილი, რომელშიც შესაძლებელია დანახარჯების შემცირება Q -ს მუდმივობის პირობებში, ცხადია, არ არის დანახარჯის მინიმიზაციის ნერტილი.

² ეს მოქმედება სრულდება იმ პრინციპიდან გამომდინარე, რომ ერთი რიცხვის მეორე რიცხვზე განაყოფი ტოლია პირველი რიცხვის მეორე რიცხვის შებრუნებულ სიდიდებზე ნამრავლისა.

³ მიაქციეთ ყურადღება, რომ $10/20=75/150$, ანუ OB / OB' .

⁴ ტოლობის ორივე მხარეს უარყოფითი ნიშანი (3ა.4) ერთმანეთს აბათილებს და, ამდენად, შეიძლება, უარყოფოთ.

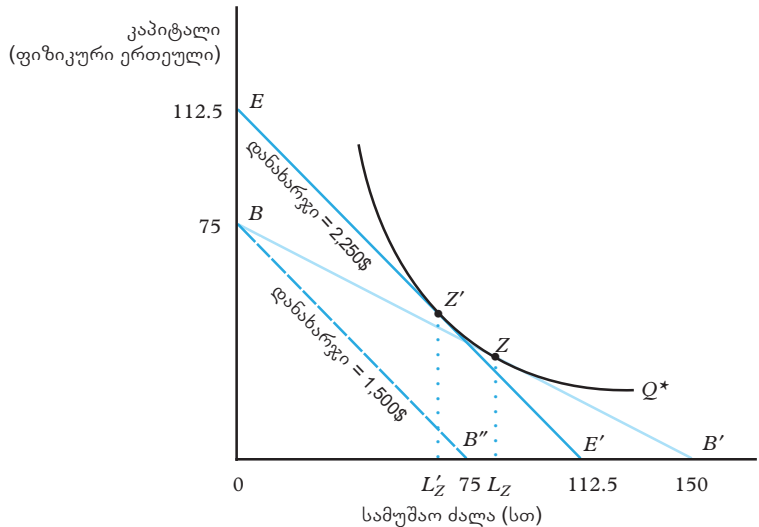
ჩანაცვლების ეფექტი

თუ 3ა.3 ნახაზზე მიღებული 10\$-ის ტოლი ხელფასის განაკვეთი 20\$-ამდე გაიზრდება (C მუდმივია), ეს რა გავლენას მოახდენს აღნიშნული Q^* პროდუქციის წარმოების მეთოდზე, რომელიც უზრუნველყოფს დანახარჯის მინიმიზაციას? 3ა.4 ნახაზზე ამ კითხვაზე პასუხია მოცემული: საერთო დანახარჯი იზრდება და Q^* პროდუქციის საწარმოებლად იხარჯება მეტი კაპიტალი და ნაკლები სამუშაო ძალა. როდესაც $W = 20$ \$-ს, 1500\$-ის ოდენობის საერთო დანახარჯით სამუშაო ძალის 150 ერთეულის შეძენა შეუძლებელი ხდება, მხოლოდ 75 ერთეული სამუშაო ძალის დასაქმებაა რეალური. ამგვარად, იზოკოსტა 1500\$-ის დანახარჯის პირობებში გადაინაცვლებს BB' -იდან BB'' -მდე და აღარ წარმოადგენს Q^* იზოკვანტას მხებს. Q^* პროდუქციის წარმოება უკვე შეუძლებელია 1500\$-ად და Q^* წარმოების დანახარჯი გაიზრდება. 3ა.4 ნახაზზე ჩვენ ვუშვებთ, რომ მინიმალური დანახარჯი იზრდება 2250\$-ამდე (იზოკოსტას წირი EE' არის Q^* იზოკვანტას ერთადერთი მხები).

გარდა ამისა, შრომითი დანახარჯის ზრდა კაპიტალის ხარჯთან შედარებით ფირმას აიძულებს, გამოიყენოს მეტი კაპიტალი და ნაკლები სამუშაო ძალა. გრაფიკულად ეს პირობა გამოისახება შემდეგნაირად: შეხების ძველი Z ნერტილი შეიცვლება ახალი Z' ნერტილით, რომელშიც შრომის ზღვრული მწარმოებლურობა უფრო მაღალია MP_K -თან შედარებით, როგორც ეს ახსნილია (3.8გ) ტოლობებითა და (3ა.4) ტოლობით. ნერტილი Z' მიიღწევა (Z ნერტილიდან) კაპიტალის დამატებითა და სამუშაო ძალის შემცირებით. გადაინაცვლება L_Z -იდან L'_Z ნერტილში წარმოადგენს ჩანაცვლების ეფექტს, რომელიც ხელფასის ზრდით მიიღება.

ნახაზი 3ა.4

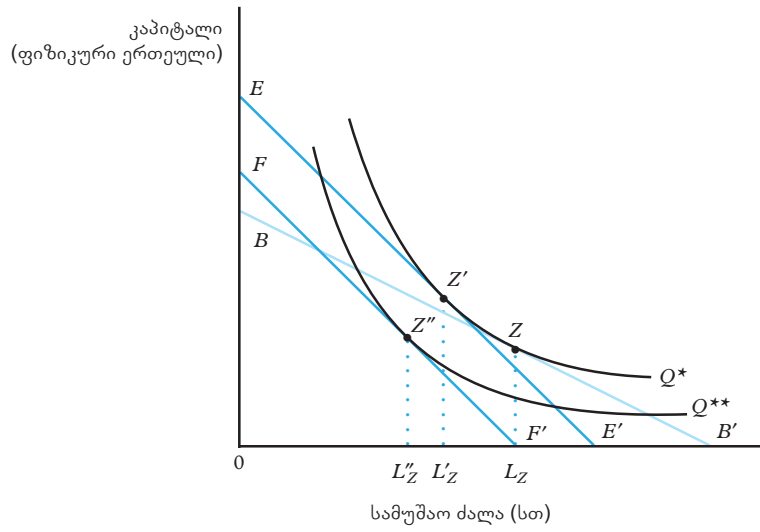
Q^* პროდუქციის წარმოების დანახარჯის მინიმიზაცია (ხელფასი $W = 20$ \$-ს საათში; ერთეული კაპიტალის ღირებულება = 20\$-ს)



მასშტაბის ეფექტი

ის ფაქტი, რომ Q^* პროდუქციის წარმოება გარკვეული ნერტილის შემდეგ შეუძლებელია 1500\$-ად და საჭიროებს 2250\$-ის დანახარჯს, ზოგადად იმას ნიშნავს, რომ იგი მოგების მაქსიმიზაციას ვეღარ უზრუნველყოფს. მოგების მაქსიმიზაციის უზრუნველმყოფი წარმოების ახალი დონე იქნება Q^* -ზე ნაკლები (თუ რამდენად ნაკლები, ამის განსაზღვრა პროდუქციაზე მოთხოვნის მრუდის შესახებ გარკვეული ინფორმაციითაა შესაძლებელი).

ნახაზი 3ა.5
 ხელფასის მრდის
 ჩანაცვლებისა და
 მასშტაბის ეფექტები



დავუშვათ, მოგების მაქსიმიზაციის უზრუნველმყოფი წარმოების დონე ეცემა Q^* -დან Q^{**} მაჩვენებლამდე, როგორც ეს ნაჩვენებია 3ა.5 ნახაზზე. რადგან ყველა ოზოკოსტას ახალი დახრილობაა 21, როდესაც $W = 20\text{\$}$ -ს და $C = 20\text{\$}$ -ს, Q^{**} დანახარჯის მინიმიზაციის უზრუნველმყოფი პროდუქციის წარმოების დონე გაივლის EE' -ს პარალელურ იზოკოსტას წირზე. დანახარჯის მინიმიზაციის Q^{**} პროდუქციის წარმოების დონეს ვპოულობთ Z' წერტილში, რომელშიც (FF') იზოკოსტა წარმოადგენს Q^{**} იზოკვანტას მხეხს.

სამუშაო ძალის დასაქმების ზოგად პასუხს ხელფასის განაკვეთის ცვლილებაზე წარმოადგენს სამუშაო ძალის გამოყენების L_Z -დან L''_Z მაჩვენებლამდე დაცემა. როგორც აღვნიშნეთ, L_Z -იდან L'_Z მაჩვენებლამდე შემცირებას ჩანაცვლების ეფექტი ეწოდება. ხელფასებისა და კაპიტალის ფასების თანაფარდობის W/C ცვლილების გამო წარმოების პროცესში გამოყენებული K და L სიდიდეები იცვლებიან. მასშტაბის ეფექტი მჟღავნდება დასაქმების შემცირებით L'_Z -იდან L''_Z -ამდე მაშინ, როდესაც K და L ფაქტორების გამოყენება მცირდება მხოლოდ წარმოების შემცირებული მასშტაბის გამო. ორივე ეფექტი ერთდროულად მოქმედებს, როდესაც ხელფასები იზრდება და კაპიტალის ფასი არ იცვლება, მაგრამ როგორც 3ა.5 ნახაზზეა ნაჩვენები, შედეგები კონკრეტულად განსხვავებულია და სხვადასხვა მიზეზითაა განპირობებული. საერთო ჯამში, ამ შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვამტკიცოთ, რომ სამუშაო ძალაზე გრძელვადიანი მოთხოვნის მრუდი დაღმავალია.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა

1995 წელს ეკონომისტებსა და პოლიტიკოსებს შორის გაცხარებული დავა მიმდინარეობდა დასაქმების მაჩვენებლებზე „მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის“ გავლენის თაობაზე. ცხადია, მე-3 თავში მოტანილი სტანდარტული თეორიის თანახმად, თუ „მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის“ გავლენით ხელფასები იზრდება და საბაზრო მაჩვენებელს ალემატება, დასაქმების შესაძლებლობა მცირდება, რადგან ფირმები სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდზე გადაადგილდებიან ზემოთ (და მარცხნივ). თუმცა ორმა ცნობილმა შრომის ეკონომისტმა კიდევ ერთხელ გადაავლო თვალი ამ თემისადმი მიძღვნილ ადრე გამოცემულ შრომებს. მათ დამოუკიდებლად ჩაატარეს ახალი კვლევები და 1995 წელს გამოსცეს წიგნი, სადაც ასკვნიან, რომ მინიმალური ხელფასის ზრდის მიზეზით სამსახურის დაკარგვა, ფაქტობრივად, მოსალოდნელი არ არის, ყოველ შემთხვევაში, რაიმე კანონზომიერებით მაინც.¹

დიდი გამომხაურება მოჰყვა წიგნში განხილულ პრობლემურ თემატიკას იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად რეაგირებს დასაქმების მოთხოვნა ხელფასის განაკვეთის კონკრეტულ ცვლილებებზე?² ხელფასის იძულებითი და დაუსაბუთებლად გაზრდის პირობებში, რომ ადამიანები სამსახურს დაკარგავენ, ეჭვს არ იწვევს, მაგრამ საინტერესოა, რამდენი სამუშაო ადგილის დაკარგვას გამოიწვევს საშუალოდ ხელფასების გაზრდა?

ამ თავში განხილულია, თუ რა ზომით რეაგირებს დასაქმების მაჩვენებელი ხელფასის ცვლილებაზე. ზოგადად, შრომის ანაზღაურების ცვლილებაზე სამუშაო ძალის მოთხოვნის რეაგირების უნარი ცნობილია „ელასტიკურობის“ სახელით და იზომება როგორც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილების პროცენტული მაჩვენებელი, გამონვეული ხელფასის განაკვეთის 1%-იანი ცვლილებით. ანალიზს ვიწყებთ ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობისა და ჯვარედინი ელასტიკურობის კონცეფციების განსაზღვრით, ანალიზითა და გაზომვით. შემდეგ ამავე კონცეფციებს გამოვიყენებთ „მინიმალური ხელფასის შესახებ“ კანონისა და დასაქმებაზე ტექნოლოგიური პროგრესის ზემოქმედების ანალიზისათვის.

¹ David Card and Alan B. Krueger, *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1995).

² ნაშრომის Card and Krueger, *Myth and Measurement*, ექვსი სხვადასხვა სახის განხილვა იხ. წყაროში: *Industrial and Labor Relations Review* 48, no. 4, წიგნის მიმოხილვა, 1995 წლის ივლისი. შედეგების შედარებით თანამედროვე განხილვა მოცემულია ნაშრომებში: Richard V. Burkhauser, Kenneth A. Couch, and David C. Wittenburg, “A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey,” *Journal of Labor Economics* 18 (October 2000), 653–680; და David Neumark and William Wascher, “Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research,” working paper no. 12663, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass., January 2007).

მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით

გარკვეული კატეგორიის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა განისაზღვრება როგორც ხელფასის განაკვეთის (W) 1%-იანი ზრდით გამოწვეული დასაქმების (E) პროცენტული ცვლილება:

$$\eta_{ii} = \frac{\% \Delta E_i}{\% \Delta W_i} \quad (4.1)$$

(4.1) ტოლობაში i ინდექსი აღნიშნავს i -ური კატეგორიის სამუშაო ძალას, ბერძნული ასო η (ეტა) აღნიშნავს ელასტიკურობას, ხოლო ნიშნით $\% \Delta$ აღნიშნულია ამა თუ იმ პარამეტრის პროცენტული ცვლილება. როგორც წინა თავში იყო ნაჩვენები, რამდენადაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდები დახრილია ქვემოთ, შრომის ანაზღაურების ზრდა გამოიწვევს დასაქმების დონის შემცირებას და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ელასტიკურობა უარყოფითი რიცხვი იქნება. ამ შემთხვევაში გვიანტერესებს ელასტიკურობის სიდიდე. რაც მეტია მისი აბსოლუტური სიდიდე (ანუ მისი მნიშვნელობა, მიუხედავად რიცხვის ნიშნისა), პროცენტულად მით მეტია დასაქმების დონის შემცირება, რომელსაც იწვევს ხელფასის განაკვეთის პროცენტული ზრდა.

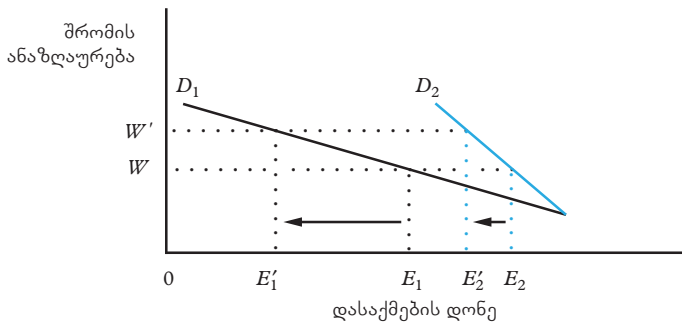
სამუშაო ძალის საკითხების შესწავლით დაკავებული ეკონომისტები ხშირად ყურადღებას აქცევენ იმ ფაქტს, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის აბსოლუტური მნიშვნელობა მეტია თუ ნაკლებია 1-ზე. თუ ეს სიდიდე 1-ზე მეტია, ხელფასის განაკვეთის 1%-ით ზრდა გამოიწვევს დასაქმების დონის შემცირებას 1%-ზე მეტით. ამ შემთხვევაში საქმე გვაქვს მოთხოვნის ელასტიკურ მრუდთან. ამის საპირისპიროდ, თუ აბსოლუტური მნიშვნელობა 1-ზე ნაკლებია, ამბობენ, რომ მოთხოვნის მრუდი არაელასტიკურია: ხელფასის განაკვეთის 1%-ით ზრდა გამოიწვევს დასაქმების დონის პროპორციულად მცირედ შემცირებას. თუ მოთხოვნა ელასტიკურია, ერთ კატეგორიაში შემავალი თანამშრომლების ერთობლივი შემოსავალი (რომელსაც ამ შემთხვევაში განვსაზღვრავთ როგორც ხელფასის განაკვეთისა და დასაქმების დონის ნამრავლს) შემცირდება ხელფასის განაკვეთის ზრდის პარალელურად, რადგან დასაქმების დონე იმაზე უფრო სწრაფად მცირდება, ვიდრე ხელფასის განაკვეთი იზრდება. და პირიქით, თუ მოთხოვნა არაელასტიკურია, ერთობლივი შემოსავალი გაიზრდება ხელფასის განაკვეთის ზრდის პარალელურად. თუ ელასტიკურობა 1-ის ტოლია, ამბობენ, რომ მოთხოვნის მრუდი ერთეულოვანი ელასტიკურობისაა, ხოლო ერთობლივი შემოსავალი დარჩება უცვლელი, თუ ხელფასის განაკვეთი გაიზრდება.

4.1 ნახაზზე ვხედავთ, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ორი მრუდიდან შედარებით სწორი მრუდის (D_1) ელასტიკურობა მეტია, ვიდრე ციცაბო მრუდისა D_2 . ხელფასის ნებისმიერი მნიშვნელობიდან დაწყებული (მაგალითად, W), ხელფასის განაკვეთის კონკრეტულ სიდიდემდე ზრდის შემთხვევაში (მაგალითად, W' -მდე) დასაქმების დონეზე ზემოქმედება იქნება უფრო მეტი D_1 მოთხოვნის მრუდის შემთხვევაში D_2 მოთხოვნის მრუდთან შედარებით. ელასტიკურობის სხვა მაჩვენებლების ანალიზისას, რომლებიც მიიღებიან ხელფასის განაკვეთის იმავე ზომით ზრდის შედეგად, ერთმანეთს შეადარეთ $(E_1 - E'_1) / E_1$ და $(E_2 - E'_2) / E_2$. ცხადია, რომ ზემოქმედება უფრო ელასტიკურია D_1 მრუდზე.

მოთხოვნის მრუდზე, როგორც, უბრალოდ, ელასტიკურზე საუბარი, არაზუსტია. მოთხოვნის სხვადასხვა მრუდს აქვს ელასტიკურობისა და არაელასტიკურობის დიაპაზონები. როგორც წესი, საინტერესოა მოთხოვნის ელასტიკურობა

ნახაზი 4.1

მოთხოვნის ფარდობითი ელასტიკურობა

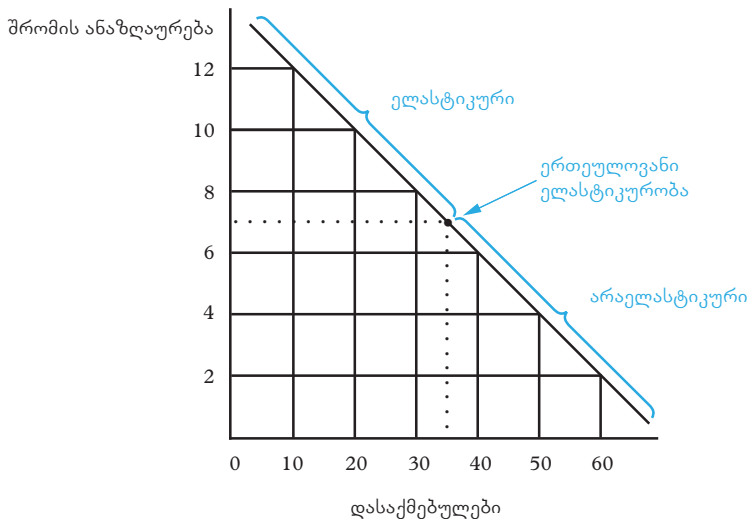


მიმდინარე ხელფასის განაკვეთის კონკრეტულ დიაპაზონსა და კონკრეტულ ბაზარზე, ამიტომ ელასტიკურობის არსის ბოლომდე გაგება რთული იქნება, თუ არ გავითვალისწინებთ, რომ ელასტიკურობა მოთხოვნის კონკრეტული მრუდის სხვადასხვა მონაკვეთზე შეიძლება იცვლებოდეს.

აღნიშნულის საილუსტრაციოდ, განვიხილოთ მოთხოვნის ტიპური სწორხაზოვანი მრუდი, რომელსაც საკმაოდ ხშირად ვიყენებდით მე-2 და მე-3 თავებში (იხ. ნახაზი 4.2). მოთხოვნის სწორხაზოვანი მრუდის ერთ-ერთი თვისებაა ის, რომ მის ყოველ წერტილში ხელფასის განაკვეთის ერთი ერთეულით ცვლილება იწვევს დასაქმების დონის ერთნაირ ცვლილებებს. მაგალითად, 4.2 ნახაზზე მოცემული მოთხოვნის მრუდის ნებისმიერ წერტილში ხელფასის 2%-ით შემცირება გამოიწვევს დასაქმებულთა რაოდენობის გაზრდას 10 ერთეულით.

ნახაზი 4.2

სხვადასხვა ელასტიკურობის უბნები მოთხოვნის მრუდზე



ამასთან, ერთნაირი ერთეულოვანი ცვლილებები მოთხოვნის მთელ მრუდზე სულაც არ ნიშნავს ერთნაირ პროცენტულ ცვლილებებს. აღნიშნულის საილუსტრაციოდ, პირველ რიგში, ყურადღება მივაქციოთ 4.2 ნახაზზე მოცემული მოთხოვნის მრუდის ზედა ნაწილს (სადაც ხელფასის დონე მაღალია, ხოლო დასაქმების დონე დაბალი). ხელფასის განაკვეთის 2%-ით შემცირება (12\$-იდან 10\$-ამდე) იწვევს დასაქმებულთა 17%-ით შემცირებას, მაშინ, როდესაც დამატებით 10 მომუშავეს დაქირავება თავდაპირველი 10-კაციანი კონტინგენტის პირობებში ნიშნავს მოთხოვ-

ნის 100%-იან ზრდას. ამ შემთხვევაში მოთხოვნა უდავოდ ელასტიკურია. თუ იმავე ტიპის ცვლილებებს განვიხილავთ მოთხოვნის მრუდის ქვედა მონაკვეთზე (ხელფასის დაბალი განაკვეთსა და დასაქმების მაღალი დონის პირობებში), ამ შემთხვევაში მოთხოვნა არაელასტიკურია. ხელფასის განაკვეთის 4%-იდან 2%-ამდე შემცირება არის დასაქმებულთა 50%-იანი კლება, ხოლო 50-კაციან ფირმაში დამატებით 10 თანამშრომლის დაქირავება დასაქმების მხოლოდ 20%-ით ზრდას გამოიწვევს. რადგან დასაქმების დონის პროცენტული მატება ნაკლებია ხელფასის განაკვეთის პროცენტულ კლებაზე, მოთხოვნის მრუდის ქვედა სეგმენტზე მოთხოვნა არაელასტიკურად ჩაითვლება.

ამგვარად, მოთხოვნის სწორხაზოვანი მრუდის ზედა სეგმენტი ქვედასთან შედარებით უფრო ელასტიკურია. გარდა ამისა, როგორც ვნახეთ, მოთხოვნის სწორხაზოვანი მრუდი ელასტიკურია ზოგიერთ დიაპაზონში, სხვა დიაპაზონებში კი არაელასტიკურია (იხ. 4.2 ნახაზი).

წარმოებული მოთხოვნის ჰიკს-მარშალის კანონები

შრომის ანაზღაურების პირდაპირ ელასტიკურობაზე მოქმედი ფაქტორები შეჯამებულია წარმოებული მოთხოვნის ჰიკს-მარშალის კანონებით. ეს არის ოთხი კანონის ერთობლიობა, რომელთაც სახელი ეწოდა ორი ცნობილი ბრიტანელი ეკონომისტის, ჯონ ჰიკსისა და ალფრედ მარშალის პატივსაცემად. მათ უდიდესი წვლილი შეიტანეს კანონების შექმნაში,³ რომელთა თანახმად, სხვა თანაბარ პირობებში, მოთხოვნის სახელფასო ელასტიკურობა კონკრეტული კატეგორიის სამუშაო ძალისთვის, როგორც წესი, უფრო მაღალია:

1. რაც მეტია პროდუქციაზე მოთხოვნის საფასო ელასტიკურობა;
2. რაც უფრო ადვილია კონკრეტული სახის შრომის სხვა საწარმოო ფაქტორებით ჩანაცვლება;
3. რაც უფრო მაღალია სხვა საწარმოო ფაქტორების ელასტიკურობა (ანუ სხვა საწარმოო ფაქტორების გამოყენების დონე იზრდება მათზე ფასების მნიშვნელოვანი ზრდის გარეშე);
4. რაც მეტია საერთო საწარმოო დანახარჯებში მოცემული კატეგორიის სამუშაო ძალაზე დანახარჯი.

ამ კანონების მოქმედების ასახსნელად კარგი მეთოდია, სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ხელფასის განაკვეთის ზრდის ზემოქმედების პროცესში ჰიპოთეზურად გამოვყოთ ორი სტადია. პირველ სტადიაზე ხელფასის განაკვეთის მატება ზრდის კონკრეტული კატეგორიის სამუშაო ძალაზე ფარდობით დანახარჯს და აიძულებს დამსაქმებელს, ისარგებლოს რაც შეიძლება ნაკლები რაოდენობის სამუშაო ძალით და მეტად გამოიყენოს სხვა საწარმოო ფაქტორები (*ჩანაცვლების ეფექტი*). მეორე სტადიაზე ხელფასის განაკვეთის მატება ზრდის პროდუქციის წარმოებაზე განუღებულ დანახარჯებს, რაც, თავის მხრივ, იწვევს პროდუქციის ფასების ზრდასა და წარმოების მოცულობის შემცირებას და მივყავართ დასაქმების დონის შემცირებამდე (*მასშტაბის ეფექტი*). ოთხივე კანონი ეხება ან ჩანაცვლების, ან მასშტაბის ეფექტს.

მოთხოვნა მზა პროდუქციაზე. როგორც აღვნიშნეთ, ხელფასის განაკვეთის მატება იწვევს წარმოების ერთობლივი დანახარჯებისა და საბოლოო პროდუქტის ფასის ზრდას. რაც მაღალია საბოლოო პროდუქტზე მოთხოვნის საფასო ელასტიკურობა,

³ John R. Hicks, *The Theory of Wages*, 2nd ed. (New York: St. Martin's Press, 1966), 241–247; and Alfred Marshall, *Principles of Economics*, 8th ed. (London: Macmillan, 1923), 518–538.

მით მეტად მცირდება წარმოების მოცულობა, რომელიც კავშირშია ფასის ამ კონკრეტულ ზრდასთან; მეორე მხრივ, რაც მეტად მცირდება წარმოება, სხვა თანაბარ პირობებში მით მეტად მცირდება დასაქმების დონე. შესაბამისად, რაც მეტია პროდუქციაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა, მით მეტია მოთხოვნის ელასტიკურობა სამუშაო ძალაზე.

პირველი კანონიდან გამომდინარე, ერთ-ერთი დასკვნის მიხედვით, სხვა თანაბარ პირობებში ფირმის დონეზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა უფრო ელასტიკური იქნება, ვიდრე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა დარგის ან, ზოგადად, ბაზრის დონეზე. მაგალითად, X კომპანიისთვის პროდუქციაზე მოთხოვნის მრუდი იქნება მეტად ელასტიკური, რადგან X კომპანიის მიერ წარმოებული ხალიჩები მარტივად ჩანაცვლდება Y კომპანიის მიერ წარმოებული ხალიჩებით. ამასთან, ფირმის დონეზე ფასის მატებასთან შედარებით, ფასების ზრდა დარგის დონეზე არ მოახდენს იმდენად დიდ გავლენას მოთხოვნაზე, რამდენადაც ფუნქციურად ხალიჩების მსგავსი პროდუქცია K (პარკეტი, კაფელი, ვინილის საფარი) ვერ ჩაითვლება ხალიჩის სრულ ჩამნაცვლებლად (ამავე მიზეზის გამო სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდები მონოპოლისტისთვის ნაკლებ ელასტიკურია, ვიდრე კომპანიისთვის, რომელსაც კონკურენციის პირობებში უწევს საქმიანობა. მონოპოლისტებს, საბოლოო ჯამში, საქმე აქვთ მათ პროდუქციაზე საბაზრო მოთხოვნის მრუდებთან, რადგან კონკრეტულ ბაზარზე ერთადერთი გამყიდველები არიან).

პირველი კანონის მეორე შედეგით, ელასტიკურობა, ხელფასის განაკვეთის მიხედვით, უფრო მაღალია გრძელვადიან პერსპექტივაში, ვიდრე მოკლევადიანში, რადგან მოთხოვნის საფასო ელასტიკურობა პროდუქციის ბაზარზე მაღალია სწორედ გრძელვადიან პერსპექტივაში. მოკლევადიან პერიოდში შეიძლება არ გამოჩნდეს პროდუქტის კარგი ჩამნაცვლებელი და, ამასთან, მომხმარებელს უკვე აქვს ხანგრძლივი მოხმარების სამომხმარებლო საქონლის გარკვეული მარაგი. თუმცა დროთა განმავლობაში ბაზარზე ჩნდება პროდუქტების ახალი შემცვლელი და მომხმარებელიც იწყებს ხანგრძლივი მოხმარების გაცვეთილი პროდუქციის ახლით შეცვლას.

სხვა ფაქტორების ჩანაცვლებადობა. კონკრეტული კატეგორიის სამუშაო ძალის ხელფასის ზრდის კვალდაკვალ ფირმას უჩნდება მათი სხვა, ახლა უკვე შედარებით იაფი სანარმოო ფაქტორებით ჩანაცვლების სტიმული. დავუშვათ, ჩანაცვლების ვარიანტები არ არსებობს, ანუ პროდუქციის ერთი ერთეულის დასამზადებლად აუცილებელია ზუსტად მოცემული კატეგორიის სამუშაო ძალის ერთეულის გამოყენება. ამ შემთხვევაში ჩანაცვლების ეფექტის მოქმედებით გამონვეული დასაქმების დონის შემცირება არ იქნება, და პირიქით, თუ არსებობს ჩამნაცვლებლები, მაშინ ჩანაცვლების ეფექტით გამონვეული დასაქმების დონე შემცირდება ნებისმიერი მასშტაბის ეფექტით გამონვეული შემცირების პარალელურად. ამდენად, სხვა თანაბარ პირობებში, რაც უფრო მარტივია სამუშაო ძალის ჩანაცვლება სხვა სანარმოო ფაქტორებით, მით მაღალია მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით.⁴

ჩანაცვლების შესაძლებლობის შეზღუდვა მხოლოდ ტექნიკური პრობლემა არ არის. მაგალითად, როგორც ნიგნის მე-13 თავში ვნახავთ, პროფესიული კავშირები ხშირად ცდილობენ ჩანაცვლების შესაძლებლობების შეზღუდვას შრომით ხელშეკრულებაში სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული სპეციფიკური მოთხოვნების გათვალისწინებით (მაგალითად, რკინიგზის ლოკომოტივებზე ბრიგადის შემადგენლობის მინიმალური ზომის დანესება). თავის მხრივ, უსაფრთხოების მიზნით

⁴ არსებობს გარკვეული პირობები, როდესაც ჩანაცვლებადობის მაღალი ხარისხი უცილობლად არ იწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის ზრდას. იხ. Robert S. Chirinko and Debdulal Mallick, "The Elasticity of Derived Demand, Factor Substitution, and Product Demand: Corrections to Hicks; Formula and Marshall's Four Rules," *Labour economics* 18 (2011), 708-711.

მთავრობასაც შეუძლია დაანესოს შეზღუდვები დასაქმების მინიმალური დონის დაკანონებით (მაგ., ნიუ-იორკში არსებულ ყველა საზოგადოებრივ საცურაო აუზს შტატში უნდა ჰყავდეს მაშველი). ასეთი შეზღუდვები ამცირებს მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე. მიუხედავად ამისა, ჩანაცვლების შესაძლებლობები, რომლებიც არ არის ხელმისაწვდომი მოკლევდიან პერიოდში, დიდი ალბათობით, ხელმისაწვდომი გახდება გრძელვადიან პერიოდში. მაგალითად, რკინიგზის მუშების ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში სარკინიგზო კომპანიებს ექნებათ უფრო ძლიერი ლოკომოტივების შეძენის და, შესაბამისად, ნაკლები რაოდენობის ლოკომოტივების გამოყენების საშუალება. ანალოგიურად, მაშველის ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში ქალაქის მუნიციპალიტეტი ააშენებს უფრო დიდ, მაგრამ ნაკლები რაოდენობის აუზებს. თუმცა ორივე ღონისძიების განხორციელება შესაძლებელია გრძელვადიან პერსპექტივაში. სწორედ ეს ფაქტი გვაძლევს იმის მტკიცების საშუალებას, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა გრძელვადიან პერიოდში უფრო ელასტიკურია მოკლევადიან პერიოდთან შედარებით.

სხვა ფაქტორების შეთავაზება. დავუშვათ, ხელფასის ზრდის კვალობაზე, დამსაქმებელს სურვილი აქვს, ჩანაცვლოს სამუშაო ძალა სხვა სანარმოო ფაქტორებით, თუმცა ამ ფაქტორების ფასიც მნიშვნელოვნად იზრდება. ასეთი ვითარება შეიძლება შეიქმნას დამსაქმებლის მცდელობისას, ჩანაცვლოს სამუშაო ძალა ფიზიკური კაპიტალით, მაგალითად აღჭურვილობით. თუ ასეთი კაპიტალის მწარმოებლები უკვე ზღვრული სიმძლავრით მუშაობენ, ახალი შეკვეთები მათ ხარჯებს გაზრდის ზეგანაკვეთური, უფრო ძვირი შრომის გამოყენების აუცილებლობის გამო. ეს, საბოლოო ჯამში, გამოიწვევს ფასების ზრდას ახალდამზადებულ აღჭურვილობაზე, რის გამოც ფირმების მხრიდან სამუშაო ძალის ჩანაცვლების სურვილი შემცირდება.

განვიხილოთ მეორე მაგალითი: დავუშვათ, არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის ხელფასის ზრდა ასტიმულირებს დამსაქმებელს, არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა ჩანაცვლოს კვალიფიციურით. იმ შემთხვევაში, თუ კონკრეტულ რეგიონში საჭირო სპეციალობის კვალიფიციური სამუშაო ძალის რაოდენობა შეზღუდულია, დამსაქმებელი იძულებული გახდება, კვალიფიციურ მომუშავეებს სულ უფრო მაღალი ხელფასი შესთავაზოს. წინა მაგალითის მსგავსად, ერთი რესურსის მეორე რესურსით ჩანაცვლება შეზღუდული იქნება, ხოლო არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის დასაქმების დონის შემცირება ჩანაცვლების ეფექტის გამო მნიშვნელოვანი არ იქნება. და პირიქით, თუ ფასი სხვა სანარმოო რესურსებზე, მიუხედავად წარმოებაში მათი გაზრდილი გამოყენებისა, არ იზრდება, ჩანაცვლების ეფექტი (და, შესაბამისად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით), სხვა თანაბარ პირობებში, უფრო მაღალი იქნება.

კიდევ ერთხელ შევნიშნავთ, რომ გრძელვადიან პერიოდში სხვა სანარმოო ფაქტორების ფასები ნაკლებად მკვეთრად გაიზრდება მოკლევადიან პერიოდთან შედარებით. გრძელვადიან პერიოდში აღჭურვილობის მწარმოებლებს შეუძლიათ წარმოების გაფართოება და, ამის გარდა, ბაზარზე გამოჩნდებიან ახალი მწარმოებლებიც. ანალოგიურად, გრძელვადიან პერიოდში შესაძლებელია უფრო მეტი კვალიფიციური სამუშაო ძალის მომზადება. დაკვირვების შედეგად კიდევ ერთხელ დასტურდება, რომ გრძელვადიან პერიოდში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა უფრო მაღალია.

შრომის დანახარჯების წილი ერთობლივ დანახარჯში. მოთხოვნის ელასტიკურობის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სამუშაო ძალის დანახარჯების წილი ერთობლივ დანახარჯებში. თუ მოცემული კატეგორიის სამუშაო ძალის დანახარჯის წილი თავდაპირველად შეადგენდა 20%-ს, ხელფასის განაკვეთის 10%-ით გაზრდა, სხვა თანაბარ პირობებში, ერთობლივ დანახარჯს დაახლოებით 2%-ით გაზრდის.

პირიქით, თუ ამავე მაჩვენებლის თავდაპირველი მნიშვნელობა 80%-ია, ხელფასის განაკვეთის 10%-ით გაზრდა ერთობლივ დანახარჯს 8%-ით გაზრდის. რადგან მეორე შემთხვევაში დამსაქმებელს მოუწევს პროდუქციის ფასის უფრო მეტად გაზრდა პირველ შემთხვევასთან შედარებით, წარმოების მოცულობა და დასაქმების დონე უფრო მეტად შემცირდება მეორე შემთხვევაში. ამიტომ, რაც მეტია მოცემული კატეგორიის სამუშაო ძალის დანახარჯის წილი ერთობლივ დანახარჯში, მით მეტია მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით.⁵

ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის შეფასება

ახლა განვიხილოთ იმ კვლევების შედეგები, რომლებიც გამოიყენებოდა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის, როგორც ტრადიციული რესურსის, შესაფასებლად (ტრადიციულ რესურსში იგულისხმება სამუშაო ძალა, მიუხედავად მისი კვალიფიკაციისა). განხილული შეფასებები ეფუძნება კვლევებს, რომელთა პარამეტრებია ხელფასის განაკვეთი, წარმოების მოცულობა და დასაქმების დონე ფირმებში. ამგვარად, დასაქმების ტენდენციები, რაც ჩვენი შეფასების საგანია, დაახლოებით ისეთივეა, როგორც ფირმაში, რომელსაც შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად უწევს ხელფასების მატება. ამასთან, ეს შეფასებები, ზოგადად, ტენდენციას ასახავს და, ცხადია, არ გვიჩვენებს, რა მდგომარეობაში შეიძლება აღმოჩნდეს ცალკეული ფირმა.

ანალიზიდან გამომდინარე, სამუშაო ძალაზე დამსაქმებლების მოთხოვნის ცვლილება ხელფასის ცვლილების საპასუხოდ ორ კომპონენტად იყოფა: მასშტაბის ეფექტად და ჩანაცვლების ეფექტად. ამასთან, ეს ორი შეიძლება გამოიხატოს როგორც ელასტიკურობა, ხოლო მათი ჯამი – სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით. 4.1 ცხრილში მოყვანილია (ა) მოკლევადიანი მასშტაბის ეფექტის, (ბ) ჩანაცვლების ეფექტისა და (გ) გრძელვადიან პერიოდში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის საერთო ელასტიკურობის შეფასება.

მასშტაბის ეფექტი (რომელიც მოცემულია ელასტიკურობის ფორმით) განისაზღვრება როგორც დასაქმების პროცენტული ცვლილება რომელიც უკავშირდება ხელფასის განაკვეთის კონკრეტულ ცვლილებას, წარმოების ტექნოლოგიის უცვლელობის პირობებში; ეს იმას ნიშნავს, რომ დასაქმების საპასუხო ცვლილება ხდება ჩანაცვლების ეფექტის გარეშე. განმარტების თანახმად, სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნის ელასტიკურობა მოიცავს მხოლოდ მასშტაბის ეფექტს, მიუხედავად იმისა, რომ მასშტაბის ეფექტი უფრო ძლიერია გრძელვადიან პერიოდში (რაც გამოწვეულია გრძელვადიან პერიოდში სასაქონლო ბაზარზე მეტი ჩამნაცვლებლების არსებობით). ამდენად, სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნის

⁵ ამ ნესიდან გამონაკლისია, რადგან დამსაქმებლისთვის მოცემული კატეგორიის სამუშაო ძალის სხვა წარმოების ფაქტორებით ჩანაცვლება უფრო იოლია, ვიდრე მომხმარებლისთვის წარმოებული პროდუქციის სხვა პროდუქციით ჩანაცვლება. მაგალითად, დავუშვათ, პროდუქციაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ფირმის მომხმარებლებს შორის ნულის ტოლია. ამ შემთხვევაში ხელფასის განაკვეთის მატება მხოლოდ ჩანაცვლების ეფექტს წარმოშობს. სამუშაო ძალის წილის ზრდისა და, ამდენად, სამუშაო ძალისა და კაპიტალის უფრო მაღალი თანაფარდობის პირობებში სამუშაო ძალის გამოყენების პროცენტული შემცირება ხელფასის ზრდასთან ერთად შედარებით ნაკლები იქნება და გამოიწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის შემცირებას. მოთხოვნის ელასტიკურობაზე სამუშაო ძალის წილის გავლენის შესახებ დამატებითი ინფორმაცია იხ. ნაშრომში: Saul D. Hoffman, "Revisiting Marshall's Third Law: Why Does Labor's Share Interact with the Elasticity of Substitution to Decrease the Elasticity of Labor Demand?" *Journal of Economic Education* 40 (Fall 2009), 437–445.

ელასტიკურობა მოკლევადიანი მასშტაბის ეფექტის სინონიმია, რომელიც შეიძლება უახლოვდებოდეს გრძელვადიანი მასშტაბის ეფექტს, თუ ჩანაცვლებები სასაქონლო ბაზარზე შედარებით სწრაფად ჩნდებიან. ბრიტანული საწარმოების მონაცემებზე დაყრდნობით ჩატარებული კვლევის მიხედვით, სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნის მრუდი, ტიპური ფირმის შემთხვევაში, -0.53-ის ტოლია (იხ. 4.1 ცხრილი). შესაბამისად, სამუშაო ძალაზე მოკლევადიანი მოთხოვნის მრუდი ტიპური ფირმისთვის არაელასტიკური იქნება.

ჩანაცვლების ეფექტი, გამოხატული ელასტიკურობით, დასაქმების დონის პროცენტული ცვლილებაა, რომელიც კავშირშია ხელფასის განაკვეთის პროცენტულ ცვლილებასთან, წარმოების მოცულობის უცვლელობის პირობით, ანუ იგი ზომავს დამსაქმებლების მიერ საწარმოო ტექნიკის ცვლილებას ხელფასის ცვლილების საპასუხოდ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ წარმოების მოცულობა არ იცვლება (ანუ როდესაც არ არსებობს მასშტაბის ეფექტი). ზოგჯერ ჩანაცვლების ეფექტის სარწმუნოდ შეფასება გაცილებით ადვილია და, შესაბამისად, ჩანაცვლების ეფექტის შემსწავლელი კვლევების რაოდენობა მეტია. ჩანაცვლების ეფექტის ელასტიკურობის შესწავლის მიზნით ჩატარებული 32 კვლევიდან მიღებული ერთ-ერთი შედეგის მიხედვით, ელასტიკურობა შეფასდა -0.45-ით (სწორედ ამ შედეგს ვხედავთ 4.1 ცხრილში). მიღებული შედეგები, ძირითადად, განთავსებულია -0.15-იდან -0.75-ამდე დიაპაზონში.⁶

ცხრილი 4.1

ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის კომპონენტები: ემპირიული შეფასება საწარმოების მონაცემების მიხედვით

მოსალოდნელი ელასტიკურობა	
მოკლევადიანი მასშტაბის ეფექტი ბრიტანული ქარხნები, 1974-1982	-0.53
ჩანაცვლების ეფექტი 32 კვლევა საწარმოს ანუ კონკრეტული სამრეწველო დარგის მონაცემების მიხედვით	საშუალო: -0.45 (ტიპური დიაპაზონი: -0.15-დან -0.75-მდე)
სამუშაო ძალაზე ერთობლივი მოთხოვნის ელასტიკურობა ბრიტანული ქარხნები, 1984	-0.93
ბრიტანეთის ნახშირის მალაროები, 1950-1980	-1.0-იდან -1.4-ამდე

წყარო: Daniel S. Hamermesh, *Labor Demand* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1993), 94–104.

მასშტაბის მოკლევადიანი ელასტიკურობისა და ჩანაცვლების ელასტიკურობის მნიშვნელობების -0.5-თან მიახლოების პირობებში, ლოგიკურია, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გრძელვადიანი საერთო ელასტიკურობა ერთს უახლოვდება. ბრიტანეთის სხვადასხვა დარგის საწარმოების კვლევის შედეგები 4.1 ცხრილის მიხედვით გვიჩვენებს, რომ ხელფასის მიხედვით ელასტიკურობა -0.93-ის ტოლია, ხოლო ბრიტანეთის ნახშირის მალაროების სამუშაო ძალის მოთხოვნის ელასტიკურობა მერყეობს -1.0-იდან -1.4-ამდე დიაპაზონში.⁷ ამგვარად, ამ შეფასებების

⁶ Daniel S. Hamermesh, *Labor Demand* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1993), 103.

⁷ მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ პერიოდში ამერიკელი ქალების ხელფასისა და დასაქმების ერთ-ერთი უახლესი კვლევის თანახმად, მათ შრომაზე საერთო მოთხოვნის ელასტი-

თანხმად, თუ ფირმას უწევს ხელფასის განაკვეთის 10%-ით გაზრდა, გრძელვადიან პერსპექტივაში დასაქმების დონე შემცირდება დაახლოებით 10%-ით (სხვა თანაბარ პირობებში, ანუ თუ არ ამოქმედდა სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი რომელიმე სხვა ფაქტორი).

წარმოებულ მოთხოვნის კანონების გამოყენება: დედუქციური ანალიზი

ზოგჯერ გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს არ გააჩნიათ მოთხოვნის ელასტიკურობის შესახებ საკმარისი ემპირიული შეფასებები, ამიტომ კასათვალისწინებელი იქნება ამ ელასტიკურობის სახე. მსგავსი პროგნოზების გაკეთებისას გამოიყენება წარმოებულ მოთხოვნის კანონები სხვადასხვა სახის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ფარდობითი სიდიდების შესაფასებლად. განვიხილოთ მოთხოვნა ნიუ-იორკის სამკერვალო ინდუსტრიაში მომუშავე პროფკავშირების წევრებზე. როგორც მე-13 თავში გამოჩნდება, პროფკავშირების რთული სტრუქტურის გამო, მათი მიზნების ზუსტად და ნათლად გაგება ყოველთვის შესაძლებელი არ არის. მიუხედავად ამისა, აშკარაა, რომ პროფკავშირების დიდი ნაწილისთვის ერთნაირად ღირებულია მათი წევრების დასაქმებისა და ხელფასის გარანტიები. აღნიშნულიდან გამომდინარეობს, რომ, რაც უფრო ელასტიკურია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე (სხვა თანაბარ პირობებში), მით ნაკლებია პროფკავშირების მიერ თავისი წევრებისთვის მოთხოვნილი ხელფასის ნამატი. ასეთი ვარაუდის საფუძველს იძლევა ის ფაქტი, რომ, რაც უფრო ელასტიკურია მოთხოვნის მრუდი, მით მეტად შემცირდება ხელფასის განაკვეთის პროცენტული ზრდით გამოწვეული დასაქმების დონე. შედეგად, შესაძლებელია შემდეგი დასკვნების ჩამოყალიბება:

1. პროფესიული კავშირები საკუთარი წევრებისათვის უფრო მაღალი ხელფასის გარანტიებს მოიპოვებენ იმ ბაზრებზე, სადაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდები ნაკლებად ელასტიკურია;
2. პროფესიული კავშირები განახორციელებენ მათი წევრებისთვის ხელფასის მიხედვით მოთხოვნის ელასტიკურობის შემცირებისკენ მიმართულ ქმედებებს;
3. პროფესიული კავშირები, უპირველეს ყოვლისა, შეეცდებიან საკუთარი წევრების მობილიზებას იმ ბაზრებზე, სადაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდები არაელასტიკურია (რამდენადაც პროფკავშირების წევრობის პოტენციური სარგებელი ამ ბაზრებზე მეტია).

კონკურენციის გამო, ნიუ-იორკის სამკერვალო ინდუსტრიაში წარმოებულ ტანსაცმელზე მოთხოვნის საფასო ელასტიკურობა მეტად მაღალია. გარდა ამისა, დამსაქმებლებს მარტივად შეუძლიათ საკუთარი მომუშავეების ჩანაცვლება, მაგალითად, სამხრეთიდან ჩამოსული სამუშაო ძალით (ემიგრანტები, ცხადია, პროფკავშირების წევრები არ არიან). აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით ნიუ-იორკის სამკერვალო ინდუსტრიაში ძალიან მაღალია. შესაბამისად, პროფკავშირების მოთხოვნები ხელფასთან დაკავშირებით ყოველთვის ზომიერია. მიუხედავად ამისა, პროფკავშირების მცდელობა მიმართუ-

კურობა მოქცეული იყო -1.0-იდან -1.5-ამდე დიაპაზონში. იხ. Daron Acemoglu, David H. Autor, and David Lyle, "Women, War and Wages: The Effect of Female Labor Supply on the Wage Structure at Midcentury," *Journal of Political Economy* 112 (June 2004), 497–551. გერმანიაში კვალიფიციურ და არაკვალიფიციურ სანარმოო სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის სიდიდე, გარკვეულწილად, ნაკლებია (-0.6-იდან -1.3-ამდე); იხ. John T. Addison, Lutz Bellmann, Thorsten Schank, and Paulino Teixeira, "The Demand for Labor: An Analysis Using Matched Employer–Employee Data from the German LIAB. Will the High Unskilled Worker Own-Wage Elasticity Please Stand Up?" *Journal of Labor Research*, 29 (June 2008), 114–137.

ლია მისი წევრების მიერ წარმოებულ პროდუქციაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის შემცირებისკენ. ამ მიზნით მხარს უჭერენ ისეთი პოლიტიკის განხორციელებას, რომელიც უცხოურ კონკურენციას ამცირებს. გარდა ამისა, პროფკავშირებმა მიაღწიეს ფედერალური მასშტაბით ხელფასის მინიმალური განაკვეთის გაზრდას, რათა დამსაქმებლებს ქვეყნის სამხრეთ ნაწილში სანარმოების გადატანის ნაკლები სტიმული ჰქონოდათ.

მაგალითი 4.1.

რა განაპირობებს დიდ სხვაობას პროფესიული კავშირების წევრების ხელფასში ტვირთის გადაზიდვის ინდუსტრიის ორ სფეროში?

ტვირთების გადაზიდვის ინდუსტრიის „საერთო ტვირთების“ სექტორი, წარმოდგენილი ავტოსატრანსპორტო კომპანიებით, რომლებიც ეწევიან არასპეციალიზებული ტვირთების გადაზიდვას და, ამდენად, არ საჭიროებს განსაკუთრებულ აღჭურვილობას, იყოფა ორ სეგმენტად: პირველი სახის-საერთო ტვირთების გადამზიდი კომპანიები ეწევიან მხოლოდ სრული ჩატვირთვით (TL-Total Load) გადაზიდვას ტვირთის უშუალო გამგზავნიდან დანიშნულების პუნქტამდე; მეორე სახის კომპანიები დაკავებულნი არიან შედარებით ნაკლები მოცულობის ტვირთების გადაზიდვით, შესაძლებელია მანქანაც არ იყოს სრულად დატვირთული (LTL), მაგრამ ხდება თითოეული სატვირთო მანქანით ტვირთის რამდენიმე მარშრუტით გადაზიდვა, რაც ტვირთის გამგზავნასა და მიმღებს შორის კოორდინაციის შესაბამის ორგანიზებას საჭიროებს. ტვირთების ინდუსტრიის ამ ორ სეგმენტში საქონელზე მოთხოვნის ელასტიკურობა დიდად განსხვავებულია. პროფკავშირები, თითოეულ სეგმენტში ყოველთვის ერთნაირი წარმატებით ვერ ასრულებენ მათი წევრების ხელფასების ზრდის ამოცანას (დასაქმების მნიშვნელოვანი შემცირების გარეშე).

დარგის TL სეგმენტში სასაქონლო ბაზარი ძალიან კონკურენტულია, რადგან ფირმებისა და ინდივიდებისთვის შედარებით იოლია ბაზარზე შესვლა; საამისოდ საჭიროა მხოლოდ სატვირთო ავტომობილის, შესაბამისი მართვის მოწმობის ფლობა და ტელეფონზე წვდომა (ბროკერი ტელეფონით თავისუფალ მძღოლს გადასაზიდ

ტვირთთან აკავშირებს). ვინაიდან დარგში მრავალი კონკურენტი ფირმაა და ბაზარზე ბევრი ახალი ფირმაც შემოვა ფასების ზრდის შემთხვევაში, ყოველი ფირმის საქონელზე მოთხოვნის მრუდი შედარებით ელასტიკურია.

LTL ტვირთების გადაზიდვაზე სპეციალიზებულ ფირმებს ქალაქების მასშტაბითა და ქალაქებს შორის მარშრუტების რთული სისტემა და საკმაოდ დიდი მასშტაბიც უნდა ჰქონდეთ, რათა საკუთარ ტერმინალებში შეინახონ და მოამზადონ ტვირთი ერთი მარშრუტიდან მეორეზე ტრანსპორტირებისთვის. მრეწველობის LTL სეგმენტში დამკვიდრება არ არის ადვილი და, ამდენად, იგი, გარკვეულწილად, მონოპოლიზებულია. 1980-იდან 1995 წლამდე, ანუ დროის პერიოდში, რომლის განმავლობაშიც TL გადაზიდვების რაოდენობა გასამაგდა, ფაქტობრივად, LTL ბაზარზე არსებული სულ რამდენიმე ახალი მოთამაშე ან რეგიონული ფილიალი, ანუ ყოფილი სახელმწიფო სატრანსპორტო კომპანია იყო. ამ ორ სასაქონლო ბაზარზე არსებული კონკურენციის შესადარებლად ასეთი მაგალითის მოტანაც საკმარისია: 1987 წელს ოთხი უმსხვილესი LTL სატრანსპორტო კომპანიათა წილი საერთო LTL შემოსავალში 37%-ს აღწევდა მაშინ, როდესაც ოთხი უმსხვილესი TL სატრანსპორტო კომპანიის წილი საერთო TL შემოსავალში მხოლოდ 11% იყო.

მრეწველობის TL სეგმენტში ფირმის დონეზე შედარებით მაღალი კონკურენციის გამო პროდუქციაზე მოთხოვნა უფრო ელასტიკურია LTL სექტორთან შედარებით;

ამ შემთხვევაში, სხვა თანაბარ პირობებში, სავარაუდოა TL სექტორში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის უფრო ელასტიკურობა, რადგან სატრანსპორტო კომპანიებთან შრომის ანაზღაურებაზე მოლაპარაკებისას პროფკავშირებისთვის ერთ-ერთი პრობლემური საკითხია სამუშაო ადგილების შესაძლო შემცირება. სავარაუდოდ, პროფკავშირების წევრების ხელფასები TL-ში იქნება უფრო დაბალი, ვიდრე LTL სექტორში. ფაქტობრივად, 1991 წელს ჩატარებულმა კვლევამ ცხადყო პროფკავშირების მიერ დანესებული გადაზიდვის ტარიფების (მძლოლებს, როგორც წესი, შრომას უნაზღაურებენ გავლილი მანძილის მიხედვით) მკვეთრი განსხვავება ამ ორ სექტორში.

TL სექტორი

ანაზღაურების საშუალო ტარიფია 28.4 ცენტი/მილი; პროფკავშირების წევრი ორგანიზაციების მძლოლების ანაზღაურების გაანგარიშებისას აიღება კოეფიციენტი 1.23.

LTL სექტორი

ანაზღაურების საშუალო ტარიფია 35.8 ცენტი/მილი; პროფკავშირების წევრი ორგანიზაციების მძლოლების ანაზღაურების გაანგარიშებისას აიღება კოეფიციენტი 1.34.

ეს მონაცემები ადასტურებს თეორიულ მოსაზრებას: პროფკავშირების ძალისხმევა, მიაღწიოს ხელფასების ზრდას, უფრო წარმატებულია, როდესაც მოთხოვნა პროდუქციაზე (და, შესაბამისად, სამუშაო ძალაზე) შედარებით არაელასტიკურია. ტვირთების გადაზიდვის ნაკლებკონკურენტულ LTL სექტორში პროფკავშირების წევრი მძლოლების ხელფასი, როგორც აბსოლუტურ, ისე ფარდობით გამოსახულებაში, მაღალია უფრო კონკურენტუნარიან TL სექტორთან შედარებით.

წყარო: Michael H. Belzer, "Collective Bargaining after Deregulation: Do the Teamsters Still Count?" *Industrial and Labor Relations Review* 48 (July 1995), 636–655; and Michael H. Belzer, *Paying the Toll: Economic Deregulation of the Trucking Industry* (Washington, D.C.: Economic Policy Institute, 1994).

განვიხილოთ აშშ-ში პროფკავშირების წევრ მფრინავებზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით. მფრინავების შრომის ანაზღაურება შეადგენს თვითმფრინავების საექსპლუატაციო ხარჯების მხოლოდ უმნიშვნელო ნაწილს. ავიატექნიკისა და საწვავის ხარჯები მნიშვნელოვნად აღემატება პერსონალის შენახვის ხარჯებს. გარდა ამისა, ამ კონკრეტულ შემთხვევაში ჩანაცვლების შესაძლებლობები საკმაოდ შეზღუდულია: პრაქტიკულად, შეუძლებელია მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალით ჩანაცვლება (თუმცა ავიაკომპანიებს შეუძლიათ შრომის კაპიტალით ჩანაცვლება რეისების რიცხვის შემცირებითა და თვითმფრინავების ტევადობის გაზრდით). ასევე, 1978 წლამდე, ავიაგადაზიდვების სახელმწიფო რეგულირების სისტემის გაუქმებამდე, ავიახაზების უმრავლესობა არ განიცდიდა სხვა კომპანიებისგან კონკურენციას ავიარეისების დიდ ნაწილზე და არც ჰქონდათ ბილეთის ფასის შემცირების უფლება, რათა არ მოეპოვებინათ უპირატესობა იმავე რეისებზე მომუშავე სხვა კომპანიებთან შედარებით, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ მფრინავებზე (სამუშაო ძალაზე) მოთხოვნა ხელფასის მიხედვით არაელასტიკური იყო. შესაბამისად, მფრინავებს საკმაოდ მაღალი ანაზღაურება ჰქონდათ და პროფესიულ კავშირებს თამამად შეეძლოთ მოეთხოვათ მისი გაზრდა ამ დარგში სამუშაო ადგილების შემცირების საფრთხის გარეშე. თუმცა ავიაგადაზიდვების სახელმწიფო რეგულირების სისტემის გაუქმების შემდეგ ავიაკომპანიებს შორის არსებულმა კონკურენციამ მკვეთრად გაზარდა მოთხოვნა მფრინავებზე. შედეგად, ზოგმა კომპანიამ შეძლო მფრინავების შრომის ანაზღაურების ცვლილება.

მოთხოვნის ზვარედინი ელასტიკურობა

ფირმები სხვადასხვა კატეგორიის სამუშაო ძალასა და კაპიტალს იყენებენ. ამიტომ ნებისმიერ მათგანზე ფასის ცვლილება ზემოქმედებს სხვა დანარჩენზე. მაგალითად, თუ ხუროების შრომის ანაზღაურება იზრდება, მეტმა ადამიანმა შეიძლება მოისურვოს აგურის სახლის აშენება. შედეგად, გაიზრდება მოთხოვნა კალატოზებზე; მეორე მხრივ, ხუროების ხელფასის ზრდა გამოიწვევს ქვეყანაში ბინათმშენებლობის მასშტაბის შემცირებას და შედეგად შემცირდება მოთხოვნა სანტექნიკოსებზე; და ბოლოს, კაპიტალის ფასის ცვლილება გამოიწვევს მოთხოვნის შემცირებას სამივე დარგის მომუშავეებზე.

განხილული ცვლილებების მიმართულება და სიდიდე შეიძლება დახასიათდეს რომელიმე ფაქტორზე მოთხოვნის ელასტიკურობის ანალიზით სხვა ფაქტორების ფასების გათვალისწინებით. *j*-ური ფაქტორზე მოთხოვნის ელასტიკურობა *k*-ური ფაქტორის ფასის გათვალისწინებით არის *k*-ური ფაქტორის ფასის 1%-იანი ცვლილებით გამოწვეული *j*-ური ფაქტორის ფასის პროცენტულ ცვლილება. თუ ორივე ფაქტორი სამუშაო ძალის სახეს წარმოადგენს, მოთხოვნის ჯვარედინი ელასტიკურობა იანგარიშება ფორმულით:

$$\eta_{jk} = \frac{\% \Delta E_j}{\% \Delta W_k} \quad (4.2)$$

და

$$\eta_{kj} = \frac{\% \Delta E_k}{\% \Delta W_j}.$$

ამ შემთხვევაშიც ბერძნული ასო η აღნიშნავს ელასტიკურობას. თუ ჯვარედინი ელასტიკურობა დადებითია (ერთი „ფაქტორის“ ფასის ზრდა იწვევს მეორე „ფაქტორის“ ფასის ზრდას), ამ ორ ფაქტორს ეწოდება სრული შემავსებლები (კომპლემენტები). (იხ. ნახაზი 3.3).

აღსანიშნავია, რომ რესურსების ორი ტიპი სრული ჩამნაცვლებელია თუ სრული შემავსებელი, დამოკიდებულია მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტის ფარდობით ზომაზე. მაგალითისთვის დავუშვათ, რომ ზრდასრული ადამიანები და მოზარდები წარმოების ჩამნაცვლებელი ფაქტორებია. ამგვარად, მოზარდის ხელფასის შემცირებას ექნება საპირისპირო ეფექტი ზრდასრული ადამიანების დასაქმების დონეზე. ერთი მხრივ, მოქმედებს ჩანაცვლების ეფექტი: დამსაქმებლები წარმოების კონკრეტული მოცულობის პირობებში ავლენენ ზრდასრული მომუშავეების მოზარდებით ჩანაცვლების ტენდენციას და ამცირებენ ზრდასრული პირების დასაქმების დონეს; მეორე მხრივ, მოქმედებს მასშტაბის ეფექტი: მოზარდის დაბალი ხელფასის გამო ხარჯი მცირდება, დამსაქმებელს კი ეძლევა სტიმული, საწარმოში გაზარდოს ყველა საწარმოო ფაქტორის მოცულობა, მათ შორის მოზარდების რაოდენობაც.

თუ მასშტაბის ეფექტი ბევრად ნაკლებია ჩანაცვლების ეფექტზე, ზრდასრული ადამიანების დასაქმების მაჩვენებელი იმოძრავებს იმავე მიმართულებით, რა მიმართულებითაც შეიცვლება მოზარდების ხელფასი და ეს ორი ჯგუფი იქნება სრული ჩამნაცვლებელი. ჩანაცვლების ეფექტის დომინირებისას ზრდასრული ადამიანების დასაქმების დონე და მოზარდების ხელფასის მაჩვენებელი იმოძრავებს სხვადასხვა მიმართულებით და ეს ორი კატეგორია სრული შემავსებელია. მხოლოდ იმის ცოდნა, რომ ეს ჯგუფები ურთიერთჩამნაცვლებლებია წარმოებაში, არ არის საკმარისი სრულ ჩამნაცვლებლობასა და სრულ შემავსებლობაზე დასკვნის გასაკეთებლად.⁸

⁸ როგორც მე-3 თავში აღინიშნა, თუ ორი ჯგუფი შემავსებელია წარმოების პროცესში, ერთი ჯგუფის ფასის შემცირებამ უნდა გამოიწვიოს მეორე ჯგუფის დასაქმების ზრდა. შემავსებლები წარმოებაში ყოველთვის სრული კომპლემენტები არიან.

ორი რესურსი სრული ჩამნაცვლებელია თუ სრული შემავსებელი, დაკავშირებულია ხელფასის მიხედვით მოთხოვნის ჯვარედინი ელასტიკურობის ნიშნთან. ანუ ხშირად სასურველია იმის ცოდნა, ჯვარედინი ელასტიკურობა დადებითა თუ უარყოფითი. განვიხილოთ ჯვარედინი ელასტიკურობის ნიშნის განმსაზღვრელი ფაქტორები.

შესაძლებელია თუ არა ჯვარედინი ელასტიკურობის ახსნა წარმოებული მოთხოვნის კანონებით?

წარმოებული მოთხოვნის ჰიკს-მარშალის კანონები ეფუძნება ოთხ ტექნოლოგიურ, ანუ საბაზრო პირობას, რომლებიც განსაზღვრავენ ხელფასის მიხედვით ელასტიკურობის ზომას. ოთხივე პირობა ზემოქმედებს ჩანაცვლების ან მასშტაბის ეფექტზე და, როგორც აღინიშნა, ამ ორი ეფექტის ფარდობითი სიდიდეც განსაზღვრავს ჯვარედინი ელასტიკურობის ნიშანს. ხელფასის მიხედვით, ელასტიკურობის კანონები უშუალოდ ჯვარედინ ელასტიკურობასთან მიმართებით არ გამოიყენება, რადგან ჯვარედინი ელასტიკურობის შემთხვევაში ჩანაცვლების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და მასშტაბის ეფექტი ურთიერთსაინააღმდეგო მოქმედებით ხასიათდება. აღსანიშნავია, რომ იგივე ძირითადი მოსაზრებები გამოიყენება ჯვარედინი ელასტიკურობის ანალიზისთვისაც.

ამ ოთხი მოსაზრების ჯვარედინი ელასტიკურობის კონტექსტში განხილვა სასარგებლოა პრაქტიკულ მაგალითზე – როგორ შეიცვლება მოთხოვნა ზრდასრულ მომუშავეებზე დასაქმებული მოზარდების ხელფასების შემცირების შემთხვევაში? როგორც აღვნიშნეთ, პასუხი დამოკიდებულია მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტის ფარდობაზე. რა ფაქტორები განსაზღვრავს თითოეული ეფექტის სიდიდეს?

მასშტაბის ეფექტი. მოზარდების ხელფასის განაკვეთის შემცირების უშუალო შედეგი ამ პირების დამსაქმებელი ფირმების სანარმოო დანახარჯების შემცირებაა. სასაქონლო ბაზარზე კონკურენციის გამო, დანახარჯის შემცირებას ფასის შემცირება მოსდევს, რაც ზრდის როგორც პროდუქციაზე მოთხოვნას, ისე წარმოების მოცულობას. წარმოების გაზრდილი მოცულობა ზრდის ყველა კატეგორიის, მათ შორის, ზრდასრულთა, დასაქმების დონეს. მოვლენათა მსგავსი თანმიმდევრობა მიუთითებს მასშტაბის ეფექტის არსებობაზე. ახლა განვიხილოთ მასშტაბის ძლიერი (სუსტი) ეფექტის გამომწვევი მიზეზები.

დანახარჯის (და ფასის) პირველი შემცირება უფრო მეტი იქნება იმ დამსაქმებლებლებისთვის, რომელთა ერთობლივი დანახარჯების დიდ ნაწილს მოზარდი ასაკის თანამშრომლების ხელფასი წარმოადგენს. სხვა თანაბარ პირობებში, რაც მეტად მცირდება ფასები, მით უფრო იზრდება პროდუქციაზე მოთხოვნა და დასაქმების საერთო დონე. ამგვარად, ისეთ სანარმოო ფაქტორზე დახარჯული საერთო დანახარჯი, რომლის ფასიც ცვალებადია, მასშტაბის ეფექტის სიდიდეზე გავლენას ახდენს. რაც მეტია ეს წილი სხვა თანაბარ პირობებში, მით მეტია მასშტაბის ეფექტი (და სრული ჩამნაცვლებლების არსებობა უფრო მეტად სავარაუდოა). ეს ტენდენცია მსგავსია ჰიკს-მარშალის მეოთხე კანონისა, რომელიც უკვე განვიხილეთ. მათ შორის განსხვავებაა ჯვარედინი ელასტიკურობის მხრივ. ფაქტორი, რომლის ფასიც ცვალებადია, განსხვავდება იმ ფაქტორისგან, რომელთან დაკავშირებითაც ვანალიზებთ დასაქმების დონის ცვლილებებს.

მეორე პირობა, რომელიც დიდ გავლენას ახდენს მასშტაბის ეფექტის ზომაზე, არის პროდუქციაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა. მოზარდი ასაკის თანამშრომლების ხელფასის შემცირების პირველ შემთხვევაში რაც მეტად იზრდება პროდუქცი-

აზე მოთხოვნა ფირმის მიერ ფასის შემცირების გამო, მით მეტია ყველა კატეგორიის, მათ შორის, მოზარდი ასაკის თანამშრომლების დასაქმების ალბათობაც. უფრო ზოგადად, რაც მეტია პროდუქციაზე მოთხოვნის ფასისმიერი ელასტიკურობა, სხვა თანაბარ პირობებში, მით მეტია მასშტაბის ეფექტი (და სრული შემავსებლობის ალბათობაც). ამგვარად, პროდუქციაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა მსგავსია ხელფასის მიხედვით ჯვარედინი ელასტიკურობისა.

ჩანაცვლების ეფექტი. მოზარდი ასაკის თანამშრომლების ხელფასის შემცირების შემდეგ ფირმებს გაუჩნდებათ წარმოების ტექნოლოგიის იმგვარად შეცვლის სურვილი, რომ ფირმაში გაიზარდოს მოზარდების წილი. თუ რამდენად გამოიწვევს მოზარდების რაოდენობის ზრდა ფირმაში ზრდასრულების სამუშაო ადგილების გაზრდას ან შემცირებას, ნაწილობრივ დამოკიდებულია ტექნოლოგიური ხასიათის ერთ ფაქტორზე: მოზარდი და ზრდასრული ასაკის თანამშრომლები ჩამნაცვლებელია თუ შემავსებლები? თუ წარმოების პროცესში ისინი შემავსებლები არიან, მაშინ წარმოების ტექნოლოგიის ცვლილება ზრდასრული ასაკის თანამშრომლებისთვის გააძლიერებს მასშტაბის ეფექტს და უდავოდ გაზრდის ზრდასრული ასაკის თანამშრომლების დასაქმების დონეს (რაც, ცხადია, ნიშნავს ზრდასრული და მოზარდი ასაკის თანამშრომლების სრულ შემავსებლობას); მეორე მხრივ, თუ წარმოების პროცესში ისინი ჩამნაცვლებელია, წარმოების ტექნოლოგიის შეცვლა ნიშნავს მოზარდი და ზრდასრული ასაკის თანამშრომლების რაოდენობათა უფრო მაღალ თანაფარდობას და ამ შემთხვევაში გასარკვევია, ამგვარი ჩანაცვლების ეფექტი მასშტაბის ეფექტზე მეტია თუ ნაკლები.

ტექნოლოგიური პირობა, რომელიც მოქმედებს ჩანაცვლების ეფექტზე, განხილული ჰიკს-მარშალის კანონის პირდაპირი შედეგია: *ჩანაცვლების ეფექტი უფრო მაღალია მაშინ, როდესაც სამუშაო ძალის იმ კატეგორიით, რომლის ფასიც შეიცვალა, მარტივად ხდება სხვა სანარმოო ფაქტორების ჩანაცვლება. როგორ ზემოქმედებს მოზარდი ასაკის თანამშრომლების შემცირება ზრდასრული ასაკის თანამშრომლების დასაქმების დონეზე? ანალიზი გვიჩვენებს, რომ, რაც უფრო მარტივია ზრდასრული თანამშრომლების მოზარდებით ჩანაცვლება, მით უფრო ძლიერია ჩანაცვლების ეფექტი (და, ამდენად, სამუშაო ძალის ამ ორი კატეგორიის სრული ჩანაცვლებადობა).*

მოზარდი ასაკის თანამშრომლების ხელფასების შემცირებისას ჩანაცვლების ეფექტის მნიშვნელობაზე გავლენას ახდენს კიდევ ერთი პირობა – ზრდასრული ასაკის თანამშრომლების სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი. თუ მრუდი მიმართულია ზემოთ და საკმარისად ციცაბოა, ზრდასრული ასაკის თანამშრომლების ხელფასი კლების ტენდენციით ხასიათდება, რადგან მოხდება ზრდასრულთა მოზარდი ასაკის თანამშრომლებით ჩანაცვლება და ზრდასრული ასაკის თანამშრომლებზე მოთხოვნის მრუდი მარცხნივ გადაინაცვლებს. ამგვარი კლება შეასუსტებს ჩანაცვლების ეფექტს, რადგან ზრდასრულთა დაქირავება ფირმას უკვე შედარებით იაფი უჯდება. პირიქით, თუ ზრდასრულთა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი ნაკლებ ციცაბოა, მათ ხელფასზე თითქმის არ იმოქმედებს შემცირებული მოთხოვნა და ჩანაცვლების ეფექტიც უფრო აშკარა იქნება, ისევე, როგორც ხელფასის მიხედვით ელასტიკურობის შემთხვევაში; რაც უფრო ელასტიკურია ჩანაცვლების რესურსების მრუდები, სხვა თანაბარ პირობებში, მით უფრო ძლიერია ჩანაცვლების ეფექტი ხელფასის მიხედვით ელასტიკურობის შემთხვევაში.⁹

⁹ განხილულ მაგალითში მოზარდი ასაკის მომუშავეების ხელფასის წილი საერთო დანახარჯში გავლენას ახდენს როგორც ჩანაცვლების, ასევე მასშტაბის ეფექტზე. მაგალითად, თუ მოზარდი ასაკის სამუშაო ძალის დანახარჯის წილი საერთო დანახარჯში მაღალია,

ჯვარედინი ელასტიკურობის შეფასება

ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ჯვარედინი ელასტიკურობის ნიშნის განსაზღვრით პასუხი გაეცემა მრავალ კითხვას. მაგალითად: როგორ შეცვლის მოზარდი ასაკის სამუშაო ძალის მინიმალური ხელფასის შემცირება მათზე მოთხოვნას? რა მიმართულებით იმოქმედებს კაპიტალის სუბსიდირება სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე? უკანასკნელ წლებში ასევე ცხარე კამათის საგანია (ამ საკითხს დავუბრუნდებით მე-10 თავში), იმიგრანტების სამუშაო ძალის გაიაფება და უფრო მეტად ხელმისაწვდომობა რა სახის ზემოქმედებას მოახდენს სხვადასხვა კატეგორიის ადგილობრივი სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე? ცხადია, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, ეს რესურსები შემავსებლებია თუ ჩამნაცვლებლები.

იმის დასადგენად, ფაქტორები სრული შემავსებლებია თუ სრული ჩამნაცვლებლები, აუცილებელია სარწმუნო დასაბუთება, რაც საკმაოდ რთულია, რადგანაც მასშტაბის ეფექტის შეფასება ძნელია. ამდენად, ხელფასის ჯვარედინ ელასტიკურობაზე დღემდე ჩატარებული ემპირიული კვლევები, ძირითადად, არკვევს, *წარმოების პროცესში* ორი ფაქტორი შემავსებელია თუ ჩამნაცვლებელი. ამ კვლევებით ფასდება, *წარმოების მოცულობის უცვლელობის პირობებში* როგორ რეაგირებს კონკრეტული კატეგორიის სამუშაო ძალის დასაქმების დონე სხვა სექტორში ხელფასებისა და ფასების ცვლილებაზე (რაც, ფაქტობრივად, საშუალებას გვაძლევს, ყურადღება გავამახვილოთ წარმოების პროცესში გამოყენებული ფაქტორების ერთობლიობის ცვლილებებზე). ასეთი კვლევების ფარგლებში საწარმოო ფაქტორების წყვილების რაოდენობა ძალზე დიდია და ყოველთვის ცალსახა შედეგების მიღებაც არ ხერხდება. მიუხედავად ამისა, კვლევების შედეგები წარმატებით გამოიყენება ზოგიერთი ტიპის განზოგადების მიზნით:¹⁰

1. სამუშაო ძალა და საწარმოო სიმძლავრეები წარმოების პროცესში აშკარა ჩამნაცვლებლებია, თუმცა მათი ჩანაცვლებადობის ხარისხი მცირეა. სამუშაო ძალა და მასალები წარმოების პროცესში, სავარაუდოდ, ჩამნაცვლებლებია, მაგრამ ჩანაცვლებადობის ხარისხი ამ შემთხვევაშიც მცირეა.
2. კვალიფიციური და არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა წარმოების პროცესში ჩამნაცვლებლებია.¹¹
3. წარმოების პროცესში კვალიფიციური და არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა კაპიტალის ჩამნაცვლებელია თუ შემავსებელი, ბოლომდე გარკვეული არ არის. რაც დანამდვილებით ვიცით, ისაა, რომ კვალიფიციური სამუშაო ძალა უფრო მეტად არის კაპიტალის ჩამნაცვლებელი, ვიდრე არაკვალიფიციური სამუშაო

ამ ზრდასრული მომუშავეების მოზარდებით შემდგომი ჩანაცვლება საკმაოდ შეზღუდული იქნება (ეს კარგად ჩანს მაგალითზე, რომელშიც მოზარდი ასაკის მომუშავეების წილი საერთო საწარმოო დანახარჯების 100%-ს შეადგენდა). ამგვარად, საერთო დანახარჯში მოზარდი ასაკის მომუშავეების დიდი წილი იწვევს მასშტაბის ეფექტს; შეიძლება ისეთი ვითარების შექმნაც, როდესაც ზრდასრული მომუშავეების მოზარდებით ჩანაცვლების შესაძლებლობა ნაკლები იქნება, ვიდრე სხვა შემთხვევაში.

¹⁰ Hamermesh, *Labor Demand*, 105–127.

¹¹ James D. Adams, “The Structure of Firm R&D, the Factor Intensity of Production, and Skill Bias,” *Review of Economics and Statistics* 81 (August 1999), 499–510; და Antonio Ciccone and Giovanni Peri, “Long-Run Substitutability between More and Less Educated Workers: Evidence from U.S. States, 1950–1990,” *Review of Economics and Statistics* 87 (November 2005), 652–663.

ძალა და თუ ორივე კაპიტალის ჩამნაცვლებელია, ჩანაცვლებადობის ხარისხი შედარებით ნაკლებია კვალიფიციური სამუშაო ძალის შემთხვევაში.¹²

4. მე-3 პუნქტში ასახული შედეგი გულისხმობს, რომ კვალიფიციური სამუშაო ძალა მეტი ალბათობით არის კაპიტალის სრული ჩამნაცვლებელი, ვიდრე არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა. ეს შედეგი გვეხმარება კვალიფიციური და არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის შემოსავლების ტენდენციების შესწავლაში (იხ. თავი 15), რადგან კომპიუტერებისა და სხვა მაღალტექნოლოგიური კაპიტალის ფასები გასული ათი წლის განმავლობაში მკვეთრად შემცირდა.
5. მე-3 პუნქტში ასახული შედეგი ასევე გულისხმობს, რომ, როგორც კვალიფიციური, ისე არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის ფასის (ხელფასის) ერთი და იმავე პროცენტული სიდიდით გაზრდის შემთხვევაში ჩანაცვლების ეფექტით გამოწვეული დასაქმების შემცირება (რადგან ხდება სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლება) უფრო დიდი იქნება არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის შემთხვევაში. ე.ი., სავარაუდოდ, სხვა თანაბარ პირობებში, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით მეტი იქნება არაკვალიფიციური, ვიდრე კვალიფიციური სამუშაო ძალის შემთხვევაში.

პრაქტიკული გამოყენება: მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონმდებლობის შედეგები

ისტორია და მიმოხილვა

1938 წელს აშშ-ში მიღებული კანონი „სამართლიანი შრომითი სტანდარტების შესახებ“ იყო დასაქმებულთა დაცვის პირველი სერიოზული მცდელობა სახელმწიფო დონეზე. ხსენებული კანონით დაწესდა ხელფასის მინიმალური საათობრივი განაკვეთი, დადგინდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ტარიფი და აიკრძალა ბავშვთა შრომის გამოყენება. კანონის პირველი რედაქციით, შრომის ანაზღაურება დაწესდა საათში 0.25\$-ის ოდენობით და კანონის დებულებებით დაცული იყო არახელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა 43%, პირველ რიგში კი, იმ დიდი ფირმების თანამშრომლები, რომლებიც შტატებს შორის ვაჭრობას ეწეოდნენ (წარმოება, მომპოვებელი მრეწველობა და მშენებლობა). დროთა განმავლობაში გაიზარდა როგორც საბაზისო მინიმალური ხელფასი, ისე მინიმალური სახელფასო პაკეტი. 2009 წლის მონაცემებით, მინიმალური ხელფასი იყო 7.25 აშშ-ის დოლარი საათში და კანონის დებულებები იცავდა არახელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებულთა დაახლოებით 90%-ს.

აღსანიშნავია, რომ ხელფასის მინიმალური განაკვეთი დაწესებულია ნომინალურად და არა სხვა ხელფასსა თუ ფასთან მიმართებით. როგორც 4.3 ნახაზზე ჩანს, ხელფასის ნომინალური განაკვეთი იზრდება რამდენიმე წელიწადში მხოლოდ ერთხელ. 1980-იან წლებამდე კანონით ახალდადგენილი ხელფასის მინიმალური განაკვეთი შეადგენდა წარმოების სფეროში საშუალო საათობრივი ხელფასის არანაკლებ 45%-ს.

კანონის საბოლოო სახით მიღებამდე მწარმოებლურობის ზრდამ და ინფლაციამ სწარმოო სექტორში ხელფასის ზრდა გამოიწვია, რის შედეგადაც მინიმალური

¹² ლიტერატურის ციტირება იხ. Claudia Goldin and Lawrence Katz, “The Origins of Technology-Skill Complementarity,” *Quarterly Journal of Economics* 113 (May 1998), 693–732, for citations to the literature.

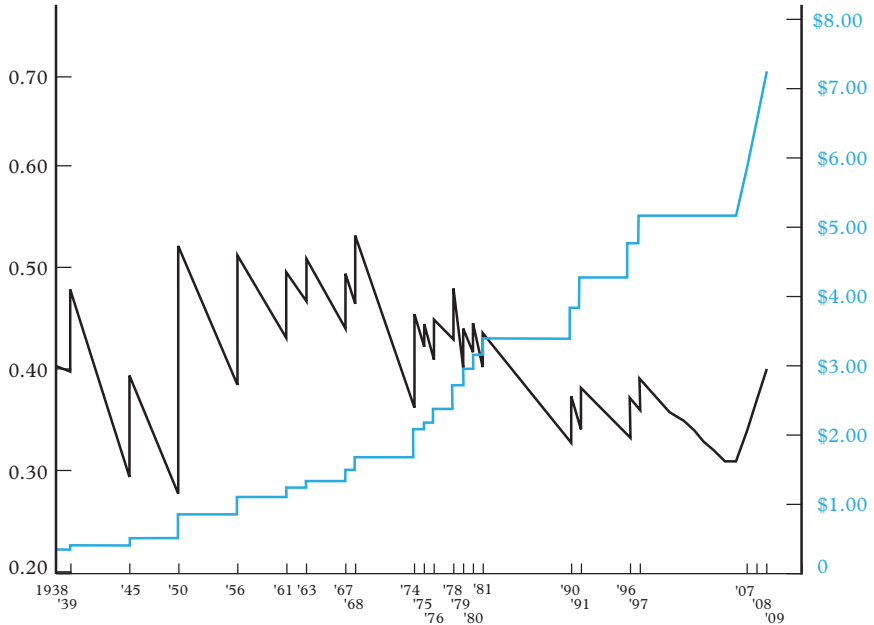
ნახაზი 4.3

სახელმწიფო მინიმალური ხელფასის საწარმოო სექტორში დასაქმებულთა ხელფასებთან შედარებით, 1938-2009 წლებში

მინიმალური ხელფასი

საშუალო ხელფასი წარმოებაში

მინიმალური ხელფასი (\$)



ხელფასი ფიქსირებულთან შედარებით ხშირად 10 და მეტი%-ით ეცემოდა ყოველ შემდგომ მომატებამდე. უკანასკნელი ოცი წლის განმავლობაში მიღებული კანონებით დადგენილი მინიმალური ხელფასიც კი 40%-ით ჩამოუვარდებოდა საშუალო საწარმოო ხელფასს. 2007 წელს კონგრესის მიერ მიღებული კანონის თანახმად, მინიმალური ხელფასის განაკვეთი განისაზღვრა 5.85\$ საათში, ამავე კანონით მომდევნო ორი-სამი წლის განმავლობაში გათვალისწინებული იყო მისი გაზრდა საათში 7.25\$-ამდე. 2009 წელს მინიმალური ხელფასი კვლავ 40%-ით ჩამორჩებოდა საშუალო საწარმოო ხელფასს. 2013 წელს საწარმოო დარგებში ხელფასის განაკვეთი მცირედით გაიზარდა და თანაფარდობა მინიმალურ და საშუალო ხელფასს შორის უცვლელი (40%) დარჩა.

გავლენა დასაქმებაზე: თეორიული ანალიზი

საკანონმდებლო წესით მინიმალური ხელფასის პირველად გაზრდის შემდეგ სპეციალისტები შიშობდნენ, რომ შემცირდებოდა დასაქმების დონე სამუშაო ძალის იმ კატეგორიისათვის, ვისაც ხელფასის მომატება შეეხო. მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდები დაღმავალია, დაბალხელფასიანი ყველა მომუშავეს ხელფასის გაზრდის პოლიტიკა კომპანიებს აიძულებს, ყველაზე გამოუცდელი და დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის დასაქმების შესაძლებლობები შეამცირონ. გარდა ამისა, თუ დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალის დასაქმების შემცირების პროცენტული მაჩვენებელი აღემატება ხელფასის მატების პროცენტულ მაჩვენებელს, ე.ი., თუ დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალის მოთხოვნის

მრუდი ელასტიკურია, მაშინ მათი მთლიანი გამომუშავების სიდიდე მინიმალური ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში შეიძლება შემცირდეს.

დასაქმებაზე მინიმალური ხელფასის გავლენის შეფასებისას უნდა გვახსოვდეს, რომ მხოლოდ თეორიით გამყარებული კვლევაა ეფექტიანი. ფაქტობრივად, თეორია საგზაო რუკაა, იგი გვიჩვენებს რეალურ სამყაროში კვლევის მიმართულებას და ავლენს საკითხებს, რომელთა გადაჭრა აუცილებელია მინიმალური ხელფასის საკითხის შესწავლისადმი მიძღვნილი კვლევის ფარგლებში.

ნომინალური და რეალური ხელფასი. ხელფასის მინიმალური დონე ამერიკის შეერთებულ შტატებში განსაზღვრულია ნომინალურად და კონგრესის მიერ მხოლოდ პერიოდულად რეგულირდება. შესაბამისად, საერთო ინფლაციის გამო თანდათანობით მცირდება რეალური მინიმალური ხელფასი კონგრესის მხრიდან ჩარევებს შორის პერიოდებში და, ცხადია, ფიქსირებული მინიმალური ხელფასის მიზეზით დასაქმების სტიმული მუდმივად იცვლება.

გარდა ამისა, ფედერალური ხელფასის მინიმალური დონე ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ამ უზარმაზარ ქვეყანაში, თითქმის ერთნაირია, ხოლო სხვადასხვა რეგიონში ფასები განსხვავებულია. არსებული განსხვავების გათვალისწინებით, დგინდება, რომ რეალური მინიმალური ხელფასი ალასკაში (სადაც ხელფასები და ფასები ძალიან მაღალია) ნაკლებია, ვიდრე მისისიპიში. უნდა ვაღიაროთ, რომ რეგიონებს შორის რეალურ მინიმალურ ხელფასებს შორის განსხვავებები გვიბიძგებს, ვივარაუდოთ, მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის მოქმედება მთელი ქვეყნის ტერიტორიაზე, ზოგადად, ყველაზე მეტად არახელსაყრელია იმ რეგიონების მოსახლეობისთვის, სადაც საცხოვრებელი მინიმუმი ყველაზე დაბალია (მკვლევრებმა ასევე უნდა გაითვალისწინონ, რომ მრავალ შტატში მოქმედებს მინიმალური ხელფასის ადგილობრივი კანონი და დაწესებული მინიმალური ხელფასი აჭარბებს ფედერალურ მინიმუმს).

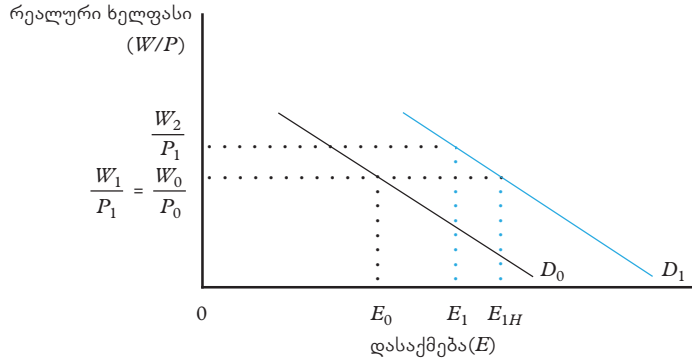
სხვა თანაბარ პირობებში. ვარაუდი, რაც უფრო მაღალია ხელფასის მინიმალური განაკვეთი, მით დიდია სამსახურის დაკარგვის ალბათობა, კეთდება იმ დაშვებით, რომ სხვა პირობები თანაბარია (უცვლელია). კერძოდ, პროგნოზი ითვალისწინებს დასაქმების დონის ცვლილებას, როდესაც გადაადგილება ხდება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ფიქსირებულ მრუდზე ზემოთ და მარცხნივ. თუ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი მდებარეობს იცვლის ახალი მინიმუმის დაწესების მომენტში, ამ გადაადგილების გავლენა დასაქმებაზე დამახინჯებულად აისახება ხელფასის ახალი მინიმუმის დაწესების შემთხვევაში.

მაგალითის სახით განვიხილოთ 4.4 ნახაზი, რომელზეც სიმარტივისთვის ნაჩვენებია არაა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი და ყურადღება მხოლოდ საბაზრო მოთხოვნაზეა გადატანილი. დავუშვათ, D_0 დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდია სანყის წელს. ამ წელს რეალური ხელფასი არის W_0 / P_0 , ხოლო დასაქმების დონე – E_0 . ახლა დავუშვათ, რომ მინიმალური ხელფასის უცვლელობის პირობებში მომდევნო წელს ერთნაირი პროცენტული მაჩვენებლით იზრდება როგორც ხელფასი, ისე ფასის დონე, რის შედეგადაც რეალური ხელფასი 1-ლ წელს (W_1 / P_1) იქნება იგივე, რაც სანყის წელს.

ახლა დავუშვათ, რომ 1-ლ წელს ორი მნიშვნელოვანი მოვლენა ხდება: პირველი, მინიმალური ხელფასი იზრდება და აღწევს W_2 მაჩვენებელს, რომელიც მეტია W_1 -ზე, რის შედეგადაც რეალური ხელფასი იზრდება W_2 / P_1 -ამდე; მეორე, ეკონომიკის განვითარების კვლადკვალ, დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა გადაინაცვლებს D_1 პოზიციაზე. ამ ორი ცვლილების გამო დასაქმება E_0 -იდან E_1 -ამდე იზრდება.

ნახაზი 4.4

მინიმალური ხელფასის
გემომქმედება: მზარდი
მოთხოვნა აფერხებს
სამუშაოს დაკარგვას



დროის ორ სხვადასხვა პერიოდში დასაქმების დონეზე დაკვირვებისა და შედარების შედეგად, ზოგიერთმა მკვლევარმა დაასკვნა, რომ მინიმალური ხელფასის ზრდა დასაქმების მაჩვენებელზე უარყოფით გავლენას არ ახდენს. თუმცა ორი მაჩვენებლის ასეთი მარტივი სახით შედარება დროის ორ სხვადასხვა პერიოდში არ იქნება მართებული, თუ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა იცვლება, როგორც ეს 4.4 ნახაზზეა ნაჩვენები. ამ შემთხვევაში ლოგიკურია კითხვის დასმა: „რა თანაფარდობაში იქნებოდა დასაქმების ფაქტობრივი დონე 1-ლი პერიოდის დონესთან, დომინანტური მინიმალური ხელფასი რომ არ გაზრდილიყო?“ რადგან მოთხოვნა დროის ორ მოცემულ პერიოდს შორის გაიზარდა, დასაქმების ჰიპოთეზური დონე იქნება: E_{1H} მეტია E_1 -ზე, ანუ დასაქმების ფაქტობრივ დონეზე 1-ლ პერიოდში და მინიმალური ხელფასის ზეგავლენით, დასაქმებულთა ნაწილი ($E_{1H} - E_1$) დაკარგავს სამსახურს. შედეგად, მზარდი ეკონომიკის პირობებში მინიმალური ხელფასის ერთჯერადი გაზრდის მოსალოდნელი ეფექტია დასაქმების ზრდის ტემპის შემცირება.

მინიმალური ხელფასის ცვლილებით გამოწვეული დასაქმების დონის ცვლილების გაზომვისას, ხელფასის გარდა, სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი ყველა სხვა ფაქტორის კონტროლი პრობლემურია.

კანონით დაუცველი სექტორების გავლენა. ფედერალურ კანონს მინიმალური ხელფასის შესახებ, სხვა მრავალი სამთავრობო რეგულაციის მსგავსად, აქვს კანონით დაუცველი სექტორი. მართალია, წლების განმავლობაში კანონის მოქმედების სფერო გაიზარდა, მაგრამ ზოგიერთი რგოლის დასაქმებულთა ინტერესები გათვალისწინებული მაინც არ არის (ძირითადად, ეს ეხება საცალო ვაჭრობისა და მომსახურების მცირე ფირმების თანამშრომლებს). გარდა ამისა, დამსაქმებლების მხრიდან რესურსების შეზღუდულობის მიზეზის მოშველიებით, შესაძლებელია, გახშირდეს კანონდაუმორჩილებლობის ფაქტები, რაც, თავის მხრივ, კიდევ ერთი სახის დაუცველ სფეროს წარმოშობს.¹³ კანონით დაუფარავი სექტორების არსებობა, მინიმალური ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს დაბალანაზღაურებადი მომუშავეების დასაქმების საერთო დონის ცვლილების ხასიათს.

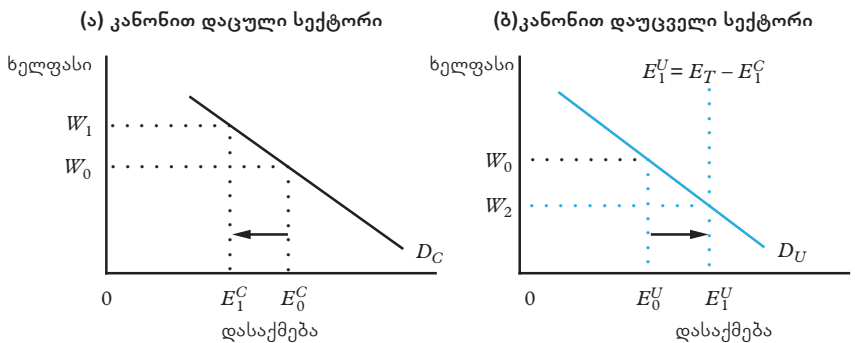
განვიხილოთ არაკვალიფიციური (მეორეული) შრომის ბაზარი შესაბამისი დაბალხელფასიანი მომუშავეებით, 4.5. ნახაზის მიხედვით, ბაზარზე არსებობს

¹³ Orley Ashenfelter and Robert Smith, “Compliance with the Minimum Wage Law,” *Journal of Political Economy* 87 (April 1979), 335–350. შედარებით თანამედროვე კვლევა კანონდამოურჩილებლობის საკითხზე (ტანსაცმლის წარმოების კონტრაქტორების მხრიდან) იხ. ნაშრომში: David Weil, “Public Enforcement/Private Monitoring: Evaluating a New Approach to Regulating the Minimum Wage,” *Industrial and Labor Relations Review* 58 (January 2005), 238–257.

ორი სექტორი. ერთ სექტორში დამსაქმებლებმა მომუშავეებს უნდა გადაუხადონ, სულ მცირე, W_1 მინიმალური ხელფასი; შრომის ანაზღაურება კანონით დაუცველ სექტორში თავისუფლად იცვლება საბაზრო პირობების მიხედვით. სამუშაო ძალის მიწოდების საერთო სიდიდე ორივე ბაზარზე, საერთო ჯამში, შეადგენს E_T -ს (ე.ი. სამუშაო ძალის მიწოდების მთლიანი მრუდი ვერტიკალურია) და მომუშავეებს თავისუფლად შეუძლიათ ერთი სექტორიდან მეორეში გადანაცვლება უკეთესი შრომის პირობების ძიებაში. სექტორებს შორის თავისუფალი გადაადგილება ნიშნავს იმას, რომ მინიმალური ხელფასის რეგულაციების არარსებობისას ხელფასი ორივე სექტორში თანაბარი იქნება. 4.5. ნახაზის მიხედვით, დავუშვათ, მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო წესით დანესებამდე ხელფასი არის W_0 და დასაქმების საერთო მაჩვენებელი E_T იყოფა E_0^c -ად კანონით დაცულ სექტორში და E_0^u -ად კანონით დაუცველ სექტორში.

ნახაზი 4.5

მინიმალური ხელფასის შემოქმედება: კანონით ნაწილობრივი დაცვა დასაქმების ცვლილებას იწვევს



თუ დამსაქმებლებს კანონით დაცულ სექტორში W_1 მინიმალური ხელფასის გადახდის ვალდებულება ეკისრებათ, ყველა არაკვალიფიციური მომუშავე ამჯობინებს ამ სექტორში მუშაობას, თუმცა აქ ხელფასის ზრდა W_0 -იდან W_1 -ამდე შეამცირებს მოთხოვნას და შედეგად, კანონით დაცულ სექტორში დასაქმება შემცირდება E_0^c -იდან E_1^c -ამდე. ზოგიერთი, ვინც დასაქმდა ან დასაქმდებოდა კანონით დაცულ სექტორში, იძულებული გახდება, ეძებოს სამუშაო კანონით დაუცველ სექტორში. ამგვარად, დაუცველ სექტორში მანამდე მომუშავე E_0^u თანამშრომელს დაემატება $E_1^c - E_0^c$ რაოდენობა, რომლებიც სამუშაოს ეძებენ ამ სექტორში. ე.ი., ყველა არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა, რომელსაც არ გაუმართლებს და ვერ იპოვის „დაცულ“ სამუშაოს W_1 ხელფასით, იძულებული გახდება, სამუშაო ეძებოს დაუცველ სექტორში,¹⁴ სადაც მიწოდების (ვერტიკალური) მრუდი იქნება: $E_1^u = E_0^u + (E_0^c - E_1^c) = (E_T - E_1^c)$. ამ სექტორში სამუშაო ძალის გაზრდილი მიწოდება ხელფასს W_0 -იდან W_1 -ამდე შეამცირებს.

ამგვარად, მინიმალური ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში, დაუცველი სექტორის არსებობა იწვევს არაკვალიფიციური მომუშავეების გადანაწილებას და არა შემცირებას. განხილულ მაგალითში ყველა E_T მომუშავე მინიმალური ხელფასის დანესების შემდეგ სამუშაოს ინარჩუნებს. ასეთ შემთხვევაში მინიმალური ხელფა-

¹⁴ ზოგ შემთხვევაში ასეთი უმუშევრებისთვის შეიძლება უფრო მისაღები იყოს უმუშევრად დარჩენა გარკვეული პერიოდით, მანამ, სანამ არ მოძებნიან სამუშაოს დაცულ სექტორში. ამგვარი „მომლოდინე უმუშევრების“ მოვლენას განვიხილავთ მე-13 თავში. ეს თემა განხილულია ნაშრომში: Jacob Mincer in “Unemployment Effects of Minimum Wage Changes,” *Journal of Political Economy* 84 (August 1976), S87–S104. ამ ეტაპზე კი, უბრალოდ, შევნიშნავთ, რომ ასეთ შემთხვევას უმუშევრობა თან სდევს.

სის შესახებ კანონის ძალით, ნაცვლად არაკვალიფიციური მუშახელის დასაქმების საერთო დონის შემცირებისა, რომლითაც დაცულია მხოლოდ ზოგიერთი სექტორი, შეიძლება დასაქმებამ გადაინაცვლოს დაცულიდან დაუცველ სექტორში, რის შედეგადაც ხელფასები შემცირდება დაუცველ სექტორში.

დაცულიდან დაუცველ სექტორში სამუშაო ძალის გადანაცვლება, ცხადია, დამოკიდებულია დაუცველი სექტორის მასშტაბზე. რაც უფრო მცირეა დაუცველი სექტორი, მით ნაკლებია მინიმალური ხელფასით დაცული სექტორიდან გათავისუფლებული სამუშაო ძალის აქ დასაქმების შანსი. თუმცა დაუცველი სექტორის მასშტაბის მიუხედავად, თვით მისი არსებობა მეტყველებს იმაზე, რომ სამუშაოს დაკარგვის შემთხვევები, სავარაუდოდ, ნაკლები იქნება დაცულ სექტორთან შედარებით.

პროდუქციაზე მოთხოვნის სექტორთაშორისი ცვლილება. ხელფასის ცვლილება დასაქმებაზე გავლენას ახდენს მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტის გამო. ჩანაცვლების ეფექტი ფირმების წარმოების ხასიათიდან მომდინარეობს, ხოლო მასშტაბის ეფექტი ეფუძნება მომხმარებლის შეგუებას საქონლის ფასის ცვლილებასთან. გაისვენეთ, მინიმალური ხელფასის გაზრდის აუცილებლობიდან გამომდინარე, ფირმების დანახარჯების ზრდა, ზოგადად, უფრო მეტია, რაც მეტია დაბალხელფასიანთა წილი საერთო დანახარჯში. ამგვარად, მინიმალური ხელფასის ერთნაირი ზრდის პირობებში შეიძლება, პროდუქციის ფასი კანონით დაცული სექტორის სხვადასხვა სფეროში განსხვავებულად იცვლებოდეს. გარდა ამისა, თუ ამ სფეროებს შორის კონკურენციაა კლიენტის მოსაზიდად, შეიძლება, ხელფასის გაზრდის მასშტაბის ეფექტის ზემოქმედებით, დაცულ სექტორში ფუნქციონირებად ზოგიერთ ფირმაში დასაქმების დონე გაიზარდოს.

მაგალითად, დავუშვათ, რომ სადღეღამისო მაღაზია ყიდის იმავე საქონელს, რომლითაც სუპერმარკეტიც ვაჭრობს. მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის მოთხოვნის შესაბამისად, დაბალკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასი იზრდება როგორც სადღეღამისო მაღაზიაში, ისე სუპერმარკეტში. თუ დაბალკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასის წილი სადღეღამისო მაღაზიის საერთო დანახარჯში უფრო მაღალია, ვიდრე სუპერმარკეტში, მაშინ, სხვა თანაბარ პირობებში, მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის ზემოქმედებით, სადღეღამისო მაღაზიის დანახარჯი უფრო მეტად გაიზრდება. თუ ფასები სადღეღამისო მაღაზიაში უფრო მეტად იზრდება, ვიდრე სუპერმარკეტში, ზოგიერთი პროდუქციის შესაძენად მომხმარებლები უფრო მეტად სუპერმარკეტს მიაკითხავენ, ვიდრე სადღეღამისო მაღაზიას. ამგვარად, მინიმალური ხელფასის ზრდის გავლენა სუპერმარკეტში დასაქმების დონეზე შეიძლება არაერთმნიშვნელოვანი იყოს. ერთი მხრივ, სუპერმარკეტის არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის გაზრდილი დანახარჯის გამო ამოქმედდება მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტები, რომელთა მოქმედებითაც შემცირდება დასაქმების დონე; მეორე მხრივ, რადგან სუპერმარკეტს შეუძლია, სადღეღამისო მაღაზიის ბიზნესს მისდოს, სუპერმარკეტის შემთხვევაში მივიღებთ მასშტაბის ეფექტს, რომლის გამოც სუპერმარკეტის მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე გაიზრდება.

ზემოქმედება დასაქმების დონეზე: ემპირიული შეფასება

მართალია, ამერიკის შეერთებულ შტატებში მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის მიღების პირველი ეფექტი დასაქმების დონეზე ნათლად ჩანს (იხ.4.2 მაგალითი), მაგრამ უკანასკნელ პერიოდში მინიმალური ხელფასის გაზრდის შედეგები ნაკლებად შესამჩნევია. ამდენად, მათ შესასწავლად აუცილებელია რთული სტატისტი-

კური მეთოდების გამოყენება. დემოგრაფიული ჯგუფი, რომელიც, სავარაუდოდ, მოექცევა მინიმალური ხელფასის აშკარა გავლენის ქვეშ, ტრადიციულად, დაბალ ხელფასზე მომუშავე მოზარდებია. თუმცა მოზარდების დასაქმებაზე ხელფასის სავალდებულო მატების გავლენის შესახებ კვლევები ერთმნიშვნელოვან შედეგებს არ იძლევა.

მაგალითი 4.2.

მინიმალური ხელფასის შესახებ პირველი ფედერალური კანონის გავლენა დასაქმების დონეზე

1938 წლის 24 ოქტომბერს მინიმალური ხელფასის შესახებ პირველი ფედერალური კანონის მიღებით მოსალოდნელი იყო მნიშვნელოვანი ზემოქმედება ქვეყნის სამხრეთი ნაწილის ეკონომიკის განვითარებაზე, სადაც ხელფასები სხვა რეგიონებთან შედარებით გაცილებით დაბალია. ამ მოსაზრების შესამოწმებლად შეისწავლეს სამხრეთით მდებარე ერთ-ერთი უდიდესი სამრეწველო ობიექტი – ტრიკოტაჟის ქარხანა.

ცხადია, ახალი კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ სავალდებულო იყო ტრიკოტაჟის ინდუსტრიისთვისაც. 1940 წელს მომუშავეთა თითქმის 1/3-ის საათობრივი ხელფასი შეადგენდა 2.4 ცენტს (თუმცა იგივე მაჩვენებელი, ზოგადად, 32.5 ცენტი იყო). 87 ფირმის გრძელვადიანმა კვლევებმა ცხადყო, რომ ზრდის ტენდენციის მქონე დასაქმების დონე სანინალმდეგო მიმართულებით შეიცვალა და დაიწყო შემცირება, მიუხედავად იმისა, რომ პროდუქციასა და წარმოების მოცულობაზე საერთო მოთხოვნა იზრდებოდა. ქვეყნის სამხრეთ ნაწილის ფაბრიკებში დასაქმების დონე 5.5%-ით შემცირდა, ხოლო ჩრდილოეთის ფაბრიკებში 4.9%-ით გაიზარდა. უფრო მეტიც, დასაქმების დონე შემცირდა 17%-ით იმ ფაბრიკებში, სადაც დასაქმებულებს მანამდე უხდიდნენ ახალი კანონმდებლობით დაწესებულ მინიმალურ

ხელფასზე ნაკლებს და, ფაქტობრივად, უცვლელი დარჩა იმ ფაბრიკებში, რომლებიც დასაქმებულებს შედარებით მაღალ ხელფასს უხდიდნენ. მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო ცვლილებამდე ხელით საქსოვ მანქანებს ფაბრიკები თანდათანობით ავტომატური მანქანებით ცვლიდნენ (ავტომატურ საქსოვ მანქანას ჰქონდა დამატებითი მექანიზმი, რომელიც ზოგიერთი სახის სამუშაოს ავტომატურ რეჟიმში ასრულებდა). ეს ტენდენცია, სავარაუდოდ, დააჩქარა კანონმა მინიმალური ხელფასის შესახებ. კანონის მიღებიდან პირველი ორი წლის განმავლობაში ხელით საქსოვი მანქანების რაოდენობა 23%-ით შემცირდა, ავტომატური ფუნქციებით აღჭურვილი მანქანების წილი 69%-ით გაიზარდა, სრულად ავტომატური მანქანების კი 10%-ით. გარდა ამისა, ადრინდელთან შედარებით მანქანები ახლა უფრო ინტენსიურად გამოიყენებოდა. მრავალი ფაბრიკის დირექტორმა ლამის სამუშაო ცვლა შემოიღო, თუმცა ლამის ცვლაში მომუშავეებს დამატებით ხელფასს არ უხდიდნენ. საბოლოოდ, ტრიკოტაჟის ინდუსტრიის პროდუქციის იმპორტი მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის მიღებიდან ორ წელიწადში დაახლოებით 27%-ით გაიზარდა.

წყარო: Andrew J. Seltzer, "The Effects of the Fair Labor Standards Act of 1938 on the Southern Seamless Hosiery and Lumber Industries," *Journal of Economic History* 57 (June 1997), 396–415.

მაგალითად, ხე-ტყის გადამამუშავებელ სექტორში დასაქმების დონის ცვლილების პოპულარული კვლევების მიხედვით, შეუძლებელია ცალსახად იმის მტკიცება, რომ დასაქმების დონეზე გავლენა მოახდინა მინიმალური ხელფასის ზრდამ

1990-იან წლებში.¹⁵ კვლევის შედეგად შემონმდა და შეგროვდა ახალი მონაცემები იმის შესახებ, თუ როგორ იცვლებოდა მოზარდთა დასაქმების საერთო მაჩვენებელი მინიმალური ხელფასის ზრდის შესაბამისად, გამოვლინდა დასაქმების დონის უარყოფითი ცვლილება. ეს უკანასკნელი კვლევა ცხადყოფს, რომ მოზარდი ასაკის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა მერყეობს -0.4 -იდან -1.9 -ამდე.¹⁶

უკანასკნელი კვლევები, რომლებიც შეისწავლიდა მინიმალური ხელფასის ზრდის გავლენას არა მხოლოდ მოზარდთა, არამედ ყველა დაბალანაზღაურებადი მომუშავეის დასაქმების მაჩვენებელზე, ადასტურებს ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შედარებით მცირე ელასტიკურობას. ხსენებული კვლევა სწავლობდა მინიმალური ანაზღაურებით ან მინიმალურთან მიახლოებული ანაზღაურების პირობებში დასაქმების მდგომარეობას და იმავე კატეგორიის სამუშაო ძალის დასაქმებას ანაზღაურების გაზრდიდან ერთი წლის შემდეგ. დასაქმების სავარაუდო შემცირების ალბათობის მიხედვით თუ ვიმსჯელებთ, ამ კატეგორიის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის შემთხვევაში ხელფასის მიხედვით მოთხოვნის ელასტიკურობის მიახლოებითი სიდიდე ტოლია -0.15 -ისა.¹⁷

იმის გათვალისწინებით, რომ ზოგი კვლევის მიხედვით, დასაქმებაზე არავითარ ზემოქმედება არ ხდება, ხოლო მეორე მხრივ, უამრავი კვლევა ადასტურებს ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ერთზე ნაკლები (საშუალო მაჩვენებელი ასახულია 4.1 ცხრილში) ელასტიკურობის არსებობას, ბუნდოვანია, როგორ იცვლება დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალის დასაქმების მაჩვენებელი მინიმალური ხელფასის ზრდის საპასუხოდ. ამ საკითხს მე-5 თავში დავუბრუნდებით, სადაც განვიხილავთ სავარაუდო მიზეზებს, თუ რატომ ახდენს ხელფასის სავალდებულო ზრდა მცირე და გაურკვეველ გავლენას სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე, საბაზრო ძალებით გამონეული ხელფასის ზრდასთან შედარებით.

¹⁵ იხ. David Neumark and William Wascher, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment" და David Card and Alan B. Krueger, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply," ორივე ნაშრომი გამოქვეყნებულია ჟურნალში: *American Economic Review* 90 (December 2000), 1362–1420. შედარებით ახალი კვლევა იხ. ნაშრომში: Arindrajit Dube, T. William Lester, and Michael Reich, „Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Countries,” *Review of Economics and Statistics* 92 (November 2010), 945–964. ეს კვლევები შეიცავს მითითებებს საკითხის ირგვლივ წარსულში ჩატარებულ კვლევებსა და მსჯელობებზე.

¹⁶ მე-2 სქოლიოში მოტანილი მსჯელობის თანახმად, მოზარდების დასაქმების ელასტიკურობა მინიმალური ხელფასის ცვლილებასთან მიმართებით, ზოგადად, მოქცეულია -0.2 -იდან -0.6 -ამდე დიაპაზონში. ელასტიკურობის ამ მაჩვენებლების გაყოფით მოზარდთა სამუშაო ძალის საშუალო ხელფასის მინიმალური ხელფასის ცვლილებისადმი რეაგირების საანგარიშო ელასტიკურობაზე (დასაქმებული მოზარდების ხელფასის პროცენტული ცვლილება გაყოფილი მინიმალური ხელფასის პროცენტულ ცვლილებაზე მერყეობდა 0.32 – 0.48 ფარგლებში) მიიღება მოზარდთა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის ელასტიკურობის მაჩვენებლები. ერთ-ერთი თანამედროვე კვლევის თანახმად, მინიმალური ხელფასის გავლენა მოზარდთა დასაქმებაზე ყველაზე მკვეთრად გამოხატულია დროებითი დასაქმების ან ახალდასაქმებულთა შემთხვევაში; იხ. Jeffrey P. Thompson, "Using Local Labor Market Data to Re-Examine the Employment Effects of the Minimum Wage," *Industrial and Labor Relations Review* 62 (April 2009), 343–366.

¹⁷ David Neumark, Mark Schweitzer, and William Wascher, "The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution," *Journal of Human Resources* 39 (Spring 2004), 425–450. ამ კვლევით დადგინდა, რომ დასაქმების ელასტიკურობა შრომის მინიმალური ანაზღაურებით მომუშავეთა მინიმალური ხელფასის ცვლილებასთან მიმართებით არის -0.12 , ხოლო მათი ხელფასის ელასტიკურობა ცვლილებებისადმი მინიმუმ შეადგენს $+0.8$ -ს. -0.12 -ის 0.8 -ზე გაყოფით მიიღება მოთხოვნის საანგარიშო ელასტიკურობა, რომელიც 0.15 -ის ტოლია.

ამცირებს თუ არა მინიმალური ხელფასის საკანონმდებლო წესით დადგენა სიღარიბეს?

დაბალანაზღაურებადი მომუშავეების დასაქმების შესაძლებლობებზე არასასურველი ზემოქმედების გარდა, არსებობს სხვა ორი მოსაზრებაც, რომლებიც ადასტურებენ მინიმალური ხელფასის ზრდით სიღარიბის შემცირების შედარებით არაეფექტურობას: პირველი, ღარიბთა უმრავლესობაზე მინიმალური ხელფასი გავლენას არ ახდენს, ან იმის გამო, რომ ისინი არ არიან დასაქმებულნი, ან მათი ანაზღაურება ისედაც მინიმუმზე მაღალია. მაგალითად, 1990-1991 წლებში მინიმალური ხელფასის ზრდის შემსწავლელი ერთ-ერთი კვლევა ოჯახების შემოსავლებს სწავლობდა 10 ჯგუფის მაგალითზე. ჯგუფებში შემავალი ოჯახები განსხვავდებოდნენ შემოსავლების დონით. ყველაზე დაბალშემოსავლიანი ჯგუფის (მე-10 ჯგუფი) ზრდასრულთა 80%-ის შემოსავალი სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ იყო (მათი ოჯახების ზომის გათვალისწინებით) და მათი მხოლოდ 1/4 მუშაობდა; მომუშავეთაგან დაახლოებით 1/3 იღებდა ახალ მინიმუმზე ნაკლებ ანაზღაურებას!¹⁸ ამგვარად, დასაქმების პერსპექტივების დაკარგვის გარეშეც კი ყველაზე დაბალი შემოსავლის მქონეთა მე-10 ჯგუფში მოქცეული პირების 10%-ზე ნაკლები იღებდა სარგებელს 1990-1991 წლებში მინიმალური ხელფასის მატების ხარჯზე;

მეორე, იმ პირების დიდი ნაწილი, რომლებზეც ყველაზე დიდი გავლენა მოახდინა მინიმალურმა ხელფასმა, მოზარდები არიან და არა უცილობლად ღარიბი ოჯახებიდან. ზემოთ მითითებული ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, შედარებით მაღალი მინიმალური ხელფასით გამოწვეული შემოსავლების სავარაუდო ზრდის მხოლოდ 19% მოდიოდა ოჯახებზე, რომელთა შემოსავალიც სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ იყო, ხოლო ზრდის 50%-ზე მეტი მოდიოდა ოჯახებზე, რომელთა შემოსავლებიც მინიმუმ ორჯერ აღემატებოდა სიღარიბის დონეს.

კანონი „საარსებო მინიმუმის“ შესახებ

სავარაუდოდ, რადგან ფედერალური მინიმალური ხელფასი შედარებით დაბალია და ხშირად არ იცვლება, დაახლოებით 100 ქალაქში, ქვეყანასა და ოლქში მიიღეს დადგენილებები „საარსებო მინიმუმის“ შესახებ. ეს დადგენილებები ეხება მათი იურისდიქციის ფარგლებში მოქცეულ დასაქმებულთა ცალკეულ ჯგუფებს და მიზნად ისახავს მათი ხელფასის გაზრდას, რომელიც ფედერალურ ან სახელმწიფო დონეზე დადგენილ მინიმალურ ხელფასზე მაღალია. კანონის მოქმედება ვრცელდება დამსაქმებლებზე, რომლებიც ასრულებენ ადგილობრივი მთავრობების დაკვეთებს, თუმცა ზოგ შემთხვევაში, დადგენილებები ეხება იმ ფირმებსაც, რომელთაც დახმარებას ქალაქი ან ოლქი უწევს. საარსებო მინიმუმის მაჩვენებლები, როგორც წესი, ეხება სიღარიბის შესახებ მოქმედ ფედერალურ მითითებებს, რომელთა თანახმადაც, საარ-

¹⁸ 17Richard V. Burkhauser, Kenneth A. Couch, and David C. Wittenburg, "'Who Gets What' from Minimum Wage Hikes: A Re-Estimation of Card and Krueger's Distributional Analysis in *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*," *Industrial and Labor Relations Review* 49 (April 1996), 547–552. სიღარიბეზე მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონების გავლენის შესახებ კვლევები (და სხვა სამოქმედო გეგმები), იხ.: David Neumark, "Alternative Labor Market Policies to Increase Economic Self-Sufficiency: Mandating Higher Wages, Subsidizing Employment, and Increasing Productivity," working paper no.14807, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass., March 2009); იხ. ასევე: Joseph J. Sabia and Richard V. Burkhauser, "Minimum Wages and Poverty: Will a \$9.50 Federal Minimum Wage Really Help the Working Poor?" *Southern Economic Journal* 76 (January 2010), 592–623. მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონების თაობაზე არსებული განსხვავებული მოსაზრებები იხ. ნაშრომში: Bruce E. Kaufman, "Institutional Economics and the Minimum Wage: Broadening the Theoretical and Policy Debate," *Industrial and Labor Relations Review* 63 (April 2010), 427–453.

სებო მინიმუმი აშშ-ის კონტინენტურ ნაწილში 2007 წელს სამწევრიანი ოჯახისთვის შეადგენდა 17 170\$-ს, ხოლო ოთხწევრიანი ოჯახისთვის – 20 650\$ (სიღარიბის ასეთ ზღვარს შეესაბამება საათში 8.50-10\$-ის ოდენობის ხელფასი). 2007 წელს საარსებო მინიმუმის შესახებ კანონებით დადგენილი ხელფასის სტანდარტული დონე შეადგენდა 8-12\$-ს საათში.

საარსებო მინიმუმის შესახებ დადგენილებების პოტენციური სარგებელი დაბალანაზღაურებადი მომუშავეებისათვის, სავარაუდოდ, შეზღუდულია იმ დამსაქმებელთა მცირე რაოდენობის გამო, რომელთაც ასეთი მომუშავეები მიმართავენ დასაქმების მოთხოვნით. ცხადია, სარგებელი მცირდება იმ შემთხვევაშიც, თუ ამ კანონების ძალით, დამსაქმებლები იძულებული არიან, ან შეამცირონ დასაქმების დონე, ან სამუშაო გადაიტანონ ისეთ ქალაქებში, სადაც არ მოქმედებს კანონები საარსებო მინიმუმის შესახებ.

მეორე მხრივ, აღსანიშნავია, რომ დასაქმებაზე საარსებო მინიმუმის შესახებ კანონების გავლენის შესაფასებლად მხოლოდ ასეთი დადგენილებების მქონე და არმქონე ქალაქებში დასაქმების შედარება საკმარისი არ არის, რადგან ქალაქების ამ ორ ჯგუფს შეიძლება ჰქონდეს დასაქმების ან შრომის ანაზღაურების სრულიად განსხვავებული ტენდენციები. მაგალითად, ქალაქები, სადაც სწრაფად უმჯობესდება დასაქმების პერსპექტივები, სხვაგვარ გადანყვებილებას იღებენ საარსებო მინიმუმის კანონის შესახებ, ვიდრე ქალაქები, სადაც დასაქმების შესაძლებლობები სტაგნაციურია ან შემცირების ტენდენციით ხასიათდება. რადგან ეს კანონები შედარებით ახალია და დასაქმებაზე მათი ზემოქმედების შეფასების საუკეთესო მეთოდების შესახებ დღესაც დავობენ, ერთიანი აზრი დასაქმებაზე მინიმალური ხელფასის კანონების გავლენის თაობაზე არ არსებობს.¹⁹

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა და მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი

მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი, რომელიც უკავშირდება ახალი პროდუქტებისა და ტექნოლოგიების შემოსვლას ბაზარზე, ამცირებს კაპიტალის ღირებულებას (ასეთ ტექნოლოგიურ ინოვაციებს მიეკუთვნება, მაგალითად, კომპიუტერების მუშაობის სიჩქარის გაზრდა) და, ამდენად, ზოგი მას წყალობის თვალთ უყურებს, ზოგიც – პესიმისტურად. პირველი შეხედულების მომხრეები ტექნიკურ პროგრესში ხედავენ ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესების წყაროს, ხოლო მეორე შეხედულების მომხრეები თვლიან, რომ მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი დასაქმების სფეროში უარყოფით შედეგებს გამოიღებს. რამდენად შესაძლებელია მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის შედეგების შეფასება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის თეორიაზე დაფუძნებული კონცეფციების მიხედვით?

პროდუქტზე მოთხოვნის ცვლილება. ტექნოლოგიური ცვლილებების ორი ასპექტი გავლენას ახდენს სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე. პირველი ასპექტია პროდუქტზე

¹⁹ დასაქმებაზე ზემოქმედების შეფასების ერთი იმედისმომცემი მეთოდი გულისხმობს დასაქმების ცვლილებების შედარებას ქალაქებში, სადაც მოქმედებს საარსებო მინიმუმის შესახებ კანონები, ასევე ქალაქებში, რომლებმაც მიიღეს ასეთი კანონები და ნათელია, რომ მათ ეფექტურად მუშაობას აფერხებს გარკვეული გარეშე ფაქტორები (მაგ., შტატის კანონმდებლობა ან სასამართლოს გადანყვებილება). ეს მიდგომა აღწერილია ნაშრომში: Scott Adams and David Neumark, "The Effects of Living Wage Laws: Evidence from Failed and Derailed LivingWage Campaigns," *Journal of Urban Economics* 58 (September 2005), 177–202. თუ რა გავლენას ახდენს ქალაქად დასაქმებაზე კანონი საარსებო მინიმუმის შესახებ, იხ. ნაშრომში: Arindrajit Dube, Suresh Naidu, and Michael Reich, "The Economic Effects of a Citywide Minimum Wage," *Industrial and Labor Relations Review* 60 (July 2007), 522–543.

მოთხოვნა. პროდუქციაზე მოთხოვნის მრუდის წანაცვლება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდებს წანაცვლებს ერთი და იმავე მიმართულებით, ხოლო პროდუქტზე მოთხოვნის ელასტიკურობის ცვლილება პროდუქტის ფასის გათვალისწინებით ინვევს ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის პირდაპირი ელასტიკურობის ხარისხობრივად მსგავს ცვლილებებს. ახალი პროდუქტის გამოგონება (მაგალითად, კომპიუტერების), რომლებითაც ჩანაცვლდა ადრეული პროდუქტები (საბეჭდი მანქანა), ძველ სექტორში ინვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მარცხნივ წანაცვლებას, რაც ამ სექტორში უმუშევრობას ზრდის. თუ ეს გამოგონებები ასევე ქმნიან პროდუქტების ჩანაცვლების უფრო მეტ შესაძლებლობებს, ახალი პროდუქტების ბაზარზე შეტანით გაიზრდება პროდუქტის ელასტიკურობა და, შესაბამისად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნაც. ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის პირდაპირი ზრდა ინვევს იმ დაკარგული სამუშაო ადგილების რაოდენობის ზრდას, სადაც პროფკავშირებისა და მენარმეების კოლექტიური შეთანხმებით გარანტირებულად მაღალი ხელფასები გაცივმა. ამიტომაც ახალი პროდუქტების დანერგვა ზღუდავს პროფკავშირების შესაძლებლობას, იბრძოლოს ძველ სექტორში საკუთარი თანამშრომლებისთვის მაღალი ხელფასების დასადგენად. ახალი პროდუქტი, მართალია, შესაძლებლობებს უფართოებს მომხმარებლებს და ქმნის დამატებით სამუშაო ადგილებს ახალ სექტორში, იგი, იმავდროულად, დარგის ძველ სექტორში საკმაოდ მტკიცეულ ცვლილებებს ინვევს და ამის გამო როგორც მომუშავეებს, ისე პროფკავშირებსა და მენარმეებს უწევთ ახალ ეკონომიკურ პირობებთან შეგუება.

კაპიტალისა და სამუშაო ძალის ურთიერთჩანაცვლება. ტექნიკური პროგრესის მიმდევრო ასპექტია ავტომატიზაციასთან დაკავშირებული პროცესები, ანუ პროცესები, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლებას. ტექნიკურ პროგრესსა და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას შორის ურთიერთკავშირების დასადგენად ტექნიკური პროგრესის ეს ასპექტი დავიყვანოთ კაპიტალის ღირებულების შემცირების პროცესებამდე. ზოგ შემთხვევაში, მაგალითად, კომპიუტერების წარმოებაში, საქმე ეხება სწორედ კაპიტალის ფასის შემცირებას. ტექნიკური პროგრესის სხვა შემთხვევებში, მაგალითად, კომპიუტერის წინააღმდეგობის მინიატურისა, ახალი პროდუქტის გამოჩენა ხელს უწყობს სრულიად ახალი ტექნოლოგიების აღმოცენებას. იმ შემთხვევაში, როდესაც პროდუქტი მიუწვდომელია, მისი ფასი განუსაზღვრელია (ანუ მისი შეძენა არანაირ ფასად არ არის შესაძლებელი) და ამიტომ ამა თუ იმ ახალ ტექნოლოგიაზე ხელმისაწვდომობა იმავდროულად გულისხმობს ამ პროდუქტის გარკვეულ კონკრეტულ ფასამდე გაიაფების პერსპექტივას. ამ ორიდან ნებისმიერ შემთხვევაში კაპიტალის ღირებულების შემცირებისას წარმოების პროცესებში კაპიტალი სულ უფრო მეტად ანაცვლებს სამუშაო ძალას.

კაპიტალის ფასის შემცირების გათვალისწინებით, ამ კატეგორიის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ჯვარედინი ელასტიკურობის ნიშანი დამოკიდებულია იმაზე, სამუშაო ძალა და კაპიტალი სრული ურთიერთჩანაცვლებელია თუ სრული შემავსებელი. თუ კონკრეტული კატეგორიის სამუშაო ძალა და კაპიტალი წარმოების პროცესში ურთიერთჩანაცვლებელია და კაპიტალის შემცირებული ფასით გამოწვეული მასშტაბის ეფექტი არ არის დიდი, კაპიტალი და სამუშაო ძალა სრული ჩამნაცვლებელია, ავტომატიზაციის პროცესები კი ინვევს ამ კატეგორიის მომუშავეებზე მოთხოვნის შემცირებას. თუმცა როგორც 4.3 მაგალითში არის ნაჩვენები, სამუშაო ძალის ისეთი კატეგორიის შემთხვევაში, რომელიც ნაკლებად ჩაითვლება ახალი ტექნოლოგიის ჩამნაცვლებლად, დომინანტურია მასშტაბის ეფექტი და წარმოო რესურსების ეს ორი ტიპი შეიძლება სრულ შემავსებლად მოგვევლინოს. ამიტომ განსაზღვრული კატეგორიის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ხასიათზე ავტომატიზაციის გავლენა შეიძლება იყოს როგორც დადებითი, ისე უარყოფითი.

ცხადია, კონკრეტული სახის კაპიტალი და სამუშაო ძალა სრული ჩამნაცვლებლობა თუ სრული შემავსებლები, დამოკიდებულია ფაქტორთა მთელ რიგზე. ყველა ეს ფაქტორი ნიშანდობლივია მრეწველობის კონკრეტული დარგებისა და სანარმოო პროცესებისთვის. ალბათ, ყველაზე ზოგადი ფორმულირება გულისხმობს, რომ არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა და კაპიტალი, სავარაუდოდ, უფრო მეტად იქნება ჩამნაცვლებლები წარმოების პროცესში, ვიდრე კვალიფიციური სამუშაო ძალა და კაპიტალი, რომლებიც, ზოგიერთი კვლევის თანახმად, წარმოების პროცესში შემავსებლებად ითვლებიან. რადგან შემავსებელი სანარმოო ფაქტორები უნდა იყვნენ სრული შემავსებლები, ტექნიკური პროგრესის შედეგად მეტად სავარაუდოა, გაიზარდოს მოთხოვნა კვალიფიციურ და არა არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე.²⁰

მაგალითი 4.3.

სრული შემავსებლების მაგალითი მე-19 საუკუნის სამკერვალო ინდუსტრიაში

1820 წელს ინგლისში, ლანკაშირის საგრაფოში, ხელით საქსოვ დაზგაზე მომუშავეთა რაოდენობა 200 000 იყო. ლანკაშირი ქვეყნის მასშტაბით ლიდერობდა ბამბეულის ქსოვილების წარმოებაში. დაზგაზე მომუშავეთა დიდი ნაწილი მუშაობდა შინ თვითდასაქმებული ქვეკონტრაქტორის სახით. დანარჩენი 85 000 მუშა დასაქმებული იყო ლანკაშირის ბამბეულის ფაბრიკებში.

1820-იან წლებში ავტომატური საქსოვი დაზგები იმდენად გაუმჯობესდა, რომ ბამბის ქსოვილების წარმოებაში ხელით საქსოვი დაზგების ჩანაცვლება დაიწყო. ავტომატურ საქსოვ დაზგაზე მუშაობა მხოლოდ ფაბრიკაში იყო შესაძლებელი და არა შინ. ხელით საქსოვის მექანიზებული ქსოვით ჩანაცვლება კი ნიშნავდა იმას, რომ 1850 წლისთვის ლანკაშირში მხოლოდ 40 000 მქსოველი დარჩა;

მეორე მხრივ, ქსოვის ღირებულების შემცირებამ მექანიზებული საქსოვი დაზგების გამოყენების გამო მნიშვნელოვნად გაზარდა მოთხოვნა ბამბის ნანარმზე. 1850 წელს ლანკაშირის ბამბეულის ფაბრიკებ-

ში დასაქმების მაჩვენებელი 85 000-იდან 275 000-ამდე გაიზარდა. ამგვარად, მართალია, 160 000 სამუშაო ადგილი დაიკარგა (ძირითადად, შინ მომუშავეთა ხარჯზე), მაგრამ ფაბრიკაში სამუშაო ადგილების რაოდენობა 190 000-ით გაიზარდა. ზოგადად კი, მთელი ინდუსტრიისთვის მასშტაბის ეფექტმა გადააჭარბა ჩანაცვლების ეფექტს.

როდესაც დასაქმების მაჩვენებელი ბამბეულის წარმოებაში იზრდებოდა და მომხმარებლები სარგებელს იღებდნენ მექანიზებული საქსოვი დაზგების შედეგად მიღებული ხარჯების ეკონომიით, აღსანიშნავია, რომ ამ ეკონომიკურმა ცვლილებამ ხელით მქსოველები აიძულა, შეეცვალებინათ ცხოვრების წესი, საცხოვრებლად ქალაქში გადასულიყვნენ და ახალი უნარ-ჩვევები შეეთვისებინათ. მათი გამოცდილება კიდევ ერთხელ შეგვახსენებს, რომ ეკონომიკური წინსვლის თანმდევი ცვლილებები მრავალთათვის ხშირად მეტად მტკივნეულია.

წყარო: Duncan Bythell, *The Handloom Weavers* (Cambridge: Cambridge University Press, 1969).

²⁰ იხ. David Autor, Lawrence Katz, and Alan Krueger, "Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?" *Quarterly Journal of Economics* 113 (November 1998), 1169–1213. კვლევა, რომლითაც მტკიცდება, რომ კაპიტალი და სამუშაო ძალა განვითარებადი ქვეყნების წარმოების სექტორში სრული შემცვლელები არიან, მაგრამ ასეთი ხასიათი გაცილებით ძლიერია კვალიფიციური სამუშაო ძალის შემთხვევაში. იხ. ნაშრომში: Peter Blair Henry and Diego Sasson, "Capital Market Integration and Wages," working paper no. 15 204, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass., July 2009).

სანამ დავასკვნიდეთ, რომ ტექნოლოგიური პროგრესი საფრთხეს უქმნის არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალას, უნდა გავითვალისწინოთ სამი გარემოება: პირველ რიგში, ფაქტორები, რომლებიც წარმოების პროცესში სრული ჩამნაცვლებლები არიან, შეიძლება ერთმანეთის სრული შემავსებლებიც იყვნენ (თუ მასშტაბის ეფექტი ძლიერია); მეორე, სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლება გამოიწვევს არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის უმუშევრობას, მაგრამ თანმდევი მასშტაბის ეფექტი ახალ სამუშაო ადგილებს ქმნის, ზოგჯერ იმავე დარგშიც კი.

და ბოლოს, რადგან არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის წილი შრომითი რესურსების საერთო მოცულობაში უკანასკნელი 100 წლის განმავლობაში შემცირდა, ეს თავისთავად არ ადასტურებს არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის სრულ ჩანაცვლებადობას კაპიტალით. ელასტიკურობისა და ჯვარედინი ელასტიკურობის კონცეფციები ეხება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილებებს, რომლებიც გამოწვეულია ხელფასისა და კაპიტალის ფასების ცვლილებით სხვა ყველა ფაქტორზე ფასების უცვლელობის პირობებში. ეს ნიშნავს იმას, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ორიენტირდება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდზე არსებულ ერთ კონკრეტულ დროით კოორდინატზე. თუმცა დასაქმების სფეროში მიმდინარე რეალურ პროცესებზე დროთა განმავლობაში გავლენას ახდენს სამუშაო ძალის მიწოდების ფაქტორებიც. ამიტომაც დასაქმების დონეზე საკმარისად ხანგრძლივ პერიოდში მარტივი დაკვირვებების საფუძველზეც კი შეუძლებელია რაიმეს თქმა ხელფასის მიხედვით პირდაპირი მოთხოვნისა და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ჯვარედინი ელასტიკურობის ნიშნის ან სიდიდის შესახებ.

ტექნიკური პროგრესის საერთო ზემოქმედება. მოტანილი ანალიზიდან ნათელია, რომ ტექნოლოგიური ინოვაცია გავლენას ახდენს სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე როგორც მასშტაბის, ისე ჩანაცვლების ეფექტის გამო. თუმცა ტექნიკური პროგრესის შესახებ არსებული საზოგადოებრივი მოსაზრებების ნაწილი მასშტაბის ეფექტს არ ითვალისწინებს და მთელი ყურადღება გადატანილია ჩანაცვლების ეფექტზე, ზოგჯერ ზედმეტადაც კი. მაგალითად, 1979 წელს გამოცემულ წიგნში – „სამსახურის დაკარგვა“ – ავტორები ტექნიკურ პროგრესს „ადანაშაულებენ“ „სამუშაო ადგილების გაუქმებაში“ და ითხოვენ სამოქმედო გეგმებს „განუზრელად მზარდი უმუშევრობის“ პრობლემის გადასაჭრელად.²¹ რადგან არსებობს მოსაზრება ტექნიკური პროგრესის საფრთხის შესახებ, საჭიროა, ეკონომიკური ანალიზის გამოყენებით დადგინდეს, ტექნიკური პროგრესი საზოგადოებისთვის, საერთო ჯამში, ზიანის მომტანია თუ სასარგებლოა.

საბედნიეროდ, მოსაზრება იმის შესახებ, რომ ტექნიკური პროგრესი აუქმებს სამუშაო ადგილებს, უსაფუძვლო აღმოჩნდა. მაგალითად, წიგნის – „სამსახურის დაკარგვა“ – გამოქვეყნების მომენტისთვის შეერთებულ შტატებში ზრდასრული ადამიანების 60% დასაქმებული იყო, ხოლო მუშაობის ყველა მსურველის მხოლოდ 5.8% იყო უმუშევარი. 2008 წელს, ანუ ტექნოლოგიური ინოვაციების აქტიურად დაწინაურებულ დროს, უმუშევრობის დონე კვლავ 5.8%-ს შეადგენდა (2000-2009 წლებში კი მცირედ აღემატებოდა საშუალო მაჩვენებელს), მაგრამ შეერთებული შტატების ზრდასრული მოსახლეობის 62% დასაქმებული იყო!

მეორე მხრივ, აღსანიშნავია, რომ ტექნიკური პროგრესის გამო ზოგიერთი კატეგორიის მომუშავეს ხარჯი იზრდება, კერძოდ, რომელთა მომსახურებაზეც მოთხოვნა მცირდება და, შესაბამისად, უნევთ გარკვეული ხარჯის გაღება, რაც

²¹ Clive Jenkins and Barrie Sherman, *The Collapse of Work* (Fakenham, England: Eyre Methuen, 1979), chapter 20.

სამუშაოს შეცვლას უკავშირდება. ამ ხარჯებში შეიძლება, შედიოდეს დაკარგული ხელფასი, დროებითი უმუშევრობა ან ახალი უნარ-ჩვევების ასათავისებლად საჭირო ინვესტიცია. თუმცა რადგან ტექნოლოგიური ინოვაციები ზრდის როგორც მოთხოვნას სხვა კატეგორიის მუშაკებზე, ასევე პროდუქციის მრავალფეროვნებას მომხმარებელთა სასარგებლოდ, ბუნებრივია, საინტერესოა, რამდენადაა შესაძლებელი, განისაზღვროს, ტექნიკური პროგრესის საბოლოო შედეგები დადებითა თუ უარყოფითი, ანუ (და 1-ლ თავში მოტანილი ნორმატიული პრინციპების კონცეპტში) ეკონომიკური თეორია რამდენად ადგენს, საზოგადოებისთვის ტექნიკური პროგრესის შედეგად მოგება მეტი მიიღება თუ წაგება?

ანალიზის დასაწყისშივე სიმარტივისთვის დავუშვათ, რომ საზოგადოებაში არსებობს სამუშაო ძალისა და კაპიტალის ფიქსირებული რაოდენობა და მათი გამოყენებით შესაძლებელია მხოლოდ ორი სახის საქონლის წარმოება: საკვებისა და ტანსაცმლის. 4.6 ნახაზზე მოცემულია წარმოების შესაძლებლობები ასეთ „გამარტივებულ“ საზოგადოებაში. თუ საზოგადოება ყველა რესურსს საკვების წარმოებას მოახმარს, შესაძლებელი იქნება 200 მილიონი ერთეული კვების პროდუქტის (და არა ტანსაცმლის) დამზადება (იხ. Y წერტილი). ანალოგიურად, თუ არსებული რესურსები მთლიანად ტანსაცმლის წარმოებას მოხმარდება, დამზადდება ტანსაცმლის 100 მილიონი ერთეული (X წერტილი). დავუშვათ, რესურსების 50% დაიხარჯება კვების პროდუქტების წარმოებაზე, დანარჩენი 50% კი ტანსაცმლის დამზადებაზე, მაშინ საზოგადოება შეძლებს 100 მილიონი ერთეული კვების პროდუქტისა და 50 მილიონი ერთეული ტანსაცმლის დამზადებას (A წერტილი). ამ საზოგადოებაში კვების პროდუქტებისა და ტანსაცმლის ყველა შესაძლო კომბინაცია გრაფიკულად მოცემულია 4.6 ნახაზზე XY წრფით, რომელსაც „წარმოებრივი შესაძლებლობების მრუდი“ ეწოდება.²²

XY წრფის გასწვრივ და მის ქვემოთ (სამხრეთ-დასავლეთით) ყველანაირი კომბინაცია დასაშვებია, მაგრამ კომბინაციების არსებობა XY წრფის ზემოთ (ჩრდილო-აღმოსავლეთით) – შეუძლებელი.

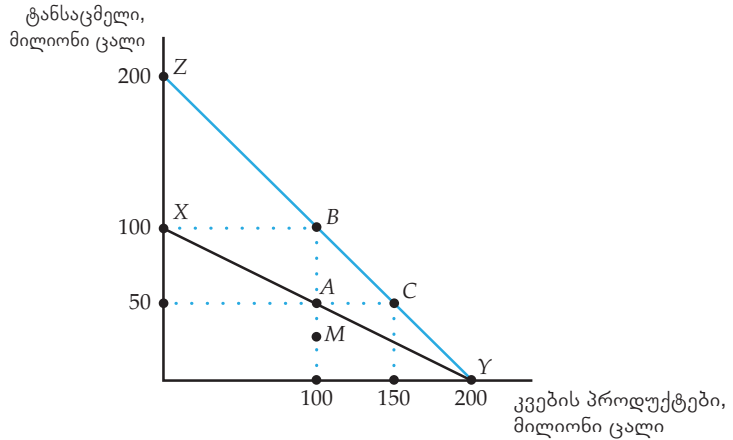
საბოლოოდ, თანამედროვე საზოგადოებაში დამზადებული კვების პროდუქტებისა და ტანსაცმლის ფაქტობრივ კომბინაციას განსაზღვრავს ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: სახელმწიფო პოლიტიკა, საბაზრო პირობები ან ამ ორი პროდუქტის სხვა რომელიმე კომბინაცია. ერთი უკიდურესობით, გამოსაშვები კვების პროდუქტებისა და ტანსაცმლის რაოდენობას ცენტრალიზებული მთავრობის ბიუროკრატია განსაზღვრავს; მეორე უკიდურესობით, გადაწყვეტილება განპირობებულია მომხმარებლებისა (მოთხოვნასა) და მწარმოებლების (მიწოდებას) საბაზრო ურთიერთობებით. ცხადია, საბაზრო ეკონომიკის პირობებშიც კი მთავრობა გავლენას ახდენს წარმოებული კვების პროდუქტებისა და ტანსაცმლის თანაფარდობაზე გადასახადების, სუბსიდიებისა და რეგულაციების მეშვეობით, რომელთა ძალითაც იცვლება კვების პროდუქტების და/ან ტანსაცმლის წარმოების საშუალებები.

გადაწყვეტილების მიღების პროცესის მიუხედავად, „როგორც წესი, ვუშვებთ, რომ საზოგადოება აირჩევს წარმოებრივი შესაძლებლობების მრუდზე და არა ამ მრუდს ქვემოთ მდებარე კვების პროდუქტებისა და ტანსაცმლის კომბინაციას. თუ, მაგალითად, საზოგადოება ირჩევს 4.6 ნახაზზე M წერტილის შესაბამის კვების

²² წარმოებრივი შესაძლებლობების „მრუდი“ 4.6 ნახაზზე არის სწორი ხაზი და შეესაბამება გამარტივებულ დაშვებას იმისას, რომ კოეფიციენტი, რომლის გამოყენებითაც კვების პროდუქტი შეიძლება „გადაიქცეს“ ტანსაცმლად და ტანსაცმელი კვების პროდუქტად, არასდროს იცვლება. ეს დაშვება სავალდებულო არ არის, მაგრამ, გარკვეულწილად, ამარტივებს გრაფიკულ ინტერპრეტაციას.

ნახაზი 4.6

წარმოებრივი შესაძლებლობების მრუდები პიპოთეფერ საზოგადოებაში



პროდუქტებისა და ტანსაცმლის კომბინაციას, ეს იმას ნიშნავს, რომ იგი არ აწარმოებს იმდენ საკვებ პროდუქტსა და ტანსაცმელს, რისი წარმოების საშუალებაც მას რეალურად აქვს არსებული ტექნოლოგიისა და რესურსების გათვალისწინებით. მოკლედ რომ ვთქვათ, საზოგადოების რესურსები სრულად არ გამოიყენება და მომხმარებლებს არ მიეწოდებათ საქონლის ის რაოდენობა, რისი წარმოების საშუალებასაც არსებული რესურსები იძლევა. ამ შემთხვევაში ანალიზი დავინწყით დაშვებით, რომ, 4.6 ნახაზის მიხედვით, საზოგადოება ირჩევს A წერტილს XY წრფეზე და აწარმოებს 100 მილიონ ერთეულ კვების პროდუქტსა და 50 მილიონ ერთეულ ტანსაცმელს.

დავუშვათ, გამოიგონეს კერვის პროცესის ორჯერ დამაჩქარებელი მოწყობილობა, რაც იძლევა იმავე რესურსებით ორჯერ მეტი ტანსაცმლის გამოშვების შესაძლებლობას. ამგვარად, თუ ყველა რესურსი ტანსაცმლის სანარმოებლად გამოიყენება, ახალი მოწყობილობა ტანსაცმლის 200 მილიონ ერთეულს დაამზადებს (Z წერტილი) ადრინდელი 100 მილიონის ნაცვლად. თუმცა ახალი მოწყობილობით შეუძლებელია კვების პროდუქტების წარმოების მოცულობის გაზრდა. ამდენად, თუ ყველა რესურსით ინარმოება კვების პროდუქტები, ეს საზოგადოება იმავე რაოდენობის, ანუ 200 მილიონ ერთეულ კვების პროდუქტს მიიღებს. წარმოებრივი შესაძლებლობების ეს ახალი კომბინაცია 4.6 ნახაზზე მოცემულია წრფით (XZ).

4.6. ნახაზზე ნათლად ჩანს, რომ ახალი ტექნოლოგიური გამოგონება აუმჯობესებს საზოგადოების მოხმარების შესაძლებლობებს. საზოგადოების წევრებმა შეიძლება გადაწყვიტონ, არსებული რესურსების ნახევარი მოახმარონ კვების პროდუქტების წარმოებას, მეორე ნახევარი კი ტანსაცმლის წარმოებას. ასეთ შემთხვევაში ისინი მოიხმარენ იმავე რაოდენობის (100 მილიონი) კვების პროდუქტს, მაგრამ გაზრდიან ტანსაცმლის მოხმარებას 50 მილიონიდან 100 მილიონ ერთეულამდე (B წერტილი 4.6 ნახაზზე). ალტერნატიულად, საზოგადოებას შეუძლია, ტანსაცმლის წარმოების მოცულობა უცვლელი დატოვოს (ანარმოოს კვლავინდებურად 50 მილიონი ერთეული ტანსაცმელი), რისთვისაც ახალ მოწყობილობას საზოგადოებაში არსებული რესურსების მხოლოდ 25% დასჭირდება, დანარჩენი რესურსები (75%) კი მოახმაროს კვების პროდუქტების წარმოებას. ამ შემთხვევაში კვების პროდუქტების წარმოება 100-იდან 150 მილიონამდე გაიზრდება (C წერტილი ნახაზზე). და

ბოლოს, ერთი პროდუქციის წარმოების მოცულობის უცვლელად დატოვებისა და მეორე სახის პროდუქციის წარმოების მოცულობის გაზრდის სანაცვლოდ, საზოგადოებამ შეიძლება ისე გაანაწილოს რესურსები, რომ გაიზარდოს *ორივე პროდუქციის წარმოების მოცულობა* (ნებისმიერი წერტილი B და C წერტილებს ქვემოთ).

ცხადია, რომ ნებისმიერ წერტილში, B წერტილის გარდა, საჭირო ხდება სამუშაო ძალისა და კაპიტალის გადანაწილება საკვები პროდუქტებისა და სამკერვალო მრეწველობაზე. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ საზოგადოება კვლავაც ამ ორ დარგზე რესურსებს თანაბრად გადანაწილებს (შუაზე გაყოფს), კერვის ახალი ტექნოლოგიის პირობებში ამ სფეროში სამუშაო ძალისადმი ნაყენებული მოთხოვნები შეიცვლება, მკერავებმა ახალი უნარ-ჩვევები უნდა შეისწავლონ ან დასაქმების განსხვავებული პირობები მიიღონ. რაც უფრო სწრაფად და უმტკივნეულოდ ხორციელდება ამგვარი შიდადარგობრივი თუ დარგთაშორისი ცვლილებები, მით უმტკივნეულოდ გადანაცვლდება XY წრფეზე არსებული წერტილი ZY წრფის ახალ წერტილში. შესაბამისად, ტექნიკური პროგრესის შედეგად, პროდუქციის წარმოების რეალურად გასაზრდელად საზოგადოებას უნდა ჰქონდეს კაპიტალისა და სამუშაო ძალის მობილობის ხელშემწყობი სამოქმედო გეგმები და ინსტიტუტები.

ტექნიკური პროგრესის შედეგების ჩვენეული ანალიზიდან გამომდინარე, რომ საზოგადოება მეტ საქონელსა და მომსახურებას იღებს შეზღუდული რესურსების პირობებში და, ამდენად, პოტენციურად იზრდება საშუალო მოხმარება მოსახლეობის ერთ სულზე.²³ თუმცა საკითხავია, საშუალო მოხმარების გაზრდილი მაჩვენებელი რამდენად არის იმის გარანტია, რომ საზოგადოება, *საერთო ჯამში*, ტექნიკური პროგრესის წყალობით სარგებელს ნახავს? ამ შეკითხვაზე საპასუხოდ გავიხსენოთ 1-ლ თავში განხილული პოზიტიური და ნორმატიული ანალიზის ზოგიერთი პრინციპი.

ეკონომიკური თეორიის თანახმად, ინდივიდები, როგორც მწარმოებლები, ისე მომხმარებლები, ცდილობენ საკუთარი სარგებლიანობის გაზრდას. გარდა ამისა, როგორც წესი, ვთვლით, რომ სარგებლიანობა იზრდება, როდესაც ინდივიდები მეტ საქონელს მოიხმარენ და მომსახურებით სარგებლობენ (მათ შორისაა დასვენებაც. იხ. სქოლიო 31). ამგვარად, სავარაუდოა, რომ, როდესაც ტექნიკური პროგრესი ზრდის საშუალო სულადობრივ მოხმარებას, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, საზოგადოება უფრო შეძლებულად იცხოვრებს ადრინდელთან შედარებით, თუმცა ეს ფორმულირება ბოლომდე მართებული არ არის!

²³ საკითხის მარტივად გადმოსაცემად ანალიზისას შემოვიფარგლეთ მხოლოდ კვების პროდუქტებითა და ტანსაცმლით, თუმცა ანალიზი და დასკვნები არ შეიცვლება, თუ საზოგადოების წევრებს შეეძლებათ დიდი რაოდენობით საქონლის მოხმარება და მეტი მომსახურებით (მათ შორის, დასვენებით) სარგებლობა (იხ. თავი 6).

ეპირიული კვლევა

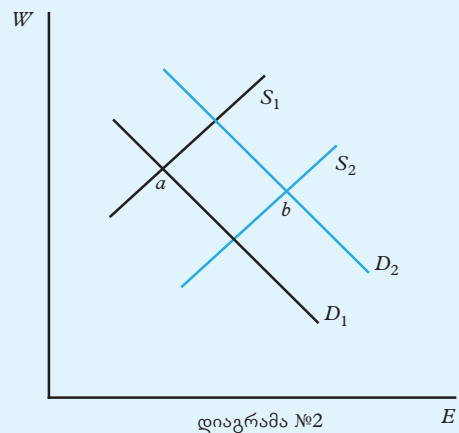
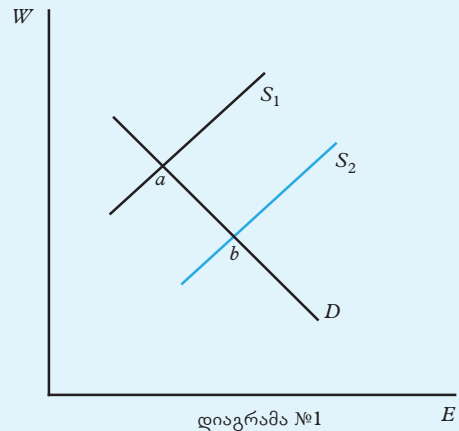
სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის ანალიზი: დროითი მწკრივის მონაცემები და „ერთდროულობის“ პრობლემა

ურომის ბაზრის შემოთავაზებული პოლიტიკის შედეგად სამუშაო ძალის ფასის ზრდის შემთხვევაში ეკონომისტებისგან, როგორც წესი, გვსურს მოვისმინოთ უფრო დეტალური შეფასება, ვიდრე, უბრალოდ, „ეს შეამცირებს დასაქმებას“. სასურველია, ვიცოდეთ, თუ რა ზომით შეიცვლება დასაქმების მაჩვენებელი. ამიტომ, პრაქტიკული თვალსაზრისით, ძალზე სასარგებლოა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის ცოდნა.

რეალურად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის შეფასება ძალიან რთულია. ამით აიხსნება 4.1 ცხრილში მოტანილი მხოლოდ რამდენიმე კვლევა ამ თემის ირგვლივ: პირველი, სარწმუნო მონაცემების მოიპოვება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს შედარებით ერთგვაროვანი სამსახურებრივი მოთხოვნების, კაპიტალთან ჩანაცვლებადობის ხარისხისა და პროდუქციაზე მოთხოვნის მახასიათებლების მიხედვით მუშაკთა ჯგუფების ხელფასებისა და დასაქმების შესახებ მონაცემები, რომელთა გათვალისწინებაც მათ დამსაქმებლებს უწევთ. იმ ფირმების დიდი მრავალფეროვნების გამო, რომლებიც თანამშრომლებს ასაქმებენ კონკრეტულ თანამდებობაზე (მაგალითად, დაცვის თანამშრომლებს ქირაობენ მაღაზიები, სკოლები, კინოვარსკვლავები), ერთგვაროვნების შესაფასებლად ხშირად საჭიროა ჯგუფების იმდენად დეტალური ანალიზის ჩატარება, რომ მონაცემების მიღება ძალიან რთულდება;

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის შეფასების მეორე პრობლემა ისაა, რომ ხელფასები და დასაქმება განისაზღვრება ერთდროულად მოთხოვნისა და მიწოდების მრუდების ურთიერთქმედებით მაშინ, როდესაც ორივე მრუდი გვიჩვენებს ხელფასსა და დასაქმებას შორის (სხვადასხვა-

გვარ) ურთიერთკავშირს. თუ შევავროვებთ მონაცემებს მხოლოდ ხელფასისა და დასაქმების დონეებზე, ზუსტად ვერ განვსაზღვრავთ, ვაფასებთ მოთხოვნის მრუდს, მიწოდების მრუდს, თუ არც ერთს. განვიხილოთ №1 და №2 დიაგრამები, რომლებზეც მოცემულია ბაზარზე არსებულ სამუშაო ადგილზე ხელფასისა (W) და დასაქმების (E) გავლენა.



№1 დიაგრამის საშუალებით სასურველი მონაცემები მიიღება. ამ დიაგრამაზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი უც-

ვლელია, მაგრამ მიწოდების მრუდი ნანაცვლებდა გარკვეული ძალების ზემოქმედებით. მკვლევრისთვის მნიშვნელოვანია a და b წერტილები. მათი შეერთებით მიიღება მოთხოვნის მრუდი (ცხადია, სარწმუნო შეფასების მისაღებად ორზე მეტი დაკვირვებაა საჭირო).

ამგვარად, თუ არ ხდება მოთხოვნის მრუდის ნანაცვლება, განსასაზღვრავია, შევძლებთ თუ არა მიწოდების მრუდის გადანაცვლებაზე დაკვირვებას. თუმცა სინამდვილეში, როგორც მიწოდების, ისე მოთხოვნის მრუდი ნანაცვლებდა დროთა განმავლობაში (იხ. დიაგრამა №2). ორივე მრუდის ნანაცვლებისას a და b წერტილების შეერთებით ვერც მიწოდების მრუდს მივიღებთ და ვერც მოთხოვნისას. როგორ განვსაზღვროთ მოთხოვნის მრუდი, როდესაც ორივე მრუდი გადაადგილდება?

პირველი, ხელი უნდა მიგვიწვდებოდეს იმ ცვლადებზე, რომლებიც იწვევენ მოთხოვნის მრუდის ნანაცვლებას. თუ შევძლებთ იმ ფაქტორების კონტროლს, რომლებიც იწვევენ მოთხოვნის მრუდის ნანაცვლებას დროთა განმავლობაში, სტატისტიკური გაგებით, შევძლებთ მის დაბრუნებას საწყის პოზიციაში და №1 დიაგრამაზე ნაჩვენები სახით;

მეორე, №1 ნახაზზე მოცემული პირობის დასაკმაყოფილებლად, დამატებით უნდა ვიპოვოთ მინიმუმ ერთი ცვლადი, რომელიც ნანაცვლებას მიწოდების მრუდს, მაგრამ არ ახდენს გავლენას მოთხოვნაზე (ზოგი ცვლადი, როგორცაა შემოსავლის რეალური დონეები, თეორიულად მოქმედებდეს როგორც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის, ასევე სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდზე. თუ, სავარაუდოდ, ჩვენი „ნანაცვლებადი“ ცვლადები გავლენას მოახდენენ ორივე მრუდზე, დავუბრუნდებით მდგომარეობას, რომელიც მოცემულია №2 ნა-

ხაზზე, სადაც ამ ორი მრუდის განსხვავება შეუძლებელია!).

ბრიტანელი მაღაროელების შრომაზე მოთხოვნის შემსწავლელ კვლევაში (მოცემულია 4.1 ცხრილის ბოლოს) მოტანილია კონკრეტულ თანამდებობაზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის შეფასების მაგალითი. ეს თანამდებობა ეკუთვნის მრეწველობის ერთ-ერთ დარგს, რომელიც, პროდუქციაზე მოთხოვნისა და დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ტექნოლოგიების თვალსაზრისით, საკმაოდ ერთგვაროვანია. ამასთან, არსებობდა ხელფასისა და დასაქმების ამსახველი დროითი მწკრივის რამდენიმე წლის მონაცემი (კვლევაში გამოიყენებოდა 1950–1980 წლების მონაცემები). მკვლევრებმა მოახერხეს იმ ფაქტორების შესახებ მონაცემების შეგროვება, რომლებიც, სავარაუდოდ, იწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის ნანაცვლებას (მაგალითად, ნავთობის ფასი, რომელიც ელექტროენერჯის გამომუშავებისას ნახშირს ანაცვლებს). მკვლევრებს ასევე ხელი მიუწვდებოდათ მიწოდების მრუდის ნამნაცვლებელი ცვლადების მონაცემებზე, მათ შორის ისეთებზეც (როგორცაა ხელფასები სხვა სამუშაო ადგილებზე, რომლებიც შეიძლება მაღაროელებს აერჩიათ), რომლებიც მხოლოდ მიწოდების მრუდს ნანაცვლებდა. ამგვარად, მკვლევრებმა შეძლეს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ფუნქციის აგება, ხოლო რეგრესიული ანალიზის გამოყენებით დაასკვნეს, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა (დასაქმების ცვლილებისა ხელფასის ცვლილებასთან მიმართებით) ბრიტანეთის ნახშირის მომპოვებელ დარგში მოქცეული იყო -0.1-იდან -0.4-ამდე ფარგლებში.

წყარო: Alan A. Carruth and Andrew J. Oswald, "Miners' Wages in Post-War Britain: An Application of a Model of Trade Union Behaviour," *Economic Journal* 95(December 1985), 1003–1020.

განვიხილოთ (სავარაუდოდ, უკიდურესი) შემთხვევა, როდესაც ერთი მხრივ, ტექნიკური პროგრესის ერთადერთი მოსარგებლე საზოგადოების ყველაზე მდიდარი წევრია 100 მილიარდი აშშ-ის დოლარი წლიური შემოსავლით; მეორე მხრივ, ტექნიკური პროგრესის შედეგად მცირდება ერთ მილიონ დაბალანაზღაურებად მო-

მუშავეზე განეული დანახარჯები, რომელთაგან თითოეული გამოიმუშავებს 16 000 აშშ-ის დოლარს წელიწადში. თუ მდიდარი ადამიანი ტექნიკური პროგრესის შედეგად იღებს 5 მლრდ. აშშ-ის დოლარის შემოსავალს, ხოლო ყოველ დაბალანაზღაურებად მომუშავეზე დანახარჯი მცირდება 4 000 აშშ-ის დოლარით (რაც, ჯამში, ხარჯის 4 მილიარდი აშშ-ის დოლარით შემცირებას უდრის), საბოლოოდ, საზოგადოებას საერთო მოხმარების 1 მილიარდი აშშ-ის დოლარის სარგებელი უჩნდება. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ 1 მილიარდი აშშ-ის დოლარის სარგებელი შეიძლება საზოგადოების წევრების საერთო სარგებლიანობის დაკარგვას უკავშირდებოდეს.²⁴

განხილულ მაგალითში მდიდარი ადამიანის მოგება შეადგენს მისი წლიური შემოსავლის 5%-ს. ამდენად, მაღალი შემოსავლის გათვალისწინებით, დამატებით 5 მილიარდი აშშ-ის დოლარის მიღება ბევრს ვერაფერს შემატებს მის სარგებლიანობას. დაბალანაზღაურებადი მომუშავეისათვის ყოველწლიურად 4 000\$ დანაკარგი წლიური შემოსავლის 25%-ია და ამ დანაკარგით გამოწვეული სარგებლიანობის შემცირება, საერთო ჯამში, შეიძლება აღემატებოდეს მდიდარი ადამიანისთვის შედარებით მცირე მოგებას. ამ შემთხვევაში ერთადერთი გზა მთლიანად საზოგადოების მოგებიანი პოზიციის (სარგებლიანობის თვალსაზრისით) უზრუნველსაყოფად ისაა, აუნაზღაურდეს ზარალი ნაგებიან პოზიციაში მყოფ ყველა პირს. თუ სარგებლის მიმღები მდიდარი თავისი მოგებიდან 4 მილიარდ აშშ-ის დოლარს დაზარალებულებს გაუნაწილებს, საბოლოოდ, მათი მდგომარეობა აღარ გაუარესდება, მდიდარი კი მაინც მოგებიან პოზიციაში იქნება. მან ხომ ნებისმიერ შემთხვევაში 1 მილიარდი აშშ-ის დოლარი მოგება მიიღო. ამგვარად, დაზარალებულების კომპენსირებისას სამართლიანია 1-ლ თავში განხილული ნორმატიული პირობა: ტექნიკური პროგრესის შედეგად ზოგიერთი ადამიანი იღებს სარგებელს, მაგრამ ნაგებული არავინაა.

თუ კიდევ ერთხელ გავიხსენებთ 1-ლ თავში აღწერილ ნორმატიულ პრინციპს, დარწმუნებით შეგვიძლია იმის თქმა, რომ ეკონომიკური ვარიაცია – ამ შემთხვევაში, ტექნიკური პროგრესი – საზოგადოებისთვის სასარგებლოა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ყველა დაზარალებულს სრულად უნაზღაურდება ზარალი. რადგან ტექნოლოგიური ცვლილებები, ძირითადად, ბაზარზე მოქმედი მილიონობით ფირმის გადანყვეტილებით ხორციელდება, ამ მიზეზით უმუშევრად დაჩენილი პირების კომპენსაცია შესაძლებელია სოციალური დაზღვევის სრულფასოვანი პოლიტიკის გატარებით. მაგალითად, უმუშევრობის დაზღვევა შელავათია მათთვის, ვინც სამსახური დაკარგა ახალი სამსახურის მოძებნამდე, ხოლო სხვადასხვა სახის ხელფასზე დანაშაულო შეიძლება შემცირდეს ასეთი ადამიანების შემოსავლის დანაკარგი შედარებით დაბალანაზღაურებად სამსახურში მონაწილის შემთხვევაში. გარდა ამისა, ტრენინგის პროგრამები საშუალებას აძლევენ დაზარალებულებს, აითვისონ ახალი უნარ-ჩვევები; სახელმწიფო დასაქმების ცენტრები და „ვაკანსიების ბანკები“ ეხმარებიან უმუშევრებს ვაკანსიის პოვნაში; საჯარო სახელფასო სუბსიდიებს ფირმებს უხდებიან დამატებითი თანამშრომლების აყვანის შემთხვევაში; ზოგიერთ ქვეყანაში კი მთავრობა ასრულებს „ბოლო ინსტანციის“ დამსაქმებლის როლს და ასაქმებს მათ, ვინც ვერ პოულობს ახალ სამსახურს. მსჯელობა დამსაქმებლებზე გასაცემ სახელფასზე სუბსიდიებზე მოყვანილია ნიგნის მე-3 თავში, ამ და სხვა მრავალი პროგრამის შედეგებს კი გავეცნობით მომდევნო თავებში.

²⁴ ფსიქოლოგიურად დასაბუთებული დასკვნების მიმოხილვის თანახმად, მდიდარი ქვეყნის მოქალაქეები ნაკლებად არიან ზარალისკენ მიდრეკილნი, რაც იმას ნიშნავს, რომ შემოსავლის ზრდით მათ მიერ მიღებული სარგებლიანობა აღემატება შემოსავლის შემცირების შედეგად განცდილ ზარალს, იხ. Richard Layard, "Happiness and Public Policy: A Challenge to the Profession," *Economic Journal* 116 (March 2006), C24–33.

კითხვები გამომრებისთვის

- ნარმოვიდგინოთ, რომ ქვეყნის მთავრობა მინიმალურ ხელფასს ზრდის 20%-ით. ნარმოებული მოთხოვნის ჰიქს-მარშალის ოთხი კანონის გათვალისწინებით, რადგან ისინი კონკრეტულ დარგს ეხებიან, გააანალიზეთ პირობები, რომლის დროსაც ამ დარგში სამსახურის დაკარგვა დასაქმებული მოზარდებისათვის მინიმალური იქნება.
- კალიფორნიის ფირმებს, რომელთაც 50-ზე მეტი თანამშრომელი ჰყავთ, ახალი კანონით მოეთხოვებათ, ანაზღაურებადი შვებულება შესთავაზონ თანამშრომლებს, რომელთაც ჰყავთ ახალშობილი. კანონის თანახმად, ფირმები ვალდებული არიან, ექვსი კვირით შეუნახონ სამუშაო ადგილი ასეთი შვებულებით მოსარგებლე თანამშრომელს. შვებულების პერიოდში თანამშრომლები იღებენ მათი სტანდარტული ხელფასის 55%-ს. როგორი იქნება შრომის ბაზარზე მოთხოვნის (დამსაქმებლის) მხარის სავარაუდო რეაქცია ამ კანონზე? ანალიზისას იმსჯელეთ იმ ფაქტორებზეც, რომლებიც ამ რეაქციების მასშტაბებზე იმოქმედებენ.
- ფედერალური მთავრობა სამუშაო ადგილების რაოდენობის გაზრდის მიზნით იღებს კანონს, რომელიც ახალ მანქანა-დანადგარებსა და ნარმოების სხვა საშუალებებში ინვესტიციების განმარტოვებული ფირმებისთვის საგადასახადო შეღავათის დაწესებას ითვალისწინებს. ჯვარედინი ელასტიკურობის არსზე დაფუძნებული კონცეფციების გამოყენებით იმსჯელეთ პირობებზე, რა დროსაც დასაქმების სარგებელი კონკრეტულ დარგში მაქსიმალური იქნება.
- შტატის კომუნალური სამსახურის კომისია ფასების კონტროლს უწესებს დამამზადებელ სანარმოებს ბუნებრივი აირის გაყიდვაზე, ხოლო კომუნალურ სანარმოებს ნებას რთავს, ბუნებრივი აირი საბაზრო ფასებში გაყიდონ (რაც 30%-ით აღემატება დამამზადებლის ფასს). რა პირობები შეუწყობს ხელს დამამზადებელ სანარმოში ფასების ამგვარი ზრდით სამსახურის დაკარგვის მინიმუმამდე შემცირებას?
- მრავალი ფირმა ჯანმრთელობის დაზღვევას უფორმებს საკუთარ თანამშრომლებსა და მუშებს, თუმცა სხვა, ძირითადად, მცირე ფირმები ასეთ დაზღვევას არ აფორმებენ. დავუშვათ, მთავრობის სურვილია, ყველა დასაქმებულს ჰქონდეს ჯანმრთელობის დაზღვევის ისეთი პაკეტი, რომელიც აკმაყოფილებს ან აჭარბებს გარკვეულ სტანდარტებს. ასევე დავუშვათ, რომ მთავრობა სთავაზობს ფირმებს ამ პროგრამის დაფინანსების ორ ვარიანტს:
 - ვარიანტი ა. ფირმა, რომელიც ნებაყოფლობით არ სთავაზობს საკუთარ თანამშრომელს დაზღვევის სათანადო პაკეტს, ვალდებულია, ყოველ ნამუშევარ საათზე გადაიხადოს X ცენტი გადასახადის სახით. გადასახადის თანხები მოხმარდება დაზღვევის პროგრამის განხორციელებას.
 - ვარიანტი ბ. იგივე (ა) ვარიანტი იმ განსხვავებით, რომ სადაზღვევო პაკეტი დაფინანსდება ფირმის მიერ მიღებული საერთო მოგების ნაწილზე დარიცხული გადასახადის თანხებით.
 რა გავლენას მოახდენს თითოეული ვარიანტი შრომის ბაზარზე?
- 1942 წელს მთავრობამ დაანესა შეზღუდვა შინ მომუშავეთა საქმიანობაზე, კერძოდ: ტანსაცმლის კერვაზე, ქარგვასა და ქსოვაზე. ამ შეზღუდვის მოხსნის შემთხვევაში როგორ შეიცვლება მოთხოვნის მრუდი სამკერვალო ინდუსტრიის *იმ მუშებზე*, რომლებიც *ფაბრიკაში* მუშაობენ?
- მოკლედ ახსენით, ფოლადნამომსხმელ ინდუსტრიაში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობაზე რა გავლენას ახდენენ შემდეგი პროგრამები:
 - ფოლადის იმპორტზე ტარიფის გაზრდა.
 - კანონი, რომელიც კრძალავს თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნას ეკონომიკური მოსაზრებით;
 - „ბუმი“ მანქანათმშენებლობის ინდუსტრიაში (სადაც ფოლადი ნარმოების ერთ-ერთი კომპონენტია), რისი შედეგადაც ამ დარგში ნარმოების მოცულობა იზრდება.

დ. ფოლადჩამომსხმელი ქარხნების მფლობელების გადაწყვეტილება, ამუშაონ ქარხანა უფრო ხანგრძლივად, ვიდრე წარსულში პრაქტიკაში იყო მიღებული.

ე. ფოლადჩამომსხმელ დარგში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების გაზრდა.

ვ. გადასახადის დაწესება ყოველ წარმოებულ ტონა ფოლადზე.

8. 2012 წელს გერმანიის ერთ-ერთი კომპანია ქონების გადასახადის შემოღების ინიციატივით გამოვიდა, კერძოდ, იგი მთავრობას

სთავაზობდა გადასახადის დაწესებას შენობა-ნაგებობებზე, მანქანა-დანადგარებსა და აღჭურვილობაზე ყველა იმ ფირმისთვის, რომელთა ინვესტიციაც ამგვარ აქტივებში 1.4 მლნ. აშშ-ის დოლარს აღემატებოდა. ამ თავში მოყვანილი თეორიული მასალის გამოყენებით გააანალიზეთ, რა გავლენას მოახდენს შრომის ბაზარი გერმანიის დიდი ფირმების თანამშრომლებზე და ახსენით, რა შემთხვევაში გაუარესდება დასაქმებულთა მდგომარეობა.

ამოცანები

1. მოთხოვნა მათემატიკის მასწავლებლების სამუშაო ძალაზე მოცემულია გამოსახულებით: $L_D = 2000 - 5W$. გამოთვალეთ ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით ხელფასის 100-იდან 200%-ამდე გაზრდის შემთხვევაში. როგორია მოთხოვნის მრუდი ამ ნერტილში – ელასტიკური, არაელასტიკური თუ ერთეულოვანი ელასტიკურობის?
2. პროფესორი, მეტსახელად პესიმისტი, ცდილობს, კონგრესს დაუმტკიცოს, რომ შეიარაღებული ძალების შემადგენლობის შემცირება მძიმე შედეგებს მოუტანს ჩვეულებრივ ამერიკელ მუშებს. მისი განცხადებით, შეიარაღებული ძალებიდან 1 მილიონი პირის გაშვება, რომლებიც სანაცვლოდ სამოქალაქო სექტორში დასაქმდებიან, სამოქალაქო სექტორში მომუშავეთა ხელფასების მნიშვნელოვან შემცირებას გამოიწვევს. დავუშვათ, სამოქალაქო სექტორის თანამშრომლებზე მოთხოვნის მრუდი სამხედრო სამსახურიდან განსაზღვრული რაოდენობის პირების დათხოვნის შემდეგ არ გადაადგილდება. პირველ რიგში, ააგეთ მარტივი დიაგრამა, რომელზეც ასახული იქნება სამუშაო ძალის მოდინება სამხედრო სამსახურიდან. ამის შემდგომ გრაფიკულად გამოსახეთ მოვლენები ამ საკითხებში ცოდნის გამოყენებით: (ა) ხელფასის გათვალისწინებით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის განსაზღვრა, (ბ) მთლიანობაში ეკონომიკისთვის ამ ელასტიკურობის მნიშვნელობა და (გ) სამოქალაქო სექტორში

დასაქმების მასშტაბი სამხედრო მოსამსახურეების ნაკადთან შედარებით, და, ზოგადად, შეაფასეთ სამოქალაქო სექტორის თანამშრომლების ხელფასების შემცირების ზომა. ეთანხმებით თუ არა პროფესორ „პესიმისტს“?

3. დავუშვათ, მოთხოვნა პატარა ქალაქში სწრაფი კვების ობიექტის მზარეულის შრომაზე შეადგენს: $L_D = 300 - 20W$, სადაც L მზარეულების რაოდენობაა, ხოლო W მზარეულის საათობრივი ხელფასია (\$). წონასწორული ხელფასი შეადგენს 4\$-ს საათში, მაგრამ ქვეყნის მთავრობა აწესებს მინიმალურ ხელფასს საათში 5\$-ის ოდენობით.

ა. განმარტეთ, რა გავლენას ახდენს მინიმალური ხელფასი სწრაფი კვების ობიექტებში დასაქმებაზე? ააგეთ გრაფიკი მომხდარი მოვლენების სადემონსტრაციოდ და შეაფასეთ ამ ცვლილების ზემოქმედება დასაქმებაზე მოცემულ სექტორში.

ბ. დავუშვათ, მოხსენიებული ქალაქის ერთ-ერთ სექტორში არ ვრცელდება კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ. მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის ამოქმედებამდე მოცემულ სექტორში: $L_S = -100 + 80W$ და $L_D = 300 - 20W$. დავუშვათ, მზარეულები, რომლებიც კარგავენ სამუშაოს მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის შემოღების გამო, სამუშაო ადგილს ეძებენ იმ სექტორში, სადაც მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონი არ მოქმედებს. როგორ შეიცვლება ხელფასები და დასაქმების მაჩვენებლები?

ნებელი ამ (სადაც მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონი არ მოქმედებს) სექტორში? ააგეთ გრაფიკი და გააანალიზეთ მიღებული შედეგები ხელფასებისა და დასაქმების ცვლილების შესახებ.

4. ეს ცხრილი გვიჩვენებს მოთხოვნას ფლორისტებზე ყვავილების ადგილობრივ კომპანიაში:

პუნქტი	ხელფასი, \$	საათების რაოდენობა
A	20	5
B	15	8
C	10	10
D	8	12
E	5	14

ა. ააგეთ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი.

ბ. გამოთვალეთ სამუშაო ძალაზე ელასტიკურობა მოცემულ წერტილებში და მიუთითეთ, მრუდი ელასტიკურია, არაელასტიკურია თუ ერთეულოვანი ელასტიკურობისაა?

გ. აღწერეთ ელასტიკურობის ცვლილება მოთხოვნის მრუდის გასწვრივ.

5. A პუნქტის პროფკავშირი აღმოჩნდა მდგომარეობაში, როდესაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი საათში 4\$-ის ტოლი ხელფასის პირობებში განაპირობებს მოთხოვნას 20 000 კაც/საათზე, ხოლო 5\$-ის შემთხვევაში – 10 000 კაც-საათს. B პუნ-

ქტის პროფკავშირის დროს – საათში 6\$-ის ტოლი ხელფასი განაპირობებს მოთხოვნას 30 000 კაც/საათზე, ხოლო 5\$-ის შემთხვევაში – 33 000 კაც/საათზე.

ა. რომელი პროფკავშირის შემთხვევაშია მოთხოვნის მრუდი უფრო ელასტიკური?

ბ. რომელი პროფკავშირი მიაღწევს მეტ წარმატებას საკუთარი წევრების ხელფასის მომატების მიმართულებით?

6. ქვემოთ მოყვანილი a, b და c სამსახურისთვის გამოთვალეთ მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით. E_D და W შესაბამისად არის არსებული დასაქმება და ხელფასი. E'_D და W' აღნიშნავს ახალდასაქმებულებსა და მათ ხელფასს. განსაზღვრეთ, მოთხოვნა ელასტიკურია, არაელასტიკურია თუ ერთეულოვანი ელასტიკურობისაა.

ა. $\% \Delta E_D = 5, \% \Delta W = -10;$

ბ. $E_D = 50, W = 7,$
 $E'_D = 40, W' = 8;$

გ. $E_D = 80, W = 8,$
 $E'_D = 100, W' = 6.$

7. როდესაც ყავის ავტომატების ფასი 15%-ით შემცირდა, მოთხოვნა ყავის მხარშეველებზე შემცირდა 8%-ით. ამ შემთხვევაში გამოთვალეთ ყავის მხარშეველებზე მოთხოვნის ჯვარედინი ხელფასის ელასტიკურობა. ყავის ავტომატი და ყავის მხარშეველი სრული ჩამნაცვლებლები არიან თუ სრული შემავსებლები?

რეკომენდებული ლიტერატურა

Card, David, and Alan B. Krueger. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton: N.J.: Princeton University Press, 1995.

Cunningham, Wendy. *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*. Washington, D.C.: World Bank, 2007.

Hamermesh, Daniel S. *Labor Demand*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1993.

Kennan, John. "The Elusive Effects of Minimum Wages." *Journal of Economic Literature* 33 (December 1995), 1950–1965.

Neumark, David, and William L. Wascher. *Minimum Wages*. Cambridge, Mass.: MIT Press, 2010.

"Review Symposium: Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage, by David Card and Alan B. Krueger." *Industrial and Labor Relations Review* 48 (July 1995).

ფრიქციები შრომის ბაზარზე

შრომის ბაზრის ანალიზისას მივიჩნევდით, რომ შრომით დანახარჯს აქვს ორი მახასიათებელი. პირველი, დამსაქმებლის მიერ გადახდილ ხელფასის განაკვეთს განსაზღვრავს ბაზარი; ეს იმას ნიშნავს, რომ ფირმისთვის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი უნდა იყოს ჰორიზონტალური (საბაზრო ფასის პირობებში). დამსაქმებელს არ შეუძლია, მომუშავეს გადაუხადოს ბაზარზე არსებულ ხელფასზე ნაკლები, რადგან ამ შემთხვევაში მის ფირმას დაუყოვნებლივ დატოვებენ მომუშავეები და მუშაობას დაიწყებენ იქ, სადაც უხდებიან საბაზრო ხელფასს. ანალოგიურად, ფირმა მოიზიდავს მისთვის სასურველ სამუშაო ძალას არსებული საბაზრო ხელფასის გადახდის შემთხვევაში, ხოლო, თუ საბაზრო ხელფასზე მეტს გადაიხდის – ფირმის ხარჯები გაიზრდება და გაუჭირდება სასაქონლო ბაზარზე კონკურენციის პირობებში ფუნქციონირება (როგორც ნიგნის მე-3 თავშია მითითებული, მხოლოდ საკუთარი პროდუქციის ბაზარზე არსებულ მონოპოლიებს შესწევთ უნარი, გადაიხადონ მაღალი ხელფასი და მათ არსებობას საფრთხე არ შეექმნას). ამ შემთხვევაში ცალკეული დამსაქმებლები კონკურენტულ სასაქონლო ბაზრებზე ხელფასის მიმღებებად ითვლებიან და გადაწყვეტილებებს მხოლოდ იმასთან დაკავშირებით იღებენ, თუ რა რაოდენობის სამუშაო ძალა დაიქირაონ და რა მოცულობის კაპიტალი გამოიყენონ.

მეორე, ჩვენ სამუშაო ძალის ყველა დანახარჯს ვთვლიდით ცვლადებად, ანუ ისინი არიან მომუშავეის მიერ ნამუშევარი დროის ხანგრძლივობის მკაცრად პროპორციული. შრომითი დანახარჯის ცვლილება, როგორცაა შრომის საათობრივი ანაზღაურება, ხშირია და, ცხადია, შემცირდება ნამუშევარი საათების რაოდენობის შემცირების კვალდაკვალ. თუ დავუშვებთ, რომ შრომითი დანახარჯები ცვლადი სიდიდეებია, რეალურად ეს ნიშნავს, რომ ფირმებს შეუძლიათ სამუშაო ძალისა და მასთან დაკავშირებული დანახარჯის რეგულირება საბაზრო პირობების შეცვლის შესაბამისად.

წინამდებარე თავში განხილულია, როგორ იცვლება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, იმ დაშვებით, რომ, როგორც მომუშავეთათვის, ასევე ფირმებისთვის ძვირია ქცევის შეცვლა მოთხოვნის ან მიწოდების პირობების ცვლილების საპასუხოდ.

ცვლილებების განხორციელების სიძვირე, ზოგადად, აიძულებს მომუშავეებს და ფირმებს, მეტი მედეგობა გამოავლინონ ცვლილებებისადმი. ამ მოვლენების აღსაწერად ეკონომისტები ფიზიკოსებს კონცეფციას დაესესხნენ და ამ დანახარჯებზე საუბრობენ, როგორც შრომის ბაზრის „შეზღუდვების“ გამომწვევ მიზეზებზე. ამ თავში გავაანალიზებთ ფრიქციების გავლენას შრომის ბაზარზე, ანუ შევისწავლით, თუ რა შედეგები მოაქვს იმის დაშვებას, რომ დასაქმებულებს ძვირი უჯდებათ და-

მსაქმებლის შეცვლა, ხოლო ფირმებს – სამუშაო ძალის დაქირავება ან მათი სამსახურიდან დათხოვნა.

წინამდებარე თავის პირველ ნაწილში განვიხილავთ ფრიქციების გავლენას სამუშაოს მაძიებლებზე. ამ მიზნით გავაანალიზებთ დამსაქმებლის ძებნის პროცესში სამუშაოს მაძიებლების მიერ გასაწვევი ხარჯების ზემოქმედებას შრომის ბაზარზე. დავრწმუნდებით იმაში, რომ დამსაქმებლის შეცვლისას სამუშაოს მაძიებელთა დანახარჯის გაზრდის შემთხვევაში, ფირმების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები სამუშაო ძალის დაქირავების შესახებ განსხვავებულია კონკურენციული მოდელის პროგნოზებისგან – განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ქვეყნის მთავრობის მიერ დაწესებულია შრომის ანაზღაურების მინიმალური სავალდებულო განაკვეთები. ასევე მოკლედ მიმოვიხილავთ, რა გავლენას ახდენს მომუშავეების გადაადგილების ხარჯები ისეთ სიდიდეებს შორის არსებულ კორელაციაზე, როგორებიცაა: ხელფასი და შრომის ბაზარი, უვადო შრომითო ხელშეკრულებები და უმუშევრობა.

დასკვნითი სამი ნაწილი ეძღვნება დამსაქმებლის მიერ გასაწვევი ხარჯების ანალიზს დასაქმების დონის შეცვლისას. ყურადღებას გავამახვილებთ, ერთი მხრივ, ცვალებად შრომით დანახარჯებზე, რომლებიც საათებით გამოიხატება და, მეორე მხრივ, დასაქმებულთა რაოდენობასთან დაკავშირებულ „კვაზიმუდმივ“ დანახარჯებზე (სამუშაო ძალის დაქირავებასა და ტრენინგებზე განეული ინვესტიციების ჩათვლით). კვაზიმუდმივი ხარჯების გავლენა დამსაქმებლებზე ნამოჭრის საინტერესო საკითხებს, რომლებიც ეხება ფირმების მიერ ზეგანაკვეთური მუშაობის გამოყენებას, ზოგიერთი (და არა ყველა) მომუშავეის ტრენინგს (ვინც უმუშევარი დარჩა წარუმატებელი ბიზნესის გამო), კავშირს შრომის ანაზღაურებასა და მწარმოებლურობას შორის, დასაქმების შესახებ კანონების გავლენას სამუშაო ადგილების ზრდაზე.

ფრიქციები სამუშაოს მაძიებლისთვის

ამ ნაწილში ჯერ გავაანალიზებთ, თუ რა ძირითადი შედეგები მიიღება იმ დაშვებით, რომ სამუშაოს მაძიებლები სასურველი სამსახურის ძებნაში ერთი დამსაქმებლიდან მეორემდე იაფად მოძრაობენ, შემდეგ განვიხილოთ ამ დაშვების სანინააღმდეგო მოსაზრებები. ასევე ავაგოთ ხელფასისა და დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილებების მოდელი იმ მოსაზრებაზე დაყრდნობით, რომ სამუშაოს მაძიებელთა გადაადგილება ძვირი ჯდება და განვიხილოთ ამ მოდელის საშუალებით გაკეთებული პროგნოზები შრომის ბაზართან მიმართებით.

ერთიანი ფასის კანონი

შრომის ბაზრის მარტივ მოდელს, რომელიც ეფუძნება სამუშაოს მაძიებელთა არცთუ ძვირადღირებულ გადაადგილებას დამსაქმებლიდან დამსაქმებლამდე, აქვს დასაბუთებული და პრაქტიკაში გამოცდილი პროგნოზი: ერთნაირი გამოცდილებისა და უნარ-ჩვევების მქონე მომუშავეები უნდა იღებდნენ ერთნაირ ხელფასს.¹ ეს დასკვნა ცნობილია „ერთიანი ფასის კანონის“ სახელით და ეფუძნება მოსაზრებას, რომ სამუშაოს მაძიებელი ერთი დამსაქმებლიდან მეორე დამსაქმებელთან დროისა და თანხის დაკარგვის გარეშე გადადის. ამ მოდელის თანახმად, ფირმამ, რომე-

¹ ამ პროგნოზის დამატებითი პირობა შეიძლება ასეთი იყოს: „თუ ისინი მუშაობენ ერთნაირ პირობებში“. როგორც მე-8 თავშია განხილული, ცხადია, თანაბარი კვალიფიკაციის მქონე მომუშავეების შრომის ანაზღაურება განსხვავებული იქნება ქალაქად, სადაც საარსებო დანახარჯები მეტია სოფელთან შედარებით, ასევე განსხვავებული იქნება ანაზღაურება ჯანმრთელობისათვის სახიფათო და მავნე გარემოში მომუშავეებისთვის.

ლიც დასაქმებულს ამ მომენტში უხდის ბაზარზე არსებულ ხელფასს, ერთი პენით ნაკლებს გადახდაც რომ მოისურვოს საათში, მაშინვე დაკარგავს ყველა მომუშავეს. ისინი სამუშაოს მოძებნიან სხვა ფირმებში, რომლებიც თანამშრომლებს საბაზრო ხელფასს უხდიან. გარდა ამისა, რადგან დამსაქმებელს შეუძლია, დაიქირაოს მისთვის სასურველი რაოდენობის სამუშაო ძალა საბაზრო ხელფასის პირობით, ვერც ერთი დამსაქმებელი ვერ მოიპოვებს უპირატესობას უფრო მეტის გადახდით. ამგვარად, ბაზარი უზრუნველყოფს, რომ თანაბარი კვალიფიკაციის მქონე ყველა დასაქმებული ერთნაირ ხელფასს იღებდეს.

ამასთან, პროგნოზთან დაკავშირებით პრობლემა ის არის, რომ არსებული ფაქტები სხვა რამეზე მეტყველებს. მაგალითად, როგორ ავხსნათ ის ფაქტი, რომ ოლბანში, მედისონსა და საკრამენტოში (სამივე საშუალო ზომის ქალაქია ცხოვრების თითქმის ერთნაირი ხარისხით) კვალიფიციური ექთნების საათობრივი ანაზღაურება 2012 წელს იყო, შესაბამისად, 27.98\$, 33.93\$ და 53.37\$²; ასევე ბუნებრივია კითხვა – საბაზრო პრინციპებიდან გამომდინარე, როგორ მოხდა, რომ დასაქმების ბიუროებში ბულალტრების საშუალო ხელფასი იყო 17.05\$ საათში, ანუ 14%-ით ნაკლები დაზღვევის სფეროში მომუშავე იგივე პროფესიის ადამიანებთან შედარებით?³

სამუშაოს მაძიებლებს რომ ჰქონდეთ სრულიად თავისუფლად გადაადგილების (მობილობის) საშუალება დამსაქმებელიდან დამსაქმებლამდე, გეოგრაფიული, კომპანიის შიგა და დარგთაშორისი განსხვავებები შრომის ანაზღაურებაში არ იქნებოდა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომის პირობები მალალ და დაბალანაზღაურებად ფირმებში ძალიან განსხვავებულია. ასეთ პირობებში დაბალანაზღაურებად ფირმებში მომუშავეები დატოვებენ სამუშაო ადგილებს და სამუშაოდ უფრო მაღალანაზღაურებად ფირმებში გადაინაცვლებენ, მაშინაც კი, თუ მათ ჩვეულებრივად გარემოს დატოვება ან ახალ დარგში მუშაობა მოუწევთ. ხელფასებში განსხვავება მიუთითებს იმას, რომ *მობილობა ძვირი ჯდება* და, ამდენად, დასაქმებული გარკვეულწილად შეზღუდულია თავის ქმედებებში.

მაგალითად, ოლბანში მომუშავე ექთანმა რომ შეიტყოს, საკრამენტოში ანალოგიური მონაცემების მქონე ექთანს უფრო მაღალი ანაზღაურება აქვს, ამისთვის მას დასჭირდება დრო და ძალისხმევა. მას ასევე ძვირი დაუჯდება ახალი სამსახურისთვის მიმართვა, გასაუბრება, ქვეყნის ტერიტორიაზე გადაადგილება და ოლბანში ნათესავ-მეგობრების დატოვება. ანალოგიურად დიდი დანახარჯის გაღება მოუწევთ იმ მომუშავეებსაც, რომლებსაც შეუძლიათ გადაინაცვლონ მაღალანაზღაურებად ფირმებსა და მრეწველობის დარგებში თავისსავე საცხოვრებელ რეგიონში. მათ ჯერ უნდა მოიპოვონ ინფორმაცია, შემდეგ გაიღონ სამსახურისთვის მიმართვისა და ახალ დამსაქმებელთან გადასვლის ხარჯები.

მობილობასთან დაკავშირებული ხარჯების ნაწილი ფინანსური ხარჯია, მაგალითად: რეზუმეს დაბეჭდვა, ტანსაცმლის შეძენა გასაუბრებისთვის და სხვ.; ნაწი-

² აშშ-ის შრომის სამინისტრო, შრომის სტატისტიკის ბიურო, Occupational Employment Statistics, <http://www.bls.gov/oes/current/oesrcma.htm>.

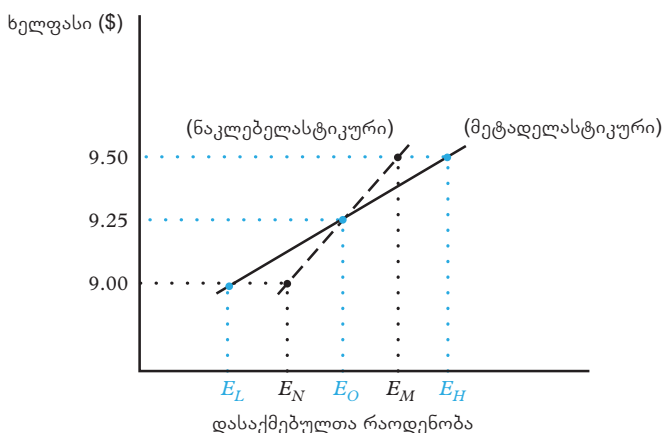
³ აშშ-ის შრომის სამინისტრო, შრომის სტატისტიკის ბიურო, Occupational Employment Statistics, <http://www.bls.gov/oes/current/oesrci.htm>. ერთი პროფესიის ადამიანების განსხვავებული ხელფასების და ერთიანი ფასის კანონის შესახებ დანვრელებითი კვლევები იხ. წყაროში: Stephen Machin and Alan Manning, "A Test of Competitive Labor Market Theory: The Wage Structure among Care Assistants in the South of England," *Industrial and Labor Relations Review* 57 (April 2004), 371–385; V. Bhaskar, Alan Manning, and Ted To, "Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets," *Journal of Economic Perspectives* 16 (Spring 2002), 155–174; Dale T. Mortensen, *Wage Dispersion: Why Are Similar Workers Paid Differently?* (Cambridge, Mass: Massachusetts Institute of Technology, 2003); and Samuel Berlinski, "Wages and Contracting Out: Does the Law of One Price Hold?" *British Journal of Industrial Relations* 46 (March 2008), 59–75.

ლი არაფულადი დანახარჯია – ანკეტის შევსებასა და გასაუბრებაზე დახარჯული დრო, ამჟამინდელ სამსახურში არსებული შეღავათების დათმობა (მაგ.: მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, ზუსტად განსაზღვრული სამსახურებრივი მოვალეობები, ფირმის ადგილმდებარეობა, კოლეგებთან ურთიერთობა და სხვ.)⁴, „ნაცნობი“ ადგილების დატოვებით გამოწვეული სტრესი. აღსანიშნავია, რომ მომუშავეები სხვადასხვაგვარად აფასებენ არაფულად დანახარჯებს: ნაწილისათვის ერთი ადგილიდან მეორეზე გადასვლა უფრო მტკივნეულია (ე.ი. მას უფრო ძვირი უჯდება მობილობა), ვიდრე სხვისთვის.

მობილობის სიძვირის შესახებ დაშვებიდან გამომდინარეობს კარგად დასაბუთებული თეორიული დასკვნები, რომლებიც სხვადასხვა დამსაქმებლისთვის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის ფორმით განისაზღვრება. ზემოთ მითითებული ჰორიზონტალური ფორმის ნაცვლად, *ფირმებისთვის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდს აქვს ვერტიკალური დახრილობა, როდესაც სამუშაოს მაძიებლის მობილობა ძვირი ჯდება*. განვიხილოთ 5.1 ნახაზზე უწყვეტი ხაზით მოცემული დამოკიდებულება. თუ A ფირმა იხდის, ვთქვათ, 9.25 -ს საათში და გადანყვეტს ხელფასის გაზრდას 9.50 -ამდე, ფირმაში მუშაობის მსურველთა რაოდენობა E_O -იდან E_H -ამდე გაიზრდება. კიდევ უფრო მაღალი ხელფასის შემთხვევაში, მოცემული ფირმა სხვა ფირმებიდან მომუშავეთა იმ ნაწილსაც მოიზიდავს, ვისაც მობილობასთან დაკავშირებული ხარჯები შედარებით ნაკლები უჯდება. ასეთი ვითარება შეამცირებს ფირმიდან მომუშავეების ნასვლის ალბათობასაც. თუმცა უდავოა, რომ ხელფასის ამგვარი ზრდის შედეგად არ მოხდება ბაზარზე არსებული სამუშაოს ყველა მაძიებლის მოზიდვა, რადგან ზოგიერთი მაძიებლისთვის დამსაქმებლის შეცვლა ზედმეტად ხარჯიანი იქნება საიმისოდ, რომ მიიღოს სამუშაო ადგილის დატოვების გადანყვეტილება ხელფასის მოკრძალებულად მომატების გამო. ანალოგიურად, თუ A ფირმა შეამცირებს ხელფასს 9.00 -ამდე, სამუშაო ძალის მიწოდება შეიძლება E_L -ამდე შემცირდეს, მოსალოდნელია, ფირმამ დაკარგოს ზოგიერთი მომუშავე, რადგან ნაკლებ სავარაუდოა, რომ სამსახურის შეცვლა, მობილობის დანახარჯის გამო ყველას მოუნდეს. A ფირმის მიწოდების მრუდი, რომელიც ხელფასის განაკვე-

ნახაზი 5.1

სამუშაო ძალის მიწოდება A ფირმაში: მომუშავეების მობილობის დანახარჯი ზრდის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის დახრილობას ცალკეული დამსაქმებლისთვის



⁴ ინფორმაცია მონოპოლისური კონკურენციის თეორიაზე, რომელიც დაფუძნებულია სამუშაოს მაძიებელთა შორის არასახელფასო შეღავათების პრეფერენციებზე, იხ. V. Bhaskar and Ted To, "Minimum Wages for Ronald McDonald Monopsonies: A Theory of Monopsonistic Competition," *Economic Journal* 109 (April 1999), 190-203.

თის ცვლილების შედეგად სამუშაო ძალის განხილული ქცევითი რეაქციებით ფორმირდება, 5.1 ნახაზზე მოცემულია უწყვეტი ხაზით.

რა გავლენას მოახდენს A ფირმის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდზე ფირმის მობილობის გაზრდილი დანახარჯი? მობილობის უფრო მაღალი დანახარჯის შემთხვევაში, ხელფასის ზრდა მხოლოდ *მცირედ* გაზრდის სამუშაო ძალის მიწოდებას, შემცირება კი *მცირედ* შეამცირებს. დასკვნების გასაკეთებლად დავუბრუნდეთ 5.1 ნახაზს. დავუშვათ, რომ ხელფასის ზრდამ 9.50\$-ამდე გაზარდა ფირმის სამუშაო ძალის მიწოდება მხოლოდ E_M დონემდე, ხოლო 9.00\$-ამდე შემცირებამ სამუშაო ძალის მიწოდება შეამცირა მხოლოდ E_N დონემდე. სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი, რომელიც აიგება ამ ქმედებების შედეგად, ნაჩვენებია წყვეტილი მრუდით 5.1 ნახაზზე. იგი უფრო დამრეცი, ანუ ნაკლებ ელასტიკურია უწყვეტ მრუდთან შედარებით (სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი განისაზღვრება როგორც მიწოდებული სამუშაო ძალის პროცენტული სიდიდის ცვლილება, გაყოფილი შეთავაზებული ხელფასის პროცენტული სიდიდის ცვლილებაზე).

ამგვარად, რაც მეტია მომუშავეების მობილობის დანახარჯი, მით მეტად დამრეცია ფირმის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი. ამის საპირისპიროდ, მობილობის დანახარჯის შემცირების კვალდაკვალ (სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში), სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი უფრო ელასტიკური ხდება. საბაზრო ხელფასის პირობებში მობილობის ნულოვანი დანახარჯის განსაკუთრებულ შემთხვევაში სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი ცალკეული ფირმებისთვის ჰორიზონტალური და, ამდენად, უსასრულოდ ელასტიკური ხდება. საინტერესოა უკანასკნელ პერიოდში ჩატარებული კვლევების შედეგები იმის თაობაზე, თუ რამდენად და დამოკიდებული დასაქმებულების მიერ სამსახურის დატოვება მათი ხელფასის ოდენობაზე; ასევე, რამდენად უწყობს ხელს ხელფასის განაკვეთი ფირმაში ახალი კანდიდატების მოზიდვას.

შრომის მონოპსონური ბაზარი: განსაზღვრება

ეკონომისტების აზრით, შრომის ბაზარზე *მონოპსონური* პირობების არსებობისას *ცალკეული დამსაქმებლებისთვის* სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი აღმავალია. ამის მიზეზები წინამდებარე წიგნის მე-2 თავში უნდა ვეძიოთ, კერძოდ, ერთი მხრივ, *ბაზრის* და, მეორე მხრივ, *ბაზარზე* არსებული ცალკეული ფირმების სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდებს შორის განსხვავებაში.

როდესაც შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ერთადერთი მყიდველია, ასეთი ფირმა არის მონოპსონისტი. მაგალითად, როგორც სამუშაო ძალის ერთადერთი დამქირავებელი, მონოპსონისტია დასავლეთ ვირჯინიის ერთ პატარა, პროვინციულ ქალაქში არსებული ქვანახშირის მაღარო ან ანანასის პლანტაცია ჰავაისის კუნძულებზე პატარა კუნძულზე. ორივე მაგალითში, როგორც მე-2 თავშიც აღვნიშნეთ, დამსაქმებლისთვის (რომელიც ერთადერთი დამსაქმებელია ბაზარზე) სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი აღმავალია. მაგალითად, თუ პროვინციულ ქალაქში ქვანახშირის მაღაროს მფლობელს სურს წარმოების გაფართოება და დამატებითი სამუშაო ძალის დაქირავება, მას მოუწევს ხელფასის გაზრდა, რადგან: (ა) მაღაროელები უნდა მოიზიდოს სხვა რეგიონებიდან, (ბ) სხვა დარგებიდან უნდა გადმოიბიროს ის სამუშაო ძალა, ვინც მაღაროელის მცირე ხელფასზე მუშაობას უხიფათო და ნაკლებმეტრიანი სამუშაო ამჯობინა, ან (გ) შეთავაზებული ხელფასით შეუქმნას დასაქმების მოტივაცია სამუშაო ძალის მიღმა მყოფთ.

მე-3 თავში ავაგეთ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი იმ დაშვებით, რომ როგორც სასაქონლო, ასევე შრომის ბაზარი კონკურენტულია. ამავ თავის დასასრულს მოკლედ გავაანალიზეთ, სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე *სასაქონლო ბაზარზე*

არსებული მონოპოლიების (ანუ პროდუქტის ერთადერთი გამყიდველი) გავლენა. ჯერჯერობით თავი შევიკავოთ არაკონკურენტული შრომის ბაზრის პირობების განალიზებისაგან. ახლა დავუბრუნდეთ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ანალიზს და განვიხილოთ არაკონკურენტული შრომის ბაზარი, ანუ, როდესაც მობილობის დანახარჯი აფერხებს მომუშავეების სხვადასხვა სამსახურში დასაქმებას ან სამსახურის დატოვებას. ასეთ შრომის ბაზარს *მონოპსონურს* ვუწოდებთ.

მსჯელობის გაგრძელებამდე აღვნიშნოთ, რომ მონოპსონურ შრომის ბაზარში არ იგულისხმება მონოპსონიის წმინდა შემთხვევა (როდესაც ცალკეული დამსაქმებლები იზოლირებულნი არიან), ჩვენი უფრო ანალიზი ეფუძნება *მხოლოდ* იმ მოსაზრებას, რომ *სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდები ცალკეული დამსაქმებლებისთვის* აღმავალია (და არა ჰორიზონტალური). ანალიზის ჩატარებისას არ განიხილება ამ მრუდების აღმავალი ფორმის მიზეზები! ქალაქში ერთადერთი დამსაქმებელი მხოლოდ ერთ-ერთი მიზეზთაგანია, თუმცა შეიძლება ვამტკიცოთ, რომ მრუდების აღმავალი ხასიათი განპირობებულია სამსახურის შეცვლის სიძვირით, მაშინაც კი, თუ შრომის ბაზარზე რამდენიმე მისაღები პოტენციური დამსაქმებელია. ამგვარად, მიუხედავად ტერმინისა *მონოპსონური*, შემდგომი ანალიზი ეხება ისეთ შრომის ბაზრებს, სადაც მრავალი დამსაქმებელია.

მოგების მაქსიმიზაცია მონოპსონურ პირობებში

მე-3 თავიდან ვიციტ, რომ მოგების მაქსიმიზაციაზე ორიენტირებული ფირმები სამუშაო ძალას ქირაობენ მანამ, ვიდრე დამატებითი მომუშავეის ზღვრული ფულადი პროდუქტი მეტია მასზე განეულ ზღვრულ დანახარჯზე. ფირმა წყვეტს სამუშაო ძალის დაქირავებას იმ მომენტში, როდესაც ზღვრული ფულადი პროდუქტი უტოლდება ზღვრულ დანახარჯს. მიმდინარე ხელფასის პირობებში დამატებითი მომუშავეების ფირმაში მოზიდვის შემთხვევაში (ანუ, როდესაც სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდები ჰორიზონტალურია), ზღვრული დანახარჯი, უბრალოდ, უტოლდება ხელფასის განაკვეთს. თუმცა სამუშაო ძალის მიწოდების აღმავალი დახრილობის მრუდის დროს სამუშაო ძალის დაქირავების ზღვრული დანახარჯი ხელფასს აჭარბებს. ჩვენი მიზანია, გავანალიზოთ ხელფასისა და დასაქმების ცვლილება, შრომის ზღვრული დანახარჯის სამუშაო ძალის ხელფასზე მეტობის შემთხვევაში.

რატომ აჭარბებს შრომის ზღვრული დანახარჯი ხელფასს? პირველ რიგში, განვიხილოთ მიზეზი, რის გამოც სამუშაო ძალის მიწოდების ზრდადი მრუდის შემთხვევაში სამუშაო ძალის დანახარჯი ხელფასს აჭარბებს. მაგალითისთვის განვიხილოთ ახალდაფუძნებული ფირმა. დავუშვათ, ფირმამ უნდა მოიზიდოს სამუშაო ძალა. თუმცა პოტენციური მომუშავეებისათვის სამსახურის შეცვლა ძვირი ჯდება და ზოგიერთ მათგანს კი განსაკუთრებით დიდი ხარჯის განევა უწევს სხვა ფირმაში სამუშაოდ გადასასვლელად. ამგვარად, ჰიპოთეზური ფირმისთვის სამუშაო ძალის მიწოდების გრაფიკი აღმავალია, მსგავსად 5.1 ცხრილის მიხედვით მოცემული გრაფიკისა. თუ ფირმას 10 დასაქმებულთა მუშაობა სურს, იგი საათში ხელფასის სახით 8\$-ს გადაიხდის, 11 პირის დასაქმების შემთხვევაში საათში 9\$-ის გადახდა მოუწევს, 12-ის შემთხვევაში – 10\$-ის.

მარტივი გადამრავლებით მივიღებთ, რომ სამუშაო ძალაზე დანახარჯი, 10 მომუშავეის შემთხვევაში შეადგენს 80\$-ს, 11-ის შემთხვევაში – 99\$-ს. ამგვარად, მეთერთმეტე მომუშავეის დამატების ზღვრული დანახარჯი 19\$-ია. თუ ფირმა გადაწყვეტს 12 პირის დასაქმებას, დანახარჯი 99\$-იდან 120\$-ამდე გაიზრდება, რა შემთხვევაშიც ზღვრული დანახარჯი 21\$-ს გაუტოლდება. აშკარაა, რომ 19\$-ისა და 21\$-ის ტოლი ზღვრული დანახარჯი ბევრად აღემატება ფირმის მიერ გადახდილ ხელფასებს (10\$ და 11\$). რა არის ზღვრული დანახარჯის ხელფასზე მეტობის მიზეზი?

ცხრილი 5.1

სამუშაო ძალის მიწოდების გრაფიკი მონოპოსონურ ბაზარზე მომუშავე ჰიპოთეზური ფირმისთვის

შეთავაზებული ხელფასი, \$	სამუშაო ძალის მიწოდება	სამუშაო ძალაზე მთლიანი საათობრივი დანახარჯი, \$	შრომის ზღვრული დანახარჯი, \$
8	10	80	
9	11	99	19
10	12	120	21
11	13	143	23

თუ ფირმა გადაწყვეტს, 10 მომუშავეს ნაცვლად დაიქირაოს 11, მოუწევს 10-ივე მომუშავესათვის, რომელთა დაქირავებასაც თავიდან აპირებდა, საათში ერთი დოლარით მეტის გადახდა და 9\$-ის გადახდა დამატებითი მომუშავესათვის. საბოლოოდ, სრული დამატებითი დანახარჯი 19\$-ი იქნება. ამ შემთხვევაში ზღვრულ დანახარჯში შედის, დამატებით მომუშავეზე გადახდილ ხელფასს (მსგავსად მე-3 თავში მოყვანილი შემთხვევისა) პლუს ყველა მომუშავესათვის ხელფასის მომატების დამატებითი ხარჯი.⁵

5.1 ცხრილში მოყვანილი ჰიპოთეზური მონაცემები გრაფიკულად მოცემულია 5.2 ნახაზზე, სადაც მიწოდების (უწყვეტი) მრუდი სხვადასხვა ხელფასის დროს ფირმაში მოზიდული მომუშავეების რაოდენობას ასახავს. მოკლედ რომ ვთქვათ, იგი გვიჩვენებს, თუ რა ხელფასი უნდა გადაიხადოს ფირმამ მისთვის სასურველი სხვადასხვა რაოდენობის მომუშავეების დასაქირავებლად. წყვეტილი ხაზი შეესაბამება ზღვრულ დანახარჯს, ანუ ფირმაში დასაქმებულთა ერთი მომუშავეთი გაზრდის დამატებით დანახარჯს. ხსენებული მრუდი გადის მიწოდების მრუდს ზემოთ და აქვს უფრო მკვეთრი დახრილობა.⁶

ფირმის გადანყვეტილება ხელფასისა და დასაქმების დონის შესახებ. როგორ იცვლება ვითარება შრომის ბაზარზე, როდესაც შრომის ზღვრული დანახარჯი ხელფასზე მეტია? როგორც ვიცით, მოგების მაქსიმიზაციის მიზნით, ნებისმიერმა ფირმამ, მათ შორის მონოპოსონურ ბაზარზე არსებულმა ფირმებმაც, უნდა დაიქირაოს სამუშაო ძალა იმ მომენტამდე, სანამ ზღვრული ფულადი პროდუქტი MRP_L არ გაუტოლდება შრომის ზღვრულ დანახარჯს (ME_L),

$$MRP_L = ME_L \tag{5.1}$$

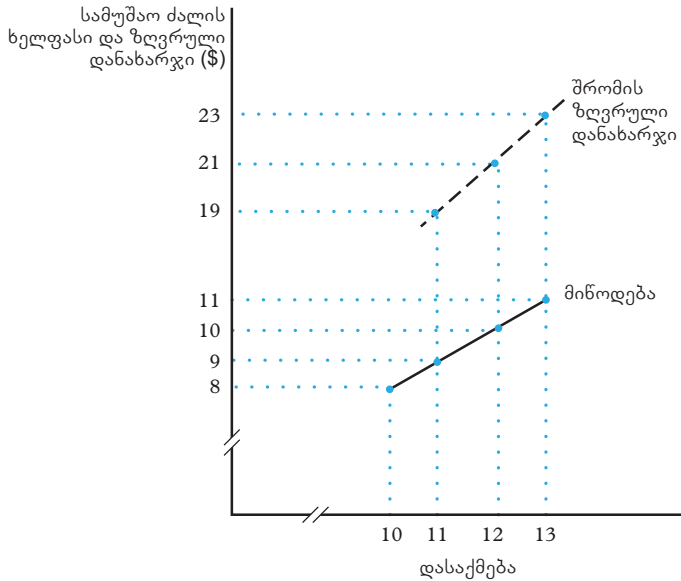
ME_L -ის ხელფასზე (W) გადაჭარბების შედეგების საილუსტრაციოდ განვიხილოთ ნახაზი 5.3, რომელიც კონკრეტული დამსაქმებლისთვის გვიჩვენებს: სამუშაო

⁵ ამ შემთხვევაში ვუშვებთ, რომ ფირმა პოტენციური მომუშავეებისათვის ერთი და იმავე ხელფასის შეთავაზებას გეგმავს. მას არ აქვს საშუალება, გაარკვიოს, რომელი მომუშავე დასთანხმდება ნაკლებ ხელფასს. ამ საკითხის ემპირიული შედეგებით გამყარებული დაწვრილებითი მიმოხილვა, იხ. წყაროში: Alan Manning, *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 2003), chapter 5.

⁶ 5.1 ცხრილსა და 5.2 ნახაზზე მოყვანილ ჰიპოთეზურ მაგალითში მიწოდების მრუდის დახრილობა არის 1; კიდევ ერთი მუშაკის დასაქირავებლად ფირმამ ხელფასი უნდა გაზარდოს 1\$-ით. ზღვრული დანახარჯის მრუდის დახრილობა იქნება 2 (მაგალითად, 11-იდან 12 მუშაკამდე გაზრდის შემთხვევაში ზღვრული დანახარჯი იზრდება 19\$-იდან 21\$-ამდე). ზოგადად, მარტივად შეიძლება იმის ჩვენება (რისთვისაც ელემენტარული მათემატიკის ცოდნაც საკმარისია), რომ თუ მიწოდების მრუდი ფირმისთვის არის სწორი ხაზი, მიწოდების მრუდთან დაკავშირებული ზღვრული დანახარჯის მრუდის დახრილობა ორმაგად მკვეთრი იქნება.

ნახაზი 5.2

ფირმის მონაცემების
გრაფიკი 5.1 ცხრილის
მიხედვით



ძალის მიწოდების მრუდს, სამუშაო ძალის მრუდის ზღვრულ დანახარჯსა და ფირმის MRP_L სიდიდის აღმწერ დაღმავალ მრუდს.

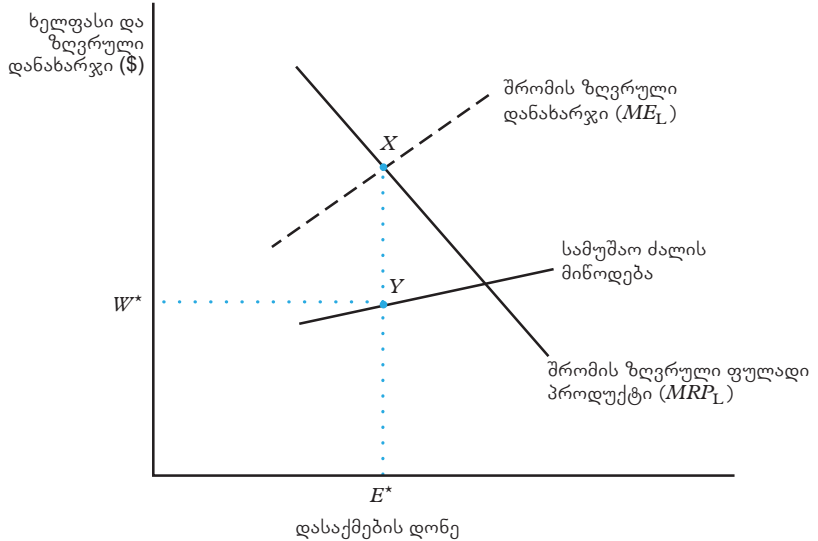
ნებისმიერი ფირმა მონოპსონურ ბაზარზე სამუშაო ძალის დაქირავებასთან დაკავშირებით ორი სახის გადანყვეტილებას იღებს: პირველი, კონკურენტულ ბაზრებზე მოქმედი ფირმების მსგავსად, ფირმამ უნდა გადანყვიტოს, თუ რა რაოდენობის სამუშაო ძალა დაიქირაოს. ტოლობაში (5.1) მოგების მაქსიმიზაციის კრიტერიუმთან შესაბამისი გადანყვეტილება მიიღება დასაქმების იმ დონის გამოთვლით, რომელზეც $MRP_L = ME_L$. ფირმაში მოგების მაქსიმიზაციის შესაბამისი დასაქმების დონე, რომელიც მოცემული 5.3 ნახაზზე, არის E^* , რადგან $MRP_L = ME_L$ ტოლობა სწორედ E^* წერტილში სრულდება (მიაქციეთ ყურადღება შესაბამისი მრუდების გადაკვეთას X წერტილში).

მეორე, ფირმამ უნდა გამოთვალოს E^* რაოდენობის მომუშავეს დასაქმებისათვის საჭირო ხელფასის განაკვეთი. 5.3 ნახაზზე მოცემულია ხელფასის განაკვეთი, რომელიც ფირმაში სამუშაოდ E^* რაოდენობის მომუშავეს მოიზიდავს (ყურადღება მიაქციეთ Y წერტილს სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდზე). ფირმის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი გამოსახავს დამოკიდებულებას ამ ფირმაში ხელფასის შესაძლო დონესა და მუშაობის მსურველთა რაოდენობას შორის. ამგვარად, მეორე (ხელფასის შესახებ) გადანყვეტილება გრაფიკულად ასახულია სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდით ხელფასის იმ მაჩვენებლებზე დაყრდნობით, რომლებიც მოგების მაქსიმიზაციისთვის მომუშავეების გარკვეული რაოდენობის მოსაზიდადაა საჭირო.

მონოპსონური პირობები და ფირმების სახელფასო პოლიტიკა. არსებითი განსხვავება შრომის კონკურენტულ და მონოპსონურ ბაზრებს შორის ვლინდება დამსაქმებლების სახელფასო პოლიტიკაში. შრომის კონკურენტულ ბაზარზე ცალკეული ფირმები წარმოადგენენ ხელფასის მიმღებებს და სასურველი რაოდენობის სამუშაო ძალას ქირაობენ საბაზრო ხელფასის მიხედვით. დამსაქმებლებს გადანყვეტილების მიღება უწევთ მხოლოდ დასაქირავებელი სამუშაო ძალის საჭირო რაოდენობის

ნახაზი 5.3

დასაქმებისა და ხელფასის დონე, რომელიც უზრუნველყოფს მოგების მაქსიმიზაციას მონოპსონურ შრომის ბაზარზე



შესახებ, ხელფასის განაკვეთი დადგენილია ბაზრის მიერ. მონოპსონურ ბაზარზე მოქმედ ფირმებს გადაწყვეტილების მიღება უწევთ ხელფასის განაკვეთის შესახებაც. გარდა ამისა, თუ ფირმები კონკურენციულ შრომის ბაზარზე ქირობენ სამუშაო ძალას მანამ, ვიდრე MRP_L არ გაუტოლდება (მოცემულ) ხელფასს, მონოპსონურ შრომის ბაზარზე ფირმები დასაქმებულს უხდებიან იმაზე ნაკლებს, ვიდრე მათი ზღვრული ფულადი პროდუქტია.

მონოპსონურ შრომის ბაზარზე ფირმების მიერ სახელფასო პოლიტიკის განსაზღვრა, სახელფასო განაკვეთის საკუთარი ნება-სურვილით დადგენას. როგორც 5.3 ნახაზზე მოცემულ მოდელზე ვნახეთ, ფირმების მიერ გადახდილ ხელფასებს განსაზღვრავს როგორც მათი MRP_L , ისე სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი. ჩვენი მარტივი მოდელის თანახმად, ორივე მრუდი განსაზღვრულია და, ამდენად, კონტროლს არ ექვემდებარება. გარდა ამისა (რაც არ არის ნახაზზე ნაჩვენები), ფირმებმა შრომის ბაზართან დაკავშირებით უნდა მიიღონ ისეთი გადაწყვეტილებები, რომლებიც კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნებას უზრუნველყოფენ. ამგვარად, მონოპსონური პირობები ფირმებს სრულ თავისუფლებას არ აძლევს ხელფასის განაკვეთის დადგენისას. ფირმებზე მოქმედებს შეზღუდვები, რომელთაც მათ უწევს როგორც შრომის, ისე სასაქონლო ბაზარი.

შრომისა და სასაქონლო ბაზრების შეზღუდვების მიუხედავად, შრომის მონოპსონურ ბაზარზე მოქმედ ფირმებს მაინც აქვთ სასურველი მომუშავისათვის განსხვავებული ხელფასის შეთავაზების საშუალება. ნაკლებსავარაუდოა, რომ სამუშაო ძალის მიწოდებისა და MRP_L მრუდები ზუსტად ერთნაირი იყოს შრომის ერთსა და იმავე ბაზარზე მოქმედი სხვადასხვა ფირმისთვის; ამდენად, გასაკვირი არაა ერთნაირი კვალიფიკაციის მომუშავეთა განსხვავებული ზღვრული მწარმოებლურობა და ხელფასი. ანუ ფირმა, რომელიც მუშაობს უფრო ძველი ალტურვილობით და რომლის MRP_L შედარებით დაბალია, შეიძლება წარმატებით ფუნქციონირებდეს სხვა ისეთი ფირმის გვერდით, რომელსაც ახალი ალტურვილობა და უფრო მაღალი MRP_L მაჩვენებელი აქვს, თუ იმავე კვალიფიკაციის მომუშავეს შედარებით დაბალ

ხელფასს გადაუხდის. რეალურად, ხელფასებს შორის არსებული განსხვავებების საკითხებზე ჩატარებული კვლევებისა და ერთიანი ფასის კანონის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ერთი და იმავე კვალიფიკაციის მომუშავე სხვადასხვა დამსაქმებლისგან სხვადასხვა ხელფასს იღებს. რეალურად, ხელფასებს შორის არსებულ განსხვავებებზე ჩატარებული კვლევებითა და ერთიანი ფასის კანონით დასტურდება, რომ ერთი და იგივე მომუშავე სხვადასხვა ფირმაში მუშაობისას იღებს განსხვავებულ ხელფასს.⁷

როგორ რეაგირებენ მონოპსონური ფირმები მიწოდების მრუდის გადაადგილებაზე?

შრომის მონოპსონურ ბაზარზე ფირმას სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი არ გააჩნია! ფირმისთვის სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდი ძირითადად შემდეგ შეკითხვებზე პასუხებიდან უნდა მიიღებოდეს: „ვთქვათ, საბაზრო ხელფასი არის 5\$, როგორი იქნება ფირმისთვის მოგების მაქსიმიზაციის უზრუნველყოფი დასაქმების დონე? თუ ხელფასი იქნება 6\$, რა რაოდენობით სამუშაო ძალის დაქირავებას მოისურვებდა ფირმა?“ მონოპსონურ პირობებში ფირმა არ წარმოადგენს ხელფასის მიმღებს. ასე რომ, ჰიპოთეზური კითხვის დასმა ფირმის მიერ გადასახდელი ხელფასის ოდენობის შესახებ აზრს მოკლებულია. ფირმის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდისა და მისი ზღვრული ფულადი პროდუქტის (MRP_L დასაქმების სხვადასხვა დონეებზე) გრაფიკის მიხედვით, არსებობს დასაქმების მხოლოდ ერთი დონე და ხელფასის მხოლოდ ერთი განაკვეთი, რომელიც უზრუნველყოფს მოგების მაქსიმიზაციას და ორივე მაჩვენებელს ფირმა ირჩევს.

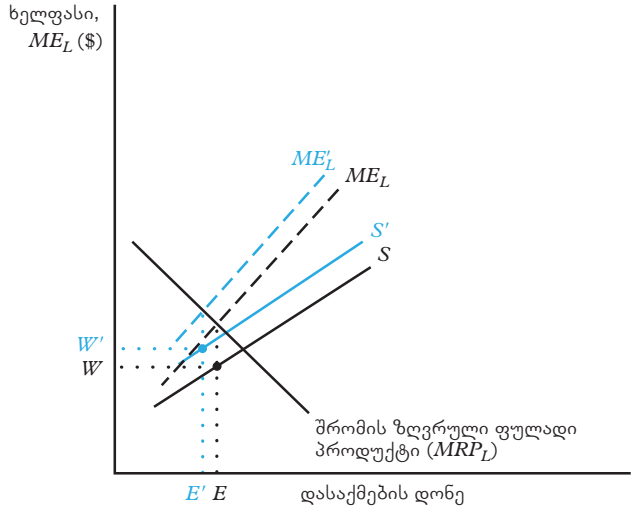
მიწოდების მრუდის წანაცვლება (გადაადგილება), რომელიც ME_L სიდიდეს ზრდის. განვიხილოთ მიწოდების მრუდის, მაგალითად, სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილებისას (თუმცა იგი კვლავ ზრდადია) მონოპსონური ფირმისთვის მოკლევადიანი და გრძელვადიანი დასაქმების სასურველი შედეგები, როცა კონკრეტულ ხელფასზე მუშაობის სურვილი ნაკლებ ადამიანს აქვს. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის კონკურენციული მოდელის შემთხვევაში, საბაზრო მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილება გამოიწვევს საბაზრო ხელფასის ზრდას და დასაქმების დონის შემცირებას, რადგან სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდზე მარცხნივ მოხდება გადაადგილება. საინტერესოა, დასაქმებისა და ხელფასის ასეთივე ცვლილებები იქნება თუ არა მონოპსონიის პირობებში?

MRP_L მრუდი 5.4 ნახაზზე ფიქსირებულია (მოკლევადიან პერსპექტივაში), ხოლო სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილება გამოწვეულია S' მრუდის დაძვრით საწყისი S პოზიციიდან. S მიწოდების მრუდის შემთხვევაში ფირმის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის ზღვრული დანახარჯი იყო ME_L და ფირმა ქირაობდა E რაოდენობის სამუშაო ძალას და მათ უხდიდა W ხელფასს. მიწოდების მრუდის S' პოზიციაზე გადაადგილებისას ფირმის შრომის ზღვრული დანახარჯი შეიცვლება უფრო მაღალი ME'_L მრუდით. ამდენად, მოგების მაქსიმიზაციის უზრუნველყოფი ფირმის დასაქმების ახალი მაჩვენებელი E' -მდე დაეცემა, ხოლო ფირმის ახალი სახელფასო განაკვეთი გაიზრდება W' -მდე. ამგვარად, მონოპსონური მოდელის თანახმად (მსგავსად კონკურენციული მოდელისა), სამუშაო ძალის მრუდის გადაადგილება მარცხნივ იწვევს ME'_L სიდიდისა და ხელფასების ზრდას, ასევე ფირმისთვის სასურველი დასაქმების დონის შემცირებას მოკლევადიან პერსპექტივაში.

⁷ იხ. Mortensen, Wage Dispersion, chapter 1.

ნახაზი 5.4

მონოპსონური ფირმის
 მოკლევადიანი
 რეაქცია სამუშაო
 ძალის მიწოდების
 მრუდის მარცხნივ
 გადაადგილებაზე:
 მცირდება დასაქმების
 დონე და იზრდება
 ხელფასი



გრძელვადიან პერსპექტივაში, სამუშაო ძალის გაზრდილი ზღვრული დანახარჯი გამოიწვევს სამუშაო ძალის ჩანაცვლებას კაპიტალით, რადგან ფირმები კაპიტალისა და სამუშაო ძალის ისეთი კომბინაციის მიღწევას ცდილობენ, რომელიც დანახარჯების მინიმიზაციას უზრუნველყოფს. ალბათ, გახსოვთ, რომ კაპიტალისა და სამუშაო ძალის მიხედვით, დანახარჯის მინიმიზაციის პირობები კონკურენტულ პირობებში მოცემული იყო (3.8გ) ტოლობით, რომელშიც ხელფასი ითვლებოდა შრომის ზღვრულ დანახარჯად. შრომის მონოპსონურ ბაზარზე ME_L აჭარბებს W -ს. ასე რომ, (3.8გ) ტოლობის მარცხენა მხარე ჩაინერება ზოგადი ფორმით:

$$ME_L / MP_L = C / MP_K \tag{5.2}$$

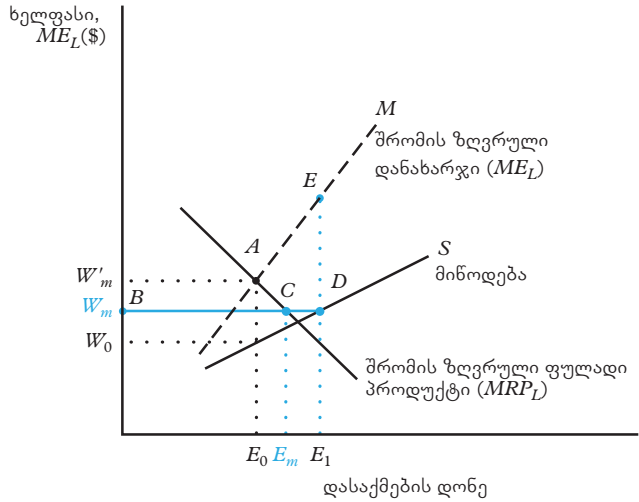
ცხადია, რომ მონოპსონური ფირმა საკუთარი პროდუქციის წარმოების დანახარჯების მინიმიზაციას ახდენს და მისი ME_L მაჩვენებელი იზრდება. იგი მოისურვებს (5.2) პირობის თანახმად ტოლობის აღდგენას სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლების გზით. ამგვარად, გრძელვადიან პერიოდში დასაქმება უფრო მეტად მცირდება, ვიდრე მოკლევადიან პერსპექტივაში.

დადგენილი (განსაზღვრული) ხელფასის შედეგები. განვიხილოთ, რა მოხდება, თუ რომელიმე არასაბაზრო ფაქტორის ზეგავლენით, ფირმა იძულებული გახდება, მომუშავეებს წინა პერიოდის ხელფასზე მეტი ხელფასი გადაუხადოს. შემცირდება თუ არა ამით ფირმისთვის სასურველი დასაქმების დონე? მონოპსონური ფირმის ხანმოკლე რეაქცია მოცემულია 5.5 ნახაზზე, სადაც ფირმა თავიდან A ნერტილიში MRP_L და ME_L სიდიდეებს ათანაბრებს და იღებს გადაწყვეტილებას E_0 მუშაკისთვის W_0 ხელფასის გადახდის თაობაზე.

დავუშვათ, დაწესებული ხელფასი W_m მოცემულია 5.5 ნახაზზე. ასეთი შეზღუდვის პირობებში ფირმა მომუშავეებს W_m -ზე ნაკლებ ხელფასს ვერ გადაუხდის. ფირმას წარმოეჭმნება სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის (რომელიც გახდება BDS) ჰორიზონტალური მონაკვეთი (BD). ფირმის ზღვრული დანახარჯი ახლა არის $BDEM$ მონაკვეთი, რადგან E_1 დასაქმების დონემდე შრომის ზღვრული დანახარჯი W_m -ის ტოლია. ფირმა, რომელიც მოგების მაქსიმიზაციას ზღვრული შემოსავლისა და ზღვრული დანახარჯის გათანაბრებით ახდენს (რაც ამ შემთხვევაში მიიღ-

ნახაზი 5.5

კანონმდებლობით დადგენილი მინიმალური ხელფასის გავლენა მონოპსონურ შრომის ბაზარზე: მოკლევადიან პერიოდში ხელფასიც და დასაქმების დონეც შეიძლება გაიზარდოს



წევა C წერტილში), დაიქირავენ E_m რაოდენობის მომუშავეს. მიუხედავად იმისა, რომ ხელფასები W_0 -იდან W_m -ამდე გაიზარდა, ფირმისთვის სასურველი დასაქმების დონე იზრდება E_0 -იდან E_m -ამდე!

ასეთ შემთხვევაში, დაწესებული ხელფასის ზეგავლენით, მონოპსონური ფირმისთვის შეიძლება ერთდროულად გაიზარდოს სამუშაო ძალის საშუალო დანახარჯი (ანუ გადახდილი ხელფასი) და შემცირდეს ME_L მაჩვენებელი. სწორედ ზღვრული დანახარჯის შემცირება აიძულებს ფირმას, მოკლევადიან პერიოდში გაზარდოს წარმოება და დასაქმების დონე. ამგვარად, დაწესებული ხელფასის შემთხვევაში, მონოპსონური ფირმისთვის რადგან მიწოდების აღმავალი მრუდი გადაიტყვევა ჰორიზონტალურად, უკიდურეს შემთხვევაში, გარკვეულ ფარგლებში (დასაქმების არსებული დონის სიახლოვეს) შესაძლებელია, გაიზარდოს როგორც ხელფასი, ასევე დასაქმების დონე. თუმცა ასეთი შესაძლებლობა მხოლოდ ორ შემთხვევაში არსებობს:

პირველი, 5.5 ნახაზის კონტექსტში დასაქმების დონე გაიზრდება მხოლოდ დაწესებული ხელფასის W_0 -იდან W'_m -ამდე დიაპაზონში ცვლილების დროს. W'_m -ზე მაღალი ხელფასის შემთხვევაში ME_L სიდიდის არსებული მნიშვნელობა (W'_m) გაიზრდება და დაეცემა დასაქმების ის დონე, რომელიც E_0 -ს ქვემოთ მოგების მაქსიმიზაციას უზრუნველყოფს (ამ ჰიპოთეზის შემონება სტუდენტს შეუძლია. მან ვერტიკალურ ღერძზე W'_m -ზე მეტი მნიშვნელობის ნებისმიერი წერტილიდან ჰორიზონტალური ხაზი უნდა აავსოს და ნახოს E_0 -ის მარცხნივ მისი კვეთა MRP_L მრუდთან).

მეორე, 5.5 ნახაზზე ფიქსირებული MRP_L მრუდი გვიჩვენებს დადგენილი ხელფასის გავლენის მოკლევადიან ეფექტს. გრძელვადიან პერსპექტივაში დასაქმებაზე ორი სხვადასხვა სახის (ურთიერთსაინანაღმდეგო) ზემოქმედება შეიძლება განიხილებოდეს. დადგენილი ხელფასის პირობებში, რომელიც არ არის ძალიან მაღალი, მონოპსონური ფირმის ME_L სიდიდე მცირდება და იწვევს კაპიტალის სამუშაო ძალით ხანგრძლივად ჩანაცვლებას. მონოპსონური ფირმის შრომის ზღვრული დანახარჯის შემცირებისას სამუშაო ძალის საშუალო დანახარჯი (ხელფასი) იზრდება. ამ მომენტში პროდუქციის გამოშვების ადრინდელი მოცულობის უზრუნველყოფა უფრო ძვირი ჯდება, ვიდრე მანამდე; ამდენად, მოგებაც მცირდება. კონკურენცი-

ულ ბაზარზე ფირმის სანყისი მოგება იქნება ნორმალური და შემცირდება უფრო დაბალ დონემდე. ზოგიერთი (მასშტაბის) ეფექტი საკმაოდ დიდია, დადგენილი ხელფასის დროს ხანგრძლივ პერსპექტივაში დასაქმება მონოპსონურ სექტორებში შეიძლება შემცირდეს.

საერთო ჯამში შრომის ბაზარზე მონოპსონური პირობების არსებობა ნათელს არ ჰყვენს დადგენილი ხელფასის პირობებში დასაქმების ცვლილებას, თუ ახალი ხელფასის დროს ფირმის ზღვრული დანახარჯი სამუშაო ძალაზე მცირდება. სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის ნებისმიერი გადაადგილება, რომელიც ზრდის შრომის ზღვრულ დანახარჯს, ცხადია, ერთმნიშვნელოვნად შეამცირებს დასაქმების დონეს.

მონოპსონური პირობები და რეაქცია „მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონზე“

მე-4 თავში აღვნიშნეთ, რომ კანონით გათვალისწინებულ მინიმალური ხელფასის ზრდაზე დასაქმების სავარაუდო საპასუხო ქცევა ერთგვარი თავსატეხია. ყველა სარწმუნო ემპირიული კვლევით როდი მტკიცდება, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის დაღმავალი მრუდის შემთხვევაში დასაქმება მცირდება. მრავალი კვლევა ცხადყოფს, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის გათვალისწინებით (ცხრილი 4.1), დასაქმების შემცირება არის მოსალოდნელზე ნაკლები. რამდენად შესაძლებელია ამ შედეგების ახსნა შრომის ბაზარზე არსებული მონოპსონური პირობებით?

როგორც ზემოთ ვნახეთ, თუ შრომის ბაზარი მონოპსონურია, მაშინ მინიმალური ხელფასის კანონით გათვალისწინებული ზრდა ხელფასების ზრდას იწვევს, მაგრამ, თუ მინიმალური ხელფასის ზრდა ზომიერია, მაშინ შეიძლება შრომის ზღვრული დანახარჯი შემცირდეს. ამგვარად, უფრო მაღალი მინიმალური ხელფასით გამოწვეული დასაქმების ცვლილების ჩვენ მიერ ნავარაუდები მიმართულებები ბუნდოვანია: ზოგიერთ ფირმაში დასაქმება შეიძლება იზრდებოდეს (რადგან ეცემა ME_L), მაგრამ ცალკეული ფირმები შეიძლება დაიხუროს კიდევ, რადგან სამუშაო ძალაზე განეული მაღალი საერთო დანახარჯის გამო ფირმის საქმიანობა მოგებიანი აღარ უყოს.

ზემოაღნიშნული მსჯელობით შეიძლება ასევე აიხსნას, 4.1 ცხრილში მოტანილი სამუშაო ძალის ელასტიკურობის მაჩვენებლები რატომ არის უფრო მაღალი (ანუ სამუშაო ძალა უფრო ელასტიკურია), ვიდრე იმ კვლევების შედეგად მიღებული სიდიდეები, რომლებიც მინიმალური ხელფასის ცვლილებებზე დასაქმების საპასუხო რეაქციას სწავლობდნენ. 4.1 ცხრილში მოტანილი ელასტიკურობის მაჩვენებლები შეფასდა საბაზრო ფაქტორებით მიღებული ხელფასისა და დასაქმების შედეგების საფუძველზე. გრაფიკულად ერთ-ერთი ანალიზის მაგალითი მოცემულია 5.4 ნახაზზე, სადაც მიწოდების მრუდის მარცხნივ გადაადგილებამ ერთმნიშვნელოვნად განაპირობა ხელფასების ზრდა და დასაქმების შემცირება. მინიმალური ხელფასის შემცირება იწვევს არაერთგვაროვან საპასუხო რეაქციას, რაშიც დავრწმუნდით 5.4 და 5.5. ნახაზების შედარებისას. მონოპსონური პირობების დროს, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, დასაქმების საპასუხო რეაქცია განსხვავებულია იმის მიხედვით, ხელფასის ცვლილება ხდება საბაზრო ძალებით თუ კანონმდებლობით.

რამდენად სარწმუნოა მტკიცება, რომ სწორედ მონოპსონური პირობები იწვევს დასაქმების მცირე და გაუგებარ ცვლილებებს, რასაც ცხადყოფს კვლევები მინიმალური ხელფასის შესახებ? ამ კვლევათა უმრავლესობა თინეიჯერებზეა ორიენტირებული. რჩება შთაბეჭდილება, თითქოს ისინი თითქმის უდანახარჯოდ იცვლიდნენ სამუშაოებს (შევნიშნავთ, რომ ისინი მუშაობენ, ძირითადად, არასრუ-

ლი განაკვეთით). თუ მობილობა რეალურად უფასოა თინეიჯერებისათვის, მაშინ ხელფასის მცირედი განსხვავების შემთხვევაშიც კი თავისუფლად გადავლენ ერთი სამსახურიდან მეორეში. თინეიჯერების შრომის ბაზარი შესაბამისობაში იქნება კონკურენტულ მოდელთან და ამ შემთხვევაში მათ დასაქმებაზე მინიმალური ხელფასის გაურკვეველი გავლენის ასახსნელად სხვა მიზეზების ძიებაც მოგვიწევს.

ჩვენ ვამტკიცებდით, რომ მობილობას ართულებს და აძვირებს: არასრული ინფორმაცია სხვა ფირმებში ალტერნატიული ხელფასისა და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესახებ ახალ სამსახურში მიმართვისა და კანდიდატის შეფასებაზე დახარჯული დრო, ასევე ახალ სამსახურთან შეგუების სხვა დანახარჯები. ზრდასრული ადამიანების მსგავსად, თინეიჯერები იძულებული არიან, დანახარჯების ამ კატეგორიებს ანგარიში გაუწიონ. გარდა ამისა, ხშირ შემთხვევაში, თინეიჯერი ინყებს მუშაობას მხოლოდ ხანმოკლე ვადით და ახალ სამუშაოზე გადასვლით მიღებული საერთო სარგებელი მისთვის შეიძლება ზედმეტად მცირე იყოს საიმისოდ, რომ დაკარგოს დრო და ენერჯია შედარებით მაღალანაზღაურებად სამსახურში გადასასვლელად. ამიტომ კანონზომიერია, რომ იმ ფირმების მინოდების მრუდები, რომლებიც, როგორც წესი, თინეიჯერებს ასაქმებენ (მაგალითად, სწრაფი კვების ობიექტები), აღმავალია და მონოპსონური პირობები ასეთ ობიექტებშიც დომინირებს.

სამსახურის ძებნის დანახარჯი და სხვა პროცესები შრომის ბაზარზე

ერთი სამუშაო ადგილიდან მეორეზე გადაადგილების დანახარჯის არსებობა მომუშავეებისათვის იმას ნიშნავს, რომ ზუსტად უნდა განსაზღვროს, როდის დაინყონ ახალი დამსაქმებლის ძებნა (და გაიღოს შესაბამისი ხარჯი) და როდემდე დარჩეს ძველ სამსახურში. ამ გადაწყვეტილებების საფუძველზე გაკეთებული ზოგიერთი დასკვნა დაგვეხმარება ავსხნათ, რატომ იზრდება ხელფასი გამოცდილებისა და სტაჟის მიხედვით კონკრეტულ დამსაქმებელთან მუშაობის პერიოდში. ხელფასების ზრდის სხვა მიზეზებს შემდგომ განვიხილავთ. ასევე განვიხილავთ, რა გავლენას ახდენს სამუშაოს ძებნის ხარჯები უმუშევრების მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე.

ხელფასის განაკვეთი, ილბალი და ძიება. როგორც აღმოჩნდა, მობილობასთან დაკავშირებული ხარჯების გამო შეიძლება შეიქმნას მონოპსონური პირობები, რაც განაპირობებს თანაბარი მწარმოებლურობის მქონე მომუშავეებისათვის განსხვავებულ ანაზღაურებას სხვადასხვა ფირმაში. თუმცა მონოპსონური პირობები თითქმის თანაბარი შესაძლებლობების მქონე მომუშავეების ხელფასის სხვადასხვაობის ერთადერთი მიზეზი არ არის. სამუშაოსა და მომუშავეს მახასიათებლებიდან გამომდინარე, მოგვიწევს, განსხვავებული ხელფასების თემას რეალურად საკმაოდ დიდი დრო დავუთმოთ. ეს განსხვავება, ხშირ შემთხვევაში, არც ადვილად გასაზომია და არც მარტივად დაკვირვებადი: განსხვავებული შრომის პირობები (თავი 8), სწარმოო ტრენინგი (თავი 9), მწარმოებლურობის წამახალისებელი ღონისძიებები (თავი 11). გარდა ამისა, გავანალიზებთ ხელფასებს შორის განსხვავებებს რასობრივი, ეთნიკური და გენდერული ნიშნების მიხედვით, რაც მწარმოებლურობის მახასიათებლებთან კავშირში არ არის (თავი 12).

ხელფასების სხვადასხვაობის ანალიზთან დაკავშირებით შრომის მონოპსონური ბაზრის მიერ შემოთავაზებული თეორია, როდენ უცნაურიც არ უნდა იყოს, გულისხმობს, რომ მომუშავეს ხელფასი, გარკვეულწილად, ილბალზეა დამოკიდებული. ზოგიერთს ბედი გაუღიმებს და მაღალანაზღაურებად სამსახურს იშოვის, ზოგიერთს კი – არა. გარდა ამისა, სამსახურის შეცვლასთან დაკავშირებული ხარჯის გათვალისწინებით, დაბალანაზღაურებადი სამსახურიდან მაღალანაზღაურე-

ბადში გადასვლა შეიძლება არ იყოს იმდენად მნიშვნელოვანი ან სწრაფი, რომ ხელფასების გამოთანაბრება განაპირობოს.

უკეთესი სამსახურის ძიების პროცესში, დასაქმებულებს უწევთ რა გარკვეული ხარჯების გაწევა, ბუნებრივად იწყებენ ფიქრს „დასაქმებულისა და დამსაქმებლის“ შეთანხმების პროცესზე, რომელიც, თავის მხრივ, შეიძლება საკმაოდ ხანგრძლივი აღმოჩნდეს. მომუშავეს სურს, საუკეთესო კომბინაციას მიაგნოს, მაგრამ, იმავედროულად, აღმოაჩენს, რომ უკეთესი ვარიანტის მისაგნებად მას დამატებითი ხარჯის გაწევა უწევს. ის დასაქმებულები, ვინც უკმაყოფილონი არიან თავიანთი სამსახურით, ლოგიკურია, რომ უფრო მეტად არიან მოტივირებული, ეძებონ სხვა სამსახური, ვიდრე ისინი, რომლებსაც ბედმა გაუღიმა და კარგ სამუშაოს მიაგნეს (ანუ აქვთ მაღალი ხელფასი). დროთა განმავლობაში, როდესაც ნაკლებად წარმატებულ მომუშავეებს სამსახურებრივი შეთავაზებების მიღების მეტი შანსი უჩნდებათ, მათთვის დასაქმების პირობებიც უფრო უნდა უმჯობესდებოდეს. ცხადია, ხელფასის გარკვეულ დონეზე ნათელი ხდება, შედარებით მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნის ალბათობა იმდენად მცირდება (ან ასეთი სამსახური იმდენად ხანმოკლეა), რომ შემდგომი ძიება, უბრალოდ, აღარ ღირს.

შრომის ბაზრის კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ხელფასი იზრდება როგორც სამუშაო გამოცდილების, ასევე ერთ დამსაქმებელთან (ერთ ფირმაში) მუშაობის ხანგრძლივობის მიხედვით (იმ პირობით, რომ შრომის ბაზარზე გამოცდილება არ იცვლება).⁸ სამსახურის ძიების თემასთან დაკავშირებით გამოტანილი დასკვნების საფუძველზე შესაძლებელია სხვადასხვა მოდელის აგება, რომელთაც მოკლედ განვიხილავთ ამ თავში.

ხელფასები და გამოცდილება შრომის ბაზარზე. ერთ-ერთი ფაქტორი, რომლის ზემოქმედებითაც სამსახურის ძიება ძვირი ჯდება, არის ის, რომ ახალი სამუშაოს შემოთავაზებების მოპოვებას სჭირდება დრო და ძალისხმევა. გარდა ამისა, ვაკანსიები დროთა განმავლობაში მეტ-ნაკლებად შემთხვევით ჩნდება და ამდენად, არ არის აუცილებელი, სწორედ სამუშაოს მაძიებლის „ბაზარზე“ ყოფნის კონკრეტულ მომენტში არსებობდეს ყველა პოტენციურად მიზიდველი ვაკანსია. დროდადრო ახალი ვაკანსიები ჩნდება და სამუშაოს მაძიებელს შესაძლებელია ეძიევა, გადაწყვიტოს, მოითხოვოს ვაკანტური თანამდებობა თუ არა. ვინც შედარებით ხანგრძლივად იმყოფება სამუშაო ადგილის ძიების პროცესში, უკეთესი შემოთავაზებების მიღებისა და, ამგვარად, შრომის პირობების გაუმჯობესების მეტი შანსიც აქვს. მე-9 თავში ახსნილია ამ მოვლენის მიზეზები. აქ კი განვიხილავთ ერთ-ერთ მიზეზს – სამუშაოს ძიების დანახარჯებს, რომელთა გამოც ითვლება, რომ, ზოგადად, რაც მეტი დროის განმავლობაში აქტიურობენ მომუშავეები შრომის ბაზარზე, მით უფრო იზრდება მათი ხელფასი.

ხელფასები და შრომითი მოწყობა. ვისაც სამსახურის ძიების პროცესში მაღალანაზღაურებადი სამსახურის პოვნის ილბალი აღმოაჩნდა, ცხადია, ძიების გაგრძელების სურვილი ნაკლებად ექნება. სხვები კი, ვისაც ბედმა არ გაუღიმა, აგრძელებენ ძიებას. აღნიშნული იმაზე მიუთითებს, რომ ერთ სამსახურში დიდი ხნის განმავლობაში მომუშავეთა ანაზღაურება თავიდანვე მაღალი იყო პარალელურად ერთ სამსახურში მუშაობის ხანგრძლივობასა და შემოსავალს შორის დადებითი კორელაცია ფიქსირდებოდა. რეალურად, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ემპირიული კვლევებიც ცხადყოფს, რომ ერთნაირი უნარ-ჩვევებისა და შრომის ბაზარზე თანაბარი გამოცდილების მქონე, ერთ სამსახურში ხანგრძლივი ვადით დასაქმებულ მომუშავეებს აქვთ უფრო მაღალი ხელფასი. თუმცა არსებობს ამ კავშირის სხვა შესაძლო ახსნაც (იხ. 9 და 11 თავები). კერძოდ, ის, რომ ერთ ფირმაში ხანგრძლივად მომუშავე მაღა-

⁸ Manning, Monopsony in Motion, chapter 6.

ლანაზღაურებადი პირები იწყებენ სხვა სამსახურის ძებნას, შესაძლოა, იმას ნიშნავდეს, რომ ერთ სამსახურში მუშაობის ხანგრძლივი ვადა კი არ განაპირობებს მაღალ ხელფასს, არამედ მაღალი ხელფასის გამო შეიძლება განხგრძლივდეს ერთ სამსახურში მუშაობის ვადა!

სამსახურის ძიებასთან დაკავშირებული ხარჯები და უმუშევრობა. უმუშევრობის თემას მე-14 თავში განვიხილავთ. ამ თავში კი ვისაუბრებთ სამსახურის ძიებასთან დაკავშირებულ ხარჯებსა და უმუშევრობის დონეს შორის არსებულ კავშირზე. მოკლედ რომ ვთქვათ, შრომის ბაზრის მიერ შეთავაზებული სამუშაო ადგილების მოძიება უმუშევარი პირების საქმეა, რაც დროსა და ძალისხმევას მოითხოვს. რაც მეტი დრო სჭირდება სამუშაოს მაძიებელს მისთვის ხელსაყრელი სამუშაო ადგილის მოსაძებნად, მით მეტი ხნის განმავლობაში რჩება უმუშევრად. ამგვარად, სამსახურის ძებნასთან დაკავშირებული დიდი დანახარჯების გამო ხანგრძლივდება უმუშევრობის პერიოდი და, შესაბამისად, იზრდება უმუშევრობის დონე.⁹

მონოპსონური პირობები და კონკურენციული მოდელის რელევანტობა

თუ მომუშავეთა მობილობის ხარჯები გულისხმობს, რომ შრომის ტიპურ ბაზარზე არსებობს მონოპსონური პირობები, ნიშნავს თუ არა ეს იმას, რომ კონკურენციული მოდელი არარელევანტური ან მცდარია? როგორც უკვე ვიცით, კონკურენციული მოდელი უდავოდ იძლევა ისეთ პროგნოზებს, რომელთაც ეწინააღმდეგება ფაქტები, უკიდურეს შემთხვევაში, ნაწილობრივ მაინც. მიუხედავად ამისა, რთულია დავიჯეროთ, რომ იგი არარელევანტურია, განსაკუთრებით, გრძელვადიან პერსპექტივაში.

ძირითადი განსხვავება კონკურენციულ და მონოპსონურ მოდელებს შორის, ცხადია, არის დაშვება მომუშავეთა მობილობის ხარჯის შესახებ. მობილობასთან დაკავშირებული ხარჯები მომუშავეთა სხვადასხვა ჯგუფისათვის განსხვავებულია. იგი შედარებით ძვირი დაჯდება, მაგალითად, კვალიფიციური ექთნისთვის, რომელიც ოჯახით ცხოვრობს ოლბანში, რადგან ექთანი ოჯახთან ერთად საცხოვრებლად უნდა გადავიდეს საკრამენტოში. ანალოგიურად, დასაქმების სააგენტოში მომუშავე ბულაეტრისთვის, რომელიც უკვე კარგად დაფუძნდა სამსახურში, ანალოგიური სამსახურის ძებნა, მაგალითად, ავეჯის მწარმოებელ ქარხანაში და შემდეგ ადგილმონაცვლეობა, შეიძლება იყოს ძალიან მძიმე, დამღლელი და მოითხოვდეს დიდ დროს; მეორე მხრივ, ანალოგიური მოქმედების შესრულება გაცილებით ნაკლებხარჯიანი იქნება ახალსკოლადამთავრებულისთვის ან ემიგრანტისთვის, რომელიც ცდილობს, გადაწყვიტოს, რომელ ქვეყანაში, ან რომელ დარგში დაფუძნდეს და არჩევს შრომის ბაზარზე არსებული სამუშაო ადგილებიდან მისთვის ყველაზე მეტად მისაღებს. ამასთან, ახალსკოლადამთავრებულსა და ემიგრანტს ნებისმიერ შემთხვევაში სჭირდება სამსახურის მოძებნა და გადაწყვეტილების მიღება (უკვე სამსახურში დაფუძნებული მომუშავისაგან განსხვავებით). არსებული შემოთავაზებებიდან არჩევანის გაკეთებისას მათ ნაკლებად უწევთ ძველი ურთიერთობების დათმობა. დროთა განმავლობაში სამსახურში დაფუძნებული მომუშავეები გადაიან პენსიაზე და მათ ცვლიან ახლები, რომელთათვისაც ამა თუ იმ რაიონში დაფუძნება და გარკვეულ დარგში მუშაობის დანყება ხელსაყრელია. ამგვარად, დროთა განმავლობაში მოსალოდნელია სახელფასო განსხვავების წარმოშობა სამუშაო ძალის გეოგრაფიული გაფანტულობის გამო მაშინაც კი, თუ მობილობის დანახარჯის გაღება მხოლოდ მოკლევადიან პერიოდშია საჭირო. მაგალითად, ერთ-ერთი კვლე-

⁹ მსჯელობა სამსახურის ძიებისა და უმუშევრობის საკითხებზე იხ. ნყაროში: Manning, Monopsony in Motion, chapter 9.

ვის თანახმად, ახალჩამოსული ემიგრანტები აშშ-ში უფრო მეტად თავს იყრიან იმ შტატებში, სადაც მათი კვალიფიკაციის შესაბამის სამუშაოებზე ყველაზე მაღალი ხელფასებია. ამის შედეგად მცირდება სახელფასო განსხვავება ქვეყნის რეგიონებს შორის.¹⁰

ასევე აღსანიშნავია, რომ, მიუხედავად მონოპსონური გარემოებებისა, დამსაქმებლები ანაზღაურების განსაზღვრისას ხელფასის საბაზრო განაკვეთს ძალიან ვერ დასცილდებიან. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მათ შეექმნებათ მომუშავეთა მოზიდვის, შენარჩუნებისა და მოტივაციის პრობლემები (ამ თემას მე-11 თავში დავუბრუნდებით). ნობელის პრემიის ლაურეატმა პოლ სამუელსონმა ეს საკითხი აღწერა ეკონომიკურ სახელმძღვანელოში, რომელიც ბესტსელერი გახდა:

„ის, რომ კონკურენცია არ არის 100%-ით სრულყოფილი, არ ნიშნავს, რომ იგი საერთოდ არ არსებობს ანუ ნულის ტოლია. დასაქმებულებისათვის გადახდილი ხელფასის განაკვეთი ფორმირდება (1) კონკურენციისა და (2) მონოპოლისტური ძალების გარკვეული პროპორციით ურთიერთზემოქმედების შედეგად. ფირმა, რომელიც დასაქმებულებს უხდის ძალიან დაბალი ხელფასს, მალევე აღმოაჩენს, რომ თანამშრომლები სამუშაო ადგილებს მოსალოდნელზე სწრაფი ტემპით ტოვებენ, ხოლო იმავე უნარ-ჩვევების ახალი პერსონალის აყვანა სულ უფრო ჭირს. ამასთან, აშკარაა სამსახურში დარჩენილი მომუშავეების მუშაობის დაბალი შედეგები და მწარმოებლურობა“.¹¹

ფრიქციები შრომის ბაზარზე (დამსაქმებლისათვის)

ბაზარზე სასურველი სამუშაო ძალის მოძიებისა და დაქირავების პროცესში დამსაქმებლებს ხვდებათ გარკვეული წინააღმდეგობები და შეზღუდვები, რაც აიძულებს ფირმებს, გადაიხადონ არა მხოლოდ ნამუშევარი საათების ღირებულება, არამედ დაფარონ გარკვეული საგადასახადო ვალდებულებები დაქირავებული მომუშავეების რაოდენობის მიხედვით. ასეთ დანახარჯებს „კვაზიფიქსირებული“ ეწოდება. მათი მოკლევადიან პერიოდში შემცირება რთულია ან შეუძლებელი, მაგალითად ცვალებადი დანახარჯის – შრომის საათობრივი ანაზღაურებისაგან განსხვავებით, რომლის შეკვეცაც მარტივად ხდება სამუშაო საათების შემცირების გზით. კვაზიფიქსირებული დანახარჯები ართულებს საბაზრო პირობების შესაბამისად დამსაქმების დონის რეგულირების პროცესს. კვაზიფიქსირებული დანახარჯების დახსიათებას წიგნის ამ ნაწილში პირველად ვხვდებით. შემდგომ განვიხილავთ, რა ზემოქმედებას ახდენს კვაზიფიქსირებული დანახარჯები ფირმების ქცევაზე.

კვაზიფიქსირებული დანახარჯების სახეები

ხშირ შემთხვევაში, დამსაქმებლებს უწევთ კვაზიფიქსირებული დანახარჯების გაღება სამუშაო ძალის დაქირავებისა და მათი შრომის ანაზღაურების პროცესში. ზოგადად, ეს დანახარჯები იყოფა ორ კატეგორიად: სამუშაო ძალის დაქირავებაში ჩადებული ინვესტიციები და მომუშავეებზე გაცემული შემწეობა. ქვემოთ განვიხილავთ კვაზიფიქსირებული დანახარჯის თითოეულ სახეს.

¹⁰ George Borjas, “Does Immigration Grease the Wheels of the Labor Market?” Brookings Papers on Economic Activity (2001), 69–119.

¹¹ Paul A. Samuelson, Economics: An Introductory Analysis (New York: McGraw-Hill, 1951), 554.

სამუშაო ძალის დაქირავებაში ჩადებული ინვესტიციები. როდესაც დამსაქმებელს ფირმაში ვაკანსია აქვს, მან გარკვეული დანახარჯი უნდა გაიღოს შესაფერისი კანდიდატურის მოსაძიებლად: გააკეთოს სარეკლამო განცხადება ვაკანსიის შესახებ, გაეცნოს ანკეტებს, გაესაუბროს პოტენციურ კანდიდატებს, განსაკუთრებით „ღირებული“ პერსონალის შემთხვევაში გაუმასპინძლდეს კიდევ კანდიდატს. მაგალითად, 1982 წელს ჩატარებულმა გამოკითხვამ, რომლითაც შეფასდა შედარებით დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის დაქირავებასთან დაკავშირებული დანახარჯები, ცხადყო, რომ ერთი კანდიდატის შეფასება-გასაუბრებაზე დაახლოებით 22 საათი იხარჯებოდა.¹² სამსახურში აყვანის შემდეგ ფირმამ უნდა გაიღოს გარკვეული ხარჯი ახალი თანამშრომლისათვის, რათა გააცნოს ფირმაში არსებული სამუშაო გარემო.

მაგალითი 5.1.

იცავს თუ არა დასაქმების შესახებ კანონმდებლობა მომუშავეებს

ევროპის მრავალმა ქვეყანამ დასაქმებულთა დაცვის მიზნით მიიღო კანონები, რომელთა ძალითაც დამსაქმებლის ხარჯი თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში გაიზარდა. კანონის საფუძველზე განისაზღვრება, რამდენად უსამართლოდ თუ სამართლიანად მოხდა მომუშავეის სამსახურიდან დათხოვნა. ზოგიერთი ქვეყნის (მაგ., საბერძნეთი) კანონის მიხედვით ისეთი მიზეზებიც კი, როგორებიცაა ბიზნესის „გაყინვა“ და მომუშავეის არაკომპეტენტურობა, არ არის მისი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი. თუმცა ქვეყნების უმრავლესობა ასე შორს არ მიდის და ფირმისაგან ითხოვს, მიიღოს ყველა შესაძლო ზომა და დასათხოვნი კანდიდატი გადაიყვანოს სხვა თანამდებობაზე, ან გადაამზადოს. სამსახურიდან მომუშავეის კანონდარღვევით დათხოვნის შემთხვევაში, კომპენსაციის სახით გაიცემა 8-12 თვის ხელფასის ოდენობით თანხა.

სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში, კანონი ითვალისწინებს გარკვეულ სავალდებულო პროცედურებს, რომლებიც დამსაქმებელმა უნდა შეასრულოს: მაგალითად, პროფკავშირისთვის შეტყობინების გაგზავნა ან მისგან თანხმობის მოპოვება, თანამშრომლებისთვის უფლებების მინიჭება, სასამართლო წესით იდავონ

დამსაქმებლის წინააღმდეგ და სხვ. თანამშრომლების კოლექტიური დათხოვნის შემთხვევაში, კანონი დამსაქმებელს უწესებს დამატებით პროცედურებსა და ვადებს. კანონი ასევე არეგულირებს სამუშაო ძალის დროებითი ან ფიქსირებულვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებას, რაც მიჩნეულია დასაქმებულის დაცვის ერთ-ერთ საშუალებად.

კვლევა, რომლის მიზანიც ცალკეულ ქვეყნებში დასაქმების შესახებ კანონების სიმკაცრის შეფასება იყო, ცხადყო, რომ იმ ქვეყნებში, სადაც ყველაზე მკაცრი კანონები მოქმედებს, თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნის მაჩვენებელი დაბალია. ანუ, რაც უფრო მკაცრია კანონის მოთხოვნები, მით მეტად მცირდება სამსახურიდან თანამშრომელთა დათხოვნის მაჩვენებელი. თუმცა მეორე მხრივ, რაც მეტად მკაცრია კანონი, მით უფრო რთულდება უმუშევრების დასაქმება. კანონით გათვალისწინებული ხარჯები დამსაქმებლებს უბიძგებს, შეძლებისდაგვარად შეზღუდონ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა. მართალია, დასაქმების შესახებ კანონების ზეგავლენით, უმუშევართა ნაკადები შემცირებულია და დასაქმების დონე სტაბილურია, მაგრამ როგორც კვლევები ცხადყოფს, რაც უფრო მკაცრად იცავს კანონი დასაქმებულს, მით

¹² იხ. John Bishop, "Improving Job Matches in the U.S. Labor Market," Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics (1993), 379.

უფრო ხანგრძლივდება უმუშევრობა და მით დაბალია ქალებისა და ახალგაზრდების დასაქმება.

Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: *International Microeconomic Evidence*,” *Economic Journal* 117 (June 2007), F333–F356. კვლევა, რომელშიც აღწერილია კანონმდებლობის დადებითი მხარეები, იხ. წყარო: Viral Acharya, Ramin Baghai, and Krishnamurthy Subramian, „Wrongful Discharge Laws and Innovation,” *Review of Financial Studies* (მზადდება გამოსაცემად).

წყარო: *OECD Employment Outlook: 2004* (Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2004), chapter 2; and Lawrence M. Kahn, “The Impact of Employment Protection

აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ძალის დაქირავებასთან დაკავშირებული დანახარჯები განიხილება როგორც დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის ხარჯი (თუმცა ეს საკითხი მუდამ დებატების საგანია). ფირმას, რომელმაც დაიქირავა თანამშრომელი, უნდა ჰქონდეს მისი სამსახურიდან დათხოვნის საშუალება, თუ ამას ეკონომიკური ვითარება ან სამუშაოს მახასიათებლები მოითხოვს. როგორც 5.1 მაგალითში განვიხილეთ, დასაქმების შესახებ კანონები, რომლებიც ითვალისწინებს გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას, ან სხვა მოთხოვნებით ზღუდავს დამსაქმებელს მომუშავეს გათავისუფლების საკითხში, განაპირობებს დამსაქმებლის დანახარჯის ზრდას დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, რის გამოც კიდევ უფრო იზრდება დაქირავების კვაზიფიქსირებული დანახარჯი.

ცხრილი 5.2.

შრომის ზღვრული პროდუქტი ავტომობილების ჰიპოთეზური სადილერო ფირმის მაგალითზე (კაპიტალის უცვლელობის პირობით)

მოქმედება	საათების საშუალო რაოდენობა
ოფიციალური ინსტრუქტაჟი	19
ზოგადი გაცნობის კურსი, არაფორმალური სწავლება და დამატებითი ზედამხედველობა	59
არაფორმალური სწავლება, რაც დაკავშირებულია სხვა თანამშრომლების მიერ დახარჯულ დროსთან	34
უნარ-ჩვევების ათვისება უფრო გამოცდილი თანამშრომლების მუშაობაზე დაკვირვების გზით	41
	153

წყარო: John Bishop, “The Incidence of and Payoff to Employer Training,” Cornell University Center for Advanced Human Resource Studies, working paper 94–17, July 1994, 11.

გარდა დაქირავების დანახარჯისა, ფირმები, როგორც წესი, ძველ და ახალ თანამშრომლებს უტარებენ ოფიციალურ და არაოფიციალურ ტრენინგებს. ტრენინგის დანახარჯები, ზოგადად, შემდეგ კატეგორიებად იყოფა:

1. პირდაპირი ფულადი დანახარჯები – დაქირავებული ტრენინგების ანაზღაურება და სასწავლო მასალებით უზრუნველყოფის ხარჯები;
2. ირიბი დანახარჯები – დაკარგული პროდუქცია, რომელიც წარმოიშობა მაშინ, როცა გამოცდილი თანამშრომელი ახალბედს ნელა უჩვენებს და უხსნის წარმოების პროცედურებს;
3. მოსამზადებელი პირის დროის ირიბი დანახარჯები.

1990-იანი წლების დასაწყისში ჩატარებული კვლევის თანახმად, დასაქმების პირველი სამი თვის (ანუ 520 სამუშაო საათის) განმავლობაში მომუშავეს სამუშაო

დროის დაახლოებით 30% (153 საათი) სწავლებაზე იხარჯება. კვლევის შედეგები, რომლებიც შეჯამებულია 5.2 ცხრილში, ასევე ცხადყოფს, რომ სწავლების მხოლოდ მცირე ნაწილი ტარდება ოფიციალურ გარემოში ოფიციალური ინსტრუქტაჟის სახით. მათი დიდი ნაწილი ტარდება არაოფიციალურ გარემოში, სამუშაო ადგილზე.¹³

დასაქმებისა და ტრენინგის ხარჯები შეიძლება განვიხილოთ როგორც *ინვესტიციები*, რადგან მათი გალება დროის მოცემულ მომენტში ხდება და სარგებელი (გაზრდილი მწარმოებლურობის სახით) მხოლოდ მომავალში მოაქვს. ინვესტიციები თავისთავად რისკის მატარებელია, რადგან თანხა „დახარჯულია“, ხოლო სამომავლო მოგების მიღების გარანტია არ არსებობს. ინვესტიციების გავლენა ფირმების ქცევაზე განხილულია ამავე თავში.

შეღავათები და შემწეობა. ხელფასის გარდა, დასაქმებულები, როგორც წესი, დამსაქმებლებისაგან იღებენ არასახელფასო კომპენსაციას სამედიცინო და სიცოცხლის დაზღვევის, საპენსიო და სხვა სოციალურ პროგრამებში ჩართულობის, შვებულებების და სხვა სახით. 5.3 ცხრილში დანვრილებითაა ნაჩვენები, თუ რა სახის შეღავათებსა და შემწეობებს იღებდნენ დასაქმებულები 2013 წელს. აღსანიშნავია, რომ მომუშავეების კუთვნილი სარგებლის დიდი ნაწილი დამსაქმებლისთვის კვაზიფიქსირებული დანახარჯია. ეს იმას ნიშნავს, რომ სხვადასხვა შემწეობა უკავშირდება მომუშავეთა რიცხოვნობას და არა მათ მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობას.

ცხრილი 5.3.

მომუშავეთა შეღავათები და შემწეობა, როგორც საერთო ანაზღაურების პროცენტული მაჩვენებელი, 2013 წ. (ფრჩხილებში მოცემულია საშუალო საათობრივი ხარჯი)

სავალდებულო გადასახდელები	7.8	(\$2.41)
სოციალური უზრუნველყოფა	5.6	(\$1.74)
მომუშავეთა ანაზღაურება	1.4	(\$0.42)
*უმუშევრობის დაზღვევა და სხვა დანახარჯები	0.8	(\$0.25)
გადარიცხვები საპენსიო ფონდში	4.7	(\$1.47)
შესაბამისი ფორმულებით გამოთვლილი შრომითი დანახარჯების პრო]	2.9	(\$0.90)
პორციულად (საპენსიო გეგმები შემწეობის ფიქსირებული ოდენობით)		
დამსაქმებლის დანახარჯები შემოსავლის პროპორციულად (ფიქსირებული ანაზღაურების გეგმები)	1.8	(\$0.57)
*სადაზღვევო გადასახადები (ჯანმრთელობის დაზღვევა, სიცოცხლის დაზღვევა)	9.0	(\$2.81)
*ანაზღაურებადი შვებულება, უქმე დღეები, საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდის ანაზღაურება	7.0	(\$2.17)
სხვა დანახარჯი	2.4	(\$0.73)
სულ	30.9	(\$9.59)

*დანახარჯების კატეგორიები, რომლებიც, ავტორების აზრით, დიდი ალბათობით კვაზიფიქსირებულია (მსჯელობა იხ. ტექსტში).

წყარო: U.S. Labor Department, Bureau of Labor Statistics, "Employer Costs for Employee Compensation— March 2010," Table 1, news release USDL: 10-0774 (June 9, 2010).

სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაზღვევა, უმეტესწილად, ითვალისწინებს სადაზღვევო პრემიის გადახდას დამსაქმებლის მიერ, რომელსაც გადასახდელები

¹³ სხვა შესაბამისი კვლევები და მითითებები იხ. წყაროში: Harley Frazis, Maury Gittleman, and Mary Joyce, "Correlates of Training: An Analysis Using Both Employer and Employee Characteristics," Industrial and Labor Relations Review 53 (April 2000), 443–462.

ეკისრება თანამშრომლების რაოდენობისა და არა ნამუშევარი საათების მიხედვით. გადასახდელი, რომელიც არ იანგარიშება ნამუშევარი დროის მიხედვით, ასევე კვაზიფიქსირებული ხარჯია (ასეთია, მაგალითად, შვებულების, უქმე დღეების, საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდის ანაზღაურება). ზოგიერთი საპენსიო ხარჯი ნამუშევარი საათების რაოდენობის პროპორციულია, რადგან რიგი ფირმებისა მუშაობენ ფიქსირებული ანაბრების გეგმებით და საპენსიო ფონდში რიცხავენ თითოეული თანამშრომლის ხელფასის პროპორციულ თანხებს. თუმცა ზოგიერთ ფირმაში მოქმედებს საპენსიო გეგმები შემწეობის ფიქსირებული ოდენობით, რომელთა მიხედვითაც პენსიონერების მიღებული თანხა არის წელთა ნამსახურობის და არა ნამუშევარი საათების ფუნქცია; ამგვარად, ამ გეგმებით გათვალისწინებული გადასახდელები თავისი ბუნებით კვაზიფიქსირებული ხარჯებია.

კანონით გათვალისწინებული შემწეობის მიმღებთა კატეგორიაში შემავალი თანამშრომელთა დაზღვევის ხარჯები ნამუშევარი საათების რაოდენობის პროპორციულია, რადგან იანგარიშება როგორც თანამშრომლებისადმი გადახდილი თანხის პროცენტული მაჩვენებელი, ხოლო სოციალური დაზღვევის გადასახადები თანამშრომელთა უმეტესობისთვის თანაზომიერია.¹⁴

დამსაქმებლისათვის უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის ვალდებულება განისაზღვრება როგორც თითოეული თანამშრომლის წლიური ხელფასის პროცენტული მაჩვენებელი (საგადასახადო განაკვეთი). საგადასახადო განაკვეთი განისაზღვრება დაბეგვრას დაქვემდებარებული ძირითადი ხელფასის მიხედვით – მაქსიმალური თანხის გათვალისწინებით. 2013 წელს დაბეგვრას დაქვემდებარებული ხელფასი ორ მესამედზე მეტ შტატში იყო 7 000-იდან 15 000\$-ის ფარგლებში.¹⁵ დასაქმებულთა უმეტესობა გამოიმუშავებს 15 000\$-ზე მეტს წელიწადში, მაგრამ დამსაქმებელს გადასახადის ვალდებულების თანხა არ ეზრდება. ამდენად, უმუშევრობის დაზღვევის ხარჯი დამსაქმებელთა უმეტესობისთვის კვაზიფიქსირებული ხარჯია.

5.3 ცხრილში (*) ნიშნით აღვნიშნეთ ის არასახელფასო ხარჯები, რომლებიც, როგორც წესი, თავისი ბუნებით კვაზიფიქსირებულია. არსებული მონაცემების თანახმად, საერთო საკომპენსაციო ხარჯების თითქმის 20%, ანუ წელიწადში დაახლოებით 21 000\$ საშუალოდ ყოველ სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომელზე, კვაზიფიქსირებულია. ზოგიერთი არასახელფასო შრომითი დანახარჯის კვაზიფიქსირებული ბუნება მნიშვნელოვან როლს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ თანამშრომელთა დაქირავებისა და ზეგანაკვეთური მუშაობის შესახებ გადანიშნულებების მიღების პროცესში. ამ დანახარჯების როლი დანვრილებით განხილულია ქვემოთ.

არჩევანი სამუშაო ძალის რაოდენობასა და სამუშაო დროს შორის

წინა თავებში აღწერილ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მარტივ მოდელში საუბარი შეეხებოდა მოთხოვნილი სამუშაო ძალის რაოდენობას, მაგრამ ფირმის მიერ დასაქმებულთა რიცხოვნობა და მომუშავეთა სამუშაო კვირის საშუალო ხანგრძლივობა ცალკე საკითხებად განხილული არ ყოფილა. ყველა სხვა რესურსის უცვლელობის პირობებ-

¹⁴ დამსაქმებლისათვის ხელფასთან დაკავშირებული სოციალური დაზღვევის გადასახადის ვალდებულება განისაზღვრება როგორც თითოეული თანამშრომლის შემოსავლის პროცენტული მაჩვენებელი, დაბეგვრას დაქვემდებარებული ძირითადი ხელფასის მაქსიმალური თანხიდან გამომდინარე. 2010 წელს ეს გადასახადი საპენსიო, ინვალიდობისა და შრომისუუნარობის დაზღვევის პროგრამის მიხედვით შეადგენდა შემოსავლის 6.20%-ს, მოხუცებულთა ჯანმრთელობის დაზღვევის პროგრამის მიხედვით – 1.45%-ს.

¹⁵ U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Comparison of State Unemployment Insurance Laws 2010 (Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 2010), Table 2-1.

ში ფირმას შეუძლია, აწარმოოს კონკრეტული მოცულობის პროდუქცია დაქირავებულთა რაოდენობისა და კვირაში მათ მიერ ნამუშევარი საათების სხვადასხვა კომბინაციით. მომუშავეთა რაოდენობის ზრდის შედეგად შესაძლებელია სამუშაო კვირის შემცირება სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში.

მე-3 თავში შრომის ზღვრული პროდუქტი (MP_L) განვსაზღვრეთ როგორც სამუშაო ძალის დამატებითი ერთეულის ცვლილებით მიღებული წარმოების მოცულობა კაპიტალის უცვლელობის პირობით. თუ ცალკე კატეგორიებად გამოვყოფთ დაქირავებულ სამუშაო ძალის რიცხოვნობას (აღვნიშნოთ M -ით) და თითოეული მომუშავეს მიერ საშუალოდ ნამუშევარ საათებს (H), ისინი განიხილება, როგორც შრომის ორი ზღვრული პროდუქტი. MP_M არის დამატებითი პროდუქცია, რომელიც მიიღება დამატებითი შრომითი დანახარჯიდან იმ პირობით, რომ კაპიტალიცა და ერთ მომუშავეზე საათების საშუალო რაოდენობა უცვლელია. MP_H არის დამატებითი პროდუქცია, რომელიც მიიღება ერთ მომუშავეზე საათების საშუალო რაოდენობის გაზრდით, იმ პირობით, რომ კაპიტალიცა და მომუშავეების რაოდენობა უცვლელია. ისევე, როგორც MP_L -ის შემთხვევაში, აქაც ვუშვებთ, რომ ორივე სიდიდე – MP_M და MP_H დადებითია, მაგრამ მცირდება შესაბამისად, M და H სიდიდეების გაზრდის შემთხვევაში.¹⁶

როგორ განსაზღვრავს ფირმა დასაქმებისა და სამუშაო საათების ოპტიმალურ თანაფარდობას? რამდენად რაციონალური იქნება, ფირმამ რეგულარულად მიმართოს ზეგანაკვეთურ მუშაობას შესაბამისი ანაზღაურებით, ნაცვლად იმისა, რომ დაიქირაოს დამატებითი თანამშრომლები?

მომუშავეთა რაოდენობისა და სამუშაო დროის თანაფარდობის განსაზღვრა. იმის გამო, რომ შრომითი დანახარჯის ზოგიერთი კატეგორია ნამუშევარი საათების რაოდენობით არ განისაზღვრება, დამსაქმებელმა შეიძლება „მომუშავე“ და „სამუშაო საათების რაოდენობა ერთ მომუშავეზე“ ორ ურთიერთიანაცვლებად შრომით რესურსად მიიჩნიოს. ამგვარად, დამსაქმებელი, რომელიც ორიენტირებულია მოგების მაქსიმიზაციაზე, ერთმანეთს შეადარებს, ერთი მხრივ, დამატებითი მომუშავეების დაქირავებით მიღებული პროდუქციის ერთეულის წარმოების დანახარჯს და, მეორე მხრივ, მასთან დასაქმებულთა სამუშაო საათების გაზრდით მიღებული პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოების დანახარჯს. თუ გავიხსენებთ მსჯელობას (3.8გ) ტოლობასთან დაკავშირებით, ფირმა მოგების მაქსიმიზაციას აღწევს მხოლოდ მაშინ, როდესაც ეს ორი დანახარჯი ტოლია. ამგვარად, თუ დამატებითი მომუშავეს დაქირავების ზღვრული დანახარჯი არის ME_M , ხოლო ფირმაში დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაო საათის ზღვრული დანახარჯი – ME_H , მოგების მაქსიმიზაციისთვის უნდა შესრულდეს შემდეგი პირობა:

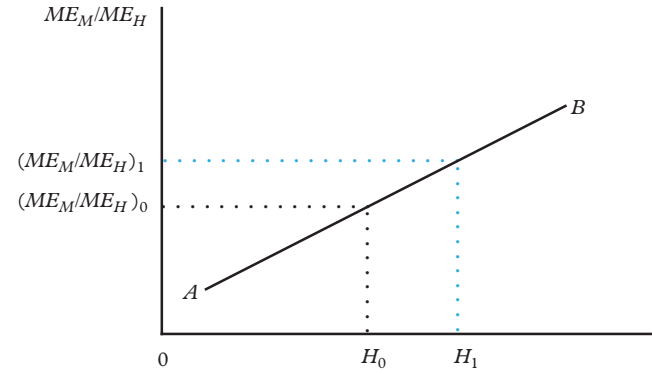
$$\frac{ME_M}{MP_M} = \frac{ME_H}{MP_H} \quad (5.3)$$

5.3 ტოლობის მარცხენა მხარე წარმოადგენს დამატებითი მომუშავეს დაქირავებით მიღებული პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოების დანახარჯს, ხოლო მარჯვენა მხარე გვიჩვენებს ფირმაში დასაქმებულთა სამუშაო საათების გაზრდით მიღებული პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოების ხარჯს (დამატებითი მომუშავეების დაქირავების ან სამუშაო საათების გაზრდის ალტერნატივაა

¹⁶ მომუშავეთა რაოდენობის ზრდის შემთხვევაში MP_M სიდიდის შემცირება შეიძლება გამოიწვიოს თითოეულ მომუშავეზე გაანგარიშებით კაპიტალის რაოდენობის შემცირებამ. კვირაში თითოეული მომუშავეს მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობის ზრდის შემთხვევაში MP_M სიდიდის შემცირება შეიძლება გამოწვეული იყოს იმ ფაქტით, რომ გარკვეული დროის შემდეგ მომუშავე იღლება.

ნახაზი 5.6

მოსალოდნელი
დამოკიდებულება
 ME_M / ME_H -სა და
ზეგანაკვეთით
ნამუშევარ საათებს
შორის



ზეგანაკვეთური სამუშაოს მოცულობა კვირაში (საათი მომუშავეზე)

მომუშავეების „არენდა“; იხ. 5.2 მაგალითი). ამის საპირისპიროდ, თუ ME_H იზრდება ME_M -თან მიმართებით, დამსაქმებელი მოისურვებს, მოგების მაქსიმიზაციისთვის საჭირო რაოდენობის პროდუქცია აწარმოოს მომუშავეთა უფრო დიდი რაოდენობით ერთ მომუშავეზე გაანგარიშებით სამუშაო საათების საშუალო რაოდენობასთან შედარებით. დამოკიდებულება ME_M / ME_H -სა და ნამუშევარ საათებს შორის გრაფიკულად გამოსახულია 5.6 ნახაზზე, საიდანაც ჩანს, რომ, როდესაც ME_M იზრდება ME_H -თან მიმართებით სხვა ფაქტორების უცვლელობის დროს, სამუშაო საათების რაოდენობა ერთ მომუშავეზე იზრდება.

კანონის მიმოხილვა: დანამატი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე. ამერიკის შეერთებულ შტატებში „კანონი სამართლიანი შრომითი სტანდარტების შესახებ“ ადგენს, რომ დასაქმებულთა კანონით გათვალისწინებული კატეგორია (გადამამუშავებელ მრეწველობაში საათობრივ ანაზღაურებაზე მომუშავენი) კვირაში 40 საათზე ზემოთ ნამუშევარ ყოველ ზეგანაკვეთურ საათში უნდა იღებდეს დანამატს ნომინალური საათობრივი ხელფასის არანაკლებ 50%-ის ოდენობით (რასაკვირველია, შენარჩუნებულია ძირითადი საათობრივი სახელფასო განაკვეთი). ხშირად ფირმაში ზეგანაკვეთური მუშაობის საჭიროება იქმნება არასტანდარტულ სიტუაციაში, როდესაც სამუშაოს შესრულება დამატებითი სამუშაო ძალის დაქირავების გზით რთული ან შეუძლებელია. ასეთი შემთხვევებია: სასწრაფო შეკვეთები, სამსახურში მომუშავეს გამოუცხადებლობა, აღჭურვილობის დაზიანება. თუმცა არის შემთხვევები, როდესაც ზეგანაკვეთური სამუშაო რეგულარულად იგეგმება და გრაფიკით არის განერილი. მაგალითად, კვალიფიციური მამაკაცი ხელოსნებისა და ტექნიკოსების 20%-ზე მეტი, როგორც ნესი, კვირაში 44 საათზე მეტს მუშაობს.¹⁷

¹⁷ Daniel Hecker, “How Hours of Work Affect Occupational Earnings,” Monthly Labor Review 121 (October 1998), 8–18.

მაგალითი 5.2

„არენდა“ დაქირავების ხარჯებთან გამკლავების მიზნით

ფაქტი, რომელიც ადასტურებს, რომ სამუშაო ძალის დაქირავების კვაზიფიქსირებული დანახარჯები მნიშვნელოვანია, კარგად ჩანს დროებითი დახმარების ბიუროების მზარდი რაოდენობით. დროებითი დახმარების ბიუროები ახდენენ სამუშაო ძალის რეკრუტირებას და შემდეგ მათ განთავსებას იმ დამკვეთ ფირმებში, რომლებსაც დროებითი მომუშავეები სჭირდებათ. დროებითი დახმარების ბიურო თანხას ახდევინებს დამკვეთს (ფირმას). დახმარების ბიუროების მომსახურებით დაქირავებულის (დასაქმებულის) საათობრივი ანაზღაურება, როგორც წესი, აღემატება ფირმის მიერ უშუალოდ მოძიებული მომუშავის ხელფასს. დამკვეთი ფირმა თანახმაა, გადაიხადოს საათობრივ სახელფასო განაკვეთზე მეტი თანხა, რადგან იგი ზოგადას სახსრებს, რომლის გაღებაც მოუწევდა საკუთარი ძალებით მომუშავის დაქირავების შემთხვევაში. მეორე მხრივ, დახმარების ბიურო სამუშაოს მაძიებელს უზოგავს ხარჯებს, რომლის გაღებაც მას მოუწევდა (და არაერთჯერადად) დროებითი ვაკანსიების მოძიებასა და საკუთარი კანდიდატუ-

რის წარდგენაზე. ამიტომ იგი თანხმდება დროებითი დახმარების ბიუროს შემოთავაზებას და მზადაა, მიიღოს შედარებით ნაკლები ხელფასი. სხვაობას დამკვეთისა და დასაქმებულის მიერ გადახდილი მომსახურების თანხებს შორის დროებითი დახმარების ბიურო იყენებს სამუშაოს მაძიებლის რეკრუტირებისა და სამსახურში მოწყობის დანახარჯის დასაფარავად.

რამდენად ხელსაყრელია ფირმასა და სამუშაოს მაძიებლისათვის ხსენებული ბიუროების მომსახურება? 1995 წელს აშშ-ში დროებითი დახმარების ბიუროების მეშვეობით სამსახურში დაახლოებით 2 მილიონი სამუშაოს მაძიებელი მოეწყო და მათი რიცხვი იმდენად სწრაფად იზრდებოდა, რომ 1990-იან წლებში ბიუროების დახმარებით სამუშაოზე მოწყობილთა წილი ამავე პერიოდში დასაქმებულთა საერთო მაჩვენებლის 25%-ს შეადგენდა.

მონაცემები აღებულია: M. Segal and Daniel G. Sullivan, "The Growth of Temporary Services Work," *Journal of Economic Perspectives* 11 (Spring 1997), 117–136.

თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ ფირმას ზეგანაკვეთურად ნამუშევარ ყოველ საათში უწევს 1.5-ჯერ გაზრდილი ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გადახდა, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ ფირმა უკვე დაქირავებულ თანამშრომლებს რეგულარულად ასრულებინებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს იმის გამო, რომ დამატებითი მომუშავეების დაქირავების კვაზიფიქსირებული ხარჯები უფრო ძვირი უჯდება. რეალურად, მომუშავეებს, ვინც ზეგანაკვეთურ სამუშაოებს რეგულარულად ასრულებს, აქვთ ისეთი სპეციალობა და კვალიფიკაცია, რომ ანალოგიური მონაცემების მქონე სამუშაო ძალის დაქირავება და ტრენინგი ფირმას საკმაოდ ძვირი დაუჯდება. მაგალითად, კვალიფიციური მამაკაცი ხელოსნები კვირაში საშუალოდ 44 საათზე მეტს მუშაობენ, მაშინ, როდესაც არაკვალიფიციური ხელოსნების მხოლოდ 12% მუშაობს კვირაში 44 საათზე მეტს.¹⁸

¹⁸ Dora L. Costa, "Hours of Work and the Fair Labor Standards Act: A Study of Retail and Wholesale Trade, 1938–1950," *Industrial and Labor Relations Review* 53 (July 2000), 648–664, references empirical work on the use of overtime. Also see Hecker, "How Hours of Work Affect Occupational Earnings," 10.

2004 წლის შემოდგომაზე აშშ-ის შრომის სამინისტრომ რამდენიმე შესწორება შეიტანა ფედერალურ რეგულაციებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ. ამ შესწორებებით ხელახლა განისაზღვრა იმ სამუშაოების ჩამონათვალი, რომლებიც არ ექვემდებარებოდა ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას. ზოგადად, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების კატეგორიიდან სამუშაოს გამოსარიცხად თანამშრომელი უნდა იღებდეს ფიქსირებულ თანამდებობრივ სარგოს (და არა საათობრივ ხელფასს) და ასრულებდეს ადმინისტრაციული, პროფესიული ან აღმასრულებელი თანამდებობებისათვის განსაზღვრულ ვალდებულებებს. მიუხედავად სამსახურებრივი მოვალეობების ხასიათისა, 2004 წელს მიღებული რეგულაციების ძალით აიკრძალა ზეგანაკვეთური სამუშაოების სიიდან დაბალანაზღაურებადი სამუშაოების (კვირაში 55\$-ზე ნაკლები ხელფასით) ამოღება, რის შედეგადაც ზეგანაკვეთური მუშაობისთვის ხელფასზე დანამატის მიღების შესაძლებლობა დამატებით დაახლოებით 1.3 მილიონ მომუშავეს გაუჩნდა; მეორე მხრივ, ახალი რეგულაციებით ხელმეორედ განისაზღვრა „ადმინისტრაციული“, „პროფესიული“ და „აღმასრულებელი“ პოზიციების ცნებები და ზეგანაკვეთური ანაზღაურების კატეგორიიდან ამოსაღები სამუშაოების სიას დაემატა ზოგიერთი კომპიუტერული და გარე ვაჭრობის სამუშაოები. ზეგანაკვეთური ანაზღაურების კატეგორიიდან ამოსაღებ ნუსხაში ის სამუშაოები მოხვდა, სადაც ანაზღაურება წელიწადში 100 000\$-ზე მეტს შეადგენდა.¹⁹

ამ ღონისძიებას დიდი დებატები და კრიტიკა მოჰყვა. მართალია, ერთი მხრივ, საზოგადოების მოწონება დაიმსახურა, რადგან უზრუნველყოფდა დაბალანაზღაურებადი საათობრივი განაკვეთით დასაქმებულთა უკეთ დაცვას, მაგრამ, მეორე მხრივ, კრტიკის ობიექტი გახდა გარკვეული სახის სამუშაოების ზეგანაკვეთური ანაზღაურების კატეგორიიდან ამოღების გამო. ხსენებული რეგულაციიდან გამომდინარე, „მილიონობით მომუშავეს მოუწევდა დამატებითი საათების განმავლობაში მუშაობა, ფაქტობრივად, შემცირებული ხელფასის პირობებში“.²⁰ მოკლედ განვიხილოთ ეს ორი მოსაზრება ეკონომიკური თეორიის პოზიციებიდან.

ზეგანაკვეთური სამუშაო და ვაკანსიების წარმოქმნის შემღვდვა. ხშირად ამტკიცებენ, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ხელფასის განაკვეთის ერთ-ნახევარი ოდენობით, მომუშავეებს იცავს „სამუშაოს გავრცელებისგან“ ანუ ვაკანსიების წარმოქმნისგან. მართალია, ზეგანაკვეთური სამუშაო არ წარმოქმნის ახალ სამუშაო ადგილებს, მაგრამ ფაქტობრივ შრომით დანახარჯს ზრდის.

ფირმებს, რომლებიც იყენებენ ზეგანაკვეთურ შრომას, *შეუძლიათ* სამუშაო ძალის რაოდენობის გაზრდა და ზეგანაკვეთური შრომის შემცირება. სამუშაო ძალის რაოდენობის გაზრდას ფირმები ერიდებიან იმის გამო, რომ დაქირავების კვაზი-ფიქსირებული დანახარჯის გამო ეს ვარიანტი უფრო ძვირი უჯდებათ. თუ ფირმები გააუქმებენ ზეგანაკვეთური შრომის გამოყენების პრაქტიკას და დაიქირავენ უფრო მეტ სამუშაო ძალას (ფირმაში შესაბამის პერიოდში არსებული ძირითადი ხელფასით), მათი შრომითი დანახარჯი უდავოდ გაიზრდება. გაზრდილი შრომითი დანახარჯი ფირმებს უბიძგებს, სამუშაო ძალა ჩაანაცვლონ კაპიტალით და ამ გზით შეამცირონ ჯამური შრომითი დანახარჯები. ამგვარად, მაშინაც კი, თუ ძირითადი ხელფასი არ იცვლება, ნაკლებ სავარაუდოა, ზეგანაკვეთური შრომა მთლიანად ჩაანაცვლოს დამატებით დაქირავებული მომუშავეების შრომად.

¹⁹ U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, “Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees: Economic Report,” Federal Register 69, no. 79, part 2 (April 23, 2004), 22191.

²⁰ Ross Eisenbrey and Jared Bernstein, “Eliminating the Right to Overtime Pay: Department of Labor Proposal Means Lower Pay, Longer Hours for Millions of Workers,” Economic Policy Institute Briefing Paper (June 26, 2003), 1.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება და საერთო ანაზღაურება. გაიზრდება თუ არა იმ მომუშავეების ხელფასი, რომლებიც ზემოთ განხილული შესწორებების ძალით მოხვდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს კატეგორიაში და შემცირდება თუ არა ხელფასი ისეთ სამუშაოებზე, რომლებიც ამოიღეს ზეგანაკვეთურ სამუშაოთა კატეგორიიდან? სავარაუდოდ, არა, რადგან შესაძლებელია ძირითადი ხელფასის განაკვეთის შეცვლა ზეგანაკვეთურ სამუშაოთა ჩამონათვალში შეტანილი ცვლილების საპასუხოდ.

როგორც ვხედავთ, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები ხშირად წინასწარ იგეგმება და ასეთ შემთხვევაში შესაძლებელია, დამსაქმებელი და დასაქმებული შეთანხმდნენ (არაოფიციალურად მაინც) ყოველკვირეული საათების „პაკეტსა“ და საერთო ანაზღაურებაზე. ზეგანაკვეთური სამუშაოს წინასწარ დაგეგმვისას ფირმებს შეუძლიათ, რეაგირება მოახდინონ კანონით გათვალისწინებულ ზეგანაკვეთურ სამუშაოთა გაზრდილ ჩამონათვალზე ძირითადი ხელფასის შემცირების გზით, იმგვარად, რომ დასაქმებულის საერთო ანაზღაურება დარჩეს უცვლელი. თავის მხრივ, ანაზღაურებადი ზეგანაკვეთური სამუშაოს კატეგორიის გარეთ დარჩენილმა მომუშავეებმა, რომელთაც დამატებითი საათების განმავლობაში მუშაობას სთხოვენ, შესაძლებელია, აღარ მოისურვონ არსებულ სამსახურში დარჩენა (ცხადია, თუ ხელფასს შესაბამისად არ გაუზრდიან).

ამერიკის შეერთებულ შტატებში ხელფასის საკითხებზე ჩატარებულმა კვლევამ ცხადყო, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების განაკვეთის საკანონმდებლო წესით ზრდამ გამოიწვია ძირითადი ხელფასის შემცირება, განსაკუთრებით იმ ფირმებში, რომლებიც რეგულარულად გეგმავდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს.²¹ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების შედეგების შესწავლის მიზნით ჩატარებულმა კვლევამ ასევე დაადასტურა, რომ ძირითადი ხელფასი რეგულირდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების განაკვეთის ცვლილებების მიხედვით იმგვარად, რომ დასაქმებულები და დამსაქმებლები ზეგანაკვეთურ საათებსა და ძირითად ანაზღაურებას მიიჩნევენ ერთ პაკეტად. ამ კვლევის მიხედვით დადგინდა, რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოთა კატეგორიის (ჩამონათვალის) კანონის ძალით გაფართოებას რაიმე გაზომვადი ზემოქმედება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობაზე არ მოუხდენია.²²

პროფესიულ სწავლებაში დაბანდებული ინვესტიციები

ფირმის მიერ ორგანიზებული ტრენინგი, ანუ პროფესიული სწავლების კურსები, მნიშვნელოვანი ინვესტიციაა, რომელმაც შეიძლება, გაზარდოს თანამშრომლების დაქირავების კვაზიფიქსირებული ხარჯები. სწავლების დანახარჯს იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მას გაიღებს დამსაქმებელი, ნაწილობრივ მაინც ამა თუ იმ გზით თავად მომუშავე იხდის. ასე რომ, პროფესიულ სწავლებაში განხორციელებული ინვესტიცია შრომის ბაზრის საკმაოდ სპეციფიკურ ნაწილს შეადგენს. წინამდებარე ქვეთავში სწორედ ეს საკითხია განხილული დამსაქმებელსა და დასაქმებულთან მიმართებით.

²¹ David N. F. Bell and Robert A. Hart, “Wages, Hours, and Overtime Premia: Evidence from the British Labor Market,” *Industrial and Labor Relations Review* 56 (April 2003), 470–480.

²² Stephen J. Trejo, “Does the Statutory Overtime Premium Discourage Long Workweeks?” *Industrial and Labor Relations Review* 56 (April 2003), 530–551.

დამსაქმებლის გადანყვეტილება ტრენინგის ჩატარების შესახებ

წარმოიდგინეთ დამსაქმებელი, რომელმაც ეს-ესაა აიყვანა ახალი თანამშრომელი. თუ დამსაქმებელი გადანყვეტს, გაიღოს თანამშრომლის ტრენინგის ხარჯი, მან უნდა გადაიხადოს როგორც პირდაპირი, ასევე ირიბი დანახარჯები. დანახარჯებში, ცხადია, შედის თანამშრომლის მიერ შექმნილი პროდუქცია, რომელზეც ტრენინგის პერიოდში დამსაქმებელს უარის თქმა უნევს. ამგვარად, ტრენინგის პერიოდში დამსაქმებელი, საგარაუდოდ, გაიღებს ხარჯს ახალი თანამშრომლის ნაცვლადაც, რომელიც აღემატება თანამშრომლის ზღვრულ ფულად პროდუქტს. რა ვითარებაში მოისურვებს დამსაქმებელი ასეთი ინვესტიციის გაღებას, ანუ ტრენინგის ჩატარებას?

როგორც ნებისმიერი სხვა ინვესტიციის შემთხვევაში, დამსაქმებელი, ტრენინგის პერიოდში დანახარჯების განევაზე დათანხმდება იმ პირობით, თუ *ტრენინგის შემდეგ* გაიზრდება შემოსავალი. დამსაქმებლის გადანყვეტილებას ტრენინგის ჩატარების შესახებ დიდად განაპირობებს მისი მოლოდინი, მიიღოს მეტი პროდუქცია თანამშრომლისგან. თუმცა საინვესტიციო უკუგების მიღების ერთადერთი გზა დამსაქმებლისთვის არის ის, რომ ტრენინგის შემდეგ მიღებული შემოსავლის ნაწილი „დაიტოვოს“ და არ მისცეს თანამშრომელს გაზრდილი ხელფასის სახით.

მოკლედ რომ ვთქვათ, ტრენინგში ინვესტიციის ჩასადებად დასაკმაყოფილებელია ორი პირობა: პირველი, ტრენინგის შედეგად უზრუნველყოფილი უნდა იყოს გადამზადებული მომუშავეების ზღვრული ფულადი პროდუქტის ზრდა მათზე გასაცემ ხელფასზე მეტად და მეორე, მომუშავე ფირმაში სამუშაოდ უნდა რჩებოდეს საკმაოდ ხანგრძლივი ვადით, რათა დამსაქმებელმა მიიღოს შესაბამისი უკუგება (სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში, ცხადია, რაც მეტი ხნით დარჩება მომუშავე ფირმაში, მით მოგებიანი იქნება დამსაქმებლისთვის ტრენინგში დაბანდებული ინვესტიცია).

ტრენინგის ტიპები

ზოგადად, ტრენინგის ორი ტიპი არსებობს, რომელთაც დამსაქმებელი ფირმაში ატარებს. პირველი, *ზოგადი ტრენინგი*, რომლის მიზანია მომუშავეისათვის იმ უნარჩვევების სწავლება, რაც ზრდის მწარმოებლურობას არა მხოლოდ მოცემულ, არამედ ბევრ სხვა ფირმაშიც. სასაუბრო ინვლისურის ან ტექსტზე მუშაობის კომპიუტერული პროგრამის, ავტომობილის მართვის ან ვებგვერდების დამზადების სწავლება ზოგადი ტრენინგის მაგალითებია. არსებობს *სპეციალური ტრენინგიც*, რომელიც მხოლოდ მოცემულ ფირმაში მწარმოებლურობის გაზრდის უნარ-ჩვევების სწავლებაზეა ორიენტირებული. მაგ., რაიმე სპეციალური ავტომატის ექსპლუატაციის წესების ან კონკრეტული პროცედურების სწავლება, რომელიც მხოლოდ ამ ფირმაში გამოიყენება, ან ადამიანთა იმ კონკრეტული ჯგუფის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, რომელთანაც ურთიერთობა მოუწევს დასაქმებულს კონკრეტულ ფირმაში მუშაობის პერიოდში.

ზოგადი ტრენინგი. ზოგადი ტრენინგის ჩატარება და მისი ხარჯების გაღება დამსაქმებლისთვის საკმაოდ სარისკო ინვესტიციაა შემდეგი მიზეზების გამო: თუ დამსაქმებელი აპირებს, გადამზადებულ თანამშრომელს ხელფასი მოუმატოს გაზრდილ ზღვრულ ფულად პროდუქტზე ნაკლები ოდენობით, უკმაყოფილო თანამშრომელმა შეიძლება დატოვოს სამსახური. ზოგად ტრენინგზე მიღებული ცოდნის

გამოყენება მას მრავალ სხვა ფირმაშიც შეუძლია. სავსებით შესაძლებელია, უფრო მაღალანაზღაურებადი სამსახურის შოვნა იმ ფირმებში, სადაც ტრენინგის ხარჯის ამოღებას არ ელოდებიან!

ამგვარად, თეორიულად, თუ მობილობის ხარჯი ძალიან დიდი არ არის, დამსაქმებელი თავს შეიკავებს ზოგადი ტრენინგის ჩატარებისგან. მის მიერ ინვესტირებული რესურსის უკუგების ალბათობა მცირეა იმის გამო, რომ სხვაობა ზღვრულ ფულად პროდუქტსა და ტრენინგის შემდგომ მომატებულ ხელფასს შორის შეიძლება არ იყოს საკმარისად დიდი მომუშავეის მოცემულ ფირმაში ხანგრძლივი დროით დასარჩენად, რაც აუცილებელია ინვესტიციის ხარჯის ასანაზღაურებლად. როდესაც მობილობის ხარჯი მცირეა, ფირმა ან არ ჩაატარებს ზოგად ტრენინგს, ან მოსთხოვს დასაქმებულს, თავად გადაიხადოს სწავლების საფასური, ტრენინგის პერიოდში კი მას გადაუხდის ძალიან დაბალ ხელფასს (პრაქტიკანტს შეიძლება, სულაც არ გადაუხადოს).

ეს თეორიულად! რაც შეეხება პრაქტიკას, კვლევები ცხადყოფს, რომ ფირმები საკმაოდ ხშირად აბანდებენ ინვესტიციას ზოგადი ტრენინგის ჩასატარებლად. ეს იმის დასტურია, რომ ფირმიდან ფირმაში გადასვლა ძვირი ჯდება და რომ შრომის ბაზარი მონოპოლისური პირობებით ხასიათდება. გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ, თუკი ნასწავლი უნარ-ჩვევები თავისი ბუნებით ზოგადი ხასიათისაა, კონკრეტული დამსაქმებლისთვის საჭირო მათი კომბინაციები შეიძლება დიდად განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან და ეს განსხვავება ამცირებს უნარ-ჩვევების გადაცემის შესაძლებლობას ერთი ფირმიდან მეორეში.²³

სპეციალური ტრენინგი. ზოგადად, ფირმისთვის სპეციალური ტრენინგის ჩატარება უფრო სასურველია, ვიდრე ზოგადის. ეს გაპირობებულია იმით, რომ სპეციალური ტრენინგი არ ამაღლებს მწარმოებლურობას რომელიმე სხვა ფირმაში. შესაბამისად, ვინც სპეციალური სწავლება გაიარა, სხვა ფირმისთვის მიმზიდველი ვერ გახდება. მართალია, ტრენინგის გავლა იმას არ ნიშნავს, რომ სხვადასხვა ფირმიდან დასაქმების უფრო მეტი წინადადება წამოვა სწავლების დასრულების შემდეგ, მაგრამ ოპერატორი ფირმა ნებისმიერ შემთხვევაში უნდა ცდილობდეს, შეინარჩუნოს გადამზადებული თანამშრომელი, რადგან მისი წასვლის შემთხვევაში ტრენინგში ჩადებული ინვესტიცია დაკარგულია. ამგვარად, ტრენინგში ჩადებული ხარჯების ამოღებამდე გადამზადებული თანამშრომლის მიერ სამუშაო ადგილის დატოვების რისკი არსებობს როგორც ზოგადი, ასევე სპეციალური ტრენინგის შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია, პასუხი გაეცეს ორ კითხვას: (ა) ვინ იხდის ტრენინგის ხარჯს? და (ბ) ტრენინგის შემდგომ რა ოდენობით გაიზრდება ხელფასი?

²³ Edward P. Lazear, "Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach," *Journal of Political Economy* 117 (October 2009), 914-940; Daron Acemoglu and Jörn-Steffen Pischke, "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets," *Economic Journal* 109 (February 1999), F112-F142; Mark A. Loewenstein and James R. Spletzer, "General and Specific Training: Evidence and Implications," *Journal of Human Resources* 34 (Fall 1999), 710-733; Laurie J. Bassi and Jens Ludwig, "School-to-Work Programs in the United States: A Multi-Firm Case Study of Training, Benefits, and Costs," *Industrial and Labor Relations Review* 53 (January 2000), 219-239; and Edwin Leuven, Hessel Oosterbeek, Randolph Sloof, and Chris van Klaveren, "Worker Reciprocity and employer Investment in Training," *Economica* 72 (February 2005), 137-149; and Colleen Flaherty Manchester, "General Human Capital and Employee Mobility: How Tuition Reimbursement Increases Retention through Sorting and Participation," *Industrial and Labor Relations Review* 65 (October 2012), 951-974.

ტრენინგი და ტრენინგის შემდგომი ხელფასის ზრდა

განვიხილოთ სიტუაცია, როდესაც მობილობის ხარჯი შედარებით მცირეა, დამსაქმებელი კი აპირებს ტრენინგის ხარჯების სრულად დაფარვას. თუ იგი არ ამოიღებს ინვესტიციის დანახარჯს, მაშინ ვერ შეძლებს ხელფასის დიდად გაზრდას ტრენინგის დასრულების შემდეგ და მომავალში არც ინვესტირების სტიმული ექნება. როგორც ვიცით, რაც მაღალია ხელფასი, მით ნაკლებია სამსახურიდან წასვლის ალბათობა. ასე რომ, თუ დამსაქმებელი ტრენინგის შემდეგ მომუშავეს ხელფასს არ მოუმატებს, მისი ინვესტიცია რისკის ქვეშ დგება. გადამზადებულმა თანამშრომელმა სამსახური შეიძლება უმნიშვნელო მიზეზით დატოვოს (ვთქვათ, უფროსის ერთი დღის ცუდი ხასიათის ან დამატებით მუშაობის მოთხოვნის გამო) და თუ დამსაქმებელს არანაირი გარანტია არა აქვს, რომ გადამზადებული თანამშრომელი მასთან დარჩება, იგი არ მოისურვებს მსგავს საქმიანობაში ინვესტიციის დაბანდებას.

ამის საპირისპიროდ, თუ თანამშრომელი თვითონ იხდის ტრენინგის ხარჯს, რის გამოც სწავლის პერიოდში იმაზე დაბალ ხელფასს იღებს, ვიდრე სხვაგან ჩვეულებრივი მუშაობით მიიღებდა, ამ ფირმაში მუშაობა მისთვის მიმზიდველი რომ იყოს, ტრენინგის შემდგომ საკმაოდ მაღალ ხელფასს მოითხოვს. თუ თანამშრომელი მთელ გაზრდილ ზღვრულ ფულად პროდუქტს მომატებული ხელფასის სახით მიიღებს, დამსაქმებელი, რომელსაც ძვირი არ უჯდება სამუშაო ძალის სამსახურში მიღება და დათხოვნა, ბევრს არაფერს დაკარგავს გადამზადებული თანამშრომლის სულ მცირე მიზეზით დათხოვნით, რადგან იკარგება მომუშავეს, და არა დამსაქმებლის, ინვესტიცია!

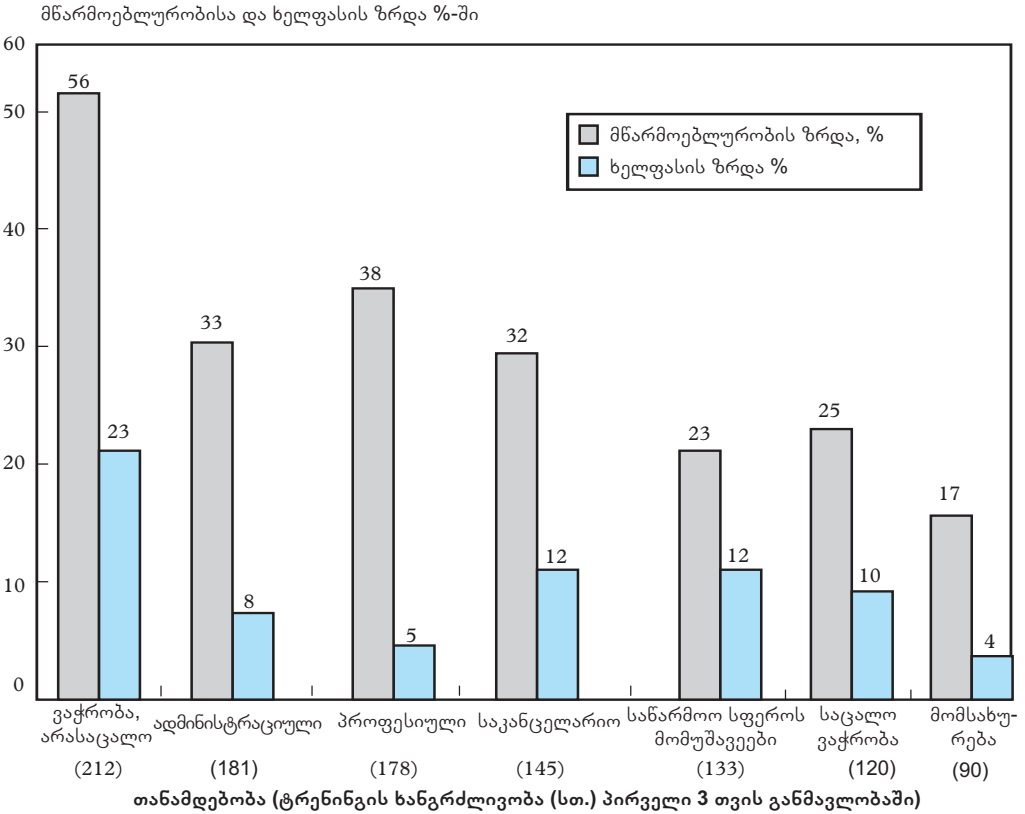
ამგვარად, თუ შრომის ბაზარზე სხვა წინააღმდეგობები უმნიშვნელოა, როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის ნახალისების საუკეთესო გზაა დანახარჯისა და ინვესტიციის უკუგების განწილება. თუ ხარჯების გარკვეულ ნაწილს თანამშრომლები იხდიან, მათი ხელფასი ტრენინგის შემდგომ შეიძლება უფრო მეტად გაიზარდოს, ვიდრე გაიზრდებოდა იმ შემთხვევაში, ტრენინგის ხარჯი რომ მხოლოდ დამსაქმებელს დაეფარა; ხელფასის გაზრდა კი ტრენინგის დასრულების შემდეგ ამცირებს გადამზადებულთა სამსახურიდან წასვლის ალბათობას, რითაც დამსაქმებლის ინვესტიციები დაცული ხდება. დამსაქმებლის მიერ განეული დანახარჯი უნდა ანაზღაურდეს იმით, რომ ტრენინგის შემდეგ მომუშავეს ხელფასი ძალიან არ გაიზარდოს; თუმცა ეს პირობა იცავს მომუშავეს ინვესტიციებს ისე, რომ ფირმისთვის მიმზიდველია ასეთი თანამშრომლის შენარჩუნება, თუ ცხადია, რაიმე სერიოზული მიზეზი არ არსებობს მისი სამსახურიდან დასათხოვნად (სამსახურიდან დათხოვნის საკითხებს უფრო დანერვილებით განვიხილავთ შემდგომ თავში). ანუ, თუ ტრენინგის ხარჯიც და უკუგებაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ნაწილდება, გადამზადების შემდეგ მათ შორის შრომითი ურთიერთობის განყვეტის შემთხვევაში ორივე მხარე გარკვეულ დანაკარგს განიცდის.

მეორე მხრივ, ემპირიული კვლევები, რომელთა მიზანიც აშშ-ში საწარმოო ტრენინგთან დაკავშირებით ხელფასის მახასიათებლების გაზომვა იყო, ცხადყოფს, რომ ტრენინგის ხარჯის დიდ ნაწილს, როგორც წესი, იხდის დამსაქმებელი და მოგების დიდ ნაწილსაც იგი იღებს. აშკარაა, მომუშავეს ხელფასი ტრენინგის პერიოდში იმდენად არ მცირდება, რომ ანაზღაუროს დამსაქმებლის მიერ გაღებული ტრენინგის პირდაპირი დანახარჯები. აქედან გამომდინარე, ხელფასის მატება სწავლების შემდგომ ბევრად ჩამორჩება მწარმოებლურობის ზრდას.²⁴

²⁴ John Bishop, "The Incidence of and Payoff to Employer Training," Cornell University Center for Advanced Human Resource Studies Working Paper 94-17, July 1994; and Margaret Stevens, "An Investment Model for the Supply of General Training by Employers," *Economic Journal* 104 (May 1994), 556-570.

ნახაზი 5.7

მწარმოებლურობისა და ხელფასის ზრდა მუშაობის პირველ ორ წელს პროფესიისა და დამსაქმებლის მიერ ჩატარებული ტრენინგის ხანგრძლივობის მიხედვით



წყარო: John Bishop, "The Incidence of and Payoff to Employer Training," Cornell University Center for Advanced Human Resource Studies, working paper 94-17, July 1994, Table 1.

დამსაქმებლების გამოკითხვამ, რომლის შედეგებიც შეჯამებულია 5.7 ნახაზზე, ცხადყო, რომ, ზოგადად, ტრენინგის დასაწყისიდან მწარმოებლურობა პროგრესულად იზრდება და მომუშავეის ხელფასის ზრდას ბევრად აღემატება მუშაობის პირველი ორი წლის პერიოდში. სხვა კვლევებმა, რომლებიც ამერიკელთა ხელფასის მაჩვენებლებს მათ მიერ გავლილი ტრენინგების რაოდენობასთან უშუალო კავშირში განიხილავდა, აჩვენა, რომ სწავლების შემდგომი ხელფასების ზრდა ზომიერი იყო.²⁵

იმ შემთხვევაში, როდესაც ფირმა იხდის ტრენინგთან დაკავშირებულ ძირითად ხარჯებს და მიღებული მოგების დიდ ნაწილსაც თვითონ იტოვებს, თვლის, რომ

²⁵ David Blanchflower and Lisa Lynch, "Training at Work: A Comparison of U.S. and British Youths," in Training and the Private Sector: International Comparisons, ed. Lisa Lynch (Chicago: University of Chicago Press for the National Bureau of Economic Research, 1994), 233-260; Jonathan R. Veum, "Sources of Training and Their Impact on Wages," Industrial and Labor Relations Review 48 (July 1995), 812-826; Alan Krueger and Cecilia Rouse, "The Effect of Workplace Education on Earnings, Turnover, and Job Performance," Journal of Labor Economics 16 (January 1998), 61-94; and Judith K. Hellerstein and David Neumark, "Are Earnings Profiles Steeper than Productivity Profiles? Evidence from Israeli Firm-Level Data," Journal of Human Resources 30 (Winter 1995), 89-112.

მობილობა მის თანამშრომლებს შედარებით ძვირი უჯდებათ. ასეთი ფირმები თანხმდებიან საინვესტიციო დანახარჯის გაღებას და საჭიროდ არ თვლიან ტრენინგის შემდგომ ხელფასის მნიშვნელოვნად მომატებას გადამზადებული თანამშრომლების შესანარჩუნებლად.

დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებული ტრენინგები და ეკონომიკური ვარდნის პერიოდში სამსახურიდან დროებითი დათხოვნა

როგორც ვნახეთ, დამსაქმებელი მხოლოდ მაშინ თანხმდება ტრენინგის ჩატარებას, როცა აქვს მოლოდინი, რომ ზღვრული ფულადი მწარმოებლურობის ზრდა გადააჭარბებს ხელფასის მატებას. შესაბამისად, იგი მიიღებს კარგ საინვესტიციო შემოსავალს. დაეუშვათ, ფირმამ დააბანდა ინვესტიცია. გარკვეული დროის გასვლის შემდეგ აღმოჩნდა, რომ ბიზნესის წარუმატებლობის („რეცესიის“) გამო, მისი თანამშრომლის ზღვრული ფულადი მწარმოებლურობა მოსალოდნელზე ნაკლებია. თუ რაიმე მიზეზით ფირმა ვერ შეძლებს ხელფასების შემცირებას (მიზეზები, რომელთა გამოც ხელფასი დაღმავალი მიმართულებით ელასტიკურობას არ ამჟღავნებს, განხილულია მე-14 თავში), მოისურვებს თუ არა ფირმა გადამზადებული თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნას?

ზოგადად, ფირმას თანამშრომლის დათხოვნის სურვილი არ აქვს მანამ, ვიდრე ფირმისთვის თანამშრომლის მიერ მოტანილი შემოსავალი აჭარბებს მის ხელფასს. იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც სხვაობა ზღვრულ ფულად მწარმოებლურობასა და ხელფასს შორის არ არის იმდენად დიდი, რომ უზრუნველყოს ფირმის მიერ სწავლებაზე გაღებული ინვესტიციის მაღალი უკუგება, ფირმის მიერ გადახდილი დანახარჯი უკვე „შთანთქმულია“. შეიძლება, დამსაქმებელი უკვე იმ აზრზეა, რომ არ ღირდა ხარჯების გაღება, მაგრამ უკვე გვიანია და ტრენინგის დასრულების შემდეგ მოუწევს მიღებული უკუგებით დაკმაყოფილება. სამსახურიდან დათხოვნილი თანამშრომელი მას ვერანაირ უკუგებას ვერ მოუტანს. ამდენად, დამსაქმებელი მოისურვებს, სამსახურში დატოვოს ყველა, ვისი ზღვრული ფულადი მწარმოებლურობა მის ხელფასს აჭარბებს. ცხადია, თუ ეკონომიკური კრიზისის გამო ზღვრული ფულადი მწარმოებლურობა შემცირებას განაგრძობს და ნაკლებია ხელფასის განაკვეთზე, ფირმა იძულებული გახდება, სამსახურიდან დაითხოვოს გადამზადებული თანამშრომლები (გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ხანმოკლე კრიზისის ელიან და რისკის განევა უღირთ, რადგან სამსახურიდან გაშვებულმა ადამიანმა ამასობაში შეიძლება სხვა სამსახური მოძებნოს).

დამსაქმებლის მიერ ტრენინგის ჩატარების ფაქტი შრომის ბაზარზე ორ მოვლენას ხსნის: პირველი, როგორც წესი, ეკონომიკური კრიზისის შემთხვევაში მაღალკვალიფიციურ, ხანგრძლივი ვადით დასაქმებულებს ნაკლებად ემუქრებათ სამსახურიდან დათხოვნა.²⁶ სტაჟიან და მაღალკვალიფიკაციურ სამუშაო ძალას უმეტესად გავლილი აქვს ფირმის ინიციატივით ჩატარებული ტრენინგები, ამიტომ კრიზისის პერიოდში სხვაობა მათ ზღვრულ ფულად პროდუქტსა და ხელფასს შორის საკმარისად დიდია. ასეთი სხვაობა აკომპენსირებს მათი ზღვრული ფულადი პროდუქტის შემცირებას, რის გამოც, მიუხედავად კრიზისისა, ასეთ თანამშრომელს დამსაქმებელი ინარჩუნებს. რაც შეეხება მათ, ვისი ხელფასიც კრიზისის პირობებში ზღვრულ

²⁶ იხ. Hilary Hoynes, “The Employment, Earnings and Income of Less Skilled Workers over the Business Cycle,” in *Finding Jobs: Work and Welfare Reform*, eds. Rebecca Blank and David Card (New York: Russell Sage Foundation, 2000), 23–71.

ფულად მწარმოებლურობას უახლოვდება, დამსაქმებელი ხედავს რა, რომ მათი ზღვრული ფულადი პროდუქტი დაეცა ხელფასზე დაბლა, ითხოვს სამსახურიდან.

მეორე, შრომის ბაზარზე ნათლად ჩანს, რომ შრომის საშუალო მწარმოებლურობა, გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობა კაც/საათზე, კრიზისის ადრეულ ეტაპზე ეცემა და მდგომარეობის გამოსწორებისთანავე იზრდება. მოთხოვნისა და წარმოების მოცულობის დაცემის დანყებისას ფირმები გადამზადებულ თანამშრომლებს კვლავ უხდიან ხელფასს, მათი ზღვრული მწარმოებლურობის შემცირების მიუხედავად, ანუ „თანამშრომლებს ინახავენ“. აღნიშნულის შედეგად მცირდება გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობა ერთ დასაქმებულზე. ცხადია, მოთხოვნის ზრდის კვალობაზე ფირმას შეუძლია, გაზარდოს წარმოების მოცულობა დასაქმების პროპორციულად მატების გარეშე, რადგან რეალურად მათ სრულად შეინარჩუნეს გადამზადებული სამუშაო ძალა. ამ შემთხვევაში ერთ მომუშავეზე გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობა იზრდება.

დასაქმებასთან დაკავშირებული ინვესტიცია

გარდა პერსონალის ტრენინგისა, სამსახურში აყვანის, შესაბამის სამუშაო ადგილზე განწესებისა და დანიშნულების შესახებ გადანყვეტილების მიღებისას მენეჯერმა უნდა შეაფასოს თითოეული თანამშრომელი. შეიძლება აღმოჩნდეს, რომ ტრენინგის პროგრამები, ისინიც კი, რომლებიც „ზოგად“ კომპონენტს შეიცავენ, გამოსადეგია ახალი თანამშრომლის უნარის, შრომითი ქცევისა და მოტივაციის ხარისხის შესაფასებლად (იხ. 5.3 მაგალითი).²⁷ ამგვარად, ზოგადი ტრენინგიც კი შეიძლება იყოს ინვესტიცია, რომელსაც ფირმა პოტენციური თანამშრომლის შესახებ ინფორმაციის მოპოვებაში აბანდებს და რაც მოგვიანებით მას დაეხმარება თანამშრომლების დანიშვნისა და დანიშნულების შესახებ გადანყვეტილებების მიღებაში. ამ თავს ვასრულებთ სამუშაო ძალის დასაქმებასა და სკრინინგში (გადარჩევაში) ინვესტირების დანვრილებითი ანალიზით.

იდენტიფიკაცია საანკეტო მონაცემების მიხედვით

ფირმები, ხშირ შემთხვევაში, თანამშრომლის სამსახურში აყვანასა და ტრენინგთან დაკავშირებულ ხარჯებს თვითონვე იხდიან. ამიტომ მათ ინტერესშია ხარჯების მინიმუმამდე შემცირება. სხვა თანაბარ პირობებში ფირმა ცდილობს, დაასაქმოს საჭირო კვალიფიკაციის თანამშრომელი შესაძლო მინიმალური დანახარჯით. გარდა ამისა, ფირმა ცდილობს ნიჭიერი თანამშრომლების დაქირავებას, რადგან ისინი ადვილად ითვისებენ სიახლეებს და მათი გადამზადებაც უფრო ეკონომიურია. სამსუხაროდ, ყველა პოტენციური თანამშრომლის პროფესიული მომზადებისა და სწავლის უნარის დეტალურად შესწავლა ფირმას შეიძლება ძვირი დაუჯდეს.

კანდიდატების შერჩევისას დანახარჯების შემცირების ერთ-ერთი მეთოდია საანკეტო მონაცემების გამოყენება, შეფასების სხვა, უფრო ძვირადღირებული მეთოდების სანაცვლოდ.²⁸ მაგალითად, თუ, ზოგადად, კოლეჯის კურსდამთავრებუ-

²⁷ Margaret Stevens, “An Investment Model for the Supply of General Training by Employers.” Also see W. R. Bowman and Stephen L. Mehay, “Graduate Education and Employee Performance: Evidence from Military Personnel,” *Economics of Education Review* 18 (October 1999), 453–463.

²⁸ იხ. Michael Spence, “Job Market Signaling,” *Quarterly Journal of Economics* 87 (August 1973), 355–374. სიგნალების გამოყენების შესახებ დანვრილებითი ინფორმაცია იხ. მე-9 თავში.

ლის მწარმოებლურობა უფრო მაღალია, ვიდრე საშუალო სკოლადამთავრებულისა, ფირმაში შეიძლება ერთ-ერთ მოთხოვნად კოლეჯის დიპლომის ფლობა მიუთითოს. კანდიდატების შრომის მწარმოებლურობის დადგენის მიზნით, ცალ-ცალკე მათგანთან გასაუბრების ნაცვლად, კანდიდატების საერთო რაოდენობიდან მომავალი თანამშრომლების შერჩევა ფირმას გაცილებით მარტივად შეუძლია განათლების ცენზის მიხედვით.

ასეთი სტატისტიკური დისკრიმინაცია, რაც გამოიხატება ინდივიდების ჯგუფური ნიშნებით შერჩევაში, აშკარა უარყოფითი შედეგებით ხასიათდება. მაგალითად, ერთი მხრივ, ზოგიერთ საშუალო სკოლადამთავრებულს შეიძლება ჰქონდეს კვალიფიკაცია, რომელიც სრულად აკმაყოფილებს დამსაქმებლის მოთხოვნებს, ფირმა კი სამუშაოზე მხოლოდ კოლეჯის კურსდამთავრებულებს იღებს. საშუალო სკოლადამთავრებულების კანდიდატთა რიგებიდან გამოთიშვა მათთვის ფინანსურად წაგებიანია (რადგან ისინი ვერ იღებენ სამსახურს); თუმცა ამ შემთხვევაში ფირმასაც უნევს დამატებითი ხარჯის გაღება, თუ მას გაუჭირდება სხვა კვალიფიციური კანდიდატების მოძიება; მეორე მხრივ, კოლეჯის კურსდამთავრებულებს შორისაც შეიძლება აღმოჩნდნენ ისეთებიც, რომელთა პოტენციური შესაძლებლობები ფირმაში სამუშაოდ საკმარისი არ არის. მათი დამქირავებელი ფირმა დაზარალდება. ისეთი სასიგნალო ნიშნების გამოყენებით მიღებულმა მნიშვნელოვანმა ეკონომიამ, როგორებიცაა: განათლება, ოჯახური მდგომარეობა და ასაკი, სამუშაოზე აყვანისას შეიძლება მნიშვნელოვანწილად გადაფაროს დამსაქმებლის შესაძლო ზარალი, გამოწვეული შტატში ისეთი პირების აყვანით, რომლებიც დადგენილ სამუშაო მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებენ.

მაგალითი 5.3.

რატომ ატარებენ დროებითი დახმარების სააგენტოები ზოგადი უნარ-ჩვევების უფასო ტრენინგს?

ამერიკელი მომუშავეების 3% დასაქმებულია დროებითი დახმარების სააგენტოების მეშვეობით. სააგენტოების მიერ შერჩეული სპეციალისტების „მიქირავება“ ხდება დამკვეთ ფირმებზე. სააგენტოების შემოსავალია დამკვეთისგან მიღებული ანაზღაურება. სააგენტოების უმეტესი ნაწილი შერჩეულ პირებს, ფაქტობრივად, უფასო ტრენინგებს უტარებს (დროებითი მომუშავეები ტრენინგის პერიოდში ანაზღაურებასაც კი იღებენ), შემდგომი დასაქმების მოთხოვნის გარეშე. ტრენინგი არის ზოგადი და ითვისების ნიშნებს, მაგალითად, ტექსტურ ფაილებთან მუშაობას ან სხვა სახის კომპიუტერული პროგრამების სწავლებას. ტრენინგის საშუალო ხანგრძლივობაა 11 საათი, მაგრამ სამუშაოს მაძიებლისთვის ეს დიდი შეღავათია, თუ გავითვალისწინებთ, რომ, მაგალითად, ერთ-ერთი ნამყვანი კომპანი-

ის შტატიანი თანამშრომლის ერთდღიანი ტრენინგი 150\$ ღირს. რატომ ატარებენ დროებითი დახმარების სააგენტოები უფასო ტრენინგებს, თუ დაინტერესებულმა პირებმა ახალი უნარ-ჩვევების ათვისების შემდეგ სხვა სამსახური უნდა მოძებნონ?

როგორც ერთი ეკონომისტი განმარტავს, ტრენინგის ჩატარება დროებითი დახმარების სააგენტოებს აძლევს დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალის მოძიების საშუალებას, რომლებსაც შეიძლება ესა თუ ის უნარ-ჩვევა არ გააჩნდეთ, მაგრამ ჰქონდეთ სწავლის უნარი. დროებითი დახმარების სააგენტოები ტრენინგის შედეგად ახდენენ მათ გადარჩევას და არკვევენ უნარებს. როგორ ეხმარება სააგენტოებს შემოსავლის მიღებაში ტრენინგის მონაწილეთა შესახებ ინფორმაციის მიღება?

მრავალი დამკვეთი ფირმა მუდმივ სამუშაოზე დასაქმებელი კანდიდატების შესახებ ინფორმაციას სწორედ დროებითი სააგენტოებიდან იღებს. ეს მეთოდი მათ ეხმარება, დაზოგონ სამსახურში აყვანისა და სამსახურიდან დათხოვნის კვალიფიკირებული დანახარჯები. ცხადია, უამრავი დროებითი მომუშავე ეძებს მუდმივ სამსახურს. რეალურად, დამკვეთი ფირმები ყოველთვის მუდმივ სამუშაოზე დროებითი მომუშავეების დაახლოებით 15%-ს ასაქმებენ. ამგვარად, დროებითი დახმარების სააგენტოები უზრუნველყოფენ დამკვეთებისათვის პოტენციური მუდმივი თანამშრომლების მიწოდებას და მათ შეფასებას. შესაბამისად, სააგენტოებს, პირველ რიგში, მომსახურების საფასურს უხდიან,

როგორც საინფორმაციო ბროკერებს. დამკვეთი ფირმა თანახმაა, გადაიხადოს შესაბამისი თანხა მისთვის საჭირო ინფორმაციის მისაღებად და თავი აარიდოს სარისკო ინვესტიციას; დროებითი მომუშავეები კი თანახმანი არიან, მიიღონ შედარებით დაბალი ხელფასი მათი კანდიდატურის მუდმივ სამუშაოზე განხილვის შესაძლებლობის გამო. განხილვისა და გადანყვეტილების მიღების პერიოდი საკმაოდ ხანგრძლივია საიმისოდ, რომ დროებითი დახმარების სააგენტომ აინახაუროს ტრენინგის ხარჯები, რადგან დამკვეთი ფირმას შეფასების გასაკეთებლად გარკვეული დრო სჭირდება.

წყარო: David Autor, "Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?" *Quarterly Journal of Economics* 116 (November 2001), 1409–1448.

შრომის შიგა ბაზრები

ფირმაში ახალი თანამშრომლების შერჩევის პროცესში კანდიდატების ანკეტური მონაცემების გამოყენების ძირითადი საფრთხე უკავშირდება პიროვნული თვისებების – საიმედოობა, მოტივაცია, პატიოსნება, მოქნილობა და ა.შ. – შესახებ მსჯელობას. საკმაოდ რთულია კანდიდატთან გასაუბრების, დასაქმების ტესტების, ან, თუნდაც, ყოფილი უფროსის სარეკომენდაციო წერილის მიხედვით სწორი დასკვნის გამოტანა. ამ პრობლემის გამო მრავალმა დიდმა ფირმამ შრომის შიგა ბაზარი შექმნა, სადაც თანამშრომლებს ჯერ შედარებით დაბალკვალიფიციურ სამუშაოზე იღებენ, რათა მომავალში შეამოწმონ, ისინი რამდენად წარმატებით შეძლებენ უფრო რთული სამუშაოს შესრულებას. ის, ვინც გაართმევს თავს დაკისრებულ ვალდებულებებს, გადაჰყავთ მაღალკვალიფიციურ სამუშაოზე, ანუ გამოცხადებულ ვაკანსიაზე.

მომავალში ფირმაში არსებული ვაკანსიის შესავსებად შრომის შიგა ბაზრის უპირატესობა ისაა, რომ ამ გზით ფირმა თანამშრომლების შესახებ დიდ ინფორმაციას აგროვებს და, ამდენად, შეუძლია, თავიდან აირიდოს მრავალი უსიამოვნო სიურპრიზი „ლურჯსაყელოიანთა“ და „თეთრსაყელოიანთა“ საპასუხისმგებლო თანამდებობებზე დანიშნებისას. შრომის შიგა ბაზრის ნაკლი ისაა, რომ საპასუხისმგებლო თანამდებობებზე კანდიდატები მხოლოდ ფირმაში მომუშავეთა რიგებიდან შეირჩევა მაშინ, როცა მათზე უკეთესი კანდიდატი შეიძლება ფირმის გარეთაც არსებობდეს. შიგა ბაზრის უპირატესობა აშკარად გამოხატულია იმ შემთხვევაში, როდესაც მაღალკვალიფიციური სამუშაოს შესრულებას სჭირდება პირი, რომელიც ფირმაში კონკრეტულ თანამდებობაზე რამდენიმენლიანი სტაჟის გამო სპეციფიკურ საკითხებს კარგად იცნობს.²⁹

²⁹ შრომის შიგა ბაზრის პრობლემები დაწვრილებით განხილულია წყაროში: Paul Osterman, ed., *Internal Labor Markets* (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1984); and George Baker and Bengt Holmstrom, "Internal Labor Markets: Too Many Theories, Too Few Facts," *American Economic Review* 85 (May 1995), 255–259.

როგორც აღვნიშნეთ, ტრენინგების განმახორციელებელი ფორმები დაინტერესებული არიან, სამუშაოზე მოიზიდონ ისეთი კანდიდატები, ვინც სიახლეებს ადვილად ითვისებენ და ტრენინგის დასრულების შემდეგ ხანგრძლივად იმუშავენ. ამ შემთხვევაში ფირმა შეძლებს აინაზღაუროს საინვესტიციო დანახარჯი ტრენინგის შემდგომ მიღებული შემოსავლის ნამატის ხარჯზე. ასეთი ფორმებისთვის შრომის შიგა ბაზარი ორმაგად მიმზიდველია: პირველი, ფირმა მუშაობის პროცესში აფასებს თანამშრომლის თვისებებს და წყვეტს, ღირს თუ არა მისთვის მომავალში, მაგალითად, საკმაოდ ძვირადღირებული ტრენინგის ჩატარება; მეორე, შრომის შიგა ბაზარი ხელს უწყობს თანამშრომლებსა და ფირმას შორის არსებული კავშირების განმტკიცებას. თანამშრომლებმა იციან, რომ მათთვის გამზადებულია „მაღალი“ პოსტები, რადგან ფირმა, ძირითადად, საკუთარ ადამიანურ რესურსებს ეყრდნობა და გარეშე პირები მათ კონკურენციას ვერ უწევენ. ფირმიდან წასვლით ისინი კარგავენ პრივილეგიებულ მდგომარეობას და, ამდენად, აქვთ მოტივაცია, ხანგრძლივად იმუშაონ. მე-11 თავში განხილულია, როგორ ყალიბდება შრომის შიგა ბაზრის დახმარებით შრომის ანაზღაურების სტრატეგია ფირმაში.

ეპირიული კვლევა

რატომ იღებენ ერთნაირი კვალიფიკაციის თანამშრომლები განსხვავებულ ხელფასს? „პანელური მონაცემების“ გამოყენებით ფარული ჰებერობების გამოვლენა

შრომის ბაზრისთვის ერთიანი ფასის კანონის სამართლიანობის შესამოწმებლად განვიხილოთ, ერთნაირი მწარმოებლურობის მომუშავეები იღებენ თუ არა სხვადასხვა ხელფასს. თუ ამ ტესტის ჩასატარებლად დროის კონკრეტულ მომენტში სტატისტიკურ მონაცემებს გამოვიყენებთ, დავდგებით სერიოზული პრობლემის წინაშე: შეუძლებელია, მკვლევარმა შრომის მწარმოებლურობის ყველა ასპექტი გაითვალისწინოს. მაგალითად, ჩვენ არ ვიცით, დასთანხმდება თუ არა დასაქმებული ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, თუ იგი ამის შესახებ ბოლო მომენტში შეიტყობს, ან რამდენად თავაზიანად ეპყრობა იგი კლიენტებსა და თანამშრომლებს, ან არის თუ არა „გუნდური მოთამაშე“. თუ მხედველობაში არ მივიღებთ თანამშრომელთა შორის განსხვავებებს ამ მნიშვნელოვანი, მაგრამ უხილავი ნიშან-თვისებების მიხედვით (ეკონომისტები მათ „მომუშავეების გაუზომვად ჰეტეროგენობას“ უწოდებენ), ვერ შევძლებთ შრომის ბაზრისთვის ერთიანი ფასის კანონის სამართლიანობის შემოწმებას.

საკითხის უკეთ გაგებისთვის, დავუშვათ, სტატისტიკური მონაცემების ნიმუშის გამოყენებით შესაფასებელია მომუშავეთა მიერ მიღებულ ხელფასსა და მათ ზომვად მახასიათებლებს შორის არსებული მიახლოებითი კავშირი. ამ კავშირის დადგენით შევძლებთ სავარაუდო ხელფასის გამოთვლას, მაგალითად, კონკრეტული ქალბატონისთვის მისი ასაკის, განათლების, თანამდებობისა და სხვა ხილული მახასიათებლების გათვალისწინებით. თუ ფაქტობრივი ხელფასი მოსალოდნელს აჭარბებს, ასეთ შემთხვევაში არ ვიცით, ბედის წყალობაა (და ერთიანი ხელფასის კანონი არ მოქმედებს), თუ დასაქმებულის ფარული თვისებები დააფასეს (და შედეგად, იგი საშუალოზე მაღალი მწარმოებლურობით გამოირჩევა, თუ მის რაოდენობრივ მახასიათებლებს გავითვალისწინებთ).

საბედნიეროდ, არსებობს ფარული ჰეტეროგენობის პრობლემის გადაჭრის გზა, მაგრამ იგი საჭიროებს „პანელური მონაცემების“, ანუ ერთსა და იმავე ინდივიდზე ორი და მეტი წლის განმავლობაში განხორ-

რციელებული დაკვირვების მონაცემების შეგროვებას. საკმარისად ხანგრძლივი დაკვირვებით ჩანს ინდივიდის ხელფასის ცვლილება ერთი სამსახურიდან მეორეში, ან ერთი დამსაქმებლიდან მეორესთან გადასვლისას, ან კვალიფიკაციის ამაღლებასთან ერთად. თუ ჩვენს მაგალითში განხილული ქალბატონი, რომელიც მოსალოდნელზე მაღალ ხელფასს იღებს, შეიცვლის სამსახურს და მომდევნო დამსაქმებელთანაც მისი ხელფასი მოსალოდნელზე მაღალი იქნება, სავარაუდოა, რომ იგი საშუალოზე მაღალი მწარმოებლურობისაა და იღბალი არაფერ შუაშია.

ამგვარად, თუ ცალკეულ მომუშავეებს დროთა განმავლობაში დავაკვირდებით, შევძლებთ მათი მწარმოებლურობის ფარული პიროვნული მახასიათებლების („პერსონალური ეფექტის“) გამოვლენას. ამისთვის საჭიროა, გავითვალისწინოთ ზოგიერთი გაზომვადი პირობის (მაგ.: განათლება, თანამდებობა, დამსაქმებელი) ცვლილების შედეგად ერთი და იმავე მომუშავეს ხელფასის რხევასა. პერსონალური ეფექტის კონტროლის გამოყენებით იმის გასარკვევად, თუ რამდენად შეესაბამება შრომის ბაზრის შედეგები ერთიანი ფასის კანონით გათვალისწინებულ შედეგებს, განვიხილოთ 1999 წლის კვლევა, რომელშიც გამოყენებული იყო საფრანგეთის პანელუ-

რი მონაცემები.

მკვლევრებმა ერთმანეთს შეადარეს საფრანგეთის რამდენიმე მილიონი დასაქმებულის ხელფასსა და მწარმოებლურობის მახასიათებლებს შორის არსებული კავშირი და აღმოაჩინეს, რომ ამ გაზომვადი მახასიათებლებით შესაძლებელი იყო მოსახლეობაში განსხვავებული ხელფასების მიზეზების დაახლოებით 30%-ის ახსნა. ეს შედეგი ცხადყოფს, რომ ერთიანი ფასის კანონი ძალიან ცუდად „მუშაობს“! თუმცა პერსონალური ეფექტების (დამატებით გაზომვადი მახასიათებლების) მხედველობაში მიღების შემდეგ მკვლევრებმა შეძლეს საფრანგეთში განსხვავებული ხელფასების გამომწვევი მიზეზების 77%-ის ახსნა. თუმცა მაინც არსებობს მიზეზები, რომელთა ახსნაც მახასიათებლებით (ხილულით თუ უხილავით) ვერ ხერხდება; იმავდროულად, პანელური მონაცემების გამოყენება ერთიანი ფასის კანონის უფრო ზედმიწევნით შემოწმების საშუალებას იძლევა. პანელური მონაცემებით სარგებლობამ ცხადყო, რომ ხელფასებს შორის ცვალებადობა იმაზე ნაკლებადაა ბედ-იღბალზე დამოკიდებული, ვიდრე ერთი შეხედვით შეიძლება ჩანდეს.

წყარო: John M. Abowd, Francis Kramarz, and David N. Margolis, “High Wage Workers and High Wage Firms,” *Econometrica* 67 (March 1999), 251–333.

რა გზით შეუძლია დამსაქმებელს თანამშრომლის დასაქმების ხარჯის ამოღება?

ფირმა თანამშრომლის ტრენინგსა და სამსახურში აყვანისთვის მხოლოდ იმ შემთხვევაში გაიღებს ინვესტიციას, თუ დარწმუნებულია სასურველი უკუგების მიღებაში. სამუშაო ძალაში ინვესტირება ფირმას მაშინ უღირს, თუ სარგებელს იღებს და ინვესტირების შემდგომ გადახდილი ხელფასი ნაკლებია ზღვრულ ღირებულებაზე. როგორ მიიღებს დამსაქმებელი ნამეტს დასაქმებაში ჩადებულ ინვესტიციაზე?

დავუშვათ, ფირმაში გამოცხადებული ვაკანსიის დაკავების მსურველ კანდიდატებს აქვთ საშუალო, საშუალოზე დაბალი და საშუალოზე მაღალი მწარმოებლურობა, მაგრამ დამსაქმებელმა ეს არ იცის. ამ ინფორმაციის მისაღებად დამსაქმებელს ძალისხმევა (ინვესტიცია) სჭირდება. თუ ფირმა ამ ინვესტიციას არ გაიღებს, მან უნდა ჩათვალოს, რომ ნებისმიერი კანდიდატი საშუალო მწარმოებლურობისაა და ხელფასსაც შესაბამისად გადაუხდის; მეორე მხრივ, თუ ფირმა გადაწყვეტს, ასეთი ინფორმაციის მოპოვებაში ინვესტიცია ჩადოს, იგი შეძლებს მხოლოდ საშუალოზე

მაღალი მწარმოებლურობის მქონე თანამშრომლების დაქირავებას. ასეთ შემთხვევაში საინვესტიციო დანახარჯის ასანაზღაურებლად საჭირო ნამეტის მისაღებად ფირმამ საშუალოზე მაღალი მწარმოებლურობის მქონე კანდიდატებს უნდა გადაუხადოს იმაზე ოდნავ ნაკლები ხელფასი, ვიდრე მათი რეალური მწარმოებლურობაა.

გადაუხდის თუ არა ფირმა ახალ თანამშრომლებს საშუალო ხელფასს მაშინაც კი, თუ მათი მწარმოებლურობა საშუალოზე მაღალია და მიიღებს თუ არა იგი ამ გზით სრულ ნამეტს? როგორც ტრენინგის შემთხვევაში ვნახეთ, ფირმა ასეთ თანამშრომლებს, სავარაუდოდ, გადაუხდის საშუალოზე მეტ, მაგრამ რეალურ მწარმოებლურობაზე ნაკლებ ხელფასს. კერძოდ, ხელფასის განაკვეთი ისე უნდა შეირჩეს, რომ გაიზარდოს ფირმაში სამუშაოდ დარჩენის ალბათობა იმ თანამშრომლებისათვის, ვის მიღებასა თუ გადამზადებაზეც ფირმამ გარკვეული ინვესტიცია განახორციელა. თუ თანამშრომლები სამსახურს დატოვებენ, ფირმას მოუწევს დამატებითი ინვესტიციის გაღება მათი შესაძლო შემცველებების შესახებ ინფორმაციის მოსაპოვებლად.

როდესაც დამსაქმებელი, საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, თანხმდება, საშუალოზე მეტი ხელფასი გადაუხადოს საშუალოზე მაღალი კვალიფიკაციის მომუშავეს, არსებობს ორი ფაქტორი, რომლებიც სკრინინგის განმარტოვებულ ფირმას სრულ მწარმოებლურობაზე ნაკლები ხელფასის გადახდის საშუალებას აძლევს. პირველი ფაქტორია სამუშაო ძალის მობილობის დანახარჯი; მეორე, ინფორმაცია, რომელსაც დამსაქმებელი ძვირადღირებული სკრინინგის ჩატარებით მოიპოვებს. ასეთი ინფორმაცია შეიძლება სხვა დამსაქმებელს არ გააჩნდეს, თუ იგი საჭირო ინვესტიციას (იმავე ინფორმაციის მოსაპოვებლად) არ გაიღებს.

კითხვები გაგმორებისთვის

1. ცალკეული ფირმისთვის რა გავლენას ახდენს მობილობის დანახარჯი სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდზე?
2. რატომ იწვევს სამუშაო ძალის აღმავალი მრუდები ფირმებისთვის სამუშაო ძალაზე უფრო მეტი დანახარჯის განწევას ხელფასთან შედარებით?
3. დაეუშვათ, ავტორი ამტკიცებს, რომ ერთი მომუშავეს მიერ წარმოებული პროდუქცია, როგორც წესი, იზრდება ფირმის გაფართოების პირველ წელს, რადგან ფირმები წელი ტემპით ქირაობენ ახალ სამუშაო ძალას. ამყარებს თუ არა ამ არგუმენტს ამ თავში მოტანილი თეორიული მსჯელობა?
4. „კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ დაბალანაზღაურებადი მომუშავეების სასარგებლოდ მოქმედებს, რადგან, კანონის თანახმად, ერთდროულად ხდება ხელფასის გაზრდა და შრომის ზღვრული დანახარჯის შემცირება“. გააანალიზეთ ეს განცხადება.
5. ავტორი ამტკიცებდა, რომ დაბალანაზღაურებადი სამუშაო გულისხმობს ნაკლებ სამუშაო დროს, ვიდრე მაღალანაზღაურებადი. რამდენად სწორია ასეთი დასკვნა ეკონომიკური თეორიის მიხედვით? პასუხი ახსენით.
6. კონკრეტულ სამუშაოზე დასაქმების მიზნით მომუშავეები გადაინ კომპანიის ინიციატივით ორგანიზებულ ტრენინგს. კომპანიის ანგარიშით, საინვესტიციო ხარჯის საკომპენსაციოდ მომუშავეს საათობრივი ხელფასი უნდა იყოს 5\$-ით ნაკლები, ვიდრე მათი ზღვრული მწარმოებლურობა. დაეუშვათ, ტრენინგის დასრულების შემდეგ საათობრივი ხელფასები განისაზღვრა იმგვარად, რომ ისინი მართლაც 5\$-ით ნაკლებია ზღვრულ მწარმოებლურობაზე, თუმცა სასაქონლო ბაზარზე მიმდინარე ცვლილებების შედეგად ზღვრული მწარმოებლურობა სწრაფად (და პერმანენტულად) მცირდება საათში 2\$-ით. თუ კომპანია მყარად დგას იმ აზრზე, რომ ხელფასების ან მომუშავეთა შემწეობის შემცირება დაუშვებელია, რა გავლენას მოახდენს შექმნილი ვითარება კომპანიაში დასაქმების დონეზე მოკლევადიან პერიოდში? პასუხი ახსენით.

მიაქციეთ ყურადღება ტერმინებს: „მოკლე-ვადიანი“ და „გრძელვადიანი პერსპექტივა“!

7. ათწლეულების განმავლობაში დიდი კომპანიების უმრავლესობა სადაზღვევო კომპანიებისგან ჯანმრთელობის ჯგუფურ დაზღვევას იძენდა, რომლებიც მათ სადაზღვევო პრემიას ერთ მომუშავეზე გაანგარიშებით ახდევინებდნენ. 1993 წელს ჯანმრთელობის დაზღვევის სახელმწიფო პროგრამა შეიცავდა პუნქტს, რომელიც ჯგუფური დაზღვევის სააგენტოებს სთხოვდა, სადაზღვევო პრემია კლიენტებისთვის თანამშრომლებისადმი გადახდილი თანხების მიხედვით ეანგარიშათ (რეალურად, დაეფინანსებინათ ჯანმრთელობის დაზღვევა ხელფასიდან დაკავებული საშემოსავლო გადასახადებით), იმ დაშვებით, რომ დამსაქმებლების მიერ გადახდილი სრული სადაზღვევო პრემიები არ იცვლება. რა გავლენას მოახდენს შრომის ბაზარზე ზემოთ მითითებული ცვლილება, რომელიც ჯანმრთელობის დაზღვევის დაფინანსების წესის შეცვლას ითვალისწინებს?
8. უმაღლესი ლიგის ბეისბოლის გუნდის კაპიტანი აცხადებს: „რომც ჩამეთვალა X მოთამაშე უსარგებლოდ, მაინც ვერ დავითხოვდი გუნდიდან. მას 4-წლიანი ხელშეკრულება აქვს და უკვე 3 წელია, გუნდში 24 მილიონ დოლარად თამაშობს. ჩვენს გუნდს არ აქვს იმის ფინანსური საშუალება, რომ მისი დანარჩენი საკონტრაქტო თანხა არ გამოიყენოს. გააანალიზეთ მენეჯერის მოსაზრება ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით.“
9. საფრანგეთის პრეზიდენტმა განაცხადა, რომ მთავრობა აპირებდა 2002 წლის კანონის გაუქმებას, რომელიც ზღუდავდა

ფრანგი მომუშავეების ყოველკვირეულ სამუშაო დროს (ფრანგ მომუშავეს ეკრძა-ლებოდა კვირაში 35 საათზე მეტი მუშაობა). კვირაში სამუშაო საათების ამგვარი შეზღუდვის გაუქმების მიზეზად სახელდებოდა „მოულოდნელი არასასურველი შედეგები“ კვალიფიციური კადრების მომზადებისა და დასაქმების დონის თვალსაზრისით. ამ კურსში ნასწავლი ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით გააანალიზეთ, თუ რა გავლენას ახდენდა სამუშაო საათების შეზღუდვა კვალიფიციური კადრების მომზადებასა და დასაქმების დონეზე.

10. ჩრდილოეთ კაროლინის შტატში შემუშავდა ადგილობრივი კოლეჯის კურსდამთავრებული უპოვარი სამუშაოს მძიებლებისთვის ტრენინგის პროგრამა, რომელსაც სახელმწიფო აფინანსებდა. დამსაქმებლებს, რომლებიც აცხადებენ, მინიმუმ, 12 ვაკანსიას, შეუძლიათ, ადგილობრივ კოლეჯს შესთავაზონ ტრენინგის ჩატარება. კოლეჯი აქვეყნებს სარეკლამო განცხადებებს და ახდენს კანდიდატების გადარჩევას (სკრინინგს). შემდეგ ფირმები კოლეჯის მიერ წარმოდგენილი სიიდან ირჩევენ კანდიდატებს და მათ ტრენინგს კოლეჯი უტარებს (ფირმის მიერ მიწოდებული აღჭურვილობის გამოყენებით). ბოლოს ფირმა ირჩევს მომავალ თანამშრომლებს იმ კანდიდატებიდან, რომელთაც წარმატებით გაიარეს ტრენინგი. სწავლის პერიოდში ტრენინგის მონაწილეებს გასამრჯელოს არ უხდიათ. გააანალიზეთ, რა სავარაუდო გავლენას მოახდენს ამ პროგრამის მიღება ხელფასზე, დასაქმებასა და სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე.

ამოცანები

1. დაუშვათ, ფირმის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი არის $E = 5W$, სადაც W არის საათობრივი ხელფასი.
 - ა) გამოთვალეთ საათობრივი ხელფასი, რომელიც საჭიროა ფირმაში მომუშავეების საჭირო რაოდენობის (E) მოსაზიდად;
 - ბ) გამოხატეთ დასაქმების კონკრეტულ დონესთან დაკავშირებული საერთო საათობრივი შრომითი დანახარჯი;
 - გ) გამოხატეთ შრომის ზღვრული დანახარჯი (ME_E), რომელიც დამატებითი მომუშავეის დასაქმების შემთხვევაში გადაიხდება.
2. დაუშვათ, რომ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი ფირმისთვის იგივეა, რაც 1-ლ ამოცანაშია მითითებული. თუ ფირმის ზღვრული ფულადი პროდუქტია, ($MRP_L = 240 - 2E$), როგორი იქნება მოგების მაქსიმიზაციის უზრუნველმყოფი დასაქმების დონე (E^*) და

რა ხელფასი უნდა გადაიხადოს ფირმამ E^* მომუშავეის მოსაზიდად?

3. ფირმას სურს, სამსახურში აიყვანოს თანამშრომელი და ჩაუტაროს ზოგადი ტრენინგი. ტრენინგის ღირებულებაა 1000\$, ხოლო თანამშრომლის MRP_L ტრენინგის პერიოდში შეადგენს 3000\$-ს. თუ ტრენინგის დასრულების შემდეგ თანამშრომელს შეუძლია, დანახარჯის გარეშე გადავიდეს MRP_L -ის ტოლ ხელფასის გადამხდელ სხვა ფირმაში სამუშაოდ, რამდენს გადაუხდის თანამშრომელს სწავლების ორგანიზატორი ფირმა ტრენინგის პერიოდში?

4. შესაძლებელია როგორც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის, ასევე სამუშაო ძალის მიწოდების ელასტიკურობის კლასიფიკაცია ხელფასის მიხედვით. სამუშაო ძალის მიწოდება ელასტიკურია, თუ ელასტიკურობა 1-ზე მეტია; არაელასტიკურია, თუ ელასტიკურობა 1-ზე ნაკლებია; და ერთეულოვანი ელასტიკურობისაა, თუ მიწოდების ელასტიკურობა 1-ის ტოლია. ქვემოთ მოტანილი თითოეული თანამდებობისთვის გამოთვალეთ მიწოდების ელასტიკურობა და მიუთითეთ, სამუშაო ძალის მიწოდება ელასტიკურია, არაელასტიკურია თუ ერთეულოვანი ელასტიკურობისაა. E_S და W მომუშავეების თავდაპირველ მიწოდებასა და ხელფასს აღნიშნავს. E'_S და W' კი ახალ მიწოდებასა და ხელფასსა.

- $\% \Delta E_D = 7, \quad \% \Delta W = 3;$
- ა. $E'_S = 120, \quad W = 8\$;$
- ბ. $E'_S = 90, \quad W' = 6\$;$
- გ. $E'_S = 100, \quad W = 5\$;$
- დ. $E'_S = 120, \quad W' = 7\$.$

5. კომპანია „Teddy’s Treats“-ში (საცხობი ძაღლებისთვის) სამუშაო ძალის მიწოდება მოცემულია ცხრილში. კომპანია მონოპოლონურ ბაზარზეა წარმოდგენილი, რომელიც მოგების მაქსიმიზაციას ახდენს.

შეთავაზებული ხელფასი (\$)	სამუშაო ძალის მიწოდება (საათების რაოდენობა)
4	18
5	19
6	20
7	21
8	22

ა) გამოთვალეთ საერთო შრომითი დანახარჯი და შრომის ზღვრული დანახარჯი დასაქმების ყოველი დონისთვის;

ბ) ააგეთ სამუშაო ძალის მიწოდებისა და შრომის ზღვრული დანახარჯის მრუდები.

6. მე-5 ამოცანაში მითითებულ კომპანიას „Teddy’s Treats“ (საცხობი ძაღლებისთვის) აქვს შემდეგი MRP_L :

საათების რაოდენობა	MRP_L
18	29
19	27
20	25
21	23
22	21

ა) მე-5 ამოცანის ნახაზს დაუმატეთ ზღვრული ფულადი პროდუქტის მრუდი.

ბ) კომპანია „Teddy’s Treats“-ს მოგების მაქსიმიზაციის უზრუნველსაყოფად რა რაოდენობის სამუშაო ძალა და რამდენი სამუშაო საათი დასჭირდება? ხელფასის რა განაკვეთს შესთავაზებს იგი დასაქმებულებს?

7. დავუშვათ, ხელფასის ყოველ განაკვეთზე კომპანია „Teddy’s Treats“-ის მომუშავეები ზრდიან მიწოდებული სამუშაო საათების რაოდენობას. სამუშაო ძალის ახალი მიწოდება იქნება შემდეგი:

შეთავაზებული ხელფასი (\$)	სამუშაო ძალის მიწოდება (საათების რაოდენობა)
4	19
5	20
6	21
7	22
8	23

ა) დასაქმების ყოველი დონისთვის გამოთვალეთ საერთო შრომითი დანახარჯი და შრომის ზღვრული დანახარჯი;

ბ) ააგეთ მიწოდებისა და ზღვრული დანახარჯის ახალი მრუდი;

გ) შეადარეთ სამუშაო ძალის მიწოდებისა და შრომის ზღვრული დანახარჯის მრუდები მე-5 ამოცანაში მოცემულ შესაბამის მრუდებს;

დ) იმის დაშვებით, რომ MRP_L მუდმივია, ახლა რა რაოდენობის სამუშაო საათები

დასჭირდება კომპანიას? ხელფასის რა განაკვეთს შესთავაზებს იგი მომუშავეებს?

8. დავუშვათ, რომ კიდევ ერთი მომუშავეს დაქირავების ზღვრული დანახარჯია 150\$, ხოლო არსებული მომუშავეების ერთი საათით მეტი დროით დაქირავების ზღვრული დანახარჯია 10\$. დამატებით მომუშავესთან დაკავშირებული დამატებითი პროდუქცია, კაპიტალისა და საშუალო სამუშაოს საათების უცვლელობის პირობით, არის 120. დამატებითი პროდუქცია, რომელიც მიიღება ერთ მომუშავეზე საშუალო სამუშაო საათების გაზრდით, კაპიტალისა და საშუალო სამუშაო საათების უცვლელობის პირობით, არის 7. თუ ფირმა დაინტერესებულია მოგების მაქსიმიზაციით, რა უნდა მოიმოქმედოს მან?
9. ქვემოთ მოტანილ ცხრილში მოცემულია სამუშაო ძალის რაოდენობა, შეთავაზებული ხელფასი და MRP_L რესტორან „Toasty Tasties“-ში, რომელიც მომხმარებელს უმასპინძლდება საუზმითა და ლანჩით.

სამუშაო ძალის რაოდენობა (საათების რაოდენობა)	შეთავაზებული ხელფასი (\$)	MRP_L
5	6	-
6	8	50

7	10	38
8	12	26
9	14	14
10	16	2
11	18	1

- ა) გამოთვალეთ შრომის ზღვრული დანახარჯი;
- ბ) ააგეთ სამუშაო ძალის მიწოდების, შრომის ზღვრული დანახარჯისა და MRP_L მრუდები კომპანია „Toasty Tasties“-ისთვის;
- გ) მოგების მაქსიმიზაციის მიზნით რამდენი საათით დაქირავება დასჭირდება კომპანიას? რა ხელფასს შესთავაზებს კომპანია მუშაკებს?
- დ) რა მოხდება, თუ რომელიმე არასაბაზრო ფაქტორის გამო კომპანია იძულებული გახდება, თანამშრომლებს გადაუხადოს 14\$ საათში?
- ე) რა მოხდება, თუ რომელიმე არასაბაზრო ფაქტორის გამო კომპანია იძულებული გახდება, თანამშრომლებს გადაუხადოს 26\$ საათში?
- ვ) რა მოხდება, თუ რომელიმე არასაბაზრო ფაქტორის გამო კომპანია იძულებული გახდება, თანამშრომლებს საათში გადაუხადოს 26\$-ზე მაღალი ხელფასი?

რეკომენდებული ლიტერატურა

Becker, Gary. *Human Capital*. 2nd ed. New York: National Bureau of Economic Research, 1975.

Hart, Robert. *Working Time and Employment*. London: Allen and Unwin, 1986.

Lynch, Lisa, ed. *Training and the Private Sector: International Comparisons*. Chicago: University of Chicago Press, 1994.

Manning, Alan, ed. “Modern Models of Monopsony in Labor Markets: Tests and Papers from a Conference Held in Sundance, Utah, November 2008, Organized by Orley Ashenfelter, Henry Farber, and Michael Ransom,” *Journal of Labor Economics* 28 (April 2010), 203–472.

Manning, Alan. *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 2003.

Osterman, Paul, ed. *Internal Labor Markets*. Cambridge, Mass.: MIT Press, 1984. Parsons, Donald. “The Firm’s Decision to Train.” In *Research in Labor Economics* 11, eds. Lauri J. Bassi and David L. Crawford, 53–75. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1990.

Williamson, Oliver, et al. “Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange.” *Bell Journal of Economics* 16 (Spring 1975), 250–280.

სამუშაო ძალის მიწოდება შრომის ბაზარზე: შრომით საქმიანობაში ჩაბმის გადანაცვები

სამუშაო ძალის მიწოდების სხვადასხვა ასპექტი განხილული და გაანალიზებულია მე-6 – მე-10 თავებში. სამუშაო ძალის მიწოდებასთან დაკავშირებული გადანაცვები ორ ძირითად კატეგორიად შეიძლება დაიყოს. ნინამდებარე და მომდევნო თავში განხილულ პირველ კატეგორიაში შედის ინდივიდის გადანაცვები იმის შესახებ, იმუშაოს თუ არა და, მუშაობის შემთხვევაში, რა ვადით დასაქმდეს. პოტენციური მომუშავის მიერ პასუხგასაცემი შეკითხვებია: იყოს თუ არა ეკონომიკურად აქტიური, დასაქმდეს სრული თუ არასრული დატვირთვით, რა დრო დაუთმოს საოჯახო საქმეებსა და ანაზღაურებად სამსახურს. მე-8 – მე-10 თავებში განხილული გადანაცვებების მეორე კატეგორია უკავშირდება იმ ადამიანებს, რომლებმაც ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობა გადანაცვით. პასუხგასაცემი კითხვებია: ზოგადად ეძებონ სამუშაო, თუ რომელიმე კონკრეტულ სფეროში (მე-8 და მე-9 თავები), სადა აარჩიონ ს მათთვის სასურველი სამსახური (მე-10 თავი).

ნინამდებარე თავს ვინცებთ იმ ფაქტების ანალიზით, რომლებიც სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონეს და სამუშაო დროის ხანგრძლივობას ეხება, შემდეგ თეორიულად განვიხილავთ ანაზღაურებად სამუშაოზე დასაქმების შესახებ მიღებულ გადანაცვებებზე მოქმედ ფაქტორებს. ასევე შევისწავლით მოსახლეობის შემოსავლის მხარდაჭერის პროგრამების სტრუქტურასაც.

სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ტენდენციები და სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

განსაზღვრების თანახმად, სამუშაოს აქტიურად მაძიებელი პირი შედის სამუშაო ძალის შემადგენლობაში. როგორც მე-2 თავშია განმარტებული, სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე არის დასაქმებული ან სამუშაოს აქტიურად მაძიებელი პირების პროცენტული შეფარდება მოსახლეობის საერთო რაოდენობასთან. სწორედ ამიტომ ეს დონე ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სტატისტიკურ მონაცემად ითვლება, რომლის დახმარებითაც იზომება მოსახლეობის ამა თუ იმ ნაწილის მუშაობის სურვილის ხარისხი.

სამუშაო ძალაში მონაწილეობა

შრომის ბაზარზე უკანასკნელი სამოცი წლის განმავლობაში ერთ-ერთი რეკორდული ტენდენცია, სავარაუდოდ, დასაქმებული ქალების, განსაკუთრებით, დაქორწინებულების რაოდენობის მნიშვნელოვანი ზრდაა (ამ შემთხვევაში მხედველობაში არ მიიღება შინ დასაქმებულები). არცთუ დიდი ხნის წინ, 1950-იან წლებში, დასაქმებული იყო (ან ეძებდა სამსახურს) დაქორწინებული ქალების 25%, 1980 წლისთვის კი ეს მაჩვენებელი გაორმაგდა. უკანასკნელ პერიოდში დაქორწინებული ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონემ მიაღწია 60%-ს, თუმცა 2000 წლის შემდეგ სამუშაო ძალის შემადგენლობაში დაოჯახებული ქალების რაოდენობრივი ზრდა შეჩერდა, დასაოჯახებელი ქალების რაოდენობა კი შემცირდა.¹ ამ თავის ერთ-ერთი მიზანი ამ ცვლილებების მიზეზთა შესწავლაა.

ცხრილი 6.1

1900-2011 წლებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში 16 წელზე უფროსი ასაკის ქალების მონაწილეობა სამუშაო ძალაში ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით, %

წელი	ქალები სულ	დასაოჯახებელი	ქვრივი, განქორწინებული	ქორწინებაში მყოფი
1900	20.6	45.9	32.5	5.6
1910	25.5	54.0	34.1	10.7
1920	24.0			9.0
1930	25.3	55.2	34.1	11.7
1940	26.7	53.1	33.7	13.8
1950	29.7	53.6	35.5	21.6
1960	37.7	58.6	41.6	31.9
1970	43.3	56.8	40.3	40.5
1980	51.5	64.4	43.6	49.8
1990	57.5	66.7	47.2	58.4
2000	59.9	68.9	49.0	61.1
2011	58.1	62.8	48.8	60.2

წყაროები: 1900–1950: Clarence D. Long, *The Labor Force under Changing Income and Employment* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1958), Table A–6.

1960–2011: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Handbook of Labor Statistics*, Bulletin 2340 (Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1989), Table 6; and U.S. Census Bureau, *2010 Statistical Abstract*, Section 12 (Table 583), <http://www.census.gov/compendia/statab/2012/tables//12s0597.pdf>; and U.S. Department of Labor Statistics, *Women in the Labor Force: A Databook*, Report 1040 (February 2013), Table 4, <http://www.bls.gov/cps/wlf-databook-2012.pdf>.

როგორც 6.2 ცხრილიდან ჩანს, სამუშაო ძალაში მამაკაცების, განსაკუთრებით კი ახალგაზრდა ასაკის და ხანდაზმულების, წილის შემცირება ბოლოდროინდელი ცვლილებების კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ტენდენციაა. აშშ-ში სამუშაო ძალაში 65 წლის და უფროსი ასაკის მამაკაცების პროცენტული მაჩვენებლის ყველაზე მასშტაბური შემცირება 1950 წლიდან ფიქსირდება. ამ წელს ხსენებული ასაკის მამაკაცები სამუშაო ძალის დაახლოებით 42%-ამდენად, 1990 წლისათვის ეს მაჩვენებელი დაახლოებით 16%-ამდე შემცირდა, ხოლო 2000 წლიდან კვლავ ზრდა დაფიქსირდა. „გაფუერ-

¹ Chinhui Juhn and Simon Potter, “Changes in Labor Force Participation in the United States,” *Journal of Economic Perspectives* 20 (Summer 2006), 27–46. ნიგნში მოცემულია ქალებისა და მამაკაცების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონის ბოლოდროინდელი ცვლილებების შემაჯამებელი ანალიზი.

ჩქენის ასაკში“ მყოფი მამაკაცების წილი 1970 წლიდან მხოლოდ უმნიშვნელოდ შემცირდა, თუმცა 1930-იან და 1970-იან წლებში 45-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის მამაკაცების შსაბამისი მაჩვენებელი შედარებით მეტად შემცირდა.

ამერიკაში სამუშაო ძალაში მონაწილეობის გამოვლენილი ტენდენცია მეორდება სხვა ინდუსტრიულ ქვეყნებშიც, რაც დასტურდება 6.3 ცხრილში მოტანილი მონაცემებით (ცხრილში ნაჩვენებია 25-54 წლის ასაკობრივი ჯგუფის ქალების და 55-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის მამაკაცების წილი სამუშაო ძალაში). სამუშაო ძალაში ქალების წილობრივი მაჩვენებელი 1965 წლიდან მოყოლებული, ყველა ქვეყანაში იზრდება. 55-64 წლის მამაკაცების წილი ყველა ქვეყნის სამუშაო ძალაში მნიშვნელოვნად დაეცა, თუმცა შემცირება ზოგიერთ ქვეყანაში (მაგალითად, საფრანგეთში) განსაკუთრებით დიდი იყო სხვა ქვეყნებთან (იაპონია, შვედეთი) შედარებით. გარდა ამისა, ექვსიდან ხუთ ქვეყანაში 55-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის მამაკაცების წილი სამუშაო ძალაში მცირდება. 1990-იანი წლებიდან მოხდა საპირისპირო ცვლილება. მართალია, სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებული ტენდენციაა, მაგრამ, შეიძლება ითქვას, რომ ყველა ინდუსტრიულ ქვეყანაში შრომის ბაზარზე მოქმედი ზოგადი ძალები გავლენას ახდენენ სამუშაო ძალის მიწოდებაზე.

ცხრილი 6.2

სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფის მამაკაცების დასაქმების მაჩვენებელი%-ულად შესაბამისი ასაკის მამაკაცების სამუშაო ძალის მიმართ 1900-2011 წლებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში

წელი	ასაკობრივი ჯგუფი					
	14-19	16-19	20-24	25-44	45-64	65 წელს ზემოთ
1900	61.1		91.7	96.3	93.3	68.3
1910	56.2		91.1	96.6	93.6	58.1
1920	52.6		90.9	97.1	93.8	60.1
1930	41.1		89.9	97.5	94.1	58.3
1940	34.4		88.0	95.0	88.7	41.5
1950	39.9	63.2	82.8	92.8	87.9	41.6
1960	38.1	56.1	86.1	95.2	89.0	30.6
1970	35.8	56.1	80.9	94.4	87.3	25.0
1980		60.5	85.9	95.4	82.2	19.0
1990		55.7	84.4	94.8	80.5	16.3
2000		52.8	82.6	93.0	80.4	17.7
2011		33.7	74.7	90.0	78.5	21.3

წყაროები: 1900–1950: Clarence D. Long, *The Labor Force under Changing Income and Employment* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1958), Table A–2.

1960: U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, Census of Population, 1960: Employment Status, Subject Reports PC(2)–6A, Table 1.

1970: U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, Census of Population, 1970: Employment Status and Work Experience, Subject Reports PC(2)–6A, Table 1.

1980–2011: U.S. Census Bureau, 2010 Statistical Abstract, Section 12 (Table 575), <http://www.census.gov/compendia/statab/2010edition.html>; and U.S. Department of Labor Statistics, *Women in the Labor Force: A Databook*, Report 1040 (February 2013), Table 1, <http://www.bls.gov/cps/wlf-databook-2012.pdf>.

ცხრილი 6.3

1965-2011 წლებში სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფის ქალებისა და მამაკაცების წილი სამუშაო ძალაში კონკრეტული ქვეყნების მაგალითზე, %

ქვეყანა	1965	1973	1983	1993	2011
ქალები – 25 – 54 წლის ასაკობრივი ჯგუფი					
კანადა	33.9	44.0	65.1	75.6	82.1
საფრანგეთი	42.8	54.1	67.0	76.1	83.4
გერმანია	46.1	50.5	58.3	72.5	82.1
იაპონია	-	53.0 ^ა	59.5	65.2	71.6
შვედეთი	56.0	68.9	87.1	88.2	88.1
ამერიკის შეერთებული შტატები	45.1	52.0	67.1	74.6	74.7
მამაკაცები – 55 – 64 წლის ასაკობრივი ჯგუფი					
კანადა	86.4	81.3	72.3	60.4	68.5
საფრანგეთი	76.0	72.1	53.6	43.5	47.1
გერმანია	84.6	73.4	63.1	53.0	71.7
იაპონია	-	86.3 ^ა	84.7	85.4	83.1
შვედეთი	88.3	82.7	77.0	70.9	80.1
ამერიკის შეერთებული შტატები	82.9	76.9	69.4	66.5	69.3

აღებულია 1974 წლის მონაცემები (უფრო ადრეული მონაცემები შესაძარისი არ არის).

წყარო: Organisation for Economic Co-operation and Development, *Labour Force Statistics* (Paris: OECD, various dates), http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R

სამუშაო საათები

ინდივიდების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მონაცემები ეხება როგორც დასაქმებულებს, ასევე სამუშაოს მაძიებლებს, რომელთაც სამუშაო არ აქვთ და, შესაბამისად, სამუშაო ძალის მიწოდებას შედარებით ზუსტად სწორედ ეს კატეგორია გამოხატავს. ამის საპირისპიროდ, ტიპური მომუშავეისათვის კვირის ან წლის განმავლობაში სამუშაო საათების რაოდენობას ხშირად მხოლოდ შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნა განსაზღვრავს. ბუნებრივია, ისმის კითხვა: განსაზღვრავს თუ არა სამუშაო საათებს საკუთარი თანამშრომლებისათვის დამსაქმებელი? ცხადია, განსაზღვრავს, მაგრამ შრომის ბაზარზე სამუშაო საათების მიწოდებაზე გავლენას ახდენს თანამშრომლის პრეფერენციებიც (უპირატესობები), განსაკუთრებით, გრძელვადიან პერსპექტივაში.

მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო გრაფიკს დამსაქმებელი ადგენს, დასაქმებულებს სამუშაო საათებთან დაკავშირებით საკუთარი პრეფერენციებიც შეუძლიათ იხელმძღვანელონ – აირჩიონ სრული ან ნახევარი განაკვეთი, იმუშაონ ერთზე მეტ სამსახურში, ან საკუთარი შეხედულებით აირჩიონ სპეციალობა და დამსაქმებელი.² ამის მაგალითია სრულ განაკვეთზე მომუშავე მენეჯერი ქალები, რომლებიც

² დროის ნებისმიერ მომენტში ამერიკელ დასაქმებულთა დაახლოებით 5%-ს აქვს ერთზე მეტი სამსახური, თუმცა გაცილებით მეტს (მამაკაცების 12%-სა და ქალების 20%-ს) ერთზე მეტი სამსახური აქვს წლის ერთ რომელიმე მომენტში. იხ. Christina H. Paxson and Nachum Sicherman, "The Dynamics of Dual Job Holding and Job Mobility," *Journal of Labor Economics* 14 (July 1996), 357–393; and Jean Kimmel and Karen Smith Conway, "Who Moonlights and Why? Evidence from the SIPP," *Industrial Relations* 40 (January 2001), 89–120. კვლევა, რომელიც შეისწავლის (და ადასტურებს) მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ მომუშავეები სამუშაო საათების არჩევინას შეზღუდულნი არ არიან, იხ. წყაროში: John C. Ham and Kevin T. Reilly, "Testing Intertemporal

კვირის განმავლობაში საშუალოდ უფრო ხანგრძლივად მუშაობენ, ვიდრე სრულ განაკვეთზე მომუშავე კანცელარიის სპეციალისტები. ანალოგიურად, ვაჭრობის სფეროში მომუშავე მამაკაცები კვირის განმავლობაში უფრო ხანგრძლივად მუშაობენ, ვიდრე სრულ განაკვეთზე დასაქმებული კვალიფიციური სპეციალისტები. უფრო მეტიც, სრულ და არასრულ განაკვეთზე მუშაობის საათები განსხვავდება დასაქმებულთა ცალკეული ჯგუფების მიხედვით, ასევე განსხვავებულია მათი სამუშაო გრაფიკი კვირის განმავლობაში და არჩევანი, როცა საქმე ეხება დასვენების დღეებსა და ანაზღაურებად შვებულებას შორის არჩევანს.

სამუშაო საათებსა და ანაზღაურებასთან დაკავშირებით შემოთავაზება მიზნად ისახავს დამსაქმებლის მოგების გაზრდას, მაგრამ იგი ასევე უნდა აკმაყოფილებდეს ფირმაში მომუშავე და პოტენციური მომუშავეების პრეფერენციებს. მაგალითად, დასაქმებულებს, რომლებიც 40-საათიან სამუშაო კვირაში საათში X -ს იღებენ, სურთ, საათში X -ის ანაზღაურებით კვირაში მხოლოდ 30 საათი იმუშაონ, მენარმე (სავარაუდოდ, ის მენარმე, რომელსაც შედარებით დაბალი კვალიფიციური და ნახარჯები აქვს) ბოლოს და ბოლოს გადაწყვეტს თანამშრომლების უკმაყოფილების აღმოფხვრას და მათ 30-საათიან სამუშაო კვირას შესთავაზებს, რაც მას უფრო კმაყოფილ და მწარმოებლურ სამუშაო ძალას შესძენს.

მომუშავეთა პრეფერენციები გრძელვადიან პერსპექტივაში უნდა დაკმაყოფილდეს, მაშინ, როცა სამუშაო დროის ხანგრძლივობის მოკლევადიანი ცვლილებები, სავარაუდოდ, შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნითაა განპირობებული.³ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, როგორც წესი, ბიზნესის წარმოების სხვადასხვა ეტაპზე განსხვავებულია. მაგალითად, როდესაც ფირმის პროდუქციაზე ან მომსახურებაზე მოთხოვნა მატულობს, სამუშაო დროის ხანგრძლივობაც იზრდება. ამგვარად, სამუშაო დროის გაანალიზებისას ერთმანეთისგან უნდა განვასხვავოთ მიწოდებისა და მოთხოვნის ფაქტორები.

მე-20 საუკუნის დასაწყისში აშშ-ის სანარმოებში დასაქმებულები, როგორც წესი, კვირაში 55 საათს მუშაობდნენ, მე-20 საუკუნის ბოლო 20 წლის განმავლობაში კი კვირაში საშუალოდ 40 საათზე ნაკლებს. მაგალითად, 1988, 1995 და 2004 წლებში, როდესაც უმუშევრობის დონე დაახლოებით 5.5% იყო და შემცირების ტენდენციით ხასიათდებოდა, სანარმოო სფეროში დასაქმებულები კვირაში, შესაბამისად, საშუალოდ, 38.4, 39.3 და 38.6 საათს მუშაობდნენ. ზოგადად, ყოველკვირეული სამუშაო საათების შემცირება ამერიკის შეერთებულ შტატებში ხდებოდა 1950 წლამდე, მას შემდეგ კი სამუშაო დროის შემცირების ტენდენცია ნაკლებად საგრძნობია.⁴

Substitution, Implicit Contracts, and Hours Restriction Models of the Labor Market Using Micro Data,” *American Economic Review* 92 (September 2002), 905–927.

³ იხ., მაგალითად: Joseph G. Altonji and Christina H. Paxson, “Job Characteristics and Hours of Work,” in *Research in Labor Economics*, vol. 8, ed. Ronald Ehrenberg (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1986); Orley Ashenfelter, “Macroeconomic Analyses and Microeconomic Analyses of Labor Supply,” *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 21 (1984), 117–156; A recent study has shown that workers’ desired labor supply adjustments come more from changing jobs than from changing hours with the same employer; see Richard Blundell, Mike Brewer, and Marco Francesconi, “Job Changes and Hours Changes: Understanding the Path of Labor Supply Adjustment,” *Journal of Labor Economics* 26 (July 2008), 421–454.

⁴ აქ მოყვანილი საშუალო მაჩვენებლები ეხება („მწარმოებელთა გამოკითხვით“ მიღებულ) ფაქტობრივ სამუშაო საათებს და არა გავრცელებულ ტერმინს – „ანაზღაურებადი საათები“, რომლებიც აღნიშნავენ ავადმყოფობის, შვებულებისა და დასვენების ანაზღაურებად დღეებს. ერთ-ერთი უკანასკნელი კვლევით გამოვლინდა სამუშაო დროის მოულოდნელი ზრდა უმაღლესი განათლების მქონე მამაკაცებში XX საუკუნის ბოლო 20 წლის განმავლობაში; იხ. Peter Kuhn and Fernando Lozano, “The Expanding Workweek? Understanding Trends in Long Work Hours among U.S. Men, 1979–2006,” *Journal of Labor Economics* 26 (April 2008), 311–343.

შრომით საქმიანობაში ჩაბმის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების თეორია

შესაძლებელია თუ არა, სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიის გამოყენებით აიხსნას სამუშაო ძალაში მონაწილეობისა და სამუშაო საათების გრძელვადიანი პერსპექტივები? რადგან სამუშაო ძალა წარმოების ყველაზე სრულყოფილი მახასიათებელია, შეიძლება ითქვას, რომ გრძელვადიან პერსპექტივაში ნებისმიერი ქვეყნის კეთილდღეობა დიდადაა დამოკიდებული მისი მოქალაქეების მუშაობის სურვილზე. კეთილდღეობას ასევე დიდად განსაზღვრავს დასვენება და თავისუფალი დროის გამოყენების სხვადასხვა მიდგომა, რაშიც, ბუნებრივია, არ შედის ანაზღაურებადი სამუშაო.

გადაწყვეტილება შრომით საქმიანობაში ჩაბმის შესახებ, ფაქტობრივად, არის გადაწყვეტილება იმის შესახებ, თუ როგორ გამოვიყენოთ დრო. ჩვენს განკარგულებაში არსებული დროის გამოყენების ერთ-ერთი მეთოდია ადამიანისთვის სასიამოვნო საქმის კეთება; მეორე მეთოდია მუშაობა. ადამიანს შეუძლია შინ მუშაობაც. კერძოდ, შინამეურნეობაში ისეთი სამუშაოების შესრულება, როგორებიცაა: ბავშვების მოვლა, კერვა, შენება, ბოსტნის მოვლა და სხვ. ალტერნატივა კი იქნება ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობა და მიღებული შემოსავლით საკვების, საცხოვრებლის ან ტანსაცმლის შეძენა, შვილის მოვლა ან სხვ.

ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობა და საოჯახო საქმეებით დაკავება, საბოლოო ჯამში, ერთი და იმავე შედეგის მიღწევის ორი სხვადასხვა საშუალებაა, ასეთი მიდგომით, შეგვიძლია, ორივე მათგანი ანაზღაურებადი სამუშაოს კატეგორიას მივაკუთვნოთ. შესაბამისად, შრომით საქმიანობაში ჩაბმის შესახებ გადაწყვეტილება არჩევანია დასვენებასა და ანაზღაურებად სამუშაოს შორის. შრომითი მოტივაციის განმაპირობებელი ძირითადი ფაქტორების დიდი ნაწილი სწორედ ამ კონტექსტშია განსახილველი, მაგრამ შრომითი ქცევის შესახებ საერთო წარმოდგენა შეიძლება ასევე გავამდიდროთ შინამეურნეობის ფარგლებში შესრულებული სამუშაოს აღრიცხვის ხარჯზე. სწორედ ამ საკითხს განვიხილავთ მე-7 თავში.

კვებაზე, ძილსა და სხვა ისეთ მოქმედებებზე დახარჯული დრო, რომლებიც ადამიანის სასიცოცხლო ძალების შენარჩუნებას სჭირდება, მეტ-ნაკლებად ბუნების კანონებითაა განპირობებული, დღე-ღამის დარჩენილი დრო (დაახლოებით 16 საათი) ადამიანს საკუთარი შეხედულებით შეუძლია გამოიყენოს – იმუშაოს ან დაისვენოს. უფრო მოსახერხებელია, მუშაობის/დასვენების არჩევანის ანალიზი დასვენების ხანგრძლივობაზე მოთხოვნის ანალიზით დავინყოთ.

ზოგიერთი ძირითადი კონცეფცია

ზოგადად, მოთხოვნა საქონელზე შემდეგი სამი ფაქტორის ფუნქციაა:

1. საქონლის ალტერნატიული დანახარჯი (რომელიც, ხშირ შემთხვევაში, საბაზრო ფასის ტოლია);
2. ინდივიდის კეთილდღეობის დონე;
3. ამავე ინდივიდის პრეფერენციები.

მაგალითად, საცხოვრებელი სახლის გასათბობად გამოყენებული ნავთობპროდუქტის მოხმარების მოცულობა დამოკიდებულია მის ფასზე. ფასის ზრდასთან ერთად მოხმარება მცირდება, თუ დანარჩენი ორი ფაქტორიდან რომელიმე არ ამოქმედდა. კეთილდღეობის ზრდასთან ერთად ადამიანები უპირატესობას უფრო დიდ და თბილ საცხოვრებელ სახლს მიანიჭებენ, რომლის გასათბობად, ცხადია, მეტი ნავთობპროდუქტია საჭირო.⁵ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ენერგომატარებლების ფასი

⁵ როდესაც კეთილდღეობის ზრდასთან ერთად საქონელზე მოთხოვნა იზრდება, ეკონო-

და მათი მომხმარებლების კეთილდღეობის დონე არ იცვლება, მასზე მოთხოვნა შეიძლება გაიზარდოს, მაგალითად, შობადობის შემცირებისა და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის გაზრდის გამო. ამ დროს გაიზრდება ხანდაზმულ ადამიანთა რიცხვი, რომლებიც საცხოვრებლის დამატებით გათბობას საჭიროებენ. მოსახლეობის სტრუქტურის ასეთი შეცვლა პრეფერენციათა სისტემაში ცვლილებებს იწვევს, რაც, სხვა ფაქტორების გარდა, გამოიხატება ადამიანების სურვილში, იცხოვრონ უფრო თბილ სახლში, რის შედეგად ნავთობპროდუქტებზე მოთხოვნა იზრდება (ეკონომისტები ვარაუდობენ, რომ პრეფერენციების სისტემა მდგრადია და მყისიერად არ იცვლება. მოთხოვნის დინამიკის ასახსნელად უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ისეთ ფაქტორებს, რომლებიც ყველაზე ხშირად ექვემდებარებიან ჩარევას მთავრობისა და ბაზრის მხრიდან, ფასებსა და კეთილდღეობის დონეს).

დასვენების ალტერნატიული დანახარჯი. ვიდრე დასვენებაზე მოთხოვნას ანალიზის ზოგადი პრინციპების გამოყენებით შევისწავლით, დავსვათ კითხვა: „როგორია დასვენების ალტერნატიული დანახარჯი?“ მაგალითად, ტელევიზორის ეკრანთან გატარებული ერთი საათი თეორიულად ტოლია იმ თანხისა, რასაც ადამიანი ამ ერთი საათის მუშაობით მიიღებდა. ამგვარად, ერთი საათის დასვენების ალტერნატიული დანახარჯი ტოლია ამ პიროვნების ხელფასის განაკვეთის – დამატებითი შემოსავლის, რომელსაც მომუშავე შემოიტანდა ოჯახში, თუკი ამ ერთ საათს იგი სამსახურში გაატარებდა.⁶

კეთილდღეობა და შემოსავალი. ახლა გავეცნოთ ისეთ ფენომენს, როგორიცაა კეთილდღეობა და ვისწავლოთ მისი გაზომვა. ბუნებრივია, რომ ოჯახის კეთილდღეობის შემადგენლებია: საბანკო ანგარიშები, ფასიანი ქაღალდები და ფიზიკური ქონება. მომუშავისა და მისი ოჯახის „აქტივებს“ შეიძლება მივაკუთვნოთ პროფესიული უნარ-ჩვევები იმ პირობით, რომ მათი გამოყენებით (გაქირავებით) შესაძლებელია – ხელფასის მიღება. რაც უფრო მაღალია მომუშავის ხელფასი, მით მეტია მისი ადამიანური აქტივები. სამწუხაროდ, ადამიანის კეთილდღეობის დონის გაზომვა არც თუ მარტივია. გაცილებით ადვილია ადამიანური აქტივებით მიღებული მოგების გაზომვა, რადგან მონაცემები ერთობლივი შემოსავლის შესახებ ხელმისაწვდომია და მათი მოპოვება სხვადასხვა სახელმწიფო ორგანოდანაა შესაძლებელი. ამიტომ ეკონომისტები მონაცემებს ერთობლივი შემოსავლის შესახებ ხშირად იყენებენ, როგორც კეთილდღეობის მაჩვენებელს, რადგან ეს ორი ფენომენი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან.⁷

შემოსავლის ეფექტის განსაზღვრა. თეორიის თანახმად, შემოსავლის ზრდისას ხელფასისა და პრეფერენციების სისტემის უცვლელობის პირობებში, დასვენებაზე მოთხოვნა იზრდება. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, *უცვლელი ხელფასის პირობებში, ერთობლივი შემოსავლის გაზრდისას ინდივიდისთვის სასურველი სამუშაო*

მისტები ასეთ საქონელს ნორმალურს უწოდებენ. თუ კეთილდღეობის ზრდის შემთხვევაში მოთხოვნა ეცემა, ამბობენ, რომ ასეთი საქონელი ნაკლებად ღირებულია, მაგალითად, ავტობუსით მგზავრობა.

⁶ დავუშვათ, რომ ინდივიდს შეუძლია, იმუშაოს დადგენილ ხელფასზე მისთვის სასურველი დროით. ეს დაშვება, ერთი შეხედვით, ზედმეტად მარტივი ჩანს, მაგრამ ამ თავის ფარგლებში მცდარ დასკვნებამდე არ მიგვიყვანს. უფრო ზუსტად რომ ვთქვათ, დასვენების ზღვრული ალტერნატიული დანახარჯი ხელფასის ზღვრული განაკვეთის ტოლია (ხელფასისა, რომელსაც მომუშავე მიიღებს ერთი საათით ზედმეტად მუშაობით).

⁷ კეთილდღეობის ყველაზე სრულყოფილი მაჩვენებელია მუდმივი ან გრძელვადიანი პოტენციური შემოსავალი. მიმდინარე შემოსავალი მუდმივი შემოსავლისგან შეიძლება მრავალი მიზეზის (უმუშევრობა, ავადმყოფობა, დიდი მოცულობის ზეგანაკვეთური სამუშაო და სხვ.) გამო განსხვავდებოდეს. ჩვენი მიზნებიდან გამომდინარე, მიმდინარე და მუდმივ შემოსავალს შორის განსხვავებას უმნიშვნელოდ ვთვლით.

დროის ხანგრძლივობა მცირდება (ამის საპირისპიროდ, შემოსავლის შემცირებისას, როდესაც ხელფასი უცვლელია, ინდივიდისთვის სასურველი სამუშაო დრო იზრდება). დასვენების დროის ცვლილებას შემოსავლის ცვლილების საპასუხოდ (როდესაც ხელფასი უცვლელია) ეკონომისტები *შემოსავლის ეფექტს* უწოდებენ. იგი საკმაოდ მარტივ სქემას ეფუძნება: დასვენების ალტერნატიული დანახარჯის უცვლელობის პირობებში ერთობლივი შემოსავლის ზრდისას დასვენებაზე მოთხოვნა მატულობს, ე.ი. მუშაობის სურვილი მცირდება.

ჩვენ დავუშვით, რომ დროს ადამიანი ხარჯავს ან დასვენებაზე, ან ანაზღაურებად სამუშაოზე, ამიტომ შემოსავლის ეფექტი შეიძლება გამოვსახოთ *სამუშაო საათების მიწოდების* და, ასევე, დასვენების საათებზე მოთხოვნის სახით. ამ თავში ყურადღება, ძირითადად, სამუშაო ძალის მიწოდების პრობლემებს ეთმობა, რის გამოც შევეცადოთ, შემოსავლის ეფექტის არსი მიწოდების კონტექსტში განვსაზღვროთ.

ალგებრული აღნიშვნების გამოყენებით, შემოსავლის ეფექტი გამოვსახოთ სამუშაოს ხანგრძლივობის ცვლილების სახით (ΔH), რომელიც შემოსავლის დონის ცვლილებით (ΔY) არის გამოწვეული უცვლელი შრომის ანაზღაურების (W) პირობებში:

$$\text{შემოსავლის ეფექტი} = \frac{\Delta H}{\Delta Y} \Big| \bar{W} < 0 \tag{6.1}$$

ვამბობთ, რომ შემოსავლის ეფექტი *უარყოფითია*, რადგან (6.1) ტოლობაში ნილადი *უარყოფითი ნიშნითაა* მოცემული. თუ შემოსავალი იზრდება (ხელფასის უცვლელობის პირობებში), სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მცირდება. თუ შემოსავალი მცირდება, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა იზრდება. ტოლობაში (6.1) მრიცხველი (ΔH) და მნიშვნელი (ΔY) იცვლება ურთიერთსაწინააღმდეგო მიმართულებით, რაც მიუთითებს, რომ შემოსავლის ეფექტი უარყოფითია.

ჩანაცვლების ეფექტის განსაზღვრა. თეორიის თანახმად, *უცვლელი შემოსავლის შემთხვევაში ხელფასის მომატება გამოიწვევს დასვენების ფასის ზრდას და დასვენებაზე მოთხოვნის შემცირებას, რაც ინდივიდის მუშაობის სურვილს გააძლიერებს* (ანალოგიურად, ხელფასის შემცირება გამოიწვევს დასვენების ალტერნატიული დანახარჯისა და შრომის სტიმულის შემცირებას უცვლელი შემოსავლის შემთხვევაში). შემოსავლის უცვლელობის პირობებში *ჩანაცვლების ეფექტი* წარმოიქმნება, რადგან დასვენების დანახარჯის ცვლილების შემთხვევაში, დასვენებისა და მუშაობის დრო ურთიერთჩანაცვლებადი სიდიდეებია.

შემოსავლის ეფექტის საპირისპიროდ, ჩანაცვლების ეფექტი *დადებითია*. რადგან შემოსავლის უცვლელობის პირობებში (Y) ჩანაცვლების ეფექტი გამოწვეულია ხელფასის ცვლილებით (ΔW) და სამუშაო დროის შემცირების ცვლილებას (ΔH) წარმოადგენს, იგი შემდეგნაირად გამოისახება:

$$\text{შემოსავლის ეფექტი} = \frac{\Delta H}{\Delta W} \Big| \bar{Y} > 0 \tag{6.2}$$

რადგან ტოლობაში (6.2) მრიცხველი (ΔH) და მნიშვნელი (ΔW) ყოველთვის ერთი და იმავე მიმართულებით მოძრაობს (უკიდურეს შემთხვევაში, თეორიულად), ჩანაცვლების ეფექტს დადებითი ნიშანი აქვს.

შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტზე დამოუკიდებლად დაკვირვება. ხელფასის გაზრდის ან შემცირების შემთხვევაში, წარმოიშობა როგორც შემოსავლის, ისე ჩანაცვლების ეფექტი და ეს ორი ფაქტორი ერთმანეთის საწინააღმდეგო მიმართულებით მოქმედებს. თუმცა ზოგჯერ, გარკვეულ ვითარებაში ან რომელიმე პროგრამის ზემოქმედებით, თავს იჩენს ან ერთი, ან მეორე ეფექტი.

მაგალითად, მემკვიდრეობის მიღების შემთხვევაში მოქმედებს „წმინდა“ შემოსავლის ეფექტი. მემკვიდრეობის მიღება კეთილდღეობის გაუმჯობესების (შემოსა-

ვლის გაზრდის) საშუალებაა სამუშაო დროის ხანგრძლივობისგან *დამოუკიდებლად*. ამ შემთხვევაში შემოსავლის ზრდა საათობრივი შრომის ანაზღაურების ზრდასთან *კავშირში არ არის*. ამიტომ შემოსავლის ეფექტი მხოლოდ და მხოლოდ ხელს უწყობს დასვენების სურვილის გაძლიერებას და სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირებას (ამ თეორიული მოსაზრების ზოგიერთი დამამტკიცებელი ფაქტი მოყვანილია 6.2 მაგალითში).

„წმინდა“ ჩანაცვლების ეფექტი იშვიათი მოვლენაა, მაგრამ შეგვიძლია, გავიხსენოთ ერთი ნათელი მაგალითი 1980 წლის საპრეზიდენტო არჩევნებიდან, როდესაც პრეზიდენტობის კანდიდატმა ჯონ ანდერსონმა მოსახლეობას ბენზინის შემცირებული მოხმარების პროგრამა შესთავაზა. მისი გეგმა ითვალისწინებდა ბენზინზე გადასახადის გაზრდას სამემოსავლო გადასახადის შემცირების პარალელურად, რომლითაც ფინანსდებოდა სოცურუნველყოფის სისტემა. ანდერსონის პროგრამის არსი იყო ბენზინზე ფასის გაზრდა, ხალხის განკარგულებაში არსებული შემოსავლის შემცირების გარეშე.

ჩვენთვის ეს გეგმა საინტერესოა იმით, რომ მის ფარგლებში შეგვიძლია დავაკვირდეთ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე „წმინდა“ ჩანაცვლების ეფექტის ზემოქმედებას. სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა ფინანსდება საგადასახადო გადასახადებით. ამიტომ გადასახადის ტარიფის შემცირება ავტომატურად ინვესტს დასაქმებულთა უმეტესობის ხელფასის ზრდას. თუმცა ჩვეულებრივი ადამიანისთვის ხელფასის გაზრდით გამოწვეული გაუმჯობესებული კეთილდღეობა არ ინვესტს შემოსავლის ზრდას, რადგან გაზრდილი ხელფასი ბათილდება ბენზინის გაზრდილი გადასახადით.⁸ ამგვარად, ხელფასი იზრდება მაშინ, როდესაც შემოსავალი მეტ-ნაკლებად სტაბილურია. ამ პროგრამის განხორციელების შემთხვევაში ამოქმედდებოდა ჩანაცვლების ეფექტი, რა შემთხვევაშიც ადამიანები იძულებული იქნებოდნენ, მეტი ემუშავათ (სამუშაო დროის ხანგრძლივობა გაიზრდებოდა).

ხელფასის ზრდის დროს ორივე ეფექტი მოქმედებს. ზემოთ მოცხადებულ მაგალითებში აღწერილია სიტუაცია, როდესაც მოქმედებს ორიდან ერთ-ერთი ეფექტი. *რეალურად კი მოქმედებს ორივე, შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტი, რომლებიც ხშირად ერთმანეთს ეწინააღმდეგებიან*. ორივე ეფექტის არსებობა და ურთიერთსაწინააღმდეგო მიმართულებით მოქმედება, პრაქტიკულად, შეუძლებელს ხდის სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდების პროგნოზირებას. განვიხილოთ მომუშავეთა მაგალითი, რომელსაც ხელფასი მოუმატეს.

ხელფასის ზრდის საპასუხოდ სამუშაო ძალის მიწოდება აამოქმედებს როგორც შემოსავლის, ისე ჩანაცვლების ეფექტს. შემოსავლის ეფექტი გამოწვეულია მომუშავეების გაზრდილი კეთილდღეობით (ან პოტენციური შემოსავლით), რაც ხელფასის ზრდას მოჰყვება. ასეთი დატვირთვით საქმიანობისას მომუშავე აღინდებლთან შედარებით ახლა უფრო სრულად განკარგავს რესურსებს (რადგან იმავე ხანგრძლივობით მუშაობით მეტ შემოსავალს იღებს). *ჩანაცვლების ეფექტი* გამოწვეულია იმ ფაქტით, რომ ხელფასის ზრდა ინვესტს დასვენების ალტერნატიული დანახარჯის ზრდას. იქიდან გამომდინარე, რომ სამუშაო ძალის რეალური მიწოდების რეაქცია გაზრდილ ხელფასზე წარმოდგენილია შემოსავლის ეფექტისა და ჩანაცვლების

⁸ ბენზინის ფასის ზრდა გამოიწვევს ოჯახის ბიუჯეტის სხვა მუხლების შემცირებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მოთხოვნა ბენზინზე არ არის ელასტიკური. ამ შემთხვევაში ბენზინის მოხმარების პროცენტული შემცირება იქნება ნაკლები, ვიდრე ფასის პროცენტული მატება: შედეგად, ოჯახი სანავაზებ დახარჯავს უფრო მეტს, ვიდრე ხარჯავდა ადრე. ჩვენი ანალიზიც იმავე შედეგს იძლევა. კვლევა, რომელიც შეისწავლიდა სამუშაო ძალის მიწოდებაზე ბენზინის გადასახადების გავლენას, იხ. წყაროში: Sarah West and Robertson Williams, “Empirical Estimates for Environmental Policy Making in a Second-Best Setting,” National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 10330 (March 2004).

ეფექტის ჯამით, მისი წინასწარ განსაზღვრა ყოველთვის შესაძლებელი არ არის, თეორიის დახმარებით ვერ ვუპასუხებთ კითხვას, თუ რომელი ეფექტი იქნება უფრო ძლიერი.

თუ შემოსავლის ეფექტი უფრო ძლიერია, მაშინ მომუშავის რეაქცია გაზრდილ ხელფასზე სამუშაო ძალის მიწოდების შემცირებით გამოიხატება. ასეთი შემცირება იქნება ნაკლები, ვიდრე მაშინ, მომუშავის კეთილდღეობა რომ უმჯობესდებოდა არასამუშაო შემოსავლების ხარჯზე, ამ დროს მოქმედებას იწყებს ჩანაცვლების ეფექტი, რომელიც ადამიანს ხანგრძლივი მუშაობის სტიმულს აძლევს. თუმცა როგორც 6.1 მაგალითიდან ჩანს, როდესაც შემოსავლის ეფექტი აბსოლუტურად დომინანტურია, ჩანაცვლების ეფექტი არ არის იმდენად ძლიერი, რომ წინააღმდეგობა გაუწიოს სამუშაო ძალის მიწოდების შემცირებას. ცხადია, ყველაზე სასურველია ვითარება, როდესაც დომინირებს ჩანაცვლების ეფექტი, რა შემთხვევაშიც ხელფასის ზრდა გამოიწვევს სამუშაო ძალის მიწოდების ზრდას.

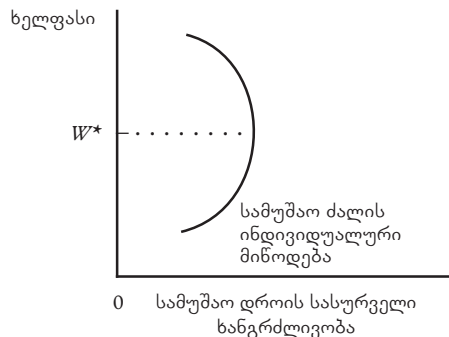
ჩანაცვლების ეფექტის დომინირების შემთხვევაში სამუშაო ძალის ინდივიდუალური მიწოდების მრუდი, რომელიც გვიჩვენებს კავშირს მუშაობის სასურველ დროსა და ხელფასს შორის, დადებითი დახრის იქნება. ეს იმას ნიშნავს, რომ მიწოდებული სამუშაო ძალა ხელფასის ზრდასთან ერთად გაიზრდება; მეორე მხრივ, თუ შემოსავლის ეფექტი დომინირებს, სამუშაო ძალის ინდივიდუალური მიწოდება იქნება უარყოფითი დახრის. ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით შეუძლებელია, წინასწარ განისაზღვროს, თუ რომელი ეფექტი იქნება დომინანტური; თავისი არსით სამუშაო ძალის მიწოდების ინდივიდუალურ მრუდს შეიძლება, ჰქონდეს დადებითი დახრა ხელფასის გარკვეულ დიაპაზონში და უარყოფითი – სხვა დიაპაზონში. მაგალითად, 6.1 ნახაზზე ინდივიდისთვის სასურველი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ხელფასის ზრდის შემთხვევაში იზრდება (დომინირებს ჩანაცვლების ეფექტი) მანამ, სანამ ხელფასი შედარებით დაბალია (W^* -ზე ნაკლები). თუმცა შედარებით მაღალი ხელფასის პირობებში, როდესაც ხელფასი ასცდება W^* ნერტილს, მისი ზრდა იწვევს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირებას (დომინირებს შემოსავლის ეფექტი). ეკონომისტები ასეთ მრუდს უწოდებენ „ამოზნექილ მრუდს“.

შრომის/დასვენების არჩევანის ანალიზი

მოცემულ ნაწილში გავცნობით განურჩევლობისა და საბიუჯეტო შეზღუდვების წილებს. ეს კატეგორიები ხელს უწყობენ სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიის უკეთ გაგებასა და ამარტივებს რთული საკითხების გამოყენებას. ეს გრაფიკული მასალა ვიზუალურად წარმოგვიდგენს იმ ძირითად ფაქტორებს, რომლებიც განსაზღვრავენ დასვენებაზე (სამუშაო ძალის მიწოდებაზე) მოთხოვნას. ამ ორ ფაქტორზე უკვე გვქონდა საუბარი.

ნახაზი 6.1

სამუშაო ძალის
ინდივიდუალური
მიწოდების მრუდი
შეიძლება ამოზნექილი
იყოს



მაგალითი 6.1.

ნიუ-იორკის ტაქსის მძღოლების სამუშაო ძალის მიწოდება

სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიის შემომწმებას ართულებს ის ფაქტი, რომ მიმუშავებთა უმეტესეობას არ აქვს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის მნიშვნელოვნად შეცვლის საშუალება და თუ მაინცდამაინც სურს მისი შეცვლა, ხშირ შემთხვევაში ერთადერთი გამოსავალი სამსახურის შეცვლაა. არის გამონაკლისიც, მაგალითად, ნიუ-იორკის ტაქსის მძღოლები საკუთარი სურვილით არეგულირებენ სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. საინტერესოა, რამდენად შეესაბამება მათი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა (გამოსახული გავლილი მილების რაოდენობით) „ქალაქის ტაქსისა და ლიმუზინების კომისიის“ 1996 და 2004 წლებში დამტკიცებული მგზავრობის ტარიფის ზრდას. მგზავრობის ფასის ზრდის შედეგად ტაქსის მძღოლების საათობრივი

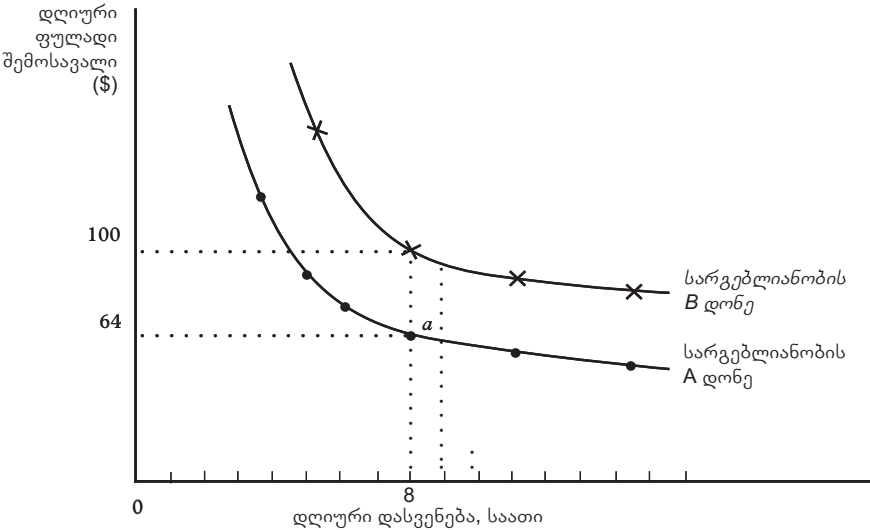
ანაზღაურება საშუალოდ 19%-ით გაიზარდა. ამ ცვლილებაზე ტაქსის მძღოლების რეაქციის შესწავლამ ცხადყო, რომ ტაქსის მძღოლების მიერ გავლილი მილების რაოდენობა დაახლოებით 4%-ით შემცირდა. ამ შემთხვევაში ცხადია, მძღოლების ხელფასის გაზრდით გამომწვეული შემოსავლის ეფექტი ჩანაცვლების ეფექტზე უფრო ძლიერი იყო.

წყარო: Orley Ashenfelter, Kirk Doran, and Bruce Schaller, "A Shred of Credible Evidence on the Long-Run Elasticity of Labor Supply," *Economica* 77 (October, 2010), 637–650. ამ თემის დამატებითი ანალიზი იხ. წყარო: Vincent P. Crawford and Juanjuan Meng, „New York City Cab Drivers’ Labor Supply Revisited: Reference-Dependent Preferences with Rational-Expectations Targets for Hours and Income,” *American Economic Review* 101 (August 2011), 1912-1932.

პრეფერენციები (უპირატესობები). დავუშვათ, არსებობს ბედნიერების მომტანი ორი ძირითადი კატეგორიის პროდუქტი: დასვენების საათები და საქონელი, რომლებიც ფულზე იყიდება. ამოცანის გამარტივებისთვის დავუშვათ, რომ საქონლის ფასები ფიქსირებულია და ერთობლივად შეიძლება მათი დაყვანა ერთ მაჩვენებლამდე, რომელიც ფულადი შემოსავლით იზომება (ანუ, ფიქსირებული ფასების პირობებში,

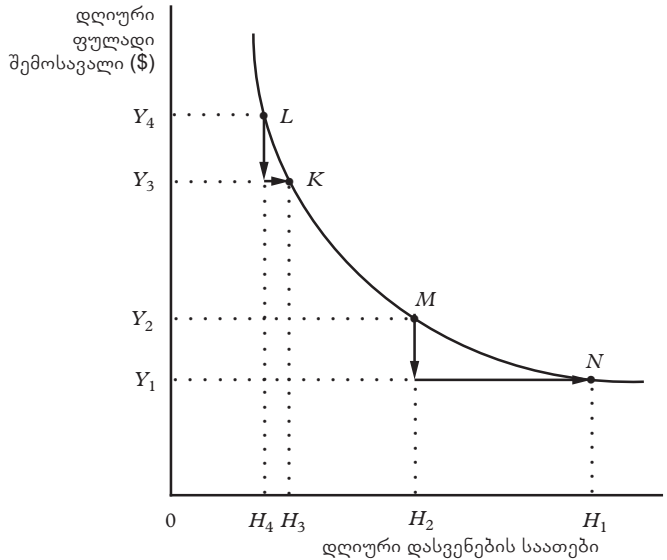
ნახაზი 6.2

ერთი ადამიანის განურჩევლობის მრუდები



ნახაზი 6.3

განურჩევლობის მრუდი



ფულადი შემოსავლების ზრდისას, ამ სახის საქონელი მეტი მოიხმარება). ყველა პროდუქტის ამ ორ კატეგორიად დაყოფით (დასვენება და ფულადი შემოსავალი) შესაძლებელია გრაფიკების ორგანიზაციის სიბრტყეში აგება.

დასვენებაც და ფულიც ადამიანის მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად (ანუ სარგებლიანობის დონის მისაღწევად) გამოიყენება, ამიტომ საქონლის ეს ორი კატეგორია, გარკვეული ზომით, ურთიერთჩანაცვლებადი სიდიდეებია. მაგალითად, თუ ადამიანი სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირებით დათმობს ფულადი შემოსავლის გარკვეულ ნაწილს, ეს თავისთავად გამოიწვევს დასვენების დროის გაზრდას, რაც აკომპენსირებს ფულადი შემოსავლის ამ დანაკარგს და ადამიანი უწინდებურად ბედნიერია.

პრეფერენციების დინამიკის გრაფიკულად გამოსახვის მიზნით, დავუშვათ, რომ გონიერ მომხმარებელს სთხოვენ აღწეროს, რამდენად ბედნიერი იქნება 64\$ დღიური ანაზღაურებისა და 8-საათიანი დასვენების კომბინაციის შეთავაზებით (*a* ნერტილი 6.2 ნახაზზე). ბედნიერების ამ დონეს სარგებლიანობის *A* დონე ვუწოდოთ. მომხმარებელი თავისუფლად დაასახელებს ფულადი შემოსავლისა და დასვენების საათების *სხვა კომბინაციებსაც*, რომლებიც ასევე უზრუნველყოფს სარგებლიანობის *A* დონის მიღწევას. დავუშვათ, რესპონდენტმა ხუთი ასეთი კომბინაცია (ჩვენ მიერ მითითებულის გარდა) დაასახელა. 6.2 ნახაზზე ფულადი შემოსავლისა და დასვენების ხანგრძლივობის ექვსივე, სარგებლიანობის *A* დონის, კომბინაცია მოცემულია მსხვილი ნერტილებით. ამ ნერტილების შემაერთებელ მრუდს განურჩევლობის მრუდი ეწოდება, რომელიც ფულადი შემოსავლისა და დასვენების ხანგრძლივობის ისეთ კომბინაციებს აერთიანებს, რომლებსაც მომხმარებლისთვის თანაბარი სარგებლიანობა მოაქვს (ტერმინი განურჩევლობის მრუდი შემდეგ მოვლენას ასახავს: რადგან მრუდის ნებისმიერ ნერტილში სარგებლიანობის დონე ერთნაირია, მომხმარებლისთვის აბსოლუტურად სულერთია, რომელ ნერტილში იმყოფება).

ჩვენს მაგალითში მოყვანილ მომხმარებელს შეეძლო ბედნიერების უფრო მაღალი დონის მიღწევა, თუ დღეში 8-საათიანი დასვენებისა და 100 დოლარის შემოსავლის კომბინაციას აირჩევდა (ნაცვლად 64\$-ისა). კმაყოფილების ამ უფრო მაღალ

დონეს სარგებლიანობის B დონე ვუნდოთ. მომხმარებელს შეუძლია, ფულადი შემოსავლისა და დასვენების სხვა კომბინაციების შერჩევაც, რომლებიც სარგებლიანობის B დონეს უზრუნველყოფს. 6.3 ნახაზზე ეს კომბინაციები აღვნიშნეთ ჯვრებით (X). შევაერთოთ ისინი მრუდით, რომელიც განურჩევლობის კიდევ ერთ მრუდს მოგვცემს.

განურჩევლობის მრუდები გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რომლებიც აისახება მათი გამოსახვის მეთოდებზე:

1. სარგებლიანობის B დონე გულისხმობს მეტ ბედნიერებას, ვიდრე სარგებლიანობის A დონე. დასვენება კომბინირდება ფულადი შემოსავლის უფრო მაღალ დონესთან B მრუდზე, ვიდრე A დონეზე. შედეგად, მომხმარებელი უპირობოდ უპირატესობას მიანიჭებს ყველა ნერტილს განურჩევლობის B მრუდზე A მრუდის ნებისმიერ ნერტილთან შედარებით. ამ კონკრეტული პიროვნებისთვის შეიძლება, აიგოს განურჩევლობის მრუდების მთელი რიგი კომბინაციებისა, რომელთაგან თითოეული გამოხატავს სარგებლიანობის სხვადასხვა დონეს. ჩრდილო-აღმოსავლეთის მიმართულების ნებისმიერი მრუდი უპირატესია სამხრეთ-დასავლეთით მდებარე მრუდთან შედარებით, რადგან პირველის სარგებლიანობის დონე უფრო მაღალია მეორესთან შედარებით.
2. განურჩევლობის მრუდები არასდროს კვეთენ ერთმანეთს. მათი გადაკვეთა იმის მაჩვენებელი იქნებოდა, რომ დასვენების მოცულობისა და ფულადი შემოსავლის დონის ერთი და იგივე კომბინაცია სარგებლიანობის ორ სხვადასხვა დონეს იძლევა. ჩვენ კი ვუშვებთ, რომ მაგალითში მოყვანილ მომხმარებელს პრეფერენციების კარგად ჩამოყალიბებული სისტემა აქვს.
3. განურჩევლობის მრუდებს აქვს უარყოფითი დახრა, რადგან ერთ-ერთი სიდიდის გაზრდის შემთხვევაში (შემოსავლის ან დასვენების) მცირდება მეორე, რის ხარჯზეც სარგებლიანობის დონე უცვლელი რჩება. თუ დახრა ციცაბოა, როგორც, მაგალითად, 6.3 ნახაზზე მოცემულ LK სეგმენტზე, არ არის აუცილებელი, შემოსავლის დანაკარგს თან სდევდეს დასვენების ხანგრძლივობის მნიშვნელოვანი ზრდა სარგებლიანობის დონის უცვლელად შესანარჩუნებლად;⁹ მეორე მხრივ, როდესაც მრუდი შედარებით სწორია, როგორც, მაგალითად, 6.3 ნახაზზე მოცემულ MN სეგმენტზე, შემოსავლის დანაკარგს შეიძლება თან სდევდეს დასვენების მნიშვნელოვანი ზრდა სარგებლიანობის უცვლელი დონის შესანარჩუნებლად. ამგვარად, როდესაც განურჩევლობის მრუდები შედარებით ციცაბოა, ადამიანები, როგორც წესი, ფულად შემოსავალს იმდენად დიდად არ აფასებენ, როგორც ნაკლები დახრის შემთხვევაში. შედარებით სწორი მრუდის შემთხვევაში, შემოსავლის დანაკარგის კომპენსირება შესაძლებელია მხოლოდ დასვენების ხანგრძლივობის მნიშვნელოვნად გაზრდის შემთხვევაში.
4. განურჩევლობის მრუდს ამოზნექილი ფორმა აქვს, ანუ მრუდის მარცხენა ნაწილი უფრო ციცაბოა მარჯვენა ნაწილთან შედარებით. ასეთი ფორმა შემდეგი ფაქტორებით აიხსნება: მნიშვნელოვანი ფულადი შემოსავლებისა და დასვენების მცირე ხანგრძლივობის შემთხვევაში, უკანასკნელი უფრო მეტად (ფულადი შემოსავლები კი უფრო ნაკლებად) ფასობს, ვიდრე ჭარბი თავისუფალი დროისა და შეზღუდული ფულადი შემოსავლების კომბინაცია. ფულადი შემოსავლების დიდი

⁹ ეკონომისტები სარგებლიანობის უცვლელად შესანარჩუნებლად საჭირო ფულადი შემოსავლის ცვლილებას, დასვენების ხანგრძლივობის ერთი ერთეულით შეცვლის შემთხვევაში, დასვენებასა და ფულად შემოსავალს შორის ჩანაცვლების ზღვრულ ნორმას უწოდებენ. ჩანაცვლების ზღვრული ნორმა გრაფიკულად გამოისახება მის ნებისმიერ ნერტილში განურჩევლობის მრუდის დახრით. მაგალითად, L ნერტილში დახრა შედარებით ციცაბოა. ამ შემთხვევაში ეკონომისტები ამბობენ, რომ ჩანაცვლების ზღვრული ნორმა L ნერტილში შედარებით მაღალია.

დანაკარგის (LK სეგმენტი 6.3 ნახაზზე, მაგალითად, $Y_4 - Y_3$ დიაპაზონში) კომპენსირება შესაძლებელია მხოლოდ დასვენების ხანგრძლივობის უმნიშვნელოდ ზრდით, მაშინ, როდესაც დასვენების დროის მცირე დანაკარგის დროს ($H_3 - H_4$ დიაპაზონში) სარგებლიანობის დონის შესანარჩუნებლად საჭირო გახდება შემოსავლის მნიშვნელოვნად გაზრდა. ადამიანი უფრო აფასებს იმას, რაც არ ყოფნის.

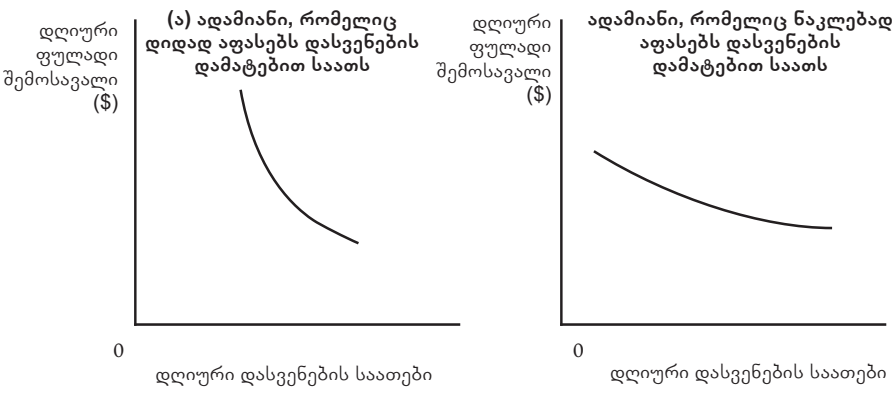
5. ამის საპირისპიროდ, დაბალი შემოსავლის დროს ადამიანს ბევრი თავისუფალი დრო აქვს დასვენებისთვის (MN სეგმენტი 6.3 ნახაზზე), ამიტომ იგი უფრო მეტად შემოსავალს აფასებს. შემოსავლის დაკარგვის შემთხვევაში (მაგალითად, Y_2 -იდან Y_1 წერტილში გადასვლა) სარგებლიანობის დონის შესანარჩუნებლად საჭირო გახდება დასვენების ხანგრძლივობის მნიშვნელოვნად გაზრდა. ვიმეორებთ, ადამიანი უფრო მეტად აფასებს იმას, რის დეფიციტსაც განიცდის.
6. და ბოლოს, სხვადასხვა ადამიანს განურჩევლობის მრუდების სხვადასხვა ნაკრები შეესაბამება. 6.2 და 6.3 ნახაზებზე მრუდები მოცემული იყო კონკრეტული პიროვნებისთვის. სხვა პიროვნების შემთხვევაში მრუდების ნაკრები სრულიად განსხვავებული იქნება. მაგალითად, იმ ადამიანისთვის, ვინც დასვენებას მეტად აფასებს, განურჩევლობის მრუდი, ზოგადად, უფრო ციცაბო იქნება (იხ. 6.4ა ნახაზი). მათთვის კი, რომლებიც დასვენებას ძალიან დიდ მნიშვნელობას არ ანიჭებენ, განურჩევლობის მრუდი შედარებით სწორი იქნება (იხ. 6ბ ნახაზი). ამგვარად, ინდივიდუალური პრეფერენციების გამოსახვა გრაფიკულად შესაძლებელია.

შემოსავალსა და შრომის ანამღაურებასთან დაკავშირებული შეზღუდვები. ნებისმიერი ადამიანი ცდილობს სარგებლიანობის მაქსიმალურად გაზრდას, რაც მაქსიმალური ფულადი შემოსავლების ფონზე დასვენების ყოველი საათის ეფექტურად გამოყენებას გულისხმობს. სამწუხაროდ, ჩვენს ხელთარსებული რესურსები შეზღუდულია. ამგვარად, მაქსიმუმი, რისი გაკეთებაც შეგვიძლია, არსებული რესურსების საუკეთესოდ გამოყენებაა. ამ შეზღუდვების გრაფიკულად გამოსახვის მიზნით ეს პარამეტრი შევიტანოთ განურჩევლობის მრუდში და დავაკვირდეთ, ფულადი შემოსავლებისა და დასვენების რომელი კომბინაციებია ჩვენთვის რეალური და რომელი – არა.

დავუშვათ, ადამიანს, რომლის განურჩევლობის მრუდები გამოვსახეთ 6.2 ნახაზზე, შრომის ანაზღაურების გარდა შემოსავლის სხვა წყარო არ გააჩნია. ვაკეთოთ მეორე დაშვებაც – ამ ადამიანს შეუძლია, საათში 8\$ გამოიმუშაოს. 6.5 ნახაზზე მოცემულია განურჩევლობის ორი მრუდი, რომლებიც აღებულია 6.2 ნახაზიდან და წრფე ED , რომელიც ერთმანეთთან დასვენებისა და შემოსავლის ისეთ კომბინაციებს აერთებს, რომლებიც რეალურია საათში 8\$-ის გამოიმუშავების ადამიანისთვის და რომელსაც შემოსავლის სხვა წყარო არ გააჩნია. თუ დღე-ღამეში

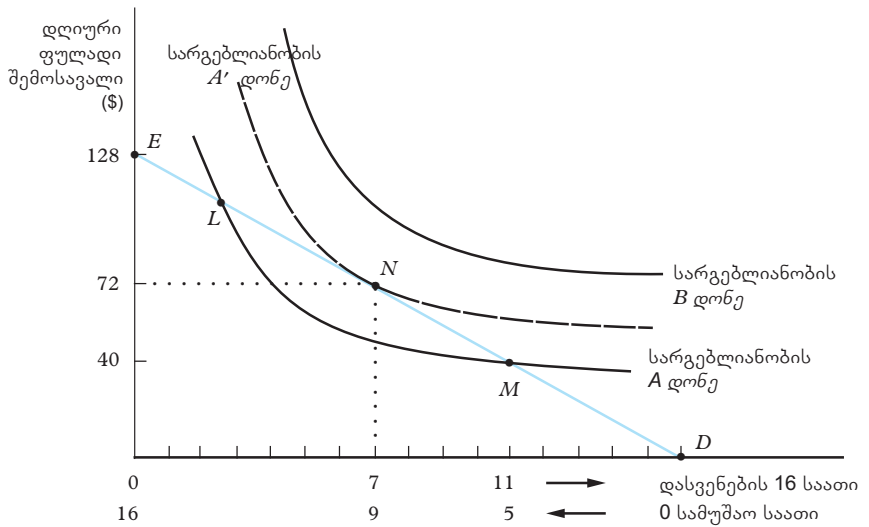
ნახაზი 6.4

ორი სხვადასხვა ადამიანის განურჩევლობის მრუდები



ნახაზი 6.5

განურჩევლობის მრუდი და საბიუჯეტო შეზღუდვები



ადამიანის განკარგულებაში მუშაობისა და დასვენებისთვის არის 16 საათი¹⁰ და თუ იგი თექვსმეტსავე საათს დასვენებას დაუთმობს, მისი ფულადი შემოსავალი იქნება 0-ის ტოლი (ნერტილი *D* 6.5 ნახაზზე). თუ ეს ადამიანი დღეში 5 საათს სამუშაოს დაუთმობს, იგი 40\$-ს გამოიმუშავეს (*M* ნერტილი), ხოლო თუ დღე-ღამეში 16 საათის განმავლობაში იმუშავეს, მისი დღიური შემოსავალი იქნება 128\$ (*E* ნერტილი). მრუდზე სხვა ნერტილების პოვნაც შეიძლება, მაგალითად, 15-საათიანი დასვენებისა (და 1-საათიანი მუშაობის) და 8\$-იანი შემოსავლის ნერტილისა. წრფეს, რომელიც გამოსახავს დასვენების ხანგრძლივობისა და შემოსავლის დონის სხვადასხვა შესაძლო კომბინაციას კონკრეტული პიროვნებისთვის, *საბიუჯეტო შეზღუდვების* წრფე ეწოდება. წრფის მარჯვნივ მდებარე კომბინაციები არ არის რეალური – მათი რეალიზება ამ ინდივიდს არ შეუძლია, რადგან საამისოდ საკმარისი რესურსი არ გააჩნია.

საბიუჯეტო შეზღუდვის წრფის *დახრის ხარისხი* წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების განაკვეთის გრაფიკულ გამოსახულებას. შრომის ანაზღაურების განაკვეთი შეიძლება განისაზღვროს როგორც შემოსავლის ნაზრდი ΔY , რომელიც მიიღება სამუშაოს პერიოდის ხანგრძლივობის ნაზრდით (ΔH):

$$\text{სახელფასო განაკვეთი} = \frac{\Delta Y}{\Delta H} \tag{6.3}$$

სწორედ $\Delta Y/\Delta H$ თანაფარდობა განსაზღვრავს გრაფიკულად საბიუჯეტო შეზღუდვების წრფის დახრის ხარისხს (აბსოლუტური სიდიდით).¹¹ 6.5 ნახაზზე ჩანს,

¹⁰ დაშვება იმის შესახებ, რომ დღე-ღამეში ადამიანს სჭირდება 8 საათი ძილსა და სასიცოცხლო ძალების შესანარჩუნებლად საჭირო სხვა აქტივობებზე, მხოლოდ სიმარტივის მიზნითაა გაკეთებული. ეს აქტივობები, თავისთავად, ეკონომიკური არჩევანის საგანია, გარკვეული ზომით მაინც. მაგალითად, იხ. წყარო: Jeff E. Biddle and Daniel S. Hamermesh, "Sleep and the Allocation of Time," *Journal of Political Economy* 98, no. 5, pt. 1 (October 1990), 922–943. სამუშაოს, დასვენებასა და სასიცოცხლო აქტივობებს შორის სამომხმარებელიანი არჩევანის მოდელირება შეხედულებების ზოგადი თეორიის შეცვლის გარეშე გაართულებდა ანალიზს იმის შესახებ, თუ როგორია მომუშავეების მუშაობის/დასვენების არჩევანი.

¹¹ დახრის კუთხე განისაზღვრება როგორც პორიზონტალურ ღერძზე ცვლილების ერთეულზე ვერტიკალური ცვლილება. აბსოლუტური სიდიდე არის დახრის კუთხის სიდიდე, მიუხედავად იმისა, დადებითია იგი თუ უარყოფითი. 6.5 ნახაზზე მოცემული საბიუჯეტო

თანდათანობით თუ როგორ იზრდება შეზღუდვა 8\$-ით სამუშაო დღის თითო საათით განხგრძლივებისას: თუ ადამიანი მუშაობს დღეში 0 საათის განმავლობაში, მისი დღიური შემოსავალი იქნება 0 დოლარი; თუ მუშაობს დღეში 1 საათის განმავლობაში, დღიური შემოსავალი იქნება 8 დოლარი; თუ მუშაობს 5 საათის განმავლობაში, მისი დღიური შემოსავალი იქნება 40 დოლარი. შეზღუდვა სამუშაო დროის თითო საათით მატებით იზრდება 8\$-ით, რადგან ამ ადამიანის ხელფასი არის 8 დოლარი საათში. ამ ადამიანს რომ შეეძლოს საათში 16 დოლარის გამომუშავება, შეზღუდვა ორჯერ უფრო სწრაფად გაიზრდება და მისი ნრფეც, შესაბამისად, ორჯერ უფრო ციცაბო იქნება.

6.5 ნახაზიდან ჩანს, რომ ჩვენს მაგალითში განხილული მომხმარებელი/მომუშავე ვერ მიაღწევს სარგებლიანობის B დონეს. მას შეუძლია, განურჩევლობის მრუდის გარკვეულ წერტილებს მიაღწიოს, რომლებიც შეესაბამება სარგებლიანობის A დონეს, კერძოდ, L და M წერტილებს შორის, 6.5 ნახაზზე; მეორე მხრივ, თუ მომხმარებელი/მომუშავე ისწრაფვის სარგებლიანობის მაქსიმუმაციისკენ, იგი მიხვდება, რომ A -ზე მაღალი სარგებლიანობის დონის მიღწევაც შესაძლებელია. თუ გავისვენებთ, რომ A და B მრუდებს შორის შესაძლებელია განურჩევლობის უამრავი მრუდის აგება, რომელთაგან თითოეული მოთხოვნილების დაკმაყოფილების ერთი შესაძლო დონეა A -სა და B -ს შორის, შეგვიძლია, ავაგოთ A' მრუდი, რომელიც A მრუდის ჩრდილო-აღმოსავლეთით მდებარეობს და წარმოადგენს საბიუჯეტო შეზღუდვების წრფის მხებს N წერტილში. A' მრუდის შეხების წერტილიდან საბიუჯეტო შეზღუდვების წრფის გასწვრივ ნებისმიერი მიმართულებით მოძრაობის შედეგად მომხმარებელი აღმოჩნდება მრუდზე, რომელიც A' მრუდის ქვემოთ მდებარეობს.

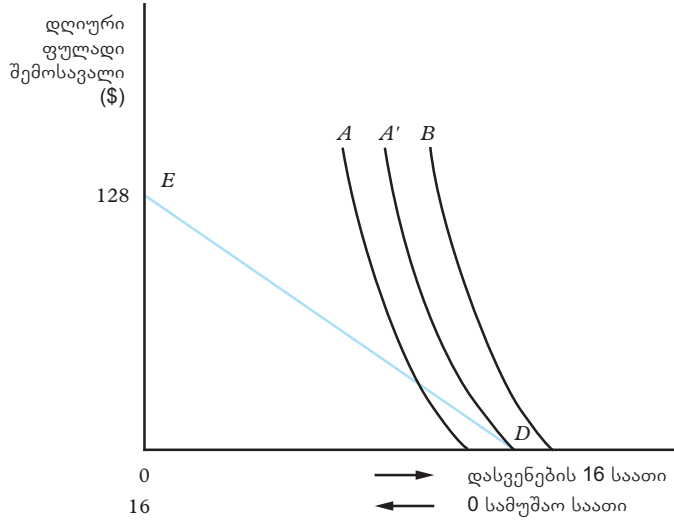
მომუშავენი, რომელთა შემთხვევაშიც საბიუჯეტო შეზღუდვები იგივეა, მაგრამ რომელთაც აქვთ განსხვავებული პრეფერენციები დასვენებასთან დაკავშირებით, სხვადასხვა ხანგრძლივობის სამუშაო დროს აირჩევენ. პირი, რომლის პრეფერენციებიც მოცემულია 6.5 ნახაზზე, ნაკლებ მნიშვნელობას რომ ანიჭებდეს დასვენებას, შედეგად მისი განურჩევლობის მრუდები შედარებით სწორი იქნებოდა და (მაგალითად, მრუდი 5.4ბ ნახაზზე), ED შეზღუდვების წირთან შეხების წერტილი აღმოჩნდებოდა N წერტილის მარცხნივ (რაც უფრო ხანგრძლივი სამუშაო დროის მაჩვენებელია). ამის საპირისპიროდ, თუ განურჩევლობის მრუდები ციცაბოა, რაც იმის მანიშნებელია, რომ ეს პირი დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს დასვენებას (იხ.6.4ა ნახაზი), მხების შეხების წერტილი 6.5 ნახაზზე აღმოჩნდებოდა N წერტილის მარჯვნივ. ამ დროს სამუშაო საათების სასურველი რაოდენობა ნაკლები იქნებოდა. რეალურად, ზოგიერთი ადამიანის შემთხვევაში განურჩევლობის მრუდები იმდენად ციცაბოა (ანუ დასვენების სურვილი იმდენად დიდია), რომ ED შეზღუდვების წირთან შეხების წერტილი არ არსებობს. ასეთი ადამიანებისთვის, როგორც 6.6 ნახაზზეა წარმოდგენილი, სარგებლიანობის მაქსიმუმაცია „კიდები“, ანუ საბიუჯეტო შეზღუდვების კიდურა (D) წერტილში მიიღწევა; ასეთ ადამიანებს საერთოდ არ სურთ მუშაობა და, შესაბამისად, არც სამუშაო ძალის კატეგორიაში შედიან.

შემოსავლის ეფექტი. ახლა წარმოვიდგინოთ, 6.5 ნახაზზე წარმოდგენილ ადამიანს, ანაზღაურებადი სამუშაოს გარდა, შემოსავლის სხვა წყაროც აქვს. ასევე დავუშვათ, რომ აღნიშნული არაშრომითი შემოსავალი დღეში 36\$-ს შეადგენს. ამგვარად,

შეზღუდვა წარმოდგენილია სწორი ხაზის სახით (ამიტომ მისი დახრის კუთხე უცვლელია). ეკონომიკური ტერმინებით რომ ვილაპარაკოთ, ნრფივი საბიუჯეტო შეზღუდვა გულისხმობს იმის დაშვებას, რომ შრომის ანაზღაურება, რომელზეც ადამიანმა შეიძლება იმუშაოს, არის ფიქსირებული და არ იცვლება სამუშაო დროის ხანგრძლივობის მიხედვით. თუმცა ნრფივი შეზღუდვის პირობიდან გამომდინარე თეორიული დასკვნები ჭეშმარიტია შეზღუდვის წირის ამოზნექილი ფორმის შემთხვევაშიც. ასე რომ, სიმარტივისთვის ვიყენებთ დაშვებას ფიქსირებული შრომის ანაზღაურების შესახებ.

ნახაზი 6.6

გადაწყვეტილება
შრომით საქმიანობაში
მონაწილეობაზე უარის
თქმის შესახებ –
„კიდურა
გადაწყვეტილება“



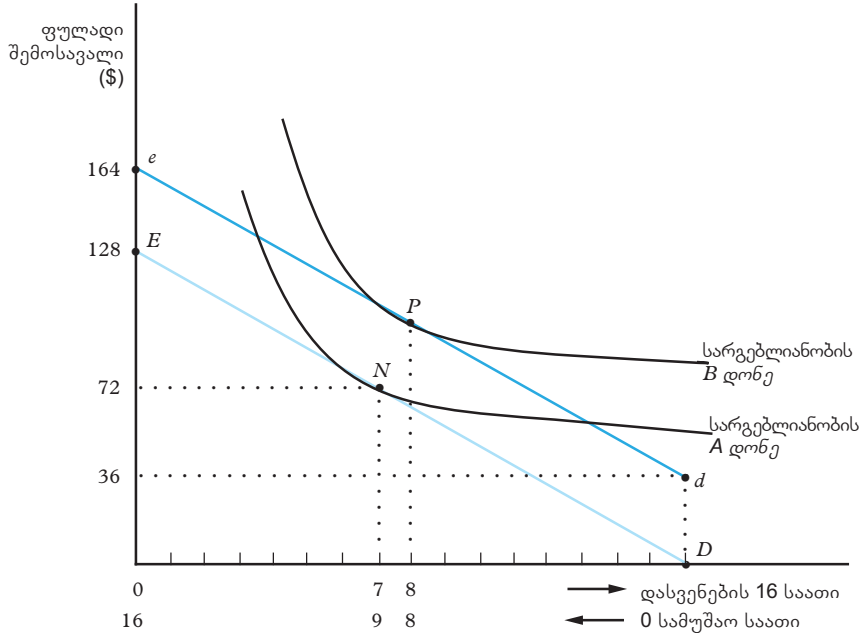
ამ ადამიანმა დღეში 0 საათიც რომ იმუშაოს, მისი დღიური შემოსავალი იქნება 36\$. ბუნებრივია, თუ ადამიანი დღეში 0 საათზე მეტს იმუშავებს, მისი დღიური შემოსავალი ტოლი იქნება 36\$-ს პლუს გამოიმუშავებული თანხა (რომელიც იანგარიშება მისი შრომის ანაზღაურების განაკვეთის გადამრავლებით ნამუშევარი საათების რაოდენობაზე). ჩვენს მაგალითში განხილული პიროვნების განკარგულებაში არსებული რესურსების რაოდენობა აშკარად გაიზარდა, რაც შეიძლება, გრაფიკულად გამოვსახოთ საბიუჯეტო შეზღუდვების ახალი წრფის აგებით, რომელიც არაშრომით შემოსავალს ასახავს. როგორც 6.7 ნახაზზე წარმოდგენილი მუქი ლურჯი ხაზი გვიჩვენებს, საბიუჯეტო შეზღუდვების ახალი წრფის ბოლო წერტილებია: d (0-საათიანი სამუშაო და 36\$ შემოსავალი) და e (16-საათიანი სამუშაო და 164\$ შემოსავალი – 36\$ არაშრომით შემოსავალს პლუს 128\$ გამოიმუშავებული თანხა). ყურადღება მიაქციეთ, რომ შეზღუდვების ახალი მრუდი ძველი მრუდის პარალელურია. პარალელური მრუდების დახრის კუთხე ერთნაირია; რადგან შეზღუდვების თითოეული მრუდის დახრა დამოკიდებულია ხელფასის განაკვეთზე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ არაშრომითი შემოსავალი არ შეცვლის ამ პიროვნების ხელფასის განაკვეთს.

ჩვენ აღვწერეთ სიტუაცია, როდესაც მოქმედებას იწყებს წმინდა შემოსავლის ეფექტი. შემოსავალი (კეთილდღეობა) გაიზარდა, მაგრამ ხელფასის ოდენობა უცვლელი დარჩა. როგორც აღვნიშნეთ, კეთილდღეობის ამალელების შემთხვევაში, დასვენების ალტერნატიული დანახარჯების უცვლელობის პირობებში, ადამიანი დასვენებაზე მეტ დროს დახარჯავს და ნაკლებს იმუშავებს. ამგვარად, ჩვენ განვაცხადეთ, რომ შემოსავლის ეფექტი უარყოფითი იყო და ეს უარყოფითი დამოკიდებულება გრაფიკულად მოცემულია 6.7 ნახაზზე.

როდესაც მომხმარებელზე/მუშაკზე გავლენას ახდენდა ძველი საბიუჯეტო შეზღუდვები ED , ადამიანის სარგებლიანობის მაქსიმალური დონე მიიღწეოდა N წერტილში, დღეში 9 საათის მუშაობით. ახალი შეზღუდვების (ed) შემოღების შემდეგ სამუშაო დროის ოპტიმალური ხანგრძლივობაა დღეში 8 საათი (P წერტილი). შემოსავლის ახალი წყარო, სწორედ იმის გამო, რომ არ ცვლის ხელფასის ტარიფს, შემოსავლის ეფექტის ამოქმედებას იწვევს და სამუშაო დღის ხანგრძლივობაც ერთი საათით მცირდება. იმ ადამიანების სტატისტიკური ანალიზი, რომლებმაც დიდი

ნახაზი 6.7

განურჩევლობის მრუდები და საბიუჯეტო შემლუღვა (არაშრომითი შემოსავლის ზრდის პირობებში)



მემკვიდრეობა მიიღეს (6.2 მაგალითი), ან ლატარიაში დიდი თანხა მოიგეს¹², ადასტურებს პროგნოზს იმის შესახებ, რომ სამუშაო ძალის მიწოდება მცირდება არაშრომითი შემოსავლის ზრდის კვალდაკვალ.

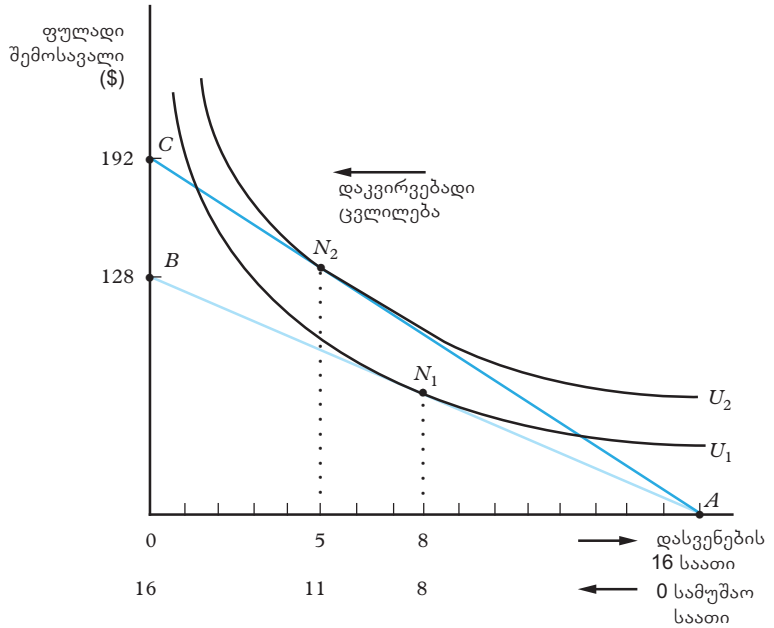
შემოსავლის ეფექტი და ჩანაცვლების ეფექტი ხელფასის მომატებისას. დაფუძნებით, არაშრომითი შემოსავლის შედეგად პირის განკარგულებაში არსებული რესურსების რაოდენობის ზრდის ნაცვლად, იზრდება მისი ხელფასი 8\$-იდან 12\$-ამდე. ხელფასის ასეთი მატებისას, როგორც აღვნიშნეთ, მოქმედებს ორივე ეფექტი – შემოსავლისა და ჩანაცვლების. მომუშავენი უფრო შეძლებულად იცხოვრებენ და ალტერნატიული დანახარჯები დასვენებაზე გაიზრდება. თეორიის თანახმად, ამ შემთხვევაში ჩანაცვლების ეფექტი აიძულებს მომუშავეებს, იმუშაონ მეტი, ხოლო შემოსავლის ეფექტი აიძულებს, იმუშაონ ნაკლები, მაგრამ თეორიულად იმის განსაზღვრა, თუ რომელი ეფექტი იქნება დომინანტური, შეუძლებელია.

6.8 და 6.9 ნახაზები გვიჩვენებს, თუ რა გავლენა შეიძლება მოახდინოს ხელფასის ზემოთ განხილულმა ცვლილებამ სამუშაო ძალის ინდივიდუალურ მიწოდებაზე, რომლის თავდაპირველ ზომად მივიჩნიეთ 8 საათი დღეში. 6.8 ნახაზზე მოცემულია შემთხვევა, როდესაც მომუშავეს რეაქცია გამოიხატება სამუშაო დროის ხანგრძლივობის გაზრდაში. ამ შემთხვევაში ჩანაცვლების ეფექტი შემოსავლის ეფექტზე ძლიერია. 6.9 ნახაზზე მოცემულია შემთხვევა, როდესაც შემოსავლის ეფექტი უფრო ძლიერია, ვიდრე ჩანაცვლებისა და მომუშავეს რეაქცია ხელფასის ზრდაზე გამოიხატება სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირებით. განსხვავება ამ ორ ნახაზს შორის მხოლოდ და მხოლოდ განურჩევლობის მრუდის ფორმაშია. საბიუჯეტო შეზღუდვები, რომლებიც გამოხატავს კეთილდღეობისა და ხელფასის განაკვეთს, ორივე ნახაზზე ერთნაირია.

¹² Guido W. Imbens, Donald B. Rubin, and Bruce I. Sacerdote, “Estimating the Effects of Unearned Income on Labor Earnings, Savings, and Consumption: Evidence from a Survey of Lottery Players,” American Economic Review 91 (September 2001), 778–794.

ნახაზი 6.8

ჩანაცვლების ეფექტის დომინანტური როლი ხელფასის მომატებისას



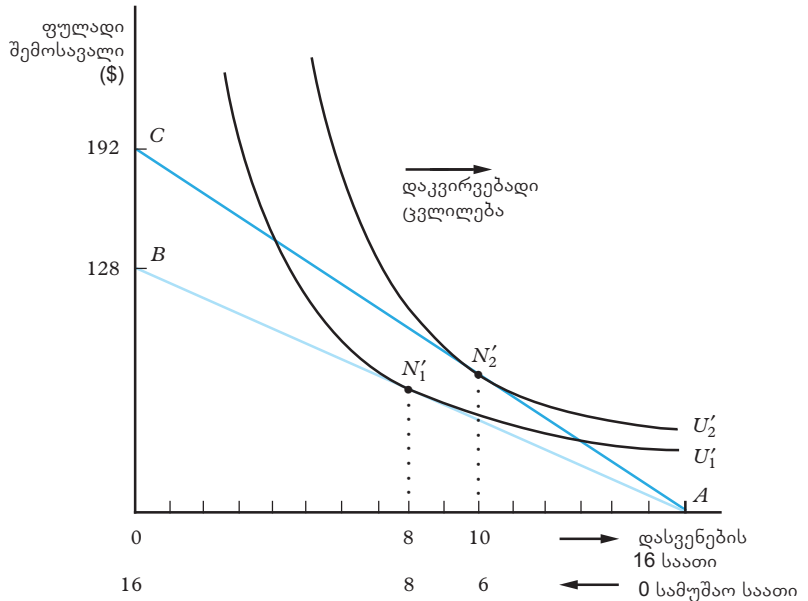
6.8 და 6.9 ნახაზებზე მოცემულია ძველი საბიუჯეტო შეზღუდვების წრფე AB , რომლის დახრის კუთხეც საათში 8\$-იან ხელფასს შეესაბამება. ამ ნახაზზე ასევე მოცემულია ახალი საბიუჯეტო შეზღუდვების წრფე AC , რომელიც საათში 12\$-იან ხელფასს შეესაბამება. რადგან, ჩვენი დაშვებით, მომუშავეებს არაშრომითი შემოსავლის წყარო არ გააჩნიათ, საბიუჯეტო შეზღუდვების ორივე წრფე მიბმულია A წერტილთან, სადაც შემოსავალი 0-ის ტოლია, თუ პირი არ მუშაობს. C წერტილი შეზღუდვების ახალ წრფეზე შეესაბამება 192\$-იანი ხელფასის განაკვეთს დღეში (16-საათიანი სამუშაო დღე საათში 12\$-ად).

იმ მომუშავის შემთხვევაში, რომლის პრეფერენციათა სისტემაც შეესაბამება 6.8 ნახაზზე წარმოდგენილ მდგომარეობას, ხელფასის ზრდა გამოიწვევს U_2 სარგებლიანობის დონის ზრდას მაქსიმალურ შესაძლო მაჩვენებლამდე. შეხების წერტილი N_2 წერტილში იმის მაჩვენებელია, რომ სარგებლიანობის ყველაზე ოპტიმალური დონე მიიღწევა დღეში 11 საათის განმავლობაში მუშაობით. ძველი შეზღუდვების შემთხვევაში, სარგებლიანობის ოპტიმალური დონის მიღწევას უზრუნველყოფდა 8-საათიანი სამუშაო დღე (წერტილი N_1). ამგვარად, ხელფასის ზრდის შემთხვევაში ამ პიროვნებას გაუჩნდება სურვილი, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა გაზარდოს დღეში 3 საათით.

იმ მომუშავის შემთხვევაში, რომლის პრეფერენციათა სისტემა შეესაბამება 6.9 ნახაზზე გამოსახულ მდგომარეობას, ხელფასის ზრდა გამოიწვევს U'_2 სარგებლიანობის დონის ზრდას შესაძლო მაქსიმალურ მაჩვენებლამდე (მთავარი მაჩვენებელი იმისა, რომ მომუშავის პრეფერენციები განსხვავებულია და 6.8 და 6.9 ნახაზებზე სარგებლიანობის დონეების შედარება შეუძლებელია). სარგებლიანობის მაქსიმალური დონე მიიღწევა N'_2 წერტილში დღეში 6-საათიანი მუშაობით. ამგვარად, 6.9 ნახაზზე მოცემული პრეფერენციების შემთხვევაში ხელფასის ზრდა გამოიწვევს სამუშაო საათების რაოდენობის შემცირებას 8-იდან 6 საათამდე.

ნახაზი 6.9

შემოსავლის ეფექტის დომინანტური როლი ხელფასის მომატებისას



როგორ განვასხვავოთ შემოსავლის ეფექტი და ჩანაცვლების ეფექტი? ჩვენ გრაფიკულად გამოვსახეთ საკუთრივ შემოსავლის ეფექტი (6.7 ნახაზი) და ხელფასის ზრდის შედეგის ორი შესაძლო ვარიანტი, რაშიც შედის შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტები (შესაბამისად, 6.8 და 6.9 ნახაზები). შესაძლებელია თუ არა შემოსავლის ეფექტის გრაფიკულად გამოსახვა? პასუხი დადებითია. ყველაზე მოხერხებულად ამის დამტკიცება შეიძლება, თუ დავუბრუნდებით ხელფასის ცვლილების პრობლემას, რომელიც წარმოდგენილია 6.8 და 6.9 ნახაზებზე. შემთხვევითი შერჩევის წესით გავანალიზებთ 6.8 ნახაზზე ნაჩვენებ ტენდენციები.

მაგალითი 6.2.

ინვესს თუ არა დიდი მემკვიდრეობის მიღება სამუშაო ძალის გასვლას შრომის ბაზრიდან?

ამცირებს თუ არა დიდი მემკვიდრეობის მიღება მუშაობის სტიმულს? ერთი კვლევის ფარგლებში ის პირები, რომლებმაც მემკვიდრეობა მიიღეს 1982-1983 წლებში, ორ ჯგუფად დაყვეს: პირები, რომლებმაც მცირე მემკვიდრეობა მიიღეს (საშუალოდ, 7 700\$-ის ღირებულების) და პირები, რომელთაც დიდი მემკვიდრეობა ერგოთ (საშუალოდ, 346 200\$). კვლევაში მოყვანილი იყო ანალიზი, თუ როგორ შეიცვალა ამ ორი ჯგუფის შრომითი ქცევა 1982-1985 წლებში. გასაკვირი არ არის, რომ

ვინც დიდი მემკვიდრეობა მიიღო, მათი რიგებიდან უფრო მეტმა ადამიანმა დატოვა შრომის ბაზარი. კერძოდ, გარკვეული ფაქტორების ზემოქმედება განაპირობებდა მცირე მემკვიდრეობის მიმღები ჯგუფის შრომით საქმიანობაში მონაწილეობის ზრდას 76-იდან 81%-ამდე, იმავე ფაქტორების მოქმედების მიუხედავად, დიდი მემკვიდრეობის მიმღები ჯგუფის სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი 70-იდან 65%-ამდე დაეცა. უფრო გასაკვირი ის იყო, რომ, სავარაუდოდ, დიდი მემკვიდრეობის

მოლოდინის გამო, მეორე ჯგუფის წევრების შრომით საქმიანობაში მონაწილეობის მაჩვენებელი თავიდანვე დაბალი იყო პირველი ჯგუფის საწყის მაჩვენებელთან შედარებით!

წყარო: Douglas Holtz-Eakin, David Joulfaian, and Harvey S. Rosen, „The Carnegie Conjecture: Some Empirical Evidence,“ *Quarterly Journal of Economics* 108, no. 2 (1993) 413–435. კვლევის შედეგები უცვლელია მათზე ისეთი ფაქტორების ზემოქმედების შესწავლის შემდეგაც, როგორებიცაა ასაკი და გამომუშავება.

6.10 ნახაზი სამი ნაწილისგან შედგება: ნაწილი (ა) იმეორებს 6.8 ნახაზს. იგი გვიჩვენებს ხელფასის მატების საერთო საბოლოო შედეგს იმ ადამიანის სამუშაო ძალის მიწოდებაზე, რომლის პრეფერენციებიც წარმოდგენილია ნახაზზე. როგორც ზემოთ ვნახეთ, ამ შემთხვევაში ხელფასის ზრდა იწვევს ადამიანის სარგებლიანობის დონის ზრდას U_1 -იდან U_2 მაჩვენებელამდე და უბიძგებს მომუშავეს, გაზარდოს სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღეში 8-იდან 11 საათამდე. იმავდროულად, ხელფასის ზრდის ეს საერთო ეფექტი არის შემოსავლის ეფექტი, რომლის ზეგავლენითაც ადამიანი მუშაობს ნაკლებს და ჩანაცვლების ეფექტსაც, რომელიც სტიმულს აძლევს ადამიანს, იმუშაოს მეტი. ორივე ეფექტი ცალ-ცალკე გრაფიკულად გამოსახულია, შესაბამისად, 6.10 ნახაზის (ბ) და (გ) სქემებზე.

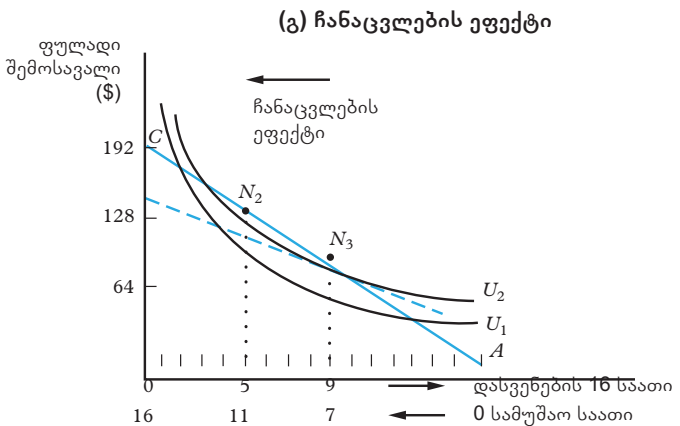
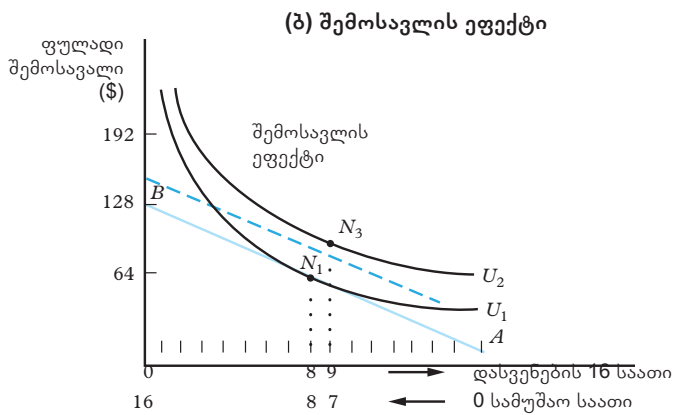
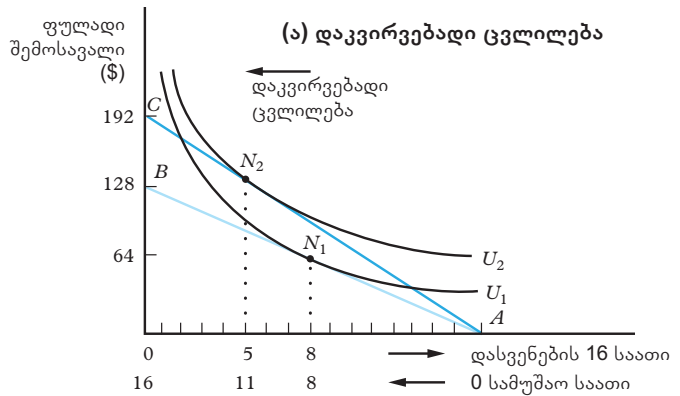
6.10 ნახაზზე (ბ) სქემა გვიჩვენებს შემოსავლის ეფექტის მოქმედებას, რომელიც „შერწყმულია“ ხელფასის ცვლილების ეფექტთან. განსაზღვრების თანახმად, შემოსავლის ეფექტი – ეს არის სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ცვლილება ერთობლივი შემოსავლის ზემოქმედების შედეგად, სახელფასო განაკვეთის უცვლელობის პირობებში. შემოსავლის ასეთი „შერწყმული“ ეფექტის გამოსავლენად დავსვათ ჰიპოთეზური კითხვა: „როგორ შეიცვლება სამუშაო ძალის მიწოდება, თუ ადამიანი, რომლის პრეფერენციათა სისტემა ნაჩვენებია ნახაზის 6.10 (ა) სქემაზე, მიაღწევს განურჩევლობის ახალ მრუდს (U_2) არაშრომითი შემოსავლის გაზრდის და არა ხელფასის ცვლილების ხარჯზე?“

შეკითხვაზე პასუხის გაცემას დავიწყებთ ძველი საბიუჯეტო შეზღუდვების წრფის ჩრდილო-აღმოსავლეთით წანაცვლებით, რაც დასვენებისა და პროდუქტების მეტი რესურსების გამოყენებით ადამიანის შესაძლებლობის ზრდას ნიშნავს. შესაბამისად, სარგებლიანობის უფრო მაღალი დონე მიიღწევა, რაც გაუმჯობესებული კეთილდღეობის შედეგია. ჩვენთვის სასურველი მიმართულებით მოძრაობისას საბიუჯეტო შეზღუდვების წირის დახრის კუთხე არ იცვლება (რაც გამოხატავს ხელფასის ძველ განაკვეთს 8%-ის ოდენობით), რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელფასის ძველი განაკვეთი არ იცვლება. პუნქტირით აღნიშნული ხაზი (ბ) სქემაზე, რომელიც AB ხაზის პარალელურია, გამოსახავს ძველი შეზღუდვების წირის ამ მოძრაობას, რომლის შედეგადაც სქემაზე გაჩნდება შეხების ნერტილი N_3 . იგი გვიჩვენებს, რომ: თუ ადამიანი აღწევს სარგებლიანობის ახალ დონეს არაშრომითი შემოსავლის ხარჯზე ხელფასის ზრდის გარეშე, მაშინ ის *შეამცირებს* სამუშაო დროის დღიურ ხანგრძლივობას 8-იდან (ნერტილი N_1) 7 საათამდე (ნერტილი N_3). ამგვარად, ჩვენ გრაფიკულად ვაჩვენებთ, რომ შემოსავლის ეფექტი უარყოფითი სიდიდეა (ე.ი. შემოსავლის ზრდასა და სამუშაო დროის ხანგრძლივობას შორის უკუპროპორციული დამოკიდებულება) იმ დაშვებით, რომ დასვენება ნორმალურ საქონლად ითვლება.

ჩანაცვლების ეფექტი არის ხელფასის ტარიფის ზრდის ზემოქმედების ასახვა სამუშაო ძალის მიწოდებაზე შემოსავლების უცვლელობის პირობებში. გრაფიკულად იგი წარმოდგენილია 6.10 ნახაზის (გ) სქემაზე, როგორც განსხვავება განურჩევლობის U_2 მრუდზე ინდივიდის რეალურ მდგომარეობასა (შეხების ნერტილი N_2) და „წმინდა“ შემოსავლის ეფექტის მოქმედებისას აღმოჩენილ ინდივიდის მდგომარე-

ნახაზი 6.10

ჩანაცვლების ეფექტის
დომინანტური როლი
ხელფასის მომატებისას:
შემოსავლისა და
ჩანაცვლების ეფექტების
გამიჯვნა



ობას შორის (შეხების წერტილი N_3). ერთსა და იმავე მრუდზე შეხების სხვადასხვა წერტილების შედარება არის გრაფიკული მიახლოება კეთილდღეობის უცვლელობის პირობებში. ამგვარად, ხელფასის ცვლილების შემთხვევაში, 6.10 ნახაზზე წარმოდგენილი ინდივიდი საბოლოოდ აღმოჩნდა N_2 წერტილში 11-საათიანი სამუშაო დღით. ხელფასის ცვლილების გარეშე ინდივიდი უპირატესობას მიანიჭებდა 7-საათიან სამუშაო დღეს (წერტილი N_3). ამგვარად, საკუთრივ ხელფასის ცვლილებამ,

სარგებლიანობის დონის (ანუ რეალური კეთილდღეობის) უცვლელობის შემთხვევაში, გამოიწვია სამუშაო დროის ხანგრძლივობის გაზრდა დღეში 4 საათით.¹³ ასეთი ზრდა ადასტურებს, რომ ჩანაცვლების ეფექტი დადებითი სიდიდითაა (ე.ი. ხელფასის ზრდასა და სამუშაო დროის ხანგრძლივობას შორის არსებობს პირდაპირპროპორციული დამოკიდებულება).

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ საათობრივი ხელფასის 8%-იდან 11%-ამდე ზრდა ხელს უწყობს სამუშაო დროის გახანგრძლივებას 8-იდან 11 საათამდე დღეში (6.10 ნახაზი). ამასთან, ეს ტენდენცია არის ორი კომპონენტის ჯამი: შემოსავლის ეფექტისა, რომელიც წარმოიშობა იმ მიზეზით, რომ ხელფასის ზრდა იწვევს კეთილდღეობის ზრდას, ამცირებს სამუშაო დროის ხანგრძლივობას დღეში 8-იდან 7 საათამდე და ჩანაცვლების ეფექტისა, რომელიც ასახავს დასვენებაზე ალტერნატიული დანახარჯების წმინდა ცვლილებებს და სტიმულს აძლევს ადამიანს, სამუშაო დღის ხანგრძლივობა 4 საათით გაზარდოს. შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტების მოქმედების ერთობლივი შედეგი კი არის სამუშაო დღის გახანგრძლივება 3 საათით.

რომელი ეფექტია დომინანტური? დავუშვათ, რომ ხელფასის ზრდა შეცვლის მომუშავეების საბიუჯეტო შეზღუდვების წირს CD -დან CE -ამდე 6.11 ნახაზზე. თუ ამ მომუშავეების განურჩევლობის მრუდები შედარებით სწორია (მათი დახრა ნაკლებია), შეხების სანყისი ნერტილი CD ხაზზე იქნება A ნერტილში, რომელიც შედარებით დატვირთულ სამუშაო გრაფიკს გულისხმობს. განურჩევლობის უფრო ციცაბო მრუდის შემთხვევაში შეხების სანყისი ნერტილი CD ხაზზე იქნება B ნერტილში, რომელიც სამუშაო დროის ნაკლებ ხანგრძლივობას გულისხმობს.

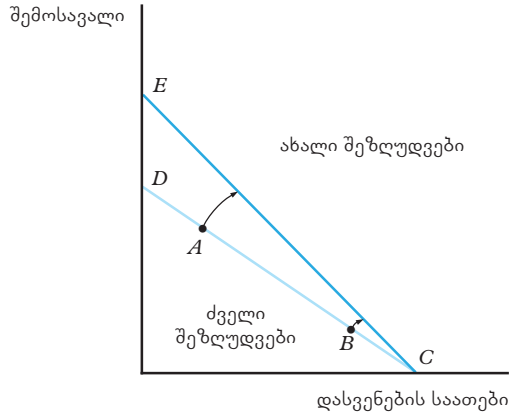
აღსანიშნავია ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც მოქმედებს შემოსავლის ეფექტის ზომაზე: რაც მეტად გადაადგილდება ახალი საბიუჯეტო შეზღუდვების წირი ჩრდილო-აღმოსავლეთით, მით უფრო დიდია შემოსავლის ეფექტი. მაგალითად, შეხების A ნერტილის შემთხვევაში გადაადგილება ჩრდილო-აღმოსავლეთით უფრო ინტენსიურია, ვიდრე B ნერტილის დროს. ანუ, ხელფასის ზრდით გამოწვეული რესურსების მართვის შესაძლებლობის ზრდა მხოლოდ იმ შემთხვევაში ხდება, როცა ადამიანი მუშაობს, თან რაც მეტადაა ადამიანი სამუშაოზე ორიენტირებული, მით მეტია მის განკარგულებაში არსებული რესურსები. სხვა თანაბარი პირობების შემთხვევაში, რაც მეტია სამუშაოს ხანგრძლივობა, მით უფრო ძლიერია ხელფასის ზრდით გამოწვეული შემოსავლის ეფექტი.

განვიხილოთ ექსტრემალური ნერტილები. დავუშვათ, ინდივიდის განურჩევლობის მრუდები იმდენად ციცაბოა, რომ თავდაპირველად იგი სამუშაო ძალის შემადგენლობაში საერთოდ არ შედიოდა (ე.ი., როდესაც საბიუჯეტო შეზღუდვების წირი იყო CD 6.11 ნახაზზე, ხოლო მისი სარგებლიანობის დონე მაქსიმალურ მაჩვენებელს C ნერტილში აღწევდა). ხელფასის ზრდისა და შეზღუდვების ახალი CE წირით მხოლოდ ორი სახის შედეგი განიხილება: ადამიანი ან დაიწყებს მუშაობას გარკვეული ანაზღაურებით, ან არა და დარჩება სამუშაო ძალის გარეთ. ანაზღაურებადი სამუშაო საათების შემცირება ამ შემთხვევაში შეუძლებელია. ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში მათთვის, ვინც სამუშაო ძალის კატეგორიაში არ შედის, შრომით საქმიანობაში *მონაწილეობის* შესახებ გადაწყვეტილება აშკარად ჩანაცვლების ეფექტის დომინირების მაჩვენებელია. ამის საპირისპიროდ, როდესაც და-

¹³ ჩანაცვლების ეფექტის ჩვენი პირვანდელი (სიტყვიერი) განსაზღვრებით დავუშვით, რომ ფულადი შემოსავალი იყო უცვლელი, ხოლო გრაფიკული ანალიზის შემთხვევაში უცვლელია სარგებლიანობის დონე. ერთმანეთისგან გარკვეულწილად განსხვავებული ეს ორი მიდგომა გამოვიყენეთ მსჯელობის გასამარტივებლად. ორივე თეორიულ მიდგომაა, რომლებიც შესაბამისად შემოგვთავაზეს ევგენი სლუცკიმ და ჯონ ჰიკსმა.

ნახაზი 6.11

შემოსავლის ეფექტის ზომაზე გავლენას ახდენს სამუშაო დროის თავდაპირველი ხანგრძლივობა



საქმებულის ხელფასის შემცირების შემთხვევაში ცვლის გადაწყვეტილებას შრომით საქმიანობაში მონაწილეობის შესახებ, კერძოდ, წყვეტს მუშაობას და ტოვებს სამუშაო ძალის კატეგორიას, დომინანტურია ჩანაცვლების ეფექტი. ამგვარად, შრომით საქმიანობაში ჩაბმის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება ხელფასის ზრდის გამო ჩანაცვლების ეფექტის დომინირების ნიშანია. სამუშაო ძალაში ჩაბმის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებას ქვემოთ დეტალურად გავაანალიზებთ.

მისაღები ხელფასი. სამუშაო ძალის განხილული თეორიის ერთ-ერთი დასკვნის მიხედვით, სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი პირები თუ დასვენების ზღვრულ საათს $X\$\text{-}$ ად აფასებენ, მუშაობის დაწყებას არ მოისურვებენ მანამ, სანამ შემოთავაზებული ხელფასი $X\$\text{-}$ ზე მეტი არ იქნება. რადგან ისინი სამუშაო ძალას „ინახავენ“ $X\$\text{-}$ ის ტოლ ან მასზე მეტ ხელფასამდე (იხ. მაგალითი 6.3), ეკონომისტები ამბობენ, რომ მათთვის *მისაღები ხელფასი* არის $X\$\text{-}$. ამდენად, მისაღები ხელფასი არის ხელფასის ის მინიმალური ზღვარი, რომლის შემთხვევაშიც ინდივიდი თანხმდება შემოთავაზებულ სამსახურს. სამუშაო ძალის/დასვენების კონტექსტში კი იგი არის ღირებულება, რომლითაც პირი აფასებს დასვენების ერთ დაკარგულ საათს.¹⁴

დავუბრუნდეთ 6.6 ნახაზს, რომელიც გრაფიკულად გამოსახავს მუშაობის სურვილის არმქონე ინდივიდს. ამ შემთხვევაში მიზეზი იყო ის, რომ განურჩევლობის მრუდსა და საბიუჯეტო შეზღუდვას შეხების ნერტილი არ ჰქონდათ. ინდივიდის გადაწყვეტილებას, დარჩენილიყო სამუშაო ძალის გარეთ, განსაზღვრავდა ის ფაქტი, რომ ხელფასი მისთვის შეთავაზებულ ყველა სამუშაოზე მის მიერ შეფასებულ დასვენების ზღვრულ ღირებულებაზე ნაკლები იყო.

ხშირად ადამიანები მუშაობის დაწყების გადაწყვეტილების მიღებამდე ისე იქცევიან, თითქოს მათ უნდა შესთავაზონ არა მხოლოდ მისაღები ხელფასი, არამედ *განსაზღვრული სამუშაო დროც*. ასეთი ქცევის მიზეზების გაგება რთული არ არის და ისინი ნაჩვენებია 6.12 ნახაზზე. დავუშვათ, სამუშაოს მიღების შემთხვევაში მომუშავეს სჭირდება ყოველ დღე 2-საათიანი მგზავრობა სამსახურამდე მისასვლელად. ამ საათებისათვის, ცხადია, ანაზღაურება არ გაიცემა. ასე რომ, მომუშავეს საბიუჯეტო შეზღუდვა უნდა ასახავდეს იმ ფაქტს, რომ, თუ პირი დასთანხმდება ამ სამუშაოს, მას მოუწევს, შეეღიოს დღეში 2-საათიან დასვენებას შემოსავლის

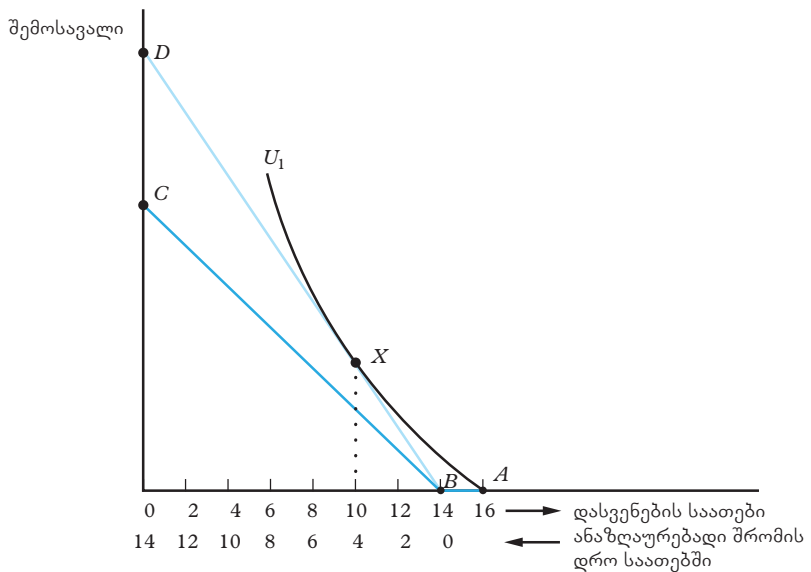
¹⁴ იხ. Hans G. Bloemen and Elena G. F. Stancanelli, "Individual Wealth, Reservation Wages, and Transitions into Employment," *Journal of Labor Economics* 19 (April 2001), 400–439, for a study of reservation wages.

გაზრდამდე. მუშაობის ეს ფიქსირებული ხარჯები წარმოდგენილია 6.12 ნახაზზე AB სეგმენტით. BC სეგმენტი, ცხადია, გამოხატავს შესაძლო შემოსავალს (თუ პირი მუშაობს), ხოლო BD მონაკვეთის დახრის კუთხე გვიჩვენებს სახელფასო განაკვეთს.

არის თუ არა BC მონაკვეთის შესაბამისი სახელფასო განაკვეთი საკმარისი მუშაობის სტიმულის მისაცემად? განვიხილოთ განურჩევლობის U_1 მრუდი, რომელიც კონკრეტული ადამიანისთვის სარგებლიანობის მაქსიმალური დონის შემთხვევაში მიიღწევა ABC საბიუჯეტო შეზღუდვის პირობებში. სარგებლიანობის დონე მაქსიმალურ მაჩვენებელს აღწევს A წერტილში და ადამიანი აკეთებს არჩევანს, არ იმუშაოს. ამ არჩევნიდან ნათელია, რომ შეთავაზებული ხელფასი (2-საათიანი მგზავრობის გათვალისწინებით) მისაღებ ხელფასზე ნაკლებია. შესაძლებელია თუ არა ამ კონკრეტული შემთხვევისთვის მისაღები ხელფასის გრაფიკულად გამოსახვა?

ნახაზი 6.12

მისაღები ხელფასი
 მუშაობის დროის
 ფიქსირებული
 დანახარჯებით



საიმისოდ, რომ 6.12 ნახაზზე წარმოდგენილი ადამიანი სამსახურზე დათანხმდეს (2-საათიანი მგზავრობის გათვალისწინებით), იგი დასქმდეს შემოსავლისა და დასვენების ისეთი კომბინაციით, რომლის შემთხვევაშიც მიღებული სარგებლიანობის დონე ტოლი ან მეტი იქნება U_1 -ზე. ეს კი შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ამ პირის საბიუჯეტო შეზღუდვა ABD -ს ტოლია (ან ABD -ს მარჯვნივ მდებარეობს). ABD არის U_1 წრფის მხები X წერტილში. ადამიანისთვის მისაღები ხელფასი BD მონაკვეთის დახრის ტოლია და, ალბათ, ადვილად შევამჩნევთ, რომ BD მონაკვეთის დახრის კუთხე მეტია BC მონაკვეთის დახრის კუთხეზე, რომელიც ასახავს დროის ამ მომენტში შეთავაზებულ ხელფასს. გარდა ამისა, 6.12 ნახაზზე სარგებლიანობის U_1 დონის მისაღწევად (ანუ წერტილში, სადაც ადამიანი არ მუშაობს) წარმოდგენილმა ადამიანმა უნდა მოძებნოს სამუშაო მისაღები ხელფასით, რომლის ხანგრძლივობა დღეში 4 საათია, ანუ, მისაღები ხელფასის პირობებში

ინდივიდმა შეიძლება მოისურვოს დღეში 10 საათის განმავლობაში დასვენება, რაც 2-საათიანი მგზავრობის შემთხვევაში გულისხმობს 4 საათით მუშაობას დღეში.

შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტის ემპირიული ანალიზი

სამუშაო ძალის თეორიის თანახმად, მუშაობის მსურველის არჩევანი სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით დამოკიდებულია კეთილდღეობის დონესა და ხელფასის განაკვეთზე, დამატებული პრეფერენციები. კერძოდ, ეს თეორია უშვებს შემოსავლის უარყოფითი ეფექტისა და ჩანაცვლების დადებითი ეფექტის არსებობას. ზოგადად, სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიის ემპირიული კვლევების მიზანია, შეისწავლოს, რამდენად შესაძლებელია ამ ორ ეფექტზე დაკვირვება, როდესაც ისინი მოსალოდნელი მიმართულებებით მოქმედებენ და როგორია მათი ფარდობითი სიდიდეები.

სამუშაო ძალის მიწოდების ბოლოდროინდელი კვლევების ფარგლებში აკვირდებოდნენ მრავალ ინდივიდს იმის გასარკვევად, თუ რა გავლენას ახდენს სახელფასო განაკვეთისა და შემოსავლის ცვლილება (რომელიც ხშირად გადასახადების ცვლილებითაა გამოწვეული) სხვა ფაქტორების (მაგალითად, ასაკი) უცვლელობის პირობებში სამუშაო ძალაში მონაწილეობასა და სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე. მამაკაცებისა და ქალების, როგორც სამუშაო ძალის, ქცევის შესწავლა ცალ-ცალკე ხდება, რადგან მამაკაცები და ქალები საოჯახო საქმეების გაძილვასა და ბავშვების აღზრდაში სხვადასხვა როლს ასრულებენ. ეს ის საქმიანობებია, რომლებიც სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაზე აშკარა გავლენას ახდენენ და რომელთა შესახებაც არსებული ინფორმაცია ძალზე მწირია.

მამაკაცების, როგორც სამუშაო ძალის, ქცევის შემსწავლელი კვლევების დეტალური ანალიზი ცხადყოფს შეფასებული ეფექტების ზომის მერყეობას როგორც მონაცემების, ისე კვლევაში გამოყენებული სტატისტიკური მეთოდების მიხედვით. თუმცა საერთო ჯამში თეორიით დასტურდება, რომ ჩანაცვლების დაკვირვებადი ეფექტი დადებითია, ხოლო შემოსავლის დაკვირვებადი ეფექტი – უარყოფითი. შედარებით ნაკლებად ცნობილია, თუ რომელი ეფექტი დომინირებს ხელფასის ცვლილებისას. რეალურად, როგორც ტიპური კვლევებით დადგინდა, ეს ორი ეფექტი დაახლოებით თანაბარი სიდიდისაა.¹⁵ ხანდაზმულ მამაკაცებში პენსიაზე გასვლის ტენდენციების კვლევა (ამ თემას დაწვრილებით მე-7 თავში განვიხილავთ) თეორიას შეესაბამება და ცხადყოფს, რომ ჩანაცვლების ეფექტი დომინანტურ გავლენას ახდენს ინდივიდის მიერ გადაწყვეტილების მიღებაზე, გამოეთიშოს სამუშაო ძალას.¹⁶

¹⁵ Michael P. Keane, "Labor Supply and taxes: A Survey," *Journal of Economic Literature* 49 (December 2011), 961-1075.

¹⁶ Franco Peracchi and Finis Welch, "Trends in the Labor Force Transitions of Older Men and Women," *Journal of Labor Economics* 12 (April 1994), 210-242.

მაგალითი 6.3.**ბეისბოლის სტადიონზე სამუშაო ძალის დღიური მიწოდება**

სამუშაო ძალის მიწოდების თეორია, გარკვეულწილად, ეყრდნობა მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მუშაობის მსურველისთვის შეთავაზებული ხელფასის მისაღებ ხელფასზე გადაჭარბებისას ადამიანი შრომის ბაზარზე გასვლის გადაწყვეტილებას იღებს. ამ თეორიის პრობლემური საკითხია მითითებული წესის ჩამოყალიბება შემთხვევისთვის, როდესაც თანამშრომლებს ყოველდღიურად ქირაობენ, ხელფასი კი ყოველდღიურად იცვლება. პრაქტიკული მაგალითის სახით განვიხილოთ უმაღლესი ლიგის ბეისბოლის თამაშებზე სტადიონზე მოვაჭრე პირების ყოველდღიური გადაწყვეტილებები.

ერთ-ერთი კვლევა სწავლობდა, სტადიონზე მოვაჭრეები როგორ იღებდნენ სამუშაო ძალის ინდივიდუალური მიწოდების შესახებ გადაწყვეტილებებს 1996 წლის უმაღლესი ლიგის გუნდების ბეისბოლის თამაშების სეზონზე. მოვაჭრეები სტენდებს შორის დადიან და საჭმელ-სასმელს ყიდნიან. მათი შემოსავალი მთლიანად დამოკიდებულია ყოველდღიურად გაყიდული საქონლის რაოდენობაზე. კვლევაში მონაწილე მოვაჭრეებს შეეძლოთ, საკუთარი შეხედულებით მიეღოთ გადაწყვეტილება, ემუშავათ თუ არა თითოეული თამაშის მსვლელობისას. კვლევის მონაცემები ადასტურებს, რომ მოვაჭრეები გადაწყვეტილების მისაღებად ერთმანეთს ადარებდნენ მუშაობის ალტერნატიულ დანახარჯებსა და იმ შემოსავალს, რომლის მიღებასაც თამაშის გან-

მავლობაში ელოდნენ (ცხადია, მოსალოდნელი შემოსავალი უკავშირდება მთელ რიგს ფაქტორებისას, მათ შორის თამაშზე დამსწრე გულშემატკივრების სავარაუდო რაოდენობასაც).

კვლევის ფარგლებში ერთმანეთს შეადარეს, ერთი მხრივ, თითოეული მოვაჭრის მიერ ყოველ თამაშზე გამომუშავებული ფაქტობრივი ფულადი შემოსავალი და, მეორე მხრივ, იმ მოვაჭრეების რაოდენობა, რომლებმაც მუშაობა გადაწყვიტეს. მოვაჭრეების მიერ გამომუშავებული თანხა საშუალოდ შეადგენდა 43.81\$-ს, ერთი თამაშის დროს მინიმალური 26.55\$ მაჩვენებლით და სხვა თამაშის დროს მაქსიმალური 73.81\$ მაჩვენებლით. ბეისბოლის სტადიონზე კი ერთი თამაშის მსვლელობისას საშუალოდ მუშაობდა დაახლოებით 45 მოვაჭრე. კვლევამ ცხადყო, რომ საშუალო მაჩვენებლის (43.81\$) 10\$-ით ზრდამ (რაც შეადგენს დაახლოებით ერთი სტანდარტული გადახრის ნაზრდს), ბეისბოლის სტადიონზე დამატებით ექვსი მოვაჭრე მოიზიდა.

ცხადია, ამ შემთხვევაში მოვაჭრეები იმგვარად იქცეოდნენ, თითქოს გადაწყვეტილებას მუშაობა-არამუშაობის შესახებ ყოველი კონკრეტული თამაშის წინ იღებდნენ მისაღები ხელფასის მოსალოდნელ შემოსავალთან შედარების გზით.

წყარო: Gerald Oetinger, „An Empirical Analysis of the Daily Labor Supply of Stadium Vendors,“ *Journal of Political Economy* 107 (April 1999), 360-392.

ქალების სამუშაო ძალის მიწოდების ტენდენციების კვლევებმა ცხადყო, რომ ქალების რეაგირება ხელფასის ცვლილებაზე მამაკაცებთან შედარებით უფრო მძაფრი იყო. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, სამუშაო ძალის მიწოდება შეიძლება, გაიზომოს როგორც სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონით, ისე სამუშაო დროის ხანგრძლივობით. ისტორიულად ცნობილია, რომ ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობა მამაკაცებთან შედარებით უფრო მგრძობიარეა გარეშე ფაქტორების მიმართ. (როგორც 6.4 მაგალითიდან ჩანს, დაქორწინებული ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზეც უფრო დიდ გავლენას ახდენს ხელფასის ცვლილება, ვიდრე სამუ-

შაო დროის ხანგრძლივობა). თუმცა არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტებიც, რომ უკანასკნელი 20 წლის განმავლობაში ქალების სამუშაო ძალის მიწოდების პირობები სულ უფრო მეტად უახლოვდება მამაკაცისას, რაც გულისხმობს ქალების სამუშაო ძალის მიწოდების სულ უფრო ნაკლებ ცვლილებას ხელფასის ცვლილების საპასუხოდ. აღნიშნული განსაკუთრებით შესამჩნევია ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას.¹⁷ ქალებისა და მამაკაცების სამუშაო ძალის ინდივიდუალური მიწოდების ტენდენციებს შორის ეს მზარდი მსგავსება შეიძლება ასახავდეს მამაკაცებისა და ქალების თანაბარ მოლოდინს სამუშაოსა და კარიერასთან დაკავშირებით.

მაგალითი 6.4.

საშემოსავლო გადასახადის შემცირებით გამოწვეული სამუშაო ძალის მიწოდების ეფექტები

1986 წელს ამერიკის კონგრესმა ამერიკის შეერთებული შტატების ინდივიდუალურ საშემოსავლო საგადასახადო სისტემაში ცვლილებები შეიტანა, რა მიზნითაც მაღალ შემოსავალზე მკვეთრად შეამცირა საშემოსავლო გადასახადი. მანამდე ოჯახი 170 000\$-ზე მეტ დასაბეგრ შემოსავალზე საშემოსავლო გადასახადის სახით საშუალოდ შემოსავლის 50%-ს იხდიდა. ცვლილების შემდეგ გადასახადი შემცირდა 28%-ამდე. საშემოსავლო გადასახადი 50 000\$-ზე მეტ დაბეგვრად შემოსავალზე ასევე განისაზღვრა 28%-ით (მანამდე იყო 40%). საშემოსავლო გადასახადის შემცირების შედეგად გაიზარდა ოჯახების წმინდა შემოსავალი, რამაც რეალურად, სახელფასო განაკვეთის ზრდის ეფექტი წარმოშვა. რადგან შედარებით დაბალი ხელფასის შემთხვევაში წარმოიქმნება შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტები, რომლებიც ურთიერთსაწინააღმდეგო მიმართულებით მოქმედებენ, მათი ზემოქმედება სამუშაო ძალის მიწოდებაზე ბუნდოვანია. რამდენად შესაძლებელია პრაქტიკაში იმის გარკვევა, თუ რომელი ეფექტია უფრო ძლიერი?

1986 წელს მიღებული ცვლილებები თავისი არსით იყო *ბუნებრივი ექსპერიმენტი* (განხორციელდა მხოლოდ ერთი ცვლადის მკვეთრი ცვლილება, რომლის ზომებიც ჯგუფების მიხედვით იცვლება). ცვლილებები ძალიან სწრაფად განხორციელდა. იგი მასშტაბური იყო და დიდად განსხვავებული შედეგები მოუტანა სხვადასხვა შემოსავლის მქონე ოჯახებს. ქორწინებაში მყოფი ქალების შემთხვევაში, გადასახადის შემცირების შედეგად წმინდა ხელფასი 22%-ით გაიზარდა. გადასახადის შედარებით ნაკლები შემცირების შედეგად წმინდა შემოსავალი 12%-ით გაიზარდა. ამდენად, თუ შევადარებთ ქალების რეაქციას გადასახადის შემცირების შედეგად ხელფასების არაერთგვაროვან ცვლილებებზე, გავიგებთ დაქორწინებული ქალების სამუშაო ძალის მიწოდების ცვლილებას გადასახადის განაკვეთის ცვლილების შესაბამისად.

ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში ხდებოდა სამუშაო ძალის მიწოდების ზრდის შედარება 1984-იდან 1990 წლამდე პერიოდში დაქორწინებული ქალებისთვის. კვლევამ ცხადყო, რომ მათი სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი გაიზარდა

¹⁷ Keane, “Labor Supply and taxes: A Survey”; Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn, “Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980–2000,” *Journal of Labor Economics* 25 (July 2007), 393–438; Bradley T. Heim, “Structural Estimation of Family Labor Supply with Taxes: Estimating a Continuous Hours Model Using a Direct Utility Specification,” *Journal of Human Resources* 44 (Spring 2009), 350–385; Kelly Bishop, Bradley Heim, and Kata Mihaly, “Single Women’s Labor Supply Elasticities: Trends and Policy Implications,” *Industrial and Labor Relations Review* 63 (October 2009), 146–168.

19.4%-ით და ამავე პერიოდში მათი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა (მათთვის, ვინც მუშაობდა) გაიზარდა 12.7%-ით. კვლევის შედეგები ადასტურებს, რომ ქალებს, რომელთა წმინდა ხელფასიც უფრო მეტად გაიზარდა, გაუჩნდათ სამუშაო ძალის მიწოდების გაზრდის სურვილი, რაც ნიშნავს იმას, რომ მათთვის ჩანაცვლების ეფექტი უფრო ძლიერი იყო, ვიდრე შემოსავლის ეფექტი. გარდა ამისა, თეორიასა და კიდევ ერთი კვლევის (რომელიც ტექსტშია განხი-

ლული) შედეგებთან შესაბამისობაშია ის ფაქტი, რომ ჩანაცვლების ეფექტის დომინირება უფრო აშკარაა ისეთი გადანყვებილებების მიღებისას, რომლებიც სამუშაო ძალაში მონაწილეობას და არა სამუშაო დროის ხანგრძლივობას ეხება.

წყარო: Nada Eissa, "Taxation and Labor Supply of Married Women: The Tax Reform Act of 1986 as a Natural Experiment," Working Paper No. 5023, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass., February 1995.

პრაქტიკული გამოყენება

საბიუჯეტო შეზღუდვებს ითვალისწინებს მოსახლეობის შემოსავლის მხარდაჭერის მრავალი პროგრამა, რის გამოც იზრდება შემოსავალი და მცირდება წმინდა ხელფასი (ეს კი იწვევს შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტების ერთი მიმართულებით მოქმედებას). ამდენად, სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიის გამოყენება სხვადასხვა სოციალური პროგრამის შრომის წამახალისებელი ეფექტის ასახსნელად მნიშვნელოვანია.

საბიუჯეტო შეზღუდვები „შვერილებით“

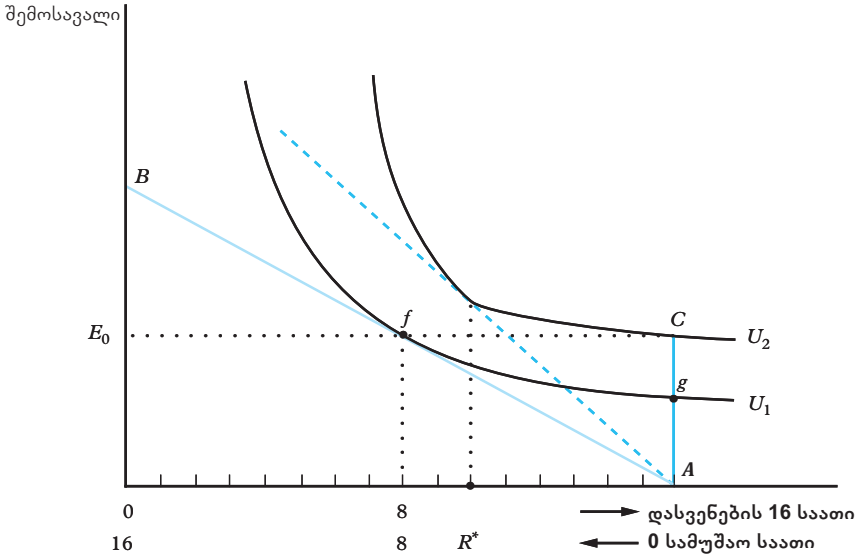
სოციალური დახმარების ზოგიერთი პროგრამა კომპენსაციის გაცემას ითვალისწინებს მომუშავეთა იმ კატეგორიაზე, რომლებმაც შრომის უნარი დაკარგეს დროებით სანარმოო ტრავმის გამო, ან მუდმივად ინვალიდობის გამო, ან აღმოჩნდნენ უმუშევრები კადრების შემცირების მიზეზით. კომპენსაცია ანაზღაურებს შემოსავლის დიდ ნაწილს, რომელსაც მომუშავეები კარგავენ სანარმოო ტრავმის გამო. რაც შეეხება ინვალიდობის კერძო და სახელმწიფო პროგრამებს, ისინიც ამავე მიზანს ემსახურებიან იმ მომუშავეთა სასარგებლოდ, რომელთაც სამუშაოს შესრულების ფიზიკური ან ფსიქიკური უნარი აღარ შესწევთ, ან სხვა რაიმე მიზეზის გამო ვერ მუშაობენ. უმუშევრობის კომპენსაციას იღებენ ის პირები, რომელთაც სამსახური დაკარგეს და სხვა კი ვერ იშოვებს. მართალია, ზოგიერთი კანონი გამონაკლისს უშვებს,¹⁸ მაგრამ უდავოა, რომ *შემოსავლის ანაზღაურების* ყველა ამ პროგრამას ერთი საერთო მახასიათებელი აქვს: შემწეობა გაიცემა მხოლოდ იმ პირებზე, ვინც არ მუშაობს.

უმუშევარი ადამიანისთვის შემწეობის გადახდის მნიშვნელობის გასაგებად, დავუშვათ, კომპენსაციის პროგრამა ისეა შედგენილი, რომ ტრავმის შემდეგ, უმუშევრობის მთელი პერიოდის განმავლობაში, ისინი ტრავმის მიღებამდე არსებულ შემოსავალს იღებენ. ასეთმა ადამიანმა ერთი საათიც რომ იმუშაოს, ითვლება, რომ იგი ინვალიდი არ არის და მასზე შემწეობა აღარ გაიცემა. თუ რა გავლენას ახდენს ასეთი პროგრამა მუშაობის სტიმულზე, გაანალიზებულია 6.13 ნახაზზე. ამ ნახაზის მიხედვით, საბიუჯეტო შეზღუდვა ტრავმის მიღებამდე იყო AB , ხოლო შემოსავალი – $E_0 (= AC)$. გარდა ამისა, ვუშვებთ, რომ მომუშავეს „საბაზრო“ საბიუჯეტო შეზღუდვა

¹⁸ უმუშევრობის დაზღვევისა და მომუშავეთა კომპენსაციის პროგრამები ამერიკის შეერთებულ შტატებში ხორციელდება შტატის დონეზე და, ამდენად, მათი მახასიათებლები, გარკვეულწილად, განსხვავებულია.

ნახაზი 6.13

საბიუჯეტო
შეზღუდვები
შვერილებით



(ანუ შეზღუდვა კომპენსაციის პროგრამის არარსებობის პირობებში) არ იცვლება და, ამდენად, გამოჯანმრთელების შემდეგ მომუშავეს აქვს საშუალება, ტრავმამდე არსებული შემოსავალი მიიღოს. ამ შემთხვევაში ტრავმის შემდგომი საბიუჯეტო შეზღუდვა არის BAC და ადამიანი სარგებლიანობის მაქსიმალურ დონეს C წერტილში აღწევს, რომელიც უმუშევრობის წერტილია.

ყურადღება მიაქციეთ, რომ შეზღუდვა BAC შეიცავს AC სეგმენტს, რომელიც შვერილს ჰგავს. სწორედ ასეთი შვერილები ქმნიან შრომის სტიმულის სერიოზულ პრობლემებს შემდეგი ორი მიზეზის გამო: პირველი, მუშაობის პირველი საათიდან მიღებული მოგება უარყოფითია. ეს იმას ნიშნავს, რომ, ვინც C წერტილში იმყოფება და სამუშაოს 1 საათით უბრუნდება, ამ დროში აღმოაჩენს მუშაობით მიღებული შემოსავლის შემცირებას. ამ 1 საათში მიღებულ შემოსავალს კიდევ მეტად აბათილებს შემცირებული სარგებელი, რაც წარმოშობს უარყოფით „წმინდა ხელფასს“. ჩანაცვლების ეფექტი, რომელიც ამ პროგრამის მახასიათებლებს უკავშირდება, უდავოდ ამცირებს მუშაობის სტიმულს.¹⁹

მეორე, უმუშევრობის შემთხვევაში მიღებული შემწეობა AC ტოლია E_0 -ის, ანუ უტოლდება ტრავმის მიღებამდე შემოსავლის ოდენობას. თუ მომუშავე რაღაც დონეზე მაინც აფასებს დასვენებას (როგორც ეს მოცემულია განურჩევლობის მრუდების დადამავალი დახრის სტანდარტული მრუდით), შეუძლია, მიიღოს შემოსავალი ძველი ოდენობით და, იმავდროულად, მეტი დრო დაუთმოს დასვენებას, სარგებ-

¹⁹ გრაფიკულად, საბიუჯეტო შეზღუდვები შეიცავს ვერტიკალურ შვერილს და ამ ვერტიკალური სეგმენტის დახრის კუთხე უსასრულოდ უარყოფითია. ეკონომიკური თვალსაზრისით, ნაგულისხმევი უსასრულოდ უარყოფითი (წმინდა) ხელფასი წარმოიშობა იქიდან გამომდინარე, რომ 1 წუთის მუშაობის შემთხვევაშიც კი ადამიანი შემწეობის სახით მიღებულ მთელ სარგებელს კარგავს. ემპირიული ფაქტები ამ თემასთან დაკავშირებით მოყვანილია წყაროში: Susan Chen and Wilbert van der Klaauw, “The Work Disincentive Effects of the Disability Insurance Program in the 1990s,” *Journal of Econometrics* 142 (February 2008), 757–784. ინვალიდობის დაზღვევის გამოყენების ანალიზი მოცემულია წყაროში: David H. Autor and Mark G. Duggan, “The Growth in the Social Security Disability Rolls: A Fiscal Crisis Unfolding,” *Journal of Economic Perspectives* 20 (Summer 2006), 71–96.

ლიანობის დონე ცხადია, გაიზრდება. მომუშავე უფრო შეძლებულად ცხოვრობს C წერტილში, ვიდრე f წერტილში, რაც წარმოადგენს შემოსავლისა და დასვენების დროის ხანგრძლივობის კომბინაციას ტრავმის მიღებამდე, რადგან იგი იმყოფება U_2 განურჩევლობის მრუდზე და არა U_1 მრუდზე. საშუალება, რომ მიღწეულ იქნეს სარგებლიანობის უფრო მაღალი დონე მუშაობის გარეშე, წარმოშობს შემოსავლის ეფექტს, რომელიც პირს უკარგავს სამუშაოზე დაბრუნების სტიმულს ან, უკიდურეს შემთხვევაში, აფერხებს სამუშაოზე დაბრუნების პროცესს.

სინამდვილეში, ჩვენ მიერ განხილული პროგრამა ზრდის მომუშავეის მისაღებ ხელფასს, რომელიც იმაზე მეტია, ვიდრე ტრავმის მიღებამდე იყო. ეს ნიშნავს იმას, რომ სამუშაოზე დაბრუნება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მომუშავეს აქვს უფრო მაღალანაზღაურებადი სამუშაოსთვის საჭირო კვალიფიკაცია. ამ დასკვნის გრაფიკულად გამოსახატავად განვიხილოთ 6.13 ნახაზზე მოცემული წყვეტილი ხაზი, რომლის საწყისი წერტილია A და რომელიც წარმოადგენს U_2 განურჩევლობის მრუდის მხებ (სარგებლიანობის დონე, რომლის მიღწევის საშუალებასაც იძლევა სოციალური დაზღვევის პროგრამა). ამ წრფის დახრის კუთხე ტოლია ინდივიდის მისაღები ხელფასისა, რადგან, თუ ინდივიდს აქვს საშუალება, იმუშაოს მისთვის სასურველი დროის განმავლობაში ამ ან უფრო მაღალ ხელფასზე, სარგებლიანობის დონე უკიდურეს შემთხვევაში ტოლი იქნება იმ დონისა, რომელიც მოცემულია C წერტილით. ყურადღება მისაქცევია ისიც, რომ სამუშაო ძალაში მონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად ხელფასი უნდა გაიცეს მინიმუმ R^* საათის მუშაობისათვის.

შემოსავლის მხარდაჭერის პროგრამებით გათვალისწინებული შრომის ნახალისების ღონისძიებები ხშირად გადადის მეორე პლანზე და წინ იწევს წარუმატებელი მომუშავეების ეკონომიკური თვალსაზრისით „სრულფასოვან“ მომუშავეებად გადაქცევის ამოცანა. ისეთი პროგრამების შემუშავება, რომლებიც არ შეიცავს სამუშაოს დამაბრკოლებელ გარემოებებს, ადვილი არ არის. 6.13 ნახაზზე აღწერილი მომუშავეის პრეფერენციების შემთხვევაში A_f -ზე ოდნავ ნაკლები სარგებელი უზრუნველყოფს სარგებლიანობის დონის მინიმალურად შემცირებას და, იმავდროულად, ადამიანს უნარჩუნებს სტიმულს, დაუბრუნდეს სამუშაოს, როგორც კი იგი ამას ფიზიკურად შეძლებს (სამუშაო იძლევა განურჩევლობის U_1 მრუდის მიღწევის საშუალებას, იხ. წერტილი f - უმუშევრობის პირობებში და სარგებლის მიღებას, რომელიც A_f -ზე ნაკლები არ იქნება). სამწუხაროდ, მომუშავეების პრეფერენციები განსხვავებულია. ასე რომ, ოპტიმალური სარგებელი, ანუ სარგებლის ისეთი დონე, რომელიც მუშაობის სტიმულს სარგებლიანობის დონის მინიმალურად შემცირების პირობებში იძლევა, ინდივიდებისათვის განსხვავებულია.

„შვერილებიანი“ პროგრამები კანონშემოქმედებს საშუალებას აძლევთ, ადმინისტრაციული მეთოდებით განახორციელონ იმ პირების სამუშაოზე დაბრუნების ნახალისება, რომელთა სარგებლიანობის დონეც უმუშევრობის შემთხვევაში უფრო მაღალია. მაგალითად, უმუშევრობის დაზღვევა ტიპური მომუშავეის შემთხვევაში ანაზღაურებს უმუშევრობის პერიოდში დაკარგული შემოსავლის დაახლოებით ნახევარს, ამასთან, პროგრამითვე განსაზღვრულია უმუშევარზე შემწეობის გაცემის მაქსიმალური პერიოდი. საშუალო მომუშავეის შემთხვევაში კომპენსაცია ანაზღაურებს დაკარგული შემოსავლების ორ მესამედს, მაგრამ იმის დასადგენად, გააგრძელებს ინდივიდი კომპენსაციის მიღებას თუ არა, საჭირო ხდება ექიმის დასკვნა, ზოგჯერ სასამართლო გადაწყვეტილებაც კი (რაც მეტია კომპენსაციის ოდენობა, მით დიდხანს იკავებენ თავს ადამიანები მუშაობის დაწყებისგან, იხ. მაგალითი 6.5).²⁰

²⁰ ინფორმაცია სამუშაო ძალის მიწოდებაზე უმუშევრობის დაზღვევისა და მუშაკთა კომპენსაციის ზემოქმედების შესახებ იხ. წყაროში: Alan B. Krueger and Bruce D. Meyer, "Labor Supply Effects of Social Insurance," in Handbook of Public Economics, vol. 4, eds. Alan Auerbach and Martin

მაგალითი 6.5.

დარჩით საკუთარ სახლში კენტუკიში: სანარმოო ტრავმის გამო გადახდილი კომპენსაციები და გადაწყვეტილება სამუშაოზე დაბრუნების შესახებ

სანარმოო ტრავმის შემთხვევაში, დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში, დასაქმებულს უხდინან კომპენსაციას. მისი ოდენობა სხვადასხვა შტატში განსხვავებულია. როგორც წესი, კომპენსაცია გამოითვლება გადასახადების გადახდამდე ყოველკვირეული შემოსავლის გარკვეული ნაწილის (ტრადიციულად, 2/3) სახით. მაღალანაზღაურებადი მომუშავეების კომპენსაცია შეიძლება უტოლდებოდეს მანამდე მიღებულ სრულ შემოსავალსაც კი. ეს მაჩვენებელიც შტატების მიხედვით ცვალებადია.

1980 წლის 15 ივლისს კენტუკის შტატში ყოველკვირეული კომპენსაციის მაქსიმალური თანხა 66%-ით გაიზარდა. ამ ღონისძიების შედეგად თავად კომპენსაციის სისტემა დიდად არ შეცვლილა, მაგრამ იგი ძალიან მოგებიანი აღმოჩნდა მაღალანაზღაურებადი თანამშრომლებისთვის. რამდენადაც ეს ღონისძიება არ შეხებია 15 ივლისამდე ტრავმირებულ პირებს (იმ შემთხვევაშიც კი, თუ 15 ივლისის შემდეგაც არ დაბრუნდებოდნენ სამუშაოზე), წარმოიშვა „ბუნებრივი ექსპერიმენტის“ მდგომარეობა:

ტრავმირებულთა ერთმა ჯგუფმა მიიღო უფრო მაღალი კომპენსაცია მეორესთან შედარებით. ამ „ექსპერიმენტის“ ფარგლებში პასუხი გაცეცა კითხვას: ხომ არ შემცირდება „ილბლიანების“ მოტივაცია, გააგრძელონ მუშაობა, როგორც ამას თეორია ამტკიცებს?

„ექსპერიმენტის“ ეფექტმა ყველა მოლოდინს გადააჭარბა: 15 ივლისამდე ტრავმირებული მაღალანაზღაურებადი მომუშავეები, რომელთაც კომპენსაციის ახალი სისტემის მოქმედება არ შეეხო, სამუშაოს დაუბრუნდნენ 4 კვირაში, მაგრამ მათ, ვინც ტრავმა 15 ივლისის შემდეგ მიიღეს, სამუშაოზე გამოსვლა 5 კვირით შეაყოვნეს – განსხვავება მთელი 25% იყო! რაც შეეხება დაბალანაზღაურებად მომუშავეებს, რომელთაც კომპენსაციის ცვლილება არ შეჰხებია, მათ შემთხვევაში რაიმე განსხვავება სამუშაოზე გამოსვლის ვადებთან დაკავშირებით არ დაფიქსირდა.

წყარო: Bruce D. Meyer, W. Kip Viscusi, and David L. Durbin, “Workers’ Compensation and Injury Duration: Evidence from a Natural Experiment,” *American Economic Review* 85 (June 1995), 322–340.

დახმარების პროგრამები წმინდა ხელფასის ნულოვანი განაკვეთით

ზემოთ განხილული პროგრამები გათვალისწინებულია დროებით შრომისუუნაროთათვის და საბიუჯეტო შეზღუდვის „შეკრილიც“ იმ პირობით წარმოიშობოდა, რომ კომპენსაციის მისაღებად ინდივიდი არ უნდა მუშაობდეს. არსებობს სოციალური დახმარების სხვა პროგრამებიც – მაგალითად, განსხვავებული უფლებამოსილების კრიტერიუმებითა და კომპენსაციის თანხების გაანგარიშების განსხვავებული სისტემით. ამ პროგრამების მიხედვით, უფლებამოსილების კრიტერიუმები ითვალისწინებს ადამიანის საჭიროებას შემოსავალზე, კომპენსაცია კი გაცივმა ადამიანის ფაქტობრივ შემოსავალსა და მის მოთხოვნილებას (საჭიროებას) შორის არსებული განსხვავების გათვალისწინებით. ქვემოთ ვნახავთ, რომ ადამიანებისთვის

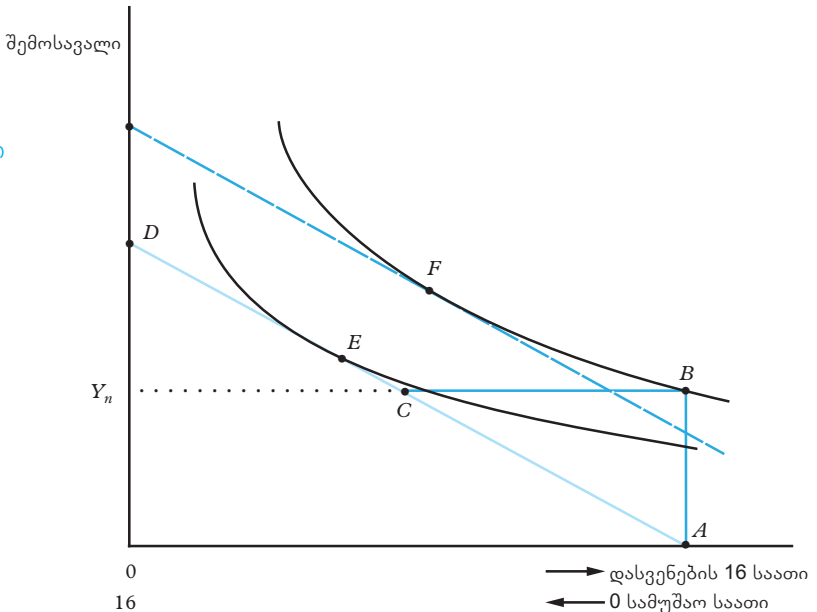
Feldstein (Amsterdam: North Holland, 2002); and Peter Kuhn and Chris Riddell, “The Long-Term Effects of Unemployment Insurance: Evidence from New Brunswick and Maine, 1940–1991,” *Industrial and Labor Relations Review* 63 (January 2010), 183–204.

მათ შემოსავალსა და საჭიროებას შორის არსებული განსხვავების გადახდის შემთხვევაში წარმოიშობა ნულოვანი წმინდა ხელფასი. ამგვარად, სოციალური უზრუნველყოფის ამ პროგრამებთან დაკავშირებული სამუშაოს ნახალისების პრობლემა მომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ პროგრამაში ჩართულთა შემოსავალი იზრდება და, იმავდროულად, მკვეთრად მცირდება დასვენების ღირებულება.

სოციალური უზრუნველყოფის სუბსიდირების ხასიათი. თავდაპირველად სოციალური უზრუნველყოფის პროგრამებს გარანტირებული წლიური შემოსავლის ფორმა ჰქონდა და მათ ფარგლებში სოცუზრუნველყოფის სააგენტო ადგენდა, თუ რა ზომის შემოსავალი სჭირდებოდა კომპენსაციის მიღებაზე უფლებამოსილ პირს (წერტილი Y_n 6.14 ნახაზზე) მისი ოჯახის ზომის, საცხოვრებელი ადგილის, საარსებო ხარჯებისა და სოციალური უზრუნველყოფის ადგილობრივი რეგულაციების გათვალისწინებით. შემდეგ ფაქტობრივი შემოსავალი გამოიქვითებოდა მოთხოვნილი შემოსავლის თანხიდან, პირი ყოველთვიურად იღებდა ჩეკს განსხვავების მითითებით. თუ პიროვნება არ მუშაობდა, იგი იღებდა სუბსიდიას Y_n ოდენობით, თუ მუშაობდა და მისი შემოსავალი ამცირებდა სოციალურ დახმარებას ერთი ერთზე, მაშინ $ABCD$ შეზღუდვის მსგავსად საბიუჯეტო შეზღუდვა წარმოიშობა, რაც წარმოდგენილია 6.14 ნახაზზე. პიროვნების შემოსავალი უცვლელად შეადგენდა Y_n თანხას მთელი სუბსიდირების პერიოდში. სუბსიდიის მიღების შემთხვევაში მუშაობის დამატებითი საათი არ იწვევდა შემოსავლის წმინდა ნაზრდს, რადგან დამატებითი შემოსავლის მიღებისას იმავე თანხით მცირდებოდა კომპენსაცია. პროგრამაში მონაწილე ადამიანის შრომის წმინდა ანაზღაურება და, შესაბამისად, მისი დასვენების ფასი ნულის ტოლი იყო, რაც გრაფიკულად შეზღუდვის მონაკვეთითაა მოცემული, რომლის დახრის კუთხე ნულის ტოლია (BC).²¹

ნახაზი 6.14

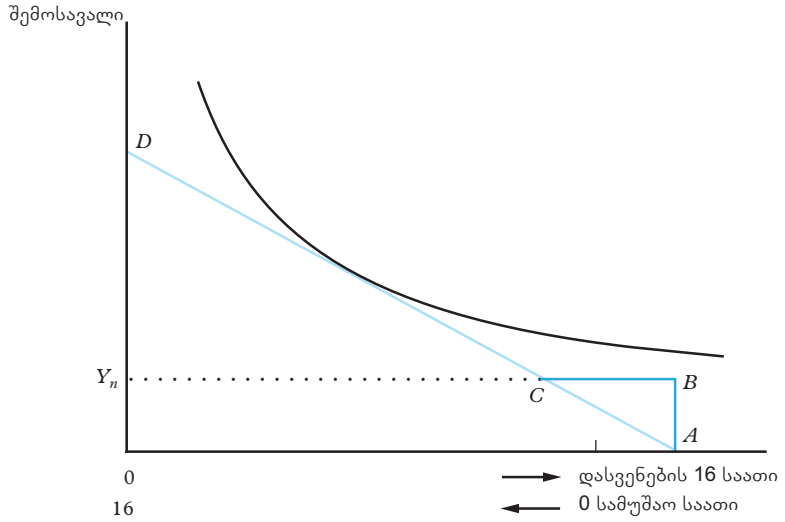
სოცუზრუნველყოფის ძირითადი სისტემის შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტები



²¹ Gary Burtless, „The Economist’s Lament: Public Assistance in America,” *Journal of Economic Perspectives* 4 (Winter 1990), 57–78, summarizes a variety of public assistance programs in the United States prior to 1990. ამ სტატიის თანახმად, პრაქტიკაში კომპენსაცია ნაკლებად მცირდება, ვიდრე „დოლარი-დოლარზე“ (სავარაუდოდ, შემცირება ხდება 80-90 ცენტით შემოსავლის ყოველ დოლარზე).

ნახაზი 6.15

სოციალური უზრუნველყოფის საბაზისო სისტემა: პიროვნება, რომელიც უარს ამბობს შემწეობაზე



ამგვარად, სოციალური დახმარების პროგრამა, მსგავსად 6.14 ნახაზზე წარმოდგენილი პროგრამისა, ზრდის ლარიზების შემოსავალს საბიუჯეტო შეზღუდვების ქვედა ზღვრის გადაადგილებით AC -დან ABC -მდე; როგორც 6.14 ნახაზზე წყვეტილი წარმოსახვითი შეზღუდვით არის ნაჩვენები, ეს გადაადგილება იწვევს შემოსავლის ეფექტს, რომელიც სამუშაო ძალის მიწოდებას E წერტილში მითითებული ხანგრძლივობიდან (საათებში) F წერტილში წარმოდგენილ ხანგრძლივობამდე ამცირებს. თუმცა იგი ასევე იწვევს ხელფასის სწრაფად დაცემას 0-ამდე; ყოველ გამომუშავებულ დოლარს შეესაბამება სოციალური დახმარების ერთი დოლარით შემცირება. ასეთი შემცირება ჩანაცვლების ძლიერ ეფექტს იწვევს, რაც დახმარების მიმღებ პირებს უბიძგებს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის 0-ამდე (B წერტილი) შემცირებისაკენ. ცხადია, თუ პიროვნების განურჩევლობის მრუდები საკმაოდ სწორია (მცირე დახრის კუთხე აქვს) და მისი შეხების წერტილი CD სეგმენტთან B წერტილის ზემოთ მდებარეობს (იხ. ნახაზი 6.15), პირის სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია შესაძლებელია კომპენსაციის მიღების სანაცვლოდ მუშაობის დაწყების გადაწყვეტილებით.²²

სოციალური უზრუნველყოფის რეფორმა. აშშ-ში 1990-იანი წლების შემდეგ შემწეობის ზემოთ აღწერილი სისტემა მნიშვნელოვნად შეიცვალა. 1996 წლის „პირადი პასუხისმგებლობისა და მუშაობის შესაძლებლობის რეგულირების აქტის“ (PRWORA) ძალით შტატებს მიენიჭათ გაზრდილი უფლებამოსილება სოციალური დახმარების პროგრამების მახასიათებლების დარეგულირების მიმართულებით. კერძოდ, პროგრამის მახასიათებლები ისეთნაირად უნდა დამუშავებულიყო, რომ ხელი შეეწყო მუშაობის წახალისების, სიღარიბის შემცირებისა და ადამიანების კეთილდღეობის გაუმჯობესებისათვის.²³ PRWORA-ს საფუძველზე დაწესდა ხუთწლიანი ზღვარი სო-

²² იხ. Robert Moffitt, „Incentive Effects of the U.S. Welfare System: A Review,” *Journal of Economic Literature* 30 (March 1992), 1–61, for a summary of the literature on labor supply effects of the welfare system.

²³ რეფორმებისა და მათზე სხვადასხვა სახის ანალიზის შესახებ სრული ინფორმაცია იხ. ნყაროში: Jeffrey Grogger and Lynn A. Karoly, *Welfare Reform: Effects of a Decade of Change* (Cam-

ცუზრუნველყოფის მიღებაზე დახმარების 2 წლის განმავლობაში გაცემის შემდეგ დადგინდა, რომ ამ პერიოდის გასვლის შემდეგ რეციპიენტებს კვირაში 30 საათი მაინც უნდა ემუშავათ. ამ ცვლილებების შედეგად გაიზარდა მარტოხელა დედების (სოციალური უზრუნველყოფის ძველი პროგრამების ძირითადი ბენეფიციარების) სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი, კერძოდ, 68%-იდან (1994 წელს) 78%-ამდე (2000 წელს). ეს იყო ზრდის მაქსიმალური მაჩვენებელი ქალების სხვა ჯგუფებთან შედარებით.²⁴

მუდმივი შეზღუდვები. გრაფიკული მეთოდებით მუდმივი შეზღუდვებისა და სამუშაო მოთხოვნების შეფასება განხილულია ამ თავში. მუდმივი შეზღუდვების ეფექტი დახმარების მიღებასთან დაკავშირებით ისაა, რომ თანხების მიღების უფლება უქმდება რეციპიენტის დახმარების პროგრამიდან გამოყვანით ან მისი იძულებით, დატოვოს პროგრამა, რათა „შეინარჩუნოს“ კომპენსაციის მიღების უფლება ხელახალი საჭიროების შემთხვევაში. ამგვარად, 6.14 ნახაზის მიხედვით, სამუდამო შეზღუდვა საბოლოოდ აუქმებს ABC-ს პოტენციური რეციპიენტის საბიუჯეტო შეზღუდვაში, რომელიც შემდეგ AD საბაზრო შეზღუდვად გადაიქცევა.

ცხადია, სამუდამო შეზღუდვა ზრდის მუშაობის მოტივაციას შემოსავლის სუბსიდის სრული გაუქმების შედეგად. თუმცა უფლებამოსილების ასაკში დახმარების პოტენციურმა მიმღებმა (რეციპიენტმა) უნდა გადაწყვიტოს, როდის მიიღოს სუბსიდია და როდის „შემოინახოს“ ეს უფლება სამომავლო საჭიროებისთვის. ფედერალური კანონის თანახმად, სოციალური დახმარება ეკუთვნის მხოლოდ იმ ოჯახებს, სადაც არიან 18 წლამდე ასაკის ბავშვები; შესაბამისად, რაც უფრო მიახლოებულია ოჯახის ბავშვის ასაკი 18 წელს (რა ასაკშიც სოციალური დახმარების გაცემა ნებისმიერ შემთხვევაში წყდება), მით ნაკლები სურვილი ექნება ბავშვის მშობელს, უარი თქვას დახმარებაზე და მისი მიღების უფლება სამომავლოდ „შემოინახოს“.²⁵

მუშაობის მოთხოვნები. როგორც აღვნიშნეთ, PRWORA-ს ძალით სოციალური დახმარების სისტემაში მუშაობაზე მოთხოვნები დაინერგა, თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში, მოთხოვნებში შედის ანაზღაურების გარეშე სამუშაო, სასწავლო და ტრენინგის პროგრამაში მონაწილეობაც. შემოსავლის გავლენა სოციალურ დახმარებაზე განსხვავებულია ცალკეული შტატის მიხედვით. მრავალ შტატში მოქმედებს კანონი, რომელიც შემწეობის მიმღებ პირებს საშუალებას აძლევს, დაზოგონ გამომუშავებული თანხების დიდი ნაწილი (სოციალური დახმარების შემცირების, უკიდურეს შემთხვევაში, მნიშვნელოვანი შემცირების გარეშე); ამ პროგრამებს განვიხილავთ მომდევნო ქვეთავში. ახლა კი განვიხილოთ მუშაობაზე მოთხოვნების ზემოქმედების ძირითადი სახეები კვლავ იმ დაშვებით, რომ შემოსავალი ამცირებს სოციალური დახმარებას „ერთი ერთზე“.

6.16 ნახაზზე მოცემულია საბიუჯეტო შეზღუდვები, რომლებიც დღეში მინიმუმ 6-საათიანი მუშაობის მოთხოვნას (30 საათი კვირაში) უკავშირდება. თუ პიროვნება ვერ შეძლებს დღეში 6 საათის განმავლობაში მუშაობას, იგი სოციალურ დახმარებას ვერ მიიღებს და აღმოჩნდება შეზღუდვის AB სეგმენტზე. თუ პიროვნება აკმაყოფილებს ამ მოთხოვნას, მაგრამ მისი შემოსავალი Y_n -ზე ნაკლებია, იგი მიიღებს შემწეობას (იხ. სეგმენტი BCD). თუ მოთხოვნა გადაჭარბებით შესრულებდა, შემოსავალი (გამომუშავებას დამატებული შემწეობა) არ იცვლება და არის Y_n , პიროვნება აღმოჩნდება CD სეგმენტზე; სანამ შემოსავალი არ გადააჭარბებს საჭირო

bridge, Mass.: Harvard University Press, 2005).

²⁴ Rebecca M. Blank, „Evaluating Welfare Reform in the United States,” *Journal of Economic Literature* 40 (December 2002), 1105–1166.

²⁵ Jeffrey Grogger, „Time Limits and Welfare Use,” *Journal of Human Resources* 39 (Spring 2004), 405–424.

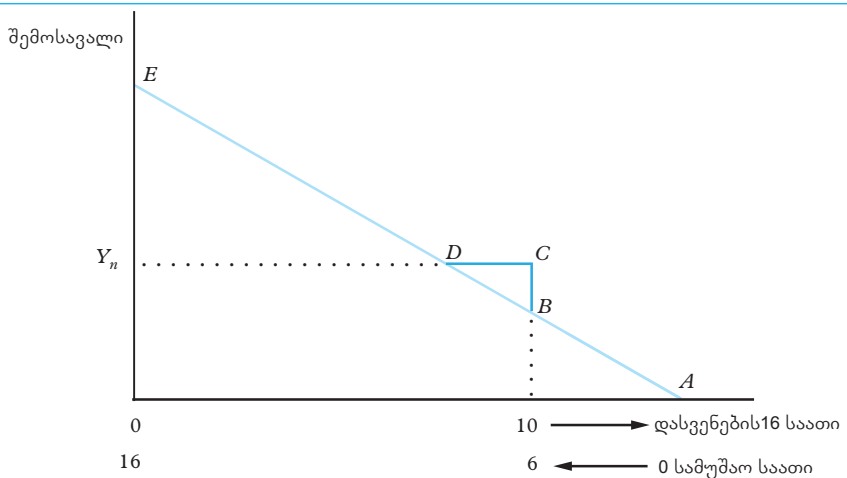
შემოსავალს, პიროვნება არ აღმოჩნდება შეზღუდვის სეგმენტზე DE და აღარ ექნება უფლება, მიიღოს სოციალური დახმარება.

მუშაობაზე მოთხოვნის ნახალისების ეფექტი ჩანს 6.16 ნახაზის გაანალიზებით იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც თავიანთი უნარ-ჩვევებით სოციალური დახმარების პოტენციური რეციპიენტები არიან. ერთი უკიდურესობაა, როდესაც ზოგიერთ პოტენციურ რეციპიენტს შეიძლება განურჩევლობის ისეთი ციკაბო მრუდები ჰქონდეს (რაც გამოხატავს შინ ყოფნის (ე.ი. სამსახურში გაუსვლელობის) ძლიერ პრეფერენციას ან საჭიროებას), რომ სარგებლიანობის დონის მაქსიმუმაცია AB სეგმენტზე მიიღწეოდეს, რა შემთხვევაშიც ბაზარზე იმდენად მცირე სამუშაოს ასრულებენ, რომ შემწეობის მიღების უფლებამოსილებას ვერ იღებენ. მეორე უკიდურესობის დროს ადამიანების განურჩევლობის მრუდები შეიძლება იმდენად სწორი იყოს (რაც გამოხატავს შემოსავლის მიღების ძლიერ და დასვენების მცირე პრეფერენციას), რომ მათი სარგებლიანობის დონის მაქსიმუმაცია მიიღწევა DE სეგმენტზე; ამ შემთხვევაში ადამიანები იმდენად ხანგრძლივად მუშაობენ, რომ მიღებული შემოსავლის გამო არ არიან უფლებამოსილი, მიიღონ შემწეობა.

შუალედური მდგომარეობა ამ ორ უკიდურესობას შორის უჭირავთ იმ პირებს, რომლებიც, საკუთარი პრეფერენციებიდან გამომდინარე, მუშაობენ იმდენს, რამდენიც საჭიროა შემწეობის მისაღებად. ცხადია, თუ მათ მიერ მიღებული შემოსავალი შეამცირებს შემწეობის თანხას „დოლარს დოლარზე“, როგორც წარმოდგენილია ჰორიზონტალური სეგმენტით DC 6.16 ნახაზზე, ისინი მოისურვებენ, იმუშაონ შემწეობის მისაღებად საჭირო შესაძლო მინიმალური დროით, რადგან მათი სარგებლიანობის დონე მაქსიმალურ მაჩვენებელს მიაღწევს C წერტილში და არა DC სეგმენტზე (ის, თუ როგორ იცვლება სამუშაო ძალის მიწოდება სამუშაო მოთხოვნების პასუხად, იხ. 6.6 მაგალითში („საკვების ამოღება ფერმერებისგან ომის პერიოდში“) (გვ. 227)).

ნახაზი 6.16

სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა მუშაობის მოთხოვნით



დახმარების პროგრამები დადებითი წმინდა ხელფასით

უკვე განვიხილეთ მოსახლეობის შემოსავლის მხარდაჭერის პროგრამები, რომელთა სამუშაოს ნახალისების ეფექტების შედეგად პროგრამის რეციპიენტების მიერ მიღებული წმინდა შემოსავალი ან უარყოფითია, ან 0-ის ტოლია (რაც იმას ნიშნავს, რომ ისინი წარმოშობენ შეზღუდვას, რომლებიც ან შვერილის ფორმისაა, ან ჰორიზონტალურ სეგმენტს წარმოადგენენ). თუმცა შედარებით ახალი, მათ შორის, შტატების მიერ PRWORA-ს ფარგლებში მიღებული პროგრამები, რეციპიენტებისთვის დადებითი წმინდა ხელფასის ეფექტს წარმოშობს. წყვეტს თუ არა ეს პროგრამები სამუშაოს ნახალისების პრობლემას? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად განვიხილოთ შედარებით ახალი და სწრაფად მზარდი პროგრამა: საგადასახადო შეღავათები შემოსავალზე (EITC).

EITC-პროგრამის თანახმად, დაბალშემოსავლიან ოჯახებზე, რომელთა ერთი წევრი მაინც მუშაობს, გაიცემა საშემოსავლო საგადასახადო შეღავათები. 1\$-ის საგადასახადო შეღავათი საშემოსავლო გადასახადს 1\$-ით ამცირებს, ხოლო EITC-პროგრამის თანახმად, თუ საგადასახადო შეღავათი, რომლის მიღებაც უფლებამოსილი პირი აჭარბებს მის საერთო საშემოსავლო საგადასახადო ვალდებულებას, მთავრობა მას ფოსტით უგზავნის ჩეკს განსხვავების მითითებით. ამგვარად, EITC-პროგრამა მუშაობს როგორც საშემოსავლო გადასახადთან დაკავშირებული დახმარების პროგრამა და ამიტომ მას მრავალი ეკონომისტი მიიჩნევს მოსახლეობის შემოსავლის მხარდაჭერის პროგრამად, რომელიც მუშაობის ნახალისების ზომებს შეიცავს. ამ მოსაზრებიდან გამომდინარე, აშშ-ის კონგრესმა EITC-პროგრამა მნიშვნელოვნად გააფართოვა ბილ კლინტონის პრეზიდენტობის პერიოდში და დღეს ის უდიდესი პროგრამაა, რომელიც დაბალშემოსავლიან ბავშვიან ოჯახებზე ნაღდი ფულით დახმარების გაცემას ითვალისწინებს.

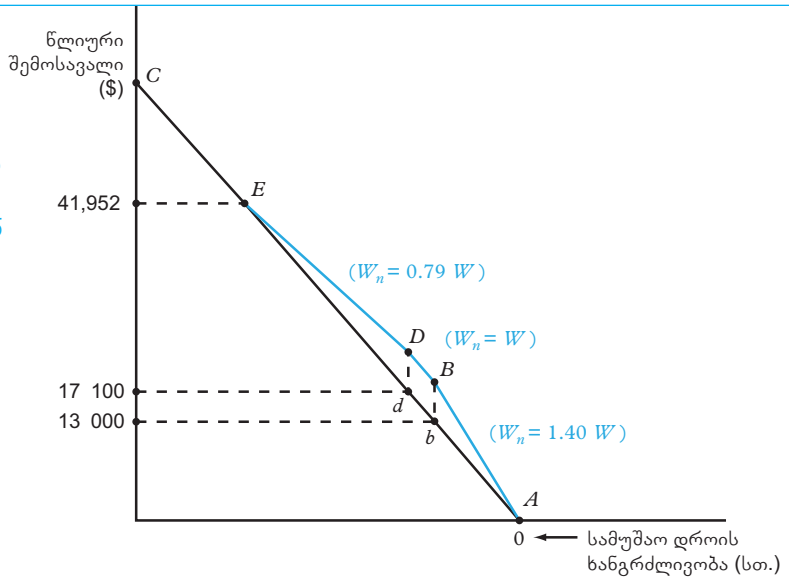
EITC-პროგრამით გათვალისწინებული საგადასახადო შეღავათი განისაზღვრება პიროვნების შემოსავლითა და მის კმაყოფაზე მყოფი ბავშვების რაოდენობით. ჩვენი ანალიზის მიზანია, ვაჩვენოთ, როგორ უწყობს ხელს EITC-პროგრამა მუშაობის ნახალისებას. განვიხილოთ 2012 წელს ორი შვილის მარჩენალ მარტოხელა მომუშავეებზე გაცემული შეღავათები. მათ შეეძლოთ საბაზრო (არასუბსიდირებული) ხელფასის გამოუმუშავება, რაც ნახაზზე წარმოდგენილია AC სეგმენტის დახრით. როგორც ქვემოთ ვნახავთ, ასეთი მომუშავისთვის EITC-პროგრამა ქმნის ABDEC საბიუჯეტო შეზღუდვას.

მომუშავეებისთვის, რომლებიც 13 090\$-ს ან ნაკლებს გამოიმუშავებდნენ, საგადასახადო შეღავათი შეადგენდა გამოიმუშავებული თანხის 40%-ს და ყოველ გამოიმუშავებულ დოლარზე იგი 40 ცენტ შეღავათს იღებდა. ამგვარად, ვისთვისაც გამოიმუშავებული თანხა ნაკლები იყო 13 090\$-ზე, წმინდა ხელფასი W_n საბაზრო ხელფასს (W) 40%-ით აღემატებოდა. მიაქციეთ ყურადღება, რომ საგადასახადო შეღავათი 6.17 ნახაზზე მოცემულია AB სეგმენტით EITC-პროგრამით გათვალისწინებულ შეღავათზე და W_n სეგმენტის დახრა მეტია AC საბაზრო შეზღუდვის დახრაზე.

ორშვილიან მარტოხელა მშობელზე გაცემული საგადასახადო შეღავათი 2012 წელს შეადგენდა 5 236\$-ს. მომუშავეებს, რომლებიც წელიწადში გამოიმუშავებდნენ 13 090\$-იდან 17 100\$-ამდე თანხას, უფლება ჰქონდათ, მიეღოთ მაქსიმალური შეღავათი. რადგან ამ მომუშავეების საგადასახადო შეღავათი არც იზრდებოდა, არც მცირდებოდა შემოსავლის სახით მიღებულ ყოველ დამატებით დოლარზე მათი წმინდა ხელფასი ტოლი იყო მათი საბაზრო ხელფასისა. იმ მომუშავეების შეზღუდვა, რომელთა შემოსავალიც ამ დიაპაზონშია მოქცეული, 6.17 ნახაზზე წარმოდგე-

ნახაზი 6.17

მიღებული
საშემოსავლო
საგადასახადო
შეღავათი (ორშვილიანი
მარტოხელა
მშობლებისთვის), 2012 წ



ნილია *BD* სეგმენტის სახით, რომლის დახრის კუთხეც ტოლია *AC* სეგმენტის დახრის კუთხისა.

17 100\$-ზე მეტი შემოსავლის შემთხვევაში საგადასახადო შეღავათი თანდათან მცირდებოდა და 41 952\$ შემოსავლის დროს ნულდებოდა. იქიდან გამომდინარე, რომ 17 100\$-ზე მეტი შემოსავლის დამატებით მიღებული ყოველი დოლარი საგადასახადო შეღავათს 21 ცენტით ამცირებდა, EITC-პროგრამის რეციპიენტების წმინდა ხელფასი შეადგენდა მათი საბაზრო ხელფასის მხოლოდ 79%-ს (მიაქციეთ ყურადღება, რომ ნახაზზე 6.17 მოცემული *DE* სეგმენტის დახრის კუთხე უფრო ბლაგვია, ვიდრე *AC* სეგმენტის დახრის კუთხე).

თუ დეტალურად გავანალიზებთ 6.17 ნახაზს, დავინახავთ, რომ EITC-პროგრამის რეციპიენტები აღმოჩნდებიან სამიდან ერთ-ერთ „ზონაში“: *AB*, *BD* ან *DE* სეგმენტზე. სამივე ზონის მომუშავეების შემოსავალი იზრდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ EITC-პროგრამის ყველა მოსარგებლეზე მოქმედებს შემოსავლის ეფექტი და მათ ნაკლები მუშაობისკენ უბიძგებს. თუმცა პროგრამა ზონებში საკმაოდ განსხვავებულ წმინდა ხელფასის დიაპაზონს ქმნის და, შესაბამისად, ჩანაცვლების ეფექტი სხვადასხვა ზონაში განსხვავებულია.

მომუშავეებისთვის, რომელთა შემოსავალიც 13 090\$-ზე ნაკლებია, წმინდა ხელფასი აღემატება მათ საბაზრო ხელფასს (40%-ით). ასე რომ, *AB* სეგმენტზე მომუშავეებისთვის დასვენების ფასი იზრდება. 13 090\$-ზე ნაკლები შემოსავლის მქონეთათვის მოქმედებს ჩანაცვლების ეფექტი, რომელიც მათ მეტი მუშაობის სტიმულს აძლევს. ორივე ეფექტის – შემოსავლისა და ჩანაცვლების – ერთდროულად მოქმედების შემთხვევაში, რომლებიც ურთიერთსაინანაღმდეგო მიმართულებით მოქმედებენ, რომელიმე ეფექტის შედარებით მეტი სიძლიერის პროგნოზირება შეუძლებელია. თუმცა წინასწარ იმის თქმა შეიძლება, რომ სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი პირები პროგრამის ამოქმედების პირობებში უკვე მოისურვებენ სამუშაოს მოძიებას (როგორც აღვნიშნეთ, სამუშაო ძალის გარეთ მყოფთათვის დომინანტურია ჩანაცვლების ეფექტი).

BD ან *DE* სეგმენტები გამოხატავენ ორ დამატებით ზონას, სადაც, თეორიული პროგნოზის თანახმად, სამუშაო ძალის მიწოდება უნდა შემცირდეს. *BD* სეგმენტზე წმინდა ხელფასი ტოლია საბაზრო ხელფასისა. ასე რომ, დასვენების ფასი ამ ზონაში არ იცვლება მაშინ, როდესაც იზრდება შემოსავალი. ამ ზონაში მოქცეულ მომუშავეებზე მოქმედებს წმინდა შემოსავლის ეფექტი. *DE* სეგმენტის გასწვრივ წმინდა ხელფასი რეალურად ნაკლებია საბაზრო ხელფასზე. ასე რომ, ამ ზონაში ორივე – შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტი – მოქმედებს სამუშაო ძალის შემცირების მიმართულებით.

თუ სამუშაო ძალის მიწოდებაში 6.17 ნახაზზე წარმოდგენილი შეზღუდვით გამოწვეულ ცვლილებებს ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით გავაანალიზებთ, შევძლებთ ორი სახის პროგნოზის გაკეთებას: პირველი, EITC-პროგრამის დაწყების ან გაფართოების შემთხვევაში მოსალოდნელია სამუშაო ძალაში დაბალანაზღაურებადი მომუშავეების მონაწილეობის ზრდა; მეორე, ახალი ან გაფართოებული EITC-პროგრამა ხელს შეუწყობს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირებას მათთვის, რომლებიც იმყოფებიან *BD* და *DE* სეგმენტებზე (ზემოქმედება სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე *AB* სეგმენტის გასწვრივ გაურკვეველია).

სხვადასხვა კვლევით დასტურდება, რომ EITC-პროგრამის გავლენით სამუშაო ძალაში მონაწილეობა უნდა გაიზარდოს. მათ შორის, ერთ-ერთი კვლევა ცხადყოფს, რომ 1934-1996 წლებში სამუშაო ძალაში *მარტოხელა დედების* მონაწილეობის ზრდა 50%-ზე მეტ შემთხვევაში EITC-პროგრამის გაფართოებით იყო გამოწვეული. თუმცა როგორც 6.17 ნახაზზეა წარმოდგენილი, შემოსავალთან კავშირში EITC-სიდიდის გამოთვლა რთულია. ასე რომ, სხვადასხვა პირს შეიძლება EITC-პროგრამის შესახებ განსხვავებული ინფორმაცია ჰქონდეს. იმ პირების შემთხვევაში, რომლებიც ყველაზე კარგად არიან ინფორმირებული, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა *AB* სეგმენტზე (6.17 ნახაზი) იზრდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ ამ სეგმენტზე დომინირებს ჩანაცვლების ეფექტი. *DE* სეგმენტზე, სადაც, პროგნოზის თანახმად, როგორც შემოსავლის, ისე ჩანაცვლების ეფექტი გამოიწვევს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირებას, მოსალოდნელია სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირება ინფორმირებულ მომუშავეებს შორისაც კი, თუმცა ეფექტი მათ შემთხვევაში შედარებით მცირეა.²⁶

მაგალითი 6.6.

საკვები პროდუქტების ამოღება ომის დროს და შრომის მოტივაცია სოფლის მეურნეობაში

ომის პერიოდში საომარ მოქმედებებში მონაწილე ქვეყნები ხშირად იყენებენ „მუშაობაზე მოთხოვნის“ პოლიტიკას გლეხებისგან საკვები პროდუქტების ამოღების მიზნით. გასაკვირი არ არის, რომ რეკვიზიციის ეს ღონისძიება უდიდეს გავლენას ახდენს სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა შრომის მოტივაციაზე. მაგალითის სახით

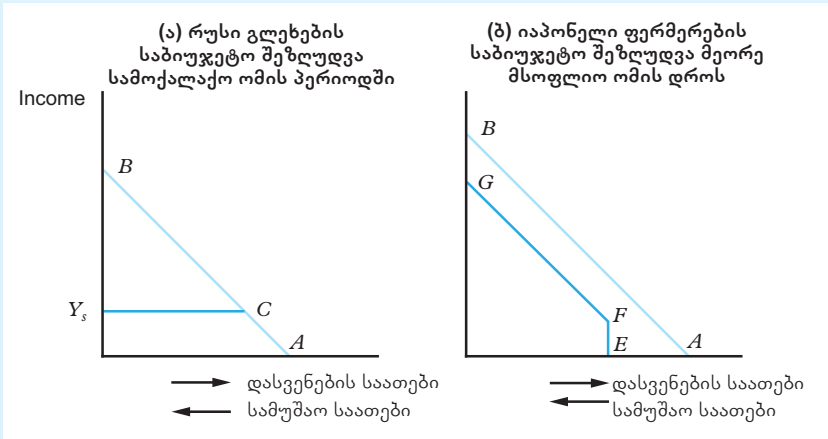
²⁶ Nada Eissa and Hilary W. Hoynes, “Behavioral Responses to Taxes: Lessons from the EITC and Labor Supply,” National Bureau of Economic Research, working paper no. 11729 (November 2005); and Raj Chetty, John Friedman, and Emmanuel Saez, “Using Differences in Knowledge Across Neighborhoods to Uncover the Impacts of the EITC on Earnings,” National Bureau of Economic Research, working paper no. 18232 (July 2012). დამონმებული ლიტერატურა EITC-სა და სამუშაო ძალის მიწოდებაზე იხ. წყაროში: Raj Chetty and Emmanuel Saez, “Teaching the Tax Code: Earnings Responses to an Experiment with EITC Recipients,” American Economic Journal: Applied Economics 5 (January 2013), 1-31.

განვიხილოთ რეკვიზიციის ორი მეთოდი: ერთ მეთოდს იყენებდა ბოლშევიკური მთავრობა სამოქალაქო ომის პერიოდში რუსეთის რევოლუციის შემდეგ, მეორეს კი – იაპონია მეორე მსოფლიო ომის დროს.

1917-1921 წლებში ბოლშევიკებმა გლეხებისგან ამოიღეს ყველა პროდუქტი და მათ დაუტოვეს მხოლოდ ოჯახის არსებობისთვის საკმარისი საკვები. პროდუქტები ხმარდებოდა ჯარსა და ქალაქის მოსახლეობას. ამ პოლიტიკის შედეგები გლეხებისთვის გრაფიკულად შეიძლება წარმოვადგინოთ ACY_s საბიუჯეტო შეზღუდვების სახით (იხ. დიაგრამა (ა)). იქიდან გამომდინარე, რომ გლეხები პროდუქციას აწარმოებდნენ შემოსავლის საარსებო დონეზე (Y_s), საბაზრო შრომის ანაზღაურება დომინირებდა Y_s შემოსავლის დონემდე. შემოსავლის ამ დონის ზემოთ გლეხის შემოსავალი ნულის ტოლი იყო (სეგმენტი CY_s), რადგან ამ მოცულობის ზემოთ გლეხის მიერ გამომუშავებული მთელი პროდუქცია მთავრობას მიჰქონდა. ამგვარად, ომამდელი „საბაზრო“ საბიუჯეტო AB შეზღუდვა გადაიქცა ACY_s -ად, რაც გლეხს აიძულებდა, დაკმაყოფილებულიყო სარგებლიანობის C დონით. ამ პოლიტიკის შედეგად, 1917-1921 წლებში ნათესი ფართობები შემცირდა 17%-ით, მარცვლეულის წარმოება კი 50%-ით!

მეორე მსოფლიო ომის დროს იაპონია მისდევდა პოლიტიკას, რომელიც პრინციპულად განსხვავდებოდა რუსეთის პოლიტიკისგან. ფერმერები ვალდებული იყვნენ, პროდუქციის კვოტირებული ნაწილი ჩაებარებინათ ძალიან დაბალ ფასად, რაშიც მთავრობა მათ უხდოდა ერთიან თანხას (FF (ბ) დიაგრამაზე), მაგრამ იმავდროულად, ფერმერებს ჰქონდათ უფლება, კვოტირებული რაოდენობის ზემოთ ნებისმიერი რაოდენობის პროდუქცია გაეყიდათ უფრო მაღალ (საბაზრო) ფასად. ამ პოლიტიკის შედეგად, ომამდელი საბიუჯეტო AB შეზღუდვები გადაიქცა EFG -დ (დიაგრამა (ბ)). რეალურად, ფერმერებს უნდა ემუშავათ AE საათის განმავლობაში EF ფასად, რომელიც საბაზრო ფასზე ნაკლები იყო, AE საათის შემდეგ მათ შეეძლოთ, მიეღოთ შრომის ანაზღაურება საბაზრო ტარიფით. ამ შემთხვევაში შრომის მოტივაცია შენარჩუნდა, ხოლო შემოსავლის ეფექტმა ხელი შეუწყო იაპონელი ფერმერების სამუშაო დროის გაზანგრძლივებას ისეთი ზომით, რომ ომის პერიოდში სამუშაო ძალასა და კაპიტალთან დაკავშირებული პრობლემების მიუხედავად, ბრინჯის მოსავალი 1944 წელს აღემატებოდა 1941 წლის მოსავალს!

წყარო: Jack Hirshleifer, *Economic Behavior in Adversity* (Chicago: University of Chicago Press, 1987), 16-21, 39-41.



ემპირიული კვლევა**შემოსავლის ეფექტის შეფასება ლატარიის პრიზიტორებისთვის: „ეგზოგენურობის“ ძიებაში!**

რეგრესიული ანალიზი, რომელიც აღწერილია 1ა დანართში, საშუალებას გვაძლევს, გავანალიზოთ ერთი ან მეტი დამოუკიდებელი ცვლადის ზემოქმედება დამოკიდებულ ცვლადზე. ეს სტატისტიკური პროცედურა ეფუძნება მნიშვნელოვან დაშვებას: ყველა დამოკიდებული ცვლადი ეგზოგენურია (განისაზღვრება რომელიმე გარეშე ფაქტორით და, თავისთავად, მასზე გავლენას არ ახდენს დამოკიდებული ცვლადი). ეს იმას ნიშნავს, რომ ჩვენი დაშვებით, მიზეზშედეგობრივი ჯაჭვი დამოუკიდებელი ცვლადებიდან დამოკიდებული ცვლადისკენ მიემართება იმგვარად, რომ დამოკიდებული ცვლადის უკუკავშირი ცვლადებთან, რომლებსაც დამოუკიდებელ ცვლადებად მივიჩნევთ, არ არსებობს.

ეგზოგენურობის საკითხი მაშინ წამოიჭრება, როდესაც ვაფასებთ სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე შემოსავლის ცვლილებით გამოწვეულ ზემოქმედებას (ხელფასის უცვლელობის პირობით). თეორიაზე დაყრდნობით შეგვიძლია იმის პროგნოზირება, რომ სამუშაო დროის სასურველი ხანგრძლივობა წარმოადგენს ხელფასის, კეთილდღეობისა და პრეფერენციების ფუნქციას. სტატისტიკური მონაცემები ხშირად კეთილდღეობას არ იღებს მხედველობაში და ამიტომ მის ნაცვლად გამოიყენება არაშრომითი შემოსავალი, როგორცაა ფინანსური ინვესტიციიდან მიღებული მოგება. იმ ზემოქმედების გაზომვა, რომელსაც არაშრომითი შემოსავალი (დამოუკიდებელი ანუ მიზეზშედეგობრივი ცვლადი) ახდენს სამუშაო დროის სასურველ ხანგრძლივობაზე (ჩვენ მიერ აღებულ დამოკიდებულ ცვლადზე), ხელფასის უცვლელობის პირობებში, მიზნად ისახავს შემოსავლის ეფექტის ახსნას, რომელიც უნდა წარმოიშვას სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიის თანახმად.

პრობლემა ისაა, რომ შემოსავლის მიღების ძლიერი და დასვენების სუსტი პრეფერენციის მქონეთ შეიძლება დროთა განმავლობაში გადანყვიტონ ფინანსური აქტივების მოგროვება და გარკვეულ დროში დიდი არაშრომითი შემოსავალი მიიღონ. ანუ ხანგრძლივმა სამუშაო დრომ (სავარაუდოდ, ჩვენმა დამოკიდებულმა ცვლადმა) შეიძლება, მოიტანოს დიდი არაშრომითი შემოსავალი (რომელიც, ვიმედოვნებთ, იქნებოდა ჩვენი დამოკიდებული ცვლადი). ამგვარად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობასა და არაშრომით შემოსავალს შორის კორელაციის შეფასებისას შეუძლებელია დარწმუნებით იმის თქმა, ვაფასებთ შემოსავლის ეფექტს, თუ გარკვეულ დამოკიდებულებას ბეჯითად მუშაობასა და დანაზოგს შორის, თუ ორივე კომბინაციას (პრობლემა, რომელიც მსგავსია მე-4 თავის ემპირიულ კვლევაში მოყვანილი პრობლემისა). ამდენად, შემოსავლის ეფექტის შეფასებისას მკვლევრები სიფრთხილით უნდა მოეკიდონ არაშრომითი შემოსავლის ისეთი მაჩვენებლების გამოყენების საკითხს, რომლებიც ქვეშარიტად ეგზოგენურია და მათზე თავისთავად გავლენას არ ახდენს სამუშაო დროის სასურველი ხანგრძლივობა.

არის თუ არა ლატარიის მოგება არაშრომითი შემოსავლის ეგზოგენური წყარო? ლატარიაში მოგებას განსაზღვრავს მხოლოდ და მხოლოდ შემთხვევითობა და არანაირად – სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. თუმცა ლატარიის თამაში არცთუ სრულიად დამოუკიდებელი ცვლადია. თუ ლატარიის მოთამაშეებს აქვთ დასვენების ძალიან ძლიერი პრეფერენცია, მაშინ სამუშაო დროის ხანგრძლივობისა და ლატარიაში მოგების რაოდენობის კორელაცია სხვადასხვა ინდივიდის შემთხვევაში არ

არის აუცილებელი, მიჯნავდეს შემოსავლის ეფექტს. იგი შეიძლება ასახავდეს იმ ფაქტს, რომ დასვენების უფრო ძლიერი პრეფერენციის მქონენი (და შესაბამისად, მუშაობის ნაკლები პრეფერენციის), ლატარიას მეტი ალბათობით ითამაშებენ (და შესაბამისად მოიგებენ).

ამდენად, თუ ლატარიაში მოგებასთან დაკავშირებით შემოსავლის ეფექტის გაზომვა გვსურს, უნდა მოვქმენოთ ხერხი, როდესაც ხელფასიცა და დასვენების პრეფერენციაც უცვლელია. ერთ-ერთი კვლევა, რომელიც სწავლობდა ლატარიის მოგების გავლენას სამუშაო ძალის მიწოდებაზე, მხედველობაში იღებდა ლატარიის მოთამაშეთა პრეფერენციებს მოგებამდე და მოგების შემდეგ, ეყრდნობოდა რა მოგებულებისა და წაგებულების პანელურ მონაცემებს. კერძოდ, მოგებულების შემთხვევაში, რომელთა რიცხვშიც შედიოდნენ ადამიანები, რომელთაც 20 000\$-ზე მეტი თანხის პრიზები მოიგეს საშუალო ფასით – 635 000\$, მკვლევრებმა შეადარეს სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მოგებამდე და მოგების შემდეგ 6 წლის განმავლობაში. თითოეული ინდივიდისთვის სამუშაო საათების ხანგრძლივობის ცვლილებებისა და ლატარიის მოგების რაოდენობათა გათ-

ვალისწინებით დროის ამ ორ პერიოდში პრეფერენციების ზემოქმედება (რომელიც ითვლება უცვლელ სიდიდედ) მხედველობაში არ მიიღებოდა.

კვლევის თანახმად, „წამგები“ პირები განისაზღვრა როგორც ლატარიის მოთამაშეები, რომელთაც მხოლოდ მცირე პრიზები (100\$-იდან 5 000\$-ამდე) მოიგეს. მათ შემთხვევაში სამუშაო ძალის მიწოდების ცვლილება მოგებამდე და მოგების შემდეგ გამოითვალეს და შეადარეს მოგებულების შემთხვევაში გამოვლენილ ცვლილებებს. კვლევამ ცხადყო, რომ ყოველ 100 000\$-ზე მოგებულები ამცირებდნენ სამუშაო დროის ხანგრძლივობას იმდენად, რომ მათი შემოსავალი დაახლოებით 11 000\$-ით მცირდებოდა (რაც იმას ნიშნავს, რომ ილბლიანები მოგებულ პრიზის დაახლოებით 11%-ს დასვენების „შესაძენად“ ხარჯავდნენ). ცხადია, ეს შედეგები შეესაბამება არაპრობითი შემოსავლით წარმოშობილი შემოსავლის ეფექტის სამუშაო ძალის მიწოდებაზე ზემოქმედების პროგნოზულ მაჩვენებლებს.

წყარო: Guido W. Imbens, Donald B. Rubin, and Bruce I. Sacerdote, “Estimating the Effect of Unearned Income on Labor Earnings, Savings, and Consumption: Evidence from a Survey of Lottery Players,” *American Economic Review* 91 (September 2001), 778–794.

კითხვები გამომრებისთვის

1. მე-5 სკოლიოში წარმოდგენილი განსაზღვრებების თანახმად, ქვემოთ მოტანილი მოსაზრება სწორია, მცდარია თუ გაურკვეველი? „სამუშაო ძალის ინდივიდუალური მიწოდების ამოზნექილი მრუდის შემთხვევაში, დასვენება ითვლება დაბალფასეულ საქონლად“. პასუხი ახსენით.
2. „ხელფასის ზრდა იწვევს დასვენების ხანგრძლივობის შემცირებას“. იმსჯელეთ ამ დაშვებაზე.
3. დავუშვათ, მთავრობა განიხილავს ღირებულების მოსახლეობისთვის სამართლებრივი დახმარების განწვევის რამდენიმე ვარიანტს:
 ვარიანტი ა: ყველა ადვოკატი ვალდებული იქნება, სამუშაო დროის 5% დაუთმოს ღირებულების მოსახლეობის უფასო მომსახურებას;

ვარიანტი ბ: ადვოკატები ვალდებული იქნებიან, სამუშაო დროის 100 საათი დაუთმონ ღირებულების მოსახლეობის უფასო მომსახურებას;

ვარიანტი გ: ადვოკატები, რომელთა შემოსავალიც მიმდინარე წელს 50 000\$-ზე მეტია, ვალდებული იქნებიან, ფონდში გადაარიცხონ 5 000\$, რომლითაც მთავრობა ღირებულებს დაენმარება.

იმსჯელეთ, თუ რა გავლენას მოახდენს თითოეული ვარიანტი ადვოკატების სამუშაო

დროის ხანგრძლივობაზე (ამ ამოცანის გადანაცვლებაში დაგეხმარებათ თითოეული ვარიანტისთვის შეზღუდვების გრაფიკის აგება).

4. მოქმედი კომპენსაციის სისტემის მიხედვით, სანარმოო ტრავმის მიღების შემთხვევაში მომუშავე ყოველწლიურად X\$-ს იღებს, იმის მიუხედავად, მუშაობს თუ არა. დავუშვათ, მთავრობამ ამოქმედა კომპენსაციის ახალი სისტემა, რომლის თანახმადაც პირები, რომელთაც არასდროს უმუშავიათ, იღებენ 0.5X\$-ს, ხოლო მომუშავეები დამატებითი იღებენ 0.5X\$-ს დამატებული 50 ცენტი ყოველ ნამუშევარ საათზე (ცხადია, ეს სუბსიდია მომუშავეებს მიეცემათ დამსაქმებლისგან მიღებულ ხელფასს ზემოთ). ამ რეფორმების თანახმად, რა შეიცვლება მოტივაციის სისტემაში?

5. ფირმა თანამშრომლებისთვის ავადმყოფობის შემთხვევაში ანაზღაურებადი შვებულების დაწესებას აპირებს, მაგრამ შიშობს, რომ თანამშრომლები ბოროტად ისარგებლებენ ამ ცვლილებით და გამოგონილი ავადმყოფობის საბაბით გააცდენენ სამსახურს. ფირმა დგას ორი არჩევანის წინაშე:

ა. ყოველ თანამშრომელს მისცეს წელიწადში ათი დღის გაცდენის უფლება ავადმყოფობის მიზეზით, ხოლო გაუხარჯავი დღეები გადაიყვანოს ნაღდ თანხაში და გადაუხადოს თანამშრომელს;

ბ. ყოველ თანამშრომელს მისცეს წელიწადში ათი დღის გაცდენის უფლება ავადმყოფობის მიზეზით. დამატებით პირობად კი განსაზღვროს, რომ, თუ ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში თანამშრომელი სამუშაოს არც ერთ დღეს ავადმყოფობის მიზეზით არ გააცდენს, საკუთარი ხარჯით შეუძენს 100 ათასი დოლარის ღირებულების სიცოცხლის სადაზღვევო პოლისს.

შეადარეთ ამ ორი ვარიანტის მოტივაციის როგორც მოკლევადიანი, ისე გრძელვადიანი ეფექტი.

6. 2002 წელს საფრანგეთში ძალაში შევიდა კანონი, რომლის თანახმადაც, სტანდარტული სამუშაო კვირა 39-იდან 35 საათამდე შემცირდა (დასაქმებულებს უწინდებურად 39 სამუშაო საათის ღირებულებას უხდიდნენ, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი

35 საათს მუშაობდნენ). იმავედროულად, კანონის ძალით, აიკრძალა ზეგანაკვეთური სამუშაო (საფრანგეთში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაა სტანდარტულ ხელფასს დამატებული მისი 25%).

ა. ააგეთ ძველი საბიუჯეტო შეზღუდვების წირი, რომელზეც მოცემულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ნამუშევარი 39 საათს ზემოთ.

ბ. ააგეთ ახალი საბიუჯეტო შეზღუდვების წირი.

გ. გააანალიზეთ, რომელი კატეგორიის მომუშავეების ფინანსური მდგომარეობა გაუმჯობესდა 2002 წლის კანონის მიღებით და ვისი გაუარესდა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). პასუხი ახსენით.

7. დავუშვათ, ღარიბების დასახმარებლად, რომელთაც არ აქვთ საცხოვრებლის ქირის გადახდის საშუალება, დაანესეს შემწეობა. მისი სიდიდე იანგარიშება მათი შემოსავლის მიხედვით. შემწეობა წარმოდგენილია ვაუჩერების სახით, რომელთაც ღარიბები ბინის პატრონს გადასცემენ მთლიანი ან ნაწილი ქირის ხარჯში. ყოველწლიური დახმარების თანხა შეადგენს 2 400\$-ს, თუ ბინის დამქირავებლის შემოსავალი არ აჭარბებს 8 000\$-ს წელიწადში. თუ დამქირავებელი წელიწადში 8 000\$-ზე მეტს გამოიმუშავებს, დახმარების თანხა შემცირდება 60 ცენტით ყოველ „ზედმეტ“ დოლარზე (ანუ 8 000\$-ს ზემოთ მიღებულ ყოველ დოლარზე); ხოლო თუ ბინის დამქირავებლის წლიური შემოსავალი მიაღწევს 12 000\$-ს, მას დახმარების მიცემა შეუწყდება.

ააგეთ საბიუჯეტო შეზღუდვების წირი პიროვნებისთვის, რომელიც არ იღებს სახელმწიფო დახმარებას. შემდეგ ააგეთ საბიუჯეტო შეზღუდვის წირი, რომელიც წარმოიქმნება ზემოთ აღწერილი სამთავრობო პროგრამის შედეგად და გააანალიზეთ, როგორ შეიცვლება იმ მომუშავეების სხვადასხვა ჯგუფის სამუშაო ძალის მიწოდება, რომლებზეც ვრცელდება ეს პროგრამა.

8. 1986 წლის „საგადასახადო რეფორმის შესახებ კანონის“ მიზანი იყო ზღვრული საგადასახადო ტარიფების (უკანასკნელ გამომუშავეებულ დოლარზე დარიცხული სა-

გადასახადო განაკვეთების) შემცირება და, იმავდროულად, ზოგადად, მთელ საგადასახადო სისტემაში სხვადასხვა საგადასახადო შეღავათისა და „ფონდის“ გაუქმება. მთლიანობაში ამ ზომებს ყველა გადასახადი ძველ დონეზე უნდა შეენარჩუნებინა.

გააანალიზეთ, რა გავლენას მოახდენს შრომის მოტივაციაზე ეს რეფორმა, რომლის ძალითაც მცირდება ზღვრული საგადასახადო ტარიფები, ხოლო საგადასახადო შემოსავლები უცვლელი რჩება.

- 9. დავუშვათ, უმუშევრობის დაზღვევის მოქმედი პროგრამის თანახმად, აშშ-ში დასაქმებულებს უმუშევრობის პერიოდში დღეში X\$-ს აძლევენ და 0\$-ს, თუნდაც დღეში 1 საათის მუშაობის შემთხვევაში. ასევე დავუშვათ, რომ კანონი იმგვარად შეიცვალა, რომ უმუშევრობის დაზღვევის ბენეფიციარები კვლავაც მიიღებენ X\$-ის თანხას დღეში იმ პირობით, თუ ისინი იმუშავენ დღეში ორი ან ნაკლები საათის განმავლობაში, მაგრამ თუ მათი დღიური სამუშაო დრო ორ საათს გადააჭარბებს, უმუშევრობის დახმარება შეუნყდებათ. ააგეთ უმუშევრობის დაზღვევის პროგრამის

ძველი და ახალი საბიუჯეტო შეზღუდვების წირი (თითოეული გარკვევით აღნიშნეთ) და გააანალიზეთ, რა გავლენას მოახდენს შემოთავაზებული ცვლილება შრომის მოტივაციაზე.

- 10. დავუშვათ, ინვალიდობის სადაზღვევო თანხა შრომისუუნარო პირებისთვის დღეში არის X\$, მაგრამ ეს თანხა უტოლდება 0-ს იმ შემთხვევაში, თუ პირი დასთანხმდება დღეში თუნდაც 1-საათიან სამუშაოს. ასევე დავუშვათ, რომ დახმარების გაცემის წესები შეიცვალა და X\$-ზე ნაკლები შრომის დღიური ანაზღაურებით მომუშავე ინვალიდები შემწეობას იმ ოდენობით იღებენ, რომ მათი სრული დღიური შემოსავალი (გამომუშავეთულ თანხას დამატებული ინვალიდობის დახმარება) ივსება X\$-ამდე. როგორც კი მათი გამომუშავება შრომის ბაზარზე გადააჭარბებს დღეში X\$-ს, მათ შემწეობის მიცემა შეუნყდებათ. ააგეთ ინვალიდობის პროგრამის შესაბამისი ძველი და ახალი საბიუჯეტო შეზღუდვების წირები (თითოეული გარკვევით აღნიშნეთ) და გააანალიზეთ, რა გავლენას მოახდენს შემწეობის ცვლილება შრომის მოტივაციაზე.

ამოცანები

- 1. მას შემდეგ, რაც „სამართლიანი შრომითი სტანდარტების შესახებ“ კანონის ძალით, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დაწესდა ანაზღაურება სტანდარტული ხელფასის 50%, მრავალი დამსაქმებელი შეეცადა, თავიდან აერიდებინა დამატებითი თანხების გადახდა და ამ მიზნით შეამცირა შრომის საათობრივი ანაზღაურება იმგვარად, რომ ანაზღაურების საერთო თანხა და სამუშაო საათები იგივე დატოვა.

ა. დავუშვათ, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე სტანდარტული ხელფასის 50%-ის გადახდა სავალდებულო გახდა დღეში 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობით მუშაობის შემთხვევაში. ააგეთ საბიუჯეტო შეზღუდვების გრაფიკი, რომელზეც ნაჩვენებია საათობრივი ხელფასის შემცირება იმგვარად, რომ სამუშაო საათების რაოდენობა და ასევე მომუშავის საერთო გამომუშავება უცვლელია.

ბ. დავუშვათ, დამსაქმებელი თავდაპირველად მომუშავეს ხელფასის სახით საათში 11\$-ს უხდიდა და დაწესებული ჰქონდა 10-საათიანი სამუშაო დღე. ხელფასის რა ძირითადი თანხა უნდა შესთავაზოს დამსაქმებელმა მომუშავეს საიმისოდ, რომ 10-საათიანი სამუშაო დღის შრომის ანაზღაურება არ შეიცვალოს?

გ. დღეში 10 საათის განმავლობაში მომუშავენი რამდენად მოისურვებენ, იმუშაონ 10 საათზე მეტი ან ნაკლები ახალ გარემოში (რაშიც შედის ხელფასის ახალი განაკვეთი და დაწესებული ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება)?

- 2. ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე ინსტრუქტორი დეა კვირაში 680\$-ს იღებს (დღეში 8 საათის მუშაობით). მის მოვალეობებში შედის ტრენინგების ჩატარება. სწავლების ყოველ ზეგანაკვეთურ საათში მას უხდინა

90\$-ს, მაგრამ მაქსიმუმ 2 საათის მუშაობაში. თუმცა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს იგი ამჯობინებს, ფორტეპიანოს დაეუფლოს. გამოთვალეთ ამ პრეფერენციის ალტერნატიული დანახარჯი.

3. დავუშვათ, ლატარიაში მოიგეთ თანხა და გადასახადების გადახდის შემდეგ დარჩენილმა თანხამ პენსიაზე გასვლამდე წელიწადში 50 000\$ შეადგინა. ამის გამო თქვენ გადანყვიტეთ, ძველ სამსახურში მხოლოდ ნახევარ განაკვეთზე იმუშაოთ, კვირაში 30 საათის განმავლობაში, ნაცვლად სტანდარტული 40 საათისა.

ა. გამოთვალეთ ლატარიიდან მიღებული წლიური შემოსავლის ეფექტი 50-კვირიანი წლისთვის. შედეგები ახსენით ამ თავში მოყვანილი თეორიის გამოყენებით.

ბ. როგორია ლატარიაში მოგებასთან დაკავშირებული ჩანაცვლების ეფექტი? პასუხი ახსენით.

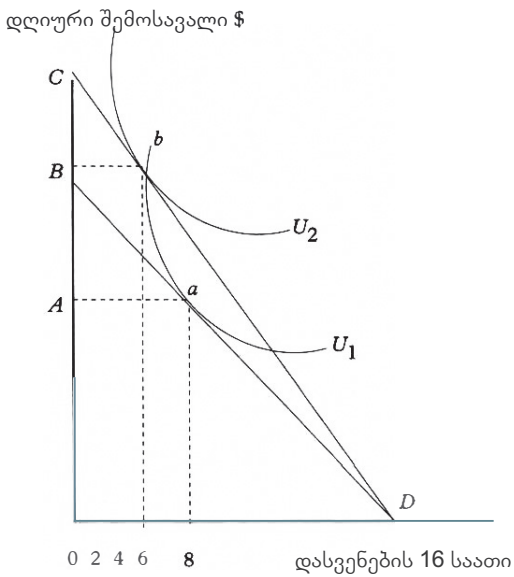
4. 2007 წლის 24 ივლისს მინიმალური ფედერალური ხელფასი 5.15\$-იდან 5.85\$-ამდე გაიზარდა. იმის გათვალისწინებით, რომ პიროვნებას დღე-ღამის განმავლობაში შეუძლია 16 საათი დახარჯოს მუშაობასა და დასვენებაზე, ააგეთ დღიური საბიუჯეტო შეზღუდვების წირი მათთვის, ვინც 5.15\$-ის ოდენობის მინიმალურ ხელფასს იღებდა და ააგეთ საბიუჯეტო შეზღუდვე-

ბის ახალი გრაფიკი ხელფასის მომატების შემდეგ.

5. ვენშინი საკუთარი ქონებიდან დღიურად იღებს 40\$-ის ოდენობის შემოსავალს (საპროცენტო შემოსავლის სახით). მისი ხელფასი საათში 20\$-ს შეადგენს. იმ დაშვებით, რომ ვენშინს შეუძლია დღეში 16 საათი მუშაობა, ააგეთ მისი საბიუჯეტო შეზღუდვების გრაფიკი.

6. სტელას მის ამჟამინდელ სამსახურში შეუძლია, დღეში 16 საათი მუშაობა. მისი ხელფასია 8\$ საათში მუშაობის პირველი 8 საათის განმავლობაში. თუ იგი 8 საათზე მეტს იმუშავებს, დამსაქმებელი მას „ერთ-ნახევარ ხელფასს“ გადაუხდის. ააგეთ სტელას დღიური საბიუჯეტო შეზღუდვების გრაფიკი.

7. ინდივიდი დღეში 8 საათის განმავლობაში მუშაობდა საათში 8\$-ის ოდენობის ხელფასით. მისი დასვენების ოპტიმალური დრო გრაფიკზე მოცემულია *a* წერტილით, ხოლო *BD* არის საწყისი ბიუჯეტის წირი. როდესაც სახელფასო განაკვეთი იზრდება 10%-ამდე, მომუშავეს ახალი ოპტიმუმი *b* წერტილში ინაცვლებს. გამოთვალეთ მიღებული ხელფასის ნაზრდი. რომელი ეფექტი დომინირებს ამ შემთხვევაში: შემოსავლის თუ ჩანაცვლების?



რეკომენდებული ლიტერატურა

- Blank, Rebecca M. "Evaluating Welfare Reform in the United States." *Journal of Economic Literature* 40 (December 2002), 1105–1166.
- Card, David E., and Rebecca M. Blank, eds. *Finding Jobs: Work and Welfare Reform*. New York: Russell Sage Foundation, 2000.
- Hoffman, Saul D., and Laurence S. Seidman. *Helping Working Families: The Earned Income Tax Credit*. Kalamazoo, Mich.: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2002.
- Killingsworth, Mark R. *Labor Supply*. Cambridge, England: Cambridge University Press, 1983.
- Linder, Staffan B. *The Harried Leisure Class*. New York: Columbia University Press, 1970.
- Moffitt, Robert. "Incentive Effects of the U.S. Welfare System: A Review." *Journal of Economic Literature* 30 (March 1992), 1–62.
- Pencavel, John. "Labor Supply of Men: A Survey." In *Handbook of Labor Economics*, eds. Orley Ashenfelter and David Card. Amsterdam, N.Y.: Elsevier, 1999.

სამუშაო ძალის მიწოდება: შინამეურნეობა, ოჯახი და სასიცოცხლო ციკლი

დექვს თავში განხილულ სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიაში ყურადღებას გამახვილებდით ინდივიდებზე, რომლებიც არჩევანს მუშაობასა და დასვენებას შორის აკეთებდნენ. ამ თავში სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელი განხილულია სამი ფაქტორის გათვალისწინებით: პირველი, შინ გატარებული დროის უდიდეს ნაწილს პირი უთმობს შრომით საქმიანობას (მაგალითად, სადილის მომზადებასა და ბავშვის მოვლას) და არა დასვენებას; მეორე, ოჯახური თანაცხოვრების შემთხვევაში ანაზღაურებადი სამუშაოს, საოჯახო საქმეებისა და დასვენების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას პირი ოჯახის სხვა წევრების საქმიანობასა და შემოსავალს ითვალისწინებს და, მესამე, ინდივიდის მიერ ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს შორის არსებობს ურთიერთკავშირი. ანაზღაურებად სამუშაოზე დახარჯული დრო ჩაენაცვლება როგორც შინ გატარებულ დროს, ასევე ცხოვრების რომელიმე გვიანდელ პერიოდს. ჩვენი მარტივი მოდელის ეს დეტალები სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიული პროგნოზების შესახებ დასკვნებს არ ცვლის, პირიქით, მათზე დამატებით ინფორმაციას იძლევა.

სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელი შინამეურნეობის ბათვალისწინებით

მე-6 თავში სამუშაო ძალის მიწოდება განვიხილეთ იმ მარტივი დაშვებით, რომ არსებობს დროის გაყვანის მხოლოდ ორი საშუალება: მუშაობა ანაზღაურებად სამუშაოზე და დასვენება. ცხადია, სინამდვილეში არჩევანი გაცილებით ფართოა და შინ გატარებული დროის დიდ ნაწილს ადამიანი ისეთ საქმიანობაზე (სადილის მომზადება, ბავშვის მოვლა და სხვ.) ხარჯავს, რომელიც უფრო ახლოსაა შრომასთან, ვიდრე დასვენებასთან.

შრომით საქმიანობაში მონაწილე ადამიანების დროის განკარგვის გასაგებად განვიხილოთ 7.1 ცხრილში მოყვანილი მონაცემები. ცხრილში საქმიანობა დაყოფილია ოთხ კატეგორიად (ანაზღაურებადი სამუშაო, საოჯახო საქმეები, დასვენება და საკუთარ თავზე ზრუნვა) სამი სხვადასხვა ტიპის ოჯახისთვის, რომლებიც ერთმანეთისგან ბავშვების რაოდენობითა და ასაკით განსხვავდებიან. ცხრილის საშუალო მაჩვენებლები ცხადყოფს, რომ მცირეწლოვანი შვილების დედეები უფრო მეტ დროს საოჯახო საქმეებზე ხარჯავენ და ნაკლებ დროს ანაზღაურებად სამუშაოს (ანუ „მუშაობას შრომის ბაზარზე“) უთმობენ, ვიდრე ის ქალები, რომელთაც შედარებით უფროსი ასაკის შვილები ჰყავთ. სამივე კატეგორიის ოჯახებში ქალები

მამაკაცებთან შედარებით მეტ დროს საოჯახო საქმეებზე და ნაკლებს ანაზღაურებად სამუშაოზე ხარჯავენ, თუმცა შვილების გაზრდასა და საცხოვრებლად ცალკე გადასვლასთან ერთად ეს განსხვავება მცირდება. დასვენებისთვის გამოყოფილი დრო, რომელიც მამაკაცების შემთხვევაში გარკვეულწილად მეტია (ქალებთან შედარებით), შვილების ასაკის მატებასთან ერთად იზრდება. საკუთარ თავზე ზრუნვის დრო მცირედ განსხვავდება ჯგუფების მიხედვით.

ცხრილი 7.1

18 წელზე უფროსი მამაკაცებისა და ქალების მიერ კვირის განმავლობაში საოჯახო საქმეებზე, ანაზღაურებად სამუშაოსა და დასვენებამე დახარჯული დრო, 2012 წ.

	ოჯახები 6 წელზე უმცროსი ასაკის ბავშვებით		ოჯახები 6-17 წლის ასაკის ბავშვებით		ოჯახები, სადაც 18 წელზე უმცროსი ბავშვები არ არიან	
	ქალები	მამაკაცები	ქალები	მამაკაცები	ქალები	მამაკაცები
ანაზღაურებადი სამუშაო ^ა	21	37	24	38	21	28
საოჯახო საქმეები ^ბ	40	23	31	18	23	16
დასვენება ^გ	30	35	36	39	45	49
თავის მოვლა ^დ	75	71	76	72	77	74

- ^ა სახლიდან სამსახურამდე და სამსახურიდან სახლამდე მგზავრობის დროის ჩათვლით.
- ^ბ საქონლის/მომსახურების შეძენასა და სხვებზე ზრუნვაზე დახარჯული დროის ჩათვლით.
- ^გ მოხალისედ და საგანმანათლებლო საქმიანობაზე დახარჯული დროის ჩათვლით.
- ^დ ძილსა და კვებაზე დახარჯული დროის ჩათვლით.

წყარო: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "American Time Use Survey – 2008 Results," Table 8 at <http://www.bls.gov/news.release/atus.nr0.htm>.

პიროვნების ძირითადი მოდელი: მსგავსება სამუშაო-დასვენების მოდელთან

მე-6 თავში განხილული სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელში, დასვენების გარდა, სხვა საოჯახო საქმეების გასათვალისწინებლად რაიმე მნიშვნელოვანი ცვლილებების შეტანა საჭირო არ არის; თუმცა „დასვენების დროის“ კატეგორია შევცვალოთ „შინამეურნეობის დროით“. ეს დრო ყოველდღიური რუტინული საქმეების შესრულებასა და შინ დასვენებაზე იხარჯება; იგი ასევე ითვალისწინებს მსგავს საქმიანობას არა შინ, არამედ სხვაგან, მაგალითად, საყიდლებზე ან კინოში წასვლას.

ჩვენს მოდელში, დასვენების გარდა, სხვა საოჯახო საქმეების ზემოქმედების ტიპების გასათვალისწინებლად განვიხილოთ ჰიპოთეზური ოჯახი, სადაც გადაწყვეტილებას ერთი პირი, სალი, იღებს. იგი მარტოხელა დედაა და მცირეწლოვანი შვილები ჰყავს. მე-6 თავის მსგავსად, დავუშვათ, რომ მას დღის განმავლობაში 8 საათი საკუთარ თავზე ზრუნვისთვის სჭირდება. ე.ი. მას დღეში 16 საათი აქვს ანაზღაურებადი სამუშაოს შესასრულებლად, დასვენებისთვის ან საოჯახო საქმეებისთვის. 7.1 ნახაზზე სალის თავისუფალი დრო გადავზომოთ ჰორიზონტალურ ლერძზე; ოჯახურ საქმეებზე დახარჯული დრო იზრდება მარცხნიდან მარჯვნივ, ხოლო მუშაობის დრო (ანაზღაურებადი სამუშაო) – მარჯვნიდან მარცხნივ.

ამ შემთხვევაშიც დავუშვათ, რომ სალი ცდილობს კეთილდღეობის მაქსიმიზაციას. მას შეუძლია, სხვადასხვა ღირებულება მიიღოს მეტი კეთილდღეობისთვის:

სუფთა სახლი, ხარისხიანი საკვები, ბედნიერი ბავშვები, დასვენება, ან, საოჯახო საქმეებზე გამოყოფილი დროის სანაცვლოდ, თავად შექმნას ღირებული ნივთები, ან გამოიმუშაოს შემოსავალი და იყიდოს იგივე საქონელი თუ მომსახურება სხვებისგან. საერთო ჯამში, 7.1 ნახაზზე მოცემული ორი ლერძი ინვესტიციის ორ წყაროს გამოხატავს, რომელთა დახმარებითაც შესაძლებელია საღისთვის საჭირო ღირებული საგნების შექმნა: საოჯახო საქმეებისთვის განკუთვნილი დრო მითითებულია ჰორიზონტალურ ლერძზე, ხოლო შემოსავალი – ვერტიკალურზე.

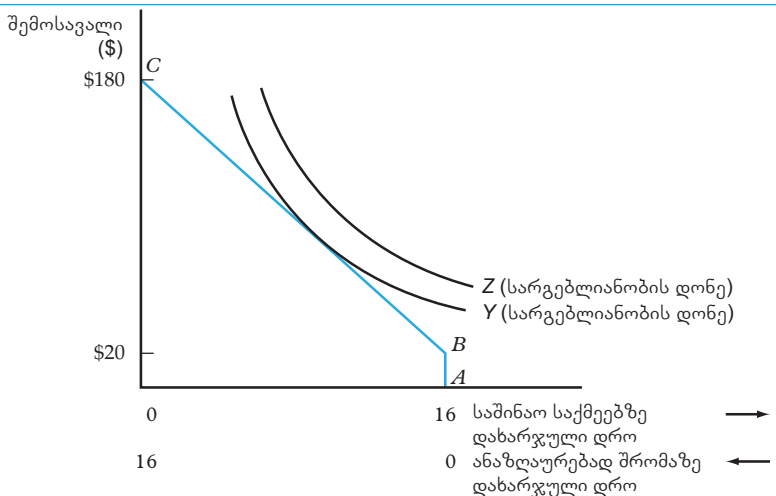
როგორც მე-6 თავში აღვნიშნეთ, საღის დროის გამოყენების არჩევანზე გავლენას ახდენს მისი უპირატესობათა სისტემა, შემოსავალი და ხელფასის განაკვეთი. განვიხილოთ გავლენის ტიპები.

უპირატესობები. მე-6 თავის მსგავსად, საღის უპირატესობების გამოხატავად აქაც გამოვიყენოთ დაღმავალი დახრილობის განურჩევლობის მრუდები. მაგალითად, დიეტური საკვები ამალეებს საღის კეთილდღეობას და მისთვის ერთ-ერთი ვარიანტი ასეთი პროდუქტების მოყვანა და საკვების შინ მომზადება. სხვა ვარიანტში საღი კეთილდღეობის იმავე დონეს მიიღებს, თუ შეძენილი საქონლის ან მომსახურების მეტ რაოდენობას შეუსაბამებს შინ საკვების ნაკლებად მომზადებას. მაგალითად, შეფუთული საკვების ყიდვა, რომელსაც საღი სახლის აერლუმელში შეათბობს, ან რესტორანში სადილობა. რელაქსაცია კეთილდღეობის გაუმჯობესებას გულისხმობს. რელაქსაცია, რომელიც კეთილდღეობის იმავე დონეს იძლევა, საჭიროებს დროს, მაგრამ განსხვავდება საქონლის შეძენისგან (რელაქსაციის მაგალითია ადგილობრივ პარკში სეირნობის ერთი დღე), ან წარმოდგენილია მეტი შეძენილი საქონლითა და ნაკლები დასვენების დროით (საღამოს გატარება ღამის კლუბში).

რადგან შეძენილი საქონელი და დრო ურთიერთჩანაცვლებადი სიდიდეებია იმ საქონლის წარმოების პროცესში, რომელიც კეთილდღეობას წარმოშობს, საღის განურჩევლობის მრუდები დაღმავალი დახრილობისაა (როგორც ავხსენით მე-6 თავში). ამას გარდა, ვაგრძელებთ ამოზნექილი მრუდების აგებას, მე-6 თავში განხილული მიზეზების ანალოგიურად, რაც იმის დაშვებას ნიშნავს, რომ საღი ცდილობდეს, ბავშვის მოვლის დრო ჩანაცვლოს უფრო და უფრო მეტი საქონლით. მისთვის სულ უფრო რთული იქნება ამის მიღწევა ისე, რომ კეთილდღეობის დონე უცვლელად

ნახაზი 7.1

საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დრო და შემოსავალი ურთიერთჩანაცვლებადი სიდიდეებია საღის მიერ მოხმარებული საქონლის წარმოების პროცესში



შეინარჩუნოს. და ბოლოს, სალის პრეფერენციების გრაფიკის მიხედვით, მის მიერ რესურსების მართვის უნარი თუ გაიზრდება იმგვარად, რომ 7.1 ნახაზზე იგი განურჩევლობის X მრუდიდან განურჩევლობის Z მრუდზე გადაადგილდეს, მისი კეთილდღეობის (სარგებლიანობის) დონე გაიზრდება. ამ დაშვებების საფუძველზე სალის შემთხვევაში ვიღებთ განურჩევლობის მრუდებს, რომლებიც მე-6 თავში წარმოდგენილი მრუდების იდენტურია.

ცხადია, სალიმ დროის დახარჯვის შესახებ გადაწყვეტილება შემოსავლისა და ხელფასის გათვალისწინებით უნდა მიიღოს. საბიუჯეტო შეზღუდვა კი მის არჩევანს ავიწროებს. შეზღუდვის ABC მონაკვეთი 7.1 ნახაზზე იმ დაშვებით არის აგებული, რომ სალიმ გამოიმუშაოს 10\$ საათში და თუ ანაზღაურებადი სამუშაო არ ექნება, მისი დღიური არაშრომითი შემოსავალი გაუტოლდება 20\$-ს.

შეზღუდვის ABC მონაკვეთი, მე-6 თავში აგებული მონაკვეთების მსგავსად, ორ ლერძს შორის გადის. ქვედა მარჯვენა წერტილი გამოხატავს შემოსავალს, რომლის დახარჯვაც სალის შეუძლია, თუ არ იმუშავებს და მის განკარგულებაში არსებულ მთელ დროს საოჯახო საქმეებზე (20\$) დახარჯავს; ზედა მარცხენა წერტილი გვიჩვენებს, შემოსავლის რა ნაწილის დახარჯვა შეუძლია სალის 16-ივე საათის ანაზღაურებად სამუშაოზე გატარების დროს ($160\$ + 20\$ = 180\$$). აქაც შეზღუდვის მონაკვეთის დახრილობა სალის ხელფასს ასახავს, რომელიც იმავდროულად არის საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დროის ალტერნატიული დანახარჯი (ეს იმას ნიშნავს, რომ, თუ სალის მიერ ერთ საათში გამოიმუშავებული ხელფასი 10\$-ია, რუტინულ საოჯახო საქმეებზე ან დასვენებაზე დახარჯული ერთი საათი ქალს აიძულებს, უარი თქვას 10\$-ის პოტენციურ შემოსავალზე). ამგვარად, 7.1 ნახაზზე სალის საბიუჯეტო შეზღუდვების მონაკვეთს ვაგებთ იმავე წესით, როგორც ვაგებდით მე-6 თავში.

შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტები. რადგან საბიუჯეტო შეზღუდვები და განურჩევლობის მრუდები ერთი და იმავე გზით აიგება, გასაკვირი არაა, რომ მე-6 თავში განხილული მუშაობა-დასვენების მოდელი და ამ თავის შინამეურნეობის მოდელი სამუშაო ძალასთან მიმართებით ერთნაირ შედეგებს იძლევა. კერძოდ, თუ დავუშვებთ, რომ სალის შემოსავალი იზრდება, ხოლო მისი სახელფასო განაკვეთი – საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დროის ალტერნატიული დანახარჯი – უცვლელი რჩება, შინამეურნეობის მოდელის პროგნოზის თანახმად, იგი მეტ დროს საოჯახო საქმეებზე დახარჯავს (მოიხმარს მეტ ისეთ ღირებულ საქონელს, რაც აუმჯობესებს მის კეთილდღეობას) და ნაკლებ დროს დახარჯავს ანაზღაურებად სამუშაოზე. მოკლედ, მე-6 თავში განხილული შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტის მოქმედება ამ სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელის შემთხვევაშიც იგივეა, თუ მოდელს განვიხილავთ შინამეურნეობის და არა დასვენების კონტექსტში.

ძირითადი მოდელი ინდივიდისთვის: ზოგიერთი ახალი დასკვნა

დასვენების კატეგორიის გაფართოება საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დროით მნიშვნელოვნად არ ცვლის სამუშაო ძალის მიწოდების ჩვენებულ მოდელს. იგი მსჯელობისთვის ახალ თემებს წამოჭრის, რომლებსაც შემდგომში განვიხილავთ. ფაქტია, რომ მსჯელობით მივიღეთ ნათელი და უმნიშვნელოვანესი დასკვნა: სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ და ჩვენ მიერ მოხმარებული ღირებულებების მიღების მეთოდების შესახებ გადაწყვეტილებები ერთობლივად მიიღება. ამგვარად, მუშაობის არჩევანის, ოჯახში ბავშვის რაოდენობის, აღზრდის მეთოდებისა და სადილის მომზადების გადაწყვეტილებებზე (იხ. 7.1 მაგალითი) და ა.შ., გავლენას

ახდენს ერთი და იგივე ფაქტორები. ამ დასკვნიდან წარმოიშვა ეკონომიკის ერთი ვრცელი ქვედარგი: ოჯახის ეკონომიკური ანალიზი, რომელიც სცდება ამ წიგნში განხილული სამუშაო ძალის მიწოდების საკითხებს ქორწინებასთან, განქორწინებასთან, ბავშვის აღზრდის მეთოდებსა და ოჯახის სხვა საქმიანობასა და მის მიერ მიღებულ სხვა გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით.¹

მაგალითი 7.1.

ჭარბი ნონა და შინამეურნეობის მოდელი

სიმსუქნე აშშ-ის მოსახლეობის ერთ-ერთი სერიოზული პრობლემაა. 1970-იანი წლების მიწურულიდან 1990-იანი წლების დასაწყისამდე სიმსუქნით დაავადებული ზრდასრული მოსახლეობის წილი აშშ-ის მოსახლეობაში 14%-იდან თითქმის 22%-ამდე გაიზარდა! დღეს სიმსუქნე სიკვდილის მეორე ყველაზე გავრცელებული მიზეზია. ყოველ წელს ადრეული სიკვდილის 300 000-ზე მეტი შემთხვევა უკავშირდება სიმსუქნით გამოწვეულ გართულებებს (მათ შორის, გულის დაავადებებს, ინსულტსა და დიაბეტს). ერთ-ერთი შეფასების თანახმად, 1995 წელს სიმსუქნის პრობლემით გამოწვეულმა საერთო წლიურმა ხარჯმა (სამედიცინო მკურნალობას დამატებული შვილოსნობის დაკარგვა) თითქმის 100 მილიარდი დოლარი შეადგინა. ცხადია, სიმსუქნე უკავშირდება როგორც გენეტიკურ, ასევე სხვა ფაქტორებს, თუმცა ამ დაავადების მკვეთრი ზრდა მიუთითებს სხვა მიზეზების არსებობაზეც. შესაძლებელია თუ არა ამ პრობლემის ასხნა ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით?

ამ თავში წარმოდგენილი შინამეურნეობის მოდელის თანახმად, შინამეურნეობაზე დახარჯული დრო, როგორცაა,

მაგალითად, სადილის მომზადება, რეაგირებს *პრეფერენციათა* ცვლილებაზე, ასევე *შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტზე*. შემოსავლის ზრდასთან ერთად, უცვლელი ხელფასის პირობებში, მოსალოდნელია, რომ ადამიანი მეტ დროს საქონლის წარმოებაზე ოჯახში დახარჯავს. თუმცა მუდმივი შემოსავლის დროს, ხელფასის ზრდის პირობებში, დროის ალტერნატიული დანახარჯის ზრდა ადამიანებს აიძულებს, ნაკლები დრო დაუთმონ შინამეურნეობას და მეტი კი ანაზღაურებად სამუშაოს. თუ პრეფერენციების ალტერნატიული დანახარჯი ან ცვლილებები უფრო მეტ ადამიანს (კერძოდ, ქალებს) აიძულებს, ეძებონ სამუშაო შრომის ბაზარზე და ნაკლები დრო დაუთმონ საოჯახო საქმეებს (მათ შორის, სადილის მომზადებასაც), სავარაუდოდ, მოთხოვნა ნახევარფაბრიკატებზე გაიზრდება.

სინამდვილეში 1972–1997 წლებში, როდესაც დასაქმებული ამერიკელი ქალების პროცენტული მაჩვენებელი 44-იდან 60%-ამდე გაიზარდა, სწრაფი კვების ობიექტების რაოდენობა მოსახლეობის ერთ სულზე გაორმაგდა, სრული მომსახურების რესტორნების რაოდენობა კი მოსახლეობის

¹ შობადობის, ბავშვის აღზრდისა და სხვა მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების ანალიზი იხ. შრომებში: Francine D. Blau, Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men, and Work*, 6th ed. (Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall, 2009); and Shelly Lundberg and Robert A. Pollak, "The American Family and Family Economics," *Journal of Economic Perspectives* 21 (Spring 2007), 3–26. თანამედროვე კვლევები, რომლებშიც გაანალიზებულია ბაზარზე სამუშაოსა და საოჯახო საქმეებს შორის კომპრომისული გადაწყვეტილებები, იხ. წყაროში: Alexander M. Gelber and Joshua W. Mitchell, "Taxes and Time Allocation: Evidence from Single Women," *National Bureau of Economic Research Working Paper No. 15583* (Cambridge, Mass.: 2009); and Richard Rogerson, "Structural Transformation and the Deterioration of European Labor Market Outcomes," *Journal of Political Economy* 116 (April, 2008), 235–259.

ერთ სულზე ერთი მესამედით გაიზარდა. სწრაფი კვების ობიექტები მომხმარებელს სთავაზობენ მაღალკალორიულ საკვებს და, ერთ-ერთი უკანასკნელი კვლევის თანახმად, ამ რესტორნებზე ხელმისაწვდომობა მჭიდრო კავშირშია სიმსუქნის განსაზღვრულ შემთხვევებთან. კვლევის თანახმად, ეს იმას ნიშნავს, რომ პირადი მახასიათებლების უცვლელობის პირობებში სიმსუქნის შემთხვევები უფრო მეტად განსაზღვრდა იმ უბნებში, სადაც მოსახლეობის ერთ სულზე რესტორნების მეტი რაოდენობა მოდიოდა.

გარდა ამისა, კვლევამ ცხადყო, რომ როგორც შემოსავლის, ასევე ჩანაცვლების ეფექტი გავლენას ახდენს სიმსუქნეზე წინასწარ პროგნოზირებადი მიმართულებით. კვლევის თანახმად, კონკრეტულ გეოგრაფიულ უბნებზე, სქესის, რასის, ოჯახური მდგომარეობისა და განათლების მიხედვით დაჯგუფებულ სხვადასხვა დემოგრაფიულ ჯგუფში სიმსუქნის პრობლემა განსხვავებულია. მაგალითად, მაღალი შემოსავლების მქონე ოჯახებში სიმსუქნის პრობლემა ნაკლებად გვხვდება. კვლევის ეს შედეგი შესაბამისობაშია პროგნოზთან იმის შესახებ, რომ *შემოსავლის ეფექტი* უბიძგებს ადამიანებს, მეტი დრო გაატარონ სახლში

და ნაკლებად იყვნენ დამოკიდებული ნახევარფაბრიკატებზე, რომლებიც იწვევს სიმსუქნეს.

თუმცა ისეთი გეოგრაფიული უბნებისა და მოსახლების იმ ჯგუფების შემთხვევაში, სადაც შრომის საათობრივი ანაზღაურება შედარებით მაღალია (და მუშაობის ხანგრძლივობაც შედარებით მეტია), მუდმივი ხელფასის პირობებში სიმსუქნის ალბათობა გაზრდილი იყო. უკანასკნელი კვლევების თანახმად, დროის ალტერნატიული დანახარჯების ზრდის შემთხვევაში, *ჩანაცვლების ეფექტი* ადამიანებს აიძულებს, ნაკლები დრო გაატარონ სახლში და მეტად იკვებონ ნახევარფაბრიკატებით. რეალურად, ერთ-ერთი თანამედროვე კვლევის თანახმად, მომუშავეების ხელფასის (და დროის დანახარჯის) მატებასთან ერთად ისინი ნაკლებ დროს ხარჯავენ კვებაზე და მეტ დროს ხარჯავენ მუშაობის პარალელურად ნახემსებაზე, რაც ასევე იწვევს წონაში მატებას.

წყარო: Shin-Yi Chou, Michael Grossman, and Henry Saffer, "An Economic Analysis of Adult Obesity: Results from the Behavioral Risk Factor Surveillance System," *Journal of Health Economics* 23 (May 2004), 565–587; and Daniel S. Hamermesh, "Grazing, Goods and Girth: Determinants and Effects," NBER Working Paper No. 15277 (Cambridge, Mass.: August 2009).

ამასთან, დანვრილებით უნდა განვიხილოთ 7.1 ნახაზზე წარმოდგენილი მრუდები. ამ მრუდების დახრილობა გამოხატავს იმ პრობლემას, რომლის წინაშეც აღმოჩნდება სალი ოჯახში გატარებული დროის შექნილი საქონლითა და მომსახურებით ჩანაცვლებისას. თუ იგი განსაკუთრებით ნიჭიერი დედაა, თუ ასრულებს ისეთ სამუშაოს, რომლის ჩანაცვლებაც რთულია საქონლისა და მომსახურების შექენით, მისი განურჩევლობის მრუდები იქნება ციცაბოდ დახრილი, რაც ნიშნავს იმას, რომ სახლში ყოფნის დროის შემცირების შემთხვევაში სარგებლიანობის იმავე დონის შესანარჩუნებლად იგი *კომპენსაციას მიაღწევდა მხოლოდ შემოსავლის ძალიან დიდი ზრდის ხარჯზე*. განურჩევლობის კიდევ უფრო ციცაბო მრუდები, ცხადია, ქმნიან შეხების წერტილებს საბიუჯეტო შეზღუდვებთან, რომლებიც, 7.1 ნახაზის მიხედვით, უფრო მარჯვნივ მდებარეობს. ამგვარად, რაც უფრო ციცაბოა სალის განურჩევლობის მრუდები, მით მეტ დროს გაატარებს იგი შინ და ნაკლებ დროს დაუთმობს მუშაობას. თუ სალის განურჩევლობის მრუდები საკმაოდ ციცაბოა, იგი არც კი დაინყებს სამუშაოს ძებნას და, ამდენად, არც სამუშაო ძალის კატეგორიაში განიხილება.

შვილების ასაკის მატებასთან ერთად, სალისთვის უფრო ადვილი იქნება, საოჯახო საქმეებზე საჭირო დრო ნაყიდი საქონლითა და მომსახურებით ჩანაცვლოს. გარდა ამისა, შეიძლება, ბავშვისთვის შესაფერისი ძიძის შოვნაც უფრო ადვილი

იყოს, ან ბავშვის ყოველდღიურ მოვლასთან დაკავშირებული მოთხოვნები შემცირდეს ბავშვის სკოლაში წასვლასთან დაკავშირებით. თუ სალის განურჩევლობის მრუდები უფრო სწორი ხდება, იგი, უფრო დიდი ალბათობით, შეუერთდება სამუშაო ძალას და თუ იმუშავებს ანაზღაურებად სამუშაოზე, სავარაუდოდ, დასაქმდება სრული განაკვეთით.

ასეთ შემთხვევაში, შინამეურნეობის მოდელის პროგნოზის თანახმად, რაც ნაკლებადაა საჭირო დროის სახლში გატარება, ან, რაც უფრო ადვილია მისი ჩანაცვლება ნაყიდი საქონლითა და მომსახურებით, სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლები და ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულების დრო გაიზრდება. ისტორიულად, ქალების უპირველესი მოვალეობა საოჯახო საქმიანობა იყო. ისეთი გამოგონებების წყალობით, როგორებიცაა: სარეცხი მანქანა და საშრობი, ჭურჭლის ავტომატური სარეცხი მანქანა, მიკროტალღური ღუმელი, ონლაინვაჭრობა და საბანკო ინტერნეტმომსახურება, უფრო ადვილი გახდა საოჯახო საქმიანობისთვის საჭირო დროის ნაყიდი საქონლითა და მომსახურებით ჩანაცვლება. შრომით საქმიანობაში ქალების მონაწილეობის პროგნოზირებადი ზრდა ნათლად გამოჩნდა 6.1 ცხრილის მონაცემებით.

ასევე სავარაუდოა, რომ შვილების ასაკი გავლენას ახდენს იმ კომპრომისზე, რომელსაც მშობლები აკეთებენ საოჯახო საქმეებზე დახარჯულ დროსა და შემოსავალს შორის. 7.2 ცხრილში წარმოდგენილია მონაცემები, რომლებიც ადასტურებს მოსაზრებას, რომ შვილების ასაკის მატებასთან ერთად სამუშაო ძალაში დედების მონაწილეობის მაჩვენებელი იზრდება. დაქორწინებული ქალების მონაწილეობა სამუშაო ძალაში, რომელთაც სახლში ჩვილი ბავშვი ჰყავთ, შეადგენს 57%-ს, მაგრამ ეს მაჩვენებელი საშუალოდ იზრდება 62%-ამდე, როდესაც ბავშვი 2 წლის ხდება. მარტოხელა დედების შემთხვევაში, სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლის ზრდა უფრო მკვეთრია: კერძოდ, თუ ბავშვის ჩვილობის ასაკში იგი 57%-ია, 2 წლის ასაკში 71%-ამდე იზრდება. სრული განაკვეთით დასაქმებული მარტოხელა დედების პროცენტული მაჩვენებელიც იზრდება მაშინ, როდესაც დაქორწინებული დედების შესადარი პროცენტული მაჩვენებელი 2012 წელს რაიმე გამოკვეთილი ცვლილებით არ ხასიათდებოდა.

ცხრილი 7.2.

შრომით საქმიანობაში მონაწილეობის მაჩვენებლები და სრული განაკვეთით დასაქმება მცირეწლოვანი შვილების დედების მაგალითზე 2012 წ.

ბავშვის ასაკი	სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი		სრული განაკვეთით მუშაობის პროცენტული მაჩვენებელი*	
	დაქორწინებული, %	მარტოხელა, %	დაქორწინებული, %	მარტოხელა, %
1 წლამდე	57	57	75	61
1 წლის	62	66	70	67
2 წლის	62	71	72	69

* სრულ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებული დედების პროცენტული მაჩვენებელი

წყარო: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Employment Characteristics of Families—2012," USDL 13-0730 (Friday, April 26, 2013), Table 6.

გარდა გადანყვეტილებებისა, რომელთაც იღებს ოჯახის ერთი წევრი რომელიმე კონკრეტულ წელს, შინამეურნეობის მოდელი იძლევა გარკვეულ წარმოდგენას იმ გადანყვეტილებების შესახებაც, რომლებიც მიიღება ოჯახის ერთზე მეტი

წევრის მიერ. შინამეურნეობის მოდელი ასევე იძლევა წარმოდგენას იმის შესახებ, თუ როგორ ხდება გადანყვეტილების მიღება დროის განაწილების შესახებ მთელი ცხოვრების განმავლობაში და არა მხოლოდ ერთ რომელიმე წელს. ეს დასკვნები განხილულია ქვემოთ.

ოჯახის წევრების ერთობლივი გადანყვეტილება სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ

მე-6 და წინამდებარე თავებში ამ მომენტამდე აღწერილი მოდელები შექმნილია გადანყვეტილების მიღები ერთი პირისთვის, რომელიც ითვლება, რომ ორიენტირებულია სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაციაზე. თუმცა თუ პირი ოჯახთან ერთად ცხოვრობს, აუცილებელი ხდება ერთობლივი გადანყვეტილების მიღება ოჯახის თითოეული წევრის დროის ოპტიმალურად გასანაწილებლად და იმის გადასაწყვეტად, ოჯახში ვინ რას გააკეთებს. ამ პროცესს ართულებს ემოციური ურთიერთობები ოჯახის წევრებს შორის და ასევე, დიდ როლს ასრულებს ტრადიციები და წეს-ჩვეულებები.² თუმცა ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით შესაძლებელია, გავეცნოთ ზოგიერთ ფაქტორს მაინც, რომლებიც მოქმედებს ოჯახური გადანყვეტილების მიღებაზე.

ოჯახის მიერ გადანყვეტილების მიღების მოდელირების მეთოდი უცნობია, რის გამოც ეკონომისტები ამ საკითხისადმი სხვადასხვა მიდგომას იყენებენ. ქორწინებაში მყოფი წყვილების მიერ გადანყვეტილების მიღების დღემდე არსებული ფორმალური მოდელები, რომელთაგან ყველა მათგანი სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაციის პრინციპებს ეფუძნება, იყოფა ორ ზოგად კატეგორიად.³ ყველაზე გავრცელებული მიდგომა გულისხმობს, რომ ცოლ-ქმარს აქვს ზუსტად ერთნაირი პრეფერენციები და მოქმედებენ როგორც ერთი. ეს „უნიტარული“ მოდელები გულისხმობს, რომ წყვილებს უნდა ჰქონდეთ ხარჯვის ერთნაირი მოდელი, მიუხედავად იმისა, რომელ პარტნიორს აქვს შემოსავალი. რაც შეეხება ემპირიულ ნაშრომებს, მათში ეს პრიმიტიული შეხედულება ოჯახის მიერ გადანყვეტილების მიღების შესახებ უკუგდებულა.⁴

ოჯახური გადანყვეტილების მიღების პროცესის მოდელირების მეორე, ასევე ფართოდ გავრცელებული მიდგომა „კოლექტიურობის“ პრინციპს ეფუძნება და გულისხმობს, რომ თითოეულ პარტნიორს პრეფერენციების საკუთარი სისტემა აქვს და ცდილობს, მიაღწიოს საკუთარი სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაციას ოჯახის საბიუჯეტო შეზღუდვის გათვალისწინებით. ამ მიდგომის თანახმად, პარტნიორები „ვაჭრობენ“ იმაზე, თუ როგორ მოხდეს მათი დროის განკარგვა. „ვაჭრობის“ პროცესში თითოეული პარტნიორის ძლიერებას განსაზღვრავს საქმეებისათვის წარმატებულად გაძლოა, იმ შემთხვევაში, თუ პარტნიორები კონფლიქტის გადაჭრას ვერ მოახერხებენ ან მათი ურთიერთობა შეწყდება. ამ მოდელის თანახმად, ოჯახში პარტნიორი, რომელსაც მეტი წვდომა აქვს რესურსებზე, მეტი გავლენით სარგებლობს ოჯახური გადანყვეტილების მიღების პროცესში. „ვაჭრობის“ მოდელის სა-

² იხ. Julie A. Nelson, “I, Thou, and Them: Capabilities, Altruism, and Norms in the Economics of Marriage,” *American Economic Review* 84 (May 1994), 126–131; and Claire Brown, “An Institutional Model of Wives’ Work Decisions,” *Industrial Relations* 24 (Spring 1985), 182–204.

³ იხ. Shelly Lundberg and Robert A. Pollak, “Bargaining and Distribution in Marriage,” *Journal of Economic Perspectives* 10 (Fall 1996), 139–158.

⁴ Francine D. Blau, Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men, and Work*, 47.

სარგებლოდ მთელი რიგი ფაქტებისა მეტყველებს, მათ შორისაა ერთი სამწუხარო ფაქტიც: ქალები, რომელთაც ტრადიციულად, ნაკლები ეკონომიკური რესურსი აქვთ, ოჯახში დავისა და კამათის დროს უფრო მეტად ხდებიან ოჯახური ძალადობის მსხვერპლი.⁵

მიუხედავად იმისა, რა საფეხურების გამოყენებით გადაანალიზებენ პარტნიორები დროს (რომელიც სხვადასხვა ოჯახში შეიძლება განსხვავებული იყოს), გადაწყვეტილების მიღების პროცესში არსებობს საკითხები, რომელთა გადაჭრაც, ფაქტობრივად, ნებისმიერ ოჯახს უნევს. ქვემოთ მოცემულია ოჯახში სამუშაო ძალის მიწოდების საკითხებთან დაკავშირებით ერთობლივი გადაწყვეტილებების მიღების მოკლე ანალიზი.

საოჯახო ფუნქციების სპეციალიზაცია

ხშირად ცოლ-ქმარი თვლის, რომ კარგია, თუ, გარკვეულწილად, სპეციალიზებული იქნებიან და იმუშავენ ერთი მიმართულებით და თანაბრად გაინაწილებენ საოჯახო საქმეებს. ხშირია შემთხვევა, როდესაც ერთ-ერთ პარტნიორს აწევს, ძირითადად, საოჯახო საქმეები, როგორებიცაა: სადილის მომზადება, საყიდლებზე სიარული, სახლის მიხედვა, მიმდინარე რემონტი ან ბავშვის მოვლა. გარდა ამისა, არის შემთხვევები, როდესაც ორივე პარტნიორი მუშაობს ანაზღაურებად სამსახურში, ერთ-ერთ მათგანს მეტი შესაძლებლობა აქვს, იმუშაოს ზეგანაკვეთური დროით, იმოგზაუროს სამსახურებრივი მივლინებებით ან შეამოკლოს სამუშაო დღე ოჯახში უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევაში. რით განისაზღვრება, თუ რომელი პარტნიორი რა საქმეს გააკეთებს?

თეორია. წარმოვიდგინოთ ოჯახური წყვილი, რომელმაც უნდა გადაწყვიტოს, რომელი პარტნიორი იკისრებს ბავშვის მოვლის ვალდებულებას და დარჩება სახლში, ან დასაქმდება მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, ან იმუშავეს შედარებით ახლო მანძილზე არსებულ სამსახურში, სადაც ნაკლები დრო დაეხარჯება გზაში. პარტნიორს, რომელიც, ძირითადად, აიღებს ბავშვის მოვლის ვალდებულებას, მოუწევს დროის დიდი ნაწილის შინ გატარება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ცოლ-ქმარმა პასუხი უნდა გასცეს კითხვას – რომელი პარტნიორი მუშაობს უფრო პროდუქტიულად შინ და რომელი ანაზღაურებად სამუშაოზე?

მაგალითად, ოჯახი, რომელიც წყვეტს, ვინ დარჩეს შინ და ძირითადად ვინ მოუაროს ბავშვებს, სავარაუდოდ, გაითვალისწინებს იმ სარგებელსა და დანაკარგს, რომელთაც იგი მიიღებს ამ სამუშაოს ცალკე ქმრის და ცალკე ცოლის მიერ შესრულების შემთხვევაში. ცოლ-ქმარი შინ ყოფნით გამოწვეულ დანაკარგს ადარებს იმ ხელფასს, რომელსაც თითოეული მათგანი მიიღებს ანაზღაურებადი სამუშაოდან, ხოლო სარგებელი განისაზღვრება ბავშვების აღზრდისა და სწავლების შედეგებითა და ამ საქმიანობით მიღებული სიამოვნებით (რამდენადაც აღზრდის პროცესით მიღებული სიამოვნება ამაღლებს სარგებლიანობის დონეს, სიამოვნებისა და ოსტატობის მაღალი დონეც ბავშვების აღზრდის მაღალი „მწარმოებლურობის“ ინდიკატორად ჩაითვლება). ქალის ხელფასი, ტრადიციულად, დაბალია მამაკაცის ხელფასზე. ამ მოვლენის მიზეზები განხილულია წიგნის მომდევნო თავებში. გარდა

⁵ Richard Brandell, Pierre-Andre Chiappori, and Costas Meghir, “Collective Labor Supply with Children,” *Journal of Political Economy* 113 (December 2005), 1277–1306; Lauren Clerchye, Bram De Rock, and Frederic Vermeulen, “Married with Children: A Collective Labor Supply Model with Detailed Time Use and Intrahousehold Expenditure Formation,” *American Economic Review* 102 (December 2012), 3377–3405; and Anna Aizer, “The Gender Wage Gap and Domestic Violence,” *American Economic Review* 100 (September 2010), 1847–1859.

ამისა, სავარაუდოდ, როგორც წესი, ცოლის პროდუქტიულობა აღემატება ქმრის პროდუქტიულობას ბავშვების აღზრდის საქმეში. თუ ცოლის ხელფასი ნაკლებია ქმრის ხელფასზე და მისი პროდუქტიულობა ბავშვების აღზრდის საქმეში ბევრად აღემატება ქმრისას, უდავოა, რომ ბავშვების აღზრდით, ჯობს, დაკავდეს ქალი. ამ შემთხვევაში ოჯახი ნაკლებს კარგავს საბაზრო საქონლის დათმობით და იღებს მეტს ბავშვების აღზრდით.

სამომავლო დასკვნები. პარტიორის არჩევანის მოდელირება, – რომელიც იტივრთებს ბავშვის აღზრდას ფარდობითი მწარმოებლურობის საფუძველზე – პრეფერენციების ჩამოყალიბებაში ან შინამეურნეობასთან დაკავშირებული არჩევანის შეზღუდვაში არ გამოორიცხავს ნეს-ჩვეულებების როლს. პირიქით, ნეს-ჩვეულებებს უდიდესი მნიშვნელობა აქვს. შინამეურნეობის თეორია ხაზს უსვამს, რომ ბავშვის აღზრდის ორგანიზაცია იცვლება შემოსავლის, ხელფასისა და ოჯახში შრომის მწარმოებლურობის ცვლილების შესაბამისად. ერთი-ერთი კვლევის თანახმად, ორივე მეუღლის მუშაობის შემთხვევაში თითოეული მათგანის მიერ კვირის განმავლობაში შინ გატარებული დრო დამოკიდებულია მათ ფარდობით ხელფასზე. სხვა სიტყვებით, თუ ცოლის ხელფასი და მისი შესაძლებლობები შრომის ბაზარზე იზრდება, ქმრის მიერ საოჯახო საქმის კეთების მაჩვენებელი გაიზრდება, ცოლისა კი შემცირდება.⁶

როდესაც ორივე მეუღლე ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობს

ფაქტია, არ არის იმის აუცილებლობა, რომ ცოლ-ქმარი მთელ დროს საოჯახო საქმეებს უთმობდეს. ზოგი საოჯახო საქმე, დანყებული სადილის მომზადებით, სახლის დალაგებით და ბავშვების მოვლით დამთავრებული, შეიძლება ოჯახის მიერ დაქირავებულმა პირმაც შესარულოს. არსებობს იმის დამამტკიცებელი ფაქტები, რომ, რაც მეტ დროს ხარჯავს პირი საოჯახო საქმეებზე, მით მეტად მცირდება სამომავლოდ მისი ხელფასის ზრდის პერსპექტივები. ასე რომ, საოჯახო საქმეში დასპეციალება გრძელვადიან ხარჯებს უკავშირდება.⁷

ზოგადად, სანამ შრომის ბაზარზე ცოლისა და ქმრის მუშაობის ყოველი საათი ქმნის უფრო მეტი საქონლის შექმნის საშუალებას, ვიდრე საჭიროა შინამეურნეობაზე ცოლ-ქმრის მიერ დაუხარჯავი და, ამდენად, დაკარგული ერთი საათის საკომპენსაციოდ, მეუღლეებს აქვთ შესაძლებლობა, გაზარდონ ოჯახის რესურსები, თუ თითოეული მათგანი ხელფასით იმუშავებს ამ ერთი საათის განმავლობაში. 7.2 ნახაზის თანახმად, თუ ორივე მეუღლე იმყოფება A წერტილში და, შესაბამისად, იზრდება ანაზღაურებადი სამუშაოს დრო და მცირდება საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დრო H_0 წერტილიდან H_1 წერტილამდე, ამის გამო რესურსები (BD) გაიზრდება უფრო მეტად, ვიდრე საჭიროა საოჯახო საქმეზე დაკარგული დროის (BC) საკომპენსაციოდ.

⁶ Joni Hersch and Leslie S. Stratton, "Housework, Wages, and the Division of Household Time for Employed Spouses," *American Economic Review* 84 (May 1994), 120–125; Marianne Bertrand, Claudia Goldin, and Lawrence F. Katz, "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors," *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (July 2010), 228–255; and James Feyrer, Bruce Sacerdote, and Ariel Dora Stern, "Will the Stork Return to Europe and Japan? Understanding Fertility within Developed Nations," *Journal of Economic Perspectives* 22 (Summer 2008), 3–22.

⁷ Joni Hersch and Leslie S. Stratton, "Housework and Wages," *Journal of Human Resources* 37 (Winter 2002), 217–229; and Elizabeth Ty Wilde, Lily Batchelder, and David T. Elwood, "The Mommy Track Divides: The Impact of Childbearing on Wages on Women of Differing Skill Levels," National Bureau of Economic Research, working paper no. 16582 (Cambridge, Mass., December 2010).

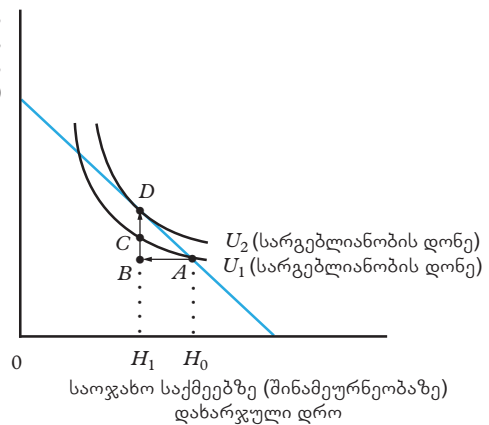
ცხადია, რომ უფრო ციცაბო საბიუჯეტო შეზღუდვა (შემოსავლის უცვლელი-ბის პირობებში) ჩანაცვლების ეფექტის ზემოქმედებით გაზრდის შრომის ბაზარზე დამატებითი საათით მუშაობის სურვილს. თუმცა განურჩევლობის შედარებით სწორი მრუდების ეფექტიც იგივე იქნება, რადგან ისინი გამოხატავენ ინდივიდის გაზრდილ სურვილს, საოჯახო საქმეებზე დასახარჯი დრო გაყიდოს შემოსავალზე (საოჯახო საქმეებზე დაკარგული დროის საკომპენსაციოდ ნაკლები შემოსავალია საჭირო). ზემოთ მივუთითეთ ზოგიერთი ფაქტორი, რომელთა ზემოქმედებითაც მიიღება განურჩევლობის უფრო სწორი მრუდები: გამოვლინებები, რომლებიც იძლევა შინამეურნეობაზე დახარჯული დროის შექმნილი საქონლით უფრო ადვილად ჩანაცვლების საშუალებას; შინ გატარებული დროის შემცირებული ღირებულება ბავშვების გაზრდასთან ერთად; ოჯახში ყოფნასთან დაკავშირებული შედარებით მაღალი სამომავლო სახელფასო „ჯარიმები“.

უკანასკნელ პერიოდში ყურადღებას იპყრობს კიდევ ერთი ფაქტორი, რომლის ზემოქმედებითაც ოჯახური წყვილის განურჩევლობის მრუდები სწორ ფორმას იღებს. ზოგიერთი ექსპერტი ამტკიცებს, რომ ამერიკაში მეუღლეები სულ უფრო მეტად აფასებენ ისეთი საქონლის შექმნას, რომელიც ადვილად შესამჩნევია გარშემოყოფებისთვის, როგორცაა, მაგალითად, ძვირადღირებული ავტომობილი ან დიდი სახლი და სულ უფრო ნაკლებად აფასებენ საქონელს, რომელიც იქმნება ოჯახში, ანუ სხვებისთვის ნაკლებად ხილულ გარემოში (როგორცაა სამაგიდო თამაშები ოჯახის წევრებთან ერთად ან წიგნის კითხვა ბავშვთან ერთად).⁸ თუ მეტი აქცენტი კეთდება ოჯახის ან პიროვნების ფარდობით მდგომარეობაზე საზოგადოებაში და თუ პირის სტატუსი დამოკიდებულია იმაზე, რამდენად ხილულია საზოგადოებისთვის მის მიერ საქონლის მოხმარება, შემოსავლის მიღების გაზრდილი მოთხოვნის ზემოქმედებით განურჩევლობის მრუდები გასწორდება და მათი ზემოქმედებით პირს გაუჩნდება ანაზღაურებად სამსახურში მეტი დროით მუშაობისა და სახლში ნაკლებად ყოფნის სურვილი.⁹

ნახაზი 7.2

პარტნიორის მწარმოებლურობა ოჯახში და შრომის ბაზარზე

საქონლისა და მომსახურების ღირებულება (\$)



⁸ Robert H. Frank, *Luxury Fever: Why Money Fails to Satisfy in an Era of Excess* (New York: The Free Press, 1999).

⁹ David Neumark and Andrew Postwaite, "Relative Income Concerns and the Rise in Married Women's Employment," *Journal of Public Economics* 70 (October 1998), 157-183. ამ ნაშრომში მოცემულია იმ ფაქტის ანალიზის მცდელობის მაგალითი, თუ რამდენად აიძულებს სტატუსი ქალებს, გაზარდონ ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობის დრო.

ერთობლივი გადანყვეტილება და შინ მუშაობის ჯვარედინი ეფექტები

როგორც ვნახეთ, ოჯახურ გადანყვეტილებაზე სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ გავლენას ახდენს ცალ-ცალკე ცოლისა და ქმრის მწარმოებლურობის მაჩვენებლები შინ და შრომის ბაზარზე – ანაზღაურებად სამუშაოზე. თუმცა აღსანიშნავია, რომ საოჯახო საქმეებში ჩართული პარტნიორის მწარმოებლურობაზე გავლენას ახდენს მეორე პარტნიორის სამუშაო ძალის მიწოდება, რაც ერთობლივი გადანყვეტილების მიღებას ართულებს. ერთი მხრივ, თუ ცოლი გადანყვეტს, მეტი დრო გაატაროს სამსახურში, ქმრის ზღვრული მწარმოებლურობა გარკვეული დროის განმავლობაში გაიზრდება, თუ იგი საკუთარ თავზე აიღებს იმ ოჯახური საქმეების შესრულების ვალდებულებას, რომელთაც ადრე ცოლი ასრულებდა. ამგვარად, უკვე განხილული პირობებით, ანაზღაურებად სამსახურში ცოლის მეტი ხანგრძლივობით მუშაობის შემთხვევაში ქმრის განურჩევლობის მრუდები უფრო ციცაბო ხდება, რაც ქმარს აიძულებს, სამსახურში მუშაობის ხანგრძლივობა შეამციროს და მეტი დრო საოჯახო საქმეების შესრულებაზე დახარჯოს.

მეორე მხრივ, თუ ცოლსა და ქმარს ერთად ყოფნა სიამოვნებთ, ღირებულება, რომლითაც ქმარი აფასებს შინ ყოფნას, შემცირდება ცოლის შინ ნაკლებად ყოფნის გამო, რა შემთხვევაშიც მისი განურჩევლობის მრუდები გასწორდება, მას კი სტიმიული მიეცემა, მეტი დრო გაატაროს ანაზღაურებად სამსახურში. თეორიულად, წინასწარ იმის თქმა, პარტნიორის განურჩევლობის მრუდები იქნება სწორი თუ ციცაბო იმ შემთხვევაში, თუ მეორე პარტნიორი შეამცირებს შინ ყოფნის დროს, შეუძლებელია; რაც შეეხება ემპირიულ ნაშრომებს ამ თემის შესახებ, ცალსახა გადანყვეტილებას ვერც ისინი გვთავაზობენ.¹⁰

სამუშაო ძალის მიწოდება ეკონომიკური კრიზისის პირობებში: „იმედდაკარგული“ და „დამატებითი“ მომუშავეები

ცოლის ან ქმრის მწარმოებლურობის ცვლილება შინამეურნეობასა თუ შრომის ბაზარზე შეცვლის ოჯახის ძირითად გადანყვეტილებას სამუშაო ძალის მიწოდებასთან დაკავშირებით. მაგალითის სახით განვიხილოთ „ტრადიციული“ ოჯახი, სადაც ანაზღაურებად სამუშაოზე მუშაობს ქმარი, ცოლი კი მხოლოდ საოჯახო საქმეებითაა დაკავებული. რა მოხდება, თუ ეკონომიკური კრიზისის გამო ქმარი უმუშევარი დარჩება?

დამატებითი მომუშავეს ეფექტი. შრომის ბაზარზე ქმრის მწარმოებლურობა ეცემა, უკიდურეს შემთხვევაში – დროებით. ქმრის მწარმოებლურობის ვარდნა შრომის ბაზარზე მისსავე მწარმოებლურობასთან შედარებით საოჯახო საქმეებში (რაზეც ეკონომიკური კრიზისი გავლენას არ ახდენს) დიდი ალბათობით გულისხმობს, რომ ოჯახისთვის უფრო მოგებიანი იქნება, თუ უმუშევარი ქმარი საოჯახო საქმეებით დაკავდება. თუ ეკონომიკური კრიზისი გავლენას არ ახდენს ცოლის სავარაუდო სამუშაო ადგილზე, ოჯახი კეთილდღეობის (რაზეც გავლენას ახდენს როგორც მოხმარების, ისე თანხების დაზოგვის ხარისხი) შენარჩუნებისთვის გადანყვეტს, რომ

¹⁰ მსჯელობა ამ საკითხებზე იხ. წყაროში: Mark Killingsworth, *Labor Supply* (Cambridge: Cambridge University Press, 1983); Marjorie B. McElroy, "Appendix: Empirical Results from Estimates of Joint Labor Supply Functions of Husbands and Wives," in *Research in Labor Economics*, vol. 4, ed. Ronald Ehrenberg (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1981), 53–64; და შედარებით ახალ წყაროში: Daniel S. Hamermesh, "Timing, Togetherness and Time Windfalls," *Journal of Population Economics* 15 (November 2002), 601–623.

ცოლმა შრომის ბაზარზე ეძებოს სამსახური, ხოლო ქმარმა ჩანაცვლოს ცოლი სა-ოჯახო საქმეებში ეკონომიკური კრიზისის დასრულებამდე. ქმარი, როგორც უმუშევარი, რჩება სამუშაო ძალის შემადგენლობაში და ელის სამსახურში გამოძახებას, ხოლო ცოლი, რომელიც იწყებს სამსახურის ძებნას შრომის ბაზარზე, სამუშაო ძალას ემატება. ამგვარად, ოჯახის შემოსავლის შემცირების პირობებში იზრდება ოჯახის იმ წევრების რაოდენობა, რომლებიც სამსახურს ეძებენ. ასეთი რეაქცია დამახასიათებელია შემოსავლის ეფექტისთვის, თუ გავითვალისწინებთ, რომ ოჯახის შემოსავლის შემცირებასთან ერთად საქონლის მოხმარება მცირდება, ხოლო მოხმარებაზე დახარჯული ნაკლები დროის კომპენსირებას ცოლი ცდილობს ანაზღაურებად სამსახურში სამუშაო დროის გაზრდით.

იმედდაკარგული მომუშავის ეფექტი. გასათვალისწინებელია ხელფასის ის განაკვეთი, რომლის მიღებასაც ელოდება სამუშაოს აქტიური მაძიებელი. ეს მოსალოდნელი ხელფასი, რომელიც აღნიშნულია $E(W)$ -თი, რეალურად ჩაინერება ზუსტი სტატისტიკური კონცეფციის სახით:

$$E(W) = \pi W, \quad (7.1)$$

სადაც: W არის იმ ადამიანების ხელფასის განაკვეთი, რომლებსაც აქვთ სამუშაო, ხოლო π უმუშევართათვის სამუშაოს შოვნის ალბათობა. უმუშევარი ადამიანისთვის შინ ერთი საათის ყოფნის ფასი, ანუ შინ ყოფნის ალტერნატიული დანახარჯი, აღნიშნულია $E(W)$ -თი. სამუშაო ადგილების შემცირება უმუშევრობის დონის ზრდის გამო იწვევს იმ ხელფასის მკვეთრ შემცირებას, რომელსაც ელოდება უმუშევარი ადამიანი – ორი მიზეზის გამო: პირველი, რადგან სამუშაო ძალის მიწოდება აჭარბებს მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე, რეალური ხელფასი (დასაქმებულების) მცირდება ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში; მეორე, სამსახურის შოვნის შანსები ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში მცირდება. ამგვარად, W და π სიდიდეები ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში მცირდება, რაც იწვევს $E(W)$ სიდიდის შემცირებას.

ჩანაცვლების ეფექტის გათვალისწინებით, რომელიც თან სდევს მოსალოდნელი ხელფასის შემცირებას, ზოგიერთი მკვლევარი ამტკიცებს, რომ ადამიანები, რომლებიც სხვა შემთხვევაში დაინყებდნენ სამსახურის ძებნას, ეკონომიკური კრიზისის დროს კარგავენ იმედს და რჩებიან სამუშაო ძალის გარეთ. სამსახურის ძებნას მათთვის იმდენად დაბალი უკუგება აქვს, რომ თვლიან, შინ ყოფნა გაცილებით პროდუქტიულია, ვიდრე დროის დაკარგვა სამუშაოს ძებნაზე. ეკონომიკური კრიზისის პირობებში სამუშაო ძალის შემცირება, რაც იმედდაკარგულ მომუშავეებს უკავშირდება, არის ძალა, რომელიც მუშაობს დამატებითი მომუშავის ეფექტის წინააღმდეგ, მსგავსად ჩანაცვლების ეფექტისა, რომელიც მიმართულია შემოსავლის ეფექტის წინააღმდეგ (როგორც 7.2 მაგალითშია ნაჩვენები, შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტების დახმარებით შესაძლებელია ბავშვის შრომის საკითხის შესწავლა).

რომელი ეფექტი დომინირებს? ცხადია, შესაძლებელია, დამატებითი მომუშავისა და იმედდაკარგული მომუშავის ეფექტი ერთდროულად მოქმედებდეს, რადგან „დამატებითი“ და „იმედდაკარგული“ მომუშავეები ადამიანთა სხვადასხვა ჯგუფს წარმოადგენენ. თუმცა მთავარი იმის გარკვევაა, რომელი ჯგუფი დომინირებს. თუ ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში სამუშაო ძალის რაოდენობა დამატებითი მომუშავეების ხარჯზე იზრდება, უმუშევრობის ოფიციალური დონეც გაიზრდება (დამატებითი მომუშავეების გამო გაიზრდება იმ ადამიანების რაოდენობა, რომლებიც სამსახურს ეძებენ).

თუ სამუშაოს მაძიებლები იმედს დაკარგავენ და სამსახურის დაკარგვის შემდეგ დატოვებენ შრომის ბაზარს, შემცირდება უმუშევართა რაოდენობა და შესაბა-

მისად უმუშევრობის დონეც. შრომის ბაზრის ფაქტობრივი მდგომარეობის სწორად შესაფასებლად მნიშვნელოვანია იმის ცოდნა, თუ რომელი ეფექტი დომინირებს.

ცნობილია, რომ დამატებითი მომუშავის ეფექტი ნამდვილად მოქმედებს, თუმცა ძალზე უმნიშვნელოდ. ეს ეფექტი მხოლოდ გარკვეული კატეგორიის ოჯახებისთვის მოქმედებს, რომელთა ერთადერთი მარჩენალი კარგავს სამუშაოს და არსებობს საფუძველი, ვივარაუდოთ, რომ იგი შემცირდება უმუშევრობის დაზღვევის მიღების გამო. გარდა ამისა, რაც მეტი ქალი დასაქმდება რეგულარულად ანაზღაურებად სამსახურში, დამატებითი მომუშავის ეფექტი შემცირდება და იგი უფრო მეტად მხოლოდ თინიჯერებს შეეხება. ამის საპირისპიროდ, მოსალოდნელი რეალური ხელფასების შემცირება თითქმის ყველა ოჯახში მოხდება და რადგან ჩანაცვლების ეფექტი შედარებით ძლიერია ქორწინებაში მყოფ ქალებში, ბუნებრივია, როგორც კვლევებით დადგინდა, იმედდაკარგული მომუშავის ეფექტი დომინანტურია, თუმცა არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტებიც, რომ დროთა განმავლობაში ორივე მცირდება – იმედდაკარგული მომუშავის და დამატებითი მომუშავის ეფექტი.¹¹ სხვა თანაბარ პირობებში *სამუშაო ძალა, როგორც წესი, მცირდება ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში და იზრდება ეკონომიკური აღმავლობის პერიოდში.*

მაგალითი 7.2

ბავშვის შრომა ღარიბ ქვეყნებში

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შეფასებით, 2004 წელს მსოფლიო მასშტაბით ფიზიკური და გონებრივი განვითარებისთვის სახიფათო სამუშაოს ასრულებდა 126 მილიონი ბავშვი, ანუ ბავშვების საერთო რაოდენობის დაახლოებით 8%. ექსპერტები შეფოთებებს გამოთქვამენ იმის გამო, რომ ბავშვთა შრომის გამოყენების მაჩვენებელი იზრდება, რაც გამონეწულია ღარიბ ქვეყნებში დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალის გამოყენების ზრდით. რას გვეუბნება ეკონომიკური თეორია ბავშვის შრომასთან დაკავშირებით?

შინამეურნეობის თეორიის თანახმად, შინამეურნეობისა და შრომის ბაზრის ფუნქციონირება განიხილება როგორც საბაზრო ხელფასების, შინამეურნეობისა და ოჯახის შემოსავლის ფუნქციები.

სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ ერთ-ერთი გადანყვეტილება, რომელიც ოჯახმა უნდა მიიღოს, არის ის, გაუშვას თუ არა ოჯახმა ბავშვი სამუშაოზე ან როდის გაუშვას, და, როგორც თეორია ამბობს, წარმოების თანამედროვე გლობალიზაციის გამო ორი ურთიერთსაწინააღმდეგო ძალა მოქმედებს.

ერთი მხრივ, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა ღარიბ ქვეყნებში აუმჯობესებს ქვეყნის მოსახლეობის მიერ შემოსავლის მიღების პერსპექტივებს. თუ დასაქმებულები გადანყვეტენ, დატოვონ ამჟამინდელი სამუშაო და სხვა იშოვონ, უნდა დაეუშვათ, რომ (თუ მათ ნებაყოფლობით მიიღეს გადანყვეტილება) მათ იმედი აქვთ, უფრო შეძლებულად იცხოვრებენ ახალ სამსახურში მუშაობით. ამგვარად, ახალი

¹¹ T. Aldrich Finegan, Roberto V. Peñaloza, and Mototsugu Shintani, "Reassessing Cyclical Changes in Workers' Labor Market Status: Gross Flows and the Types of Workers Who Determine Them," *Industrial and Labor Relations Review* 61 (January 2008), 244–257; and Catalina Amuedo-Dorantes and Jean Kimmel, "Moonlighting over the Business Cycle," *Economic Inquiry* 47 (October 2009), 754–765. ასევე, იხ. Melvin Stephens Jr., "Worker Displacement and the Added Worker Effect," *Journal of Labor Economics* 20 (July 2002), 504–537; Paul Bingley and Ian Walker, "Household Unemployment and the Labour Supply of Married Women," *Economica* 68 (May 2001), 157–185; and Hans G. Bloemen, "Job Search, Search Intensity, and Labor Market Transitions: An Empirical Analysis," *Journal of Human Resources* 40 (Winter 2005), 231–269.

სამუშაოს პერსპექტივები გულისხმობს გაზრდილ ხელფასს, ხოლო მასთან დაკავშირებული ჩანაცვლების ეფექტის ზემოქმედებით, ისინიც და, სავარაუდოდ, მათი შვილებიც ჩაერთვებიან ამ სამუშაოში. ეს მაშინ, როდესაც უამრავი ბავშვი ადრე მუშაობდა შედარებით დაბალანაზღაურებად სამსახურში ან საოჯახო საქმეებით იყო დაკავებული (ასრულებდა, მაგალითად, სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოს ან რაიმე სახელოსნო საქმეს). ზოგიერთი მშობელი თვლის, რომ ბავშვს შეუძლია მეტის გამოუმუშავება და ამ მოსაზრებით სკოლის ნაცვლად მას სამუშაოზე აგზავნიან. სწორედ მშობლების ამ გადაწყვეტილების გამო იზრდება ბავშვის შრომის გამოყენება.

მეორე მხრივ, მშობლების შემოსავლების ზრდის პერსპექტივები შემოსავლის ეფექტს ქმნის, რომლის ზემოქმედებით შეიძლება ოჯახში ბავშვის შრომა შემცირდეს. ბევრი ოჯახი ძალიან ღარიბია და უარს ვერ იტყვის იმ შემოსავალზე, რისი შოვნაც ბავშვს შეუძლია (მსოფლიო ბანკის შეფასებით, 2001 წელს მსოფლიოში 1.1 მილიარდ ადამიანზე მეტი დღეში 1\$-ზე ნაკლები ღირებულების საქონელს მოიხმარდა, ხოლო 2.7 მილიარდზე მეტი ადამიანს დღეში 2\$-ის ხარჯით გაჰქონდა თავი). თუ ბავშვისა და ზრდასრული ადამიანის შრომას მშობლები ოჯახის შემოსავლის მიღების ალტერნატიულ საშუალებებად განიხილავენ, ზრდასრული ადამიანის შემოსავლის ზრდის შემთხვევაში წარმოიქმნება შემოსავლის ეფექტი, რაც მშობლებს აიძულებს, გამოთიშონ შვილები სამუშაო ძალიდან.

დღემდე არსებობს ორი სახის მონაცემები, რომელთა თანახმადაც, შემოსავლის ეფექტი დომინირებს ჩანაცვლების ეფექტზე და შემოსავლის პერსპექტივის ზრდის შემთხვევაში მშობლებს უჩნდებათ სურვილი, დაასვენონ (ან სკოლაში გაგზავნონ) შვილები: პირველი, ბავშვის შრომის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება მსოფლიოს უღარიბეს ქვეყნებში, აფრიკასა და აზიაში და ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი – ევროპასა და ჩრდილოეთ ამერიკაში; მეორე, იმ ბავშვების რაოდენობა, რომლებიც ყველაზე სახიფათო სამუშაოს ასრულებენ, 2002 წლიდან 2006 წლამდე შემცირდა 26%-ამდე. მაქსიმალური შემცირება (33%) დაფიქსირდა 15 წლამდე ასაკის ბავშვებში. ამგვარად, იმედია, ღარიბ ქვეყნებში შემოსავლის ზრდისა და ბავშვების სკოლაში უფრო ინტენსიურად სიარულის შემთხვევაში ბავშვის შრომა წარსულს ჩაბარდება.

წყარო: Kaushik Basu, "Child Labor: Cause, Consequence, and Cure, with Remarks on International Labor Standards," *Journal of Economic Literature* 37, no. 3 (September 1999), 1083–1119; International Labour Office, Office of the Director-General, *The End of Child Labour: Within Reach, Report I (B)*, International Labour Conference, 95th Session (Geneva: International Labour Office, 2006); Shanina Amin, Shakil Quayes, and Janet M. Rives, "Are Children and Parents Substitutes or Complements in the Family Labor Supply Decision in Bangladesh?" *Journal of Developing Areas* 40 (Fall 2006), 15–37; ასევე იხ. Eric V. Edmonds and Norbert Schady, "Poverty Alleviation and Child Labor," *American Economic Journal: Economic Policy* 4 (November 2012), 100–124.

ფარული უმუშევრობა. იმედაკარგული მომუშავეების ეფექტის დომინირების შემთხვევაში წარმოიშობა ფარული უმუშევრობა, რაც ნიშნავს იმას, რომ ადამიანებს, რომელთაც სურთ მუშაობა, სჯერათ, სამუშაო იმდენად ძნელი საშოვნელია, აზრი არა აქვს მის ძებნას. რადგან ისინი არ ეძებენ სამუშაოს, ოფიციალური სტატისტიკით, ისინი უმუშევრებად არ ითვლებიან. 2007 წლიდან 2009 წლამდე პერიოდის განხილვა, როდესაც უმუშევრობის ოფიციალური დონე 4.6%-იდან 9.3%-ამდე გაიზარდა, გარკვეულ წარმოდგენას იძლევა ფარული უმუშევრობის შესახებ.

2007 წელს, საშუალოდ, 7.1 მილიონი ადამიანი (სამუშაო ძალის 4.6%) ითვლებოდა უმუშევრად. გარდა ამისა, 369 000 კაცის განცხადებით, მათ სურდათ მუშაობა, მაგრამ არ ეძებდნენ სამუშაოს, რადგან თვლიდნენ, რომ სამუშაო ადგილები იმდენად დეფიციტური იყო, ძებნას აზრი არ ჰქონდა; ეს ჯგუფი შეადგენდა იმ

ზრდასრული მოსახლეობის 0.5%-ს, რომელიც სამუშაო ძალის შემადგენლობაში არ შედიოდა. 2009 წელს 14.3 მილიონი ადამიანი (სამუშაო ძალის 9.3%) ოფიციალურად ითვლებოდა უმუშევრად, მაგრამ, ამას გარდა, 778 000 ადამიანი არ ეძებდა სამუშაოს, რადგან მიიჩნევდა, რომ სამუშაო ადგილები დეფიციტური იყო და მაინც ვერ იშოვიდა მისთვის სასურველ სამუშაოს. სამსახურის შოვნის პერსპექტივის შემცირებით გამოწვეული „იმედდაკარგული სამუშაოს მაძიებლების“ რაოდენობა გაიზარდა იმ ზრდასრული პირების 1%-ით, რომლებიც სამუშაო ძალის შემადგენლობაში არ შედიოდნენ. „იმედდაკარგული სამუშაოს მაძიებლების“ სამუშაო ძალის შემადგენლობაში ჩართვით უმუშევრობის დონე 2007 წელს იქნებოდა 4.9%, ხოლო 2009 წელს 9.7%. ამგვარად, 2009 წელს, 2007 წელთან შედარებით, ოფიციალური მონაცემებით, უმუშევრობის დონე 4.7%-ით გაიზარდა. თუ უმუშევართა შემადგენლობაში ჩავრთავთ „იმედდაკარგულ სამუშაოს მაძიებლებს“, მაშინ იმავე პერიოდში უმუშევრობის დონე 4.8%-ით გაიზარდებოდა.¹²

სასიცოცხლო ციკლის ასპექტები სამუშაო ძალის მიწოდებისას

საბაზრო მწარმოებლურობა (ხელფასი) და მწარმოებლურობა შინამეურნეობაში იცვლება ადამიანის სასიცოცხლო ციკლის განმავლობაში, ასევე იცვლება შრომის ბაზარზე ადამიანების მიერ შეთავაზებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. ახალგაზრდა ასაკში ადამიანები სამუშაოს შედარებით ნაკლებ დროს უთმობენ, ვიდრე ცხოვრების შემდგომ ეტაპზე, რადგან ისინი დროს, ძირითადად, სწავლაზე ხარჯავენ. ხანდაზმულობის ასაკში ადამიანები გადაიან პენსიაზე და მუშაობას წყვეტენ სრულად ან ნაწილობრივ. 25-იდან 50 წლამდე ასაკის მამაკაცების უმრავლესობა უწყვეტად მუშაობს, თუმცა დაოჯახებული ქალების შრომით საქმიანობაში მონაწილეობის მაჩვენებელი მატულობს ასაკთან ერთად. სწავლასთან დაკავშირებული საკითხები განხილულია მე-9 თავში. შინამეურნეობის მოდელში სასიცოცხლო ციკლის ასპექტების გათვალისწინება, რომლებიც ამ თავშია განხილული, ამდიდრებს ჩვენს ცოდნას ზოგიერთ სფეროში სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ, რომელთაგან ორს შემდგომში განვიხილავთ.

ჩანაცვლების ეფექტი და გადაწყვეტილება სასიცოცხლო ციკლის რომელ ეტაპზეა მუშაობა საჭირო?

ოჯახსა და ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობის შესახებ გადაწყვეტილებების მსგავსად, რომლებიც მიიღება შრომის ბაზარზე და შინამეურნეობაში მწარმოებლურობის შედარების საფუძველზე, ინდივიდი გადაწყვეტილებას იმის თაობაზე, თუ როდის, სიცოცხლის რომელ ეტაპზე იმუშაოს, იღებს შრომის ბაზარზე და შინამეურნეობაში მწარმოებლურობის შედარების გზით სასიცოცხლო ციკლის სხვადასხვა პერიოდში. აქ მთავარი ისაა, რომ ადამიანები მაქსიმალურად დიდ დროს დაუთმობენ ანაზღაურებად სამსახურს, თუ შემოსავლის მიღების შანსი მოცემულ ასაკში სამსახურში უფრო მეტია, ვიდრე შინამეურნეობაში. ამის საპირისპიროდ, ადამიანი ამჯობინებს, მეტი საოჯახო საქმე გააკეთოს ცხოვრების იმ პერიოდებში, როდესაც სამსახურში შემოსავლის მიღების შანსი შედარებით დაბალია.

¹² იმის თქმა, რომ იმედდაკარგული მომუშავეების გათვალისწინებით შეიცვლებოდა უმუშევრობის ოფიციალური დონე, არ ნიშნავს, რომ ისინი გათვალისწინებული უნდა ყოფილიყვნენ. იმედდაკარგული მუშაკების უმუშევრებად მიჩნევის მხარდამჭერი და სანინააღმდეგო არგუმენტები მოყვანილია „დასაქმებისა და უმუშევრობის სტატისტიკის შესახებ ეროვნული კომისიის“ დაკენით ანგარიშში, Counting the Labor Force (Washington, D.C.: NCEUS, 1979), 44-49.

დავუშვათ, რომ სავაჭრო აგენტმა, რომლის შემოსავალი საკომისიო გადასახადების საფუძველზე ფორმირდება, იცის, რომ მისი პოტენციური შემოსავალი დაახლოებით 60 000\$-ია კონკრეტულ წელს, მაგრამ პოტენციური შემოსავალი ივლისში ნოემბრის შემოსავალზე ორჯერ მეტი იქნება. რამდენად რაციონალური იქნება, აგენტმა შევებულება აილოს ნოემბერში? პასუხი დამოკიდებულია აგენტის მწარმოებლურობის თანაფარდობაზე შრომის ბაზარზე და შინამეურნეობაში ამ ორი თვისთვის. ცხადია, რომ აგენტის საბაზრო მწარმოებლურობა (ანუ მისი ხელფასი) ივლისში უფრო მაღალია, ვიდრე ნოემბერში, რაც ნიშნავს იმას, რომ შევებულების ალტერნატიული დანახარჯები მეტია ივლისში; მეორე მხრივ, თუ აგენტს ჰყავს შვილები, რომლებსაც არდადეგები მხოლოდ ივლისში აქვთ, იგი ჩათვლის, რომ მისი მწარმოებლურობა შინამეურნეობაში (სარგებლიანობის თვალსაზრისით) ივლისის თვეში იმდენად აღემატება ნოემბრის თვეს, რომ ივლისში შევებულების აღებით მიღებული სარგებელი გადანონის ალტერნატიულ დანახარჯებს. თუ აგენტს სასკოლო ასაკის ბავშვები არ ჰყავს, ნოემბერში შევებულების აღებით მიღებული სარგებელი შეიძლება იმდენად ახლოს იყოს ივლისში შევებულების სარგებლიანობის დონესთან, რომ მცირე ალტერნატიული დანახარჯების გამო აგენტისთვის უფრო ხელსაყრელი ნოემბრის თვის შევებულება იყოს.

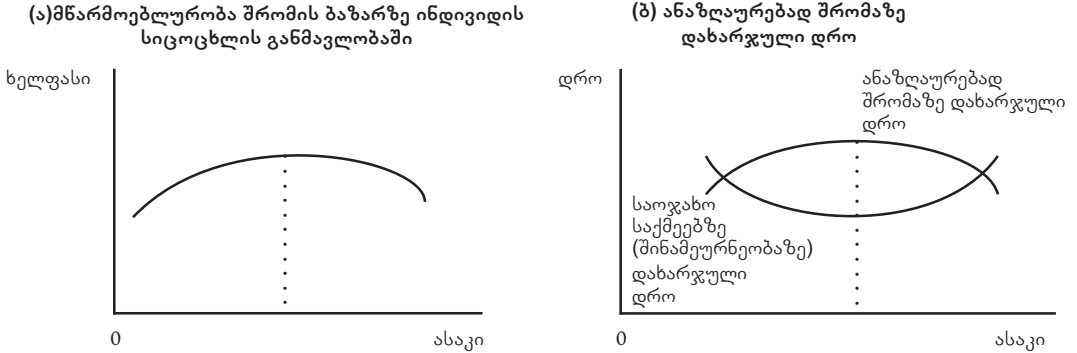
ანალოგიური გადაწყვეტილებები მიიღება დროის უფრო გრძელვადიან პერიოდებშიც, მთელი ცხოვრების განმავლობაშიც კი. როგორც მე-9 თავშია მოცემული, მწარმოებლურობა შრომის ბაზარზე (ხელფასით გამოსახული) ახალგაზრდა ასაკში არ არის დიდი და სწრაფად იზრდება ასაკის მატებასთან ერთად, შემდეგ კი მცირდება და ეცემა კიდევ მომდევნო წლებში, როგორც ნაჩვენებია 7.3 ნახაზის (ა) გრაფიკზე. ეს ზოგადი მოდელი დამახასიათებელია მომუშავეთა დიდი ჯგუფისთვის განათლების დონის გათვალისწინებით, თუმცა მათი ხელფასების ტრაექტორიების დეტალები განსხვავებულია. ცხოვრების განმავლობაში ხელფასის *მოსალოდნელი* ცვლილების შემთხვევაში მომუშავეებს შეუძლიათ, წინასწარ გააკეთონ ორი ცვლადის მიახლოებითი პროგნოზი, რომლებიც მნიშვნელოვანია გადაწყვეტილების მისაღებად სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ: (1) კეთილდღეობა ცხოვრების განმავლობაში და (2) დასვენების დანახარჯები, ანუ საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დრო. ასეთი გადაწყვეტილებების მიღება ადამიანს ყოველთვის უწევს ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე.

ამგვარად, თუ ასაკის მატებასთან ერთად მწარმოებლურობა ოჯახურ საქმეებში მეტ-ნაკლებად მუდმივია, მომუშავეები, რომლებიც იღებენ გადაწყვეტილებებს სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ სიცოცხლის განმავლობაში კეთილდღეობის გათვალისწინებით, სიცოცხლის განმავლობაში ხელფასის *მოსალოდნელ* ზრდაზე რეაგირებას მოახდენენ საკუთარი შრომის შეთავაზების უპირობო ზრდით. ხელფასის ასეთი ზრდა გაზრდის დასვენების ხარჯსა და საოჯახო საქმეების შესრულებაზე დახარჯულ დროს, მაგრამ არ გაზრდის მოსალოდნელ კეთილდღეობას სიცოცხლის განმავლობაში; ამიტომ ხელფასის ასეთი ზრდა მხოლოდ ჩანაცვლების ეფექტს ამოქმედებს.

თუ სასიცოცხლო ციკლის ასპექტებს გავითვალისწინებთ სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიაში, ვნახავთ, რომ იმ დროის დიაგრამა, რომელსაც პირი ხარჯავს შრომის ბაზარზე და მის ფარგლებს გარეთ, ძალიან ჰგავს 7.3(ბ) ნახაზზე წარმოდგენილ დიაგრამას, კერძოდ, საშუალო ასაკის მომუშავეები (რომლებიც შედარებით მაღალ ხელფასს იღებენ) მეტ დროს დაუთმობენ ანაზღაურებად სამსახურს. ანალოგიურად, ასეთი მოტივაცია გულისხმობს, რომ დასვენებას, ანუ საქმიანობას, რომელიც დროს მოითხოვს, ადამიანი ამჯობინებს ან ახალგაზრდა, ან ხანდაზმულობის ასაკში (ის ფაქტი, რომ უცხო ქვეყნებში მოგზაური ტურისტები, ძირითადად, ახალგაზრდა და ხანდაზმული ადამიანები არიან, იმით აიხსნება, რომ ამ ასაკობრივი ჯგუფისთვის დროის ალტერნატიული დანახარჯები შედარებით დაბალია).

ნახაზი 7.3

დროის განაწილება სასიცოცხლო ციკლის განმავლობაში



თუ მომუშავე გადაწყვეტილებას სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ სასიცოცხლო ციკლის გათვალისწინებით იღებს, ხელფასის მოსალოდნელ და მოულოდნელ ცვლილებებზე მისი რეაქცია განსხვავებული იქნება. ხელფასის მოსალოდნელი ცვლილება წარმოშობს მხოლოდ ჩანაცვლების ეფექტს, რადგან კეთილდღეობის შეფასება სიცოცხლის განმავლობაში უცვლელი რჩება (იხ. 7.3 მაგალითი); მეორე მხრივ, ხელფასის მოულოდნელი ცვლილებების შემთხვევაში მომუშავე იძულებულია, კიდევ ერთხელ შეაფასოს კეთილდღეობა სიცოცხლის განმავლობაში; ხელფასის მოულოდნელი ცვლილება იწვევს როგორც ჩანაცვლების, ისე შემოსავლის ეფექტის ამოქმედებას. სასიცოცხლო ციკლის განმავლობაში სამუშაო ძალის მიწოდების მოდელის ემპირიული კვლევების ჩატარება მხოლოდ უკანასკნელ პერიოდში დაიწყო, რადგან ითვლებოდა, რომ მომუშავეთა უმეტესობისათვის სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას სასიცოცხლო ციკლი დიდად მნიშვნელოვანი არ იყო.¹³

მაგალითი 7.3.

როგორ იცვლება სამუშაო ძალის მიწოდება სახლის იჯარის სუბსიდიების მიხედვით?

როგორც მე-6 თავში ვნახეთ (6.17 ნახაზი – „მიღებული სამემოსავლო საგადასახადო შეღავათი“), ოჯახებზე გაცემული სუბსიდიები, რომლებიც მცირდება ოჯახის შემოსავლის ზრდასთან ერთად, წარმოშობს ორი სახის სტიმულს, რაც უბიძგებს ადამიანებს, შეამცირონ მუშაობის ხანგრძლივო-

ბა. პირველი – სუბსიდია ზრდის ზემოქმედების ქვეშ მოქცეული ოჯახების მოხმარების შესაძლებლობებს და, ამდენად, იწვევს შემოსავლის ეფექტს, რომელიც ამცირებს ხანგრძლივად მუშაობის სურვილს; მეორე – როდესაც ოჯახის წევრების შემოსავალი იზრდება, სუბსიდია მცირდება, რაც მოქმე-

¹³ ამ სფეროში უფრო ადრეული ნაშრომის მონაცემების საფუძველზე შექმნილი ნაშრომია: John C. Ham and Kevin T. Reilly, “Testing Intertemporal Substitution, Implicit Contracts, and Hours Restriction Models of the Labor Market Using Micro Data,” *American Economic Review* 92 (September 2002), 905–927. Also see Susumu Imai and Michael P. Keane, “Intertemporal Labor Supply and Human Capital Accumulation,” *International Economic Review* 45 (May 2004), 601–641.

დებს იმ გადასახადის მსგავსად, რომელიც ამცირებს ხელფასს და წარმოქმნის ჩანაცვლების ეფექტს. მუშაობის სურვილი ამ შემთხვევაშიც მცირდება.

შეერთებულ შტატებში ღარიბების დასახმარებლად ერთ-ერთი უდიდესი ფედერალური სუბსიდია საცხოვრებელი სახლის ვაუჩერია, რომელიც ყოველწლიურად 2 მილიონამდე ოჯახს ეხმარება. ვაუჩერის მიღებაზე უფლებამოსილი ოჯახები ვაუჩერს გადასცემენ ბინის პატრონს ქირის თანხაში (მეპატრონე კი ამ ვაუჩერით მიმართავს მთავრობას და მას უნაზღაურდება შესაბამისი თანხა). ვაუჩერის ღირებულება დამოკიდებულია ოჯახის შემოსავალზე, – რაც უფრო გაჭირვებულია ოჯახი, მით მაღალი ღირებულების ვაუჩერს იღებს ის.

საბიუჯეტო ლიმიტის გამო, როგორც წესი, ვაუჩერის მიღების მსურველი იმაზე მეტია, ვიდრე ბიუჯეტი ითვალისწინებს. მაგალითად, ჩიკაგომ პირველად 12 წლის განმავლობაში ვაუჩერის მიღების მსურველთა სია 1997 წელს შეადგინა. ვაუჩერზე მოთხოვნა წარმოადგინა 82 000-ზე მეტმა ოჯახმა. ქალაქის მუნიციპალიტეტმა მსურველები სიაში შემთხვევით შერჩევის წესით გაანაწილა და პირველ 35 000 მსურველს ვაუჩერის გადაცემას უახლოეს მომავალში დაჰპირდა, ხოლო დანარჩენ 47 000 მსურველს კი განუცხადეს, რომ, სამწუხაროდ, ვაუჩერს ვერ მიიღებდნენ.

კვლევამ, რომელიც სწავლობდა ჩიკაგოს საცხოვრებელი სუბსიდიების გავლენას

სამუშაო ძალის მიწოდებაზე, ჩვენთვის ორი ძალზე საინტერესო შედეგი მიიღო: პირველი, როგორც შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტის ჩვენეული ანალიზი ცხადყოფს, ვაუჩერის შრომისუნარიანი მიმღები პირების რაოდენობა 6%-ით შემცირდა მას შემდეგ, რაც დაიწყო მათზე ვაუჩერების გაცემა;

მეორე, იმ 35 000 იღბლიანი ადამიანის შემთხვევაში, რომელთაც აცნობეს, რომ ვაუჩერებს მიიღებდნენ მომავალში, ამ განცხადების შემდეგ მუშაობის ხანგრძლივობა გაიზარდა, თუმცა ეს მოხდა მანამ, სანამ ისინი ვაუჩერს მიიღებდნენ. ასეთი ზრდა შესაბამისია სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ მოსაზრებებისა, რომლებიც მიიღება სასიცოცხლო ციკლის მოდელის საფუძველზე, კერძოდ, სიცოცხლის განმავლობაში მოსალოდნელი კეთილდღეობის გათვალისწინებით (რომელიც გაიზარდა საცხოვრებელი ვაუჩერის მიღების იმედით). სავარაუდოდ, ოჯახებს გაუჩნდათ სურვილი, საკუთარი შრომა გამოეყენებინათ არა იმ პერიოდში, როდესაც მათი ფაქტობრივი ხელფასი შედარებით დაბალი იქნებოდა, ანუ მას შემდეგ, რაც ვაუჩერს მიიღებდნენ, არამედ იმ პერიოდში, როდესაც მათი ხელფასი შედარებით მაღალი იქნებოდა.

წყარო: Brian A. Jacob and Lens Ludwig, "The Effects of Housing Assistance on Labor Supply" Evidence from a Voucher Lottery," *American Economic Review* 102 (February 2012), 272-304.

პენსიაზე გასვლის ასაკის შერჩევა

პენსიაზე გასვლის გადაწყვეტილების გასაგებად გასათვალისწინებელია მრავალწლიანი პერსპექტივა, რადგან საპენსიო ასაკი გავლენას ახდენს წლიურ საპენსიო გადასახადებზე, სიცოცხლის განმავლობაში მოსალოდნელ სარგებელსა და სიცოცხლის განმავლობაში მიღებულ შემოსავალზე. წლიურ საპენსიო სარგებელს პენსიონერები, როგორც წესი, ყოველთვიური თანხების სახით იღებენ. ამ სარგებლის ზომა პირდაპირ ან არაპირდაპირ დამოკიდებულია პენსიონერის გასული წლების წლიურ შემოსავალსა და სამუშაო სტაჟზე. ამ შეპირებული წლიური სარგებლის საერთო თანხას პენსიონერის სიცოცხლის დარჩენილი წლების განმავლობაში ვუწოდებთ „მოსალოდნელ სარგებელს სიცოცხლის განმავლობაში“. ამ სიდიდეზე, ცხადია, გავლენას ახდენს წლიური სარგებლის მოცულობა და პენსიონერის ასაკი

(და მისი სიცოცხლის სავარაუდო ხანგრძლივობა), მაგრამ მისი გამოთვლა მხოლოდ წლიური სარგებლის თანხების შეჯამებით შეუძლებელია.

რამდენიმე სამომავლო წლის სარგებლის შეჯამებისას მხედველობაში მისაღება ის ფაქტი, რომ დროთა განმავლობაში მიმდინარე ფულადი თანხები შეიძლება „ავტომატურად“ გაიზარდოს პროცენტთან ერთად. მაგალითად, თუ საპროცენტო განაკვეთია წლიური 10%, დამსაქმებელს, რომელიც მომუშავეს ჰპირდება მიმდინარე წელს 1000\$-ის გადახდას, მეტი ხარჯი აქვს (და, შესაბამისად, მომუშავეს სთავაზობს, გარკვეულწილად, უფრო მაღალ ღირებულებას) იმ დამსაქმებელთან შედარებით, რომელიც მომუშავეს ჰპირდება 2000\$-ის გადახდას 10 წლის განმავლობაში. პირველ შემთხვევაში დამსაქმებელს 1000\$ ხელზე უნდა ჰქონდეს დაუყოვნებლივ, ხოლო მეორე შემთხვევაში, დროის მოცემულ მომენტში მხოლოდ 772\$ (10% საპროცენტო განაკვეთის შემთხვევაში 772\$ იქცევა 2000\$-ად 10 წელიწადში) აქვს გადასადები. ამიტომ ეკონომისტები ამბობენ, რომ 772\$ არის 10 წელიწადში დაპირებული 2000\$-ის „მიმდინარე ღირებულება“ (10% საპროცენტო განაკვეთის შემთხვევაში).

მიმდინარე ღირებულების გამოთვლის მეთოდიკას მე-9 თავში გავეცნობით. ახლა კი უნდა ვიცოდეთ, რომ სამომავლო შემოსავლის ნაკადის მიმდინარე ღირებულება არის ფულადი ფონდი, რომელსაც უნდა ფლობდეს პირი დღეს აღნიშნული ნაკადის უზრუნველსაყოფად მომავალში იმ საპროცენტო განაკვეთის გათვალისწინებით, რომლითაც ფონდში დარჩენილი ფულის ინვესტირება შესაძლებელია. მაგალითად, თუ სახელმწიფო პენსიონერებს ჰპირდება 10 000\$-ის გადახდას წელიწადში 17 წლის განმავლობაში, ერთი შეხედვით, ვასკვნით, რომ სისტემაში ამ მომენტში უნდა არსებობდეს 170 000\$ დაგეგმილი თანხის გადასახდელად. თუმცა თუ იგი დაახანდებს თანხებს 2% წლიური საპროცენტო განაკვეთით, სტანდარტული ფორმულის გამოყენებით გამოვთვლით, რომ სახელმწიფოს ხელზე უნდა ჰქონდეს დაახლოებით 143 000\$ მოცემულ მომენტში გადახდის უზრუნველსაყოფად. იგი ყოველ წელს 10 000\$-ით შეამცირებს ფონდს, მაგრამ შეუძლია დარჩენილი ფონდის ინვესტირება და წელიწადში 2% სარგებლის მიღება, რაც, ცხადია, შეიძლება გამოიყენონ ფონდიდან სამომავლო გადახდების ნაწილობრივ დასაფინანსებლად. ამგვარად, 17 წლის განმავლობაში წლიური 10 000\$-ის გადახდის ნაკადის მიმდინარე ღირებულება არის 143 000\$, თუ საპროცენტო განაკვეთი 2%-ია.

ამ თავის მიზანია იმ ზოგიერთი ეკონომიკური ფაქტორის შესწავლა, რომელიც გავლენას ახდენს საპენსიო ასაკზე. თვალსაჩინოებისთვის განვიხილოთ 62 წლის მამაკაცის პენსიაზე გასვლის მოტივი, რომელიც გამოიმუშავეს და კვლავაც შეუძლია, გამოიმუშაოს 40 000\$ წელიწადში, როგორც ეს ნაჩვენებია 7.3. ცხრილში. მსჯელობის გამარტივებისთვის ვუშვებთ, რომ მამაკაცს მხოლოდ სოცდაზღვევის სისტემით გათვალისწინებული პენსია აქვს და მისთვის პენსიაზე გასვლა ნიშნავს ყველანაირი ანაზღაურებადი სამსახურისთვის თავის დანებებას.

მამაკაცის პენსიაზე გასვლა მოტივირებულია სამი ძირითადი ფაქტორით: (ა) მისი ამჟამინდელი შემოსავლის მიმდინარე ღირებულებით მისი ცხოვრების დარჩენილი წლების განმავლობაში, თუ იგი პენსიაზე გავა 62 წლის ასაკში; (ბ) ამ თანხის ცვლილებით, თუ იგი ჯერჯერობით თავს შეიკავებს პენსიაზე გასვლისგან და (გ) დასვენებასა და კეთილდღეობასთან დაკავშირებული პრეფერენციებით, რომელთა ყიდვაც ფულითაა შესაძლებელი. როგორც ქვემოთ ვნახავთ, სამუშაო ძალის მიწოდების ანალიზის საფუძველზე ამ და მე-6 თავში (ა) ფაქტორი არამრომითი შემოსავლის ანალოგიურია, ხოლო (ბ) ფაქტორი ხელფასის განაკვეთის.

საბიუჯეტო შეზღუდვების გრაფიკის აგება. 7.3 ცხრილში შეჯამებულია ჩვენ მიერ მოყვანილ ჰოპოთეზურ მაგალითში დროის მოცემულ მომენტში (ანუ 62 წლის ასაკში) მომუშავეს პენსიაზე გასვლის მიმდინარე ღირებულება და მიღებული შემოსავალი

სხვადასხვა საპენსიო ასაკში, 70 წლამდე. თუ მომუშავე პენსიაზე გავა 62 წლის ასაკში, შემოსავლის მიმდინარე ღირებულება მისი ცხოვრების დარჩენილი წლების განმავლობაში იქნება 153 666\$. თუ 63 წლის ასაკამდე შეიკავებს თავს პენსიაზე გასვლისგან, შემოსავლის მიმდინარე ღირებულება მისი ცხოვრების დარჩენილი წლების განმავლობაში იზრდება 42 617\$-ით და შეადგენს 196 283\$-ს; ასეთი ზრდა, ძირითადად, დამატებითი შემოსავლის ხარჯზე ხდება (მესამე სვეტი ცხრილში), მაგრამ მიაქცეით ყურადღება, რომ მომუშავეს საპენსიო სარგებელიც მისი სიცოცხლის განმავლობაში მცირედ იზრდება, თუ იგი პენსიაზე გასვლას დააყოვნებს (მეოთხე სვეტი). 64 წლის ასაკამდე პენსიაზე გასვლის გადავადების შემთხვევაში მომუშავეს სამომავლო შემოსავალი დარჩენილი ცხოვრების განმავლობაში კიდევ უფრო იზრდება 196 283\$-დან 240 642\$-მდე. რაც უფრო გვიან გადის მომუშავეს პენსიაზე, მით უფრო მცირდება სარგებლის მიღების წლები. პენსიიდან მისი შემოსავლის გაზრდა-შემცირება სიცოცხლის დარჩენილი წლების განმავლობაში პენსიაზე გასვლის ასაკის მიხედვით დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ იცვლება წლიური საპენსიო შემოსავალი პენსიაზე გასვლის ასაკის მიხედვით. 7.3 ცხრილის მეოთხე სვეტში მოცემული დარჩენილი სიცოცხლის განმავლობაში მიღებული სარგებელი მცირედ იზრდება, თუ პენსიაზე გასვლას მომუშავეს გადადებს 68 წლის ასაკამდე, მაგრამ პენსიაზე გასვლის შემდგომი გადავადების შემთხვევაში იწყებს შემცირებას.

ცხრილი 7.3.

პიპოთეზური მამაკაცისთვის სოცუმრუნველყოფის სისტემიდან გადახდილი სავარაუდო თანხები და შემოსავალი 62 წლის ასაკში (წლიური ხელფასი ტოლია 40 000\$-ის; საპროცენტო განაკვეთი ტოლია 2%-ის და სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა პენსიაზე გასვლის შემდეგ -17 წელი)

პენსიაზე გასვლის ასაკი**	მიმდინარე ღირებულება *			
	პენსიაზე გასვლის შემდეგ სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის მიხედვით			
	სოცუმრუნველყოფის წლიური დახმარება , \$	შემოსავალი, \$	სოცუმრუნველყოფის დახმარება, \$	სულ, \$
62	10 752	0	153 666	153 666
63	11 568	39 216	157 067	196 283
64	12 684	77 662	162 980	240 642
65	13 836	115 355	167 502	282 857
66	15 012	152 309	170 362	322 671
67	16 404	188 538	173 478	362 016
68	17 820	224 057	174 402	398 459
69	19 248	258 880	172 897	431 777
70	20 712	293 019	169 056	462 075

* 62 წლის ასაკისთვის გაანგარიშებული მიმდინარე ღირებულება. დოლარი მოცემულია მიმდინარე წლის ღირებულებით.

** სოცდაზღვევის წლიური დახმარების თანხები გაანგარიშებულია იმ დაშვებით, რომ დახმარების გაცემა იწყება პენსიაზე გასვლის წელს. ამგვარად, ცხრილი არ ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ მას შემდეგ, რაც მომუშავე მიაღწევს სტანდარტულ საპენსიო ასაკს (66 წელს 1943-1954 წლებში დაბადებულთათვის), მას შეუძლია სოცდაზღვევის დახმარების მიღება პენსიაზე გასვლამდე; თუმცა დახმარების მიღების გადავადების შემთხვევაში დახმარების წლიური მაჩვენებლები უდავოდ იზრდება.

7.3 ცხრილის უკანასკნელ სვეტის მონაცემები გრაფიკულად გამოსახულია 7.4 ნახაზზე, როგორც საბიუჯეტო შეზღუდვა ABJ . მონაკვეთი AB სიცოცხლის განმავლობაში მიღებული შემოსავლის მიმდინარე ღირებულებაა, თუ მომუშავე პენსიაზე გადის 62 წლის ასაკში და, როგორც ასეთი, წარმოადგენს არაშრომით შემოსავალს. BC მონაკვეთის დახრილობა გამოხატავს სიცოცხლის განმავლობაში მიღებული შემოსავლის ზრდას 42 617\$-ით (196 283\$-ამდე) იმ შემთხვევაში, თუ მომუშავე პენსიაზე გასვლას 63 წლის ასაკამდე გადადებს; სხვა მონაკვეთების (B ნერტილიდან J ნერტილამდე) დახრილობებიც გვიჩვენებს ცხოვრების განმავლობაში მიღებული შემოსავლების დისკონტირებას პენსიაზე ერთი წლის დაგვიანებით გასვლის შემთხვევაში. ამდენად, ეს დახრილობები გვიჩვენებს წლიურ ეფექტურ ხელფასს.

ცვლილებები შეზღუდვაში. თუ გავითვალისწინებთ U_1 განურჩევლობის მრუდით გამოსახულ პრეფერენციებს, ჩვენს მაგალითში მოყვანილი მომუშავეს პენსიაზე გასვლის ოპტიმალური ასაკია 64 წელი. როგორ შეიცვლება ეს ასაკი სოცუზრუნველყოფის დახმარების გაზრდის შემთხვევაში?¹⁴ პასუხი დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა სქემით მოხდება ეს ზრდა. თუ სიცოცხლის განმავლობაში გაცემულ სოცუზრუნველყოფის დახმარებას დაემატება მოულოდნელი ფიქსირებული სიდიდე პენსიაზე გასვლის ყოველი წლისთვის, 62 წლის მამაკაცის საბიუჯეტო შეზღუდვა გადაინაცვლებს $AB'J'$ -ს ზევით და გავა მისი ფარგლებიდან. B' და J' ნერტილებს შორის მონაკვეთების დახრილობა დარჩება B და J ნერტილებს შორის მოქცეული მონაკვეთების დახრილობის პარალელურად. ამგვარად, წარმოიქმნება შემოსავლის ეფექტი და არ წარმოიქმნება ჩანაცვლების ეფექტი (რაც ნიშნავს იმას, რომ წლიური ეფექტიანი ხელფასი არ იცვლება). პენსიაზე გასვლის ოპტიმალური ასაკი უდავოდ შემცირდება, როგორც ნაჩვენებია 7.4 ნახაზზე.

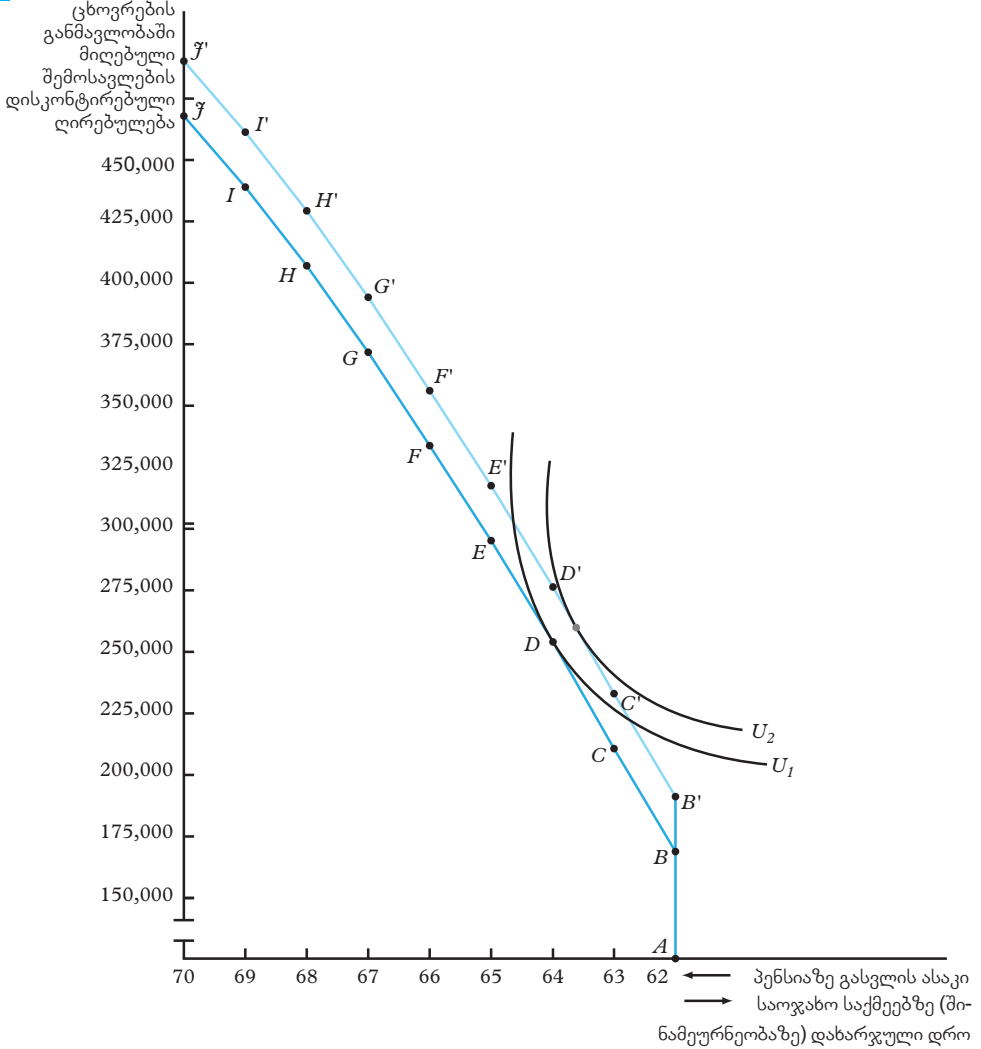
ამის საპირისპიროდ, თუ სოცუზრუნველყოფის დახმარების თანხა დარეგულირდება იმგვარად, რომ სიცოცხლის განმავლობაში მიღებული დახმარების მიმდინარე ღირებულება კიდევ უფრო იზრდება, როდესაც პენსიაზე გასვლის ასაკი გადაინწევს 62 წელს ზემოთ, B ნერტილი უცვლელი რჩება, მაგრამ B ნერტილსა და ვერტიკალურ ღერძს შორის მონაკვეთების დახრილობა უფრო ციცაბო ხდება. შეზღუდვის გაზრდილი დახრილობა იწვევს პიროვნების ტიპურ ქცევას ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში; ჩანაცვლების ეფექტი სტიმულს მისცემს ჩვენს მაგალითში მოყვანილ მომუშავეს, უფრო გვიან გავიდეს პენსიაზე, მაგრამ შემოსავლის ეფექტი, რომელიც უკავშირდება უკეთეს კეთილდღეობას სიცოცხლის განმავლობაში, სტიმულს მისცემს მომუშავეს, უფრო ადრე გავიდეს პენსიაზე. ჩვენ არ ვიცით, რომელი ეფექტი იქნება დომინანტური.

(შევნიშნოთ, რომ პენსიაზე გასვლის სურვილზე გავლენას ახდენს ეკონომიკური პირობებიც. მაგალითად, 2008-2009 წლის მსოფლიო ეკონომიკურმა კრიზისმა მომუშავეების პენსიაზე გასვლის ასაკზე გავლენა მოახდინა ორი პარამეტრის მიხედვით. პირველი, აქციების კურსის დაცემამ გამოიწვია საინვესტიციო ფონდების ღირებულების შემცირება, რომლებიც მომუშავეებს მოგროვილი ჰქონდათ საპენსიო ასაკის დასაფინანსებლად; საპენსიო აქტივების ღირებულების ასეთი შემცირებით წარმოიშვა შემოსავლის ეფექტი, რომელიც უბიძგებდა მომუშავეებს, რაც შეიძლება გვიან გასულიყვნენ პენსიაზე; მეორე, ბევრმა, უფრო ასაკოვანმა მომუშავემ დაკარგა სამუშაო და მუშაობის გაგრძელების შემთხვევაში უფრო დაბალ ხელფასს მიიღებდა, რამაც წარმოიშვა ჩანაცვლების ეფექტი, რომელიც უბიძგებდა მომუშა-

¹⁴ ეს ანალიზი, ძირითადად, დაფუძნებულია წყაროზე: Olivia S. Mitchell and Gary S. Fields, "The Effects of Pensions and Earnings on Retirement: A Review Essay," Research in Labor Economics, vol. 5, ed. Ronald Ehrenberg (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1982), 115–155.

ნახაზი 7.4

პენსიაზე
გასვლის
ოპტიმალური
ასაკის
შერჩევა
პიპოთეზური
მომუშავის
მიერ (7.3
ცხრილის
მონაცემების
მიხედვით)



ვეებს, ადრე გასულიყენენ პენსიაზე. ორივე ეფექტი აღწერილია კვლევებით, რომლებიც შეისწავლიდა, თუ რა გავლენას ახდენდა მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისი საპენსიო ასაკზე.¹⁵)

7.4 ნახაზის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ სამოქმედო გეგმების ფარგლებში, რომელთა მიზანაც მომუშავეების საპენსიო ასაკზე კონკრეტული მიმართულებით ზემოქმედებაა, ყველაზე მეტად სასურველი იქნება სიტუაცია, როდესაც შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტი ერთი მიმართულებით მოქმედებს. მაგალითად, უამრავი კერძო პროგრამა ითვალისწინებდა პუნქტებს, რომლებიც მომუშავეებს ავალდებულებს პენსიაზე ადრე გასვლას. ისინი ითვალისწინებდა დიდ დახმარებას მათთვის,

¹⁵ Courtney C. Cole and Philip B. Levine, "Recessions, Retirement, and Social Security," and Gopi Shah Godi, John B. Shoven, and Sita Naraj Slavov, "What Explains Changes in Retirement Plans during the Great Recession?" both in American Economic Review and Proceedings 101 (May 2011), 23-34.

ვინც ადრე გავიდოდა პენსიაზე და იმავდროულად, ამცირებდა სიცოცხლის განმავლობაში საპენსიო თანხების მიმდინარე ღირებულებას, რომელიც გროვებოდა იმ შემთხვევაში, თუ მომუშავე პენსიაზე უფრო გვიან გავიდოდა. შესაძლოა, ნაწილობრივ იმის გამო, რომ ფირმებს სურთ გამოცდილი მომუშავეები უფრო დიდი ხნით შეინარჩუნონ სამსახურში, მრავალი ასეთი საპენსიო გეგმა გაუქმდა ან შეიცვალა იმგვარად, რომ პენსიაზე შედარებით ადრე გასვლის სარგებელი შემცირდა, ხოლო სიცოცხლის განმავლობაში საპენსიო თანხების მიმდინარე ღირებულება იზრდებოდა პენსიაზე შედარებით გვიან ასაკში გასვლის შემთხვევაში.

7.4 ნახაზის მიხედვით, პენსიაზე ადრე გასვლასთან დაკავშირებული სარგებლის შემცირება გამოხატულია AB' მონაკვეთის სიგრძის შემცირებით AB -ზე ნაკლებ სიგრძემდე, რის გამოც მთელი შეზღუდვა გადაადგილდება ქვემოთ და მარცხნივ; მომუშავეების სიცოცხლის განმავლობაში მოსალოდნელი კეთილდღეობა მცირდება და შემოსავლის ეფექტი უბიძგებს მომუშავეებს, რაც შეიძლება გვიან გავიდნენ პენსიაზე. სიცოცხლის დარჩენილი წლები განმავლობაში პენსიის მიმდინარე ღირებულების ზრდა, რაც დაკავშირებულია პენსიაზე შედარებით გვიან გასვლასთან, ზრდის $B'J'$ მონაკვეთის სიგრძეს და წარმოშობს ჩანაცვლების ეფექტს (ერთი წლით ადრე პენსიაზე გასვლის ალტერნატიული დანახარჯის გაზრდის გზით), რომელიც ასევე უბიძგებს მომუშავეს, გვიან გავიდეს პენსიაზე.¹⁶

პენსიაზე გასვლის ასაკის შესახებ გადაწყვეტილებების სრული ანალიზი, ცხადია, ითვალისწინებს შინამეურნეობის პრეფერენციებსაც. მაგალითად, ერთ-ერთი ბოლოდროინდელი კვლევა გვიჩვენებს, რომ ის ადამიანები, რომლებიც მუშაობენ ანაზღაურებად სამსახურში, უფრო მეტად არიან ჩართული შინამეურნეობაში და ნაკლებ დროს უთმობენ დასვენებას, ვიდრე პირები, რომლებიც არ მუშაობენ ხელფასზე. ამას გარდა, კვლევამ ცხადყო, რომ ხანდაზმულებს საოჯახო საქმეებსა და დასვენებაზე დღის განმავლობაში სხვა დრო აქვთ გამოყოფილი, ვიდრე ახალგაზრდობაში. საერთო ჯამში, კვლევის თანახმად, პენსიაზე გასვლის გადაწყვეტილებები იცვლება, როდესაც მოთხოვნა დასვენებაზე ასაკის მატებასთან ერთად იზრდება. ამგვარად, ასაკოვანი მომუშავეებისთვის პენსიაზე ეტაპობრივი გასვლა (არასრული დატვირთვით მუშაობა რამდენიმე წლის განმავლობაში) ან მოქნილი გრაფიკი შესაძლოა, საპენსიო ასაკის გასაზრდელად იყოს უკეთესი საშუალება, ვიდრე საპენსიო ფორმულების შეცვლა.¹⁷

¹⁶ Leora Friedberg and Anthony Webb, "Retirement and the Evolution of Pension Structure," *Journal of Human Resources* 40 (Spring 2006), 281–308. კერძო სექტორის პენსიის ცვლილებებით გამოწვეული აღწერილი შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტი, ფაქტია, მუშაობს ერთი მიმართულებით – პენსიაზე შედარებით ადრეულ ასაკში გასვლის შემთხვევაში; თუმცა თუ $B'J'$ მონაკვეთის გაზრდილი დახრილობა საკმაოდ ციცაბოა, ახალი შეზღუდვა ძველ მონაკვეთს უფრო გვიანდელ ასაკში გადაკვეთს პენსიაზე გასვლის შემთხვევაში და წარმოქმნის ზონას ახალ შეზღუდვაში, რომელიც მდებარეობს სანყისი ზონის ჩრდილო-აღმოსავლეთით. ამ ახალ ზონაში ჩანაცვლების ეფექტი, რომელიც უკავშირდება $B'J'$ მონაკვეთის გაზრდილ დახრილობას, ნაწილობრივ მაინც კომპენსირდება შემოსავლის ეფექტით, რომელიც უბიძგებს მომუშავეებს, ადრე გავიდნენ პენსიაზე, რის გამოც საბოლოო ზემოქმედება საპენსიო ასაკზე ამ ზონაში გაურკვეველია. პენსიაზე გასვლის საკითხების სხვა ეკონომიკური ანალიზი მოცემულია ნაშრომებში: Richard Disney and Sarah Smith, "The Labour Supply Effect of the Abolition of the Earnings Rule for Older Workers in the United Kingdom," *Economic Journal* 112 (March 2002), 136–152; Jonathan Gruber and David A. Wise, eds., *Social Security Programs and Retirement Around the World: Micro-estimation*, NBER Conference Report Series (Chicago: University of Chicago Press, 2004); and Jeffrey B. Liebman, Erzo F. P. Luttmer, and David G. Seif, "Labor Supply Responses to Marginal Social Security Benefits: Evidence from Discontinuities," *Journal of Public Economics* 93 (December 2009), 1208–1223.

¹⁷ Daniel S. Hamermesh and Stephen Donald, "The Time and Timing Costs of Market Work," National Bureau of Economic Research, working paper no. 13127 (May 2007).

პრაქტიკული გამოყენება: ბავშვზე ზრუნვა და სამუშაო ძალის მიწოდება

უამრავ ოჯახში საოჯახო საქმეების უმნიშვნელოვანესი ელემენტი ბავშვის მოვლა და აღზრდაა. მშობლების უმრავლესობისთვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შვილების სათანადოდ მოვლას, რაც მიიღწევა ან საკუთარი ძალებით (ძირითადად), ან დაქირავებული შრომის გამოყენებით (ზოგ შემთხვევაში).

ბავშვზე ზრუნვის პროგრამები სხვადასხვა სახითაა წარმოდგენილი, დანყებული საბავშვო ბაგა-ბაღებისთვის დანესებული საგადასახადო შეღავათებით, რომელთა მომსახურებასაც იძენენ დასაქმებული მშობლები და ბავშვის დღიური მოვლის, სასკოლო ლანჩისა და ჯანდაცვის სახელმწიფო სუბსიდებით დამთავრებული. ამ თავში განვიხილავთ, თუ რა გამოწვევების წინაშე აყენებს ბავშვზე ზრუნვის პროგრამები შრომის ბაზარს.

ბავშვზე ზრუნვის დახმარებები

ხუთ წლამდე ასაკის ამერიკელი ბავშვების დაახლოებით 46%-ის მოვლაზე ზრუნავენ დაქირავებული აღმზრდელები და, საშუალოდ, ეს ხარჯი შეადგენს ოჯახის შემოსავლის 10.5%-ს. იმ ოჯახებისათვის, რომელთა წლიური შემოსავალი 36 000\$-ზე ნაკლებია, ეს ხარჯი ოჯახის შემოსავლის თითქმის 19%-ია.¹⁸ ბავშვის მოვლის ხარჯი იზრდება მოვლის საათების ზრდასთან ერთად, მაგრამ ამ ხარჯის ნაწილი, სავარაუდოდ, მუდმივია: ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ბავშვის მოვლის საათობრივი ხარჯი სამჯერ მეტი იყო იმ ქალებისთვის, რომელთა სამუშაო დრო კვირაში 10 საათზე ნაკლები იყო, ვიდრე იმ ქალებისთვის, რომლებიც კვირაში 10 საათზე უფრო მეტს მუშაობდნენ.¹⁹ თუმცა უკანასკნელი 20 წლის განმავლობაში ბავშვთა ზრუნვის სუბსიდების დაფინანსებაზე გამოყოფილი ფედერალური ბიუჯეტი ორჯერ და მეტად გაიზარდა. ქვემოთ განვიხილავთ, თუ რა გავლენას ახდენს გაზრდილი სუბსიდები მშობლების სამუშაო ძალის მიწოდებაზე.

ბავშვის მოვლის ფიქსირებული ხარჯების შემცირება. დავუშვათ, რომ ბავშვის მოვლის ხარჯები ფიქსირებულია, რაც ნიშნავს იმას, რომ სუბსიდიის გარეშე, დასაქმებულმა მშობლებმა დღიურად უნდა გადაიხადონ გარკვეული თანხა, მიუხედავად იმისა, თუ რამდენი საათის განმავლობაში უვლიან მათ შვილებს. 7.5 და 7.6 ნახაზებზე ნაჩვენებია, თუ რა გავლენას ახდენს სუბსიდები, რომლებიც სრულად ფარავს ბავშვზე ზრუნვის ხარჯს დედის მიერ სამუშაო ძალის მიწოდების მოტივაციაზე, რომლის დღიური არაშრომითი შემოსავალია ab .

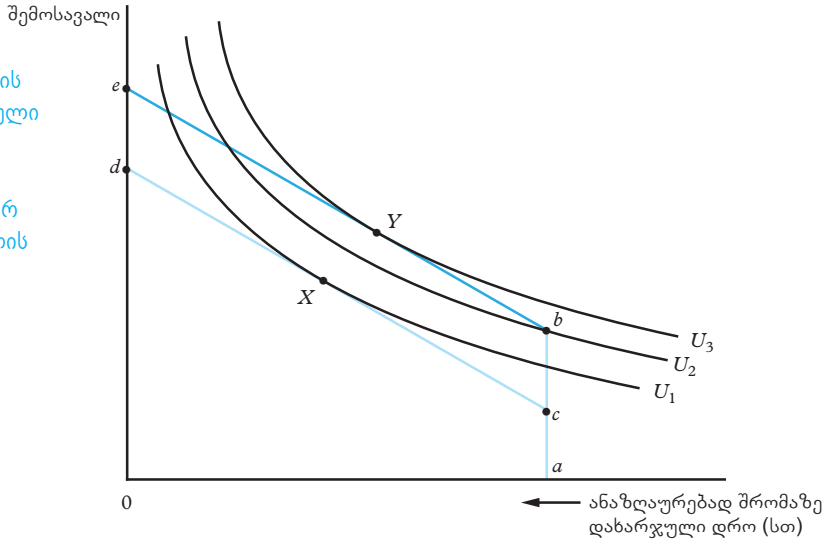
თავდაპირველად განვიხილოთ შემთხვევა, როდესაც დედა არ მუშაობს (7.5 ნახაზი). თუ იგი გადაწყვეტს სამსახურში გასვლას, მან უნდა შეარჩიოს რომელიმე ნერტილი cd წრფეზე, სადაც მანძილი b გამოხატავს ბავშვის მოვლის ფიქსირებულ ხარჯს. ცხადია, cd წრფის დახრილობა გამოხატავს მის ხელფასს. ქალის პრეფერენციებისა და 7.5 ნახაზზე მოცემული შეზღუდვის გათვალისწინებით, იგი იღებს მეტ სარგებელს უმუშევრობის შემთხვევაში (b ნერტილში), ვიდრე მუშაობის შემთხვევაში (X ნერტილი). ბავშვზე ზრუნვის სუბსიდიის ხარჯზე ფიქსირებული ხარ-

¹⁸ U.S. Census Bureau, "Who's Minding the Kids? Child Care Arrangements: Spring 2011," Table 6, at <http://www.census.gov/prod/2013pubs/p70-135.pdf>. ასევე იხ. Patricia M. Anderson and Phillip B. Levine, "Child Care and Mothers' Employment Decisions," in Finding Jobs: Work and Welfare Reform, eds. David E. Card and Rebecca M. Blank (New York: Russell Sage Foundation, 2000), 426.

¹⁹ David C. Ribar, "A Structural Model of Child Care and the Labor Supply of Married Women," Journal of Labor Economics 13 (July 1995), 558–597.

ნახაზი 7.5

სამუშაო ძალის მიწოდება და ბავშვის მოვლის ფიქსირებული ხარჯები: მშობელი, რომელიც თავდაპირველად არ შედის სამუშაო ძალის შემადგენლობაში



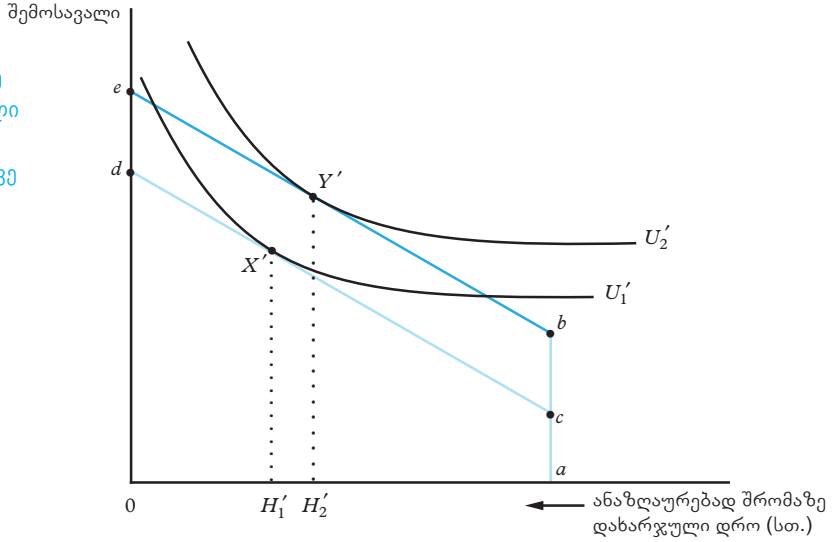
ჯის ნულამდე შემცირების შემთხვევაში, რა დროსაც მისი შეზღუდვა იქნება abe , ქალის სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია ხდება U_3 მრუდის Y წერტილში. ამ შემთხვევაში ქალისთვის უფრო მოგებიანია მუშაობა. ამგვარად, ბავშვზე ზრუნვის სუბსიდიები, რომელთა ძალითაც ხდება ბავშვის მოვლის ფიქსირებული ხარჯის შემცირება ან ნულამდე დაყვანა, მუშაობის სტიმულს მისცემს იმ ადამიანებს, რომლებიც არ შედიოდნენ სამუშაო ძალის კატეგორიაში (ასეთი სუბსიდიები არ იძლევა იმის გარანტიას, რომ ყველა ის ადამიანი, რომელიც სამუშაო ძალის კატეგორიაში არ შედიოდა, დაინყებს მუშაობას, რადგან ზოგიერთი ადამიანის განურჩევლობის მრუდი იმდენად ციცაბოა, რომ მისთვის მუშაობა ამ შემთხვევაშიც კი ვერ უზრუნველყოფს სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაციას).

ახლა განვიხილოთ 7.6 ნახაზზე წარმოდგენილი შემთხვევა, როდესაც უკვე დასაქმებული ქალი იღებს სუბსიდიას. სუბსიდიის მიღებამდე მისი სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია მიიღწეოდა U_1 განურჩევლობის მრუდის X წერტილში, ანუ წერტილში, რომელზეც ქალი მუშაობს H_1 საათის განმავლობაში. როდესაც სუბსიდიის ხარჯზე წარმოიქმნება abe შეზღუდვა, ქალის სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია მიიღწევა U_2 მრუდის Y' წერტილში და იგი შეამცირებს სამუშაო საათებს H_2 -ამდე. ამგვარად, უკვე მომუშავე ადამიანების შემთხვევაში, ბავშვის მოვლის ფიქსირებული ხარჯის ნულამდე დაყვანა იწვევს შემოსავლის ეფექტის ამოქმედებას, რაც უბიძგებს დასაქმებულს, ნაკლები იმუშაოს (თუმცა მიაქციეთ ყურადღება, რომ 7.6 ნახაზზე მოცემულ მაგალითში ქალი სამუშაო ძალის შემადგენლობაში რჩება).

ბავშვის მოვლის საათობრივი ხარჯის შემცირება. ახლა განვიხილოთ შემთხვევა, როდესაც ბავშვის მოვლის ხარჯი იანგარიშება საათობრივად და არ არის ფიქსირებული. თუ, ვთქვათ, ასეთი ხარჯია 3\$ საათში, იგი დასაქმებული მშობლის ეფექტურ ხელფასს საათში 3\$-ით შეამცირებს. თუ სახელმწიფო სუბსიდიის საფუძველზე ბავშვის მოვლის ხარჯი ნულამდე შემცირდება, მშობლის ეფექტიანი ხელფასი გაიზრდება და მოხდება სამუშაო ძალის მიწოდებაზე ზემოქმედება ხელფასის გაზრდის გამო. იმ მშობლების შემთხვევაში, რომლებიც უკვე მუშაობენ, სუბსიდიის მიღებისას წარმოიქმნება შემოსავლის ეფექტი და ჩანაცვლების ეფექტი, რომლებიც

ნახაზი 7.6

სამუშაო ძალის მიწოდება და ბავშვზე ზრუნვის ფიქსირებული ხარჯები: მშობელი, რომელსაც თავიდანვე ჰქონდა ანაზღაურებადი სამუშაო



ურთიერთსაინანაღმდეგო მიმართულებით მოქმედებს მუშაობის სტიმულზე. იმ ადამიანების შემთხვევაში, რომლებიც სამუშაო ძალის შემადგენლობაში არ არიან, ეფექტიანი ხელფასის გაზრდა გაააქტიურებს მათ სურვილს, ჩაერთონ შრომით საქმიანობაში (შრომით საქმიანობაში მონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაზე მოქმედებს ჩანაცვლების ეფექტი).

ბავშვზე ზრუნვის სუბსიდიებით გამოწვეული ცვლილებები. ზემოთ მოტანილი ანალიზი ცხადყოფს, რომ ბავშვზე ზრუნვის სუბსიდიების გავლენა, რომელიც ამცირებს, ფაქტობრივად, ბავშვის მოვლის როგორც ფიქსირებულ, ისე საათობრივ ხარჯს, დასაქმებული ადამიანების მუშაობის სურვილზე, თეორიულად ბუნდოვანია. თუმცა ზემოქმედება შრომით საქმიანობაში ჩართვის შესახებ თეორიულად ნათელია: ბავშვზე ზრუნვის სუბსიდიების ხარჯზე იზრდება მშობლების, განსაკუთრებით, დედების მონაწილეობის ხარისხი სამუშაო ძალაში. ემპირიული კვლევებით, რომლებიც შეისწავლიდნენ კავშირს ბავშვის მოვლის ხარჯებსა და სამუშაო ძალაში მონაწილეობას შორის, დადასტურდა ეს უკანასკნელი მოსაზრება: ხარჯების შემცირებისას სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი იზრდება. გარდა ამისა, მაქსიმალური ზრდა ამ მხრივ ფიქსირდება ყველაზე დაბალი შემოსავლის მქონე პირების შემთხვევაში.²⁰

²⁰ იხ. Anderson and Levine, “Child Care and Mothers’ Employment Decisions,” for a summary of empirical work on how the cost of child care affects mothers’ decisions to work. For a more recent publication, see Erdal Tekin, “Childcare Subsidies, Wages, and Employment of Single Mothers,” *Journal of Human Resources* 42 (Spring 2007), 453–487; and Pierre Lefebvre and Philip Merrigan, “Child-Care Policy and the Labor Supply of Mothers with Young Children: A Natural Experiment from Canada,” *Journal of Labor Economics* 26 (July 2008), 519–548. Francine Blau and Lawrence Kahn, “Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind?” National Bureau of Economic Research working paper no. 18702 (Cambridge, Mass.: January 2013) – ამ ნაშრომის თანახმად, ქალების მონაწილეობის მაჩვენებელი შრომით საქმიანობაში უფრო სწრაფად იზრდება ევროპაში, ვიდრე ამერიკის შეერთებულ შტატებში, რაც გამოწვეულია იმით, რომ ევროპაში ოჯახის მხარდამჭერი პროგრამები უფრო სწრაფად ვითარდება.

გარანტირებული ალიმენტი

ღარიბი ოჯახების შვილების დიდი უმრავლესობა ერთი მშობლის გარეშე იზრდება. ფედერალურმა მთავრობამ გარკვეული ნაბიჯები გადადგა საიმისოდ, რომ მშობელმა, რომელიც არ ცხოვრობს დახმარების მიმღებ ოჯახებში, მონაწილეობა მიიღოს ბავშვის აღზრდაში. ასეთი სახით დადგენილი თანხის ზემოთ ალიმენტის მოთხოვნა ნაკლებ ეფექტურია, რადგან ალიმენტის გადამხდელი მშობლის რესურსები შეიძლება შეზღუდული იყოს, სხვა პირების მხრიდან აღინიშნოს წინასწარგანზრახული კანონდარღვევა ან განქორწინების საქმეში არ იყოს გამოტანილი სასამართლო გადაწყვეტილება ალიმენტის დაკისრების შესახებ. მარტოხელა მშობლების ოჯახების შემოსავლების გაზრდისთვის ზოგიერთმა ბავშვის ალიმენტის უზრუნველყოფის პროგრამის შექმნის იდეა წამოაყენა. ამ პროგრამების ძირითადი აზრი ისაა, რომ სახელმწიფო ბავშვის ალიმენტს გარანტირებულად უხდის მეურვე მშობელს, თუ მშობელი, რომელიც ოჯახთან ერთად არ ცხოვრობს, თავს არიდებს ალიმენტის გადახდას. თუ ეს უკანასკნელი მხოლოდ ნაწილობრივ იხდის ალიმენტს, სახელმწიფო მეურვე მშობელს უნაზღაურებს ალიმენტის დარჩენილ თანხას.

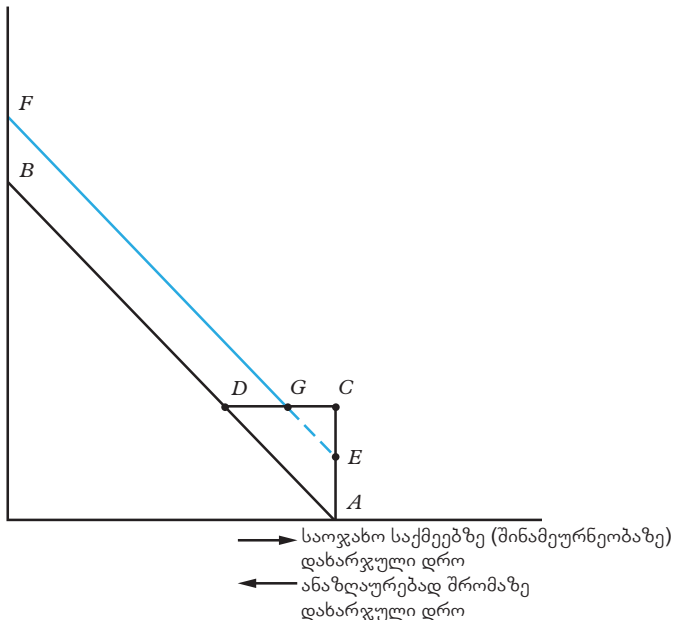
ამ პროგრამასთან დაკავშირებით არსებობს ერთი მნიშვნელოვანი კითხვა – რა გავლენას ახდენს ეს პროგრამა მეურვე მშობლის სამუშაო ძალის მიწოდებაზე? ეკონომიკური თეორია ამ კითხვაზე ბოლომდე ნათელ პასუხს ვერ გვთავაზობს.

დავუშვათ, მარტოხელა დედას აქვს საკუთარი თავისა და შვილების შენახვის ორი ვარიანტი. ერთი ვარიანტია მუშაობა, ყოფილი მეუღლის ან სახელმწიფოს მხრიდან ყოველგვარი დახმარების გარეშე. 7.7 ნახაზზე გაკეთებულია დაშვება, რომ ამ ვარიანტის შემთხვევაში არსებული საბიუჯეტო შეზღუდვა გრაფიკულად გამოისახება AB წრფის სახით, რომლის დახრაც გამოხატავს მის ხელფასს; მეორე ვარიანტია, დედამ მოითხოვოს სოციალური დახმარება, რომელიც უზრუნველყოფს მას გარანტირებული შემოსავლით (AC წრფე გრაფიკზე). მე-ნ თავიდან გვახსოვს, რომ დახმარების თანხები, როგორც წესი, იანგარიშება შემდეგნაირად: ოჯახისთვის „საჭირო“ შემოსავლის დონეს (AC) აკლდება ოჯახის მიერ სხვა წყაროებიდან მიღე-

ნახაზი 7.7

მარტოხელა მშობლის საბიუჯეტო შეზღუდვა გარანტირებული ალიმენტის პროგრამის ამოქმედებამდე და ამოქმედების შემდეგ

საკონლისა და მომსახურების ღირებულება



ბული ფაქტობრივი შემოსავალი, მათ შორის ხელფასიც. ამგვარად, სოცუზრუნველყოფის შეზღუდვა იქნება ACDB და როგორც გრაფიკზე ჩანს, CD მონაკვეთი გამოხატავს იმ ფაქტს, რომ ეფექტიანი ხელფასი 0-ის ტოლია.

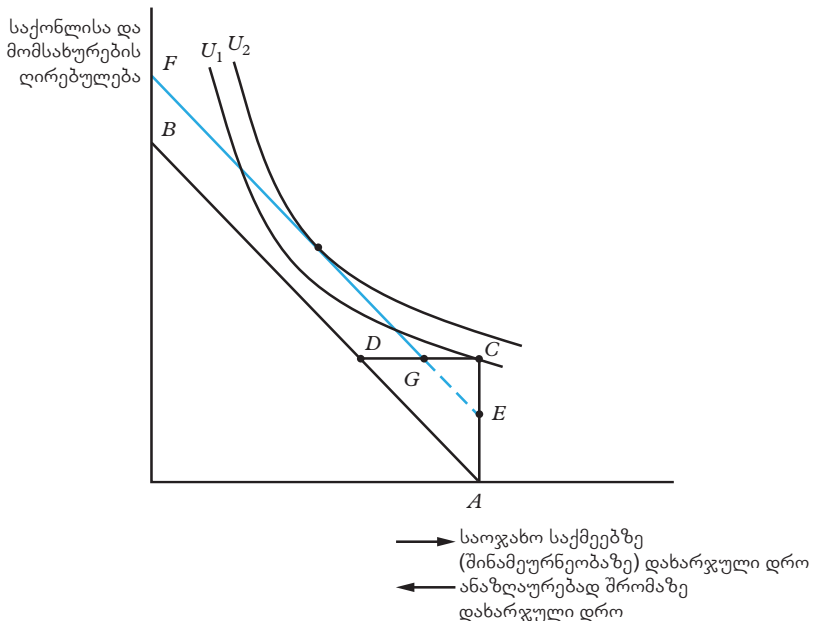
თუ დედის განურჩევლობის მრუდები ციცაბო დახრილობისაა (რაც, ცხადია, ნიშნავს იმას, რომ მას ნაკლები შესაძლებლობა აქვს ან ნაკლებად სურს, ჩაანაცვლოს დრო, რომელსაც სახლში ატარებს), მისი სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია მიიღწევა C წერტილში. იგი ითხოვს შემწეობას და არ მუშაობს ანაზღაურებად სამსახურში. თუ მისი სარგებლიანობის დონის იზოკვანტები შედარებით სწორია, სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია მიიღწევა DB მონაკვეთზე და ამ შემთხვევაში იგი მუშაობს ანაზღაურებად სამსახურში და მისი შემოსავლის შევსება არ არის დამოკიდებული შემწეობაზე.

დავუშვათ, რომ მთავრობამ მიიღო გარანტირებული ალიმენტის პროგრამა, რომელიც უზრუნველყოფს მარტოხელა დედისთვის AE ალიმენტის გარანტირებულად გადახდას, მიუხედავად მისი შემოსავლისა. თუ ქალი მუშაობს, ახალი პროგრამის მიხედვით, მის ხელფასს დაემატება AE (= BF) თანხა. თუ არ მუშაობს და მთლიანად სოციალურ დახმარებაზე დამოკიდებული, დახმარება შემცირდება AE თანხით. ამგვარად, ალიმენტის თანხას დამატებული შემწეობის თანხა უწინდებურად AC-ს ტოლია. გარანტირებული ალიმენტის პროგრამის განხორციელების შემდეგ მისი საბიუჯეტო შეზღუდვაა ACGF²¹

როგორ შეიცვლება გარანტირებული ალიმენტის ახალი პროგრამით დედის მიერ ოჯახსა და სამსახურში გატარებული დრო? არსებობს სამი ვარიანტი: პირველი, ზოგიერთი დედის შემთხვევაში იზოკვანტა იმდენად ციცაბო დახრილობისაა, რომ ისინი დარჩებიან სამუშაო ძალის გარეთ და მთელ დროს საოჯახო საქმეებს

ნახაზი 7.8

მარტოხელა მშობელი, რომელიც ერთვება სამუშაო ძალის კატეგორიაში გარანტირებული ალიმენტის პროგრამის ამოქმედების შემდეგ



²¹ Irwin Garfinkel, Philip K. Robins, Pat Wong, and Daniel R. Meyer, "The Wisconsin Child Support Assurance System: Estimated Effects on Poverty, Labor Supply, Caseloads, and Costs," *Journal of Human Resources* 25 (Winter 1990), 1–31.

დაუთმობენ (დარჩებიან C ნერტილში (ნახაზი 7.7)). ეს დედები მიიღებენ AE ალიმენტს და EC სოციალური დახმარების თანხას.

მეორე, იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობდნენ ახალი პროგრამის ამოქმედებამდე და, შესაბამისად, იმყოფებოდნენ DB მონაკვეთზე, ახალი პროგრამა ქმნის წმინდა შემოსავლის ეფექტს. ეს დედები გააგრძელებენ ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობას, მაგრამ მათი სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია მიიღწევა GF მონაკვეთზე და, სავარაუდოდ, მათ ექნებათ ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობის ნაკლები სურვილი.

მესამე, ზოგიერთი ქალი, მსგავსად იმ ქალებისა, რომელთა იზოკვანტები (U_1 და U_2) მოცემულია 7.8 ნახაზზე, შეიცვლის პოზიციას, კერძოდ, დახმარების მიღების მდგომარეობიდან გადაინაცვლებს სამსახურის ძებნის მდგომარეობაში. ამ ქალებისთვის სამუშაო ძალის მიწოდება შრომის ბაზარზე იზრდება. მათთვის სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია მანამდე მიიღწეოდა C ნერტილში, მაგრამ მუშაობის ახალი შესაძლებლობისა და შემოსავლის სუბსიდიის მიღების უწინდებური უნარის გამო, მათი სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაციისთვის საჭირო, ანაზღაურებად შრომაზე დახარჯული საათების რაოდენობა ახლა უკვე მდებარეობს GF მონაკვეთზე.

საერთო ჯამში, ზემოთ განხილული ჰიპოთეზური გარანტირებული ალიმენტის პროგრამა, მოსალოდნელია, გაზრდის მარტოხელა დედების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელს (ამდენად, შეამცირებს სოცდახმარების შემთხვევებს) და იმავდროულად, შეამცირებს იმ ადამიანების ანაზღაურებად სამსახურში ხანგრძლივად მუშაობის სურვილს, რომლებიც ახლა იწყებენ მუშაობას. კვლევებმა, რომელთა მიზანიც შრომის ბაზარზე (ბავშვის მამის მიერ გადახდილი) ალიმენტის ზემოქმედების შესწავლა იყო, ცხადყო, რომ მარტოხელა დედების სამუშაო ძალის მიწოდების ცვლილება შესაბამისობაშია თეორიულ მოსაზრებებთან.²²

ემპირიული კვლევა

ხელფასის მატების გავლენა სამუშაო ძალის მიწოდებაზე (და დასვენებაზე), დროის გამოყენების დღიური და თვითშეჩვენების ნიმუში

როგორც ვნახეთ, ხელფასის ზრდით გამოწვეული მოსალოდნელია ზემოქმედება სამუშაო ძალის მიწოდებაზე თეორიულად ბუნდოვანია. თუ ჩანაცვლების ეფექტი დომინირებს, მაშინ ანაზღაურებად სამსახურში მუშაობის სურვილი გაიზრდება, მაგრამ თუ დომინირებს შემოსავლის ეფექტი, მუშაობის სურვილი შემცირდება. როგორ შეიცვლება სამუშაო

ძალის მიწოდება ხელფასის მომატების შემთხვევაში, რომელიც გამოწვეულია, მაგალითად, საშემოსავლო გადასახადის შემცირებით? ეს არის ის შეკითხვა, რომელსაც ემპირიულად უნდა ვუპასუხოთ. ამ მიმართულებით ჩატარებული კვლევები ცდილობს სამსახურში გატარებული დროისა და ხელფასის გაზომვის ამოცანების გადაჭრას.

²² John W. Graham and Andrea H. Beller, "The Effect of Child Support Payments on the Labor Supply of Female Family Heads," *Journal of Human Resources* 24 (Fall 1989), 664–688; and Wei-Yin Hu, "Child Support, Welfare Dependency, and Women's Labor Supply," *Journal of Human Resources* 34 (Winter 1999), 71–103.

სამუშაო ძალის მიწოდების კვლევების ფარგლებში მუშაობის საათები, როგორც წესი, ოჯახის წევრების გამოკითხვით დგინდება. კერძოდ, ადამიანებს ეკითხებიან, თუ რამდენი საათი იმუშავეს „გასულ კვირაში“. ამ კითხვაზე გაცემული პასუხები მრავალ კითხვას ბადებს. რადგან ზოგიერთი ადამიანი საათობრივი ანაზღაურებით მუშაობს და, ამდენად, დაინტერესებულია, იმუშაოს რაც შეიძლება მეტი, ხოლო ვისაც ფიქსირებული ხელფასი აქვს, მას ასეთი ინტერესი ნაკლებად ამოდრავებს, ტრადიციულად გამოკითხულთა დიდი უმრავლესობის პასუხი ამ კითხვაზე არის „40 საათი“. სინამდვილეში, მნიშვნელოვანი განსხვავებები დაფიქსირდა ამ გამოკითხვებით მიღებული და დღიურის მეთოდით კვლევის შედეგების შედარებისას (დღიურის მეთოდით კვლევის შედეგების მიღება უფრო ძვირი ჯდება, რადგან მკვლევრები მომუშავისაგან ითხოვენ, დაწვრილებით აღწეროს, თუ როგორ გაატარა გასული 24 საათი). მაგალითად, მაშინ, როდესაც ოჯახების გამოკითხვის მონაცემების მიხედვით, მამაკაცების შემთხვევაში სამსახურში გატარებული საათების რაოდენობა კვირის განმავლობაში 1965 წლიდან 1981 წლამდე პერიოდში 2.7%-ით შემცირდა, დღიურის მეთოდით კვლევის შედეგების მიხედვით, ფაქტობრივი შემცირება 13.7% იყო.

ხელფასის განაკვეთის გაზომვა პრობლემურია ორი თვალსაზრისით: პირველი – იმ მომუშავეების საათობრივი ანაზღაურება, რომლებიც ფიქსირებული ხელფასით მუშაობენ, პირობითად გამოითვლება „გასული კვირის შემოსავლის“ გაყოფით სამუშაო საათების იმ რაოდენობაზე, რომლებსაც თავად მიუთითებენ. თუ რესპონდენტი მიუთითებს რეალურად ნამუშევარ საათებზე მეტ რაოდენობას, მისი საათობრივი ანაზღაურება მიიღება რეალურზე ნაკლები – გამოთვლილი ხელფასი რეალურზე ნაკლებია, რაც გამოწვეულია სამუშაო საათების უსაფუძვლო შემცირებით. სამუშაო საათების რაოდენობის ხელოვნურად გაზრდა საპირისპირო შედეგს იძლევა.

მეორე – უმუშევარ პირებს არ აქვთ „ხილული“ ხელფასი. რამდენად სწორია

მათი გაუთვალისწინებლობა ჯგუფების შერჩევისას და მხოლოდ დასაქმებულთა მონაცემების შესწავლა? კვლევის პროცესში ასევე დაუშვებელია სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი პირების გაუთვალისწინებლობა. თეორიულად, პოტენციური მომუშავეები ერთმანეთს უდარებენ ხელფასის შემოთავაზებულ განაკვეთსა და მათთვის მისაღებ ხელფასს. თუ შემოთავაზებული ხელფასი მისაღები არაა, ისინი სამსახურზე უარს ამბობენ. შემთხვევითი შერჩევისა და უმუშევრების კვლევიდან გამოთიშვის პრინციპზე დაფუძნებული სტატისტიკური მეთოდების გამოყენება გამოიწვევს შერჩეული ჯგუფის განსაზღვრულობას. მოცემული სტატისტიკური მეთოდები შეიცავს ელემენტს, რომელსაც ეკონომისტები „თვითშერჩევის ნიმუშის ეფექტს“ უწოდებენ.

თუ ანალიზისას არ განიხილება სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი პირები, როგორ უნდა მოხდეს მათი ხელფასის დადგენა? რა თქმა უნდა, როდესაც ეს პირები მუშაობდნენ, გარკვეულ თანხას გამოიმუშავებდნენ. ასე რომ, მათი პოტენციური ხელფასი ნულის ტოლი არ არის, – უბრალოდ, ხელფასი არ არის ხილული. ხსენებული კატეგორიის პირების ხელფასზე წარმოდგენის შესაქმნელად უნდა გამოვიყენოთ სტატისტიკური მეთოდები. საბედნიეროდ, ასეთი მეთოდები დღეისათვის არსებობს. ერთი მათგანი მოცემულია ქვემოთ აღწერილ კვლევაში.

დღიურის მეთოდით მიღებული მონაცემების გამოყენების საინტერესო მაგალითს ვხვდებით ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში. კვლევისას შესწავლილ იქნა, რა გავლენას ახდენდა შრომის ანაზღაურების ოდენობა დასვენების ხანგრძლივობაზე, საოჯახო საქმეებზე დახარჯულ დროსა და სამუშაო ძალის მიწოდებაზე. დღიურის მონაცემები გამოიყენებული იყო სამუშაო დროის (დამოკიდებული ცვლადი სამუშაო ძალის მიწოდების კვლევისას) მაღალი სიზუსტით შეფასების ზემოთ აღწერილი ამოცანების გადასაწყვეტად. პირობითად გაიზომა დასაქმებულთა ხელფასები და განისაზღვრა სტატისტიკური კავშირი ხელ-

ფასის სიდიდესა და რესპონდენტთა ისეთ პირად მონაცემებს შორის, როგორებიცაა: განათლება, სხვადასხვა ასოციაციის წევრობა და საცხოვრებელი ადგილი. ამ სტატისტიკური თანაფარდობის გამოყენებით მოხდა შერჩეული ჯგუფის წევრების ხელფასების პროგნოზირება (მათ შორის სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი პირებისაც).

სამუშაო საათებისა და ხელფასის პროგნოზირებული მნიშვნელობების ერთმანეთთან დასაკავშირებლად რეგრესიული ანალიზის გამოყენებამ ცხადყო, რომ ხელფასის მომატებას თან სდევდა სამუშაო ძალის მიწოდების შემცირება მამაკაცებს შორის, თუმცა იმდენად უმნიშვნელოდ, რომ ეს ეფექტი, არსებითად, ნულის ტოლი იყო. ამგვარად, მამაკაცების შემთხვევაში მიღებული შედეგები მიუთითებს იმაზე, რომ შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტი,

ფაქტობრივად, თანაბარი სიდიდისაა და ანონასწორებს ერთმანეთს. ქალების შემთხვევაში დომინანტური იყო ჩანაცვლების ეფექტი და ხელფასის 10%-ით ზრდა იწვევდა სამუშაო საათების 2%-ით გაზრდას (საინტერესოა, რომ უფრო მაღალი ხელფასი დაფიქსირდა იმ მამაკაცებს შორის, რომლებიც მეტ დროს უთმობდნენ დასვენებას. მაღალი ხელფასის შემთხვევაში მცირდებოდა დასვენების დრო როგორც მამაკაცების, ისე ქალების შემთხვევაში, მაგრამ ეს ცვლილება უმნიშვნელო იყო.)

• F. Thomas Juster and Frank P. Stafford, "The Allocation of Time: Empirical Findings, Behavioral Models, and Problems of Measurement," *Journal of Economic Literature* 29 (June 1991), 494.

წყარო: eff E. Biddle and Daniel S. Hamermesh, "Sleep and the Allocation of Time," *Journal of Political Economy* 98, no. 5, pt. 1 (October 1990), 922–943.

კითხვები გამორებისთვის

1. დავუშვათ, 5%-იანი უმუშევრობის პირობებში ითვლება, რომ მიღწეულია „სრული დასაქმება“, უმუშევრობის არსებული დონე კი შეადგენს 7%-ს. დავუშვათ ასევე, რომ ხელთ გვაქვს შემდეგი მონაცემები:

უმუშევრობის დონე, %	სამუშაო ძალა (კაცი)	უმუშევრობა (კაცი)	დასაქმება (კაცი)
5	6 000	300	5 700
7	5 600	392	5 208

ა. რა ზომისაა „ფარული“ უმუშევრობა, თუ უმუშევრობის დონე შეადგენს 7%-ს?

ბ. თუ მოსახლეობის რაოდენობაა 10 000, უმუშევრობის დონის ზღვრული ცვლილების შემთხვევაში როგორ შეიცვლება პროდით საქმიანობაში მონაწილეობის მაჩვენებელი?

გ. რა ეკონომიკური მნიშვნელობა აქვს ფარულ უმუშევრობას? „მთლიანი უმუშევრობის“ სიდიდის მისაღებად საჭიროა თუ არა გაზომვადი და ფარული უმუშევრობის შეჯამება?

2. კვლევაში, რომელიც სწავლობდა ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონეს მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ პერიოდში, მითითებული იყო შემდეგი:

დროთა განმავლობაში ქალები შეუერთდნენ ანაზღაურებადი სამუშაო ძალის კატეგორიას იმ ზოგიერთი ცვლილების გამო, რომლებმაც გავლენა მოახდინეს სამუშაოს ხასიათზე. მათგან უმთავრესი იყო ზოგიერთი სპეციალობის აღორძინება, ქალების განათლების დონის გაუმჯობესება, შრომადამზოგი საყოფაცხოვრებო მონაცვობილობების სრულყოფა, შობადობის შემცირებული კოეფიციენტი და მზარდი ურბანიზაცია.

დაუკავშირეთ თითოეული ფაქტორი ამ თავში განხილულ სამუშაო ძალის მიწოდების შინაგამოწვევების მოდელს.

3. 1976 წელს აშშ-ის საპრეზიდენტო კამპანიის დროს გამართულ დებატებში პრეზიდენტობის კანდიდატი ჯიმი კარტერი აცხადებდა: „მართალია, დასაქმების დონის ბოლოდროინდელი ზრდა გამოწვეულია დაუჯახებელი ქალებისა და თინეიჯერების

- სამუშაო ძალაში ჩართვით, მაგრამ ადამიანების ასეთი მოზღვავება სამუშაო ძალის კატეგორიაში თავისთავად ეკონომიკური ნგრევის ნიშანია. მიზეზი, რის გამოც ეს ადამიანები სამუშაოს ეძებენ, არის ის, რომ მათი ოჯახების ძირითადი მარჩენალი უმუშევარია და ოჯახის შემოსავლის შესანარჩუნებლად აუცილებელი გახდა ოჯახის სხვა წევრების დასაქმება“. გააკეთეთ კომენტარი ამ განაცხადთან დაკავშირებით.
4. ქვემოთ მოყვანილი მოსაზრება სწორია, მცდარია თუ ბუნდოვანია? რატომ? „თუ ქმარს ხელფასს მოუმატებენ, ცოლი ნაკლებს იმუშავებს, მაგრამ თუ ქალს მოუმატებენ ხელფასს, იგი მეტს იმუშავებს“.
 5. დავუშვათ, რომ საბავშვო ბაღები ბავშვის მშობლებისგან მომსახურების საზღაურს იღებენ იმ საათების მიხედვით, რა დროსაც მათი ბავშვები ბაღში ატარებენ (და არა ბავშვის მოვლის ფიქსირებულ ფასს). ასევე დავუშვათ, რომ ფედერალური მთავრობა იღებს კანონს სუბსიდის შესახებ, რომლის თანახმადაც, ბავშვის მშობლები იხდიან საათობრივი გადასახადის მხოლოდ ნახევარს. ამ კანონის გავლენით, გაიზრდება თუ არა მცირეწლოვანი ბავშვების მშობლების სამუშაო ძალის მიწოდება?
 6. დავუშვათ, რომ სახელისუფლებო სისტემა ამჟამად დასაქმებულ მარტოხელა მშობლებზე ბავშვის მოვლის სუბსიდების გაცემას არ ითვალისწინებს, მაგრამ აპირებს, შეიმუშაოს პროგრამა, რომელიც ხელს შეუწყობს მარტოხელა მშობლების მონაწილეობას სამუშაო ძალაში. დავუშვათ, რომ ბავშვის მოვლის გადასახადი საათობრივია, მთავრობა კი იღებს კანონს ბავშვზე ზრუნვის სუბსიდის შესახებ, რომელიც ითვალისწინებს მშობლისთვის მუშაობის ყოველ საათში 3\$-ის გადახდას, დღეში მაქსიმუმ 8-საათიანი მუშაობის პირობით. ააგეთ საბიუჯეტო შეზღუდვის გრაფიკი (ბავშვის მოვლის წმინდა ხარჯი) მარტოხელა დედის შემთხვევაში და ჩახაზეთ ახალი შეზღუდვის წრფე. იმსჯელეთ, ამ კანონით როგორ შეიცვლება სამუშაო ძალაში მონაწილეობა და მუშაობის ხანგრძლივობა.
 7. დავუშვათ, რომ დასაქმებული მოსახლეობისა და პენსიონერების რაოდენობის თანაფარდობა შემცირების ტენდენციით ხასიათდება, რა შემთხვევაშიც ამომრჩევლები მხარს უჭერენ სოცურზრუნველყოფის თანხების გამოთვლასთან დაკავშირებულ ცვლილებას. კერძოდ, ამ ცვლილების თანახმად, ნახევრდება ყველა პენსიონერის პენსია. ცვლილება ვრცელდება საზოგადოების ყველა წევრზე, მიუხედავად მათი ასაკისა და საპენსიო სტატუსისა და მის განხორციელებას თან სდევს ხელფასიდან გადასახადის შემცირება 50%-ით. რა გავლენას მოახდენს ეს ცვლილება იმ ადამიანების სამუშაო ძალის მიწოდებაზე, რომლებიც უახლოვებიან საპენსიო ასაკს (62-65 წელს)? რა გავლენას მოახდენს ეს ცვლილება იმ ადამიანების სამუშაო ძალის მიწოდებაზე, რომლებმაც ცოტა ხნის წინ დაიწყეს კარიერა (20-იდან 30 წლამდე ასაკის ახალგაზრდები)?
 8. ხელისუფლება აპირებს, წახალისოს მარტოხელა მშობლები, რათა გავიდნენ შრომის ბაზარზე და დასაქმდნენ. ამ მიზნით ხელისუფლება განიხილავს არასრულწლოვანი ბავშვების მარტოხელა მშობლებისთვის დღეში 18-იდან 20\$-ამდე გადახდას, თუ მშობელი იმუშავებს მინიმუმ 6 საათს დღეში, კვირაში 5 დღის განმავლობაში. ააგეთ მარტოხელა მშობლის დღიური საბიუჯეტო შეზღუდვის გრაფიკი და შემდეგ ჩახაზეთ შეზღუდვის წრფე, რომელიც წარმოიქმნება 20\$-ის ოდენობის სუბსიდის გაცემის შემთხვევაში. იმსჯელეთ, როგორ შეიცვლება (ა) სამუშაო ძალაში მონაწილეობა და (ბ) მუშაობის ხანგრძლივობა.
 9. ამ თავში ინდივიდები (ოჯახები) დროს ანაწილებენ ორ სხვადასხვა საქმიანობაზე: ანაზღაურებად შრომასა და შინამეურნეობაზე. ალტერნატიულად, შინამეურნეობის შესახებ შეგვიძლია, ვიმსჯელოთ უშუალოდ მე-6 თავში განხილული სამუშაო ძალის მიწოდება-დასვენების მოდელის მიხედვით, რომელიც უშვებს, რომ ადამიანს შეუძლია, დრო დაეთმოს ან ანაზღაურებად სამსახურს, ან დასვენებას. ამ მოდელში *C* შინამეურნეობის საქმიანობა შეყვანილია როგორც დამატებითი შეზღუდვა. თუ, მაგალითად, დღის განმავლობაში ადამიანის განკარგულებაში ჯამში არის 16 საათი,

მას შეუძლია, გადაწყვიტოს, როგორ გაანაწილოს დარჩენილი $16 - H$ საათი ანაზღაურებად შრომასა და დასვენებაზე. ყველა შემთხვევაში, დავუშვათ, რომ L დასვენება იზომება საათებში, ხოლო C მოხმარება (ღირებულება) იზომება აშშ-ის დოლარით.

ა. დავუშვათ, რომ ადამიანს შეუძლია საათში $5\text{\$}$ -ის გამოიმუშავეს. ააგეთ ამ პიროვნების საბიუჯეტო შეზღუდვის გრაფიკი დასვენება-მოხმარების დიაგრამაზე, თუ $H_1 = 8$; იმავე გრაფიკზე ააგეთ დღიური საბიუჯეტო შეზღუდვის წრფე, თუ $H_2 = 4$.

ბ. რამდენია დასვენებისა და მოხმარების შესაძლო მაქსიმალური ოდენობა და ხანგრძლივობა, თუ $H = H_1, H_2$?

10. დავუშვათ, რომ მოქმედი სოციალური პროგრამა ამაჟამად დასაქმებულ მარტოხელა მშობლებზე ბავშვის მოვლის სუბსიდების გაცემას არ ითვალისწინებს, მაგრამ აპირებს, შეიმუშაოს პროგრამა, რომელიც ხელს შეუწყობს მარტოხელა მშობლების მონაწილეობას სამუშაო ძალაში. დავუშვათ, რომ ბავშვის მოვლის გადასახადი საათობრივია, მთავრობა კი იღებს კანონს ბავშვის მოვლის სუბსიდის შესახებ, რომელიც ითვალისწინებს მშობლისთვის საათში $4\text{\$}$ -ის გადახდას, თუ მშობელი იმუშავებს დღეში 4 ან მეტ საათს. ააგეთ საბიუჯეტო შეზღუდვის გრაფიკი (ბავშვის მოვლის საათობრივი ხარჯის ეფექტიანი ხელფასის დაშვებით) მარტოხელა დედის შემთხვევაში და ჩახაზეთ ახალი შეზღუდვის წრფე. იმსჯელეთ, ამ კანონით როგორ შეიცვლება სამუშაო ძალაში მონაწილეობა და მუშაობის ხანგრძლივობა.

11. X კომპანიამ ერთწლიანი კონტრაქტით დაიქირავა გამოცდილი ტექნიკოსები, რომ-

ლებმაც უნდა იმუშაონ კომპანიის ერთ-ერთ ფილიალში. კომპანია ტექნიკოსებს სთავაზობს სხვადასხვა ბონუსს წელიწადში $10\,000\text{\$}$ -ის ოდენობით და საათობრივ ხელფასს $20\text{\$}$ -ის ოდენობით. შრომის ბაზარზე შემოდის Y კომპანია, რომელიც იმავე კვალიფიკაციის მომუშავეებს ბონუსებს არ სთავაზობს, მაგრამ სთავაზობს საათში $25\text{\$}$ -ს. ორივე კომპანიას სურს, მოიზიდოს მომუშავეები, რომლებიც მათთან იმუშავენ წელიწადში $2\,000$ საათზე მეტს (ნამუშევარი საათების ანაზღაურება ხდება ზემოთ მითითებული პირდაპირი დროითი ხელფასით).

ა. პირველი – დავუშვათ, რომ მომუშავეები იღებენ ორივე კომპანიის შემოთავაზებას. ერთ გრაფიკზე ააგეთ მომავალი წლის შემოსავლის-შინამეურნეობის დროის („საბიუჯეტო“) შეზღუდვების გრაფიკი ორივე კომპანიის შემოთავაზების გათვალისწინებით (გარკვევით მიუთითეთ, თუ რომელია X კომპანია და რომელი – Y კომპანია).

ბ. მეორე – განვიხილოთ მომუშავეის მაგალითი, რომელმაც გასულ წელს იმუშავა X კომპანიაში $2\,500$ საათის განმავლობაში. დავუშვათ, მისი კონტრაქტი ამოიწურა და ახლა მას სამუშაოს სთავაზობს ორივე – X და Y კომპანია. შეგვიძლია თუ არა, განვსაზღვროთ, რომელ კომპანიას აირჩევს მომუშავე, თუ დავუშვებთ, რომ მისი შემოსავლისა და შინამეურნეობის დროის პრეფერენციები არ შეცვლილა? პასუხი ახსენით (ან წარმოადგინეთ გრაფიკულად). თუ მომუშავე შეიცვლის კომპანიას, გააგრძელებს თუ არა იგი $2\,500$ საათის დატვირთვით მუშაობას, თუ გაზრდის/შემცირებს სამუშაო დროს? პასუხი ახსენით დანერვილებით.

ამოცანები

1. ქვემოთ მოტანილ ცხრილში მოცემულია ინფორმაცია 2006 და 2007 წლების ივნისის მდგომარეობით სამუშაო ძალისა და უმუშევრების რაოდენობის, ასევე სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი იმ პირების შესახებ, ვინც დაკარგა შესაფერისი სამუშაოს შოვნის იმედი. „იმედდაკარგული“ პირები, ზო-

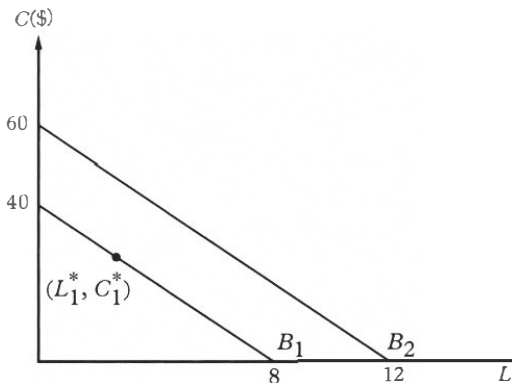
გიერთი სპეციალისტის აზრით, ფარული უმუშევრობის მაგალითს წარმოადგენენ (ისინი ეძებდნენ სამსახურს წარსულში და მზად არიან, იმუშაონ, მაგრამ თვლიან, რომ სამუშაო იმდენად დეფიციტურია, რომ ძებნას აზრი არა აქვს).

თარიღი	სამუშაო ძალის შემადგენლობაში მყოფი პირების რაოდენობა	უმუშევართა რაოდენობა	„იმედდაკარგულთა“ რაოდენობა
2006 წლის ივნისი	152 557	7 341	481
2007 წლის ივნისი	154 252	7 295	401

წყარო: Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Current Population Survey (CPS), Tables A-1 and A-13.

- ა. გამოთვალეთ უმუშევრობის ოფიციალური დონე 2006 წლის ივნისსა და 2007 წლის ივნისში. როგორ შეიცვალა უმუშევრობის დონე 2006 წლის ივნისიდან და 2007 წლის ივნისამდე?
 - ბ. იმავე თარიღებისთვის გამოთვალეთ უმუშევრობის არაოფიციალური დონე, რომელშიც შედის ფარული უმუშევრობა. როგორ შეიცვალა არაოფიციალური უმუშევრობის დონე 2006 წლის ივნისიდან და 2007 წლის ივნისამდე?
 - გ. სავარაუდოდ, როგორ შეიცვლება „იმედდაკარგულთა“ რაოდენობა უმუშევრობის ოფიციალური დონის შემცირებისას? როგორ შეიცვალა უმუშევრობის ოფიციალური დონე 2006 წლის ივნისიდან და 2007 წლის ივნისამდე პერიოდში „იმედდაკარგულთა“ რაოდენობის ცვლილებით?
2. მერი და ჯონი პატარა სახლში ცხოვრობენ. ორივეს შეუძლია, დღეში 16 საათი დაუთმოს ანაზღაურებად სამსახურს ან შინამეურნეობას. მათი მიზანია შინამეურნეობის სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია.
- ა. დაფუძვით, რომ ჯონის საათობრივი ხელფასი მეტია მერის საათობრივ ხელფასზე. პირველ რიგში, ვინ გავა სამსახურში? პასუხის საილუსტრაციოდ ააგეთ შინამეურნეობის საბიუჯეტო შეზღუდვის

- გრაფიკი, რომელზეც ჰორიზონტალურ ღერძზე ნაჩვენებია იქნება „შინამეურნეობაზე დახარჯული საათების რაოდენობა“, ხოლო ვერტიკალურ ღერძზე – „მოხმარების ღირებულება (\$)“.
- ბ. როგორ ააგებდით განურჩევლობის ერთობლივ მრუდს? რა ტიპური მოსაზრებებით ხელმძღვანელობთ განურჩევლობის ერთობლივი მრუდის ასაგებად?
- გ. ინფლაციის გავლენით სამომხმარებლო საქონლის საშუალო ფასი მატულობს. ხელფასის მუდმივობის შემთხვევაში ინფლაციის ზემოქმედებით როგორ შეიცვლება (ა) ერთობლივი საბიუჯეტო შეზღუდვა, (ბ) განურჩევლობის ერთობლივი მრუდები და (გ) ცოლ-ქმრის სამუშაო ძალის მიწოდება?
- დ. ინფლაციის ზემოქმედებით როგორ შეიცვლება ჯონისა და მერის სამუშაო ძალის ფარდობითი მიწოდება? წარსულში ჯონის სამუშაო მიწოდება აღვნიშნოთ S_J^{John} -ით, ხოლო მოცემულ მომენტში – S_J^{John} -ით. ჯონის სამუშაო ძალის მიწოდების ფარდობითი ცვლილება აღვნიშნოთ გამოსახულებით $\delta_J^{John} = \frac{S_J^{John} - S_J^{John}}{S_J^{John}}$. იქნება თუ არა ჯონის δ_J^{Mary} მაჩვენებელი მერის δ_J^{Mary} მაჩვენებელზე მეტი/ნაკლები?



3. ეს ამოცანა ეყრდნობა მე-9 შეკითხვის პირობებს (იხ. „კითხვები გამეორებისთვის“). ნახაზზე ნაჩვენებია სალის დღიური საბიუჯეტო შეზღუდვები $H_1 = 8$ და $H_2 = 4$ პირობით. H_1 სიდიდის გათვალისწინებით, დავეუვათ, რომ სალის სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაცია მიიღწევა წერტილში (L^*, C^*_1):
- ა. დაბადების დღეზე სალის აჩუქეს მიკროტალღური ლუმელი, რომლის დახმარებითაც იგი საქმელს გაცილებით ნაკლებ დროში ამზადებს. ამგვარად, სალის საოჯახო საქმეებზე ახლა მხოლოდ H_2 საათი სჭირდება. ასეთ ვითარებაში როგორ შეიცვლება სალის დასვენებისა და მოხმარების ოპტიმალური დონეები?
- ბ. მიღებული შედეგი ახსენით შემდეგი მოსაზრებიდან გამომდინარე: „ისეთი გამოგონებების წყალობით, როგორებიცაა: სარეცხი მანქანა და საშრობი, ავტომატური ჭურჭლის სარეცხი მანქანა, მიკროტალღური ლუმელი... ბევრად გამარტივდა საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დროის შეძენილი საქონლით ჩანაცვლება“ (თავი 7, გვ. 238).
4. ეს ამოცანა ეყრდნობა მე-9 შეკითხვის პირობებს (იხ. „კითხვები გამეორებისთვის“). სალის, სამი წლის ბავშვის დედას, რომელიც მუშაობს, აქვს ორი არჩევანი – მას შეუძლია, დაკავდეს ბავშვის აღზრდით სახლში, რა შემთხვევაშიც მას მოუწევს საო-

ჯახო საქმეების კეთება $H_1 = 8$ საათის განმავლობაში დღეში; ან შეუძლია, შეიძინოს საბავშვო ბალის მომსახურება (ფიქსირებული გადასახადით 40\$ დღეში) და საოჯახო საქმეები დღეში 4 საათით შეამციროს ($H_2 = 4$). ნებისმიერ შემთხვევაში, სალის ფინანსურად დედა ეხმარება (40\$-ით დღეში). სალის საათობრივი ხელფასია 5\$.

- ა. ააგეთ სალის საბიუჯეტო შეზღუდვის წრფეები ორივე შემთხვევისთვის ერთი დიაგრამის სახით.
- ბ. შეადარეთ სალის საბიუჯეტო შეზღუდვები. რომელი არჩევანია რეალურად განხორციელებადი ორივე შემთხვევაში? გარდა ამისა, მიუთითეთ, სალის რომელი განხორციელებადი არჩევანია გამორჩეულად დამახასიათებელი შეზღუდვის თითოეული გრაფიკისთვის?
- გ. რამოსაზრებებზე დაყრდნობით მიიღებს სალი გადაწყვეტილებას, (ა) რომ მას აქვს დასვენების ძლიერი პრეფერენცია? ან (ბ) რომ საბავშვო ბალის მომსახურება გაიაფდება?
- დ. იმ ქვეყნის მთავრობა, სადაც სალი ცხოვრობს, იღებს გადაწყვეტილებას სავაჭრო ბარიერების შემცირების შესახებ. საბოლოოდ, სალი საქონლის გაცილებით ფართო ასორტიმენტს შეიძენს. მთავრობის გადაწყვეტილებით როგორ შეიცვლება სალის სურვილი ბავშვის მოვლის მომსახურების შეძენასთან დაკავშირებით?

რეკომენდებული ლიტერატურა

- Becker, Gary S. “A Theory of the Allocation of Time.” *Economic Journal* 75 (September 1965), 493–517.
- Fields, Gary S., and Olivia S. Mitchell. *Retirement, Pensions, and Social Security*. Cambridge, Mass.: MIT Press, 1984.
- Ghez, Gilbert R., and Gary S. Becker. *The Allocation of Time and Goods over the Life Cycle*, chapter 3. New York: Columbia University Press, 1975.
- Gronau, Reuben. “The Measurement of Output of the Nonmarket Sector: The Evaluation of Housewives’ Time.” In *The Measurement of Economic and Social Performance*, ed. Milton Moss, 163–189. New York: National Bureau of Economic Research, 1973.
- Layard, Richard, and Jacob Mincer, eds. *Journal of Labor Economics* 3, no. 1, pt. 2 (January 1985). “Special Issue on Child Care.” *Journal of Human Resources* 27 (Winter 1992).

ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა და შრომის ბაზარი

დექვს და მეშვიდე თავებში განვიხილეთ გადაწყვეტილების მიღება, ეძებონ თუ არა სამუშაო ძალის შემადგენლობაში მყოფმა პირებმა სამსახური და რა ხანგრძლივობით იმუშაონ. მე-8 და მე-9 თავებში განვიხილავთ, როგორ იღებს პირი გადაწყვეტილებას იმის შესახებ, თუ რომელ დარგსა და ფირმაში რა პროფესიით იმუშაოს. ამ თავში აქცენტი კეთდება სამუშაო ადგილის შერჩევის ყოველდღიურად განმეორებად ისეთ მახასიათებლებზე, როგორებიცაა: სამუშაო გარემო, სანარმოო ტრავმის რისკი და მომუშავეთა შემწეობის ოდენობა. მე-9 თავში განვიხილავთ, როგორ მოქმედებს პროფესიის არჩევანზე ისეთი ფაქტორი, როგორიცაა ინვესტიციების დაბანდება განათლებაში.

თანამშრომლების შერჩევა: მომუშავის უპირატესობების როლი და ინფორმაცია

შრომის ბაზრის ერთ-ერთი მთავარი ფუნქციაა სათანადო სიგნალების გადაცემა და ისეთი მექანიზმების უზრუნველყოფა, რომელთა გამოყენებითაც სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის მოსურნე სამუშაოს მაძიებლისა და მაქსიმალურ მოგებაზე ორიენტირებული დამსაქმებლის სურვილები დაემთხვევა. ასეთი შესაბამისობის მიღწევა საკმაოდ რთულია, რადგან სამუშაოს მაძიებლებს სხვადასხვა კვალიფიკაცია და უპირატესობები აქვთ, დამსაქმებლები კი მათ განსხვავებულ მოთხოვნებსა და სამუშაო გარემოს სთავაზობენ. სამუშაოს მაძიებლისა და დამსაქმებლისთვის – ორივე მხარისთვის ოპტიმალური შესაბამისობის ძიება ჭეშმარიტად მცდელობა-შეცდომების პროცესია. რამდენად სრულყოფილია იგი, სერიოზული კითხვაა, რომელზე პასუხის გაცემასაც ნორმატიული ეკონომიკური თეორიით შევეცდებით.

დაშვება, რომ დასაქმებულები ცდილობენ სარგებლიანობის დონის მაქსიმიზაციას, გულისხმობს მათ ინტერესს სამუშაოს როგორც ფულადი, ისე არაფულადი ასპექტების მიმართ. ერთი მხრივ, ბუნებრივია, კონკრეტულ თანამდებობაზე (ერთნაირი შინაარსის სამუშაოს შემთხვევაში) რაც მაღალია შრომის ანაზღაურება, მით მეტი მუშაობის მსურველი დაინტერესდება ამ სამსახურით; მეორე მხრივ, ცხადია, რომ მხოლოდ ხელფასი არ წყვეტს ყველაფერს და შესაბამისობის მიღწევის პროცესში გადამწყვეტ როლს პროფესიული მოვალეობები და სამუშაოს მაძიებლის უპირატესობები ართულებს. ამ თავში ყურადღება გამახვილებულია იმაზე, თუ როგორ რეაგირებს შრომის ბაზარი მომუშავეების უპირატესობებზე.

შრომის ბაზარზე არსებული ყველა სამუშაო აბსოლუტურად ერთნაირი რომ იყოს და ერთსა და იმავე ადგილზე მდებარეობდეს, სამუშაოს მაძიებლისთვის იმის გადანყვეტა, თუ სად ეძებოს სამსახური, გაცილებით მარტივი იქნებოდა – იგი არსებული ვარიანტიებიდან ყველაზე მაღალანაზღაურებადს აირჩევს. ნებისმიერი განსხვავება ანაზღაურებაში დასაქმებულებს აიძულებდა, სამუშაოდ დაბალანაზღაურებადი სამსახურიდან მაღალანაზღაურებადში გადასულიყვნენ. ასეთ მოძრაობას არცერთი ის ბარიერი, რომელიც მე-5 თავშია აღწერილი, რომ არ აბრკოლებდეს, ბაზარი ყველა დამსაქმებლის საკომპენსაციო გადასახადს გაათანაბრებდა.

თუმცა ცხადია, ყველა სამუშაო ერთნაირი არ არის: ზოგიერთი მათგანი სრულდება სუფთა, თანამედროვე ოფისში, ზოგიც – ხმაურიან, მტვრიან და ზოგჯერ საფრთხის შემცველ სანარმოშიც კი; ზოგ სამუშაოზე მომუშავეს შეუძლია, თავად გადამწყვიტოს, რამდენი საათი და სად იმუშაოს, ზოგან კი მუშაობის გრაფიკი ნაკლებმოქნილია; ზოგიერთი დამსაქმებელი თანამშრომლებს უხდის მეტს, ზოგიც – ნაკლებს; სხვადასხვა სამუშაო ადგილი მომუშავეს საცხოვრებლიდან განსხვავებულ მანძილსა და გარემოში მდებარეობს. ამ თავში განვიხილავთ, თუ როგორ მოქმედებს სამუშაოს განსხვავებული მახასიათებლები ინდივიდის არჩევანსა და ბაზარზე დაკვირვებად შედეგებზე.

პირადი არჩევანი და მისი შედეგები

დავუშვათ, რამდენიმე დაბალკვალიფიციური სამუშაოს მაძიებელი იღებს შემოთავაზებას ორი დამსაქმებლისგან: X დამსაქმებელი საათში 8\$-ს იხდის და სამუშაოს მაძიებლებს სამსახურს სუფთა, უსაფრთხო გარემოში სთავაზობს; Y დამსაქმებელიც საათში 8\$-ს იხდის, მაგრამ დასაქმებულებს მუშაობა მოუწევთ მტვრიან, ხმაურიან ქარხანაში. რომელ დამსაქმებელს აირჩევენ სამუშაოს მაძიებლები? ცხადია, მათი დიდი უმრავლესობა აირჩევს X დამსაქმებელს, რადგან შრომის ანაზღაურება ორივე ფირმაში ერთნაირია, სამუშაო პირობები კი პირველში უკეთესია.

თუმცა ცხადია, რომ 8 დოლარი ორივე ფირმაში წონასწორულ ხელფასად არ ითვლება.¹ რამდენადაც X ფირმა საათში 8\$-ის ხელფასით ადვილად ახერხებს კანდიდატების მოზიდვას, მომავალში იგი თავს შეიკავებს ხელფასის მომატებისგან. რაც შეეხება Y ფირმას, მან ან უნდა გააუმჯობესოს შრომის პირობები ქარხანაში, ან დასაქმებულებს გადაუხადოს უფრო მაღალი ხელფასი, ან ორივე ღონისძიება ერთდროულად გაატაროს ვაკანსიების შევსების მიზნით. თუ დავუშვებთ, რომ ფირმას არ სურს შრომის პირობების შეცვლა, შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად მან დასაქმებულებს საათში 8\$-ზე მაღალი ხელფასი უნდა გადაუხადოს. *დამატებით* ხელფასს, რომელიც ფირმამ მომუშავეებს უნდა გადაუხადოს, *ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა* ეწოდება, რადგან ფირმას უწევს მომუშავეებისათვის უფრო მაღალი ხელფასის გადახდა არახელსაყრელი შრომის პირობების საკომპენსაციოდ. ხელფასის ეს სხვაობა რომ არ არსებობდეს, Y ფირმა ვერ მოიზიდავდა იმ დაბალკვალიფიციურ მომუშავეებს, რომლებიც ხელმისაწვდომია X ფირმისთვის.

წონასწორული სხვაობა. დავუშვათ, Y ფირმა ხელფასის საათობრივ განაკვეთს 8.50\$-ამდე ზრდის, ხოლო X ფირმა კვლავ 8\$-ს იხდის საათში. რამდენად მიიზიდავს 50 ცენტის სხვაობა (რაც წელიწადში 1000\$-ით მეტ თანხას შეადგენს) ჩვენ მიერ განხი-

¹ რეალურად, ისეთი ადამიანები, რომლებიც სამუშაო ადგილზე ხმაურსა და მტვერს ყურადღებას არ აქცევენ, ცოტაა. ამ შემთხვევაში ვუშვებთ, რომ ასეთი ადამიანების რიცხვი უმნიშვნელოა ან Y ფირმის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა იმდენად დიდია, რომ იგი ვერ შეავსებს ყველა ვაკანტურ ადგილს მხოლოდ იმ კატეგორიის სამუშაოს მაძიებლებით, რომლებიც სრულებით არ აქცევენ ყურადღებას მტვერსა და ხმაურს.

ლულ ყველა კატეგორიის სამუშაოს მაძიებელს Y ფირმაში? თუ ეს სხვაობა Y ფირმაში მართლაც ყველა სამუშაოს მაძიებელს მიიზიდავს, X ფირმას ხელფასის მომატების სტიმული გაუჩნდება, ხოლო Y ფირმას სურვილი ექნება, ოდნავ შეემცირებინა ხელფასი. ამ შემთხვევაში 50-ცენტის სხვაობა არ იქნება წონასწორული სხვაობა.

თუმცა დიდი ალბათობით, Y ფირმაში ხელფასის ზრდა სამუშაოდ მიიზიდავს მხოლოდ ზოგიერთ დაბალკვალიფიციურ სამუშაოს მაძიებელს. ცხადია, არსებობენ ადამიანები, რომლებსაც დიდად არ ანუხებთ ხმაური და მტვერი. სწორედ ისინი შეიძლება დასთანხმდნენ უფრო მაღალ ხელფასზე მუშაობას და არაა ჩაადგონ მუშაობის არახელსაყრელი პირობები. თუ ორივე ფირმა შეძლებს საჭირო კვალიფიკაციის მქონე სასურველი რაოდენობის სამუშაო ძალის მოზიდვას, 50-ცენტის სხვაობა იქნება წონასწორული სხვაობა იმ გაგებით, რომ ამ სხვაობის შემცველი ძალები არ მოიძებნებოდნენ.

ასეთ შემთხვევაში სამუშაოს მაძიებლების სურვილი, თავი აარიდონ უსიამოვნო პირობებს ან რისკს, აიძულებს დამსაქმებელს, მათ უფრო მაღალი ხელფასი გადაუხადოს, ვიდრე სხვა შემთხვევაში გადაუხდიდა. ხელფასის ასეთი სხვაობა ემსახურება ორ ურთიერთდაკავშირებულ, სოციალურად აუცილებელ მიზანს: პირველი, ესაა სოციალური მოთხოვნის დაკმაყოფილება, – აძლევს რა ადამიანებს სტიმულს, ნებაყოფლობით შეასრულონ მტვირანი, სახიფათო ან მათთვის არასასიამოვნო სამუშაო; მეორე, ინდივიდის დონეზე იგი ასრულებს იმ მომუშავეების დაჯილდოების ფუნქციას, რომლებიც დასთანხმდნენ უსიამოვნო სამუშაოს შესრულებას. ისინი მიიღებენ იმაზე მაღალ ხელფასს, ვიდრე უხდინა იმავე მონაცემების მქონე სხვა დასაქმებულებს, რომელთა სამუშაო პირობებიც უფრო ხელსაყრელია.

სამუშაო ძალის განაწილება. ხშირია შემთხვევა, როდესაც სამუშაო არცთუ სასიამოვნო შესასრულებელია ან მის შესრულებას შედარებით ხელსაყრელ და უსაფრთხო პირობებში საკმაოდ დიდი ხარჯები სჭირდება (ასეთია, მაგალითად: ნახშირის მოპოვება, სამუშაოები ღრმა ნყალში, პოლიციელის სამუშაო და სხვ.). არსებითად, ასეთ სამსახურში საჭირო სამუშაო ძალის მოსაზიდად ორი ხერხი არსებობს: პირველი გულისხმობს ადამიანების იძულების წესით დასაქმებას ასეთ სფეროებში (იძულებითი სამუშაოს ნათელი მაგალითია სამხედრო სავალდებულო სამსახურში განწვევა); მეორე მეთოდი გულისხმობს ადამიანების სტიმულირებას, ნებაყოფლობით შეასრულონ ასეთი სამუშაო.

უმეტესწილად, მტვირანი ან სახიფათო სამუშაოებზე სამუშაო ძალის ნებაყოფლობით დასაქირავებლად თანამედროვე საზოგადოება იყენებს სტიმულირების მეთოდებს, კერძოდ, ხელფასის საკომპენსაციო განსხვავებას. სამუშაოს მაძიებლები თანხმდებიან ქვანახშირის მომპოვებელ საწარმოებში მუშაობაზე, 50-სართულიან შენობებში ფოლადის კოჭების დამონტაჟებაზე ან ღამის საათებში მუშაობაზე, რადგან ასეთ სამუშაოზე შრომის ანაზღაურება უფრო მაღალია, ვიდრე მათი კვალიფიკაციის შესაფერის სხვა სამსახურში. მაგალითად, ღამის ცვლაში მუშაობა, არღვევს რა ადამიანის ძილის ბუნებრივ რეჟიმს, ინვესს ორგანიზმის დაძაბვასა და გადაღლას, ხელს უშლის ოჯახის წევრებს შორის ურთიერთობას. თუმცა დამსაქმებლები ხშირად ეფექტურად მიიჩნევენ საწარმოში სამუშაოების წარმოებას 24-საათიან რეჟიმში. სამაგიეროდ, ღამის ცვლაში დასაქმებულებს უხდინა დაახლოებით 4%-ით მეტს დღის ცვლასთან შედარებით.²

² Peter F. Kostiuk, "Compensating Differentials for Shift Work," *Journal of Political Economy* 98, no. 5, pt. 1 (October 1990), 1054–1075. Shift-work differentials are even larger in France; see Joseph Lanfranchi, Henry Ohlsson, and Ali Skalli, "Compensating Wage Differentials and Shift Work Preferences," *Economics Letters* 74 (February 2002), 393–398. Compensating wage differentials of almost 12 percent have been estimated for registered nurses who work at night; see Edward J. Schumacher and Barry T. Hirsch, "Com-

მომუშავეების კომპენსაცია. ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა ასევე ასრულებს იმ პირების ინდივიდუალური დაჯილდოების ფუნქციას, რომლებიც თანხმდებიან არახელსაყრელ და მძიმე პირობებში მუშაობას. შესაბამისად, ვისაც სურს ნორმალურ შრომის პირობებში მუშაობა, უნდა „გამოისყიდოს“ ასეთი პირობები შედარებით დაბალ ხელფასზე მუშაობით. მაგალითად, თუ პირი X ფირმაში მუშაობს საათში 8\$-ად, იგი უარს ამბობს Y ფირმაში საათში 8.50\$-იან ხელფასზე, სადაც ნაკლებად მისაღები შრომის პირობებია. რეალურად, საათში 50 ცენტად ხდება შრომის უკეთესი პირობების ყიდვა.

ამგვარად, ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა არის ის ფასი, რომელსაც პირი იხდის უკეთესი შრომის პირობების შესაძენად, ანუ ფასი, რომლითაც ხდება არახელსაყრელი შრომის პირობების გაყიდვა. საზოგადოდ, აღიარებული აზრის საპირისპიროდ, ხშირად შეიძლება ფულადი შეფასება მიეცეს ისეთ მოვლენებსა და პირობებს, რომლებიც, პირველ რიგში, ფსიქოლოგიურ ეფექტს ახდენენ. ხელფასის სხვაობის კომპენსაცია არის დასაქმების ამ არაფულადი ასპექტების შეფასების გასაღები.

მაგალითად, რამდენად აფასებენ მომუშავეები სტანდარტულ სამუშაო გრაფიკს, რომელიც მათ დასვენებისა და ძილის ბუნებრივი რიტმის შენარჩუნების საშუალებას აძლევს? თუ ჩვენთვის ცნობილია, რომ ღამის ცვლაში მომუშავე ადამიანი დაახლოებით 4%-ით მეტს იღებს დღის ცვლაში დასაქმებულთან შედარებით, რაც ნელინადში დაახლოებით 1 000\$-ის სხვაობას იძლევა, მსჯელობა გამარტივდება. ის ადამიანები, რომელთაც პრობლემა აქვთ დღის ძილთან დაკავშირებით, ან, რომლებიც დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ ოჯახის ნევრებსა და მეგობრებთან ურთიერთობას, ნელინადში საბოლოოდ 1 000\$-ით მეტი ხელფასის გამო ნაკლებად დაინტერესდებიან ღამის საათებში მუშაობით. ისინი უყოყმანოდ დათმობენ ზედმეტ 1 000\$-ს ნელინადში და უპირატესობას სტანდარტულ სამუშაო გრაფიკს მიანიჭებენ. თუმცა ზოგიერთი ნაკლებად ანუხებს დღის, დასვენებისა და ძილის არასტანდარტული რეჟიმი და თანხმდება ღამის ცვლაში მუშაობაზე ნელინადში 1 000\$-იანი პრემიის გამო. მაშინ, როდესაც ამ ჯგუფის ზოგიერთი წარმომადგენელი ღამის ცვლაში მუშაობაზე უფრო ნაკლებ ფასსადაც დათანხმებოდა, სხვებისთვის ეს საკომპენსაციო სხვაობა მათ მიერ ღამის ცვლის მუშაობის უარყოფის ზღვარზეა. ასეთი საკომპენსაციო სხვაობის შემცირების შემთხვევაში, ღამით მომუშავე ზოგიერთი ადამიანი უარს იტყვის ამ სამუშაოზე, მაგრამ საკომპენსაციო სხვაობის 1 000\$-ს ზემოთ მცირედ გაზრდის შემთხვევაში შესაძლოა, ზოგიერთმა სამუშაოს მაძიებელმა დაიწყოს ღამის ცვლაში მუშაობა. ამგვარად, ყოველწლიური პრემია 1 000\$-ის ოდენობით წარმოადგენს იმ ზღვარს, რომელიც გვიჩვენებს, თუ რამდენს გადაიხდიდნენ ზღვარზე მყოფი მომუშავეები (რომლებიც გადაწყვეტილების შეცვლის ზღვარზე იმყოფებიან) ნორმალურ სამუშაო გრაფიკში.³

დაშვებები და პროგნოზები

როგორც ვნახეთ, ინდივიდის მიერ სამუშაო ადგილის არჩევის მარტივ თეორიას იმ ვარაუდამდე მივყავართ, რომ ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა სამუშაოს სხვადასხვა მახასიათებელს უკავშირდება. დადებითი სხვაობა (შედარებით მაღალი ხელფასი) დამახასიათებელია სამუშაოს „ცუდი“ მახასიათებლებისთვის, ხოლო უარყოფითი საკომპენსაციო სხვაობა (შედარებით დაბალი ხელფასი) დამახასიათებელია სამუშაოს „კარგი“ მახასიათებლებისთვის. თუმცა მნიშვნელოვანია, გვესმო-

pensating Differentials and Unmeasured Ability in the Labor Market for Nurses: Why Do Hospitals Pay More?” *Industrial and Labor Relations Review* 50 (July 1997), 557–579.

³ Daniel S. Hamermesh, “The Timing of Work over Time,” *Economic Journal* 109 (January 1999), 37–66, finds evidence that as people become more wealthy, they increasingly want to avoid working at night.

დეს, რომ ამ პროგნოზის გაკეთება შეიძლება მხოლოდ სხვა თანაბარი პირობების არსებობისას.

ჩვენი ვარაუდი ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის არსებობის შესახებ მომდინარეობს სრულიად კანონზომიერი დაშვებიდან, რომ, თუ ინფორმირებულ სამუშაოს მაძიებელს აქვს არჩევანის გაკეთების საშუალება „კარგ“ და „ცუდ“ პირობებს, მაგრამ თანაბარი ანაზღაურების სამსახურებს შორის, იგი აირჩევს „კარგ“ პირობებში მუშაობას. თუ სამუშაოს მაძიებელი არაკვალიფიციურია, მისი არჩევანი შეიძლება მერყეობდეს, მაგალითად, ასფალტის დაგების მძიმე და მავნე სამუშაოსა და კონდიციონების სისტემით აღჭურვილ სანყოფინში, თუნდაც მძიმე სამუშაოს შორის. ნებისმიერ შემთხვევაში, იგი დაახლოებით ისეთივე ხელფასს მიიღებს, რასაც მსგავს სიტუაციაში არაკვალიფიციური მომუშავეები იღებენ. თუმცა ჩვენი თეორიის თანახმად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ეს მომუშავე უფრო მაღალ ანაზღაურებას მიიღებს ასფალტის დაგების შემთხვევაში, ვიდრე სანყოფინში მუშაობით.

ამგვარად, განხილული თეორიის პროგნოზი სამუშაო ადგილის შერჩევის შესახებ მხოლოდ ის როდია, რომ „ცუდ“ პირობებში მომუშავეები უფრო მაღალ ხელფასს იღებენ „კარგ“ პირობებში მომუშავეებთან შედარებით, ჩვენი პროგნოზია, რომ თუ სხვა სამუშაო მახასიათებლები უცვლელია, ცუდ პირობებში მომუშავეები იღებენ უფრო მაღალ ხელფასს, ვიდრე ნორმალურ პირობებში მომუშავეები. ყველა ის ფაქტორი, რომლებიც შრომის ანაზღაურებაზე გავლენას ახდენს, უნდა იყოს უცვლელი: კვალიფიკაცია, სქესი, პროფკავშირის წევრობა, ქვეყნის რეგიონი და ა.შ. ამ ვარაუდის მისაღებად ვეყრდნობით სამი სახის დაშვებას:

დაშვება 1. სარგებლიანობის მაქსიმიზაცია. პირველი დაშვება გულისხმობს, რომ დასაქმებულები ცდილობენ სარგებლიანობის და არა შემოსავლის მაქსიმიზაციას. ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა ყოველთვის წარმოიშობა მაშინ, როდესაც ზოგიერთი ინდივიდი არ ირჩევს მაქსიმალურად მაღალანაზღაურებად სამსახურს, არამედ უპირატესობას ანიჭებს შედარებით დაბალანაზღაურებად, მაგრამ უფრო სასიამოვნო სამუშაოს. ასეთი ქცევით ის დამსაქმებლები, რომლებიც მუშაობის მსურველებს შედარებით დაბალანაზღაურებად, მაგრამ სასიამოვნო სამუშაოს სთავაზობენ, ბაზარზე ინარჩუნებენ ამ სამუშაოს კონკურენტუნარიანობას. ამ დროს ხელფასები არა, მაგრამ ზღვრული მომუშავეისათვის წმინდა სარგებელი, საერთო სარგებლიანობა მოცემული ხელფასის პირობებში და სამუშაოს ფსიქოლოგიური ასპექტები თანაბრდება.

დაშვება 2. მომუშავეის ინფორმირებულობა. ჩვენი თეორიის მეორე დაშვება გულისხმობს, რომ მომუშავეებისათვის ცნობილია მათთვის პოტენციურად მნიშვნელოვანი სამუშაოს მახასიათებლები. მიუხედავად იმისა, მათ ამ მახასიათებლების შესახებ სამუშაოზე აყვანამდე იცოდნენ თუ მუშაობის დაწყების შემდეგ გაიგეს, ნებისმიერ შემთხვევაში, ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის გარეშე „ცუდი“ სამუშაოს შემთავაზებელი ფირმა გარკვეული სირთულეების წინაშე დადგება სამუშაო ძალის დაქირავებისა და შენარჩუნების დროს, კერძოდ, დასაქმებულები, საბოლოოდ, ფირმას ხელფასების გაზრდას აიძულებენ.

დიდი ალბათობით, დასაქმებულები მალე შეიტყობენ საშიშროების, ხმაურის, მკაცრი შრომის დისციპლინის, უსაფრთხოების ზომების არარსებობისა და სამუშაოს სხვა აშკარა არასასურველი პირობების შესახებ. ასევე მოსალოდნელია, დასაქმებულები არ იყვნენ ინფორმირებული მათი სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე. ვთქვათ, ტრავმის მიღების შემთხვევაში. თუმცა მომუშავეებმა უშუალო დაკვირვების ან სხვათა ზეპირი ინფორმაციის საფუძველზე შეიძლება სიტუაციის მეტ-

ნაკლები სიზუსტით შესაფასებლად საკმარისი ინფორმაცია მიიღონ. მაგალითად, როგორც ცნობილია, დასაქმებულთა რაოდენობა, რომლებიც საკუთარ სამუშაოს სახიფათოდ მიიჩნევენ, ბევრადაა დამოკიდებული ამ დარგში ტრავმატიზმის შესახებ სახელმწიფოს მიერ ოფიციალურად გამოქვეყნებულ მონაცემებზე.⁴ აქედან გამომდინარე, შესაძლოა, მომუშავეები დიდი სიზუსტით ვერ აფასებდნენ სანარმოო ტრავმის მიღების ალბათობას, მაგრამ ზოგიერთი ტიპის სამუშაოს რისკის ხარისხის შესახებ ზუსტ შეფასებას იძლეოდნენ.

დაშვება 3. სამუშაოს მაძიებლის მობილობა. ჩვენი თეორიის ბოლო დაშვება გულისხმობს სამუშაოს მაძიებლების მიერ შემოთავაზებული სამუშაოებიდან სასურველი ვარიანტის არჩევანის შესაძლებლობას. არჩევანის გარეშე სამუშაოს მაძიებლები ვერ შეძლებდნენ მათთვის სასურველი კომბინაციების შერჩევასა და არასასურველების თავიდან არიდებას. მაგალითად, ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა სანარმოო ტრავმის შესაძლო რისკის გამო, უბრალოდ, არ წარმოიქმნება, სამუშაოს მაძიებლები მხოლოდ სახიფათო სამუშაოებიდან რომ აკეთებდნენ არჩევანს. სწორედ შედარებით უსაფრთხო სამუშაოს შერჩევის პროცესი აიძულებს დამსაქმებელს (რომელიც სახიფათო სამუშაოს სთავაზობს სამუშაოს მაძიებელს), გაზარდოს ხელფასი.

სამსახურის არჩევა მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუ სამუშაოს მაძიებელს რამდენიმე ვარიანტს სთავაზობენ. ასეთი არჩევანის სხვა გზაა სამუშაოს მაძიებლის მაღალი მობილობა (უკიდურეს შემთხვევაში, პოტენციურად მაინც). ანუ, მოცემულ მომენტში სამუშაოს მაძიებელი რომელიმე შემოთავაზებულ სამუშაოზე არჩევანს იმ მიზნით შეაჩერებს, რომ მომავალში უკეთესი სამსახური იშოვოს. ამგვარად, *მოცემულ მომენტში* შეზღუდული არჩევანის შემთხვევაშიც კი, სამუშაოს მაძიებლებს დროის განმავლობაში პოტენციურად გაცილებით ფართო არჩევანი აქვთ, რაც მათ, საბოლოოდ, საშუალებას მისცემს, სამსახური შეარჩიონ მაქსიმალური სარგებლიანობის გათვალისწინებით.

რამდენად მობილურია სამუშაო ძალა? 2006 წლის იანვრის თვის მონაცემებით, 20 წლისა და უფროსი ასაკის ყველა ამერიკელი მომუშავეს 22%-ის სამუშაო სტაჟი ერთ წელს ან ნაკლებს შეადგენდა, ყოველ თვეში კი სამსახურს მათი 3.5% იცვლიდა. ზოგიერთისთვის ახალი დამსაქმებლის მოძებნა საჭირო ხდებოდა იმის გამო, რომ სამსახურიდან ათავისუფლებდნენ; თუმცა ამერიკის შეერთებულ შტატებში წლის რომელიმე თვეში მომუშავეთა დაახლოებით 2% საკუთარი ნებით ტოვებს სამუშაოს და მათგან დაახლოებით 40% მუშაობას უფრო დაბალანაზღაურებად სამსახურში (შესაძლოა, უფრო მიმზიდველი სამუშაო პირობების ან სხვადასხვა სახის დახმარების გამო) იწყებს.⁵

⁴ W. Kip Viscusi, "Labor Market Valuations of Life and Limb: Empirical Evidence and Policy Implications," *Public Policy* 26 (Summer 1978), 359–386. W. Kip Viscusi and Michael J. Moore, "Worker Learning and Compensating Differentials," *Industrial and Labor Relations Review* 45 (October 1991), 80–96. ავტორების აზრით, რისკის აღქმის სიზუსტე იზრდება სამუშაოს მიღებასთან ერთად. ანალიზი, თუ რამდენად კარგად აფასებენ ადამიანები ფატალურ ავტოსაგზაო შემთხვევაში მოხვედრის რისკს და სიკვდილის საერთო რისკს, იხ. ნაშრომში: Henrik Andersson and Petter Lundborg, "Perception of Own Death Risk: An Analysis of Road-Traffic and Overall Mortality Risks," *Journal of Risk and Uncertainty* 34 (February 2007), 67–84. Another study has shown that people do adjust their behavior to even very low probabilities of risk; see Daniel Sutter and Marc Poitras, "Do People Respond to Low Probability Risks? Evidence from Tornado Risk and Manufactured Homes," *Journal of Risk and Uncertainty* 40 (April 2010), 181–196.

⁵ U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Employee Tenure Summary," news release USDL 06-1563 (<http://www.bls.gov/news.release/tenure.nr0.htm>), September 8, 2006, Table 3; U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Job Openings and Labor Turnover Survey" (<http://data.bls>

ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის ემპირიული კვლევები

200 წელზე მეტია, არსებობს ვარაუდი არახელსაყრელი შრომის პირობების გამო გადახდილი საკომპენსაციო სხვაობის არსებობის შესახებ. ადამ სმიტი 1776 წელს გამოცემულ ნაშრომში „გამოკვლევა ხალხთა სიმდიდრის ბუნებისა და მიზეზების შესახებ“ მკითხველს სთავაზობდა ხუთ „ძირითად პირობას, რომლებიც... აკომპენსირებს ზოგიერთი სამუშაოს მცირე ფულად შემოსავალს და აწონასწორებს ზოგი სამუშაოს შედარებით მაღალ შემოსავალს“. ამ პირობებში შედის: დასაქმების მუდმივი ხასიათი, სამუშაოს ათვისების სირთულე, წარმატების მიღწევის შესაძლებლობა და მომუშავეისადმი გამოცხადებული ნდობა. თუმცა ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის კონცეფციის საილუსტრაციოდ შესაძლებელია სმიტის „ძირითადი პირობებიდან“ ნებისმიერის გამოყენება. ამ თავში შევჩერდებით სმიტის შემდეგ მტკიცებულებაზე: „მომუშავეის ხელფასი იცვლება სამუშაოს სიმარტივისა და სირთულის, სისუფთავისა და უსუფთაობის, თავად დასაქმების საპატიო და დამამცირებელი ხასიათის მიხედვით“.⁶

ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის შეფასებისას ორ ძირითად პრობლემას ვაწყდებით: პირველი, აუცილებელია მონაცემთა ისეთი ერთობლიობის შექმნა, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელი იქნება ცალკეული მომუშავეის შესაფერისი სამუშაოს მახასიათებლების მისადაგება პირად მონაცემებთან (ასაკი, განათლება, პროფკავშირის წევრობა და სხვ.) და მეორე, წინასწარ უნდა განისაზღვროს სამუშაოს ის მახასიათებლები, რომლებიც, ზოგადად, არასასურველად ითვლება (მაგალითად, ქუჩის ან რუტინული სამუშაო ყველასთვის არასასურველად ვერ ჩაითვლება).

ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის ზოგიერთი კვლევა სამუშაო ადგილზე ტრავმისა და სიკვდილიანობის რისკის ხარისხთან დაკავშირებით, ძირითადად, იმის გამო ჩატარდა, რომ მსგავსი რისკების შედარებით მაღალი დონე ერთმნიშვნელოვნად „ცუდ“ მაჩვენებლად ითვლება. ასეთი კვლევები, უმეტესწილად, მაგრამ არა ყოველთვის, ადასტურებს პროგნოზს იმის შესახებ, რომ, რაც მეტად სარისკოა სამუშაო, მით მაღალია ხელფასი. აშშ-ში საკომპენსაციო სხვაობის ბოლოდროინდელი კვლევების მიხედვით, გადამამუშავებელი მრეწველობის იმ მომუშავეების ხელფასი, სადაც ფატალური გამოსავლის რისკი სამჯერ მეტია ამავე დარგის საშუალო რისკთან შედარებით, დაახლოებით 1%-ით მაღალია.⁷

ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის პრობლემას არაერთი კვლევა მიეძღვნა, მაგრამ რადგან ისინი სამუშაოს ცალკეულ მახასიათებლებზე ჩატარდა, კვლევების მიხედვით, თეორიის შესაბამისობის შესახებ მსჯელობა მრავალ პრობლემას უკავშირდება. მიუხედავად ამისა, დადგინდა კორელაცია ხელფასზე დადებით ნაწინამეტებსა და (ზემოქმედების სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში) სამუშაოს ისეთ უსიამოვნო მახასიათებლებს შორის, როგორებიცაა: ღამის საათებში მუშაობა, მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი, სამუშაოს შესრულება მდგომარე პოზაში, ხმაურიანი ან დაბინძურებული სამუშაო ადგილი, არასტაბილური სამსახური (არაოფიციალუ-

gov/cgi-bin/surveymost and <http://data.bls.gov/cgi-bin/dsrv>); and Peter Rupert, “Wage and Employer Changes over the Life Cycle,” Economic Commentary, Federal Reserve Bank of Cleveland (April 15, 2004).

⁶ იხ. Adam Smith, *Wealth of Nations* (New York: Modern Library, 1937), book 1, chapter 10.

⁷ Thomas J. Kniesner, W. Kip Viscusi, Christopher Woock, and James P. Ziliak, “The Value of a Statistical Life: Evidence from Panel Data,” *Review of Economics and Statistics* 94 (February 2012), 74-87.

რი მონაცემები სამუშაოს კიდევ ერთი „ცუდი“ პირობის, კერძოდ, საცხოვრებელი ადგილიდან მოშორებით მდებარეობის შესახებ, იხ. 8.1 მაგალითში).⁸

მაგალითი 8.1.

მუშაობა რკინიგზაზე: როგორ ვაქციოთ „ცუდი“ სამუშაო „კარგ“ სამუშაოდ?

უნდა აღინიშნოს, რომ, რადგან ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის ზუსტად გამოთვლა საკმაოდ რთულია, ამიტომ ამ თავში მოტანილი თეორია, ხშირ შემთხვევაში, პრაქტიკულ მაგალითებს ეყრდნობა. ეს მაგალითი საგაზეთო სტატიიდანაა აღებული, რომელიც მოგვითხრობს, თუ სანტა-ფეს სარკინიგზო კომპანია როგორ იყენებდა ნავახოს ტომის ინდიელების შრომას ლოს-ანჯელესსა და ჩიკაგოს შორის სარკინიგზო ხაზის 9000 მილი სიგრძის მონაკვეთების რემონტსა და გადაიარაღებაზე.

ნავახოს ტომის 220 ინდიელი ორ ბრიგადად ისეთ საქმეზე მუშაობდა, რასაც მანქანებით ვერ შეასრულებდნენ: იღებდნენ და ახარისხებდნენ ძველ ლურსმნებს, ადულებდნენ რელსებს და ამონებდნენ გზის ახალი მონაკვეთების უსაფრთხოებას. მოკლედ, მათი სამუშაო ყოველმხრივ მძიმე და უინტერესო იყო. სამუშაოები მიმდინარეობდა წელიწადში მხოლოდ 5-8 თვის განმავლობაში და, ძირითადად, უდაბნოში, თავსა და მზეზე სრულდებოდა. მუშები იძულებული იყვნენ, ოჯახისგან მოშორებით პატარა ვაგონებში (ზოგჯერ 16 კაცი ერთად) ეცხოვრათ; თავისუფალ დროს კი მოწყენილობასა და მარტოობაში ატარებდნენ.

წინამდებარე თავში განხილულ თეორიაზე დაყრდნობით, ამ ტიპის სამუშაოს შესახებ შეიძლება ორი ჰიპოთეზა მოვიტა-

ნოთ. ჰიპოთეზებს თან ერთვის დამამტკიცებელი ფაქტები საგაზეთო სტატიიდან.

ჰიპოთეზა 1. კომპანიებს, რომლებიც პოტენციურ მომუშავეებს უსიამოვნო სამუშაოს სთავაზობენ, სამუშაო ძალის დაქირავება და შენარჩუნება უჭირთ. ასეთ სამუშაოზე ის პირები თანხმდებიან, რომელთათვისაც შრომის პირობები ნაკლებ მნიშვნელოვანია.

„კომპანიამ მრავალი მსურველი შეამონმა. ნავახოს ტომი ერთადერთი იყო, რომელიც დასთანხმდა, ოჯახისგან მოშორებით ხანგრძლივად ეცხოვრა, ემუშავა და სამუშაო შეესრულებინა ხარისხიანად“ (სანტა-ფეს პერსონალის მართვის განყოფილების უფროსი).

„მარტო? არა, მე არასდროს ვარ მარტო. აქ არავინაა, ნავახოს გარდა. ჩვენ ერთ ენაზე ვსაუბრობთ და გვესმის ერთმანეთის.... ეს კარგი სამუშაოა“ (რკინიგზის მუშა მუშაობის 16-წლიანი სტაჟით).

ჰიპოთეზა 2. სამიზნე ჯგუფის მომუშავეთათვის სხვა ალტერნატივებთან შედარებით ხელფასის მნიშვნელოვნად გაზრდის გზით სამუშაო მიმზიდველი გახადეს.

„ნეტავ, სახლში დავრჩენილიყავი, ოჯახთან. მაგრამ ეს, უბრალოდ, შეუძლებელია. სად ვიშოვი სამუშაოს, სადაც ორი კვირის მუშაობაში 900\$-ს

⁸ Christophe Daniel and Catherine Sofer, “Bargaining, Compensating Wage Differentials, and Dualism of the Labor Market: Theory and Evidence for France,” *Journal of Labor Economics* 16 (July 1998), 546–575; Matthew A. Cole, Robert J. R. Elliott and Joanne K. Lindley, “Dirty Money: Is There a Wage Premium for Working in a Pollution Intensive Industry?” *Journal of Risk and Uncertainty* 39 (October 2009), 161–180; and Emilia Del Bono and Andrea Weber, “Do Wages Compensate for Anticipated Working Time Restrictions? Evidence from Seasonal Employment in Austria,” *Journal of Labor Economics* 26 (January 2008), 181–221.

გადამხდელი?“ (რკინიგზის მუშა მუშაობის 11-წლიანი სტაჟით).

(რკინიგზის მუშების ხელფასი 1990-იანი წლების დასაწყისში იყო 12-17\$ საათში, რაც მნიშვნელოვნად აღემატებოდა

მძიმე ფიზიკური შრომით დასაქმებული მუშების საშუალო ხელფასს ქვეყანაში, რომელიც დაახლოებით საათში 10\$ იყო).

წყარო: Paula Monarez, “Navajos Keep Rail Lines Safe,” *Long Beach Independent Press-Telegram*, May 14, 1992, D1.

ხელფასის ჰედონური თეორია: ტრავმის მიღების რისკი

გრაფიკულად წარმოვადგინოთ ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის თეორია, რომელიც ცნობილია ხელფასის ჰედონური თეორიის სახელწოდებით.⁹ თეორიის შესახებ გამოყენებული გრაფიკული მეთოდები უფრო მდიდარ წარმოდგენას იძლევა და პოლიტიკის ბევრ მნიშვნელოვან საკითხს ნათელს ჰფენს. ამ ნაწილში სამუშაოს უარყოფითი მახასიათებლებისა და ტრავმის რისკის შემთხვევაში ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის თეორიის დებულებებს ვაანალიზებთ და სახელმწიფო უსაფრთხოების რეგულაციების ნორმატიულ ანალიზს ვიყენებთ.

საწარმოო ტრავმატიზმი სამუშაოს არასასურველი მახასიათებელია. იგი სხვადასხვა სამუშაოსა და დარგში განსხვავებულია. მაგალითად, თუ ამერიკის საწარმოებში ტრავმატიზმის საშუალო წლიური მაჩვენებელი 30 000 შემთხვევაზე დაახლოებით 1-ის ტოლია, სატვირთო ავტომობილების მძღოლებისა და სახურავის გადამხურავების შემთხვევაში იგივე მაჩვენებელი 7-10-ჯერ უფრო მაღალია. ყოველწელს ამერიკელი მომუშავეების დაახლოებით 2% იღებს ისეთ ტრავმას, რომლის გამოც დაკისრებულ მოვალეობას ვერ ასრულებს მინიმუმ 1 დღის განმავლობაში, მაგრამ საწარმოო სექტორშიც კი ეს მაჩვენებელი იცვლება 1%-იდან (ბენზინის წარმოებაში) 3.5%-ამდე (ხე-ტყის წარმოებაში).¹⁰

ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის შესახებ მსჯელობის გამარტივების მიზნით ვაგაანალიზებთ მხოლოდ ტრავმატიზმის რისკი სამუშაოზე და დავუშვათ, რომ ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა სამუშაოს ყველა სხვა მახასიათებლისთვის უკვე დადგენილია. ასეთი დაშვება საშუალებას გვაძლევს, უფრო გულდასმით ვადევნოთ თვალი სამუშაოს შერჩევის პროცესის შედეგებს და რამდენადაც იმავე ანალიზის ჩატარება შეიძლება სხვა მახასიათებლებზეც, ჩვენი დასკვნები ამ ფაქტით არ იზღუდება. სამუშაოს შერჩევის პროცესისა და მისი საბოლოო შედეგის უკეთ გასაგებად საჭიროა (როგორც ყოველთვის), განვიხილოთ შრომის ბაზრის ორივე მხარე – სამუშაოს მაძიებლები და დამსაქმებლები.

⁹ ჰედონიზმის ფილოსოფია, როგორც წესი, მე-18 საუკუნის მიწურულს მოღვაწე ფილოსოფოს ჯერემი ბენტამთან ასოცირდება. მისი შეხედულებით, ადამიანები ყოველთვის იმგვარად იქცევიან, რომ, თავიანთი აზრით, მაქსიმალური ბედნიერება მიიღონ. შემდგომ მოყვანილი ანალიზი, ძირითადად, აღებულია წყაროდან: Sherwin Rosen, “Hedonic Prices and Implicit Markets,” *Journal of Political Economy* 82 (January/February 1974), 34–55.

¹⁰ U.S. Bureau of Labor Statistics, “2011 Census of Fatal Occupational Injuries Summary (revised data),” <http://www.bls.gov/iif/oshwe/cfoi/cfch0010.pdf>; and U.S. Bureau of Labor Statistics, “Workplace Injury and Illness Summary,” *USDL-12-2121*, October 25, 2012, Table 1.

მომუშავის მოსაზრებები

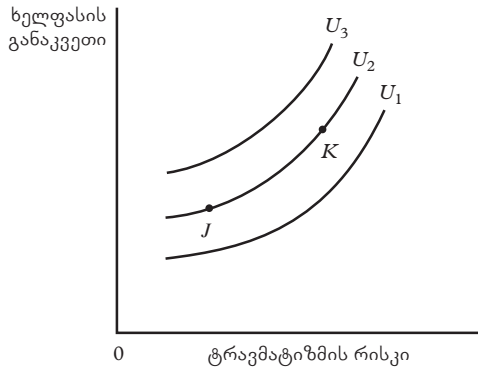
დარწმუნებით შეიძლება ითქვას, რომ ნებისმიერი მომუშავეს დამოკიდებულება სამუშაოზე ტრავმატიზმის რისკისადმი უარყოფითია. ის, ვინც თანხმდება ფირმაში მუშაობას საათში 8\$-ის ანაზღაურებით, სადაც წელიწადში ტრავმატიზმის მაჩვენებელი 3%-ს შეადგენს, სარგებლიანობის გარკვეულ დონეს აღწევს. ტრავმატიზმის რისკის 4%-ამდე გაზრდის შემთხვევაში, სამუშაოს სხვა მახასიათებლების უცვლელობის პირობით, სარგებლიანობის იმავე დონის შესანარჩუნებლად მომუშავესათვის ფირმას უფრო მაღალი ხელფასის გადახდა მოუწევს (იმ იშვიათი გამონაკლისების გარდა, როდესაც ტრავმის მიღების შემდეგ ხელფასის დანაკარგს, სამედიცინო და ტრავმატიზმის ზრდასთან დაკავშირებულ სხვა ხარჯებს სრულად იხდის ფირმა ან სადაზღვევო კომპანია).¹¹

შესაძლებელია ხელფასისა და რისკის ხარისხის სხვა ისეთი კომბინაციების შედგენაც, რომლებიც სამუშაოს კონკრეტული მონაცემების: 8\$/სთ – 3% რისკის მიხედვით მსგავს სარგებლიანობის დონეს იძლევა. განურჩევლობის მრუდის მისაღებად (მაგალითად, მრუდი U_2 8.1 ნახაზზე) ეს კომბინაციები გამოვსახოთ გრაფიკზე. მე-6 და მე-7 თავებში მოცემული განურჩევლობის მრუდებისგან განსხვავებით, 8.1 ნახაზზე მოცემული მრუდების დახრილობა აღმავალია, რადგან ტრავმატიზმის რისკი ითვლება სამუშაოს „ცუდ“ და არა „კარგ“ მახასიათებლად (როგორცაა, მაგალითად, დასვენება). ანუ, რისკის ზრდის შემთხვევაში, სარგებლიანობის იმავე დონეზე შესანარჩუნებლად საჭიროა ხელფასის გაზრდა.

ისევე, როგორც წინა თავებში, სარგებლიანობის ყოველ დონეზე არსებობს განურჩევლობის ერთი მრუდი. რადგან უფრო მაღალი ხელფასის შემთხვევაში სარგებლიანობის დონე მეტი რისკის კონკრეტულ დონეზე იქნება, სარგებლიანობის უფრო მაღალ დონეს შედარებით ჩრდილო-დასავლეთით მდებარე განურჩევლობის მრუდები გამოხატავენ.

ნახაზი 8.1

ხელფასსა და ტრავმატიზმის რისკს შორის განურჩევლობის მრუდები



ამგვარად, ყველა ნერტილი 8.1 ნახაზზე ნაჩვენებ U_1 მრუდზე უფრო ხელსაყრელია U_2 მრუდთან შედარებით, ხოლო U_2 მრუდის ნერტილები უფრო ხელსაყრელია,

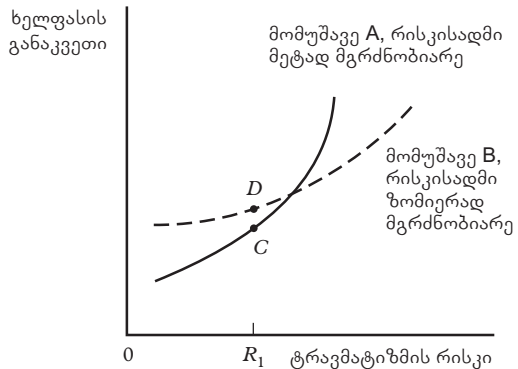
¹¹ ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა უზრუნველყოფს მოსალოდნელ, „ტრავმის ფაქტად“, კომპენსაციას, რომელიც ტრავმატიზმის რისკს უკავშირდება. მომუშავეებმა კომპენსაცია შეიძლება მიიღონ (სარგებლიანობის დონის შენარჩუნებით) ტრავმის ფაქტის შემდეგ მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახით. ინვალიდობის სადაზღვევო კომპენსაცია ფაქტის დადგომის შემდეგ გაიცემა, მაგრამ გადახდილი თანხები, როგორც წესი, ტრავმით გამოწვეულ ზარალს სრულად არ ფარავს.

ვიდრე U_1 მრუდის ნერტილები.¹² ის ფაქტი, რომ განურჩევლობის ყველა მრუდი ამოზნექილია (თუ ქვემოდან შევხედავთ), გამოხატავს ჩვეულებრივ დაშვებას ჩანაცვლების კლებადი ზღვრული ნორმის შესახებ. U_2 მრუდის K ნერტილში ინდივიდი შედარებით მაღალ ხელფასს იღებს და უფრო მეტი რისკის წინაშე დგას. მას სურვილი ექნება, რისკის შემცირების სანაცვლოდ ბევრად ნაკლები ხელფასი მიიღოს, რადგან ამ ნერტილში რისკი საკმაოდ დიდია და მომუშავე აშკარა საფრთხის წინაშე დგას, ხოლო იმ საქონლის მოხმარების დონე, რომელსაც იგი ხელფასით იძენს, ისედაც მაღალია. თუმცა რისკისა და ხელფასის შემცირების შემთხვევაში (მაგალითად J ნერტილამდე) მომუშავის სურვილი, დათმოს ხელფასის გარკვეული ნაწილი რისკის ხარისხის დაწვეის სანაცვლოდ, სუსტდება: საფრთხე გარდაუვალი არ არის და სხვა საქონლის მოხმარებაც არ არის იმდენად დიდი.

ცხადია, ადამიანებს ტრავმატიზმის რისკისადმი სხვადასხვაგვარი დამოკიდებულება აქვთ. ისინი, ვინც ძალიან მგრძნობიარენი არიან რისკისადმი, მოითხოვენ უფრო მაღალ ხელფასს რისკის ნებისმიერი ზომით გაზრდის შემთხვევაში, ხოლო ტრავმატიზმის რისკისადმი ნაკლებ მგრძნობიარენი, სარგებლიანობის იმავე დონეზე ხელფასის შედარებით ნაკლებად მომატებას მოითხოვენ. რისკის ნებისმიერ დონეზე უფრო მგრძნობიარე მომუშავის განურჩევლობის მრუდი უფრო ციცაბო იქნება, როგორც 8.2 ნახაზზე არის ნაჩვენები. რისკის R_1 დონეზე C ნერტილში დახრილობა უფრო ციცაბოა, ვიდრე D ნერტილში. C ნერტილი A მომუშავის განურჩევლობის მრუდზე მდებარეობს, რომელიც რისკისადმი ძალიან მგრძნობიარეა, ხოლო D ნერტილი B მომუშავის განურჩევლობის მრუდზე მდებარეობს, რომელიც რისკისადმი ნაკლებმგრძნობიარეა. ცხადია, ყველა ადამიანს განურჩევლობის მრუდების უამრავი კომბინაცია აქვს, რომლებიც 8.2 ნახაზზე ნაჩვენები არ არის და ყველა მათგანი ეცდება, მიაღწიოს სარგებლიანობის მაქსიმალურად მაღალ დონეს.

ნახაზი 8.2

ორი მომუშავის განურჩევლობის მრუდები, რომლებიც სხვადასხვაგვარად აღიქვამენ ტრავმატიზმის რისკს



დამსაქმებლის მოსაზრებები

დამსაქმებლებს ხელფასისა და რისკის საკუთარი ალტერნატივები აქვთ, რომლებიც სამი მოსაზრებიდან გამომდინარეობს. პირველი მოსაზრების მიხედვით, ტრავმატიზმის რისკის შემცირება ძვირი ჯდება: საჭიროა ალტურვილობაზე უსაფრთხოების მონყობილობების დამონტაჟება; პერსონალის ტრენინგი სამუშაო საათების ხარჯზე; მომუშავეთათვის დამცავი ალტურვილობის (ტანსაცმელი, ფეხსაცმელი

¹² როდესაც სამუშაოს „ცუდი“ მახასიათებელი ჰორიზონტალურ ლერძზე გადაიზომება (იხ. ნახაზი 8.1), „კარგი“ კი ვერტიკალურ ლერძზე, ინდივიდები სამუშაოს ბევრი „კარგი“ მახასიათებლითა და ცოტა „ცუდი“ მახასიათებლით ცალსახად უკეთ უზრუნველყოფილად ითვლებიან. ასეთი კომბინაცია გრაფიკზე ჩრდილო-დასავლეთით მოძრაობით მიიღწევა.

და სხვ.) დარიგება და ა.შ.; მეორე მოსაზრებით, მაღალი კონკურენციის პირობებში მრავალი ფირმა იძულებულია, ნულოვან მოგებაზე იმუშაოს (ე.ი. იმუშაოს ისეთ დონეზე, როდესაც ხდება ყველა ხარჯის დაფარვა, ხოლო შემოსავალი კაპიტალიდან არის დაახლოებით იგივე, რაც იქნებოდა ანალოგიური ინვესტიციის დაბანდების შემთხვევაში);¹³ მესამე მოსაზრებით, სამუშაოს ყველა სხვა მახასიათებელი, სავარაუდოდ, უკვე მოცემული ან განსაზღვრულია. ამ მოსაზრებების შედეგია ის, რომ თუ ფირმა მოისურვებს ტრავმატიზმის რისკის შემცირებას, კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად მას ხელფასების შემცირება მოუწევს.

ამგვარად, სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში, საბაზრო ძალები დამსაქმებელს აიძულებს, რისკის შემცირება შედარებით დაბალ ხელფასს დაუკავშიროს, ხოლო რისკის მაღალი ხარისხი უფრო მაღალ ხელფასს. ასეთ „სხვა ფაქტორებში“ შეიძლება შედიოდეს სხვადასხვა სახის დახმარება ან შეღავათი, ან სამუშაოს სხვა მახასიათებელი. დამკვება, რომ ეს ფაქტორები მოცემულია, ჩვენი ანალიზის შედეგებზე გავლენას არ ახდენს (თუმცა ერთი შეხედვით, ეს შეიძლება, არარეალურად მოგვეჩვენოს). ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია შემდეგი: თუ ფირმა უფრო მეტ სახსრებს უსაფრთხოების ზომებზე ხარჯავს, კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად მან სხვა ფაქტორებზე ნაკლები სახსრები უნდა დახარჯოს. ამგვარად, თეორიულ ანალიზში ტერმინი „ხელფასი“ შეიძლება გავიგოთ როგორც „მომუშავის დასაქმების პირობების“ მოკლე აღნიშვნა.

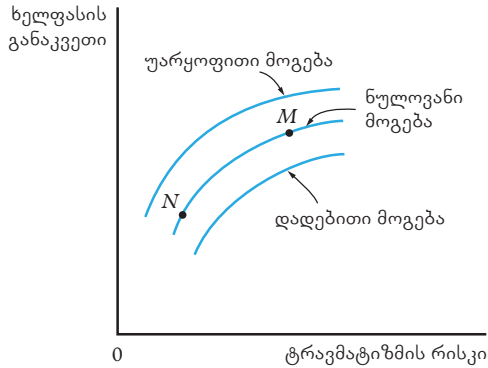
ხელფასსა და ტრავმატიზმის რისკს შორის დამსაქმებლის კომპრომისი გრაფიკულად თანაბარი მოგების (იზომოგების) მრუდებით გამოისახება, რომლებიც მოგების ერთნაირი დონის (*iso* ნიშნავს „თანაბარს“) შემთხვევაში რისკისა და ხელფასის თანაფარდობის სხვადასხვა კომბინაციას გვიჩვენებენ. ამგვარად, 8.3 ნახაზზე მოცემული მრუდის ყველა წერტილი ხელფასისა და რისკის ის კომბინაციაა, რომელიც მოგების ერთსა და იმავე დონეს იძლევა. რაც უფრო სამხრეთ-აღმოსავლეთით მდებარეობს მრუდი, მოგების მით უფრო მაღალ დონეს აღნიშნავს იგი. ეს იმითაა გამოწვეული, რომ დასაქმების ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა პირობების განსაზღვრულობის დროს რისკის ყოველი დონე შედარებით დაბალ ხელფასს უკავშირდება. ამის საპირისპიროდ, რაც უფრო ჩრდილო-დასავლეთით მდებარეობს მრუდი, იგი მით ნაკლებ შემოსავალს გამოხატავს.

შეგნიშნავთ, რომ 8.3 ნახაზზე მოცემული იზომოგების მრუდები ჩაზნექილია (თუ ქვემოდან შევხედავთ). ეს ჩაზნექილობა გრაფიკულად გამოხატავს ჩვენს მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ უსაფრთხოების ზომებზე დანახარჯის განევის შემთხვევაში ზღვრული შემოსავალი მცირდება. მაგალითად, დავუშვათ, ფირმა M წერტილში (ნახ. 8.3) მუშაობს, სადაც ტრავმატიზმის რისკი მაღალია. რისკის შემცირების მიზნით ფირმის მიერ გაღებული პირველი დანახარჯის უკუგება შედარებით მაღალია, რადგან უსაფრთხოების პრობლემის გადაჭრა საფრთხის აშკარა მიზეზების აღმოფხვრითა და ყველაზე იაფი მეთოდების გამოყენებით იწყება. რამდენადაც რისკის (და მომუშავის დაზიანების თანმდევი ხარჯების) შემცირება არსებითია, მოგების შესანარჩუნებლად ფირმას არ მოუწევს ხელფასის მნიშვნელოვნად შემცირება. ამგვარად, M წერტილში იზომოგების მრუდი შედარებით სწორია. თუმცა N წერტილში მრუდი ციცაბოდაა დახრილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ საჭიროა ხელფასების დამატებითი შემცირება, თუ ფირმას მოგების შენარჩუნება და რისკის შემცირების ზომების გამოყენების გაგრძელება სურს. ხელფასის ასეთი მნიშვნელოვანი შემცირება

¹³ თუ შემოსავლები მუდმივად ნორმალური დონის შემოსავალთან შედარებით ნაკლებია, კომპანიის მფლობელებისთვის უფრო ხელსაყრელი სანარმოო დახურვა და ინვესტიციის სხვა საქმეში დაბანდება იქნება. თუ შემოსავალი ნორმალურზე მაღალია, ამ დარგში ინვესტიორების მოზიდვა მოხდება და, საბოლოო ჯამში, გაზრდილი კონკურენციის გამო მოგება შემცირდება.

ნახაზი 8.3

იზომოგების მრუდები დამსაქმებლისთვის



საჭიროა, რადგან მოცემულ წერტილში უსაფრთხოების შემდგომი გაუმჯობესება ფირმას საკმაოდ ძვირი დაუჯდება.

ჩვენ ასევე ვუშვებთ, რომ დამსაქმებლების მზადყოფნის ხარისხი (დანახარჯის თვალსაზრისით), აღმოფხვრან სანარმოო რისკი, სხვადასხვაა. როგორც აღვნიშნეთ, რისკის შემცირების ღირებულება თანაბარი მოგების მრუდის დახრილობით გამოისახება. ფირმებში, სადაც ტრავმატიზმის შემცირება საკმაოდ ძვირი ჯდება, უსაფრთხოების გაუმჯობესების კვალდაკვალ ფირმას ხელფასების მნიშვნელოვნად შემცირება მოუწევს მოგების შესანარჩუნებლად. ამ შემთხვევაში იზომოგების მრუდს ციცაბო დახრილობა ექნება.

ერთი ასეთი ფირმის იზომოგების მრუდი 8.4. ნახაზზე მოცემულია წყვეტილი YY' მრუდის სახით, იქ, სადაც ტრავმატიზმის რისკის შემცირება უფრო მარტივია, თანაბარი მოგების მრუდებს უფრო სწორი ფორმა ექნებათ. შევნიშნავთ, რომ უწყვეტი მრუდი (ნახ. 8.4) რისკის ყველა დონეზე უფრო სწორია, ვიდრე YY' მრუდი. ეს ყველაზე კარგად R' წერტილში ჩანს და იმას ნიშნავს, რომ X ფირმას Y -თან შედარებით, რისკის აღმოფხვრა უფრო იაფი მეთოდებით შეუძლია.

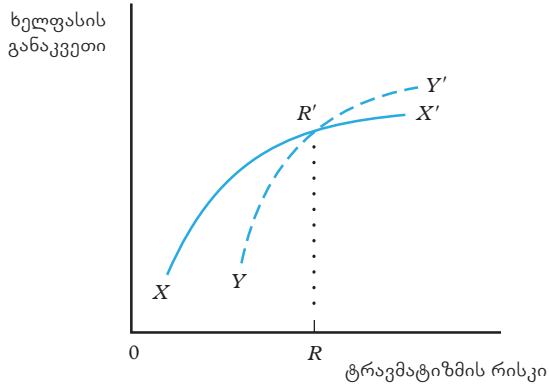
დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესების შეთავსება

სამუშაოს მაძიებლის მიზანი ისეთი სამუშაო ადგილის არჩევაა, რომელიც მას მაქსიმალურ სარგებლიანობას მოუტანს. თუ სამუშაოს მაძიებელს ერთდროულად ორ სამუშაო ადგილს შრომის ერთნაირი ანაზღაურებით სთავაზობენ, იგი, ცხადია, მიწინააღმდეგარის რისკის შემცველ სამუშაო ადგილს აირჩევს. თუ მას ერთდროულად ორ სამუშაო ადგილს სთავაზობენ, სადაც რისკის დონე ერთნაირია, იგი შედარებით მაღალანაზღაურებელ სამუშაოს აირჩევს. ზოგადად რომ ვთქვათ, სამუშაოს მაძიებელი მიიღებს შემოთავაზებას, რომელიც გრაფიკზე ყველაზე მაღალ და უკიდურესად ჩრდილო-დასავლეთით მდებარე განუჩრეველობის მრუდზე იქნება.

სამუშაოს არჩევასა და სამუშაოს მაძიებლებზე ის შეზღუდვები მოქმედებს, რომლებსაც პოტენციური დამსაქმებლების შემოთავაზებები გულისხმობენ. დამსაქმებლებზეც ასევე გარკვეული შეზღუდვები ზემოქმედებს, რომლებიც ორი ფაქტორითაა განპირობებული: ერთი მხრივ, ისინი პოტენციურ მომუშავეებს ზედმეტად სარგებლიან წინადადებას ვერ შესთავაზებენ, რადგან ბაზარზე სხვა ნაკლები დანახარჯების მქონე ფირმების მოქმედების გამო გაკოტრდებიან; მეორე მხრივ, თუ მათი შეთავაზება ნაკლებმიმზიდველი იქნება, ისინი სამსახურში მომუშავეების

ნახაზი 8.4

ნულოვანი მოგების მრუდები
ორი ფირმის შემთხვევაში



შენარჩუნებას ვერ შეძლებენ (რადგან სამუშაოდ სხვა ფირმებში გადავლენ). ეს ორი ფაქტორი კონკურენციის პირობებში ფირმებს ნულოვანი მოგებით მუშაობას აიძულებთ.

ფირმების შეთავაზების არსის უკეთ გასაგებად განვიხილოთ 8.4. ნახაზი. იგი ორი სხვადასხვა ფირმის მონაცემებს გვიჩვენებს. X ფირმას ტრავმატიზმის დონის შემცირება შედარებით იაფი უჯდება და შეუძლია, მომუშავეებს Y ფირმასთან შედარებით მაღალი ხელფასი და დაბალი სამუშაო რისკი (R' ნერტილის მარცხნივ) შესთავაზოს.

რამდენადაც X ფირმა უსაფრთხოებას (ტრავმატიზმის შემცირებას) უფრო ნაკლები დანახარჯით უზრუნველყოფს, მას შეუძლია, თანამშრომლებს უფრო მაღალი ხელფასი და ნაკლებსარისკო სამუშაო გარემო შესთავაზოს და, ამასთან, კონკურენტუნარიანობაც შეინარჩუნოს. მომუშავეისათვის XR' სეგმენტზე ნებისმიერი ნერტილი უფრო ხელსაყრელი შეთავაზებაა XR' სეგმენტის ნებისმიერ ნერტილთან შედარებით, რადგან რისკის ამ დონეზე პირველ შემთხვევაში შრომის ანაზღაურება უფრო მაღალია.

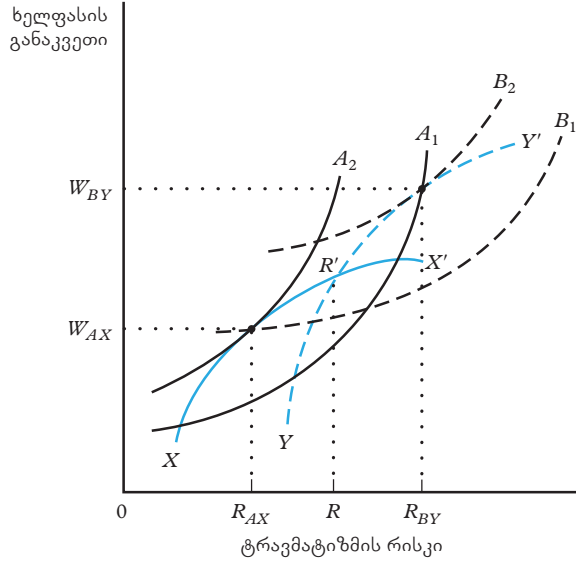
თუმცა რისკის შედარებით მაღალ დონეზე Y ფირმა უპირატესობას ფლობს X ფირმასთან შედარებით. X ფირმა დიდ თანხებს ვერ დაზოგავს, თუ იგი რისკის ზრდას R ნერტილს ზემოთ დაუშვებს, რადგან რისკის შემცირება მას საკმაოდ იაფი უჯდება. რამდენადაც Y ფირმა R დონეზე მეტი რისკით მუშაობისას ზოგავს მნიშვნელოვან თანხებს, იგი მზადაა, საკუთარ მომუშავეებს გადაუხადოს შედარებით მეტი ხელფასი მაღალი რისკის პირობებში. რამდენადაც პოტენციური მომუშავეებისთვის $X'R'$ ნირზე შეთავაზება უფრო ხელსაყრელია $X'R'$ ნირთან შედარებით, მაღალი რისკის პირობებში მუშაობაზე თანახმა ადამიანები მუშაობას Y ფირმაში დაინწყებენ.

თუ ერთ გრაფიკზე მომუშავეების განურჩევლობის მრუდებსა და დამსაქმებლების იზომოგების მრუდებს შევადარებთ, ნათლად დავინახავთ, ვინ რომელ სამუშაოს მიანიჭებს უპირატესობას. 8.5 ნახაზზე მოცემულია ორი (X და Y) დამსაქმებლის ნულოვანი მოგების მრუდები და ორი (A და B) მომუშავეის განურჩევლობის მრუდები. A მომუშავე X ფირმაში W_{AX} ხელფასითა და R_{AX} რისკით მუშაობით მაქსიმალურ სარგებლიანობას (A_2 ნირზე) აღწევს, ხოლო B მომუშავე მაქსიმალურ სარგებლიანობას W_{BY} ხელფასითა და R_{BY} რისკით მუშაობით Y ფირმაში აღწევს.

თუ A მომუშავეის არჩევანს დეტალურად განვიხილავთ, შევნიშნავთ, რომ ამ მომუშავეს B მომუშავეის შემოთავაზების, ანუ სამუშაო W_{BY} ხელფასითა და R_{BY} რისკით,

ნახაზი 8.5

დამსაქმებლებისა და
დასაქმებულების ინტერესების
შეთავსება



მიღებისას, სარგებლიანობის დონის მიღწევა A_2 მრუდს ქვემოთ A_1 წირზე მოხდებოდა. A ინდივიდისთვის უსაფრთხოება ძალზე მნიშვნელოვანია და მისთვის W_{BY} ხელფასი საკმარისი არ არის მაღალი რისკის საკომპენსაციოდ. B ინდივიდს, რომლის განურჩევლობის მრუდები უფრო სწორია (რაც იმას ნიშნავს, რომ იგი ნაკლებად მგრძობიარეა რისკისადმი), W_{BY} ხელფასსა და R_{BY} რისკს B_2 მრუდზე უფრო ხელსაყრელად მიიჩნევს იმ წინადადებასთან შედარებით, რომელსაც თანხმდება A მომუშავე. B მომუშავეს, უბრალოდ, არ სურს, შეუმცირდეს W_{AX} -ამდე ხელფასი რისკის R_{BY} -იდან R_{AX} -ამდე შემცირების გამო, რადგან ამ შემთხვევაში იგი B_1 მრუდზე აღმოჩნდებოდა.

მაგალითი 8.2.

მშობლის სტატუსი, სპეციალობის არჩევა და რისკი

თეორია ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის შესახებ ეფუძნება მოსაზრებებს იმის შესახებ, რომ საწარმოო რისკისადმი უფრო მგრძობიარე სამუშაოს მაძიებლები შრომის ბაზარზე შედარებით უსაფრთხო (მაგრამ ნაკლებანაზღაურებად) სამსახურს აირჩევენ. ამ მოსაზრების შედეგების გაზომვა საკმაოდ რთულია, რადგან, ზოგადად, რისკისადმი ადამიანების დამოკიდებულების გაზომვა შეუძლებელია. თუმცა ლოგიკური მეთოდებით ერთ-ერთი კვლევის შედეგად, რომელიც სამუშაოს მაძიებლების

არჩევანს სწავლობდა, მიიღეს რისკისადმი მგრძობიარეობის ფარდობითი სიმძლავრე.

ზოგადად, ქალების სამუშაო უფრო უსაფრთხოა, ვიდრე მამაკაცების. მაგალითად, 1990-იანი წლების შუა პერიოდში მამაკაცები სამუშაო ძალის 54%-ს შეადგენდნენ, მაგრამ საწარმოო ტრავმის შედეგად გარდაცვლილი სამუშაო ძალის საერთო რაოდენობის 92% მათზე მოდიოდა! ნაკლებადაა შესწავლილი ერთი ტენდენცია – მარტოხელა მშობელი, დედა იქნება თუ მამა, უფრო უსაფრთხო სამუშაოს ირჩევს.

კვლევები ცხადყოფს, რომ შვილების აღზრდით დაკავებულებს უფრო მეტად აქვთ სანარმოო რისკის თავის არიდების აუცილებლობა, რადგან მათზე დამოკიდებულები უყვართ. ცხადია, ეს, პირველ რიგში, მარტოხელა მშობლებს ეხება. კვლევებით გამოვლინდა, რომ ქორწინებაში მყოფი უშვილო ქალები უფრო მაღალი სიკვდილის რისკის სამუშაოს ირჩევენ, ვიდრე ქორწინებაში მყოფი შვილიანები, მაგრამ მარტოხელა დედები კიდევ უფრო მეტ მნიშვნელობას ანიჭებენ სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებას.

როგორც დადგინდა, მარტოხელა მამები უფრო უსაფრთხო სამსახურს ირჩევენ, ვიდრე ცოლიანები, თუმცა ამ მხრივ დიდი განსხვავება ქორწინებაში მყოფ შვილიან

და უშვილო მამაკაცებს შორის არ შეიმჩნევა. კვლევის თანახმად, ცოლშვილიანი მამაკაცი, როგორც წესი, თავს შვილების მომვლელად არ აღიქვამს. მისი აზრით, უფრო მაღალანაზღაურებადი, სარისკო სამუშაოს არჩევისა და იმავდროულად შვილების სიცოცხლის დაზღვევით სათანადოდ დაცვის საშუალება აქვს. ამის საპირისპიროდ, ქმარშვილიანი ქალი სიცოცხლის დაზღვევას არ თვლის შვილების დაცვის ეფექტურ საშუალებად, რადგან დაზღვევა მხოლოდ ფულადი თანხებით დახმარებას ითვალისწინებს, რაც ვერ შეცვლის დედის ზრუნვას ბავშვზე.

წყარო: Thomas DeLeire and Helen Levy, "Worker Sorting and the Risk of Death on the Job," *Journal of Labor Economics* 22 (October 2004), 925–953.

A მომუშავეს X ფირმასთან, ხოლო B მომუშავეს Y ფირმასთან შესაბამისობა შემთხვევითი არ არის.¹⁴ რადგან X ფირმას Y ფირმასთან შედარებით შეუძლია, უსაფრთხოება ნაკლები დანახარჯით უზრუნველყოს, ლოგიკური იქნება, X ფირმა A ტიპის მომუშავეებისთვის, რომლებიც უსაფრთხოებას დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ, მიმზიდველი დაბალი რისკის სანარმოოდ მივიჩნიოთ. ანალოგიურად, Y ფირმა, მუშაობს რა მაღალი რისკით, დანახარჯის დიდ ეკონომიას აღწევს. ამდენად, მას შეუძლია, თანამშრომლებს შედარებით მაღალი ხელფასი გადაუხადოს და იმავდროულად კონკურენტუნარიანობაც შეინარჩუნოს. Y ფირმა B ტიპის მომუშავეებს იზიდავს, რომელთათვისაც უპირატესია ფულადი ანაზღაურება და უსაფრთხოების საკითხი ძალიან არ აწუხებთ (კვლევა იმის შესახებ, თუ სამუშაოს არჩევაზე ინდივიდის მხრიდან რისკის აღქმა რა გავლენას ახდენს, მოცემულია 8.2 მაგალითში).

მიწოდების მრუდი. ცხადია, ინტერესების შეთავსების ზემოთ აღწერილი პროცესი შესაძლებელია ორზე მეტი დასაქმებულისა და ორზე მეტი დამსაქმებლის შემთხვევებზეც განვაზოგადოთ. ამ მიზნით, პირველ რიგში, უნდა შევნიშნოთ, რომ პოტენციური მომუშავეებისთვის სამუშაო ადგილების ყველა შეთავაზება მხოლოდ XR^Y ნირზე მდებარეობს (8.4 და 8.5 ნახაზები). XR^Y მრუდს *მიწოდების მრუდს* ვუნოდებთ, რადგან სამუშაოს მაძიებლებმა პოტენციურად დამსაქმებლების მხოლოდ ის წინადადებები შეიძლება მიიღონ, რომლებიც XR^Y ნირზე მდებარეობენ. მიწოდების მრუდის კონცეფცია გამოდგება დისკუსიის ორზე მეტი ფირმის შემთხვევაზე განსაზოგადებლად, რადგან შრომის კონკრეტულ ბაზარზე მიწოდების ერთი მრუდით შესაძლებელია შევავჯამოთ ნებისმიერი რაოდენობის ფირმის პოტენციურად მისაღები წინადადებები.

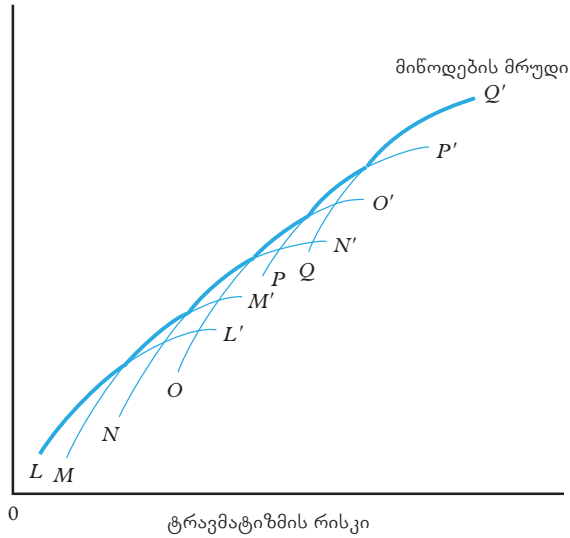
მაგალითად განვიხილოთ 8.6 ნახაზი, რომელზეც $L - Q$ ფირმებისთვის ნულოვანი მოგების იზომოგების მრუდებია მოცემული. როგორც 8.4 და 8.5 ნახაზების განხილვისას ვნახეთ, სამუშაოს მაძიებლები მიიღებენ შემოთავაზებებს, რომლებიც

¹⁴ თეორიული დასკვნები იმის შესახებ, რომ მომუშავეები ნაწილდებიან საკუთარი უპირატესობების გათვალისწინებით, დანვრილებით განხილულია წყაროში: B. Krueger and David Schkade, "Sorting in the Labor Market: Do Gregarious Workers Flock to Interactive Jobs?" *Journal of Human Resources* 43 (Fall 2008), 859-883.

ნახაზი 8.6

მინოდების მრუდი

ხელფასის
განაკვეთი



მრუდების ამ ერთობლიობის უკიდურეს ჩრდილო-დასავლეთ სეგმენტებზე მდებარეობენ. სამუშაოს მაძიებლების სხვაგვარად მოქცევა იმის მაჩვენებელი იქნებოდა, რომ ისინი თანახმა არიან, უფრო დაბალი ხელფასით ნებისმიერი ხარისხის რისკზე იმუშაონ. ამგვარად, პოტენციურად მისაღები წინადადებები მუქი ფერით გამოყოფილ მრუდზე (ნახ. 8.6) მდებარეობს, რომელსაც მინოდების მრუდს ვუწოდებთ. რაც მეტი ფირმა წარმოდგენილი შრომის ბაზარზე, მით უფრო სწორია მინოდების ეს მრუდი; თუმცა ჩვენი ორმაგი დაშვებიდან გამომდინარე, იგი ყოველთვის ზემოთაა ანეული და გულისხმობს რისკის შესამცირებლად საჭირო დანახარჯის გაღებას, ხოლო რისკის გაზრდის შემთხვევაში, სარგებლიანობის უცვლელად შესანარჩუნებლად მაღალი ხელფასების გადახდას. შემდგომში მოტანილ ზოგიერთ მაგალითში გამოყენებულია მინოდების მრუდი დამსაქმებლების პოტენციურად მისაღები შეთავაზებების განზოგადების მიზნით, რადგან მინოდების მრუდის გამოყენების შემთხვევაში აუცილებელი არაა გრაფიკებზე მრავალი დამსაქმებლის იზომოგების მრუდის გამოსახვა.

ძირითადი დასკვნები. „პოზიტიური ეკონომიკის“ პერსპექტივიდან გამომდინარე, ზემოთ აღწერილი ჰედონური მოდელის თანახმად, ორი ძირითადი დასკვნა მიიღება: პირველის მიხედვით, თანაბარი პარამეტრების პირობებში ხელფასი რისკის ზრდის პარალელურად იზრდება. ამ მოსაზრების თანახმად, ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა სხვადასხვა სამუშაოს მახასიათებლებთან დაკავშირებით წარმოიშობა, რომელთაც პოტენციური მომუშავეები (რომელთა მოზიდვასაც დამსაქმებელი ცდილობს) არასასურველად მიიჩნევენ (იხ. მაგალითი 8.3); მეორე დასკვნის მიხედვით, ისინი, ვინც უსაფრთხოებას დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ, მუშაობას დაიწყებენ ისეთ ფირმებში, სადაც უსაფრთხოების უზრუნველყოფა შედარებით ნაკლები დანახარჯით შეუძლიათ. სამუშაოს მაძიებლები, რომლებიც სამსახურში რისკის არსებობას ეგუებიან, მაღალანაზღაურებად სამუშაოს მოძებნიან დიდი რისკის ფირმებში, რომლებიც უსაფრთხოების უზრუნველყოფას საკმაოდ ხარჯიანად მიიჩნევენ.¹⁵ მეორე მოსაზრების თანახმად, ინტერესების შეთავსება, სრული ინფო-

¹⁵ მტკიცდება, რომ, ვინც დიდ მნიშვნელობას არ ანიჭებს უსაფრთხოებას სამსახურის გარეთ (მაგ., მწველები), რისკიან სამუშაოს ირჩევენ; ამ საკითხის ანალიზი იხ. წყაროში: W.

რმირებულობისა და არჩევანის პირობებში გულისხმობს ფირმების მხრიდან ისეთი სამუშაოს შეთავაზებას, რომელიც სამუშაოს მაძიებელს საკუთარი შესაძლებლობებისა და უპირატესობების მაქსიმალურად რეალიზაციის საშუალებას აძლევს.

მაგალითი 8.3.

სახელშეკრულებო სერვიტუტი და საკომპენსაციო სხვაობა

სახელშეკრულებო სერვიტუტი მე-18 საუკუნეში ლარობ იმიგრანტებს ახალ სამყაროში გამგზავრების საშუალებას აძლევდა. იმიგრანტებს, რომელთაც საკუთარი ქვეყნიდან გემით გამგზავრების საშუალება თანხის უქონლობის გამო არ ჰქონდათ, ვაჭართან ან გემის კაპიტანთან საკუთარ ქვეყანაში ხელს აწერდნენ ხელშეკრულებას, რომლის თანახმადაც იგი უფასოდ გადაჰყავდათ დანიშნულების ქვეყანაში; იმიგრანტი კი იღებდა ვალდებულებას, ადგილზე ჩასვლის შემდეგ გარკვეული ნივთების განმავლობაში მოსამსახურედ ემუშავა. ვაჭარი ან გემის კაპიტანი ვალდებულებული იყო, მოსამსახურე უზრუნველყო საკვებით, ტანსაცმლითა და დანიშნულების ქვეყანაში ტრანსპორტირებით. იმიგრანტის ადგილზე ჩასვლის შემდეგ ვაჭარი ან გემის კაპიტანი ხელშეკრულებას ადგილობრივ ფერმერს ან პლანტატორს მიჰყიდდა, ვისთანაც იმიგრანტს ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში მოსამსახურედ უნდა ემუშავა.

მოსამსახურის ხედვით, ხელშეკრულების ძირითადი მახასიათებლები იყო მოქმე-

დების ვადა და დანიშნულების პუნქტი; ამასთან, ზოგიერთი მათგანი ნაკლებად მძიმე შრომის პირობებს ან ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ უკეთეს სამუშაოზე დასაქმებას ითვალისწინებდა. ხელშეკრულების ბაზარი ბრიტანეთში უდავოდ კონკურენტული იყო, იქიდან გამომდინარე, რომ ქვეყანაში დიდი რაოდენობით ბრიტანელი აგენტი ყიდდა მათ, ხოლო პოტენციური მოსამსახურეები კარგად იყვნენ ინფორმირებულნი ხელშეკრულების მახასიათებლების შესახებ. კერძოდ, მათ იცოდნენ, რომ მოქმედებდა საკომპენსაციო სხვაობა. მაგალითად, ზრდასრული პირების ხელშეკრულებები ვესტინდოეთში, სადაც მუშები შაქრის პლანტაციებში აუტანელ პირობებში მუშაობდნენ და ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ არც დასაქმების შესაძლებლობები ჰქონდათ დიდად სახარბიელო, დაახლოებით 9 თვით (ანუ 16%-ით) ნაკლები ხანგრძლივობის იყო, ვიდრე მერიტენდში!

წყარო: David Galenson, "Immigration and the Colonial Labor System: An Analysis of the Length of Indenture," Explorations in Economic History 14 (November, 1977), 360–377.

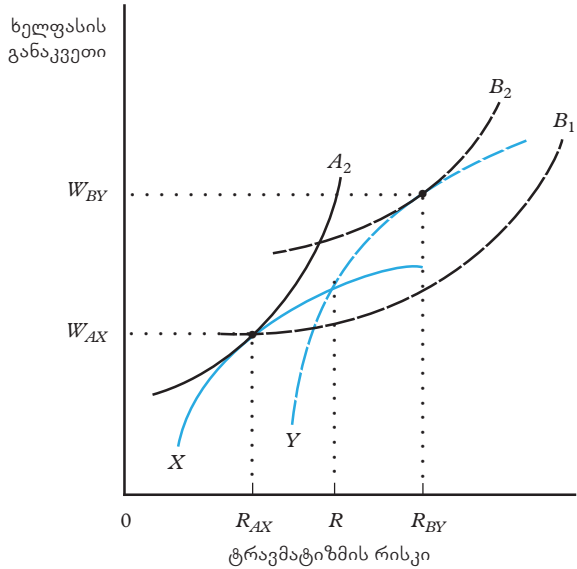
პოლიტიკის ანალიზი: პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის რეგულაციები

ხელფასის ჰედონური ანალიზი შრომის უსაფრთხოების კონტექსტში წარმატებით გამოიყენება ქვეყნის ხელისუფლების მიერ სამუშაო ადგილზე შრომის დაცვისა და უსაფრთხოების ტექნიკის რეგულირებისთვის. კერძოდ, ჩვენ უკვე გვაქვს ისეთი საკითხების ანალიზის კონცეპტუალური საშუალებები, როგორებიცაა მსგავსი რეგულირების აუცილებლობა და მისი მიზნები, თუკი ასეთი რეგულირება არსებობს.

Kip Viscusi and Joni Hersch, "Cigarette Smokers as Job Risk Takers," Review of Economics and Statistics 83 (May 2001), 269–280.

ნახაზი 8.7

მთავრობის რეგულირების ეფექტი იდეალურად ფუნქციონირებად შრომის ბაზარზე



მოგებაში არიან თუ არა მომუშავეები რისკის შემცირების შემთხვევაში? 1970 წელს კონგრესმა მიიღო კანონი „პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის“ შესახებ, რომელიც აშშ-ის შრომის სამინისტროს ავალდებულებდა, ყველა კერძო მენარმისთვის უსაფრთხოების ტექნიკისა და შრომის დაცვის სავალდებულოდ შესასრულებელი წესები გამოეცა და ამოქმედებინა. უსაფრთხოების ნორმების მიზანია ტრავმული დაზიანების რისკის შემცირება, ხოლო ჯანდაცვის სტანდარტები არეგულირებს ისეთი ნივთიერებების ზემოქმედებას მომუშავეზე, რომლებმაც შეიძლება სიკვდილი გამოიწვიოს. ამ კანონის გაცხადებული მიზანი „მომუშავის ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების მაქსიმალური ხარისხით“ უზრუნველყოფა იყო.

მიუხედავად იმისა, რომ კანონი ქმნის იდეალს, რომლის თანახმადაც მომუშავეები სამსახურში მინიმალური რისკის ქვეშ ექცევიან, ამ იდეალის, როგორც სოციალური პოლიტიკის, ხორცშესხმა ყოველთვის როდი ემსახურება მომუშავეების ინტერესებს! ჩვენი ჰედონური მოდელით შეიძლება იმის დემონსტრირება, რომ რისკის შემცირება ზოგ შემთხვევაში მომუშავის სარგებლიანობის დონის შემცირებას იწვევს. განვიხილოთ 8.7 ნახაზი.

დავუშვათ, შრომის ბაზარი ფუნქციონირებს ისე, როგორც ეს ჩვენს მოდელშია აღწერილი, ანუ, როდესაც მომუშავეები კარგად არიან ინფორმირებული ამა თუ იმ სამუშაოს საფრთხის შესახებ და საკმარისი მობილობა აქვთ საიმისოდ, რომ თავი აარიდონ მათთვის არასასურველ რისკს. ასეთ შემთხვევაში ხელფასი უშუალო კავშირშია რისკთან (თუ სხვა პარამეტრები თანაბარია) და მომუშავეები თავად ნაწილდებიან სამუშაო ადგილებზე საკუთარი უპირატესობების გათვალისწინებით. ასეთი ბაზარი გრაფიკულად გამოსახულია 8.7. ნახაზზე. სიმარტივისთვის ვუშვებთ, რომ არსებობენ მხოლოდ ორი ტიპის მომუშავეები და ფირმები. A მომუშავე, რომელსაც უარყოფითი დამოკიდებულება აქვს ტრავმატიზმის რისკისადმი, მუშაობს X ფირმაში W_{AX} ხელფასითა და R_{AX} რისკით, ხოლო B მომუშავე მუშაობს Y ფირმაში W_{BY} ხელფასითა და R_{BY} რისკით.

დავუშვათ, აშშ-ის ჯანდაცვის სამინისტროს პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის სამმართველო (OSHA) შესაბამისი ფედერალური პროგრამის გა-

ნხორციელების მიზნით ადგენს ნორმატივს, რომლის თანახმადაც R_{AX} -ზე მაღალი რისკი კანონსაწინააღმდეგოდ ითვლება. ასეთი მოთხოვნის შედეგები, რომლებიც წინასწარ არ არის განსაზღვრული და შეიძლება არც მყისიერი მოქმედებით ხასიათდებოდეს, ზიანს B კატეგორიის მომუშავეებს აყენებს. რისკის შესამცირებლად საჭიროა დანახარჯის განწვევა, ხოლო საუკეთესო ხელფასი, რომელიც მომუშავემ შეიძლება R_{AX} რისკის შემთხვევაში მიიღოს, არის W_{AX} . თუმცა B მომუშავეისთვის W_{AX} ხელფასის შედეგი R_{AX} რისკის დროს სარგებლიანობის უფრო დაბალი დონეა, ვიდრე W_{BY} ხელფასისას იქნებოდა, რომელსაც Y ფირმა მომუშავეს R_{BY} რისკის პირობებში შესთავაზებს.

მთავრობა შრომის ბაზარზე რისკის შემცირების სავალდებულოდ გამოცხადებით რეალურად B კატეგორიის მომუშავეებს „სჯის“, რადგან მაღალი ხელფასის ხარჯზე უნაზღაურდებათ დიდი სანარმოო რისკი. მათთვის არცთუ დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა მომეტებულ რისკს, მაგრამ უპირატესი იყო გაზრდილი რისკის პირობებში მიღებული მაღალ ხელფასი. ცხადია, ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, რამდენად ფლობენ მომუშავეები საჭირო ინფორმაციას და აქვთ თუ არა არჩევანი, რაც განაპირობებს ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის წარმოშობას. მრავალი ადამიანი მიიჩნევს, რომ მომუშავეები ცუდად არიან ინფორმირებული და არ აქვთ რისკის სხვადასხვა ხარისხის შედარების საშუალება, მობილობა აკლიათ და, ამგვარად, მათი უმრავლესობა სახიფათო სამუშაოს იძულებით ირჩევს. ეს შეხედულება მართებული რომ იყოს, სამთავრობო რეგულაციების ძალით შესაძლებელი იქნებოდა მომუშავეების მდგომარეობის გაუმჯობესება. სინამდვილეში კი, როდესაც დადებითი კორელაცია ხელფასსა და ფატალურ რისკს შორის უკუაგდება მოსაზრებას ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის შესაქმნელად ზოგადად ინფორმირებულობისა და მობილობის უკმარისობის შესახებ, ზოგ სფეროში ამ საკითხთან დაკავშირებული პრობლემები უდავოდ არსებობს. მაგალითად, ყოველწლიურად სამსახურებში ახალი ქიმიური პროდუქტების გამოყენება, რომელთა ზემოქმედებაც ადამიანის ორგანიზმზე ზოგჯერ 20 და მეტი წლის შემდეგ ხდება ცნობილი (უამრავი სხვადასხვა სახის სიმსივნისა და ფილტვების დაავადების „მომნიფების“ ხანგრძლივი პერიოდის გამო), შრომის ბაზრის შესაბამისი მონაწილეების მნიშვნელოვანი ინფორმაციული პრობლემაა.

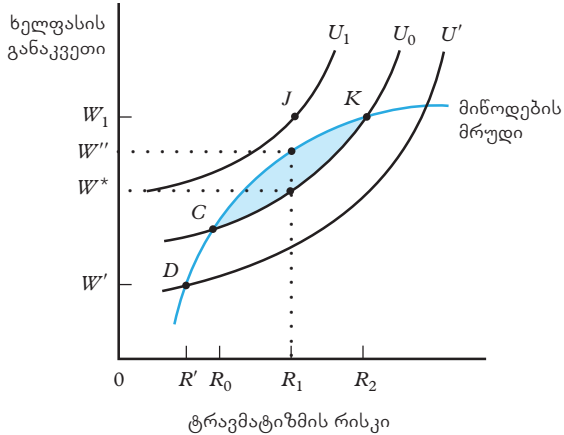
მოსაზრება, რომ სამთავრობო რეგულაციის გავლენით შეიძლება მომუშავეის სარგებლიანობა შემცირდეს, არ ნიშნავს მის აუცილებლად შემცირებას. შედეგი დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად კარგად ფუნქციონირებს არარეგულირებული ბაზარი და რამდენად სწორად ახდენს მთავრობა რისკის შემცირების ნორმატივების შემუშავებას. შემდგომ განვიხილავთ ისეთ ბაზარზე განხორციელებულ სახელმწიფო პროგრამას, სადაც არ არსებობს რისკის შესახებ საკმარისი ინფორმაცია საიმისოდ, რომ მომუშავეებს ჰქონდეთ საშუალო ადგილის გაცნობიერებულად არჩევის საშუალება.

რამდენად მკაცრი უნდა იყოს პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის სამმართველოს (OSHA) ნორმატივები? განვიხილოთ აზბესტის მუშების შრომის ბაზარი, რომელზეც უკვე ვისაუბრეთ, სადაც მუშების არაინფორმირებულობა და შეზღუდული მობილობა ბაზრის ნორმალურ ფუნქციონირებას აფერხებს. დავუშვათ, მთავრობა აანალიზებს მუშების ჯანმრთელობაზე საზიანო ფაქტორების ზემოქმედების შედეგებს და ცდილობს ისეთი ნორმატივის შემუშავებას, რომელიც მუშებზე ამ ფაქტორების ზემოქმედებას დაარეგულირებს. რამდენად მკაცრი უნდა იყოს ასეთი ნორმატივი?

ნორმატივების დადგენის პრობლემა ისაა, რომ საფრთხის შემცირება დანახარჯს უკავშირდება: რაც მეტად მცირდება საფრთხე, ეს პროცედურა მით ძვირია.

ნახაზი 8.8

სამუშაო ძალის ინდივიდუალური მინოდების მრუდი შეიძლება, ამოზნექილი იყოს



თავიდან სანარმოები საჭირო დანახარჯის გასაღებად მზად არიან, თუმცა საბოლოო ჯამში, სხვა პუნქტებზე დანახარჯის შემცირებას და ფასების ანეგას (სამუშაო ძალის იმ დანახარჯების კომპენსირების მიზნით, რომელთა კლებაც ხარჯების შემდგომი შემცირების გზით შეუძლებელია) ცდილობენ. ზოგადად, მენარმეებისთვის ყველაზე დიდი დანახარჯი სამუშაო ძალის ანაზღაურებაა. სრულიად ბუნებრივია ფირმების, რომლებზეც სახელმწიფო ნორმატივების მოთხოვნები ვრცელდება, სწრაფვა, თავი შეიკავონ ხელფასების ზრდისგან ან გაატარონ ხელფასის შემცირების ეკვივალენტური პოლიტიკა: ნარმოების პროცესის ინტენსიფიკაცია, სამსახურის გაცდენის შემთხვევაში დისციპლინური ზომების გამკაცრება, დახმარებებისა და შეღავათების შემცირება და ა.შ.; ასევე მოსალოდნელია დასაქმების დონის შემცირება, განსაკუთრებით, ფასების ზრდის გამო (რაც, ცხადია, ინვესც საქონელზე მოთხოვნის შემცირებას). დასაქმების შემცირების კერძო შემთხვევაა მომუშავის სამუდამოდ დათხოვნა სამსახურიდან, რაც მას სხვა სამსახურის (ისეთი სამსახურისაც, სადაც ადრეც შეეძლო მუშაობის დაწყება, მაგრამ თავის დროზე უარი თქვა მასზე) მოძიებას აიძულებს. დასაქმების შემცირების კიდევ ერთი საშუალებაა იმ ახალი სამუშაო ძალის დაქირავების შეზღუდვა, რომელიც ამ სამუშაოს საუკეთესო არჩევნად თვლის.

ამგვარად, შრომის დაცვის ნორმატივების დაცვის დანახარჯები მომუშავეებს დაანება ხელფასის შეზღუდულად მატების, შრომის უფრო მძიმე პირობების, სამუშაოს პირველი არჩევანის მიღების ან შენარჩუნების შეუძლებლობისა თუ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების სახით. შრომის გაუმჯობესებული დაცვის სახელმწიფო (OSHA) ნორმატივების მომუშავის სარგებლიანობაზე ზემოქმედების შედეგების საილუსტრაციოდ შეიძლება გრაფიკული მაგალითის მოყვანა.

8.8 ნახაზზე მოცემულია იმ მომუშავის სიტუაცია, რომლის აზრით, მის მიერ შერჩეული სამუშაო დაბალრისკიანია; რეალურად იგი რისკის წინაშე დგას, რომელიც მის ჯანმრთელობაზე, დიდი ალბათობით, 20 წლის შემდეგ აისახება. მომუშავის ხელფასია W_1 და იგი თვლის, რომ იმყოფება J ნერტილში. ამ ნერტილში რისკის დონე არის R_1 , ხოლო სარგებლიანობის დონე – U_1 . სინამდვილეში კი იგი K ნერტილშია, სადაც W_1 ხელფასს R_2 რისკიან (თუმცა ეს მისთვის უცნობია) სამუშაოში იღებს; ამგვარად, მომუშავის სარგებლიანობის დონე უფრო დაბალი იქნებოდა (განურჩევლობის U_0 მრუდი), მას რომ რეალური რისკის შესახებ გაეგო.

დავუშვათ, მთავრობამ რომელიმე სამუშაო ძალიან საშიშად მიიჩნია. მას, უბრალოდ, მომუშავის გაფრთხილება და სხვა სამუშაოზე დასაქმების საშუალების მიცე-

მა შეუძლია. თუმცა თუ ობიექტური ინფორმაციის გაგების შემდეგ მომუშავე სიტუაციას სწორად შეაფასებს ან სხვა სამუშაოს პოვნას შეძლებს, მაშინ მთავრობას მომუშავეზე კონკრეტული სახის რისკის ზემოქმედების შეზღუდვის ნორმატივის დაწესება შეიძლება. საინტერესოა, რა ხარისხის დაცვას უნდა ითვალისწინებდეს ასეთი ნორმატივი?

თუ OSHA რისკის დონეს R' მაჩვენებლამდე დაწევს, მაშინ საუკეთესო ხელფასი W' (მიწოდების მრუდის D ნერტილში) იქნება. თუმცა განურჩევლობის U' მრუდზე D ნერტილი მომუშავის სარგებლიანობის ფაქტორივ (U_0) დონესთან შედარებით დაბალ დონეს გამოხატავს. ნორმატივის ამოქმედების შემთხვევაში იგი უარეს მდგომარეობაში აღმოჩნდება. მეორე მხრივ, თუ მთავრობა რისკს R_0 და R_2 ნერტილებს შორის მდებარე ნერტილამდე შეამცირებს, მომუშავე უკეთეს მდგომარეობაში აღმოჩნდება, რადგან ამ შემთხვევაში იგი განურჩევლობის მრუდზე U_0 -ს ზემოთ (დამტრიხული უბანი 8.8 ნახაზზე) იქნება. ამ შემთხვევის უკეთეს გასაგებად მოკლედ ავსხნათ „დანახარჯი-სარგებლის“ ანალიზის ფუძემდებლური კონცეფციები. ეკონომისტები ამ მეთოდს რეკომენდაციას უწევენ იმის შესაფასებლად, თუ რომელი სახელმწიფო ნორმატივები უწყობს ხელს სოციალური კეთილდღეობის გაუმჯობესებას.

„დანახარჯი-სარგებლის“ ანალიზი. შრომის ბაზარზე „დანახარჯი-სარგებლის“ ანალიზის მიზანი სახელმწიფო რეგულაციის სავარაუდო დანახარჯის გაზომვა და მისი იმ ღირებულებასთან შედარებაა, რომლითაც მომუშავეები ნორმატივის შედეგად მისაღებ სარგებელს (რომელიც განისაზღვრება იმ ზომით, რასაც მომუშავეები გადაიხდიდნენ ასეთი სარგებლის მისაღებად) აფასებენ. 8.8 ნახაზის მიხედვით, OSHA ნორმატივის მიხედვით, ერთ მომუშავეზე რისკის შესამცირებლად განუღი დაანახარჯი გამოსახულია მიწოდების მრუდზე, რომელიც მოგების უწინდელ დონეზე შესანარჩუნებლად ფირმის მიერ განხორციელებულ ხელფასის შემცირებას გვიჩვენებს. მაგალითად, თუ OSHA დაადგენდა რისკის დონის შემცირებას R_2 -იდან R_1 მაჩვენებლამდე, დამსაქმებლის დანახარჯის ზრდის გამო აუცილებელი გახდებოდა ხელფასების W'' დონემდე შემცირება. შესაბამისად, ამ ნორმატივის დანახარჯი ერთ მომუშავეზე გაანგარიშებით ($W_1 - W''$) იქნებოდა.

კონცეპტუალურად, OSHA ნორმატივის ამოქმედებით მიღებული სარგებელი შეიძლება გაიზომოს ხელფასის იმ ცვლილებით, რასაც მომუშავე შემცირებული რისკის გამო დათმობდა. 8.8 ნახაზზე იგი თანახმაა, რისკის R_1 მაჩვენებლამდე შემცირებისას W^* -ამდე დაბალი ხელფასი მიიღოს, რადგან ხელფასისა და რისკის ამ დონეზე მისი სარგებლიანობა უცვლელი დარჩება (გაიხსენეთ, რომ *სინამდვილეში* მომუშავე U_0 მრუდის K ნერტილში იმყოფება). ამდენად, შემცირებული რისკის გამო გადახდილი *მაქსიმალური* თანხა არის ($W_1 - W^*$). თუ ხელფასი W^* -ზე ნაკლებად შემცირდა, მომუშავის მდგომარეობა გაუარესდება (იგი უფრო ქვემოთ მდებარე განურჩევლობის მრუდზე აღმოჩნდება); თუ ხელფასი აინვეს და W^* -ს გადააჭარბებს, მომუშავის მდგომარეობა ამჟამინდელზე უკეთესი იქნება.

8.8 ნახაზზე გრაფიკულად მოცემულ მაგალითში რისკის დადგენილი R_1 დონე სარგებელს იძლევა, რომელიც ხარჯებს გადაწონის. ეს ნიშნავს იმას, რომ ($W_1 - W^*$) თანხა, რომლის გადახდაზეც მომუშავეები თანახმა არიან, ($W_1 - W$) დანახარჯებს გადააჭარბებს. დამსაქმებელს რომ შეეძლოს ხელფასის W^* -ს ქვემოთ შემცირება, მისი საწარმო ახლანდელთან შედარებით უფრო მოგებიანი იქნებოდა, მომუშავეების სარგებლიანობის დონე კი უცვლელი დარჩებოდა. W'' ხელფასის შემთხვევაში მომუშავეების მდგომარეობა უკეთესი, ხოლო დამსაქმებლების მოგება უცვლელი გახდებოდა მაშინ, როდესაც ხელფასის W^* -სა და W'' -ს შუალედში ორივე მხარის მდგომარეობა გაუმჯობესდებოდა. ყველა ეს შესაძლო ვარიანტი ხასიათდება პარე-

ტოს პირობების გაუმჯობესებით (ნებისმიერ შემთხვევაში, რომელიმეს მდგომარეობა მაინც გაუმჯობესდება და არც ერთი მხარის მდგომარეობა არ გაუარესდება).

8.8 ნახაზზე R_0 და R_2 ნერტილებს შორის რისკის დადგენილი დონე იძლევა სარგებელს, რომელიც დანახარჯს აღემატება. რისკის ამ დონეების შემთხვევაში ისეთი ხელფასების გაცემა შესაძლებელია, რომლის დროსაც მხარეები დამტრისულ ზონაში აღმოჩნდებოდნენ და პარეტოს პირობებს გააუმჯობესებს. R_0 -ზე ნაკლები რისკის შემთხვევაში საზოგადოებას დაანება ხარჯები, რომლებიც მის სარგებელს გადააჭარბებს.

მცირე ხნით გვერდზე გადავდეთ ამ სახელმძღვანელოში განხილული გრაფიკები და შევეცადოთ, პრაქტიკულად გავზომოთ ხელფასის შემცირების ზომა, რომელზეც მომუშავეები რისკის შემცირების სანაცვლოდ დათანხმდებიან. რეალურად ფუნქციონირებად ბაზრებზე ამ ამოცანის შესრულება ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის შეფასებითაა შესაძლებელი. დავუშვათ, მომუშავეები იმ დროს დასთანხმდებიან წელიწადში 700\$-ით ხელფასის შემცირებას, თუ სამუშაო ადგილზე ამავე პერიოდში სიკვდილიანობის რისკი 10 000-ზე 1 შემთხვევით შემცირდება. ეს მაჩვენებელი ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის უახლესი ანალიზის შედეგებს შეესაბამება.¹⁶ ამ შემთხვევაში მომუშავეებს, სავარაუდოდ, სჯერათ, რომ ისინი სხვა თანაბარ პირობებში დაახლოებით 700\$-ის შესაბამის სარგებელს მიიღებენ სიკვდილიანობის მითითებული მაჩვენებლით შემცირებისას. ამ თანხის გადახდის სურვილის საანგარიშო სიდიდეები, ცხადია, ზუსტი არ არის. შესაბამისად, ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის ანალიზი, სავარაუდოდ, საუკეთესო საშუალებაა მომუშავეების მიერ რისკის შემცირების სიდიდის შეფასების გასაზომად.

რისკის შემცირების შეფასება მიახლოებითი რომ იყოს და გარკვეულ ცდომილებასაც შეიცავდეს, მისი გამოყენებით მაინც შეიძლება მთავრობის რეგულაციის მიზანშეწონილობის განსაზღვრა. მომუშავეების თანხმობას თუ ვივარაუდებთ იმის თაობაზე, რომ სამუშაო ადგილზე სიკვდილიანობის რისკის 10 000-ზე 1 შემთხვევით შემცირების გამო წელიწადში დაახლოებით 700\$ გადაიხადონ, მთავრობის მიერ დაწესებული უსაფრთხოებისა თუ ჯანდაცვის ნორმატივის დანახარჯი, 700\$-ზე ბევრად მეტი, ფაქტია, გადახედვას საჭიროებს. მაგალითად, 1980-იან წლებში OSHA-მ მიიღო სამი რეგულაცია, რომელთა დანახარჯი მომუშავეზე გაანგარიშებით (სიკვდილიანობის წლიური რისკის 10 000-ზე 1 შემთხვევით შემცირების შემთხვევაში) იყო 8 000\$-იდან 78 000 000\$-ამდე.¹⁷ რისკის რეალურად შესამცირებლად წელიწადში 700\$-ის გადახდის სურვილი ჩვენთვის სასურველი გადასახდელი თანხის ნახევრად (ან მეოთხედად) რომც ჩავთვალოთ, უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის ასეთი ნორმატივები, აშკარაა, რისკის შემცირების ისეთ მოდელს ითვალისწინებს, რომელიც მომუშავეების სარგებლიანობის დონეს გაზრდის მაგივრად ამცირებს.

ჰედონური ხელფასის თეორია და მომუშავეთა შემწეობა

5.3 ცხრილიდან ჩანს, რომ მომუშავეთა შემწეობა შრომის ანაზღაურების საერთო თანხის 30%-ია. შემწეობის ნახევარზე მეტს პენსიები და სამედიცინო დაზღვევა შეადგენს, რომელთა მნიშვნელობა გასული 30 წლის განმავლობაში განუზომლად გაიზარდა და პოლიტიკოსთა ყურადღებაც მიიპყრო. ჰედონური თეორიის გამოყე-

¹⁶ Thomas J. Kniesner, W. Kip Viscusi, Christopher Woock, and James P. Zilian, "The Value of a Statistical Life: Evidence from Panel Data."

¹⁷ John Morrall III, "Saving Lives: A Review of the Record," *Journal of Risk and Uncertainty* 27 (December 2003), 221–237.

ნებით სახელმძღვანელოს ამ ნაწილში შრომის ბაზარზე მომუშავეთა შემნობის გავლენას გავანალიზებთ.

მომუშავის უპირატესობები

სხვადასხვა სახის შემნობის ძირითადი ნიშანი ისაა, რომ ისინი არა ფულადი, არამედ *სხვა* რაიმე ფორმით გაიცემა. ზოგადად, ასეთი შემნობის ორი ძირითადი კატეგორია არსებობს; პირველი, *ნატურით გადახდა*, რომელიც ანაზღაურებას ისეთი საქონლის სახით გულისხმობს, როგორცაა დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილი დაზღვევა ან ფასიანი შევებულება;¹⁸ შემნობის მეორე კატეგორიის ზოგადი სახეა *გადავადებული გადახდა*, ანუ ანაზღაურება, რომელსაც მომუშავე დროის ამა თუ იმ მომენტში გამოიმუშავებს, მაგრამ მოგვიანებით ფულადი სახით იღებს. ნებისმიერი შემნობის დიდ ნაწილს დამსაქმებლის მიერ მომუშავე საპენსიო ფონდში გადახდილი თანხა შეადგენს.

ნატურით გადახდა. ეკონომიკური თეორიის საყოველთაოდ მიღებული პრინციპის თანახმად, *სხვა თანაბარ პირობებში*, ადამიანები *X* დოლარის მიღებას ნაღდი ფულით და არა ამავე ღირებულების საქონლით ამჯობინებენ. მიზეზი მარტივია. ადამიანი თავად ირჩევს, ამ თანხით რა საქონელი იყიდოს. ამგვარად, ნაღდი ფული ანგარიშსწორების ფორმაა, რომელიც მის მიმღებს არჩევანის მაქსიმალურ თავისუფლებას და სარგებლიანობის მაქსიმიზაციისთვის საუკეთესო შესაძლებლობებს უქმნის.

ალბათ, ყველამ მიაქციეთ ყურადღება იმას, რომ „სხვა პირობები“ თანაბარი არ არის. კერძოდ, ნატურით გადახდა, როგორცაა დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურებადი სამედიცინო დაზღვევა, მომუშავეს მნიშვნელოვან საგადასახადო შეღავათს აძლევს, რამდენადაც ამგვარი გადახდა, არსებული კანონმდებლობის თანახმად, უმეტეს შემთხვევაში არ იბეგრება. ნატურით გადასახდელი თანხების დაუბეგრობა ის ფაქტორია, რომელიც აკომპენსირებს ნატურით გადახდის შეზღუდულ ხასიათს. მართალია, მომუშავე შეიძლება ნაღდი ფულით 1000 დოლარის მიღებას ანიჭებდეს უპირატესობას იმავე ღირებულების რაიმე საქონელთან ან მომსახურებასთან შედარებით, მაგრამ თუ მისი საშემოსავლო და ხელფასთან დაკავშირებული სხვა გადასახადი ჯამში 25%-ია, მიდგომა შეიცვლება: მომუშავემ შეიძლება, 750\$ ნაღდი ფულით ან 1000\$-ის ღირებულების საქონელი მიიღოს.

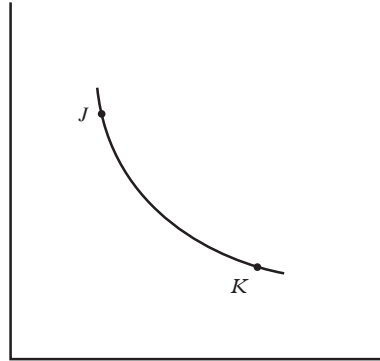
გადავადებული გადახდა. ნატურით გადახდის მსგავსად, გადავადებული გადახდაც საგადასახადო შეღავათებს ითვალისწინებს, რასაც ვერ ვიტყვით ნაღდი ფულით ანგარიშსწორებაზე. მაგალითად, პენსიის შემთხვევაში, დამსაქმებელს თანხები საპენსიო ფონდში შეაქვს, მაგრამ დასაქმებულებს პენსიაზე გასვლამდე ამ თანხაზე წვდომა არ აქვთ. ინდივიდუალური საშემოსავლო გადასახადით არ იბეგრება არც მომუშავის საპენსიო ფონდში დამსაქმებლის მიერ *შეტანილი თანხები* და არც ფონდის მიერ ამ თანხების ინვესტირებიდან მიღებული *პროცენტი*. ყოფილი მომუშავე ამ თანხებიდან გადასახადს მხოლოდ პენსიის მიღების შემდეგ იხდის.

¹⁸ განვიხილოთ ქალის მაგალითი, რომელიც წელიწადში 2000 საათის მუშაობით 15000\$-ს გამოიმუშავებს. ქალბატონის საათობრივი ანაზღაურება შეიძლება 7 50\$-იდან 8\$-ამდე გაიზარდოს მიმდინარე ფულადი ანაზღაურების უშუალო ზრდით ან სამუშაო დროის 1 875 საათამდე შემცირებით, წლიური გამოიმუშავების შემცირების გარეშე. თუ ქალბატონს შემოსავალი გაეზრდება ანაზღაურებადი შევებულების ფორმით, იგი რეალურად ანაზღაურებას საქონლის (ანუ თავისუფალი დროის) ფორმით იღებს.

ნახაზი 8.9

განურჩევლობის მრუდი ხელფასსა და დასაქმებულის შემწეობას შორის

ხელფასის განაკვეთი



დასაქმებულის შემწეობაზე განეული დამსაქმებლის ნომინალური ხარჯი

განურჩევლობის მრუდები. ამგვარად, შემწეობასთან დაკავშირებით მომუშავეს უპირატესობების ფორმირებაში ორი ურთიერთსაწინააღმდეგო ძალა მონაწილეობს: ერთი მხრივ, ამ შემწეობაზე ვრცელდება განსაკუთრებული საგადასახადო ტარიფები, რაც მნიშვნელოვანი მახასიათებელია, მითუმეტეს, თუ გავითვალისწინებთ, რომ უმეტეს შემთხვევაში, მომუშავესთვის საშემოსავლო გადასახადისა და სოციალური დაზღვევის გადასახადი ჯამში 20%-ზე მეტია; მეორე მხრივ, შემწეობის მიმღები პირი საკუთარი შესხედულებით ვერ განკარგავს მიღებულ სარგებელს. შედეგად, თუ მომუშავეს უპირატესობებს ნაღდი ფულით ანაზღაურებასა (ხელფასსა) და მომუშავეთა შემწეობასთან დაკავშირებით გრაფიკულად გამოვსახავთ, ძირითადად, 8.9 ნახაზზე ნაჩვენებ განურჩევლობის მრუდებს მივიღებთ. როდესაც ნაღდი ფულით შემოსავალი შედარებით მაღალია, ხოლო შემწეობა მცირე (ნერტილი J), მომუშავეები მზად არიან, დათმონ ნაღდი ფულის მნიშვნელოვანი თანხა საგადასახადო შეღავათების მისაღებად. თუმცა როგორც კი შემწეობა მნიშვნელოვნად გადააჭარბებს ხელფასის სახით მიღებულ თანხას (ნერტილი K), შემწეობის შემდგომი მატების შემთხვევაში, შემცირდება ხელფასი, რისი განკარგვაც მომუშავეს საკუთარი შესხედულებით შეუძლია და საგადასახადო შეღავათებიც უმნიშვნელო ხდება. ამგვარად, განურჩევლობის მრუდი K ნერტილში შედარებით სწორია. ამიტომ განურჩევლობის მრუდები, რომლებიც გამოხატავს მომუშავეს უპირატესობას ნაღდი ფულით ანაზღაურებასა და შემწეობას შორის, მე-6 და მე-7 თავებში მოცემულ ფორმას მიიღებს.¹⁹

დამსაქმებლის უპირატესობები

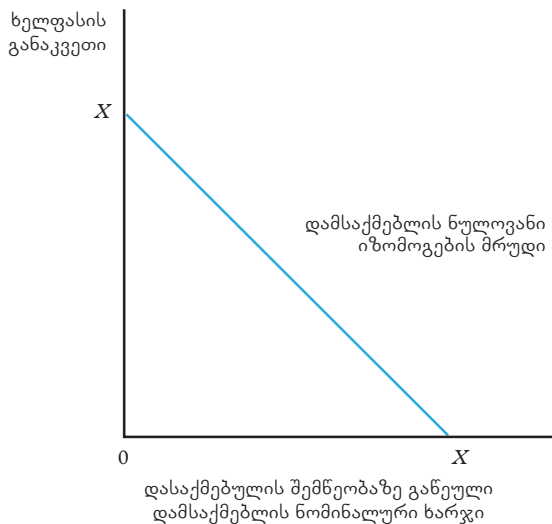
დამსაქმებელსაც აქვს საშუალება, მის სამსახურში მყოფი მომუშავეებისთვის ნაღდი ფულით ანაზღაურებისა და მომუშავეთა შემწეობის გარკვეული კომბინაცია აირჩიოს. დამსაქმებლის უპირატესობები ამ კომბინაციასთან დაკავშირებით შეიძლება გრაფიკულად იზომოგების მრუდების დახმარებით გადმოიცეს.

იზომოგების მრუდები ერთეულოვანი დახრილობით. მომუშავეს ხელფასისა და შემწეობის რომელ კომბინაციას ანიჭებს დამსაქმებელი უპირატესობას, ამის ანალიზის გასამარტივებლად უმჯობესი იქნება, დავუშვათ, რომ მისთვის აბსოლუტურად

¹⁹ როგორც მე-12 სქოლიოშია მითითებული, აქამდე განხილული განურჩევლობის მრუდები აღმავალი ხასიათის იყო, რადგან ჰორიზონტალურ ღერძზე გადაზომილი იყო „ცუდი“, და არა „კარგი“, მახასიათებელი.

ნახაზი 8.10

მომუშავეებისთვის
შეთავაზებულ
ხელფასსა და
მომუშავის შემწეობას
შორის თანაფარდობის
ამსახველი იზომოგების
მრუდი: ერთეულოვანი
თანაფარდობა



სულ ერთია, ის $X\%$ -ს ხელფასზე დახარჯავს თუ შემწეობაზე – ანაზღაურების ორივე ფორმა დამსაქმებელს ერთნაირი თანხა უჯდება. მაშ, რა მიზეზით უნდა მიანიჭოს დამსაქმებელმა უპირატესობა ამ ორიდან ერთ-ერთს?

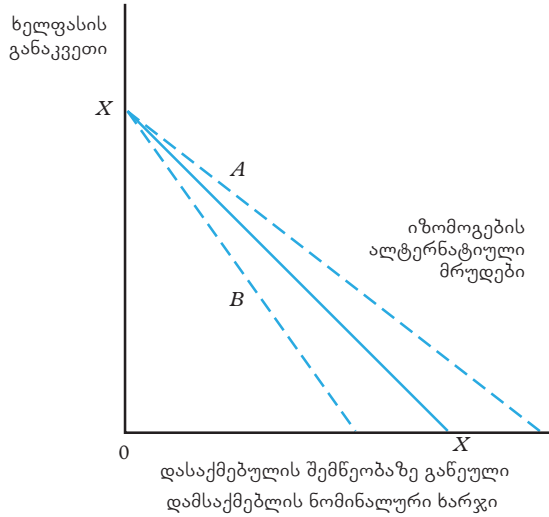
ფირმებისთვის მართლაც სულ ერთი რომ იყოს, მომუშავის შრომის ასანაზღაურებლად ხელფასისა და შემწეობის რა კომბინაციას გამოიყენებდნენ, მათი ერთადერთი საზრუნავი ანაზღაურების ზომის დადგენაა იქნებოდა. თუ ბაზარზე კონკრეტულ სამუშაოზე სამუშაო ძალის მიზიდვა მხოლოდ $X\%$ საერთო ანაზღაურების პირობითაა შესაძლებელი, ფირმები მზად იქნებიან, გადაიხადონ $X\%$ ან ხელფასის, ან შემწეობის სახით, ანდა ამ ორი დანახარჯის ისეთი კომბინაცია შეარჩიონ, რაც ჯამში $X\%$ -ს შეადგენს. ეს თანაბრად მიმზიდველი ვარიანტები შეჯამებულია 8.10 ნახაზზე წარმოდგენილ ნულოვანი მოგების იზომოგების მრუდზე. შევნიშნავთ, რომ ამ მრუდის დახრილობის მნიშვნელობაა 1, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოგების უცვლელად შესანარჩუნებლად ყოველი დამატებითი დოლარი, რომელსაც ფირმა მომუშავეთა შემწეობის პირდაპირი დანახარჯის დასაფარავად გაიღებს, უნდა შეესაბამებოდეს მომუშავისადმი გადახდილი თანხის ერთი დოლარით შემცირებას.

იზომოგების მრუდები შედარებით სწორი დახრილობით. ფირმები ხელფასისა და შემწეობის კომბინაციის შერჩევას ყოველთვის „დოლარი-დოლარზე“ პრინციპით არ ხელმძღვანელობენ. ზოგიერთი სახის შემწეობა არ იბეგრება, განსხვავებით ნაღდი ფულით ანაზღაურებისგან. მაგალითად, სოცდაზღვევის გადასახადები, რომლებსაც ფირმები იხდიან, არა მომუშავეთა შემწეობას, არამედ ხელფასს ერიცხება ნაღდი ფულით. ასე რომ, მომუშავეების შრომის ანაზღაურება ნატურით, ან გადავადებული გადახდის ფორმით, ნაცვლად იმავე რაოდენობის ნაღდი ფულისა, ამცირებს დამსაქმებლის საგადასახადო ვალდებულებას.

გარდა ამისა, პოტენციური მომუშავეებისთვის ისეთი სარგებლის შეთავაზება, რომელსაც ერთი კონკრეტული ჯგუფი სხვებთან შედარებით უფრო მეტად აფასებს, კანდიდატების სკრინინგის ხარჯის მნიშვნელოვანი ეკონომიის საშუალებას იძლევა. ამ დროს ფირმისთვის მთავარია, სამუშაოს მაძიებლებს ისეთი სარგებელი შესთავაზოს, რომელიც ფირმისთვის სასურველი მახასიათებლების მქონე კანდიდატებს მოიზიდავს და სხვა კანდიდატებს არ დააინტერესებს. მაგალითად, გადა-

ნახაზი 8.11

იზომოგების ალტერნატიული მრუდები, რომლებიც გვიჩვენებს ფირმის მიერ მომუშავეთათვის შეთავაზებულ ხელფასსა და მომუშავის შემწეობას შორის თანაფარდობას: არაერთეულოვანი თანაფარდობა



ვადებული გადახდა, ზოგადად, უფრო მიმზიდველია მომავალზე ორიენტირებული მომუშავეებისთვის, სწავლის დაფინანსება კი უწყვეტი განათლების მიღების მსურველთათვის. კანდიდატები, რომლებიც მიმდინარე შემოსავალზე არიან ორიენტირებული, ან სწავლა არ აინტერესებთ, ასეთ ვაკანსიაზე განაცხადსაც კი არ შეიტანენ. შედეგად, იზოგება იმ კანდიდატების სკრინინგთან დაკავშირებული ხარჯები (რაც კანდიდატებს მაღალი ხელფასის გადახდის სანაცვლოდ მხოლოდ ამ ორი სახის შემწეობას სთავაზობს), რომელთაც ფირმა მაინც არ აიყვანს სამუშაოდ.

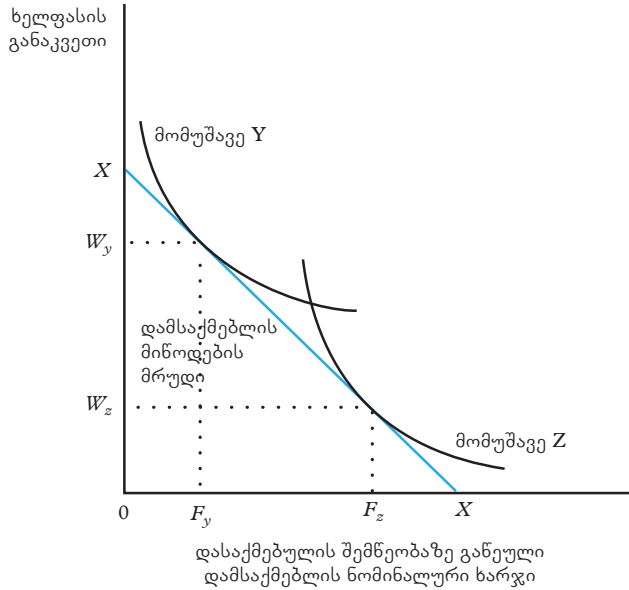
იმ შემთხვევაში, თუ მომუშავეთა შემწეობა ფირმის სასარგებლოდ საგადასახადო ან სხვა სახის ხელსაყრელ პირობას ითვალისწინებს, იზომოგების მრუდი სწორდება (იხ. A მრუდი 8.11 ნახაზზე). ასეთი სწორი მრუდი იმის მაჩვენებელია, რომ შემწეობის ხარჯზე, რომლის ნომინალური ღირებულება, დაფუძვით, 300\$-ია, შეიძლება სხვა რაიმე გზებით საკმარისი თანხების იმგვარად დაზოგვა, რომ მოგების უცვლელად შესანარჩუნებლად საჭირო იქნება ხელფასის მხოლოდ 280\$-ამდე შემცირება.

შედარებით ციცაბო დახრილობის იზომოგების მრუდები. მომუშავეთა შემწეობამ დამსაქმებლის ხარჯი შეიძლება სხვა მიმართულებით გაზარდოს და, საბოლოოდ, ეს ვარიანტი დამსაქმებელს უფრო ძვირი დაუჯდეს, ვიდრე ნაღდი ფულის გადახდა. მაგალითად, ფირმის მიერ ანაზღაურებადი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაზღვევა, როგორც წესი, დამოკიდებული არ არის მუშაობის ხანგრძლივობაზე (იმ პირობით, რომ დასაქმებული სრულ განაკვეთზე მუშაობს). ასეთ შემთხვევაში სადაზღვევო თანხების გაზრდა ხელფასის ზრდის სანაცვლოდ წარმოშობს *შემოსავლის ეფექტს*, დასვენების ფასის შესაბამისი მატების გარეშე. ამ მეთოდით ანაზღაურების მომატება დასაქმებულს ნაკლები მუშაობის სურვილს აღუძრავს, სავარაუდოდ, სამსახურის მეტად გაცდენის ხარჯზე.²⁰ თუ მომუშავეთა შემწეობის ზემოქმედებით ხარჯები სხვა მიმართულებით იზრდება, იზომოგების მრუდი უფრო ციცაბო ხდება (იხ. B მრუდი 8.11 ნახაზზე). ამ დროს მოგების უცვლელად შესანარჩუნებლად

²⁰ იხ. Steven G. Allen, "Compensation, Safety, and Absenteeism: Evidence from the Paper Industry," *Industrial and Labor Relations Review* 34 (January 1981), 207–218; ასევე იხ. მისივე ავტორობით: "An Empirical Model of Work Attendance," *Review of Economics and Statistics* 63 (February 1981), 77–87.

ნახაზი 8.12

ხელფასისა და შემწეობის ურთიერთქმედება საბაზრო პრინციპებით



საჭიროა ხელფასების შემცირება 300\$-ზე მეტით, თუ ფირმა მომუშავეებს 300\$-ის ნომინალური ღირებულების შემწეობას სთავაზობს.

ხელფასისა და შემწეობის ერთობლივად დადგენა

შრომის კონკრეტულ ბაზარზე მინოდების მრუდის მიღება შესაძლებელია თითოეული ფირმის ნულოვანი მოგების მრუდის შესაბამისი ნაწილების შეერთებით. ყველა ფირმის თანაბარი მოგების მრუდების დახრილობის მნიშვნელობა თუ 1-ია, მინოდების მრუდს სწორი ხაზის ფორმა ექნება უარყოფითი და ერთეულოვანი დახრილობით. ერთ-ერთი ასეთი მრუდი წარმოდგენილია 8.12 ნახაზზე. ერთადერთი განსხვავება ამ მრუდსა და 8.10 ნახაზზე წარმოდგენილ ნულოვანი მოგების მრუდს შორის ისაა, რომ ეს უკანასკნელი გამოხატავდა ერთი ფირმის ჰიპოთეზურ წინადადებებს, ხოლო მრუდი 8.12 ნახაზზე შრომის მოცემულ ბაზარზე ყველა ფირმის ფაქტობრივ წინადადებებს გამოხატავს. ცხადია, თუ ფირმების თანაბარი მოგების მრუდების დახრილობას აქვს არა 1, არამედ სხვა მნიშვნელობა, მინოდების მრუდს 8.12 ნახაზზე მოცემული მრუდისგან განსხვავებული სახე ექნება. თუმცა რა ფორმისაც არ უნდა იყოს ეს მრუდი და რა აბსოლუტური მნიშვნელობაც არ უნდა ჰქონდეს მის დახრილობას, მრუდი მაინც დაღმავალი იქნება.

ამგვარად, ხელფასისა და შემწეობის მრავალი ვარიანტი არჩევანის აუცილებლობას გულისხმობს. ვინც (Y მომუშავე 8.12 ნახაზზე) ნაღდ ფულს შედარებით დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს, არჩევანს ფირმის იმ წინადადებაზე შეაჩერებს, რომელიც ანაზღაურების საერთო თანხას, ძირითადად, ხელფასის სახით გასცემს. ისინი კი, რომლებიც ნაკლებ მნიშვნელობას ნაღდ ფულად შემოსავალს ანიჭებენ და უფრო მეტად დაინტერესებულნი არიან შემწეობით გათვალისწინებული საგადასახადო შეღავათებით, უპირატესობას საერთო ანაზღაურების, ძირითადად, შემწეობის სახით გაცემის წინადადებას მიანიჭებენ (იხ. Z მომუშავის მრუდი 8.12 ნახაზზე). შესაბამისად, დასაქმებულები შრომის ანაზღაურების ისეთ პაკეტს აირჩევენ, რომელიც პროტენციური მომუშავეების უპირატესობებს შეესაბამება. მაგალითად, თუ

მომავალი თანამშრომლები ღარიბები ან ახალგაზრდები უნდა იყვნენ, მათი შრომის ანაზღაურება, ძირითადად, ნაღდი ფულის სახით და, ნაკლებად, პენსიისა და დაზღვევის სახით იქნება წარმოდგენილი; ალტერნატიულად – თუ ფირმა სამუშაოდ მაღალი ოჯახური შემოსავლის მქონე ადამიანების მოზიდვას ცდილობს, რა შემთხვევაშიც მას შემწეობის გაცემა გადასახადების კუთხით მნიშვნელოვან თანხებს დაუზოგავს და მუშაობის მსურველებსაც ანაზღაურების ისეთი სტრუქტურას შესთავაზებენ, რომლის მიხედვითაც საერთო ანაზღაურების დიდ ნაწილს შემწეობა მოიცავს.

8.12 ნახაზი ადასტურებს, სხვა თანაბარი პირობების შემთხვევაში, დასაქმებულები, რომლებიც უფრო დიდ შემწეობას იღებენ, სანაცვლოდ ნაკლებ ხელფასს სჯერდებიან. გარდა ამისა, თუ დამსაქმებლის იზომოგების მრუდს ერთეულოვანი დახრილობა აქვს, დამსაქმებლის მიერ 1 აშშ-ის დოლარად შეფასებული შემწეობა მომუშავეის ხელფასის 1\$ უღირს. ანუ ეკონომიკური თეორიის თანახმად, მომუშავეები თავად ანაზღაურებენ საკუთარ შემწეობას.

პრაქტიკაში ხელფასსა და შემწეობას შორის არჩევანის ანალიზი მარტივი ამოცანა არ არის, რამდენადაც ფირმები, რომლებიც მომუშავეებს მაღალ ხელფასს უხდიან, მათ, როგორც წესი, კარგ შემწეობასაც სთავაზობენ. კვლევების გარეშე შესაძლებელია, ხშირად შეიქმნას შთაბეჭდილება, რომ ხელფასსა და შემწეობას შორის დადებითი კავშირი არსებობს. თუმცა ასეთი დასკვნა ზოგ შემთხვევაში დამაბნეველია, რადგან არ ითვალისწინებს ანაზღაურების საერთო მოცულობაზე სამუშაოზე მოთხოვნისა და მომუშავეების კვალიფიკაციის ზემოქმედებას. ხსენებული ფაქტორების გათვალისწინება ყველაზე ეფექტურად სტატისტიკურადაა შესაძლებელი და ზოგიერთი სტატისტიკური კვლევა ხელფასსა და შემწეობას შორის უარყოფითი კავშირის პროგნოზს იძლევა.²¹ ხელფასი/შემწეობას შორის უარყოფითი თანაფარდობა უდიდესი მნიშვნელობისაა პოლიტიკისთვის, რამდენადაც სახელმწიფო კანონმდებლობა, რომლის მიზანიც შემწეობის პირობების გაუმჯობესებაა, საბოლოო ჯამში, დასაქმებულთათვის მომავალში ხელფასის მცირედი მომატების ფორმით ანაზღაურდება.

მეპირიული კვლევა

რამდენად გუსტია რისკისთვის დადგენილი ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის შეფასებები? „ცვლადების ცდომილების“ პრობლემა

სანარმოში ფატალური დაზიანების რისკის ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის შეფასება მკვლევრებისგან მოითხოვს მონაცემების შეგროვებას მაღალი რისკისა და ურისკო პირობებში დასაქმებულთა (სპეციალობისა და სამუშაო დარგის მითი-

თებით) ხელფასების შესახებ. ინფორმაცია სანარმოო ფატალური შემთხვევების თავიდან აცილების ზომების შესახებ, როგორც წესი, სხვადასხვა სამთავრობო ანგარიშიდან აიღება, რომლებიც, სპეციალობებისა და დარგების მიხედვით, რისკის სახეების

²¹ Craig A. Olson, “Do Workers Accept Lower Wages in Exchange for Health Benefits?” *Journal of Labor Economics* 20, no. 2, pt. 2 (April 2002), S91–S114; and Scott Adams, “Health Insurance Market Reform and Employee Compensation: The Case of Pure Community Rating in New York,” *Journal of Public Economics* 91 (June 2007), 1119–1133. შრომა, რომელშიც განხილულია უფრო ადრეული ნაშრომი პენსიის შემთხვევაში ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის შესახებ იხ. Edward Montgomery and Kathryn Shaw, “Pensions and Wage Premia,” *Economic Inquiry* 35 (July 1997), 510–522.

განსაზღვრის საშუალებას იძლევა. კონკრეტულ პირზე რისკის მისადაგება ხდება მისი პროფესიისა და სამუშაო დარგის მიხედვით. სხვა ცვლადების ზემოქმედების შესწავლის შემდეგ მრავლობითი რეგრესიული მეთოდის გამოყენებით განისაზღვრება რისკის გავლენა ხელფასზე. რამდენად სარწმუნოა ასეთი შეფასების შედეგები?

ამერიკის შეერთებულ შტატებში ფატალური საწარმოო შემთხვევების შესახებ სტატისტიკური მონაცემები, ძირითადად, ორი წყაროდან მიიღება: დასაქმების ბიუროდან (BLS) და შრომის დაცვის ნაციონალური ინსტიტუტიდან (NIOSH), თუმცა ორივე წყარო გარკვეული ნაკლოვანებებით ხასიათდება. BLS საწარმოო ტრავმების (მათ შორის, სასიკვდილო დაზიანებების) შესახებ გამოკითხვას დამსაქმებლებს შორის ატარებს, ხოლო NIOSH მონაცემებს ფატალური შემთხვევების შესახებ გარდაცვალების ცნობების საფუძველზე აგროვებს. ხშირად რთულია იმის დადგენა, რომელია ფატალური საწარმოო ტრავმების აღრიცხვის ყველაზე სწორი მეთოდი. მაგალითად, მიახლოებითი შეფასებით, ამერიკაში საწარმოო ფატალური შემთხვევების 25% საავტომობილო ავარიებს უკავშირდება, 12% – მკვლევლებს. ორი წყაროს მონაცემები ზუსტად არ ემთხვევა ერთმანეთს იმის გამო, რომ გაიჩნეული არ არის, ყველა ფატალური შემთხვევა უკავშირდებოდა თუ არა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას. მაგალითად, 1995 წელს BLS-ის მონაცემებით, სამუშაო ადგილზე სიკვდილიანობის რაოდენობა იყო 6 275, ხოლო NIOSH-ის მონაცემებით – 5 314.

ცალკეული მომუშავეის რისკის გამოთვლის მეორე პრობლემა იმ ფაქტს უკავშირდება, რომ სამსახურში მკვლევლობის შემთხვევები უკიდურესად იშვიათია.

BLS რისკების კლასიფიკაციას ეროვნულ დონეზე მრეწველობის სხვადასხვა დარგის ან პროფესიის მიხედვით იძლევა, მაგრამ მხოლოდ იმ დარგებისათვის, სადაც სიკვდილის, მინიმუმ, ხუთი შემთხვევა ფიქსირდება. ამგვარად, დარგები და პროფესიები, სადაც დასაქმებულთა რაოდენო-

ბა შედარებით მცირეა ან რისკის ხარისხი უფრო დაბალია, BLS-ის მონაცემებით წარმოდგენილი არ არის.

მხოლოდ დარგებისა და პროფესიების ჯგუფების დონეზე (დაახლოებით 20 დარგი ან სპეციალობა ერთ ჯგუფში) სახელმწიფოს მიერ რისკების წინააღმდეგ გატარებული ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციას NIOSH იძლევა. ჯგუფების დონეზე რისკის ხარისხის მისადაგება საფუძველს გვაძლევს, ვივარაუდოთ, რომ შესაბამისი დარგის ან სპეციალობის ყველა მომუშავე ერთი და იმავე რისკის წინაშე დგას. მაგალითად, NIOSH-ის სპეციალობებით დამუშავებული მონაცემების მიხედვით, ყველა შტატში პოლიციელები და სტომატოლოგის ასისტენტები ერთნაირი რისკის წინაშე დგანან (ორივე სპეციალობა NIOSH-ის კლასიფიკაციით, ერთიანდება ერთ, „მომსახურების სფეროს მომუშავეების“, ჯგუფში). ალტერნატიულად, BLS-ის სამრეწველო მონაცემები იმის ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რომ ბულალტრები და ტყისმჭრელები ხე-ტყის ინდუსტრიაში (BLS-ის მონაცემებით, მრეწველობის ვინროდ განსაზღვრული დარგი) ერთი და იმავე რისკის წინაშე დგანან.

ფაქტია, პროფესიული თუ დარგობრივი რისკის დონეების ცალკეულ მომუშავეებთან დაკავშირებისას უზუსტობები შეიმჩნევა. რეგრესიული მეთოდების მიხედვით, დამოკიდებული ცვლადის (ამ შემთხვევაში, ხელფასის განაკვეთის) გაზომვისას წარმოიშობა ცდომილება, მაგრამ იგი დამოუკიდებელი ცვლადები ცდომილების გარეშე იზომება. კონკრეტულ დამოუკიდებელ ცვლადთან დაკავშირებით „ცვლადების ცდომილების“ პრობლემის არსებობისას ამ ცვლადის საანგარიშო ზემოქმედებას დამოკიდებულ ცვლადზე ნულის ტოლად მიიჩნევენ, რაც, ცხადია, შედეგების საიმედოობას ამცირებს.

მაგალითად, ერთი კვლევის ფარგლებში რისკის ოთხი სხვადასხვა მაჩვენებლის გამოყენებით შეფასებული ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობების შედარება ხდებოდა: BLS-ის რისკი დარგების, ასევე

სპეციალობების მიხედვით, NIOSH-ის მონაცემებიც დარგებისა და სპეციალობების მიხედვით. ოთხიდან სამი შეფასებაში დამატებითი რისკის ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა მნიშვნელოვნად დადებითი იყო (როგორც ეს მოსალოდნელი იყო), თუმცა მათი სიდიდე იცვლებოდა და მაქსიმალური სხვაობა მინიმალურს ორჯერ აღემატებოდა. მეოთხე შეფასებული ხელფასის სხვაობა იყო უარყოფითი და, ამდენად, თეორიულ პროგნოზებს ეწინააღმდეგებოდა.

კიდევ ერთი კვლევის ფარგლებში შეადარეს, ერთი მხრივ, დარგის დონეზე ტრავმატიზმის რისკის შესახებ არსებული მონაცემებით (როგორც სხვა, ზემოთ განხილულ კვლევებში) ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის და, მეორე მხრივ, ფირმის დონეზე რისკის შესახებ არსებული მონაცემების გამოყენებით მიღებული შეფასებები. ერთი შეხედვით, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ფირმის დონეზე არსებული მონაცემები უფრო ზუსტ ინფორმაციას იმ

რისკის შესახებ იძლევა, რომლის წინაშეც ცალკეული მომუშავეები დგანან. განსაკუთრებით მცირე ფირმების შემთხვევაში გასათვალისწინებელია კონკრეტულ წელს ფირმის დონეზე იმდენად იშვიათი დაზიანების შემთხვევები, რომ ამ შემთხვევების აღმწერი მონაცემები გრძელვადიან პერსპექტივაში იმ რისკების ზუსტ ნახაზს არ იძლევა, რომელთა წინაშეც ფირმის მომუშავეები დგას. რეალურად კი ამ კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ დამატებითი რისკის ხელფასის საანგარიშო საკომპენსაციო სხვაობა იყო შედარებით მცირე (თუმცა მაინც დადებითი) ფირმის დონეზე არსებული მონაცემების გამოყენების შემთხვევაში!

წყარო: Dan A. Black and Thomas J. Kniesner, "On the Measurement of Job Risk in Hedonic Wage Models," *Journal of Risk and Uncertainty* 27 (December 2003), 205–220; and Rafael Lalive, "Did We Overestimate the Value of Health?" *Journal of Risk and Uncertainty* 27 (October 2003), 171–193.

კითხვები შემოწმებისთვის

1. გამოთქვით აზრი შემდეგი მოსაზრების შესახებ: „არ მესმის, უნივერსიტეტის ზოგიერთი კურსდამთავრებული რატომ იწყებს მეცნიერულ საქმიანობას ჰუმანიტარულ მეცნიერებებში. ამ ადამიანებს აქვთ საშუალოზე მაღალი კვალიფიკაცია, თუმცა ნებაყოფლობით ირჩევენ ისეთ კარიერას, სადაც შრომის ანაზღაურებაცა და დასაქმების გარანტიაც დაბალია... უბრალოდ, წარმოიდგინეთ ცხოვრების განმავლობაში ხელიდან გაშვებული შემოსავალი!“
2. განაცხადი 1: „ბიზნესის მმართველობაში სხედან ძუნწები, რომლებიც მოგების მაქსიმიზაციას ცდილობენ და მხოლოდ საკუთარ თავზე ფიქრობენ“; განაცხადი 2: „დადგენილია, რომ ჭუჭყიანი, სახიფათო სამუშაოს შემსრულებელნი სხვა თანაბარ პირობებში უფრო მაღალ ხელფასს იღებენ“. შეიძლება თუ არა, ეს ორი განაცხადი იყოს სწორი? რატომ?
3. „სხვადასხვა სამუშაო ადგილზე, რომლებიც მრავალფეროვანი შრომის პირობებით ხასიათდებიან, შრომის განაწილების სამი მეთოდი არსებობს: ერთ-ერთი მეთოდი გულისხმობს ძალის, მეორე – ტყუილის, მესამე – ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის გამოყენებას“. გამოთქვით აზრი ამ მოსაზრების შესახებ.
4. ვიღაც ამტკიცებს, რომ მაღალანაზღაურებადი სამსახურისგან განსხვავებით, დაბალანაზღაურებად სამსახურში ნაკლებად იძლევიან ჯანდაცვისა და საპენსიო შემწეობას. თუ დაუშვებთ ამ მოსაზრების ჭეშმარიტებას, მაშინ შეეწინააღმდეგება თუ არა ეს ფაქტი ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის თეორიას? პასუხი ახსენით.
5. შემდეგი მოსაზრება სწორია, მცდარია თუ გაურკვეველი: „ზოგიერთი პროფესია, მაგალითად, ქვანახშირის მოპოვებასთან დაკავშირებული პროფესიები, იმთავითვე სახიფათოა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხო-

ებისთვის. ამიტომ მთავრობის მხრიდან ყველაზე მეტად მიზანშეწონილი იქნებოდა შრომის დაცვის მკაცრი ნორმატივების დანერგვა“? პასუხი ახსენით.

6. განვიხილოთ შრომის ბაზარი: მაღალი რისკის მქონე და ურისკო სამუშაო ადგილებით. შრომის „ურისკო“ ბაზარი მუშაობის მსურველებს უსაფრთხო სამუშაო ადგილებს სთავაზობს. ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა აღვნიშნოთ Δ -თი. მოთხოვნა სარისკო სექტორის მუშაკებზე არის $L_D^{Risky} - \Delta$. შესაბამისი მიწოდებაა: $L_D^{Risky} = \frac{1}{2}\Delta$. უსაფრთხოების მიზნით, მთავრობა სარისკო სექტორში აწესებს შეზღუდვას მომუშავეთა მაქსიმალურ რაოდენობაზე (ფირმაში 200 მომუშავემდე). როგორია განსხვავება ანაზღაურებაში (წონასწორობის დროს), თუ: ა) შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მოზიდვას მრავალი ფირმა ცდილობს და ბ) სარისკო სექტორში მხოლოდ ერთი ფირმა ფუნქციონირებს?
7. ზოგიერთ განვითარებულ ქვეყანაში მზა ტანსაცმლის ინდუსტრიაში ორი სახის სამუშაო არსებობს: რეგულირებადი (რეგისტრირებული) სამუშაოსთვის დამახასიათებელია მაღალი ხელფასი და უსაფრთხოების მაღალი სტანდარტები. არაფორმალური (არარეგისტრირებული) სამუშაო არ კონტროლდება მთავრობის მიერ, ანაზღაურება დაბალია, შრომისუზნარიანობის (დროებით ან მუდმივად) დაკარგვის რისკი – მაღალი. ეწინააღმდეგება თუ არა ეს ფაქტები ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის თეორიას?
8. „ხელფასზე საკომპენსაციო დანამატის კონცეფცია სახიფათო სამუშაოზე დასაქმებულთათვის არ ვრცელდება ისეთ დარგებზე, როგორცაა, მაგალითად, ქვანახშირის მომპოვებელი მრეწველობა. ამ დარგში პროფკავშირმა მიაღწია ხელფასე-

ბისა და ანაზღაურების სხვა ფორმების განაკვეთების გათანაბრებას. რამდენადაც ყველა მაღარო მუშებს ერთნაირ ხელფასს უნდა უზხდოდეს, საშიში მაღაროების მფლობელებიც მუშებს უზხდიან იმავე ხელფასს, რასაც უსაფრთხო მაღაროების პატრონები. შედეგად, ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა ამ დარგში არ არსებობს.“ რამდენად სწორია ეს მოსაზრება? (იმ დაშვებით, რომ ხელფასი და სხვა ნებისმიერი ანაზღაურება ერთნაირი უნდა იყოს სახიფათო და უსაფრთხო სამუშაოსთვის, იმსჯელეთ, როგორ შეიცვლება ინდივიდის მიერ სამუშაო ძალის მიწოდება).

9. 1991 წელს გერმანიამ წამოაყენა წინადადება ევროკავშირის ქვეყნების კოლექტიურ შეთანხმებაზე, რომ კვირა დღეს არავის ემუშავა (გამონაკლისის დაშვება შეიძლებოდა მუსულმანებისთვის, ებრაელებისა და სხვა რელიგიური ჯგუფების წარმომადგენლებისთვის, რომელთათვისაც უქმეა არა კვირა, არამედ სხვა დღე). გამოიყენეთ როგორც პოზიტიური, ისე ნორმატიული ეკონომიკური თეორია და მაქსიმალურად ზედმიწევნით შეაფასეთ, რა ცვლილებებს გამოიწვევს კვირა დღეს მუშაობის აკრძალვა.
10. 2005 წელს ფედერალურმა სასამართლომ ავიაკომპანია „United Airlines“ (UAL)-ს საპენსიო პროგრამის შეჩერების უფლება მისცა. ავიაკომპანიის პენსიონერებზე პენსიებს მთავრობა გასცემს, თუმცა ეს იმას ნიშნავს, რომ პენსიის თანხა ავიაკომპანიის დაპირებულ პენსიაზე ნაკლები იქნება როგორც პენსიაზე გასული, ისე მოქმედი თანამშრომლებისთვის. თქვენი აზრით, შრომის ბაზარზე როგორ იმოქმედებს მომავალში საპენსიო განაკვეთის ასეთი უცაბედი და მოულოდნელი ცვლილება?

ამოცანები

1. მკვლევრის შეფასებით, წყალქვეშა მშენებლების ხელფასი იანგარიშება შემდეგი გამოსახულებით: $W_i + 5D$, სადაც W არის ხელფასი (დოლარი/სთ), ხოლო D წყლის სიღრმე (მ), რომელშიც მუშები მუშაობენ.

ამ მონაცემებზე დაყრდნობით, ააგეთ მიწოდების მრუდი და განურჩევლობის შესაძლო მრუდები A და B მომუშავეებისთვის შემდეგი პირობით: A მომუშავე მუშაობს 3 მეტრის სიღრმეში, ხოლო B მომუშავე მუ-

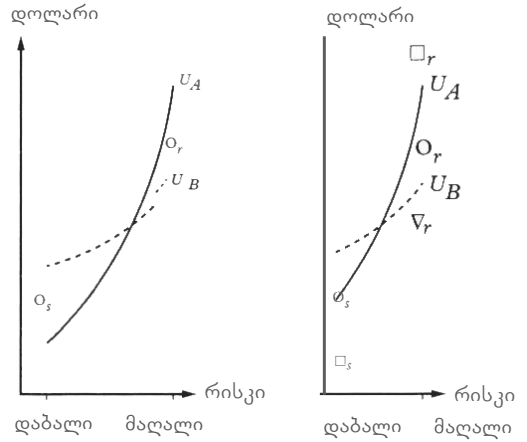
შაობს 5 მეტრის სიღრმეში. ხელფასისა და სიღრმის ამ მაჩვენებლების შემთხვევაში როგორი იქნება თითოეული მომუშავე-სათვის მისაღები თანაფარდობა შრომის საათობრივ ანაზღაურებასა და სიღრმის 1 მეტრით ცვლილებას შორის (სარგებლიანობის დონე უცვლელია)? რომელ მომუშავეს ექნება მეტი სტიმული, 3 მ-ის სიღრმეში მუშაობის შემთხვევაში სამუშაო სიღრმის შემცირებისთვის გადაიხადოს?

2. დანართი. ფირმა იყენებს L სამუშაო ძალას და K კაპიტალს შემდეგი პროდუქციის სანარმოებლად: $q = f(L, K) = (L \cdot K)$. 5D პროდუქციის ერთეულის ფასია 1\$. ფირმას აქვს კაპიტალის ორი ერთეული და არ აქვს დამატებითი კაპიტალის ქირაობის საშუალება. მან არჩევანი უნდა გააკეთოს ორ ვარიანტს შორის: ა) მომუშავეებს შესთავაზოს სარისკო სამუშაო გარემო და გამოიყენოს კაპიტალის ორივე ერთეული სანარმოო პროცესში, ან ბ) კაპიტალის ერთი ერთეული გამოიყენოს სამუშაოს უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად. ნარმოადგინეთ ფირმის ოპტიმალური გადაწყვეტილება, როგორც ხელფასის დომინანტური საკომპენსაციო სხვაობის ფუნქცია.

3. დანართი. ტომასის სარგებლიანობის ფუნქცია შემდეგია: $U = \sqrt{Y}$, სადაც Y არის წლიური შემოსავალი. ტომასს სთავაზობენ ორ სამსახურს: ერთი მათგანი ისეთ სფეროშია, სადაც მომუშავეებს არ ითხოვენ სამსახურიდან, შრომის წლიური ანაზღაურება კი არის 40 000\$. მეორე სამუშაო არ არის გარანტირებული, ანუ ვადაზე ადრე სამსახურიდან დათხოვნაც შესაძლებელია. წლების ნახევარი ცუდია, რის გამოც ტომასის წლიური ხელფასი 22 500\$-ამდე მცირდება სამსახურიდან დათხოვნის გამო. მეორე ნახევარი კარგი წლებია. კარგ წლებში რამდენი უნდა გამოიმუშაოს ტომასმა მოცემულ სამსახურში საიმისოდ, რომ სამსახურიდან დათხოვნის რისკის კომპენსირება მოახდინოს?

4. დავუშვათ, რომ განხილული სამუშაოები იდენტურია ყველა პარამეტრის მიხედვით, გარდა დაზიანების რისკისა. ქვემოთ მოტანილ ნახაზებზე მოცემულია განურჩევლობის მრუდები ორი — A და B — მომუშავეისთვის:

ნახაზი. ხელფასისა და მომუშავეის შემწეობის თანაფარდობის განსაზღვრა საბაზრო პრინციპებით



ა) თავდაპირველად განიხილეთ მარცხენა გრაფიკი. დავუშვათ, მომუშავეებს საკუთარი შეხედულებით შეუძლიათ, აირჩიონ „რისკი-ხელფასის“ ორი, O_s ან O_r , კომბინაციიდან ერთ-ერთი. რა ზომის სამუშაო ძალა მიეწოდება სარისკო სექტორს? ნახაზზე გამოჰყავით ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა.

ბ) ახლა განიხილეთ მეორე გრაფიკი. რა ზომის სამუშაო ძალა მიეწოდება სარისკო სექტორს, თუ მომუშავეებს აქვთ შემდეგი ვარიანტების არჩევის საშუალება: ა) V_s და V_r , ბ) O_s და O_r ? პასუხი ახსენით.

5. შელდონისთვის თანაბრად მისაღებია შემდეგი ორი კომბინაცია: 1) დაზიანების 2% რისკი და საათში 15\$ ხელფასი და 2) დაზიანების 3% რისკი და საათში 18\$ ხელფასი; შელბისთვის კი შემდეგი ორი კომბინაციაა თანაბრად მისაღები: 1) დაზიანების 2% რისკი და საათში 16\$ ხელფასი და 2) დაზიანების 3% რისკი და საათში 18\$ ხელფასი.

ა) რომელი მომუშავეა უფრო მგრძობიარე რისკის მიმართ?

ბ) განიხილეთ საბაზრო „მიწოდების მრუდი“, რომელიც ჩაზნექილია. სავარაუდოდ, მრუდის რომელ წერტილში მიიღწევა შელდონის სარგებლიანობის მაქსიმიზაცია? შეადარეთ შელბის სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის წერტილს. პასუხი ახსენით.

6. A სამუშაოზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა არის: $L_D = 20 - W$, სადაც L_D არის ამ სამუშაოზე საჭირო მომუშავეების რაოდენობა. A სამუშაოზე სამუშაო ძალის მიწოდებაა: $L_A = -1.25 + 0.5W$. B სამუშაოზე მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე A-ს ანალოგიურია, მაგრამ სამუშაო ძალის მიწოდებაა: $L_B = -0.5 + 0.6W$, რაც იმას ნიშნავს, რომ ამ მეორე ფირმაში უფრო სასიამოვნო სამუშაო გარემოა, ვიდრე A ფირმაში. როგორია ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა ამ ორ სამსახურს შორის?

ABC კომპანიისთვის იზომოგების მრუდი ნულოვანი მოგების დონეზე რის: $W = 4 + 0.5R$, სადაც W = შრომის ანაზღაურებას, რომელსაც ფირმა სთავაზობს მომუშავეებს რისკის კონკრეტულ R დონეზე მოგების

ნულოვან დონეზე შენარჩუნებით. იზომოგების მრუდი ნულოვანი მოგების დონეზე XY კომპანიისთვის არის: $W = 3 + 0.75R$.

ა) ააგეთ თითოეული ფირმის იზომოგების მრუდები ნულოვანი მოგების დონეზე. უსაფრთხოების დანახარჯის თვალსაზრისით, ზღვრული შემოსავლის რა მოსაზრებები უდევს საფუძვლად იზომოგების სწორხაზოვან მრუდს?

ბ) რისკის რა დონეზე შესთავაზებენ ფირმები მომუშავეებს ერთნაირ ხელფასს?

გ) დაბალი რისკის რა დონე იქნება მომუშავეებისთვის მისაღები ფირმაში სამუშაოს დასაწყებად? მაღალი რისკის რა დონე იქნება მომუშავისათვის მისაღები ფირმაში სამუშაოს დასაწყებად? პასუხი ახსენით.

რეკომენდებული ლიტერატურა

Duncan, Greg, and Bertil Holmlund. "Was Adam Smith Right After All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials." *Journal of Labor Economics* 1 (October 1983), 366–379.

Fishback, Price V. "Operations of 'Unfettered' Labor Markets: Exit and Voice in American Labor Markets at the Turn of the Century." *Journal of Economic Literature* 36 (June 1998), 722–765.

Rosen, Sherwin. "Hedonic Prices and Implicit Markets." *Journal of Political Economy* 82 (January–February 1974), 34–55.

"The Theory of Equalizing Differences." In *Handbook of Labor Economics*, eds. Orley Ashenfelter and Richard Layard, 641–692. New York: North-Holland, 1986.

Smith, Robert S. "Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review." *Industrial and Labor Relations Review* 32 (April 1979), 339–352.

Viscusi, W. Kip, and Joseph E. Aldy. "The Value of a Statistical Life: A Critical Review of Market Estimates Throughout the World." *Journal of Risk and Uncertainty* 27 (August 2003), 5–76.

Viscusi, W. Kip. "The Value of Risks to Life and Health." *Journal of Economic Literature* 31 (December 1993), 1912–1946.

ხელფასის სხვაობისა და სამსახურიდან დათხოვნის კომპენსირება

როგორც მე-8 თავის ძირითად ტექსტშია მითითებული, ადამ სმიტის აზრით, სახელფასო სხვაობა შეეხება „დასაქმების მუდმივობას ან არამუდმივობას“. ამ მოსაზრების დამადასტურებელი ფაქტების არსებობისას დამოკიდებულება მომუშავეის შრომის ანაზღაურებასა და სამსახურიდან დათხოვნის ალბათობას შორის არც იმდენად მარტივია, როგორც სმიტი ვარაუდობდა. კერძოდ, არსებობს სამი საკითხი, რომელთა გათვალისწინებაც ანალიზის პროცესში აუცილებელია. განვიხილოთ ისინი მოკლედ.¹

სამუშაო საათების შეზღუდვაში არჩევანი

დავუშვათ, მე-6 და მე-7 თავების კონტექსტში, სამუშაოს მაძიებელს თავისუფლად შეუძლია სამუშაო საათების არჩევა შრომის ბაზარზე. ცხადია, იგი სამუშაო საათების არჩევასა გაითვალისწინებს სარგებლის მაქსიმიზაციას. 8ა.1 ნახაზზე ამ პიროვნებისთვის სამუშაო დრო, რომელიც სარგებლის მაქსიმიზაციას იძლევა, აღნიშნულია H^* წერტილით მოცემული პირისადმი შეთავაზებული ხელფასის განაკვეთისა (W^*) და ხელფასის გარეშე მისაღები შემოსავლის (რომელიც ამ შემთხვევაში 0-ის ტოლადაა მიჩნეული) პირობებში.

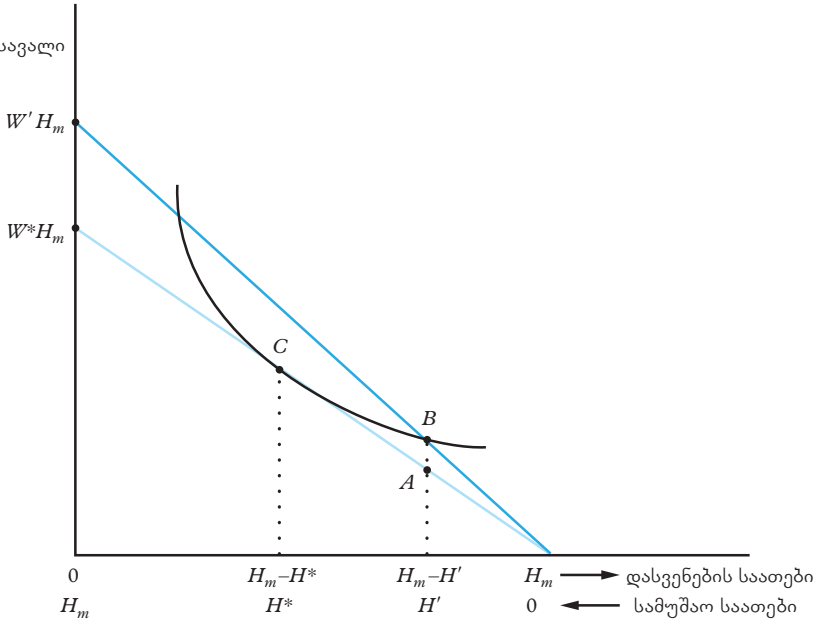
თუ H^* მიიჩნევა წლიურ სამუშაო საათებად, ცხადია, მომუშავე, სავარაუდოდ, უპირატესობას მიანიჭებს სამუშაოს, რომელიც სამსახურიდან დროებით დასვენებას გულისხმობს! დავუშვათ, H^* ტოლია 1500 სთ-ისა წელიწადში ან ტიპური, 2000-საათიანი „სრული განაკვეთის“ სამუშაოს სამი მეოთხედისა. პიროვნებას შეუძლია, იმუშაოს დღეში 6 საათი, კვირაში 5 დღე, წელიწადში 50 კვირა, ან ალტერნატიულად – დღეში 8 საათი, კვირაში 5 დღე, წელიწადში 9 თვე და თანახმა იყოს, 3 თვის განმავლობაში დაისვენოს (დათხოვნილი იყოს) სამსახურიდან. ალტერნატივის მიმზიდველობას განსაზღვრავს პიროვნების ხანგრძლივად დასვენებისა თუ ოჯახში დიდი ხნით საქმიანობის უპირატესობები, თუმცა ნათელია, რომ უმუშევრობის ასეთი ხანგრძლივი პერიოდები უამრავი ადამიანისთვისაა მიმზიდველი. მაგალითად, მასწავლებლები, როგორც წესი, მუშაობენ სრულ განაკვეთზე 9-თვიანი სასწავლო წლის განმავლობაში და მთელი ზაფხული ისვენებენ. არსებობს სხვა მრავალი სამუშაოც, დაწყებული მშენებლობის დარგებითა და საკონსერვო საწარმოებით დამთავრებული, სადაც წინასწარ ელოდებიან სეზონურ უმუშევრობას. ამ სფეროებში დასაქმებულების არჩევანი შესაძლოა, განპირობებული იქნას იმით, რომ ისინი დიდად აფასებენ დასვენებასა და ოჯახში საქმიანობას სამსახურისგან თავისუფალ დროს.

¹ ამ დანართში მოყვანილი ანალიზი, ძირითადად, ეყრდნობა ნაშრომს: John M. Abowd and Orley Ashenfelter, "Anticipated Unemployment, Temporary Layoffs, and Compensating Wage Differentials," in *Studies in Labor Markets*, ed. Sherwin Rosen (Chicago: University of Chicago Press, 1981): 141–170.

ნახაზი 8ა.1

სამუშაო საათების არჩევანი

შემოსავალი



ანუ, ხელფასის სხვაობის კომპენსირების თეორიული მოსაზრებების თანახმად, სხვაობა დადებითი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც სამუშაოს მახასიათებლები მომუშავეთა გარკვეული რაოდენობისთვის არახელსაყრელად ჩაითვლება. ისინი სეზონურ დათხოვნასთან დაკავშირებულ დასვენებისა და ოჯახში სამუშაოს წინასწარ ცნობილ პერიოდებს არცთუ არახელსაყრელად თვლიან. ფაქტობრივად, ზოგიერთ ბაზარზე სამუშაოდან ამგვარი დროებითი დათხოვნა არის მექანიზმი, რომელიც დასაქმებულებს აძლევს წლის განმავლობაში სასურველი სამუშაო საათების მოპოვების საშუალებას.

შეზღუდული სამუშაო საათები (დრო)

დავუშვათ, 8ა.1 ნახაზზე წარმოდგენილ მომუშავეს ორი არჩევანი აქვს: პირველი, მან უნდა იმუშაოს სამსახურში W^* ხელფასზე და მისი სამუშაო დრო არის H^* ; მეორე, მან უნდა იმუშაოს სამსახურში, სადაც სამუშაო საათების რაოდენობა სასურველზე ნაკლებია იმის გამო, რომ ყოველ წელს მას ელოდება გეგმური დათხოვნა სამსახურიდან, რის გამოც სამუშაო საათების რაოდენობა ნაკლებია და შეადგენს H' -ს. ცხადია, თუ მეორე სამსახურში ხელფასი W^* დონეზე რჩება, მომუშავეს სარგებლიანობა მცირდება ამ სამსახურის არჩევის შემთხვევაში, სადაც მას სთავაზობენ H' სამუშაო საათებს, რადგან იგი ამ შემთხვევაში აღმოჩნდება განურჩევლობის მრუდზე, რომელიც A წერტილზე გადის. ამგვარად, ცხადია, რომ მომუშავე უპირატესობას მიანიჭებს სამსახურს W^* ხელფასითა და H^* სამუშაო საათებით.

მეორე მხრივ, დავუშვათ, სამუშაოს მაძიებელს სთავაზობენ სამუშაოს H სამუშაო დროითა და W ხელფასით, როდესაც W' საკმარისად მეტია W^* -ზე იმისათვის, რომ მიაღწიოს B წერტილს. B წერტილი, რომელზეც ხელფასი არის W , სამუშაო საათები კი – H' , მდებარეობს განურჩევლობის იმავე მრუდზე, რომელზეც C წერტილი (სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის წერტილი, სადაც მომუშავეს სთავაზობენ W^* ხელფასს). B წერტილი არ არის სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის წერტილი W შეთა-

ვაზებული ხელფასით, მაგრამ თუ მომუშავეს აქვს სამუშაო საათების შეუზღუდავად არჩევის საშუალება W^* ხელფასზე, ან W ხელფასზე, როდესაც სამუშაო საათები შეზღუდულია და ტოლია H -ისა, მისთვის სულ ერთი იქნება, ამ ორიდან რომელ სამუშაოს აირჩევს.²

წინა მაგალითში ($W' - W^*$) არის საკომპენსაციო სხელფასო სხვაობა. სხვაობა წარმოექმნება მომუშავეს, თუ დათანხმდება ისეთ სამუშაოზე დასაქმებას, სადაც სამუშაო საათები შეზღუდული და სასურველზე ნაკლებია. მრავალი ადამიანი ფიქრობს, რომ სამსახურიდან გეგმური დათხოვნის მექანიზმი ხელს უშლის დასაქმებულებს, იმუშაონ მათთვის სასურველი დროის განმავლობაში. ამ შემთხვევაში, თუ ამგვარი დათხოვნა პროგნოზირებადი და წინასწარ ცნობილია, როგორცაა, მაგალითად, დათხოვნა ავტომობილების ინდუსტრიაში ძველი მოდელის ახლით შეცვლასთან დაკავშირებით, მაშინ პროგნოზირებადი დათხოვნის მაჩვენებელთან დაკავშირებული ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა წარმოიშობა წარმატებით ფუნქციონირებად შრომის ბაზარზე (ანუ ბაზარზე, სადაც მომუშავეები არიან ინფორმირებულნი და არიან მობილურნი).³

განუსაზღვრელი დათხოვნის შედეგები

აქამდე ვუშვებდით, რომ სამსახურიდან დათხოვნა იყო პროგნოზირებადი და მის შესახებ წინასწარ არსებობდა ზუსტი ინფორმაცია. თუმცა უმეტესწილად, ასე არ არის. დათხოვნის მაჩვენებელი ზოგიერთ დარგში უფრო მაღალია სხვა დარგებთან შედარებით და, ფაქტობრივად, წლების განმავლობაში ხშირად ექვემდებარება შემთხვევით რყევას ერთი დარგის ფარგლებშიც კი. დათხოვნის ამგვარი განუსაზღვრელობა თავისთავად სამუშაოს კიდევ ერთ ასპექტია, რომელიც სამუშაოს ნაკლად ითვლება და რის გამოც შეიძლება დაანესონ ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა.

დავუშვათ, სარგებლიანობა გაზომვადი სიდიდეა და მხოლოდ შემოსავლის ფუნქციაა. ამ შემთხვევაში შესაძლებელია მისი გრაფიკული გამოსახვა Y შემოსავლის მიხედვით (იხ. 8ა.2 ნახაზი).⁴ ახლა დავუშვათ, გრაფიკზე წარმოდგენილი პიროვნებისთვის დანამდვილებით ცნობილია, რომ ამ სამუშაოზე მას სთავაზობენ W' ხელფასსა და H' სამუშაო საათებს წელიწადში. სარგებლიანობა $U(H')$, რომელიც H' სამუშაო საათებს უკავშირდება, მისი შემოსავლის ფუნქციაა H' სამუშაო საათების პირობებში: $W'H'$ (ამ შემთხვევაშიც ვაკეთებთ დაშვებას, რომ პირს, ხელფასის გარდა, სხვა შემოსავალი არ გააჩნია).

ახლა დავუშვათ, არსებობს სხვა სამუშაოც W' ხელფასითა და წელიწადში $სა-შუალოდ$, H' სამუშაო საათებით, მაგრამ დასაქმებულმა უნდა იმუშაოს სამუშაო სა-

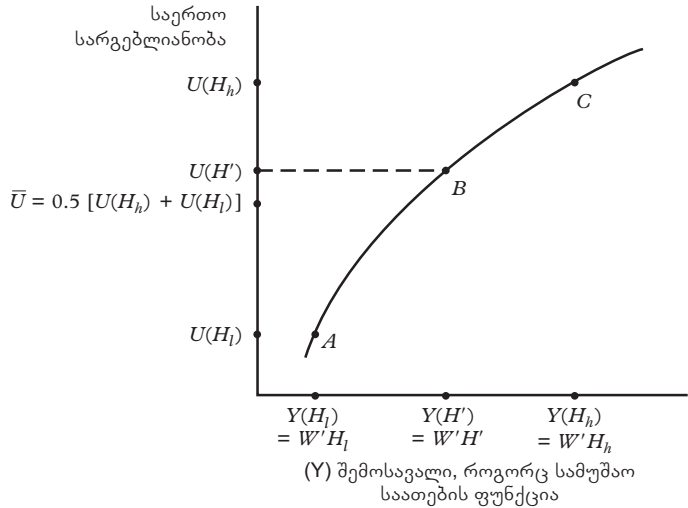
² B ნერტილი არ არის შეხების ნერტილი; ეს იმას ნიშნავს, რომ W' ხელფასზე 8ა.1 ნახაზზე წარმოდგენილი მომუშავე უპირატესობას მიანიჭებს H' -ზე მეტი დროით მუშაობას, სამუშაო საათების თავისუფლად არჩევის საშუალება რომ ჰქონდეს. მსჯელობისას ვუშვებდით, რომ არჩევანი შეზღუდულია და სამუშაო საათების რაოდენობა არ აჭარბებს H' -ს.

³ ანალოგიური არგუმენტი შეიძლება მოვიყვანოთ საპროგნოზოდ. მომუშავეები მიიღებენ ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობას, თუ ისინი იძულებული არიან, იმუშაონ უფრო ხანგრძლივად, ვიდრე ისურვებდნენ. ამ ფაქტის არგუმენტი და დამადასტურებელი ფაქტი იხ. ნაშრომში: Ronald G. Ehrenberg and Paul L. Schumann, "Compensating Wage Differentials for Mandatory Overtime," *Economic Inquiry* 22 (December 1984).

⁴ თუმცა ეკონომისტები, როგორც წესი, იყენებენ სარგებლიანობის ჩვეულებრივ ფუნქციებს, რომლებიც იძლევიან ალტერნატივების ფარდობით კლასიფიკაციას ალტერნატივებისადმი სარგებლიანობის რიცხვითი მნიშვნელობების მინიჭების გარეშე. არჩევანის ანალიზი განუსაზღვრელობის პირობებში საჭიროებს სარგებლიანობის კარდინალური ფუნქციების გამოყენებას (ე.ი. ფუნქციებისა, სადაც ყოველ ალტერნატივას მინიჭებული აქვს სარგებლიანობის კონკრეტული რიცხვითი მნიშვნელობა).

ნახაზი 8ა.2

არჩევანი განსაზღვრულ
H სამუშაო საათებსა და
საშუალო H სამუშაო საათებს
შორის



ათების ნახევარი H_h და ასევე მეორე ნახევარი H_l . რადგან დავუშვით, რომ $0.5 h_h + H_l = H_l$ და წლების განმავლობაში ამ პირის სამუშაო საათების საშუალო შეადგენს H' -ს, როგორც ირკვევა, სარგებლიანობის ამოზნექილი ფუნქციის შემთხვევაში პიროვნების საშუალო სარგებლიანობა $U(H')$ -ზე ნაკლებია. ამ დებულების გასაგებად დეტალურად განვიხილოთ 8ა.2 ნახაზი.

როდესაც პიროვნების სამუშაო საათებია H_h , რაც სამუშაო დროის ნახევარს შეადგენს, მომუშავე არის C წერტილში და მისი სარგებლიანობის დონეა $U(H_h)$. თუმცა სამუშაო დროის მეორე ნახევარს პიროვნება ხარჯავს H_l სამუშაო საათებზე და იღებს $W'H_l$ შემოსავალს, ხოლო A წერტილში მისი სარგებლიანობა შეადგენს $U(H_l)$ -ს. ამგვარად, პიროვნების საშუალო სარგებლიანობა შეადგენს \bar{U} -ს, რომელიც არის: $\bar{U} = 0.5U(H_h) + 0.5U(H_l)$ – სარგებლიანობა, რომელსაც პიროვნება იღებს სამუშაოდან, სადაც მას უზღიან W' ხელფასს და ასაქმებენ წელიწადში განსაზღვრული H' სამუშაო საათით.

რატომ არის $\bar{U} < U(H')$ -ზე? რადგან H' წარმოადგენს თუ არა საშუალოდ ნამუშევარი სამუშაო საათების რაოდენობას ორივე შემთხვევაში? პასუხი უნდა ვეძებოთ სარგებლიანობის ფუნქციის ამოზნექილობაში, რაც, ეკონომისტების განმარტებით, რისკისადმი მიდრეკილებას გამოხატავს. $Y(H')$ წერტილიდან $Y(H_h)$ წერტილში გადანაცვლება მოიცავს იმავე აბსოლუტურ მანძილს ჰორიზონტალურ ღერძზე, რაც $Y(H')$ წერტილიდან $Y(H_l)$ წერტილში გადაადგილებაა, მაგრამ სარგებლიანობის ცვლილების სიდიდე იგივე არ არის. კერძოდ, $Y(H')$ წერტილიდან $Y(H_h)$ წერტილში (B წერტილიდან C წერტილში) გადაადგილება ხელსაყრელ წლებში იმაზე ნაკლებად ზრდის სარგებლიანობის დონეს, ვიდრე $Y(H')$ წერტილიდან $Y(H_l)$ წერტილში (B წერტილიდან A წერტილში) გადაადგილება ამცირებს სარგებლიანობას არახელსაყრელ წლებში. ანუ, საერთო სარგებლიანობის მრუდის ამოზნექილობა 8ა.2 ნახაზზე მეტყველებს შემოსავლის ზღვრული სარგებლიანობის შემცირებაზე. ამგვარად, არახელსაყრელ წლებში, როდესაც სამუშაო საათების რაოდენობა H -ზე ნაკლებია, ხდება სარგებლიანობის შედარებით მკვეთრი შემცირება (თუ შევადარებთ მას სარგებლიანობას, რომელსაც მომუშავე იღებს H სამუშაო საათების შემთხვევაში), ხოლო ხელსაყრელ წლებში დამატებითი შემოსავალი სარგებლიანობას შედარებით მცირედ ზრდის.

ამ მსჯელობით ვასკვნით, რომ, როდესაც მომუშავეები მიდრეკილნი არიან რისკისადმი (ანუ მათი სარგებლიანობის ფუნქცია ამოზნექილია), დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ კონკრეტული შემოსავლის შედეგად წარმოქმნილ (დოლარის გამოხატულებით) თანაბარი სიდიდის უარყოფით ცვლილებებს დადებითთან შედარებით. მათთვის უპირატესია სამუშაო W' ხელფასითა და განსაზღვრული H' სამუშაო საათებით იმ სამუშაოსთან შედარებით, რომლისთვისაც მათ სთავაზობენ W' ხელფასსა და საშუალოდ H' სამუშაო საათს. ამგვარად, *რისკისადმი მიდრეკილებით* გამოწვეული სარგებლიანობის დანაკარგის კომპენსირების მიზნით ისინი მოითხოვენ W' -ზე მეტ ხელფასს ისეთ სამუშაოზე, სადაც სამუშაო საათები საშუალოდ შეადგენს H' -ს.

არსებული დამოკიდებულება ხელფასსა და სამსახურიდან გეგმურ დასვენებას შორის

ზემოთ მოტანილი მსჯელობა ეფუძნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გეგმური დათხოვნის პრეფერენციებს (უპირატესობებს). ცხადია, მომუშავემ რომ ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა მიიღოს, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს კომპენსაციის გადახდის სურვილი. თავის მხრივ, დამსაქმებელსაც უნდა ჰქონდეს გარკვეული სარგებელი იმის გამო, რომ შეუძლია დასაქმებულის დროებით დათხოვნა სამსახურიდან. კომპანიებზე დაკვირვება, რომლებიც ახორციელებენ დროებითი დათხოვნის სტრატეგიას, ადასტურებს, რომ დათხოვნის შედეგად მიღებული სარგებელი აჭარბებს შედარებით მაღალი ხელფასების გადახდის ხარჯებს.

განხილულ მაგალითში იგნორირებულია სამსახურიდან დროებით დათხოვნილი მომუშავეებისათვის გადახდილი უმუშევრობის დაზღვევის თანხები. ეს საკითხი მეტ-ნაკლებად დეტალურად განხილულია წიგნის მე-14 თავში. აქ კი მხოლოდ შევნიშნავთ, რომ, თუ უმუშევრობის სადაზღვევო თანხები სრულად უნაზღაურებს სამსახურიდან დათხოვნილ მომუშავეებს დაკარგულ სარგებლიანობას, ფირმა არ დაანესებს საკომპენსაციო ხელფასის სხვაობას. საკომპენსაციო ხელფასის სხვაობა წარმოიშობა მაშინ, როდესაც უმუშევრობის სადაზღვევო თანხები სრულად ვერ უნაზღაურებს სამსახურიდან დათხოვნილ დაკარგულ სარგებლიანობას.

ერთ-ერთი კვლევა, რომელიც ზედმინევით დეტალურად შეისწავლიდა დამოკიდებულებას ხელფასსა და სამსახურიდან გეგმურდროებით დათხოვნას შორის, ცხადყოფს, რომ საკომპენსაციო ხელფასის სხვაობა დათხოვნის საშუალო ალბათობის შემთხვევაში ხელფასის დაახლოებით 4%-ს შეადგენს. ამ სხვაობის 80%-ზე მეტი დათხოვნის მაჩვენებლების ცვალებადობის (განუსაზღვრელობის) რისკისადმი მიდრეკილებას უკავშირდება, რაც მომუშავეებს დროთა განმავლობაში ემუქრებათ. საავტომობილო მრეწველობასა და მშენებლობაში დასაქმებულები (ეს დარგები სამსახურიდან გეგმური დათხოვნის მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან) – 1970-იან წლებში იღებდნენ საკომპენსაციო ხელფასის სხვაობას, შესაბამისად, 6-14%-ისა და 14-11%-ის ოდენობით.⁵ 1990-იანი წლების კვლევა, რომელიც სწავლობდა ფირმის მომუშავეების დასაქმების მდგომარეობას, ცხადყოფს, რომ პირებს, ვინც სეზონურ სამუშაოზე დასაქმებას თანხმდებოდა, მუდმივ სამუშაოზე დასაქმებულებთან შედარებით საათში 9-12%-ით მეტს უხდიდნენ.⁶

⁵ შეფასებები მოტანილია ამავე დანართის ებოუდისა და აშენფელტერის სტატიის 1-ლ სქოლიოში. მსგავსი ფაქტებია განხილული ნაშრომში: Elisabeth Magnani, "Product Market Volatility and the Adjustment of Earnings to Risk," *Industrial Relations* 41 (Apr. 2002): 304–328. For those interested in how UI benefits affect wages, see David A. Anderson, "Compensating Wage Differentials and the Optimal Provision of Unemployment Insurance," *Southern Economic Journal* 60 (Jan 1994): 644–656.

⁶ Enrico Moretti, "Do Wages Compensate for Risk of Unemployment? Parametric and Semiparametric Evidence from Seasonal Jobs," *Journal of Risk and Uncertainty* 20 (January 2000): 45–66.

**ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში:
განათლება და პროფესიული მომზადება
(ტრენინგი)**

შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის შეთავაზება ხშირ შემთხვევაში სანყის *ინვესტიციის* დაბანდებას უკავშირდება. შეგახსენებთ, რომ ინვესტიციები, განსაზღვრების თანახმად, იმ სანყის დანახარჯს ნიშნავს, რომლის გამოსყიდვის იმედიც ინვესტორს გარკვეული დროის შემდეგ აქვს. ამგვარად, სამუშაოს შერჩევისას მხოლოდ *მიმდინარე* ხელფასი და შრომის პირობები ნამდვილად არ არის გადამწყვეტი ფაქტორები. გადანყვეტილებების მოდელირების მიზნით აუცილებელია ისეთი თეორიის შემუშავება, რომელიც ინვესტიციებთან დაკავშირებულ ქცევასა და *სასიცოცხლო* პერსპექტივებს ეხება.

შრომის ბაზარზე ადამიანები, ძირითადად, სამი სახის ინვესტიციას ახორციელებენ: განათლება და პროფესიული მომზადება (ტრენინგი), მიგრაცია, ახალი სამუშაოს ძებნა. ყველა ეს დაბანდება გულისხმობს სანყის ხარჯის გაღებას მომავალში უკეთესი უკუგების მიღების იმედით. ეკონომისტები, ხაზს უსვამენ რა აღნიშნულ და სხვა სახის ინვესტიციებს შორის მსგავსებას, ასეთ ინვესტიციას განიხილავენ როგორც *ადამიანისეულ კაპიტალში* ინვესტირებას. ეს ტერმინი საშუალებას იძლევა, სამუშაო ძალა განვიხილოთ გარკვეული უნარ-ჩვევების ერთობლიობის მფლობელად, რომლებსაც „ქირაობს“ დამსაქმებელი. ცოდნა და უნარ-ჩვევები, რაც დასაქმებულს აქვს და შეიძინა განათლებისა და ტრენინგის, ასევე მუშაობის პროცესში, სანარმოო კაპიტალის გარკვეული *მარაგია*. სანარმოო კაპიტალის ღირებულება განისაზღვრება იმის მიხედვით, თუ რამდენადაა შესაძლებელი ამ უნარ-ჩვევების ბაზარზე გაყიდვა. სამუშაოს ძებნასა და მიგრაციასთან დაკავშირებული ხარჯები, გარკვეულწილად, ზრდის კონკრეტული ადამიანისეული კაპიტალის ღირებულებას.

მაგალითი 9.1.**ომი და ადამიანისეული კაპიტალი**

ფიზიკური და ადამიანისეული კაპიტალის ფარდობითი მნიშვნელობის საილუსტრაციოდ გავიხსენოთ რამდენიმე საინტერესო ფაქტი ომის გამო დაზარალებული ქალაქების შესახებ: ჰიროსიმაში ატომური ბომბის ჩამოგდება ქალაქში არსებული შენობა-ნაგებობების 70% გაანადგურა და მოსახლეობის დაახლოებით 30%-ის სიცოცხლე შეინრა. დაბომბვას გადარჩენილმა ადამიანებმა სასწრაფოდ დატოვეს ქალაქი, მაგრამ სამი თვის განმავლობაში ქალაქის მოსახლეობის ორი მესამედი უკან დაბრუნდა. იმის გამო, რომ აფეთქებას სრულად გადაურჩა ქალაქის მიწისქვეშა კომუნიკაციები, ქალაქს ელექტროენერჯია კატასტროფიდან ერთ დღეში მიენოდა, სარკინიგზო მომსახურება – ორ დღეში, სატელეფონო კავშირი კი ერთ კვირაში აღდგა. რაც შეეხება ფაბრიკა-ქარხნებს, რომლებიც აკმაყოფილებდნენ ქალაქის სამრეწველო მოთხოვნილების 3/4-ს (ბევრი მათგანი ქალაქის გარეუბანში მდებარეობდა და არ დაზიანებულა), მათ ნორმალური ფუნქციონირება 30 დღეში განაახლეს.

გერმანიის ქალაქ ჰამბურგში, რომლის მოსახლეობაც 1943 წლის ზაფხულში დაახლოებით 1.5 მილიონ ადამიანს შეადგენდა, ივლის-აგვისტოს თვეებში 10-დღიანმა უწყვეტმა დაბომბვამ ქალაქის შენობა-ნაგებობების ნახევარი და ქალაქის მოსახლეობის 3% გაანადგურა. მიუხედავად იმისა,

რომ ქალაქის წყალმომარაგების სისტემა, ენერგეტიკული და გაზის მიწოდება სერიოზულად დაზიანდა, ისინი ბოლო შეტევიდან სულ რამდენიმე დღეში, სატელეგრაფო სისტემა კი ოთხ დღეში აღდგა. ცენტრალურმა ბანკმა მუშაობა განაახლა და ქალაქის ბიზნესსაქმიანობაც მალე გამოცოცხლდა. საფოსტო მომსახურება ბოლო შეტევიდან 12 დღეში აღადგინეს. „სტრატეგიული დაბომბვის მიმოხილვის“ ანგარიშში ნათქვამი იყო, რომ ჰამბურგმა 5 თვეში პირვანდელი მწარმოებლურობის დაახლოებით 80% აღიდგინა.

ზემოთ აღწერილი კატასტროფების შემდეგ აღმშენებლობის სისწრაფისა და წარმატების გათვალისწინებით, ერთ-ერთმა ეკონომისტმა ორი ასეთი მოსაზრება შემოგვთავაზა:

(1) საზოგადოების ხილულ მატერიალურ კაპიტალში გამოხატული სიმდიდრის ნაწილი მცირეა მოსახლეობაში ცოდნითა და ტალანტით დაგროვებულ არამატერიალურ ნაწილთან შედარებით და (2) მოსახლეობას აქვს ენერჯისა და ძალისხმევის უზარმაზარი მარაგი, რომლის გამოყენებაც არა სტანდარტულ, არამედ განსაკუთრებულ, კატასტროფის შემდგომ, სიტუაციაში ხდება.

წყარო: Jack Hirshleifer, *Economic Behavior in Adversity* (Chicago: University of Chicago Press, 1987), 12–14, 78–79.

შესაბამისად, საზოგადოების საერთო სიმდიდრე უნდა განვიხილოთ როგორც ადამიანისეული და არაადამიანისეული (მატერიალური კაპიტალი, რომელიც არ არის უშუალოდ ადამიანებთან კავშირში) კაპიტალის ერთობლიობა. ადამიანისეულ კაპიტალში შედის ისეთ ინვესტიციებიდან დაგროვილი კაპიტალი, როგორებიცაა: განათლება, ტრენინგი, მიგრაცია, ხოლო მატერიალურ კაპიტალში შედის საზოგადოებრივი მარაგები ბუნებრივი რესურსების, შენობა-ნაგებობებისა და მანქანა-დანადგარების სახით. მაგალითად, 2008 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში მოსახლეობის ერთ სულზე საერთო სიმდიდრე დაახლოებით 480 000\$ იყო, რომლის 75%-ს ადამიანისეული კაპიტალი შეადგენდა.¹ (9.1 მაგალითი განსხვავებული კუთხით გვიჩვენებს ადამიანისეული კაპიტალის მნიშვნელობას).

¹ Arundhati Kunte, Kirk Hamilton, John Dixon, and Michael Clemens, “Estimating National Wealth: Methodology and Results”, Working paper, Environment Department, World Bank (Jan., 1998), Table 1.

მომუშავეების ცოდნასა და უნარ-ჩვევებში ინვესტიციების დაბანდება სამ ეტაპად მიმდინარეობს: პირველი, ადრეულ ბავშვობაში ადამიანისეული კაპიტალის შექმნა ბევრადაა დამოკიდებული სხვა ადამიანების გადანყვეტილებაზე. მშობლების რესურსები და მეურვეობა, პლუს ის კულტურული გარემო, რომელშიც ვცხოვრობთ და ადრეული სასკოლო გამოცდილება აძლიერებს ზემოქმედებას ძირითად ენობრივ და მათემატიკურ უნარებზე, სწავლისადმი დამოკიდებულებაზე, ჯანმრთელობის საერთო მდგომარეობასა და სიცოცხლის მოსალოდნელ ხანგრძლივობაზე (რომლებიც, თავის მხრივ, გავლენას ახდენენ მუშაობის უნარზე); მეორე, ყმანვილობისა და ახალგაზრდობის ეტაპი, როცა ცოდნისა და უნარ-ჩვევების ათვისება საშუალო სკოლის მონაფეების, კოლეჯის ან პროფესიული სასწავლებლის დასრულებული სწავლების სტუდენტების მიერ ხდება; საბოლოოდ, შრომის ბაზარზე გასვლის შემდეგ დასაქმებულები დანამატს ადამიანისეულ კაპიტალზე იღებენ მხოლოდ შეზღუდული დროის განმავლობაში საწარმოო ტრენინგის, ღამის სკოლის ან შედარებით მოკლე ტრენინგის ოფიციალურ პროგრამებში მონაწილეობით. ამ თავში ბოლო ორ ეტაპს განვიხილავთ.

ნებისმიერი ქცევითი თეორიის ერთ-ერთ პრობლემური საკითხია იმის ახსნა, რატომ იქცევიან ადამიანები ერთნაირ სიტუაციაში განსხვავებულად და რატომ აკეთებენ სხვადასხვა არჩევანს. გადანყვეტილებაზე ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების შესახებ გავლენას ახდენს საჭირო ცოდნის იოლად და სწრაფად ათვისების შესაძლებლობა, ასევე ადამიანის მისწრაფებები, მოლოდინი და ფინანსურ რესურსებთან წვდომა.

ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში: ძირითადი მოდელი

სხვა ნებისმიერი ინვესტიციის მსგავსად, ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირება დაკავშირებულია დანახარჯებთან. მიმდინარე პერიოდში დანახარჯების გაღება ხდება მომავალში სარგებლის მიღების მიზნით. ზოგადად, ადამიანისეულ კაპიტალში დაბანდებასთან დაკავშირებული დანახარჯები სამ ჯგუფად იყოფა:

1. პირდაპირი დანახარჯები ანუ დანახარჯი საკუთარი ჯიბიდან, რაშიც შედის სწავლის საფასური, სახელმძღვანელოებისა და სხვა საჭირო ნივთების შეძენის ხარჯი.
2. ხელიდან გაშვებული შემოსავალი, რადგან სწავლის ან გადამზადების პროცესში შეუძლებელია მუშაობა, უკიდურეს შემთხვევაში, სრული განაკვეთით.
3. მორალური დანახარჯი, რომელიც წარმოიქმნება იმის გამო, რომ განათლების მიღება რთული და ხშირად არცთუ სასიამოვნო პროცესია.

ადამიანების მიერ განათლებასა და ტრენინგში ინვესტიციის ჩადებით მოსალოდნელი უკუგება წარმოგვიდგება მომავალში უფრო მაღალი შემოსავლის, დარჩენილი ცხოვრების განმავლობაში სამუშაოთი კმაყოფილების შედარებით მაღალი ხარისხისა და არასაბაზრო საქმიანობისა და ინტერესების მეტად დაფასების ფორმით. იმ შემთხვევაშიც კი, შესაძლებელი რომ იყოს სამომავლო სარგებლის რაოდენობრივად განსაზღვრა, შესაბამისი წლების მიხედვით მათი შეჯამება არ არის მარტივი პროცედურა საინვესტიციო უკუგების დროში გაჭიანურების გამო.

მიმდინარე ღირებულების კონცეფცია

ინვესტიციის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ ინვესტორი მოსალოდნელი *სამომავლო* სარგებლის მიღების სანაცვლოდ რესურსებს *მიმდინარე* დანახარჯების დასაფარავად მიმართავს. ინვესტიციიდან უკუგება აშკარა რისკს შეიცავს (რადგან შეუძლებელია მომავლის ზუსტად განსაზღვრა) და *გაჭიანურებულია* იმ გაგებით, რომ მის მიღებას შეიძლება ძალიან დიდი დრო დასჭირდეს. ინვესტორმა უნდა შეადაროს ინვესტიციის მიმდინარე დანახარჯი მოსალოდნელი უკუგების მიმდინარე ღირებულებას, თუმცა ამ პროცესში გასათვალისწინებელია უკუგების შეყოვნება დროში. ავხსნათ ამ მოქმედების პრინციპი.

დავუშვათ, გარკვეული გარიგების სანაცვლოდ პირს სთავაზობენ 100\$-ს ახლა ან ერთი წლის შემდეგ. ნუთუ თანაბრად მიმზიდველი იქნება ეს ორი ალტერნატივა მისთვის? რასაკვირველია არა, რადგან, თუ იგი ფულს ახლავე აიღებს, შეუძლია მომენტალურად დახარჯვა (და მისგან სიამოვნების მიღება), ან 100\$-ის დაბანდება და საპროცენტო სარგებლის მიღება მომავალ წელს. დავუშვათ, წლიური საპროცენტო განაკვეთი 5%-ია. ამ შემთხვევაში 100\$ ერთ წელიწადში 105\$-ამდე გაიზრდება. ამგვარად, ახლა მიღებული 100\$ უფრო მეტი ღირს, ვიდრე იგივე თანხა ერთი წლის შემდეგ.

5%-იანი განაკვეთის შემთხვევაში, ერთ წლის შემდეგ მისაღები 105\$ უდრის ახლა მისაღებ 100\$-ს. იმის გამო, რომ ახლა მისაღები 100\$ შეიძლება გაიზარდოს 105\$-ამდე წლის ბოლოსთვის, ამ ორ შეთავაზებას თანაბარი ღირებულება აქვს. ამ ტოლობის მიღების კიდევ ერთი ხერხი იქნება, თუ ვიტყვი, რომ 5%-იანი განაკვეთის შემთხვევაში ახლანდელი 100\$-ის სამომავლო ღირებულება ერთ წელიწადში (B_1) არის 105\$. ამ გაანგარიშების ალგებრულად გამოსახვა შესაძლებელია, თუ დავუშვებთ, რომ ერთი წლის თავზე ზემოხსენებულ პირს ექნება 100\$ ძირითად თანხას (საწყის თანხას) (B_0) პლუს ამ თანხის პროცენტი ($r = 0.05$):

$$B_1 = B_0 + B_0(r) = B_0(1+r) = 100(1.05) = 105 \quad (9.1)$$

ასევე შეიძლება ითქვას, რომ 105\$-ის მიმდინარე ღირებულება (B_0), რომელიც პირმა ერთ წელიწადში უნდა მიიღოს, არის (5%-იანი განაკვეთის შემთხვევაში) 100\$. რადგან $B_1 = B_0(1+r)$, შემდეგი გამოსახულებაც ჭეშმარიტია:

$$B_0 = \frac{B_1}{(1+r)} = \frac{105}{1.05} = 100 \quad (9.2)$$

ამგვარად, ერთ წელიწადში 105\$-ის მიღება ამ მომენტში 100\$-ის ფლობისა და მისი ერთი წლით 5%-ად ინვესტირების ეკვივალენტურია. პროცედურას, რომელიც ითვალისწინებს სამომავლოდ მისაღები ღირებულების გადაქცევას მისი მიმდინარე ღირებულების ეკვივალენტად, *დისკონტირება* ეწოდება. თუ სამომავლო უკუგების მიღებამდე მხოლოდ ერთი წელია, მისი მიმდინარე ღირებულების გამოსათვლელად ჩვენ ვახდენთ მის დისკონტირებას (გაყოფას) $(1+r)$ ფაქტორზე.

რა მოხდება, თუ უკუგების მიღება უნდა მოხდეს ორი წლის შემდეგ? დავუშვათ, ამ მომენტში ხელზე გვაქვს B_0 თანხა, რომლის ინვესტირებასაც ვახდენთ. ერთი წლის შემდეგ გვექნება $B_1 = B_0(1+r)$ თანხა. ერთი წლის შემდეგ შეგვიძლია ახალი აქტივი B_1 დავაბანდოთ კიდევ ერთი წლით r საპროცენტო განაკვეთით. ორი წლის შემდეგ გვექნება B_2 თანხა:

$$B_2 = B_1 + B_1(r) = B_1(1+r) \quad (9.3)$$

(9.1) ტოლობის (9.3) ტოლობაში ჩასმით მივიღებთ:

$$B_2 = B_0(1+r) + B_0(1+r)(r) = B_0(1+r)(1+r) = B_0(1+r)^2 \quad (9.4)$$

(ტოლობა (9.4) გამოხატავს რთული საპროცენტო განაკვეთის მოქმედების პრინციპს, მეორე პერიოდში ინვესტორს საპროცენტო განაკვეთის მიხედვით სა-

რგებელი ერიცხება როგორც ძირითად თანხაზე, ასევე პირველ პერიოდში მიღებულ საპროცენტო სარგებელზე).

ახლა თუ დაუშვებთ, რომ $B_2 = B_0(1+r)^2$, მაშინ მართებულია შემდეგი ტოლობა:

$$B_0 = \frac{B_2}{(1+r)^2} \quad (9.5)$$

ორ წელიწადში მისაღები სარგებლის მიმდინარე ღირებულების გამოსათვლელად საჭიროა მოვახდინოთ სამომავლო სარგებლის შემცირება $(1+r)^2$ სიდიდით. სამ წელიწადში მისაღები სარგებლის გამოსათვლელად ძირითადი ლოგიკური ტოლობების (9.3) და (9.4) გამოყენებით ვიღებთ, რომ დისკონტირების ფაქტორი $(1+r)^3$ -ის ტოლია. ოთხ წელიწადში მისაღები სარგებლის მიმდინარე მნიშვნელობებამდე დისკონტირება მოხდება $(1+r)^4$ -ზე გაყოფით და ა.შ. ცხადია, დისკონტირების ფაქტორები ექსპონენციალურად იზრდება, რაც იმის მაჩვენებელია, რომ არსებული თანხით შეიძლება სარგებლის მიღება რთული საპროცენტო განაკვეთის გამოყენებით თანხის უცვლელი r პროცენტით ინვესტირების პირობებში.

თუ ადამიანისეულ კაპიტალში ჩადებული ინვესტიციით პირველ წელს მიიღება B_1 ამონაგები, მეორე წელს – B_2 და ასე შემდეგ T წლის განმავლობაში ამ სარგებლის ჯამის მიმდინარე ღირებულება შემდეგნაირად გამოითვლება:

$$\text{მიმდინარე ღირებულება} = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{B_T}{(1+r)^T} \quad (9.6)$$

სადაც r საპროცენტო განაკვეთია (ანუ დისკონტირების ზომაა). ვიდრე r დადებითია, შესაძლებელია მომავალში მისაღები სარგებლის პროგრესულად დისკონტირება. მაგალითად, თუ, $r = 0.06$, 30 წლის შემდეგ მისაღები სარგებელი იქნება ახლავე მისაღები სარგებლის მხოლოდ 17% ($1.06^{30} = 5.74$; $1/5.74 = 0.17$). რაც ნაკლებია r სიდიდე, მით მეტია სამომავლო სარგებლის წონა; მაგალითად, თუ $r = 0.02$, 30 წლის შემდეგ მისაღები სარგებელი იქნება ახლავე მისაღები სარგებლის 55%.

ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციის შესახებ გადაწყვეტილების მოდელირება

ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციის ჩვენეული მოდელი გულისხმობს, რომ ადამიანები ორიენტირებული არიან სარგებლიანობის მაქსიმიზაციაზე, განათლებისა და პროფესიული სწავლების შესახებ გადაწყვეტილებებს კი მთელი ცხოვრების პერსპექტივის გათვალისწინებით იღებენ. ამდენად, ადამიანები ახლო მომავალში გაღებული ინვესტიციის (C) ღირებულებას მოსალოდნელი სამომავლო სარგებლის მიმდინარე ღირებულებას ადარებენ, მაგალითად, დამატებითი განათლების მიღების გადაწყვეტილების დროს. ამგვარი დაბანდება მიმზიდველია, თუ მომავალში მისაღები სარგებლის მიმდინარე ღირებულება ხარჯს აჭარბებს:

$$\frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{B_T}{(1+r)^T} > C \quad (9.7)$$

სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის მიზნით, ცხადია, საჭიროა, ადამიანებმა ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიცია უწყვეტად დააბანდონ (9.7) პირობის დაკმაყოფილებამდე და დაბანდება მხოლოდ მაშინ შეწყვიტონ, როდესაც შემდგომი ინვესტიციის სარგებელი დამატებით დანახარჯს გაუთანაბრდება, ან მასზე ნაკლები იქნება.

არსებობს ორი ხერხი იმის შესამოწმებლად, თუ მოცემული კრიტერიუმი (9.7) ტოლობით რამდენად სრულდება. მიმდინარე ღირებულების მეთოდის გამოყენებით

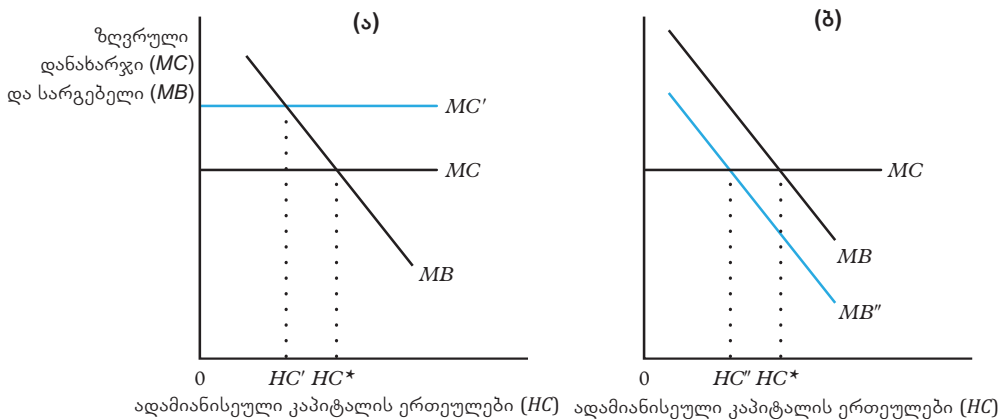
ჯერ ვსაზღვრავთ r დისკონტირების ზომის ღირებულებას, შემდეგ კი თანაფარდობას სარგებლის მიმდინარე ღირებულებასა და ხარჯებს შორის. ალტერნატიულად, შემოსავლიანობის (უკუგების) შიგა ნორმის მეთოდი გამოიყენება, რომელიც პასუხობს კითხვაზე: „დისკონტირების განაკვეთის რა მაქსიმალურ ზომაზე შენარჩუნდება ინვესტიციის მოგებიანობა?“ ცხადია, თუ სარგებელი იმდენად დიდია, რომ დისკონტირების ძალიან მაღალი განაკვეთის შემთხვევაშიც კი ინვესტიცია მოგებიანი იქნება, მაშინ პროექტის განხორციელება მიზანშეწონილია. პრაქტიკაში შემოსავლიანობის შიგა ნორმის შემდეგნაირად ვანგარიშობთ: სარგებლის მიმდინარე ღირებულებას ვუთანაბრებთ ხარჯებს, რითიც ვითვლით r სიდიდეს და შემდეგ მას სხვა ინვესტიციებით მიღებული შემოსავლიანობის ნორმას ვადარებთ.

(9.7) გამოსახულებით მოცემული მეთოდის ზოგიერთი ნაკლოვანება გრაფიკულად წარმოდგენილია 9.1 ნახაზზე, რომელიც გვიჩვენებს ადამიანისეული კაპიტალის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების ზღვრულ დანახარჯებსა და ზღვრულ სარგებელს (ამჯერად ყურადღება გაამახვილეთ ნახაზზე მოცემულ შუგ ნრფეებზე). ადამიანისეული კაპიტალის ყოველი დამატებული ერთეულის (მაგალითად, დამატებული ერთი წლის სწავლის საფასურის, ინვენტარის, ხელიდან გაშვებული შემოსავლისა და მორალური ხარჯის) ზღვრული დანახარჯი (MC) უცვლელად ითვლება. ზღვრული სარგებლის მიმდინარე ღირებულება (MB) ნახაზზე მცირდება, რადგან განათლების ყოველი დამატებული წელი ნიშნავს წლების სულ უფრო ნაკლებ რაოდენობას, რომელთა განმავლობაშიც შესაძლებელია სარგებლის მიღება. ნებისმიერი ინდივიდის სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის უზრუნველმყოფი ადამიანისეული კაპიტალის (HC^*)-ის რაოდენობისთვის $MC = MB$.

ვისთვისაც სწავლა მოსაბეზრებელია, მისთვის ადამიანისეული კაპიტალის შექმნა შედარებით მაღალ ზღვრულ მორალურ ხარჯს უკავშირდება. როგორც ლურჯი ხაზი (MC') გვიჩვენებს 9.1ა ნახაზზე პირები, რომელთა MC სიდიდე მაღალია, ნაკლებ ადამიანისეულ კაპიტალს (შეადარეთ HC' და HC^*) შეიძენენ. ანალოგიურად ის, ვინც ნაკლებ სამომავლო სარგებელს ელის ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირებით (ლურჯი ხაზი MC' 9.1ბ ნახაზზე), ნაკლებ ადამიანისეულ კაპიტალს შეიძენს.

ამ მარტივი თეორიიდან გამომდინარეობს ზოგიერთი საინტერესო იდეა მომუშავეთა ქცევისა და შემოსავლის შესახებ. ამ იდეების უმეტესობა დასტურდება ზრდასრული სკოლადამთავრებული ადამიანის გადაწყვეტილების – გახდეს თუ არა კოლეჯის დასწრებული სწავლების სტუდენტი და დააბანდოს თუ არა ამ სახით ინვესტიცია – გაანალიზებით.

ნახაზი 9.1 ოპტიმალური ადამიანისეული კაპიტალის შექმნა



მოთხოვნა კოლეჯში სწავლაზე

მოთხოვნა კოლეჯში სწავლაზე ძალზე ცვალებადია. 1970 წელს ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებული ვაჟების 55.2%-მა სწავლა გააგრძელა კოლეჯებში, 1980 წლისათვის ეს მაჩვენებელი 46.7%-ამდე შემცირდა, 1990 წლისთვის 58%-ამდე გაიზარდა და 2010 წელს თითქმის 63%-ს მიაღწია. გოგონების შემთხვევაში იგივე მაჩვენებელი 1970 წელს 48.5%-ს შეადგენდა, შემდგომ წლებში თანდათანობით გაიზარდა და 2010 წლისთვის 74%-ს მიაღწია. რამ განაპირობა კოლეჯში სწავლის გაგრძელების მაჩვენებლების ამგვარი ცვლილება?

კოლეჯში სწავლის ხარჯებისა და სარგებლის შედარება

ცხადია, ადამიანები კოლეჯში სწავლას აგრძელებენ იმ მოლოდინით, რომ ეს ნაბიჯი მათ ფინანსურ მდგომარეობას წაადგება. ზოგიერთისთვის გარკვეული ტიპის სარგებელი ხანმოკლეა, მათ, უბრალოდ, მოსწონთ კოლეჯის კურსები ან სტუდენტური ცხოვრება და, ამ თვალსაზრისით, კოლეჯი, გარკვეულწილად, *სამომხმარებლო საქონლის* როლს ასრულებს. თუმცა კოლეჯის სამომხმარებლო სარგებელი, ნაკლებ სავარაუდოა, მნიშვნელოვნად შეიცვალოს ათი წლის განმავლობაში და, ამდენად, კოლეჯში სწავლის შედეგად მიღებული სარგებელი შედარებით ხანმოკლე პერიოდში, ალბათ, გამოხატავს MC სიდიდის ცვლილებებს, ანუ სარგებელს, რომელიც უკავშირდება კოლეჯში სწავლის დანახარჯებს.

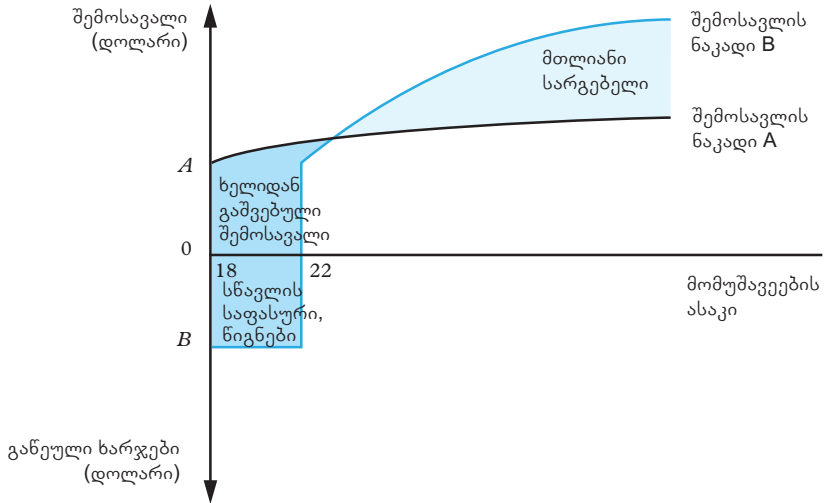
ცხოვრების განმავლობაში კოლეჯში სწავლის პერსპექტივის განხილვა, ფართო გაგებით, შემოსავლის ორ სხვადასხვა ნაკადს უკავშირდება. ნაკადი A იწყება დაუყოვნებლივ, მაგრამ ძალიან არ იზრდება. ეს არის ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულთა შემოსავლის ნაკადი. B ნაკადი კი (კოლეჯის კურსდამთავრებული) პირველი 4 წლის განმავლობაში ხასიათდება უარყოფითი შემოსავლით (სწავლაზე განეული დანახარჯების გამო), შემდეგ, გარკვეული დროის განმავლობაში, შემოსავალი შეიძლება ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის კურსდამთავრებულის შემოსავალზე დაბალი იყოს, მაგრამ მომდევნო პერიოდში იზრდება და აჭარბებს A ნაკადისთვის დამახასიათებელ შემოსავალს. ორივე ნაკადი ნაჩვენებია 9.2. ნახაზზე (თუ რატომ არის ეს ორი ნაკადი სხვადასხვა *სიმრუდის*, განხილულია ქვემოთ). ნახაზებზე წარმოდგენილი ნაკადები ისეა გამოსახული, რომ შესაძლებელია მათი ზოგიერთი თავისებურების გამოყოფა. რეალური შემოსავლების ნაკადები წარმოდგენილი იქნება 9.3 და 9.4. ნახაზებზე.

ცხადია, რომ კოლეჯის კურსდამთავრებულის შემოსავალი უნდა აღემატებოდეს ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის კურსდამთავრებულის შემოსავალს, რათა ადამიანმა კოლეჯში სწავლა გადაწყვიტოს და ამ მიზნით მოახდინოს შესაბამისი ინვესტირება. ჯამური სარგებელი, ანუ განსხვავება შემოსავლის ამ ორ ნაკადს შორის ბევრად უნდა აჭარბებდეს ხარჯებს, რადგან ასეთი შემოსავლები მიიღება მომავალში და, ამდენად, ხდება მათი დისკონტირება. მაგალითად, დავუშვათ, რომ კოლეჯში სწავლის პერიოდი 4 წელია. ყოველწლიური სწავლის საფასურია 25 000\$. რეალური წლიური საპროცენტო განაკვეთი (ნომინალურ საპროცენტო განაკვეთს მინუს ინფლაციის დონე) შეადგენს 2%-ს. მინიმუმ რამდენი დოლარი უნდა იყოს ყოველწლიური შემოსავალი 40 წლის განმავლობაში, რომ განათლებაში ჩადებული ინვესტიცია გამართლებული იყოს წმინდა ფულადი თვალსაზრისით? ეს შემოსავლები უნდა შეადგენდეს 3652\$-ს, რადგან 2% საპროცენტო განაკვეთით დაბანდებული 100 000\$ იძლევა ყოველწლიურად 3652\$-ის (საპროცენტო და ძირითადი თანხის) გადახდის საშუალებას 40 წლის განმავლობაში.²

² ეს განგარიშება კეთდება ყოველწლიური შემოსავლის ფორმულის გამოყენებით:

ნახაზი 9.2

შემოსავლების
ალტერნატიული
ნაკადები



თეორიიდან გამომდინარე პროგნოზები

უდავოა, რომ კოლეჯში სწავლის გაგრძელების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას პოტენციური სტუდენტი იშვიათად თუ ჩაატარებს ჩვენ მიერ ზემოთ მოტანილ გაანგარიშებებს (9.7) ფორმულის გამოყენებით. მაგრამ, თუ ადამიანები გამოიყენებენ ნაკლებად ფორმალურ შეფასებებს, რომლებიც ზემოაღნიშნულ ფაქტორებს ითვალისწინებს, კოლეჯში განათლების მიღების მოთხოვნასთან დაკავშირებით შესაძლებელია ოთხი სახის პროგნოზის გაკეთება:

1. ანმყოზე ორიენტირებული ადამიანების მხრიდან კოლეჯში სწავლის გაგრძელება ნაკლებ სავარაუდოა მომავალზე ორიენტირებულ ადამიანებთან შედარებით (სხვა თანაბარ პირობებში);
2. უმეტესწილად, კოლეჯში სწავლას ახალგაზრდა ასაკში აგრძელებენ;
3. კოლეჯის სტუდენტების რაოდენობა მცირდება კოლეჯში სწავლის ხარჯის ზრდის პარალელურად (სხვა თანაბარ პირობებში);
4. კოლეჯის სტუდენტების რაოდენობა იზრდება, თუ კოლეჯის კურსდამთავრებულებისა და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულების შემოსავლებს შორის სხვაობა იზრდება (ამ შემთხვევაშიც სხვა პირობები თანაბარია).

ორიენტაცია ანმყოზე. მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენ სამომავლო გათვლებს ანმყოს მიხედვით ვახდენთ, ფსიქოლოგები ტერმინს „ანმყოზე ორიენტირებული“ იმ ადამიანებთან მიმართებით იყენებენ, რომლებიც მომავლის გარემოებებსა და საკუთარი გადაწყვეტილებების შედეგებს დიდ მნიშვნელობას არ ანიჭებენ. (9.6) და (9.7) ტოლობების მიხედვით, ანმყოზე ორიენტირებული ადამიანის დისკონტირების განაკვეთი (*r*) ძალიან მაღალია.

$$Y = X \frac{1 - [1/(1+r)^n]}{r}$$

სადაც *Y*= საერთო ინვესტიციებს (100 000\$ ჩვენს შემთხვევაში), *X* = ყოველწლიურ გადასახადს (3 652\$), *r* = საპროცენტო განაკვეთს (0.02), ხოლო *n* = წლების რაოდენობას (40). ამ მაგალითში მიჩნეულია, რომ კოლეჯში სწავლების მთლიანი ხარჯი გაღებულია ერთ წელს და არა სწავლების ოთხი წლის განმავლობაში. ასეთი გამარტივება მნიშვნელოვნად არ ცვლის საჭირო შემოსავლების ზომას.

დავუშვათ, გამოსათვლელია ინვესტიციის უკუგება მიმდინარე ღირებულების მეთოდით. თუ r დიდია, კოლეჯში სწავლით მიღებული სარგებლის მიმდინარე ღირებულება უფრო დაბალი იქნება, ვიდრე მცირე r -ის შემთხვევაში. ამგვარად, ანმყოზე ორიენტირებული ადამიანი მომავალზე ორიენტირებულისგან განსხვავებით, კოლეჯში სწავლას ნაკლებ მნიშვნელობას მიანიჭებს და, ცხადია, ძნელად გადაწყვეტს სწავლის გაგრძელებას. ანალოგიურ შედეგს მივიღებთ, თუ კოლეჯში სწავლის გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობას შემოსავლიანობის უკუგების შიგა ნორმის მეთოდით შევაფასებთ. თუ კოლეჯში სწავლის უკუგების ნორმა 8%-ია, ხოლო პოტენციური სტუდენტები იმდენად არიან ორიენტირებული ანმყოზე, რომ მათ დააკმაყოფილებდა უკუგების 25%-იანი ნორმა ინვესტირების განხორციელება-მდე, ისინი, სავარაუდოდ, კოლეჯში სწავლას არ გააგრძელებენ.

პროგნოზი იმის შესახებ, რომ ანმყოზე ორიენტირებული ადამიანები ნაკლები ალბათობით გააგრძელებენ კოლეჯში სწავლას, ვიდრე მომავალზე ორიენტირებულები, ადვილი დასამტკიცებელი არ არის. ეს იმიტომ, რომ დისკონტირების განაკვეთების რაოდენობრივად გამოსახვა, რომლებსაც ადამიანები ინვესტიციების შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებისას ეყრდნობიან, მხოლოდ იშვიათ შემთხვევებშია შესაძლებელი.³

მეორე მხრივ, ეს მოდელი გულისხმობს, რომ განათლებაში ინვესტიციების დაბანდებისკენ მიდრეკილი ადამიანები მომავალზე ორიენტირებულ სხვა საქმიანობებშიც ებმებიან. ამ პროგნოზის სასარგებლოდ მეტყველებს ზოგიერთი სამედიცინო სტატისტიკური მონაცემიც.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში დადგინდა ძლიერი სტატისტიკური კორელაცია ადამიანის განათლებასა და ჯანმრთელობის მდგომარეობას შორის.⁴ იმ ადამიანებში, რომლებმაც მეტი დრო დაუთმეს განათლების მიღებას, სიკვდილიანობის დონე დაბალია, მათ ავადმყოფობის ნიშნებიც (მაგ.: მაღალი არტერიული წნევა, ქოლესტერინის მაღალი დონე სისხლში და სხვ.) ნაკლებად აღენიშნებათ. ისინი უფრო ხშირად აღნიშნავენ, რომ თავს კარგად გრძნობენ. განათლების ასეთი ზემოქმედება ადამიანის ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე არ არის დამოკიდებული შემოსავალზე, რომელიც, სავარაუდოდ, საკუთრივ გავლენას არ ახდენს ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე, გარდა უკიდურესი სიღარიბის შემთხვევებისა. არის თუ არა განათლებასა და ჯანმრთელობის მდგომარეობას შორის ზემოაღნიშნული კორელაცია განათლებული ადამიანების მხრიდან სამედიცინო რესურსების უფრო ეფექტურად გამოყენების შედეგი? აღმოჩნდა, რომ არა. მაგალითად, უფრო განათლებული ადამიანი, რომელიც იკეთებს ქირურგიულ ოპერაციას, ირჩევს იმავე ექიმს, მიმართავს იმავე საავადმყოფოს და იმავე პერიოდით რჩება კლინიკაში სამკურნალოდ, როგორც იმავე შემოსავლის მქონე ნაკლებგანათლებული ადამიანი.

³ პენსიაზე გასული სამხედრო ოფიცრების მიერ შემწეობის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების ინდივიდუალური დისკონტირების ნორმის შემსწავლელმა კვლევამ დაადგინა: დიპლომიან ოფიცრებს უდიპლომოებთან შედარებით დაბალი დისკონტირების განაკვეთები ჰქონდათ; კოლეჯის კურსდამთავრებულ ოფიცრებს უფრო დაბალი დისკონტირების განაკვეთები დაუდგინდათ, ვიდრე სამხედრო მოსამსახურეებს (რომელთაც, როგორც წესი, კოლეჯის განათლება არ აქვთ). იხ. John T. Warner and Saul Pleeter, "The Personal Discount Rate: Evidence from Military Downsizing Programs," *American Economic Review* 91 (March 2001), 33–53.

⁴ განათლებასა და ჯანმრთელობის მდგომარეობას შორის კორელაციის ანალიზი აღებულია ნაშრომიდან: Victor Fuchs, "The Economics of Health in a Post-Industrial Society," *Public Interest* (Summer 1979), 3–20. უფრო თანამედროვე კვლევა მოცემულია ნაშრომში: David Cutler and Adriana Lleras-Muney, "Education and Health: Evaluating Theories and Evidence," *National Bureau of Economic Research Working Paper no. 12352* (Cambridge, Mass.: June 2006).

ასეთი კორელაციის მიზეზი შეიძლება იყოს იმ ადამიანების უფრო სერიოზული დამოკიდებულება მომავლისადმი, რომლებმაც მეტი განათლება მიიღეს. სავარაუდოდ, დისკონტირების დაბალი განაკვეთის პირობებში ადამიანები მეტად მონდომებენ კოლეჯში სწავლას და ასევე საკუთარ ჯანმრთელობაზე ზრუნვას. ისინი ჯანსაღ კვებაზე იზრუნებენ, უფრო ეცდებიან, თავიდან აირიდონ ნებისმიერი რისკი და მეტად მიმართონ ჯანდაცვის პროფილაქტიკურ ზომებს. განათლებასა და ჯანმრთელობის მდგომარეობას შორის კორელაციის ასეთი ახსნა ნამდვილად არ არის ერთადერთი რაციონალური მოსაზრება, მაგრამ მის მართებულობას, გარკვეულწილად, ამერიკაში სიგარეტის მოწვევის შესახებ არსებული მონაცემების ანალიზი ადასტურებს.⁵ 1966 წლიდან 1987 წლამდე პერიოდში მამრობითი სქესის კოლეჯის კურსდამთავრებულებს შორის მწვევლების რაოდენობამ 50%-ით იკლო მაშინ, როდესაც ეს მაჩვენებელი არ შეცვლილა ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულებში. საეჭვოა, ნაკლებად განათლებული ადამიანები უფრო ცუდად ყოფილიყვნენ ინფორმირებულნი სიგარეტის მავნებლობის შესახებ; უფრო სარწმუნოა, რომ მათ არ მოისურვებს, ანმყოში უარი ეთქვათ სიამოვნების მიღებაზე მომავალში მოსალოდნელი კეთილდღეობის გამო. ამგვარად, ჩვენ გვაქვს ერთი მტკიცებულება მაინც იმის შესახებ, ის ადამიანები, ვინც კაპიტალდანადებას განათლებაში ახდენენ, საკუთარ ქცევასაც მომავლის გათვალისწინებით აკონტროლებენ (იხ. 9.2 მაგალითი, სადაც აღწერილია სხვადასხვა ენაში მომავლის გადმოცემის გრამატიკული ხერხების გავლენა ინვესტიციებთან დაკავშირებულ ქცევებზე).

ასაკი. იმის გათვალისწინებით, რომ კოლეჯში სწავლისას ადამიანები ერთნაირ წლიურ სარგებელს იღებენ, საერთო სარგებლის მიმდინარე ღირებულება ახალგაზრდა ასაკში უფრო მაღალია, რადგან მათ წინ შედარებით ხანგრძლივი შრომითი ცხოვრება ელით, ვიდრე ასაკოვნებს. (9.7) ტოლობის მიხედვით კი, დროის ინტერვალი T უფრო დიდია ახალგაზრდების შემთხვევაში. ამდენად, ახალგაზრდებს მეტად ამოძრავებთ კოლეჯში განათლების მიღებისა და პროფესიული მომზადების სურვილი უფროსი ასაკის ადამიანებთან შედარებით. ეს ვარაუდი ავსებს მე-5 თავში მოყვანილ პროგნოზს იმის შესახებ, რომ დამსაქმებლები ინვესტიციების განხორციელებისას დასაქმებასა და ტრენინგებში უპირატესობას მიანიჭებენ ახალგაზრდა ასაკის პირებს.

ხარჯები. ჩვენი მოდელის მესამე პროგნოზის თანახმად, ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირება უფრო მეტად მოსალოდნელია დაბალი დანახარჯის შემთხვევაში. კოლეჯის სტუდენტების ძირითადი ხარჯი პირდაპირი დანახარჯებია – ხელიდან გაშვებული შემოსავლების, სწავლის საფასურისა და ნივთების ღირებულების სახით (კვებისა და საცხოვრებლის ხარჯი ყოველთვის არ მიეკუთვნება კოლეჯის სტუდენტის ალტერნატიულ ხარჯებს, რადგან ზოგიერთი ამ ხარჯის გაღება ადამიანს სხვა ნებისმიერი საქმიანობის შემთხვევაშიც უნევს). ამგვარად, ხელიდან გაშვებული შე-

⁵ მაგალითად, კიდევ ერთი ახსნა იმისა, რომ ჯანმრთელი ადამიანები უფრო დიდხანს ცოცხლობენ და ამიტომ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციას შედარებით დიდი ალბათობით აბანდებენ, იმედოვნებენ რა უფრო ხანგრძლივი დროის განმავლობაში მეტი შემოსავლის მიღებას. ასევე შეიძლება იმ მოსაზრებასაც დავეთანხმოთ, რომ მომავალში კოლეჯის კურსდამთავრებულების შედარებით მაღალი შემოსავლები ავადმყოფობის გამო მათ მეტ დანაკარგს ნიშნავს, ვიდრე ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულებში. მონაცემები სიგარეტის წვევის შესახებ აღებულია ამერიკის შეერთებული შტატების ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების სამინისტროდან, *Smoking Tobacco and Health*, DHHS publication no. (CDC)87-8397, October 1989, 5. სიგარეტის წვევის კვლევისა და ხელფასების შესახებ კვლევა იხ. წყაროში: Irina B. Grafova and Frank P. Stafford, "The Wage Effects of Personal Smoking History," *Industrial and Labor Relations Review* 62 (April 2009), 381–393.

მოსავლის ან სწავლის საფასურის ზრდის შემთხვევაში (როდესაც სხვა პირობები თანაბარია), მოსალოდნელია კოლეჯის სტუდენტების რაოდენობის შემცირება.

მაგალითი 9.2

რამდენად შესაძლებელია, ენამ ინვესტირებასთან დაკავშირებულ ქცევაზე იმოქმედოს?

სხვადასხვა ენა მომავალს სხვადასხვაგვარად აღწერს. მაგალითად, თუ ინგლისელი მიმდინარე დღის ამინდზე საუბრობს, იგი იტყვის: „დღეს ცივა“, მაგრამ ხვალინდელ ამინდზე საუბრისას მან უნდა თქვას: „ხვალ სიცივე იქნება“. აი, გერმანულ ენაში კი იგივე წინადადებები ასე უღერს: „დღეს ცივა“ და „ხვალ ცივა“. იქნებ, გერმანული ენის ეს თავისებურება იქიდან მომდინარეობს, რომ გერმანული ზედმეტად არ მიჯნავს ან-მყოსა და მომავალს, რათა მოსაუბრემ მომავალი მისგან ძალზე შორს არ იგრძნოს, და ამგვარად, იგი უფრო შორსმჭვრეტი იყოს გადანყვეტილების მიღებისას? ანუ, იქნებ, ადამიანებს, რომლებიც ისეთ ენაზე საუბრობენ, სადაც გრამატიკულად განსხვავება ანმყოსა და მომავალს შორის არ არსებობს, აქვთ დისკონტირების უფრო დაბალი განაკვეთი, ვიდრე სხვებს, რომელთა ენაშიც ანმყო და მომავალი გრამატიკულად განსხვავებულად წარმოითქმის?

როგორც აღინიშნა, ადამიანების დისკონტირების განაკვეთის რაოდენობ-

რივად გამოსახვა რთულია. თუმცა მათ, ვინც საუბრისას გრამატიკულად არ ასხვავებს ანმყოსა და მომავალს, დისკონტირების უფრო დაბალი განაკვეთი აქვთ და მოსალოდნელია, რომ ისინი უფრო მეტად მოახდენენ რაიმე სახის ინვესტირებას იმ ადამიანებთან შედარებით, რომელთა ენაშიც ასეთი განსხვავება არსებობს. საინტიერესოა ერთი კვლევა, რომლის შედეგადაც დადგინდა, რომ იმ კულტურის წარმომადგენლები, რომელთა ენაშიც ანმყო და მომავალი გრამატიკულად გამიჯნული არ არის, უფრო მეტად მონაწილეობენ მომავალზე ორიენტირებულ საქმიანობებში, მაგალითად, აკეთებენ დანაზოგს საპენსიო ასაკისთვის, ან აბანდებენ კაპიტალს საკუთარი ჯანმრთელობის გასაუმჯობესებლად (ვარჯიშობენ, თავს ანებებენ მოწვევას, იკვებებიან ჯანსაღად და სხვ.).

წყარო: M. Keith Chen, “The Effect of Language on Economic Behavior: Evidence from Savings Rates, Health Behaviors, and Retirement Assets,” *American Economic Review* 103 (April 2013), 690-731.

თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ კოლეჯის პოტენციურ სტუდენტებს იმ ფინანსურ საშუალებებზე, რომლებიც მათ სწავლისა და წიგნების საფასურის, ასევე, სხვა გადასახდელების გადასახადად სჭირდებათ, ერთნაირი წვდომა არ აქვთ. ზოგიერთი საჭირო თანხებს სრულად ან ნაწილობრივ გარე წყაროდან იღებს (მაგ., ოჯახი ან კოლეჯის სტიპენდია) მაშინ, როდესაც სხვებს ხარჯების დასაფარავად სესხის აღება ან მუშაობა უწევთ. ანუ კოლეჯისთვის საჭირო თანხების მოპოვება ინდივიდუალურია და სხვადასხვა სტუდენტისთვის განსხვავებულია. ადამიანებს, რომელთათვისაც ძალიან ძვირი ან შეუძლებელია საჭირო თანხების მოძიება, ეკონომისტები „შეზღუდული კრედიტის მქონეთ“ უწოდებენ. სუბსიდირებული, დაბალპროცენტიანი სახელმწიფო სესხები კოლეჯის სტუდენტებისა და სახელმწიფო დაფინანსებაზე მყოფი უნივერსიტეტებისთვის არის ორი ძირითადი საშუალება, რომელთა გამოყენებითაც საზოგადოება კოლეჯის სტუდენტების შეზღუდული კრედიტის პრობლემის მოგვარებას ცდილობს. კვლევებით დასტურდება, რომ ამ შეზღუდვების შემსუბუქებით (სესხის გაიაფების ან გამარტივების გზით) კოლეჯში სწავლის

მსურველების რაოდენობა იზრდება და შეზღუდვების შემცირების მიზნით ამერიკის შეერთებულ შტატების განხორციელებული სახელმწიფო პოლიტიკა საკმაოდ ეფექტურია.⁶

კოლეჯში სწავლის ხარჯი კიდევ ერთი მიზეზია, რის გამოც უფროსი ასაკის ადამიანები ნაკლებად ესწრაფვიან კოლეჯში სწავლას ახალგაზრდებთან შედარებით. რაც შეეხება თანამშრომლების ასაკს, ასაკთან ერთად თანამშრომლის გამოცდილება და სიმწიფის ხარისხი იზრდება, რაც სათანადოდ ფასდება დამსაქმებლის მიერ მაღალი ხელფასის გადახდით. რადგან უფრო გამოცდილი მომუშავეები შედარებით მაღალ ხელფასსაც იღებენ, კოლეჯში სწავლის ალტერნატიული ხარჯები მათ შემთხვევაში ახალგაზრდა სტუდენტების ხარჯს აჭარბებს. საინტერესოა, რომ, როგორც აღნიშნულია 9.3 მაგალითში, სამხედრო მოსამსახურეების კოლეჯში სწავლაზე (რომლებიც უფრო ასაკოვანნი არიან კოლეჯის ტიპურ სტუდენტებთან შედარებით) შესაბამის გავლენას ახდენს დადგენილი სუბსიდიები.⁷

გარდა ფინანსური ხარჯისა, კოლეჯში სწავლის მსურველებს *მორალური* ხარჯის გაღებაც უწევთ, რაც უკვე ვახსენეთ კიდევ. ჩვენი თეორიის თანახმად, ვინც კარგად სწავლობდა სკოლაში, მას კოლეჯში სწავლაც უადვილდება და უფრო სიხარულით დადის სასწავლებელში მათთან შედარებით, ვისთვისაც სკოლის გაკვეთილი რთული და დამძლეული იყო. არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტები, რომ ადამიანისეული კაპიტალის შექმნაზე დიდ გავლენას ოჯახური მდგომარეობა ახდენს. იგულისხმება მშობლების მიერ გაღებული ინვესტიციები და ვითარება ოჯახში, რაც გავლენას ახდენს როგორც *კოგნიტურ*, ისე *ქცევით* უნარ-ჩვევებზე (როგორებიცაა: ყურადღების კონცენტრაცია, მოტივაცია, ბრძოლის უნარი), რომლებიც სჭირდება ადამიანს როგორც სკოლაში, ისე მის კედლებს გარეთ. მაგალითად, ფაქტებით მტკიცდება, რომ მარტოხელა მშობლების ან დაბალშემოსავლიან ოჯახებში აღზრდილი ბავშვები საბავშვო ბაღში შესვლისას ნაკლებად ფლობენ იმ კოგნიტურ და სოციალურ-ემოციურ უნარ-ჩვევებს, რაც სკოლაში კარგი მოსწრებისთვისაა საჭირო; ამ ფაქტმა დიდი ინტერესი გამოიწვია ეკონომისტებში, კერძოდ, აუმიჯობესებს თუ არა სკოლამდელი აღზრდის პროგრამები ამ უნარ-ჩვევებს და, შედეგად, ამცირებს თუ არა იგი, საბოლოოდ, სკოლაში სწავლის მორალურ ხარჯს და, დადებითი პასუხის შემთხვევაში, როგორ ხორციელდება ეს ზემოქმედება.⁸

⁶ კვლევა წარსულის ლიტერატურული წყაროების შესახებ იხ.: Katharine G. Abraham and Melissa A. Clark, "Financial Aid and Students' College Decisions: Evidence from the District of Columbia's Tuition Assistance Grant Program," *Journal of Human Resources* 41 (Summer 2006), 578–610. სტატიების რიცხვში, სადაც პირდაპირ არის გაზომილი საკრედიტო შეზღუდვები, შედის შემდეგი სტატია: Stephen V. Cameron and Christopher Taber, "Estimation of Educational Borrowing Constraints Using Returns to Schooling," *Journal of Political Economy* 112 (February 2004), 132–183; და Pedro Carneiro and James J. Heckman, "The Evidence on Credit Constraints in Post-Secondary Schooling," *Economic Journal* 112 (October 2002), 705–734. ბოლო სტატიაში გაანალიზებულია მიზეზები, რომლებიც განაპირობებენ პირდაპირპროპორციულ დამოკიდებულებას ოჯახის შემოსავალსა და კოლეჯში სწავლის მაჩვენებელს შორის; სტატიაში გაკეთებულია დასკვნა, რომ ამ ურთიერთკავშირის ახსნისას შეზღუდული ფინანსური სახსრები გაცილებით ნაკლებმნიშვნელოვანია, ვიდრე ის მიდგომები და უნარ-ჩვევები, რომლებსაც ბავშვები მშობლებისგან ითვისებენ.

⁷ იხ. აგრეთვე Joshua D. Angrist, "The Effect of Veterans' Benefits on Education and Earnings," *Industrial and Labor Relations Review* 46 (July 1993), 637–652.

⁸ მიმოხილვითი სტატიები ამ თემის ვრცელი წყაროების შესახებ იხ.: Greg J. Duncan and Katherine Magnuson, "Investing in Preschool Programs," *Journal of Economic Perspectives* 27 (Spring 2013), 109–132; და Richard J. Murnane, "I.S. High School Graduation Rates: Patterns and Explanations," *Journal of Economic Literature* 51 (June 2013), 370–422.

მაგალითი 9.3.

გაუმჯობესდა თუ არა მეორე მსოფლიო ომიდან დაბრუნებული ვეტერანების განათლების დონე „სამხედრო მოსამსახურეების უფლებების შესახებ“ კანონის ამოქმედების შედეგად?

კანონი „სამხედრო მოსამსახურეების უფლებების შესახებ“ მეორე მსოფლიო ომიდან დაბრუნებული ვალმოხდელი იმ ვეტერანებისთვის, ვინც კოლეჯში ჩააბარებდა, ითვალისწინებდა უპრეცედენტო დახმარებას. კანონის მიხედვით, გასაცემი დახმარება ფარავდა კოლეჯში სწავლის საფასურს თითქმის ყველა კერძო და სახელმწიფო სასწავლებელში. კანონის თანახმად, ვეტერან სტუდენტებზე გაიცემოდა ყოველთვიური სტიპენდია, რომელიც შეადგენდა იმ პერიოდში ამერიკის შეერთებულ შტატებში საშუალო შემოსავლის დაახლოებით 50-70%-ს. ომის შემდეგ მრავალმა ვეტერანმა ჩააბარა კოლეჯში, რის შედეგადაც კოლეჯის სტუდენტების რიცხვმა მკვეთრად იმატა. კერძოდ, სტუდენტების რაოდენობა ომამდელ პერიოდთან შედარებით 50%-ზე მეტით გაიზარდა. კანონით ისარგებლა და კოლეჯში ჩააბარა 2.2 მილიონზე მეტმა ვეტერანმა. ისინი შეადგენდნენ კოლეჯის სტუდენტების საერთო რაოდენობის დაახლოებით 70%-ს. ასეთი შედეგების გამო სენატორმა რალფ იარბორომ მეორე მსოფლიო ომის კანონი „სამხედრო მოსამსახურეების უფლებების შესახებ“ შეაფასა როგორც ერთ-ერთი ყველაზე მოგებიანი და მომავალზე ორიენტირებული პროგრამა ამერიკელი ხალხის ცხოვრებაში⁹.

რეალურად, მართლაც იყო თუ არა ეს კანონი ამდენად ეფექტური, თუ, უბრალოდ, მან მოახდინა იმ ვეტერანების სუბსიდირება, რომლებიც სხვა შემთხვევაშიც

ჩააბარებდნენ კოლეჯში? უკანასკნელ პერიოდში გამოქვეყნებული ერთი სტატია პასუხს სცემს ამ კითხვას, ადარებს რა ვეტერანი მამაკაცების კოლეჯში სწავლის მაჩვენებელს სტუდენტთა სხვა კატეგორიის მონაცემებს. სტატიის თანახმად, ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულებიდან კოლეჯებში მე-2 მსოფლიო ომის ვეტერანები საშუალოდ 0.3 წლით მეტს სწავლობდნენ არავეტერანებთან შედარებით და ისინი კოლეჯის დიპლომს 6%-ით უფრო მეტ შემთხვევაში იღებდნენ. ანალოგიური შედეგებია მიღებული ამ კანონის მიხედვით კოლეჯში შეღავათიან სწავლაზე უფლებამოსილი ვეტერანებისა და უფრო ახალგაზრდა სტუდენტების შედარების შედეგად, რომლებსაც ომში არ უმსახურიათ.

ამ კვლევის შედეგად დაასკვნეს, რომ ვეტერანების რეაქცია კანონით გათვალისწინებულ სუბსიდიებზე სწავლის საფასურის ცვლილებაზე სტუდენტების რეაქციის ანალოგიური იყო. ორივე შემთხვევაში კოლეჯში სწავლის საფასურის 10%-ით შემცირება იწვევდა კოლეჯში სტუდენტების რაოდენობისა და კოლეჯის დიპლომის მიღების შემთხვევების 4-5%-ით ზრდას.

წყარო: John Bound and Sarah Turner, “Going to War and Going to College: Did the G.I. Bill Increase Educational Attainment for Returning Veterans?” *Journal of Labor Economics* 20 (October 2002), 784-815; და Keith W. Olson, *The G.I. Bill, the Veterans, and the Colleges* (Lexington: University Press of Kentucky, 1974).

ეკონომისტებმა აღიარეს, რომ, მშობლის ფაქტორის გარდა, სწავლის მორალური ხარჯის შეცვლა შესაძლებელია „თანასწორობის ეფექტის“ გამოყენებითაც. თუ იგი უმჯობესდება ბეჯითად სწავლის გამო და სტუდენტი იღებს მაღალ შეფასებებს, სწავლის ხარჯი მცირდება, და პირიქით.⁹

⁹ Gordon C. Williams and David J. Zimmerman, “Peer Effects in Higher Education,” in *College Choices: The*

საერთო ჯამში, სხვადასხვა ინდივიდის შემთხვევაში, რამდენიმე ფაქტორი ინვესტორს კოლეჯში სწავლის მაჩვენებლის ცვლილებას და ამ ფაქტორების დახმარებით აიხსნება, ზოგადად, ერთსა და იმავე გარემოში მოხვედრილი ინდივიდები რატომ იღებენ სხვადასხვა გადაწყვეტილებას ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირებასთან დაკავშირებით. ახლა განვიხილოთ იმ ფაქტორთა კიდევ ერთი ერთობლიობა, რომელიც გავლენას ახდენს ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციაზე. ეს არის ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების მოსალოდნელი სარგებელი.

სხვაობა შემოსავალში. ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის მეოთხე სახის პროგნოზის თანახმად, განათლებაზე მოთხოვნა პირდაპირპროპორციულ კავშირშია ცხოვრების განმავლობაში მოსალოდნელი შემოსავლის ზრდასთან, რასაც კოლეჯში სწავლა უზრუნველყოფს. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ინდივიდის მოსალოდნელი სარგებლის ოდენობა საკმაოდ გაურკვეველია.¹⁰ პირველი მიახლოებისას მიზანშეწონილი იქნება, თუ დავუშვებთ, რომ კოლეჯის ახალკურსდამთავრებულის საშუალო შემოსავალი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს სტუდენტების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე.

კოლეჯის დამთავრების შემდგომ მიღებული საშუალო ფულადი შემოსავლის მნიშვნელოვანი ცვლილებები უკანასკნელი ოცდაათი წლის განმავლობაში, რაზეც ზემოთ ვისაუბრეთ, თუ ძირითადად არა, ნაწილობრივ მაინც ხსნის კოლეჯის სტუდენტების რაოდენობის ცვლილებას. მაგალითად, 9.1 ცხრილის პირველი და მესამე სვეტებიდან ჩანს, რომ 1970-იან წლებში კოლეჯის მამრობითი სქესის სტუდენტების რაოდენობის შემცირება გამომწვეული იყო კოლეჯის კურსდამთავრებულებისა და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულების შემოსავლის სხვაობის შემცირებით, მაშინ, როდესაც 1980-იან წლებში კოლეჯის სტუდენტების ზრდა უკავშირდებოდა იმავე სხვაობის გადიდებას.

9.1 ცხრილის მეორე და მეოთხე სვეტებში წარმოდგენილია კოლეჯში ჩაბარების მაჩვენებლები და სხვაობა შემოსავალში ქალების შემთხვევაში. მამაკაცებისგან განსხვავებით, ქალების კოლეჯში ჩაბარების მაჩვენებელი ორმოცი წლის განმავლობაში ზრდის ტენდენციით ხასიათდებოდა. თუმცა ყველაზე ინტენსიური ზრდა 1980 წლის შემდეგ დაფიქსირდა, როდესაც კოლეჯის კურსდამთავრებულებისა და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულების შემოსავლებს შორის სხვაობა მკვეთრად გაიზარდა. რატომ გაიზარდა 1970-იან წლებში კოლეჯში ქალების სწავლის მაჩვენებელი, როდესაც შემოსავლის სხვაობა შემცირდა? ამის რეალური მიზეზი შეიძლება, იყოს ის, რომ, მიუხედავად შემოსავლის სხვაობის შემცირე-

Economics of Where to Go, When to Go, and How to Pat for It, ed. Caroline M. Hoxby (Chicago: University of Chicago Press, 2004), 395-421; და David Austen-Smith and Roland G. Fryer Jr., "An Economic Analysis of 'Acting White,'" Quarterly Journal of Economics 120 (May 2005), 551-583.

¹⁰ შემოსავალში სხვაობისა და განათლებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების ისტორიული ანალიზი იხ.: Claudia Goldin and Lawrence F. Katz, *The Race Between Education and Technology* (Cambridge, Mass.: Belknap Press, 2008). კვლევა, რომელიც გულისხმობს, რომ სამომავლო შემოსავლების დაგეგმვისას ყოველთვის თავს იჩენს ბუნდოვანება, იხ. ნყაროში: Joseph G. Altonji, "The Demand for and Return to Education When Education Outcomes Are Uncertain," *Journal of Labor Economics* 10 (January 1993), 48-83. კვლევები იმის შესახებ, თუ რა მნიშვნელობა აქვს სტუდენტების ცოდნას ხელფასთან დაკავშირებით, იხ.: Julian R. Betts, "What Do Students Know about Wages? Evidence from a Survey of Undergraduates," and Jeff Dominitz and Charles F. Manski, "Eliciting Student Expectations of the Returns to Schooling," both in *Journal of Human Resources* 31 (Winter 1996), 1-56. სტატია ადგილმდებარეობის ცვლილების შესახებ სწავლის პროცესში ხელახლა ჩართული პირების შემთხვევაში, იხ.: Dan Black, Natalia Kolesnikova, and Lowell Taylor, "Earnings Functions When Wages and Prices Vary by Location," *Journal of Labor Economics* 27 (January 2009), 21-48.

ბისა, სამუშაო ძალაში ქალების მონაწილეობის მაჩვენებელი და დრო, რომელსაც ქალები ხარჯავდნენ სახლის გარეთ სამუშაოზე, მუდმივად იზრდებოდა (ამ ორი მაჩვენებლის ზრდის შედეგად, პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც მათ შეიძლებოდა, მიეღოთ უკუგება ადამიანისეულ კაპიტალში დაბანდებული ინვესტიციიდან, გახანგრძლივდა).¹¹

აღსანიშნავია, რომ ინვესტირება ადამიანისეულ კაპიტალში, ნებისმიერი სხვა ინვესტიციის მსგავსად, გაურკვეველობის ელემენტს შეიცავს. ერთი მხრივ, სასარგებლოა იმის ცოდნა, თუ როგორია კოლეჯის კურსდამთავრებულებისა და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულების შემოსავლებს შორის საშუალო სხვაობა, მეორე მხრივ, ადამიანებმა, ასევე, უნდა შეაფასონ წარმატების მიღწევის საკუთარი შესაძლებლობები კონკრეტულ სფეროში, რომელშიც მოღვაწეობის საშუალებასაც მათ კოლეჯის დიპლომი აძლევს. მაგალითად, თუ კოლეჯის კურსდამთავრებულის საშუალო უკუგება იზრდება, მაგრამ კოლეჯის წარმატებული და ნაკლებწარმატებული კურსდამთავრებულების შემოსავლებს შორის სხვაობა დიდია, ადამიანები, რომლებიც თვლიან, რომ კოლეჯს არცთუ წარმატებით დაამთავრებენ, სავარაუდოდ, თავს შეიკავებენ კოლეჯში სწავლისაგან.

ცხრილი 9.1

ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების და კოლეჯების კურსდამთავრებულთა შემოსავლებს შორის განსხვავება სქესის მიხედვით, 1970–2010 წ.წ.

წელი	ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულთა შორის კოლეჯების კურსდამთავრებულთა წილი		ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების და კოლეჯების კურსდამთავრებულთა შემოსავლებს შორის თანაფარდობა, ასაკი 25-34, წინა წელი ^ა	
	მამრობითი, %	მდედრობითი, %	მამრობითი	მდედრობითი
1970	55.2	48.5	1.38	1.42
1980	46.7	51.8	1.19	1.29
1990	58.0	62.2	1.48	1.59
2000	59.9	66.2	1.60	1.74
2010	62.8	74.0	1.59	1.66

^ა მონაცემები ეხება კალენდარული წლის განმავლობაში სრულ განაკვეთზე მომუშავეებს. პირველი ორი წლის მონაცემი ასახავს პირად შემოსავალს და არა მოგებას; თუმცა იმ წლებში, როდესაც მიიღება შემოსავალიცა და მოგებაც, თანაფარდობა პრაქტიკულად თანაბარია.

წყარო: U.S. Department of Education, *Digest of Education Statistics 2011* (June 2012), Table 200; U.S. Bureau of the Census, *Money Income of Families and Persons in the United States*, Current Population Reports P-60, no. 66 (Table 41), no. 129 (Table 53); U.S. Bureau of the Census, *Money Income in the United States: 1999*, *Detailed Person Income* (P60 Package), Table PINC-04, at <http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032000/perinc/toc.htm>; and U.S. Bureau of the Census, "Income, Poverty and Health Insurance in the United States: 2009," Person Income, Table PINC-04, at http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032010/perinc/new04_000/htm.

¹¹ ფაქტები, რომლებიც ამტკიცებს, რომ ქალები, რომლებიც საკუთარი ეკონომიკური როლის „ტრადიციული“ შეხედულებით გამოირჩევიან, იღებენ შედარებით მცირე უკუგებას და ნაკლებად ახდენენ ინვესტირებას ადამიანისეულ კაპიტალში, იხ.: Francis Vella, "Gender Roles and Human Capital Investment: The Relationship between Traditional Attitudes and Female Labour Market Performance," *Economica* 61 (May 1994), 191–211. For an interesting analysis of historical trends in female college attendance, see Claudia Goldin, Lawrence Katz, and Ilyana Kuziemko, "The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap," *Journal of Economic Perspectives* 20 (Fall 2006), 133–156.

უკანასკნელმა კვლევებმა ცხადყო, რომ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების შესახებ ინდივიდუალური გადაწყვეტილების მიღებაზე მშობლების შემოსავლების ან მათი განათლების გავლენის გათვალისწინების შემდეგ მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: მეგობრები, ეთნიკური კუთვნილება და გარემო.¹²

ბაზრის რეაქცია კოლეჯში სწავლის მაჩვენებლის ცვლილებაზე

სხვა საბაზრო ფასების მსგავსად, კოლეჯში სწავლის მაჩვენებელი დამსაქმებლის მოთხოვნისა და სამუშაო ძალის მიწოდების ფაქტორებით განისაზღვრება. თუ დროის კონკრეტულ მომენტში ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულების მეტი რაოდენობა გადაწყვეტს კოლეჯში ჩაბარებას მოსალოდნელი მაღალი უკუგების მიღების იმედით, თამაშში ერთვება საბაზრო ძალები, რომელთა ზეგავლენითაა მომავალში უკუგება დაიწყებს შემცირებას. კოლეჯის კურსდამთავრებულების რიცხვის ზრდის შემთხვევაში შრომის ბაზარზე ამ კურსდამთავრებულების ხელფასებზე გარკვეული ზენოლაა მოსალოდნელი, ხოლო ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულების რიცხოვნობის შემცირება გამოიწვევს დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის ხელფასების ზრდას (სხვა თანაბარ პირობებში).

ამგვარად, კოლეჯში სწავლის მიზნით ინვესტირების შედეგად მოსალოდნელი უკუგების საკითხს კიდევ უფრო ბუნდოვანს ხდის ის ფაქტი, რომ მიმდინარე უკუგების მიხედვით სამომავლო უკუგების შეფასება არცთუ უტყუარი მეთოდია. მიმდინარე პერიოდში მაღალი უკუგების მიღების შანსი ინდივიდს აძლევს მოტივაციას, სცადოს კოლეჯში ჩაბარება. ასეთ გადაწყვეტილებას მრავალი *ინდივიდი* მიიღებს. ოთხი წლის შემდეგ კოლეჯის კურსდამთავრებულების მოდინება ამცირებს უკუგებას მიმდინარე (4 წლის შემდგომი) მომენტისათვის, რაც კიდევ ერთხელ გვახსენებს, რომ ნებისმიერი ინვესტიცია, მათ შორის, ადამიანისეული კაპიტალიც, ხასიათდება ხარჯებით და გაურკვეველი სამომავლო უკუგებით (შრომის ბაზრის რეაქციის ანალიზი ადამიანების ქცევაზე – ადამიანები იქცევიან ისე, თითქოს მიმდინარე პერიოდში არსებული უკუგება მომავალშიც შენარჩუნდება. იხ. დანართი 9ა).

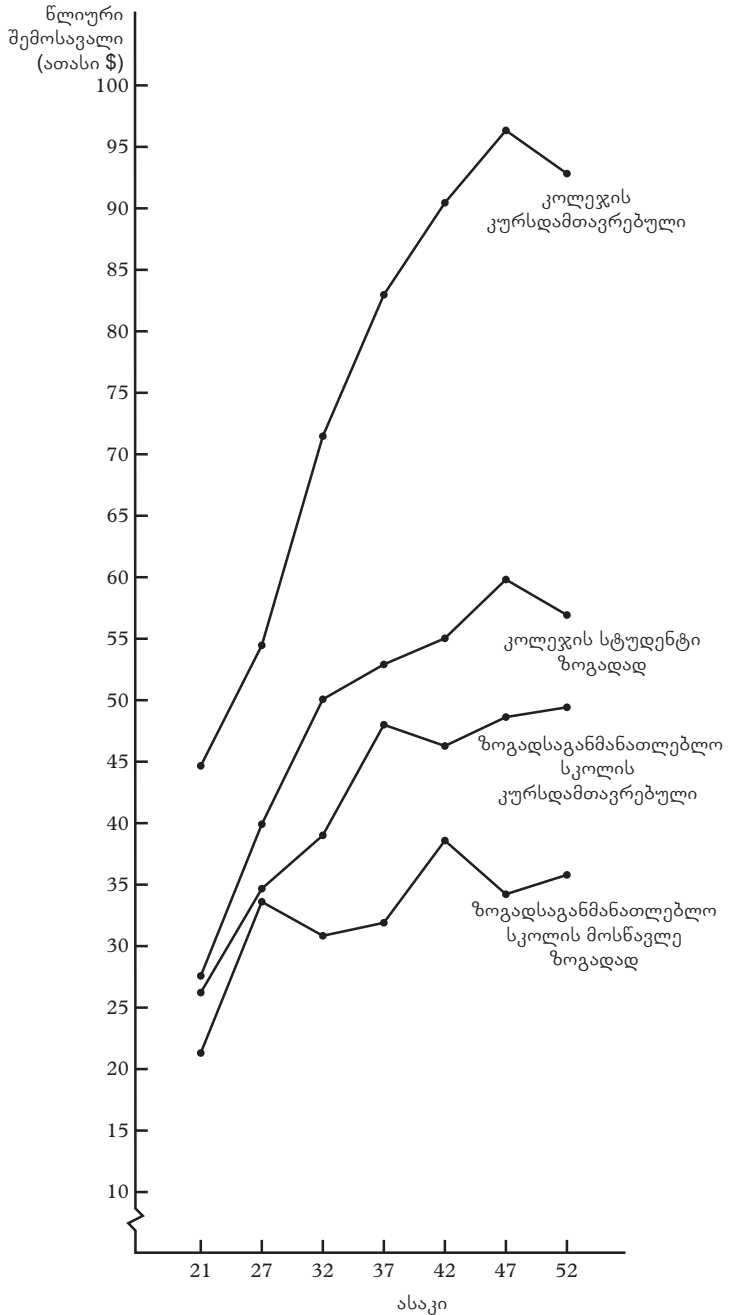
განათლება, მოგება და ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის დამთავრების შემდეგ

წინა პარაგრაფში ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის გამოყენებით მოცემული იყო დასწრებული სწავლების ოფიციალური საგანმანათლებლო პროგრამის (კოლეჯში) გავლის შესახებ გადაწყვეტილების ანალიზი. ახლა გვაანალიზოთ საწარმოო ტრენინგის გავლის შესახებ გადაწყვეტილება. საწარმოო ტრენინგზე უშუალო დაკვირვება ეკონომისტისთვის რთულია, რადგან მის დიდ ნაწილს არაოფიციალური მხარე შეადგენს და დოკუმენტურად არ ფიქსირდება. თუმცა ადამიანისეული კაპიტალის თეორიისა და ცხოვრების განმავლობაში მომუშავეების მიერ

¹² ამ პარაგრაფში განხილული საკითხების შესახებ სტატიები იხ.: Kerwin Kofi Charles and Ming-Ching Luoh, "Gender Differences in Completed Schooling," *Review of Economics and Statistics* 85 (August 2003), 559–577; Ira N. Gang and Klaus F. Zimmermann, "Is Child Like Parent? Educational Attainment and Ethnic Origin," *Journal of Human Resources* 35 (Summer 2000), 550–569; and Eric Maurin and Sandra McNally, "Vive la Révolution! Long-Term Educational Returns of 1968 to the Angry Students," *Journal of Labor Economics* (January 2008), 1–33.

ნახაზი 9.3

მთელი წლის განმავლობაში სრულ განაკვეთზე მომუშავე მამაკაცების ფულადი შემოსავალი (საშუალო), 2011 წ.



წყარო: იხ. სქოლიო 13.

მიღებული შემოსავლების გარკვეული მოდელების გამოყენებით შეიძლება დახასიათდეს მოცემული ტიპის ტრენინგზე მოთხოვნა.

9.3 და 9.4 ნახაზები გრაფიკების სახით გვიჩვენებენ სხვადასხვა ასაკისა და განათლების დონის მქონე მამაკაცებისა და ქალების შემოსავლებს 2011 წელს. ამ ნა-

ხაზებზე მოცემული გრაფიკების ანალიზით ოთხი მნიშვნელოვანი კანონზომიერება ჩანს:

1. სრულ განაკვეთზე მომუშავეთა საშუალო შემოსავალი იზრდება განათლების დონის ზრდასთან ერთად;
2. შემოსავლები ყველაზე სწრაფად შრომითი საქმიანობის საწყის ეტაპზე იმგვარად იზრდება, რომ გრაფიკები „ასაკი-შემოსავალი“ როგორც მამაკაცების, ისე ქალების შემთხვევაში ამოზნექილი ფორმისაა;
3. გრაფიკები „ასაკი-შემოსავალი“ ხასიათდება „გაფართოების“ ტენდენციით, ე.ი. განათლებით გამოწვეული სხვაობა შემოსავალში შრომითი სტაჟის ზრდასთან ერთად იზრდება;
4. გრაფიკები „ასაკი-შემოსავალი“ მამაკაცების შემთხვევაში უფრო ამოზნექილია და მეტად „ფართოვდება“, ვიდრე ქალებში.

რამდენად შესაძლებელია ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის გამოყენებით ზემოთ მოტანილი ემპირიული კანონზომიერებების ახსნა?

საშუალო შემოსავალი და განათლების დონე

განათლებაში კაპიტალის დაბანდების ჩვენი მოდელი გულისხმობს, რომ შემოსავალი იზრდება განათლების დონის ზრდის კვალობაზე. ეს რომ ასე არ იყოს, სტუდენტებს დაეკარგებოდათ განათლებაში კაპიტალის დაბანდების სტიმული. ამგვარად, გასაკვირი არაფერია იმაში, რომ, 9.3 და 9.4 ნახაზების თანახმად, საშუალო შემოსავალი განსხვავებულია მიღებული განათლების შესაბამისად.

აღსანიშნავია, რომ შემოსავალზე მოქმედებს როგორც ხელფასის განაკვეთი, ისე სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. სავარაუდოდ, სახელფასო განაკვეთების შესახებ არსებული მონაცემები ყველაზე მნიშვნელოვანია განათლებაში ჩადებული ინვესტიციის უკუგების შესწავლისას, რადგან ისინი გამოხატავენ შრომის ანაზღაურებას დროის ერთეულში. თუმცა მონაცემები სახელფასო განაკვეთების შესახებ ნაკლებად ხელმისაწვდომია შემოსავლის მონაცემებთან შედარებით. უხეში, მაგრამ უფრო ხელმისაწვდომი ხერხი შემოსავლებში სამუშაო საათების გასათვალისწინებლად არის სრულ განაკვეთზე მომუშავეთა შესაბამისი მონაცემების ანალიზი მთელი წლის განმავლობაში – სწორედ ეს არის ასახული 9.3 და 9.4. ნახაზებზე, თუმცა უფრო სრულფასოვანი სტატისტიკური კვლევები, რომლებიც, განათლების გარდა, სამუშაო საათების რაოდენობასა და სახელფასო განაკვეთის ზრდის სხვა ფაქტორებს ითვალისწინებენ, იძლევიან 9.3 და 9.4 ნახაზებზე ასახული მდგომარეობის მსგავს შედეგს, კერძოდ: განათლების მაღალ დონეს მაღალი შემოსავალი შეესაბამება.

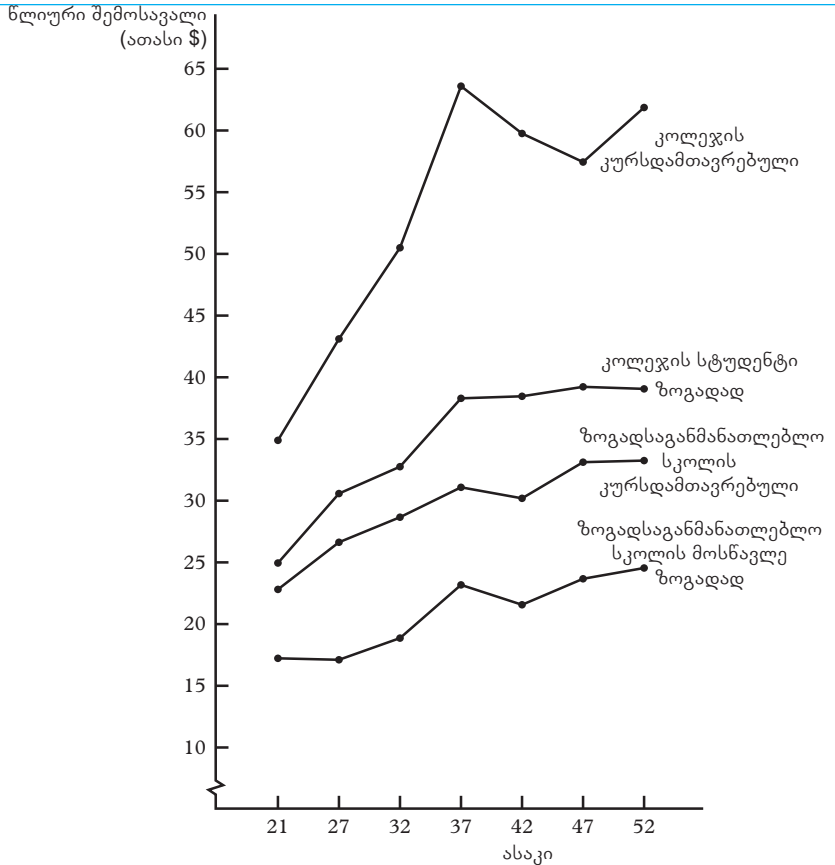
საწარმოო ტრენინგი და „ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკების ამოზნექილობა

„ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკები 9.3 და 9.4 ნახაზებზე, როგორც წესი, თავიდან მკვეთრად მიდის ზემოთ, შემდეგ შედარებით სწორდება და ბოლოს ქვემოთ ეცემა.¹³ თუ მომდევნო მე-10 და მე-11 თავებში საუბარია, სხვა რა შესაძლო ახსნა შეიძლება ჰქონდეს შემოსავლების ზრდას ასაკთან ერთად, ადამიანისეული კაპიტალის თეო-

¹³ ამ ნახაზებზე გამოყენებულია ამერიკის შეერთებული შტატების მოსახლეობის აღწერის ორგანიზაციის ვებგვერდის მონაცემები: http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032012/perinc/pinc04_000.htm. ეს მონაცემები საშუალო შემოსავალს უსადაგებს ასაკსა და განათლებას კონკრეტულ წელს და არ გამოხატავს ცალკეული ინდივიდის მონაცემებს დრო-

ნახაზი 9.4

მთელი წლის განმავლობაში სრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების ფულადი შემოსავალი (საშუალო), 2011 წ



წყარო: იხ. სქოლიო 13.

რია ამ გრაფიკების ამოხსენებლობას *სანარმოო ტრენინგის* კუთხით ხსნის.¹⁴

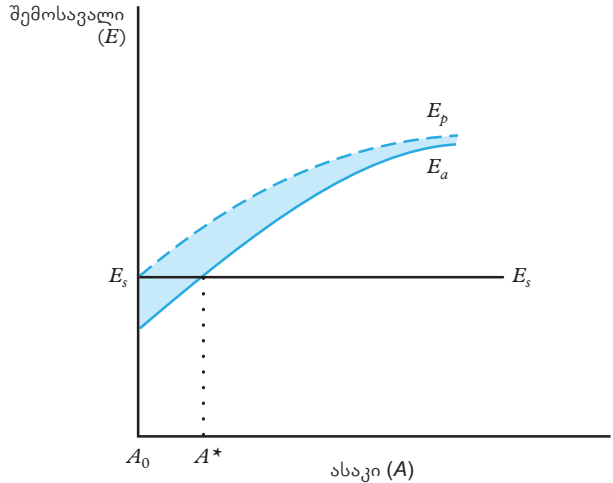
ტრენინგი მცირდება ასაკთან ერთად. ზოგიერთი სანარმოო ტრენინგი თავისი არსით არის მუშაობის პროცესში ტრენინგის ოფიციალური პროგრამით სწავლება (პრაქტიკაში უნარ-ჩვევების გაუმჯობესება) წარმოებისგან მოუწყვეტლად ან მოწყვეტილად, ან პრაქტიკულად მუშაობა გამოცდილი მომუშავეს ზედამხედველობის ქვეშ. რა სახისაც არ უნდა იყოს ტრენინგი, სწავლის პროცესში იგი ამცირებს ტრენინგის მონაწილეთა მიერ წარმოებული პროდუქციის მოცულობას; ამასთან, როგორც ოფიციალურ, ისე არაოფიციალურ ტრენინგს მწვრთნელებისა და მენტორების დრო

ის განმავლობაში. ნაშრომი, რომელშიც მოტანილია მაგალითები ინდივიდებისთვის, იხ.: Richard W. Johnson and David Neumark, "Wage Declines and Older Men," *Review of Economics and Statistics* 78 (November 1996), 740–748; ნაშრომი ინდივიდების კოჰორტების დროში აღწერაზე, იხ.: David Card and Thomas Lemieux, "Can Falling Supply Explain the Rising Return to College for Younger Men? A Cohort-Based Approach," *Quarterly Journal of Economics* 116 (May 2001), 705–746.

¹⁴ მსჯელობა ადამიანისეული კაპიტალის განმარტების შედარებითი მნიშვნელობის შესახებ ზრდადი „ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკების შემთხვევაში იხ.: Ann P. Bartel, "Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Company Database," *Journal of Labor Economics* 13 (July 1995), 401–425; Charles Brown, "Empirical Evidence on Private Training," in *Research in Labor Economics*, vol. 11, eds. Lauri J. Bassi and David L. Crawford (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1990), 97–114; და Jacob Mincer, "The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme," *Journal of Labor Economics* 15, no. 1, pt. 2 (January 1997), S26–S47.

ნახაზი 9.5

ინვესტიციები სიცოცხლის განმავლობაში
სანარმოო ტრენინგში



ენირება. ტრენინგის ხარჯებს ფარავენ თანამშრომლები ან დამსაქმებლები, როგორც ეს ხდება სპეციფიკური ტრენინგის შემთხვევაში; ზოგადი ტრენინგის ხარჯს, ძირითადად, თანამშრომლები ფარავენ.

ტრენინგი ამცირებს დასაქმებულის ხელფასს სწავლის პერიოდში, მაგრამ მომავალში, მწარმოებლურობის ამაღლების გამო, იზრდება ხელფასი. ამგვარად, ვინც ეთანხმება ისეთ სამუშაოზე დასაქმებას, რომელიც საჭიროებს ინვესტირებას ტრენინგებში, გამოდის, რომ თანახმაა, მოკლევადიან პერიოდში მიიღოს შედარებით დაბალი ხელფასი მომავალში ხელფასის გაზრდის იმედით. ნებისმიერი სხვა ინვესტიციის მსგავსად, ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციიდან უკუგება უფრო დიდია, როდესაც ინვესტირების შემდგომი პერიოდი ხანგრძლივია. ამგვარად, ლოგიკურია, რომ დასაქმებულები სანარმოო ტრენინგში ინვესტირებას, ძირითადად, განახორციელებენ ახალგაზრდა ასაკში. ასაკის მატებასთან ერთად ინვესტირების ალბათობა მცირდება.

9.5 ნახაზზე გრაფიკულად არის მოცემული ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის დასკვნები სიცოცხლის ციკლთან დაკავშირებით, როდესაც საქმე ეხება სანარმოო ტრენინგს. ნახაზზე წარმოდგენილმა ინდივიდმა დაამთავრა ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა და მას შეუძლია A_0 ასაკში E_s თანხის გამოიმუშავეს. დამატებითი ტრენინგის გარეშე, თუ მომუშავეს ცოდნა და უნარ-ჩვევები არ უარესდება დროთა განმავლობაში, მისი შემოსავალი სიცოცხლის ბოლომდე იქნება E_s . თუ მომუშავე გადაწყვეტს კაპიტალის დაბანდებას სანარმოო ტრენინგში, სამომავლოდ შემოსავლის ზრდის შესაძლებლობები გაუმჯობესდება, რაც ნაჩვენებია E_p წყვეტილი მრუდით ნახაზზე. თუმცა წარმოებისგან მოუნყვეტლად ტრენინგში ინვესტირების შედეგს ვიღებთ ახლო მომავალში. იგი გულისხმობს, რომ ფაქტობრივი შემოსავლები პოტენციურზე დაბალია; ამგვარად, 9.5 ნახაზის მიხედვით, ფაქტობრივი შემოსავლები E_a გაივლის E_p მრუდის ქვემოთ იმ პერიოდში, ვიდრე მომუშავე აბანდება კაპიტალს. რეალურად, სხვაობა E_p -სა და E_a -ს შორის მომუშავეს საინვესტიციო ხარჯის ტოლია.

9.5 ნახაზი გამონათქვამს თეორიულ დასკვნას, რომელიც უკვე მითითებულია და გულისხმობს ასაკის ზრდასთან ერთად ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების შემცირებას. ყოველ მომდევნო წელს ფაქტობრივი შემოსავალი სულ უფრო

უახლოვდება პოტენციურ შემოსავალს; გარდა ამისა, რადგან მომუშავეებს ასაკის მატებასთან ერთად, ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების ნაკლები სურვილი აქვთ, პოტენციური შემოსავლის ყოველწლიური ნაზრდი სულ უფრო მცირდება. ამგვარად, E_p მრუდი იღებს ამოზნექილ ფორმას, მკვეთრად ასცდება ზემოთ E_s -ს, მაგრამ შემდეგ სწორდება. E_a მრუდის (რომელსაც ვაკვირდებით ნახაზებზე 9.3 და 9.4) ამოზნექილობაც იმავე მიზეზებითაა განპირობებული.¹⁵

„ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკების გაფართოება

განსხვავება შემოსავლებში განათლების სხვადასხვა დონის მქონე მომუშავეთათვის იზრდება ასაკის მატებასთან ერთად. ეს მოვლენა თანხვედრაშია ადამიანისეული კაპიტალის თეორიასთან.

ინდივიდები ინვესტიციებს ადამიანისეულ კაპიტალში მით უფრო აქტიურად ახორციელებენ, რაც უფრო მეტია სხვაობა არსებულ და სამომავლოდ მისაღებ შემოსავლებს შორის. ინვესტირების სანჯისი ხარჯი დაბალია და მას მეტი დრო აქვს უკუგების მისაღებად, ან დაბალია დისკონტირების ნორმა. იგივე შეიძლება ითქვას იმ ადამიანებზე, რომელთაც სწავლა უადვილდებათ. სწრაფი ათვისების უნარი ამცირებს ტრენინგის ხანგრძლივობას და ნიჭიერი ადამიანის მორალური დანახარჯიც ნაკლებია (ნიჭიერი ადამიანები ნაკლებად განიცდიან იმედეგაცრუებას) ტრენინგის დროს.

ამგვარად, ათვისების სწრაფი უნარის მქონე ადამიანები უფრო დიდი ალბათობით გადაწყვეტენ ტრენინგის გავლას და დამსაქმებლებიც სწორედ მათ შესთავაზებენ ტრენინგს. მაგრამ ვინ არიან ეს ადამიანები? სავარაუდოდ, ეს ის კატეგორიაა, რომელმაც სწავლის შედეგად ინდივიდუალური უნარ-ჩვევების წყალობით მაქსიმალური სარგებელი მიიღო! ამგვარად, ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის თანახმად, მომუშავეებმა, რომლებმაც მეტი კაპიტალი დააბანდეს სწავლაში, სავარაუდოდ, მეტ კაპიტალს დააბანდებენ სწავლის შემდგომ სანარმოო ტრენინგშიც.¹⁶

უკეთესი განათლების მქონეთათვის დამახასიათებელი ტენდენცია, დააბანდონ მეტი სანარმოო ტრენინგში, ხსნის იმ ფაქტს, თუ რატომ იწყება მათი „ასაკი-შემოსავ-

¹⁵ მათთვის, ვინც კაპიტალს აბანდებს სანარმოო ტრენინგში, ფაქტობრივი შემოსავალი ეწყება E_s -ს ქვემოთ, უახლოვდება A^* ასაკს და აგრძელებს აღმასვლას მის ზევით. A^* ასაკს ეწოდება გათანაბრების ასაკი და არის ასაკი, როდესაც ერთნაირი განათლების მქონე ორ მომუშავეს აქვს თანაბარი შემოსავლები, მიუხედავად იმისა, დააბანდეს კაპიტალი სანარმოო ტრენინგში თუ არა. გათანაბრების ასაკის კონცეფციიდან მიიღება ერთი მეტად საინტერესო ემპირიული დასკვნა: ჩვენ ვაკვირდებით მომუშავეების განათლების დონეს, მაგრამ ვერ ვხედავთ მათ E_p -ს ან დროს, რომელიც დაუთმეს სანარმოო ტრენინგს. ამგვარად, როდესაც სტატისტიკური მეთოდების გამოყენებით ვაანალიზებთ სხვადასხვა ინდივიდის სხვაობას შემოსავალში, ყველაზე ძლიერი კორელაცია შემოსავლებსა და განათლებას შორის A^* ასაკში მიიღწევა, სადაც $E_a = E_p$. რატომ? კორელაცია განათლებასა და შემოსავალს შორის სუსტდება როგორც A^* ასაკის მიღწევამდე, ისე A^* ასაკს ზემოთ სანარმოო ტრენინგის არსებობის გამო, რისი გაზომვაც არ შეგვიძლია და, შესაბამისად, რისი სტატისტიკური კონტროლის საშუალებაც არ გვაქვს. უნდა აღინიშნოს, რომ განათლებისა და შემოსავლების დონეებს შორის ყველაზე ძლიერი კორელაცია შეიმჩნევა შრომის ბაზარზე შესვლიდან დაახლოებით 10 წლის შემდეგ. ეს დასკვნა სანარმოო ტრენინგზე დაყრდნობით ადასტურებს „ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკების ხასიათის ახსნის სისწორეს ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის გამოყენებით. ხელფასზე შემოსავლის ზემოქმედების შეფასების შესახებ ნაშრომი იხ.: Jacob Mincer, Schooling, Experience, and Earnings (New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research, 1974).

¹⁶ კვლევები, რომლებიც ადასტურებს, რომ სანარმოო ტრენინგი პირდაპირპროპორციულ დამოკიდებულებაშია როგორც განათლების დონესთან, ისე უნარ-ჩვევებთან, იხ. Joseph G.

ვლის“ გრაფიკი დაბალ ნერტილში, შემდეგ ინვეს მკვეთრად და აგრძელებს აღმას-ვლას იმ ნერტილს ზემოთ, სადაც დაბალკვალიფიციური მომუშავეების გრაფიკები სწორდება. მათი შემოსავლები უფრო სწრაფად იზრდება იმის გამო, რომ უფრო მეტს აბანდებენ სანარმოო ტრენინგში. ანუ, ათვისების კარგი უნარის მქონე ადამიანები, საბოლოოდ, მაღალანაზღაურებად სამსახურს ირჩევენ, რომელიც დიდ ცოდნას საჭიროებს და ამ გზით საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებით მაქსიმალურ მოგებას ნახულობენ.

ქალები და ადამიანისეული კაპიტალის შექნა

9.3 და 9.4 ნახაზების შედარებით ნათლად ჩანს, რომ მთელი წლის განმავლობაში სრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების შემოსავალი ნაკლებია იმავე რეჟიმში მომუშავე, იმავე ასაკისა და განათლების მქონე მამაკაცების შემოსავალზე. ქალების შემოსავალის ზრდა ყოველ საგანმანათლებლო ჯგუფში ასაკის მატებასთან ერთად ასევე ნაკლებად საგრძნობია მამაკაცებთან შედარებით. ამ პარაგრაფის მიზანია ამ სხვაობათა გაანალიზება ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის კონტექსტში (მამაკაცების/ქალების სხვაობის უფრო სრული ანალიზი მოცემულია მე-12 თავში).

ძირითადი განსხვავება მამაკაცებისა და ქალების მოტივაციას შორის, დააბნელონ ადამიანისეულ კაპიტალში, ისტორიულად ყოველთვის იყო სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც შესაძლებელია ადამიანისეულ კაპიტალში ჩადებული ინვესტიციის გამოსყიდვა. მე-6 და მე-7 თავებში ნათლად იყო აღწერილი, თუ რამდენად სწრაფად გაიზარდა ანაზღაურებადი სამუშაო ქალებს შორის წინა ათწლეულებში და, სავარაუდოდ, ამ ფაქტმა ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირება ქალებისთვის უფრო მოგებიანი გახადა. მიუხედავად ამისა, 9.2 ცხრილში ნაჩვენებია, რომ დღესაც კი, საშუალოდ, ქალები ნაკლებად მონაწილეობენ სამუშაო ძალაში, ვიდრე მამაკაცები და ცხრილში მითითებულ ყველა პროფესიულ სფეროში დასაქმებული ქალები ნაკლებად მუშაობენ სრული განაკვეთით მამაკაცებისგან განსხვავებით.

მხრილი 9.2

სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლები, არასრული განაკვეთით მომუშავეთა სტატუსი და სამუშაო დროის ხანგრძლივობა (სთ.) ამერიკის შეერთებულ შტატებში, სქესის მიხედვით, 2012 წ.

	ქალები	მამაკაცები
სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლები, 16 წლისა და უფროსი ასაკისთვის	57.7%	70.2%
სრულ განაკვეთზე მომუშავეთა პროცენტული მაჩვენებელი	68.0%	81.0%
სრულ განაკვეთზე მომუშავეთა მუშაობის საშუალო ხანგრძლივობა კვირაში (სთ.), პროფესიის მიხედვით:		
მენეჯმენტი, ბიზნესი და ფინანსები	42.7	44.7
სპეციალისტები	40.9	42.3
ოფისის/ადმინისტრაციული დამხმარე პერსონალი	39.9	40.3
ვაჭრობის მუშაკები	41.0	43.2
მოტაჟი და შეკეთება	40.7	42.8

Altonji and James R. Spletzer, “Worker Characteristics, Job Characteristics, and the Receipt of On-the-Job Training,” *Industrial and Labor Relations Review* 45 (Oct. 1991), 58–79; and Joseph Hight, “Younger Worker Participation in Post-School Education and Training,” *Monthly Labor Review* 121 (Jun. 1998), 14–21.

წყარო: U.S. Bureau of Labor Statistics Web site: Labor Force Statistics from the Current Population survey: <http://www.bls.gov/cps/cpsaat02.htm>, Table 2; U.S. Bureau of Labor Statistics, *Labour Force Statistics from the Current Population Survey*, Table 23, at <http://www.bls.gov/cps/cpsaat23.htm>.

ქალების შრომითი საქმიანობის ნაკლები ხანგრძლივობა მამაკაცებთან შედარებით, ძირითადად, აიხსნება ქალების როლით შვილების აღზრდასა და საოჯახო საქმეებში. ქალების ეს ტრადიციული მოვალეობა, დღეისათვის მნიშვნელოვნად შეცვლილია, მაგრამ მრავალი ქალი დროებით მაინც ტოვებს შრომის ბაზარს ბავშვის გაჩენის შემდეგ. ამის შედეგად ქალის შრომითი სტაჟი, კოლეგა მამაკაცის სტაჟისაგან განსხვავებით, ხშირად წყვეტილია.

ისტორიული გამოცდილების გათვალისწინებით, ახალგაზრდა ქალები, რომლებიც სამუშაო ძალაში მონაწილეობისას წყვეტას ელიან და ამავ დროს უწევთ გადაწყვეტილებების მიღება ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების შესახებ, სრულიად შეგნებულად არიან თავს ისეთი სპეციალობისა თუ ცოდნის ათვისებას, სადაც მათი უნარ-ჩვევები შეიძლება გაუფასურდეს შრომის ბაზარზე არყოფნის დროს.¹⁷ ასევე ისტორიული გამოცდილების გათვალისწინებით შეიძლება ითქვას, რომ ზოგიერთი დამსაქმებელი თავს იკავებს ქალების დასაქმებისგან ისეთ სამუშაოზე, რომელიც ხანგრძლივ სანარმოო პრაქტიკას საჭიროებს. ასეთი მიდგომა ამცირებს შემოსავალს, რომლის მიღების იმედიც შეიძლება ჰქონდეთ ქალებს ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების შედეგად. თუმცა ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის კიდევ ერთი პროგნოზის თანახმად, სამუშაო ძალაში ქალებისა და, განსაკუთრებით, ფერტილური ასაკის გათხოვილი ქალების მონაწილეობის ბოლოდროინდელი ცვლილებები მნიშვნელოვან ძვრებს იწვევს ქალების მიერ როგორც განათლების მიღების, ასევე ტრენინგის გავლის მიმართულებით. განვიხილოთ ეს ბოლოდროინდელი ცვლილებები.

ქალები და პროფესიული მომზადება (ტრენინგი). ქალები მამაკაცებთან შედარებით ნაკლებად გადიან პროფესიული მომზადების კურსებს, თუმცა დროთა განმავლობაში ეს განსხვავება ჩანს, რომ მცირდება. ჩვენი დაკვირვებები დამსაქმებლის მიერ დაფინანსებულ ტრენინგებზე ცხადყოფს, რომ 1995 წელს 6-თვიან პერიოდში ქალებმა გაიარეს 41.5-საათიანი როგორც ფორმალური, ისე არაფორმალური ტრენინგი, მამაკაცებმა კი – 47.6-საათიანი. განსხვავება, ძირითადად, არაოფიციალური ტრენინგის კუთხით დაფიქსირდა.¹⁸ იმ ზომით, რა ზომითაც სანარმოო ტრენინგი იწვევს „ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკების ამოზნექილობას, ქალების „ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკების უფრო სწორი ფორმა შეიძლება, აიხსნას იმით, რომ ქალები ნაკლებად გადიან ასეთ ტრენინგებს.

ქალების შემთხვევაში „ასაკი-შემოსავლის“ უფრო სწორი გრაფიკების ასეთი ახსნა, ადამიანისეული კაპიტალის თვალსაზრისით, პირდაპირ არ ეხება იმას, სა-

¹⁷ მონაცემები ქალების შემოსავლის დანაკარგების შესახებ სამუშაო ძალის შემადგენლობიდან ბავშვის გაჩენასთან დაკავშირებით მათი დროებითი გავლის მიზეზით იხ.: Shelly Lundberg and Elaina Rose, “Parenthood and the Earnings of Married Men and Women,” *Labour Economics* 7 (November 2000), 689–710; and Jane Waldfogel, “Understanding the ‘Family Gap’ in Pay for Women with Children,” *Journal of Economic Perspectives* 12 (Winter 1998), 137–156. დანაკარგები ასევე განიცადეს იმ მამაკაცებმა, რომლებმაც იძულებით მიატოვეს კარიერა ვიეტნამის ომის დროს სამხედრო სამსახურში განვების გამო; იხ.: Joshua D. Angrist, Stacy H. Chen, and Jae Song, “Long-Term Consequences of Vietnam-Era Concription: New Estimates Using Social Security Data,” *American Economic Review: Papers and Proceedings* 101 (May 2011), 334–338. Christy Spivey, “Time Off at What Price? The Effects of Career Interruptions on Earnings,” *Industrial and Labor Relations Review* 59 (October 2005), 119–140.

¹⁸ H. Frazis, M. Gittleman, M. Horrigan, and M. Joyce, “Results from the 1995 Survey of Employer-Provided Training,” *Monthly Labor Review* 121 (June 1998), 3–13.

წარმოო ტრენინგში ჩართულობის დაბალი დონე მომდინარეობს თუ არა ბაზარზე დამსაქმებლის ან სამუშაოს მაძიებლის მხრიდან, მაგრამ თეორიულად ორივე ვარიანტი დასაშვებია. თუ დამსაქმებელი მოელის, რომ მომუშავე ქალების სტაჟი უფრო მცირე იქნება, იგი ნაკლებად შეეცდება ქალებისთვის ტრენინგის ჩატარებას. იმავდროულად, თუ თავად ქალები არ აპირებენ ხანგრძლივი დროით მუშაობას, ისინიც ნაკლებად მოძებნიან ისეთ სამუშაოს, რომელიც დიდი მოცულობით ტრენინგებს საჭიროებს. და ბოლოს, თუ ქალები ვარაუდობენ, რომ დამსაქმებელი მათ ხელს შეუშლის, დაიკავონ ისეთი თანამდებობები, სადაც მნიშვნელოვანი მოცულობის ტრენინგების გავლა ან დიდი გამოცდილებაა საჭირო, მათთვის ამ პროფესიებში ინვესტირების მოსალოდნელი უკუგება შემცირდება.¹⁹

მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის თანახმად, ქალის ტრადიციული როლი შვილების აღზრდაში ამცირებს კაპიტალის ინვესტირების სურვილს ტრენინგებში, იმავე თეორიის თანახმად, ამ როლის ცვლილებასთან ერთად შეიცვლება ქალების სურვილი, დააბანდონ ინვესტიცია ტრენინგში. შედეგად, უკანასკნელ ათწლეულებში ქალების „ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკების ამოზნექილობის ზრდა უნდა ვივარაუდოთ. 9.6 ნახაზი გვიჩვენებს, რომ ეს მოლოდინი, ძირითადად, საფუძვლიანია.

9.6 ნახაზზე უფრო მუქი ფერის ხაზები შეესაბამება 2011 წელს კოლეჯის კურსდამთავრებულებისა და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულების მონაცემებს, რომელთა შესახებაც ინფორმაცია მოცემული იყო 9.4. ნახაზზე. ნათელი ხაზები მოცემულია შედარების მიზნით და შეესაბამება 1977 წლის მონაცემებს (სამომხმარებლო ფასის ინდექსის (CPI) გამოყენებით კორექტირებულია 2011 წლის ფასებით). ვიზუალური შედარება ცხადყოფს, რომ შემოსავლის გრაფიკები, როგორც კოლეჯის კურსდამთავრებული, ასევე ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებული ქალებისთვის, უფრო ციცაბო გახდა 20-იდან 30-ამდე და 30-იდან 40 წლამდე ასაკში, განსაკუთრებით, კოლეჯის კურსდამთავრებულების შემთხვევაში. შრომითი კარიერის დასაწყისში ქალების შემოსავლის შედარებით სწრაფი ზრდა ნიშნავს იმას, რომ ოცი წლის წინანდელ პერიოდთან შედარებით ისინი შეიძლება მეტ ტრენინგს გადიოდნენ.

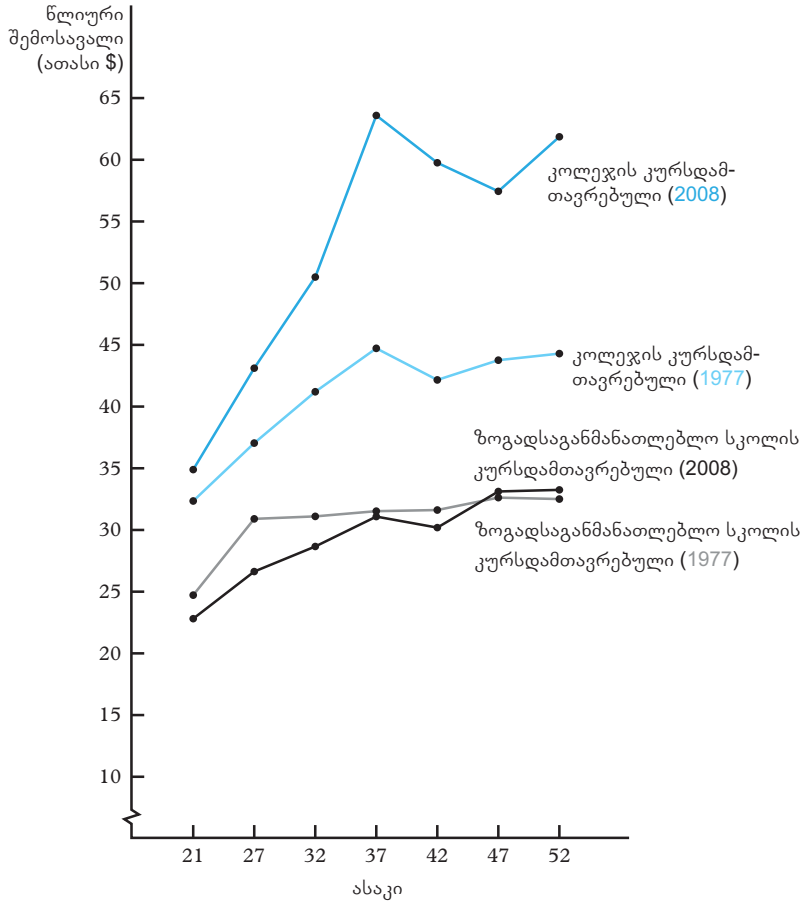
ქალები და განათლება. როგორც 9.1 ცხრილიდან ჩანს, გასულ წლებში მნიშვნელოვნად შეიცვალა მდგომარეობა როგორც ქალების მიერ განათლების მიღების კუთხით, ასევე მათი განათლების სფეროებშიც. უდავოა, ეს ცვლილებები ადამიანისეულ კაპიტალში ჩადებული ინვესტიციის უკუგების ზრდის მაჩვენებელია, რაც სამუშაო ძალაში ქალების გაზრდილი მონაწილეობისა და უფრო ხანგრძლივი სამუშაო სტაჟის მოლოდინის შედეგია. 9.3 ცხრილში მოცემულია ამ ცვლილებების ამსახველი ზოგიერთი სიდიდე.

ქალები, რომლებიც ტრადიციულად, მამაკაცებთან შედარებით, ნაკლებად აგრძელებდნენ სწავლას კოლეჯში, დღეს ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხით კურსდამთავრებულების დაახლოებით 60%-ს შეადგენენ. მნიშვნელოვანი ცვლილებები შეეხო იმ სფეროებსაც, რომლებშიც ქალები მაგისტრის ხარისხს იცავენ. ძირითადად, იგულისხნება ბიზნესის, სამართლისა და მედიცინის სფეროები, სადაც მაგისტრი ქალების რაოდენობა საერთო მაჩვენებელში 10%-იდან 45%-ამდე გაიზარდა. მართალია, კომპიუტერული მეცნიერებებისა და ინჟინერიის სფეროში ქალები

¹⁹ სტატია იმის შესახებ, თუ შრომის რა ანაზღაურებასა და შედეგებს ელიან ქალები, იხ.: Peter F. Orazem, James D. Werbel, and James C. McElroy, "Market Expectations, Job Search, and Gender Differences in Starting Pay," *Journal of Labor Research* 24 (Spring 2003), 307–321.

ნახაზი 9.6

სრულ განაკვეთზე მთელი წლის განმავლობაში მომუშავე ქალების ფულადი შემოსავალი (საშუალო), 2011 წ.



ნაკლებად მოღვაწეობენ, ვიდრე მამაკაცები, მაგრამ ბოლო პერიოდში ამ მიმართულებითაც ქალების საკმაო გააქტიურება შეიმჩნევა.²⁰ 9.3 ცხრილის მონაცემები ცხადყოფს, რომ ქალების მონაწილეობის მარკეტინგული სამუშაო ძალაში იმდენად სწრაფად გაიზარდა, რომ გასული 40 წლის განმავლობაში მათთვის ინვესტიციის გაღება ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხების მისაღებად გაცილებით მიმზიდველი გახდა.

9.3 ცხრილიდან ჩანს, რომ, თუ სხვა ქვეყნებში არა, ამერიკის შეერთებულ შტატებში მაინც ქალები ახლა უფრო მეტად აბანდებენ ინვესტიციას კოლეჯის დიპლომის მისაღებად, ვიდრე მამაკაცები. ეს ცვლილება აშკარად უკავშირდება ქალების სამუშაო სტაჟის გაზარდვას (განხილულია მე-9 თავში). თუმცა საშუალოდ, ქალების სამუშაო სტაჟი კვლავაც ჩამორჩება მამაკაცებისას და, ამდენად, მხოლოდ

²⁰ თუმცა კვლევის შედეგად, რომელიც სწავლობდა განსხვავებას კოლეჯის კურსდამთავრებულებს შორის სქესის მიხედვით, მიიღეს დასკვნა, რომ, თუ არ ჩავთვლით ბიზნესის მაგისტრებს, 1970-იანი წლების შემდეგ რაიმე მნიშვნელოვანი ცვლილებები არ ყოფილა. იხ.: Sarah E. Turner and Willian G. Bowen, „Choice of Major: The Changing (Unchanging) Gender Gap,” Industrial and Labor Relations Review 52 (January 1999), 289-313.

სამუშაო ძალაში მონაწილეობის გაზრდილი მაჩვენებლით იმ ფაქტის ახსნა, თუ რატომ აგრძელებს სწავლას უფრო მეტი ქალი კოლეჯში, ვიდრე კაცი, შეუძლებელია.

ცხრილი 9.3

ქალების წილი კოლეჯისა და უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულების შემადგენლობაში, სამეცნიერო ხარისხისა და განათლების მიმართულების მიხედვით, 1971 და 2010 წლები (%)

ქალების წილი %-ულად:	ბაკალავრის ხარისხი		მაგისტრის ხარისხი	
	1971	2010	1971	2010
საერთო რაოდენობა	43.4%	57.2%	40.1%	60.3%
ბიზნესის მაგისტრი	9.1	49.0	3.9	45.6
კომპიუტერული ტექნოლოგიების მაგისტრი	13.6	18.1	10.3	27.5
განათლების მაგისტრი	74.5	79.5	56.2	77.3
საინჟინრო სპეციალობების მაგისტრი	0.8	18.3	1.1	22.4
ინგლისური ენის მაგისტრი	66.7	68.0	61.0	67.3
ჯანდაცვის სპეციალისტი	77.1	85.1	55.9	81.4
პირველი პროფესიული ხარისხი*			6.3	49.7

* ძირითადად ამ კატეგორიას შეადგენენ ექიმები, რომლებსაც აქვთ ხარისხი სამართალში, მედიცინასა და სტომატოლოგიაში.

წყარო: U.S. National Center for Education Statistics, *Digest of Education Statistics 1993* (1993), Tables 235, 269, 271–273, 275, 278; *Digest of Education Statistics 2011* (2012), Tables 290, 311.

ერთ-ერთი სავარაუდო ახსნა, თუ რატომ აბანდებენ მეტს ქალები განათლებაში, შესაძლებელია, უკავშირდებოდეს ანაზღაურების უთანაბრობას სქესის მიხედვით. 9.1 ცხრილიდან ასევე ჩანს, რომ კოლეჯის კურსდამთავრებულებისა და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის კურსდამთავრებულების შემოსავლებში განსხვავება უფრო მაღალია ქალებისთვის, ვიდრე მამაკაცებისთვის. ასევე, სპეციალისტების მოსაზრებით, განათლების *მორალური ხარჯი* ქალებისთვის უფრო ნაკლებია მამაკაცებთან შედარებით. გარდა ამისა, ზოგიერთი მკვლევარი ამტკიცებს, რომ გასულ საუკუნეში ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლაში გოგონების აკადემიური მოსწრება უფრო მაღალი იყო, ვიდრე ვაჟების, რაც განპირობებულია ნაწილობრივ იმით, რომ დაწყებითი და საშუალო სკოლის მოსწავლე გოგონები ვაჟებთან შედარებით ნაკლები ქცევითი პრობლემებით ხასიათდებიან და მეტ დროს უთმობენ გაკვეთილების მომზადებას.²¹

ითვლება თუ არა განათლება ინვესტირებისთვის ხელსაყრელ ობიექტად?

განათლებაში დაბანდებული ინვესტიციის მოგებიანობის საკითხი ერთნაირად ალელეებს როგორც ფიზიკურ, ასევე სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელებაზე პასუხისმგებელ პირებს. ადამიანი, რომელსაც გადაწყვეტილი აქვს კოლეჯში სწავლა, ბუნებრივია, დასვამს კითხვას: „გაიზრდება თუ არა ჩემი ფულადი და მორალური შემოსავალი იმდენად, რომ კოლეჯში სწავლის ხარჯი ამინაზღაურდეს?“ ქვეყნის მთავრობამაც უნდა განსაზღვროს, გადააჭარბებს თუ არა გაზრდილი მწარმოებ-

²¹ Claudia Goldin, Lawrence F. Katz, and Ilyana Kuziemko, “The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap,” *Journal of Economic Perspectives* 20 (Fall 2006), 133-156.

ლურობის ხარჯზე მიღებული საზოგადოებრივი სარგებელი განათლების სფეროში ჩადებულ ინვესტიციას. ზემოთ აღვნიშნეთ, რომ ამ კითხვებზე პასუხის გაცემა შესაძლებელია მიმდინარე ღირებულების (რომელიც ილუსტრირებულია 9.4 მაგალითში) ან უკუგების შიგა განაკვეთის გამოყენებით. ნიგნის მომდევნო პარაგრაფებში, ძირითადად, უკუგების შიგა განაკვეთია გამოყენებული.

ითვლება თუ არა განათლება ინვესტირებისთვის ხელსაყრელ ობიექტად კერძო პირისთვის?

კოლეჯში სწავლის ხარჯი შეადგენს 25 000 დოლარს წელიწადში. გვაქვს თუ არა საფუძველი, ჩავთვალოთ, რომ ტიპური სტუდენტისთვის არსებობს ამ ინვესტიციის კომპენსირების შესაძლებლობა? განხორციელდა რამდენიმე კვლევა, რომლებიც ამ კითხვაზე პასუხის გაცემას განათლებაში ინვესტირების უკუგების შიგა განაკვეთის გამოთვლის გზით ცდილობდა. მართალია, კვლევებში გამოყენებული მეთოდები და მონაცემები განსხვავდებოდა ერთმანეთისგან, მაგრამ მოსალოდნელი სარგებლის შეფასება ხდებოდა შემოსავალში სხვაობის გაანგარიშების გზით სხვადასხვა ასაკობრივი კატეგორიისთვის 9.3 და 9.4 ნახაზებზე წარმოდგენილ ასაკსა და შემოსავალს შორის დამოკიდებულების გრაფიკების მიხედვით. შემოსავლების დახმარებით, ზოგადად, იანგარიშება სარგებელი, რადგან, როგორც მაღალი ხელფასის, ისე სტაბილური სამსახურის ხარჯზე, ხდება განათლებაზე დამატებით განეული დანახარჯების ამოღება (ალსანიშნავია, რომ უკუგების ნორმა ეხება მხოლოდ განათლების ფულად უკუგებას. ზოგიერთი ბოლოდროინდელი კვლევის შედეგად გამოვლინდა არაფულადი სარგებლის სახეებიც, როგორებიცაა უკეთესი ჯანმრთელობა და საკუთარი ცხოვრებით კმაყოფილების უფრო მაღალი ხარისხი, რაც უკავშირდება დამატებით ინვესტირებას განათლებაში²²).

განათლებაში ჩადებულ ინვესტიციის ფულადი უკუგების გამოთვლისას ხდება მსგავსი, მაგრამ განათლების სხვადასხვა დონის მქონე ადამიანების შემოსავლების შედარება. შეფასებები სტანდარტული მონაცემთა ბაზების გამოყენებით სტატისტიკურად ანალიზებს განათლების ზრდით გამოწვეულ შემოსავლების ზრდას, სხვა ისეთი გაზომვადი ფაქტორების შემოსავლებზე გავლენის გათვალისწინებით, როგორებიცაა: ასაკი, რასა, სქესი, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, პროფკავშირის წევრობა და საცხოვრებელი ადგილი. ეს კვლევები (რომლებიც ასეულობით ჩატარდა), როგორც წესი, სწავლობდა 5-12%-ის დიაპაზონში არსებული უკუგების ნორმას.²³

უნარის ცდომილება. ზემოაღნიშნულ სტანდარტულ შეფასებას უკავშირდება ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემა – ხშირად გადაჭარბებით ხდება იმ სარგებლის შეფასება, რომელიც შეიძლება სტუდენტმა მიიღოს განათლებაში ინვესტირებისას. აღნიშნული განპირობებულია იმით, რომ სტანდარტული შეფასებები ერთმანეთისგან

²² Phillip Oreopoulos and Kjell G. Salvanes, “Priceless: The Nonpecuniary Benefits of Schooling,” *Journal of Economic Perspectives* 25 (Winter 2011), 159-184.

²³ იხ. David Card, “Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems,” *Econometrica* 69 (September 2001), 1127-1160; და David Card, “The Causal Effect of Education on Earnings,” in *Handbook of Labor Economics*, eds. Orley Ashenfelter and David Card (New York: Elsevier, 1999), 1802-1863, სრული მიმოხილვა. კოლეჯის დიპლომის აღება ეკონომიკური ვარდნის პერიოდში მნიშვნელოვნად ამცირებს მოსალოდნელ უკუგებას; მსჯელობა ამ თემის ირგვლივ იხ.: Phillip Oreopoulos, Till von Wachter, and Andrew Heisz, “The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession,” *American Economic Journal: Applied Economics* 4 (January 2012), 1-29.

არ ასხვავებს, ერთი მხრივ, ადამიანის ნიჭის როლს და, მეორე მხრივ, განათლების როლს მაღალი შემოსავლის მიღებაში.²⁴ პრობლემა ისაა, რომ (ა) უფრო ჭკვიანი, მშრომელი და დინამიური ადამიანები, სავარაუდოდ, მეტს სწავლობენ, (ბ) ასეთი ადამიანები შეიძლება, უფრო მწარმოებლური იყვნენ და, შედეგად, საშუალოზე მაღალ ხელფასსაც იღებდნენ მაშინაც კი, თუ სწავლა-განათლებას იმაზე მეტი წელი არ შეაღიეს, ვიდრე სხვებმა. იმ შემთხვევაში, როდესაც არ ხდება ადამიანის ნიჭის შესწავლა ან გათვალისწინება, *ნებისმიერი* სხვაობა შემოსავალში მხოლოდ კოლეჯის დამსახურებად ითვლება, თუმცა ზოგ შემთხვევაში, იმავე გაზრდილ შემოსავალს, რასაც ჩვეულებისამებრ იღებენ კოლეჯის კურსდამთავრებულები, შეიძლება, იღებდეს ნიჭიერი ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის კურსდამთავრებულიც, რომელსაც კოლეჯში არ უსწავლია.

მაგალითი 9.4.

ადამიანისეული აქტივების შეფასება: განქორწინებული ექიმის შემთხვევა

შტატების განქორწინების კანონები, როგორც წესი, ყოფილ მეუღლეებს შორის ერთობლივი ცხოვრების პერიოდში შექმნილი ქონების თანაბრად გაყოფას ითვალისწინებს. ნიუ-იორკის შტატის კანონები გასაყოფ ქონებას აკუთვნებს რომელიმე მეუღლის მიერ თანაცხოვრების პერიოდში ადამიანისეულ კაპიტალში ჩადებული ინვესტიციის ღირებულებასაც. ის, თუ როგორ ხდება შექმნილი ადამიანისეული აქტივის ღირებულების შეფასება, ნაჩვენებია ქვემოთ მოტანილ მაგალითზე.

საერთო პრაქტიკის ექიმი დოუ კერძო სამედიცინო პრაქტიკის ლიცენზიის მიღებიდან მალევე დაქორწინდა. თუმცა ნაცვლად იმისა, რომ დაკავებულიყო საერთო (საოჯახო) პრაქტიკით, ექიმმა გადაწყვიტა სპეციალური ტრენინგის გავლა, რათა ქირურგი გამხდარიყო. სწავლის (რეზიდენტურის) პერიოდში ექიმისა და მისი მეუღლის შემოსავალი ბევრად ნაკლები იყო იმ შემოსავალზე, რომელსაც ბ-ნი დოუ მიიღებდა საერთო პრაქტიკის ექიმად მუშაო-

ბის შემთხვევაში. ამგვარად, ექიმი დოუს ადამიანისეულ კაპიტალში ორივე მეუღლე აბანდებდა ინვესტიციას, თუმც სხვადასხვა ზომით.

ექიმმა დოუმ დაამთავრა რეზიდენტურა და მიიღო საერთო პრაქტიკის ქირურგის ოფიციალური სერტიფიკატი, მაგრამ მეუღლეები მალევე განქორწინდნენ. ცოლმა ბ-ნი დოუს წინააღმდეგ სარჩელი შეიტანა სასამართლოში, რომლითაც ითხოვდა მისი მეუღლის საერთო პრაქტიკის ქირურგის სერტიფიკატის ქონებრივი ღირებულების სამართლიანად გაყოფას. როგორ უნდა შეფასდეს ქონებრივი ღირებულება ამ კონკრეტულ შემთხვევაში?

ექიმ დოუს, როგორც საერთო პრაქტიკის ქირურგის, სერტიფიკატის ქონებრივი ღირებულება *მისი ცხოვრების განმავლობაში გაზრდილი შემოსავლის მიმდინარე ღირებულების შეფასებაა*, რომლის მიღებაც შესაძლებელი გახადა სერტიფიკატმა. ექიმი დოუს წლიური შემოსავლების შეფასების ყველაზე მისაღები მეთოდი იქნება,

²⁴ განათლებაში ინვესტირებამ უნდა გაზარდოს ხელფასი იმაზე მეტად, ვიდრე საერთო სიმდიდრე, რომლის ხარჯზეც (გავიხსენოთ მე-6 და მე-7 თავები) უნდა გაიზარდოს საშუალო საათების ხანგრძლივობა. ამგვარად, დამატებითი განათლების ხარჯზე გაზრდილი შემოსავალი ნაწილობრივ შეიძლება, უკავშირდებოდეს დასვენების ხანგრძლივობის შემცირებას, რაც წარმოადგენს გადამეტების ცდომილებას. ეს მოვლენა აღნიშნულია სტატიაში C.M. Lindsay, "Measuring Human Capital Returns," *Journal of Political Economy* 79 (November/December 1971), 1195-1215.

თუ საერთო პრაქტიკის ქირურგის ტიპურ წლიურ შემოსავალს გამოვაცლებთ საერთო პრაქტიკის ექიმის საშუალო წლიურ შემოსავალს (ანუ თანხას, რომელსაც ექიმი დოუ გამოიმუშავებდა, რომ არ გავვლო ქირურგის სპეციალობის სწავლების კურსი).

2012 წელს საერთო პრაქტიკის ქირურგის საშუალო შემოსავალი იყო დაახლოებით 231 000 ამერიკის შეერთებული შტატების დოლარი, ხოლო საერთო პრაქტიკის ექიმის შემოსავალი იყო 180 000 ამერიკის შეერთებული შტატების დოლარი. ამგვარად, თუ დავუშვებთ, რომ ექიმი დოუ არის „საშუალო“ ექიმი, ქირურგის სერტიფიკატის მიღებამ მისი შემოსავალი წელიწადში 51 000 ამერიკის შეერთებული შტატების დოლარით გაზარდა (2012 წლის დოლარის გამოხატულებით).⁵ თუ გავითვალისწინებთ მისი მუშაობის დარჩენილ წლებს (და-

ახლოებით 25 წელს) და რეალურ საპროცენტო განაკვეთს (რომელიც ითვალისწინებს შემოსავალში სხვაობაზე მოქმედ ინფლაციას) 2%-ის ოდენობით, შესაძლებელია, მივიღოთ ექიმი დოუს ქონების ღირებულების მიმდინარე ღირებულება, რომელიც მან „შეიძინა“ ქირურგის კურსის გავლის შედეგად, რაც შეადგენს 994 000 ამერიკის შეერთებული შტატების დოლარს (შემდეგ უკვე სასამართლო გადაწყვეტდა, თუ როგორ უნდა განანიჭებულყო სამართლიანად ეს თანხა ყოფილ მეუღლეებს შორის).

ა მონაცემები შემოსავლების შესახებ აღებულია წყაროდან: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, “May 2012 National Occupational Employment and Wage Estimates, United States,” Web site: http://www.bls.gov/oes/current/oes_nat.htm#29-0000. მიმდინარე ღირებულების გამოთვლა ხდება მე-2 სქოლიოში მოცემული ფორმულით, სადაც $X = \$51\,000$, $r = 0.02$ და $n = 0.06$.

ზოგიერთი კვლევის ავტორი ადამიანის ნიჭის შეფასებას ინტელექტუალური განვითარების კოეფიციენტისა (IQ) და უნარების ტესტების ქულებით შეეცადა, მაგრამ საკითხი, ეს ტესტები ადამიანის თანდაყოლილ უნარებს რამდენად სრულად ასახავს, დაუსრულებელი დავის საგანია. ადამიანის ნიჭის გათვალისწინების ერთ-ერთი რაციონალური მეთოდი, ტესტირების შედეგებზე დაყრდნობის გარეშე, ერთი კვერცხუჯრედიდან განვითარებული ტყუპების ჯგუფებში შემოსავალში სხვაობის შეფასებაა (იხ. ემპირიული კვლევა ამ თავის ბოლოს).

ერთი კვერცხუჯრედიდან განვითარებულ ტყუპებს ერთნაირი გენები და, ამდენად, მსგავსი თანდაყოლილი ნიჭი აქვთ. შეიძლება, ვიფიქროთ, რომ შემოსავალში სხვაობა ტყუპების განათლების დონეს უკავშირდება და განათლების უკუგების უცდომელ შეფასებამდე მიგვიყვანს. ბოლოდროინდელი კვლევების შედეგად მიღებული უკუგების შეფასება ტყუპების შემთხვევაში იმავე მნიშვნელობებს იძლევა, რაც უკვე მითითებული ტრადიციული შეფასებით მიიღება. ამ კვლევებში, როგორც წესი, დაასკვნეს, რომ ადამიანის ნიჭის შეფასების ცდომილება უკუგების ნორმის შეფასების ტრადიციულ მეთოდებში უმნიშვნელოა.²⁵

უკუგება ვისთვის? როგორც ვიმსჯელებთ, სავარაუდოდ, ადამიანები, რომლებიც კაპიტალს განათლებაში აბანდებენ, განსხვავდებიან იმ ადამიანებისაგან, ვინც ასეთ ინვესტიციას არ ახორციელებენ. მაგალითად, მათთვის, რომლებიც სწავლის ახალ-ახალ საშუალებებს ეძებენ, სწავლის მორალური ხარჯი ნაკლებია, ან დისკონტირების განაკვეთი უფრო დაბალია იმ ადამიანებთან შედარებით, ვინც განათლებაში ინვესტირებას არ ახორციელებს. შესაბამისად, განათლებიდან უკუგება ადამიანების ამ ორ ჯგუფს შორის შეიძლება, ძალზე განსხვავებული იყოს. საინტერესოა,

²⁵ იხ. Orley Ashenfelter and Cecilia Rouse, “Income, Schooling, and Ability: Evidence from a New Sample of Identical Twins,” *Quarterly Journal of Economics* 113 (February 1998), 253–284; Andrew Leigh and Chris Ryan, “Estimating Returns to Education Using Different Natural Experiment Techniques,” *Economics of Education Review* 27 (April 2008), 149–160; and Vikesh Amin, “Returns to Education: Evidence from UK Twins: Comment,” *American Economic Review* 101 (June 2011), 1629–1635.

რა უკუგებას მიიღებენ ადამიანები, რომლებიც არ აპირებდნენ განათლებაში ინვესტირებას, მაგრამ შეიცვალეს აზრი იმ სახელმწიფო პროგრამების ზეგავლენით, რომელთა მიზანია, ადამიანებს განათლებაში ინვესტირებისკენ უბიძგოს.

უკანასკნელ პერიოდში ეკონომისტები დაინტერესდნენ იმ სფეროების გამოვლენით, სადაც ადამიანებს განათლების სხვადასხვა დონე აქვთ არა მათ მიერ გაკეთებული არჩევანიდან გამომდინარე, არამედ მათ მიერ გაუკონტროლებელი ფაქტორების გამო. სავალდებულო განათლების შესახებ კანონები, რომლებიც ბავშვებს გარკვეული ასაკიდან სკოლაში სიარულსა და სწავლას ავალდებულებს, ერთ-ერთი ასეთი სფეროა. თუმცა დღეს ამ მიმართულებით არ არსებობს საკმარისი რაოდენობის კვლევები, რაც მოგვცემდა უკუგების შეფასების ერთ საერთო მაჩვენებელს.²⁶

წარმოადგენს თუ არა განათლება საზოგადოებრივი ინვესტირების კარგ ობიექტს?

განათლების, როგორც საზოგადოებრივი ინვესტირების, თემა უკანასკნელ წლებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში მზარდი ინტერესის საგანია, რაც, ძირითადად, სამმა ურთიერთდაკავშირებულმა მოვლენამ განაპირობა: პირველი, საქონლის ბაზარმა უფრო გლობალური მასშტაბები შეიძინა, რის გამოც გაიზარდა როგორც საქონლის, ასევე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა. ამიტომაც ამერიკელი მომუშავეები აღმოჩნდნენ სხვა ქვეყნების მომუშავეების მხრიდან უფრო მწვავე კონკურენციის წინაშე; მეორე, მაღალტექნოლოგიურ კაპიტალზე უკეთესი ხელმისაწვდომობის გამო შეიქმნა ახალი პროდუქტებისა და წარმოების სისტემები, რომლებიც მომუშავეებისაგან უკეთეს კოგნიტურ უნარ-ჩვევებს, ადაპტაციისა და ეფექტური სწავლის უნარს მოითხოვენ;²⁷ მესამე, ამერიკის დაწყებითი და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების მოსწავლეების აკადემიური მოსწრება მათემატიკისა და საბუნებისმეტყველო საგნების შესარჩევი ტესტების მიხედვით შედარებით დაბალია, როგორც ეს ჩანს 9.4. ცხრილიდან.

ამ სამი მოვლენის ერთობლივი მოქმედების პირობებში ქვეყანას საზრუნავი გაუჩნდა ამერიკის მომავალი სამუშაო ძალის მწარმოებლურობასთან დაკავშირებით სხვა ქვეყნების სამუშაო ძალასთან შედარებით. დაისვა სერიოზული კითხვები ამერიკის საგანმანათლებლო სისტემის წინაშე: ხარჯავს თუ არა ამერიკა საკმარის რესურსს არსებული და მომავალი სამუშაო ძალის განათლებაზე? ხომ არ არის საჭირო ამ მიზნით გამოყოფილი რესურსების რაიმე კონკრეტული სქემით გადანაწილება? ხომ არ უნდა გამკაცრდეს მოთხოვნები დაწყებითი და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის მოსწავლეებისადმი?

²⁶ კვლევა, რომელშიც შეჯამებულია ეს საკითხები და განხილულია მსგავსი კვლევები, იხ. Philip Oreopoulos, "Would More Compulsory Schooling Help Disadvantaged Youth? Evidence from Recent Changes To School-Leaving Laws," in *The Problems of Disadvantaged Youth: An Economic Perspective*, edited by Jonathan Gruber (Chicago and London: University of Chicago Press, 2009), 85-112. კიდევ ერთი მეთოდი, რომელსაც იყენებენ იმ ადამიანების უკუგების შესაფასებლად, რომელთაც არ დაუბანდებიათ ინვესტიცია განათლებაში, იხ. Pedro Carneiro, James J. Heckman, and Edward J. Vytlačil, "Estimating Marginal Returns to Education," *American Economic Review* 101 (October 2011), 2754-2781; and Andrew Hussey and Omari H. Swinton, "Estimating the ex ante Expected Returns to College." *American Economic Review: Papers and Proceedings* 101 (May 2011), 598-602.

²⁷ მსჯელობა კოგნიტური უნარ-ჩვევებისა და შემოსავლების შესახებ, ასევე წარსულში ჩატარებული კვლევების მიმოხილვა იხ. ნყაროში: Eric A. Hanushek and Ludger Woessmann, "The Role of Cognitive Skills in Economic Development," *Journal of Economic Literature* 46 (September 2008), 607-668.

სოციალური ხარჯი. როგორც 9.4 ცხრილიდან ჩანს, ამერიკის შეერთებული შტატები გაცილებით მეტ რესურსს ხარჯავს განათლებაზე, ვიდრე ზოგიერთი სხვა განვითარებული ქვეყანა. კერძოდ, 2008 წელს შეერთებულ შტატებში ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის ერთ მოსწავლეზე დაიხარჯა 12 000 ამერიკის შეერთებული შტატების დოლარზე მეტი. თუმცა შესარჩევ ტესტებში ამერიკელი მოსწავლეების დაბალი მაჩვენებლების გამო დაისვა საკითხი, თუ რამდენად საკმარისია (ან ზედმეტია) შეერთებულ შტატებში განათლებისთვის განკუთვნილი რესურსები, ან იქნებ, არ ხდება რესურსების გონივრულად დახარჯვა? კითხვები კიდევ უფრო მწვავედება მოსწავლეების ხელიდან გაშვებული შემოსავლების გათვალისწინებით, რადგან ამერიკის შეერთებული შტატების განათლებაზე ხარჯავს ქვეყნის მთლიანი შიგნით პროდუქტის მეთავე მეტს, დაწყებული დაწყებითი სკოლიდან და დამთავრებული უნივერსიტეტით.²⁸ სანამ ამ კითხვებს ვუპასუხებთ, უნდა დავადგინოთ, რა კავშირი არსებობს განათლებაზე და შრომის მწარმოებლურობას შორის.

ცხრილი 9.4.

სხვადასხვა ქვეყნის განათლების სისტემების შედარება, 2008–2009 წ.წ.

ქვეყანა	დანახარჯი (აშშ\$) ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის ერთ მოსწავლეზე – 2008 წ.	2009 წლის მათემატიკის შესარჩევი ტესტის ქულები 15 წლის ასაკის მოსწავლეებისთვის	2009 წლის საბუნებისმეტყველო საგნების შესარჩევი ტესტის ქულები 15 წლის ასაკის მოსწავლეებისთვის
საფრანგეთი	10 231	497	198
გერმანია	8 606	513	520
იაპონია	9 092	529	524
გაერთიანებული სამეფო	9 487	492	514
აშშ	12 097	487	502

წყარო: U.S. National Center for Education Statistics, *Digest of Education Statistics 2011* (1993), Tables 416, 429; at the National Center for Education Statistics Web site: <http://nces.ed.gov/pubns2012/2012001.pdf>.

საზოგადოებრივი სარგებელი. შეხედულება, თითქოს განათლებაში დაბანდებული დიდი ოდენობით ინვესტიცია გაზრდილი მწარმოებლურობის წინაპირობაა, არის იმ დაკვირვების ბუნებრივი შედეგი, რომლის თანახმადაც, განათლებაში ინვესტირება ინვესტს შემოსავლის ზრდას. თუ *A* პირის მწარმოებლურობა გაიზარდა იმ მიზეზით, რომ მან ბევრი ისწავლა, მაშინ გაიზრდება საზოგადოების ადამიანისეული კაპიტალის მარაგიც; მეორე მხრივ, ზოგიერთი მკვლევარი ამტკიცებს, რომ *A* ინდივიდის მიერ მიღებული დამატებითი განათლება სარგებლის მომტანია *B* ინდივიდისთვისაც, რომელმაც *A*-სთან ერთად უნდა იმუშაოს. თუ მეტი განათლება *A* ინდივიდს აძლევს საშუალებას, აზრი უფრო ნათლად გადმოსცეს, ან პრობლემები უფრო შემოქმედებითად გადაჭრას, მაშინ *B* ინდივიდის მწარმოებლურობაც გაიზრდება. ნიგნის 1-ლ თავში განხილული კონცეფციების გათვალისწინებით, განათლებამ შე-

²⁸ აშშ-ის მშპ-ის დაახლოებით 7.5% ხმარდება ოფიციალური განათლების (დაწყებითი სკოლიდან უნივერსიტეტის ჩათვლით) პირდაპირი ხარჯების დაფარვას, მაგრამ ერთი კვლევის თანახმად, ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის მოსწავლეებისა და კოლეჯის სტუდენტების ხელიდან გაშვებული შემოსავლები პირდაპირ ხარჯებს 60%-ით ზრდის. იხ. Theodore Schultz, *The Economic Value of Education* (New York: Columbia University Press, 1963).

იძლება წარმოშვას ისეთი პოზიტიური გარეგანი ეფექტები, რომელთა მოქმედებითაც საზოგადოებრივი სარგებელი *აღემატება* პირად სარგებელს.²⁹

სხვა სპეციალისტების აზრით, საზოგადოების მიერ მიღებული უკუგება *ნაკლებია* ინდივიდების უკუგებაზე. მათი აზრით, განათლების სისტემა საზოგადოებისთვის არის შერჩევის მექანიზმი, რომელიც იძლევა ადამიანების დახარისხების საშუალებას მათი (წინასწარგანსაზღვრული) ნიჭის მიხედვით. როგორც ქვემოთ ვნახავთ, ამ ალტერნატიული შეხედულების უკიდურესი ფორმა განათლების სისტემას განიხილავს როგორც იმის *დადგენის* საშუალებას, თუ რომელი მომუშავეა მწარმოებლური, და არა მომუშავეის მწარმოებლურობის გაზრდის საშუალებას.

სიგნალებზე დაფუძნებული მოდელი. დამსაქმებელი, რომელიც ახდენს მომუშავეების შერჩევას, არასდროს არ არის ბოლომდე დარწმუნებული პოტენციური თანამშრომლის მაღალ მწარმოებლურობაში და, ხშირ შემთხვევაში, შეიძლება ვერც დარწმუნდეს თანამშრომლის მწარმოებლურობაში მისი დაქირავებიდან დიდი ხნის განმავლობაშიც. ერთადერთი, რაზე დაკვირვებაც დამსაქმებელს *შეუძლია*, არის გარკვეული მაჩვენებლები, რომელთაც ფირმის ხელმძღვანელობა თანამშრომლის მწარმოებლურობას უკავშირებს. ასეთი მაჩვენებლებია: ასაკი, გამოცდილება, განათლება და სხვა პიროვნული მახასიათებლები. ზოგიერთი მაჩვენებელი, მაგალითად, ასაკი, უცვლელია (ამ შემთხვევაში არ იგულისხმება ასაკის მატება). რაც შეეხება სხვა მაჩვენებლებს, როგორცაა, მაგალითად, ფორმალური განათლება, იგი ადამიანმა შეიძლება *ათვისოს*. მაჩვენებლებს, რომლებიც ათვისებადია, *სიგნალები* ეწოდება; განხილული ანალიზი ორიენტირებულია ფორმალური განათლების სიგნალის ასპექტზე.

დავუშვათ, კონკრეტულ სამუშაოზე ახალი თანამშრომლების აყვანის მსურველ ფირმებს ინფორმაცია აქვთ დაახლოებით ერთნაირი რაოდენობის, ორი სხვადასხვა ტიპის კანდიდატის შესახებ. ვთქვათ, პირველი ჯგუფის მწარმოებლურობა 2-ის ტოლია, მეორისა კი 1-ის. გარდა ამისა, მწარმოებლურობის ეს დონეები განათლების მიხედვით არ იცვლება და დამსაქმებელი იოლად ვერ არჩევს კანდიდატის ჯგუფთან კუთვნილებას. თუ დამსაქმებელი კანდიდატებს ჯგუფების მიხედვით ვერ განასხვავებს, ფირმა იძულებული იქნება, ყველა მათგანი „საშუალოდ“ მიიჩნიოს. ეს იმას ნიშნავს, რომ მათთვის ყოველი კანდიდატის მწარმოებლურობა 1.5 იქნება (და შესაბამისად 1.5 მწარმოებლურობის შესაფერის ხელფასს).

განხილულ მარტივ მაგალითში მომუშავეები ხელფასის სახით მათი შრომის საშუალო ღირებულების თანხას მიიღებენ. ნებისმიერ ფირმას, რომელიც ამ ორი ჯგუფის განმასხვავებელ ხერხს მიაგნებს (მცირე ან ნულოვანი დანახარჯით), შეეძლება მოგების გაზრდა. 1.5 მწარმოებლურობის შესაბამისი ხელფასის დროს მომუშავეები, რომელთა მწარმოებლურობაც არის 1, იღებენ მაღალ ხელფასს. შესაძლებელი რომ იყოს ამ კანდიდატების სხვებისგან გამორჩევა და მათი ან დანუნება, ან დაბალხელფასიან კატეგორიაში გადაყვანა, ფირმის მოგება, ცხადია, გაიზრდება. როგორც აღმოჩნდა, აკადემიური მოსწრების, როგორც დასაქმების სტანდარტის, გათვალისწინებით, შესაძლებელია მოგების გაზრდა იმ შემთხვევაშიც კი, თუ განათლება არ ზრდის მწარმოებლურობას. ამ დებულების სადემონსტრაციოდ მოვიშველიოთ მარტივი მაგალითი.

²⁹ განათლების გარეგანი ეფექტების შესახებ კვლევის მაგალითი (სხვა კვლევების მითითებით) იხ.: Enrico Moretti, “Workers’ Education, Spillovers, and Productivity: Evidence from Plant-Level Data,” *American Economic Review* 94 (June 2004), 656–690; and Susana Iranzo and Giovanni Peri, “Schooling Externalities, Technology and Productivity: Theory and Evidence from U.S. States,” *National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 12440* (August 2006).

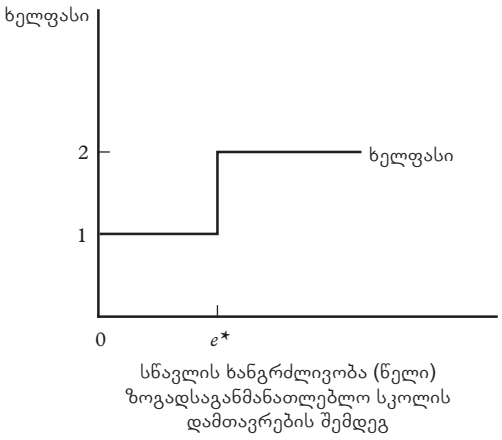
სიგნალის გამოყენების მაგალითი. განათლების სიგნალის გამოყენების საილუსტრაციოდ დავუშვათ, რომ დამსაქმებლები კანდიდატებისთვის, რომლებიც ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის დამთავრების შემდეგ მინიმუმ e^* წლის განმავლობაში სწავლას აგრძელებენ, მწარმოებლურობას მიიჩნევენ 2-ის ტოლად, ხოლო იმ კანდიდატებს, რომელთა სწავლის ხანგრძლივობაც სკოლის დამთავრების შემდეგ e^* -ზე ნაკლებია, ნაკლებმწარმოებლურ ჯგუფს აკუთვნებენ. ამ შეხედულების თანახმად, e^* -ზე ნაკლები მაჩვენებლის მქონე სამუშაოს მაძიებლებს ფირმა დაინუნებს ნებისმიერ ისეთ სამუშაოზე, სადაც შრომის ანაზღაურება 1-ზე მეტია, ხოლო მინიმუმ e^* მაჩვენებლის მქონე კანდიდატების ხელფასი, დამსაქმებლებს შორის არსებული კონკურენციიდან გამომდინარე, გაიზრდება 2-ამდე. ხელფასის ეს მარტივი სტრუქტურა ნაჩვენებია 9.7 ნახაზზე.³⁰ თუ დამატებით სწავლა-განათლება არ ზრდის მწარმოებლურობას, e^* სიგნალის გამოყენებით რამდენად რეალურია ამ ორი ჯგუფის კანდიდატების ერთმანეთისგან გარჩევა? პასუხი იქნება დადებითი, თუ მომუშავეის ხარჯი, რომელიც მან უნდა გაიღოს დამატებითი განათლების მისაღებად, უკუპროპორციულ დამოკიდებულებაშია სამუშაო ადგილზე მის მწარმოებლურობასთან.

თუ დასაქმებულები მინიმუმ e^* მაჩვენებლით მიიღებენ 2-ის ტოლ ხელფასს, მაშინ, e^* -ზე ნაკლები მაჩვენებლის მქონენი მხოლოდ 1-ის ტოლ ხელფასს უნდა დასჯერდნენ. ყველა მომუშავეს ექნება სურვილი, ჰქონდეს e^* -ს ტოლი სიგნალი, ეს რომ მათთვის უფასო იყოს. თუმცა როგორც აღვნიშნეთ, განათლების ხარჯები საკმაოდ მაღალია და სხვადასხვა ინდივიდისთვის განსხვავებულია. კერძოდ, განათლების მორალური ხარჯი, სავარაუდოდ, უკუპროპორციულ კავშირშია ინდივიდის ნიჭთან: ადამიანებს, რომლებსაც სწავლა ეადვილებათ, სხვებთან შედარებით უფრო იაფად შეუძლიათ სიგნალის (ამ შემთხვევაში e^* სიგნალის) შექენა. თუ (და ეს მნიშვნელოვანია) ისინი, ვისაც ნაკლები უჯდება განათლების მიღება, სამსახურში უფრო მწარმოებლურები არიან, მაშინ დამსაქმებლისთვის, უდავოდ, სასარგებლო იქნება თანამშრომლების შერჩევისას განათლების სიგნალით მსჯელობა.

იმისათვის, რომ გავიგოთ, თუ რა როლს ასრულებს განათლება სიგნალებით მართვის პროცესში, განვიხილოთ 9.8 ნახაზი, რომელზეც 9.7 ნახაზზე გამოსახული

ნახაზი 9.7

განათლების სიგნალით შეფასებული მომუშავეების სარგებელი

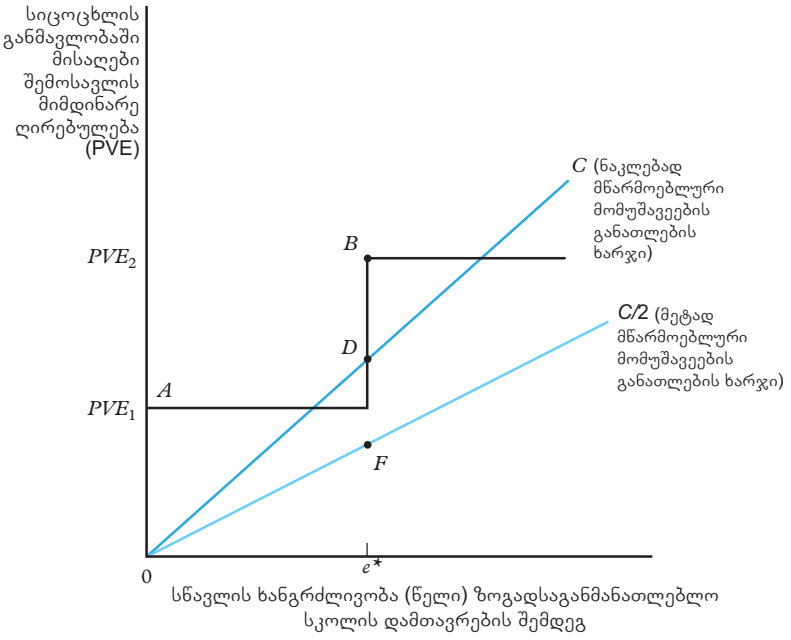


ანაზღაურების სტრუქტურა სიცოცხლის განმავლობაში მიღებული შემოსავლების მიმდინარე ღირებულების სახით (1-ის ტოლი ხელფასის პირობებში მათი დისკო-

³⁰ ეს ანალიზი ეყრდნობა ნაშრომს: Michael Spence, „Job Market Signaling,” Quarterly Journal of Economics 87 (August 1973), 205-221.

ნახაზი 9.8

სიცოცხლის განმავლობაში მიღებული სარგებელი და განათლების სიგნალის ხარჯები



ნტირებული შემოსავალი სიცოცხლის განმავლობაში ჯამში არის PV_1 , ხოლო 2-ის ტოლი ხელფასის პირობებში $- PV_2$ არის მოცემული. ახლა დავუშვათ, რომ განათლების ყოველი წელი ნაკლები მწარმოებლურობის მქონე ადამიანებს უჯდებათ C თანხა, ხოლო შედარებით მაღალმწარმოებლურებს $- C/2$ თანხა.

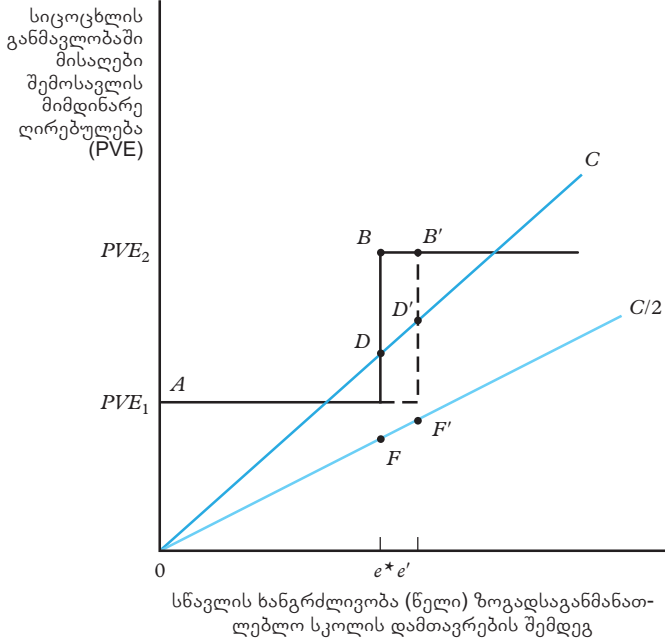
ადამიანები აირჩევენ განათლების ისეთ დონეს, რომლის შემთხვევაშიც სიცოცხლის განმავლობაში მიღებული შემოსავლების დისკონტირებულ მაჩვენებელსა და განათლების საერთო ხარჯს შორის სხვაობის მაქსიმიზაცია მოხდება. მათთვის, ვისი განათლების წლიური ხარჯი არის C , სიცოცხლის განმავლობაში მიღებულ შემოსავლებსა და განათლების საერთო ხარჯს შორის სხვაობის მაქსიმიზაცია მიიღწევა ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის დამთავრების შემდეგ მისაღები განათლების ნულოვან წელს. მათთვის დამატებითი e^* რაოდენობის წლების წმინდა სარგებელი (BD მანძილი) ნაკლებია ნულოვანი დამატებითი წლის წმინდა სარგებელთან შედარებით (AO მანძილი). მათ სარგებელი, რომელიც ექნებათ e^* სიგნალის შექმნით, არ უღირთ დამატებითი ხარჯის განწევად.

შევნიშნავთ, რომ მათთვის, ვისთვისაც განათლების მიღების ხარჯია $C/2$, e^* -ს დაბანდებით მიღებული წმინდა სარგებელი (BF მანძილი) აჭარბებს განათლების სხვა ვარიანტების წმინდა სარგებელს. ამდენად, მხოლოდ მათთვის, ვისი ხარჯიც არის $C/2$, ანუ 2-ის ტოლი მწარმოებლურობის მქონე მომუშავეთათვის, მოგებიათ განათლებაზე e^* რაოდენობის წლების დახარჯვა. ამ მაგალითში აკადემიური მოსწრება არის მწარმოებლურობის სიგნალი.

რა უნდა გავითვალისწინოთ სიგნალებთან დაკავშირებით. ჩვენ მიერ მოტანილი მარტივი მაგალითიდან ჩანს, თუ როგორ შეიძლება, განათლებას გააჩნდეს გარკვეული სიდიდე მაშინაც კი, როცა იგი უშუალოდ არ ზრდის მომუშავეის მწარმოებლურობას. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ განათლებას სიგნალის ფუნქცია ამ შემთხვევაში მხოლოდ მაშინ ექნება, როცა მომუშავეის მწარმოებლურობასა და განათლების

ნახაზი 9.9

შედარებით მაღალი სიგნალის მოთხოვნამ შეიძლება გამოიწვიოს დანახარჯი და არანაირი სარგებელი



ხარჯს შორის იარსებებს უკუპროპორციული დამოკიდებულება. მაღალი ხარჯი C წრფეზე გამოწვეული რომ იყოს შედარებით დაბალი კოგნიტიური უნარით ან სწავლისადმი სიძულვილით, სავარაუდოდ, იგი იქნებოდა დაბალი მწარმოებლურობის მაჩვენებელი. თუმცა ის ადამიანები, რომელთა ხარჯი C წრფეზე მაღალია მხოლოდ იმის გამო, რომ მათი ოჯახის შემოსავალი დაბალია (და, შესაბამისად, დახმარება მესამე პირების მხრიდან განათლების მიღების საქმეში მცირეა), შეიძლება არანაკლებ მწარმოებლური იყვნენ სამსახურში, ვიდრე $C/2$ წრფეზე მყოფი პირები. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში სიგნალზე დაფუძნებული მოდელი ეფექტური არ იქნება, რადგან სიგნალი იქნებოდა მხოლოდ მათი მაჩვენებელი, ვინც ღარიბი ოჯახებიდანაა და არა დაბალი მწარმოებლურობის მქონეთათვის.

იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც განათლების სიგნალის გამოყენება ხელსაყრელია სამომავლო მწარმოებლურობის დასადგენად, არსებობს სიგნალის ოპტიმალური დონე, რომლის შემდეგაც აღნიშნული მოდელის გამოყენება საზოგადოებისთვის წაგებიანია. მაგალითად, დავუშვათ, დამსაქმებლები e^* წლის განათლებას ითხოვენ დასაქმების მსურველებისგან, რათა მათ გადაუხადონ 2-ის ტოლი ხელფასი e' სტანდარტამდე ხელფასის გაზრდის მიზნით, როგორც ნაჩვენებია 9.9 ნახაზზე. ვისი განათლების ხარჯიც C წრფეზე მდებარეობს, მათ ინტერესში ყველაზე მეტად შედის, ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის დამთავრების შემდგომ აირჩიონ განათლებისთვის ნული წელი³¹, ხოლო მათთვის, ვისი განათლების ხარჯიც $C/2$ წრფეზე მდებარეობს, უფრო მოგებიანია ინვესტირება e' მოთხოვნილი დონის მისაღწევად (რადგან $B'F'$ მანძილი მეტია AO მანძილზე). თუმცა მაღალანაზღაურებადი სამსახურისთვის საჭირო განათლების სტანდარტის მიღება ამ მომუშავეებს (და, შესაბამისად, მთელ საზოგადოებასაც) უფრო ძვირი უჯდება. მაგრამ ახალი სიგნალის მოთხოვნით შესაძლებელია მომუშავეების ორი ჯგუფის გამიჯვნა, მისი გამოყენება

³¹ ანუ არ გააგრძელონ განათლების მიღება (რედაქტორის შენიშვნა).

უკავშირდება ინდივიდების გაზრდილ (და ფუჟ) ხარჯს, რაც სოციალურად ოპტიმალური ვერ იქნება.

ცხადია, ინდივიდებისთვის მოგებია, თუ ისინი კაპიტალს საგანმანათლებლო სიგნალში დააბანდებენ, მაგრამ თუ განათლების მიღებას მხოლოდ სასიგნალო ღირებულება აქვს, უღირს კი საზოგადოებას ასეთი ინვესტიციის გაღება? თუ სკოლისა და კოლეჯის ერთადერთი დანიშნულება სიგნალის უზრუნველყოფაა, რა აზრი აქვს ინვესტირების წახალისებას განათლების გაზრდის ან ხარისხობრივი გაუმჯობესების მიზნით? თუ 50 წლის წინ ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის ატესტატი საშუალოზე მაღალი ინტელექტისა და შრომის დისციპლინის მაჩვენებელი იყო, რამდენად მიზანშეწონილია უზარმაზარი ხარჯის გაღება კოლეჯში სწავლისათვის მხოლოდ და მხოლოდ იმის დასადგენად, რომ ეს თვისებები ადამიანს აქვს ბაკალავრის დიპლომის ფლობის გამო? ეს საკითხი კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც კაპიტალის ისედაც შეზღუდული რესურსების განაწილებისას დაშვებული შეცდომები შეიძლება დამლუპველი აღმოჩნდეს (იხ. 9.5 მაგალითი). სანამ გადავწყვეტთ, თუ რამდენად აქვს განათლებას საზოგადოებრივი ღირებულება იმ შემთხვევაში, თუ იგი მხოლოდ სიგნალის უზრუნველყოფას ემსახურება, განვიხილოთ სხვა, უფრო მნიშვნელოვანი საკითხი, თუ რამდენად საფუძვლიანია ვარაუდი, რომ განათლება ხელს უწყობს ადამიანისეული კაპიტალის ზრდას, ან, უბრალოდ, არის ადამიანისეული კაპიტალის ზრდის სიგნალი.

სიგნალი თუ ადამიანისეული კაპიტალი? პირდაპირი მტკიცებულების მოპოვება იმ როლის შესახებ, რომელსაც ადამიანისეული კაპიტალი საზოგადოებაში ასრულებს, თითქმის შეუძლებელია. მაგალითად, სიგნალებზე დაფუძნებული მეთოდის მომხრეები ამტკიცებენ: ის ფაქტი, რომ კოლეჯის კურსდამთავრებულები იღებენ უფრო მეტ უკუგებას, ვიდრე ისინი, ვინც კოლეჯში სწავლა მიატოვა, ადასტურებს სწავლის, როგორც სიგნალის, ფუნქციას.³² ისინი ამტკიცებენ, რომ საგანმანათლებლო დანესებულებაში მიღებული განათლება პროპორციულია ამ დანესებულებაში გატარებული დროისა და დიპლომის დამატებითი დივიდენდი (უკუგების ნორმა) სწორედ სიგნალის საჭიროების ჰიპოთეზის მტკიცებულებას. იმ აზრის მომხრეები, რომ სწავლა საგანმანათლებლო დანესებულებაში ზრდის ადამიანისეულ კაპიტალს, პასუხად აცხადებენ: ვინც ოთხი წლის განმავლობაში ისწავლა, სავარაუდოდ, ოთხჯერ მეტი ისწავლა იმ ადამიანთან შედარებით, რომელმაც კოლეჯში ჩაბარებიდან ერთი წლის თავზე დაანება სწავლას თავი. მათი მტკიცებით, ვინც თავი დაანება სწავლას, არიან შედარებით ღარიბები, ანუ ისინი, ვინც გადაჭარბებით შეაფასეს სწავლის შედეგად მოსალოდნელი უკუგება და შეწყვიტეს სწავლა, როგორც კი საკუთარი შეცდომა გააცნობიერეს. ამგვარად, მათი უკუგების შედარებით დაბალი ნორმა უკავშირდება არა სწავლის შეწყვეტის ფაქტს, არამედ სწავლის შეწყვეტის მიზეზს.

³² პირებს, რომლებიც თავს ანებებენ კოლეჯში სწავლას, ნაკლები შემოსავალი აქვთ კოლეჯის კურსდამთავრებულებთან შედარებით, მაგრამ, რადგან ისინი ნაკლებ ინვესტიციასაც აბანდებენ, დაუდგენელია, იქნება თუ არა მათი უკუგების ნორმა დაბალი. იხ.: David A. Jaeger and Marianne E. Page, "Degrees Matter: New Evidence on Sheepskin Effects in the Returns to Education," *Review of Economics and Statistics* 78 (November 1996), 733–740. Thomas J. Kane and Cecilia Elena Rouse, "Comment on W. Norton Grubb: 'The Varied Economic Returns to Postsecondary Education: New Evidence from the Class of 1972,'" *Journal of Human Resources* 30 (Winter 1995), 205–221; განიხილავს კოლეჯის დამთავრებით მიღებული სარგებლის საკითხს, მიუხედავად სტუდენტის მიერ მიღებული კრედიტების რაოდენობისა.

განვიხილოთ მეორე მაგალითი. ადამიანისეული კაპიტალის შესახებ მოსაზრების მომხრეები ამტკიცებენ, რომ მათ მოსაზრებას ამყარებს კოლეჯის კურსდამთავრებულებისა და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულთა შემოსავალში სხვაობის შემდგომი ზრდა. განათლება მხოლოდ სიგნალის მექანიზმი რომ იყოს, დამსაქმებლები თავიდან მას დაეყრდნობოდნენ, მაგრამ შემდგომში თანამშრომლებთან ურთიერთობით მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე განათლება სულ უფრო ნაკლებ როლს შეასრულებდა მათ მიერ ხელფასის დანიშვნაში. სიგნალის არსებობის მომხრეები პროტესტს გამოთქამენ იმასთან დაკავშირებით, რომ შემოსავალში სხვაობის შემდგომი ზრდა და მუდმივად არსებული კავშირი განათლებასა და გამომუშავებას შორის მხოლოდ იმის მაჩვენებელია, რომ განათლების დონე სიგნალის ოპტიმალური მექანიზმია.³³

მაგალითი 9.5.

საზოგადოებისთვის ოპტიმალური ინვესტირების მოცულობა განათლებაში

გარდა იმისა, რომ დასაზუსტებელია, ითვლება თუ არა განათლება საზოგადოებრივი ინვესტირების კარგ ობიექტად, უნდა განვსაზღვროთ საზოგადოებისთვის ოპტიმალური განათლების დონე. საზოგადოებამ უნდა გაზარდოს ან შეამციროს განათლებაში ინვესტიციები მანამ, ვიდრე საზოგადოებისთვის ოპტიმალური უკუგების ზღვრული ნორმა არ გაუტოლდება სხვა კაპიტალდაბანდებებიდან (მაგალითად, დაბანდება მატერიალურ კაპიტალში) მიღებულ უკუგების ზღვრულ ნორმას.

მითითებული პრინციპი ლოგიკურად ასე დასაბუთდება: საზოგადოება ფულად სახსრებს ისეთ პროექტებში დააბანდებს, რომლებსაც უკუგების შედარებით მაღალი ნორმა ექნებათ. თუ მატერიალურ კაპიტალში დაბანდების უკუგების ნორმა 20%-ია (ყველა ასპექტის გათვალისწინებით), ხოლო განათლებაში მხოლოდ 10%, საზოგადოება, ცხადია, უპირატესობას

მატერიალურ კაპიტალში ინვესტირებას მიანიჭებს. ვიდრე უკუგების ეს ორი ნორმა განსხვავებულია, საზოგადოებისთვის ხელსაყრელი იქნება კაპიტალდაბანდების მოცულობის შემცირება დაბალშემოსავლიან პროექტებში და გაზრდა მაღალი უკუგების პროექტებში.

განათლებიდან მიღებული უკუგების ნორმისთვის დამახასიათებელია გარკვეული სირთულე და ცდომილება. თუმცა გარკვეულწილად, მიზანშეწონილია ყველა სახის ინვესტიციის საზოგადოებრივი უკუგების ნორმის გათანაბრების საერთო პრინციპის გათვალისწინება. ეს პრინციპი, მაგალითად, გულისხმობს, რომ ღარიბმა ქვეყნებმა განათლებაში დამატებითი ინვესტირება უნდა განახორციელონ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მოსალოდნელია ძალიან მაღალი შემოსავლების მიღება.

რეალურად, უკუგების ნორმა ზოგადი და უმაღლესი განათლებიდან, როგორ-

³³ ამ ორ შეხედულებას შორის განსხვავების დადგენის მცდელობა მოცემულია ნაშრომში: Joseph Altonji, "The Effects of High School Curriculum on Education and Labor Market Outcomes," *Journal of Human Resources* 30 (Summer 1995), 409–438; Andrew Weiss, "Human Capital vs. Signaling Explanations of Wages," *Journal of Economic Perspectives* 9 (Fall 1995), 133–154; Wim Groot and Hessel Oosterbeek, "Earnings Effects of Different Components of Schooling: Human Capital versus Screening," *Review of Economics and Statistics* 76 (May 1994), 317–321; Kelly Bedard, "Human Capital versus Signaling Models: University Access and High School Dropouts," *Journal of Political Economy* 109 (August 2001), 749–775; and Harley Frazis, "Human Capital, Signaling, and the Pattern of Returns to Education," *Oxford Economic Papers* 54 (April 2002), 298–320.

რც წესი, უფრო მაღალია ეკონომიკურად ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში. ერთ-ერთი მიმოხილვის თანახმად, ზოგად განათლებაში ინვესტირების უკუგების ნორმა განვითარებულ ქვეყნებში შეადგენს 10%-ს (საშუალოდ), ხოლო ეკონომიკურად ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში – 13-

16%-ს. უმაღლეს განათლებაში ინვესტირების უკუგების ნორმა შესაბამისად შეადგენს 9.5% -ს და 11%-ს.

წყარო: George Psacharopoulos and Harry Anthony Patrinos, "Returns to Investment in Education: A Further Update," World Bank Policy Research, working paper no. 2881, September 2002, Table 3.

სწავლების ხარისხი. შრომის ბაზარზე რთულია იმ მოვლენების პროგნოზირება, რომლებიც ადამიანისეული კაპიტალის ჰიპოთეზასა და სიგნალის ჰიპოთეზას ერთმანეთისგან გამიჯნავს. საინტერესოა, ხომ არ არსებობს სხვა გზები ამ ჰიპოთეზებთან დაკავშირებული დავის გადასაჭრელად. სწავლების ხარისხის საკითხებიდან სათავეს იღებს კვლევის ერთ-ერთი სტრატეგია, რომელიც დავის გადაჭრის რამდენიმე ვარიანტს გვთავაზობს.

როგორც აღინიშნა, უკანასკნელ წლებში შეშფოთებას იწვევს ამერიკელი სტუდენტების კოგნიტური (ანუ შემეცნების) უნარების გაუარესება. თუ სწავლა, რომელიც ხელს უწყობს ადამიანების შემეცნებითი უნარის გამოვლენას და, პირველ რიგში, სიგნალის ფუნქციას ასრულებს, მაშინ განათლების სისტემა არ უნდა მივიჩნიოთ სტუდენტების უნარის გაუარესების პრობლემის გამოსწორების საშუალებად.

თუმცა თუ განათლების ხარჯზე უმჯობესდება ის უნარები, რომლებზეც შრომის ბაზარი რეაგირებს, მაშინ ინვესტირების მოცულობის ზრდა განათლების ხარისხის გასაუმჯობესებლად გამართლებული იქნება.

განათლებასთან მიმართებით როგორც სიგნალის, ასევე ადამიანისეული კაპიტალის ჰიპოთეზის მომხრეები თანხმდებიან იმაზე, რომ მაღალი კოგნიტური უნარის მქონე ადამიანები უფრო მწარმოებლურები არიან. საკამათოა საკითხი, რამდენად შეუძლია საუკეთესო სასწავლო დანესებულებას ადამიანის მწარმოებლურობის ამაღლება კოგნიტური უნარების გაუმჯობესების გზით. სიგნალის ჰიპოთეზის მომხრეები იშველიებენ კომპეტენტურ წყაროებს, სადაც დამტკიცებულია განათლებაზე დახარჯულ თანხებსა და სტუდენტების მიერ კოგნიტური უნარის ტესტების შედეგებს შორის თითქმის არარსებული ხილული კავშირი.³⁴ თუმცა ადამიანისეული კაპიტალის იდეის მომხრეები მხარდაჭერას იმ კვლევებში პოულობენ, რომლებიც შემოსავლებსა და სწავლის ხარისხს სწავლობენ. ამ კვლევების თანახმად, ზოგადად, მაღალი ხარისხის სასწავლო დანესებულებების სტუდენტები (ანუ იმ დანესებულებებისა, სადაც ერთ სტუდენტზე მეტი რესურსი მოდის) მომავალში უფრო

³⁴ იხ. მაგალითად: Eric A. Hanushek, John F. Kain, Daniel M. O'Brien, and Steven G. Rivkin, "The Market for Teacher Quality," National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 11154 (February 2005); Charles T. Clotfelter, Helen F. Ladd, and Jacob L. Vigdor, "How and Why Do Teacher Credentials Matter for Student Achievement?" National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 12828 (January 2007); Thomas J. Kane, Jonah E. Rockoff, and Douglas Staiger, "What Does Certification Tell Us About Teacher Effectiveness? Evidence from New York City," National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 12155 (July 2006); Eric A. Hanushek and Dennis D. Kimko, "Schooling, Labor Force Quality, and the Growth of Nations," American Economic Review 90 (December 2000), 1184-1208; and Alan B. Krueger and Diane M. Whitmore, "The Effect of Attending a Small Class in the Early Grades on College-Test Taking and Middle School Test Results: Evidence from Project STAR," Economic Journal 111 (January 2001), 1-28. შესაძლოა, რომ სკოლების ადმინისტრაციული და ფილოსოფიური წვლილი კოგნიტურ უნარებს ზრდიდეს. იხ.: Alita Abdulkadiroglu, Joshua D. Angrist, Susan M. Dynarski, Thomas J. Kane, and Parag A. Pathak, "Accountability and Flexibility in Public Schools: Evidence from Boston's Charters and Pilots," Quarterly Journal of Economics 126 (May 2011), 699-748.

მაღალ შემოსავლებს იღებენ სხვებთან შედარებით (სხვა თანაბარ პირობებში).³⁵

ცხადია, განათლებით მიღებული საზოგადოებრივი უკუგების შეფასებამ, რომელიც სწავლის ხარისხის როლს სწავლობს, ჯერჯერობით უფრო მეტი კითხვა დაბადა, ვიდრე პასუხი. უკეთეს სასწავლებელში სწავლა ზრდის შემოსავალს, მაგრამ, სავარაუდოდ, არა კოგნიტიური უნარების გაუმჯობესების ხარჯზე. იქნებ უკეთესი სასწავლებელი სტუდენტის შემოქმედებითი უნარის ან შრომის უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების ხარჯზე ზრდის მწარმოებლურობას? ეს ის თვისებებია, რომლებიც სათანადოდ ფასდება შრომის ბაზარზე, მაგრამ რომელთა გამოვლენაც კოგნიტიური ტესტების მეშვეობით რთულია. კიდევ ერთი ვარიანტია ის, რომ უკეთესი სასწავლებელი სტუდენტს აწვდის საუკეთესო ინფორმაციას საკუთარი ინტერესებისა და უნარ-ჩვევების შესახებ, რაც მათ უფრო წარმატებული კარიერის მიღწევაში ეხმარება. მიუხედავად მოტიანილი მსჯელობისა, უამრავი კითხვა მაინც უპასუხოდ რჩება.

ღირს თუ არა ეს დისკუსია? საბოლოო ჯამში, დისკუსია განათლებასთან დაკავშირებით სიგნალისა და ადამიანისეული კაპიტალის ჰიპოთეზების მომხრეებს შორის რაიმე გადამწყვეტი მნიშვნელობის ნამდვილად არ არის. ფაქტია, რომ ინვესტიციის დაბანდება განათლებაში *ინდივიდებს* აძლევს გარკვეულ უკუგებას. განათლებაში ინვესტიციიდან უკუგების ნორმა შესადარია სხვა სახის ინვესტიციებით მიღებული უკუგების ნორმასთან. ადამიანისეულ კაპიტალში დაბანდება ინვესტიციის ასანაზღაურებლად საჭიროა დამსაქმებლების მზადყოფნა, გადაუხადონ უფრო მაღალი ხელფასი უკეთესი განათლების მქონეთ, ხოლო იმისათვის, რომ დამსაქმებლები მზად იყვნენ საამისოდ, სასწავლებლებმა უნდა გასწიონ ისეთი მომსახურება, რომელსაც დამსაქმებლები ნაკლები დანახარჯით თავად ვერ შეძლებენ.

მაგალითად, როგორც წინამდებარე თავში აღვნიშნეთ, კოლეჯში სწავლაზე დაბანდება 100 000\$-ის ინვესტიციიდან უკუგების მისაღებად კოლეჯის კურსდამთავრებულებს წელიწადში უნდა გადაუხადონ მინიმუმ 3652\$-ით მეტი, ვიდრე ისინი სხვა შემთხვევაში მიიღებდნენ. ბუნებრივია, საამისოდ კურსდამთავრებულებმა უნდა მოძებნონ დამსაქმებლები, რომელთაც მათთვის უფრო მაღალი წლიური ხელფასის გადახდის სურვილი აქვთ. რადგან დამსაქმებლები უპირატესობას ანიჭებენ კოლეჯის კურსდამთავრებულების დაქირავებას და აქედან გამომდინარე განათლებას, ორიდან ერთ-ერთ მიზეზზე მიუთითებს: უკეთესი განათლება ან რეალურად ზრდის მომუშავეს მწარმოებლურობას, ან ნაკლებად ძვირადღირებული მეთოდია სამუშაო ძალის დაქირავების სხვა მეთოდებთან შედარებით. ნებისმიერ შემთხვევაში ის ფაქტი, რომ დამსაქმებლებს სურთ, მეტი გადაუხადონ განათლებულ სამუშაო ძალას, სავარაუდოდ, მანიშნებელია შემდეგის: განათლება ქმნის საზოგადოებრივ სარგებელს.³⁶

³⁵ იმ ლიტერატურული წყაროების ციტირება, სადაც განხილულია კავშირი სასწავლო რესურსებსა და სტუდენტების შედეგებს შორის, იხ.: George A. Akerlof and Rachel E. Kranton, "Identity and Schooling: Some Lessons for the Economics of Education," *Journal of Economic Literature* 40 (December 2002), 1167–1201. ამ სტატიაში მოცემულია იმ სოციოლოგიური ფაქტორების დადგენის მცდელობა, რომელთა დახმარებითაც შესაძლოა იმ არათანაბარზომადი შედეგების საკითხის გადაჭრა, რომლებიც ეკონომიკური ანალიზის შედეგად მიიღება და რომლებიც ადგენენ ურთიერთკავშირს სასწავლო რესურსებსა და აკადემიურ მიღწევებს შორის. თანამედროვე კვლევა იხ.: Orley Ashenfelter, William J. Collins, and Albert Yoon, "Evaluating the Role of Brown vs. Board of Education in School Equalization, Desegregation, and the Income of African Americans," National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 11394 (June 2005).

³⁶ Kevin Lang, "Does the Human Capital/Educational Sorting Debate Matter for Development Policy?" *American Economic Review* 84 (March 1994), 353–358; უფრო ფორმალური მსჯელობის შედეგად

ითვლება თუ არა სახელმწიფო პროფესიული მომზადება საზოგადოებრივი ინვესტირების კარგ ობიექტად?

პოლიტიკოსებისთვისაც მნიშვნელოვანია კითხვაზე პასუხი – რამდენად გამართლებულია სახელმწიფო პროფესიული პროგრამები მოსალოდნელი უკუგების გათვალისწინებით. გასული 40 წლის განმავლობაში ფედერალურმა მთავრობამ დააფინანსა რიგი პროგრამებისა, რომელთა სამიზნე ჯგუფებიც იყვნენ უპოვარი მამაკაცები, ქალები და ახალგაზრდები. ზოგიერთი პროგრამა ნებაყოფლობითი იყო, ზოგიც – სავალდებულო და გამიზნული სახელმწიფო დახმარების მიმღები პირებისთვის (მათ შუენწყდებოდათ დახმარება, თუ პროგრამაში მონაწილეობას არ მიიღებდნენ). ზოგიერთი პროგრამა ითვალისწინებდა შედარებით ნაკლები ღირებულების დახმარების განევას სამუშაოს მოსაძიებლად, ზოგიც – პირდაპირ სამუშაო გამოცდილების მიცემას ან სრულ მომსახურებას სახლიდან მოშორებით მცხოვრები ადამიანებისთვის (მაგალითად, სახელმწიფო დახმარების პროგრამის კომპონენტი სახელწოდებით „Job Corps“ („სამუშაო ადგილების კორპუსი“)). 40-წლიან პერიოდში პროგრამების მონაწილეთა ნახევარმა გაიარა თეორიული მომზადება პროფესიულ სასწავლებლებსა და ადგილობრივ კოლეჯებში, ხოლო 15%-მა სამუშაო ადგილისგან მოუნყვეტლად. ხარჯი ერთ სტუდენტზე გაანგარიშებით მერყეობდა 4500\$-დან 9100\$-ამდე (2012 წლის დოლარის გამოხატულებით).³⁷

ეპირიული კვლევა

განათლებით მიღებული უკუგების შეფასება ტყუპების მაგალითზე: უნარებში შეუმჩნეველი განსხვავების პრობლემის გადაჭრა

ბკვლევებმა ემპირიული კვლევების ჩატარებისას ყურადღება უნდა მიაქციონ იმას, თუ როგორ მოქმედებს *გამოტოვებული ცვლადები* მათ შედეგებზე. იშვიათია მოვლენა, როდესაც წვდომა გვაქვს ყველა შესაბამის დამოუკიდებელ მონაცემთან, ხოლო 1ა დანართში აღწერილი რეგრესიული მეთოდი შეიცავს გადახრას, რაც ამკარად მიაწინებს, რომ ჩვენს ხელთ არსებული ცვლადები სრულად ვერ ხსნიან მოცემული დამოკიდებული ცვლადის ყველა ცვლილებას. თუ გამოტოვებული ცვლადი არ კორელირებს ამა თუ იმ დაკვირვებულ დამოუკიდებელ ცვლადთან, შეფასებას – რა ზემოქმედებას ახდენენ დამოუკიდებე-

ლი ცვლადები დამოკიდებულ ცვლადზე – გადახრა არ აქვს.

თუმცა თუ გამოტოვებული დამოუკიდებელი ცვლადი კორელირებს კონკრეტულ დაკვირვებულ ცვლადთან, დაკვირვებული ცვლადის შეფასება შეიცავს ცდომილებას. *გამოტოვებული ცვლადის ცდომილება* და მისი ერთი ამონახსენი შეიძლება ცხადად წარმოვაჩინოთ, თუ განვიხილავთ განათლების უკუგების პრობლემას, როდესაც მკვლევრებს არ აქვთ მონაცემები სწავლის თანდაყოლილი უნარის (რომელზე დაკვირვებაც ძალიან რთულია) შესახებ.

ტრადიციულად, განათლების უკუგება ფასდება მრავლობითი რეგრესიული მეთო-

მივიდა ანალოგიურ დასკვნამდე.

³⁷ Robert J. LaLonde, “The Promise of Public Sector–Sponsored Training Programs,” *Journal of Economic Perspectives* 9 (Spring 1995), 149–168; აღწერს ფედერალური მთავრობის მიერ დაფინანსებულ გადამზადების პროგრამების მოკლე ისტორიას და აჯამებს მათი ეფექტურობის შეფასების ზოგიერთ საკითხს.

დებით, რომელთა დახმარებით სხვადასხვა კატეგორიისთვის ფასდება, თუ რამდენად იზრდება შემოსავალი ერთი დამატებითი წლით სწავლის შემთხვევაში სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში, რომლებიც გავლენას ახდენენ შემოსავლებზე. თუ დავუშვებთ, რომ სწავლის თანდაყოლილი უნარის მქონე, ნიჭიერი ადამიანები უფრო მეტად იღებენ განათლებას, მაშინ განათლების უკუგების შეფასებისას უნდა გავითვალისწინოთ ბაზარზე ნიჭის გასამრჯელოც, თუ მკვლევრებს არ აქვთ სწავლის თანდაყოლილი უნარის გაზომვის საშუალება. ანუ თუ განათლება და თანდაყოლილი ნიჭის (უნარის) მაჩვენებლები პირდაპირპროპორციულ კავშირშია ერთმანეთთან, მაგრამ ხელთ არ გვაქვს მონაცემები თანდაყოლილი ნიჭის შესახებ, განათლების ზემოქმედების ჩვენეული შეფასება გადამეტებული ცდომილების შემცველი იქნება (ზემოთ განვიხილეთ იგი, როგორც უნარის ცდომილება). აღნიშნულიდან გამომდინარე, თუ არ გვაქვს უნარის კონტროლის მეთოდი, პრობლემურია იმის შეფასება, რამდენს გამოიმუშავებდა ჩვეულებრივი უნარების მქონე ადამიანი, კიდევ ერთი წელი რომ ესწავლა. რამდენად რეალურია, მოიძებნოს უნარის ცდომილების აღმოფხვრის მეთოდი და მოხდეს ცდომილების სიდიდის შეფასება?

უნარის ცდომილების თავიდან აცილების ერთი გონივრული მეთოდია იდენტურ ტყუპებზე დაკვირვება. ასეთ ტყუპებს აქვთ ზუსტად ერთნაირი გენეტიკური მასალა და შედეგად, ერთნაირი თანდაყოლილი უნარები. ერთნაირი უნარებისა და ოჯახური მდგომარეობის პირობებში მათ უნდა ჰქონდეთ ერთნაირი სტიმული

განათლებაში ინვესტირების თვალსაზრისით. თუმცა შემთხვევითი ფაქტორების (ქორწინება, განქორწინება, კარიერასთან დაკავშირებული ინტერესი) გავლენით, ტყუპებმა შეიძლება განათლების სხვადასხვა გზა აირჩიონ.

იდენტური ტყუპების რამდენიმე წყვილის მაგალითზე, სტატისტიკური მონაცემების საფუძველზე, შეგვიძლია, გავანალიზოთ განათლების ხანგრძლივობის გავლენა მათსავე შემოსავლებს შორის განსხვავებაზე და შევაფასოთ განათლების უკუგება იმგვარად, რომ უნარის ცდომილება არანაირად მოსალოდნელი არ იყოს.

ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში შეისწავლეს იდენტური ტყუპების 340 წყვილი, რომლებიც ესწრებოდნენ ყოველწლიურ „ტუინსბერგის ტყუპების ფესტივალს“ ოჰაიოს შტატის ქალაქ ტუინსბერგში 1991-1993 წლებში. მკვლევრები სწავლობდნენ ტყუპებს შორის განათლებაში განხორციელებულ ინვესტიციებსა და შემოსავლებში განსხვავებას. ავტორთა შეფასებით, განათლების უკუგება შეადგენდა დაახლოებით 9%-ს. ამის საპირისპიროდ, უკუგების ტრადიციული მეთოდებით შეფასებისას (უნარების გაუთვალისწინებლად), უკუგების ნორმა შეადგენდა 10%-ს. ამგვარად, მკვლევრები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ უნარების გაუთვალისწინებლობის შემთხვევაში გადამეტების ცდომილება უმნიშვნელოა განათლებით მიღებული უკუგების ნორმის ტრადიციული მეთოდებით შეფასებასთან შედარებით.

წყარო: Orley Ashenfelter and Cecilia Rouse, "Income, Schooling, and Ability: Evidence from a New Sample of Identical Twins," *Quarterly Journal of Economics* 113 (February 1998), 253–284.

ამ პროგრამების შესაფასებლად საჭიროა ხარჯების შედარება მათგან მიღებული სარგებლის მიმდინარე ღირებულებასთან; სარგებელი, თავის მხრივ, იზომება ხელფასის ნაზრდით, რომელიც წარმოიქმნა ტრენინგის პროგრამის გავლის შედეგად. სარგებლის შეფასება გულისხმობს იმ გამოიმუშავების გაზომვას, რომელსაც მიიღებდნენ ტრენინგის მონაწილეები გადამზადების გარეშე. ამ თემას უკავშირდება რამდენიმე რთული საკითხი, რომელთა გადაჭრაც მკვლევრების მოვალეობაა. მიუხედავად აღნიშნულისა, დღემდე ჩატარებული კვლევებით დასტურდება, რომ

ზრდასრული ქალები შეადგენენ უპოვართა ერთ ჯგუფს, რომელიც აშკარა სარგებელს იღებს აღნიშნული ტრენინგებიდან. რაც შეეხება ზრდასრულ მამაკაცებსა და ახალგაზრდებს, მათი შემოსავალი გადამზადების შედეგად ასე მკვეთრად არ უმჯობესდება. ასე მაგალითად, ტრენინგში მონაწილე ქალების შემოსავალი წელიწადში საშუალოდ დაახლოებით 1980\$-ით იზრდება (2012 წლის დოლარის გამოხატულებით).³⁸ იყო თუ არა ეს ნაზრდი საკმარისად მაღალი პროგრამის ხარჯების გასამართლებლად?

პროგრამების პირდაპირი ხარჯი შეადგენდა 4500–9100\$-ს ტრენინგის თითოეულ მონაწილეზე, მაგრამ ისინი ასევე ხასიათდებოდნენ ოპორტუნისტული ხარჯებით ხელიდან გაშვებული წარმოების სახით. სტანდარტულად, სანვრთნელი პირი ტრენინგს გადიოდა 16 კვირის განმავლობაში და რადგან ტრენინგის გავლამდე მისი უამრავი მონაწილე სოციალურ დახმარებაზე იყო დამოკიდებული, მათი დროის ხარჯი უდავოდ არ იყო 0-ის ტოლი. გაიხსენეთ მე-7 თავიდან, რომ ადამიანი შეიძლება იყოს მწარმოებლური როგორც საოჯახო საქმიანობისას, ასევე სამსახურში. თუ სანვრთნელი პირის დროს მივანიჭებთ მინიმალური ხელფასის (2012 წელს 7.25\$-ს საათში) ტოლ საათობრივ ღირებულებას, ტრენინგზე 16 კვირის დახარჯვის ოპორტუნისტული ხარჯი იქნებოდა დაახლოებით 4600\$. ამგვარად, ტრენინგის საერთო ხარჯი ჯამში მოქცეული იქნებოდა 9100\$-სა და 13700\$-ს შორის დიაპაზონში (ქალების შემთხვევაში).

ტრენინგის შემდეგ წლიური 1980\$-ის სარგებლის მიღების შემთხვევაში 20 წლის განმავლობაში, თუ დისკონტირების შესაბამისი განაკვეთია 2%, სარგებლის მიმდინარე ღირებულება უხეშად შეადგენს 32370\$-ს. ამ თანხის სარგებელი, ცხადია, აღემატება დანახარჯებს. რეალურად, ნებაყოფლობითი ტრენინგის სარგებლის მიმდინარე ღირებულება 11400\$-ით მეტი იქნება (დანახარჯების დაახლოებით საშუალო მაჩვენებელი), წლიური შემოსავლის მატება 7 წლის განმავლობაში რომ შენარჩუნებულიყო.³⁹

³⁸ David H. Greenberg, Charles Michalopoulos, and Philip K. Robins, "A Meta-Analysis of Government-Sponsored Training Programs," *Industrial and Labor Relations Review* 57 (October 2003), 31–53. ზოგიერთმა კვლევამ ცხადყო, რომ „Job Corps“ ტრენინგი ახალგაზრდებისთვის უკუუგების დადებითი ნორმით ხასიათდებოდა; იხ. German Blaco, Carlos A. Flores, and Alfonso Flores-Lagunes, „The Effects of Job Corps Training on Wages of Adolescents and Young Adults,” *American Economic Review: Papers and Proceedings* 103 (May 2013), 418-422.

³⁹ Paul Lengermann, "How Long Do the Benefits of Training Last? Evidence of Long Term Effects Across Current and Previous Employers," *Research in Labor Economics* 18 (1999), 439–461, დაადგინა, რომ ფორმალური და კომპანიის ფარგლებში ჩატარებული ტრენინგების საერთო ხანგრძლივობა მინიმუმ 9 წელია. Job Corps ტრენინგით მიღებული უკუუგების ანალიზი იხ.: Peter Z. Schochet, John Burghardt, and Sheena McConnell, "Does Job Corps Work? Impact Findings from the National Job Corps Study," *American Economic Review* 98 (December 2008), 1864–1886. For reference to studies of vocational education, see Paul Ryan, "The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective," *Journal of Economic Literature* 29 (March 2001), 34–92.

კითხვები მსჯელობისთვის

- ქალები, საშუალოდ, იმავე ასაკის მამაკაცებთან შედარებით, დაბალ ხელფასს იღებენ. ადამიანისეული კაპიტალის რომელი კონცეფციით აიხსნება ეს მოვლენა? პასუხი განმარტეთ. რატომ იზრდება ქალებისა და მამაკაცების შემოსავლებს შორის სხვაობა ასაკის მატებასთან ერთად?
- „მკაცრმა საგადასახადო პოლიტიკამ კვალიფიკაციის დონეების მიხედვით ხელფასის გათანაბრების მიზნით შეიძლება შეუძლებელი გახადოს რესურსების ოპტიმალურად გადანაწილების ამოცანის შესრულება“. იმსჯელეთ.
- რამდენიმე წლის წინ ერთმა სახელგანთქმულმა სამედიცინო კოლეჯმა დაუდევრობის გამო ჩარიცხა იმაზე მეტი სტუდენტი, ვიდრე კოლეჯს მათი განთავსების საშუალება ჰქონდა სწავლების პირველ წელს. კოლეჯის ადმინისტრაციას არ სურდა ჩარიცხული სტუდენტების სწავლის დაწყების დღის გადადება საკუთარი ინიციატივით და სტუდენტებს შესთავაზეს უფასო სწავლება ერთი წლის განმავლობაში, თუ ისინი სწავლის დაწყებას სამედიცინო ფაკულტეტზე ერთი წლით გადადებდნენ. იმსჯელეთ იმ ფაქტორებზე, რომლებსაც ამ წინადადების შეფასებისას სტუდენტი გაითვალისწინებს, მოისურვებენ თუ არა სტუდენტები კოლეჯის წინადადების მიღებას?
- 18 წლის ლუიჯიმ, რომელმაც ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა დაამთავრა, გადამწყვიტა, მოძებნოს სამუშაო კოლეჯში ჩაბარების სანაცვლად. თუმცა ვერ გადაუწყვეტია, იმუშაოს კერძო სექტორში (რაც უკავშირდება როგორც მაღალ შემოსავალს, ისე სამსახურის დაკარგვის მაღალ რისკსაც) თუ სახელმწიფო სექტორში (სადაც, მართალია, ხელფასი უფრო დაბალია, მაგრამ სამსახურის დაკარგვის რისკი მინიმალურია). ორივე სცენარისთვის გრაფიკულად გამოსახეთ ლუიჯის შემოსავლის შესაძლებლობები სიცოცხლის განმავლობაში (9.3 და 9.4 ნახაზების მსგავსად) იმ დაშვებით, რომ იგი სექტორს არ შეიცვლის. თქვენ რიცხვს (რიცხვებს) მიანიჭეთ ლუიჯის მიერ მიღებული სარგებლიანობის მიმდინარე ღირებულება (\$-ის გამოხატულებით). რა ფაქტორები განსაზღვრავს ლუიჯის არჩევანს, რომელ სექტორში დაიწყოს მუშაობა?
- მეტი განათლება უკეთესი უნარ-ჩვევების „სიგნალია“, ამ აზრის მომხრეები რატომ მიიჩნევენ, რომ უფრო ნიჭიერი ადამიანი უკეთეს განათლებას მიიღებს?
- VoIP მომსახურების („ხმის გადაცემა IP-პროტოკოლით, მაგ., Skype) დანერგვამ ადამიანებს იაფი კომუნიკაციის საშუალება მისცა ინტერნეტში ხმის ან მოძრავი გამოსახულების გადაცემით. ამ პროგრესულმა ნაბიჯმა ბიზნესის ახალ სახეს ჩაუყარა საფუძველი, მაგალითად, მათემატიკისა და საბუნებისმეტყველო საგნების ინდოელმა მასწავლებლებმა დაიწყეს ზეპირი გაკვეთილების ჩატარება განვითარებული ინგლისურენოვანი ქვეყნების ბავშვებისთვის. ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის გამოყენებით იმსჯელეთ, თუ რა ფაქტორებმა იმოქმედა ინდოეთში და განვითარებულ ინგლისურენოვან ქვეყნებში მათემატიკისა და საბუნებისმეტყველო საგნების შესწავლის მისწრაფებაზე.
- ბევრ ქვეყანაში უმაღლეს განათლებას მნიშვნელოვანწილად აფინანსებს მთავრობა (სტუდენტები თავისუფლდებიან კოლეჯში სწავლის საფასურის გადახდისაგან). ასეთი სუბსიდირება, უდავოდ, მისასალმებელია, მაგრამ არსებობს გარკვეული სახიფათო მომენტებიც. ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის გამოყენებით, ახსენით, რა საშიშროებაზეა საუბარი.
- საკუთრების ხელყოფით ჩადენილი მრავალი დანაშაული (მაგალითად, ბინის გატეხვა და ძარცვა) შეიძლება მივიჩნიოთ როგორც მოქმედება, რომელიც მყისიერ შემოსავალს იძლევა, მაგრამ გრძელვადიან პერსპექტივაში ზარალს იწვევს. დაპატიმრების შემთხვევაში დამნაშავე კარგავს როგორც დანაშაულებრივი, ასევე კანონიერი ქმედებით მისაღებ შესაძლო შემოსავალს. გრძელვადიან პერსპექტივაში, პროფესიის

არჩევის თვალსაზრისით, გააანალიზეთ, ყველაზე დიდი ალბათობით ადამიანების რომელი ჯგუფები ჩაერთვებიან დანაშაულებრივ ქმედებებში. რა ზომას შეიძლება მიმართოს საზოგადოებამ კრიმინალის შესამცირებლად?

9. ადამიანისეული კაპიტალის მოდელის (ტოლოზა 9.7) თანახმად, ინვესტიციის დაბანდება განათლებაში მიზანშეწონილია, თუ:

$$\frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{R_T}{(1+r)^T} > C.$$

რატომ არის მოსალოდნელი ქალების მხრიდან სამუშაო ძალის შეთავაზების გაზრდა იმ შემთხვევაში, თუ გაუმჯობესდება ბავშვების სოციალური დახმარება? პასუხი ახსენით ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის გამოყენებით.

10. პარტიის შეკრებაზე გაისმა ასეთი შედახილი: „შეუძლებელია, ჯო, რომელსაც კოლეჯში ერთი დღეც არ უფლია, კენზე მეტს აკეთებდეს. კენს ხომ მაგისტრის დიპლომი აქვს!“ იმჯგულებთ ამ განაცხადზე ადამიანისეული კაპიტალის თეორიაზე დაყრდნობით.

ამოცანები

1. ბეკი მუშაობს ვაჭრობის სფეროში, მაგრამ აპირებს სამუშაოს დატოვებას ორი წლით. მას ეს დრო მაგისტრის დიპლომის მისაღებად სჭირდება. ხელფასის სახით მიღებული მისი წლიურის შემოსავალია 40 000\$ (გადასახადების გამოკლების შემდეგ), მაგრამ მას რომ ბიზნესადმინისტრირებაში მაგისტრის ხარისხი ჰქონდეს, წელიწადში 55 000\$-ს (გადასახადების გამოკლების შემდეგ) მიიღებდა. სწავლის საფასური შეადგენს 100 000\$-ს წელიწადში, ხოლო საცხოვრებელი უნივერსიტეტის კამპუსთან ახლოს ბეკის დამატებით 10 000\$ დაუჯდება წელიწადში. ბეკის დისკონტირების განაკვეთია 6% წელიწადში. იგი ახლახან გახდა 48 წლის და პენსიაზე გასვლას 60 წლის ასაკში გეგმავს, მიუხედავად იმისა, მიიღებს მაგისტრის დიპლომს თუ არა. ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით განსაზღვრეთ, რამდენად მიზანშეწონილია ბეკისთვის სწავლის გაგრძელება მაგისტრის დიპლომის მისაღებად. პასუხი დეტალურად ახსენით.

2. (იხ. დანართი). დაუშვათ, ოპტიკოსების მინოდების მრუდი მოცემულია გამოსახულებით: $L_S = -6 + 0.6W$, ხოლო მოთხოვნის მრუდი – გამოსახულებით: $L_D = 50 - W$, სადაც W არის წლიური შემოსავალი (ათასი\$), ხოლო L – ოპტიკოსების რაოდენობა (ათასი).

ა) გამოთვალეთ წონასწორობის ხელფასი და დასაქმების დონეები.

ბ) ახლა დაუშვათ, რომ მოთხოვნა ოპტიკოსებზე გაიზარდა და მოთხოვნის ახალი მრუდი გამოისახება შემდეგნაირად: $L_D = 66 - W$. დაუშვათ, მოცემულ ბაზარზე მდგომარეობა გაურკვეველია, რადგან ოპტიკომეტრიაში დახელოვნებას დაახლოებით სამი წელი სჭირდება. სანამ ბაზარი დარეგულირდება, ბაზარზე ფიქსირდება ოპტიკოსების შრომის ხანმოკლე მინოდება. გამოთვალეთ შრომის ანაზღაურება და დასაქმების დონეები პირველი სამი ციკლიდან თითოეულში და იპოვეთ ახალი გრძელვადიანი წონასწორობა. ააგეთ გრაფიკი ამ მოვლენების საჩვენებლად.

3. დაუშვათ, შემოგთავაზეს 100\$ ახლა ან 125\$ ხუთი წლის შემდეგ. დაუშვათ, საპროცენტო განაკვეთია 4%. გამოთვალეთ 125\$-ის მიმდინარე ღირებულება. რომელ ვარიანტს აირჩევთ, თუ თქვენი მიზანია უფრო მაღალი მიმდინარე ღირებულების მქონე ვარიანტის შერჩევა?

4. გაიხსენეთ 9.3 ნახაზი. რეგრესიის რომელი მოდელი (იხ. 1ა დანართი) ესადაგება ყველაზე უკეთ ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებული ვაჟების „ასაკი-შემოსავლის“ გრაფიკებს.

მოდელი 1: $შემოსავალი = \alpha_{HS} + \beta_{HS}age + \varepsilon$
ან

მოდელი 2: $შემოსავალი = \alpha_{HS} + \beta_{HS}age + \gamma_{HS}age^2 + \varepsilon$

როგორ ფიქრობთ, რა ნიშანი ექნება სიმბოლოებს: α , β და γ ? და ბოლოს, შეადარეთ კოეფიციენტი α_{HS} შემდეგ კოეფიციენტებს: $\alpha_{კოლეჯი}$, β_{HS} და $\beta_{კოლეჯი}$, და γ_{HS} და $\gamma_{კოლეჯი}$ (მაგალითად, $\alpha_{კოლეჯი}$ აღნიშნავს თავისუფალ წევრს კოლეჯის კურსდამთავრებულებისთვის).

5. ადამიანისეული კაპიტალის თეორია ადგენს ხელფასის სხვადასხვა განმსაზღვრელ ფაქტორებს. ერთ-ერთი ცნობილი კვლევა იყენებდა მონაცემებს, რომელთა შორის იყო ინფორმაცია წლიური ხელფასის (ხელფასი), განათლების ხანგრძლივობის (წელი) (s), შრომის ბაზარზე გამოცდილებისა ($exper$) და $afqt$ ქულის შესახებ. $afqt$ არის ადამიანის ნიჭის ალტერნატიული მაჩვენებელი და ეს ტესტი ტარდება, როცა პირი დაახლოებით 17 წლისაა. დანართში

1ა აღწერილი რეგრესული მეთოდის გამოყენებით დადგინდა:

$$\ln wage = 0.12s - 0.10 \left(s \cdot \frac{exper}{10} \right) - 0.03afqt + 0.10 \left(afqt \cdot \frac{exper}{10} \right).$$

(0.02) (0.03) (0.05) (0.05)

(ფრჩხილებში მოცემულია სტანდარტული გადახრა).

ა) გამოთვალეთ პირის მოსალოდნელი ხელფასი $exper = 0$ და $exper = 10$;

ბ) რას ენიჭება უფრო მეტი მნიშვნელობა გრძელვადიან პერსპექტივაში – ფორმალური განათლების ხანგრძლივობას (s) თუ $afqt$ ტესტით გაზომილ ადამიანის უნარს? დაუშვავთ, რომ დამსაქმებლისთვის ცნობილია მხოლოდ s სიდიდე.

გ) რა უდევს საფუძვლად ამ დასკვნებს?

რეკომენდებული ლიტერატურა

- Becker, Gary. *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research, 1975.
- Borjas, George J. "Earnings Determination: A Survey of the Neoclassical Approach." In *Three Worlds of Labor Economics*, eds. Garth Mangum and Peter Philips. Armonk, N.Y.: M. E. Sharpe, 1988.
- Card, David. "The Causal Effect of Education on Earnings." In *Handbook of Labor Economics*, eds. Orley Ashenfelter and David Card. New York: Elsevier, 1999.
- Clotfelter, Charles T., Ronald G. Ehrenberg, Malcolm Getz, and John Siegfried. *Economic Challenges in Higher Education*. Chicago: University of Chicago Press, 1991.
- Friendlander, Daniel, David H. Greenberg, and Philip K. Robins. "Evaluating Government Training Programs for the Economically Disadvantaged." *Journal of Economic Literature* 35 (December 1997), 1809–1855.
- Goldin, Claudia, and Lawrence F Katz, *The Race between Education and Technology*. Cambridge, Mass.: Belknap Press, 2008.
- Krueger, Alan B., and Mikael Lindahl. "Education for Growth: Why and for Whom?" *Journal of Economic Literature* 39 (December 2001), 1101–1136.
- Mincer, Jacob. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.
- Schultz, Theodore. *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press, 1963.
- Spence, Michael. "Job Market Signaling." *Quarterly Journal of Economics* 87 (August 1973), 355–374.

შრომის ბაზრის რეგულირების „აბლაბუდის“ მოდელი

უმაღლეს სასწავლებელში მისაღები სტუდენტების რაოდენობის რეგულირება განათლებაში დაბანდებული ინვესტიციებიდან მიღებული უკუგების ცვლილებების შესაბამისად, ყოველთვის სწრაფად და უპრობლემოდ არ მიმდინარეობს. ეს, პირველ რიგში, ეხება ისეთ სფეროებს, როგორებიცაა საინჟინრო საქმე (მანქანათმშენებლობა) და იურისპრუდენცია. პრობლემა ისაა, რომ, თუ, მაგალითად, მანქანათმშენებლობის დარგში ხელფასები მკვეთრად იზრდება კონკრეტულ წელს, დიპლომირებული ინჟინრების მიწოდების მაჩვენებელი მომდევნო 3-4 წლის განმავლობაში (ანუ, რა დროც უმაღლესი სასწავლებლის დიპლომის მიღებას სჭირდება) არ შეიცვლება. ანალოგიურად, თუ მანქანათმშენებელი ინჟინრების ხელფასები მცირდება, მანქანათმშენებლობის სპეციალობის სტუდენტებს სწავლის დაუყოვნებლივ მიტოვების სურვილი არ ექნებათ – მათ საკმაოდ დიდი დრო და ძალისხმევა დახარჯეს ამ მიმართულებით და, სავარაუდოდ, ამჯობინებენ მანქანათმშენებლობის დარგში არსებული შანსების გამოყენებას, ვიდრე დამატებით დროისა და თანხების ხარჯვას ახალი სფეროს ასათვისებლად.

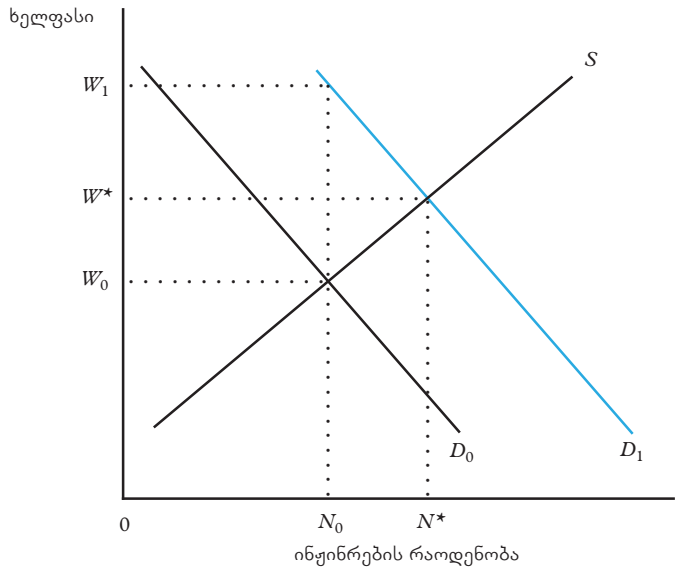
იმ ფაქტმა, რომ მიწოდება მყისიერად არ პასუხობს საბაზრო პირობების ცვლილებებს, შეიძლება შრომის ბაზრის ცალკეულ სეგმენტებზე გამოიწვიოს „ბუმისა და ვარდნის“ ციკლები. თუ სახელმწიფო და კერძო სექტორში განათლების სისტემის საკითხებზე მომუშავე პირები არ არიან ინფორმირებულნი ამ ციკლების შესახებ, მათ შესაძლოა, უმაღლესი სასწავლებლები სხვადასხვა სპეციალობაზე სტუდენტების მიღება გაააქტიურონ ან შეამცირონ ანგარიშიუცემლად მაშინ, როდესაც სწორედაც საწინააღმდეგო მოქმედებაა მიზანშეწონილი. განვიხილოთ მაგალითი.

„აბლაბუდის“ რეგულირების მაგალითი

დავუშვათ, ინჟინრების ბაზარი წონასწორობის მდგომარეობაში იმყოფება W_0 ხელფასითა და ინჟინრების N_0 რაოდენობით (იხ. 9A.1 ნახაზი). ახლა დავუშვათ, რომ ინჟინრებზე მოთხოვნის მრუდი ინაცვლებს D_0 -იდან D_1 ნერტილში. საწყის ეტაპზე ინჟინრებზე მოთხოვნის ასეთი ზრდა არ გამოიწვევს ინჟინრების მიწოდების გაზრდას N_0 რაოდენობაზე მეტად, რადგან ინჟინრად ჩამოყალიბებას საინჟინრო ფაკულტეტზე ჩაბარების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებიდან დიდი დრო სჭირდება. ამგვარად, სანამ ინჟინრებზე გაზრდილი მოთხოვნის გამო უფრო მეტ ადამიანს გაუჩნდება საინჟინრო ფაკულტეტზე სწავლის სურვილი, ვაკანსიების რაოდენობა დროის მოცემულ მომენტში არის N_0 , ამდენად, ამ N_0 რაოდენობის ინჟინრებს შეუძლიათ, დროის მიმდინარე მომენტში მიიღონ W_1 შრომის ანაზღაურება (ფაქტობრივად, მიწოდების მრუდი არის ვერტიკალური N_0 ნერტილში რამდენიმე წლის განმავლობაში, სანამ არ გაიზრდება საინჟინრო ფაკულტეტის კურსდამთავრებულების მიწოდება ბაზარზე).

ნახაზი 9ა.1

ინჟინრების შრომის ბაზარი



ინჟინრების მიმდინარე ხელფასი W_1 ახლა W^* -ზე მეტია და წარმოადგენს წონასწორობის ხელფასის ახალ მაჩვენებელს, რომელიც ხანგრძლივად შენარჩუნდება და რომელიც D_1 -ისა და S -ის ურთიერთგადაკვეთის შედეგია. თუმცა ბაზარზე ინფორმაცია W^* ხელფასის შესახებ არ არის და ბაზარი აკვირდება მხოლოდ W_1 ხელფასს. თუ ხალხი შორს არ იყურება და უშვებს, რომ W_1 არის ახალი წონასწორობის ხელფასი, N_1 რაოდენობის ადამიანი მიაშურებს საინჟინრო ფაკულტეტს (იხ. 9ა.2 ნახაზი). როდესაც აღნიშნული N_1 რაოდენობის ადამიანი დაასრულებს სწავლას და აიღებს დიპლომს, ბაზარზე იქნება ინჟინრების სიჭარბე (გაიხსენეთ, რომ W_1 არის გრძელვადიან წონასწორობის ხელფასზე მეტი).

ახლა, როდესაც ინჟინრების მიწოდება დროებით დაფიქსირდა N_1 წერტილში, ხელფასი შემცირდება W_2 მაჩვენებლამდე. ასეთი შემცირების შედეგად, სტუდენტები და მომუშავეები დაიწყებენ საინჟინრო სფეროს მიტოვებას, მაგრამ ამ მოქმედების შედეგი სრულად შესამჩნევი მხოლოდ რამდენიმე წლის შემდეგ იქნება. მიაქციეთ ყურადღება, რომ ამ პერიოდში W_2 მაჩვენებელი გრძელვადიანი წონასწორობის მაჩვენებელზე ნაკლებია (კვლავ W^* წერტილშია). ამგვარად, თუ ხდება მიწოდების რეგულირება, ხდება მისი ზედმეტად რეგულირება – ბოლომდე, სანამ იგი არ მიაღწევს N_2 წერტილს. ახლა უკვე კვლავ ინჟინრების დეფიციტი წარმოიშობა, რადგან მას შემდეგ, რაც მიწოდება დარეგულირდა N_2 მაჩვენებლის მიხედვით, W_2 ხელფასის პირობებში მოთხოვნა აჭარბებს მიწოდებას. ეს ინვესს ხელფასების გაზრდას W_3 მაჩვენებლამდე და ციკლი მეორდება. დროთა განმავლობაში გადახრები მცირდება და საბოლოოდ მიიღწევა წონასწორობა. რადგან რეგულირების ტრაექტორია 9ა.2 ნახაზზე აბლაბუდას წააგავს, ზემოთ აღწერილი რეგულირების პროცესს ზოგჯერ აბლაბუდის მოდელს უწოდებენ.

აბლაბუდის მოდელისთვის დამახასიათებელია დაშვება იმის შესახებ, რომ მომუშავეებს უჩნდებათ ახლო მომავალზე გათვლილი მოლოდინი ხელფასების სამომავლო ცვლილებების შესახებ. ჩვენს მაგალითში საწყის ეტაპზე დასაქმებულები თვლიან, რომ შრომის ანაზღაურება მომავალში დიდი ხნის განმავლობაში შენარჩუნდება W_1 დონეზე და არ ითვალისწინებენ, რომ სხვა ადამიანების მიერ მიღებული გადაწყვეტილება პროფესიის არჩევასთან დაკავშირებით ოთხ წელიწადში ხელფასს

კვლავ W_1 -ზე ქვემოთ დანევს. დასაქმებულთა (და სხვა ეკონომიკური მოთამაშეების, მაგ., ინვესტორებისა და მენარმეთა) მოლოდინი სამომავლო ხელფასის დონეებთან დაკავშირებით, ძალზე მნიშვნელოვანია შრომის ბაზარზე ზემოქმედი ბევრი საკვანძო ფაქტორის თავისებურებებში გასარკვევად.¹

ადაპტური მოლოდინები

სამომავლო ხელფასის პროგნოზირების ყველაზე მარტივი და პრიმიტიული მეთოდი გულისხმობს დაშვებას, რომ კონკრეტულ დარგში ხელფასის ამჟამინდელი დონე უცვლელი დარჩება მომავალშიც. ეს გულუბრყვილო დაშვება, როგორც აღვნიშნეთ, დამახასიათებელია აბლაბუდის მოდელისთვის. ხელფასის პროგნოზირების გაცილებით დახვეწილი მეთოდია *ადაპტური მოლოდინების* მიდგომა. ადაპტური მოლოდინი წარმოიშობა, როდესაც ხდება მოსალოდნელი სამომავლო ხელფასის განსაზღვრა მიმდინარე მომენტში და წარსულში არსებული ხელფასის შენონილი საშუალოს დონეზე დაფიქსირება. სამომავლო ხელფასის პროგნოზირებისას მიმდინარე ხელფასს შეიძლება მეტი წონა მიენიჭოს წარსულ ხელფასთან შედარებით. ხელფასის ამ მაჩვენებლების ცვლილებები, რომლებიც აღინიშნა დროის მოცემულ მომენტამდე, არ არის უგულვებელყოფილი. ამგვარად, სავარაუდოდ, სახელფასო მოლოდინები, რომელთა ფორმირებაც ხდება ადაპტურად, არ სცდება წონასწორობის ხელფასს *იმდენად*, რამდენადაც პრიმიტიული მიდგომით მიღებული მაჩვენებლებია. თუმცა თუ ადაპტური მოლოდინის გამო მომუშავეები სამომავლო ხელფასის პროგნოზირებისას ჯერ ზედმეტად მაღალ მნიშვნელობას მიანიჭებენ წონასწორულ ხელფასს, შემდეგ კი – პირიქით, ზედმეტად დაბალ მნიშვნელობას, ამ შემთხვევაშიც იქნება ხელფასისა და სამუშაო ძალის მიწოდების აბლაბუდის მსგავსი მოქმედება (თუმცა ცვლილებები შედარებით მცირე იქნება, თუ პროგნოზირებული მაჩვენებლები ახლოს დგანან პრიმიტიული მიდგომით მიღებულ მაჩვენებლებთან).

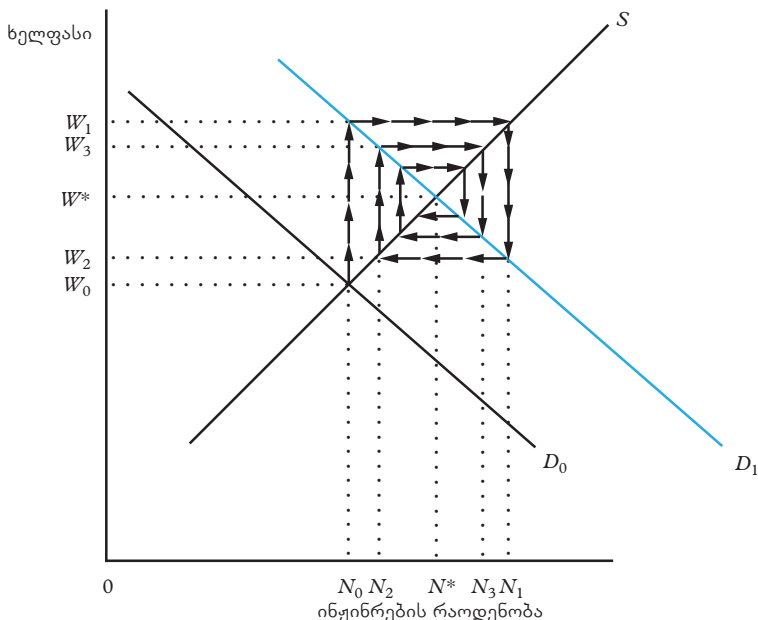
რაციონალური მოლოდინები

სამომავლო საბაზრო შედეგების პროგნოზირების ყველაზე ზუსტი მეთოდი შრომის ბაზრის სრულყოფილი მოდელის გამოყენებაა. ის, ვისაც *რაციონალური მოლოდინების* მეთოდის გამოყენება სამომავლო ხელფასის პროგნოზირებისთვის მიზანშეწონილად მიაჩნია, თვლის, რომ მომუშავეებს ასეთი მოდელი თავისთავად, გონებაში უტრიალებთ, უკიდურეს შემთხვევაში, გაუცნობიერებლად. ამგვარად, ისინი ხვდებიან, რომ, მაგალითად, ინჟინრების შემოსავლის მნიშვნელოვანი ზრდა, სავარაუდოდ, დროებითია, რადგან ამ შემთხვევაში მიწოდება გაიზრდება და, საბოლოოდ, საინჟინრო დარგში დაბანდებული ინვესტიციებიდან უკუგებას სხვა სპეციალობებიდან მიღებულ უკუგებასთან შესაბამისობაში მოიყვანს. ანუ, რაციონალური მოლოდინების მოდელი გულისხმობს, რომ მომუშავეები იქცევიან იმგვარად, თითქოს (წარმატებით!) ჰქონდეთ გავლილი შრომის ეკონომიკის კურსი და სამომავლო ხელფასის ანგარიშისას არც მოტყუვდებიან – არ ელიან არც ძალიან დაბალ და არც ზედმეტად მაღალ ხელფასებს.

¹ აბლაბუდის მოდელისთვის ასევე დამახასიათებელია მოთხოვნის უფრო გლუვი მრუდი მიწოდების მრუდთან შედარებით. თუ ეს ასე არ არის, აბლაბუდა ფეთქდება, როდესაც მოთხოვნა წაინაცვლებს და წონასწორობის ხელფასის მიღწევა არასდროს არ მოხდება. აბლაბუდის ფეთქებადი მოდელი ქაოსის მოვლენის მაგალითია ეკონომიკაში. ამ საინტერესო თემის ზოგადი შესავალი იხ. ნაშრომში: James Gleick, *Chaos* (New York: Penguin Books, 1987). For an article on chaos theory in the economic literature, see William J. Baumol and Jess Benhabib, “Chaos: Significance, Mechanism, and Economic Applications,” *Journal of Economic Perspectives* 3 (Winter 1989): 77–106.

ნახაზი 9ბ.2

ინჟინრების შრომის ბაზარი:
აბლაბუდის მოდელი



ცხადია, ადამიანების მოლოდინის ჩამოყალიბება მნიშვნელოვანი ემპირიული პრობლემაა. ინჟინრების, იურისტებისა და სტომატოლოგების შემთხვევაში სამუშაო ძალის მიწოდების იმ პერიოდული ცვლილებების დაკვირვება ხდება, რომლებიც აბლაბუდის მოდელისთვისაა დამახასიათებელი, თუმცა გულუბრყვილო და რაციონალური მოლოდინების ზუსტი კომბინაცია ნათელი არ არის.² მიუხედავად იმისა, ეს ცვლილებები პრიმიტიული მიდგომის შედეგია თუ არა, აბლაბუდის მოდელის საფუძველზე მიღებული გამოცდილება უცილობლად უნდა გაითვალისწინონ პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიმღებმა სახელმწიფო პირებმა. თუ მთავრობა გადაწყვეტს, აქტიური როლი შეასრულოს სამუშაო ძალის დეფიციტისა და სიჭარბის პრობლემის გადაჭრის საქმეში, მან უნდა იცოდეს, რომ მიწოდების დარეგულირება ნელი ტემპით მიმდინარეობს მაღალტექნოლოგიურ ბაზრებზე. ამ ბაზრებზე ხელფასების რეგულირება, როგორც წესი, გადამეტებულიად ხდება. ანუ სახელმწიფოს მხრიდან გაკეთებული პროგნოზი და ბაზარზე ჩარევის ზომები შეძლებისდაგვარად უნდა ეფუძნებოდეს რაციონალურ მოლოდინს. მაგალითად, დეფიციტის საწყის ეტაპზე, როდესაც ხელფასები იზრდება W_1 -ის მიმართულებით (როგორც ჩვენს მაგალითშია), მთავრობამ უნდა გააკეთოს მითითება იმის შესახებ, რომ ხელფასი W_1 აღემატება გრძელვადიან ნონასწორულ ხელფასს. თუ ამის სანაცვლოდ, მთავრობა ცდილობს, აღმოფხვრას არსებული დეფიციტი ამ სფეროში სწავლის სუბსიდირების გზით, იგი ხელს შეუწყობს მომავალში კიდევ უფრო დიდი სიჭარბის წარმოქმნას. ამ ისტორიიდან ვასკვნით, რომ მთავრობის ჩარევა სიკეთის მომტანია თუ ზიანის, ამაში დასარწმუნებლად აუცილებელია ამომწურავი ცოდნა. როგორ რეგულირდება ბაზარი მიწოდებისა და მოთხოვნის ცვლილებების საპასუხოდ.

² აბლაბუდისა და რაციონალური მოლოდინის მოდელის უკანასკნელი პერიოდის ერთ-ერთი ანალიზი იხ.: Jaewoo Ryou and Sherwin Rosen, "The Engineering Labor Market," *Journal of Political Economy* 112 (February 2004, supplement): S110–S140.

სამუშაო ძალის მობილობა: მიგრაცია, იმიგრაცია და დენადობა

სამუშაო ძალის მოძრაობა ერთი ქვეყნიდან მეორეში მსოფლიო ეკონომიკისთვის სიახლე არ არის. სწორედ ასეთი გადაადგილების შედეგად გაჩნდნენ პირველი მოსახლეები ავსტრალიაში, კანადასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში. უკანასკნელი ოცი-ოცდაათი წლის განმავლობაში იმიგრაციამ ევროპასა და ჩრდილოეთ ამერიკაში მნიშვნელოვნად გაზარდა უცხოელების წილი ქვეყნის მკვიდრ მოსახლეობაში. მაგალითად, 1990 წლიდან 2010 წლამდე უცხოელი მოქალაქეების წილი ევროპის მკვიდრ მოსახლეობაში 6.9%-იდან 9.5%-ამდე, კანადაში – 16.2%-იდან 21.3%-ამდე, ხოლო ამერიკის შეერთებულ შტატებში – 9.1%-იდან 13.5%-ამდე გაიზარდა.¹ სხვა ენაზე მოსაუბრე იმიგრანტების რიცხვის უზომო ზრდამ, რომლებიც, ძირითადად, ღარიბი ქვეყნებიდან არიან, დღის წესრიგში დააყენა „საზღვრების დაცვის“ გამკაცრების საკითხი, განსაკუთრებით ამერიკის შეერთებულ შტატებში, რომელსაც საკმაოდ გრძელი საზღვარი აქვს გაცილებით ღარიბ ქვეყანასთან, მექსიკასთან და მიმზიდველია უამრავი იმიგრანტისთვის, რომელთაც ვერ მიიღეს იმიგრაციის ოფიციალური ვიზა. იმიგრაციაზე მკაცრი შეზღუდვების დანერგვას (მათ შორის, სამუშაო ვიზის არმქონე იმიგრანტების გაძევებას) ხშირად იმ მოტივით ამართლებენ, რომ იმიგრანტების გამო ადგილობრივი მოსახლეობის შრომის ანაზღაურება მცირდება ან „მასპინძელ“ ქვეყანას სხვა ფინანსური პრობლემები ექმნება.

ამ თავში ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით ვიმსჯელებთ იმაზე, თუ როგორ იღებენ ადამიანები გადაწყვეტილებას ემიგრაციის შესახებ და რა გავლენას ახდენს იმიგრაცია შრომის ბაზარზე. ასევე ვისაუბრებთ იმიგრანტების პიროვნული მახასიათებლების (ასაკი და მომავლის ორიენტირები) განსხვავებებსა და მასპინძელ ქვეყანაში იმიგრაციის შედეგად მკვიდრი მოსახლეობის ერთ სულზე რეალური შემოსავლის ზრდის განმაპირობებელ ფაქტორებზე. ამ თავს ვინყებთ სამუშაო ძალის მობილობის მიზეზებისა და შედეგების მიმოხილვით. საბაზრო ეკონომიკაში სამუშაო ძალის მობილობა გადამწყვეტ როლს ასრულებს, რადგან ნებისმიერი ბაზრის მიზანი ნებაყოფლობითი პროდუქტის გაცვლის ხელშეწყობაა, საზოგადოების განვითარება დამოკიდებულია დამსაქმებლებს შორის სამუშაო ძალის თავისუფალ მოძრაობაზე, რათა სამუშაო ძალა, საბოლოოდ, იმგვარად განაწილდეს, რომ კმაყოფილი იყოს როგორც მომუშავე, ისე მომხმარებელი. სწორედ სამუშაო ძალის ნაკადი (ფაქტობრივი თუ მოსალოდნელი), მაგალითად, დაბალანაზღაურებადი სამუშაო-

¹ United Nations, “International Migrant Stock: The 2008 Revision Population Database: Country Profile,” at <http://esa.un.org/migration/>.

ოდან მაღალანაზღაურებად სამუშაოზე, აიძულებს იმ დამსაქმებლებს, რომლებიც თანამშრომლებს წონასწორულზე ნაკლებ ხელფასს უზღვიან, გაზარდონ შრომის ანაზღაურება. მეორე მაგალითის მიხედვით, საკომპენსაციო ხელფასის სხვაობის არსებობაც დამოკიდებულია ინფორმირებული მომუშავეების უნარზე, გამოიყენონ არჩევანის უფლება და შეარჩიონ მათთვის ყველაზე მეტად მისაღები შემოთავაზება მაღალი სარგებლიანობის მიღების მიზნით.

თუმცა აღსანიშნავია, რომ მობილობა დანახარჯს უკავშირდება. სხვა სამუშაოების შესახებ ინფორმაციის მოსაძიებლად საჭიროა დრო. იშვიათად, მაგრამ მაინც, უკეთესი სამუშაოს პოვნის მცდელობა უფრო წარმატებულია მაშინ, როდესაც მომუშავე ვერ თავს ანებებს ძველ სამსახურს (როგორც ეს ხდება, მაგალითად, ახალ გეოგრაფიულ რეგიონში სამსახურის ძებნისას). კავშირის განწყვეტა მიმდინარე დამსაქმებელთან ნიშნავს მეგობრებისა და ნაცნობი გარემოს მიტოვებას და საკმაოდ ხელსაყრელი შემწეობის დათმობასაც კი. ახალი სამსახურის მოძებნის შემდეგ ადამიანს შეიძლება ფულადი დანახარჯის გაღება მოუხდეს, მორალური დანახარჯი კი თითქმის ყველა შემთხვევაშია ახალ გარემოსთან შეგუების დროს. იმიგრანტმა უნდა შეისწავლოს უცხო ენა და შეეგუოს განსხვავებულ კულტურას, რის გამოც ეს დანახარჯები კიდევ უფრო მატულობს. მოკლედ, სამუშაოს შეცვლა უკავშირდება დანახარჯებს პერსპექტივაში გაზრდილი სარგებლის მიღების მიზნით. ამდენად, მობილობაში დაბანდებული ინვესტიციების გაანალიზება შესაძლებელია მე-9 თავში განხილული ადამიანისეული კაპიტალის მოდელის გამოყენებით.

სამუშაო ძალის მობილობის განმსაზღვრელი ფაქტორები

ადამიანისეული კაპიტალის მოდელის თანახმად, მობილობა არის ინვესტიცია, რომლის დროსაც დანახარჯის გაღება ხდება ადრეულ ეტაპზე დროის შედარებით ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში უკუგების მისაღებად. ჩვენი ვარაუდით, თუ მობილობით მისაღები სარგებლის მიმდინარე ღირებულება ფულად და მორალურ დანახარჯს აჭარბებს, ადამიანები სამუშაოს ან საცხოვრებელ ადგილს (ან ორივეს ერთად) შეიცვლიან. თუ სარგებლის დისკონტირებული ნაკადი ვერ ახდენს დანახარჯის კომპენსირებას (ნაკლებია დანახარჯზე), ადამიანები სამუშაო ადგილს არ შეიცვლიან.

მობილობის წმინდა სარგებლის მიმდინარე ღირებულება, ანუ სარგებელს მინუს დანახარჯი, განაპირობებს გადაწყვეტილების მიღებას ადგილმონაცვლეობის (საცხოვრებელი ადგილის შეცვლის) შესახებ. ამ ფაქტორების გამოსავლენად და წმინდა სარგებლის ზუსტად გამოსათვლელად უმჯობესია ფორმულების გამოყენება:

$$\text{წმინდა სარგებლის მიმდინარე ღირებულება} = \sum_{t=1}^T \frac{B_t}{(1+r)^t} - C, \quad (10.2)$$

სადაც:

B_t – სამუშაოს შეცვლის შედეგად გაზრდილი სარგებლიანობა t წელში;

T – პერიოდი (წელი), რომლის განმავლობაშიც ივარაუდება ახალ სამუშაოზე დამაგრება;

R – დისკონტირების განაკვეთი;

C – გადაადგილებასთან დაკავშირებული დაკარგული სარგებლიანობა (პირდაპირი და მორალური დანახარჯები);

$\sum_{i=1}^T - 1$ -იდან T წლამდე პერიოდში ყოველწლიური წმინდა დისკონტირებული სარგებლის ჯამი.

ცხადია, მობილობის წმინდა სარგებლის მიმდინარე ღირებულება მით მაღალია, რაც მეტი ახალი სამუშაოდან მიღებული სარგებლიანობა; რაც უფრო უკმაყოფილოა დასაქმებული ძველი სამუშაოთი, მით ნაკლებია სამუშაოს შეცვლასთან დაკავშირებული პირდაპირი დანახარჯი და, სავარაუდოდ, მით მეტ დროს დაყოფს ადამიანი ახალ სამუშაოზე ან ახალ საცხოვრებელ ადგილას. ამ დაკვირვებების საფუძველზე შესაძლებელია, საკმაოდ ზუსტი პროგნოზი გაკეთდეს სოციალური ჯგუფების მობილობასა და მობილობის სავარაუდო სქემების შესახებ.

გეოგრაფიული (ტერიტორიული) მობილობა

სამუშაო ძალის მობილობა ერთი ქვეყნიდან თუ რეგიონიდან მეორეში ეკონომიკური ცხოვრების მნიშვნელოვანი მოვლენაა. როგორც ვნახეთ, უცხოელი მოქალაქეების წილი ევროპისა და ჩრდილოეთ ამერიკის მკვიდრი მოსახლეობის 10-20%-ს შეადგენს. გარდა ამისა, შეერთებულ შტატებში მიგრაციის დამახასიათებელი ნიშანია ის, რომ 5 წლის განმავლობაში, 2005–2010 წლებში, 14-იდან ერთმა მომუშავემ საცხოვრებელი ადგილი დატოვა.² უხეში შეფასებით, ერთი შტატიდან მეორეში საცხოვრებლად გადასულთა ერთი მესამედი სამსახურს ძველ დამსაქმებელთან აგრძელებს; მაგრამ, თუ გავითვალისწინებთ იმ ადამიანებს, რომელთა ადგილმონაცვლობაც ეკონომიკური ფაქტორებითაა მოტივირებული და, იმავდროულად, დამსაქმებელიც შეიცვალეს, ცხადია, რომ შტატებს შორის ადგილმონაცვლე პირების დაახლოებით ნახევარს ახალი დამსაქმებლის პოვნა სურს.³ სამუშაოს შეცვლაზე ორიენტაცია გულისხმობს, რომ ადამიანისეული კაპიტალის თეორიით შესაძლებელია სამუშაო ძალის იმ კატეგორიის დადგენა, რომელიც დიდი ალბათობით ინვესტიციას გეოგრაფიული მობილობისთვის გაიღებს, ასევე განისაზღვრება მიგრაციული ნაკადების ძირითადი გეოგრაფიული მიმართულებები.

მიგრაციული ნაკადების მიმართულება

ადამიანისეული კაპიტალის თეორიით ივარაუდება, რომ მიგრაციის ნაკადი მიმართულია ნაკლებმემოსავლიანი რეგიონებიდან (ქვეყნებიდან) უკეთესი შემოსავლის მიღების შესაძლებლობის მქონე რეგიონებისაკენ. ამ მოსაზრებას ადასტურებს მიგრაციული ნაკადების კვლევებიც. ზოგადად, კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ მაღალი შემოსავლების მქონე რეგიონებს (ქვეყნებს) მიზიდულობის მეტი ძალა აქვს. მართალია, ადამიანებს უფრო მეტად მაღალი შემოსავლის მქონე ქვეყნები იზიდავთ, მაგრამ არ არის აუცილებელი, ეს ადამიანები, შემოსავლის მიღების თვალსაზრისით, ყველაზე არახელსაყრელი რეგიონებიდან იყვნენ. დეტალური კვლევების შედეგებით დასტურდება, რომ ადამიანებს იზიდავთ ის რეგიონები, სადაც სრულ განაკვეთზე მომუშავეთა რეალური შემოსავალი მაქსიმალურია. თუმცა კვლევებით მჭიდრო კავშირი უმუშევრობასა და იმიგრაციას შორის არ არის გამოვლენილი, რაც შეიძლება იმით იყოს გამოწვეული, რომ იმ მიგრირებადი პირების რაოდენობა, რომელთაც უკვე აქვთ სამსახური, სამჯერ აღემატება უმუშევარ, სამუშაოს ძებნის მიზნით გადაადგილებულ პირებს. თუ ადამიანს უკვე აქვს სამუშაო

² U.S. Census Bureau, “Geographical Mobility: 2005–2010: Detailed Tables,” Table 3, at <http://www.census.gov/hhes/migration/data/cps2010-5yr.html>.

³ Ann P. Bartel, “The Migration Decision: What Role Does Job-Mobility Play?” *American Economic Review* 69 (December 1979), 775–786. See also Larry Schroeder, “Interrelatedness of Occupational and Geographical Labor Mobility,” *Industrial and Labor Relations Review* 29 (April 1976), 405–411.

კონკრეტულ სფეროში, მისთვის არ აქვს მნიშვნელობა, თუ როგორია უმუშევრობის დონე ამ რეგიონში.⁴

ერთი შეხედვით ლოგიკური ვარაუდის საპირისპიროდ, კვლევების შედეგად დადგინდა, რომ წარმოშობის ადგილის მახასიათებლები მიგრაციაზე დიდ გავლენას არ ახდენენ. მართალია, ყველაზე ღარიბი რეგიონების მცხოვრებლებს მიგრაციის ყველაზე დიდი სტიმული, მაგრამ ასევე ყველაზე ნაკლები სიმდიდრე, განათლება და უნარ-ჩვევები აქვთ, ანუ ეს არის ხალხი, რომელსაც მიგრაციის ყველაზე ნაკლები სურვილი (და საშუალება) აქვს. ამიტომ მიგრაციის მიმართულებასთან ერთად მნიშვნელოვანია, შესწავლილ იქნეს, რა კატეგორიის ადამიანები მიგრირებენ ყველაზე ხშირად და როდის მიდიან ისინი ემიგრაციაში. 10.1 მაგალითში განხილულია, ვინ, სად და როდის მიემგზავრება მიგრაციაში. აღნიშნული ნაჩვენებია ამერიკის შეერთებულ შტატებში მსოფლიო ისტორიაში უდიდესი შიგა მიგრაციის მაგალითზე – შავკანიანთა დიდი გადასახლება სამხრეთიდან ჩრდილოეთისკენ მე-20 საუკუნის პირველ ნახევარში.

მიგრანტთა პიროვნული თვისებები

მიგრაცია მეტად თავისებური პროცესია იმ გაგებით, რომ იგი არ არის მოქმედება, რომელშიც ყველა ადამიანი თანაბრად მონაწილეობს. უფრო კონკრეტულად რომ ვთქვათ, ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის თანახმად, მობილობა მაღალია უფრო ახალგაზრდებსა და განათლებულ ადამიანებში.

ასაკი. ასაკი მიგრაციის ერთ-ერთი ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორია. 2005–2010 წლებში 30 წელს მიღწეული ამერიკელების 9%-მა შეიცვალა საცხოვრებელი ადგილი და გადაინაცვლა შეერთებული შტატების სხვა რეგიონში, ზოგმაც – სხვა ქვეყანაში. 40 და 50 წელს მიღწეული ამერიკელების შემთხვევაში იგივე მაჩვენებელი შეადგენდა, შესაბამისად, 6 და 3%-ს.⁵

იმ ფაქტს, რომ მიგრაციაში უფრო მეტად ახალგაზრდები მონაწილეობენ, ორი ახსნა შეიძლება მოვუძებნოთ: ჯერ ერთი, რაც უფრო ახალგაზრდაა ადამიანი, მით უფრო ხანგრძლივი პერიოდით შეუძლია ინვესტიციიდან სარგებლის მიღება და მით უფრო დიდია ამ სარგებლის მიმდინარე ღირებულება;

მეორე, მიგრაციის ხარჯების დიდ ნაწილს მორალური ხარჯი შეადგენს, ანუ ხარჯი, რომელიც მეგობრების, საზოგადოებრივი კავშირებისა და ნაცნობი სიტუაციის დათმობას უკავშირდება. ასაკის მატებასთან ერთად ადამიანის კავშირები საზოგადოებასთან სულ უფრო მყარდება, ხოლო ნაცნობი სიტუაციის დათმობის ხარჯი იზრდება.

⁴ სავარაუდოდ, რეგიონში ახალი თანამშრომლების დაქირავების დონით შეიძლება, უკეთ აიხსნას მიგრაციული ნაკადები, ვიდრე უმუშევრობის დონის გამოყენებით; იხ. Gary Fields, "Place to Place Migration: Some New Evidence," *Review of Economics and Statistics* 61 (February 1979), 21–32. Robert H. Topel, "Local Labor Markets," *Journal of Political Economy* 94, no. 3, pt. 2 (June 1986), S111–S143, სადაც წარმოდგენილია ანალიზი იმის შესახებ, თუ რეგიონის მოთხოვნის მუდმივი და დროებითი ცვლილებები რა გავლენას ახდენს მიგრაციასა და ხელფასებზე.

⁵ U.S. Census Bureau, "Geographical Mobility: 2005-2010: Detailed Tables," Table 1, at <http://www.census.gov/hhes/migration/data/cps/cps2010-5yr.html>. ამერიკის შეერთებულ შტატებში შიგა მიგრაციის ანალიზი ბოლოდროინდელი ტენდენციების მიმოხილვით იხ.: Raven Molloy, Christopher L. Smith, and Abigail Wozniak, "Internal Migration in the United States," *Journal of Economic Perspectives* 25 (Summer 2011), 173-196.

მაგალითი 10.1.

დიდი გადასახლება: შავკანიანთა მოძრაობა სამხრეთიდან ჩრდილოეთისკენ

ჩვენი მოდელის თანახმად, მომუშავეები გადაადგილდებიან დროის იმ მომენტში, როდესაც მიგრაციის წმინდა სარგებელი დადებითია. სამოქალაქო ომისა და ემანსიპაციის შემდეგ, ამერიკის შეერთებული შტატების ჩრდილოეთ და სამხრეთ რეგიონებს შორის გაჩნდა უზარმაზარი განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში – ქვეყნის ჩრდილოეთ ნაწილში ხელფასები ხშირ შემთხვევაში ორჯერ მეტი იყო, ვიდრე მის სამხრეთ ნაწილში. თუმცა შავკანიანთა მიგრაცია სამხრეთიდან ჩრდილოეთისკენ შედარებით უმნიშვნელო იყო და 1870-იან წლებში მხოლოდ 68 000 ადამიანს შეადგენდა.

პირველი მსოფლიო ომის პერიოდში მოხდა „დიდი გადასახლება“ – 1910-იან წლებში ქვეყნის სამხრეთ ნაწილში მცხოვრებმა ნახევარ მილიონზე მეტმა შავკანიანმა ჩრდილოეთს მიაშურა. შავკანიანთა მიგრაცია 1920-იან წლებში თითქმის გაორმაგდა, ხოლო 1940-იან წლებში 1.5 მილიონს გადააჭარბა. შედეგად, 1950 წლისათვის სამხრეთ რეგიონი დატოვა მკვიდრი შავკანიანების 20%-მა.

რატომ იყო ეს მიგრაცია ასე ხანგრძლივი? ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი განათლების დაბალი დონე იყო, რაც აფერხებდა ინფორმაციის მიღებას რეგიონის გარეთ არსებული შესაძლებლობების შესახებ. 1880 წელს 10 წელს გადაცილებული აფროამერიკელების 75% წერა-კითხვის უცოდინარი იყო, მაგრამ 1930 წელს ეს მაჩვენებელი დაახლოებით 20%-ამდე შემცირდა. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, 1900 წელს წერა-კითხვის მცოდნე მიგრირებადი ზრდასრული შავკანიანი მამაკაცების რაოდენობა სამჯერ აღემატებოდა წერა-კითხვის უცოდინარ სხვა შავკანიან მამაკაცთა რაოდენობას. 1940 წელს ის შავკანიანები, რომლებიც ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლაში სწავლობდნენ, ორჯერ მეტად მიდიოდნენ იმიგრაციაში, ვიდრე სხვა შავკა-

ნიანები, რომელთაც არ უვლიათ სკოლაში ან მხოლოდ 4 წლის განათლება ჰქონდათ. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ მხოლოდ განათლების დონის ზრდით მიგრაციის ასეთ აფეთქებას ვერ ავხსნით.

პირველი მსოფლიო ომის უეცარმა დაწყებამ მიგრაცია, სავარაუდოდ, ორი სხვადასხვა მიზეზით გამოიწვია. პირველი იყო ის, რომ ქვეყნის ჩრდილოეთ ნაწილში მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე მეტად გაიზარდა, ხოლო მეორე მიზეზი ის იყო, რომ ომის გამო შეწყდა იმიგრანტთა ნაკადების მოდინება უცხოეთიდან. პირველ მსოფლიო ომამდე ქვეყნის ჩრდილოეთ ნაწილში ინდუსტრიის წარმატება მეტწილად ევროპიდან წამოსული იმიგრანტების ხარჯზე მიიღწეოდა, რომლებიც სამუშაო ძალის წყაროს წარმოადგენდნენ. იმიგრაციის ნაკადის მნიშვნელოვნად შემცირების შედეგად დამსაქმებლებმა დაიწყეს სამუშაოზე შავკანიანთა აყვანა და, ასე განსაჯეთ, აგენტებიც კი ჰყავდათ დაგზავნილი სამხრეთში შავკანიანთა რეკრუტირების მიზნით. ჩრდილოეთში შავკანიანთათვის გაჩნდა მუშაობის პერსპექტივები და ბევრმა მათგანმა ამ ცვლილებას იმიგრაციით უპასუხა.

კვლევა, რომელშიც გამოყენებულია 1870–1950 წლების აღწერის მონაცემები, ცხადყოფს, რომ, როგორც მოსალოდნელი იყო, ჩრდილოეთ შტატებმა, სადაც შრომის ანაზღაურება მაქსიმუმს აღწევდა, მოიზიდა უფრო მეტი შავკანიანი მიგრანტი, ვიდრე იმ შტატებმა, სადაც წარმოების წინსვლა უფრო სწრაფი და მასშტაბური იყო. ევროპიდან მიგრანტთა ნაკადის შემცირებამ სტიმული მისცა შავკანიანთა მიგრაციული ნაკადების ზრდას და, არსებული შეფასებების თანახმად, საუკუნის მიწურულს ევროპიდან მიგრაცია სრულად რომ შეწყვეტილიყო, „დიდი გადასახლება“ ბევრად უფრო ადრე დაიწყებოდა.

წყარო: William J. Collins, "When the Tide Turned: Immigration and the Delay of the Great Black Migration," *Journal of Economic History* 57 (September 1997), 607–632; Robert A. Margo, *Race and Schooling in the South, 1880–1950* (Chicago: University of Chicago Press, 1990).

განათლება. განათლებაც საუკეთესო ინდიკატორია იმის გასაგებად, თუ ყველაზე ადვილად ვინ იღებს გადაწყვეტილებას მიგრაციის თაობაზე. მაგალითად, 2005–2010 წლებში კოლეჯის დიპლომის მქონე ამერიკელები დიპლომის არმქონე პირებთან შედარებით ორჯერ მეტად იცვლიდნენ საცხოვრებელს და სხვა რეგიონში ეძებდნენ სამუშაოს.⁶

მიგრაციის ხარჯის კიდევ ერთი კატეგორია იყო გამოცხადებულ ვაკანსიაზე მიმართვა და გასაუბრება. მაგალითად, თუ ადამიანის პროფესიას შრომის ეროვნული (ან საერთაშორისო) ბაზარი აქვს, როგორც, მაგალითად, კოლეჯის მრავალი კურსდამთავრებულის შემთხვევაში, აგენტები სტუმრობენ კოლეჯის კამპუსს, ატარებენ გასაუბრებას და საჭირო ღონისძიებებს, რომლებიც ერთი ადგილიდან მეორეზე გამგზავრებისთვის ჩვეულებრივი ამბავია და ხშირად დამსაქმებლის ხარჯით ხდება. თუმცა თუ პირის სამუშაო ადგილობრივ შრომის ბაზარს უკავშირდება, მისთვის მოშორებულ რაიონებში რეკრუტირების მექანიზმები ნაკლებ ხელმისაწვდომია, გამგზავრების და გასაუბრების ხარჯი მაღალია.

მანძილის როლი მიგრაციაში

ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის თანახმად, მიგრაციის ხარჯის ზრდასთან ერთად მიგრანტთა ნაკადი მცირდება. ადგილმონაცვლეობის ხარჯი მანძილთან ერთად იზრდება და ეს ხდება ორი მიზეზის გამო: პირველი, სანდო ინფორმაციის მოპოვება, ხშირად მეგობრებისგან ან კოლეგებისგან, მუშაობის პერსპექტივების შესახებ უფრო ადვილია. განსაკუთრებით მათთვის, რომელთა სამუშაოც „ადგილობრივ“ შრომის ბაზარზე სრულდება, ანუ დასაქმების შესაძლებლობა სამუშაოს მძიებლის საცხოვრებელ ადგილთან ახლოს არსებობს; მეორე, დრო და ფული, რომელიც საჭიროა მგზავრობისათვის, მეგობრებისა და ნათესავების მოსანახულებლად და, შესაბამისად, ადგილმონაცვლეობის *მორალური* ხარჯი, მანძილთან ერთად, იზრდება. რეალურად აღმოჩნდა, რომ იმ ამერიკელი მომუშავეების დაახლოებით 60%, რომლებმაც 2005–2010 წლებში შრომის სხვადასხვა ბაზარზე გადაინაცვლეს, საკუთარ საცხოვრებელს 500 მილით, ხოლო მათი უმეტესობა (საერთო რაოდენობის 35%) – 200 მილით და უფრო ნაკლები მანძილით დაშორდა.⁷

აღსანიშნავია, რომ გაუნათლებლობა უფრო მეტად აბრკოლებს დიდ მანძილზე მიგრაციას, ვიდრე ასაკი (როდესაც სხვა ფაქტორები მუდმივია). ამ ფაქტმა შეიძლება, გარკვეულწილად, შუქი მოჰფინოს იმას, არის თუ არა ინფორმაციის მოპოვებასთან დაკავშირებული და მორალური ხარჯი მიგრაციის ძირითადი დამაბრკოლებელი მიზეზები. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ასაკობრივი ბარიერი მჭიდრო კავშირშია მორალურ ხარჯთან, ხოლო მეორე მხრივ, ერთმანეთთან მჭიდრო კავშირშია განათლების დონე და ინფორმაციაზე იოლად ხელმისაწვდომობა. რადგან გაუნათლებლობა უფრო მეტად აბრკოლებს მიგრაციას, ეს გულისხმობს, რომ ინფორმაციის მოპოვების ხარჯს მორალურ ხარჯთან შედარებით შეიძლება უფრო დიდი გავლენა ჰქონდეს მიგრაციასა და მანძილს შორის არსებულ კავშირზე.⁸

⁶ U.S. Census Bureau, "Geographical Mobility: 2005-2010: Detailed Tables," Table 1, at <http://www.census.gov/hhes/migration/data/cps/cps2010-5yr.html>.

⁷ U.S. Census Bureau, "Geographical Mobility: 2005-2010: Detailed Tables," Table 24, at <http://www.census.gov/hhes/migration/data/cps/cps2010-5yr.html>.

⁸ Aba Schwartz, "Interpreting the Effect of Distance on Migration," *Journal of Political Economy* 81 (September/October 1973), 1153–1167.

შემოსავლის განაწილება წარმოშობის ქვეყანაში და საერთაშორისო მიგრაცია

ჩვენ მიერ მოტანილი მაგალითები გეოგრაფიულ მობილობაზე მოქმედი ფაქტორების შესახებ, უკავშირდებოდა შიგა მიგრაციას, მაგრამ ასაკის, ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობის, შემოსავლით მიღებული პოტენციური სარგებლისა და მანძილის გავლენა დამახასიათებელია საერთაშორისო მიგრაციისთვისაც. გარდა ამისა, რადგან მიგრაცია ადამიანების თავისუფალი არჩევანია და იმიგრაციის ხარჯი საკმაოდ მაღალია, პირადი დისკონტირების ნორმა (ანუ მომავალზე ორიენტაცია) უდიდესი მნიშვნელობისაა და, სავარაუდოდ, ძალზე განსხვავდება იმიგრანტებისა და არაიმიგრანტების შემთხვევაში. ეს იმას ნიშნავს, რომ, როგორც 10.2 ნახაზზეა ნაჩვენები, *იმიგრანტების დისკონტირების ნორმა, იმ ადამიანების მსგავსად, რომლებიც ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციის დაბანდების შესახებ მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებებს იღებენ, უფრო მეტად მოსალოდნელია, საშუალოზე დაბალი იყოს.*

მიგრაციით მიღებული პოტენციური სარგებლის ერთ-ერთი ასპექტი, რომელიც განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია სამუშაო ძალის საერთაშორისო ნაკადების ანალიზისას, არის შემოსავლის განაწილება მისი წარმოშობისა და მიმღებ ქვეყნებს შორის. შემოსავლის ფარდობითი განაწილების ნახაზის დახმარებით შესაძლოა, წინასწარ განვსაზღვროთ, შემოსავლის წარმოშობის ქვეყნის რომელი პროფესიულ-კვალიფიციური ჯგუფებია ემიგრაციისკენ მეტად მიდრეკილი.

მაგალითი 10.2.

მიგრაცია და ადამიანის დროის ჰორიზონტი

ეკონომიკური თეორიის თანახმად, ვისი დროის ჰორიზონტიც უფრო გრძელია, ისინი, მეტი ალბათობით, აბანდებენ ინვესტიციას ადამიანისეულ კაპიტალში. რამდენად მართებულია დროის ჰორიზონტის შესახებ ამ თეორიული მოსაზრების განზოგადება მიგრაციაზე? ერთ ბოლოდროინდელ ნაშრომში შესწავლილია მოსაზრების – ადამიანები, რომლებიც დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ შვილებისა და შვილიშვილების კეთილდღეობას, მზად არიან, მნიშვნელოვანი ხარჯი გაიღონ იმიგრაციის სახით – მართებულია.

1989 წლამდე საბჭოთა კავშირში მცხოვრები ებრაელებისთვის ძალიან რთული (თუმცა არა შეუძლებელი) იყო ემიგრაციაში წასვლა. ეს იყო საბჭოთა კავშირის პოლიტიკა. ემიგრაციის მოთხოვნა უკავშირდებოდა დიდხალ გადასახადებს; გარდა ამისა, ემიგრანტის ქონებას ხშირად კონფისკაციას უკეთებდნენ და მას მუშაობის უფლებას ართმევდნენ. თუმცა 1989 წელს, საბჭოთა

კავშირის დაშლის შემდეგ, ეს ბარიერები მოიხსნა. მიგრაციის ფულადი სარგებელი 1989 წლამდე და მას შემდეგ დაახლოებით ერთნაირი იყო, მაგრამ ხარჯები მნიშვნელოვნად შემცირდა.

რით განსხვავდებიან ადრეული პერიოდის მიგრანტები – რომლებიც თანახმა იყვნენ, ძალიან მაღალი ხარჯი გაეღოთ მიგრაციის მიზნით – იმ ადამიანებისგან, რომლებიც ემიგრაციაში წავიდნენ ხარჯების შემცირების შემდეგ? კვლევის თანახმად, ებრაელმა ქალებმა, რომლებიც ისრაელში გადავიდნენ უფრო ადრე, მოგვიანებით წაიყვანეს მრავალსულიანი ოჯახები (საშუალოდ, მათ ოჯახებში ბავშვების რაოდენობა 0.4–0.8-ით მეტი იყო სხვა ოჯახებთან შედარებით), ვიდრე უფრო გვიანდელი პერიოდის მიგრანტებმა. ეს იმას ნიშნავს, რომ 1989 წლამდე და 1989 წლის შემდეგ ბავშვებთან ერთად მიგრაციის სარგებელი განსხვავებულია.

ანალოგიურად, 51–61 წლის ასაკობრივი ჯგუფის ქალების კვლევამ ცხადყო, რომ ემიგრანტი ბებიები ამერიკის შეერთებულ შტატებში წელიწადში 200 საათით მეტს ატარებენ შვილიშვილებთან, ვიდრე ამერიკელი ბებიები. გარდა ამისა, ისინი უფრო ხშირად ზრუნავდნენ, რომ მემკვიდრეობა დაეტოვებინათ შთამომავლობისთვის (ნაცვლად იმისა, რომ მთელი ქონება თავად მოეხმარათ).

ამგვარად, თეორიულ მოსაზრებებთან ერთად ფაქტებითაც დასტურდება, რომ ადამიანებს, რომლებიც ინვესტიციას იმიგრაციაში აბანდებენ, უფრო ფართოდროს ჰორიზონტი აქვთ (იმ გაგებით, რომ შვილებისა და შვილიშვილების კეთილდღეობას უფრო დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ), ვიდრე იმ ადამიანებს, რომლებიც ასეთ ინვესტიციებს არ ახორციელებენ.

წყარო: Eli Berman and Zaur Rzakhanov, "Fertility, Migration and Altruism," National Bureau of Economic Research, working paper no. 7545 (February 2000).

ზოგიერთ ქვეყანაში შემოსავლები შედარებით თანაბრად ნაწილდება, ვიდრე ამერიკის შეერთებულ შტატებში. ასეთ ქვეყნებში კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეების საშუალო შემოსავალს შორის განსხვავება დიდი არ არის, რაც იმას ნიშნავს, რომ ადამიანისეულ კაპიტალში დაბანდებული ინვესტიციის უკუგება უფრო დაბალია, ვიდრე ამერიკის შეერთებულ შტატებში. ამიტომ ამ ქვეყნების კვალიფიციური მომუშავეები (ამ მხრივ, გამორჩეულია ჩრდილოეთ ევროპის ქვეყნები) ამერიკის შეერთებულ შტატებში ემიგრაციით ყველაზე მეტ სარგებელს იღებენ. ქვეყნებში, სადაც შემოსავლები შედარებით თანაბრად ნაწილდება, არაკვალიფიციურ მომუშავეებს უფრო მეტს უხდიან, ვიდრე ასეთივე კვალიფიკაციის სამუშაო ძალას ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ამიტომ, ბუნებრივია, რომ მათ ემიგრირების ნაკლები სტიმული აქვთ. ასე რომ, ამ ქვეყნებიდან ამერიკის შეერთებულ შტატებში მალაქვალიფიციური სამუშაო ძალა იმიგრირდება.

იმ ქვეყნებში, სადაც შემოსავლის განაწილება ამერიკის შეერთებულ შტატებთან შედარებით უთანაბარია, კვალიფიციური მომუშავეები უფრო კარგად ცხოვრობენ, არაკვალიფიციური მომუშავეები კი ამერიკის შეერთებულ შტატებში ემიგრაციით უფრო პოტენციურ სარგებელს იღებენ. არაკვალიფიციურმა მომუშავეებმა შეიძლება ვერც შეძლონ საკუთარ ქვეყანაში ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიცია (და, შესაბამისად, ამ ინვესტიციიდან მაღალი უკუგების მიღება). სანაცვლოდ, მათ მიერ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციამ შეიძლება მიიღოს ამერიკაში ემიგრაციისა და ამ ქვეყანაში სამუშაოს ძებნის ფორმა. ეკონომიკურად ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში შემოსავლის შედარებით უთანაბროდ განაწილების ტენდენციაა, რის გამოც მოსალოდნელია, რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში ამ ქვეყნებიდან ჩასული (განსაკუთრებით, ყველაზე ახლო ქვეყნიდან, მექსიკიდან) დაბალკვალიფიციური იმიგრანტების კვალიფიკაციის დონეებს შორისაც იქნება მეტ-ნაკლები განსხვავება.

საერთაშორისო და შიგა მიგრაციის უკუგება

როგორც იყო აღწერილი, მიგრანტები, ძირითადად, ისეთ რეგიონებში გადაადგილდებიან, სადაც მათ უკეთესი შემოსავლის მიღების საშუალება აქვთ. შემოსავლის ნაზრდის სიდიდე ცალკეული მიგრანტისათვის დამოკიდებულია მიგრაციის მიზეზებსა და მზადყოფნის ხარისხზე.

ეკონომიკური მოსაზრებებით განპირობებული შიგა მიგრაცია. მიგრაციის შედეგად მოსალოდნელია იმ მიგრანტების შემოსავლის მაქსიმალურად გაზრდა, რომლებიც

მიგრაციას მიმართავენ უკეთესი სამსახურებრივი შემოთავაზების მიზეზით, ანუ-კვე აქვთ შემოთავაზება. კვლევამ, რომელიც სწავლობდა 20 წელს გადაცილებული მიგრანტი მამაკაცებისა და ქალების ქცევას, ცხადყო, რომ 1979–1985 წლებში მათი შემოსავალი 14–18%-ით მეტად გაიზარდა, ადგილობრივ დასაქმებულებთან შედარებით. ისინიც კი, ვინც ნებაყოფლობით მიატოვა სამსახური და გადაადგილდა ეკონომიკური მოსაზრებით, წინასწარ სამსახურის ძებნის გარეშე, 6–9%-ით მეტს გამოიმუშავებდნენ, წინა სამუშაოსთან შედარებით.⁹ ეკონომიკური მიზეზებით გადაადგილებული მამაკაცებისა და ქალების შემოსავალს შორის, რეალურად, განსხვავება არ ფიქსირდება.

ოჯახების მიგრაცია. როდესაც ოჯახში ერთზე მეტი დასაქმებულია, მიგრაციის შესახებ გადაწყვეტილება, სავარაუდოდ, ოჯახის წევრების შემოსავალზე სხვადასხვაგვარად იმოქმედებს. გაიხსენეთ მე-7 თავიდან, რომ არსებობს არაერთი შესაძლო მოდელი, რის მიხედვითაც ერთად მცხოვრები ადამიანები იღებენ ერთობლივ გადაწყვეტილებას სამუშაო ძალის მინოდების შესახებ. მიგრაციის შემთხვევაში, შეიძლება, ოჯახმა მიიღოს გადაწყვეტილება გადაადგილების შესახებ, თუ მთელი ოჯახის საერთო შემოსავალი გაიზრდება. ცხადია, ოჯახის საერთო შემოსავალი იმ შემთხვევაშიც კი მოიმატებს, თუ მიგრაციის შედეგად ერთი პარტნიორის შემოსავალი მცირდება, ხოლო მეორე პარტნიორის შემოსავალი საკმარისად დიდია. ოჯახის მიგრაციის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას დღის წესრიგში დგება ე.წ. მიმაგრებული მიგრანტების პრობლემა. ეს ის ადამიანები არიან, რომლებიც ოჯახთან ერთად გადაადგილებას თანხმდებიან ოჯახის ინტერესებიდან გამომდინარე და არა იმის გამო, რომ მათი პირადი შემოსავალი აუცილებლად გაიზრდება.

20 წელს გადაცილებული ადამიანების შემთხვევაში, რომლებიც მიგრაციაში წავიდნენ 1979–1985 წლებში, სამუშაოს დატოვებამ და ოჯახური მიზეზების გამო გადაადგილებამ მათი შემოსავალი საშუალოდ 10–15%-ით შეამცირა, თუმცა ახალი სამსახურის ძიებამ ჯერ კიდევ გადაადგილებამდე ხელფასის დანაკარგები, სავარაუდოდ, ნულამდე დაიყვანა.¹⁰ ცხადია, მიგრაცია პირადად მიმაგრებული მიგრანტისთვის შეიძლება ხარჯიანი იყოს. ოჯახური მიზეზების გამო მიგრაციაში უფრო მეტად ქალები მიდიან, ვიდრე მამაკაცები, მაგრამ კოლეჯის ან სკოლის დამთავრებისა და კარიერის დაწყების შემდეგ ოჯახური მიზეზების გამო მათი მხრიდან გადაადგილების სურვილი მცირდება. კოლეჯის დიპლომის მქონე წყვილების სურვილი, იცხოვრონ დიდ ურბანულ რაიონებში, სადაც თითოეულს არაერთ სამუშაო ალტერნატივაზე მიუწვდება ხელი მიგრაციის გარეშე, მუდმივად იზრდება და წარმოდგენას იძლევა მიმაგრებული მიგრანტის მიგრირების ხარჯებზე.¹¹

იმიგრაციის უკუგება. საერთაშორისო იმიგრანტების შემოსავლის შედარება იმ შემოსავალთან, რომელსაც ისინი მიიღებდნენ სამშობლოში დარჩენის შემთხვევაში, ზოგადად, შეუძლებელია, რადგან არ არსებობს მონაცემები შემოსავლის შესახებ მათ სამშობლოში. თუმცა აღსანიშნავია, ამერიკის შეერთებულ შტატებში მომუშავე მექსიკელი იმიგრანტების შემოსავლების შედარებამ მექსიკაში ანალოგიურ სამუშაოზე დასაქმებული ადგილობრივი მოსახლეობის შემოსავალთან ცხადყო, რომ საზღვრის გადაკვეთით მიღებული წლიური სარგებელი 2000 წელს 9 000–16 000\$-ის ფარგლებში მერყეობდა (ეს საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია, თუ გავითვალისწინ-

⁹ Kristen Keith and Abigail McWilliams, "The Returns to Mobility and Job Search by Gender," *Industrial and Labor Relations Review* 52 (April 1999), 460–477.

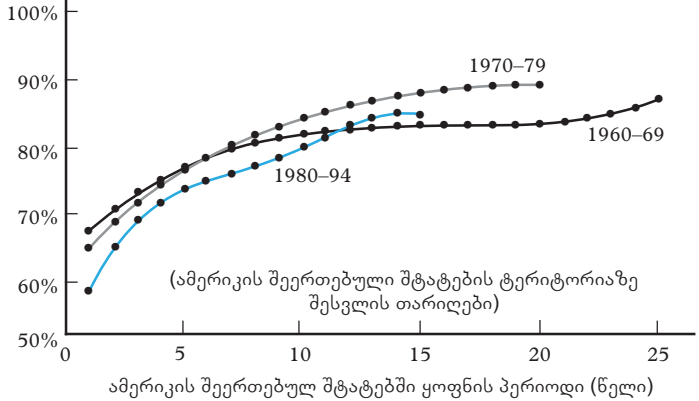
¹⁰ Keith and McWilliams, "The Returns to Mobility and Job Search by Gender."

¹¹ Dora L. Costa and Matthew E. Kahn, "Power Couples: Changes in the Locational Choice of the College Educated, 1940–1990," *Quarterly Journal of Economics* 115 (November 2000), 1287–1315.

ნახაზი 10.1

მამაკაცი იმიგრანტების შემოსავალი მსგავსი გამოცდილების მქონე ადგილობრივი ამერიკელი კოლეგების შემოსავალთან შედარებით

იმიგრანტების შემოსავალი ადგილობრივი მომუშავეების შემოსავლების მიმართ %-ულად



წყარო: Adapted from Darren Lubotsky, "Chutes or Ladders? A Longitudinal Analysis of Immigrant Earnings," working paper no. 445, Industrial Relations Section, Princeton University, August 2000, Figure 6.

ნებთ, რომ იმავე წელს მექსიკაში საშუალო შემოსავალი მოსახლეობის ერთ სულზე 9700\$ იყო).¹²

იმიგრაციის უკუკავშირების საკითხებისადმი მიძღვნილი კვლევების უმეტესობა ორიენტირებული იყო იმიგრანტებისა და მასპინძელ ქვეყანაში ადგილობრივი დასაქმებულების შემოსავლების შედარებაზე. 10.1 ნახაზზე მოცემულია ათწლეულების წინ ამერიკის შეერთებულ შტატებში იმიგრირებული მამაკაცების შემოსავლის გრაფიკი იმ მკვიდრი ამერიკელების შემოსავლებთან შედარებით, რომელთაც შრომის ბაზარზე ანალოგიური გამოცდილება ჰქონდათ. ამ ნახაზზე, მართალია, არ არის ნაჩვენები ბოლოდროინდელი იმიგრანტების გამოცდილება, მაგრამ გამოხატულია დროთა განმავლობაში იმიგრანტების შემოსავლების ცვლილების ტენდენციები: პირველი, ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩასვლის მომენტისთვის იმიგრანტები გამოიმუშავენ გაცილებით ნაკლებს, ვიდრე მათი ადგილობრივი კოლეგები; მეორე, იმიგრანტების ყოველი მომდევნო ნაკადი გამოიმუშავენ ბევრად ნაკლებს წინა ნაკადთან შედარებით; და მესამე, იმიგრანტების ფარდობითი შემოსავლები დროთა განმავლობაში იზრდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ მათი შემოსავალი მკვიდრი მოსახლეობის შემოსავალთან შედარებით უფრო სწრაფად იზრდება, განსაკუთრებით იმიგრაციის პირველ 10 წელიწადში.

იმიგრანტების შემოსავალი სანყის ეტაპზე. არ არის გასაკვირი, რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში იმიგრანტები პირველ ეტაპზე მნიშვნელოვნად ნაკლებს გამოიმუშავენ, ვიდრე მათი ამერიკელი კოლეგები. იმიგრანტები ნაკლებს გამოიმუშავენ იმის გამო, რომ ხშირად მათ არ აქვთ შესაბამისი განათლება, აქვთ ინგლისური ენის ცოდნა, არ იციან ამერიკაში დასაქმების პერსპექტივები და ამერი-

¹² ხელფასის შედარება მოცემულია 2000 წლის დოლარის გამოხატულებით და არის ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და მექსიკაში არსებულ ხელფასებს შორის განსხვავება ერთი ასაკისა და ერთნაირი განათლების მქონეთათვის. იხ. Gordon H. Hanson, "The Economic Consequences of the International Migration of Labor," *American Review of Economics* 1 (September 2009), 179–208. კვლევა, რომლითაც მოცემულია იმიგრანტების ფულადი უკუკავშირების უკუკავშირების პრობლემების ანალიზი, იხ.: Ran Abramitzky, Leah Boustan, and Katherine Eriksson, "Europe's Tired, Poor, Huddled Masses: Self-Selection and Economic Outcomes in the Age of Mass Migration," *American Economic Review* 102 (August 2012), 1832-1856.

კული მუშაობის სტილი (შესაბამისად, დამსაქმებლებიც არ არიან დარწმუნებული მათ მწარმოებლურობაში).

გასულ წლებში არაერთი კვლევა ჩატარდა იმიგრანტების შემდგომი ნაკადების საწყისი შემოსავლების შესადარებლად ამერიკის შეერთებული შტატების მკვიდრი მოსახლეობის შემოსავლებთან. სავარაუდოდ, ამ ორი ჯგუფის შემოსავლებს შორის განსხვავება განპირობებულია იმ ფაქტით, რომ იმიგრანტები ამერიკის შეერთებულ შტატებში სულ უფრო მეტად ჩადიან ისეთი ქვეყნიებიდან, სადაც განათლების დონე დაბალია და, შესაბამისად, ყოველ ახალ ნაკადს ამერიკაში სულ უფრო ნაკლები ადამიანისეული კაპიტალი ჩააქვს.¹³

იმიგრანტების შემოსავლების ზრდა. იმიგრანტების შემოსავალი ადგილობრივ მოსახლეობასთან შედარებით უფრო სწრაფად იზრდება, რაც, უდავოდ, მიუთითებს ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩასვლის შემდეგ მათ მიერ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების მაღალ მაჩვენებლზე. ქვეყანაში შესვლის შემდეგ იმიგრანტები, როგორც წესი, ინვესტიციას ახორციელებენ სამუშაო გამოცდილების შექმნისა და ინგლისური ენის უკეთ შესწავლის მიმართულებით. სწორედ ამ ინვესტიციების ხარჯზე იზრდება მათი შემოსავალი. მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ინგლისური ენის კარგად ათვისების შემთხვევაში იმიგრანტების შემოსავალი ამერიკის შეერთებულ შტატებში საშუალოდ 17%-ით, კანადაში 12%-ით და ავსტრალიაში 9%-ით იზრდება. ცხადია, ინგლისური ენის კარგად ათვისების სტიმული ყველა იმიგრანტის შემთხვევაში ერთნაირი არ არის. მაგალითად, იმიგრანტს, რომელიც ანკლავში ცხოვრობს და მუშაობისა და კომუნიკაციის პროცესში მშობლიური ენის გამოყენება შეუძლია, სავსებით დასაშვებია, რომ ინგლისური ენის უკეთ დაუფლების სურვილი ნაკლებად ჰქონდეს; მათ კი, ვისაც სამშობლოში დაბრუნების შანსი არ აქვს, მეტი სტიმული ექნებათ, დააბნდონ დრო და ფული ინგლისურის კარგად ათვისებაში (ამ ჯგუფს მიეკუთვნებიან პოლიტიკური ლტოლვილებიც. კონკრეტული ანალიზი იხ. მე-10 თავის ბოლოს მოცემულ ემპირიულ კვლევაში).¹⁴

უკუმიგრაცია. გასათვალისწინებელია, რომ 10.1 ნახაზზე მოტანილი მონაცემები იმ მიგრანტებს ეხება, რომლებიც ამერიკის შეერთებულ შტატებში შესვლის მომენტიდან მინიმუმ 15 წლის განმავლობაში სამუშაოდ ქვეყანაში რჩებიან. მათთვის ინვესტიცია იმიგრაციაში საკმაოდ წარმატებული აღმოჩნდა სამისოდ, რომ შეერთებულ შტატებში სამუშაოდ ხანგრძლივად დარჩენილიყვნენ. მრავალი იმიგრანტი, ვინც იმიგრაციის შედეგად ვერ მიიღო მოსალოდნელი უკუგება, როგორც წესი, სამშობლოში ბრუნდება. რეალურად, იმიგრანტების დაახლოებით 20% ასე იქცევა.¹⁵

¹³ George Borjas, "The Economics of Immigration," *Journal of Economic Literature* 32 (December 1994), 1667–1717; and George Borjas, *Heaven's Door: Immigration Policy and the American Economy* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1999).

¹⁴ Barry R. Chiswick and Paul W. Miller, "The Endogeneity between Language and Earnings: International Analyses," *Journal of Labor Economics* 13 (April 1995), 246–288; R. Chiswick and Paul W. Miller, "Language Skills and Earnings among Legalized Aliens," *Journal of Population Economics* 12 (February 1999), 63–91; Heather Antecol, Peter Kuhn, and Stephen J. Trejo, "Assimilation via Prices or Quantities? Sources of Immigrant Earnings Growth in Australia, Canada, and the United States," *Journal of Human Resources* 41 (Fall 2006), 821–840; and Eli Berman, Kevin Lang, and Erez Siniver, "Language-Skill Complementarity: Returns to Immigrant Language Acquisition," *Labour Economics* 10 (June 2003), 265–290.

¹⁵ John Vanderkamp, "Migration Flows, Their Determinants and the Effects of Return Migration," *Journal of Political Economy* 79 (September/October 1971), 1012–1031; Fernando A. Ramos, "Outmigration and Return Migration of Puerto Ricans," in *Immigration and the Work Force*, eds. George J. Borjas and Richard B. Freeman (Chicago: University of Chicago Press, 1992); and Borjas, "The Economics of Immigration," 1691–1692.

ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ყველაზე ხშირად სამშობლოში ის ადამიანები ბრუნდებიან, რომელთა შემოსავლები მუდმივად ძალიან ახლოსაა მოსალოდნელი მინიმალური წმინდა მოგების ზღვართან.¹⁶ უკუმიგრაცია კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ფაქტს უსვამს ხაზს: იმიგრაცია, ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების მსგავსად, რისკს უკავშირდება და, ცხადია, როგორც სხვა ნებისმიერი ინვესტიცია, შეიძლება წარუმატებელი აღმოჩნდეს.

თეორიის გამოყენება პრაქტიკაში: იმიგრაციის შეზღუდვა

კვლევისა და ანალიზის ეკონომიკური მეთოდები ისეთი ეფექტური სხვა არცერთი მიმართულებით არ არის, როგორც იმიგრაციის პოლიტიკის სფეროშია. იმიგრაცია ხასიათდება როგორც ეკონომიკური, ასევე კულტურული შედეგებით. როგორც არსებული ფაქტებით დასტურდება, ადამიანების იმიგრაციაში ნასვლის სურვილი დიდადა დამოკიდებული მათ ალქმაზე – როგორია კულტურათა შორის განსხვავება.¹⁷ თუმცა მეორე მხრივ, საზოგადოებრივი დებატების საგანი, ძირითადად, იმიგრაციის ეკონომიკური შედეგებია. ამ შედეგების ანალიზის მიზნით აუცილებელი ხდება ეკონომიკური თეორიის გამოყენება. ამერიკის შეერთებულ შტატების იმიგრაციული პოლიტიკის ისტორიის მოკლე მიმოხილვის შემდეგ ამ ნაწილში დანვრისგან არის გაანალიზებული არაკანონიერი, არალეგალური იმიგრაციის ეკონომიკური შედეგები, რაც ამ ქვეყანაში გაცხარებული დისკუსიის საგანია.

ამერიკის შეერთებული შტატების იმიგრაციის ისტორია

ამერიკის შეერთებული შტატები მდიდარი ქვეყანაა. სიმდიდრე და ცხოვრების მაღალი ხარისხი მსოფლიოს თითქმის ყველა ქვეყნიდან იზიდავს იმიგრანტებს. როგორც დამოუკიდებელი ქვეყანა, არსებობის პირველი 140 წლის განმავლობაში ამერიკის შეერთებულ შტატები-ი, ძირითადად, შეუზღუდავ იმიგრაციულ პოლიტიკას ატარებდა (შეზღუდვა ვრცელდებოდა მხოლოდ აზიის ქვეყნების მოსახლეობასა და ნასამართლევ პირებზე). იმიგრანტების განსაკუთრებით დიდი ნაკადი ამერიკის შეერთებულ შტატების-ს მიაწვდა 1840 წლის შემდეგ, როდესაც ამერიკის შეერთებული შტატების ინდუსტრიალიზაციისა და ევროპაში პოლიტიკური და ეკონომიკური აღმავლობის შედეგად იმიგრაცია მილიონობით ადამიანისთვის მიმზიდველი აღმოჩნდა. ოფიციალური მონაცემების თანახმად, შეერთებულ შტატებში იმიგრაციამ პიკს მე-20 საუკუნის პირველ ათწლეულში მიაღწია – იმიგრანტთა ყოველწლიური ნაკადი ქვეყნის მოსახლეობის 1%-ზე მეტი იყო (იხ. 10.1 ცხრილი).

¹⁶ George J. Borjas and Bernt Bratsberg, “Who Leaves? The Outmigration of the Foreign-Born,” *Review of Economics and Statistics* 78 (February 1996), 165–176.

¹⁷ David Card, Christian Dustmann, and Ian Preston, “Immigration, Wages, and Compositional Amenities,” *Journal of the European Economic Association*, 10 (February 2012), 78–119.

ცხრილი 10.1

იმიგრაცია ოფიციალური წყაროების მიხედვით: 1901–2012 წ.წ.

პერიოდი	წლიური მაჩვენებელი			წლიური მაჩვენებელი		
	რაოდენობა (ათასი კაცი)	(აშშ-ის ყოველ ათას მაცხოვრებელზე)	წელი	რაოდენობა (ათასი კაცი)	(აშშ-ის ყოველ ათას მაცხოვრებელზე)	წელი
1901–1910	8 795	10.4	2001	1 059	3.7	
1911–1920	5 736	5.7	2002	1 059	3.7	
1921–1930	4 107	3.5	2003	704	2.4	
1931–1940	528	0.4	2004	958	3.3	
1941–1950	1 035	0.7	2005	1 122	3.8	
1951–1960	2 515	1.5	2006	1 266	4.2	
1961–1970	3 322	1.7	2007	1 052	3.5	
1971–1980	4 389	2.0	2008	1 107	3.6	
1981–1990 ^ა	7 338	3.1	2009	1 131	3.7	
1991–2000 ^ა	9 082	3.4	2010	1 043	3.4	
			2011	1 062	3.4	
			2012	1 031	3.3	

^ა წარმოდგენილ რაოდენობაში შედიან არალეგალური იმიგრანტებიც, რომლებიც ამნისტირებული იყვნენ 1986 წლის საიმიგრაციო რეფორმისა და საიმიგრაციო კონტროლის შესახებ კანონის ძალით.

წყარო: U.S. Immigration and Naturalization Service, *Yearbook of Immigration Statistics: 2012*, Table 1, at <http://www.dhs.gov/yearbook-immigration-statistics-2012-legal-permanent-residents>.

შეზღუდვები. 1921 წელს კონგრესმა მიიღო კანონი „იმიგრაციის შეზღუდვის შესახებ“, რომელიც იმიგრანტთა მოქალაქეობის მიხედვით იმიგრაციის ყოველწლიურ კვოტას აწესებდა. კანონის ამოქმედებით შეიზღუდა იმიგრაცია აღმოსავლეთ და სამხრეთ ევროპიდან. ამ კანონს 1924 და 1929 წლებში სხვა კანონების მიღებაც მოჰყვა. მიზანი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპიდან იმიგრაციის შეზღუდვა იყო. სა-იმიგრაციო პოლიტიკის ცვლილებების საჭიროება ნაწილობრივ იმ ნეგატიური ზემოქმედების შესამცირებლად წარმოიშვა, რასაც ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებაზე აღმოსავლეთ და სამხრეთ ევროპიდან არაკვალიფიციური იმიგრანტების ქვეყანაში შემოდინება ახდენდა.

1965 წელს „იმიგრაციისა და მოქალაქეობის შესახებ“ კანონის მიღებით გაუქმდა მოქალაქეობის ფაქტორზე ორიენტირებული კვოტირების სისტემა, რომელიც ჩრდილოეთ და დასავლეთ ევროპელთა წისქვილზე ასხამდა წყალს. ახალი კანონის თანახმად, რომელშიც შესაბამისი შესწორებები შევიდა 1990 წელს, იმიგრაცია ოფიციალურად შეიზღუდა. გარკვეული შეღავათები დაწესდა იმ მიგრანტებისათვის, ვისაც ოჯახის წევრების ქვეყანაში შემოყვანის სურვილი ჰქონდა ოჯახის გაერთიანების და ერთად ცხოვრების მიზნით. ასევე შეღავათები დაწესდა განსაკუთრებული კვალიფიკაციის მქონე იმიგრანტებისთვის, რომელთაც ქვეყანაში დასაქმების მიზნით შესვლის უფლება მიეცათ. პოლიტიკური ლტოლვილები, რომლებიც გარკვეულ კრიტერიუმებს აკმაყოფილებენ, ამერიკის შეერთებულ შტატებში რაოდენობრივი შეზღუდვის გარეშე დაიშვებიან. იმიგრაცია ამერიკის შეერთებულ შტატებში მეტად ღირებული ინვესტიციაა, რაც საკმარისი მოტივაციაა ბევრი ადამიანისათვის, იცხოვროს ამერიკის შეერთებულ შტატებში ოფიციალური ნებართვის გარეშე.

არალეგალური იმიგრაცია. არალეგალური იმიგრაცია ორ კატეგორიად იყოფა: იმიგრანტების ერთი ნაწილი ქვეყანაში ლეგალურად ჩამოდის, მაგრამ იმაზე მეტი

დროით ჩერდება, ვიდრე უფლება აქვთ, ან სავიზო რეჟიმს არღვევს. იმიგრანტების მეორე ნაწილი ქვეყანაში არალეგალურად ჩამოდის. 2011 წლის განმავლობაში სამუშაოდ დღეში ამერიკის შეერთებული შტატების ტერიტორიაზე შედიოდა 150 000 ადამიანი არასაიმიგრაციო ვიზით, ძირითადად სტუდენტები და ვიზიტორები.¹⁸ ამერიკის შეერთებული შტატების ტერიტორიაზე მოხვედრილმა ადამიანმა შეიძლება სამუშაოდ მოძებნოს, თუმცა სტუდენტისა და ვიზიტორის ვიზა მუშაობის უფლებას არ ითვალისწინებს. თუ სტუდენტს ან ვიზიტორს სთავაზობენ სამუშაოს, იგი აკეთებს განაცხადს „სავიზო რეჟიმის შეცვლის“ მოთხოვნით, რათა მუდმივი მაცხოვრებლის სტატუსი ლეგალურად მოიპოვოს. თუმცა მუშაობის უფლების მქონე იმიგრანტის სტატუსის მოპოვების შანსები განსაკუთრებული კვალიფიკაციის და უნარების ფლობის გარეშე მინიმალურია.

მიუხედავად ამისა, ამერიკის შეერთებულ შტატებში მრავალი იმიგრანტი ჩადის ვიზის გარეშე. იმიგრანტები კარიბის კუნძულებიდან ამერიკის შეერთებული შტატების ტერიტორიაზე პუერტო-რიკოს გავლით აღწევენ (პუერტო-რიკოს მაცხოვრებლებიც ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქეები არიან და, ამდენად, აქვთ თავისუფალი გადაადგილების საშუალება), ზოგი ფეხით კვეთს მექსიკის საზღვარს, ზოგი მალულად აღწევს ქვეყნის ტერიტორიაზე და ზოგიც ყალბი საბუთებით კვეთს სასაზღვრო პუნქტს. 1995–2004 წლებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში უკანონოდ მცხოვრები იმიგრანტების რაოდენობის *ნლიურმა მატებამ* 600 000 კაცი შეადგინა, თუმცა სასაზღვრო დაცვის გამკაცრებისა და 2005–2010 წლებში სამუშაო ადგილების შემცირების შედეგად, ეს რიცხვი 300 000-ამდე შემცირდა. ვარაუდობენ, რომ არალეგალური იმიგრანტების საერთო რაოდენობის პიკი იყო დაახლოებით 12 მილიონი კაცი 2007 წელს, მაგრამ 2008–2009 წლებში ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესების შედეგად იმიგრანტების ნაწილმა დატოვა ქვეყანა. 2011 წლისთვის არალეგალური იმიგრანტების საერთო რაოდენობა არსებული შეფასებით 11.5 მილიონს შეადგენდა. არალეგალური იმიგრანტების თითქმის 3/4 მექსიკიდან (59%) და ცენტრალური ამერიკიდან (14%) არიან.¹⁹

2013 წლის მონაცემებით, ამერიკელები დაფიქრდნენ ქვეყანაში არალეგალური იმიგრაციის გადაჭრის პრობლემაზე. იყო მონოდებები სასაზღვრო დაცვის და, განსაკუთრებით, მექსიკის საზღვრის დაცვის გამკაცრების შესახებ. აღნიშნულს შემდეგი არგუმენტით ამყარებდნენ: არალეგალური იმიგრაცია, ზოგადად ამერიკელებისთვის, ზიანის მომტანია არაკვალიფიციური მუშახელის რაოდენობის ზრდის გამო. მცირდება ადგილობრივი ამერიკელების შრომის ანაზღაურება, ხოლო სახელმწიფო ხარჯების ზრდა ბევრად აღემატება უკანონო იმიგრანტებიდან გადასახადების სახით მიღებულ შემოსავალს⁹ მეორე მხრივ, ზოგი ამტკიცებდა, რომ არალეგალური იმიგრანტები ქვეყანაში მნიშვნელოვან ეკონომიკურ ფუნქციას ასრულებდნენ ისეთ სამუშაოებზე დასაქმებით, რისი სურვილიც თავად ამერიკელებს, რაც დრო გადიოდა, სულ უფრო ნაკლებად ჰქონდათ. შესაბამისად, მათ უნდა მისცე-

¹⁸ Randall Monger, “Nonimmigrant Admissions to the United States: 2011,” Annual Flow Report, U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics (Washington, D.C., July 2012), at http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ni_fr_2011/pdf. Michael Hoefler, Nancy Rytina, and Bryan C. Baker, “Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States: January 2009,” U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics (Washington, D.C.: January 2010).

¹⁹ Michael Hoefler, Nancy Rytina, and Bryan C. Baker, “Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States: January 2011,” U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics (Washington, D.C.: March 2012); ასევე იხ. Gordon H. Hanson, “Illegal Migration from Mexico to the United States,” *Journal of Economic Literature* 44 (December 2006), 869-924.

მოდათ ქვეყნის ტერიტორიაზე კანონიერად ცხოვრების მოპოვების უფლება. ვიდრე მიმღები ქვეყნისათვის იმიგრანტთა ზემოქმედების ეკონომიკურ ანალიზზე გადავალთ, მოკლედ აღვწეროთ მექსიკიდან ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩამოსული იმიგრანტები, რადგან სწორედ ისინი არიან ამჟამინდელი დებატების სამიზნე.

იმიგრანტები მექსიკიდან. მასშტაბური ლეგალური და არალეგალური იმიგრაცია მექსიკიდან ამერიკის შეერთებულ შტატებში განპირობებულია ორი მიზეზით: ამ ორ ქვეყანაში დიდად განსხვავდება შემოსავალი მოსახლეობის ერთ სულზე და მათ საერთო საზღვარი აქვთ. 2007 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში თითქმის 12 მილიონი მექსიკელი იმიგრანტი ცხოვრობდა, ისინი უცხოელი მოქალაქეების საერთო რაოდენობის დაახლოებით 1/3-ს შეადგენდნენ.²⁰ აღსანიშნავია, რომ მათი თითქმის ნახევარი ამერიკის შეერთებულ შტატებში საჭირო საბუთების გარეშე ცხოვრობდა.

უკვე განხილული თეორიის თანახმადაც, ისეთი ქვეყნებიდან, სადაც მემოსავლების შედარებით არათანაბარი განაწილებაა, მოსალოდნელია, რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ძირითადად, დაბალკვალიფიციური იმიგრანტები შემოვლენ.

ზოგადად, ტიპური მექსიკელი იმიგრანტის განათლების დონე დაბალია საშუალო ამერიკელთან შედარებით (რადგან განათლების დონე მექსიკაში, ზოგადად, უფრო დაბალია, ვიდრე ამერიკის შეერთებულ შტატებში). უკანასკნელ პერიოდში მექსიკიდან შემოსული იმიგრანტები იყვნენ საშუალო და არა დაბალი კვალიფიკაციის მქონენი, ოღონდ მექსიკისთვის დამახასიათებელი განათლების დონის გათვალისწინებით. მაგალითისთვის განვიხილოთ 28–35 წლის ასაკობრივი ჯგუფის მექსიკელი მამაკაცები. მექსიკაში ამ ჯგუფის 23%-ს განათლების მიღებაზე დახარჯული აქვს 10–15 წელი. უკანასკნელ პერიოდში მექსიკიდან ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩასული იმიგრანტების 40% სწორედ ამ ჯგუფის წარმომადგენელი იყო. ამავე ასაკობრივი ჯგუფის დაახლოებით 2/3-ს განათლების მიღებაზე დახარჯული აქვს 10 წელზე ნაკლები. მექსიკიდან ამერიკის შეერთებულ შტატებში მიგრირებულთა დაახლოებით ნახევარი ამ ჯგუფის წარმომადგენელი იყო. რა არის იმის მიზეზი, რომ მექსიკიდან ამერიკის შეერთებულ შტატებში გადაადგილდებიან, ძირითადად, საშუალო და არა დაბალი განათლების მქონე ადამიანები?

საზღვრის გადაკვეთის ხარჯი მაღალია და კიდევ უფრო გაიზარდა მას შემდეგ, რაც შეერთებულმა შტატებმა 2002 და მომდევნო წლებში სასაზღვრო ზედამხედველობა გაამკაცრა. მექსიკაში (რომელიც ამერიკის შეერთებულ შტატებში იმიგრანტების შედინების ძირითადი წყაროა) ჩატარებული კვლევებით დადგინდა, რომ არალეგალური იმიგრანტების 80–95% კონტრაბანდისტების (პირები, რომლებიც ეწევიან არალეგალური იმიგრანტების გადაყვანას ამერიკის შეერთებული შტატების ტერიტორიაზე მექსიკის საზღვრის გავლით (ინგ. „coyote“)) დახმარებით ხვდებიან ამერიკის შეერთებული შტატების ტერიტორიაზე, რომელთაც ფულს წინასწარ უხდიან, რათა უფრო იოლად გადაკვეთონ საზღვარი. ამ პირების მომსახურების საშუალო ფასი 2004 წელს დაახლოებით 2000\$ იყო (2012 წლის დოლარის გამოხატულებით), რაც მექსიკაში მოსახლეობის ერთ სულზე წლიური შემოსავლის მნიშვნელოვან ნაწილს შეადგენს.

გარდა ამისა, არალეგალური გზით საზღვრის წარმატებით გადაკვეთის შანსი, სავარაუდოდ, დაახლოებით 50%-ია. მართალია, არსებული შეფასებების თანახმად, ამ დანახარჯის ანაზღაურება შესაძლებელია 8–11-კვირიანი მუშაობით, მაგრამ ეს თანხაც კი მექსიკელებისთვის საკმაოდ ძნელი გადასახდელია.

²⁰ U.S. Census Bureau, “Race and Hispanic Origin of the Foreign-Born Population in the United States: 2007,” American Community Survey Reports (Washington, D.C.: January 2010). Data in the remainder of this section are from Hanson, “Illegal Migration from Mexico to the United States.”

მოქმედების სხვადასხვა კურსი, რომელთაც ჩვეულებრივი ადამიანები ემხრობიან, მომდინარეობს მათი შეხედულებებიდან იმ შედეგებზე, რაც იმიგრაციას მოაქვს დამსაქმებელთათვის, მომხმარებლებისათვის, გადასახადის გადამხდელებისა და სხვადასხვა კვალიფიკაციისა და ეთნოსის მომუშავეთათვის. ალბათ, ყველა ადამიანს, ვისაც გარკვეული მოსაზრება აქვს ამ საკითხის შესახებ, აქვს კონკრეტული თუ აბსტრაქტული ეკონომიკური მოდელი ამ შედეგების აკარგანობის შესაფასებლად. ქვემოთ წარმოდგენილია ამ ეკონომიკური მოდელების ნათლად წარმოჩენისა და შეფასების მცდელობა.

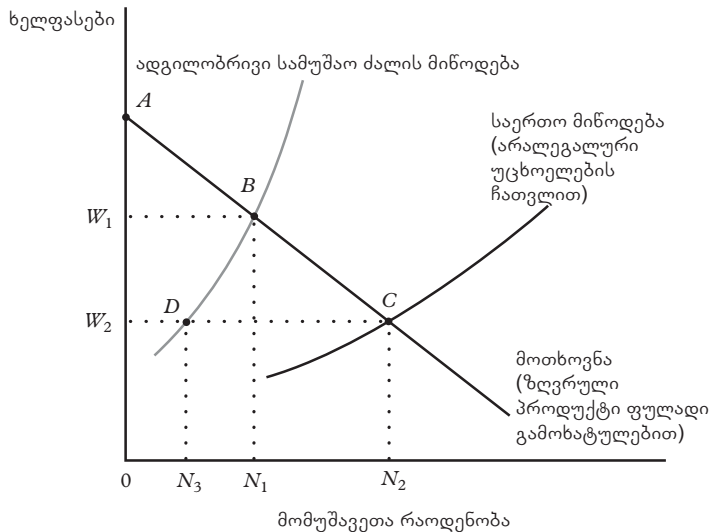
პრიმიტიული შეხედულებები იმიგრაციის შესახებ

ზოგადად, არალეგალური იმიგრაციის შესახებ ორი შეხედულება არსებობს, რომლებიც პრიმიტიულად შეიძლება მივიჩნიოთ: ერთ-ერთი შეხედულება გულისხმობს, რომ ყოველი დასაქმებული არაკანონიერი იმიგრანტი სამუშაოს ართმევს მასპინძელი ქვეყნის მოქალაქეს ან კანონიერ მაცხოვრებელს. მაგალითად, შრომის სამინისტროს ერთ-ერთმა ოფიციალურმა პირმა წარმომადგენელთა პალატის კომიტეტს, რომელიც იმიგრაციის პრობლემების შესწავლით იყო დაკავებული, განუცხადა: „ჩემი აზრით, ყოველი დასაქმებული არალეგალური იმიგრანტი ჩვენს ამერიკელ მოქალაქეებს სამუშაოს ართმევს“. ამ შეხედულების თანახმად, თუ მოხდება X რაოდენობის არალეგალური იმიგრანტის დეპორტაცია და სხვა პოტენციურ არალეგალურ იმიგრანტებსაც ავუკრძალავთ ამერიკის შეერთებული შტატების ტერიტორიაზე შემოსვლას, უმუშევარი ამერიკელების რიცხვი X სიდიდით შემცირდება;

მეორე უკიდურესობაა ასევე პრიმიტიული შეხედულება იმის შესახებ, რომ არალეგალური იმიგრანტები ასრულებენ სამუშაოს, რომლის შესრულებაც ამერიკელ მოქალაქეებს არ სურთ: „ვერ ამუშავენ სასტუმროს ნიუ-იორკში... ვერ ამუშავენ რესტორანს ნიუ-იორკში... თუ არ გყავს იაფი მუშახელი. აი, აღარ გვეყოლება იაფი მუშახელი და სად ვიშოვით ხალხს შავი სამუშაოს შესასრულებლად?“²¹

ნახაზი 10.2

იაფ მუშახელზე მოთხოვნა-მიწოდება



²¹ ორივე ციტირება მოყვანილია წყაროდან: Elliot Abrams and Franklin S Abrams, „Immigration Policy – Who Gets In and Why?“ Public Interest 38 (Winter 1975), 25-26.

ორივე არგუმენტი პრიმიტიულია, რადგან არცერთი არ ითვალისწინებს მოთხოვნისა და მიწოდების მრუდების დახრილობას. მაგალითად, განვიხილოთ „იაფი მუშახელის“ შრომის ბაზარი, სადაც არსებული ნებისმიერი სამუშაო ამერიკელი მოქალაქეების უმეტესობისთვის უსიამოვნო შესასრულებელია. თუ გამოვრიცხავთ არალეგალური იმიგრანტების არსებობას ბაზარზე, ამავე ბაზარზე ამერიკელების მხრიდან შრომის შეზღუდული მიწოდების გამო იაფი მუშახელის შრომის ანაზღაურება შედარებით გაიზრდება (ნერტილი W_1 10.2 ნახაზზე). დასაქმდება N_1 ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქე. ბაზარზე არალეგალური იმიგრანტების გამოჩენის შემთხვევაში მიწოდების მრუდი გადაინაცვლებს ზემოთ და შესაძლოა, გასწორდეს (რაც ნიშნავს იმას, რომ იმიგრანტების რეაქცია იაფი მუშახელის ხელფასის ზრდაზე იქნება უფრო ძლიერი, ვიდრე ამერიკელი მოქალაქეების). არალეგალური მუშახელის შემოღობვა დასწევს ხელფასს W_1 ნერტილამდე, მაგრამ დასაქმება გაიზრდება N_2 ნერტილამდე.

არ სურთ ამერიკელებს შავი სამუშაოს შესრულება? ცხადია, W_2 საბაზრო ხელფასის პირობებში ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქეებთან შედარებით გაცილებით მეტ იმიგრანტს სურს ამ სამუშაოს შესრულება და მხოლოდ N_3 რაოდენობის ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქეა თანახმა, შეასრულოს შავი სამუშაო დაბალი ხელფასის პირობებში, ხოლო დარჩენილ რაოდენობას ($N_2 - N_3$) მთლიანად იმიგრანტები შეავსებენ. თუმცა იმიგრანტები რომ არ არსებობდნენ, W_1 ხელფასზე შავი სამუშაოს შესასრულებლად დასაქმდებოდა N_1 ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქე. ხელფასები იქნებოდა მაღალი, მაგრამ მაღალი იქნებოდა ამ შავი სამუშაოს შესრულებით წარმოებული საქონლისა და მომსახურების ფასებიც; მაგრამ თუმცა შესრულდებოდა! ამერიკელი მოქალაქეების დეფიციტი შავი სამუშაოს შესრულებაზე წარმოიქმნება მხოლოდ დაბალ, W_2 ხელფასზე, ხოლო W_1 ხელფასის შემთხვევაში დეფიციტი აღმოიფხვრება (მსჯელობა სამუშაო ძალის დეფიციტის შესახებ მოცემულია ნიგნის მე-2 თავში).

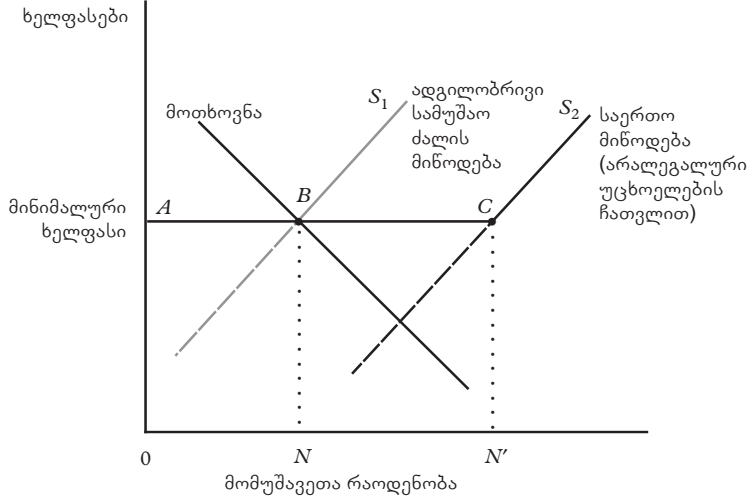
რამდენად საფუძვლიანია ვარაუდი იმის შესახებ, რომ არაკანონიერი იმიგრანტების დეპორტაციის შედეგად შეიქმნება მათივე რაოდენობის სამუშაო ადგილები ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქეებისთვის? ცხადია, ეს ვარაუდი უსაფუძვლოა. იმ შემთხვევაში, თუ მოხდება $N_2 - N_3$ რაოდენობის იმიგრანტის დეპორტაცია, რომლებიც W_2 ხელფასზე მუშაობენ და ბაზარზე არ დაიშვება არცერთი სხვა არალეგალური იმიგრანტი, შავ სამუშაოებზე დასაქმებული ამერიკელების რაოდენობა N_3 -იდან N_1 -ამდე, ხოლო მათი შრომის ანაზღაურება W_2 -იდან W_1 -ამდე გაიზრდება (10.2 ნახაზი). შრომის ბაზარზე გაუქმდება $N_2 - N_1$ რაოდენობის სამუშაო ადგილი ხელფასის ზრდის გამო, რომელიც გამოიწვია დეპორტაციამ. ამგვარად, დეპორტაცია, მართალია, ხელს უწყობს ამერიკელების დასაქმების დონისა და ხელფასის განაკვეთის ზრდას არაკვალიფიციური მუშახელის ბაზარზე, მაგრამ, ცხადია, სამუშაო ადგილები ზუსტად დეპორტირებულთა რაოდენობის შესაბამისად არ გაიზრდება.²²

თუმცა არსებობს კონკრეტული შემთხვევა, როდესაც სამუშაო ადგილები ზუსტად დეპორტირებულთა რაოდენობის შესაბამისად იქმნება ამერიკელი მოქალაქეებისთვის. ეს მაშინ ხდება, როდესაც „მინიმალური ხელფასის შესახებ“ ფედერალური კანონის მოქმედების შედეგად წარმოიქმნება ჭარბი სამუშაო ძალა. მაგალითად, დავუშვათ, რომ „ადგილობრივი“ არაკვალიფიციური მუშახელის მიწოდება წარმოდგენილია ABS_1 მრუდით 10.3 ნახაზზე, საერთო მიწოდება კი წარმო-

²² კვლევა, რომელმაც ცხადყო, რომ კალიფორნიაში იმიგრირებულ ყოველ ხუთ ვიეტნამელ მემანიკიურზე სამი ახალი სამუშაო ადგილი იქმნება, იხ.: Maya N. Federman, David E. Harrington, and Kathy J. Krynski, "Vietnamese Manicurists: Are Immigrants Displacing Natives or Finding New Nails to Polish?" *Industrial and Labor Relations Review* 59 (January 2006), 302–318.

ნახაზი 10.3

იაფი მუშახელის
მოთხოვნა და
მიწოდება მინიმალური
ხელფასის პირობებში



დგენილია ABS_1 მრუდით. რადგან ხელოვნურად მაღალი ხელფასის გამო იქმნება სიჭარბე, N' -იდან მხოლოდ N მომუშავე, რომელსაც აქვს მინიმალურ ხელფასზე მუშაობის სურვილი, რეალურად შეძლებს სამუშაოს შოვნას. თუ ზოგიერთი მათგანი არალეგალური იმიგრანტია, მათი დეპორტაციისა და სხვა იმიგრანტების სამუშაო ადგილებზე წვდომის შეზღუდვის შედეგად წარმოიქმნება სამუშაო ადგილები ამერიკელებისათვის ზუსტად იმ რაოდენოთ, რამდენი ემიგრანტის დეპორტაციაც მოხდა. თუმცა მოთხოვნის მრუდმა ამ შემთხვევაში უნდა გადაკვეთოს ადგილობრივი მიწოდების მრუდი (ABS_1) ან B ნერტილში, ან მის მარცხნივ დეპორტაციის შემდეგ ხელფასის ზრდის (და ამდენად, სამუშაო ადგილების გაქრობის) თავიდან აცილების მიზნით.

მოტანილი ანალიზი არ ითვალისწინებს იმ შესაძლებლობას, რომ, თუ დაბალ ხელფასზე მომუშავე იმიგრანტებს არ მისცემენ დასაქმების საშუალებას, დამსაქმებლებმა შეიძლება სამუშაო ადგილები გადაიტანონ იმ ქვეყნებში, სადაც დაბალანაზღაურებადი მუშახელის სიჭარბეა. საბოლოოდ, შეიძლება წარმოიშვას კონკურენცია არაკვალიფიციურ ამერიკელ მომუშავეებსა და უცხოელ არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალას შორის, მიუხედავად იმისა, ეს მუშახელი დასაქმებულია ამერიკის შეერთებულ შტატებში თუ არა. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა იმ სამუშაოს საზღვარგარეთ გადატანა, რომლებიც არაკვალიფიციური მუშახელის მიერ სრულდება, შეუძლებელია, რადგან შეუძლებელია ყველა სახის წარმოებული პროდუქციის იმპორტირება (მაგალითად, არაკვალიფიციური მუშახელის მიერ შექმნილი მომსახურების განწევა, ძირითადად, მოხმარების ადგილზე უნდა მოხდეს). ამდენად, ჩვენ ვაგრძელებთ იმ სიტუაციების ანალიზს, როდესაც არაკვალიფიციური მუშახელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს „ექსპორტი“ შეუძლებელია ან ძალიან ძვირი ჯდება.

ვინ იგებს და ვინ აგებს

განაცხადი, რომ იმიგრაცია ამერიკელებს ზიანს აყენებს, ხშირად ეფუძნება ერთი ბაზრის ანალიზს, 10.2 ნახაზის მსგავსად. ამ მოსაზრების მომხრეები ამტკიცებენ, რომ იმიგრაციის გამო იაფი მუშახელის მიწოდების ზრდისას შავ მუშად მომუშავე ამერიკელი მოქალაქეების როგორც შრომის ანაზღაურება, ისე დასაქმების დონე მცირდება. ამერიკელი მოქალაქეებისთვის განკუთვნილი ხელფასის საერთო ფო-

ნდი W_1ON_1B პოზიციიდან (ნახ. 10.2) W_1ON_1B პოზიციამდე ეცემა. შემცირებულ ხელფასს ზოგიერთი ამერიკელი მომუშავე ბაზრის დატოვებით პასუხობს, ბაზარზე დარჩენილების გამომუშავება კი – შედარებით ნაკლებია.

არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის იმიგრაცია ამერიკის შეერთებული შტატების ადგილობრივი არაკვალიფიციური მუშახელისთვის საზიანოც რომ იყოს, ვარაუდი, ზოგადად, ამერიკელებისთვის ზიანის მოტანის თაობაზე მცდარი იქნებოდა. უფრო დაწვრილებით განვიხილოთ ის ზიანი და სარგებელი, რაც ქვეყანაში უცხოელი არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის მოდინებას მოაქვს.

მომხმარებლები. „იაფი მუშახელის“ იმიგრაცია, უდავოდ, მოგებიანია ამ მუშახელის მიერ წარმოებული პროდუქციის მომხმარებლებისთვის. ხელფასის შემცირებისა და დასაქმების გაზრდის შემთხვევაში ამ მუშახელის მიერ წარმოებული საქონელი და მომსახურება რაოდენობრივად იზრდება, მათი ფასი კი – მცირდება. ერთ-ერთი უკანასკნელი კვლევის თანახმად, დაბლკვალიფიციური იმიგრანტების მოდინება (რომლებიც, ძირითადად, საშინაო საქმეების შესრულებასა და ბავშვის მოვლაზე საქმდებიან), კოლეჯის კურსდამთავრებულ ამერიკელ ქალებს ხელს უწყობს კარიერულ წინსვლაში, იმავდროულად, მათ ბავშვების აღზრდაში ეხმარება.²³

დამსაქმებლები. იაფი მუშახელის დამსაქმებლები (ვაგრძელებთ ჩვენს მაგალითს) აშკარად მოგებულები არიან, ხანმოკლე პერსპექტივაში მაინც. 10.2 ნახაზზე მათი მოგება იზრდება W_1AB პოზიციიდან W_2AC პოზიციამდე. შემოსავლიანობის მატებას ორი მნიშვნელოვანი შედეგი აქვს: კაპიტალის უკუგების გაზრდა ინვესტორებისთვის იქნება სიგნალი, გაზარდონ ინვესტიციები ტექნიკასა და აღჭურვილობაში. გარდა ამისა, მოგების ზრდა სტიმულს მისცემს ბევრ ადამიანს, თავად გახდეს დამსაქმებელი. კაპიტალისა და დამსაქმებლების რაოდენობის ზრდა გამოიწვევს მოგების შემცირებას და დასწევს მას ნორმალურ დონემდე, მაგრამ, საბოლოოდ, ქვეყნის ძირითადი კაპიტალი გაიზრდება და ზოგიერთ მომუშავეს ეძლევა საშუალება, გახდეს მესაკუთრე.

სამუშაო ძალა (დასაქმებულები) „იაფი მუშახელის“ ბაზარზე. წიგნის მე-3 და მე-4 თავებიდან გახსოვთ, ალბათ, რომ სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდზე გავლენას ახდენს როგორც ჩანაცვლების, ასევე მასშტაბის ეფექტი. ამ ორი ეფექტის გათვალისწინება აუცილებელია ადგილობრივ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე იმიგრაციის გავლენის ასახსნელად.

დავუშვათ, რომ (10.2 ნახაზის მსგავსად) იმიგრანტებისა და ადგილობრივი არაკვალიფიციური მუშახელის კვალიფიკაცია ერთნაირია და, შესაბამისად, სრულად ურთიერთჩანაცვლებადი. ანუ ანალიზს ვინცებთ იმ დაშვებით, რომ არაკვალიფიციური ადგილობრივი მუშახელი და არაკვალიფიციური უცხოელი იმიგრანტები ერთსა და იმავე ბაზარზე არიან წარმოდგენილი. თუ ბაზარზე იმიგრაციის ხარჯზე სამუშაო ძალის მიწოდება გაიზრდება, ზემოქმედება ხელფასსა და დასაქმებაზე დიდად იქნება დამოკიდებული ამ ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის ელასტიკურობაზე. მაგალითად, 10.2 ნახაზზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი ნახაზზე რეალურად წარმოდგენილ მრუდთან შედარებით უფრო სწორი (უფრო ელასტიკური) რომ იყოს, რთული არ იქნება იმის შემჩნევა, რამდენად მცირე იქნება „იაფი მუშახელის“ ხელფასის ვარდნა, ხოლო მათი დასაქმების ზრდა კი უფრო დიდი, ვიდრე ნაჩვენები ცვლილებებია.

²³ Delia Furtado and Henrich Hock, “Low Skilled Immigration and Work-Fertility Tradeoffs Among High Skilled US Natives,” *American Economic Review: Papers and Proceedings* 100 (May 2010), 224–228; და Patricia and Jose Tessada, “Low-Skilled Immigration and the Labor Supply of Highly Skilled Women,” *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (July 2011), 88–123.

რა განაპირობებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მეტ ელასტიკურობას? ნიგნის მე-3 და მე-4 თავებში მოტანილი ანალიზის თანახმად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი უფრო ელასტიკურია, როდესაც დიდია როგორც ჩანაცვლების, ისე მასშტაბის ეფექტი. ეს იმას ნიშნავს, რომ, როდესაც „იაფი მუშახელის“ ხელფასი იწყებს ვარდნას სამუშაო ძალის გაზრდილი მიწოდების გამო, დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილი სამუშაო ძალის ზრდა იქნება უფრო მეტი, თუ (ა) შედარებით დაბალი სანარმოო ხარჯები ხელს შეუწყობს სამომხმარებლო მოთხოვნის უფრო მეტად ზრდას (მასშტაბის ეფექტი) და (ბ) კონკრეტული მოცულობის პროდუქციის სანარმოებლად გამოიყენება უფრო მეტი „იაფი მუშახელი“ (ჩანაცვლების ეფექტი). შედეგად, იმიგრანტი „იაფი მუშახელის“ მოდინების პირობებში მასშტაბისა და ჩანაცვლების უფრო ძლიერი ეფექტების ზემოქმედებით ადგილობრივი „იაფი მუშახელის“ ხელფასის შემცირების ხელფასის დონეები გამოთანაბრდება.

ჩვენ მიერ ჩატარებული ანალიზის თანახმად, იმიგრანტების მოდინება არ იწვევს „იაფი მუშახელის“ მოთხოვნის მრუდის *ჩანაცვლებას* (რომელიც უძრავად იყო დაფიქსირებული 10.2 ნახაზზე). თუმცა იმიგრაციის შედეგად ამერიკის შეერთებულ შტატებში მოსახლეობა და შესაბამისად მომხმარებელთა რაოდენობა იზრდება. ამდენად, ლოგიკურია, მოთხოვნა მექანიკოსებზე, ავტობუსის მძღოლებზე, საცალო მოვაჭრეებზე, მასწავლებლებზე, სატვირთო მანქანის მძღოლებსა და ა.შ. გაიზარდოს. მოსახლეობის ზრდის ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება დადგეს მეტი „იაფი მუშახელის“ (მაგ.: მეთუნეუქე, პროდუქციის შემფუთველი და სხვ.) საჭიროება, მაგრამ ასევე წარმოიშვას მოთხოვნა სხვა დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზეც (მაგ.: პარკინგის ზედამხედველი, ბავშვის მომვლელი და სხვ.) იქიდან გამომდინარე, რომ სახლს გარეთ მეტი ადგილობრივი მუშაობს, ან ისინი ზრდიან მიწოდებული სამუშაო საათების რაოდენობას.²⁴ 10.2 ნახაზზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილების შემთხვევაში გამოიხატება შრომის ანაზღაურების შემცირების ტენდენცია (მოთხოვნის საკმარისად დიდი ცვლილების შემთხვევაში კი მუშახელის შრომის ანაზღაურება შეიძლება გაიზარდოს კიდევ).

დასაქმებულები სხვა შრომის ბაზრებზე. განვიხილოთ, რა გავლენას ახდენს შავი მუშახელის მოდინება ადგილობრივ მომუშავეებზე *სხვა* შრომის ბაზრებზე. სიმარტივისთვის ასეთი შრომის ბაზრები მოვიხსენიოთ, როგორც კვალიფიციური სამუშაო ძალის ბაზრები, თუმცა ამ ტერმინით ვგულისხმობთ მხოლოდ იმას, რომ სამუშაო ადგილები ამ ბაზრებზე საჭიროებს მომუშავეის ისეთ მახასიათებლებს, რომელთა გამოც ადგილობრივი დასაქმებულების ჩანაცვლება იმიგრანტებით რთულია (მაგ., ინგლისურ ენაზე კომუნიკაციის კარგი უნარი).²⁵

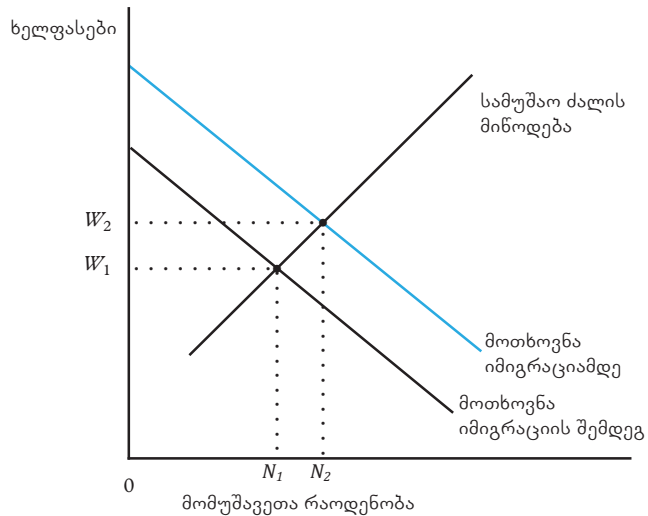
კვალიფიციურ შრომის ბაზარზე არსებული სამუშაო ძალის ხელფასების ცვლილებას იაფი მუშახელის ბაზარზე ექნება ურთიერთსაწინააღმდეგოდ მიმართული მასშტაბისა და ჩანაცვლების ეფექტები. თუ იაფი მუშახელის ხელფასი ეცემა და წარმოების პროცესში კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეები ურთიერთჩამნაცვლებელია, ჩანაცვლების ეფექტი შეამცირებს მოთხოვნას კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე. თავის მხრივ, არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის ფასის შემცირებამ შეიძლება ისეთი მასშტაბის ეფექტი გამოიწვიოს, რომელიც გაზრდის მოთხოვნას კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე და მასშტაბის ეფექტის ეს სიდიდე

²⁴ Delia Furtado and Henrich Hock, “Low Skilled Immigration and Work-Fertility Tradeoffs Among High Skilled US Natives”; და Patricia and Jose Tessada, “Low-Skilled Immigration and the Labor Supply of Highly Skilled Women.”

²⁵ Giovanni Peri and Chad Sparber, “Task Specialization, Immigration, and Wages,” *American Economic Review: Applied Economics* 1 (July 2009), 135-169.

ნახაზი 10.4

„კვალიფიციური“ შრომის ბაზარი



გაიზრდება ზემოთ ხსენებული მოსახლეობის საერთო ზრდის შედეგად. რომელი ეფექტი იქნება დომინანტური?

თეორიული ანალიზით არ დასტურდება ის ფაქტი, რომ მასშტაბის ეფექტი დომინანტურია და კვალიფიციურ მუშახელზე მოთხოვნა არაკვალიფიციური მუშახელის იმიგრაციის ხარჯზე იზრდება, თუ მუშახელის ეს ორი კატეგორია ურთიერთჩამნაცვლებელია წარმოების პროცესში. თუმცა კვალიფიციურ მუშახელზე მოთხოვნის ზრდა დამოუკიდებელი შესაძლებლობაა. თუ დომინანტურია მასშტაბის ეფექტი, კვალიფიციურ მუშახელზე მოთხოვნის მრუდი გადაადგილება მარჯვნივ, როგორც 10.4 ნახაზზეა ნაჩვენები, გაზრდის ხელფასებსა და დასაქმებას „კვალიფიციურ“ შრომის ბაზარზე (ცხადია, სამუშაო ძალის ნებისმიერი ტიპი, რომელიც წარმოების პროცესში არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის კომპლემენტია, მაგალითად, ზედამხედველები, სავარაუდოდ, სარგებელს ნახავენ არაკვალიფიციური იმიგრანტების მოდინების შემთხვევაში, რადგან არ მოქმედებს ჩანაცვლების ეფექტი).

ადგილობრივ მოსახლეობაზე ზემოქმედების ემპირიული კვლევა. რადგან ამერიკელ მომუშავეებზე არალეგალური იმიგრანტების ზემოქმედების საკითხი დღეს მეტად აქტუალურია, ტარდება რიგი ემპირიული კვლევები ამერიკის შეერთებული შტატების ადგილობრივ მუშახელზე დაბალკვალიფიციური იმიგრანტების მოდინების ზემოქმედების შესწავლის მიზნით, პირველ რიგში კი, ამერიკის შეერთებული შტატების დაბალკვალიფიციური მუშახელის სექტორში. ზოგადად, ამ კვლევებში განიხილება ორი ძირითადი მიმართულება.

პირველი მიმართულება სწავლობს კონკრეტულ გეოგრაფიულ რეგიონში არაკვალიფიციური იმიგრანტების რაოდენობის გავლენას ადგილობრივი მომუშავეების, უპირველესად კი, შედარებით დაბალკვალიფიციური მომუშავეების შრომის ანაზღაურებაზე. ასეთი კვლევების ჩატარებისას აუცილებელია იმ ფაქტის გათვალისწინება, რომ იმიგრანტები, დიდი ალბათობით, ისეთ ქალაქებს მიაშურებენ, სადაც მუშაობის საუკეთესო პერსპექტივებია. ამ ფაქტორის გათვალისწინებით და აღნიშნული მიდგომის გამოყენებით ჩატარებული კვლევებით, ძირითადად, მტკიცდება, რომ დანიშნულების ქვეყანაში (რეგიონში) განათლების შედარებით დაბალი

დონის მქონე მომუშავეების შრომის ანაზღაურებაზე დაბალკვალიფიციური იმიგრანტების მოდინება უკანასკნელი 20 წლის განმავლობაში უმნიშვნელო გავლენას ახდენდა.²⁶ აღწერილი მიდგომის ერთ-ერთი ვარიანტი მოცემულია 10.3 ნახაზზე.

ზოგიერთი ეკონომისტი ამტკიცებს, რომ იმიგრაციის შედეგების შეფასება ქალაქებში, როგორც დაკვირვების პუნქტებში, მონაცემების დამახინჯებას იწვევს. კერძოდ, იმიგრაციის ზემოქმედება ადგილობრივი მოსახლეობის შრომის ანაზღაურებაზე აღიქმება როგორც უმნიშვნელო სიდიდე, თითქმის ნულის ტოლი. ეკონომისტების ეს ჯგუფი აცხადებს, რომ იმიგრანტების მოდინების შემთხვევაში, ადგილობრივი დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალა (რომელსაც დასაქმების თვალსაზრისით იმიგრანტები კონკურენციას უწევენ) ტოვებს მშობლიურ ქალაქს. შედეგად, აღწერილი კვლევებით მცდარად იზომება იმიგრაციის ზემოქმედება ადგილობრივი მოსახლეობის შრომის ანაზღაურებაზე. მართლაც ასე რეაგირებს თუ არა ადგილობრივი მოსახლეობა იმიგრაციაზე, და თუკი რეაგირებს, რამდენად მყისიერად, დღესდღეობით შესწავლილი არ არის.²⁷

მოსაზრებამ, რომ რეგიონზე ორიენტირებული კვლევების მონაცემები არაობიექტურია, რადგან კვლევებში გათვალისწინებული არ არის ადგილობრივი მოსახლეობის მიერ იმიგრირებული სამუშაო ძალის საპასუხოდ მშობლიური ქალაქის დატოვების ფაქტორი, წარმოშვა კვლევის მეორე მიმართულება. ეს უკანასკნელი ეროვნული შრომის ბაზრის დონეზე აანალიზებს დროის გარკვეული პერიოდის განმავლობაში განსაზღვრული განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების მქონე ჯგუფების შრომის ანაზღაურების ცვლილებას იმიგრანტთა შემადგენლობის გათვალისწინებით.

კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, კეთდება დასკვნები (ა) დასაქმებულთა გარკვეულ პროფესიულ-კვალიფიციურ ჯგუფებში იმიგრანტებისა და ადგილობრივი მოსახლეობის ურთიერთჩანაცვლების ხარისხისა და (ბ) დროთა განმავლობაში ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციის საპასუხოდ სამუშაო ძალის მიწოდების ცვლილების შესახებ. ზოგიერთი მკვლევრის დასკვნით, იმიგრაციის შედეგად მცირდება იმიგრანტების მსგავსი კვალიფიკაციის მქონე ადგილობრივი სამუშაო ძალის შრომის ანაზღაურება, ხოლო მკვლევრების მეორე ჯგუფი მივიდა დასკვნამდე, რომ იმიგრაციის შედეგად იზრდება როგორც არაკვალიფიციური, ისე კვალიფიციური სამუშაო ძალის შრომის ანაზღაურება – თუმცა შრომის ანაზღაურების ცვლილება, ორივე ტიპის კვლევის მიხედვით, მცირეა.²⁸ მეორე მხრივ, მკვლევრები იმაზე თანხმდებიან, რომ მომუშავეების ჯგუფი, რომელთა ხელფასზეც ყველაზე უარყოფითად მოქმედებს მასშტაბური იმიგრაცია, რეგიონში მანამდე ჩასული იმიგრანტე-

²⁶ ლიტერატურული წყაროების მიმოხილვა მოცემულ თემასთან დაკავშირებით იხ.: Hanson, "The Economic Consequences of the International Migration of Labor," and David Card, "Immigration and Inequality," *American Economic Review: Papers and Proceedings* 99 (May 2009), 1–21.

²⁷ Card, "Immigration and Inequality."

²⁸ Giovanni Peri, "Rethinking the Area Approach: Immigrants and the Labor Market in California," *Journal of International Economics* 84 (May 2011), 1-14; Gianmarco I. P. Ottaviano and Giovanni Peri, "Rethinking the Effect of Immigration on Wages," *Journal of European Economic Association* 10 (February 2010), 152-197; George J. Borjas, Jeffrey Grogger, and Gordon H. Hanson, "Immigration and the Economic Status of African-American Men," *Economica* 77 (April 2010), 255-282; Abdurrahman Aydemir and George J. Borjas, "Attenuation Bias in Measuring the Wage Impact of Immigration," *Journal of Labor Economics* 29 (January 2011), 69-112; Gordon H. Hanson, "The Economic Consequences of the International Migration of Labor"; David Card, "Immigration and Inequality"; and Steven Raphael and Eugene Smolensky, "Immigration and Poverty in the United States," *American Economic Review: Papers and Proceedings* 99 (May 2009), 41–44.

ბი არიან (სწორედ ახალი იმიგრანტები წარმოადგენენ მათ ყველაზე შესაფერის ჩამნაცვლებებს).²⁹

სამართლიანია შევნიშნოთ, რომ დღეისთვის ბოლომდე შესწავლილი არ არის, რა გავლენას ახდენს დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის იმიგრაცია ამერიკის შეერთებულ შტატებში ადგილობრივი სამუშაო ძალის შრომის ანაზღაურებაზე. ზოგადად, მკვლევრები თანხმდებიან, რომ, თუკი ადგილობრივი სამუშაო ძალის შრომის ანაზღაურებაზე რაიმე უარყოფით გავლენაა, ეს ყველაზე მეტად დაბალკვალიფიციური შრომის ბაზარზე იგრძნობა, სადაც ყველაზე შესაფერისი ჩამნაცვლებები არიან იმიგრანტები. *იმიგრაციასთან დაკავშირებული უფრო მასშტაბური საკითხია, რამდენად ვრცელდება დაბალკვალიფიციური მომუშავეების დანაკარგი ყველა ამერიკელზე, და თუკი ვრცელდება, ზემოთ განხილული ტექნოლოგიური ცვლილების მსგავსად (იხ. მე-4 თავის ბოლო ნაწილი), საიმიგრაციო პოლიტიკის ერთ-ერთი მიზანი უნდა იყოს იმიგრაციით მიღებული საერთო სარგებლის გავრცელება ყველა იმ ადამიანზე, ვინც განიცდის ეკონომიკურ ზარალს იმიგრაციის გამო. ქვემოთ განვიხილავთ, ზოგადად, საზოგადოებაზე, იმიგრაციის და, კერძოდ, არაკვალიფიციური იმიგრაციის ეკონომიკურ ზემოქმედებას.*

მაგალითი 10.3.

„მარიელის სანაოსნო ხიდი“ და მისი გავლენა შრომის ანაზღაურებასა და უმუშევრობის დონეზე მაიამიში

1980 წლის მაის-სექტემბრის თვეებში დაახლოებით 125 000 კუბელს მიეცა საშუალება, გადასულიყო მაიამიში კუბის პორტ მარიელიდან. ამ იმიგრანტების ხარჯზე, რომელთა ნახევარიც სამუდამოდ დასახლდა მაიამიში, მაიამის სამუშაო ძალა დაახლოებით ნახევარ წელიწადში 7%-ით გაიზარდა. რადგან „მარიელების“ ორ მესამედს ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა დამთავრებული არ ჰქონდა და არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა მაიამის სამუშაო ძალის დაახლოებით 30%-ს შეადგენდა, სავარაუდოდ, მაიამიში არაკვალიფიციური მომუშავეების რაოდენობა ამ მოკლე პერიოდში 16%-ით და მეტი გაიზარდა! სამუშაო ძალის ასეთი გამორჩეული და სწრაფი ზრდა მეტად უჩვეულოა, მაგრამ მასპინძელ რეგიონში იმიგრაციის შედეგების „ბუნებრივი ექსპერიმენტის“ საინტერესო მაგალითია.

თუ იმიგრაცია უარყოფითად მოქმედებს შრომის ანაზღაურებაზე მიმღებ რეგიონში, უნდა ვივარაუდოთ, რომ მაიამის

არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის ხელფასები დაეცემოდა ამ რეგიონში კვალიფიციური სამუშაო ძალისა და სხვა შესადარ (ანალოგიურ) ქალაქებში არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის ხელფასებთან შედარებით. თუმცა ფარდობითი კლება არ ყოფილა; რეალურად, მაიამის შავკანიანი არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის შრომის ანაზღაურება ოთხ სხვა ანალოგიურ ქალაქში შავკანიანი არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის შრომის ანაზღაურებასთან შედარებით (ატლანტა, ლოს-ანჯელესი, ჰიუსტონი და ტამპა) გაიზარდა. ანალოგიურად მაიამის შავკანიანი არაკვალიფიციური მომუშავეების უმუშევრობის დონე მარიელის „ნაოსნობიდან“ 5 წელიწადში, საშუალოდ, შემცირდა სხვა ქალაქებთან შედარებით. რაც შეეხება ლათინოამერიკელ მომუშავეებს, მათი უმუშევრობის დონე მაიამიში 1981 წელს სხვა ქალაქებთან შედარებით გაიზარდა, მაგრამ 1982–1985 წლებში ლათინოამერიკელი სამუშაო ძა-

²⁹ Hanson, “The Economic Consequences of the International Migration of Labor”; Ottaviano and Peri, “Rethinking the Effect of Immigration on Wages.”

ლის უმუშევრობის დონე მაიამიში უფრო სწრაფად დაეცა, ვიდრე სხვა ანალოგიურ ქალაქებში.

რა არის იმის მიზეზი, რომ მაიამიში არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის ხელფასებსა და დასაქმებაზე უარყოფითი ზემოქმედება არ შეიმჩნევა? პირველი, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის თანმდევმა წანაცვლებებმა მარჯვნივ, სავარაუდოდ, დააკომპენსირა სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდების მარჯვნივ წანაცვლება.

მეორე, გარდა ამისა, როგორც ჩანს, ზოგიერთმა მცხოვრებმა დატოვა მაიამი იმიგრანტების მოდინების საპასუხოდ და სხვა პოტენციურმა იმიგრანტებმაც დანიშნულების სხვა პუნქტები აირჩიეს. მაიამის მოსახლეობის ზრდა 1980 წლიდან მნიშვნელოვნად შემცირდა ფლორიდის სხვა რეგიონებთან შედარებით, რის შედეგადაც 1986 წლისთვის მაიამის მოსახლეობა დაახლო-

ებით „ნაოსნობამდე“ პროგნოზირებულ მარჯვენა ტოლი იყო. მაიამის მაცხოვრებლებისა და პოტენციური შიგა მიგრანტების ტერიტორიული გადანაწილება, როგორც ჩანს, ძალიან სწრაფად მოხდა და შრომის ანაზღაურებასა და უმუშევრობაზე ზემოქმედება ვერ მოახდინა. აღნიშნული ამტიკიცებს ამ თავში მოტანილ თეორიულ პროგნოზს იმის შესახებ, რომ მიგრაციული ნაკადები მგრძობიარეა როგორც გამგზავრების, ისე მიმღებ რეგიონებში არსებულ ეკონომიკურ პირობებთან მიმართებით.

წყარო: David Card, "The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market," *Industrial and Labor Relations Review* 43 (January 1990), 245–257. ბოლოდროინდელი კვლევა ისრაელში მასობრივი მიგრაციის შესახებ, ანალოგიური კვლევების მითითებით საფრანგეთსა და პორტუგალიაზე, იხ.: w Sarit Cohen-Goldner and M. Daniele Paserman, "Mass Migration to Israel and Natives' Employment Transitions," *Industrial and Labor Relations Review* 59 (July 2006), 630–652.

აჭარბებს თუ არა იმიგრაციის სარგებელი დანაკარგს?

ამ დრომდე ადგილობრივი მოსახლეობის, მათ შორის მომხმარებლების, მესაკუთრეებისა და კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეების სხვადასხვა ჯგუფზე იმიგრაციის მოსალოდნელ ზემოქმედებას ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით ვაფასებდით; ამ თეორიის თანახმად, ჩამოთვლილი ჯგუფებიდან ზოგიერთი იმიგრაციის შედეგად წმინდად მოგებული რჩება. იმიგრაციის შედეგად მეტად წაგებიან პოზიციაში არიან ის დასაქმებულები, რომლებიც იმიგრანტების ყველაზე შესაფერისი ჩამნაცვლებლები არიან, ხოლო ადგილობრივი მომუშავეების სხვა ჯგუფების მოგება-წაგების წინასწარ განსაზღვრა პრაქტიკულად შეუძლებელია ჩანაცვლებისა და მასშტაბის ეფექტების შესაძლო ურთიერთგამაბათილებელი მოქმედების გამო.

ამ ნაწილში ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით გავაანალიზებთ ერთ მცირედ განსხვავებულ საკითხს: „როგორ აფასებს ეკონომიკური თეორია იმიგრაციის, პირველ რიგში კი, არალეგალური იმიგრაციის საერთო ზემოქმედებას მასპინძელ ქვეყანაზე?“ წიგნის 1-ლ თავში მოცემული ნორმატიული კრიტერიუმების კონტექსტში ეს კითხვა შეიძლება ასე ჩამოვადგინოთ: „თუ იმიგრაციის შედეგად მიმღებ ქვეყანაში არიან როგორც მოგებული, ისე წაგებული ადგილობრივები, რამდენად სავარაუდოა, რომ მოგებულები მოახდენენ წაგებულების კომპენსირებას მათი მდგომარეობის გაუარესების გარეშე?“ პასუხი ამ კითხვაზე დადებითია, თუ იმიგრაციის შედეგად გაიზრდება ადგილობრივი მოსახლეობის ერთობლივი წმინდა შემოსავალი.

რა სარგებელი მოაქვთ იმიგრანტებს? იმიგრანტები, ზოგადად, არიან როგორც მომხმარებლები, ასევე მწარმოებლები. ასე რომ, მათი მოდინება, საერთო ჯამში, რამდენად ამდიდრებს თუ ალარიბებს მასპინძელი ქვეყნის ადგილობრივ მოსახლეობას,

დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა თანაფარდობაშია შემდეგი ორი სიდიდე ერთმანეთთან: წარმოების საერთო მოცულობის ზრდა და მოხმარების ზრდა იმიგრანტების ხარჯზე. განვიხილოთ იმ ხანდაზმული იმიგრანტების მარტივი მაგალითი, რომლებიც ქვეყნის ტერიტორიაზე დაიშენენ მათი ზრდასრული შვილების გვერდით ყოფნის მოტივით. თუ ეს იმიგრანტები არ იმუშავენ და შვილების ან გადასახადების გადამხდელთა კმაყოფაზე იქნებიან, ცხადია, წმინდა შემოსავალი ადგილობრივი მოსახლეობის ერთ სულზე შემცირდება. აღნიშნული მდგომარეობის კომპენსაცია შესაძლებელია, მოხდეს ოჯახების გაერთიანებით განპირობებული გაზრდილი სარგებლიანობის ხარჯზე. სწორედ ამიტომ მიმღები ქვეყანა თანახმაა, გადაიხადოს გარკვეული ფასი.

თუ იმიგრანტები ქვეყანაში ჩასვლის შემდეგ მუშაობას დაიწყებენ, დამსაქმებლის ქცევის მოგების მაქსიმიზაციის ჩვენეული მოდელების თანახმად, მათ იმაზე მეტს არ გადაუხდიან, ვიდრე მათი ზღვრული პროდუქტია ფულადი გამოხატულებით. ამგვარად, თუ მათი მოხმარება ფინანსდება მათივე საკუთარი შემოსავლით, მომუშავე იმიგრანტების გამო მიმღებ ქვეყანაში შემოსავალი მოსახლეობის ერთ სულზე არ შემცირდება. გარდა ამისა, თუ იმიგრანტების შემოსავალი არ უტოლდება მათ მიერვე წარმოებული დოვლათის ღირებულებას, რომლითაც ისინი ამდიდრებენ მიმღებ ქვეყანას, ადგილობრივი მოსახლეობის საერთო წმინდა შემოსავალი გაიზრდება.³⁰

იმიგრანტები, გადასახადები და სახელმწიფო სუბსიდიები. როგორც წესი, მიგრანტების მიმღებ ქვეყნებში (მათ შორის, ამერიკის შეერთებულ შტატებშიც) მოქმედებს სახელმწიფო პროგრამები, რომლებიც იმიგრანტებზე გარკვეული დახმარების (შემწეობის) გაცემას ითვალისწინებენ. თუ იმიგრანტების მიერ გადახდილი გადასახადები საკმარისია ასეთი პროგრამებით მიღებული სარგებლის დასაფარავად, მათი არსებობა მიმღებ ქვეყანაში არ ქმნის ადგილობრივი მოსახლეობის ერთ სულზე წმინდა შემოსავლის შემცირების საფრთხეს. რეალურად, ზოგიერთი სახელმწიფო პროგრამა, როგორცაა, მაგალითად, ქვეყნის თავდაცვის პროგრამა, ჭეშმარიტად „საზოგადოებრივი საქონელია“ (მისი ხარჯი იმიგრაციის ზემოქმედებით არ იზრდება), ხოლო იმიგრანტების მიერ გადახდილი გადასახადები ესმარცხა ადგილობრივ მოსახლეობას, დაფაროს ამ პროგრამების ხარჯები. თუმცა თუ იმიგრანტები შედარებით ინტენსიურად ისარგებლებენ სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამებით და მათ მიერ გადასახადები გადასახადები ვერ დაფარავს მათ მიერვე მიღებული სარგებლის ღირებულებას, იმიგრაციის „ფისკალური ტვირთი“ შეიძლება იმდენად დიდი იყოს, რომ შეამციროს ადგილობრივი მოსახლეობის საერთო შემოსავალი.

შესაბამისი კვლევების შედეგებით დასტურდება, რომ ბოლო პერიოდის კანონიერი იმიგრაციის წმინდა ფისკალური შედეგები (გაზომილი, როგორც უშუალოდ იმიგრაციის შემდეგ, ისე იმიგრანტებისა და მათი შთამომავლების სიცოცხლის განმავლობაში) აშკარად მცირეა. კანონიერი იმიგრანტები და მათი შთამომავლები, როგორც წესი, გადასახადებს იხდიან დაახლოებით იმავე ოდენობით, რა სარგებელსაც იღებენ სახელმწიფოსგან. გარდა ამისა, ერთ-ერთი უკანასკნელი კვლევის თა-

³⁰ მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, იმიგრანტების მოდინება X ქვეყნიდან Y ქვეყანაში ზრდის ექსპორტის მოცულობას Y -იდან X ქვეყანაში. იხ. Giovanni Peri and Francisco Requena, "The Trade Creation Effect of Immigrants: Evidence from the Remarkable Case of Spain," Canadian Journal of Economics 43 (August 2010), 1433-1459. სხვა კვლევების თანახმად, იმიგრანტები ამერიკელი გამომგონებლების საერთო რაოდენობაში არაპროპორციულად არიან წარმოდგენილი. იხ.: William R. Kerr and William F. Lincoln, "The Supply Side of Innovation: H-1B Visa Reforms and U.S. Ethnic Invention," Journal of Labor Economics 28 (July 2010), 473-508, და Jennifer Hunt and Marjolaine Gauthier-Loiselle, "How Much Does Immigration Boost Innovation?" American Economic Journal: Macroeconomics 2 (April 2010), 31-56.

ნახმად, სავარაუდოდ, იმიგრანტები ნაკლებ ტვირთად აწვებიან მიმღებ ქვეყანას, ვიდრე ადგილობრივი მოსახლეობა.³¹ ახლა განვიხილოთ, რა სავარაუდო ფისკალური შედეგებით ხასიათდება უკანონო იმიგრაცია?

უკანონო იმიგრაციის საერთო შემოქმედება. არალეგალური იმიგრაცია ამერიკის შეერთებულ შტატებში ბოლო წლებში ქვეყნის საიმიგრაციო პოლიტიკის ერთ-ერთი მწვავე საკითხია. გავრცელებული მოსაზრებით, დაბალკვალიფიციური იმიგრანტები სარგებლობენ ზოგიერთი სახელმწიფო მომსახურებით და არალეგალობის გამო, ერთი მხრივ, თავს არიდებენ დაბეგვრას, მეორე მხრივ კი, ალბათ, არც დანაშაულის ჩადენას ერიდებიან. საეჭვოა ამ მოსაზრებების მართებულობა. რეალურად, სავარაუდოა, რომ არალეგალური იმიგრაციის შედეგად ეროვნული შემოსავალი დიდი ალბათობით უფრო გაიზრდება ოფიციალურად სანქცირებულ იმიგრაცია-სთან შედარებით!

პირველი, არალეგალური იმიგრანტები ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ძირითადად, სამუშაოდ ჩადიან.³² ამდენად, ამკარაა, რომ ისინი ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების წარმოებას გაზრდიან; მეორე, მართალია, უკანონო იმიგრანტები სარგებლობენ გადაუდებელი დახმარების მომსახურებითა და მათი ბავშვებიც იღებენ განათლებას, მაგრამ არ აქვთ უფლება, მონაწილეობა მიიღონ უმეტეს სახელმწიფო პროგრამაში (როგორცაა სოციალური დახმარების, საკვების ტალონების, სოციალური დაზღვევის, უმუშევრობის დაზღვევის პროგრამები), რომელთა რესურსებიც დაბალშემოსავლიან მოსახლეობას ხმარდება. გარდა ამისა, როგორც 10.4 მაგალითშია განხილული, განათლების დაბალი დონის მქონე იმიგრანტების (რომელთა დიდი ნაწილიც, სავარაუდოდ, არალეგალურად იმყოფება მიმღებ ქვეყანაში) დაპატიმრების შანსი გაცილებით ნაკლებია, ვიდრე იმავე დონის განათლების მქონე ადგილობრივი მოსახლეობის!

მაგალითი 10.4.

არალეგალური იმიგრანტები, დისკონტირების ინდივიდუალური ნორმა და დანაშაული

იმის ალბათობა, რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩასული იმიგრანტები (მათ შორის ლეგალური იმიგრანტებიც) უფრო ხშირად ჩაიდენენ დანაშაულებრივ ქმედებას მკვიდრ ამერიკელებთან შედარებით, ძალიან მცირეა. მაგალითად, 2000 წელს მკვიდრი ამერიკელების 3.4% იქნა ინსტიტუციონალიზებული. მათი უმეტესობა საპატიმროში იმყოფებოდა (ზოგიც ფსიქიატრიულ საავადმყოფოში, ნარკოლოგი-

ურ კლინიკებსა და ქრონიკულ ავადმყოფობათა სამკურნალო დაწესებულებებში). იმიგრანტების ინსტიტუციონალიზაციის მაჩვენებელი დაახლოებით ერთი მეხუთედით (0.7%) მეტი იყო. მკვიდრი მოსახლეობისა და იმიგრანტების ინსტიტუციონალიზაციის მაჩვენებლები მათთვის, ვისაც ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის ატესტატიც არ აქვთ (ჯგუფი დანაშაულის საშუალოზე მაღალი მაჩვენებლით), ასეთია:

³¹ Una Okonkwo Osili and Jia Xie, "Do Immigrants and Their Children Free Ride More Than Natives?" *American Economic Review: Papers and Proceedings* 99 (May 2009), 28–34.

³² არსებული შეფასების თანახმად, მექსიკიდან არალეგალური იმიგრაციის შემთხვევები მეტად მგრძობიარეა მექსიკის რეალური შრომის ანაზღაურების ტარიფის ცვლილებებისადმი; იხ.: Gordon Hanson and Antonio Spilimbergo, "Illegal Immigration, Border Enforcement, and Relative Wages: Evidence from Apprehensions at the U.S.–Mexico Border," *American Economic Review* 89 (December 1999), 1337–1357.

11% მკვიდრი მოსახლეობის და 1% იმიგრანტების შემთხვევაში.

თავისუფლების აღკვეთის ფარდობით მაჩვენებლებზე შეიძლება რამდენიმე ფაქტორი მოქმედებდეს, თუმცა განსხვავების ერთ-ერთი მიზეზად, ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის თანახმად, მიიჩნევენ საშუალოზე დაბალ დისკონტირების ინდივიდუალურ ნორმას. იმიგრანტები, ლეგალურნიც და არალეგალურნიც, საკუთარი შეხედულებით გადაადგილდებიან მიმღებ ქვეყანაში. მათ სურთ, გაიღონ მნიშვნელოვანი დანახარჯი ახალ ქვეყანაში ჩასასვლელად და შესაგუებლად, სანაცვლოდ კი ელიან მომავალში მისაღებ სარგებელს. ყველაზე მეტად წარმოშობის ქვეყნის დატოვებისა და სხვა ქვეყანაში ემიგრაციის სურვილი ადამიანთა იმ ჯგუფებს აქვთ, ვისი დისკონტირების ნორმაც შედარებით დაბალია (ეს იმას ნიშნავს, რომ ისინი მაქსიმალურად არიან ორიენტირებული მომავალზე).

რაც შეეხება დანაშაულის ჩამდენ ადამიანებს, ისინი აქცენტს, ძირითადად, ანმყოზე აკეთებენ. ეკონომიკური ტერმინებით რომ ვისაუბროთ, მათი დისკონტირების ნორმა შედარებით მაღალია. კრი-

მინალები დანაშაულის ჩადენით მიღებულ სარგებელს ანმყოში ელიან, ხარჯებს კი (დაპატიმრების შემთხვევაში) მომავალში. დისკონტირების მაღალი ნორმის შემთხვევაში ასეთი ხარჯი შედარებით ნაკლები ჩანს მიმდინარე სარგებელთან შედარებით. ამდენად, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, იმიგრანტებსა და კრიმინალებს ძალზე განსხვავებული სამომავლო ორიენტაცია აქვთ. ნებისმიერი ქვეყნის მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფის დისკონტირების ნორმა, ცხადია, განსხვავებულია და დისკონტირების მაღალი ნორმის მქონე ადამიანები შეიძლება დაუბრუნდნენ კრიმინალურ საქმიანობას. თუმცა იმიგრანტები თავად ირჩევენ იმიგრაციის გზას და მათი დისკონტირების პიროვნული ნორმა შედარებით დაბალია. ამდენად, გასაკვირი არ არის, რომ დანაშაულის მაჩვენებელი იმიგრანტებში ამდენად დაბალია.

მონაცემები იმიგრანტებისა და თავისუფლების აღკვეთის ფაქტების შესახებ იხ.: Kristin F. Butcher and Anne Morrison Piehl, "Why Are Immigrants' Incarceration Rates So Low? Evidence on Selective Immigration, Deterrence, and Deportation," National Bureau of Economic Research, working paper no. 13229 (July 2007).

მესამე, მიუხედავად სურვილისა, დამალონ მთავრობას, არალეგალური იმიგრანტები თავს ვერ აარიდებენ გადასახადების დიდ ნაწილს (უპირველესად, ხელფასის, ბრუნვისა და ქონების გადასახადებს). რეალურად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, არალეგალური იმიგრანტების 75%-ს უკავდება საშემოსავლო გადასახადი მაშინ, როდესაც კომპენსაციას ნაკლებად იღებენ.³³

გარდა ამისა, 1986 წელს, „საიმიგრაციო რეფორმისა და საიმიგრაციო კონტროლის შესახებ“ კანონის მიღების შემდეგ, არალეგალური იმიგრანტებისთვის ამერიკის შეერთებულ შტატებში სამუშაოს უფლების მოპოვების ტიპური მეთოდი ყალბი „სოციალური დაცვის ბარათის“ მოპოვებაა. ბარათის მფლობელს დამსაქმებელი, შესაბამისად, უკავებს ხელფასიდან გადასახადს. 1980-იანი წლების შუა პერიოდიდან მოყოლებული, შემოსავლები, რომლებიც არ ემთხვევა კანონიერი „სოციალური დაცვის ბარათის“ ნომერს (და შედეგად, მის საფუძველზე მომავალში პენსიის მიღება გამორიცხვულია), უზომოდ გაიზარდა, სავარაუდოდ, არალეგალური იმიგრაციის ხარჯზე.³⁴

³³ Gregory DeFreitas, *Inequality at Work: Hispanics in the U.S. Labor Force* (New York: Oxford University Press, 1991), 228. იმავე კვლევის თანახმად, არალეგალური იმიგრანტების მხოლოდ მინიმალური რაოდენობა სარგებლობს სოციალური მომსახურების პროგრამებით.

³⁴ იხ. Office of the Inspector General, Social Security Administration. "Recent Efforts to Reduce the Size and Growth of the Social Security Administration's Earnings Suspense File," 16–18, May 2002; <http://>

ამგვარად, ვერ გამოვრიცხავთ იმ ვარიანტს, რომ მთავრობა ყველა შესაძლო გზით ცდილობს არალეგალური იმიგრაციის აღკვეთას, თუმცა წიგნის 1-ლი თავის ტერმინოლოგიის გამოყენებით აღვნიშნავთ, რომ არალეგალური იმიგრაცია პარეტოეფექტიანია. თავისთავად ცხადია, იმიგრანტები მოგებულები არიან (სხვა შემთხვევაში ისინი სამშობლოში დაბრუნდებოდნენ). მაგალითად, მექსიკელი იმიგრანტების ამერიკის შეერთებულ შტატებში მიღებული სარგებელი ბევრად აღმატება მექსიკაში მიღებულ სარგებელს. სარგებელს იღებს ადგილობრივი მოსახლეობის გარკვეული ჯგუფებიც, სხვები კი ზარალს განიცდიან, მაგრამ, როგორც ვნახეთ, ადგილობრივი მოსახლეობის საერთო სარგებელი, დიდი ალბათობით, დადებითი სიდიდეა. ამგვარად, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, არალეგალური იმიგრაციის ირგვლივ გამართული პოლიტიკური დებატები მნიშვნელოვანწილად მიმართული უნდა იყოს იმ პროგრამებისა და სამოქმედო გეგმებისკენ, რომლებიც არალეგალური იმიგრაციის შედეგად შესაძლო მოგებაში მყოფ პირებს დაბევრავს, რაც მოახდენს, სავარაუდოდ, ნაგებაში მყოფი ადამიანების კომპენსირებას. წიგნის მე-16 თავში დავუბრუნდებით საკითხს, ზოგადად, საზოგადოებისთვის სარგებლის მომტანი პოლიტიკით დაზარალებული პირების კომპენსირების საუკეთესო ხერხების შესახებ.

სამუშაო ძალის დენადობა

წინამდებარე თავში აქამდე, ძირითადად, გეოგრაფიული მობილობის მიზეზები და შედეგები განიხილებოდა, თუმცა უნდა გვახსოვდეს, რომ სამუშაო ძალის მობილობა (რომელიც ასევე ცნობილია როგორც „დენადობა“) შესაძლებელია საცხოვრებელი ადგილის შეუცვლელადაც. მე-5 თავში აღვნიშნეთ, რომ სამუშაოს მაძიებლისთვის ალტერნატიული სამუშაოს პოვნა, ზოგადად, ხარჯიანია. ამ თავში კი ადამიანისეული კაპიტალის მოდელის ჩვენეული პრინციპების გამოყენებით განვიხილავთ სამუშაო ძალის დენადობის ზოგიერთ მოდელს.

წიგნის მე-8 და მე-9 თავებში მოტანილი მსჯელობიდან გამომდინარე, ვუშვებთ, რომ ადამიანები ერთმანეთისგან დისკონტირების ინდივიდუალური ნორმითა და მორალური ხარჯით განსხვავდებიან, რაც ერთ დამსაქმებელთან ურთიერთობის შეწყვეტასა და ახალი დამსაქმებლის მოძიებას უკავშირდება. ამ განსხვავების გამო ზოგი მეტი, ზოგიც ნაკლები ალბათობით შეიცვლის დამსაქმებელს, მაგრამ ორივე ჯგუფისთვის შრომის ანაზღაურების შეთავაზების ნორმები ერთნაირი იქნება. ერთ-ერთი კვლევა მოიცავდა დენადობის მაჩვენებლების ანალიზს 3-წლიან პერიოდში, აღმოჩნდა, რომ დენადობის საერთო მაჩვენებლის ნახევარზე მეტი სამუშაო ძალის იმ 13%-ზე მოდიოდა, რომლებმაც 3-ჯერ და მეტად შეიცვალეს სამსახური მოცემულ პერიოდში.³⁵ თუმცა ინდივიდუალური მახასიათებლების მიუხედავად, არსებობს აშკარა სისტემური ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ სამუშაოს მობილობის მოდელზე.

ხელფასის გავლენა

ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის თანახმად, სხვა თანაბარ პირობებში, კონკრეტული მომუშავე უფრო დიდი ალბათობით დატოვებს დაბალანაზღაურებად სამუშაოს მაღალანაზღაურებადთან შედარებით. ეს იმას ნიშნავს, რომ, ვინც მუშაობს იმაზე დაბალ ხელფასზე, ვიდრე მათ სხვა სამუშაოზე შეუძლიათ მიიღონ,

www.ssa.gov/oig/ADOBEPDF/A-03-01-30035.pdf.

³⁵ Patricia M. Anderson and Bruce D. Meyer, “The Extent and Consequences of Job Turnover,” Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics (1994), 177–248.

მეტი ალბათობით დატოვებს სამსახურს. რეალურად, სამუშაოს დატოვებასთან დაკავშირებული ქცევის შესწავლის მიზნით ჩატარებული თითქმის ყველა კვლევით დასტურდება, რომ მომუშავეს უცვლელი მახასიათებლების პირობებში დაბალანაზღაურებად სფეროებში დასაქმებულთა სამსახურის მიტოვების მაჩვენებლები უფრო მაღალია. ცალკეული მომუშავეს დონეზე კვლევა ცხადყოფს, რომ, ვინც დამსაქმებელს იცვლის, მეტ მოგებას ნახულობს ძველ სამუშაოზე დამრჩენებთან შედარებით. გარდა ამისა, ახალ სამუშაოზე შრომის ანაზღაურება უფრო სწრაფად იზრდება, ვიდრე სამუშაოს შეუცვლელობის შემთხვევაში.³⁶

ფირმის ზომის მნიშვნელობა

10.2 ცხრილიდან ჩანს, რომ სამუშაოს დატოვების მაჩვენებელი ფირმის ზომის ზრდის პარალელურად მცირდება. ეს იმით აიხსნება, რომ დიდი ფირმები საკუთარ თანამშრომლებს კარიერის მონყოფისა და დანიშნულების უკეთეს შესაძლებლობებს სთავაზობენ, დიდ ფირმებში შრომის ანაზღაურება, ზოგადად, მაღალია.³⁷ დიდ ფირმებში, როგორც წესი, სანარმოო პროცესების მექანიზაციის დონე მაღალია და ყოველი რგოლის მწარმოებლურობა დამოკიდებულია სანარმოო ჯაჭვში წინა რგოლის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე. დიდ ფირმებში საიმედო და სტაბილურ მომუშავეებზე მოთხოვნა უფრო დიდია, რადგან დაკისრებული მოვალეობის თავიდან არიდებისა და არაკეთილსინდისიერად შესრულების გამო შეიძლება სანარმოო პროცესის ურთიერთდაკავშირებული რგოლების ხარჯი გაიზარდოს. ამდენად, მე-5 თავში მოტანილი ფაქტორებიდან გამომდინარე, დიდი ფირმები „შრომის შიგა ბაზრებს“ წარმოადგენენ. ეს იმას ნიშნავს, რომ ისინი მომუშავეს საწყის პოზიციაზე იღებენ და ყურადღებით აკვირდებიან მის ისეთ თვისებებს, როგორებიცაა: საიმედოობა, მოტივაცია და დეტალებზე ორიენტირებულობა (რომელთა შემჩნევაც, ერთი შეხედვით, რთულია). საუკეთესო თანამშრომლების დაქირავებაზე დროისა და ძალისხმევის დახარჯვის შემდეგ დიდ ფირმას საკმაოდ ძვირი უჯდება ასეთი თანამშრომლის დაკარგვა. ამიტომ ისინი, როგორც წესი, თანამშრომლებს მაღალ ხელფასებს უხდიან, რადგან დაქირავებისას მნიშვნელოვანი ინვესტიციები დააბანდეს მათ სპეციფიკურ ადამიანისეულ კაპიტალში.³⁸

³⁶ Donald O. Parsons, "Models of Labor Market Turnover: A Theoretical and Empirical Survey," in *Research in Labor Economics*, vol. 1, ed. Ronald Ehrenberg (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1977), 185–223; Michael G. Abbott and Charles M. Beach, "Wage Changes and Job Changes of Canadian Women: Evidence from the 1986–87 Labour Market Activity Survey," *Journal of Human Resources* 29 (Spring 1994), 429–460; Christopher J. Flinn, "Wages and Job Mobility of Young Workers," *Journal of Political Economy* 94, no. 3, pt. 2 (June 1986), S88–S110; and Monica Galizzi and Kevin Lang, "Relative Wages, Wage Growth, and Quit Behavior," *Journal of Labor Economics* 16 (April 1998), 367–391.

³⁷ Walter Oi, "The Fixed Employment Costs of Specialized Labor," in *The Measurement of Labor Cost*, ed. Jack E. Triplett (Chicago: University of Chicago Press, 1983).

³⁸ ამ არგუმენტს უფრო დეტალურად ავითარებს ო. უოლტერი. იხ.: Walter Oi, "Low Wages and Small Firms," in *Research in Labor Economics*, vol. 12, ed. Ronald Ehrenberg (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1991).

ცხრილი 10.2.

სამსახურიდან წასვლის თვითონი მარჯვენალები 100 მომუშავეზე გაანგარიშებით, ფირმის ზომის მიხედვით, მრეწველობის ზოგიერთ დარგში, 1977-1981 წლების საშუალო მონაცემები

მრეწველობის დარგი	თანამშრომელთა რაოდენობა			
	<250	250-499	500-999	1000 და მეტი
მრეწველობა სულ	3.28	3.12	2.40	1.50
კვების მრეწველობა	3.46	4.11	3.95	2.28
მეტალურგიული წარმოება	3.33	2.64	2.12	1.20
ელექტროტექნიკური წარმოება	3.81	3.12	2.47	1.60
სატრანსპორტო საშუალებების წარმოება	3.90	2.78	2.21	1.41

წყარო: Walter Oi, "The Durability of Worker-Firm Attachments," report to the U.S. Department of Labor, Office of the Assistant Secretary for Policy, Evaluation, and Research, March 25, 1983, Table 1.

სქესის მნიშვნელობა

სამსახურიდან წასვლა ქალებში უფრო გავრცელებული პრაქტიკაა, ვიდრე მამაკაცებში. შედეგად, ქალების მუშაობის ხანგრძლივობა ერთ სამსახურში მამაკაცებთან შედარებით უფრო ხანმოკლეა. სავარაუდოდ, ქალებში სამუშაოს მიტოვების მაღალი მარჯვენაელი იმის მანიშნებელია, რომ მათ სპეციფიკურ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირებისთვის ფირმები მაინცდამაინც დიდ სახსრებს არ დებენ. როგორც ნიგნის მე-9 თავში აღინიშნა, ქალების წყვეტილი პროფესიული კარიერის გამო მათ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირება ფირმებისთვის ნაკლებმოგებიანია. გარდა ამისა, სწავლებაზე დახარჯული ნაკლები რესურსების გამო ქალების შრომის ანაზღაურება დაბალია, ერთ ადგილზე მუშაობის სტაჟი უფრო ხანმოკლეა და სამსახურიდან წასვლის მარჯვენაელი კი მაღალი.³⁹ რეალურად, თუ კონტროლქვეშ იქნება ქალების დაბალი ხელფასები და შედარებით ხანმოკლე სამუშაო სტაჟი, სამსახურიდან წასვლის მხრივ განსხვავება მომუშავეების სქესის მიხედვით, სავარაუდოდ, არ იქნება, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულს, მინიმუმ, კოლეჯის დიპლომი აქვს.⁴⁰

ციკლური ეფექტი

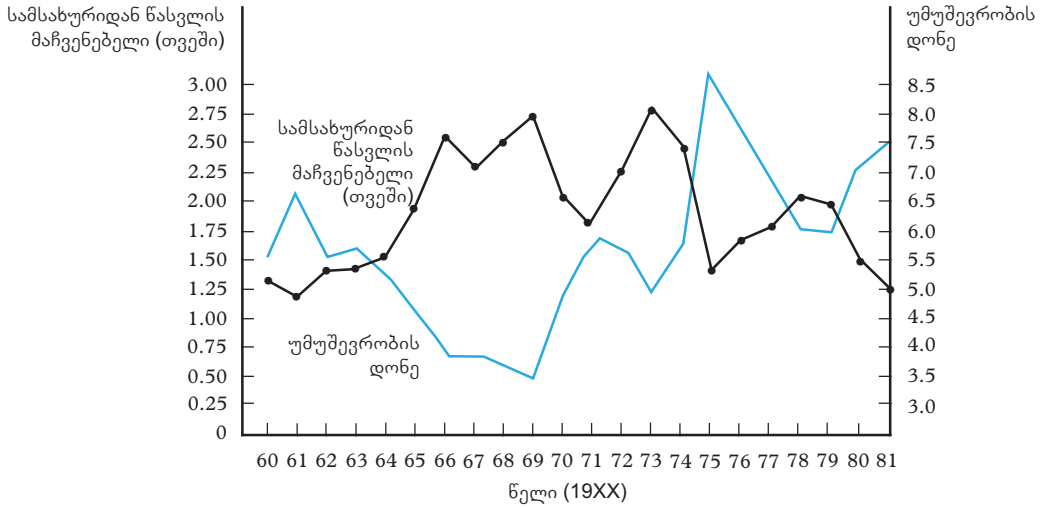
ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის თანახმად, დასაქმებულები უფრო დიდი ალბათობით ტოვებენ სამსახურს, თუ მათთვის ხანმოკლე პერიოდში შესაძლებელია უკეთესი სამუშაოს მოძიება. ამგვარად, თუ შრომის ბაზარი დაძაბულია (ბაზარზე იმაზე მეტი სამუშაო ადგილია, ვიდრე სამუშაო ძალა), ცხადია, მეტად მოსალოდნელია სამსახურიდან წასვლის მაღალი მარჯვენაელი, ვიდრე დაუძაბავი ბაზრის შემთხვევაში (შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების რაოდენობა მცირეა, სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევები კი – ხშირი). ეს მოსაზრება დასტურდება დროი-

³⁹ Jacob Mincer and Boyan Jovanovic, "Labor Mobility and Wages," in *Studies in Labor Markets*, ed. Sherwin Rosen (Chicago: University of Chicago Press, 1981).

⁴⁰ Anne Beeson Royalty, "Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level," *Journal of Labor Economics* 16 (April 1998), 392-443; და Anders Frederiksen, "Explaining Individual Job Separations in a Segregated Labor Market," working paper no. 490, Industrial Relations Section, Princeton University, August 2004.

ნახაზი 10.5

სამსახურიდან წასვლის მაჩვენებელი და შრომის ბაზრის დაძაბულობა



თი მწკრივების კვლევით. სამსახურიდან ნებაყოფლობით წასვლის მაჩვენებელი იზრდება დაძაბული და მცირდება დაუძაბავი შრომის ბაზრის შემთხვევაში. დაძაბულობის ერთ-ერთი საზომია უმუშევრობის დონე; უკუპროპორციული დამოკიდებულება სამსახურიდან წასვლის მაჩვენებელსა და უმუშევრობის დონეს შორის ნათლად ჩანს 10.5 ნახაზზე.

ფირმის ადგილმდებარეობა

ეკონომიკური თეორიის თანახმად, როდესაც სამსახურის დატოვება მცირე დანახარჯებთანაა დაკავშირებული, მობილობა მაღალია. მრეწველობის დარგებში, დასაქმების მაღალი ურბანული კონცენტრაციით, როცა დამსაქმებლის შეცვლა ყოველთვის არ ითხოვს მომუშავისაგან საცხოვრებელი ადგილის შეცვლას, სამუშაო ძალის დენადობა მაღალია (შრომის ანაზღაურებისა და მომუშავის ასაკის უცვლელობის პირობებში), იმ დარგებთან შედარებით, რომლებიც არ არიან ქალაქებში კონცენტრირებულნი.⁴¹

მობილობის დადებითი და უარყოფითი მხარეები

მობილობა, ერთი მხრივ, საზოგადოებრივად სასარგებლო მოვლენაა, რადგან ხელს უწყობს როგორც ადამიანის კეთილდღეობას, ასევე სამუშაო ძალის დასაქმებას შესაფერის ადგილზე. მაგალითად, მე-8 თავში აღვნიშნეთ, რომ მობილობას (ან უკიდურეს შემთხვევაში, მობილობის საფრთხეს) უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება ხელფასის სხვაობის კომპენსაციისას. გარდა ამისა, რაც მეტია დროის კონკრეტულ მომენტში სამუშაოს მაძიებლებისა და დამსაქმებლების რაოდენობა ბაზარზე საჭირო სამუშაოთი უზრუნველყოფისას, მით მეტი მოქნილობით ხასიათდება ეკონომიკა, რაც ცვალებად გარემოსთან შეგუების საუკეთესო საშუალებაა. რეალურად,

⁴¹ Parsons, "Models of Labor Market Turnover"; and Farrell E. Bloch, "Labor Turnover in U.S. Manufacturing Industries," Journal of Human Resources 14 (Spring 1979), 236–246.

მობილობის ამ ასპექტზე ორიენტირებისას ეკონომისტები დიდი ხნის განმავლობაში იმას არკვევდნენ, იყო თუ არა საკმარისად მობილური სხვადასხვა ქვეყნის ეკონომიკა, ანუ ხომ არ შექმნეს დამსაქმებლებმა „სამუშაო-ხაფანგი“ ისეთი საპენსიო სისტემისა და ჯანმრთელობის დაზღვევის პოლისების შემოღებით, რომლებითაც ადამიანი ვერ ისარგებლებს სამსახურის დატოვების შემთხვევაში.⁴² როგორც მე-5 თავში ვნახეთ, მობილობის ხარჯი შრომის ბაზარზე წარმოშობს მონოპოლისტურ პირობებს, რის გამოც ხელფასები მცირდება ზღვრულ პროდუქტთან შედარებით.

თუმცა მეორე მხრივ, მომუშავეების მობილობის შედარებით დაბალი ხარჯი (და, ამდენად, მაღალი მობილობა) ამცირებს როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის სტიმულს, დააბანდონ ინვესტიცია სპეციფიკურ პროფესიულ მომზადებაში (ტრენინგში) ან შესაფერისი სამუშაოს შესახებ ინფორმაციის მოპოვებაში. შეიძლება ითქვას, რომ ამ ინვესტიციებზე უარის თქმა მომუშავეების სანაწარმოო პოტენციალს ამცირებს.

ეპირიული კვლევა

აბანდებენ თუ არა პოლიტიკური ნიშნით ლტოლვილები ადამიანისეულ კაპიტალში უფრო მეტს, ვიდრე „ეკონომიკური იმიგრანტები“? (იმიტაციური ზგუფების მაგალითზე)

ადამიანების გადაწყვეტილება იმიგრაციის შესახებ, სავარაუდოდ, ეფუძნება მათი კეთილდღეობის გაუმჯობესების მოლოდინს. ზოგიერთი ადამიანისთვის ასეთი გადაწყვეტილება, ძირითადად, ეკონომიკური მოსაზრებებითაა მოტივირებული, ადგილმონაცვლეობის სქემას კი ინდივიდი ნებაყოფლობით არჩევს. ამ ჯგუფს შეიძლება „ეკონომიკური იმიგრანტები“ ვუნოდოთ. არიან ადამიანები, რომლებიც წარმოშობის ქვეყანას პოლიტიკური მიზეზების გამო ტოვებენ (ხშირად ძალიან სწრაფად) და მიმღებ ქვეყანაში მათ „ლტოლვილებს“ უწოდებენ.

რადგან ლტოლვილები წინასწარ გეგმებს ნაკლებად ადგენენ, მიმღებ ქვეყანაში ჩასვლის მომენტში, სავარაუდოდ, ნაკლებს

გამომუშავენ კვალიფიციურ ეკონომიკურ იმიგრანტებთან შედარებით. თუმცა ეკონომიკური იმიგრანტებისგან განსხვავებით, რომელთაც შეუძლიათ წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნება მიმღებ ქვეყანაში წარუმატებელი საქმიანობის შემთხვევაში, ლტოლვილების დაბრუნება უსაფრთხო ვერ იქნება. ამგვარად, სავარაუდოა, რომ მიმღებ ქვეყანაში ჩასვლის შემდეგ ლტოლვილებს უფრო მეტი სტიმული ექნებათ, დააბანდონ ინვესტიცია ადამიანისეულ კაპიტალში (მათ შორის, ინგლისური ენის შესწავლაშიც) და გახდნენ ქვეყნის მოქალაქეები. ამგვარად, მათი შემოსავალი უფრო სწრაფად უნდა გაიზარდოს ეკონომიკურ იმიგრანტებთან შედარებით.

⁴² იხ. Stuart Dorsey, “Pension Portability and Labor Market Efficiency: A Survey of the Literature,” *Industrial and Labor Relations Review* 48 (January 1995), 276–292; Kevin T. Stroupe, Eleanor D. Kinney, and Thomas J. Knieper, “Chronic Illness and Health Insurance-Related Job Lock,” *Journal of Policy Analysis and Management* 20 (Summer 2001), 525–544; Donna B. Gilleskie and Byron F. Lutz, “The Impact of Employer-Provided Health Insurance on Dynamic Employment Transitions,” *Journal of Human Resources* 37 (Winter 2002), 129–162; and Mark C. Berger, Dan A. Black, and Frank A. Scott, “Is There Job Lock? Evidence from the Pre-HIPAA Era,” *Southern Economic Journal* 70 (April 2004), 953–976.

იდეალური ვარიანტით, იმის შესამონ-მებლად, აბანდებენ თუ არა ლტოლვილები უფრო მეტს ადამიანისეულ კაპიტალში და იზრდება თუ არა მათი შემოსავალი უფრო სწრაფად ეკონომიკურ იმიგრანტებთან შედარებით, სასურველია, ხელთ გვექონდეს გარკვეული პერიოდის მონაცემები ცალკეული იმიგრანტების შესახებ. თუმცა ხანგრძლივი დაკვირვების (პანელური) მონაცემების შეგროვება მეტისმეტად ძვირია, რადგან მათ მისაღებად საჭიროა ინდივიდებთან მრავალჯერადი გასაუბრება. მართალია, იმიტაციური ჯგუფების მეთოდი სრულად ვერ შეცვლის პანელური მონაცემების შეგროვების მეთოდს, მაგრამ შეიძლება, იგი გამოვიყენოთ როგორც ალტერნატიული მეთოდი.

მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში ხდებოდა შემოსავლის, განათლების დონისა და ინგლისური ენის ცოდნის დონის ნიმუშების შერჩევა (1980 წლის მოსახლეობის გამოკითხვის შედეგებზე დაყრდნობით) იმიგრანტების ჯგუფში, რომლებიც ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1975–1980 წლებში ჩავიდნენ. შემდეგი კვლევის ფარგლებში კვლავ 1975–1980 წლებში იმიგრირებული ადამიანებისთვის შეირჩა მონაცემები იმავე ცვლადების შესახებ 1990 წლის გამოკითხვის შედეგების მიხედვით. რადგან 1980 წელს შერჩეულთაგან (რანდომიზებული შერჩევისა და იმ ფაქტის გამო, რომ 1980 წელს შერჩეული მომუშავეებიდან 1990 წლისთვის ზოგიერთი გარდაცვლილი იყო, ზოგიც წასული ამერიკის შეერთებულ შტატები-იდან), რეალურად 1990 წელს მიღებული მონაცემები არ ეხება ზუსტად იმავე ჯგუფს, რომელზეც მონაცემები შეგროვდა 1980 წელს. ამის გამო 1990 წლის ჯგუფს შეიძლება „იმიტირებული“ (ადრე არსებული ჯგუფის ხელოვნურად შექმნილი ასლი) ვუნდოდოთ.

თუ გამოკითხვის ორივე წელს მიღებული ნიმუშები შემთხვევითია და ყველა ცვლილება 1980-იდან 1990 წლამდე შემთხვევით განისაზღვრა, შედარებამ საშუალოდ უნდა მოგვცეს იგივე შედეგები, რასაც 1980-იდან 1990 წლამდე ერთსა და იმა-

ვე ინდივიდზე დაკვირვებით მივიღებდით. იმიტაციური ჯგუფების მეთოდის გამოყენების პრობლემა ისაა, რომ ეკონომიკური იმიგრანტები, რომლებიც მიმღებ ქვეყანას ტოვებენ, სავარაუდოდ, ის ადამიანები არიან, რომლებიც ახალ ადგილსამყოფელზე ყველაზე ნაკლებწარმატებულნი აღმოჩნდნენ. ამგვარად, 1980-იდან 1990 წლამდე ეკონომიკური იმიგრანტების ჯგუფის შემოსავალს ექნება გადამეტების ცდომილება, რადგან მხოლოდ შედარებით წარმატებულები დარჩებიან ხანგრძლივი ვადით, ამ შემთხვევაში – 1990 წლამდე. თუ შემოსავლის მცირედ ზრდის შემთხვევაში ეკონომიკურ იმიგრანტებს შეუძლიათ დატოვონ მიმღები ქვეყანა, ლტოლვილებს ამის საშუალება არ აქვთ, 1980–1990 წლების შემოსავლების შედარებისას იქნება ცდომილება იმ შედეგთან შედარებით, რომლებიც ადასტურებს მოსაზრებას ლტოლვილების შემოსავლის უფრო მეტად ზრდის შესახებ.

მიუხედავად აღწერილი ცდომილებისა, კვლევამ ცხადყო, რომ, თუ 1980 წელს ლტოლვილთა შემოსავალი 6%-ით ნაკლები იყო ეკონომიკური იმიგრანტების შემოსავალზე, 1990 წელს ლტოლვილთა შემოსავალი 20%-ით აღემატებოდა ეკონომიკური იმიგრანტების შემოსავალს. გარდა ამისა, ლტოლვილები უფრო აქტიურად ჩაერთვნენ საგანმანათლებლო პროგრამებში და 1980-იან წლებში მათი დიდი ნაწილი კარგად ფლობდა ინგლისურს. მოქალაქეობაც 1980–1990 წლებში მიიღო უფრო მეტმა ლტოლვილმა, ვიდრე ეკონომიკურმა იმიგრანტმა. ეს მონაცემები შეესაბამება მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ ლტოლვილებს მეტი სტიმული აქვთ, დააბანდონ ადამიანისეულ კაპიტალში ეკონომიკურ იმიგრანტებთან შედარებით, სავარაუდოდ, იმის გამო, რომ მათ არ აქვთ წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნების საშუალება.

წყარო: Kalena E. Cortes, "Are Refugees Different from Economic Immigrants? Some Empirical Evidence on the Heterogeneity of Immigrant Groups in the United States," *Review of Economics and Statistics* 86 (May 2004), 465–480.

კითხვები მსჯელობისთვის

1. ზოგიერთი პროფესიით, მაგალითად ექიმი და ექთანი, მუშაობისათვის ამერიკის შეერთებულ შტატებში მოითხოვება ლიცენზია. ლიცენზიის გაცემა ხდება ტესტირების საფუძველზე. ასეთი განაცხადით: „ყოველთვის, როდესაც ჯანდაცვის სფეროს თანამშრომელი გადაადგილდება ახალი სამუშაოს ძებნისას, რომელიმე ბიუროკრატი მას ეუბნება, რომ იგი ვერ იმუშავებს.“ არაკომერციულ გაზეთში მოტანილი სტატიის ავტორი ამტკიცებდა, რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჯანდაცვის ხარჯებს შეამცირებს სხვადასხვა შტატში სალიცენზიო ბარიერების გაუქმება.

 - ა. პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის მიხედვით, როგორ შეიცვლება შრომის ბაზარი, თუ პროფესიონალების ლიცენზირება მოხდება სახელმწიფო და არა ფედერალური მთავრობის დონეზე?
 - ბ. ვინ დარჩება მოგებული და ვინ წაგებული პროფესიული ლიცენზირების ფედერალიზაციის შედეგად?
2. ეკონომიკური ნინსვლის ხელშეწყობისთვის, მთავრობა მატერიალურ დახმარებას უწევს მათ, ვინც ეკონომიკურად პრობლემური რეგიონებიდან გადაადგილდება ისეთ რეგიონებში, სადაც სამუშაო ძალის დეფიციტია. როგორ იმოქმედებს ასეთი პოლიტიკა შრომის ბაზარზე?
3. მექსიკელი ემიგრანტთა პობლემის კვლევისადმი მიძღვნილ სატელევიზიო გადაცემაში განაცხადეს, რომ ამერიკის შეერთებული შტატებისთვის იმიგრაცია უპირატესად სასარგებლოა.

 - ა. ჩამოაყალიბეთ მსჯელობის ჯაჭვი, რომელიც ამ მოსაზრებას უდევს საფუძველად.
 - ბ. ნორმატიული თვალსაზრისით, რა არის ამ შემთხვევაში საკვანძო – ადგილობრივი მომუშავეების ხელფასის, თუ მიმღები ქვეყნის სუბსიდიის ცვლილების ეფექტი? რატომ?
4. დავუშვათ, ამერიკის შეერთებული შტატები ამკაცრებს ჯარიმებს არალეგალურ იმიგრაციაზე და არალეგალურად მომუშავეებს აპატიმრებს. გაანალიზეთ, როგორ იმოქმედებს გამკაცრებული ჯარიმები და სასჯელი დასაქმებულთა შესაბამისი კატეგორიის შრომის ანაზღაურებასა და დასაქმების დონეზე
5. სხვა თანაბარ პირობებში ფირმებისთვის უმჯობესია, მათი სამუშაო ძალის დენადობა იყოს დაბალი; თუმცა სოციალური პროგრამების გათვალისწინებით, სამუშაოს ნებაყოფლობით დატოვების შემთხვევები შეიძლება ზედმეტად შემცირდეს. რატომ ცდილობენ ბიზნესმენები დენადობის შემცირებას და საზოგადოებისთვის რა ზიანი მოაქვს სამსახურიდან წასვლის ზედმეტად „დაბალ მაჩვენებელს“?
6. ამერიკის შეერთებულ შტატებში, უკანასკნელი 30 წლის განმავლობაში, განათლების დონის მიხედვით ანაზღაურებაში განსხვავება ძალიან დიდი იყო. დავუშვათ, მომუშავეებმა განათლებაში ინვესტიციების გაზრდით საბოლოოდ დაარეგულირეს არსებული განსხვავება, რის შედეგადაც დაბალკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასი მაღალკვალიფიციურთან შედარებით უფრო სწრაფად იზრდება (და შედეგად, მათ შორის განსხვავებაც მცირდება). რა გავლენას მოახდენს კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეების ანაზღაურებას შორის სხვაობის შემცირება ამერიკის შეერთებულ შტატებში იმიგრაციაზე?
7. ზოგჯერ გვესმის: „ის ფაქტი, რომ იაპონიაში სამსახურიდან ნებაყოფლობით წასვლის შემთხვევები ნაკლებია ამერიკის შეერთებულ შტატებთან შედარებით, მეტყველებს იმაზე, რომ იაპონელი მომუშავეები უფრო ლოიალური არიან საკუთარი დამსაქმებლებისადმი, ვიდრე ამერიკელები“. შეაფასეთ მტკიცებულება, რომლის თანახმადაც, იქ, სადაც სამსახურიდან წასვლის მაჩვენებელი დაბალია, დასაქმებულები უფრო ლოიალური არიან დამსაქმებლისადმი.
8. ახლო აღმოსავლეთის ნავთობით მდიდარი ორი ქვეყანა ერთმანეთის კონკურენტია ინდოეთიდან და პაკისტანიდან წამოსული იმიგრანტების დასაქმებაში. იმიგრანტები ასრულებენ იმ დაბალანაზღაურებად სა-

მუშაოს, რომლის შესრულებაც ადგილობრივებს არ სურთ. *A* ქვეყანა არ აძლევს ქალებს მუშაობის, მანქანის მართვისა და სახლიდან თანმხლები პირის გარეშე გარეთ გასვლის უფლებას. *B* ქვეყანაში ასეთი აკრძალვები არ არსებობს. რამდენად სავარაუდოა, რომ ეს ორი ქვეყანა ერთნაირი კვალიფიკაციის იმიგრანტ მამაკაცებს დაახლოებით თანაბარ ხელფასს გადაუხდის? პასუხი ახსენით.

9. დაეუშვათ, უნდა ააგოთ დანაშაულის, კერძოდ ქურდობის, ეკონომიკური მოდელი. ამ მოდელით მოცემული იქნება იგივე ელემენტები, რაც ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების მოდელშია. განსხვავება ისაა, რომ ქურდობის შემთხვევაში, ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირებისგან განსხვავებით, ამ საქმიანობის სარგებელი დაუყოვნებლივ მიიღება, ხოლო დანახარჯი (დაპატიმრების შემთხვევაში) ნაწილდება მომავალ წლებზე. ამ განსხვავებების

გათვალისწინებითა და ადამიანისეული კაპიტალის თეორიის გამოყენებით გააანალიზეთ, თუ რამდენად მეტად ან ნაკლებად არიან იმიგრანტები მიდრეკილი ქურდობისკენ ანალოგიური შემოსავლის მქონე მოქალაქეებთან შედარებით.

10. ერთ-ერთი გამოჩენილი ეკონომისტის მიერ ჩატარებული ბოლოდროინდელი კვლევით დასტურდება, რომ კონკრეტული კვალიფიკაციის ჯგუფში იმიგრაციის 10%-იანი ზრდა ამავე კვალიფიკაციის ჯგუფში შემავალი „ადგილობრივების“ ხელფასს 3.5%-ით ამცირებს. ერთი პუბლიცისტის განცხადებით, „ამ შედეგებიდან ერთადერთი დასკვნა მიიღება: „იმიგრაცია ცუდია ამერიკელი მომუშავეებისთვის და, ამდენად, ცუდია ამერიკული საზოგადოებისთვის.“ ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით გააკეთეთ კომენტარი განცხადების შესახებ.

ამოცანები

- როზა ცხოვრობს ლარიბ ქვეყანაში და გამოიმუშავეს 5000\$-ს წელიწადში. მას აქვს საშუალება, დროებით, 5 წლით, მდიდარ ქვეყანაში გადავიდეს სამუშაოდ. იმავე სამუშაოში მას გადაუხდიათ 35000\$-ს წელიწადში. მდიდარ ქვეყანაში გადაადგილების დანახარჯია 2000\$ და ამავე ქვეყანაში ცხოვრება როზას წელიწადში 10000\$ დაუჯდება. როზას დისკონტირების ნორმაა 10%. როზა იღებს გადაწყვეტილებას, არ წავიდეს მდიდარ ქვეყანაში სამუშაოდ, რადგან ნასვლის შემთხვევაში იგი მოსწყდება მეგობრებსა და ოჯახს. შეაფასეთ როზას მორალური ზარალი მდიდარ ქვეყანაში გადაადგილების შემთხვევაში.
 - დაეუშვათ, მოთხოვნა იაფ მუშახელზე არის $L_D = 100 - 10W$, სადაც W = საათობრივ ხელფასს დოლარის გამოხატულებით და L = მომუშავეების რაოდენობას. თუ იმიგრაციის შედეგად დაქირავებული იაფი სამუშაო ძალის რაოდენობა 50-იდან 60-ამდე გაიზრდება, მოკლევადიან პერიოდში მოცემულ ბაზარზე როგორ (რამდენით) შეიცვლება დამსაქმებლების მოგება?
 - კლერი ცხოვრობს საფრანგეთში და წელიწადში გამოიმუშავეს 30000\$-ს. იგი განიხილავს დასაქმების შემოთავაზებას ამერიკის შეერთებულ შტატებში, სადაც გადაუხდიათ 32000\$-ს ყოველწლიურად მომდევნო 4 წლის განმავლობაში. შემდეგ იგი დაბრუნდება საფრანგეთში და სწავლას გააგრძელებს უნივერსიტეტში. ამერიკის შეერთებულ შტატებში გადაადგილების ხარჯია 6000\$, საცხოვრებელი ხარჯი ორივე ქვეყანაში თანაბარია, ხოლო კლერის დისკონტირების ინდივიდუალური ნორმაა 6%. თუ კლერი გაემგზავრება ამერიკის შეერთებულ შტატებში 4-წლიანი გამოცდილების მისაღებად, როგორი იქნება მისი წმინდა მოგების ან ზარალის მიმდინარე ღირებულება?
- ცხრილში წარმოდგენილია კონკრეტული სპეციალობის სამუშაო ძალის ბაზრის მონაცემები. „მოთხოვნა“ გამოხატავს სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობას (ათასი), რომელთა დაქირავებითაც ფირმები ინტერესდებიან გარკვეული სახელფასო განაკვეთის პირობებში. „ადგილობრი-

ვი მიწოდება“ გამოხატავს ადგილობრივი სამუშაოს მაძიებლების რაოდენობას (ათასი), რომლებიც დაინტერესებული არიან კონკრეტული სამუშაოთი კონკრეტულ ხელფასზე, ხოლო „იმიგრანტების მიწოდება“ გამოხატავს იმ იმიგრანტების რაოდენობას (ათასი), რომლებიც კონკრეტულ ხელფასზე მუშაობით არიან დაინტერესებულნი.

ა. ააგეთ მოცემული შრომის ბაზრის შემდეგი მრუდები: სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის, ადგილობრივი მიწოდებისა და სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდების მრუდები.

ბ. როგორია ნონასწორული ხელფასი იმიგრაციამდე? რამდენი სამუშაოს მაძიებლის დაქირავება ხდება?

გ. როგორია ნონასწორული ხელფასი იმიგრაციის შემდეგ? რამდენი სამუშაოს მაძიებლის დაქირავება მოხდება? რამდენი ადგილობრივი სამუშაოს მაძიებლის დაქირავება მოხდება? რამდენი იმიგრანტის დაქირავება მოხდება?

დ. შეადარეთ ბ) და გ) პუნქტებზე გაცემული პასუხები და განსაზღვრეთ, შეიცვალა თუ არა იმიგრაციის შედეგად დაქირავებული ადგილობრივი სამუშაო ძალის რაოდენობა. დადებითი პასუხის შემთხვევაში დააკონკრეტეთ, რა შეიცვალა და მიუთითეთ ცვლილების მიზეზები.

6	27	25	4
7	26	26	4
8	25	27	4
9	24	28	4
10	23	29	4

5. ადგილობრივ ინდუსტრიაში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა $D = 36 - 2W$, სადაც $W =$ ხელფასის განაკვეთს და $D =$ სამუშაოს მაძიებლების რაოდენობას (ათასი), რომელთა დაქირავებითაც დაინტერესდებიან ფირმები ხელფასის კონკრეტული განაკვეთის პირობებში. $S_{ადგილობრივი} = 9 + W$, სადაც $S_{ადგილობრივი} =$ ადგილობრივი სამუშაოს მაძიებლების რაოდენობას (ათასი), რომლებიც დაინტერესებული არიან კონკრეტულ სამუშაოზე მუშაობით კონკრეტული სახელფასო განაკვეთით. $S_{საერთო} = 10 + 2W$, სადაც $S_{საერთო} =$ სამუშაოს მაძიებლების საერთო რაოდენობას (ათასი) (იმიგრანტების ჩათვლით) მოცემულ ინდუსტრიაში, კონკრეტული სახელფასო განაკვეთით.

ა. ააგეთ მოცემული შრომის ბაზრის შემდეგი მრუდები: სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის, ადგილობრივი მიწოდების, იმიგრანტი სამუშაო ძალის მიწოდებისა და სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდების მრუდები. ბ. როგორია ნონასწორული ხელფასი იმიგრაციამდე? რამდენი სამუშაოს მაძიებლის დაქირავება მოხდება?

გ. როგორია ნონასწორული ხელფასი იმიგრაციის შემდეგ? რამდენი სამუშაოს მაძიებლის დაქირავება მოხდება? რამდენი ადგილობრივი სამუშაოს მაძიებლის დაქირავება მოხდება? რამდენი იმიგრანტის დაქირავება მოხდება?

ხელფასი მოთხოვნა (\$)	ადგილობრივი მიწოდება	მიწოდება	მიწოდება
3	30	22	4
4	29	23	4
5	28	24	4

რეკომენდებული ლიტერატურა

Abowd, John M., and Richard B. Freeman, eds. *Immigration, Trade, and the Labor Market*. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

Borjas, George. "The Economics of Immigration." *Journal of Economic Literature* 32 (December 1994), 1667–1717.

———. *Friends or Strangers*. New York: Basic Books, 1990.

———. *International Differences in the Labor Market Performance of Immigrants*. Kalamazoo, Mich.: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1988.

- Borjas, George J., ed. *Issues in the Economics of Immigration*. Chicago: University of Chicago Press, 2000.
- Borjas, George J., and Richard B. Freeman, eds. *Immigrants and the Work Force*. Chicago: University of Chicago Press, 1992.
- Chiswick, Barry. *Illegal Aliens: Their Employment and Employers*. Kalamazoo, Mich.: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1988.
- . “Illegal Immigration and Immigration Control.” *Journal of Economic Perspectives* 2 (Summer 1988), 101–115.
- Hamermesh, Daniel S., and Frank D. Bean, eds. *Help or Hindrance? The Economic Implications of Immigration for African Americans*. New York: Russell Sage Foundation, 1998.
- Hanson, Gordon H. “Illegal Migration from Mexico to the United States.” *Journal of Economic Literature* 44 (December 2006), 869–924.
- Parsons, Donald O. “Models of Labor Market Turnover: A Theoretical and Empirical Survey.” In *Research in Labor Economics*, vol. 1, ed. Ronald Ehrenberg, 185–223. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1977.
- Smith, James P., and Barry Edmonston, eds. *The New Americans: Economic, Demographic, and Fiscal Effects of Immigration*. Washington, D.C.: National Academy Press, 1997.

შრომის ანაზღაურება და მწარმოებლურობა: ხელფასის განსაზღვრა ფირმაში

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის უმარტივესი მოდელის თანახმად (იხ. 3 და 4 თავები), დამსაქმებლებს ევალუბათ მხოლოდ ზოგიერთი სახის მმართველობითი გადანყვეტილების მიღება: ისინი, უბრალოდ, *პოულობენ* ზღვრული მწარმოებლურობის სქემებს, სხვადასხვა კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის საბაზრო ხელფასებს და დაიქირავენ მათთვის მაქსიმალური მოგების მომტან მომუშავეთა რაოდენობას. ამ მოდელის მიხედვით, დამსაქმებელს შრომის ანაზღაურების სფეროში რაიმე კონკრეტული პოლიტიკის შემუშავება არ უნევს.

იმავედროულად, არსებობს საფუძველი, ვივარაუდოთ, რომ დამსაქმებლების უმეტესობა შრომის ანაზღაურების სისტემას დიდ ყურადღებას აქცევს და ამგვარი ქცევის მიზეზები ამჟამად კარგადაა შესწავლილი. დამსაქმებლებს, რომლებიც თანამშრომლებს სთავაზობენ პროფესიულ ტრენინგებს (იხ. თავი 5), აქვთ „ზონა“, სადაც ხელფასი შემცირდება. მათ უნდა უზრუნველყონ გადამზადებული მომუშავეების ხელფასის მატებით გამოწვეული დანახარჯების კომპენსაცია ამავე თანამშრომლების შენარჩუნებით გაპირობებული ეკონომიით (ახალი თანამშრომლების დაქირავება და გადამზადება გარკვეულ ხარჯებთანაა დაკავშირებული). თუ სამუშაო ძალაზე განეული დანახარჯები კიდევ უფრო იზრდება, მაგალითად, თანამშრომელთა სხვადასხვა სახის შეღავათისა და დასაქმების გარანტიების შემოღების ხარჯზე (იხ. თავი 8), დამსაქმებლები დგებიან ხელფასისა და სხვადასხვა შეღავათის სწორი თანაფარდობის შერჩევის აუცილებლობის წინაშე. როგორც მე-5 თავშია განხილული, გარკვეულ პირობებში დამსაქმებლები მონოპოსონური ქცევით ხასიათდებიან, რა შემთხვევაშიც თავად ანესებენ ხელფასებს და არ იღებენ მათ, როგორც მოცემულობას.

ამ თავში დანვრილებით არის განხილული კავშირი შრომის ანაზღაურებასა და მწარმოებლურობას შორის. მოკლედ რომ ვთქვათ, დამსაქმებლებს უნევთ ბევრი მმართველობითი გადანყვეტილების მიღება, რომლებიც შემდეგი ფაქტორებითაა გამოწვეული:

- 1) მომუშავეები ერთმანეთისგან განსხვავდებიან შრომითი უნარ-ჩვევებით, რაც დიდ გავლენას ახდენს მწარმოებლურობაზე, მაგრამ ხშირად ამ განსხვავებების დადგენა რთულია (დანახარჯს უკავშირდება) სამსახურში მიღებამდე და ზოგჯერ შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგაც.¹

¹ ფირმის ხელმძღვანელების მწარმოებლურობაც სხვადასხვა ინდივიდისთვის სხვადასხვაა. იხ. Edward Lazear, Kathryn Shaw, and Christopher Stanton, "The Value of Bosses," working paper no.

მაგალითი 11.1.

მწარმოებლურობის შესაძლო ცვალებადობა: ფაბრიკის ისტორია, რომელმაც ვერ შეძლო წარმოების მოცულობის შემცირება

1987 წელს ნიუ-იორკის შტატში პნევმატური იარაღის საწარმოს ხელმძღვანელებმა აღმოაჩინეს, რომ პროდუქციის რეალიზაციის მაჩვენებელი გამოშვების მოცულობას ბევრად ჩამორჩებოდა. ხელმძღვანელობამ გადაწყვიტა წარმოების მოცულობის დაახლოებით 20%-ით შემცირება საწარმოს თანამშრომლების სამსახურიდან მასშტაბური დათხოვნის გარეშე, რა მიზნითაც 5-დღიანის ნაცვლად 4-დღიანი სამუშაო კვირა დააწესა. საწარმოს ხელმძღვანელების გასაკვირად, წარმოების მოცულობა არ შეცვლილა – კვირაში 4 დღის მუშაობით საწარმოს თანამშრომლები იმავე რაოდენობის იარაღს ამზადებდნენ, რამდენსაც 5-დღიანი სამუშაო კვირის პირობებში.

ეს განპირობებული იყო იმით, რომ გამოშვებული პროდუქციის მოცულობის შემცირების მიზნის მიუხედავად, ფირმა თანამშრომლებს ხელფასს კვლავაც დამზადებული პროდუქციის რაოდენობის მიხედვით უხდიდა. თანამშრომლები კი,

შემოსავლის შემცირების შიშით, რაც სამუშაო დროის შემცირებას უნდა მოჰყოლოდა, შესვენებას ახლა უკვე ნაკლებ დროს უთმობდნენ და მუშაობის ტემპს ზრდიდნენ იმ ზომით, რაც საკმარისი იყო იარაღის უზინდელი რაოდენობის დასამზადებლად (და, შესაბამისად, შემოსავლის შესანარჩუნებლად). შედეგად, კომპანია იძულებული გახდა, ხელოვნურად შეეზღუდა მომუშავეთა მწარმოებლურობა, ანუ მათ დაუდგინა პროდუქციის წარმოების მაქსიმალური მოცულობა.

ის ფაქტი, რომ სამუშაო დროის შემცირება უცილობლად არ იწვევს წარმოების მოცულობის შემცირებას, გარკვეული სამუშაოს შესრულებისას მომუშავეების შესაძლო მწარმოებლურობის ფართო დიაპაზონის არსებობას ადასტურებს. ცხადია, თუ კომპანიის ხელმძღვანელობა ჯეროვან ყურადღებას მიაქცევს მომუშავეების მოტივაციის გაზრდას, შესაძლებელია საკმაოდ კარგი შედეგების მიღება პირადი და საზოგადოებრივი თვალსაზრისით.

- 2) კონკრეტული მომუშავეის მწარმოებლურობა, რომელიც ფლობს გარკვეულ ადამიანისეულ კაპიტალს, მნიშვნელოვნად იცვლება დროთა განმავლობაში გარემოებათა რიგის გამო და დამოკიდებულია მოტივაციის ხარისხზე (იხ. მაგალითი 11.1).
- 3) მომუშავეის მწარმოებლურობა დროის მოცემულ პერიოდში არის მისი ბუნებრივი უნარ-ჩვევების, გამოჩენილი ძალისხმევისა და გარემოებათა (ამინდი, ზოგადი სამუშაო პირობები, სხვა მომუშავეების ქმედებები) ფუნქცია.
- 4) სამსახურში მალალი მწარმოებლურობა მხოლოდ ბრძანებებისა და მითითებების ზედმინევენით დაცვით არ მიიღწევა. მუშაობის კარგი მაჩვენებლები აქვთ იმ მომუშავეების, რომლებიც *ჩვენნი ინიციატივას* და ეხმარებიან დამსაქმებელს დასახული მიზნების მიღწევაში.²

18317, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: August 2012).

² ამ მოსაზრების დასაბუთება იხ. ნაშრომში: Herbert A. Simon, "Organizations and Markets," *Journal of Economic Perspectives* 5 (Spring 1991), 24–44. ოფიციალური მონაცემები ხელშეკრულებებისა და პრემიების სისტემის შესახებ იხ. ნაშრომში: James M. Malcomson, "Contracts, Hold-Up and Labor Markets," *Journal of Economic Literature* 35 (December 1997), 1916–1957, and Canice Prendergast, "The Provision of Incentives in Firms," *Journal of Economic Literature* 37 (March 1999), 7–63.

ამგვარად, მომუშავეების სწორად შესარჩევისა და მათი სამუშაოთი დაინტერესების მიზნით, დამსაქმებლებმა უნდა განსაზღვრონ მმართველობითი სტრატეგიები და პრემიების გაცემის პოლიტიკა. ამასთან, უნდა შეადარონ ამა თუ იმ პოლიტიკის გატარების დანახარჯები მიღებულ სარგებელს. ამ თავის მთავარი თემაა მომუშავეების შრომის ანაზღაურების სისტემისა და შრომის მწარმოებლურობის ოპტიმიზაციის სხვადასხვა სახის სამოქმედო გეგმების განხილვა.

თანამშრომლების მოტივაცია: ძირითადი პრინციპები

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს საკუთარი მიზნები ამოძრავებთ. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობებით გათვალისწინებული ნახალისების სისტემა გადამწყვეტ როლს ასრულებს ორივე მხარის ინტერესების შეთავსებაში. პირველ რიგში, განვიხილავთ ამ ურთიერთობების ძირითად მხარეებს, მომდევნო თავებში კი შრომის ანაზღაურების სხვადასხვა სქემას, რომელთა დახმარებითაც დამსაქმებელი უზრუნველყოფს თანამშრომლების მაღალ მწარმოებლურობას.

შრომითი ხელშეკრულება

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება ფირმის ხელმძღვანელსა („დამსაქმებელი“) და თანამშრომელს („შემსრულებელს“) შორის. ფირმა ქირაობს თანამშრომლებს, როგორც დამხმარე ძალას დასახული მიზნების მისაღწევად. შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ დასაქმებული იღებს განსაზღვრულ ხელფასს და სხვა სარგებელს. პრაქტიკაში მიღებულია საუკეთესო მაჩვენებლების მქონე გამორჩეული თანამშრომლების დანიშნაობა უფრო მაღალანაზღაურებად სამუშაოზე.

ოფიციალური ხელშეკრულება. თანამშრომლის თანხმობა, შეასრულოს დამსაქმებლის მიერ მასზე დაკისრებული სამუშაო განსაზღვრული ანაზღაურების სანაცვლოდ, ფორმდება ოფიციალური ხელშეკრულების სახით. *ოფიციალური ხელშეკრულება*, რომელსაც ხელს აწერენ, მაგალითად, ბანკი და ბინის პატრონი და ითვალისწინებს ბანკის მიერ გაცემული სესხის დაბრუნებას, ნათლად ადგენს ორივე მხარის უფლება-მოვალეობებს და პასუხისმგებლობას დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. გაფორმების შემდეგ ფორმალური ხელშეკრულების თვითნებურად გაუქმება შეუძლებელია და აუცილებლად გამოიწვევს მხარის დაჯარიმებას. ხელმოწერილ ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით წამოჭრილი დავა შეიძლება გადაწყდეს სასამართლოში ან მესამე მხარეების მიერ.

ნაგულისხმევი ხელშეკრულება. ოფიციალური ხელშეკრულებებისგან განსხვავებით, ხელშეკრულებების დიდი ნაწილი არასრული ანუ *ნაგულისხმევი*ა. ისინი არასრულია იმ გაგებით, რომ, როგორც წესი, მათ შემთხვევაში მხარეთა შორის წინასწარ არ ხდება თანამშრომელთა მიერ შესასრულებელი ყველა კონკრეტული ვალდებულების შეთანხმება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებლის უნარი, ადეკვატური რეაგირება მოახდინოს გარემოებათა ცვლილებებზე, მცირდება და, გარდა ამისა, ახალი პირობების წამოჭრისას აუცილებელი ხდება დამსაქმებელსა და თანამშრომელს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების გადახედვა, რაც ორივე მხარისთვის გარკვეულ ხარჯებთანაა დაკავშირებული.

შრომითი ხელშეკრულება ნაგულისხმევია იმ გაგებით, რომ იგი არის ზოგიერთ არაფორმალურ შეთანხმებათა ერთობლიობა, რომლებიც იმდენად განუსაზღვრე-

ლია, რომ იურიდიული ძალა არ გააჩნიათ. მაგალითად, რა დგას თანამშრომლის პირობის უკან, რომ „ბეჯითად იმუშავენს“ და როგორ შეიძლება იმის შემონახვა, იმუშავა თუ არა მან ბეჯითად? გარდა ამისა, რას გულისხმობს ფირმის მმართველი, როდესაც იძლევა „პირველსავე შესაძლო შემთხვევაში ბეჯითი თანამშრომლების დანიშნულების“ პირობას? უფრო მეტიც, თანამშრომელს, პრაქტიკულად, ყოველთვის აქვს სამსახურის საკუთარი სურვილით დატოვების უფლება და დამსაქმებელსაც, პრაქტიკულად, ნებისმიერ დროს შეუძლია თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლება. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების ანუილირება, როგორც წესი, შესაძლებელია რომელიმე მხარის მიერ იურიდიული პასუხისმგებლობის დადგომის გარეშე.³

გამომდინარე იქიდან, რომ ნაგულისხმევ ხელშეკრულებას იურიდიული ძალა, ფაქტობრივად, არ გააჩნია, მიზანშეწონილია, იგი იყოს *თვითუზრუნველყოფილი*. განვიხილოთ ის სირთულეები, რომელთა დაძლევა აუცილებელია თვითუზრუნველყოფილი შრომითი ხელშეკრულებისთვის.

ინფორმაციული ასიმეტრიულობის პრობლემა

ხშირია შემთხვევა, როდესაც მოლაპარაკების პროცესში რომელიმე მხარე ლალატობს მიცემულ სიტყვას და ამ მიზნით სხვადასხვა ხერხს მიმართავს. ასეთი ტყუილის შანსი იზრდება ინფორმაციის *ასიმეტრიულობის* პირობებში, როცა ერთმა მხარემ მეტი იცის ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული გეგმებისა და შესაძლებლობების შესახებ, ვიდრე მეორემ. მაგალითად, დავუშვათ, სადაზღვევო კომპანია სამსახურში ახალმოსულ სადაზღვევო აგენტს ჰპირდება, ოთხი წლის განმავლობაში კარგად მუშაობის სანაცვლოდ ხელფასის მნიშვნელოვნად გაზრდას. მოგვიანებით კომპანიას შეუძლია, არ მოუმატოს თანამშრომელს ხელფასი და ყასიდად განაცხადოს, რომ მან საკმარისად კარგად ვერ იმუშავა. თავის მხრივ, თანამშრომელსაც, რომელიც, ძირითადად, ოფისის გარეთ და ზედამხედველის გარეშე მუშაობს, შეუძლია, საქმე ზედაპირულად აკეთოს, კლიენტის ზარალი კი შეაფასოს ნაკლები ან ზედმეტი თანხით. რა გზით შეიძლება ასეთი ტყუილისგან თავდაცვა? ცხადია, დამსაქმებელსა და თანამშრომელს შორის გაფორმებული ოფიციალური ხელშეკრულება ასეთი თალღითობის წინააღმდეგ შესაბამის ჯარიმებს ითვალისწინებს. პროფკავშირებთან გაფორმებული ხელშეკრულების პირობების დამრღვევი დამსაქმებლები შეიძლება პასუხისგებაში მისცენ, ან მათ წინააღმდეგ გაიმართოს სანქციონირებული საპროტესტო აქციები. თუმცა საამისოდ თალღითობის ფაქტი უნდა დასტურდებოდეს. როგორ შევამციროთ მოტყუების შანსები არაოფიციალური ხელშეკრულებებისა და ოფიციალური დასჯის საფრთხის არარსებობის შემთხვევაში?

³ ნებაყოფლობითი დასაქმების დოქტრინა, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებლებს (და თანამშრომლებს) უფლება აქვთ, ნებისმიერ დროს განწყვიტონ შრომითი ურთიერთობები, ისტორიულად, ყველაზე გაბატონებულია ამერიკის შეერთებულ შტატებში. იქ ამ პრაქტიკას არ მისდევენ შტატებში მომუშავე მასწავლებლები და ზოგიერთი საზოგადოებრივი სამსახურის თანამშრომლები, პროფკავშირების წევრები, რომელთა ხელშეკრულებაშიც გათვალისწინებულია სამსახურის იძულებით დატოვების წესები, თუმცა ამ ბოლო დროს ზოგიერთმა სასამართლომ დოქტრინიდან ამოიღო საზოგადოებრივი პოლიტიკა და/ან ნაგულისხმევი ხელშეკრულებები. ამომწურავი მსჯელება ამ საკითხების შესახებ იხ. ნაშრომში: Ronald Ehrenberg, “Workers’ Rights: Rethinking Protective Labor Legislation,” in *Rethinking Employment Policy*, eds. Lee Bowden and Felicity Skidmore (Washington, D.C.: Urban Institute Press, 1989). არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტები, რომ, რაც უფრო იაფი უჯდება დამსაქმებელს თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნა, მით მეტად ცდილობს თანამშრომელი სამსახურის შენარჩუნებას. იხ. Pedro S. Martins, “Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make,” *Journal of Labor Economics* 27 (April 2009), 257-279.

პირველი მეთოდი: სიფრთხილე („სიგნალიზება“). ტყუილისა და თაღლითობის თავიდან აცილების ერთ-ერთი რეკომენდებული მეთოდია „საჭირო“ ხალხთან საქმის დაჭერა. საამისოდ უნდა გამოიძებნოს გზა მეორე მხარის სტიმულირებისთვის, რათა მან გაამჟღავნოს საკუთარი განზრახვის ნამდვილი არსი (ანუ მოგვცეს სიგნალი თავისი გეგმების შესახებ). დაფუძვით, დამსაქმებელს სურს სამსახურში თანამშრომლების აყვანა, რომლებიც მზად არიან, მიმდინარე ინტერესები გრძელვადიანი სარგებლის სანაცვლოდ დათმონ (ანუ სანარმოს სურს ისეთი პირების დაქირავება, რომლებიც მომავალს აფასებენ დისკონტირების არცთუ მაღალი განაკვეთით). თუ დამსაქმებელი პრეტენდენტებს პირდაპირ შეეკითხება, მზად არიან თუ არა, გადაავადონ სარგებლის მიღება, იგი, სავარაუდოდ, გულახდილ პასუხს ვერ მიიღებს. თუმცა არსებობს ორი მეთოდი, რომელთა დახმარებითაც შეიძლება, კანდიდატები დამსაქმებელს ირიბად მაინც მიანიშნებს თავიანთ სურვილებზე.

როგორც მე-8 თავშია მითითებული, დამსაქმებელს შეუძლია, კანდიდატებს შესთავაზოს შედარებით დაბალი ხელფასი და მაღალი პენსია. კანდიდატებისთვის, რომლებიც დისკონტირების მაღალი განაკვეთით გამოირჩევიან, ეს წინადადება ნაკლებ მიმზიდველი იქნება, ვიდრე დისკონტირების დაბალი განაკვეთის მქონეთათვის. ამგვარად, პირველი კატეგორია, სავარაუდოდ, აღარც ეცდება ამ სანარმოში მონყობას ან უარს იტყვის შემოთავაზებულ სამსახურზე.

მეორე მეთოდი, რომელიც უბიძგებს კანდიდატებს, გაამჟღავნონ მათი დისკონტირების რეალური ზომა, შეიძლება გამოიხატოს დასაქმების რაიმე პირობის დაწესებაში, მაგალითად, კოლეჯის დიპლომის ფლობა ან ინვესტირება ტრენინგში. როგორც მე-9 თავში აღინიშნა, დისკონტირების მაღალი განაკვეთის მქონე ადამიანებს ნაკლებად იზიდავს ინვესტიციის განხორციელება ადამიანისეულ კაპიტალში. ამიტომ ამ მეთოდის გამოყენება რეკომენდებულია ისეთი ფირმებისთვის, რომელთაც ნაკლებად სურთ დისკონტირების მაღალი განაკვეთის მქონე თანამშრომლების დაქირავება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სიფრთხილე ნიშნავს საკუთარი თავის შესახებ სიმართლის გაჟღავნებას *ქცევით* და არა განცხადებით. ამ თავში განხილული შრომის ანაზღაურების სხვადასხვა პოლიტიკა, უკიდურეს შემთხვევაში, ნაწილობრივ მაინც უზრუნველყოფს სარწმუნო სიგნალების მიღებას სამუშაოს მაძიებლებისა და დამსაქმებლებისგან.⁴

მეორე მეთოდი: თვითუზრუნველყოფა. ზოგჯერ „საჭირო“ ადამიანებსაც კი აქვთ მიცემული პირობის დარღვევის მოტივაცია. ეკონომისტები ამ სახის ტყუილს *ოპორტუნისტულ ქცევას* უწოდებენ, რომელსაც ადამიანები მიმართავენ არა იმიტომ, რომ გადაწყვეტილი აქვთ არაპატიოსანი საქციელი, არამედ ცდილობენ, დააჩქარონ მიზნის მიღწევა, რის გამოც საკუთარ ქცევას უსადაგებენ ახალგამოჩენილ შესაძლებლობებს. ამ შემთხვევაში ამოცანა შრომის ანაზღაურების ისეთი პოლიტიკის შემუშავებაა, რომელიც მეტ-ნაკლებად ავტომატურად აიძულებს გარიგების ორივე მხარეს, შეასრულონ მიცემული პირობა.⁵

თვითუზრუნველყოფილი შეთანხმება (ხელშეკრულება) ეფუძნება ზარალის

⁴ არსებობს ფორმალური მოდელი, რომელშიც ადამიანის ბუნებრივი შესაძლებლობების (რომელთა განსაზღვრაც დამსაქმებლისთვის ძალიან ძნელია) სიგნალად მისი მიღწევები და განათლება გამოიყენება. იხ. თავი 9. სიგნალირების თეორიის დაწვრილებითი მიმოხილვა იხ. ნაშრომში: John G. Riley, “Silver Signals: Twenty-Five Years of Screening and Signaling,” *Journal of Economic Literature* 39 (June 2001), 432–478.

⁵ ნაგულისხმევი ხელშეკრულების თვითუზრუნველყოფადობის მნიშვნელობის დაწვრილებითი მიმოხილვა იხ. ნაშრომში: H. Lorne Carmichael, “Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentives,” *Journal of Economic Perspectives* 3 (Fall 1989), 65–84.

ანაზღაურების პრინციპს სახელშეკრულებო ვალდებულებების დარღვევის მტკიცებულების მესამე მხარისათვის წარდგენის გარეშე. ყველაზე გავრცელებული „სასაჯელი“ ტყუილისთვის არის ტყუილის მსხვერპლის მიერ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა. შესაბამისად, თვითუზრუნველყოფადობა გულისხმობს, რომ როგორც დამსაქმებელი, ასევე დასაქმებული იღებს მეტ სარგებელს არსებული შრომითი ურთიერთობების პატიოსნად წარმართვისა და არა მათი განყვეტის შემთხვევაში. თუ თანამშრომლები არსებული ურთიერთობებიდან იღებენ უფრო მეტ სარგებელს, ან ვარაუდობენ ასეთი სარგებლის მიღებას სხვა შესაძლო ურთიერთობებთან შედარებით, დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისათვის თავის არიდებით ისინი ავტომატურად წაგებიან პოზიციაში აღმოჩნდებიან, რადგან ამის გამო სამსახურს დაკარგავენ. თუ დამსაქმებლებისთვის უფრო მეტად მოგებიანია უკვე დაქირავებულთა შრომის გამოყენება, ვიდრე ახალი სამუშაო ძალის დაქირავება, ცხადია, ისინი დაზარალდებიან, თუ არ შეასრულებენ მიცემულ პირობას და არ დაანინაურებენ წარმატებულ მომუშავეებს, რომელთაც, თავის მხრივ, ასეთ შემთხვევაში სამსახურის დატოვების სტიმული გაუჩნდებათ.

ნაშთის შექმნა. ორივე მხარისთვის (დამსაქმებელი და დასაქმებული) ნაგულისხმევი ხელშეკრულების პრინციპების დაცვის ყველაზე ძლიერი სტიმულია, როდესაც დასაქმებულს უხდებიან სხვა ალტერნატიულ სამსახურთან შედარებით მეტს, მაგრამ მათ ზღვრულ მწარმოებლურობაზე ნაკლებს. ფირმისთვის ფულადი სახით გამოხატულ ზღვრულ მწარმოებლურობასა და მომუშავეების ალტერნატიულ ხელფასს შორის სხვაობა არის ის ნაშთი, რომელიც შეიძლება გაიყოს დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა. ეს ნაშთი უნდა გაიყოს, თუ ნაგულისხმევი ხელშეკრულება თვითუზრუნველყოფადია, რადგან ერთი მხარის მიერ მთელი ნაშთის მიღებისას მეორე მხარე არაფერს კარგავს, თუ შეწყვეტს შრომით ურთიერთობას. ნაშთის დაყოფის გრაფიკული ახსნა წარმოდგენილია 11.1 ნახაზზე, რომელზეც ნათლად ჩანს, რომ ერთ-ერთი მხარის მცდელობა, გაზარდოს ნაშთის საკუთარი წილი, ამცირებს მეორე მხარის დანაკარგს, რომელიც გამოწვეულია მეორე მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შესაძლო დარღვევით.

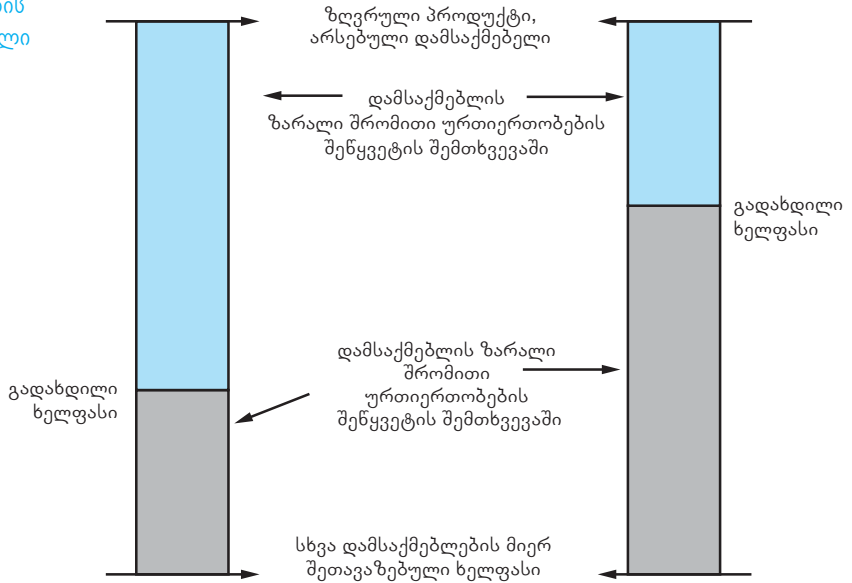
ნაშთი, როგორც წესი, უკავშირდება წარსულში დამსაქმებლის მიერ დაბანდებული ინვესტიციებს. როგორც მე-5 თავში ვნახეთ, კომპანიის მიერ სპეციფიკური ტრენინგისა და თანამშრომლების დაქირავება/შეფასების პროცესისთვის გაღებული ინვესტიციების შედეგად მომუშავეების მწარმოებლურობა და ხელფასები იმდენად იზრდება, რომ სხვა ალტერნატივებს აჭარბებს. ფირმას ნაშთის შექმნა ასევე შეუძლია ინვესტიციების დაბანდებით რეპუტაციის გაზრდის მიმართულებით. მაგალითად, დამსაქმებელი, რომელიც ასრულებს დასაქმებულისათვის ხელფასის მომატებისა და დაანინაურების თაობაზე მიცემულ პირობებს, შედარებით დაბალი დანახარჯით მოიზიდავს მაღალმწარმოებლურ სამუშაო ძალას. ფირმას, რომელიც ცნობილია პირობის შეუსრულებლობით, კარგი რეპუტაციის ფირმებიდან საჭირო კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის მოსაზიდად მოუწევს საკომპენსაციო ხელფასის განსხვავების გადახდა. რადგან კარგი რეპუტაციის გამო მწარმოებლურობა უფრო მეტად იზრდება გადახდილ ხელფასთან შედარებით, წარმოიქმნება ნაშთი. იგი შეიძლება გაინაწილოს ფირმამ და მისმა თანამშრომლებმა.

ნახაზი 11.1

ნაშთის განაწილების
ორი ალტერნატიული
ვარიანტი

(ა) შედარებით დაბალი ხელფასი

(ბ) შედარებით მაღალი ხელფასი



თანამშრომლების მოტივირება

გარდა თვითუზრუნველყოფადობის საკითხისა, დამსაქმებლისთვის შრომითი ხელშეკრულებები ითვალისწინებს თანამშრომელთა მოტივაციასაც. თანამშრომლები განიხილებიან როგორც სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის იარაღი. მათ მაქსიმალური ძალისხმევით, ბეჯითად უნდა იმუშაონ ავადმყოფობის ან სხვა პირადი მიზეზების გამო მოცდენის შემთხვევაშიც კი. რა პოლიტიკა უნდა გაატარონ დამსაქმებლებმა, რათა თანამშრომლებს ალუძრან ასეთი მუშაობის სურვილი?

შედეგზე ორიენტირებული შრომის ანაზღაურება. თანამშრომლების მოტივირების ერთ-ერთი ყველაზე გამართლებული საშუალებაა შრომის ანაზღაურება გამოჩენილი ძალისხმევის მიხედვით. შედეგზე ორიენტირებული შრომის ანაზღაურება თანამშრომელს მწარმოებლურობის ამაღლების კარგ სტიმულს აძლევს, მაგრამ ამ მეთოდის გამოყენებისას დამსაქმებელს ორი ძირითადი პრობლემის გადაჭრა უნევს.⁶ პირველი პრობლემა ისაა, რომ მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურებისას როგორც დამსაქმებელი, ასევე დასაქმებული იღებს სარგებელს, თუმცა უნვეთ გარკვეული ხარჯების განევა. აღსანიშნავია, რომ სარგებელსა და ხარჯებზე გავლენას ახდენს მომუშავეის მწარმოებლურობაზე მოქმედი კონტროლს დაუქვემდებარებელი ძალები. მაგალითად, ჯეინმა შეიძლება მოისურვოს 10%-ით მეტი ძალისხმევის გამოჩენა სამსახურში, თუ დარწმუნებული იქნება მისი მწარმოებლურობის (და შრომის ანაზღაურების) 10%-ით გაზრდაში; მაგრამ დანადგარის გაუმართაობის გამო, ჯეინს მწარმოებლურობის მხოლოდ 5%-იანი ზრდის იმედი

⁶ ეს ქვეთავი, ძირითადად, ეფუძნება შემდეგი ავტორების სტატიებს: David E. Sappington, "Incentives in Principal-Agent Relationships," *Journal of Economic Perspectives* 5 (Spring 1991), 45-66, და George P. Baker, "Incentive Contracts and Performance Measurement," *Journal of Political Economy* 100 (June 1992), 598-614.

შეიძლება ჰქონდეს, რის გამოც დამატებით 10%-იან ძალისხმევას აღარ გამოიჩენს. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებლის პოზიციიდან მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურება ძალიან სუსტი სტიმული აღმოჩნდება, თუ ჯეინის ძალისხმევა და შედეგობრივი მწარმოებლურობა მჭიდრო ურთიერთკავშირში არ არის ერთმანეთთან.

ჯეინის გადმოსახედიდან სუსტი კავშირი მწარმოებლურობასა და მის ძალისხმევას შორის მის შემოსავალს რისკის ქვეშ აყენებს, ან ისეთ ცვლილებებს იწვევს, რომელთა გაკონტროლებაც მას არ შეუძლია. შედეგად, ჯეინმა შეიძლება უარი თქვას ასეთი ანაზღაურების მქონე სამსახურზე, თუ ფირმა არ გადაუხდის საკომპენსაციო სახელფასო განსხვავებას. ამგვარად, მწარმოებლურობასა და ძალისხმევას შორის მჭიდრო კავშირის არარსებობისას მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების სისტემა ძალზე მცირე სარგებელს მოუტანს დამსაქმებელს და თან დამატებითი დანახარჯით.⁷

მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული ანაზღაურების მეთოდის გამოყენების მეორე მნიშვნელოვანი პრობლემა უკავშირდება დამსაქმებლის საბოლოო მიზანს დაქვემდებარებული მწარმოებლურობის კრიტერიუმის შერჩევას. მწარმოებლურობის რაოდენობრივი მხარეები (როგორცაა, მაგალითად, კლიენტთა მომსახურების განყოფილების თანამშრომლის მიერ განხილული საჩივრების რაოდენობა) შედარებით ადვილი გასაზომია, ვიდრე ხარისხობრივი (როგორცაა, მაგალითად, მეგობრობისა და ურთიერთდამარების ხარისხი) და მაინც, რაოდენობრივი მხარეები გადამწყვეტ როლს ასრულებენ ერთგული მომხმარებლების მოპოვების საქმეში. გარდა ამისა, თანამედროვე ქარხნებში თანამშრომლებს ხშირად გუნდურად უწევთ მუშაობა, რა შემთხვევაშიც ისინი რამდენიმე სხვადასხვა სახის „შედევს“ აღწევენ, მათ შორისაა: გუნდის დაკომპლექტება, გადანყვებილებების მიღება და პრობლემის გადაჭრა. ზოგიერთი ამ შედეგის რაოდენობა და ხარისხი რთული გასაზომია. როგორც ვნახავთ, მუშაობის შეფასების კრიტერიუმების არასწორად განსაზღვრისას დასაქმებულები შეიძლება ბევრთად მუშაობდნენ მხოლოდ თავიანთი საქმიანობის გაზომვად ნაწილში.⁸

მაგალითი 11.2.

დამწვარი კალორიები და შრომის ანაზღაურების სახე

როგორც აღვნიშნეთ, სამუშაო დროზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების შემთხვევაში დღის წესრიგში დგება *მორალური ზარალის* პრობლემა, ანუ, რადგან მომუშავეს შრომას უნაზღაურებენ მწარმოებლურობის მიუხედავად, მათ შე-

იძლება, დიდი ძალისხმევა არ გამოიჩინონ მუშაობისას. ამ პრობლემის მეტად საინტერესო კვლევა ჩაატარეს ფილიპინების ერთ-ერთ პროვინცია ბუკიდონში, სადაც მოსახლეობა მეურნეობის რამდენიმე მიმართულებას მისდევს. ზოგიერთ სამუშაოზე

⁷ ამ საკითხის უფრო დანვრილებითი მიმოხილვა იხ. ნაშრომში: Canice Prendergast, “What Trade-off of Risk and Incentives?” *American Economic Review* 90 (May 2000), 421–425.

⁸ ამ თავში განხილული სტიმულირების ამ ორი კატეგორიის მიმოხილვა იხ. ნაშრომში: George Baker, “Distortion and Risk in Optimal Incentive Contracts,” *Journal of Human Resources* 37 (Fall 2002), 728–751. კვლევა წარმოებაში სანარდო ანაზღაურების სულ უფრო ნაკლებად გამოყენების შესახებ იხ. Susan Helper, Morris M. Kleiner, and Yingchun Wang, “Analyzing Compensation Methods in Manufacturing: Piece Rates, Time Rates, or Gain Sharing?” working paper no. 16540, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: November 2010).

საათობრივი ანაზღაურებაა, ზოგჯერ – უშუალოდ მწარმოებლურობის მიხედვით. ამდენად, შესაძლებელია ერთი და იმავე ადამიანის მუშაობის ხარისხზე დაკვირვება ანაზღაურების ორი სხვადასხვა სისტემის პირობებში.

კვლევამ ცხადყო, რომ მომუშავეები ნაკლებ სიბეჯითეს იჩენდნენ საათობრივი ანაზღაურებისას და მეტი მონდომებით მუშაობდნენ მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული ანაზღაურების შემთხვევაში. განეული ძალისხმევის გამო სხეულის წონის ცვლილების და კალორიების წვის გაზომვით გამოვლინდა, რომ მომუშავეები *წვაენდნენ 23%-ით ნაკლებ კალორიას და მეტად იმატებდნენ წონაში* შრომის საათობრივი

ანაზღაურებისას. ორივე ფაქტი მეტყველებს იმაზე, რომ შრომის საათობრივი ანაზღაურების დროს მომუშავეები ნაკლებ ფიზიკურ ძალას ხარჯავდნენ, ვიდრე მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურებისას.

წყარო: Andrew D. Foster and Mark R. Rosenzweig, "A Test for Moral Hazard in the Labor Market: Contractual Arrangements, Effort, and Health," *Review of Economics and Statistics* 76 (May 1994), 213–227. დამატებითი დამადასტურებელი ფაქტები, მიღწეული შედეგების მიხედვით შრომის ანაზღაურებისას მომუშავეთა უფრო ბეჯითად მუშაობის, მეტი სტრესისა და გადაღლილობის შესახებ, იხ. Thomas Dohmen and Armin Falk, „Performance Pay and Multidimensional Sorting: Productivity, Preferences, and Gender,” *American Economic Review* 101 (April 2011), 556–590.

შრომის ანაზღაურება ზედამხედველობის ქვეშ ნამუშევარი საათების მიხედვით. შრომის ანაზღაურების კიდევ ერთი სახეა ანაზღაურება ნამუშევარი საათების მიხედვით. ჯეინის მაგალითში შრომის ანაზღაურება ნამუშევარი დროის მიხედვით მისი შემოსავლის ყოველკვირეული ცვლილების რისკს ამცირებს, მაგრამ ის ფაქტი, რომ ჯეინი მიიღებს ხელფასს, მიუხედავად მიღწეული შედეგებისა, წარმოშობს *მორალური ზარალის* პრობლემას: რატომ უნდა იმუშაოს ჯეინმა ბეჯითად, თუ მისი ძალისხმევა არ დაფასდება? (მუშაობის ფაქტობრივი ძალისხმევის შედარება მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული და ნამუშევარ დროზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების შემთხვევებში იხ. 11.2 მაგალითში). არსებობს საშიშროება, რომ თანამშრომლებმა მთელი ძალისხმევა მიმართონ მხოლოდ დადგენილი საათების სამსახურში გატარებაზე. აღნიშნული გარემოება დამსაქმებლების მხრიდან ზედმინევენით მონიტორინგს საჭიროებს.

მკაცრი მონიტორინგი, თავის მხრივ, დამატებით ხარჯებს საჭიროებს. თითქმის ყველა სამსახურში ამოცანები ისეა დანაწილებული, რომ ეკონომია მიიღწევა სპეციალიზაციის ხარჯზე, თანამშრომლებს კი მუდმივად უწევთ საკუთარი პასუხისმგებლობის სფეროში ცვალებად სიტუაციასთან შეგუება. ზედმეტად მკაცრი მონიტორინგისათვის ზედამხედველი უნდა ფლობდეს ინფორმაციას იმ გარემოებათა შესახებ, რომელშიც მისი ქვეშევრდომები იმყოფებიან და შეუძლიათ გადანყვეტილებების დამოუკიდებლად მიღება! მოკლედ რომ ვთქვათ, მკაცრი ზედამხედველობა სპობს იმ სარგებელს, რაც სპეციალიზაციას მოაქვს.

ჯგუფის ცალკეული წევრების მოტივირება

თუ მომუშავე ცდილობს სარგებლიანობის მაქსიმიზაციას მისთვის ღირებული საქონლის მოხმარების გაზრდის ხარჯზე, თითოეული ინდივიდის შრომის ანაზღაურებისა და მუშაობის ხარისხის ერთმანეთთან დაკავშირება სრულიად საკმარისი იქნება კომპანიის სწორი პოლიტიკის შესამუშავებლად. თუმცა ჯგუფში ინდივიდის მდგომარეობის პრობლემა ხშირ შემთხვევაში ის ფაქტორია, რომელიც მომუშავის სარგებლიანობაზე ახდენს გავლენას. ჯგუფის როლი *ინდივიდების მოტივირების*

საქმეში ერთდროულად პრობლემას უქმნის დამსაქმებელს და ხელსაყრელ შესაძლებლობებსაც სთავაზობს მას.

სამართლიანობის საკითხი. თანამშრომლები დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ, როგორ ექცევიან მათ *გარშემომყოფებთან შედარებით*. სტატუსისა და სამართლიანობის საკითხები დიდ როლს ასრულებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობაში. თანამშრომელი, რომელსაც ხელფასს 7%-ით უზრდთან წლის განმავლობაში, რა პერიოდშიც ფასებისა და ხელფასების საშუალო მატება 4%-ია, შეიძლება, ძალიან კმაყოფილი იყოს მანამ, ვიდრე შეიტყობს, რომ იმავე სამუშაოზე მომუშავე კოლეგას ხელფასი 10%-ით გაეზარდა (ეს შემთხვევა ილუსტრირებულია 11.3 მაგალითში). თანამშრომელმა, რომელმაც უსამართლობა იგრძნო, შეიძლება: დატოვოს სამსახური, ნაკლები ძალისხმევით იმუშაოს, მოჰპაროს რამე დამსაქმებელს და საბოტაჟიც კი მოუწყოს მას „ანგარიშსწორების“ მიზნით⁹. სამწუხაროდ, დამსაქმებლის მხრიდან ერთნაირი გადაწყვეტილებების სამართლიანობა, კონტექსტიდან გამომდინარე, ხშირად სხვადასხვაგვარად აღიქმება.

მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევისას ცდაში მონაწილე პირებს სთხოვდნენ, შეეფასებინათ სიტუაცია ორ პატარა სანარმოში, რომლებმაც ვერ მიაღწიეს ზრდის გეგმურ ტემპს და, შესაბამისად, ცდილობდნენ ხარჯების შემცირებას. თითოეული ფირმა თანამშრომლებს უხდიდა საათში 10\$-ს, მაგრამ A ფირმა ამ თანხას ხელფასის სახის გასცემდა, B კი 9\$-ს ხელფასის სახით და 1\$-ს პრემიის სახით. რესპონდენტების უმრავლესობამ განაცხადა, რომ A ფირმის მიერ ხელფასის 10%-ით შემცირება უსამართლობა იქნებოდა, მაგრამ B ფირმის მხრიდან პრემიის გაუქმება უსამართლობად არ აღიქმებოდა. შეიძლება დავასკვნათ, რომ მეტი უპირატესობა „ხელფასის“ სახით გაცემულ ანაზღაურებას ენიჭება პრემიასთან შედარებით.¹⁰

განვიხილოთ იმავე კვლევიდან აღებული მეორე მაგალითი. რესპონდენტების უმრავლესობის აზრით, უსამართლობა იქნებოდა, თუ სახლების ფასადების მღებავი მოგებიანი ფირმა მღებავებს ხელფასს 9\$-იდან 7\$-ამდე შეუმცირებდა კონიუნქტურის ცვლილებების გამო (თუ ფირმა შეიტყობს, რომ ასეთივე მღებავის დაქირავება საათში 7 დოლარადაც შეიძლება). თუმცა თუ ფირმა მიატოვებს სამღებრო სამუშაოებს და გამწვანებაზე გადაერთვება (სადაც ხელფასი შედარებით დაბალია), 7\$-იანი ხელფასი სრულიად სამართლიანი იქნებოდა. აშკარაა, თანამშრომლების თვალთახედვით, დამსაქმებელი შედის ერთ-ერთ იმ ეტალონურ ჯგუფში, რომლის სამართლიანობაზეც მსჯელობენ; ამასთან, დიდი მნიშვნელობა აქვს დამსაქმებლის გადაწყვეტილების *კონტექსტსა* და შინაარსს.

⁹ შრომის ანაზღაურების სამართლიანობის საკითხისა და, მათ შორის, მწარმოებლურობის სამართლიანობის აღქმის შედეგების მიმოხილვა იხ. ნაშრომში: Ernst Fehr, Lorenz Goette, and Christian Zehnder, “A Behavioral Account of the Labor Market: The Role of Fairness Concerns,” *Annual Review of Economics* 1 (September 2009), 355-384. იხ. რომ თანამშრომლებზე პრემიების გაცემა შეიძლება, ეფექტური მოტივაციის საშუალება იყოს, ნაჩვენებია ნაშრომში: Michael Kosfeld and Susanne Neckermann, „Getting More Work for Nothing? Symbolic Awards and Worker Performance,” *American Economic Journal: Microeconomics* 3 (August 2011), 86-99.

¹⁰ Daniel Kahneman, Jack L. Knetsch, and Richard Thaler, “Fairness as a Constraint on Profit-Seeking: Entitlements in the Market,” *American Economic Review* 76 (September 1986), 728-741. კიდევ ერთი კვლევის თანახმად, უკვე დანიშნული პრემიის დაკარგვის შესაძლებლობა თანამშრომლებისთვის უფრო ძლიერი მოტივაცია იყო, ვიდრე მომავალში შესაძლო პრემიის მიღება; იხ. G. Fryer, Jr., Steven Levitt, John List, and Sally Sadoff, “Enhancing the Efficacy of Teacher Incentives Through Loss Aversion,” working paper no. 18237, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: July 2012).

მაგალითი 11.3.

როგორ მოქმედებს სხვებთან შედარებით დაბალი ხელფასი მომუშავეების კმაყოფილების ხარისხზე

2008 წლის მარტის თვეში კალიფორნიის ერთ-ერთმა უმსხვილესმა გაზეთმა გამოაქვეყნა მონაცემთა ბაზა, სადაც მითითებული იყო ყველა საჯარო მოხელის, მათ შორის კალიფორნიის უნივერსიტეტის ყველა თანამშრომლის (ცხადია, არა სტუდენტების), შრომის ანაზღაურება. იმავე გაზეთზე, მაგრამ მოგვიანებით, ოთხმა მკვლევარმა ჩაატარა კვლევა, რომლის ფარგლებშიც კალიფორნიის უნივერსიტეტის ზოგიერთი ფაკულტეტის წევრსა და პერსონალს გაეგზავნა ელექტრონული ფოსტით გზავნილი, სადაც ატყობინებდნენ აღნიშნული ვებგვერდის არსებობას და ეკითხებოდნენ, იცოდნენ თუ არა ამ მონაცემთა ბაზის შესახებ. მოგვიანებით მკვლევრებმა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით შეკითხვა გაუგზავნეს კალიფორნიის უნივერსიტეტის ყველა თანამშრომელს – იცოდნენ და იყენებდნენ თუ არა ხელფასის მონაცემთა ბაზას. მათ ასევე ეკითხებოდნენ, თუ რამდენად კმაყოფილი იყვნენ სამუშაოთი და ხელფასით.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ის თანამშრომლები, რომლებიც ვებგვერდზე ნახულობდნენ, რომ მათი ხელფასი საშუალო ხელფასზე დაბალი იყო, ნაკლებ კმაყოფილი იყვნენ სამსახურით, ვიდრე იმავე ხელფასის მქონე თანამშრომლები, რომელთაც ვებგვერდი ნანახი არ ჰქონდათ (და, სავარაუდოდ, ნაკლებად ინფორმირებული იყვნენ მათივე კოლეგების ხელფასების შესახებ); მეორე მხრივ, თანამშრომლები, რომლებმაც შეიტყვეს, რომ მათი ხელფასი საშუალოზე მაღალი იყო, განსაკუთრებულ კმაყოფილებას არ ამჟღავნებდნენ. ამდენად, კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ თანამშრომლებისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს ხელფასს, მაგრამ, ძირითადად, კოლეგების ხელფასებთან მიმართებით და იმ შემთხვევაში, თუ ისინი იღებენ საშუალოზე დაბალ ხელფასს.

წყარო: David Card, Alexandre Mas, Enrico Moretti, and Emmanuel Saez, "Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction," *American Economic Review* 102 (October 2012), 2981-3003.

ლოიალობა ჯგუფისადმი. ინდივიდუალურად მიღებული სარგებლიანობისა და ჯგუფის წევრების ერთმანეთთან დამოკიდებულების გარდა, თანამშრომლების საზრუნავი იყო მთელი ჯგუფის სტატუსი ანუ კეთილდღეობა. მართალია, ჯგუფში ხშირად გამოერევა ხოლმე ისეთი წევრი, ვინც ცდილობს სხვის ხარჯზე „დაინეროს ქულები“, მაგრამ ძირითად შემთხვევაში, გუნდის წევრები ცდილობენ, იბრძოლონ და იმუშაონ საკუთარი გუნდის, სკოლის, სამუშაო ჯგუფის, საზოგადოებისა და თუ ქვეყნის საკეთილდღეოდ.¹¹ რადგან „კარგი მუშაობა“ ხშირად გულისხმობს ორგანიზაციის ინტერესების შესაბამისი ინიციატივების განხორციელებას, მაღალმწარმოებლური მომუშავეებით დაკომპლექტებული ფირმები, როგორც წესი, ზრუნავენ კომპანიის მიმართ თანამშრომელთა ერთგული დამოკიდებულების (ლოიალობის) პოლიტიკის გაძლიერებაზე.

¹¹ ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, დასაქმებულები 5%-ით მეტი მწარმოებლურობით მუშაობდნენ მეორე მსოფლიო ომის წლებში და 9%-ით მეტი მწარმოებლურობით – მრეწველობის იმ დარგებში, რომლებიც უშუალოდ საომარ მოქმედებებს უკავშირდებოდა; იხ. Mark Bils and Yongsung Chang, "Wages and the Allocation of Hours and Effort," National Bureau of Economic Research, working paper no. 7309, August 1999. მსჯელობა მუშაკების ალტრუისტული ქცევის შესახებ იხ. ნაშრომი: Simon, "Organizations and Markets," 34–38; and Julio J. Rotemberg, "Human Relations in the Workplace," *Journal of Political Economy* 102 (August 1994), 684–717.

ერთი მხრივ, დამსაქმებელს შეუძლია, გაატაროს რიგი ღონისძიებებისა თანამშრომელთა ლოიალობის გასაძლიერებლად, მეორე მხრივ შრომის ანაზღაურების ზოგიერთი სისტემა, რომელთაც მომავალში განვიხილავთ, შრომის ანაზღაურებას უშუალოდ *ჯგუფის* მუშაობის ხარისხს უკავშირებს.

შრომის ანაზღაურების სისტემები: წინამდებარე თავის მომდევნო განყოფილებების მიმოხილვა და შესავალი

თანამშრომლების სტიმულირებაზე დასაქმების პოლიტიკის, კონტროლის მექანიზმებისა და საერთო მენეჯერული სტრატეგიების გარდა, დიდ გავლენას ახდენს შრომის ანაზღაურების სისტემა. მართალია, მართვის პოლიტიკის საკითხების დეტალური ანალიზი ამ წიგნის ფარგლებს სცდება, მაგრამ შრომის ანაზღაურების სისტემები თანამედროვე შრომის ეკონომიკის უშუალო შესწავლის საგანია. სწორედ ამიტომ შრომის ანაზღაურების სისტემის ძირითადი მახასიათებლების ანალიზისთვის ეკონომიკურ კონცეფციებს გამოვიყენებთ.

შრომის ანაზღაურების სისტემას კარგად ახასიათებს შემდეგი ელემენტები: ხელფასის გაანგარიშების *საფუძველი*, ხელფასის *დონე* (ამ შემთხვევაში შედარება კეთდება ანალოგიურ სამსახურებში შეთავაზებულ ხელფასის ოდენობასთან) და შრომის ანაზღაურების თანმიმდევრული ცვლილება მომუშავეს შრომითი კარიერის განმავლობაში (შრომის შიგა ბაზრის შემთხვევაში). წინამდებარე თავის დარჩენილი ნაწილი ეძღვნება ამ ელემენტების ანალიზს.

მწარმოებლურობა და შრომის წლიური ანაზღაურების საფუძველი

ზოგადად, თანამშრომელს შრომა შეიძლება აუნაზღაურდეს ნამუშევარი საათების, ან მწარმოებლურობის, ან ორივე მათგანის გარკვეული კომბინაციის მიხედვით. შეერთებულ შტატებში შრომის ანაზღაურების ყველაზე გავრცელებული ფორმაა ნამუშევარი დროის მიხედვით ანაზღაურება. საკითხავია – რატომ არ გამოიყენება ფართოდ მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურება? ერთი შესედევით, სწორედ შრომის ანაზღაურების ეს ფორმა აკმაყოფილებს როგორც თანამშრომლის, ასევე დამსაქმებლის ინტერესებს. განვიხილოთ შრომის ბაზრის ორივე მხარე.

თანამშრომლის უპირატესობები

გამომუშავეებზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურება (სანარდო ანაზღაურება), რა შემთხვევაშიც ანაზღაურება ხდება გამომშვებული პროდუქციის რაოდენობის მიხედვით, სანარდო სფეროში დასაქმებულთა ინდივიდუალური სტიმულირების ყველაზე გავრცელებული ფორმაა. ანაზღაურების კიდევ ერთი სისტემა, რომელიც შრომის ანაზღაურებას ინდივიდუალურ მწარმოებლურობას უკავშირებს, არის *საკომისიოს* გადახდა. ამ დროს მომუშავეები (ძირითადად, გამყიდველები) იღებენ მათ მიერ რეალიზებული პროდუქციის ღირებულებიდან წილს. ბოლო დროს სულ უფრო პოპულარული ხდება *სარგებელში მონაწილეობის* სისტემა, როგორც *ჯგუფური სტიმულირების* ფორმა. იგი ნაწილობრივ მაინც უკავშირებს შრომის ანაზღაურებას ჯგუფური მწარმოებლურობის ზრდას, დანახარჯების შემცირებას, პროდუქციის ხარისხის გაუმჯობესებასა და ჯგუფური წარმატების სხვა კრიტერიუმებს. ამ

სისტემას მოსდევს მოგებაში მონაწილეობისა და ბონუსის გადახდის სისტემები, რა შემთხვევაშიც დამსაქმებელი ცდილობს, მომუშავეებს შრომა აუნაზღაუროს სანარმოს ან მისი განყოფილებების მოგებიანობის გათვალისწინებით. შრომის ანაზღაურების ამ სისტემის გამოყენებისას აქცენტი კეთდება ჯგუფებისა და არა ცალკეული პირების ანაზღაურებაზე. ყველა ამ სისტემის მიხედვით, მომუშავეებს უკიდურეს შემთხვევაში, ნაწილობრივ მაინც, შრომას უნაზღაურებენ მწარმოებლურობის პროპორციულად, ან დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობის მიხედვით.

შრომის ანაზღაურების ცვალებადობა. თუ თანამშრომლებს განუცხადებენ, რომ ნამუშევარი საათების საფუძველზე გაანგარიშებული მათ მიერ მისაღები საშუალონაწილი შემოსავალი ტოლი იქნება მწარმოებლურობის საფუძველზე განგარიშებული შემოსავლის, ისინი, სავარაუდოდ, ნამუშევარი საათების სისტემით ანაზღაურებას მიანიჭებენ უპირატესობას. რატომ? მწარმოებლურობის მიხედვით მიღებული შემოსავალი შეიძლება შეიცვალოს იმის მიხედვით, მწარმოებლურობის რა კრიტერიუმები იქნება გამოყენებული გადახდის საფუძველად. როგორც აღვნიშნეთ, ცალკეული პირებისა თუ ჯგუფების მწარმოებლურობაზე მოქმედი უამრავი ფაქტორი დამოკიდებულია არა მხოლოდ ცალკეული მომუშავეის ძალისხმევაზე, არამედ გარემო პირობებზეც. ასე მაგალითად, კონკრეტული სამუშაო დღის განმავლობაში მომუშავეის მიერ გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობა და შესაბამისად შრომის ანაზღაურება დამოკიდებულია: აღჭურვილობის ექსპლუატაციაში შესვლის თარიღსა და მდგომარეობაზე, მასალებით მომარაგებაზე (რაც შეიძლება, შეფერხდეს, მაგალითად, მუშათა საპროტესტო გამოსვლების ან ქარბუქის გამო), ასევე მომუშავეის ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე. გარდა ამისა, გამყიდველის საკომისიო დამოკიდებულია შეთავაზებული პროდუქციის მოთხოვნაზე, რომელიც შეიძლება მერყეობდეს გამყიდველისგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო. ჯგუფის მწარმოებლურობაზე დამოკიდებული შემოსავლები გარკვეულწილად იცვლება ჯგუფის წევრების მიერ გამოჩენილი ძალისხმევიდან გამომდინარე.

მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული სისტემისთვის დამახასიათებელი შემოსავლების შესაძლო ცვლილებები, მრავალი ეკონომისტის აზრით, მომუშავეებისათვის ნაკლებმიზიდველია გარკვეული რისკის გამო (ანუ დასაქმებულები ამჯობინებენ, მათი შრომის ანაზღაურება იყოს განსაზღვრული და, თუნდაც, შედარებით დაბალი). მომუშავეებს ყოველთვიური ფინანსური ვალდებულებები აქვთ: ბინის ქირა, სადაზღვევო შენატანები, კომუნალური გადასახადები, კვების პროდუქტების შეძენა და სხვ. თუ ერთმანეთს მიჰყვება რამდენიმე დაბალშემოსავლიანი თვე, მომუშავეს გაუჭირდება ფინანსური ვალდებულებების შესრულება იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მომდევნო თვეები მაღალშემოსავლიანი ექნება.

შესაძლებელია, მომუშავეები შიშობდნენ, რომ არ დაუდგეთ ჩვეულებრივზე დაბალმწარმოებლური პერიოდები და ამიტომ სხვა თანაბარ პირობებში (მათ შორის, შემოსავლის საშუალო დონის პირობებშიც) ამჯობინებენ დროის ფაქტორზე დაფუძნებულ შრომის ანაზღაურების სისტემას. მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების სისტემით მომუშავეთა სტიმულირებისთვის დამსაქმებელს მოუწევს ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის გადახდა.

მომუშავეთა კლასიფიკაცია. ცოტა ხნით უგულებელვყოთ მომუშავეთა რისკისადმი სიფრთხილე და ვიმსჯელოთ, თუ რომელ მომუშავეებს იზიდავს გამომუშაებაზე ან საკომისიოზე დაფუძნებული ანაზღაურების სისტემა. ნამუშევარი საათების მიხედვით ანაზღაურების თანახმად, როგორც მაღალმწარმოებლური, ასევე დაბალმწარმოებლური მომუშავეები ერთნაირ ანაზღაურებას იღებენ. იმ მომუშავეებს

რომლებიც მოკლევადიან პერიოდში მეტ ანაზღაურებას იღებენ გამოშვებული პროდუქციის მოცულობის ან საკომისიო ანაზღაურების სისტემის მიხედვით, აქვთ საშუალოზე მაღალი მოტივაცია. ამგვარად, თუ მომუშავე ირჩევს მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული ანაზღაურების სისტემით მუშაობას, მისი აზრით, საშუალოზე მაღალი მწარმოებლურობით მუშაობს. მაგალითად, როდესაც ამერიკული საავტომობილო კომპანია 1990-იანი წლების შუა ხანებში ნამუშევარ საათებზე დაფუძნებული ანაზღაურების სისტემიდან მწარმოებლურობაზე დაფუძნებულ სისტემაზე გადავიდა, *ფირმაში სამუშაოდ დარჩენილი მუშების* ინდივიდუალური მწარმოებლურობა 22%-ით გაიზარდა; ამგვარად, მუშები მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული სისტემის პირობებში უფრო მუყაითად მუშაობდნენ. *ფირმაში შრომის ანაზღაურების სისტემის* შეცვლამ ახლა უკვე სხვა კატეგორიის უფრო მწარმოებლური მომუშავეები მოიზიდა სამუშაოდ, რის შედეგადაც მწარმოებლურობის *საერთო* ზრდამ დაახლოებით 44% შეადგინა!¹²

შრომის ანაზღაურების სისტემების შედარება. დასაქმებულებმა, რომელთა ანაზღაურება მიღწეული მწარმოებლურობის მიხედვით ხდება, ადვილი შესაძლებელია, მეტი შემოსავალი მიიღონ ნამუშევარი საათების მიხედვით ანაზღაურებაზე მყოფებთან შედარებით. ეს აიხსნება შემდეგი მიზეზებით: ჯილდო (პრემია) მომუშავეს აღუძრავს უფრო ბეჯითად მუშაობის სურვილს და იზიდავს მაღალმწარმოებლურ მომუშავეებს. ამასთან, დამსაქმებელს შესაძლებელია მოუწიოს ხელფასის სხვაობის გადახდა. სამკერვალო ინდუსტრიაში ჩატარებულმა ერთ-ერთმა კვლევამ ცხადყო, რომ სანარდო ანაზღაურებით მომუშავეების შემოსავალი დაახლოებით 14%-ით მეტი იყო, ვიდრე საათობრივი ანაზღაურების სისტემით მომუშავეებისა. კვლევის თანახმად, ამ განსხვავების დაახლოებით ერთ მესამედს მხოლოდ საკომპენსაციო სხვაობა შეადგენდა, ძირითადი ნაწილი კი პრემიებსა და მაღალმწარმოებლურობას უკავშირდებოდა.¹³

დამსაქმებლის მოსაზრებები

დამსაქმებლის მზაობა, თანამშრომელს გადაუხადოს პრემია ან სახელფასო დანამატი, დათანხმდეს სანარდო ანაზღაურებაზე, დამოკიდებულია დამსაქმებლის ხარჯებსა და სარგებელზე, რომლებიც თან სდევს მის მიერ სანარდო ანაზღაურების სისტემის გამოყენებას. თუ მომუშავეების ანაზღაურება ხდება სანარდო ან საკომისიო სისტემით, მაშინ დაბალი მწარმოებლურობით მუშაობის შემთხვევაში შედეგებს თავადვე იმკიან. როგორც აღვნიშნეთ, ეს დამსაქმებლებს აძლევს საშუალებას, ნაკლები დრო დაუთმონ სამუშაოს მსვლელობის კონტროლსა და ზედამხედველობას. თუ ანაზღაურება ნამუშევარი *დროის* მიხედვით ხდება, მაშინ *დამსაქმებელი* დგება არასტაბილური მწარმოებლურობის რისკის წინაშე. როდესაც დასაქმებულები გამორჩეულად მაღალი მწარმოებლურობით მუშაობენ, ფირმის მოგება იზრდება; ნაკლებმწარმოებლურობის შემთხვევაში კი მოგება მცირდება. თუმცა დამსაქმებელი შეიძლება ნაკლებად ღელავდეს ამ ცვლილებებზე, ვიდრე დასაქმებული. ფირმებს,

¹² Edward P. Lazear, "Performance Pay and Productivity," *American Economic Review* 90 (December 2000), 1346–1361. მომუშავეთა კლასიფიკაციაზე მსგავსი ზემოქმედება აღწერილია ნაშრომში: Thomas Dohmen and Armin Falk, "Performance Pay and Multidimensional Sorting: Productivity, Preferences, and Gender," *American Economic Review* 101 (April 2011), 556–590.

¹³ Eric Seiler, "Piece Rate vs. Time Rate: The Effect of Incentives on Earnings," *Review of Economics and Statistics* 66 (August 1984), 363–376. თანამედროვე კვლევა, რომლის ფარგლებშიც მოხერხდა მომუშავეებსა და ფირმებს შორის შეუმჩნეველი განსხვავებების აღმოჩენა, იხ. ნაშრომში: Tuomas Pekkarinen and Chris Riddell, "Performance Pay and Earnings: Evidence from Personnel Records," *Industrial and Labor Relations Review* 61 (April 2008), 297–319.

როგორც წესი, თანამშრომელზე მეტი აქტივები აქვთ და გაცილებით ადვილად გადააქვთ რთული პერიოდები ბიზნესში, ვიდრე მისი თანამშრომლების დიდ ნაწილს. გარდა ამისა, ფირმაში რამდენიმე თანამშრომელია და ნაკლებ მოსალოდნელია, რომ ყველამ ერთდროულად შეამციროს მწარმოებლურობა (თუ, მაგალითად, ფირმაში არ უარესდება საერთო მორალური მდგომარეობა). შესაბამისად, დავასკვნით, რომ დამსაქმებლებისთვის შემოსავლის განსაზღვრულობა ნაკლებ მნიშვნელოვანია, ვიდრე თანამშრომლებისთვის.

დამსაქმებელმა შრომის ანაზღაურების სისტემის არჩევისას ასევე უნდა გაითვალისწინოს, შერჩეული სისტემა რამდენად იძლევა ბეჯითად მუშაობის სტიმულს. ქვემოთ განხილულია ფირმებში გამოყენებული სტიმულირების სისტემის სამი ძირითადი ტიპი.

შრომის ანაზღაურება მწარმოებლურობის მიხედვით: სტიმული ინდივიდებისთვის. დამსაქმებლის გადმოსახედიდან მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების ინდივიდუალური სქემის უპირატესობაა ის, რომ იგი უზიარებელია მომუშავეს უშუალოდ მწარმოებლურობასთან დაკავშირებული მიზნების მსახურებისკენ. რეალურად, ავტომობილების მინის ჩამსმელ ფირმაში დასაქმებულთა გაზრდილი მწარმოებლურობის მსგავსად, რომელიც მაგალითის სახით განვიხილეთ, მეტყვეობაშიც საათობრივი ანაზღაურების სისტემიდან სანარდოზე გადასვლით გამოწვეულმა ინდივიდუალური მწარმოებლურობის სავარაუდო ზრდამ 20% შეადგინა.¹⁴ თუმცა ამ სისტემას უარყოფითი მხარეებიც აქვს:

პირველი, საჭიროა, მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურება დაფუძნდეს დაკვირვებად კრიტერიუმს, რადგან მომუშავეებმა შეიძლება ძალისხმევა არ მიმართონ სამუშაოს არაგაზომვადი კრიტერიუმებისკენ. თუ მათ შრომას აუნაზღაურებენ მხოლოდ გამოშვებული ან გაყიდული პროდუქციის რაოდენობის მიხედვით, მათ შეიძლება, მინიმალური ყურადღება მიაქციონ ხარისხს, შრომის უსაფრთხოებას, ან მათი გუნდის სხვა წევრების მუშაობის ხარისხსა და პროფესიულ წინსვლას.¹⁵ ამ პრობლემების გამო საჭირო გახდება ხარისხის კონტროლი, რაც საკმაოდ დიდ დანახარჯს უკავშირდება, ყოველ შემთხვევაში მანამ, სანამ ხარისხის კონტროლს თავად მომუშავეები არ განახორციელებენ. თვითმონიტორინგის მიღწევა სანარმოში რეალურია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შესაძლებელია იმის დადგენა, რომელმა მომუშავემ აწარმოა ესა თუ ის პროდუქტი. მაგალითად, ზემოთ განხილულ შემთხვევაში, თუ მომუშავე უხარისხოდ დააყენებს საქარე მინას (რა შემთხვევაშიც მინა ტყდება), ფირმა მოითხოვს მისგან ახალი მინის დაყენებას საკუთარი ფინანსური და დროის დანახარჯით;

მეორე პრობლემაა მანქანა-დანადგარების დიდი დატვირთვით ექსპლუატაცია (მუშაობის მაღალმა ტემპმა შეიძლება მოწყობილობის დაზიანება გამოიწვიოს, თუ მათი ტექნიკური მომსახურება სათანადო დონეზე არ ხორციელდება). ეს პრობლემა ნაწილობრივ კომპენსირდება იმით, რომ მწყობრიდან გამოსული მექანიზმების

¹⁴ Bruce Shearer, "Piece Rates, Fixed Wages and Incentives: Evidence from a Field Experiment," *Review of Economic Studies* 71 (Apr. 2004), 513–534. სანარდო ანაზღაურების ზრდა იწვევს მუშაობის ძალისხმევის ზრდას. იხ.: M. Ryan Haley, "The Response of Worker Effort to Piece Rates: Evidence from the Midwest Logging Industry," *Journal of Human Resources* 38 (Fall 2003), 881–890.

¹⁵ ამ საკითხის შეჯამება და შესაბამისი ლიტერატურული წყაროების ვრცელი ჩამონათვალი მოცემულია ნაშრომში: Robert Gibbons, "Incentives in Organizations," *Journal of Economic Perspectives* 12 (Fall 1998), 115–132. „საქმიანი თამაშის“ („გეიმინგის“) მიმოხილვა (ანუ იმგვარად მოქცევა, რომლის შედეგადაც იზრდება შრომის ანაზღაურების გამზომი კრიტერიუმი და არა მწარმოებლურობა) სანარდო ანაზღაურებისას იხ. ნაშრომში: Pascal Courty and Gerald Marschke, "An Empirical Investigation of Gaming Responses to Explicit Performance Incentives," *Journal of Labor Economics* 22 (January 2004), 23–56.

შეკეთების პერიოდებში (როდესაც ისინი გაჩერებულია) მომუშავეთა შემოსავალი მცირდება. ხშირად ფირმები, რომლებიც სანარდო ანაზღაურების სისტემას იყენებენ, დასაქმებულებს სთხოვენ საკუთარი ინსტრუმენტებითა და მანქანებით მუშაობას.

როგორ უნდა შეარჩიოს ფირმამ შრომის ანაზღაურების ყველაზე ოპტიმალური სისტემა შესაფერისი სტიმულების ჩათვლით, როდესაც ინდივიდუალური მწარმოებლურობის გაზომვა ასე რთულია? განვიხილოთ ორი ვარიანტი: პირველი ეფუძნება *ჯგუფის მწარმოებლურობას*, მეორე კი – ნაწილობრივ მაინც, ზედამხედველების *სუბიექტურ შეფასებას*.

შრომის ანაზღაურება მწარმოებლურობის მიხედვით: სტიმული ჯგუფისთვის. იმ შემთხვევაში, როდესაც გამოშვებული პროდუქციის მოცულობა თითოეული მომუშავეის დონეზე რთული დასადგენია, ან ინდივიდის სტიმულირების მეთოდები ხელს უწყობენ პროდუქციის ხარისხის დაქვეითებას, ან, პროდუქცია ინარჩუნება ერთმანეთზე დამოკიდებული მომუშავეთა ჯგუფების მიერ, ფირმები იყენებენ ჯგუფური სანარდო ანაზღაურების სისტემას, რაც უზრუნველყოფს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების მეტად შეთავსებას.¹⁶ ამ შემთხვევაში შესაძლებელია, შრომის ანაზღაურების ნაწილი მაინც დავუკავშიროთ კომპანიის მიერ მიღებული მოგების რომელიმე კომპონენტს (ჯგუფური მწარმოებლურობა, პროდუქციის ხარისხი, ხარჯის შემცირება), ან შრომის ანაზღაურება დაუკავშირდეს ფირმის საერთო მოგებას. არის შემთხვევებიც, როდესაც მომუშავეები *მფლობელები* არიან და მოგებას ერთმანეთში იყოფენ.¹⁷

ჯგუფური სტიმულირების მთავარი ნაკლი ისაა, რომ ჯგუფი ინდივიდებისგან შედგება და სამუშაოსგან თავის არიდების გადაწყვეტილება სწორედ ინდივიდების დონეზე მიიღება, რის შედეგადაც მუყაითად მომუშავე ინდივიდი, რომელიც ზრდის ჯგუფის მწარმოებლურობას ან სანარდოს მოგებას, იძულებულია, საკუთარი შრომის ნაყოფი ჯგუფის იმ წევრებს გაუნაწილოს, რომელთაც არანაირი დამატებითი ძალისხმევა არ გამოუჩენიათ. ასე რომ, „უბილეთო მგზავრობის“ ამგვარი შესაძლებლობა მრავალ მომუშავეს აძლევს სტიმულს, ისარგებლოს სხვისი შრომის შედეგით და დიდად არ ზრუნავდეს, საკუთარი წვლილი შეიტანოს საერთო საქმეში.¹⁸ ჯგუფური სტიმულირების კიდევ ერთი ნაკლია ის, რომ ჯგუფში მუშაობა შეიძლება მიმზიდველი აღმოჩნდეს მოცემული სამუშაოსთვის შეუფერებელი პირობისათვის მაშინ, როდესაც ნარმატებული მომუშავეები ტოვებენ ჯგუფს. (ერთი უკიდურესი შემთხვევა განხილულია 11.4 მაგალითში).

¹⁶ Barton H. Hamilton, Jack A. Nickerson, and Hideo Owan, “Team Incentives and Worker Heterogeneity: An Empirical Analysis of the Impact of Teams on Productivity and Participation,” *Journal of Political Economy* 111 (June 2003), 465–497; Susan Helper, Morris M. Kleiner, and Yingchun Wang, “Analyzing Compensation Methods in Manufacturing: Piece Rates, Time Rates, or Gain Sharing?”

¹⁷ მომუშავეების მფლობელობაში ან მმართველობაში არსებულ ფირმებში მწარმოებლურობის შესახებ ლიტერატურული წყაროების მიმოხილვა იხ. ნაშრომში: James B. Rebitzer, “Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets,” *Journal of Economic Literature* 31 (September 1993), 1405–1409; და Michael A. Conte and Jan Svejnar, “The Performance Effects of Employee Ownership Plans,” in *Paying for Productivity*, ed. Alan S. Blinder (Washington, D.C.: Brookings Institution, 1990), 142–181.

¹⁸ ამ პრობლემის უფრო ღრმა ანალიზი იხ. ნაშრომში: Haig R. Nalbantian, “Incentive Contracts in Perspective,” in *Incentives, Cooperation, and Risk Sharing*, ed. Haig R. Nalbantian (Totowa, N.J.: Rowman & Littlefield, 1987); and Eugene Kandel and Edward Lazear, “Peer Pressure and Partnerships,” *Journal of Political Economy* 100 (Aug. 1992), 801–817. „უბილეთო მგზავრობის“ პრობლემის წინააღმდეგ ჯგუფის წევრების მხრიდან ზეწოლის საკითხის ანალიზი იხ. ნაშრომში: Alexandre Mas and Enrico Moretti, “Peers at Work,” *American Economic Review* 99 (March 2009), 112–145.

მცირე ზომის ჯგუფებში არაკეთილსინდისიერი მუშაობა ადვილი შესამჩნევია, ჯგუფის წევრებს ძალუძთ, ზენოლა მოახდინონ ასეთ მომუშავეზე და არ მისცენ მას მოტყუების საშუალება. თუმცა დიდი ჯგუფის შემთხვევაში, დამსაქმებელს დასჭირდება მნიშვნელოვანი რესურსების დახარჯვა ორგანიზაციისადმი საერთო ერთგულების ატიმოსფეროს შესაქმნელად, რათა ამ გზით შეამციროს ჯგუფში ეთიკური ნორმების დარღვევის ალბათობა. აღსანიშნავია, რომ, მიუხედავად „უბილეთო მგზავრების“ პრობლემისა, კვლევებით დადგინდა დადებითი კორელაციური კავშირის არსებობა ჯგუფის მწარმოებლურობის საფუძველზე გაცემულ შრომის ანაზღაურებასა და ამავე ჯგუფის წევრების მწარმოებლურობას შორის.¹⁹

მაგალითი 11.4.

მცირე ჯგუფური სტიმული – შეკერების აღსასრული!

შეკერები ერთი უცნაური რელიგიური სექტა იყო, რომლის წევრებიც მკაცრად იცავდნენ ცელიბატობის (დაუქორწინებლობა) აღთქმას და აღიარებდნენ ქონების საერთო საკუთრებას – ჯგუფის შემოსავალი თანაბრად ნაწილდებოდა სექტის ყველა წევრზე. შეკერები ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1774 წელს გამოჩნდნენ და 1850 წელს მათმა რიცხვმა 4 000-ს მიაღწია, თუმცა მომდევნო პერიოდში სექტის წევრების რაოდენობა მკვეთრად შემცირდა. სექტის მიმდევრების ასეთ რაოდენობრივ შემცირებას, ზოგადად, მიაწერენ იმ ფაქტს, რომ სექტის წევრები დაუქორწინებლობის აღთქმის გამო არ ზრუნავდნენ შთამომავლობის გაგრძელებაზე და არც დიდი რელიგიური სწრაფვით გამოირჩეოდნენ. თუმცა ეკონომიკის ისტორიკოსი ჯონ მარი ამტკიცებს, რომ სექტის აღსასრულის კიდევ ერთი სერიოზული მიზეზი ჯგუფური ანაზღაურების სისტემა იყო.

წევრები, რომელთა ზღვრული მწარმოებლურობა საშუალოზე მაღალი იყო, იღებდნენ მათ მიერ წარმოებული პროდუქტის ღირებულებაზე ნაკლებს, რაც, როგორც წესი, ნაკლები იყო იმ ანაზღაურებაზე, რასაც სხვაგან მუშაობით მიიღებდნენ.

ამგვარად, ჯგუფის მაღალმწარმოებლურ წევრებს სექტის დატოვების მეტი სტიმული ჰქონდათ. ამის საპირისპიროდ, დაბალი ზღვრული მწარმოებლურობის მქონე ბევრ ადამიანს უჩნდებოდა სექტაში განწევრების სურვილი, რადგან ამ შემთხვევაში ისინი იმაზე მეტს მიიღებდნენ, ვიდრე გამოიმუშავებდნენ სხვა სამსახურში.

ჯ. მარი ზღვრულ მწარმოებლურობას განათლებას უკავშირებს. როდესაც შეკერების კომუნები ოჰაიოსა და კენტუკის შტატებში გამოჩნდნენ, სექტის წევრები ისეთი ძლიერი რელიგიური გრძნობებით იყვნენ შეპყრობილი, რომ თავიდან ადვილად სძლევენ სტიმულის პრობლემებს. ამ წევრების თითქმის 100% წერა-კითხვის მცოდნე იყო და, ამდენად, ბევრად წინ იყვნენ იმდროინდელ საზოგადოებაზე. თუმცა სამოქალაქო ომის წლებში სექტას ბევრი წერა-კითხვის უცოდინარი შეუერთდა, სექტის განათლების დონე გარშემომყოფი საზოგადოების დონეზე ქვემოთ დაეცა. ჯ. მარი აკეთებს დასკვნას, რომ სექტის განათლებული წევრების 30-40% უფრო ხშირად ტოვებდნენ კომუნას (ხდებოდნენ „განდგომილები“), ვიდრე გაუნათლებელი წევრები.

¹⁹ Brent Boning, Casey Ichniowski, and Kathryn Shaw, “Opportunity Counts: Teams and the Effectiveness of Production Incentives,” *Journal of Labor Economics* 25 (October 2007), 613-650; Douglas Kruse, Joseph Blasi, and Richard Freeman, “Does Linking Worker Pay to Firm Performance Help the Best Firms Do Even Better?” working paper no. 17745, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: January 2012).

სექტის წევრები ეჭვქვეშ აყენებდნენ სექტაში განწევრიანების მსურველების გულწრფელობას და ცდილობდნენ გაერკვიათ, რა მიზნები ამოძრავებდათ მათ: საარსებო საშუალების მოპოვება, იოლი შემოსავლის მიღება, თუ ისინი მათი ჭეშმარიტი დეები და ძმები იყვნენ. სექტის ბევრ წევრს არ სურდა ან არ შეეძლო, საკუთარი შრომის ნაყოფი ახალმოსულისთვის „უსამართლოდ“ გაენაწილებინა. საბოლოოდ, შეკერების საზოგადოების შემადგენლობის

გამუდმებულმა ცვლამ თემში კრიზისი გამოიწვია: ჯგუფის საშუალო მწარმოებლურობა დაეცა და ჯგუფი დაიშალა ენთუზიზმის გაქრობის, ჯგუფის წევრებს შორის დაძაბული ურთიერთობებისა და წევრების რაოდენობის მკვეთრად შემცირების გამო.

წყარო: John E. Murray, "Human Capital in Religious Communes: Literacy and Selection of Nineteenth Century Shakers," *Explorations in Economic History* 32 (April 1995), 217–235.

ჯგუფური სტიმულები და მმართველი პერსონალის შრომის ანაზღაურება. საინტერესოა ფირმის მმართველი რგოლის პერსონალის შრომის ანაზღაურების დაკავშირება თანამშრომელთა გუნდის შედეგებთან. აღმასრულებელი პირები მართავენ ფირმას, მაგრამ არ ფლობენ მას და, სხვა თანამშრომლების მსგავსად, სურთ, წინ წამოწიონ საკუთარი ინტერესები.²⁰ რა გზით უნდა დაბალანსდეს ამ მთავარი მოთამაშეებისა და ფირმის მფლობელების (აქციონერების) ინტერესები?

რადგან ფირმები ცდილობენ მოგების მაქსიმიზაციას, მიზანშეწონილი იქნება, მმართველი პერსონალის შრომის ანაზღაურება განისაზღვროს კომპანიის მოგების მიხედვით. თუმცა ამ შემთხვევაშიც თავს იჩენს გაზომვის პრობლემა: რა პერიოდით უნდა მოხდეს მოგების გაზომვა? განვიხილოთ სანარმო, რომელიც ცდილობს მოგების მაქსიმიზაციას გრძელვადიან პერიოდში და მმართველ პერსონალზე ისეთი შრომის ანაზღაურების გაცემას, რაც მისცემს დასახული გრძელვადიანი მიზნების მიღწევის საშუალებას. თუ ამ მიზნით გამოიყენებენ წლიურ მოგებაში მონაწილეობის მეთოდს, თითოეული მმართველი წლის ბოლოს მოგების კუთვნილ წილს მიიღებს, და შესაბამისად მმართველებს გაუჩნდებათ მოგების მაქსიმიზაციის სტიმული მიმდინარე წელს. ამგვარი ქმედება არ შეესაბამება მოგების მაქსიმიზაციის ამოცანას გრძელვადიან პერსპექტივაში, მაგრამ მმართველებს გაუჩნდებათ შანსი, საკუთარი მოკლევადიანი მიღწევები გამოიყენონ სხვა ფირმებში თანამდებობის მიხედვით მანამ, ვიდრე ნათელი გახდება მათი მუშაობის გრძელვადიანი შედეგები.

შეიძლება, ვიფიქროთ, რომ ყველაზე ოპტიმალური მეთოდი ფირმის მმართველებისა და მფლობელების ინტერესების დასაბალანსებლად არის შრომის ანაზღაურება ფირმის აქციების მიხედვით ან მათთვის აქციების შეძენის საშუალების მიცემა. ეს ღონისძიება, ერთი შეხედვით, ხელს უწყობს კომპანიის მმართველების დაჯილდოებას განეული ძალისხმევით, თუმცა სერიოზული ნაკლოვანებითაც ხასიათდება: მაგალითად, აქციების ფასზე გავლენას ახდენს არა მხოლოდ ფირმის მუშაობის ხარისხი, არამედ ინვესტორის ოპტიმისტური განწყობა; ნავთობზე ფასის მატებისას იზრდება აქციების ფასი და შესაბამისად კომპანიის მოგებიანობა. აღნიშნული შეიძლება არანაირ კავშირში არ იყოს გადაწყვეტილებების ხარისხსა და მმართველი გუნდის ძალისხმევასთან. ამგვარად, მმართველი ჯილდოს იღებს

²⁰ გავიხსენოთ მე-3 თავში მოყვანილი მსჯელობა მონოპოლიის პირობებში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესახებ – აღმასრულებელ პირებს შეუძლიათ, მეტი სიმშვიდე და თავისუფალი დრო მოიპოვონ მოგების მაქსიმიზაციაზე უარის თქმით, როცა ამის შესაძლებლობა არსებობს. მაგალითი იხ. ნაშრომში: Marianne Bertrand and Sendhil Mullainathan, "Is There Discretion in Wage Setting? A Test Using Takeover Legislation," *RAND Journal of Economics* 30 (Autumn 1999), 535–554.

არა მხოლოდ გამოჩენილი ძალისხმევის, არამედ იმის გამოც, რომ ბედმა გაუღიმა. ამიტომაც მმართველმა შეიძლება ნაკლები ძალისხმევა გამოიჩინოს ფირმის ინტერესების დასაცავად;

ფირმის მმართველების შრომის ანაზღაურების სტაბილურობაზე უარყოფითად მოქმედებს აქციების ფასის რყევებიც, რაც მმართველების კონტროლს არ ექვემდებარება. ამის გამო ფირმები იძულებული ხდებიან, მმართველებს გადაუხადონ საკომპენსაციო სხვაობა მათი შრომის ანაზღაურების დამატებითი რისკის ქვეშ დაყენების გამო. აქციებზე დაფუძნებული სტიმულის შემთხვევაში კომპანიის მმართველი საკუთარი აქციების გაყიდვასთან ერთად კარგავს ყოველგვარ სტიმულს. ამის გამო სპეციალისტები ხშირად ფირმებს ურჩევენ, მმართველებს დაუნესონ გარკვეული შეზღუდვები აქციების გაყიდვასთან დაკავშირებით.²¹

ამერიკის შეერთებული შტატების პრაქტიკაში ფირმის მმართველის შრომის ანაზღაურება უშუალოდ უკავშირდება აქციონერების კეთილდღეობას. 1984 წელს ფირმის მმართველების 17% ანაზღაურებას იღებდა აქციების ან საფონდო ოფციონების სახით, ხოლო 2000 წლისთვის მათი რაოდენობა 30%-ს მიუახლოვდა.²² (სხვა მმართველები ანაზღაურებას იღებდნენ ხელფასის, სარგებლისა და ბონუსების სახით შესაბამისი წლის მოგების მაჩვენებლების მიხედვით). არასტაბილური გაყიდვების მქონე ფირმები მმართველების ანაზღაურებას სახელფასო სარგოს სახით ამჯობინებენ და ნაკლებ უპირატესობას ანიჭებენ მის გაანგარიშებას ფირმის მუშაობის შედეგების მიხედვით.²³

ზემოაღნიშნული ნაკლოვანებების მიუხედავად, მმართველებზე ანაზღაურების გაცემა აქციების ან საფონდო ოფციონების მიხედვით გამართლებულია. ზოგადად, იმ ფირმების შემოსავალი, რომლებიც მმართველების ანაზღაურების ამ სისტემას ანიჭებენ უპირატესობას, მეტად იზრდება სხვებთან შედარებით. არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტები, რომ, როდესაც მმართველების ანაზღაურება იანგარიშება საფონდო ბირჟაზე ფასიანი ქაღალდების ფასების მიხედვით, მმართველებს ხშირად ანუხებთ საკუთარი შემოსავლის შესაძლო ცვლილების პრობლემები, რის გამოც შეიძლება თავი აარიდონ ისეთ სარისკო პროექტებში მონაწილეობასაც კი, რომლებიც მათ დიდ მოგებას ჰპირდება.²⁴

უკანასკნელ პერიოდში რამდენჯერმე აგორდა სკანდალი ფირმის მმართველებისა და აქციონერების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. საუბარი იყო იმაზე, რომ მმართველები იყენებდნენ პირად კავშირებს დირექტორთა საბჭოს წევრებთან (ძირითადად, ძველ თანამშრომლებთან) და შეუსაბამოდ მაღალ ხელფასებს ინიშნავდნენ. მართალია, მკვლევრებს ამ საკითხზე ერთი აზრი არ გააჩნიათ, მაგრამ მათი უმრავლესობა თანხმდება, რომ ფარული შეთანხმებები მმართველებსა და დირექტორებს შორის პოტენციური პრობლემაა. გადამწყვეტი მნიშვნელობა სტიმულების დაბალანსების საქმეში უფრო მეტად „გარედან მოსული“ დირექტორების

²¹ იხ. მაგალითად, Gene Sperling, "Opening Statement Before the U.S. House of Representatives Committee on Financial Services," June 11, 2009, at <http://www.treas.gov/press/releases/tg166.htm>.

²² John M. Abowd and David S. Kaplan, "Executive Compensation: Six Questions That Need Answering," *Journal of Economic Perspectives* 13 (Fall 1999), 145–168. კომპანიის მმართველების შრომის ანაზღაურების საკითხების თანამედროვე მსჯელობა იხ. ნაშრომში: Marianne Bertrand, "CEOs," *Annual Review of Economics* 1 (September 2009), 121–150; და Carola Frydman and Raven E. Saks, "Executive Compensation: A New View from a Long-Term Perspective, 1936-2005," *Review of Financial Studies* 23 (May 2010), 2099-2138.

²³ Brian J. Hall and Jeffrey B. Liebman, "Are CEOs Really Paid Like Bureaucrats?" *Quarterly Journal of Economics* 113 (August 1998), 653–691.

²⁴ Abowd and Kaplan, "Executive Compensation," 158–159.

დანიშვნის ტენდენციასა და კარგად ინფორმირებული აქციონერების (მაგალითად, ინსტიტუციური ინვესტორების) არსებობას ენიჭება.

დროითი და დროითი პრემიული ანაზღაურება. დამსაქმებლების უმრავლესობამ, იცის რა ინდივიდუალური და ჯგუფური სტიმულების გაზომვის სირთულეებისა და რისკების შესახებ, ამჯობინებს შრომის დროითი ანაზღაურების რომელიმე ფორმის გამოყენებას. დროითი ანაზღაურება სრულად აკმაყოფილებს მომუშავეების სურვილს, ჰქონდეთ სტაბილური ანაზღაურება, მაგრამ იმავდროულად წარმოშობს გარკვეულ პრობლემასაც. რადგან ანაზღაურება კავშირში არ არის მწარმოებლურობასთან, ეფექტიანად მუშაობის სურვილი მცირდება. ამ პრობლემის დასაძლევად ბევრი დამსაქმებელი *პრემიების* სისტემითაც სარგებლობს, რაც სხვებთან შედარებით ეფექტიანად მომუშავე პირებისათვის წლის განმავლობაში მეტი ანაზღაურების გაცემას ითვალისწინებს.

ერთი მხრივ, შრომის ანაზღაურების განსაზღვრა უშუალო ხელმძღვანელის (ზედამხედველის) შეფასების მიხედვით შეიძლება სუბიექტური აღმოჩნდეს, რადგან შეფასებისას შესაძლებელია, უფრო მეტად გათვალისწინებული იყოს სუბიექტური ასპექტები (მაგალითად, მეგობრული დამოკიდებულება გუნდის დანარჩენ წევრებთან) და ეს გადამწყვეტი მნიშვნელობის იყოს დამსაქმებლის კეთილდღეობისთვის.²⁵ მეორე მხრივ, შრომის დამსახურებისამებრ ანაზღაურების შემთხვევაში იქმნება სტიმულირებასთან დაკავშირებული ორი პრობლემა, რომლებიც მსგავსია მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების სისტემის პრობლემებისა.

როდესაც უშუალო ხელმძღვანელს (ზედამხედველს) ავალბენ, ანაზღაურების განსაზღვრის მიზნით, შეაფასონ ცალკეული მომუშავეის წვლილი *ფაქტობრივად წარმოებულ* პროდუქციაში, წამოიჭრება ჩვენთვის უკვე ცნობილი პრობლემა. მომუშავეისაგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო არ არსებობს ოპტიმალური შესაბამისობა ინდივიდუალურ ძალისხმევასა და პროდუქციის გამოშვების მოცულობას შორის. ამიტომაც ზედამხედველებს ხშირად სთხოვენ, დასაქმებულები შეაფასონ ერთმანეთთან *მიმართებით* იმ დაშვებით, რომ ყველა მათგანზე მოქმედებს ერთნაირი გარეშე ძალები, იქნება ეს ქარბუქი, დანადგარის მწყობრიდან გამოსვლა თუ სხვ.

დამსახურების შესაბამისად შრომის ანაზღაურების მიზნით საჭირო ხდება მომუშავეების ფარდობითი რანგირება, ამ პროცესთან დაკავშირებული პრობლემა ისაა, რომ დასაქმებულების *ძალისხმევა* შეიძლება არ ემთხვეოდეს დამსაქმებლის ინტერესებს. საკუთარი *ფარდობითი* სტატუსის გაუმჯობესება შესაძლებელია სხვა მომუშავეების საბოტაჟის ხარჯზე. მაგალითად, უნივერსიტეტებსა და კოლეჯებში, სადაც პირად რეიტინგს ფარდობითი შედეგები განსაზღვრავს, ხშირია ბიბლიოთეკის სახელმძღვანელოებიდან ფურცლების ამოხვევის ფაქტები მნიშვნელოვანი გამოცდის ჩაბარებამდე ცოტა ხნით ადრე. საბოტაჟზე ნაკლებ ბოროტული, მაგრამ დამსაქმებლის ინტერესებისთვის ასევე შეუფერებელი საქციელია სამსახურში კოლეგებთან თანამშრომლობაზე უარის თქმა. ერთი-ერთი კვლევის თანახმად, რაც უფრო მაღალი ჯილდოა დანესებული სამსახურში შრომის ფარდობითი შედეგების გათვალისწინებით, მომუშავეები მით ნაკლებად უთმობენ კოლეგებს საკუთარ ალტერნატივებსა თუ იარაღს.²⁶

რადგან რანგირება ფარდობითი შედეგების მიხედვით ყოველთვის შეიცავს სუბიექტურ კომპონენტს, მომუშავეებმა შეიძლება მიმართონ სხვა მოქმედებასაც

²⁵ კვლევა, რომელიც ცხადყოფს სუბიექტური შეფასების შემთხვევაში მუშაობის ხარისხის შესაძლო გაუმჯობესებას, იხ.: Eric S. Taylor and John H. Tyler, "The Effect of Evaluation on Teacher Performance," *American Economic Review* 102 (December 2012), 3628-3651.

²⁶ Robert Drago and Gerald T. Garvey, "Incentives for Helping on the Job: Theory and Evidence," *Journal of Labor Economics* 16 (January 1998), 1-25.

– პოლიტიკანობას.²⁷ კერძოდ, ძვირფასი სამუშაო დრო დახარჯონ მათ მიერ განეული მომსახურების „მარკეტინგზე“, ან მიმართონ სხვა რაიმე ქმედებას ზედამხედველების გულის მოსაგებად. ამგვარად, მათი ძალისხმევა იხარჯება არა მწარმოებლურობის ამაღლებაზე, არამედ საუკეთესო შემთხვევაში, მწარმოებლურობის რეკლამირებაზე.²⁸

მწარმოებლურობა და ანაზღაურება

დამსაქმებლები და დასაქმებულები მიღწეული შედეგების მიხედვით, მათ შორის, დამსახურებისამებრ შრომის ანაზღაურების სისტემის გამოყენებისას, გარკვეული სირთულეების წინაშე დგებიან. ამიტომ დამსაქმებლები ხშირად იძულებული არიან, მოძებნონ ფულადი სტიმულის სხვა სახეები თანამშრომლების სამოტივაციოდ. ამ თავში განვიხილავთ ანაზღაურების ოდენობასთან დაკავშირებულ მოტივაციის საკითხებს.

რატომ აუმჯობესებს მაღალი ანაზღაურება მომუშავეის მწარმოებლურობას?

ზოგადად, ითვლება, რომ, რაც მეტ ხელფასს უხდინან დასაქმებულს, მით მაღალია მისი მწარმოებლურობა. აღნიშნულის განმაპირობებელი ერთ-ერთი ფაქტორია მომუშავეის ტიპი, რომელიც ფირმამ შეიძლება მოიზიდოს. სხვა ფაქტორები უკავშირდება კონკრეტული მომუშავეის მწარმოებლურობას.

უკეთესი მომუშავეების მოზიდვა. მაღალი ხელფასი სხვა თანაბარ პირობებში იზიდავს მუშაობის მსურველთა დიდ რაოდენობას. ცხადია, რაც მეტია მუშაობის მსურველი, ფირმას საშუალება აქვს, კანდიდატებიდან შეარჩიოს ყველაზე გამოცდილი, საიმედო და მოტივირებული ადამიანები.²⁹

თანამშრომლების თავდადება. მაღალ ხელფასთან ერთად მომუშავეთა მწარმოებლურობის ზრდის ერთ-ერთი მიზეზია ფირმისადმი ერთგულება. ზოგადად, რაც მაღალია ანაზღაურება მოცემულ ფირმაში სხვა ფირმის ანალოგიურ სამუშაოებთან შედარებით, მით ნაკლებია დასაქმებულის მხრიდან სამუშაო ადგილის დატოვების ალბათობა. დამსაქმებელი, იცის რა ეს ფაქტი, მეტი ალბათობით ცდილობს, შესთავაზოს მომუშავეებს პროფესიული ტრენინგის პროგრამები და მოსთხოვოს ფირმაში უფრო ხანგრძლივად და ინტენსიურად მუშაობა. თავის მხრივ დასაქმებულებიც აცნობიერებენ, რომ, მართალია, მკაცრი ზედამხედველობის პირობებშიც კი შეუძლებელია სამუშაოს უხარისხოდ შესრულების ფაქტების ბოლომდე გამოვლენა, მაგრამ, თუ მათ აღნიშნულს დაუსაბუთებენ, სამსახურიდან გაათავისუფლებენ.

²⁷ Paul Milgrom, “Employment Contracts, Influence Activities, and Efficient Organization Design,” *Journal of Political Economy* 96 (February 1988), 42–60; და Canice Prendergast, “A Theory of ‘Yes Men,’” *American Economic Review* 83 (September 1993), 757–770. თეორიული ანალიზი, რომელშიც გამოყენებულია მუშაკებსა და ზედამხედველებს შორის ნდობის მნიშვნელოვანი ელემენტი, იხ.: George Baker, Robert Gibbons, and Kevin J. Murphy, “Subjective Performance Measures in Optimal Incentive Contracts,” *Quarterly Journal of Economics* 109 (November 1994), 1125–1156.

²⁸ მომუშავეთა მოტივირების სხვადასხვა მეთოდი: ნამახალისებელი ანაზღაურება, ზედამხედველობა, აქციონერული საკუთრება ან მოგების განაწილება განხილული უნდა იყოს როგორც მომუშავეთა მოტივირების სისტემის ნაწილი. მაგალითისთვის იხ.: Casey Ichniowski and Kathryn Shaw, “Beyond Incentive Pay: Insiders’ Estimates of the Value of Complementary Human Resource Management Practices,” *Journal of Economic Perspectives* 17 (Winter 2003), 155–180.

²⁹ Stephen G. Bronars and Melissa Famulari, “Wage, Tenure, and Wage Growth Variation within and across Establishments,” *Journal of Labor Economics* 15 (April 1997), 285–317.

მაღალანაზღაურებადი სამსახურის დაკარგვა კი, ძვირი დაუჯდებათ როგორც მიმდინარე პერიოდში, ასევე მომავალშიც.

სამართლიანობის და თანასწორობის აღქმა. მაღალი ხელფასის პირობებში მომუშავეს მწარმოებლურობის ზრდის ერთ-ერთი ირიბი მიზეზია სამართლიანად მოპყრობის გაცდა. ვინც თვლის, რომ სამართლიანად ეპყრობიან სამსახურში, სავარაუდოდ, მეტი მონდომებით მუშაობს, ხოლო ვინც თავს უსამართლო მოპყრობის მსხვერპლად მიიჩნევს, „ანგარიშსწორების“ მიზნით ნაკლები მონდომებით მუშაობს და საბოტაჟსაც კი მიმართავს.³⁰

დასაქმებულები სამართლიან და თანასწორ დამოკიდებულებას ხშირად ზომიერად იმ სარგებლით, რასაც დასაქმებელი იღებს მათი მომსახურებით. დასაქმებულები უსამართლოდ აღიქვამენ იმ ფაქტს, როცა ფირმის ხელმძღვანელობა გულუხვად არ ანაწილებს მიღებულ დიდ მოგებას (იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მათი ხელფასი შედარებით მაღალია). მომუშავეები, რომელთაც ფირმის ხელმძღვანელობა სთხოვს, ნაკლები დრო დაუთმონ დასვენებას და დამატებითი ძალისხმევა გამოიჩინონ სამსახურში, სანაცვლოდ ფინანსურ საზღაურს ელიან (ანუ თვლიან, რომ ფირმამ მათ უფრო მაღალი ანაზღაურება უნდა შესთავაზოს).³¹

მაგალითი 11.5.

უხდიდა თუ არა ჰენრი ფორდი თანამშრომლებს ფეექტიან ხელფასს?

1908–1914 წლებში „შრომის მეცნიერული ორგანიზაციითა“ და კონვეიერული წარმოებით ცნობილი გახდა საავტომობილო ფირმა „ფორდმोटორსკომპანიში“. წარმოების მეთოდების შეცვლის შედეგად შეიცვალა სამუშაო ძალის პროფესიული შემადგენლობა და 1914 წლისთვის დასაქმებულები, ძირითადად, წარმოდგენილი იყვნენ უცხოური წარმომავლობის არაკვალიფიციური პირებით. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ცვლილებებმა დიდი მოგება მოუტანა კომპანიას, მომუშავეების დიდი უკმაყოფილება გამოიწვია. 1913 წელს სამუშაო ძალის დენადობის მაჩვენებელმა 370% შეადგინა (ყოველ წელს კომპანია სამუშაოდ იღებდა 370 პირს 100 ვაკანსიის შესავსებად), რაც იმ პერიოდის დეტროიტის საავტომობილო მრეწველობის სტანდარტებითაც კი ძალიან მაღალი მაჩვენებელი იყო. გაცდენების რაოდენობამ საშუალოდ დღეში 10% შეადგინა. მიუხედავად იმისა, რომ ჰენრი ფორდს აშკარა პრობლემა შეექმნა დასაქმებულთა სამსახურში დაკავებისა და მათგან მაქსიმალური ძალისხმევის მიღების თვალსაზრისით, ახალი სამუშაო ძალის დაქირავების პრობლემა მას არ ჰქონია: ქარხნის კართან ყოველ დღე სამუშაოს მიღების მსურველთა გრძელი რიგები იდგა. აღსანიშნავია, რომ ფორდის საწარმოში 1913 წელს დღიური შრომის ანაზღაურება დაახლოებით 2.5\$ იყო.

1914 წლის იანვარში ფორდმა დღიური ხელფასი 5\$-ამდე გაზარდა, თუმცა

³⁰ ეს მოსაზრება მომდინარეობს თანასწორობის თეორიიდან, როგორც მას ფსიქოლოგები უწოდებენ. ეკონომისტების ნაშრომები, რომლებიც იყენებენ ამ თეორიას, იხ. შრომებში: George A. Akerlof and Janet Yellen, “The Fair Wage–Effort Hypothesis and Unemployment,” *Quarterly Journal of Economics* 105 (May 1990), 255–283; და Robert M. Solow, *The Labor Market as a Social Institution* (Cambridge, Mass.: Basil Blackwell, 1990).

³¹ კვლევა, რომელიც ავლენს მოგებასა და ხელფასებს შორის არსებულ კავშირს, იხ. ნაშრომში: Andrew K. G. Hildreth and Andrew J. Oswald, “Rent-Sharing and Wages: Evidence from Company and Establishment Panels,” *Journal of Labor Economics* 15 (April 1997), 318–337.

მხოლოდ იმ მომუშავეთათვის, რომლებიც ფირმაში მინიმუმ ექვსი თვის განმავლობაში მუშაობდნენ. პრაქტიკულად, იმავდროულად დეტროიტში ცხოვრება 6 თვისა და მეტი დროის განმავლობაში გახდა ახალი კანდიდატების დასაქმების ერთ-ერთი პირობა. რადგან ფორდის საწარმო პოტენციური კანდიდატების მოძიებას ზღუდავდა და, როგორც ჩანს, არ იყენებდა მკაცრ კრიტერიუმებს მათი შერჩევისა და ხელფასის მომატების შემდეგ, იქმნებოდა შთაბეჭდილება, რომ ფირმა არ ცდილობდა ახალი სამუშაო ძალის ხარისხის გაუმჯობესებას.

თუმცა ნათელია, რომ ანაზღაურების გაზრდამ უდავოდ იმოქმედა უკვე დაქირავებული მომუშავეების ქცევაზე. 1913 წლის მარტიდან 1914 წლის მარტამდე პერიოდში სამუშაო ადგილის ნებაყოფლობით დატოვების მაჩვენებელი 87%-ით, ხოლო სამსახურიდან დათხოვნის საერთო რაოდენობა 90%-ით შემცირდა. ანალოგიურად, 1913 წლის ოქტომბრიდან 1914 წლის ოქტომბრამდე პერიოდში სამსახურის არასაპატიო მიზეზით გაცდენის მაჩვენებელი შემცირდა 75%-ით, გაუმჯობესდა მომუშავეთა მორალური მდგომარეობა და მწარმოებლურობა. ფირმა კი კვლავინდებურად მოგვიბანი იყო.

თუმცა არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტები, რომ, უკიდურეს შემთხვევაში, თავიდან ფირმის მწარმოებლურობის ზრდის ტემპი ჩამორჩებოდა ხელფასის ზრდის ტემპს. ისტორიკოსები ხაზს უსვამენ არაეკონომიკური ხასიათის ფაქტორებს, რომლებმაც გავლენა მოახდინა ფორდის გადაწყვეტილებაზე, მათ შორის, მის მამაშვილურ მზრუნველობაზე, გამოემუშავებინა დასაქმებულებისათვის ჯანსაღი ცხოვრების ჩვევები (კომპანიის ზედამხედველები აკონტროლებდნენ, რომ აზარტული თამაშებითა და ალკოჰოლით ზედმეტად გატაცებულ მომუშავეებს არ მომატებოდათ ხელფასი). ხელფასის ასეთი ოდენობით გაზრდა უკვე ხელს ვეღარ უწყობდა კომპანიის მოგების მაქსიმიზაციას (ამ მიზნის მიღწევას, სავარაუდოდ, უზრუნველყოფდა ხელფასის ოდნავ უფრო მოკრძალებული ზრდა), მაგრამ ამ პოლიტიკამ გარკვეული დადებითი ზეგავლენა იქონია სამუშაო ძალის დენადობაზე, მათ კეთილსინდისიერებაზე, მორალურ მდგომარეობასა და მწარმოებლურობაზე.

წყარო: Daniel Raff and Lawrence Summers, "Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?" *Journal of Labor Economics* 5 (October 1987), S57–S86.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, დასაქმებულები შრომის ანაზღაურების სამართლიანობის შესაფასებლად მიღებულ ხელფასს ადარებენ იმ საზღაურს, რომელსაც სხვა სამსახურში მუშაობით მიიღებდნენ. ანაზღაურების გაზრდა იმაზე მეტად, ვიდრე დასაქმებულს შეუძლია სხვაგან გამოიმუშაოს, ცხადია, დამსაქმებლისთვის მოგების მომტანიც არის და დანახარჯსაც გულისხმობს. ახლა სწორედ ან საკითხზე ვიმსჯელებთ.

ეფექტიანი ხელფასი

თავდაპირველად ხელფასის ზრდამ შეიძლება მწარმოებლურობისა და, შესაბამისად, ფირმის მოგების ზრდა გამოიწვიოს, მაგრამ გარკვეული პერიოდის შემდეგ ხელფასის ზრდასთან დაკავშირებული დანახარჯები გადააჭარბებს მიღებულ მოგებას. ხელფასის საბაზრო დონეზე მაღალი ანაზღაურება, რომლის დროსაც დამსაქმებლის ზღვრული შემოსავალი ხელფასის შემდგომი მატებისას უტოლდება ზღვრულ დანახარჯს, უზრუნველყოფს მოგების მაქსიმიზაციას. იგი ცნობილია ეფექტიანი ხელფასის სახელით (იხ. 11.5 მაგალითი).³²

³² ცხადია, ეფექტიანი ხელფასი უკავშირდება შრომის ანაზღაურების ყველა ფორმას და არა მხოლოდ ნაღდი ფულით გაცემულ ხელფასს. ეფექტიანი ხელფასის თეორიის დანვრილე-

ეფექტიანი ხელფასის თეორიის პრაქტიკულმა შედეგებმა უკანასკნელ წლებში ეკონომისტების ყურადღება მიიპყრო. მაგალითად, ზოგიერთი მათგანი მიიჩნევს, რომ სტაბილური უმუშევრობა საბაზრო დონეზე მაღალი ხელფასის გაცემის შედეგია (იხ. თავი 14).³³ გარდა ამისა, სხვადასხვა დარგში ერთნაირი კვალიფიკაციის მომუშავეების ხელფასებს შორის არსებული დიდი განსხვავებაც, სავარაუდოდ, ეფექტიანი ხელფასების გაცემის შედეგია.³⁴

თუმცა ანალიზისთვის ეფექტიანი ხელფასის უფრო მნიშვნელოვანი შედეგია მისი გავლენა მწარმოებლურობაზე. ამ მიმართებით, საინტერესოა უკანასკნელ პერიოდში ჩატარებული ორი კვლევა: პირველი კვლევით დადგინდა, რომ ეფექტიანი ხელფასის გავლენას მწარმოებლურობაზე განაპირობებს კომპანიის ტიპი, ანუ, თუ ზოგიერთი ფირმა მოგების მაქსიმიზაციისთვის გაზრდის ხელფასს საბაზრო დონეზე მეტად, იმავეს გააკეთებენ ის ფირმები, (ა) რომლებიც ყველაზე მეტ მოგებას იღებენ ერთეულად მომუშავეებისგან (შესაძლოა იმის გამოც, რომ მათ ყველაზე მეტი ინვესტიცია დააბანდეს ძვირადღირებულ აღჭურვილობაში) ან (ბ) რომელთათვისაც ყველაზე რთულია მწარმოებლურობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების პირობებში ან ზედამხედველობის მეშვეობით დასაქმებულთა მოტივირება.³⁵ მეორე კვლევით დადგინდა, რომ თანამშრომლებზე ეფექტიანი ხელფასის გაცემა უკავშირდებოდა მომუშავეთა მაღალმწარმოებლურობას, მათ ნაკლებად დათხოვნას სამსახურიდან დისციპლინის დარღვევის მიზეზით და ფირმის პროდუქციის წილის მერყეობას ბაზარზე.³⁶ დღემდე ამ თემაზე ჩატარებული კვლევების რაოდენობა მცირეა, მაგრამ, ზოგადად, ეფექტიანი ხელფასის თეორიის არსებობა მტკიცდება ყველა კვლევით.

აღსანიშნავია, რომ მომუშავეთათვის იმაზე უფრო მაღალი ხელფასის გადახდას, რაც მათ შეიძლება სხვა სამსახურში შესთავაზონ, აზრი აქვს მხოლოდ იმ

ბითი ანალიზი იხ. ნაშრომებში: Lawrence Katz, "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation," in *NBER Macroeconomics Annual*, 1986, ed. Stanley Fischer (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1986); Joseph E. Stiglitz, "The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price," *Journal of Economic Literature* 25 (March 1987), 1–48; და Kevin M. Murphy and Robert H. Topel, "Efficiency Wages Reconsidered: Theory and Evidence," in *Advances in Theory and Measurement of Unemployment*, eds. Yoram Weiss and Gideon Fishelson (London: Macmillan, 1990).

³³ Janet Yellen, "Efficiency Wage Models of Unemployment," *American Economic Review* 74 (May 1984), 200–208; და Andrew Weiss, *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1990).

³⁴ Richard Thaler, "Anomalies: Interindustry Wage Differentials," *Journal of Economic Perspectives* 3 (Spring 1989), 181–193; Surendra Gera and Gilles Grenier, "Interindustry Wage Differentials and Efficiency Wages: Some Canadian Evidence," *Canadian Journal of Economics* 27 (February 1994), 81–100; და Paul Chen and Per-Anders Edin, "Efficiency Wages and Industry Wage Differentials: A Comparison Across Methods of Pay," *Review of Economics and Statistics* 84 (November 2002), 617–631.

³⁵ Alan B. Krueger, "Ownership, Agency and Wages: An Examination of Franchising in the Fast Food Industry," *Quarterly Journal of Economics* 106 (February 1991), 75–101; Erica L. Groshen and Alan B. Krueger, "The Structure of Supervision and Pay in Hospitals," *Industrial and Labor Relations Review* 43 (February 1990), 1345–1465; Carl M. Campbell III, "Do Firms Pay Efficiency Wages? Evidence with Data at the Firm Level," *Journal of Labor Economics* 11 (July 1993), 442–470; Bradley T. Ewing and James E. Payne, "The Trade-Off Between Supervision and Wages: Evidence of Efficiency Wages from the NLSY," *Southern Economic Journal* 66 (October 1999), 424–432; და Bjorn Bartling, Ernst Fehr, and Klaus M. Schmidt, "Screening, Compensation, and Job Design: Economic Origins of Good Jobs," *American Economic Review* 102 (April 2012), 834–864.

³⁶ Peter Cappelli and Keith Chauvin, "An Interplant Test of the Efficiency Wage Hypothesis," *Quarterly Journal of Economics* 106 (Aug. 1991), 769–787; და Jozef Konings and Patrick P. Walsh, "Evidence of Efficiency Wage Payments in U.K. Firm Level Panel Data," *Economic Journal* 104 (May 1994), 542–555.

შემთხვევაში, თუ ისინი ხანგრძლივი დროით აპირებენ მუშაობას ამ ფირმაში. თუ მომუშავე პერიოდულად იცვლის სამსახურს, საბაზრო დონეზე მაღალი ხელფასის გადახდა არ მისცემს მას კეთილსინდისიერად მუშაობის სტიმულს. მისთვის, ვინც ისედაც აპირებს სამსახურის დატოვებას, სამსახურიდან განთავისუფლება სასჯელი ვერ იქნება. ამ შემთხვევაში კი ფირმას არ ექნება ეფექტიანი ხელფასის პოლიტიკის გატარების სტიმული. ამგვარად, როგორც ჩანს, ეფექტიანი ხელფასის სისტემას ფირმა იყენებს მხოლოდ სტრუქტურირებული შიგა შრომის ბაზრის არსებობის შემთხვევაში. იმავდროულად, ასეთი ბაზრები წარმოშობს მოტივაციის მიზნით შრომის ანაზღაურების გამოყენების სხვა შესაძლებლობებსაც. მომდევნო თავი სწორედ ამ შესაძლებლობების განხილვას ეთმობა.

მწარმოებლურობა და ანაზღაურების თანმიმდევრობა

შრომის შიგა ბაზრის არსებობისას ფირმებს აქვთ მომუშავეთა მოტივაციის ფართო არჩევანი, რომლის საფუძველიცაა კონკრეტულ ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლა. შრომის შიგა ბაზრის პირობებში ფირმაში დასაქმების მსურველები და უკვე დასაქმებულები დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ შრომის ანაზღაურების მიმდინარე ღირებულებას მთელი კარიერის განმავლობაში. ეს პერსპექტივა მეტ შესაძლებლობას აძლევს დამსაქმებელს, შეიმუშაოს შრომის ანაზღაურების ეფექტიანი პოლიტიკა. ანაზღაურების დონე და კარიერული გადაადგილების შესაძლებლობები ფირმების მიხედვით განსხვავებულია, თუმცა ფირმები მაინც სთავაზობენ მიმზიდველ ხელფასს მთელი კარიერის განმავლობაში. განვიხილოთ მწარმოებლურობის მასტიმულირებელი ანაზღაურების რამდენიმე ვარიანტი კარიერის სხვადასხვა საფეხურზე.

მზარდი ანაზღაურება

როგორც დამსაქმებლისთვის, ასევე დასაქმებულისათვის ხელსაყრელია კარიერის დასაწყისში შედარებით დაბალი ანაზღაურების დაწესება, სამომავლო ზრდის პერსპექტივით.³⁷ ანაზღაურების ასეთი თანმიმდევრობა ზრდის მწარმოებლურობას და საშუალებას აძლევს ფირმას, დასაქმებულს გადაუხადოს შრომის ანაზღაურების უფრო მაღალი მიმდინარე ღირებულება სხვა ვარიანტებთან შედარებით, რასაც ორი მიზეზი განაპირობებს: მომუშავეთა დაჯგუფება და შრომის სტიმულები. ამ მიზეზებში გასარკვევად დავუბრუნდეთ თვითუზრუნველყოფილი ხელშეკრულებების გაფორმების პრობლემას ინფორმაციის ასიმეტრიულობის დროს.

მომუშავეთა დაჯგუფება. შრომის ანაზღაურების სისტემები, რომლებიც მუშაობის პირველ წლებში ითვალისწინებს შედარებით დაბალ ანაზღაურებას და ანაზღაურების მატება ხდება წლების შემდეგ, მოიცავს საგულისხმო მინიშნებებს. ანაზღაურების ასეთი სისტემა ყველაზე მეტად მიმზიდველია მათთვის, ვინც აპირებს ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას ფირმასთან და მუყაითად მუშაობას გაზრდილი ხელფასის მიღების მიზნით. ამგვარად,

³⁷ ამ შემთხვევაში ჩვენი მსჯელობა ეფუძნება ნაშრომს: Edward Lazear, "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy* 87 (December 1979), 1261–1284. ამ და მომდევნო გვერდებზე ამ საკითხების მიმოხილვა იხ. ნაშრომებში: H. Lorne Carmichael, "Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentives." იხ. ასევე: Steffen Huck, Andrew J. Seltzer, and Brian Wallace, "Deferred Compensation in Multiperiod Labor Contracts: An Experimental Test of Lazear's Model," *American Economic Review* 101 (April 2011), 819-843.

დამსაქმებელს არ აქვს სრული ინფორმაცია მომუშავეის გეგმების შესახებ, აპირებს თუ არა იგი ფირმაში დარჩენას და ბეჯითად მუშაობას, თუმცა შრომის ანაზღაურების ასეთი სისტემა იძლევა ერთგვარ მინიშნებას (სიგნალს) და დამსაქმებელი იღებს გარკვეულ ინფორმაციას დასაქმებულის შესახებ, რასაც სხვა გზით ვერ შეიტყობდა. ეს საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს, მოახდინოს მომუშავეთა დაჯგუფება ფირმაში მათი მუშაობის ხანგრძლივობასთან მიმართებით.³⁸

შრომის სტიმულები. თანამშრომლებისთვის სანყის ეტაპზე საკმარისზე ნაკლები, მაგრამ მოგვიანებით საკმაოდ მაღალი ხელფასის გადახდით ფირმა მუყაითად და მიზანმიმართულად მუშაობის სტიმულს იძლევა. დასაქმებული ცდილობს, კეთილსინდისიერად იმუშაოს, რათა მომავალში უზრუნველყოფილი იყოს მაღალი ანაზღაურებით. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს არ უწევს დიდი რესურსების დახარჯვა მუშაობის ხარისხის მუდმივად გასაკონტროლებლად. რამდენიმე წლის განმავლობაში მისთვის რთული არ არის კეთილსინდისიერი მომუშავეების გამოვლენა და არაკეთილსინდისიერების ამოშლა სამომავლოდ მაღალი ანაზღაურების მიმღებთა სიიდან. შრომის ანაზღაურების ამ სისტემის პირობებში ადამიანები იმაზე მეტად მუყაითად მუშაობენ, ვიდრე სხვა შემთხვევაში იმუშაებდნენ, შესაბამისად, მათი ანაზღაურებაც უფრო მაღალია.

დაბრკოლებები. ამ სისტემის ერთ-ერთი ნაირსახეობაა მომუშავეთათვის კარიერის დასაწყისში მათ მიერ წარმოებული ზღვრული პროდუქტის ღირებულებაზე *ნაკლებობის*, ხოლო მოგვიანებით ზღვრული პროდუქტის ღირებულებაზე *მეტის* გადახდა. სისტემის გამოყენებისას ორი პირობა უნდა დაკმაყოფილდეს: პირველი, დაქირავებულისთვის შეთავაზებული ანაზღაურების (შემოსავლის) ნაკადების მიმდინარე ღირებულება, უკიდურეს შემთხვევაში, ტოლი უნდა იყოს შრომის ბაზარზე შეთავაზებული ალტერნატიული ნაკადების მიმდინარე ღირებულების, თუ არადა, საწარმო ვერ შეძლებს მისთვის სასურველი მომუშავეების მოზიდვას;

მეორე, ანაზღაურების ეს სისტემა ასევე უნდა აკმაყოფილებდეს წონასწორობის პირობებს: ფირმები ახდენენ მოგების მაქსიმიზაციას, მაგრამ ზემოგებას ვერ იღებენ. მოგების მაქსიმიზაციის გარეშე ფირმა არასახარბიელო მდგომარეობაში აღმოჩნდება; ზემოგება კი ახალ საწარმოებს მოცემულ ბაზარზე შემოსვლისკენ უბიძგებს. ანუ არც ერთ ამ შემთხვევაში წონასწორობა არ მიიღწევა.

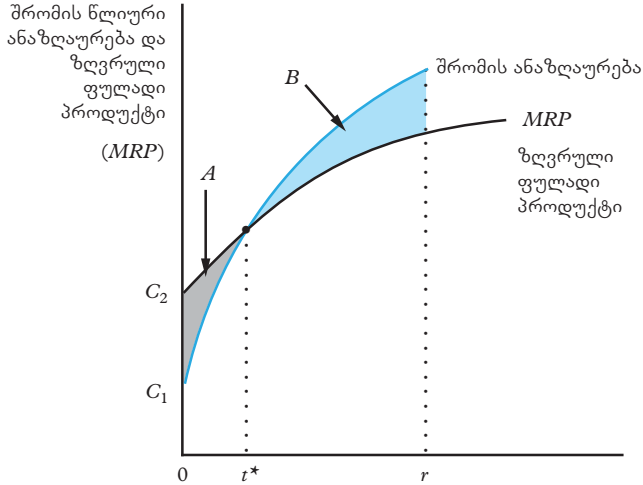
ეს ორი პირობა კმაყოფილდება, თუ სამუშაო ძალის დაქირავება გრძელდება მანამ, ვიდრე მთელი კარიერის განმავლობაში მომუშავეის ზღვრული პროდუქტის მიმდინარე ღირებულება არ გაუტოლდება მომუშავეის მიერ მიღებული შემოსავლის ნაკადის მიმდინარე ღირებულებას (მთელი კარიერის გათვალისწინებით ფორმულირებული მოცემული პირობა განხილულია მე-3 თავში). ამგვარად, იმ ფირმებმა, რომლებიც მოქმედებენ სისტემით – „ნაკლები საზღაური ახლა და მეტი საზღაური მომავალში“ ბაზრებზე კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად, ყოველწლიური მნიშვნელობების მიმდინარე ღირებულება (რომელთა ზღვრული ფულადი პროდუქტიც (*MRP*) მეტია სანყის ანაზღაურებაზე) უნდა გაუტოლონ იმ სამომავლო მნიშვნელობების მიმდინარე ღირებულებას, რომლითაც ზღვრული პროდუქტი (*MRP*) ნაკლებია შრომის ანაზღაურებაზე.

გრაფიკული ანალიზი. შრომის ანაზღაურების განხილული სისტემა გრაფიკულად წარმოდგენილია 11.2 ნახაზზე. დაფუძვით, *MRP* სიდიდე იზრდება სტაჟის მატების

³⁸ იმ მომუშავეების დენადობის უფრო დაბალი მაჩვენებელი, რომელთაც შედარებით მაღალ პენსიას ჰპირდებიან, აშკარად, თვითშერჩევის შედეგია და არა პენსიის დაკარგვის მუქარა; იხ.: Steven G. Allen, Robert L. Clark, and Ann A. McDermed, "Pensions, Bonding, and Lifetime Jobs," *Journal of Human Resources* 28 (Summer 1993), 463–481.

ნახაზი 11.2

მომუშავეების
მოტივაციის
გაძლიერება
თანმიმდევრულად
ზრდადი ანაზღაურების
სისტემის პირობებში



სანარმოში მუშაობის სტაჟი, წელი

კვალდაკვალ, მაგრამ მუშაობის პირველ t^* წლებში შრომის ანაზღაურება MRP -ზე ნაკლებია. მოცემულ ფირმაში მომუშავეს კარიერის გარკვეულ მომენტში (t^* წელი დიაგრამაზე) შრომის ანაზღაურება MRP სიდიდეს გადააჭარბებს. ამ მომენტიდან დაწყებული (t^* პერიოდი), პენსიაზე გასვლის წლამდე (r) პერიოდში კეთილსინდისიერი მომუშავეები ჯილდოვდებიან შრომის ანაზღაურებით, რომელიც ნებისმიერ სხვა სამსახურში მისაღებ ანაზღაურებას აღემატება (ანუ აღემატება მათ MRP მნიშვნელობას). როგორც შრომის, ისე სასაქონლო ბაზარზე მოცემული ფირმის კონკურენტუნარიანობისთვის დიაგრამაზე მოცემული A უბნის მიმდინარე ღირებულება უნდა გაუტოლდეს B უბნის მიმდინარე ღირებულებას. (11.2 ნახაზზე B უბანი დიდია A უბანზე, რადგან მომავალში მიღებული თანხების დისკონტირებული (მიმდინარე) ღირებულება უფრო დიდია).

რისკები. სინამდვილეში მსგავსი სახის შეთანხმების გაფორმებისას ორივე მხარე რისკავს. ერთი მხრივ, შრომის ანაზღაურების ამ სისტემით მომუშავენი შეიძლება გარკვეული მიზეზით დაითხოვონ სამსახურიდან, ან დამსაქმებელი გაკოტრდეს მანამ, ვიდრე დასაქმებულები კუთვნილ შრომის ანაზღაურებას მიიღებენ t^* წლის გასვლის შემდეგ. ცხადია, დამსაქმებელს უჩნდება სურვილი, არ შეასრულოს მიცემული პირობა, რადგან ძველ თანამშრომლებს ზღვრულ ღირებულებაზე მეტი ხელფასი უნდა გადაუხადოს.

მეორე მხრივ, რომელ დამსაქმებლებსაც არ სურთ ძველი თანამშრომლების განთავისუფლება, რისკავენ, რომ ვეტერანები იმაზე ხანგრძლივად დარჩებიან ფირმაში სამუშაოდ, ვიდრე ეს საჭიროა მათი კუთვნილი შრომის ანაზღაურების მისაღებად, ანუ ისინი შეიძლება სამსახურში გაჩერდნენ r დროზე მეტხანს (იხ. 11.2 ნახაზი). იცინა რა, რომ მათი მიმდინარე ხელფასი უფრო მაღალია, ვიდრე სხვა ნებისმიერ სამსახურში შეიძლება ჰქონოდათ, სტაჟიან მომუშავეებს მიეცემათ მოცემულ სანარმოში იმაზე ხანგრძლივად მუშაობის სტიმული, ვიდრე ეს მოგებინა სანარმოსთვის.

დასაქმებულის დაცვის ზომები. მზარდი შრომის ანაზღაურების სისტემის გამოყენებისას დასაქმებულების დაცვის ზოგიერთი საშუალება შეიძლება უშუალოდ შრომითი

ხელშეკრულებით იყოს გათვალისწინებული. სტაჟიანი თანამშრომლების სამსახურიდან უსაფუძვლო განთავისუფლების რისკისგან თავდასაცავად ხელშეკრულებით მკაფიოდ განისაზღვრება, რომ თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნის აუცილებლობისას გათავისუფლებას, პირველ რიგში, ახალბედები დაექვემდებარებიან. სტაჟიანი თანამშრომლების უფლებების დაუცველობის შემთხვევაში ფირმას შეიძლება მათი გათავისუფლების სურვილი გაუჩნდეს, რადგან გადასახდელი ხელფასი მათ ზღვრულ ფულად პროდუქტს (*MRP*) აღემატება და სამუშაოდ დატოვოს ახალბედები, რომელთაც კარიერის მოცემულ მომენტში უხდის მათ ზღვრულ ფულად პროდუქტზე (*MRP*) ნაკლებ ხელფასს.

თანამშრომლების დაცვა კარიერის გვიანდელ ეტაპზე ასევე შესაძლებელია ჭარბი შრომის ანაზღაურების გარკვეული ნაწილის კანონით გათვალისწინებული საპენსიო უფლების გამოყენებით (ფედერალური კანონის თანახმად, სანარმოში ხუთი წლის მუშაობის შემდგომ), რისი საშუალებითაც მიიღებენ დახმარებას პენსიაზე გასვლის შემდეგ, მაშინაც კი, თუ საპენსიო ასაკის მიღწევამდე დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობას წყვეტენ.

საბოლოო ჯამში, ვეტერანი თანამშრომლების დაცვის საუკეთესო საშუალება უკავშირდება ფირმის საჭიროებას, დაასაქმოს ახალგაზრდა თანამშრომლები. თუ, მაგალითად, კომპანია ცნობილია სტაჟიანი თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნის პრაქტიკით, მიუხედავად ნაგულისხმევი ხელშეკრულებისა, რომელიც სანააღმდეგოს ითვალისწინებს, მას შეეძლება ახალი თანამშრომლების დასაქმების პრობლემა. თუმცა თუ ფირმა მუდმივად რეგრესს განიცდის, დიდი პრობლემები აქვს ბაზარზე ან ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობების სფეროში მისი პოლიტიკის შესახებ ხელმიუწვდომელია, ფირმის ხელმძღვანელობას უფრო მეტი სტიმული ექნება, არ შეასრულოს თანამშრომლებისთვის მიცემული პირობა.

დამსაქმებლის დაცვის ღონისძიებები. 1978 წლამდე მრავალი ფირმა ხელმძღვანელობდა მიდგომით, რომელიც ითვალისწინებდა თანამშრომლის პენსიაზე სავალდებულო გასვლას გარკვეული ასაკის მიღწევის შემდეგ. ასე რომ, ფირმის ხელმძღვანელობას შეეძლო, გაეთავისუფლებინა საპენსიო ასაკის თანამშრომელი, მაგალითად, დროის *r* მომენტში. თუმცა 1978 და 1986 წლებში ასაკობრივი დისკრიმინაციის შესახებ კანონში შეტანილი შესწორებების თანახმად, თანამშრომელთა დიდი ნაწილისთვის პენსიაზე იძულებითი გასვლა აიკრძალა. გარდა ამისა, ასაკობრივი დისკრიმინაციის შესახებ კანონის თანახმად, დამსაქმებლისთვის მეტად გართულდა *r* ნერტილს გადაბიჯებული თანამშრომლებისთვის ხელფასის შემცირება. შესაბამისად, „ნაკლები ანაზღაურება ახლა და მეტი ანაზღაურება მომავალში“ სისტემით მომუშავე დამსაქმებლები უფრო სერიოზული პრობლემების წინაშე აღმოჩნდნენ თანამშრომელთა პენსიაზე გასვლასთან დაკავშირებით.

დამსაქმებლისთვის გამოსავლი შეიძლება იყოს თანამშრომლის უფრო ძლიერი მოტივაცია, გავიდეს პენსიაზე გარკვეული ასაკის მიღწევის შემდეგ. მაგალითად, საპენსიო პროგრამების ერთ-ერთმა კვლევამ, რომელიც ამერიკის შეერთებული შტატების 190 უდიდეს ფირმას (ამ ფირმებში დასაქმებული იყო ქვეყნის სამუშაო ძალის მეოთხედი) იკვლევდა, ცხადყო, რომ თანამშრომლების პენსიაზე გასვლის დაყოვნების გამო, საპენსიო ასაკის პირების სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის გთვალისწინებით, ჯამური საპენსიო გადახდების მიმდინარე ღირებულება შემცირების ტენდენციით ხასიათდება. ამ კვლევას თანახმად, ტიპური შემოსავლისა და სტაჟის მქონე მომუშავეისათვის საპენსიო გადასახადების მიმდინარე ღირებულება 25%-ით უფრო მაღალი იყო, როდესაც დასაქმებულები პენსიაზე გადიოდნენ საპენსიო ასაკზე ხუთი წლით ადრე.³⁹

³⁹ Edward Lazear, "Pensions as Severance Pay," in *Financial Aspects of the United States Pension System*,

ვინ იღებს გადავადებულ ანაზღაურებას? „ნაკლები ანაზღაურება ახლა და მეტი ანაზღაურება მომავალში“ სისტემის ერთ-ერთი უპირატესობა ისაა, რომ იგი გამოიყენება ისეთ სამსახურში, სადაც მომუშავეთა უშუალო კონტროლი შეუძლებელია. ასე მაგალითად, კვლევამ, რომელიც ჩატარდა უშუალო კონტროლს დაქვემდებარებულ სამუშაო ადგილებზე და ასევე იმ სამუშაო ადგილებზე, სადაც ასეთი კონტროლის შესაძლებლობა არ არსებობდა, ცხადყო, რომ მეორე კატეგორიის სამუშაო ადგილებზე უფროსი ასაკის თანამშრომლების ხელფასები იყო უფრო მაღალი და მოქმედებდა პენსიაზე სავალდებულო გასვლის წესები.⁴⁰

დანაწილება შეჯიბრებითობის პრინციპით

შრომის შიგა ბაზრის პირობებში მომუშავეთა მოტივირების კიდევ ერთი მეთოდი არის „დანაწილება შეჯიბრებითობის პრინციპით“. ამ მიდგომას სამი დამახასიათებელი თვისება აქვს: უცნობია, ვინ გაიმარჯვებს; გამარჯვებული ვლინდება მიღწეული შედეგების შედარების საფუძველზე (ანუ ხდება მონაწილეთა მუშაობის ხარისხის შედარება) და ჯილდო მთლიანად გადაეცემა გამარჯვებულს. ფირმაში არსებული დანაწილების ყველა სისტემა არ აკმაყოფილებს შეჯიბრებითობის პრინციპით დანაწილების მოთხოვნებს. ჯერ ერთი, იმის გამო, რომ უფრო მოკრძალებული ფულადი ჯილდოები გაიცემა და, გარდა ამისა, ფირმის დანაწილების სისტემისაგან განსხვავებით, გამარჯვებულის წინასწარ პროგნოზირება ადვილად შესაძლებელია. მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, დანაწილება, ძირითადად, უკავშირდებოდა ხელფასის სწრაფი ტემპით ზრდას – 2-3%-ის ფარგლებში. აღმოჩნდა, რომ ისინი, ვინც პირველად დანაწილდნენ, მომავალშიც უფრო სწრაფად მიიწვედნენ თანამდებობრივ კიბეზე.⁴¹

თუმცა ძალიან მაღალ თანამდებობაზე დანაწილება, ხშირ შემთხვევაში, შეჯიბრებითობის პრინციპს უფრო შეესაბამება.⁴² დიდი ამერიკული კორპორაციის ვიცეპრეზიდენტი, რომელსაც ბედმა გაუღიმა, აჯობა კონკურენტებს და აღმასრულებელი დირექტორის თანამდებობაზე დაინიშნა, შეუძლია, მშვიდად იყოს, რადგან გარანტირებულად მიიღებს დამატებით შემოსავალს დარჩენილი ცხოვრების განმავლობაში, რაც 4 მილიონ დოლარზე მეტია.⁴³ კომპენსაციის სიდიდიდან გამომდინარე, იგი გამარჯვებულის პრიზადაც კი მიიჩნევა. მსჯელობა ასეთი ლოგიკითაც შეიძლება წარვმართოთ: თუ რომელიმე ვიცეპრეზიდენტის მწარმოებლურობა იმდენად აჭარბებს ყველა სხვა თანამშრომლის მწარმოებლურობას, რომ ყველაზე მაღალი თანამდებობა დაიმსახურა, იგი დიდი ხნის წინ უნდა დაენაწილებინათ (ან ალტერნატიულად, სხვა თანამშრომლები უნდა გაეთავისუფლებინათ სამსახურიდან)! როგორ განისაზღვრება შეჯიბრებითობის პრინციპის სტიმულების ინტენსი-

eds. Zvi Bodie and John Shoven (Chicago: University of Chicago Press, 1983).

⁴⁰ Robert Hutchens, "A Test of Lazear's Theory of Delayed Payment Contracts," *Journal of Labor Economics* 5, no. 4, pt. 2 (October 1987), S153–S170. მსჯელობა, ასაკობრივი დისკრიმინაციის კანონები თუ რა გავლენას ახდენს „დაყოვნებული“ ანაზღაურების პროგრამებზე, იხ.: David Neumark and Wendy A. Stock, "Age Discrimination Laws and Labor Market Efficiency," *Journal of Political Economy* 107 (October 1999), 1081–1125.

⁴¹ George Baker and Bengt Holmstrom, "Internal Labor Markets: Too Many Theories, Too Few Facts," *American Economic Review* 85 (May 1995), 255–259.

⁴² Michael L. Bognanno, "Corporate Tournaments," *Journal of Labor Economics* 19 (April 2001), 290–315. შეჯიბრებების პრინციპი ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში განსხვავებულია, აღნიშნულის თაობაზე იხ. ნაშრომი: Robert H. Frank and Philip J. Cook, *The Winner-Take-All Society* (New York: Free Press, 1995).

⁴³ Bognanno, "Corporate Tournaments," 299 (adjusted for inflation).

ურობა და რა სახის პრობლემები უნდა გადაიჭრას დანიშნულების ხსენებული მიდგომის მეშვეობით?

სტიმული ძალისხმევითვის. ნებისმიერ შეჯიბრში, იქნება იგი სპორტული თუ სხვა სახის, მონაწილეებმა უნდა გადანყვიტონ, თუ რა ძალისხმევა სჭირდებათ მოგების მოსაპოვებლად. მაგალითად, ჩოგბურთის მოთამაშემ უნდა გადანყვიტოს, რა ზომით გარისკოს ტრავმის მიღება, ან რა ძალისხმევა დახარჯოს ძნელად მისანვლომი ბურთის დასარტყმელად. დასაქმებული მშობლები წყვეტენ, ღირს თუ არა ერთი კვირის განმავლობაში ღამისთევა სამსახურში (მაგალითად, პროექტზე სამუშაოდ), თუ უმჯობესია, ეს დრო შვილებთან გაატარონ. ჰიპოთეზის დონეზე სავარაუდოა, რომ ამა თუ იმ შეჯიბრის მონაწილენი გადანყვიტენ დამატებითი ძალისხმევით გამოყენებას, თუ მოსალოდნელი ზღვრული სარგებელი აღემატება საერთო რისკსა და დისკომფორტს.

დამატებითი ძალისხმევით მიღებული ზღვრული სარგებელი გულისხმობს ორი ფაქტორის ფუნქციას. ესენია: *მოგების გაზრდილი ალბათობა და გამარჯვებული პრიზის ღირებულება* (მათ შორის, პრესტიჟი). მონაწილის წარმატების შანსები დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად ძლიერი კორელაციაა ძალისხმევასა და მწარმოებლურობას შორის. თუ მოგებას, ძირითადად, ბედ-ილბალი განსაზღვრავს, ზედმეტი ძალისხმევით მწარმოებლურობის რაიმე მნიშვნელოვანი ზრდა ნაკლებად მოსალოდნელია.⁴⁴

გამარჯვებულის „პრიზის ღირებულება“, ცხადია, დამოკიდებულია გამარჯვებულისა და წაგებულის „პრიზებს“ შორის განსხვავებაზე. შეჯიბრებები, რომლებიც მონაწილეებისაგან მნიშვნელოვან პირად ღვანლს და ძალისხმევას ითხოვენ, ან რომლის მონაწილეთა რიცხვი იმდენად დიდია, რომ დამატებითი ძალისხმევით მხოლოდ ოდნავ უმჯობესდება წარმატების შანსები, სტიმულის შესაქმნელად საჭიროა ღირებულ პრიზის დაწესება.

შეჯიბრებების შედეგად იზრდება წარმოების მოცულობა, ამავე დროს, მათ აქვთ სამუშაო ძალის სტიმულირების ფუნქცია. ადამიანები, რომლებიც დარწმუნებული არიან საკუთარ შესაძლებლობებში და სურვილი აქვთ, იბრძოლონ „პრიზის“ მოსაპოვებლად, სხვებთან შედარებით მეტი ალბათობით ჩაერთვებიან შეჯიბრში. ამ გადანყვიტულებით ისინი საკუთარი თავის შესახებ გარკვეულ სიგნალს იძლევიან, რითაც დამსაქმებლებს სხვა შემთხვევაში რთულად მოსაპოვებელ ინფორმაციას აწვდიან.⁴⁵ (იხ. მაგალითი 11.6, რომელშიც განხილულია იურიდიულ ფირმებში შერჩევის საკითხები).

პრობლემები. დასაქმებულები თვითონ იღებენ გადანყვიტულებას დანიშნულების მიზნით შეჯიბრში მონაწილეობის შესახებ. ასეთ „თვითშერჩევას“ გარკვეული პრობლემებიც ახლავს, რადგანაც ღონისძიება იზიდავს ზედმეტად თავდაჯერებულ მონაწილეებს, რომლებმაც შეიძლება ფირმის ინტერესებს ზიანი მიაყენონ ბევრი სარისკო გადანყვიტულების მიღებით. ამას გარდა, მათ გამო ნაკლებრისკიან ადა-

⁴⁴ ნაშრომი, რომელშიც განხილულია ფირმების მიერ დაწესებული ტურნირის მოგების კრიტერიუმები (ა) მმართველების ძალისხმევით სტიმულირების მიმართულებით, (ბ) მათი დარწმუნებით, უარი თქვან ფირმისთვის ზედმეტრისკიან პროგრამებზე, იხ.: Hans K. Hvide, "Tournament Rewards and Risk Taking," *Journal of Labor Economics* 20 (October 2002), 877–898.

⁴⁵ ნაშრომი, რომელშიც მოყვანილია ინდივიდუალური მუშაობის ხარისხზე ტურნირის „კლასიფიცირების“ გავლენის სტიმულირების გავლენისგან გამიჯვნის მცდელობა, იხ.: Bentley Coffey and M.T. Maloney, "The Thrill of Victory: Measuring the Incentive to Win," *Journal of Labor Economics* 28 (January 2010), 87–112.

მიანებს, ან მათ, ვისაც უჭირთ მწარმოებლური მუშაობა კონკურენტულ გარემოში, ეკარგებათ შეჯიბრში მონაწილეობის სურვილი. არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტები, რომ ქალები ნაკლებად მონაწილეობენ ასეთ ღონისძიებებში, ვიდრე იმავე მწარმოებლურობის მქონე მამაკაცები, შესაბამისად, მათი მუშაობის ხარისხი ნაკლებად იზრდება.⁴⁶

შეჯიბრებების კიდევ ერთი პრობლემა ისაა, რომ შეჯიბრებითობის პრინციპზე დაფუძნებული დამსახურებისამებრ შრომის ანაზღაურების მსგავსად, მონაწილეებმა შეიძლება ძალისხმევა მიმართონ არა საკუთარი მწარმოებლურობის გაზრდისკენ, არამედ კონკურენტების მწარმოებლურობის შემცირებისკენ. ფაქტობრივად, საბოტაჟის საფრთხის დროს დანიშნულების მიზნით ჩატარებული შეჯიბრის შედეგად ორგანიზაციის საერთო მწარმოებლურობა შეიძლება შემცირდეს კიდევ.⁴⁷

დანიშნულების მიზნით ჩატარებული შეჯიბრის მოთავე ორგანიზაციებმა უნდა იზრუნონ წაგებულებთან სწორი დამოკიდებულების შემუშავებაზე. შემოსავლებში არსებითი სხვაობა დიდ სტიმულს ქმნის, თუმცა იმავდროულად წაგებული შედარებით ცუდ შედეგებს აღწევს. თუ ფირმა შეიქმნის ისეთ რეპუტაციას, რომ უხეშად ექცევა წაგებულებს, პირველ რიგში, მას შეჯიბრისათვის კანდიდატების მოზიდვის პრობლემა შეექმნება (ბოლოსდაბოლოს, კანდიდატების უმეტესობა აგებს!). ამგვარად, ფირმამ უნდა დაანესოს ისეთი განსხვავება, რომელიც საკმარისად დიდია სტიმულების უზრუნველსაყოფად და არ დააბრკოლებს კანდიდატების მოზიდვას.

დანიშნულების პრინციპზე დაფუძნებული წახალისების პროგრამები სხვა პრობლემებსაც უკავშირდება, როდესაც დასაქმებულისათვის შეიძლება მისაღები აღმოჩნდეს კარიერის აწყობა საკუთარი ორგანიზაციის კედლებს გარეთ და მოახერხებენ საკუთარი მწარმოებლურობის შესახებ თუნდაც ერთი სიგნალის გაგზავნას პოტენციურ დამსაქმებლამდე. განვიხილოთ გარემოება, როდესაც კარიერაზე ზრუნვის გამო მომუშავეებმა შეიძლება სამსახური შეიცვალონ.

მაგალითი 11.6.

ფუსფუსი იურიდიულ ფირმებში

იურიდიული ფირმების პარტნიორებმა, რომლებიც ერთმანეთში ინაწილებენ მოგებას, ყურადღებით უნდა შეარჩიონ დასაწინაურებელი კომპანიონები (ფირმის არანევრი იურისტები). ბუნებრივია, მათ მხოლოდ ყველაზე ნიჭიერებისა და მაღალმწარმოებლური პირების დანიშნულების სურვილი ექნებათ, ანუ ისეთი ადამიანების, ვინც საერთო საქმეში მასზე გასაცემ მოგებაზე გაცილებით მეტ წვლილს შეი-

ტანს. კომპანიონების მწარმოებლურობის შეფასება საანგარიშო პერიოდში სამუშაო დროის მიხედვით ხდება.

ცხადია, იურიდიული ფაკულტეტის ყველა კურსდამთავრებულს ექნება იმის პრეტენზია, რომ იგი ბეჯითია. ისინიც კი, რომლებიც სამსახურში ნაკლები (ან სტანდარტული) სამუშაო საათების გატარებაზე არიან ორენტირებულნი, დასაქმებიდან

⁴⁶ Rachel Croson and Uri Gneezy, “Gender Differences in Preferences,” *Journal of Economic Literature* 47 (June 2009), 448–474; Victor Lavy, “Gender Differences in Market Competitiveness in a Real Workplace: Evidence from Performance-Based Tournaments Among Teachers,” *Economic Journal* 123 (June 2013), 540–573.

⁴⁷ Jeffrey Carpenter, Peter Hans Matthews, and John Schirm, “Tournaments and Office Politics: Evidence from a Real Effort Experiment,” *American Economic Review* 100 (March 2010), 504–517.

გარკვეული დროის განმავლობაში თავს ზედმეტად ბევრით მომუშავეებად წარმოაჩინდნენ. ამდენად, დამსაქმებლისათვის მნიშვნელოვანია მიიღოს ინფორმაცია (სიგნალები) თანამშრომლების გრძელვადიანი სამუშაო გეგმების შესახებ. ამ მიზნის მიღწევის ერთ-ერთი მეთოდია, დამსაქმებელმა ყველა კანდიდატს წინასწარ გამოუცხადოს, რომ ყოველდღიურად მოუწევთ სამსახურში ხანგრძლივად მუშაობა. გადანყვეტილების მიღების თვალსაზრისით, რასაც მე-9 თავში განვიხილავდით, გამოცხადებული სამუშაო მოთხოვნები, მათ შორის სამუშაო საათები, უნდა იყოს საკმარისად მკაცრი იმ კანდიდატების „დასაფრთხობად“, ვინც არაკეთისინდისერად (სხვის ხარჯზე) მუშაობას აპირებს.

მაგალითად, ამერიკის შეერთებული შტატების ჩრდილო-აღმოსავლეთით არსებული ორი დიდი იურიდიული კომპანიის

კვლევამ ცხადყო, რომ მათი კომპანიონების ნახევარზე მეტი კვირაში 50 საათზე მეტს მუშაობდა, აქედან 70% შაბათ-კვირას, მინიმუმ, ნახევარ დღეს მაინც ატარებდა სამსახურში. კვლევით ასევე დადგინდა, რომ ხელფასის 5%-ით მომატების შეთავაზებისას კომპანიონების ზუსტად 65%-მა უპირატესობა მიანიჭა სამუშაო საათების შემცირებას 5%-ით, ვიდრე იმავე დროით მუშაობას და ხელფასის მატებას. კვლევაში მონაწილე ორი იურიდიული ფირმის იმ თანამშრომელთა 75%-ზე მეტმა, ვისი *მეუღლეც სრული განაკვეთით მუშაობდა* (რის გამოც მათ დიდი დრო ეხარჯებოდათ საოჯახო საქმიანობისათვის), გამოთქვა სურვილი, ნაკლები დრო გაეტარებინა სამსახურში.

წყარო: Renee M. Landers, James B. Rebitzer, and Lowell J. Taylor, "Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms," *American Economic Review* 86 (June 1996), 329–348.

ზრუნვა კარიერაზე და მწარმოებლურობა

ხშირ შემთხვევაში ორგანიზაციის თანამშრომლები საკუთარ თავს მიიჩნევენ გარკვეული პროფესიის ან სფეროს წარმომადგენლად და არა ორგანიზაციის წევრად. სწორედ ამიტომ ხშირად უჩნდებათ სტიმული, გავლენა მოახდინონ არა მხოლოდ საკუთარ, არამედ სხვა დამსაქმებლებზეც (სამომავლო სამსახურის შეთავაზების იმედით). როგორია კარიერაზე ზრუნვის შედეგები?

ძალისხმევის წანაცვლება. დამსაქმებლებს შეუძლიათ, მარტივად იმსჯელონ საქმიანობის ობიექტური და არა სუბიექტური (მაგალითად, „ხარისხის“) კრიტერიუმების შესახებ. შედეგად, საკუთარ კარიერაზე მზრუნავ მომუშავეებს უჩნდებათ სტიმული, ძალისხმევა უმთავრესად მიმართონ საქმიანობის გაზომვად კრიტერიუმებზე, რაც ზიანის მომტანია იმ სფეროებისთვის, რომლებსაც სხვა დამსაქმებლები ვერ აკვირდებიან. როგორც აღვნიშნეთ, ახალი სამსახურის მაძიებელი მმართველები (მენეჯერები) ხშირად ახორციელებენ პოლიტიკას, რომელსაც მოგება მოკლევადიან პერიოდში მოაქვს (რაც თვალშისაცემია) მაშინაც კი, თუ ასეთი ქმედება მათი ორგანიზაციის გრძელვადიან ინტერესებს ლახავს.⁴⁸

⁴⁸ მომუშავის ამჟამინდელი დამსაქმებელი სხვებზე უკეთ აფასებს მის რეალურ მწარმოებლურობას. ნამდვილი ტალანტების მოზიდვით დაინტრესებული დამსაქმებლები კი სწორედ მონივრე პოზიციაზე მყოფ თანამშრომლებზე აკეთებენ არჩევანს. ამგვარად, დანიშნულების ფაქტი სხვა დამსაქმებლებისთვის გარკვეული ნიშანია და, შეიძლება, სარგებელი მოუტანოს დანიშნულ თანამშრომელს, მაგრამ დააზიანოს მისი ამჟამინდელი დამსაქმებელი. ამ საკითხის განხილვას რამდენიმე ნაშრომი მიეძღვნა, მათ შორის აღსანიშნავია: Dan Bernhardt, "Strategic Promotion and Compensation," *Review of Economic Studies* 62 (Apr. 1995), 315–339; and Derek Laing, "Involuntary Layoffs in a Model with Asymmetric Information Concerning Worker Ability," *Review of Economic Studies* 61 (Apr. 1994), 375–392.

სანარდო ტარიფები (ცალობით ანაზღაურება) და ძალისხმევა. სხვა დამსაქმებელთან დასაქმების პერსპექტივის გამო მომუშავემ შეიძლება ძალისხმევა სხვა მიმართულებით წარმართოს, რის გამოც შესაძლებელია, წამოიჭრას სანარდო ანაზღაურების პრობლემა, რომელზეც უკვე ვისაუბრეთ. პროდუქციისა და ტექნოლოგიების მუდმივი ცვლილების პირობებში აუცილებელია სანარდო ტარიფების მუდმივი გადამონმება. სანარდო ტარიფების დადგენისას დამსაქმებელს უნევს, შეაფასოს დრო, რომელიც დასჭირდება კონკრეტული დავალების შესრულებას. იგი ამ ტარიფებს აბალანსებს იმგვარად, რომ მის მიერ დასაქმებულთა საშუალო საათობრივი გამომუშაება საკმაოდ მიმზიდველი იყოს სანარდოში სამუშაო ძალის მოსაზიდად და შესანარჩუნებლად.

თუმცა ვერც ერთი დამსაქმებელი წინასწარ დარწმუნებით ვერ იტყვის, ზუსტად რა დრო დასჭირდება ამა თუ იმ დავალების შესრულებას დასაქმებულთა ნორმალური ძალისხმევით მუშაობის პირობებში. გარდა ამისა, როგორც აღვნიშნეთ, დასაქმებულები ცდილობენ, გამოსაცდელ ვადაში მთელი დატვირთვით არ იმუშაონ და სამუშაო „დროში განელონ“, რაც მენეჯმენტს უქმნის შთაბეჭდილებას, რომ სამუშაოს შესრულება დიდ დროსა და რესურსს საჭიროებს და აწესებენ მაღალ სანარდო ტარიფებს. თუ მომუშავეებს ეცოდინებათ, რომ დავალების შესრულების საანგარიშო დრო დიდია და, შესაბამისად, სანარდო განფასებაც მაღალი, მათ შეიძლება განზრახ იმუშაონ ნელა იმის შიშით, რომ ფირმა შეამცირებს სანარდო ტარიფს, თუკი სიმართლეს შეიტყობს.

მათ, ვისაც სამუშაოდ სხვა ფირმაში გადასვლის საშუალება აქვთ, ნაკლებად ანუხებთ ამჟამინდელი დამსაქმებლის სამომავლო ქმედებები. ისინი მოტივირებული არიან, იმუშაონ მაქსიმალური სისწრაფით სხვა დამსაქმებლებზე შთაბეჭდილების მოხდენის მიზნით. როდესაც დასაქმებულის ანაზღაურება ნაწილობრივ მაინც განისაზღვრება სანარდო ტარიფით, კარიერაზე ზრუნვის გამო იგი სამუშაოს შესრულებისას მაქსიმალურ ძალისხმევას გამოავლენს.

ძალისხმევის თანმიმდევრობა. თანამშრომლებს, რომლებიც ზრუნავენ დაწინაურებაზე ამჟამინდელ თუ მომავალ დამსაქმებელთან, მაღალი მწარმოებლურობით მუშაობის ორი სტიმული აქვთ: მიმდინარე შრომის ანაზღაურება და სამომავლო დაწინაურების შესაძლებლობები. თუ კარიერის (ანუ დაწინაურების) ინტერესი ძლიერია, დამსაქმებელს არ ექმნება მიმდინარე სანარდო ანაზღაურებაზე დაფუძნებული რაიმე სტიმულის გამოყენების აუცილებლობა. თუ დასაქმებული დიდად არ არის კარიერით დაინტერესებული, მისი ძალისხმევის შესანარჩუნებლად ფირმამ ინტენსიურად უნდა გამოიყენოს მიმდინარე სტიმულები.⁴⁹

ნაკლებად გამოცდილი მომუშავეებისთვის უფრო მეტად დამახასიათებელია ზრუნვა კარიერაზე, ვიდრე შესრულებული სამუშაოს მიხედვით შრომის ანაზღაურებაზე. შრომის ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოს მიხედვით არის უნარჩვევების, ძალისხმევისა და გამართლების ფუნქცია მაშინ, როდესაც ახალგაზრდა მომუშავეები კარგად არ იცნობენ საკუთარ უნარ-ჩვევებს და დამსაქმებლებისთვისაც ნაკლებადაა ცნობილი მათი შესაძლებლობები. გამოუცდელი მომუშავეების შრომის ანაზღაურება, მათი მუშაობის ხარისხის მიხედვით, სავარაუდოდ, დიდი სტიმულის მიმცემი არ იქნება მათთვის, რადგან ასეთი მომუშავის შესაძლებლობები უცნობია და კავშირი მის მიერ გამოჩენილ ძალისხმევასა და შედეგებს შორის ბუნდოვანი იქნება; მეორე მხრივ, მუყაითად მუშაობის სურვილი ექნება კარიერაზე

⁴⁹ Robert Gibbons and Kevin J. Murphy, "Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns: Theory and Evidence," *Journal of Political Economy* 100 (June 1992), 468–505.

მზრუნველს, რადგან იცის, რომ დამსაქმებელი აკვირდება მის შესაძლებლობებსა და მუშაობის სურვილს.

გარდა ამისა, როდესაც დამსაქმებელს, პირველ რიგში პოტენციურ დამსაქმებელს, არ აქვს მომუშავეების მიერ გამოჩენილ ძალისხმევაზე დაკვირვების საშუალება, მეტ ძალისხმევას ამჟღავნებენ ის მომუშავეები, ვინც ზრუნავს კარიერულ წინსვლაზე. ამასთან, იციან, რომ მომავალში დანიშნაურებას დიდად განაპირობებს დამსაქმებლის წარმოდგენა მათი, როგორც მომუშავეების შესაძლებლობებზე. იქიდან გამომდინარე, რომ ზოგჯერ მომუშავეის, ძალისხმევა შეიძლება შეუმჩნეველი იყოს, პირველ რიგში, პოტენციური დამსაქმებლისთვის, გამოუცდელ მომუშავეებს უჩნდებათ დამატებითი, ფარული ძალისხმევის გამოჩენის სტიმული დამსაქმებლის შეცდომაში შესაყვანად და საკუთარი შესაძლებლობების შესახებ მცდარი წარმოდგენის შესაქმნელად. მაგალითად, დასაქმებულმა, რომელიც, სავარაუდოდ, კვირაში მუშაობს 50 საათს, შეიძლება, სახლში დამატებით 20 საათს იმუშაოს პროდუქციის გამოშვების მოცულობის გასაზრდელად და ამ ხერხით უკეთესი წარმოდგენა შეუქმნას დამსაქმებელს მისი შესაძლებლობების შესახებ.

თუმცა სტაჟის ზრდასთან ერთად მომუშავეის შესაძლებლობები თანდათან აშკარავდება, კარიერაზე ზრუნვის მიზნით ზედმეტად დიდი ძალისხმევის გამოჩენის სტიმული კი თანდათან სუსტდება. საბედნიეროდ, როგორც აღინიშნა, იმავდროულად ძლიერდება ორიენტაცია სამუშაოს ხარისხზე დაფუძნებული ანაზღაურების სისტემაზე. ერთ-ერთმა კვლევამ ცხადყო, რომ ფირმის მაღალი რგოლის უფროსი ასაკის ხელმძღვანელი პირები მიმდინარე საქმიანობის მიხედვით უფრო მეტ ანაზღაურებას იღებენ, ვიდრე მათი ახალგაზრდა კოლეგები.⁵⁰

ორი პრობლემის ახსნა

ამ თავში განხილული კონცეპტუალური საკითხები გვეხმარება, ნათელი მოვფინოთ შრომის ანაზღაურების ორ პრობლემურ საკითხს, რომლებიც დიდი ხანია, აწუხებთ ეკონომისტებს: რატომ იზრდება შრომის ანაზღაურება შრომით გამოცდილებასთან ერთად და, რაც უფრო დიდია კომპანია, რატომ იხდის იგი მით მაღალ ხელფასებს? ხსენებული საკითხების ემპირიულ დონეზე ასახსნელად გამოსაყენებელია თეორიული, ანუ მონაცემებზე დაფუძნებული მიზეზები. ზოგიერთი მიზეზი უკვე განვიხილეთ ამ თავში, ზოგიც – წინა თავებში. წიგნის ამ ნაწილში ისინი შეჯამებულია და განხილულია ანალიტიკური კვლევების შედეგები აღნიშნული მიზეზების მნიშვნელოვნების გამოსავლენად.

რატომ იზრდება შემოსავალი შრომით გამოცდილებასთან ერთად?

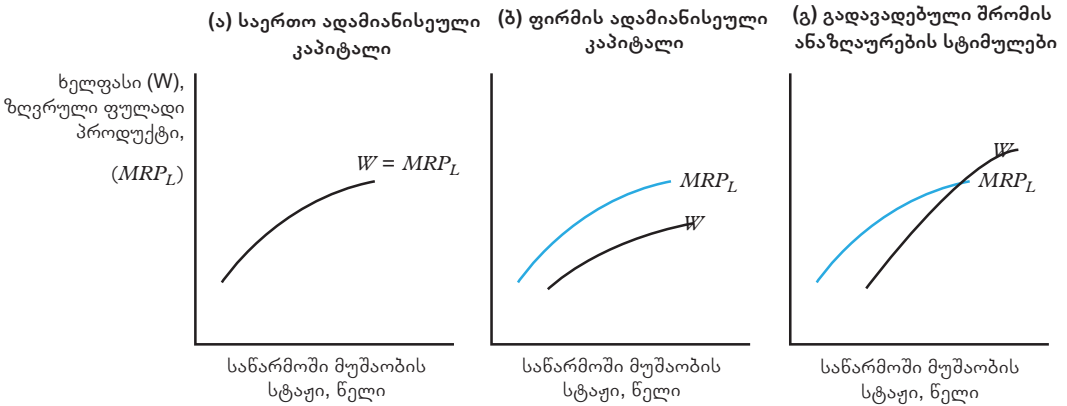
მომუშავეის შემოსავალი იზრდება ასაკსა და შრომითი გამოცდილების მატებასთან ერთად (როგორც მე-9 თავშია აღწერილი). თუმცა ასაკობრივ ჯგუფებში ხელფასი დამატებით იზრდება შრომითი სტაჟის მიხედვით. რა მნიშვნელობა აქვს შრომითი სტაჟის ხანგრძლივობას ერთ დამსაქმებელთან? არსებობს სამი მიზეზი, რატომ უნდა დაეუკავშიროთ ხელფასის ზრდა სტაჟის ზრდას, ასაკის (ან შრომის ბაზარზე საერთო გამოცდილების) უცვლელობის პირობებში.⁵¹

როგორც ნესი, დასაქმებულებს უხდებიან მათი ზღვრული ფულადი პროდუქტის (MRP) ტოლ ხელფასს (იხ. სურ. 11.3, ნახაზი (ა)), რა შემთხვევაშიც ხელფასი და

⁵⁰ Gibbons and Murphy, "Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns."

⁵¹ ამ თავსატეხის მიმოხილვა და ადრეული ემპირიული ნაშრომი იხ.: Robert Hutchens, "Seniority, Wages, and Productivity: A Turbulent Decade," *Journal of Economic Perspectives* 3 (Fall 1989), 49–64.

ნახაზი 1.3 მომუშავეთა ხელფასზე შრომითი სტაჟის გავლენის სამი სხვადასხვა ახსნა



მწარმოებლურობა სინქრონულად იზრდება სანარმოში სტაჟის ზრდასთან ერთად. საერთო პროფესიული მომზადების პროგრამები (ტრენინგები) სარგებლის მომტანია დამსაქმებლისთვის. მომუშავეს ხელფასი ასაკთან ერთად იზრდება, თუმცა საინტერესოა, ერთ დამსაქმებელთან მუშობის სტაჟის ზრდასთან ერთად ხელფასი დამატებით რატომ იზრდება. მე-5 თავში ახსნილი მიზეზი უკავშირდება სამუშაოს ხასიათისა და მომუშავეს უნარ-ჩვევების შეთავსებას. თუ კონკრეტული სამუშაოს მაძიებლის შემთხვევაში პოტენციური დამსაქმებლის რაოდენობა დიდა და სამსახურის ძებნა დანახარჯებთანაა დაკავშირებული, ნაკლებად მოსალოდნელია, ყველა სამუშაოს მაძიებელმა სწრაფად მოძებნოს თავისი უნარ-ჩვევების, შესაძლებლობებისა და სასურველი ანაზღაურების შესაბამისი სამუშაო. რა თქმა უნდა, ზოგს ბედი გაუღიმებს და მალევე იპოვის შესაფერის სამსახურს, ზოგიც დარჩება ძველ სამსახურში და შეწყვეტს სამუშაოს ძებნას. ვინც „ილბიანი“ არ აღმოჩნდება, ცხადია, გააგრძელებს უკეთესი სამსახურის (და ხელფასის) ძებნას და, შესაბამისად, მისი სამუშაო სტაჟიც შედარებით ნაკლები იქნება. ამგვარად, ფაქტობრივად, დიდი სამუშაო სტაჟი და მაღალი ხელფასი გამოხატავს ერთსა და იმავე ფენომენს – სამუშაოსა და მომუშავეს უკეთეს (უფრო მწარმოებლურ) კომბინაციას.

მეორე მოსაზრების თანახმად, ფირმის დონეზე ინვესტირებას ერთობლივად ახორციელებენ დასაქმებულები და დამსაქმებლები (იხ. თავი 5). ერთობლივი ინვესტიციის შედეგად შექმნილი ნაშთიც ნაწილდება მომუშავესა და ფირმას შორის. ე.ი. მომუშავეს ემატება ხელფასი, მაგრამ ხელფასის ნაზრდი ნაკლებია მწარმოებლურობის ზრდის სიდიდეზე. როგორც 11.3 (ბ) ნახაზზეა ნაჩვენები, ფირმის დონეზე ინვესტირებისას ხელფასები ნაკლებია ზღვრულ ფულად პროდუქტზე და უფრო ნელა იზრდება ზღვრულ ფულად პროდუქტთან შედარებით.

და ბოლოს, ამ თავში მოტანილია ხელფასის მახასიათებლების ზრდის მესამე ახსნა: ის უკავშირდება გადავადებული შრომის ანაზღაურების სისტემაზე დაფუძნებულ სტიმულებს, რომელიც უზიძვებს მომუშავეს, ხანგრძლივად იმუშაოს ერთ დამსაქმებელთან. ამ ახსნის თანახმად, რომელიც მოცემულია 11.3 (გ) ნახაზზე, ხელფასები იზრდება უფრო სწრაფად, ვიდრე ზღვრული ფულადი პროდუქტი და, საბოლოოდ, აჭარბებს მას.⁵²

⁵² ამის ახსნის ერთ-ერთი ვარიანტი ასეთია, დამსაქმებელი შედარებით დიდ სახელფასო გაწვევას სთავაზობს იმ მომუშავეებს, ვისაც უპირატესობას ანიჭებს. ნაშრომი: Robert H.

ეკონომისტები ცდილობენ, ამ ურთიერთსაინანაღმდეგო თეორიებს შორის არსებული განსხვავებები ემპირიული კვლევებით გააანალიზონ, თუმცა ზოგადად, უშუალოდ *მწარმოებლურობის* გაზომვა, რთულია.⁵³ შესაბამისად, კვლევების ფარგლებში დგინდება მომუშავეები, რომლებთან მიმართებაშიც თეორია ამტკიცებს, რომ წარსულში შემოთავაზებული განმარტებებიდან მეტი (ან ნაკლები) ალბათობით მხოლოდ ერთია მართებული. ამის შემდეგ ამ მომუშავეთა ხელფასის მოდელზე დასაბუთებულად ითვლება, თუ ხელფასის მოდელის შედარებით მიღებული შედეგი ემთხვევა პროგნოზირებულ შედეგს. მაგალითად, „შრომის გადავადებული ანაზღაურების სქემის“ გამოყენების საჭიროება არ არსებობს იმ შემთხვევაში, როდესაც მუშაკის მწარმოებლურობის გაზომვა მარტივადაა შესაძლებელი, ან თვითდასაქმებასთან გვაქვს საქმე, ან შრომის ანაზღაურება ხდება სანარდო ხელფასის სახით. თუ შესაძლებელია იმის დამტკიცება, რომ ხელფასი *საშუალოზე უფრო ნელი ტემპით* იზრდება, ეს მტკიცება გამოდგება „შრომის გადავადებული ანაზღაურების სქემების“ მიზანშეწონილობის დასასაბუთებლად.⁵⁴

მეორე მხრივ, თუ სამსახურებრივი სტაჟის მოდელი მეტად ციცაბოა იმ პერიოდებში, როდესაც მომუშავეები ყველაზე დიდი ალბათობით გადაინტენინგს (პროფესიულ გადამზადებას), მაშინ აღნიშნული მეტყველებს ადამიანისეული კაპიტალის პრიორიტეტულობაზე.⁵⁵ დღესთვის არ გამოვლენილა სტაჟის კონცეფციაზე დაფუძნებულ ახსნათა შორის საუკეთესო. ცხადია, ყოველი ახსნა სამუშაო სტაჟის პარალელურად *ნაწილობრივ* მაინც ხსნის შემოსავლის ზრდის ფენომენს.

რატომ უხდინა დიდი ფირმები თანამშრომლებს მეტ ხელფასს?

ამერიკაში კერძო სექტორში დასაქმებულთა დაახლოებით 20% მუშაობს ფირმებში, სადაც 20-ზე ნაკლები თანამშრომელია, 45% კი ისეთ ფირმებში, სადაც თანამშრომელთა რაოდენობა 500-ს აღემატება. ეს უკანასკნელნი უფრო მაღალ ხელფასს იღებენ, მიუხედავად იმისა, რომ ერთი და იგივე განათლება და მოცდილება აქვთ. აშკარაა (პირველ რიგში კი, ფირმის მმართველი რგოლისთვის), რომ ხელფასები ამოცდილების კვალდაკვალ უფრო სწრაფად დიდ ფირმებში იზრდება.⁵⁶

Frank and Robert M. Hutchens, “Wages, Seniority, and the Demand for Rising Consumption Profiles,” *Journal of Economic Behavior and Organization* 21 (Aug. 1993), 251–276; მოტანილია არგუმენტები, რომ მომუშავეთა სარგებლიანობა წარმოადგენს მათი ხელფასის (და არა მხოლოდ ხელფასის დონის) ზრდის ფუნქციას. ამდენად, შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად დამსაქმებლებს უნევთ სანყის ეტაპზე შედარებით დაბალი, მაგრამ მომავალში უფრო სწრაფად მზარდი ხელფასის შეთავაზება, ვიდრე ამას სხვა შემთხვევაში გააკეთებდნენ.

⁵³ კვლევა, რომლის შედეგადაც მიიღეს მწარმოებლურობის ამსახველი მაჩვენებლები, იხ. ნაშრომში: Judith K. Hellerstein and David Neumark, “Are Earnings Profiles Steeper Than Productivity Profiles? Evidence from Israeli Firm-Level Data,” *Journal of Human Resources* 30 (Winter 1995), 89–112.

⁵⁴ Jeremy T. Fox, “Firm-Size Wage Gaps, Job Responsibility, and Hierarchical Matching,” *Journal of Labor Economics* 27 (Jan. 2009), 83–126.

⁵⁵ James N. Brown, “Why Do Wages Increase with Tenure?” *American Economic Review* 79 (Dec. 1989), 971–991. For somewhat similar studies, see Sheldon E. Haber and Robert S. Goldfarb, “Does Salaried Status Affect Human Capital Accumulation?” *Industrial and Labor Relations Review* 48 (January 1995), 322–337; David Neumark and Paul Taubman, “Why Do Wage Profiles Slope Upward? Tests of the General Human Capital Model,” *Journal of Labor Economics* 13 (Oct. 1995), 736–761; and Erling Barth, “Firm-Specific Seniority and Wages,” *Journal of Labor Economics* 15, no. 3, pt. 1 (July 1997), 495–506.

⁵⁶ ამ თემაზე თანამედროვე კვლევა სათანადო ლიტერატურული წყაროების მითითებით, იხ.

კითხვაზე, თუ რატომ უხდინან თანამშრომლებს შედარებით მაღალ ხელფასებს, დიდი ფირმები პასუხობენ, რომ მათ უკეთესი თანამშრომლები სჭირდებათ და/ან აქვთ მეტი შესაძლებლობები თანამშრომლების მწარმოებლურობის ასამაღლებლად.⁵⁷ მაგალითად, ერთ-ერთი ახსნით, პროფესიული ტრენინგი მასშტაბის ეკონომიის საშუალებას იძლევა. შესაბამისად, დიდ ფირმებს მეტი პირობები აქვთ, საკუთარ თანამშრომლებს შესთავაზონ ამგვარი ტრენინგი და, ცხადია, მეტადაც საჭიროებენ ტრენინგის გავლის მოსურნე თანამშრომლების მოზიდვას.⁵⁸

მეორე სავარაუდო ახსნის მიხედვით, დიდ ფირმებში სანარმოო პროცესები მჭიდრო ურთიერთკავშირშია, რაც თანამშრომლებისგან საიმედოობასა და მაღალ დისციპლინას მოითხოვს. ერთი თანამშრომლის უპასუხისმგებლო მუშაობამაც კი შეიძლება მთელი გუნდის შრომის შედეგი გააუარესოს. მსგავსი სანარმოო პროცესები მკაცრად რეგლამენტებულია და მომუშავეებს დამოუკიდებლად მოქმედების ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ. ამ შემთხვევაში მათი შედარებით მაღალი ანაზღაურება ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობად ჩაითვლება, რომელიც მკაცრი დისციპლინის პირობებში არცთუ მიმზიდველი სამუშაოს შესასრულებლად გაიცემა.

მესამე ვარაუდის თანახმად, შედარებით დიდ ფირმებს ვაკანსიები უფრო ძვირი უჯდებათ. ისინი შედარებით მეტი კაპიტალტევადობით ხასიათდებიან და, როგორც აღინიშნა, მათი სანარმოო პროცესები უფრო მჭიდროდაა ერთმანეთთან დაკავშირებული. ამდენად, შეუვსებელი ვაკანსია ან მომუშავის მოულოდნელად წასვლა სამსახურიდან დიდ ფირმაში უფრო მეტად დაზარალებს წარმოების პროცესს, სამუშაო ადგილისა და კაპიტალის მოცდენა ფირმას საკმაოდ ძვირი უჯდება. სამსახურის დატოვების მაჩვენებლის შემცირებისა და ვაკანსიების სწრაფად შევსების მიზნით დიდი ფირმა უპირატესობას ანიჭებს შედარებით მაღალი ხელფასის გადახდას თანამშრომლებისთვის იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც არც სამუშაო გარემოა მძიმე და არც ეფექტიანი ხელფასის გადახდაა აუცილებელი (სხვა სახის სამუშაო სტიმულების არსებობის გამო).⁵⁹

მეოთხე ვარაუდის თანახმად, დიდი ფირმის თანამშრომლები უფრო ნაყოფიერად მუშაობენ, რადგან ასეთი ფირმები უფრო მეტად ახერხებენ სხვადასხვა დავალებისა და თანამშრომლების ეფექტიანად განაწილებას. ამ ფირმებს აქვთ საკმარისი კაპიტალი და სამუშაო ძალა, შეუძლიათ ყველაზე მწარმოებლური თანამშრომლებიც კი გადაანაწილონ უახლეს და მაღალმწარმოებლურ დანადგარებზე სამუშაოდ.⁶⁰

Jeremy T. Fox, "Firm-Size Wage Gaps, Job Responsibility, and Hierarchical Matching," *Journal of Labor Economics* 27 (January 2009), 83–126.

⁵⁷ კვლევები, რომელთა მიზანიც ამ ორ ფაქტორს შორის განსხვავების დადგენაა, იხ. ნაშრომებში: Rudolf Winter-Ebmer and Josef Zweimüller, "Firm-Size Differentials in Switzerland: Evidence from Job Changers," *American Economic Review* 89 (May 1999), 89–93; და John M. Abowd and Francis Kramarz, "Inter-Industry and Firm-Size Wage Differentials: New Evidence from Linked Employer-Employee Data," Cornell University, School of Industrial and Labor Relations Institute for Labor Market Policies, July 2000.

⁵⁸ Kevin T. Reilly, "Human Capital and Information: The Employer Size-Wage Effect," *Journal of Human Resources* 30 (Winter 1995), 1–18; და Dan A. Black, Brett J. Noel, and Zheng Wang, "On-the-Job Training, Establishment Size, and Firm Size: Evidence for Economies of Scale in the Production of Human Capital," *Southern Economic Journal* 66 (July 1999), 82–100.

⁵⁹ ამ არგუმენტის გამამყარებელი ზოგიერთი ფაქტი, იხ. ნაშრომში: James B. Rebitzer and Lowell J. Taylor, "Efficiency Wages and Employment Rents: The Employer Size-Wage Effect in the Job Market for Lawyers," *Journal of Labor Economics* 13 (October 1995), 678–708.

⁶⁰ Todd L. Idson and Walter Y. Oi, "Workers Are More Productive in Large Firms," *American Economic*

დანარჩენი ვარაუდები ეფუძნება ამ თავში განხილულ კონცეფციებს. ერთ-ერთი მათგანის თანახმად, სამსახურებრივ კიბეზე დანინაურების შანსები უფრო რეალურია დიდ ფირმებში, სადაც კიბე მრავალი საფეხურისგან შედგება. ამის გამო დიდი ფირმის თანამშრომლები უფრო მეტად არიან დანტერესებულნი დამსაქმებელთან გრძელვადიანი ურთიერთობით. ამ თავში აღვნიშნავდით, რომ გრძელვადიან ურთიერთობებზე ორიენტირებული თანამშრომლებით დაკომპლექტებულ ფირმებს შრომის ანაზღაურების მექანიზმის გამოყენებით მწარმოებლურობის გაზრდის მეტი შესაძლებლობა ჰქონდათ. ეფექტიანი ხელფასის გამოყენება სამოტივაციოდ უფრო მიზანშეწონილია თანამშრომელსა და დამსაქმებელს შორის შედარებით ხანგრძლივი ურთიერთობისას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტით გამოწვეული დანაკარგი საგრძნობია დასაქმებულისათვისაც როგორც ხელფასის დონის, ასევე ახალი სამუშაო ადგილის მოძიებისთვის საჭირო დროის თვალსაზრისით. აშკარაა, რომ გადავადებული ანაზღაურების მოდელისა და დანინაურებისთვის შეჯიბრის გამოყენება შესაძლებელია მხოლოდ გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში.

დიდ ფირმებს არა მხოლოდ ეფექტიანი ხელფასის, გადავადებული ანაზღაურების მოდელისა და დანინაურებისთვის შეჯიბრის გამოყენების მეტი შესაძლებლობა აქვთ, მათ შეიძლება, უფრო მეტადაც კი სჭირდებოდეთ ამ მოდელებიდან რომელიმეს გამოყენება. არსებობს მოსაზრება, რომ სიდიდის გამო დიდ ფირმებს უჭირთ თანამშრომლების მონიტორინგი და, ამდენად, მათთვის უფრო მიზანშეწონილი იქნება სხვა მეთოდების გამოყენება შრომის წასახალისებლად. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, შრომის შედეგები უკავშირდება უფრო მეტად ეფექტიანი ხელფასის, და არა ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის, გაცემას რთული სამუშაო პირობების სანაცვლოდ.⁶¹

ემაირიული კვლევა

დათმობენ კი მომუშავეები თანხას სამართლიანობის მისაღწევად? ეკონომიკური ძეგვის კვლევა ლაბორატორიული ექსპერიმენტების დახმარებით

როგორც სამუშაო ჯგუფის წევრების მოტივაციის პრობლემებზე საუბრისას აღვნიშნეთ, მომუშავეებისა და ადამიანური რესურსების მენეჯერების აზრის გამოკითხვის თანახმად, თანამშრომლის მწარმოებლურობაზე მოქმედი ერთ-ერთი ფაქტორია სამართლიანობის განცდა.

რამდენად შესაძლებელია მტკიცებულების მოპოვება იმის შესახებ, რომ მომუშავეები სარგებლიანობას იღებენ საკუთარი შემოსავლებიდან და მოხმარებიდან,

თუ სარგებლიანობაზე მოქმედებს მათი და სხვების ხელფასებს შორის არსებული თანაფარდობა? სხვაგვარად რომ ვთქვათ, მომუშავეს მხოლოდ საკუთარი შემოსავლის დონე აინტერესებს, თუ მისთვის მნიშვნელოვანია, რამდენად დაცულია სამართლიანობის პრინციპი მისი და სხვა დასაქმებულების ანაზღაურების თანაფარდობისას?

თუ მომუშავეები მნიშვნელობას ანიჭებენ სამართლიანობას, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, სავარაუდოა, რომ ისინი

Review 89 (May 1999), 104–107.

⁶¹ David Fairris and Lee J. Alston, “Wages and the Intensity of Labor Effort: Efficiency Wages Versus Compensating Payments,” *Southern Economic Journal* 61 (July 1994), 149–160. „მონიტორინგსა“ და „საკომპენსაციო სხვაობის“ კონცეფციებზე დაფუძნებული ახსნისადმი მიძღვნილი ნაშრომების დანვრისებრით მიმოხილვა იხ. ნაშრომი: Rebitzer, “Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets,” 1417–1419.

თანახმა იქნებიან, გარკვეული საფასურის სანაცვლოდ მოიპოვონ იგი. ამ საკითხის შესწავლისადმი მიძღვნილი კვლევებისა და ექსპერიმენტების რაოდენობა ძალზე მცირეა. ზოგიერთი ეკონომისტი ლაბორატორიული ექსპერიმენტების დახმარებით ცდილობს ადამიანების მოტივაციის სანყისების გარკვევას. განვიხილოთ ეკონომიკური თამაში, რომლის მიხედვით, ქ. მედისონში მდებარე ვისკონსინის უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 112 მონაწილე სტუდენტი ანონიმურად დაანწყვილეს (ანუ არავინ იცოდა მენყვილის ვინაობა). დაინიშნა ერთი „ინიციატორი“ სტუდენტი და ერთიც „მოპასუხე“. თამაშის მიზანი იყო 12 დოლარის განაწილება. ინიციატორი უთითებდა თითოეული დოლარის გაყოფის სქემას, რის შემდეგაც მოპასუხე ირჩევდა გასანაწილებელი დოლარების (0-იდან 12-ამდე) რაოდენობას.

მაგალითად, თუ ინიციატორი მიუთითებდა, რომ იგი დაიტოვებდა ყველა განაწილებული დოლარის 75%-ს, მოპასუხის მიერ 12-ივე დოლარის განაწილების შეთავაზებისას მას დარჩებოდა მაქსიმუმ 3\$. ამ შემთხვევაში ინიციატორი მიიღებდა 9\$-ს. თუ მოპასუხეები მხოლოდ საკუთარ შემოსავალზე ფიქრობენ და არ ადარდებთ სხვების შემოსავალი, მაშინ ისინი არ მოისურვებენ საერთო ფონდის შემცირებას. თუმცა თუ მოპასუხეებს აფიქრებთ ფარდობითი ანაზღაურება იმდენად, რომ თანახმანი არიან, მოგების გარკვეული ნაწილი დათმონ „შურისძიების“ მიზნით, მათი აზრით, ინიციატორის მხრიდან „უსამართლო“ მოპყრობის საპასუხოდ, შეიძლება საერთო ფონდი შეამცირონ კიდევ. მაგალითად, თუ მოპასუხე ჩათვლის, რომ დაყოფა სქემით 75/25 უსამართლო იყო, მან შეიძლება შეამციროს საერთო ფონდი 8\$-ამდე, რა შემთხვევაშიც მოპასუხეს დარჩება 2\$, ინიციატორს კი – 6\$. ამ შემთხვევაში მოპასუხე 1\$-ს თმობს იმ სარგებლიანობისთვის, რომელსაც იგი იღებს ინიციატორისთვის 3\$-ის ოდენობის ზარალის მიყენებით.

ამ ლაბორატორიული ექსპერიმენტის შედეგებმა ცხადყო, რომ მოპასუხეთა დაახლოებით ნახევარმა მიიღო შემოსავლის

შეთავაზებული პროცენტული განაწილება და საერთო ფონდი არ შეამცირა. ე.ი. თამაშის მონაწილეთა დაახლოებით ნახევარი დაინტერესებულია მხოლოდ საკუთარი, აბსოლუტური ანაზღაურებით.

საინტერესოა, მოთამაშეთა დარჩენილი ნახევარი, ვისაც სამართლიანობის საკითხი ადარდებდა, შურისძიების მიზნით საკუთარი შემოსავლის რა ნაწილს დათმობდა? საშუალოდ მათ ყოველ დოლარზე დაახლოებით 40 ცენტი შესთავაზეს, ანუ თანხის განაწილება პროპორციით 60/40, რა შემთხვევაშიც უსამართლობის აღმოფხვრის მსურველებმა საერთო ფონდი დაახლოებით 3\$-ით შეამცირეს. უკვე 3\$-ით შემცირებული საერთო ფონდის პირობებში კი მოპასუხეები მზად იყვნენ, დაეთმოთ დაახლოებით 1.20\$ (0.4 X 3\$), რათა ინიციატორისთვის მიეყენებინათ 1.80\$-ის ოდენობის (0.6 X 3\$) ზარალი.

შეიძლება ეჭვქვეშ დადგეს, თამაშის შერჩეული მონაწილეები და გასარისკი ფულის ოდენობა რამდენად ზუსტად ასახვს დასაქმებულთა რეალურ უპირატესობებს, თუმცა ამ ტიპის ლაბორატორიული ექსპერიმენტების უპირატესობა აშკარაა საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვასთან შედარებით. მოთამაშეები არა მხოლოდ სავარაუდო პასუხებს იძლევიან დასმულ შეკითხვებზე, არამედ ჩართულნი არიან *ფაქტობრივ მოქმედებაში, რომელსაც ლოგიკური (ფულადი) შედეგი მოსდევს*. უკანასკნელ ნლებში ლაბორატორიული ექსპერიმენტები აღიარეს როგორც ეკონომიკური ქცევის შესწავლის ეფექტური მეთოდი იმ შემთხვევაში, როდესაც მონაცემების მიღება რეალური ბაზრებიდან რთული ან არაპრაქტიკულია.

წყარო: James Andreoni, Marco Castillo, and Ragan Petrie, "What Do Bargainers' Preferences Look Like? Experiments with a Convex Ultimatum Game," *American Economic Review* 93 (June 2003), 672–685. Also see M. Altman, "The Nobel Prize in Behavioral and Experimental Economics: A Contextual and Critical Appraisal of the Contributions of Daniel Kahneman and Vernon Smith," *Journal of Political Economy* 16 (Jan. 2004), 3–41.

კითხვები გამომრებისთვის

1. ახსენით, თუ რა ძირითადი პრინციპი და პირობებია საჭირო საიმისოდ, რომ შრომის ბაზარზე ნაგულისხმევი ხელშეკრულებები იყოს თვითუზრუნველყოფილი.
2. ერთი და იმავე სამუშაოს შესრულებისას სანარდო სამუშაოზე დასაქმებულთა შემოსავალი, როგორც ნესი, მეტია საათობრივად მომუშავეთა შემოსავალზე. ამ მოვლენას სამი თეორიული ახსნა აქვს. ჩამოთვალეთ ისინი.
3. დავუშვათ, დასაქმება დამამუშავებელი მრეწველობის სფეროდან ინაცვლებს მომსახურების სფეროში და ამ ცვლილებას თან სდევს მცირე სანარმოებში დასაქმებულთა წილის ზრდა. რა გავლენას მოახდენს მცირე სანარმოებში დასაქმების ამგვარი ზრდა ანაზღაურების სისტემების ტიპებზე, რომელთა მიზანიც მწარმოებლურობის სტიმულირებაა?
4. შეჯიბრი კარიერის დასაწყისში მომუშავეებს მეტი ძალისხმევის გამოჩენის სტიმულს აძლევს იმის გამო, რომ მოგებულებს ანაზღაურების ხელსაყრელ პერსპექტივებს სთავაზობს. თეორიულად, ერთი მხრივ, მომუშავეის ძალისხმევასა და მოგების ალბათობას და, მეორე მხრივ, მოგებულის პრიზის ღირებულებას შორის პირდაპირპროპორციული დამოკიდებულება არსებობს. იმსჯელეთ, როგორ ხსნის შეჯიბრის თეორია პირდაპირპროპორციულ დამოკიდებულებას ფირმის ზომასა და აღმასრულებელი დირექტორების შრომის ანაზღაურებას შორის.
5. „თანამშრომლების კონტროლი მათზე დაბალი ანაზღაურების გაცემით“. გამოთქვით აზრი!
6. მოკლედ შეაჯამეთ ანაზღაურების შემდეგი სისტემების ძირითადი მახასიათებლები: სანარდო ანაზღაურება, ეფექტიანი ხელფასები, შეჯიბრებები, ჯგუფური ანაზღაურება და გადავადებული ანაზღაურება. ააგეთ ხუთსვეტიანი ცხრილი: 1-ლი სვეტი – „დროის მიხედვით ანაზღაურების სისტემა შეიცვალა... -ით (სისტემის სახელი)“, მე-2 სვეტი – „მუშაკის წარმადობაზე დაკვირვებადობა“, მე-3 სვეტი – „მუშაკის ქცევის მოსალოდნელი ცვლილებები, რომლებიც შეესაბამება დამსაქმებლის მიზნებს“, მე-4 სვეტი – „მოსალოდნელი არასასურველი ცვლილებები მუშაკის ქცევაში“ და მე-5 სვეტი – „კანდიდატების შემადგენლობის მოსალოდნელი ცვლილება“.
7. გასულ წლებში მრავალი ქარხანა დაიხურა, რის გამოც უამრავი მომუშავე იძულებული გახდა, ახალი სამუშაო მოეძებნა. ამ მომუშავეების სახელფასო დანაკარგის შესწავლამ ცხადყო, რომ ერთნაირი უნარჩვევებისა და პროფესიული მომზადების მომუშავეებიდან უფრო მეტი სახელფასო ზარალი განიცადეს ძველ ფირმაში დიდი ხნის განმავლობაში 55–64 ასაკობრივი ჯგუფის მომუშავეებმა, 25–34 ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენლებთან შედარებით. როგორ მოხდა, რომ შრომის ანაზღაურების სისტემამ, რომლის მიზანიც მომუშავეთა მოტივაციის ამაღლებაა, ასეთი შედეგი გამოიღო?
8. დავუშვათ, იაპონური სისტემის შესახებ მსჯელობისას ანალიტიკოსი გულისხმობს დასაქმებულთა ზოგიერთი კატეგორიის მუდმივი სამსახურით უზრუნველყოფას და ამტიკიცებს, რომ იაპონელი დამსაქმებლები მაღალ თანამდებობაზე დასაქმებულებს დამსახურებულზე უფრო მეტ ხელფასს უხდიან. რამდენად ეთანხმება ანალიტიკოსის შეფასება ეკონომიკურ თეორიას?
9. ერთ-ერთ თანამედროვე საგაზეთო სტატიაში მოტანილი არგუმენტების მიხედვით, უმაღლესი აღმასრულებელი პირების შრომის ანაზღაურება იცვლებოდა და იგი არ შეესაბამებოდა საფონდო ოფციონებს. ისინი ხშირად ნაკლებად უკავშირდებოდნენ აღმასრულებელი პირების მუშაობის ხარისხს და მათი პრემიები (ბონუსები) სუბიექტური მოსაზრების საფუძველზე გაცივმოდა. ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით გააანალიზეთ: რომ საფონდო ოფციონები ნაკლებად უკავშირდება უმაღლესი აღმასრულებელი პირების მუშაობის ხარისხს, ასევე ოფციონებისგან გადახრა და სუბიექტური მოსაზრებებით პრემიების გაცემა მეტად ნაახალისებს აღმასრულებელ პირებს, იმუშაონ უკეთესად.

ამოცანები

1. დავუშვათ, საბაზრო ხელფასი შეადგენს 5\$-ს საათში, მაგრამ ჩარლი უფრო ბეჯითად იმუშავებს, თუ დამსაქმებელი მეტ ხელფასს გადაუხდის. დამოკიდებულება ჩარლის ხელფასსა და MRP_L მაჩვენებელს შორის მოცემულია ცხრილში. გამოთვალეთ ჩარლის ეფექტიანი ხელფასი?

ხელფასი (\$/სთ)	MRP_L (\$/სთ)
4	6.00
5	8.00
6	9.50
7	10.25
8	11.00
9	11.50
10	12.00
11	12.25
12	12.50
13	12.75

2. ჰანსი მუშაობს ფირმაში, რომელიც მას სანარდო ხელფასს უხდის, ე.ი. ჰანსს შეუძლია, თავად შეარჩიოს მწარმოებლურობის მაჩვენებელი q .

ა. ჰანსის სარგებლიანობა $U(q)$, რომელსაც იგი იღებს q ერთეულის წარმოებით, არის: $U(q) = \text{შემოსავალი}(q) - \text{ძალისხმევა}(q)$. შეავსეთ მოცემული ცხრილის მესამე სვეტი:

შემოსავალი (q)	ძალისხმევა (q)	$U(q)$
0	0	0.0
1	2	0.5
2	4	2.0
3	6	4.5
4	8	8.0
5	10	12.5
...

რამდენ ერთეულ პროდუქციას გამოუშვებს ჰანსი?

ბ. ჰანსის ძალისხმევის ფუნქცია შემდეგია: $\text{ძალისხმევა}(q) = \frac{1}{2} q^2$. გრაფიკულად გამოსახეთ ეს ფუნქცია და განიხილეთ მისი ძირითადი არსი.

გ. დავუშვათ, დამსაქმებლისთვის ცნობილი იყო ჰანსის ძალისხმევის ფუნქცია: $\text{ძალისხმევა}(q) = \frac{1}{2} q^2$. იმის დაშვებით, რომ დამსაქმებელს შეუძლია პროდუქციის ერთეულის გაყიდვა 4\$-ად, ქვემოთ მოტანილი შემოსავლის ორი ფუნქციიდან რომელი უნდა მოირგოს მან: $\text{შემოსავალი}(q) = 2q$, თუ $\text{შემოსავალი}(q) = 3q$?

3. ა. სამუშაო ძალის MRP მოცემულია შემდეგი გამოსახულებით: $MRP_0 = 20 - L$, სადაც L მომუშავეთა რაოდენობაა. თუ საბაზრო ხელფასი შეადგენს 5\$/სთ, რამდენი მომუშავეს დაქირავებას მოისურვებს დამსაქმებელი?

ბ. დამსაქმებლისთვის ცნობილი ხდება, რომ თანამშრომლები გაცილებით მუყაითად იმუშავებენ უფრო მაღალი ხელფასის პირობებში. თუ მომუშავეთათვის გადახდილი ხელფასი მინიმუმ 6\$/სთ-ია, სამუშაო ძალის უფრო მაღალი მწარმოებლურობა გამოისახება სამუშაო ძალის მრუდის ახალი ზღვრული პროდუქტით: $MRP_1 = 22 - L$. რამდენი მომუშავეს დაქირავებას მოისურვებს დამსაქმებელი 6\$/სთ ხელფასის პირობებში?

გ. ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით ახსენით დასაქმების დონეების ცვლილება, რომელსაც იწვევს საათში 5\$-ის ნაცვლად 6\$-ის ტოლი ხელფასის გადახდა.

4. ჯეინი იღებს შრომის ანაზღაურებას ნამუშევარი დროის მიხედვით. ყოველდღე იგი $h = 8$ საათს უთმობს ორი სახის დავალების შესრულებას. რაც მეტ დროს ხარჯავს იგი პირველ (მეორე) სამუშაოზე, მით მეტია გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობა (ხარისხი). დავუშვათ, ტოლობა $V = q \cdot x$ გამოხატავს ჯეინის დღიური გამოშვების საბაზრო ღირებულებას: q არის პროდუქციის რაოდენობა, ხოლო x – პროდუქციის ხარისხი. დავუშვათ, $q = 3 + \frac{h_q}{2}$ და $x = 1 + h$, სადაც $h_q + h_x = 8$.

ა. ჯეინს შრომითი ხელშეკრულებით მოეთხოვება „მუყაითად მუშაობა“. შედეგად, ჯეინმა გადაწყვიტა, ორივე დავალებაზე 4-4 საათი დახარჯოს, ე.ი. $h_q = h_x = 4$. რამდენია ჯეინის დღიური გამოშვების საბაზრო ღირებულება ამ შემთხვევაში?

ბ. ფირმას არ აქვს ჯეინის სამუშაოს ზედ-მინევენით გაკონტროლების საშუალება. ეს იმას ნიშნავს, რომ მისთვის უცნობია, როგორ ანაწილებს ჯეინი დავალებებზე

დროს. ურჩევდით ფირმას თუ არა, ჯეინის შრომის ანაზღაურება განსაზღვროს მხოლოდ მისი მწარმოებლურობის მიხედვით?

რეკომენდებული ლიტერატურა

Akerlof, George A., and Janet L. Yellen, eds. *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. New York: Cambridge University Press, 1986.

Bertrand, Marianne. "CEOs." *Annual Review of Economics* 1 (September 2009), 121–150.

Carmichael, H. Lorne. "Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentives." *Journal of Economic Perspectives* 3 (Fall 1989), 65–84.

Frank, Robert H., and Philip J. Cook. *The Winner-Take-All Society*. New York: Free Press, 1995.

Gibbons, Robert. "Incentives in Organizations." *Journal of Economic Perspectives* 12 (Fall 1998), 115–132.

Hallock, Kevin F. *Pay: Why People Earn What They Earn and What You Can Do Now to Make More*. New York: Cambridge University Press, 2012.

Lazear, Edward P., and Kathryn L. Shaw. "Personnel Economics: The Economist's View of Human Resources." *Journal of Economic Perspectives* 21 (Fall 2007), 91–114.

Sappington, David E. "Incentives in Principal-Agent Relationships." *Journal of Economic Perspectives* 5 (Spring 1991), 45–66.

Simon, Herbert A. "Organizations and Markets." *Journal of Economic Perspectives* 5 (Spring 1991), 24–44.

სქენის, რასისა და ეროვნების მნიშვნელობა შრომის ბაზარზე

ბასული ათწლეულების განმავლობაში ამერიკის შრომის ბაზარმა მნიშვნელოვანი დემოგრაფიული ცვლილებები განიცადა. ცვლილების ზოგიერთი მიზეზი უკავშირდება ქალების შეხედულებას, როგორ გაანაწილონ დრო საოჯახო საქმეებსა და დასაქმებაზე, როგორია მათი მოლოდინები. სხვა მიზეზებს შორის სახელდება იმიგრაცია, როგორც ლეგალური, ასევე არალეგალური, განსხვავება შობადობის მაჩვენებლებში რასობრივ/ეროვნული ჯგუფების მიხედვით. ყოველივე ეს სამუშაო ძალის სტრუქტურის მნიშვნელოვან და ხანგრძლივ ცვლილებებს იწვევს.

12.1 ცხრილი გვიჩვენებს ცვლილებებს 1990-იდან 2010 წლამდე პერიოდში და 2020 წლის პროგნოზს. თეთრკანიანები 1990 წელს სამუშაო ძალის დაახლოებით 78%-ს შეადგენდნენ, 2010 წელს მათი წილი 68%-ამდე დაეცა, ხოლო 2020 წლის საპროგნოზო მონაცემით – 62% იქნება. არსებული შეფასებით, ქალების წილი სამუშაო ძალაში განუხრელად იზრდება. ანალოგიურად მატულობს აფროამერიკელებისა და აზიელების წილიც; სწრაფად გაიზარდა ლათინოამერიკელების წილი, კერძოდ, 8.5%-იდან (1990 წ.) 15%-ამდე (2010 წ.)

როგორც 12.1 ნახაზიდან ირკვევა, სრული განაკვეთით მომუშავე თეთრკანიანი მამაკაცები და აზიური წარმოშობის მამაკაცები გაცილებით მეტს გამოიმუშავენდნენ ლათინოამერიკელ და შავკანიან მამაკაცებთან შედარებით. ეს უკანასკნელნი ვერ იღებდნენ სრულ განაკვეთზე მომუშავე თეთრკანიანი მამაკაცების ანაზღაურების 70%-საც კი. სრულ განაკვეთზე მომუშავე აზიური წარმოშობის ამერიკელი მამაკაცების საშუალო შემოსავალი თითქმის უტოლდებოდა თეთრკანიანი მამაკაცების შემოსავალს.

ცხრილი 12.1

ძირითადი დემოგრაფიული ჯგუფების წილი სამოქალაქო სამუშაო ძალაში: 1990, 2000, 2010 და 2020 წლები

	წელი			
	1990	2000	2010	2020 (პროგნოზი)
თეთრკანიანი (არალათინოამერიკელი)	77.7%	72.0%	67.5%	62.3%
ქალები (ყველა რასა)	45.2%	46.5%	46.7%	47.0%
შავკანიანები (ორივე სქესი)	10.9%	11.5%	11.6%	12.0%
აზიელები	3.7%	4.4%	4.7%	5.7%
ლათინოამერიკელები (ყველა რასა, ორივე სქესი)	8.5%	11.7%	14.8%	18.6%

♣ მათ შორის, ალასკისა და წყნარი ოკეანის კუნძულების მკვიდრი მოსახლეობა.

წყარო: Mitra Toossi, "Labor Force Projections to 2020: A More Slowly Growing Workforce," *Monthly Labor Review* 135 (January 2012), 43-64, Table 1.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ბუნებრივია, რომ იზრდება ინტერესი სხვადასხვა ჯგუფის შრომის ანაზღაურებაში განსხვავებების გამომწვევი მიზეზების შესწავლისადმი. წინამდებარე თავის მიზანია ამ განსხვავებათა ანალიზი. ამასთან, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმობა დისკრიმინაციის თემას.

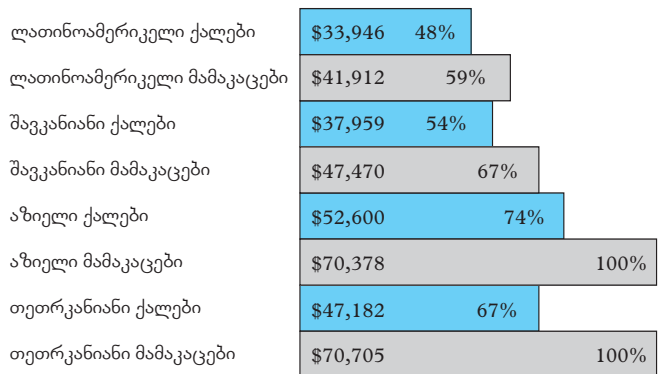
შემოსავლებში განსხვავებების გავრცედი და არაგავრცედი წყაროები

ამ ნაწილში ახსნილია სამი ყველაზე დიდი ჯგუფის შემოსავლებს შორის განსხვავებების მიზეზები. ქალები, შავკანიანები და ლათინოამერიკელები, როგორც დასაქმების სფეროში არსებული დისკრიმინაციის პოტენციური მსხვერპლნი, სამთავრობო პოლიტიკის ობიექტები იყვნენ. აქცენტი ამ ჯგუფებზე იმიტომ გაკეთდა, რომ მათ შესაბამისად არსებული მონაცემები და კვლევები ანალიზისთვის უფრო მეტად გამოსაყენებელია, ვიდრე შეზღუდული უნარის მქონე ან განსხვავებული სექსუალური

ნახაზი 12.1

24 წელზე უფროსი ასაკის სრულ განაკვეთზე მომუშავე სხვადასხვა დემოგრაფიული ჯგუფის საშუალო შემოსავალი აბსოლუტურ გამოხატულებაში და %-ულად თეთრკანიანი მამაკაცების შემოსავლების მიმართ, 2011 წ.

წყარო: მონაცემები აღებულია წყაროდან U.S. Bureau of the Census, Detailed Income Tabulations from the CPS, 2009 ASEC, Persons, Table PINC-03: "Educational Attainment—People 25 Years Old and Over, by Total Money Earnings in 2008, Work Experience in 2008, Age, Race, Hispanic Origin, and Sex," at http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032009/perinc/new03_000.htm.



ორიენტაციის პირთა მონაცემები.¹ ჩვენი ანალიზის საგანია შემოსავალი და არა საერთო ანაზღაურება (რაშიც შევიდოდა მომუშავეთა შემწეობაც: საპენსიო, ჯანმრთელობის დაზღვევის, შრომისუუნარობის) იმ პრაქტიკული მოსაზრებით, რომ, ზოგადად, დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით შემწეობის შესახებ მონაცემები არ არსებობს.²

სხვადასხვა დემოგრაფიული ჯგუფის შემოსავლების განხილვისას ჩვენ შევადარებთ სრულ განაკვეთზე და მთელი წლის განმავლობაში მომუშავე პირთა შემოსავალს (როგორც 12.1 ნახაზზეა მოცემული). განსხვავება სრულ განაკვეთზე და მთელი წლის განმავლობაში მომუშავეთა შემოსავლებს შორის, ძირითადად (მაგრამ არა სრულად), გამოწვეულია ანაზღაურების განსხვავებული ტარიფებით. ამავე მიზეზით აიხსნება განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში, რაც ამ თავის მთავარი საკითხია. სრულ განაკვეთზე მომუშავეთა ანაზღაურების შედარებისას ცხადია, რომ არ ხდება არასრულ განაკვეთზე მუშაობის სპეციფიკის და უმუშევრობის ზემოქმედების გათვალისწინება. ეს განსხვავებები დისკრიმინაციის თემაზე მსჯელობისას უნდა გავითვალისწინოთ.

განსხვავება შემოსავალში სქესის მიხედვით

ყველა რასობრივი და ეთნიკური ჯგუფის მონაცემების შეჯერებით ჩანს, რომ 24 წელს გადაცილებული, სრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების გამომუშავება 2011 წელს საშუალოდ მამაკაცების გამომუშავეების 62%-ს შეადგენდა. ეს პროცენტული მაჩვენებელი მცირედ აღემატება 1970 წლისა და 1980 წლის მაჩვენებლებს (58%).³ განსხვავებათა გამომწვევი მიზეზების გაგებას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ანაზღაურებაში არსებული სხვაობის აღმოსაფხვრელად საჭირო პოლიტიკის შემუშავების საქმეში (თუკი ასეთი პოლიტიკის არსებობა რეალურია).⁴

ასაკი და განათლება. შემოსავალში სხვაობის ანალიზის პირველ ეტაპზე ხდება განსხვავებათა შესაძლო წყაროების დადგენა, რომელთა დიდი ნაწილიც გაზომვადია. მე-9 თავიდან ვიცით, რომ ორი მნიშვნელოვანი და გაზომვადი ფაქტორი, რომელიც შემოსავალზე გავლენას ახდენს, არის განათლება და ასაკი (რომელიც შრომის ბაზარზე პოტენციურ გამოცდილებასთანაა კავშირში). უკანასკნელ პერიოდში ქალების განათლების დონე მინიმუმ მამაკაცების განათლების დონეს უტოლდება, თუმცა იმავეს წარსულის წლებზე ვერ ვიტყვით. გარდა ამისა, როგორც ვიცით, ასაკი-შე-

¹ ნაშრომები ამ თემების შესახებ იხ.: Thomas DeLeire, "Changes in Wage Discrimination Against People with Disabilities: 1984–93," *Journal of Human Resources* 36 (Winter 2001), 144–158; and Christopher S. Carpenter, "Self-Reported Sexual Orientation and Earnings: Evidence from California," *Industrial and Labor Relations Review* 58 (January 2005), 258–273.

² მსჯელობა სქესის მიხედვით ანაზღაურების განსხვავების საკითხის შესახებ იხ.: Aaron Lowen and Paul Scillian, "'Family-Friendly' Fringe Benefits and the Gender Wage Gap," *Journal of Labor Research* 30 (2009), 101–119; and Eric Solberg and Teresa Laughlin, "The Gender Pay Gap, Fringe Benefits, and Occupational Crowding," *Industrial and Labor Relations Review* 48 (1995), 692–708.

³ მონაცემები იხ.: U.S. Bureau of the Census, "2012 Current Population Survey, Annual Social and Economic Supplement, Person Income," at http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032012/perinc/pinc03_000.htm.

⁴ როგორც აღინიშნა, ანაზღაურებაში არსებული განსხვავებები, რომლებიც ამ თავშია განხილული, ეხება ხელფასსა და შემოსავალს და არა საერთო ანაზღაურების მაჩვენებლებს (რაშიც შევიდოდა მომუშავეთა შემწეობაც). არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტები, რომ ქალები ანალოგიური მონაცემების მქონე მამაკაცებთან შედარებით ნაკლებად სარგებლობენ საპენსიო, ჯანმრთელობის დაზღვევისა და შრომისუუნარობის შემწეობით. იხ.: Janet Currie, "Gender Gaps in Benefits Coverage," in *The Human Resource Management Handbook*, eds. David Lewin, Daniel Mitchell, and Mahmood Zaidi (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1997), chapter 23.

მოსავლის გრაფიკები ქალებისთვის მამაკაცებთან შედარებით უფრო ჰორიზონტალურია. ამდენად, მოსალოდნელია, რომ, ასაკისა და განათლების გათვალისწინებით, შესაძლებელია მამაკაცებისა და ქალების ანაზღაურებას შორის არსებული განსხვავების ახსნა.

12.2 ცხრილის მონაცემები ასაკისა და განათლების მიხედვით მამაკაცებსა და ქალებს კატეგორიებად ყოფს. როგორც მოსალოდნელი იყო, ქალებისა და მამაკაცების შემოსავალს შორის არსებული სხვაობა ასაკთან ერთად მცირდება. თუმცა ქალებისა და მამაკაცების შემოსავალს შორის სხვაობას აუცილებლად სხვა ახსნაც უნდა მოვუძებნოთ.

პროფესია. გაზომვადი ფაქტორი, რომლის გამოყენებითაც შეიძლება ქალებისა და მამაკაცების შემოსავლის თანაფარდობის ახსნა, არის პროფესია. როგორც 12.3 ცხრილიდან ჩანს, უამრავი ქალი დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე მუშაობს და ძალიან ცოტანი არიან დასაქმებულნი მაღალანაზღაურებად სამუშაოზე. ამგვარად, მამაკაცებისა და ქალების საშუალო ხელფასს შორის არსებული სხვაობა ნაწილობრივ მაინც შეიძლება პროფესიული განაწილების უთანაბრობით აიხსნას. გარდა ამისა, 12.3 ცხრილის თანახმად, ერთი პროფესიით მუშაობის შემთხვევაშიც კი, ქალები გაცილებით ნაკლებს გამოიმუშავენ, ვიდრე მამაკაცები. რამდენადაც 12.3 ცხრილით წარმოდგენილი შედარებით მაღალანაზღაურებადი პროფესიები, როგორც ნესი, კოლეჯის ან ასპირანტურის სპეციალიზებულ განათლებას საჭიროებენ, სავარაუდოა, რომ ამ პროფესიებით მომუშავე ქალებისა და მამაკაცების ორიენტაცია კარიერაზე ერთნაირია; თუმცა 2012 წელს ამ პროფესიების შემთხვევაშიც კი ცხრილში წარმოდგენილი ოთხი პროფესიიდან სამში თანაფარდობა ქალებისა და მამაკაცების შემოსავლებს შორის 1.0-ზე ბევრად ნაკლები იყო.

სამუშაო საათების რაოდენობა და გამოცდილება. ცხადია, გამოიმუშავებაზე გავლენას მომუშავეს ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა და გამოცდილების ხანგრძლივობა ახდენს. როგორც მე-9 თავში განვიხილეთ, ერთი და იმავე პროფესიით მომუშავე ქალებისა და მამაკაცების მუშაობის ხანგრძლივობა განსხვავებულია – ქალები კვირაში საშუალოდ ნაკლებ დროს უთმობენ სამუშაოს, ვიდრე მამაკაცები. 9.2 ცხრილის მიხედვით, თუ მხედველობაში არ მივიღებთ ნაწილობრივ დასაქმებულს და აქცენტს სრული განაკვეთით მომუშავეებზე გავაკეთებთ, ქალები კვირაში საშუალოდ 1-5%-ით ნაკლებს მუშაობენ მამაკაცებთან შედარებით. სავარაუდოდ, ფიქსირებულხელფასიანი მომუშავეები საკომპენსაციო ხელფასის სხვაობას უფრო ხანგრძლივად მუშაობის შემთხვევაში იღებენ, ამიტომაც 12.3 ცხრილში წარმოდგენილი შემოსავლის ზოგიერთი სხვაობა შეიძლება ქალების ნაკლები ხანგრძლივობით მუშაობას უკავშირდებოდეს.

ცხრილი 12.2.

სრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების შემოსავლები, %-ულად მამაკაცების შემოსავლების მიმართ, 2011 წ.

ასაკი	ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის კურსდამთავრებული	ბაკალავრი	მაგისტრი
25-34	75	80	69
35-44	67	74	76
45-54	66	70	61
55-64	70	72	68

წყარო: ცხრილის მონაცემები აღებულია წყაროდან: U.S. Bureau of the Census, “2012 Current Population Survey, Annual Social and Economic Supplement, Person Income,” at http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032012/perinc/pinc03_000.htm.

ცხრილი 12.3.

კონკრეტული პროფესიით მომუშავე ქალები და მათი შემოსავლები, %-ულად მამაკაცების მიმართ, 2012 წ.

	კონკრეტული პროფესიით მომუშავე ქალები %-ულად მამაკაცების მიმართ	ქალების შემოსავლები %-ულად მამაკაცების შემოსავლების მიმართ
მაღალანაზღაურებადია:		
დირექტორები	26	0.76
კომპიუტერული სისტემის მენეჯერები	26	0.88
ადვოკატები	33	0.80
ფარმაცევტები	52	1.00
დაბალანაზღაურებადია:		
მოლარეები	70	0.92
მზარეულები	33	0.90
საზღვების ობიექტების პერსონალი	56	0.88
მომსახურე პერსონალი სასადილოში/კაფეში	49	0.98

^ა „მაღალანაზღაურებადი“ პროფესიის ფარგლებში 2012 წელს ქალები კვირაში 1500\$-ზე მეტს, „დაბალანაზღაურებადი“ პროფესიის ფარგლებში კი იმავე წელს მამაკაცები კვირაში 140\$-ზე ნაკლებს გამოიმუშავებდნენ. პროფესიები, სადაც დომინირებს რომელიმე სქესის იმდენად მცირე რაოდენობა, რომ მონაცემები მათ შესახებ არ ქვეყნდებოდა, ცხრილში მოტანილი არ არის.

წყარო: U.S. Bureau of Labor Statistics, *2013 Employment and Earnings Online*, Annual Average Household Survey Data (January 2010), Table 39 at http://www.bls.gov/opub/ee/2013/cps./annavg39_2012.pdf

სხვადასხვა პროფესიით მომუშავე ქალებს ნაკლები (და ზოგ შემთხვევაში – წყვეტილი) სამუშაო გამოცდილება და დანინაურების შედარებით მცირე შანსი აქვთ.⁵

ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, რომელიც ბიზნესის ადმინისტრაციის სპეციალისტების მაგისტრების მონაცემებს ანალიზებდა ერთი და იმავე პრესტიჟული უმაღლესი სასწავლებლის კურსდამთავრებულების მიხედვით, დადგინდა, რომ კოლეჯის დამთავრებისთანავე ქალების ანაზღაურება თითქმის იგივე იყო, რაც მამაკაცებისა, მაგრამ 15 წლის შემდეგ ქალები 40%-ით ნაკლებს გამოიმუშავებდნენ მამაკაცებთან შედარებით. 15 წლის თავზე ასეთი განსხვავება გარკვეულწილად იმით იყო გამოწვეული, რომ ქალები ნაკლებ დროს უთმობდნენ მუშაობას, უმეტესწილად მათ შედარებით მცირე სამუშაო გამოცდილება ჰქონდათ (შერჩეულ ჯგუფებში ქალებს ჰქონდათ ნაკლები ხანგრძლივობის სამუშაო გამოცდილება, მაგრამ არასრულ განაკვეთზე მუშაობის მეტი გამოცდილება, ანალოგიური მონაცემების მქონე მამაკაცებთან შედარებით).

ქალების უდიდესი როლიდან გამომდინარე ბავშვის აღზრდაში, ქალებისა და მამაკაცების სამუშაო გამოცდილებაში არსებული განსხვავება, ძირითადად, ბავ-

⁵ Edward P. Lazear and Sherwin Rosen, “Male-Female Wage Differentials in Job Ladders,” *Journal of Labor Economics* 8 (January 1990), S106–S123; Erica L. Groshen, “The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?” *Journal of Human Resources* 26 (Summer 1991), 457–472; and Stephen J. Spurr and Glenn J. Sueyoshi, “Turnover and Promotion of Lawyers: An Inquiry into Gender Differences,” *Journal of Human Resources* 29 (Summer 1994), 813–842.

შვის აღზრდის პერიოდში ქალების შრომითი საქმიანობის წყვეტას უკავშირდება.⁶ მეორე კვლევის თანახმად, 1991 წელს 30 წლის ასაკის დასაქმებული დედები 23%-ით ნაკლებს, ხოლო დასაქმებული ქალები, ვისაც შვილები არ ჰყავდათ, 10%-ით ნაკლებს გამოიმუშავებდნენ იმავე ასაკის მამაკაცებთან შედარებით.⁷

აუხსნელი განსხვავებები. ცხადია, პროფესიის, განათლების, ასაკის, გამოცდილებისა და მუშაობის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, შესაძლებელია სქესის მიხედვით შემოსავლებს შორის განსხვავებების გარკვეულწილად ახსნა. საკითხის სრულფასოვნად ასახსნელად საჭიროა სხვა დამატებითი გაზომვადი ცვლადების შემოტანა, თუმცა ყველა გაზომვადი ფაქტორის გაანალიზების დროსაც კი ზოგი რამ „აუხსნელი“ დარჩება. ასეთი აუხსნელი განსხვავებები, ერთი მხრივ, მწარმოებლურობაზე მოქმედი ისეთი მახასიათებლის შედეგია, როგორცაა, მაგალითად, სქესი. მისი დანახვა ან გაზომვა მკვლევარისთვის შეუძლებელია; მეორე მხრივ, აუხსნელი განსხვავებები შეიძლება გამოწვეული იყოს შრომის ბაზარზე დამსაქმებლის დისკრიმინაციული ქცევით (სიმფონიურ ორკესტრში ქალების წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციის საილუსტრაციოდ იხ. 12.1 მაგალითი).

დისკრიმინაციის განმარტება. შრომის ბაზარზე ხდება დისკრიმინაცია, თუ სხვადასხვა დემოგრაფიული ჯგუფის, მაგრამ ერთნაირი მწარმოებლურობის მომუშავეებს დამსაქმებელი განსხვავებულად ექცევა. დემოგრაფიული ჯგუფების საშუალო ხელფასებში განსხვავება შესაძლებელია გამოწვეული იყოს (ა) განსხვავებული მწარმოებლურობით, რომლებიც ჯგუფებს შრომის ბაზარზე შესვლისთანავე აქვთ (ხშირად მათ „წინასაბაზრო განსხვავებებს“ უწოდებენ) და (ბ) შრომის ბაზარზე დემოგრაფიული ჯგუფისადმი განსხვავებული დამოკიდებულებით. სწორედ ამ უკანასკნელ მიდგომას ეწოდება დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე.

შრომის ბაზარზე გენდერული დისკრიმინაცია, ძირითადად, ორი ფორმით მჟღავნდება: პირველი, ზოგჯერ დამსაქმებლები ქალებს უფრო ნაკლებს უხდიან, ვიდრე იმავე პროფესიისა და გამოცდილების მქონე და ერთნაირი პირობებით მომუშავე მამაკაცებს. ამ მოვლენას სახელფასო დისკრიმინაცია ეწოდება; მეორე, დამსაქმებლები ცდილობენ, ქალები სამუშაოდ დაბალანაზღაურებად ან ნაკლებსაპასუხისმგებლო თანამდებობაზე აიყვანონ, ხოლო შედარებით მაღალანაზღაურებად სამუშაოზე მამაკაცები დაიქირაონ, რომელთაც იგივე პროფესიული მომზადება და ქალების მსგავსი მწარმოებლურობის პოტენციალი აქვთ. დისკრიმინაციის ამ ფორმას პროფესიული დისკრიმინაცია ეწოდება.

სახელფასო დისკრიმინაცია. შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის კონცეფცია ეფუძნება თეორიას, რომლის მიხედვითაც ინდივიდის ხელფასი მწარმოებლურობის მახასიათებლებისა (მომუშავის ადამიანისეული კაპიტალი, ფირმის ზომა და ა.შ.) და მათი

⁶ Marianne Bertrand, Claudia Goldin, and Lawrence F. Katz, “Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors,” *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (July 2010), 228–255.

⁷ Jane Waldfogel, “Understanding the ‘Family Gap’ in Pay for Women with Children,” *Journal of Economic Perspectives* 12 (Winter 1998), 137–156. For more recent papers on this topic, see Nabanita Datta Gupta and Nina Smith, “Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark,” *Economica* 69 (November 2002), 609–629; and Christy Spivey, “Time Off at What Price? The Effects of Career Interruptions on Earnings,” *Industrial and Labor Relations Review* 59 (October 2005), 119–140. კვლევა, რომელიც ქალების ტრადიციულად დაბალ შრომის ანაზღაურებას ბიოლოგიური თავისებურებებით, აბსენტიზმით (სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის ტენდენცია – რედაქტორის შენიშვნა) ნაწილობრივ ხსნის, იხ.: Andrea Ichino and Enrico Moretti, “Biological Gender Differences, Absenteeism, and the Earnings Gap,” *American Economic Journal: Applied Economics* 1 (January 2009), 183–218..

საბაზრო ფასის ფუნქციაა. ამგვარად, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, ქალებისა და მამაკაცების შრომის ანაზღაურებაში განსხვავება შეიძლება გამოწვეული იყოს, მაგალითად, ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული სამუშაო გამოცდილებით, ან იმ ფაქტით, რომ მათ გამოცდილების ყოველ დამატებით წელს სხვადასხვა ტარიფით უნაზღაურებენ. ამბობენ, რომ ხდება სახელფასო დისკრიმინაცია, თუ დამსაქმებლების მიერ ერთნაირი მწარმოებლურობის მომუშავეებზე გაიცემა განსხვავებული ხელფასები დემოგრაფიული ჯგუფებისა და სქესის მიხედვით.

მაგალითი 12.1.

მიკერძოება სიმფონიური ორკესტრის მუსიკოსების შერჩევისას

სიმფონიური ორკესტრის დაახლოებით 100 მუსიკოსი უნდა წარდგეს შესარჩევი კომისიის წინაშე, რომელიც დირიჟორისა და ორკესტრის რამდენიმე წევრისგან შედგება. 1970 წლამდე კომისია იცნობდა სიმფონიური ორკესტრის თითქმის ყველა კანდიდატს. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ფაქტი, ძირითადად, მამაკაცების, პირველ რიგში კი, მუსიკის პედაგოგების ყოფილი საყვარელი მონაწიეების ინტერესებს ემსახურებოდა. შედეგად, ქალები ორკესტრის ახლადარჩეული წევრების მხოლოდ 10%-ს შეადგენდნენ. 1990-იან წლებში ქალების წილი სიმფონიური ორკესტრის ახალ წევრებში 35% იყო. რა გახდა ამ ცვლილების მიზეზი?

ზოგადად, ამ წლებში მუსიკოს ქალთა რიცხვი გაიზარდა, მაგრამ ასევე მოხდა კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ცვლილება: 1970–1980-იან წლებში ორკესტრების დიდ-

მა ნაწილმა დაიწყო შერჩევის ახალი პროცედურა – საკონკურსო კომისია ფარულად უსმენდა კონკურსანტებს, ანუ მუსიკოსები არ ჩანდნენ. რადგან სიმფონიური ორკესტრები სხვადასხვა დროს ამ „ბრმა“ პროცედურებს იყენებდნენ, შეგვიძლია ცალკეული ფექტის შეფასება. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, სიმფონიურ ორკესტრებში ქალების რაოდენობის 25%-იანი ზრდა ერთი მესამედით სწორედ „ბრმა“ ტექნიკითაა გამოწვეული. ანუ, შემსრულებლის სქესი საკონკურსო კომისიისთვის ცნობილი რომ ყოფილიყო, ორკესტრში შერჩეულ ქალთა რაოდენობა 8%-ით ნაკლები (ე.ი. 27% ნაცვლად 35%-ისა) იქნებოდა რეალურთან შედარებით.

წყარო: Claudia Goldin and Cecilia Rouse, “Orchestrating Impartiality: The Impact of ‘Blind’ Auditions on Female Musicians,” *American Economic Review* 90 (September 2000), 715–741.

პროფესიული დისკრიმინაცია. ადამიანისეული კაპიტალისთვის მნიშვნელოვანია განათლების, ტრენინგისა და გამოცდილების შედეგად მიღებული პროფესიული მომზადების დონე. ქალებსა და მამაკაცებს შორის დომინირებს სხვადასხვა პროფესია, მაგრამ პროფესიული სეგრეგაციის ფაქტის დამტკიცება გაცილებით მარტივია, ვიდრე პროფესიული დისკრიმინაციის.

ზოგადად ამბობენ, რომ მიმდინარეობს პროფესიული სეგრეგაცია, თუ პროფესიული გადანაწილება დემოგრაფიულ ჯგუფებს შორის ერთმანეთისგან მკვეთრად განსხვავდება. რაც შეეხება გენდერს, პროფესიული სეგრეგაცია კარგად იკვეთება ე.წ. „ქალურ“ და „მამაკაცურ“ პროფესიებში.

თუ პროფესიული არჩევანი მკაცრად შეზღუდულია, ან მასზე გავლენას ადამიანისეული კაპიტალის მახასიათებლების კომპენსაციის დაბალი დონე ახდენს, მაშინ

უდავოა, შრომის ბაზარზე პროფესიული სეგრეგაცია დისკრიმინაციას ასახავს. თუ ასეთი არჩევნები სხვადასხვა პრეფერენციების ან ოჯახში არსებული მოვალეობების (განსაკუთრებით ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული) გამომხატველია, ვასკნით: პირველი, სინამდვილეში სულაც არაა პრობლემა, თუ პროფესიული პრეფერენციები (მათ შორის, ოჯახური საქმის შესრულების) ადამიანის ცხოვრებისეული გამოცდილებიდან მომდინარეობს და მათ პატივი უნდა ვცეთ საბაზრო ეკონომიკის პირობებშიც; მეორე, ეს პრეფერენციები წინასაბაზრო დისკრიმინაციის, ანუ მშობლების, საგანმანათლებლო დაწესებულებისა თუ საზოგადოების მხრიდან დიფერენცირებული მიდგომის შედეგია, რის გამოც გოგონები ტრადიციულად დაბალანაზღაურებად სამუშაო ძალად ითვლებიან (მათ შორის, ოჯახშიც) ჯერ კიდევ მანამ, ვიდრე ზრდასრულ ასაკს მიაღწევენ და შრომის ბაზარზე შევლენ.

ახლა განვიხილოთ სახელფასო პროფესიული სეგრეგაციისა და დისკრიმინაციის გაზომვა. ორივე შემთხვევაში ვიმსჯელებთ არსებულ საზომებზე და შემდეგ მოკლედ შევაჯამებთ, დისკრიმინაციული დამოკიდებულება რამდენად ზუსტად იზომება.

საზომი: პროფესიული სეგრეგაცია. როგორც 12.3 ცხრილიდან ჩანს, სხვადასხვა პროფესიის ადამიანებს შორის ქალები და მამაკაცები უთანაბროდ არიან განაწილებულნი. მართალია, გასულ ათწლეულებში ამ მხრივ მნიშვნელოვანი ცვლილებები მოხდა, მაგრამ მაღალანაზღაურებად სამსახურში ქალების დასაქმების მაჩვენებელი მაინც მკვეთრად ჩამორჩება მამაკაცების ანალოგიურ მაჩვენებელს. ამის საპირისპიროდ, ქალების დასაქმების მაჩვენებელი დაბალანაზღაურებად სამსახურში ბევრად აღემატება მამაკაცების მაჩვენებელს. სხვადასხვა პროფესიულ ჯგუფში გენდერული უთანაბრობის გასაანალიზებლად გამოიყენება ზომის სხვადასხვა ერთეული და ყველა მათგანი შემდეგ პრინციპს ეფუძნება: ერთმანეთს უდარდება ორი სიდიდე – მამაკაცებისა და ქალების განაწილება პროფესიების მიხედვით და იგივე მაჩვენებელი იმ დაშვებით, რომ სხვადასხვა პროფესიის მიხედვით თანამდებობებზე დანიშვნა შემთხვევითია და არა სქესზე დამოკიდებული.⁸

სეგრეგაციის ერთ-ერთი საზომია *სხვადასხვაობის ინდექსი*. ინდექსის გამოყენება ეფუძნება დაშვებას – რომელიმე ერთი სქესის მომუშავეები არ იცვლიან სამუშაოს, მეორე სქესის რა ნაწილმა (პროცენტულად) უნდა შეიცვალოს თანამდებობა, რომ ორივე სქესის პროფესიული განაწილება გათანაბრდეს. ყველა თანამდებობა სრულად სეგრეგირებული რომ იყოს, განსხვავებულობის (დისიმილაციის) ინდექსი 100-ის ტოლი იქნებოდა, ხოლო მამაკაცებისა და ქალების თანამდებობებზე თანაბრად განაწილებისას 0-ს გაუტოლდებოდა. სქესის მიხედვით 500-ამდე ვიწრო სპეციალობით დასაქმებულთა კვლევით დადგინდა, რომ 1970 წელს 64.5-ის ტოლი სხვადასხვაგვარობის ინდექსი 1980 წლისთვის 58.4-ამდე, 1990 წლისთვის კი 54.1-ამდე შემცირდა, 2000 წელს იყო 52.0 და 2009 წელს კი 51.0.⁹

მიუხედავად პროფესიული სეგრეგაციის შემცირებისა, კვლევები, ზოგადად, ცხადყოფს, რომ ქალების ხელფასზე სეგრეგაცია კვლავ მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს. არსებული შეფასებებით, კონკრეტული აკადემიური მიღწევებისა და

⁸ Dale Boisso, Kathy Hayes, Joseph Hirschberg, and Jacques Silber, "Occupational Segregation in the Multidimensional Case: Decomposition and Tests of Significance," *Journal of Econometrics* 61 (March 1994), 161–171; and Martin Watts, "Divergent Trends in Gender Segregation by Occupation in the United States: 1970–92," *Journal of Post-Keynesian Economics* 17 (Spring 1995), 357–379.

⁹ Francine D. Blau, Peter Brummund and Albert Yung-Hsu Liu, "Trends in Occupational Segregation by Gender 1970–2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System," working paper no. 17993, National Bureau of Economic Research (Cambridge Mass.: April 2012).

გამოცდილების მქონე ამერიკელი ქალები იმავე თანამდებობებსა და სფეროებში რომ მუშაობდნენ, როგორც მათი მამაკაცი კოლეგები, მათი შრომის ანაზღაურება 3-10%-ით გაიზრდებოდა.¹⁰

თუმცა როგორც აღვნიშნეთ, სქესის მიხედვით ყველა სახის სეგრეგაცია როდია გამონეული შრომის ბაზარზე არსებული დისკრიმინაციით; სეგრეგაციის ზოგიერთ ტიპს ინვესს შრომის ბაზარზე შესვლამდე არსებული პრეფერენციები ან მოგვიანებით გაკეთებული არჩევანი, როგორცაა, მაგალითად, ოჯახური გადანეყვებილება (იხ. 8.2 მაგალითი). კერძოდ, სხვადასხვა წყაროში სულ უფრო ხშირად ვხვდებით ფაქტებს, რომლებიც ქალების ნაკლებრისკიანობას ადასტურებენ. ისინი ტრადიციულად თავს იკავებენ ისეთი თანამდებობების დაკავებისგან, სადაც ხელფასი განისაზღვრება მხარეთა შორის მოლაპარაკებით ან დამოკიდებულია გამომუშავებაზე.¹¹ დღეისათვის არ არსებობს პროფესიული სეგრეგაციის შემფასების საზომი, რომელიც თანამშრომლებისადმი დამსაქმებლების უთანასწორო დამოკიდებულებას ახსნიდა.

პროფესიული სეგრეგაციის დაკვირვებადი წილის შემცირება და პრეფერენციების როლის გაუზომადობა არ ნიშნავს, რომ დისკრიმინაცია პრობლემა აღარ არის. სხვადასხვა ფორმაში ვინრო სპეციალობების შემთხვევაშიც კი ხშირია მამაკაცებისა და ქალების სეგრეგაცია. მაგალითად, თითქმის ყველა რესტორანი ასაქმებს ან მამაკაც, ან ქალ მიმტანებს, მაგრამ არა ორივეს ერთად. გარდა ამისა, ქალი მიმტანები გამოიმუშავენ მამაკაცი კოლეგების მხოლოდ 87%-ს და როგორც ფილადელფიის რესტორნების კვლევით დასტურდება, შრომის ანაზღაურებაში ასეთი განსხვავება, სავარაუდოდ, დისკრიმინაციის შედეგია. 1994 წელს მამაკაცებისა და ქალებისგან შედგენილმა ორმა წყვილმა (ყველას რეზიუმე ერთნაირი იყო) 65 სხვადასხვა რესტორანს დასაქმების თხოვნით მიმართა. აღმოჩნდა, რომ ძვირადღირებული რესტორნები, სადაც შრომის ანაზღაურება მაღალია, ქალ კანდიდატებს გასაუბრებაზე გაცილებით ნაკლებად იბარებდნენ და სამსახურსაც იშვიათად სთავაზობდნენ.¹²

¹⁰ Francine D. Blau, Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men, and Work*, 6th ed. (Boston: Prentice Hall, 2010), 196; Marjorie L. Baldwin, Richard J. Buttler, and William G. Johnson, "A Hierarchical Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination," *Economic Inquiry* 39 (January 2001), 94-110; June O'Neill, "The Gender Gap in Wages circa 2000." *American Economic Review* 93 (May 2003), 309-324; and Michael Ransom and Ronald L. Oaxaca, "Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay," *Industrial and Labor Relations Review* 58 (January 2005), 219-237.

¹¹ იხ. Rachel Croson and Uri Gneezy "Gender Differences in Preferences," *Journal of Economic Literature*, (June, 2009), 47 (2), 448-474. Victor Lavy, "Gender Differences in Market Competitiveness in a Real Workplace: Evidence from Performance-based Pay Tournaments among Teachers," *Economic Journal* 123 (June 2013), 540-573; Andreas Leibbrandt and John List, Andreas Leibbrandt and John List, "Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment," working paper no. 18511, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: November 2012); and Alan Manning and Farsad Saidi, "Understanding the Gender Pay Gap: What's Competition Got to Do with It," *Industrial and Labor Relations Review* 63 (July 2010), 681-698.

¹² Kimberly Bayard, Judith Hellerstein, David Neumark, and Kenneth Troske, "New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data," *Journal of Labor Economics* 21 (October 2003), 887-922; David Neumark, "Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study," *Quarterly Journal of Economics* 111 (August 1996), 915-941. სხვადასხვა ფორმაში დანინაურების სხვადასხვა პერსპექტივა ქალებისა და მამაკაცებისთვის შეიძლება სამუშაოს სეგრეგაციით აიხსნას. იხ.: Michael Ransom and Ronald L. Oaxaca, "Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay," *Industrial and Labor Relations Review* 58 (January 2005), 219-237, and Francine Blau and Jed DeVaro, "New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires," *Industrial Relations* 46 (July 2007), 511-550.

საზომი: სახელფასო დისკრიმინაცია. უკვე აღვნიშნეთ, რომ ქალებისა და მამაკაცების საშუალო შემოსავალი შეიძლება განსხვავდებოდეს ან ბაზარზე შესვლამდე მათი განსხვავებული მწარმოებლურობის გამო, ან იმ განსხვავებული შრომის ანაზღაურების გამო, რასაც ქალებსა და მამაკაცებს მწარმოებლურობის ცალკეულ მაჩვენებლებში უზღიან. იდეალური ვარიანტით, ხელფასის მიხედვით დისკრიმინაციის გამოვლენა და გაზომვა შესაძლებელია ოთხსაფეხურიანი პროცესით, რომელსაც შემდგომში აღვწერთ.¹³

1. მთელი ადამიანისეული კაპიტალისა და სხვა მახასიათებლების შესახებ ქალებისა და მამაკაცების მონაცემები ცალ-ცალკე გროვდება. ისინი შეიძლება, თეორიულ კავშირში იყვნენ შემოსავლების დადგენასთან. ნინა თავებში მოტანილი მსჯელობიდან გამომდინარე, ინფორმაციის მიღება ასაკის, განათლებისა და ტრენინგის, გამოცდილების, არსებულ თანამდებობაზე დასაქმების და სამუშაო საათების ხანგრძლივობის, ფირმის ზომის, რეგიონის, მუშაობის ინტენსივობის, დასაქმების სფეროსა და სამსახურებრივი მოვალეობების, ფირმის ადგილმდებარეობისა და სამუშაო პირობების შესახებ მარტივად ხდება.
2. მეორე საფეხურზე ქალების შემოსავლების ფორმირებაში სტატისტიკურად ფასდება თითოეული მახასიათებლის როლი. ეს იმას ნიშნავს, რომ სტატისტიკური მეთოდებით თითოეული მახასიათებლიდან ქალების მიერ მიღებულ უკუგებას ვადგენთ (ძირითადი სტატისტიკური მეთოდია რეგრესიული ანალიზი, რომელიც საზღვრავს შემოსავალზე მწარმოებლურობის მახასიათებლის ცვლილების გავლენას მწარმოებლურობის სხვა მახასიათებლების უცვლელობის პირობებში. ეს შეფასებები კომპიუტერის დახმარებით კეთდება და ამასთან, ერთობლივად გაანალიზდება მწარმოებლურობის ზოგიერთი მახასიათებელი. მეთოდის ზოგადი იდეა გრაფიკულად მოცემულია 12ა დანართში; კერძოდ, მარტივი მაგალითის გამოყენებით ნაჩვენებია, რა გავლენას ახდენს შრომის ანაზღაურებაზე სამუშაოს „სირთულის“ ერთი რომელიმე შემადგენელი მაჩვენებლის ცვლილება).
3. მამაკაცებისა და ქალებისთვის დამახასიათებელი მწარმოებლურობის მაჩვენებლების გაზომვისა (1-ლი საფეხური) და ქალების შრომის ანაზღაურებაზე მწარმოებლურობის მახასიათებლის ცვლილების გავლენის დადგენის (მე-2 საფეხური) შემდეგ ვაფასებთ ქალების გამომუშავების ოდენობას, იმ დაშვებით, რომ მათი მწარმოებლურობის მაჩვენებლები მამაკაცებისას უტოლდებოდეს. ეს ოპერაცია შემდეგნაირად სრულდება: ქალების მწარმოებლურობის თითოეული მახასიათებლიდან მიღებულ უკუგებასა და მამაკაცების იმავე მწარმოებლურობის მახასიათებლების საშუალო მაჩვენებელს ერთმანეთს უდარებენ.
4. მე-4 საფეხურზე ქალების შემოსავლების გამოთვლილ ჰიპოთეზურ საშუალო მაჩვენებლებს (მე-3 საფეხური) უდარებენ მამაკაცების ფაქტობრივ საშუალო შემოსავლებს. ამ შედარების შედეგად ფასდება სახელფასო დისკრიმინაცია, რადგან იგი წარმოადგენს იძლევა მამაკაცებისა და ქალების მწარმოებლურობის სხვადასხვა მახასიათებელში გადახდილი ფასის ეფექტის შესახებ (დისკრიმინაციის არარსებობისას მწარმოებლურობის ერთნაირი მახასიათებლების მქონე ქალებისა და მამაკაცების შემოსავალი თანაბარი უნდა იყოს).

¹³ ეს პროცედურა პირველად აღწერა ავტორმა ნაშრომში: Ronald Oaxaca, "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review* 14 (October 1973), 693–709. For refinements, see Ronald L. Oaxaca and Michael R. Ransom, "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials," *Journal of Econometrics* 61 (March 1994), 5–21; and Moon-Kak Kim and Solomon W. Polachek, "Panel Estimates of Male-Female Earnings Functions," *Journal of Human Resources* 29 (Spring 1994), 406–428.

შესაძლებელია თუ არა ვივარაუდოთ სახელფასო დისკრიმინაციის არსებობა? სახელფასო დისკრიმინაციის „იდეალური“ გაზომვა ორ პრობლემას უკავშირდება, პირველი, როგორც აღვნიშნეთ, შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის შედეგების დასადგენად საჭიროა, ცალკე განვიხილოთ, რა გავლენას ახდენენ ბაზარზე შესვლამდე არსებული მწარმოებლურობის მახასიათებლებს შორის არსებული განსხვავებები ხელფასის საერთო სხვაობაზე. ხელფასებს შორის არსებული განსხვავებების ის დანარჩენი ნაწილი, რომლის ახსნაც მწარმოებლურობის მახასიათებლების სხვადასხვა სიდიდით შეუძლებელია (ნაცვლად ამისა, ამ მახასიათებლებით მიღებული უკუგების განსხვავების კატეგორიზაცია ხდება), შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციას მიეწერება. ბაზარზე შესვლამდე არსებული განსხვავებები ინდივიდების არჩევანის (ძირითადად, ადამიანისეულ კაპიტალსა და პროფესიაში ინვესტიციის დაბანდების შესახებ) შედეგია და, ხშირ შემთხვევაში, განსხვავებულია დემოგრაფიული ჯგუფის მიხედვით. *კითხვა, რომელზეც პასუხის გაცემა საკმაოდ რთულია, ეხება იმას, თუ რა ზომით ზემოქმედებს შრომის ბაზარზე არსებული დისკრიმინაცია ინდივიდის მიერ ბაზარზე შესვლამდე გაკეთებულ არჩევანზე.*

ამ პრობლემას სწორედ პროფესიული არჩევანის საკითხი ეხება. მაგალითად, პროფესიის არჩევნისას აქვთ თუ არა ქალებს საშუალება, თავისუფლად იხელმძღვანელონ საკუთარი პროფესიული პრეფერენციებით, თუ თავს არიდებენ იმ პროფესიებს, სადაც მუშაობა მათ ზედმეტად რთულად ესახებათ შრომის ბაზარზე არსებული დისკრიმინაციის გამო? ერთი მხრივ, დავუშვათ, რომ ქალებს შეუზღუდავად შეუძლიათ პროფესიის არჩევა, სქესის მიხედვით პროფესიული განსხვავებები პრეფერენციებს გამოხატავს და პროფესია ერთ-ერთი წინასაბაზრო ცვლადია, რომლის გათვალისწინებაც სასურველი იქნება შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის შედეგების ხაზგასასმელად; მეორე მხრივ, თუ ქალების პროფესიული არჩევანი შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციული ტენდენციითაა შეზღუდული, მიზანშეწონილი იქნება პროფესიის გათვალისწინება წინასაბაზრო ცვლადებს შორის, რადგან პროფესიული არჩევანის ზემოქმედება სხვადასხვა სქესის შრომის ანაზღაურებას შორის არსებულ განსხვავებებზე გამოხატავს დისკრიმინაციას შრომის ბაზარზე და არა წინასაბაზრო პრეფერენციების გამოყენებას.¹⁴

ამგვარად, სახელფასო დისკრიმინაციის გაზომვის ჩვენი უფრო პროცედურის პირველი პრობლემა ასეთია: რადგან შრომის ბაზარზე მწარმოებლურობის მახასიათებლების უკუგების სიდიდეებმა შეიძლება გავლენა მოახდინონ მათ წინასაბაზრო არჩევანზე, განსხვავება ამ ორ კატეგორიას შორის ცხადი არ არის. თუ ერთ-ერთი წინასაბაზრო საკონტროლო ელემენტად განვიხილავთ ცვლადს, რომლის ზომაც გავლენას ახდენს შრომის ბაზარზე არსებული დისკრიმინაცია, შეიძლება ამგვარი დისკრიმინაციის შედეგების შემცირებულად წარმოვადგინოთ (ამ შედეგების „წინასაბაზრო“ კატეგორიისთვის მიკუთვნების გამო).

მეორე პრობლემა ისაა, რომ ხშირად ჩვენ ხელთ არ გვაქვს შრომის ანაზღაურებაზე მოქმედი ყველა წინასაბაზრო ცვლადის მონაცემი და ასეთ შემთხვევაში მითითებული პროცედურით შეიძლება მოხდეს შრომის ბაზარზე არსებული დისკრიმინაციის გადამეტებულად შეფასება. მაგალითად, საოჯახო საქმეზე დიდი პასუხისმგებლობის გამო, მამაკაცებთან შედარებით ქალები, სავარაუდოდ, სახლთან მაქსიმალურად ახლომდებარე სამსახურს ეძებენ; გარდა ამისა, ქალმა შეიძლება

¹⁴ შრომის ბაზარზე არსებული დისკრიმინაციის ადამიანისეული კაპიტალის დაგროვებაზე ზემოქმედების გაზომვის ერთ-ერთი მცდელობა მოცემულია ნაშრომში: David Neumark and Michele McLennan, "Sex Discrimination and Women's Labor Market Outcomes," *Journal of Human Resources* 30 (Fall 1995), 713–740.

ვერ მოახერხოს მუშაობა სტანდარტული სამუშაო საათების გარდა, ან სწორედ მას იძახებდნენ სკოლაში, თუ მისი ბავშვი ავად გახდა. არჩევანის ასეთი სპეციფიკური ხასიათი ქალების შემოსავალს ამცირებს და მსგავს არჩევანთან დაკავშირებული ცვლადები უნდა გავერთიანოთ წინასაბაზრო ცვლადების კატეგორიაში. ისინი გამოყენებულია მე-2 საფეხურზე, მაგრამ მათ შესახებ მონაცემები მწირია, შედეგები კი ვლინდება (მე-4 საფეხურზე) ქალების ადამიანისეული კაპიტალის ცვლადების შემცირებული უკუგების სახით, რისი დაკვირვების საშუალებაც გვაქვს. ამგვარად, თუ მიგვაჩნია, რომ გამოტოვებული წინასაბაზრო ცვლადები ქალის შრომის ანაზღაურებას ამცირებენ, *შეუძლებელია შრომის ბაზარზე ყველა აუხსნელი შემცირება არსებული დისკრიმინაციით გამონევეულად მივიჩნიოთ* (რადგან შემცირება გარკვეულწილად აიხსნება ქალების შრომის ანაზღაურებაზე გამოტოვებული მახასიათებლების ზემოქმედებით).

შრომის ანამდებობაში განსხვავებების ანალიზი. მიუხედავად აღწერილი პრობლემებისა, საინტერესოა მოვსინჯოთ ზემოთ მითითებული ოთხსაფეხურიანი პროცედურა და დავადგინოთ ქალებისა და მამაკაცების შემოსავლებს შორის სხვაობა მწარმოებლურობის დაკვირვებადი მახასიათებლების გათანაბრებისას. 1998 წლის მონაცემების მიხედვით ჩატარებულმა კვლევამ ცხადყო, რომ დაკვირვების ქვეშ მყოფი ქალები გამოიმუშავებდნენ მამაკაცების შემოსავლის დაახლოებით 80%-ს, მწარმოებლურობის მახასიათებლების (და თანამდებობის) გათანაბრებისას კი ეს მაჩვენებელი 91%-ამდე გაიზრდებოდა.¹⁵

2000 წლის ანალოგიური მონაცემების ანალიზით (იმ განსხვავებით, რომ სამიზნე ჯგუფს 35-43 წლის ასაკობრივი ჯგუფი წარმოადგენდა) დადასტურდა, რომ ქალების შემოსავალი, მამაკაცების შემოსავლის 78%-ს შეადგენდა. ეს მაჩვენებელი 91%-98%-ის ფარგლებში გაიზრდებოდა, მსგავსი ადამიანისეული კაპიტალის მფლობელ ქალებსა და მამაკაცებს ერთნაირი ტიპის ფირმებში რომ ემუშავათ და მათი პროფესიული განაწილებაც თანაბარი ყოფილიყო.¹⁶ ქალებისა და მამაკაცების შემოსავლებს შორის სხვაობა უმეტესწილად აიხსნება შრომის ბაზარზე მათი განსხვავებული გამოცდილებით. ზემოაღნიშნული 22%-იანი სხვაობის დაახლოებით 3% ქალებისა და მამაკაცების განსხვავებული პროფესიული განაწილების შედეგია. ამგვარად, შრომის ბაზარზე არსებული დისკრიმინაციით აიხსნება ამ სხვაობის 2-იდან 9%-ამდე. თუ პროფესიული არჩევანი გამოხატავს პრეფერენციებს და ქალების პროფესიული არჩევანის შეზღუდულობას, მაშინ იგი დაახლოებით 5-იდან 12%-ამდეა.

მწარმოებლურობის გაზომვადი მახასიათებელი, რომელიც, ძირითადად, ერთსა და იმავე თანამდებობაზე მომუშავე ქალებისა და მამაკაცების შრომის ანაზღაურებაში განსხვავებას ასახავს, არის შრომის ბაზარზე *გამოცდილება*. ქალებს, როგორც წესი, ნაკლები სამუშაო გამოცდილება აქვთ იმავე ასაკის, ანალოგიური განათლებისა და პროფესიის მქონე მამაკაცებთან შედარებით; გარდა ამისა, ქალების შემთხვევაში საერთო სამუშაო გამოცდილების ყოველი დამატებითი წლის უკუგება ნაკლებია. ეკონომისტები სულ უფრო მეტად ემხრობიან იმ აზრს, რომ აუცილებელია, შეფასდეს შრომის ანაზღაურებაზე ქალების (და მამაკაცების) სამუშაო ძალის შემადგენლობაში არყოფნის პერიოდების *სიხშირისა* და *ხანგრძლივობის* გავლენა. ისინი აღიარებენ, რომ მხოლოდ სამუშაო გამოცდილების საერთო ხანგრძლივობის

¹⁵ Blau, Ferber, and Winkler, *The Economics of Men, Women, and Work*, 196.

¹⁶ O'Neill, "The Gender Gap in Wages circa 2000." შედეგების საანგარიშო დიაპაზონი (91%-იდან 98%-ამდე) მიღებულია მცირედ განსხვავებული შეფასების პროცედურების გამოყენების გამო.

შეფასება საკმარისი არ არის.¹⁷ ფაქტებით მტკიცდება, რომ მამაკაცებისა და ქალებისთვის გადაამწყვეტ როლს სწორედ სრული განაკვეთით მუშაობის გამოცდილება ასრულებს.¹⁸ ამგვარად, უმუშევრობის პერიოდების სიხშირისა და ხანგრძლივობის შესახებ მონაცემების არარსებობის პირობებში (ეს მონაცემები, როგორც წესი, მკვლევრისთვის ხელმიუწვდომელია), ქალების სამუშაო გამოცდილებით მიღებული შემცირებული უკუგება შეიძლება მწარმოებლურობის მახასიათებლის გაზომვის სირთულის შედეგი იყოს.

განსხვავება შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შემოსავალში

როგორც 12.1 ნახაზზე ჩანს, 2011 წელს სრული განაკვეთით მომუშავე შავკანიანი მამაკაცები თეთრკანიანი მამაკაცების შემოსავლის 70%-ს გამოიმუშავებდნენ; შავკანიანი ქალები კი, შესაბამისად, თეთრკანიანი ქალების 57%-ს. სხვაობა შავკანიანი და თეთრკანიანი მამაკაცების შემოსავლებში 1970-იან წლებში შემცირდა, 1980-იან წლებში გარკვეული ზომით გაიზარდა, 1990-იან წლებში კვლავ შემცირდა და შედარებით მუდმივია 2000 წლიდან მოყოლებული.¹⁹

ამასთან, მხოლოდ სრულ განაკვეთზე მომუშავეთა გამოიმუშავეების სიდიდე არ იძლევა შავკანიან და თეთრკანიან ამერიკელებს შორის არსებული ეკონომიკური უთანასწორობის სრულ სურათს. დიდი განსხვავება არასრულ განაკვეთზე მომუშავე ზრდასრულ შავკანიან და თეთრკანიან მამაკაცებს შორის არ ფიქსირდება, თუმცა შავკანიანი ქალები ნაკლებად მუშაობენ არასრულ განაკვეთზე თეთრკანიან ქალებთან შედარებით. 2012 წელს შავკანიან ქალთა მხოლოდ 13.5% მუშაობდა ნახევარ განაკვეთზე, თეთრკანიანი ქალებისათვის იგივე მაჩვენებელი 20.7% იყო.²⁰

¹⁷ Julie L. Hotchkiss and M. Melinda Pitts, "At What Level of Labor-Market Intermittency Are Women Penalized?" *American Economic Review* 93 (May 2003), 233–237; and Spivey, "Time Off at What Price? The Effects of Career Interruptions on Earnings." სტატია არაოფიციალური ტრენინგის შესახებ იხ.: Catherine J. Winberger and Peter J. Kuhn, "Changing Levels or Changing Slopes? The Narrowing of the U.S. Gender Earnings Gap, 1959–1999," *Industrial and Labor Relations Review* 63 (April 2010), 384–406.

¹⁸ კვლევა: D. Blau and Lawrence M. Kahn, "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s," *Journal of Labor Economics* 15, no. 1, pt. 1 (January 1997), 1–42, ამტკიცებს, რომ 1979 წელს სრულ განაკვეთზე მომუშავე ქალების უკუგება უფრო დაბალი იყო მამაკაცების მიერ მიღებულ უკუგებაზე, მაგრამ 1988 წლისთვის მას გაუტოლდა. კვლევა, რომლის შედეგადაც იგივე დასკვნებია მიღებული, იხ.: Audra J. Bowlus, "A Search Interpretation of Male-Female Wage Differentials," *Journal of Labor Economics* 15 (October 1997), 625–657. T. D. Stanley and Stephen B. Jarrell, "Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis," *Journal of Human Resources* 32 (Fall 1998), 947–973. ეს კვლევა აჯამებს და მიანიშნებს რამდენიმე კვლევას სქესის მიხედვით ხელფასის დისკრიმინაციის თაობაზე. შედარებით თანამედროვე კვლევები იხ.: Catherine J. Weinberger and Peter J. Kuhn, "Changing Levels or Changing Slopes? The Narrowing of the Gender Earnings Gap 1959–1999," *Industrial and Labor Relations Review* 63 (April 2010), 384–406.

¹⁹ Kevin Lang and Jee-Yeon K. Lehmann, "Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics." *Journal of Economic Literature*, 50(December 2012), 959–1006. შემოსავლის სხვაობის ანალიზი იხ.: Chinhui Juhn, "Labor Market Dropouts and Trends in the Wages of Black and White Men," *Industrial and Labor Relations Review* 56 (July 2003), 643–662; and Derek Neal, "The Measured Black-White Wage Gap among Women Is Too Small," *Journal of Political Economy* 112, no. 1, pt. 2 (February 2004), S1–S28.

²⁰ U.S. Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings Online, Annual Average Household Data, Characteristics of the Employed, Table 22*, at http://www.bls.gov/opub/ee/2013/cps/annavg22_2012.pdf.

მნიშვნელოვანია დასაქმებისა და მოსახლეობის რაოდენობის თანაფარდობის (კონკრეტული დემოგრაფიული ჯგუფის ზრდასრული მომუშავეების თანაფარდობა მთლიანი ზრდასრული მოსახლეობის საერთო რაოდენობასთან, რომლებიც არ არიან განვეული სამხედრო სავალდებულო სამსახურში და ინსტიტუციურ მოსახლეობაში არ შედიან) უთანაბრობა. 12.4 ცხრილის პირველი ორი სვეტის მონაცემების მიხედვით, თეთრკანიან მოსახლეობასთან შედარებით, სამუშაო გაცილებით ნაკლებ შავკანიან მოსახლეობას აქვს. განსხვავება განსაკუთრებით დიდია მამაკაცების შემთხვევაში. შავკანიან და თეთრკანიან მოსახლეობას შორის განსხვავების შესწავლას დასაქმების დონეზე მოცემული განსხვავების მიმოხილვით ვინყებთ.

განსხვავებები დასაქმების დონეში. დასაქმების დონეს მოცემული დემოგრაფიული ჯგუფის შემთხვევაში მთლიანად განსაზღვრავს სამუშაოს მაძიებელი ჯგუფის პროცენტი (სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე) და იმ პირების პროცენტი, რომელთაც სამუშაო იშოვეს. რადგან იგი შეიძლება წარმოვადგინოთ როგორც 100%-ს მინუს მოცემული ჯგუფის უმუშევრობის დონე, დასაქმების დონე იქნება შემდეგი ორი კარგად ცნობილი მაჩვენებლის – სამუშაო ძალაში ჯგუფის მონაწილეობისა და ამავე ჯგუფის უმუშევრობის დონის – ფუნქცია.

12.4 ცხრილში მოტანილია მონაცემები სამუშაო ძალაში მონაწილეობისა და უმუშევრობის დონეების შესახებ რასისა და სქესის მიხედვით. ანალიზს ვინყებთ სამუშაო ძალაში მონაწილეობის განხილვით. როგორც ვხედავთ, 1970-იდან 2012 წლამდე პერიოდში შავკანიანი ქალების მონაწილეობა სამუშაო ძალაში თეთრკანიანი ქალების მონაწილეობის მაჩვენებელს ალემატებოდა. რაც შეეხება მამაკაცებს, მათ შემთხვევაში ნახაზი მკვეთრად განსხვავებულია. შავკანიანი მამაკაცების მონაწილეობა სამუშაო ძალაში ყოველთვის ბევრად ჩამორჩებოდა თეთრკანიანი მამაკაცების ანალოგიურ მაჩვენებელს და, მართალია, 1970-იდან 2012 წლამდე პერიოდში სამუშაო ძალაში მონაწილეობის შემცირება მამაკაცების ორივე ჯგუფში შეიმჩნეოდა, კლების მნიშვნელობა უფრო მაღალი იყო შავკანიანებში.

მამაკაცების მონაწილეობის შემცირება არ არის განპირობებული სამუშაო ძალაში მხოლოდ ხანდაზმული მამაკაცების პენსიაზე ადრეული გასვლით ან ახალგაზრდების უფრო ხანგრძლივი სწავლით საშუალო სკოლის დამთავრების შემდეგ (თუმცა როგორც მე-6 თავში ვნახეთ, ეს ორი მოვლენა ამ მიმართულებით გარკვეულ როლს ასრულებს). 35–44 წლის შავკანიანი და თეთრკანიანი მამაკაცების შემთხვევაში აღსანიშნავია სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლების შემცირება, რომლებიც მეტ-ნაკლებად ეხება საშუალო სკოლის ან სკოლამდელი განათლების მქონე პირებს. ნაკლებადგანათლებულთა, განსაკუთრებით კი მამაკაცების, შრომის ანაზღაურება უკანასკნელ წლებში შემცირდა და მათგან ბევრმა, როგორც ჩანს, იმედი გადაინურა და სამუშაო ძალას გამოეთიშა. სავარაუდოდ, შავკანიანი მამაკაცების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის შემცირების უფრო მაღალი მაჩვენებელი ნაწილობრივ მაინც მათი განათლების შედარებით დაბალი საშუალო დონითაა განპირობებული.²¹

²¹ იხ. Amitabh Chandra, “Labor-Market Dropouts and the Racial Wage Gap: 1940–1990,” *American Economic Review* 90 (May 2000), 333–338; and John Bound and Richard B. Freeman, “What Went Wrong? The Erosion of Relative Earnings and Employment of Young Black Men in the 1980s,” *Quarterly Journal of Economics* 107 (February 1992), 202–232; და Kevin Lang and Jee-Yeon K. Lehman, “Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics.”

ცხრილი 12.4.

დასაქმების, სამუშაო ძალაში მონაწილეობისა და უმუშევრობის დონეები რასისა და სქესის მიხედვით,^ა 1970–2012 წწ.

დასაქმების დონე, %		სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე, %		უმუშევრობის დონე, %		
მამაკაცები						
წელი	შავკანიანები	თეთრ-კანიანები	შავკანიანები	თეთრ-კანიანები	შავკანიანები	თეთრ-კანიანები
1970	71.9	77.8	77.6	81.0	7.3	4.0
1980	62.5	74.0	72.1	78.8	13.3	6.1
1990	61.8	73.2	70.1	76.9	11.8	4.8
2000	63.4	72.9	69.0	75.4	8.1	3.4
2012	54.1	65.8	63.6	71.0	15.0	7.4
ქალები						
1970	44.9	40.3	49.5	42.6	9.3	5.4
1980	46.6	48.1	53.6	51.4	13.1	6.5
1990	51.5	54.8	57.8	57.5	10.8	4.6
2000	58.7	57.7	63.2	59.8	7.2	3.6
2012	52.2	53.3	59.8	57.4	12.8	7.0

^ა 1970 და 1980 წლების შავკანიანი მოსახლეობის შესახებ მონაცემები მოიცავს სხვა ეთნიკურ უმცირესობებსაც. ცხრილში მოტანილი ყველა მონაცემი ეხება 16 წლისა და უფროსი ასაკის პირებს.

წყარო: U.S. Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings* 17 (January 1971), Table A-1; 28 (Jan. 1981), Table A-3; 38 (Jan. 1991), Table 3; 48 (Jan. 2001), *Employment and Earnings Online*, Annual Average Household Data, Employment Status, Table 3, at http://www.bls.gov/opub/ee/2013/cps/annavg3_2012.pdf

ამასთან, 12.4 ცხრილის თანახმად, შავკანიანთა უმუშევრობის უფრო მაღალი დონე უკავშირდება დასაქმებული მოსახლეობის შემადგენლობაში მათ ნაკლებ წილს. შავკანიანი მამაკაცებისა და ქალების უმუშევრობის დონე თითქმის ორჯერ აღემატება თეთრკანიანების ანალოგიურ მაჩვენებელს. ამ ფაქტის ასხნა მხოლოდ განათლების, ასაკის, სამუშაო გამოცდილებისა და საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით შეუძლებელია; შავკანიანთა უმუშევრობის დონე ყველა ჯგუფში თითქმის ორჯერ აღემატება თეთრკანიანთა უმუშევრობის დონეს.²²

შავკანიანებისა და თეთრკანიანების უმუშევრობის დონეების შედარებით უცვლელი თანაფარდობა იმის მაჩვენებელია, რომ იგი თითქმის საერთოდ არ არის დამოკიდებული ბიზნესციკლზე. თუმცა მცდარია ვარაუდი იმის შესახებ, რომ ეკონომიკური დეპრესიის ეფექტი შავკანიანთა და თეთრკანიანთა დასაქმებაზე თანაბარია; რეალურად, უცვლელი თანაფარდობა იმაზე მეტყველებს, რომ შავკანიანები ეკონომიკური დეპრესიის წლებში განუსაზღვრელად მეტად ზარალდებიან.

მაგალითად, დავუშვათ, რომ თეთრკანიანთა უმუშევრობის დონე არის 5%, ხოლო შავკანიანთა – 10%. ეს რიცხვები, ბუნებრივია, თეთრკანიანი სამუშაო ძალის 95%-ისა და შავკანიანი სამუშაო ძალის 90%-ის დასაქმებას ნიშნავს. ახლა დავუშვათ, რომ დეპრესიის პერიოდში თეთრკანიანთა და შავკანიანთა უმუშევრობის დონეები გაიზარდა და შეადგინა, შესაბამისად, 8% და 16%. თეთრკანიანთა დასაქმების დონე

²² უმუშევრობის თანაფარდობის ზრდის ანალიზი იხ.: Robert W. Fairlie and William A. Sundstrom, "The Emergence, Persistence, and Recent Widening of the Racial Unemployment Gap," *Industrial and Labor Relations Review* 52 (January 1999), 252–270.

95%-იდან 92%-ამდე დაეცა, ანუ თეთრკანიანთა 3%-ზე ოდნავ მეტმა დაკარგა სამუშაო ($3/95=0.032$). შავკანიანების დასაქმების დონე კი 90%-იდან 84%-ამდე დაეცა, რაც იმას ნიშნავს, რომ შავკანიანთა თითქმის 7%-მა დაკარგა სამუშაო ($6/90=0.067$). საერთო ეკონომიკური აქტივობისადმი შავკანიანთა დასაქმების უფრო მაღალი მგრძობელობის გამო მრავალი მკვლევარი ასკვნის, რომ შავკანიანებს სამუშაოზე უკანასკნელ შემთხვევაში იღებენ და პირველ რიგში ათავისუფლებენ.

პროფესიული სეგრეგაცია და სახელფასო დისკრიმინაცია. დასაქმებული შავკანიანი მოსახლეობის ანალიზი, რომელიც ქალების შემთხვევაში ჩატარებული ანალიზის ანალოგიურია, პროფესიული სეგრეგაციისა და მწარმოებლურობის გაზომვადი მახასიათებლებით შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შემოსავლებს შორის არსებულ განსხვავებათა ხარისხს ზომავს. პროფესიული სეგრეგაცია გულისხმობს უფრო სქესისა და არა რასის მიხედვით დაკვირვებას. რასისა და სქესის მიხედვით პროფესიული დისიმილაციის ინდექსების შემსწავლელი კვლევები ცხადყოფს, რომ მამაკაცებისა და ქალების პროფესიების მიხედვით შავკანიანთა და თეთრკანიანთა განაწილების შედარების ინდექსები მთლიანი განაწილების დაახლოებით ნახევარს შეადგენს. მიუხედავად იმისა, რომ რასობრივ-პროფესიული დისიმილაცია შედარებით უმნიშვნელოა და დროთა განმავლობაში სქესის მიხედვით დისიმილაციასთან შედარებით უფრო სწრაფად მცირდება, ეკონომისტების კვლევის საგანი კვლავაც იმ როლის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) შესწავლაა, რომელსაც დისკრიმინაცია რასის მიხედვით პროფესიული განსხვავებების ფორმირებაში ასრულებს.²³

რაც შეეხება სახელფასო დისკრიმინაციის საკითხს, მკვლევრები ცდილობდნენ, ამ თავში მითითებული სტატისტიკური მეთოდის გამოყენებით (რომელიც სქესის მიხედვით ანაზღაურების სხვაობას ხსნიდა) დაედგინათ, თუ, ძირითადად, რა ფაქტორები იწვევენ შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შრომის ანაზღაურებას შორის განსხვავებებს. ზოგიერთი წინასაბაზრო ცვლადი, რომელიც მხედველობაში უნდა მივიღოთ შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შრომის ანაზღაურებას შორის არსებული განსხვავებების ანალიზისას, კარგად ჩანს ზოგიერთი ისეთი მონაცემით, როგორებიცაა: განათლება, გამოცდილება, ასაკი, მუშაობის საათები, რეგიონი, თანამდებობა, დარგი და ფირმის ზომა. ამ ცვლადების გამოყენებით შესაძლებელია შავკანიანი და თეთრკანიანი მომუშავეების შრომის ანაზღაურებაში არსებული ზოგიერთი განსხვავების მიზეზების დადგენა, მაგრამ ისინი არ წარმოადგენენ წინასაბაზრო განსხვავებების იმ სრულ ჩამონათვალს, რომლის გამოყენებაც შესაძლებელი ან მიზანშეწონილია.

ერთ-ერთი წინასაბაზრო (ადამიანისეული კაპიტალის) მახასიათებელი, რომელიც ნათლად ხსნის შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შრომის ანაზღაურებას შორის არსებულ განსხვავებებს, არის კოგნიტური მიღწევები. იგი „შეიარაღებული ძალეების საკვალიფიკაციო ტესტის“ (AFQT) ქულებით იზომება. შავკანიანი ამერიკელების AFQT მაჩვენებელი საშუალოდ უფრო დაბალია, ვიდრე თეთრკანიანების, რაც ნაკლებ განათლებას და/ან ოჯახსა და სამეზობლოში სიღარიბეს უკავშირდება.²⁴

²³ Andrew M. Gill, “Incorporating the Cause of Occupational Differences in Studies of Racial Wage Differentials,” *Journal of Human Resources* 29 (Winter 1994), 20–41. For a study of racial segregation across firms, see Judith Hellerstein and David Neumark, “Workplace Segregation in the United States: Race, Ethnicity, and Skill,” *Review of Economics and Statistics* 90 (August 2008), 459–477.

²⁴ მაგალითად, იხ.: David Card and Jesse Rothstein, “Racial Segregation and the Black-white Test Score Gap,” *Journal of Public Economics* 91 (December 2007), 2158–2184; and Rucker C. Johnson, “Long-Run Impacts of School Degradation and School Quality on Adult Attainments,” working paper no. 16664, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: January 2011). სხვა კვლევები,

ერთ-ერთი თანამედროვე კვლევის თანახმად, რომელიც ითვალისწინებდა ადამიანისეული კაპიტალის გაზომვად მახასიათებლებს, მათ შორის AFQT ქულებსა და სკოლის ხარისხსა და ოჯახურ პირობებს, ნათელი გახდა, რომ შავკანიანი და თეთრკანიანი მამაკაცების შრომის ანაზღაურებას შორის არსებულ განსხვავებათა 2/3 აიხსნება ამ გაზომვადი ცვლადების გამოყენებით.²⁵ თუმცა კვლევის თანახმად, ამავე გაზომვადი ცვლადების გამოყენებით განსხვავების დაახლოებით 11%-ის ახსნა არ ხერხდება. რამდენად რეალურია შრომის ბაზარზე ამ აუხსნელი განსხვავების, როგორც დისკრიმინაციის ფაქტის, ინტერპრეტაცია?

პროფესიული არჩევანის მსგავსად, რომელიც სქესის მიხედვით სახელფასო განსხვავების ანალიზისთვის გამოიყენება, საკითხავია, ახდენს თუ არა შავკანიანი ამერიკელების წინასაბაზრო საგანმანათლებლო და პროფესიულ არჩევანზე უშუალო გავლენას შრომის ბაზარზე მოსალოდნელი დისკრიმინაცია. იქნებ შავკანიანები თეთრკანიანებისგან განსხვავებულ განათლების დონეს იმის გამო ირჩევენ, რომ შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის მოლოდინი აქვთ? თუ განათლების დონის არჩევანი შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის გამომხატველია, მაშინ იგი არ უნდა მივაკუთვნოთ იმ წინასაბაზრო ცვლადების რიცხვს, რომლებიც იმის შესაფასებლად გამოიყენება, თუ როგორი იქნებოდა შავკანიანთა შრომის ანაზღაურება დისკრიმინაციის არარსებობის პირობებში. ეკონომისტები დღესაც ცხარედ კამათობენ იმაზე, აკადემიური მიღწევების წინასაბაზრო ცვლადებს შორის გათვალისწინება ზრდის თუ ამცირებს დისკრიმინაციით განპირობებულ შრომის ანაზღაურებაში განსხვავებას.²⁶ მართალია, დაბეჯითებით იმის თქმა, რომ შავკანიანი და თეთრკანიანი მამაკაცების შრომის ანაზღაურებაში არსებული აუხსნელი განსხვავება და ზომა შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის არსებობას ადასტურებს, შეუძლებელია, მაგრამ კვლევათა რიგით დასტურდება, რომ შრომის ბაზარზე დისკრიმინაცია ნამდვილად არსებობს. მაგალითად, არსებობს იმის პირდაპირი მტკიცებულება (წყარო: აუდიტორული დასკვნები და სახელმწიფო სარჩელები; 12.2 მაგალითში განხილული კვლევის მსგავსად), რომ დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საკმაოდ მდგრადია, თუმცა დისკრიმინაციის საერთო ეფექტის განზოგადება შრომის ანაზღაურებაზე რთულია.²⁷ გარდა ამისა, სანამ შავკანიანთა უმუშევრობის დონე ორჯერ აღემა-

რომლებიც სწავლობდნენ ტესტის ქულების განსხვავების მიზეზებს, იხ.: Roland G. Fryer, Jr. And Steven D Levitt, "The Black-White Test Score Gap through Third Grade," and Alan Krueger, Jesse Rothstein, and Sarah Turner, "Race, Income, and College in 25 Years: Evaluating Justice O'Connor's Conjecture," both in American Law and Economics Review 8 (Summer 2006), 249-311. ასევე, იხ.: Derek Neal, "Why Has Black-White Skill Convergence Stopped?" National Bureau of Economic Research, working paper no. 11090 (January 2005).

²⁵ Kevin Long and Michael Manove, "Education and labor Market Discrimination," American Economic Review 101 (June 2011), 1467-1496. საგანმანათლებლო რესურსების (როგორებიცაა მასწავლებლის კვალიფიკაცია და კლასის ზომა) და ოჯახური მდგომარეობის გათვალისწინების მიზნით მხედველობაში მიიღებოდა განათლების ხარისხი და არაკოგნიტური მახასიათებლები, რომლებიც უკავშირდება მაღალ აკადემიურ მოსწრებას; მსჯელობა მახასიათებლების ამ უკანასკნელი ერთობლიობის შესახებ იხ.: Pedro Carneiro, James J. Heckman, and Dimitry V. Masterov, "Labor Market Discrimination and Racial Differences in Premarket Factors," Journal of Law and Economics 48 (April 2005), 1-39.

²⁶ მსჯელობა ამ საკითხის შესახებ იხ.: Pedro Carneiro, James J. Heckman, and Dimitry V. Masterov, "Labor Market Discrimination and Racial Differences in Premarket Factors"; Kevin Lang and Jee-Yeon K. Lehmann, "Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics"; and Lisa Barrow and Cecilia Elena Rouse, "Do Returns or Schooling Differ by Race and Ethnicity?" American Economic Review 95 (May 2005), 83-87.

²⁷ Marianne Bertrand and Sendhil Mullainathan, "Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and

ტება თეთრკანიანთა უმუშევრობის დონეს, შავკანიანები, ზოგადად, ჩამორჩებიან თეთრკანიანებს სამუშაო გამოცდილებითა და ერთ დამსაქმებელთან ხანგრძლივი დასაქმებით მიღებული სარგებლით (ამ შემთხვევაში, ასეთ სარგებელში ვგულისხმობთ სანარმოო ტრენინგებში მონაწილეობის შესაძლებლობას).²⁸

მაგალითი 12.2.

გაუცნობიერებელი რასობრივი დისკრიმინაციის „აფეთქება“: ბეისბოლის უმაღლესი ლიგის მსაჯების შემთხვევა

სამუშაოზე რასობრივი დისკრიმინაციის შემთხვევაში ნაკლებად პრიორიტეტული ჯგუფების შრომის ანაზღაურების შემცირება შემდეგი სამი გზითაა შესაძლებელი: (ა) ჯგუფიდან ნაკლები რაოდენობის პირთა დასაქმებით; (ბ) დასაქმების შემთხვევაში ამ ჯგუფის წარმომადგენელთა შედარებით დაბალანაზღაურებად თანამდებობებზე დანიშნითა და (გ) ერთსა და იმავე თანამდებობაზე დანიშნის შემთხვევაშიც კი ზემდგომების მხრიდან არაპრიორიტეტული ჯგუფის წევრების მწარმოებლურობის დაბალი შეფასებით. შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის შესახებ ჩატარებული ზოგიერთი კვლევა ორიენტირებულია დასაქმებისა და პროფესიული განაწილების საკითხებზე, რადგან მათ მკვლევრები ობიექტურად აკვირდებიან. ზემდგომის შეფასების განსაზღვრა შედარებით რთულია, რადგან უმეტეს სამსახურში თანამშრომლის მწარმოებლურობას ობიექტურად არ აფასებენ ისინი, რომლებიც ამ ფირმაში არ მუშაობენ. თუმცა სპორტის სამყაროში მწარმოებლურობის შესახებ უამრავი მონაცემი არსებობს. კერძოდ, ერთ-ერთი კვლევით მიღებული შედეგები ცხადყოფს ბეისბოლის უმაღლეს ლიგაში მსაჯების

(ზედამხედველები) მხრიდან რასობრივი დისკრიმინაციის პიჩერების (თანამშრომლები) მიმართ.

თუ მსაჯები უფრო პოზიტიურად არიან განწყობილი თავისივე რასის პიჩერისადმი, სავარაუდოა, რომ სტრაიკის ზონასთან ახლოს მყოფ თავისივე რასის წარმომადგენელ პიჩერს დაუძახებენ „სტრაიკს“ (ქულიანი შეძახილი) და არა „ბურთს“. ამის საპირისპიროდ, რასობრივი პრეფერენციების მქონე მსაჯები უფრო დიდი ალბათობით დაიძახებენ „ბურთს“, თუ პიჩერი განსხვავებული რასისაა. თუმცა მსაჯებს, თავის მხრივ, მონიტორინგს უწევს ზედამხედველები (ბეისბოლის გულშემატკივრები). ეკონომისტები ვარაუდობენ, რომ პიჩერის შეფასებისას ნებისმიერი რასობრივი მიკერძოება უფრო მეტად მოსალოდნელი იქნება მსაჯების ნაკლებეფექტური ან ნაკლებმოსალოდნელი მონიტორინგის დროს.

2004–2008 წლებში ბეისბოლის უმაღლესმა ლიგამ დაამონტაჟა კამერები პიჩის მონიტორინგის მიზნით ბეისბოლის სტადიონების თითქმის ერთ მესამედზე. ამ ფოტოგრაფიული სისტემის დახმარე-

Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination,” *American Economic Review* 94 (Sept. 2004), 991–1013; and Michael A. Stoll, Steven Raphael, and Harry Holzer, “Black Job Applicants and the Hiring Officer’s Race,” *Industrial and Labor Relations Review* 57 (Jan. 2004), 267–287. For an article suggesting that the discrimination may be implicit rather than intentional, see Marianne Bertrand, Dolly Chugh, and Sendhil Mullainathan, “Implicit Discrimination,” *American Economic Review* 95 (May 2005), 94–98.

²⁸ Edwin A. Sexton and Reed Neil Olsen, “The Returns to On-the-Job Training: Are They the Same for Blacks and Whites?” *Southern Economic Journal* 61 (October 1994), 328–342. ერთ-ერთი თანამედროვე კვლევა დასაქმების ალბათობის შესახებ ცხადყოფს, ქალების დასაქმების პერსპექტივები თითქმის აღარაა დამოკიდებული კანის ფერზე, რაც მამაკაცებში არ შეინიშნება; იხ. Randall Akee and Mutlu Yuksel, “The Decreasing Effect of Skin Tone on Women’s Full-Time Employment,” *Industrial and Labor Relations Review* 65 (April 2012), 398–426.

ბით შესაძლებელი გახდა მსაჯების მონიტორინგი. 2004–2008 წლებში ჩატარებული კვლევებით შეისწავლეს 3.5 მილიონი პირი. კვლევებმა ცხადყო, რომ კამერადამონტაჟებულ ბეისბოლის სტადიონებზე მსაჯები საკუთარი სუბიექტური მოსაზრებით არ წყვეტდნენ პირისთვის მისაცემ კვალიფიკაციას. სტადიონებზე, სადაც მონიტორინგის კამერები არ იყო დამონტაჟებული, მსაჯები აშკარად ამჟღავნებდნენ რასობრივ პრეფერენციებს, ანუ, თუ მსაჯი და პირი სხვადასხვა რასის წარმომადგენლები იყვნენ, პირს, რომელიც ახლოს იყო სტრაიკის ზონასთან, მსაჯი ნაკლებად აძლევდა „სტრაიკის“ კვალიფიკაციას. რასობრივი დისკრიმინაცია პირის კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით კიდევ უფრო აშკარა იყო სტადიონზე გულშემმატკივართა მცირე რაოდენობისა და უწყინარი სიტუაციის დროს, ანუ, როდესაც თამაშს თვალს ადევნებდა ცოტა ადამიანი, თან ნაკლები ყურადღებით.

საბედნიეროდ, სტატისტიკური დაკვირვების თანახმად, დისკრიმინაციის

მასშტაბი მნიშვნელოვანი არ იყო. საშუალოდ, პირს, რომელსაც არ ურტყამს ბეტერი, მსაჯი სტრაიკის კვალიფიკაციას 31.9% შემთხვევაში აძლევდა. ისეთ სიტუაციაში, როდესაც არ ტარდებოდა მსაჯზე მკაცრი მონიტორინგი (მაგ., სტადიონზე არ იყო დამონტაჟებული კამერები, თამაშს მცირე რაოდენობის ადამიანები ესწრებოდნენ და როცა თამაშის შედეგისთვის გადამწყვეტი მომენტი არ იყო), პირის სტრაიკად კვალიფიკაციის ალბათობა 31%-ამდე მცირდებოდა, თუ მსაჯი და პირი სხვადასხვა რასის წარმომადგენლები იყვნენ.

წყარო: Christopher A. Parsons, Johan Sulaman, Michael C. Yates, and Daniel S. Hamermesh, "Strike Three: Discrimination, Incentives, and Evaluation," *American Economic Review* 101 (June 2011), 1410–1435. ანალოგიური შედეგები მიიღეს კალათბურთის პროფესიონალ მსაჯებზე ჩატარებულ კვლევაში; იხ. Joseph Price and Justice Wolfers, „Racial Discrimination Among NBA Referees,” *Quarterly Journal of Economics* 125 (November 2010), 1859–1887.

განსხვავება შემოსავალში ეროვნების მიხედვით

მზარდმა იმიგრაციამ ამერიკის შეერთებულ შტატებში მყოფი სხვადასხვა ეროვნული ჯგუფების ფარდობითი შემოსავლისადმი ინტერესი განაახლა, განსაკუთრებით იმ მიზეზით, რომ ამ ჯგუფების შემოსავლებს შორის სხვაობა აშკარაა. 12.5 ცხრილში მოტანილია მამაკაცების შემოსავლების კვლევის მონაცემები, რომლებიც 1990 წლის *მოსახლეობის აღწერის შედეგებიდან*აა აღებული. პირველ სვეტში მოცემულია სრულ განაკვეთზე მომუშავე მკვიდრი ამერიკელი მამაკაცების შემოსავლები ცალკეული ეროვნული ჯგუფებისთვის ამერიკის შეერთებული შტატების საშუალო შემოსავალთან შედარებით. როგორც პირველი სვეტიდან ჩანს, შედარებით მაღალია რუსების, იტალიელების და იაპონელების შემოსავლები. ამის საპირისპიროდ, მკვიდრი ამერიკელები, მექსიკელები და პუერტო-რიკოელები ყველაზე დაბალ შემოსავალს იღებენ.

რასისა და სქესის მიხედვით შემოსავალში არსებული განსხვავებების მოტანილ მსჯელობაზე დაყრდნობით, საკითხავია, ეს განსხვავებები რამდენად წარმოადგენს (წინასაბაზრო) მახასიათებლების სხვადასხვაობის შედეგს? მაგალითად, განათლების დონე საგრძნობლად განსხვავებულია ეთნიკურ ჯგუფებში. 1990 წელს ქვეყანაში იაპონელების, ჩინელებისა და რუსების სწავლის საშუალო ხანგრძლივობა საშუალო მაჩვენებელს (1.6 წელი) თითქმის ორჯერ აღემატებოდა მაშინ, როდესაც პუერტო-რიკოელებისა და მექსიკელებისთვის იგი ქვეყანაში განათლების ხანგრძლივობის საშუალო მაჩვენებლის ნახევარზე ნაკლები იყო. 12.5 ცხრილის მეორე სვეტში მოცემულია თითოეული ჯგუფის სავარაუდო შემოსავლის შეფასებები, მწა-

რმოებლურობის გაზომვადი მახასიათებლები, მათ შორის განათლებისა და ინგლისური ენის ფლობის დონე ყველა ჯგუფში ერთნაირი რომ ყოფილიყო. შეფასების შედეგები ცხადყოფს, რომ მწარმოებლურობის ერთნაირი გაზომვადი მახასიათებლების შემთხვევაში იაპონელი და რუსი მამაკაცები გამოიმუშაებდნენ საშუალო შემოსავალთან შედარებით 15–18%-ით მეტს, ხოლო მექსიკელები, ჩინელები და მკვიდრი ამერიკელები – დაახლოებით 5%-ით ნაკლებს.²⁹

ცხრილი 12.5.

განსხვავება ამერიკის შვერთებულ შტატებში დაბადებული სხვადასხვა ეროვნული ჯგუფების მამაკაცების შემოსავალში, 1990 წ.

ეროვნული ჯგუფი	სხვადასხვა ეროვნული ჯგუფის შემოსავალი აშშ-ის მოსახლეობის საშუალო შემოსავლის მიმართ %-ულად	სხვადასხვა ეროვნული ჯგუფის შემოსავალი აშშ-ის მოსახლეობის საშუალო შემოსავლის მიმართ %-ულად მწარმოებლურობის თანაბარი მახასიათებლების შემთხვევაში
აშშ-ის მთელი მოსახლეობა	100	100
მექსიკელები	71	95
პუერტო-რიკოელები	87	98
კუბელები	90	102
ჩინელები	99	95
იაპონელები	133	115
მკვიდრი ამერიკელები	85	95
ინგლისელები	113	102
იტალიელები	121	109
რუსები	157	118

წყარო: William Darity Jr., David Guilkey, and William Winfrey, “Ethnicity, Race and Earnings,” *Economics Letters* 47 (1995), 401–408.

რადგან დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საკმაოდ მწვავე სოციალური პრობლემაა, ბუნებრივია, აქცენტი იმ ჯგუფებზე კეთდება, რომელთა შემოსავლებიც მათი მწარმოებლურობის მახასიათებლების გათვალისწინებით, დაბალია. უკანასკნელ წლებში განსაკუთრებული ინტერესი თეთრკანიანი ეთნიკური ჯგუფებისადმიც შეიმჩნევა, რომელთაც დისკრიმინაცია ნაკლებად ეხება. განსაკუთრებით საინტერესოა, ეთნიკურ ჯგუფებს შორის არსებობს თუ არა არაგაზომვადი თვისებრივი განსხვავებები განათლებაში ან ეროვნულ ხასიათში. ფაქტია, ორი უკანასკნელი კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ხდება „ეროვნული ადამიანისეული კაპიტალის“ მნიშვნელოვანი გადანაცვლება თაობათა შორის, რომლის გარკვეული ნაწილი განათლებიდან სხვადასხვა ხარისხის უკუგების მიღებას განაპირობებს.³⁰

²⁹ ამერიკის ქალაქებში ხელფასებში განსხვავების ანალიზი ცხადყოფს, რომ მკვიდრი ამერიკელების მწარმოებლურობის მახასიათებლების გათანაბრების შემთხვევაში მათი შემოსავალი 3–7%-ით ნაკლები იქნება თეთრკანიანი მომუშავეების შემოსავალთან შედარებით. იხ. Jean Kimmel, “Rural Wages and Returns to Education: Differences between Whites, Blacks, and American Indians,” *Economics of Education Review* 16 (February 1997), 81–96. Similar findings come from a study of native groups in Canada; see Peter George and Peter Kuhn, “The Size and Structure of Native–White Wage Differentials in Canada,” *Canadian Journal of Economics* 27 (February 1994), 20–42.

³⁰ George J. Borjas, “Ethnic Capital and Intergenerational Mobility,” *Quarterly Journal of Economics* 107 (February 1992), 123–150; and Barry R. Chiswick, “The Skills and Economic Status of American Jewry:

შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის მსხვერპლ ეროვნული ჯგუფებისადმი მკვლევარების ინტერესი, სავარაუდოდ, მიმართულია ლათინოამერიკელებისკენ. მათ რიცხვში ასევე შედიან განსხვავებული ნაციონალური მახასიათებლების მქონე ადამიანები, როგორებიც არიან: მექსიკელები, პუერტო-რიკოელები, კუბელები და ცენტრალური და სამხრეთ ამერიკის მაცხოვრებლები. თუმცა ყველა ეს ჯგუფი ერთ ენაზე საუბრობს. 12.5 ცხრილიდან ჩანს, რომ მათი შემოსავლები და ადამიანისეული კაპიტალის მაჩვენებლები განსხვავებულია.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში ესპანურენოვანი იმიგრანტების მოზღვავეების შედეგად გაიზარდა იმ ჯგუფის რიცხოვნობა, რომლის მახასიათებლებია: ახალგაზრდა ასაკი, განათლების დაბალი დონე, გამოუცდელია ამერიკის შრომის ბაზარზე და ინგლისური ენის შედარებით ცუდი ცოდნა. ნანილობრივ დისკრიმინაციის პრობლემებით მოტივირებული ერთ-ერთი თანამედროვე კვლევა სწავლობდა ლათინოამერიკელებისა და სხვა თეთრკანიანი მომუშავეების შემოსავლებს შორის არსებულ განსხვავებებს და იმას, თუ რა გავლენას ახდენს ინგლისური ენის ცოდნის დონე შემოსავალზე. ზოგადად, ენის ცოდნა არ იზომება იმ მონაცემთა ერთობლიობით, რომელიც ტრადიციულად შემოსავლების ანალიზისას გამოიყენება, თუმცა იგი ნებისმიერი სამუშაოს მწარმოებლურობაზე უშუალოდ ზემოქმედებს. შედეგად, თუ ამ ცოდნის შეფასება გაანალიზებული არაა, შეუძლებელია რაიმე დასკვნის გაკეთება იმიგრანტთა ჯგუფების წინააღმდეგ დისკრიმინაციის არსებობა-არარსებობის შესახებ.

მცირე რაოდენობის კვლევები (მათ შორის 12.5 ცხრილში მოტანილი კვლევის შედეგები), რომლებშიც ენის ცოდნის შესახებ მონაცემები გამოიყენებოდა, ცხადყოფს, რომ მწარმოებლურობის ყველა მახასიათებლის, მათ შორის ენის ცოდნის გათანაბრებისას ლათინოამერიკელების შემოსავალი გაუტოლდებოდა სხვა თეთრკანიანთა შემოსავალს ან მასთან შედარებით 3-7%-ით გაიზარდებოდა. მეორე მხრივ, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, შემოსავალზე მწარმოებლურობის რომელიმე არაგაზომვადი მახასიათებლის ეფექტი გაცილებით მეტია შავკანიანი ლათინოამერიკელების, ვიდრე დანარჩენი თეთრკანიანი ლათინოამერიკელების შემთხვევაში.³¹

საბაზრო დისკრიმინაციის თეორიები

შრომის ბაზარზე შეუძლებელია ქალებისა და უმცირესობათა წინააღმდეგ დისკრიმინაციის გამორიცხვა. ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის შემუშავებამდე მნიშვნელოვანია გვესმოდეს დისკრიმინაციის გამომწვევი მიზეზები და მექანიზმი. ამ ქვეთავის მიზანია ეკონომისტების მიერ შემოთავაზებული დისკრიმინაციის სხვადასხვა თეორიის სისტემატიზაცია და შეფასება.

არსებული თეორიები შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის სამ ძირითად წყაროს განასხვავებენ და თითოეული მათგანი გარკვეულ მოდელს უკავშირდება. ისინი გვიჩვენებენ, თუ როგორ ხორციელდება დისკრიმინაცია და როგორია მისი შედეგები. დისკრიმინაციის პირველი წყაროა სტერეოტიპი დამსაქმებლებს, კოლეგებსა თუ მომხმარებლებს შორის, რომლებსაც ურთიერთობა გარკვეული რასის ან

Trends over the Last Half-Century,” *Journal of Labor Economics* 11, no. 1, pt. 1 (January 1993), 229–242.

³¹ Hoyt Bleakley and Aimee Chin, “Language Skills and Earnings: Evidence from Childhood Immigrants,” *Review of Economics and Statistics* 86 (May 2004), 481–496; Pedro Carneiro, James J. Heckman, and Dimitry V. Masterov, “Labor Market Discrimination and Racial Differences in Premarket Factors”; and Joni Hersch, “Profiling the New Immigrant Worker: The Effects of Skin Color and Height,” *Journal of Labor Economics* 26 (April 2008), 345–386.

სქესის ადამიანთან არ სიამოვნებთ;³² დისკრიმინაციის მეორე ძირითადი წყაროა *სტატისტიკური მიკერძობა*, როდესაც დამსაქმებლები მათ მიერ აღქმული ჯგუფის გარკვეულ მახასიათებლებს ცალკეულ ინდივიდებზე აზოგადებენ; და ბოლოს, მოდელები, რომელთა მიხედვითაც შრომის ბაზარზე *მონოპოლიური* ძალების მოპოვებისა და გამოყენებისადმი სწრაფვა იწვევს დისკრიმინაციას. თუმცა ყველა ეს მოდელი ეფექტურია და დისკრიმინაციის მიზეზების შესახებ გარკვეულ წარმოდგენას იძლევა. არც ერთი მათგანი სხვებთან შედარებით უპირატესი არ არის.

სტერეოტიპის მოდელები: დისკრიმინაცია დამსაქმებლის მხრიდან

სტერეოტიპის იდეაზე დაფუძნებული მოდელების თანახმად, დამსაქმებლებს, მომხმარებლებსა და თანამშრომლებს პრეფერენციების წინასწარშექმნილი სისტემა აქვთ, რაც იმას ნიშნავს, რომ ისინი გარკვეულ დემოგრაფიულ ჯგუფებთან ურთიერთობას თავის არიდებას ამჯობინებენ. დავუშვათ, თეთრკანიან მამაკაც დამსაქმებლებს ქალებისა და უმცირესობების მიმართ სტერეოტიპი აქვთ, მაგრამ (სიმარტივისთვის ვუშვებთ, რომ) მომხმარებლებსა და მათ კოლეგებს ასეთი აზრი არ გააჩნიათ. გარდა ამისა, ამ მოდელის მიზნებით დავუშვათ, რომ ქალებისა და უმცირესობების წარმომადგენლების მწარმოებლურობის მახასიათებლები თეთრკანიანი მამაკაცების მსგავსია (ამ დაშვებით წინასაბაზრო განსხვავებების უგულვებელყოფით ყურადღება შრომის ბაზარზე არსებულ დისკრიმინაციაზე გადაგვაქვს).

თუ დამსაქმებლებს წინასწარ აქვთ განსაზღვრული, თეთრკანიანი მამაკაცები მაღალანაზღაურებად სამუშაოზე დაასაქმონ, მიუხედავად იმისა, რომ ბაზარზე ანალოგიური კვალიფიკაციის მქონე ქალები და უმცირესობები არსებობენ, ისინი იმოქმედებენ *იმ შემთხვევის ანალოგიურად, როდესაც ქალები და უმცირესობათა ჯგუფები ნაკლებ მწარმოებლურნი არიან თეთრკანიან მამაკაცებთან შედარებით*. ჩვენი დაშვების თანახმად, ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების მწარმოებლურობა თეთრკანიანი მამაკაცების მწარმოებლურობას ნებისმიერი ნიშნით უტოლდება, დამსაქმებლების მხრიდან მათი მწარმოებლურობის გაუფასურება წმინდად სუბიექტურია და სტერეოტიპის ნათელი მაგალითია. რაც უფრო ძლიერია დამსაქმებლის სტერეოტიპი, მით მცდარად აფასებს იგი რეალურ მწარმოებლურობას.

კონკრეტულ ბაზარზე არსებული სამუშაოს ყველა მაძიებლის ფაქტობრივი ზღვრული მწარმოებლურობა აღვნიშნოთ MRP -ით, d -თი კი ზომა, რომლითაც უმცირესობათა და ქალების შემთხვევაში ამ მწარმოებლურობის გაუფასურება ხდება. ამ შემთხვევაში თეთრკანიანი მამაკაცებისთვის საბაზრო წონასწორობა მიიღწევა, როდესაც მათი ხელფასი (W_m) ტოლია MRP -ის:

$$MRP = W_m \quad (12.1)$$

თუმცა ქალებისა და უმცირესობათა შემთხვევაში წონასწორობა მხოლოდ მაშინ მიიღწევა, როდესაც მათი ხელფასი W_F იმ *სუბიექტური* ღირებულების ტოლია, რომელიც მათ ფირმებისათვის გააჩნიათ:

$$MRP - d = W_F \quad (12.2)$$

ან

$$MRP = W_F + d \quad (12.2a)$$

რადგან, დაშვების თანახმად, ფაქტობრივი ზღვრული მწარმოებლურობის მანვერებლები ტოლია, (12.1) და (12.2a) ერთმანეთის გაუტოლდება, საიდანაც ცხადია,

³² წინასწარშექმნილი ცუდი პირადი აზრის მოდელები ეფუძნება ნაშრომს: Gary S. Becker, *The Economics of Discrimination*, 2nd ed. (Chicago: University of Chicago Press, 1971).

რომ W_F ნაკლები უნდა იყოს W_m -ზე:

$$W_m = W_F + d \tag{12.3}$$

ან

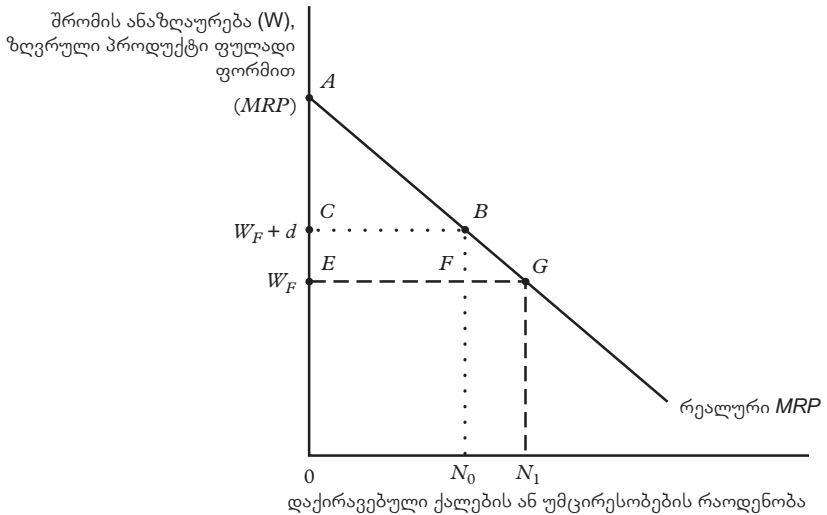
$$W_F = W_m - d \tag{12.3a}$$

ამ ალგებრულად მოცემულ გამოსახულებებს ძალიან მარტივი ეკონომიკური აზრი აქვთ: თუ დამსაქმებლების მიერ ქალებისა და უმცირესობათა ფაქტობრივი ზღვრული მწარმოებლურობა უფასურდება, ამ ჯგუფების წარმომადგენლებმა დამსაქმებლებს მომსახურება უნდა შესთავაზონ უფრო დაბალ ფასად, ვიდრე თეთრკანიანი მამაკაცების შრომის ანაზღაურებაა, თუ სურთ სამუშაოს ძიებისას კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნება.

დამსაქმებლის მოგება დისკრიმინაციის შემთხვევაში. დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციის მოდელიდან ორი მნიშვნელოვანი დასკვნა გამომდინარეობს, როგორც ეს ნაჩვენებია 12.2 ნახაზზე. გრაფიკულად იგი (12.1ა) ტოლობას გამოსახავს. პირველი მათგანი მოგებას ეხება. როგორც ნახაზზე ჩანს, დისკრიმინაციული დამსაქმებელი ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების W_F საბაზრო ხელფასად სამუშაოზე N_0 რაოდენობის მომუშავეს აიყვანს, რადგან ამ წერტილში $MRP = W_F + d$. 12.2 ნახაზზე მოგებაზე გავლენა ნათლად ჩანს, თუ გავიხსენებთ, რომ MRP მრუდით შემოხაზული ფართობი ფირმის ერთობლივი შემოსავალია. მას გამოვაკლოთ შრომის ანაზღაურების სრულად გამომხატველი ფართობი, რომელსაც დისკრიმინაციული დამსაქმებელი იხდის ($OEFN_0$), მივიღებთ ამ დამსაქმებლის მოგების სიდიდეს, რომელიც $AEFB$ ფართობის ტოლია. იმ დამსაქმებლის მოგება, რომელიც მოგების მაქსიმიზაციას ახდენს (ანუ არის არადისკრიმინაციული), არის AEG . ამ უკანასკნელი ტიპის დამსაქმებლები სამსახურში ქალებსა და უმცირესობათა წარმომადგენლებს მანამ დაიქირავებენ, ვიდრე მათი ზღვრული პროდუქტი შრომის ანაზღაურებას არ გაუტოლდება, დისკრიმინაციული დამსაქმებლები კი წყვეტენ ამ ჯგუფების დასაქმებას ამ წერტილამდე. ამგვარად, დისკრიმინაციული დამსაქმებელი უარს ამბობს მოგებაზე საკუთარი სტერეოტიპის გამო.

ნახაზი 12.2

ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების წონასწორული დასაქმება დისკრიმინაციულ ფირმებში

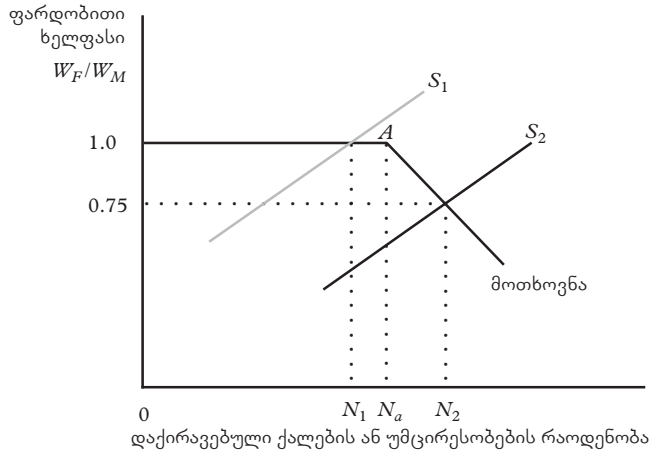


განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციის შემთხვე-

ვაში. დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციის მოდელის შესახებ გაკეთებული მეორე დასკვნა ეხება სხვაობას W_m -სა და W_F -ს სიდიდეებს შორის. ამ სხვაობის განმსაზღვრელი ფაქტორების დასადგენად გავანალიზოთ საბაზრო მოთხოვნის მრუდი ქალებისთვის ან უმცირესობათა ჯგუფებისთვის. 12.3 ნახაზზე ბაზარზე ქალებსა და უმცირესობებზე მოთხოვნა გამოსახულია მათი შრომის ანაზღაურების ტარიფით თეთრკანიანი მამაკაცების შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებით. ნახაზის მიხედვით, ბაზარზე არსებობს რიგი არადისკრიმინაციული დამსაქმებლებისა, რომლებიც სამუშაოზე აიყვანენ N_a რაოდენობის ქალებს ან უმცირესობათა ჯგუფების წარმომადგენლებს ფარდობით ხელფასად, რომელიც ტოლია 1-ის (ე.ი. $W_F = W_m$). დისკრიმინაციული პრეფერენციების მქონე დამსაქმებლებს ქალების ან უმცირესობათა ჯგუფების სამუშაოზე აყვანის სტიმული რომ მიეცეთ, W_F ნაკლები უნდა იყოს W_m -ზე. ამ ტიპის დამსაქმებლების პრეფერენციები, სავარაუდოდ, შემდეგი ნიშნით განსხვავდებიან: ზოგიერთ ასეთ დამსაქმებელს სურს, სამუშაოდ აიყვანოს ქალები ან უმცირესობათა წარმომადგენლები ხელფასის უმნიშვნელო განსხვავებით, სხვები კი ამ ჯგუფებს მხოლოდ ხელფასის დიდი სხვაობის შემთხვევაში დაასაქმებენ. ამგვარად, ფარდობითი საბაზრო მოთხოვნის მრუდი, დიდი ალბათობით, A წერტილიდან ქვემოთ გადაიხრება, რაც გულისხმობს N_a -ზე მეტი რაოდენობის ქალების ან

ნახაზი 12.3

საბაზრო მოთხოვნა ქალებსა და უმცირესობათა ჯგუფებზე, როგორც ფარდობითი ხელფასის ფუნქცია



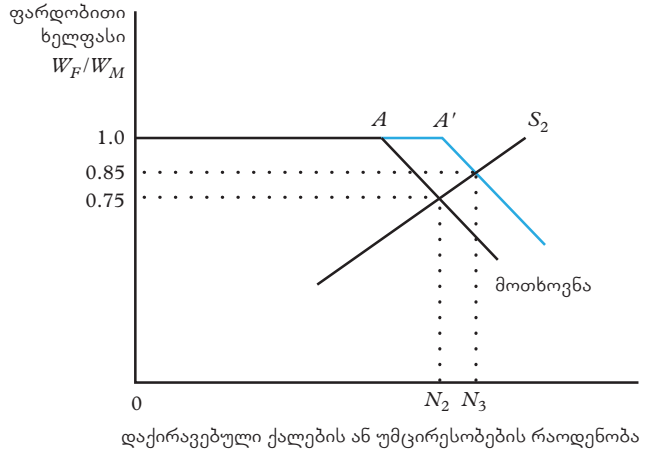
უმცირესობათა დასასაქმებლად W_m -თან მიმართებით W_F -ის შემცირებას.

თუ ქალებისა და უმცირესობათა წარმომადგენლების სამუშაო ძალის მიწოდება შედარებით მცირეა (მიწოდების S_1 მრუდი 12.3 ნახაზზე), მაშინ მათ არადისკრიმინაციული დამსაქმებლები უკლებლივ დაიქირავენ და შრომის ანაზღაურებაშიც განსხვავება არ იქნება. თუ სამუშაოს მაძიებელი ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების რაოდენობა შედარებით დიდია (იხ. მიწოდების მრუდი S_2), მაშინ ზოგიერთი დისკრიმინაციული დამსაქმებელი იძულებული იქნება, ისინი სამუშაოდ აიყვანოს, რა შემთხვევაშიც W_F შემცირდება W_m -თან შედარებით. 12.3 ნახაზზე S_2 მიწოდების მრუდისა და მოთხოვნის მრუდის გადაკვეთა ფარდობით შრომის ანაზღაურებას 0.75-ამდე ამცირებს.

ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდების ცვლილებების გარდა, არსებობს კიდევ ორი ფაქტორი, რომლებიც W_F -სა და W_m -ს შორის საბაზრო განსხვავების ცვლილებას იწვევს. პირველი, მიწოდების მრუდის უცვლელობის პირობებში არადისკრიმინაციული დამსაქმებლების რიცხვის ზრდა,

ნახაზი 12.4

არადისკრიმინაციული
დამსაქმებლების მზარდი
რაოდენობის გავლენა
ფარდობით ხელფასზე



როგორც 12.4 ნახაზზეა ნაჩვენები, შრომის ანაზღაურებაში განსხვავებას ამცირებს. ნახაზზე არადისკრიმინაციული დამსაქმებლების რიცხვის ზრდა გრაფიკულად გამოსახულია როგორც მიწოდების მრუდის ჰორიზონტალური მონაკვეთის გაგრძელება A' წერტილამდე, ფარდობითი ხელფასიც იზრდება (0.85-ამდე) (იხ. ნახაზი). არადისკრიმინაციული დამსაქმებლების მზარდი რაოდენობა ადრინდელთან შედარებით მეტ შეთავაზებას იღებს, ხოლო სამუშაოს იმ მაძიებლების რაოდენობა, რომლებიც დისკრიმინაციულ დამსაქმებლებთან უნდა დასაქმებულიყვნენ, ახლა უკვე ნაკლებია. გარდა ამისა, იმ მცირე რაოდენობის მომუშავეებს, რომლებიც იძულებული არიან, სამუშაო რომელიმე დისკრიმინაციულ დამსაქმებელთან ეძებონ, შეუძლიათ, ყველაზე მეტად დისკრიმინაციულ დამსაქმებლებს თავი აარიდონ და მათგან ნაკლებად დისკრიმინაციული შეარჩიონ.

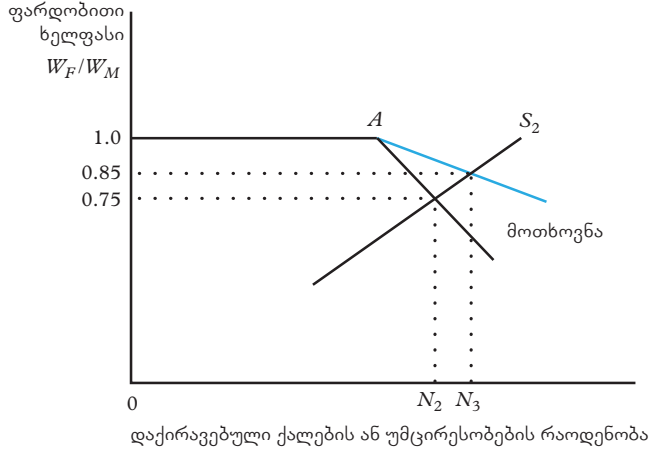
მეორე, W_F სიდიდის ასეთივე ზრდა იქნება W_m -თან მიმართებით, თუ სტერეოტიპული აზროვნების დამსაქმებლების რაოდენობა უცვლელი დარჩება, მაგრამ შემცირდება მათი დისკრიმინაციული პრეფერენციები. გრაფიკულად ასეთი შემცირება გამოიხატება ფარდობითი საბაზრო მოთხოვნის ქვემოთ მიმართული მრუდის ნაწილის გასწორებით, რომელიც მოცემულია 12.5 ნახაზზე. ამ ნახაზზე თეორიულად წარმოდგენილი ცვლილებები გამოიწვევს W_F სიდიდის ზრდას W_m -თან მიმართებით, რადგან დისკრიმინაციული დამსაქმებლების სტიმულები, სამუშაოზე აიყვანონ ქალები ან უმცირესობათა წარმომადგენლები, ახლა უკვე ნაკლებია.

12.3, 12.4 და 12.5 ნახაზების ანალიზით რასის მიხედვით შრომის ანაზღაურების განსხვავებების შესახებ სამი ემპირიული პროგნოზი მიიღება: პირველი, ადამიანისეული კაპიტალის უცვლელობის პირობებში შრომის ანაზღაურებაში რასის მიხედვით განსხვავება იქნება მით მეტი, რაც მეტია შავკანიანი მოსახლეობა რეგიონში (იხ. 12.3 ნახაზი); მეორე, სხვა თანაბარ პირობებში შრომის ანაზღაურებაში განსხვავება მით მეტი იქნება, რაც უფრო ძლიერია თეთრკანიანი დამსაქმებლების სტერეოტიპი შავკანიანი მუშების მიმართ (იხ. 12.4 და 12.5 ნახაზები); მესამე, შრომის ანაზღაურებაში განსხვავება არ შეიცვლება ყველაზე მეტად მიკერძოებული დამსაქმებლების (რომლებიც არ ქირაობენ შავკანიანებს) მიხედვით. ერთ-ერთმა თანამედროვე კვლევამ, რომელიც სწავლობდა ამ დამოკიდებულებას და რასებს შორის ქორწინებისა და პრეზიდენტობის შავკანიანი კანდიდატისათვის ხმის მიცემის ასპექტებს, სამივე მოსაზრება დაადასტურა.³³

³³ Kerwin Kofi Charles and Jonathan Guryan, "Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination," *Journal of Political Economy* 116 (October 2008), 773–809.

ნახაზი 12.5

დამსაქმებლების დისკრიმინაციული პრეფერენციების შემცირების გავლენა ფარდობით ხელფასზე



დამსაქმებლების რომელ კატეგორიას აქვს დისკრიმინაციული პოლიტიკის გატარების საშუალება? დამსაქმებლის დისკრიმინაციის მოდელი გულისხმობს, რომ დისკრიმინაციული დამსაქმებელი მოგების მაქსიმიზაციის ნაცვლად სარგებლიანობის მაქსიმიზაციას (მოქმედებს რა სტერეოტიპის მიხედვით) ახდენს. ასეთი ქმედებიდან გამომდინარე, ბუნებრივად ჩნდება შეკითხვა: თუ რატომ არ კოტრდებიან ასეთი დამსაქმებლები? წესით, ფირმები, რომლებიც მოგების მაქსიმიზაციას ახდენენ (ე.ი. არიან არადისკრიმინაციული), კონკრეტული აქტივებიდან უფრო მეტ თანხას უნდა იღებდნენ, ვიდრე დისკრიმინაციული ფირმები. მათ თანდათანობით უნდა შთანთქანს სხვა ფირმები და დაიპყრონ ბაზარი.³⁴ მოკლედ, თუ საქონლის ბაზარზე კონკურენციული ძალები მოქმედებენ, დისკრიმინაციული ფირმები ზარალდებიან და დისკრიმინაცია შეუძლებელი ხდება მანამ, ვიდრე ამ ფირმების მფლობელები არ დათანხმდებიან საბაზროზე ნაკლები უკუყების მიღებას.

თეორიულად, დამსაქმებლის დისკრიმინაცია მაშინ იარსებებს, როდესაც მფლობელების ან მენეჯერებისთვის საქმიანობის გასაგრძელებლად მოგების მაქსიმიზაცია აუცილებელი არ არის. დისკრიმინაციის შესაძლებლობა განსაკუთრებით დიდია იმ მონოპოლიებისთვის, რომელთა საქმიანობასაც სახელმწიფო არეგულირებს. ეს იმის გამო ხდება, რომ ამ ზარალიანი პრაქტიკის ხარჯების მიზეზით მარეგულირებელი ორგანოების მიერ მოგება აღიქმება როგორც მცირე.

საბანკო და ტვირთის გადაზიდვების ინდუსტრიის საკითხებზე ჩატარებული კვლევები ცხადყოფს, რომ რასობრივი და გენდერული დისკრიმინაცია ყველაზე მასშტაბურია რეგულირებად მონოპოლიებში. ეს ორივე სფერო ყოველთვის კონკურენციის შეზღუდვის ფორმით რეგულირდებოდა; ორივე სფეროს დერეგულირება მოხდა გასულ ათწლეულებში და ორივეგან შრომით შემოსავალში რასისა და სქესის მიხედვით განსხვავება მნიშვნელოვნად შემცირდა საქონლის ბაზარზე მზარდი კონკურენციის გამო.³⁵

³⁴ მაგალითად, ერთ-ერთი თანამედროვე კვლევა ცხადყოფს, რომ კომპანიის ახალი მებატონის ხელში გადასვლის შემდეგ ქალების წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაცია, როგორც სამსახურებრივი დანინაურების, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ, მცირდება; იხ.: Frederik Heyman, Helena Svaleryd and Jonas Vlachos, "Competition, Takeovers, and Gender Discrimination," IRL Review 66 (April 2013), 409-432.

³⁵ Sandra E. Black and Philip E. Strahan, "The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry," American Economic Review 91 (September 2001), 814-831; and James Peoples Jr.

სტერეოტიპის მოდელები: დისკრიმინაცია მომხმარებლის მხრიდან

დისკრიმინაციის მეორე სტერეოტიპზე დაფუძნებული მოდელი საზს უსვამს *მომხმარებლის* სტერეოტიპს, როგორც დისკრიმინაციის გამომწვევ მიზეზს. ზოგიერთი მომხმარებელი უპირატესობას ანიჭებს თეთრკანიანი მამაკაცის მომსახურებას, სხვა კი – ქალის ან უმცირესობათა წარმომადგენლის. თუ მომხმარებლის პრეფერენციები თეთრკანიან მამაკაცებთან დაკავშირებით ისეთ საპასუხისმგებლო სამუშაოს ეხება, როგორცაა ექიმის ან მფრინავის, ასეთ შემთხვევაში ხდება პროფესიული სეგრეგაცია. იგი ქალებსა და უმცირესობათა ჯგუფებს არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს და თუ ამ უკანასკნელთ უწევთ ასეთი სამუშაოს ძებნა, ისინი ან დაბალ ხელფასს უნდა დასთანხმდნენ, ან ჰქონდეთ უფრო მაღალი კვალიფიკაცია საშუალო თეთრკანიან მამაკაცებთან შედარებით, რადგან მათი ზღვრული შემოსავლის მწარმოებლურობა ფირმებისთვის შემცირებულია მომხმარებლების სტერეოტიპის გამო.

მომხმარებლის მხრიდან დისკრიმინაციის ერთ-ერთი შედეგი იწვევს სამუშაო ადგილების სეგრეგაციას, უკიდურეს შემთხვევაში, იმ პროფესიებში მაინც, რომლებიც მომხმარებელთან მჭიდრო და ხშირ კონტაქტს საჭიროებს. დისკრიმინაციული მომხმარებლის ინტერესის გამთვალისწინებელი ფირმები სამუშაოზე აიყვანენ მხოლოდ იმ თანამშრომლებს, რომელთაც მომხმარებელი ანიჭებს უპირატესობას, მათ უფრო მაღალ ხელფასს გადაუხდიან და ფასსაც შედარებით მაღალს დაანესებს, ვიდრე ისინი, რომლებიც ისეთი ჯგუფებიდან ასაქმებენ, რომელთაც მომხმარებელი უპირატესობას არ ანიჭებს და რომლებიც არადისკრიმინაციულ მომხმარებლებს ემსახურებიან. თუ დისკრიმინაციული მომხმარებელი არ აპირებს დისკრიმინაციულ პრეფერენციებზე უარის თქმას, მას არადისკრიმინაციულ მომხმარებელთან შედარებით საქონელში უფრო მაღალი ფასის გადახდა მოუწევს.

მომხმარებლის მხრიდან დისკრიმინაციის არსებობას ადასტურებს ემპირიული კვლევებიც. მაგალითად, ფირმის მომხმარებლების რასობრივი შემადგენლობა ფირმის თანამშრომლების რასობრივ შემადგენლობაზე აისახება. ეს, პირველ რიგში, ისეთ სამუშაოებს ეხება, სადაც მომხმარებელთან კონტაქტი ინტენსიურია. ანალოგიურად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში პროფესიონალური კალათბურთის თამაშების ტელეაუდიტორიის კვლევამ ცხადყო, რომ სხვა თანაბარ პირობებში თამაშების რეიტინგი იზრდებოდა გუნდში თეთრკანიანი მოთამაშეების მაღალი წილის დროს. რადგან გუნდის შემოსავალი ტელეაუდიტორიაზე დამოკიდებული, ეს კვლევა ასკვნის, რომ მომხმარებლის მხრიდან დისკრიმინაციის გამო ანალოგიური მონაცემების მქონე შავკანიან მოთამაშეებთან შედარებით თეთრკანიანი მოთამაშეების ზღვრული ფულადი პროდუქტი და ხელფასი უფრო მაღალია.³⁶

and Wayne K. Talley, "Black-White Earnings Differentials: Privatization versus Deregulation," *American Economic Review* 91 (May 2001), 164–168. For a related study, see Judith K. Hellerstein, David Neumark, and Kenneth R. Troske, "Market Forces and Sex Discrimination," *Journal of Human Resources* 37 (Spring 2002), 353–380.

³⁶ Harry J. Holzer and Keith R. Ihlanfeldt, "Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers," *Quarterly Journal of Economics* 113 (August 1998), 835–867; Neumark, "Sex Discrimination in Restaurant Hiring"; Mark T. Kanazawa and Jonas P. Funk, "Racial Discrimination in Professional Basketball: Evidence from Nielsen Ratings," *Economic Inquiry* 39 (October 2001), 599–608.

სტერეოტიპის მოდელები: დისკრიმინაცია თანამშრომლების მხრიდან

დისკრიმინაციის მესამე, სტერეოტიპზე დაფუძნებული მოდელი მოქმედებს ბაზრის მიწოდების მხარეს, როდესაც თეთრკანიანი მამაკაცები თავს არიდებდნენ ისეთ სიტუაციას, სადაც მოსალოდნელია კონტაქტი უმცირესობებთან ან ქალებთან, რადგან ასეთი ურთიერთობა მათთვის მიუღებელია. მაგალითად, არ მიიღონ შეკვეთა ქალისგან, ან უარი თქვან უმცირესობის წევრთან პასუხისმგებლობის გაზიარებაზე.

მაგალითად, თუ თეთრკანიან მამაკაცებს აქვთ დისკრიმინაციული პრეფერენციები, ისინი ისეთ ფირმას, რომელიც თანამშრომლებს არადისკრიმინაციული პრინციპებით ქირაობს და აწინაურებს, ან დატოვებენ, ან თავს აარიდებენ იქ მუშაობას. შედეგად, არადისკრიმინაციული პრინციპით თანამშრომლების დამქირავებლებს თეთრკანიანი მამაკაცების სამუშაოზე შესანარჩუნებლად პრემიების (ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის) გადახდა მოუწევთ.

მაგრამ, თუ დამსაქმებელი არადისკრიმინაციულია, რატომ უნდა გადაიხადოს მან პრემია თეთრკანიანი მამაკაცების სამუშაოზე შესანარჩუნებლად, მას ხომ შეუძლია, დაიქირაოს იმავე კვალიფიკაციის ქალები ან უმცირესობის წარმომადგენელი ნაკლებ ფასად? ერთ-ერთი პასუხი ისაა, რომ თეთრკანიანი მამაკაცები სამუშაო ძალის დიდ ნაწილს შეადგენენ. ასე რომ, წარმოების პროცესი მათ გარეშე რთული წარმოსადგენია. გარდა ამისა, მხოლოდ ბოლო პერიოდში დაიწყეს ქალებმა და უმცირესობათა წარმომადგენლებმა ბრძოლა ზოგიერთი „არატრადიციული“ პროფესიით სამუშაოების მოსაპოვებლად. ასე რომ, თეთრკანიანი მამაკაცები, რომელთაც სამუშაოზე აყვანისას გარკვეულ დაპირებებს აძლევდნენ სამსახურში სამომავლო დაწინაურების შესახებ, ახლა უნდა შეეგუონ ახალ კონკურენტებს ფირმაში კონკრეტული თანამდებობის დასაკავებლად გამართულ ბრძოლაში. ფირმებში კარგად აცნობიერებენ, რომ მიდგომების შეცვლა წარსულში მიცემულ დაპირებებზე უარის თქმას ნიშნავს. ასე რომ, ფირმა საკუთარი თანამშრომლების დისკრიმინაციულ პრეფერენციებთან ადაპტაციას გადაწყვეტს. ანუ თანამშრომლების მხრიდან დისკრიმინაციის გამო დამსაქმებელს შეიძლება დანახარჯები გაეზარდოს, მაგრამ სწორედ ამ გზით გათავისუფლებიან დისკრიმინაციისგან.

თანამშრომლების მხრიდან დისკრიმინაციასთან ადაპტაციის ერთ-ერთი ხერხია კადრების შერჩევა სეგრეგაციის საფუძველზე. მართალია, ეკონომიკური თვალსაზრისით ფირმაში სრული სეგრეგაციის მიღწევა ყოველთვის არ ხერხდება, მაგრამ უდავოდ შესაძლებელია ერთი დონის მომუშავეების სეგრეგაცია. ამგვარად, როგორც თანამშრომლების, ისე მომხმარებლის მხრიდან დისკრიმინაციის მოდელის დახმარებით აიხსნება ერთ-ერთი კვლევით მიღებული შედეგი. იგი გულისხმობს, რომ დამსაქმებლები, როგორც წესი, კონკრეტულ თანამდებობაზე ასაქმებენ ან მხოლოდ მამაკაცებს, ან მხოლოდ ქალებს, მაშინაც კი, თუ სხვა დამსაქმებლები იმავე თანამდებობაზე სანინალმდეგო სქესის ადამიანებს ანიჭებენ უპირატესობას.³⁷

თანამშრომლების მხრიდან დისკრიმინაციის არსებობა უშუალოდ დადასტურდა ერთ-ერთი კვლევით, რომლის მიხედვითაც თეთრკანიანი მამაკაცები რასობრივად ინტეგრირებულ სამსახურებში უფრო მეტს გამოიმუშავებდნენ, ვიდრე სეგრეგირებულ გარემოში მუშაობის შემთხვევაში. გარდა ამისა, ზოგიერთი კვლევის თანახმად, ტომენეგემენტში ქალების ნაკლებობა შეიძლება უკავშირდებოდეს მამაკაცების სურვილს, არ ჰყავდეთ ქალი უფროსი, თუმცა მამაკაცების ეს განწყობა, სავარაუდოდ, დროთა განმავლობაში თანდათან სუსტდება.³⁸

³⁷ Groshen, "The Structure of the Female/Male Wage Differential."

³⁸ James F. Ragan Jr. and Carol Horton Tremblay, "Testing for Employee Discrimination by Race and Sex," *Journal of Human Resources* 23 (Winter 1988), 123-137; Baldwin, Butler, and Johnson, "A Hierarchical

სტატისტიკური დისკრიმინაცია

მე-5 თავში ვისაუბრეთ, რომ დამსაქმებელმა ამა თუ იმ გზით გარკვეული ინფორმაცია უნდა მოიპოვოს კანდიდატების შესახებ, ინფორმაციის მოპოვება კი, მიუხედავად იმისა, რა ხერხია საამისოდ გამოყენებული, დანახარჯს უკავშირდება. ცხადია, ფირმა კანდიდატების პიროვნულ თვისებებს აფასებს, მაგრამ მათი პოტენციური მწარმოებლურობის შესაფასებლად იგი იმ ჯგუფების საშუალო მახასიათებლების შესახებ ინფორმაციასაც იყენებს, რომელთაც კანდიდატები ეკუთვნიან. გადაწყვეტილების მიღებისას ჯგუფის მახასიათებლების გათვალისწინებით დამსაქმებელი სტატისტიკური დისკრიმინაციის (ხანმოკლე დროით მაინც) გავლენის ქვეშ ექცევა, მიუხედავად იმისა, დამსაქმებელს სტერეოტიპი აქვს თუ არა.³⁹

სტატისტიკური დისკრიმინაცია განიხილება როგორც სკრინინგის პრობლემის ნაწილი. იგი ადამიანის მწარმოებლურობის მახასიათებლების უშუალოდ დაკვირვებისას წარმოიქმნება. ისინი სრულყოფილი პროგნოზის საშუალებას არ იძლევიან. მაგალითად, დავუშვათ, რომ სამუშაოს მაძიებელთა ორ ჯგუფს სურს ფირმაში მდივნის ადგილის მოპოვება: პირველ ჯგუფში არიან ისინი, რომლებიც წუთში სტაბილურად 70 სიტყვას ბეჭდავენ, მეორე ჯგუფის წევრები კი 40-ს, თუმცა ეს ფაქტობრივი მონაცემები სამუშაოს კანდიდატების მწარმოებლურობის შესახებ დამსაქმებლისთვის ცნობილი არ არის. დამსაქმებელს პრეტენდენტების უნარ-ჩვევების შესახებ წარმოდგენა ბეჭდვის 5-წუთიანი ტესტის შედეგებით უჩნდება, მაგრამ ამ დროს მოქმედებს ასევე ტესტის ჩაბარების უნარი და ილბალი.

12.6 ნახაზზე ნაჩვენებია სამუშაოს მსურველთა ორივე ჯგუფის ტესტის შედეგები (ქულები). იმ კანდიდატებმა, რომლებიც რეალურად წუთში 70 სიტყვას ბეჭდავენ, საშუალოდ დაბეჭდეს 70, მაგრამ ნახევარმა დაბეჭდა ნაკლები. ანალოგიურად, მეორე ჯგუფის ნახევარმა ტესტის ჩაბარებისას დაბეჭდა 40 სიტყვაზე მეტი. ვთქვათ, პრეტენდენტმა დაბეჭდა 55 სიტყვა. დამსაქმებელს არ ეცოდინება, იგი კარგი მბეჭდავია (ბეჭდავს 70 სიტყვას წუთში), თუ ცუდი (ბეჭდავს 40 სიტყვას წუთში). თუ დამსაქმებელი ავტომატურად უარყოფს ტესტის ჩაბარებისას წუთში 55 სიტყვის დამბეჭდავ კანდიდატებს, გამოვა, რომ ფირმა უარს ამბობს ზოგიერთ კარგ მომუშავეზე, ხოლო ამ კანდიდატების მიღებით იგი ზოგიერთ ცუდ მომუშავესაც დაასაქმებს.

მაგალითი 12.3.

მიჩიგანის ავეჯის ინდუსტრია

ამერიკაში მე-19 საუკუნის მიწურულს ყოველწლიურად სხვადასხვა ქვეყნიდან რამდენიმე ასეული იმიგრანტი ჩადიოდა. ეთნიკური წარმომავლობა ძალზე მნიშვნელოვანი იყო, რადგან ადამიანები ამ ნიშნით სახლდებოდნენ, ერთიანდებოდნენ ეკლე-

სიებში, პროფკავშირებსა და საზოგადოებრივ კლუბებში. იმიგრანტების ასეთმა მოდინებამ 1800-იანი წლების მიწურულს შოვინისტურ განწყობას შეუწყო ხელი, რაც, ძირითადად, მკვიდრი ამერიკელების მტრული დამოკიდებულებით გამოიხატე-

Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination”; Marianne Bertrand and Kevin F. Hallock, “The Gender Gap in Top Corporate Jobs,” *Industrial and Labor Relations Review* 55 (October 2001), 3–21; Jonathan S. Leonard and David I. Levine, “The Effect of Diversity on Turnover: A Large Case Study,” *Industrial and Labor Relations Review* 59 (July 2006), 547–572.

³⁹ თემის შესახებ არსებული ლიტერატურული წყაროების მითითებით სტატისტიკური დისკრიმინაციის დეტალური ანალიზი იხ.: Kevin Lang and Jee-Yeon K. Lehman, “Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics.”

ბოდა სამხრეთ და აღმოსავლეთ ევროპიდან ამერიკაში ჩასული კათოლიკე იმიგრანტებისადმი. გარდა ამისა, ახალჩამოსულ იმიგრანტებს შორისაც გაჩნდა უნდობლობა და ანტიპათია ერთმანეთის მიმართ.

რა გავლენას ახდენდა ამგვარი ეთნიკური განწყობა და გრძნობები შრომის ბაზარზე? ამ საკითხზე მნიშვნელოვან წარმოდგენას იძლევა 1889 წლის მონაცემები მიჩიგანის ავეჯის ინდუსტრიის შესახებ, რადგან შეიცავს ინფორმაციას შრომის ანაზღაურებისა და მათი ადამიანისეული კაპიტალის, თანამშრომლებისა და მათი უფროსების ეროვნების შესახებ.

ამ პერიოდში ზედამხედველებსა და უფროსებს სამუშაოზე ხელქვეითების აყვანისა და შრომის ანაზღაურების მაქსიმალური საშუალება ჰქონდათ. დაეუშვათ, *დამსაქმებლები* იყვნენ დისკრიმინაციის წყარო, მაშინ მოსალოდნელი იყო, რომ მომუშავე გამოიმუშავებდა მეტს თავისივე ეროვნების უფროსთან და ნაკლებს, განსხვავებული ეროვნების უფროსთან. თუ დისკრიმინაციის წყარო *კოლეგები* იყვნენ, საკომპენსაციო ხელფასის სხვაობა უნდა წარმოშობილიყო, რა შემთხვევაშიც მომუშავეები მიიღებდნენ შედარებით მაღალ ანაზღაურებას იმის საკომპენსაციოდ, რომ მომუშაობდნენ სხვა ეროვნების მტრულად განწყობილ კოლეგებთან და შედარებით

დაბალ ხელფასს – თუ მხოლოდ თავისივე ეროვნების მქონე კოლეგებთან ჰქონდათ სამსახური.

მიჩიგანის ავეჯის ფაბრიკაში დისკრიმინაციის ორივე ნიშანი შეიმჩნეოდა, მაგრამ დისკრიმინაცია თანამშრომლების მხრიდან, სავარაუდოდ, უფრო მნიშვნელოვანი იყო. ერთი ეროვნების ზედამხედველისა და დასაქმებულის შემთხვევაში ხელფასი საშუალოდ 2%-ით იზრდებოდა.

თუმცა კოლეგების ეროვნებას გაცილებით დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა: სამსახურში ეთნიკური ჯგუფის ერთადერთი წარმომადგენელი დაახლოებით 11%-ით მეტს გამოიმუშავებდა მათთან შედარებით, ვინც სხვა, თავისივე ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლებთან ერთად საერთო კონტინგენტის დაახლოებით 1/4-ს შეადგენდა. მუშები ქარხანაში, სადაც თანამშრომლების 90%-ზე მეტი ერთი და იმავე ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელი იყო, დაახლოებით 9%-ით ნაკლებს გამოიმუშავებდნენ. ამგვარად, სხვა ეთნიკური ჯგუფების კოლეგებთან მუშაობისგან თავის არიდება გარკვეული თანხის დათმობას, ხოლო მათთან ერთად მუშაობა საკმაოდ დიდი „ჯილდოს“ მიღებას გულისხმობდა.

წყარო: David Buffum and Robert Whaples, "Fear and Lathing in the Michigan Furniture Industry: Employee-Based Discrimination a Century Ago," *Economic Inquiry* 33 (April 1995), 234–252.

დაეუშვათ, დამსაქმებელი ცდილობს, თავი აარიდოს აღწერილ დილემას, ატარებს რა გარკვეულ კვლევას და ადგენს, რომ რომელიღაც კონკრეტული ბიზნესის სკოლადამთავრებულ კანდიდატებს სპეციალურად ამზადებენ ბეჭდვის ხუთწუთიან ტესტში მაქსიმალური შედეგის მისაღწევად. ამგვარად, კანდიდატები, რომლებიც ერთ ჩვეულებრივ დღეს სინამდვილეში ნუთში X რაოდენობის სიტყვას ბეჭდავენ, ხუთწუთიან ტესტში X-ზე მეტ სიტყვას დაბეჭდავენ, რადგან მათ სპეციალური მომზადება გაიარეს (ანუ ჩანან უკეთესი, ვიდრე სინამდვილეში არიან). მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი შეიტყობს ასეთი სკოლადამთავრებულების საშუალო შედეგების მეტობას მათ რეალურ მწარმოებლურობაზე, შეიძლება, უარი თქვას ამ ბიზნეს-სკოლის ყველა მოწაფეზე, რომლებიც ნუთში 55 ან ნაკლებ სიტყვას დაბეჭდავენ (იმ მოსაზრებით, რომ უმრავლესობის შემთხვევაში ტესტის შედეგები მათ რეალურ უნარს გადაჭარბებულად ასახავს).

ამ მაგალითის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ თანამშრომლების დაქირავების გადაწყვეტილებას ფირმები იღებენ როგორც *ინდივიდუალური* (ტესტის შედეგები, ცოდნა, გამოცდილება), ისე *ჯგუფური* მონაცემების მიხედვით,

როდესაც ინდივიდუალური მონაცემები არ არის მწარმოებლურობის სრულყოფილი მსაზღვრელი. თუმცა ჯგუფური მონაცემების ასეთმა გამოყენებამ შეიძლება წარმოშვას საბაზრო დისკრიმინაცია, რადგან *მწარმოებლურობის ერთნაირი გაზომვადი მახასიათებლების* (ტესტის შედეგები, განათლება და სხვ.) მქონე ადამიანებს სხვადასხვანაირად მოექცევიან *ჯგუფის* კუთვნილების მიხედვით. დამსაქმებლების მიერ სამუშაოს მსურველი კანდიდატების რასისა და სქესის გათვალისწინებისას შეიძლება უპირატესობა მიენიჭოს თეთრკანიან მამაკაცებს სხვა ჯგუფებთან შედარებით.⁴⁰ აშკარაა, უპირატესობის ამგვარი მინიჭება შეიძლება სტერეოტიპიდან მომდინარეობს, თუმცა ასევე შესაძლებელია, ამ ფაქტს საფუძვლად სულაც არ ედოს რაიმე ცუდი განზრახვა (მაგალითად, გავიხსენოთ, რომ ქალების სამუშაო საათები ნაკლებია მამაკაცებთან შედარებით). თუ სტატისტიკური დისკრიმინაცია სტერეოტიპიდან არ მომდინარეობს, მაშინ დამსაქმებლები, სავარაუდოდ, უპირატესობას მიანიჭებენ „სწავლას“ (და ნაკლებად დაეყრდნობიან მონაცემებს კონკრეტული ჯგუფის წევრობის შესახებ) მას შემდეგ, რაც ინდივიდების შესახებ ცნობილი გახდება უფრო ზუსტი ინფორმაცია.⁴¹

დისკრიმინაციის მონოპოლიური მოდელები

ამ მომენტამდე აღწერილი დისკრიმინაციის მოდელები ხელფასის მიმღები ფირმის შრომის ბაზარზე განიხილავდნენ მხოლოდ პირადი მოსაზრებებით ან ინფორმაციის მიღების პრობლემებით განპირობებული შრომის ანაზღაურებისა და დასაქმების დონის მაჩვენებლებს. განვიხილოთ სხვა მოდელებიც, რომლებიც მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან ზემოთ აღწერილი მოდელებისგან. ისინი ეფუძნებიან მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ ცალკეულ ფირმებს აქვთ გარკვეული კონტროლი მათ მიერ გაცემული ხელფასის ოდენობაზე *კოლუზიის*⁴², ან *მონოპსონური* ძალის განმაპირობებელი რომელიმე ფაქტორის გამო.

„*გადავსება*“. მრავალი სპეციალისტი ამტკიცებს, რომ პროფესიული, განსაკუთრებით, სქესის ნიშნით სეგრეგაცია და მისი მასშტაბი კონკრეტული პროფესიების მიხედვით შრომის ანაზღაურების ხელოვნურად შემცირების მიზნით გატარებული „*გადავსების*“ სპეციალური პოლიტიკის შედეგია. გრაფიკულად „*გადავსების* თეორია“ ძალზე მარტივია და კარგად ჩანს 12.7 ნახაზზე. გრაფიკი (ა) გვიჩვენებს ბაზარს, სადაც მიწოდება მოთხოვნასთან შედარებით მცირეა, ხოლო ხელფასი (W_H), შესაბამისად, მაღალი. გრაფიკი (ბ) გვიჩვენებს ბაზარს, სადაც არსებული გადავსების შედეგად, მიწოდება მოთხოვნასთან შედარებით მეტია, რის გამოც ხელფასი (W_L) უფრო დაბალია.

„*გადავსების*“ ეფექტი, მართალია, ნათელია, მაგრამ თავად ამ ფენომენის ახსნა რთულია. მაგალითად, თუ კონკრეტულ სამუშაოზე ან სამუშაოებზე მამაკაცებისა და ქალების მწარმოებლურობა თანაბარია, სავარაუდოა, რომ გარკვეული სამუშაოების ქალებით ხელოვნურად „*გადავსებისა*“ და მათი შედარებით დაბალი

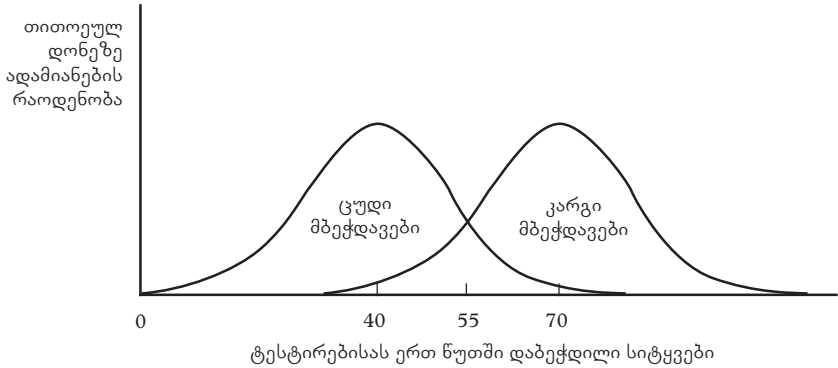
⁴⁰ მაგალითი მკვიდრი ამერიკელებისათვის (რომლებიც ინგლისურს შეიძლება უკეთ ფლობენ, ვიდრე იმიგრანტები) უპირატესობის მინიჭების შესახებ იხ.: Philip Oreopoulos, “Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes,” *American Economic Journal* 3 (November 2011), 148-171.

⁴¹ თანამედროვე ნაშრომები ამ თემის ირგვლივ იხ.: Joshua C. Pinkston, “A Test of Screening Discrimination with Employer Learning,” *Industrial and Labor Relations Review* 59 (January 2006), 267-284; and Fabian Lange, “The Speed of Employer Learning,” *Journal of Labor Economics* 25 (January 2007), 1-35.

⁴² საიდუმლო შეთანხმება ფირმებს შორის (რედაქტორის შენიშვნა).

ნახაზი 12.6

სკრინინგის (შერჩევის) პრობლემა



ანაზღაურების გამო, ქალები უფრო მიმზიდველი გახდნენ ზოგიერთი ფირმისთვის, სადაც მოცემულ მომენტში მხოლოდ მამაკაცები არიან დასაქმებულნი. ეს ფირმები დაიწყებენ მამაკაცი თანამშრომლების შეცვლას დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალით – ქალებით. ასეთმა ქმედებამ, რომელიც უზრუნველყოფს მოგების მაქსიმიზაციას, საბოლოოდ უნდა აღმოფხვრას შრომის ანაზღაურებაში ნებისმიერი განსხვავება. ის ფაქტი, რომ „გადავსება“ და პროფესიული სეგრეგაცია დღემდე არსებობს, ცხადყოფს ისეთი ჯგუფების არსებობას, რომლებიც ერთმანეთს კონკურენციას არ უწევენ (და, ამდენად, არსებობს თანამშრომლების მობილობის გარკვეული ბარიერები). ჩვენ ჯერ კიდევ ვცდილობთ ასეთი ჯგუფების არსებობის მიზეზების დადგენას. გასული 70 წლის განმავლობაში ეკონომისტები ამ მოვლენის სხვადასხვა ახსნას გვთავაზობდნენ. კერძოდ, საზოგადოება თვლის, რომ, სოციალური ტრადიციიდან გამომდინარე, ზოგიერთი სამუშაო „მამაკაცის“ შესასრულებელია, ზოგი კი „ქალი“, განსხვავებებია თანდაყოლილ და შეძენილ უნარებში. მამაკაცებისა და ქალების მიწოდების მრუდები მონოპოსონური დამსაქმებლებისთვის განსხვავებულია (ეს საკითხი შემდგომშია განხილული). არც ერთი ეს მიზეზი სრულყოფილი არ არის დისკრიმინაციის პირველწყაროს მიკვლევის თვალსაზრისით, მაგრამ უდავოა, რაც მეტი ქალია დაკავებული რომელიმე კონკრეტული პროფესიით, მით ნაკლებია ამ პროფესიით მომუშავე ადამიანების შრომის ანაზღაურება, მათი ადამიანისეული კაპიტალის გათვალისწინებითაც კი.⁴³

ორმაგი შრომის ბაზარი. „გადავსების“ ჰიპოთეზის ერთ-ერთ ბოლო ვარიანტია შეხედულება, რომელსაც მხარს ზოგიერთი ეკონომისტი უჭერს. იგი გულისხმობს, რომ შრომის ბაზარი იყოფა ორ, *პირველად და მეორეულ*, სექტორად, რომლებიც ერთმანეთს კონკურენციას არ უწევენ. პირველად სექტორში სამუშაო შედარებით მაღალანაზღაურებადი, დასაქმება სტაბილური, სამუშაო პირობები და დანიზაურების პერსპექტივებიც ხელსაყრელია. ამის საპირისპიროდ, მეორეულ სექტორში ხელფასები შედარებით დაბალი, სამუშაო არასტაბილური და ნაკლებ პერსპექტიულია, სამუშაო პირობები კი არახელსაყრელი. ამ სექტორში განათლებიდან და გამოცდილებიდან მიღებული უკუგება, სავარაუდოდ, ნულს უტოლდება; მეორეულ სექტორში დასაქმებულები (პირველ რიგში, ქალები და უმცირესობები) მიჩნეული არიან არასტაბილურ და არასასურველ მომუშავეებად, რომელთაც პირველად სექტორში დასაქმების დიდი იმედი არ უნდა ჰქონდეთ.

⁴³ იხ. Blau, Ferber, and Winkler, *The Economics of Women, Men and Work*, p. 211. An excellent history of crowding theories is provided in Janice F. Madden, *The Economics of Sex Discrimination* (Lexington, Mass.: Lexington Books, 1973), 30–36.

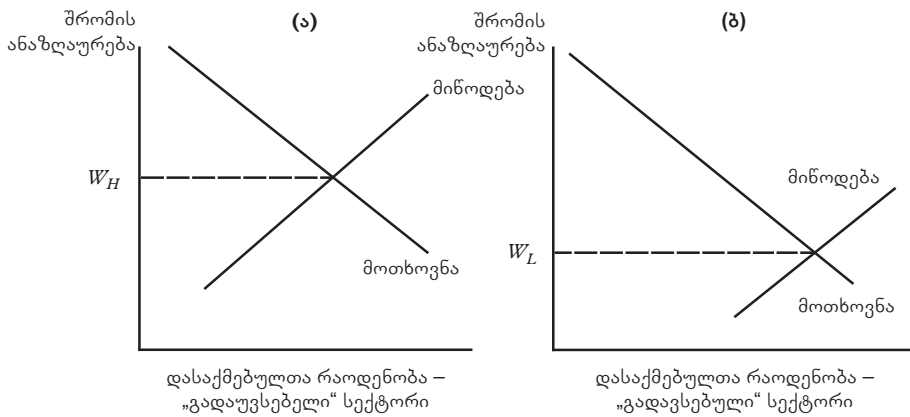
დისკრიმინაციის აღწერა ორმაგი შრომის ბაზრის თეორიის გამოყენებით რეალურად ვერ ხსნის ისეთი სექტორების წარმოშობის მიზეზებს, რომლებიც ერთმანეთს კონკურენციას არ უწევენ, ან ქალები და უმცირესობათა წარმომადგენლები მაინცდამაინც მეორეულ სექტორში რატომ შედიან. ზოგიერთი ეკონომისტი თვლის, რომ ორმაგი შრომის ბაზარი ფირმების კოლუზიის (იხ. თავი „კოლუზიური მოქმედება“) შედეგია, სხვები მიიჩნევენ, რომ იგი განპირობებულია შრომის შიგა ბაზრების ჩამომყალიბებელი და ეფექტური ხელფასის წარმოქმნელი ფაქტორებით. მიუხედავად რეალური მიზეზისა, უდავოა, რომ არსებობს შრომის ბაზრის ორი სხვადასხვა სექტორი: ერთი, სადაც განათლება და გამოცდილება მაღალ შრომის ანაზღაურებას უკავშირდება და მეორე, სადაც ეს კავშირი არ არსებობს.⁴⁴

შრომის ორმაგი ბაზრის ჰიპოთეზის სასარგებლოდ არსებული ეს მონაცემები ხსნიან, თუ რატომ არსებობს დისკრიმინაცია. ისინი საეჭვოდ ხდიან კონკურენციისა და მობილობის არსებულ დონეებს და ადასტურებენ, რომ რასის/სქესის ნიშნით არაკონკურენტული ჯგუფების პირველდანიყებით არსებობა თვითშენარჩუნებადია. მოკლედ რომ ვთქვათ, შრომის ორმაგი ბაზრის ჰიპოთეზა თავსებადია დისკრიმინაციის უკვე განხილულ ყველა მოდელთან. ეს ჰიპოთეზა უდავოდ ადასტურებს, რომ თუ არსებული თეორიებიდან რომელიმე მათგანი მაინც არის ქეშმარიტი, ბუნებრივი საბაზრო ძალების მოქმედების შედეგად დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ვარაუდი უსაფუძვლოა.

სამუშაოს ძიებასთან დაკავშირებული მონოპსონია. დისკრიმინაციის ახსნა „გადავსებისა“ და ორმაგი შრომის ბაზრის თეორიებით იმ მოსაზრებას ეფუძნება, რომ პროფესიულ ჯგუფებში „განწესება“ სხვა ჯგუფებში გადასვლას მკაცრად ზღუდავს; ის, თუ როგორ და რატომ ხდება ასეთი „განწესება“, ბოლომდე ცნობილი არ არის. შეზღუდული მობილობის მესამე მოდელი აგებულია იმ ფაქტზე, რომ სამუშაოს მძიებლისთვის ძიების პროცესი დანახარჯებს უკავშირდება.⁴⁵ ეს მოდელი ფირმის ქცევის მონოპსონურ მოდელს (რომელიც განხილულია მე-5 თავში) სტერეოტიპის ფენომენთან აერთიანებს.

ნახაზი 12.7

შრომის ბაზრის „გადავსება“



⁴⁴ ამ თემაზე ლიტერატურული წყაროების მიმოხილვა იხ.: James Rebitzer, "Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets," *Journal of Economic Literature* 31 (September 1993), 1417.

⁴⁵ მოცემული მოდელის უფრო დანვრისებითი განხილვა იხ.: Dan A. Black, "Discrimination in an Equilibrium Search Model," *Journal of Labor Economics* 13 (April 1995), 309–334.

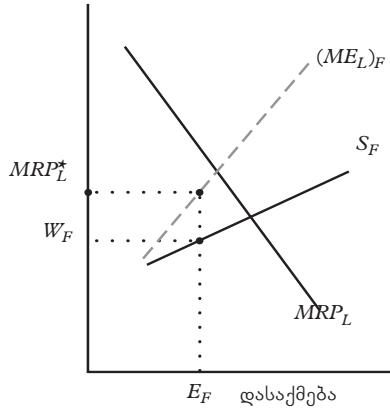
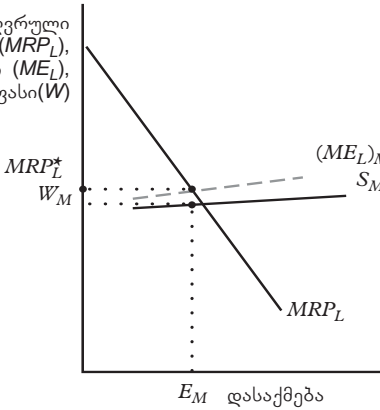
ნახაზი 12.8

სამუშაო ძალის ინდივიდუალური მიწოდების მრუდი შეიძლება, ამოზნექილი იყოს

(ა) სამუშაოს ძიების დაბალი დანახარჯი

(ბ) სამუშაოს ძიების მაღალი დანახარჯი

სამუშაო ძალის ზღვრული ფულადი პროდუქტი (MRP_L), ზღვრული დანახარჯი (ME_L), და ხელფასი (W)



დავუშვათ, ზოგიერთი, მაგრამ არა ყველა, ფირმა უარს ამბობს უმცირესობათა ჯგუფების ან ქალების დაქირავებაზე, პირადი, მომხმარებლის ან დანარჩენი თანამშრომლების სტერეოტიპიდან გამომდინარე. ამის საპირისპიროდ ასევე დავუშვათ, რომ არც ერთი ფირმა არ გამოირიცხავს თეთრკანიანი მამაკაცების სამუშაოზე აყვანას. სამუშაოს მაძიებელი უმცირესობათა ჯგუფებისა და ქალებისთვის ადვილად ხელმისაწვდომი არ არის ინფორმაცია იმ ფირმებზე, რომლებიც კატეგორიულად ეწინააღმდეგებიან მათ სამსახურში აყვანას. ასე რომ, თეთრკანიანი მამაკაცების მსგავსი რაოდენობის სამსახურებრივი შეთავაზების მისაღებად მათ მეტი დრო და ენერგია ეხარჯებათ. როგორც მე-5 თავში ვნახეთ, სამუშაოს მაძიებლის დანახარჯის გამო, სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდების დახრილობა ზემოთ მიემართება, ხოლო მონოპსონური ძიების შედეგები დანახარჯის ზრდასთან ერთად კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება.⁴⁶

12.8 ნახაზზე გრაფიკულადაა წარმოდგენილი ერთნაირი მწარმოებლურობის მომუშავეთა ორი ჯგუფის (ანუ მათი სამუშაო ძალის ზღვრული ფულადი პროდუქტი ტოლია MRP_L^* -ის) ძიების შედეგები. ერთი ჯგუფის სამუშაოს ძიების დანახარჯი უფრო მაღალია, ვიდრე მეორე ჯგუფის. (ა) გრაფიკზე მოცემულია სამუშაოს ძიების შედეგებით ნაკლები დანახარჯის მქონე ჯგუფის (თეთრკანიანი მამაკაცები) სამუშაო ძალის მიწოდება და ზღვრული ფულადი პროდუქტი.

ამ ჯგუფის სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი (S_M) მათი დამსაქმებლებისადმი შედარებით ჰორიზონტალურია, რაც ასევე მიუთითებს სამუშაო ძალის მრუდის ზღვრული დანახარჯის (ME_L)_M მცირე კუთხით დახრაზე. ფირმები, რომლებიც მოგების მაქსიმიზაციას ახდენენ, ამ ჯგუფიდან სამუშაოზე E_M რაოდენობის თანამშრომელს აიყვანენ და მათ W_m ხელფასს გადაუხდიან, რომელიც მხოლოდ მცირედ ჩამოუვარდება MRP_L^* -ს.

⁴⁶ ამ თეორიულ დასკვნას ადასტურებს ნაშრომი: Michael R. Ransom and Ronald L. Oaxaca, "New Market Power Models and Sex Differences in Pay," *Journal of Labor Economics* 28 (April 2010), 267–289; and Boris Hirsch, Thorsten Schank, and Claus Schnabel, "Differences in Labor Supply to Monopsonistic Firms and the Gender Pay Gap: An Empirical Analysis Using Linked Employer-Employee Data from Germany," *Journal of Labor Economics* 28 (April 2010), 291–330; and Tolberg Falch, "Teacher Mobility Responses to Wage Changes: Evidence from a Quasi-Natural Experiment," *American Economic Review: Papers and Proceedings* 101 (May 2011), 460-465.

(ბ) გრაფიკზე წარმოდგენილია იმ ჯგუფის შესაბამისი მრუდები, რომელთაც სტერეოტიპის გამო სამუშაოს მოსაძებნად მეტი დანახარჯის გაღება უწევთ (ქალები და უმცირესობათა წარმომადგენლები). მიიჩნევა, რომ მათი ზღვრული ფულადი პროდუქტი ზუსტად იგივეა, რაც წინა ჯგუფისა, მაგრამ სამუშაოს ძიების მაღალი დანახარჯის გამო მათი სამუშაო ძალის მინოდების მრუდს (S_F) უფრო ციცაბო დახრილობა აქვს, სამუშაოს ძალის მრუდის ზღვრული დანახარჯიც ($ME_{L,F}$) უფრო ციცაბო ტარიფს შორის შედარებით დიდია. ამ ჯგუფიდან დამსაქმებელი სამუშაოზე E_F რაოდენობის თანამშრომელს აიყვანს და მათ W_F ხელფასს გადაუხდის. (ა) და (ბ) გრაფიკების შედარებით ნათელი ხდება, რომ, ერთნაირი ზღვრული ფულადი პროდუქტის მიუხედავად, მომუშავეებს, რომელთა სამუშაოს ძიების უფრო მაღალი დანახარჯი აქვთ, ნაკლებ ხელფასს უხდიან (ანუ $W_F < W_m$). პრაქტიკული თვალსაზრისით, თუ ორივე ჯგუფის წევრებს ქირაობს ერთი კონკრეტული ფირმა, მან სამუშაოს ძიების მაღალი დანახარჯის მქონე მომუშავეები შეიძლება შედარებით დაბალ თანამდებობებზე დაასაქმოს.

სამუშაოს ძიებასთან დაკავშირებული მონოპოლისონის შესახებ ჩვენს მსჯელობასთან დაკავშირებით ორი შენიშვნა გამოითქვა: პირველი, მე-5 თავში მონოპოლისონის მოდელი წარმოვადგინეთ როგორც მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონის საფუძველზე ხელფასის *სავალდებულო* მატებაზე დასაქმების უმნიშვნელო და გაურკვეველი რეაქციების შესაძლო ახსნა-განმარტება. მონოპოლისონის მოდელის გამოყენებითვე ავხსენით „თანასწორი ანაზღაურების შესახებ“ გაერთიანებული სამეფოს 1970 წლის კანონის საფუძველზე ქალების ხელფასის სავალდებულო მატებასთან დაკავშირებული დასაქმების ნაკლებად შემცირების ფაქტი.⁴⁷

მეორე, თუ სტერეოტიპის გამო ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების სამუშაოს ძიების დანახარჯი იმგვარად იზრდება, რომ ამ ჯგუფების წევრები ნაკლები ალბათობით დაინყებენ ალტერნატიული დასაქმების წინადადებების მოძიებას, მათი შესაფერისი სამუშაოები თეთრკანიანი მამაკაცების სამუშაოზე უფრო დაბალი ხარისხის იქნება. ასეთ შემთხვევაში, ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების ცალკეული წარმომადგენლები ნაკლები ალბათობით იპოვიან დამსაქმებლებს, რომლებიც მათი ნიჭის გამოყენებას საუკეთესოდ შეძლებენ. ამგვარად, ვინაობა განსაზღვრული პროფესიული ჯგუფების შემთხვევაშიც კი, უმცირესობათა ჯგუფები და ქალები, როგორც წესი, ნაკლებმწარმოებლურნი იქნებიან და თეთრკანიან მამაკაცებთან შედარებით მცირე ხელფასს მიიღებენ სამუშაოსთან ნაკლები თავსებადობის გამო.

კოლუმბური ქცევა. რიგი თეორიებისა ეფუძნება იდეას, რომ უმცირესობათა ჯგუფებსა და ქალებთან დაკავშირებით ფირმები ერთმანეთში თანხმდებიან და ხელოვნურად შექმნილი სიტუაციის გამო მონოპოლისონურ ხელფასებს აწესებენ ასეთი სახით დამონებული ადამიანებისთვის. დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ყველაზე აშკარა კოლუმბური თეორიის თანახმად, სტერეოტიპი და ის წინააღმდეგობები, რომელთაც ასეთი აზრი წარმოშობს, დამახასიათებელია კაპიტალისტური საზოგადოებისთვის, რადგან მესაკუთრეების ინტერესებს ემსახურებიან.⁴⁸ რასისა და გენდერული ნიშნით დაყოფილი მომუშავეების ორგანიზება უფრო რთულია, თუ ისინი პროფკავშირის წევრები არიან, მაშინაც ერთიანი ძალებით ნაკლებად იცავენ საკუთარ მოთხოვნებს. ამდენად, დამტკიცებულია, რომ დისკრიმინაციის გამო კაპიტალის მფლობელები მოგებულნი არიან მაშინ, როდესაც *ყველა* მომუშავე, პირველ რიგში კი, უმცირესობათა წარმომადგენლები და ქალები, ნაგებიან პოზიციაში ხვდებიან.

⁴⁷ Alan Manning, "The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour Market," *Economica* 63 (May 1996), 191–212.

⁴⁸ Michael Reich, "The Economics of Racism," in *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, ed. David M. Gordon (Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1971), 107–113.

თუ დისკრიმინაციას კაპიტალისტები ქმნიან, ან უკიდურეს შემთხვევაში, მას მხარს უჭერენ, მაშინ როგორ ავხსნათ მისი არსებობა პრეკაპიტალისტურ ან სოციალისტურ საზოგადოებაში? გარდა ამისა, ყველა თეთრკანიანი დამსაქმებლის შეთანხმება, ქალები და უმცირესობათა ჯგუფების წარმომადგენლები მხოლოდ არაპრესტიჟულ დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე დაასაქმონ, თითოეულ მათგანს მონოპოლისტური მოგების მიღების საშუალებას მისცემს. თუმცა თუ დამსაქმებელი ვივლეთის ექნება შეთანხმების დარღვევის სტიმული. Z დამსაქმებელს შეუძლია, სამუშაოზე აიყვანოს ქალები და უმცირესობათა ჯგუფების წარმომადგენლები უფრო იაფად, რადგან *დანარჩენ* დამსაქმებლებს შორის მოქმედებს შეთანხმება მათ დაუსაქმებლობაზე. Z დამსაქმებელი მოგებას გაზრდის თეთრკანიანი მამაკაცების მწარმოებლურობის ტოლი მწარმოებლურობის მქონე მოცემული კატეგორიის მომუშავეების დასაქმებით ისეთ სამუშაოზე, რომელზეც A-დან Y-ამდე დამსაქმებლები უფრო ძვირადღირებული თეთრკანიანი მამაკაცების შრომას იყენებენ. როგორც კი სხვა დამსაქმებლებსაც გაუჩნდებათ Z დამსაქმებლის მსგავსი სტიმული, საიდუმლო შეთანხმება დამსაქმებლებს შორის მოიშლება, თუ, ცხადია, პირგამტეხნი მანამდე არ დაისჯებიან. კოლუზური ქცევის მოდელი ვერ ხსნის იმ ფაქტს, თუ როგორ ხდება კონსპირაციული შეთანხმება და კოორდინირება მილიონობით ამერიკის შეერთებული შტატების დამსაქმებელს შორის.

დისკრიმინაციის შესახებ არსებული თეორიების შეჯამება

რჩება შთაბეჭდილება, რომ დისკრიმინაციის შესახებ არსებული ყველა მოდელი თანხმდება ერთ საკითხზე: შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის სტაბილურად არსებობა გამონვეულია ან არაკონკურენტული ძალებით, ან იმ სტიმულებით, რომლებიც ძალიან ნელა ადაპტირდება კონკურენტულ ძალებთან. ფაქტების ახსნის საქმეში სხვებთან შედარებით არც ერთ მოდელს არ ენიჭება უპირატესობა. სხვადასხვა თეორია და ფაქტი, რომელთა ახსნასაც ეს მოდელები ცდილობენ, იმაზე მეტყველებენ, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა შეიძლება სასარგებლო აღმოჩნდეს არაკონკურენტული (ან შენელებული) ზემოქმედებების თავიდან ასაცილებლად. ასეთი სახელმწიფო პროგრამების შეფასებისას საჭიროა, გვახსოვდეს, რომ დისკრიმინაციული ზენოლა შეიძლება ნებისმიერი წყაროდან მომდინარეობდეს და არ არის აუცილებელი, დისკრიმინაცია მოგებიანი იყოს მათთვის, ვინც მასში მონაწილეობს.

დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ფედერალური პროგრამები

სახელმწიფო დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ორ, გარკვეულწილად ურთიერთსაწინააღმდეგო, მიდგომას ახორციელებს. ერთი მიდგომა გულისხმობს *დისკრიმინაციის აკრძალვას* – რასა, ეროვნება და სქესი არ უნდა იყოს ადამიანების სამსახურებრივი დანიშნულებისა და შრომის ანაზღაურების განმსაზღვრელი; მეორე მიდგომა ხასიათდება როგორც *პოზიტიური ქმედება*, რა დროსაც დამსაქმებლებს მოეთხოვებათ, დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას გაითვალისწინონ კანდიდატების რასა, ეროვნება და სქესი, გადადგან ნაბიჯები საიმისოდ, რომ „დაცვის ქვეშ მყოფი“ ჯგუფების წევრები ისეთივე მასშტაბითა და ხარისხით იყვნენ წარმოდგენილი სამსახურში, როგორითაც ნებისმიერი სხვა ჯგუფის წარმომადგენლები.

1963 წლის კანონი „თანასწორი ანაზღაურების შესახებ“

1960-იან წლებამდე გენდერული დისკრიმინაცია ოფიციალურად იყო დაშვებული იმ კანონებით, რომლებიც ზღუდვადნენ ქალების სამუშაო დროს კვირის განმავლობაში და კრძალავდნენ ქალის შრომის გამოყენებას ღამის საათებში, მიიმე საგნების აწვევას, ასევე, ორსულის დასაქმებას. მართალია, ყველა ქვეყანა არ კრძალავდა ჩამოთვლილ ქმედებებს, მაგრამ ამ კანონების მიზანი ქალებისთვის ზოგიერთ სამუშაოზე წვდომის შეზღუდვა იყო. ეს კანონები გაუქმდა 1963 წელს, „თანასწორი ანაზღაურების შესახებ“ კანონის მიღებით, რომლის ძალითაც გაბათილდა იმ მამაკაცებისა და ქალების განსხვავებული ანაზღაურების შესახებ დებულებები, რომლებიც ერთი და იმავე უნარ-ჩვევების გამოყენებით მსგავს სამუშაოს ასრულებდნენ ერთნაირ პირობებში.

ეს კანონი, როგორც ანტიდისკრიმინაციული იარაღი, სერიოზული ნაკლოვანებებით ხასიათდებოდა, რადგან მასში არ იყო შესული დებულებები დასაქმებისა და სამსახურებრივი დანიშნულების თანასწორ შესაძლებლობებზე. ამ ხარვეზის გასაგებად საკმარისია მისი მოკლედ მიმოხილვა დისკრიმინაციის შესახებ თეორიების მიხედვით. ქალების შესახებ სტერეოტიპის არსებობისას, მიუხედავად მისი წარმომშობი მიზეზებისა, დამსაქმებლები მდებარეობითი სქესის მომუშავეებს მოეპყრობიან როგორც ნაკლებმწარმოებლებს ან ზედმეტად ძვირადღირებულებს იმავე მწარმოებლობის მქონე მამაკაცებთან შედარებით. შედეგად, ქალების საბაზრო ხელფასი მამაკაცებთან შედარებით მცირდება, რამდენადაც სხვა შემთხვევაში, ქალები სამუშაოს შოვნაში წარმატებით ვერ გაუწევდნენ კონკურენციას მამაკაცებს. კანონი „თანასწორი ანაზღაურების შესახებ“ წინგადადგმული ნაბიჯი იყო ხელფასის სხვაობის შემცირების მიმართულებით, მაგრამ მან დაამუხრუჭა ქალების სამუშაოზე წვდომის საბაზრო მექანიზმი.⁴⁹ სამწუხაროდ, კანონში არ იყო ვალისწინებული შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის შეზღუდვა. კანონმდებლობით მოთხოვნილი უნდა ყოფილიყო თანაბარი მწარმოებლობის მქონე ადამიანების როგორც თანასწორი ანაზღაურება, ისე დასაქმებისა და სამსახურებრივი დანიშნულების თანაბარი შესაძლებლობები.

„სამოქალაქო უფლებების შესახებ“ კანონის მე-7 მუხლი

„თანასწორი ანაზღაურების შესახებ“ 1963 წლის კანონის ზოგიერთი ნაკლოვანება აღმოიფხვრა 1964 წელს, როდესაც „სამოქალაქო უფლებების შესახებ“ კანონის მე-7 მუხლით დამსაქმებლებს აეკრძალათ, „უარი ეთქვათ დასაქმებაზე ან სამსახურიდან დაეთხოვათ ვინმე ან ნებისმიერი საშუალებით განეხორციელებინათ დისკრიმინაცია სხვათა წინააღმდეგ შრომის ანაზღაურებასთან, დასაქმების ვადებთან, პირობებსა თუ სამსახურებრივ პრივილეგიებთან დაკავშირებით რასის, კანის ფერის, აღმსარებლობის, სქესის ან ეროვნული წარმოშობის მიზეზით“. მე-7 მუხლი ეხება შტატებს შორის ვაჭრობის სფეროში მოქმედ ყველა მინიმუმ, 15-თანამშრომლიან, ორგანიზაციას და მის დაცვას უზრუნველყოფს „დასაქმების თანასწორი პირობების უზრუნველყოფის კომისია“, რომელიც არის შუამავალი დავების გადაჭრისას, ასევე აქვს სასამართლოში საქმის გადაცემის, ერთ-ერთი მხარის ან ამერიკის შეერთებული შტატების გენერალური პროკურორის მხარდაჭერის, ან დამსაქმებლისადმი

⁴⁹ ფაქტები იმის შესახებ, რომ სახელმწიფო კანონები თანასწორი ანაზღაურების შესახებ ამცირებდა ქალების შეფარდებით დასაქმებას, იხ.: David Neumark and Wendy A. Stock, “The Labor Market Effects of Sex and Race Discrimination Laws,” *Economic Inquiry* 44 (July 2006), 385–419.

სარჩელის თავად ნაყენების უფლება. კანონის მოქმედების გასაძლიერებლად სასამართლოებმა ცალკეულ პირებს უფლება მისცეს, ინდივიდუალური სარჩელი კლასობრივ სარჩელებად გაერთიანებინათ, როდესაც სასამართლო განიხილავდა მომუშავეების ჯგუფზე ორგანიზაციის დასაქმების პრაქტიკაში არსებულ დისკრიმინაციას.

დროთა განმავლობაში ფედერალურმა სასამართლოებმა შეიმუშავეს ორი კრიტიკერიუმი, რომლებიც დასაქმების სფეროში არსებული დისკრიმინაციისას გამოიყენება. ეს არის *უთანასწორო მოპყრობა და სხვადასხვაგვარი ზემოქმედება*. მე-7 მუხლის თანახმად, უთანასწორო მოპყრობისას ინდივიდებს სხვადასხვაგვარად ექცევიან მათი რასის, სქესის, კანის ფერის, აღმსარებლობის ან ეროვნული წარმოშობის მიზეზით, როცა მტკიცდება წინასწარგანზრახული დისკრიმინაცია. ამ ნორმის პრობლემა ისაა, რომ პერსონალის მართვის, სავარაუდოდ, ნეიტრალური პოლიტიკა, რომელიც ყურადღებას არ აქცევს ადამიანის რასას, სქესსა და სხვ., შეიძლება, შეიცავდეს წარსულის დისკრიმინაციის გავლენას. მაგალითად, ზეპირი გასაუბრება საწარმოში კანდიდატის სამუშაოზე აყვანის წინ (რომელიც ნეიტრალური პოლიტიკის ზომად აღიქმება), სადაც უპირატესად თეთრკანიანი მამაკაცები არიან დასაქმებული, ამ კანონის მე-7 მუხლის თანახმად, ეჭვქვეშ დადგება იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც პოტენციური კანდიდატებიდან ახალი თანამშრომლების შერჩევა დისკრიმინაციის გარეშე ხდება.

წარსულის დისკრიმინაციის მიმდინარე პერიოდზე გავლენის საკითხს *სხვადასხვაგვარი ზემოქმედების* კრიტერიუმის იდეასთან მივყავართ. ამ კრიტერიუმის თანახმად, მთავარია არა შედეგი, არამედ მოტივაცია. პერსონალის მართვის მოჩვენებით ნეიტრალური პოლიტიკის გამოყენება პერსონალზე სხვადასხვა ზემოქმედებისთვის მათი რასის, სქესისა ან სხვა ნიშნის მიხედვით, კანონის მე-7 მუხლით აკრძალულია, თუ ასეთი ქმედება აუხსნადია სამუშაოს შესრულების ხარისხით.⁵⁰ შედეგად, მოსარჩელები, დამსაქმებლები და სასამართლოები დაინტერესდნენ იმით, თუ რამდენად ემთხვევა დასაქმებისთვის, დანინაურებისთვის, ტრენინგისთვის ან სამუშაოს შეწყვეტისთვის უკვე შერჩეული კანდიდატების რასა და სქესი ამავე მიზნით შესარჩევი კანდიდატების საერთო ჯგუფის რასასა და სქესს.

კანონის მე-7 მუხლის დაცვამ სხვადასხვაგვარი ზემოქმედების ნორმის გამოყენებით წამოჭრა რამდენიმე საკითხი დასაქმების, დანინაურებისა და შრომის ანაზღაურების შესახებ გადწყვეტილებების მიღებასთან დაკავშირებით. ერთ-ერთი მათგანია ის, თუ ვინ უნდა ჩაითვალოს ფირმის პოტენციურ თანამშრომლად. მაგალითად, პერსპექტიულ კანდიდატებს, რომლებიც საკმაოდ შორს ცხოვრობენ სამსახურიდან, უნდა მიეცეთ იგივე წონა, რაც ახლო მცხოვრებთ? კიდევ ერთი ასეთი საკითხი სტატისტიკური ხასიათისაა: რა არის იმის აშკარა ნიშანი (მნიშვნელოვანი სიგნალი), რომ ესა თუ ის პირები ნაკლები რაოდენობით არიან წარმოდგენილი სხვა, პრიორიტეტულ ჯგუფებთან შედარებით. აღსანიშნავია დამატებით ორი საკითხი: თუ როგორ აწინაურებენ დამსაქმებლები თანამშრომლებს და როგორ საზღვრავენ „თანასწორ ანაზღაურებას“ სეგრეგირებულ პროფესიებში.

სტაჟი. მრავალი ფირმა თანამშრომლებს აწინაურებს სამუშაო სტაჟის გათვალისწინებით. უფრო მეტიც, კრიზისის პერიოდში ხშირია თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნა სტაჟის გათანაბრების მიზნით (ყველაზე მცირე სტაჟის მქონე თანამშრომლის ნახალისების მიზნით). სტაჟი გამოითვლება ან *წარმოებაში* მუშაობის პერიოდის, ან საწარმოს რომელიმე *დეპარტამენტში* მსახურების ვადის მიხედვით. ორივე შემთხვევაში ეს სისტემები მუშაობდა იმ უმცირესობათა ჯგუფებისა და ქალების წინააღმდეგ, რომლებიც დასაქმებული ან დანინაურებული იყვნენ არატრადიციულ სამუშაოზე მე-7 მუხლის ან სხვა რომელიმე ანტიდისკრიმინაციული პროგრამის საფუძველზე. ყველაზე სკანდალური შემთხვევები დაფიქსირდა დეპარტამენტის

⁵⁰ Griggs v. Duke Power Company 401 U.S. 424 (1971).

სტაჟის სისტემებთან დაკავშირებით, როდესაც ბიზნესის კრიზისის პერიოდში სამსახურიდან სხვა დეპარტამენტებში შედარებით გვიან დანიშნაურებული ქალები და უმცირესობათა ჯგუფების წარმომადგენლები დაითხოვეს უფრო ადრე, ვიდრე იმავე სანარმოში მუშაობის ნაკლები სტაჟის მქონე სხვა თანამშრომლები! არგუმენტები იმასთან დაკავშირებით, რომ სტაჟის სისტემების შედეგები წარსულის დისკრიმინაციიდან იღებს სათავეს, სასამართლო განხილვის საგანი გახდა, თუმცა დეპარტამენტის დონეზე სტაჟის სისტემები დღესაც ნებადართულია.⁵¹ შედარებით ხანგრძლივი სტაჟის მქონე თეთრკანიანი თანამშრომლების დათხოვნა კი უფრო გვიან დასაქმებული უმცირესობების ნაცვლად რასობრივი წონასწორობის შენარჩუნების მიზნით ანტიკონსტიტუციურად ჩაითვალა.⁵²

„შედარებითი ღირებულება“: თეორია. მრავალი ეკონომისტი ამტკიცებს, იმის მიღწევად, რომ ადამიანები „იღებდნენ შრომის თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი სამუშაოს შესრულებაში“, მხოლოდ მოჩვენებითი გამარჯვებაა, რადგან პროფესიები იმდენად სეგრეგირებულია სქესის მიხედვით, რომ მამაკაცები და ქალები ძალზე იშვიათად ასრულებენ „თანასწორ სამუშაოს“. შედეგად, ზოგიერთი ეკონომისტი მხარს უჭერს თანასწორი ანაზღაურების იდეას მხოლოდ „შედარებითი ღირებულების“ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით.

შედარებითი ღირებულების მომხრეები იმ ფაქტზე უთითებენ, რომ, მაგალითად, ისეთ „მამაკაცურ“ სამუშაოში, როგორცაა მანქანის რემონტი (სპეციალობა – მანქანის მექანიკოსი), იხდიან 15\$-ს საათში მაშინ, როდესაც „ქალის“ სამუშაოში, როგორცაა ბავშვის მოვლა (პროფესია – ძიძა) მხოლოდ 8.50\$-ს. საკითხავია, რატომ უნდა ღირდეს ადამიანის მოვლა უფრო იაფი, ვიდრე მანქანის?

ამ შეკითხვას ეკონომისტები საბაზრო ძალებზე დაყრდნობით პასუხობენ: გარკვეული მიზეზების გამო მექანიკოსების შრომის მიწოდება მოთხოვნაზე გაცილებით ნაკლებია, ვიდრე ძიძების შემთხვევაში. შესაძლოა, სწორედ ამ მიზეზით აიხსნება შრომის პირობები, ან იქნებ, მექანიკოსის სპეციალობის ათვისება გაცილებით რთულია, ვიდრე ძიძისა, ან იქნებ, პროფესიული გადასვლის გამო იზრდება ძიძების შრომის მიწოდება? მიუხედავად მიზეზისა, ეკონომისტები ამტკიცებენ, რომ შრომის ანაზღაურება არის სამუშაო ძალის ფასი. ფასი ასრულებს გადამწყვეტ პრაქტიკულ როლს იმ რესურსების განაწილებაში, რომლებიც საუკეთესო შემთხვევაში დაურეგულირებელია.

ამგვარად, დისკრიმინაციასთან ბრძოლის საქმეში ეკონომისტების უმრავლესობა მნიშვნელოვნად მიიჩნევს მოთხოვნის ან მიწოდების იმ მოდელის შეცვლას, რომელიც უთანასწორობას იწვევს, ნაცვლად სიმპტომების აღმოფხვრისა ხელფასის დარეგულირების გზით. თუ ძიძის შრომის ანაზღაურება გაიზრდება და საბაზრო წონასწორობის დონეს ასცდება, შრომის ბაზარზე წარმოიშობა სამუშაო ძალის სიჭარბე. საბაზრო დონეზე მაღალი ხელფასის პირობებში შემცირდება სამუშაო ადგილების რაოდენობა, ხოლო უმუშევართა რაოდენობა გაიზრდება – უდავოა, რომ ასეთი შედეგი შორს არის იმ ადამიანების სურვილისგან, რომელთაც სურთ, ბოლო მოუღონ დისკრიმინაციას (ამ დაუგეგმავი გვერდითი შედეგების დეტალური ანალიზი იხ. 12.4 მაგალითში, სადაც განხილულია უნივერსიტეტის სხვადასხვა სპეციალობის პროფესორების ხელფასის გათანაბრების მაგალითი).

შედარებითი ღირებულება: პრაქტიკა. შედარებითი ღირებულების პოლიტიკა, ზოგადად, ეფუძნება სამუშაოს კლასიფიკაციის სქემას, რომელსაც დამსაქმებლები

⁵¹ International Brotherhood of Teamsters v. United States 431 U.S. 324, 14 FEP 1514 (1977).
⁵² Franks v. Bowman Transportation 424 U.S. 747, 12 FEP Cases 549 (1976); Fire Fighters Local 1784 v. Stotts, U.S. S. Ct. no. 82–206, June 12, 1984; and Wygant v. Jackson Board of Education, U.S. S. Ct. no. 84–1340, May 19, 1986.

შიგა შრომის ბაზარზე ხშირად იყენებენ სხვადასხვა პროფესიის ან დანიშნულების შემთხვევაში ხელფასის სხვაობის დასადგენად ან დასასაბუთებლად. ამ პროცესში შედის ყოველი პროფესიისთვის ქულების მინიჭება პროფესიით სამუშაოდ მოთხოვნილი ცოდნისა და პრობლემის გადაჭრის უნარის, ანგარიშვალდებულების დონის, სამუშაოს ფიზიკური პირობებისა და, სავარაუდოდ, სხვა დამატებითი მახასიათებლების მიხედვით. თანაბარი რაოდენობის ქულების მქონე თანამდებობები ერთნაირ ანაზღაურებას ითვალისწინებს და, ცხადია, რაც მეტი ქულა ენიჭება სამუშაოს, მით მაღალია შრომის ანაზღაურება (მაგალითი მოცემულია 12ა დანართში). პროცესი, რომლითაც ხდება სამუშაოს ქულებით შეფასება, სავარაუდოდ, გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა და შედარებითი ღირებულების ორივე მხარისთვის ძალზე მნიშვნელოვანია. ამ მოსაზრების მონინაალმდეგეები ამტკიცებენ, რომ სამუშაოს კლასიფიკაცია გამოიყენება სამიზნე სამუშაოების შრომის ანაზღაურების უსაფუძვლოდ გასაზრდელად საბაზრო დონეზე უფრო მაღალ მაჩვენებელამდე, ხოლო ამ იდეის მომხრეები ამტკიცებენ, რომ ფირმებში სამუშაოს კლასიფიკაცია ხელს უწყობს ქალების სამუშაოს ღირებულების უსამართლოდ შემცირებას.⁵³

მაგალითად, ცნობილია მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც გაერთიანებული სამეფო და ამერიკის შეერთებული შტატები ცდილობდნენ, მოეგვარებინათ უთანასწორო შრომის ანაზღაურების საკითხი მათ ქვეყნებში და ამ მიზნით ითხოვდნენ გათანაბრებას მხოლოდ ერთი რომელიმე დამსაქმებლის ფარგლებში. გაერთიანებული სამეფოსგან განსხვავებით, სადაც სახელმწიფო და კერძო დამსაქმებლების წინააღმდეგ საქმეებს შედარებითი ღირებულების საჩივრების განხილვის მიზნით სპეციალურად შექმნილი ტრიბუნალი განიხილავდა,⁵⁴ ამერიკის შეერთებულ შტატებში შედარებითი ღირებულების პრობლემები, ძირითადად, თავს იჩენდა სახელმწიფო და ადგილობრივ სამთავრობო სექტორში.

დღემდე აშშ-ში, კანადასა და გაერთიანებულ სამეფოში შედარებითი ღირებულების სავარაუდო ეფექტები არც იმდენად პოზიტიურია, როგორც ამ იდეის მომხრეები ვარაუდობდნენ და არც იმდენად საშინელი, როგორც კრიტიკოსები ამტკიცებდნენ. მამაკაცებისა და ქალების ხელფასის სხვაობა, სავარაუდოდ, არცთუ დიდია, მსგავსად ქალების დასაქმების სხვა უარყოფითი ეფექტებისა.⁵⁵

მაგალითი 12.4.

შედარებითი ღირებულება და უნივერსიტეტი

ზოგიერთი სირთულე შედარებითი ღირებულების კონცეფციასთან დაკავშირებით, ვაჩვენოთ მაგალითის სახით, სადაც სქესის ფაქტორი საერთოდ არ ფიგურირებს. განვიხილოთ შრომის ბაზარი უნივერსიტეტის პროფესორებისთვის, რომლებიც

⁵³ იხ. Donald J. Treiman and Heidi L. Hartmann, eds., *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value* (Washington, D.C.: National Academy Press, 1981); and Steven E. Rhoads, *Incomparable Worth* (Cambridge: Cambridge University Press, 1993), 160–165.
⁵⁴ Rhoads, *Incomparable Worth*, 148–160.
⁵⁵ Peter E. Orazem, J. Peter Mattila, and Sherry K. Welkum, “Comparable Worth and Factor Point Pay Analysis in State Government,” *Industrial Relations* 31 (Winter 1992), 195–215; Mark R. Killingsworth, *The Economics of Comparable Worth* (Kalamazoo, Mich.: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990); Shulamit Kahn, “Economic Implications of Public Sector Comparable Worth: The Case of San Jose, California,” *Industrial Relations* 31 (Spring 1992), 270–291; Ronald G. Ehrenberg and Robert S. Smith, “Comparable Worth Wage Adjustments and Female Employment in the State and Local Sector,” *Journal of Labor Economics* 5 (January 1987), 43–62; and Manning, “The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour Market.”

კითხულობენ ლექციებს პროგრამირებასა და ინგლისურ ენაში, დავუშვათ, რომ თავიდან მოთხოვნისა და მიწოდების მრუდები ორივე ჯგუფის შემთხვევაში არის შესაბამისად, D_{0C} და S_{0C} , D_{0E} და S_{0E} . როგორც ნახაზზე ჩანს, ამ პირობებში ხელფასი ორივე ბაზარზე ერთნაირია (W_0) და სამუშაოდ აიყვანენ N_{0C} პროგრამირების ლექტორსა და N_{0E} ინგლისური ენის ლექტორს. გარკვეული მოსაზრებით დავუშვათ, რომ ობიექტურად პროფესორების ამ ორი ჯგუფის ხარისხი ერთნაირია.

სავარაუდოდ, შედარებითი ღირებულების მომხრეები მოინონებდნენ ამგვარ სიტუაციას. პროფესორების ორივე ჯგუფის წარმომადგენლებს სჭირდებათ პროფესიული მომზადების ერთნაირი დონე, აქვთ სამეცნიერო ხარისხი და მონაწილეობენ ერთნაირ საქმიანობაში, სწავლებასა და კვლევებში. თუ არ ჩავთვლით, რომ სწავლებასა და კვლევას მეცნიერების სხვადასხვა დარგში განსხვავებული ღირებულება აქვთ, ვასკენით, რომ ეს ორი სამუშაო შედარებადია. შედეგად, თუ ეს ორი ჯგუფი თანაბარია ხარისხით, შედარებითი ღირებულების კონცეფციის თანახმად, ყველა საფუძველი გვაქვს, ვიფიქროთ, რომ ორივე ჯგუფის პროფესორებს ერთნაირი ხელფასი ექნებათ.

დავუშვათ, მოთხოვნა პროგრამირების სწავლაზე იზრდება D_{1C} სიდიდემდე იმ სტუდენტების მზარდი რაოდენობიდან გამომდინარე, რომელთაც პროგრამირების შესწავლა სურთ. იმავდროულად მოთხოვნა ინგლისური ენის პროფესორებზე დაცვა D_{1E} სიდიდემდე, რადგან ახლა უკვე სულ უფრო ნაკლები სტუდენტი ირჩევს ინგლისურ ენას ფაკულტატიურ კურსად. ამ პირობებში ხელფასის ძველ წონასწორულ დონეზე ფიქსირდება პროგრამირების პროფესორებზე ჭარბი მოთხოვნა, რომელიც ტოლია $N_{1C} - N_{0C}$ -ის და ინგლისური ენის პროფესორების ჭარბი მიწოდება, რომელიც ტოლია $N_{0E} - N_{1E}$ -ისა.

რა უნდა მოიმოქმედოს უნივერსიტეტმა შექმნილი მდგომარეობის საპასუხოდ? ერთი ვარიანტია, მიანდოს ბაზარს ამ სა-

კითხის დარეგულირება; ასეთ შემთხვევაში პროგრამირების პედაგოგების ხელფასი გაიზრდება W_{1C} -მდე, ხოლო ინგლისური ენის პედაგოგების შემცირდება W_{1E} სიდიდემდე. პროგრამირების პროფესორების დასაქმების დონე გაიზრდება N_{2C} მაჩვენებლამდე, ხოლო ინგლისური ენის პედაგოგების დასაქმება იქნება N_{2E} .

მეორე ვარიანტია პროფესორების ორივე ჯგუფის ხელფასის დატოვება უცვლელად ძველ, W_0 დონეზე. უნივერსიტეტებს შეუძლიათ, დანიონ პროგრამირების პედაგოგების დასაქმების კრიტერიუმები და გაამკაცრონ ინგლისური ენის პედაგოგების დასაქმების კრიტერიუმები პირველი ჯგუფის გაზრდილი მოთხოვნისა და მეორე ჯგუფის გაზრდილი მიწოდების საპასუხოდ. ასეთ შემთხვევაში, რამდენადაც ინგლისური ენის პროფესორების საშუალო ხარისხი მეტი იქნება პროგრამირების პროფესორების საშუალო ხარისხზე, „ხარისხის ერთეულში“ გადახდილი ხელფასი პროგრამირების პედაგოგების შემთხვევაში უფრო მაღალი გამოვა. ამდენად, ჭეშმარიტი შედარებითი ღირებულება – თანაბარი ხარისხის მომუშავეების თანაბარი ანაზღაურება – არ მიიღწევა. გარდა ამისა, დასაქმება და კურსების შეთავაზება ამ შემთხვევაში სტუდენტების შეცვლილი მოთხოვნის საპასუხოდ არ შეიცვლება.

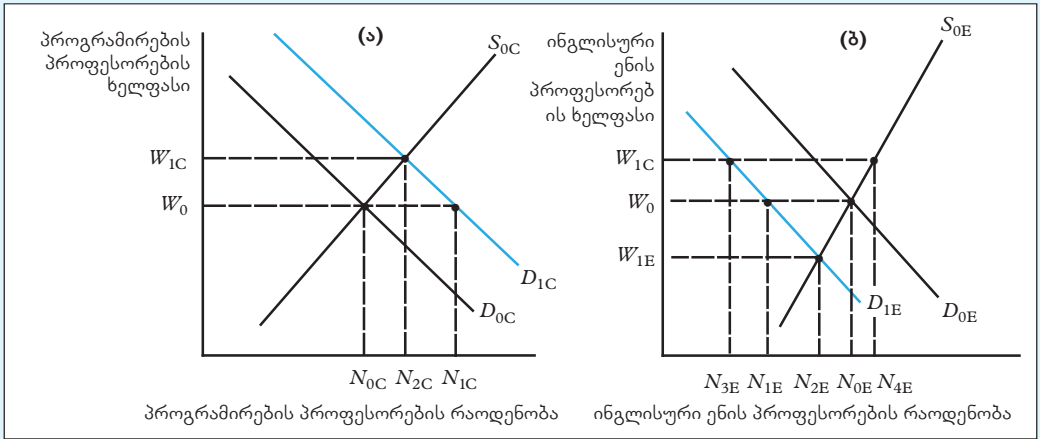
შედარებითი ღირებულების ზოგიერთი მომხრე ამტკიცებს, რომ უნივერსიტეტებმა ყველა პროფესორის ხელფასი W_{1C} დონემდე უნდა გაზარდოს. თუ ასეთი ღონისძიების შედეგად აღმოიფხვრებოდა არსებული დეფიციტი, ინგლისური ენის პედაგოგების ჭარბი მიწოდება გაიზრდებოდა $N_{4E} - N_{3E}$ მაჩვენებლამდე. უნივერსიტეტები შექმნილ ვითარებას უპასუხებდნენ ინგლისური ენის პროფესორების დასაქმების შემცირებით N_{3E} მაჩვენებელზე მეტადაც კი (და კურსის შეთავაზების შემცირებით). გარდა ამისა, ჭარბი მიწოდება მისცემს უნივერსიტეტებს საშუალებას, გაამკაცრონ ინგლისური ენის პედაგოგების დასაქმების კრიტერიუმები. ასე რომ, ამ შემთხვევაში მათი საშუალო ხარისხი გაიზრდება.

შედეგად, შრომის ანაზღაურება კვლავაც ნაკლები იქნება პროგრამირების პედაგოგების იმავე მაჩვენებელზე და ჭეშმარიტი შედარებითი ღირებულების მიღწევა კვლავაც შეუძლებელი იქნება.

ამ მაგალითიდან ვასკენით, რომ „ბაზრის მოტყუება“ ძნელია. შედარებითი

მოთხოვნის ცვალებად პირობებში პროფესორთა ორ ჯგუფს შორის ან ხელფასში, ან ხარისხში უნდა წარმოიქმნას სხვაობა. თუმცა ამ ორიდან არც ერთ შემთხვევაში შედარებითი ღირებულება არ მიიღწევა, ანუ სამუშაოს ღირებულების განსაზღვრა საბაზრო პირობებისგან დამოუკიდებლად შეუძლებელია.

პროგრამირებისა და ინგლისური ენის პროფესორების ბაზარი



ფედერალური ხელშეკრულებების შესაბამისობის პროგრამა

1965 წელს ფედერალური ხელშეკრულების მქონე ფირმებში (ანუ ფირმებში, რომლებიც საქონელსა და მომსახურებას სთავაზობდნენ ფედერალურ მთავრობას) დასაქმებისა და სამსახურებრივი დანინაურების კონტროლის მიზნით შეიქმნა ფედერალური ხელშეკრულებების შესაბამისობის პროგრამის დეპარტამენტი. ეს დეპარტამენტი განსაზღვრულ ზომაზე დიდ კონტრაქტორ ფირმებს სთხოვს, გააანალიზონ, თუ რა ზომით არ ახდენენ ისინი ქალებისა და უმცირესობათა წარმომადგენლების შრომის გამოყენებას და შეიმუშაონ გეგმა ამგვარი შემთხვევების აღმოსაფხვრელად. ასეთ გეგმას ეწოდება *პოზიტიური მოქმედებების გეგმა*. კონტრაქტორ ფირმებს, რომლებიც ვერ წარმოადგენენ მისაღებ გეგმებს ან ვერ მიაღწევენ მიზნებს, შეიძლება, შეუნწყვიტონ ხელშეკრულება. თუმცა ასეთი რადიკალური ზომების გამოყენება პრაქტიკაში იშვიათად ხდება.

პოზიტიური მოქმედებების დაგეგმვის მიზანია ფირმების დავალდებულება, რაც შეიძლება, სწრაფად აღმოფხვრან ქალებისა და უმცირესობათა ჯგუფების უთანასწორო შესაძლებლობები კარიერასთან დაკავშირებით. ასეთი დაგეგმვა გავლენას ახდენს როგორც *დასაქმებაზე*, ისე *სამსახურებრივ დანინაურებაზე*. დიფერენცირებული ზემოქმედების სტანდარტის მოთხოვნების მსგავსად, ხელშეკრულებების შეთანხმების პროგრამა დამსაქმებლებისგან საკადრო პოლიტიკის შემუშავების პროცესში ითხოვს რასის, ეროვნებისა და სქესის გათვალისწინებას.

ის ადამიანები, რომელთა ინტერესებსაც იცავს პოზიტიური მოქმედების გეგმები, აღნიშნავენ, რომ პერსონალთან დამოკიდებულებაში არადისკრიმინაციული პოლიტიკის ზედმინეწით გატარების შემთხვევაშიც კი შეუძლებელია წარსულის დისკრიმინაციის მავნე შედეგების თავიდან არიდება. მაგალითად, განვიხილოთ 12.6 ცხრილში მოტანილი ჰიპოთეზური ფირმის მონაცემები, რომლებიც თანამშრომლებს არადისკრიმინაციული პოლიტიკით ასაქმებს. შავკანიანები ფირმაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის 12%-ს წარმოადგენენ, მაგრამ ამ მომენტში მათი მაჩვენებელი ფირმაში დასაქმებულთა 1 600 მომუშავეს მხოლოდ 6.25%-ს შეადგენს. ფირმა არ იზრდება. ასე რომ, ახალი თანამშრომლის დასაქმება მხოლოდ ძველი თანამშრომლის სამსახურიდან ნასვლის შემთხვევაშია შესაძლებელი. სამსახურის დატოვების მაჩვენებელია 20% წელიწადში. დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობიდან და იმ ფაქტიდან გამომდინარე, რომ ყოველწლიურად სამუშაოს შავკანიანი მომუშავეების 20% ტოვებს, როგორც ცხრილიდან ჩანს, დასაქმების არადისკრიმინაციული პოლიტიკის განხორციელების შემთხვევაშიც კი შავკანიანთა საჭირო ზომით წარმოდგენა ფირმაში 10 წლის შემდეგაც კი შეუძლებელია (მათი დასაქმების მაჩვენებლის ზრდა კიდევ უფრო შენელებდა სამუშაოს დატოვების მაჩვენებლის შემცირების კვალდაკვალ).

გარდა იმ მოსაზრებისა, რომ პოზიტიური მოქმედება უკუდისკრიმინაციაა (თეორკანიან მამაკაცებთან დამოკიდებულებაში), ორი მოსაზრების გამო საეჭვო გახდა ხელშეკრულებების შესაბამისობის პროგრამის პოტენციური ეფექტები: პირველი, თუ ფირმებში უმცირესობათა ჯგუფებს დასაქმებისას ნაკლები პრიორიტეტი მიენიჭება, იძულებული ხომ არ გახდებიან ფირმები, დაასაქმონ დაბალკვალიფიციური თანამშრომლები? მეორე, რადგან პროგრამა ეხება მხოლოდ ფედერალურ კონტრაქტორებს, კვალიფიციურ უმცირესობათა ჯგუფები და ქალები ხომ არ გადაინაცვლებენ სხვა სექტორებიდან კონტრაქტორი ფირმების სექტორში, რა შემთხვევაშიც დასაქმების საერთო მაჩვენებელი სრულებით არ გაიზრდება? ამ შეკითხვებზე პასუხის გასაცემად განვიხილოთ ანტიდისკრიმინაციული პროგრამების შედეგები ამერიკის შეერთებულ შტატებში.

ცხრილი 12.6

1600 თანამშრომლისაგან შემდგარი ჯგუფის რასობრივი შემადგენლობის ცვლილება არადისკრიმინაციული დასაქმების ფონზე (დასაქმებულთა რაოდენობაში შავკანიანი თანამშრომლების 12%-იანი წილის უზრუნველყოფისა და კადრების დენადობის წლიური 20%-იანი მაჩვენებლის პირობებში)

	წელი						
	0	1	2	3	4	5	10
შავკანიანთა რაოდენობა							
სამსახურიდან დათხოვნილი (კაცი)		20	24	26	29	31	36
ახალი თანამშრომლები (კაცი)		38	38	38	38	38	38
წმინდა მატება (კაცი)		18	14	12	11	7	2
დასაქმებული შავკანიანები სულ (კაცი)	100	118	132	144	155	162	181
დასაქმებულ შავკანიანთა წილი %-ულად დასაქმებულთა საერთო რიცხოვნობის მიმართ	6.25	7.37	8.25	9.00	9.69	10.12	11.31

ფედერალური ანტიდისკრიმინაციული პროგრამების ეფექტურობა

პოზიტიური მოქმედების ფედერალური პროგრამების დეტალურმა შესწავლამ ცხადყო, რომ მათი გამოყენებით ხდება ქალებისა და შავკანიანთა დასაქმების შესაძლებლობების გადანაწილება ფედერალურ კონტრაქტორებზე (რომლებიც, როგორც წესი, იხდიან მეტს, ვიდრე არაკონტრაქტორი ფირმები), თუმცა ამ გადანაწილების ზომა არცთუ დიდი უნდა იყოს. გარდა ამისა, არ არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტები, რომ ქალების შემთხვევაში პოზიტიური მოქმედება კავშირში იყოს ადამიანისეული კაპიტალის ან მუშაობის ხარისხის შედარებით დაბალ დონესთან. მართალია, დასაქმებულ უმცირესობათა ჯგუფებს შრომის ბაზარზე ნაკლები ალიარება აქვთ, მაგრამ მუშაობის დაბალი ხარისხის დამადასტურებელი ფაქტები გამოვლენილი არ ყოფილა.⁵⁶ რამდენად სამართლიანია იმის მტკიცება, რომ უმცირესობათა ჯგუფებისა და ქალების წინსვლა ერთ სექტორში გამოიწვევს მათ წინსვლას ყველა სხვა სფეროში?⁵⁷ ეს საკითხი დეტალურადაა შესწავლილი აფროამერიკელებთან მიმართებით.

შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შემოსავლების თანაფარდობა 1960 წლის შემდეგ გაიზარდა და, ბუნებრივია, საინტერესოა, ამგვარი ზრდა სახელმწიფოს თუ სხვა ფაქტორების მოქმედების შედეგია? ზოგადად, სამ სხვა ფაქტორს ასახელებენ: პირველი, მიიჩნევენ, რომ მოცემულ პერიოდში თეთრკანიანებთან შედარებით შავკანიანების განათლების დონის გაუმჯობესებამ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა მათი შემოსავლების თანაფარდობის გაზრდის მიმართულებით. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, 1960-იანი წლების შემდგომ პერიოდში განათლების მაჩვენებლის 20-იდან 25%-ამდე ზრდამ გამოიწვია შემოსავლების ზრდა;⁵⁸ მეორე, დასტურდება, რომ განათლების ხარისხი 1960 წლის შემდეგ უფრო მეტად გაუმჯობესდა შავკანიანებისთვის, ვიდრე თეთრკანიანებისთვის. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, შემოსავლების თანაფარდობის ზრდა 15-იდან 20%-ამდე სწორედ განათლების ხარისხის გაუმჯობესების შედეგია,⁵⁹ და ბოლოს, როგორც ამტკიცებენ, რადგან შავკანიანთა

⁵⁶ Harry Holzer and David Neumark, "Assessing Affirmative Action," *Journal of Economic Literature* 38 (September 2000), 483–568; and Harry Holzer and David Neumark, "Affirmative Action: What Do We Know?" *Journal of Policy Analysis and Management* 25 (Spring 2006), 463–490. ერთი უდავოდ წარმატებული პროგრამის კვლევა, რომელიც მიზნად ისახავდა შავკანიანთა შესაძლებლობების ზრდას თავდაცვის სფეროში მომუშავე კონტრაქტორ ფირმებში მეორე მსოფლიო ომის პერიოდში, იხ.: William J. Collins, "Race, Roosevelt, and Wartime Production: Fair Employment in World War II Labor Markets," *American Economic Review* 91 (March 2001), 272–286; პოზიტიური მოქმედების პროგრამის შეწყვეტის შედეგების ანალიზი იხ.: Caitlin Knowles Myers, "A Cure for Discrimination? Affirmative Action and the Case of California's Proposition 209," *Industrial and Labor Relations Review* 60 (April 2007), 379–396. Court-ordered affirmative action may have stronger effects; see Justin McCrary, "The Effect of Court-Ordered Hiring Quotas on the Composition and Quality of Police," *American Economic Review* 97 (March 2007), 318–353.

⁵⁷ განვითარებად ქვეყნებში ქალების უფლებამოსილების გაძლიერების პროგრამების ეკონომიკური ხელშეწყობის საქმეში შეტანილი წვლილის დეტალური შეფასება იხ.: Ester Duflo, "Women Empowerment and Economic Development," *Journal of Economic Literature* 50 (December 2012), 1051–1079.

⁵⁸ James P. Smith and Finis R. Welch, "Black Economic Progress after Myrdal," *Journal of Economic Literature* 27 (June 1989), 519–564.

⁵⁹ David Card and Alan B. Krueger, "School Quality and Black-White Relative Earnings: A Direct Assessment," *Quarterly Journal of Economics* 107 (February 1992), 151–200. კვლევა იმის შესახებ, თუ სკოლის ლიკვიდაციამ რა გავლენა მოახდინა შავკანიანთა შემოსავალზე სამხრეთში, იხ.: Orley Ashenfelter, William J. Collins, and Albert Yoon, "Evaluating the Role of Brown vs. Board of Education in School Equalization, Desegregation, and the Income of African Americans," *American Law and*

სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლის შედარებით მასშტაბური შემცირება, ძირითადად, გამოჩნდა ყველაზე ნაკლებგანათლებულთა ჯგუფში, იმ პირების საშუალო შემოსავალი, რომლებიც კვლავ დასაქმებული იყვნენ, გაიზარდა, რის შედეგადაც შეიქმნა საერთო წინსვლის შთაბეჭდილება. შემოსავლების გაუმჯობესებულ თანაფარდობა სწორედ ამ უკანასკნელი ფაქტორითაა განპირობებული.⁶⁰

ეკონომიკური კვლევა

რამდენად შესაძლებელია დისკრიმინატორების დაჭერა ფაქტზე? სავალე ექსპერიმენტების გამოყენება შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის გამოსავლენად

როგორც წინამდებარე თავში ვნახეთ, ეკონომისტები შრომის ბაზარზე არსებული დისკრიმინაციის შეფასების სტატისტიკურ მეთოდებს იყენებენ, შავკანიანთა და თეთრკანიანთა ხელფასის სხვაობის ორ ნაწილად დასაყოფად: ნაწილი, რომელიც აიხსნება მწარმოებლურობის გაზომვადი მახასიათებლებისა და, მეორე, ამ მახასიათებლებით მიღებულ კომპენსაციასთან დაკავშირებული ნაშთით. მაშინ, როდესაც ზოგიერთი სპეციალისტი ამტკიცებს, რომ ნაშთი დისკრიმინაციის გამოხატველია, სხვები ამტკიცებენ, რომ ნაშთი მწარმოებლურობის მაჩვენებლების (მთლიანად ან ნაწილობრივ) დამახასიათებელი ატრიბუტია, რომლის გაზომვაც შეუძლებელია. იურიდიული ტერმინებით თუ ვისაუბრებთ, რომლებიც ამ თავის ბოლოში შემოგვაქვს, სტატისტიკური ანალიზი წარმატებით გამოიყენება დიფერენცირებული ზემოქმედების დასადგენად, მაგრამ ამ თვალსაზრისით, საბოლოო შედეგებს არ იძლევა. გარდა ამისა, ამ ანალიზის გამოყენებით დიფერენცირებული მიდგომის იდენტიფიცირება სრულყოფილად არ ხერხდება, რადგან ისინი ორიენტირდება შედეგებზე და არა მათ გამომწვევ მოქმედებებზე. რამდენად რეალურია დისკრიმინაციული ფირმების ფაქტზე დაჭერა?

დისკრიმინაციაზე დაკვირვების ერთ-ერთი მეთოდია აუდიტი, ანუ სავალე ექსპე-

რიმენტის ჩატარება. დამსაქმებლებს, რომლებიც აცხადებენ ვაკანსიებს და ქირობენ სხვადასხვა რასის აუდიტორებს, ევალუბათ მათ მუშაობაზე დაკვირვება. დასკვნა დისკრიმინაციის შესახებ კეთდება იმ შემთხვევაში, თუ შავკანიან აუდიტორებს სისტემატიურად უფრო ცუდად ეპყრობიან, ვიდრე თეთრკანიანებს.

ექსპერიმენტის დამაჯერებლად ჩატარება რთულია, რადგან თუ აუდიტორებმა კვლევის მიზანი იციან, გასაუბრებისას შეეცდებიან, გამოიწვიონ მკვლევრებისთვის მოსალოდნელი რეაქცია. გარდა ამისა, აუდიტორების გაგზავნა გასაუბრებაზე მოითხოვს დროსა და ხარჯებს. ასე რომ, შერჩევის დიდი ჯგუფების გამოყენება, ზოგადად, გამართლებული არ არის.

თუმცა ერთ-ერთი თანამედროვე კვლევის ფარგლებში შესაძლებელი გახდა ამ პრობლემების გამომჟღავნება. ამ მიზნით ბოსტონისა და ჩიკაგოს ფირმებში, რომელთაც ჯამში 1300 ვაკანსია ჰქონდათ გამოცხადებული, დაახლოებით 5 000 რეზიუმე გაიგზავნა. შემდეგ მკვლევრებმა შეაფასეს თითოეული რეზიუმეს გამოსხაურება. რეზიუმეებს აწვილებდნენ და სახელებსაც ისე არჩევდნენ, რომ კანდიდატის რასა ნათლად გამოჩენილიყო. მაგალითად, ლაკიშა ვაშინგტონი და ჯამალ ჯონსი, თავისთავად ცხადია, აფროამერიკელები იყვნენ, ხოლო

Economics Review 8 (Summer 2006), 213–248.
⁶⁰ John J. Donohue III and James Heckman, “Continuous versus Episodic Change: The Impact of Civil Rights Policy on the Economic Status of Blacks,” Journal of Economic Literature 29 (Dec. 1991), 1603–1643.

ემილი უოლში და გრეგ ბეიკერი – თეთრკანიანი კანდიდატები. თუ პირებს, რომელთა სახელი და გვარიც, რეზიუმეს მიხედვით, აფროამერიკულად უღერდა, ნაკლებად იბარებდნენ გასაუბრებაზე, კეთდებოდა დასკვნა კომპანიაში რასობრივი დისკრიმინაციის არსებობის შესახებ.

კვლევის შედეგები ძალზე საინტერესო აღმოჩნდა. კანდიდატებს, რომელთა სახელი და გვარი მიუთითებდა, რომ სამუშაოს მაძიებელი თეთრკანიანი იყო, ერთი გამოხმაურების მისაღებად 10 რეზიუმეს გაგზავნა უნევდათ, მაშინ, როდესაც აფროამერიკული წარმოშობის სახელისა და გვარის მქონე პირებს ამავე მიზნით 15 რეზიუმეს გაგზავნა სჭირდებოდათ. აღნიშნული 50%-იანი განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი იყო და კიდევ უფრო იზრდებოდა რეზიუმეების ხარისხის ზრდის კვალდაკვალ (ანუ უფრო მაღალკვალიფიციურ სამუშაოზე რასობრივი განსხვავება უფრო შესამჩნევი იყო). თუ რეზიუმედან ჩანდა, რომ კანდიდატი შედარებით მდიდრულ ან განათლებულ უბანში ცხოვრობდა, გამოხმაურების ალბათობა იზრდებოდა როგორც

შავკანიანი, ისე თეთრკანიანი კანდიდატების შემთხვევაში, მაგრამ რასობრივი განსხვავების ზომა უცვლელი იყო. მართალია, საგაზეთო რეკლამა დასაქმების მხოლოდ ერთ არხს მოიცავს, ხოლო აუდიტი გამოხმაურების ეტაპით შემოიფარგლება (ნაცვლად იმისა, რომ სწავლობდეს სამუშაოს შეთავაზებებსაც), ეს კვლევა ცხადყოფს, რომ რასობრივი დისკრიმინაცია დღესაც არსებობს შრომის ბაზარზე.

წყარო: Marianne Bertrand and Sendhil Mullainathan, "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination," *American Economic Review* 94 (September 2004), 991–1013. გამორჩეულად აფროამერიკული სახელების აშკარა მიზეზებისა და ეკონომიკური შედეგების შემდგომი ანალიზი იხ.: see Roland G. Fryer and Steven D. Levitt, "The Causes and Consequences of Distinctively Black Names," *Quarterly Journal of Economics* 119 (August 2004), 767–805. კვლევა, რომლის სამიზნეც იყვნენ აზიელი, აფრიკელი და სლავური წარმოშობის იმიგრანტები შვედეთში. ეროვნების დასაფარავად მათ სახელები შეიცვალეს. იხ.: Mahmood Arai and Peter Skogman Thoursie, "Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings," *Journal of Labor Economics* 27 (January 2009), 127–147.

შემოსავლების ზრდის სამი წყაროს ზემოთ მოტანილი შეფასებების გამოყენებით, შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შემოსავლების თანაფარდობის მინიმუმ ერთი მესამედის ახსნა არ ხერხდება. იქნებ დისკრიმინაციის შემცირება შრომის ბაზარზე ფედერალური მთავრობის მიერ მიღებული ზომების შედეგია? როგორც წყაროებითა და კვლევებით დასტურდება, საერთო ჯამში, ფედერალურ დონეზე გატარებული ზომების შედეგად მნიშვნელოვნად გაიზარდა აფროამერიკელების შემოსავლები.⁶¹

ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტი შავკანიანთა ეკონომიკური პროგრესის შესახებ არის ის, რომ 1960–1975 წლებში შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შემოსავლების თანაფარდობაში ნახტომისებური ცვლილებაა. ეს მკვეთრი ცვლილება დაემთხვა ფედერალური ანტიდისკრიმინაციული პროგრამების ამოქმედებას და მისი ახსნა ისეთი ფაქტორებით, როგორებიცაა განათლების ხარისხის ან აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესება, შეუძლებელია. კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია ის, რომ 1960–1975 წლებში შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შემოსავლების თანაფარდობის

⁶¹ Donohue and Heckman, "Continuous versus Episodic Change." საერთო მიმოხილვის მცირე რეზიუმე იხ.: James Heckman, "Accounting for the Economic Progress of Black Americans," in *New Approaches to Economic and Social Analysis of Discrimination*, eds. Richard R. Cornwell and Phanindra V. Wunnava (New York: Praeger, 1991) 331-337. ნაშრომი – Kenneth Y. Chay, "The Impact of Federal Civil Rights Policy on Black Economic Progress: Evidence from the Equal Employment Opportunity Act of 1972," *Industrial and Labor Relations Review* 51 (July 1998), 608-632 – ადასტურებს მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ ფედერალური ღონისძიებების შედეგად შემცირდა სხვაობა შავკანიანებისა და თეთრკანიანების შემოსავლებში.

ყველაზე მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება სამხრეთში დაფიქსირდა, სადაც სეგრეგაცია ყველაზე აშკარა იყო, ფედერალური ანტიდისკრიმინაციული ზომები კი ყველაზე მასშტაბური.

დასკვნა, რომ ფედერალურმა ანტიდისკრიმინაციულმა ზომებმა, უკიდურეს შემთხვევაში, რაღაც როლი შეასრულა შავკანიანთა ფარდობითი შემოსავლის ზრდაში, გარკვეული თვალსაზრისით, გასაკვირია, რადგან ცალკეული პროგრამების (როგორცაა ხელშეკრულებების შესაბამისობის პროგრამა) კვლევამ საკმაოდ უმნიშვნელო შედეგები გამოავლინა. პარადოქსი, რომელიც უკავშირდება იმ პროგრამებით მიღებულ საერთო გაუმჯობესებას, რომლებიც ინდივიდუალურ დონეზე საკმაოდ სუსტია, აიხსნება იმით, რომ ყოველი პროგრამა იყო იმ პროგრამების ერთობლიობის ნაწილი, რომლებიც ქვეყნის სამხრეთ ნაწილზე აკეთებდა აქცენტს და რომლის მიზანიც რასობრივი სეგრეგაციის ნებისმიერი ფორმის აღმოფხვრა, შავკანიანებისთვის ხმის უფლების მიცემა და დისკრიმინაციის მსხვერპლის სამართლებრივი დაცვის საშუალებების უზრუნველყოფა იყო. როგორც ერთმა ანალიტიკოსმა აღნიშნა:

ფაქტები ადასტურებენ, რომ სამხრეთში მოქმედ ფირმებს შავკანიანთა დასაქმების დიდი სურვილი ჰქონდათ და მხოლოდ საბაბი სჭირდებოდათ საამისოდ. შედეგად ამოქმედდა სახელმწიფოს მიერ რეგულირებული ბერკეტების სისტემა, რამაც ბიძგი მისცა ახალი კანონების შექმნას. საექვრო გახდა რასობრივი იზოლაცია. ეს ხსნის იმ ფაქტს, თუ როგორ შეიძლება ერთი თითქოს უმნიშვნელო ბერკეტით (დასაქმების თანასწორობის დაცვის კომისია და ფედერალური ხელშეკრულებების შესაბამისობა) სამხრეთში დასაქმების დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. ეს ღონისძიებები სამხრეთის წინააღმდეგ ამოქმედებული ფედერალური აისბერგის მხოლოდ წყლის ზემოთ არსებული ნაწილი იყო.⁶²

თუ 1960–1970-იანი წლების ფედერალური ანტიდისკრიმინაციული პროგრამების შედეგებთან დაკავშირებით ოპტიმიზმი ასე თუ ისე საფუძვლიანია, იმის თქმა, რომ ასეთი პროგრამები წარმატებული იყო 1980 წლის შემდეგაც, როდესაც დაბალკვალიფიციური შრომის ბაზრის სეგმენტი შემცირდა, ძნელია. არსებობს საფუძველი, ვამტკიცოთ, რომ შავკანიანთა შემოსავალი 1980-იანი წლების შემდეგ გაცილებით დაბალი იქნებოდა, რომ არა ფედერალური ღონისძიებები, თუმცა დღესდღეობით არსებული ფაქტები ადასტურებს, რომ დისკრიმინაციის ყველაზე მწვავე ფორმებზე მძლავრი შეტევის შემდეგ ფედერალური მთავრობის ღონისძიებების ეფექტიანობა შესუსტდა.⁶³

კითხვები გამგორებისთვის

1. ჩინური და იაპონური წარმოშობის ამერიკელების საშუალო შემოსავალი ტოლია ან აღემატება თეთრკანიანი ამერიკელების შემოსავალს. ნიშნავს თუ არა ეს იმას, რომ ისინი არ არიან საბაზრო დისკრიმინაციის მსხვერპლი?
2. „უკანასკნელ წლებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში სხვაობა კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასს შორის გაიზარდა. ეს ზრდა იმის მაჩვენებელია, რომ შრომის ბაზარზე იზრდება

⁶² Heckman, “Accounting for the Economic Progress of Black Americans,” 336.

⁶³ Donohue and Heckman, “Continuous versus Episodic Change,” 1640. Harry J. Holzer, “Why Do Small Establishments Hire Fewer Blacks Than Large Ones?” *Journal of Human Resources* 32 (Fall 1998), 896–914, დოკუმენტები ადასტურებენ შავკანიანთა დასაქმებაში პატარა ფირმების ჩამორჩენას დიდ ფირმებთან შედარებით. მართალია, ჩამორჩენის მიზეზი უცნობია, მაგრამ იგი მიუთითებს სწორედ იმ სექტორზე, რომელშიც შემდგომი სარგებლის მიღება შესაძლებელია.

არაკვალიფიციური მექსიკელი იმიგრანტების დისკრიმინაცია.“ გამოთქვით აზრი, გამომდინარეობს თუ არა ამ განაცხადის მეორე ნაწილი პირველიდან.

3. „Associated Press“-ის სტატიაში მოტანილი ანგარიშის თანახმად, ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის მამაკაც პედაგოგებს უხდიდნენ მეტს, ვიდრე მათ კოლეგა ქალებს. თუ ეს განცხადება სიმართლეს შეეფერება, დამატებით რა სახის ინფორმაცია დაგჭირდებათ იმის დასამტკიცებლად, რომ ხდება სახელფასო დისკრიმინაცია?
4. მთავრობის მოთხოვნებით კომპანიებმა უნდა დაასაქმონ უმცირესობათა ჯგუფების კვალიფიციური სამუშაო ძალა არადისკრიმინაციული ხელფასით იმავე რაოდენობით, რა პროპორციითაც ისინი შესაბამისი სამუშაო ძალის ნაწილში შედიან. შემცირდება თუ არა იმ კომპანიების მოგება, რომლებიც მანამდე დამსაქმებლის დისკრიმინაციულ პრაქტიკას მისდევდნენ? პასუხი დეტალურად ახსენით.
5. დავუშვათ, ამერიკის შეერთებულმა შტატებმა უნდა დაანესოს შრომის ანაზღაურების მუდმივი სუბსიდირება იმ დამსაქმებლებისთვის, რომლებიც არასახარბიელო მდგომარეობაში მყოფ შავკანიან მომუშავეებს (ანუ მათ, ვისაც შედარებით ნაკლები განათლება და ბაზრისთვის საჭირო ნაკლები უნარ-ჩვევები აქვთ) ასაქმებენ. გააანალიზეთ ასეთი სუბსიდირების პოტენციური ეფექტიანობა შემდეგი სირთულეების გადალახვის თვალსაზრისით: (ა) შრომის ბაზარზე არსებული შავკანიანთა დისკრიმინაცია და (ბ) წინასაბაზრო განსხვავებები შავკანიანთა და თეთრკანიანთა შორის გრძელვადიან პერსპექტივაში.
6. დავუშვათ, მონაწილეობთ ერთ პატარა ქალაქში მდებარე დიდი უნივერსიტეტის კვლევაში და დასკვნით, რომ უნივერსიტეტში ხდება მდებარეობითი სქესის თანამშრომლების დისკრიმინაცია. კერძოდ, სოციოლოგიური მეცნიერებების სკოლის პროფესორების შემოსავლები, სადაც ძირითადად ქალები მუშაობენ, საშუალოდ 20%-ით ნაკლებია უნივერსიტეტის სხვა სკოლებში მომუშავე იმავე კვალიფიკაციის თანამშრომლების შრომის ანაზღაურებაზე. შესაძლებელია თუ არა, ამ შემ-

თხვევაში საუბარი დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციაზე?

7. დავუშვათ, ქალაქი მშენებელ-ინსპექტორებს (მათგან ყველა მამაკაცია) უხდის 16\$-ს საათში, ხოლო ექთნებს (მათგან ყველა ქალია) – 10\$-ს საათში და ქალაქის საბჭო იღებს შედარებითი ღირებულების კანონს, რომლის ძალითაც ექთნების ხელფასი უნდა უტოლდებოდეს მშენებელი-ინსპექტორების ხელფასს. შეაფასეთ განაცხადი იმის შესახებ, რომ შედარებითი ღირებულების ასეთი პოლიტიკა, პირველ რიგში, უკეთეს მდგომარეობაში აყენებს მაღალკვალიფიციურ ექთნებს და დაბალკვალიფიციურ მშენებელ-ინსპექტორებს.
8. 1920-იან წლებში სამხრეთ აფრიკაში მიღებული კანონებით, შავკანიან აფრიკელებს ეკრძალებოდათ ისეთ სამუშაოზე მუშაობა, სადაც მაღალი კვალიფიკაცია იყო საჭირო. გააანალიზეთ, რა შედეგებს მოუტანს ეს კანონები სამხრეთ აფრიკის შავკანიან და თეთრკანიან მომუშავეებს.
9. საშუალოდ, ქალები მამაკაცებზე დიდხანს ცოცხლობენ. დავუშვათ, ფირმა ასაქმებს მამაკაცებსა და ქალებს, უხდის მათ ერთნაირ ხელფასს მსგავსი სამუშაოს შესრულებაში და ყოველ ადამიანში აბანდებს ერთსა და იმავე თანხას მათი პენსიის გადასახდელად. თუმცა პენსიაზე გასვლის შემდეგ დაპირებული თვიური პენსია ქალებისთვის ნაკლებია მამაკაცების პენსიაზე, რადგან მათზე გამოყოფილი საპენსიო ფონდი უფრო ხანგრძლივ ვადაზეა გათვლილი. უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილებით, ხსენებული ფირმა დამნაშავედ ცნეს დისკრიმინაციაში, რამდენადაც პენსიაზე გასული თანამშრომლების ყოველთვიური ანაზღაურება არ იყო ერთნაირი.
 - ა) გააკეთეთ კომენტარი სასამართლოს მიერ გაკეთებული დისკრიმინაციის ბუნდოვანი განსაზღვრების შესახებ. შეესაბამება თუ არა იგი განსაზღვრებას, რომელსაც ეკონომისტები იყენებენ? რატომ?
 - ბ) გააანალიზეთ ამ გადანყვეტილების ეკონომიკური შედეგები ქალებისა და მამაკაცებისთვის.

ამოცანები

1. მამაკაცებისა და ქალებისთვის გამოთვალეთ სხვადასხვაობის ინდექსი ქვემოთ მოცემული ინფორმაციის გათვალისწინებით.

პროფესია	მამაკაცები	ქალები
A	40	20
B	40	25
C	20	25
სულ	100	70

2. დავუშვათ, $MRP_L = 20 - 0.5L$ -ს ცაციების შემთხვევაში, სადაც $L =$ ცაცია მომუშავეების რაოდენობას, ხოლო MRP_L იზომება დოლარი/საათში. ცაციათა მიმდინარე ხელფასია 10\$ საათში, მაგრამ A ფირმა დისკრიმინაციას უწევს მათ და მისი დისკრიმინაციის კოეფიციენტი D უდრის 2%-ს საათში. გრაფიკულად გამოსახეთ MRP_L მრუდი და აჩვენეთ, რამდენ ცაციას დაასაქმებს A ფირმა. რა ზომით კარგავს მოგებას A ფირმა დისკრიმინაციის გამო?

3. დავუშვათ, (ტექსტში მოტანილი 12.3 ნახაზის ანალოგიურად) საბაზრო მოთხოვნა ქალებზე შემდეგნაირად დამოკიდებულია ქალებისა და მამაკაცების ფარდობით ხელფასზე (W_F / W_M), თუ ქალების რაოდენობა ნაკლებია 1000-ზე, $W_F / W_M = 1.1 - 0.0001 / N_F$, სადაც N_F არის დაქირავებული ქალების რაოდენობა; $W_F / W_M = 1$, თუ ქალების რაოდენობა 1001-იდან 5000-ამდეა და $W_F / W_M = 1.5 - 0.0001 N_F$, თუ ქალების რაოდენობა 5000-ზე მეტია. გრაფიკულად გამოსახეთ მოთხოვნის ეს მრუდი და გამოთვალეთ ქალების ფარდობითი ხელფასი დაქირავებულთა 200, 2000 და 7000 რაოდენობაზე. ამ ბაზარზე დისკრიმინაცია ქალებს როდის აყენებს ზიანს?

4. (იხ. დანართი). სატვირთო მანქანების ბაზარზე $L_S = -45 + 5W$ და $L_D = 180 - 10W$, სადაც $L =$ მუშავეების რაოდენობას, ხოლო $W =$ საათობრივ ხელფასს დოლარში. ბიბლიოთეკარების ბაზარზე $L_S = -15 + 5W$ და $L_D = 190 - 10W$. განსაზღვრეთ თითოეული სპეციალობის წონასწორული ხელფასი და დასაქმების დონე. ახსენით, რა მოხდება, თუ შედარებითი ღირებულების შესახებ

კანონის თანახმად, ბიბლიოთეკარის ხელფასი უნდა გაიზარდოს და გაუტოლდეს სატვირთო მანქანის მძღოლის ხელფასს. პასუხი წარმოადგინეთ გრაფიკულად.

5. (იხ. დანართი). ამ ცხრილში მოტანილია Hay წერტილების (Hay Point – HP) ჯამური მაჩვენებლები ქალის 5 პროფესიისთვის და შესაბამისი ყოველთვიური ხელფასები (\$).

HP	ქალების საშუალო ხელფასი, \$
200	1200
310	1300
425	1500
500	1580
550	1635

მამაკაცური პროფესიების მონაცემებთან მიმართებით უმცირეს კვადრატთა მეთოდით მივიღეთ რეგრესიის შემდეგი დამოკიდებულება: $S_i = 1200 + 0.90HP_i$. „მამაკაცების“ განტოლების გამოყენებით შეაფასეთ, რა შემოსავალს მიიღებდნენ ქალები პროფესიის HP მაჩვენებლის მიხედვით. გააანალიზეთ, არსებობს თუ არა დისკრიმინაცია. შეიძლება თუ არა რაიმე მოდელის გამოკვეთა უნარის დონეზე?

6. დავუშვათ, შრომის კონკრეტულ ბაზარზე მთლიანი ზღვრული საათობრივი ფულადი პროდუქტი $MRP_L = 20 - L$ -ს, სადაც $L =$ მომუშავეთა რაოდენობას. ამ ბაზარზე ქალების საათობრივი შრომის ანაზღაურება $W = \$5.75$ -ს. რამდენია სხვაობა MRP_L -სა და შრომის ანაზღაურებას შორის ამ შრომის ბაზარზე, თუ $L = ?$ არის თუ არა ეს სხვაობა ამ ბაზარზე ქალების დისკრიმინაციის სარწმუნო მაჩვენებელი?

7. დავუშვათ, კონკრეტულ შრომის ბაზარზე არსებული ყველა მომუშავეს ზღვრული საათობრივი ფულადი პროდუქტი $MRP_L L = 20 - L$, სადაც $L =$ მომუშავეთა რაოდენობას. დავუშვათ, ქალებს უხდინან საათში 8%-ს და დასაქმებულია 10 ქალი. რამდენ ქალს დასაქმებს არადისკრიმინაციული ფირმა? რა ზომის მოგების დათმობაზე იქნება ფირმა თანახმა ამ 10 ქალის დასაქმებით?

8. დავუშვათ, მკვლევარმა შეაფასა ხელფასს, სქესსა და ასაკს შორის არსებული დამოკიდებულება ჯგუფში, რომლის წევრებიც არიან როგორც მდედრობითი, ასევე მამრობითი სქესის მომუშავეები, მაგრამ არ მიაქცია ყურადღება იმ ფაქტს, რომ საშუალოდ მამაკაცებს მეტი სამუშაო გამოცდილება აქვთ ქალებთან შედარებით. ხელფასის საანგარიშო რეგრესია სქესსა და ასაკს შორის არის შემდეგი:

$$S_i = 21\,354.83 + 239G_i + 93.17A_i, \\ (15\,252.9) \quad (95.6) \quad (29.58),$$

სადაც S_i = მომუშავის ხელფასს, G_i = 1-ს, მამაკაცის და 0-ს ქალის შემთხვევაში; A = მომუშავის ასაკს. კოეფიციენტების

სტანდარტული გადახრა მოცემულია ფრჩხილებში.

რეგრესიაში გამოცდილების გათვალისწინებისას საანგარიშო რეგრესია მიიღებს შემდეგ სახეს:

$$S_i = 21\,177.75 + 226.27G_i + 89.73A_i + 443.41X_i, \\ (16\,111.3) \quad (186.8) \quad (34.64) \quad (47.7),$$

სადაც X_i სამუშაო გამოცდილების წლებია. შეადარეთ ამ მაგალითში მოტანილი ორი საანგარიშო რეგრესია და გააანალიზეთ, არის თუ არა სახელფასო დისკრიმინაცია სქესის მიხედვით? იმსჯელეთ, რა დასკვნები ვერ მივიღეთ პირველი რეგრესიით იმის გამო, რომ მასში გათვალისწინებული არ იყო გამოცდილება?

რეკომენდებული ლიტერატურა

- Aigner, Dennis J., and Glen G. Cain. "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets." *Industrial and Labor Relations Review* 30 (January 1977), 175–187.
- Altonji, Joseph G., and Rebecca M. Blank. "Race and Gender in the Labor Market." In *Handbook of Labor Economics*, eds. Orley Ashenfelter and David Card. New York: Elsevier, 1999.
- Becker, Gary. *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1971.
- Blau, Francine D., Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler. *The Economics of Women, Men, and Work*. 5th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall, 2006.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. "Gender Differences in Pay." *Journal of Economic Perspectives* 14 (Fall 2000), 75–99.
- Cain, Glen G. "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey." *Journal of Economic Literature* 14 (December 1976), 1215–1257.
- Cornwall, Richard R., and Phanindra V. Wunnava, eds. *New Approaches to Economic and Social Analyses of Discrimination*. New York: Praeger, 1991.
- Donohue, John H., III, and James Heckman. "Continuous versus Episodic Change: The Impact of Civil Rights Policy on the Economic Status of Blacks." *Journal of Economic Literature* 24 (December 1991), 1603–1643.
- Goldin, Claudia. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press, 1990.
- Holzer, Harry, and David Neumark. "Assessing Affirmative Action." *Journal of Economic Literature* 38 (September 2000), 483–568.
- Killingsworth, Mark R. *The Economics of Comparable Worth*. Kalamazoo, Mich.: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.
- Smith, James P., and Finis R. Welch. "Black Economic Progress after Myrdal." *Journal of Economic Literature* 27 (June 1989), 519–564.

**შედარებად შემოსავლებს შორის
ბანსხვამებების შეფასება:
რეგრესიული ანალიზის გამოყენება**

არავალი ეკონომისტისთვის პრობლემურია მოსაზრება, რომ სამუშაოს „ღირებულება“ შეიძლება განისაზღვროს საბაზრო ფაქტორებისგან დამოუკიდებლად. სამუშაოს შეფასების ოფიციალური მეთოდები დიდი ხანია, არსებობს. მინესოტის შტატი ერთ-ერთი ის შტატია, რომელმაც მომუშავეებისთვის დაანესა შედარებადი ანაზღაურების რეგულირება სამუშაოს შეფასების მეთოდის გამოყენებით. რა გზით შეგვიძლია სამუშაოს შეფასების მონაცემების გამოყენება დისკრიმინაციული სახელფასო სხვაობის განსასაზღვრავად?⁶⁴

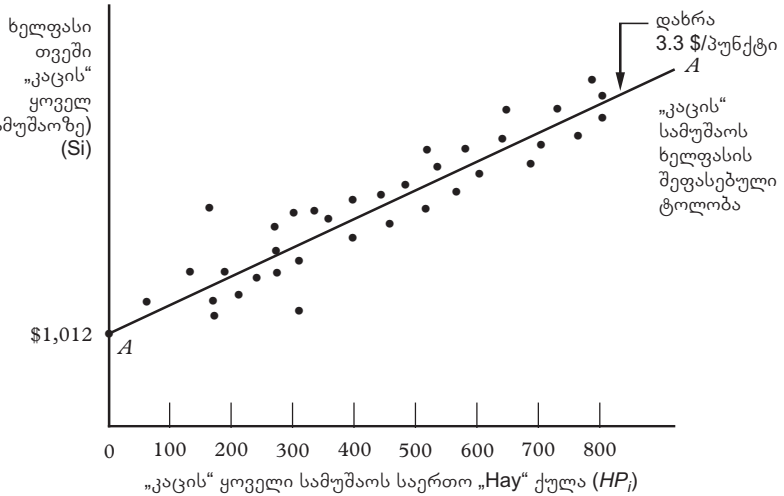
1979 წელს მინესოტის შტატის ხელისუფლებამ კომპენსაციის საკითხების შემსწავლელ ცნობილ სახელმწიფო საკონსულტაციო კომპანია „Hay Associates“-თან ერთად დაიწყო სახელმწიფო სამთავრობო სამუშაოების შეფასება. თავდაპირველად შეფასდა 188 სამუშაო მინიმუმ 10 მომუშავეთ, რომელთა კლასიფიცირებაც მოხდა „კაცისა“ (მინიმუმ 70% მამაკაცით) და „ქალის“ (მინიმუმ 70% ქალით) სამუშაოს მიხედვით. ყოველი სამუშაო შეაფასეს სათანადოდ მომზადებულმა შემფასებლებმა. სამუშაოს ოთხ მახასიათებელსა თუ ფაქტორს მიენიჭა „Hay“ ქულები, ესენია: „ნოუ-ჰაუს“ მოთხოვნილი დონე, პრობლემის გადაჭრა, ანგარიშვალდებულება და შრომის პირობები. შემდეგ თითოეული ფაქტორის ქულები შეიკრიბა და მიიღეს „Hay“ (HP), ანუ ყოველი სამუშაოს შეფასების ქულა. მიღებული ქულები 188 სხვადასხვა სახის სამუშაოს შემთხვევაში მერყეობდა 100-იდან 180-ის ფარგლებში.

სამუშაოს შეფასების ქულების გათვალისწინებით, ლოგიკურია შეკითხვა: რა დამოკიდებულება არსებობს თითოეული სამუშაოს „კაცის“ ხელფასსა (S_i) და ამავე სამუშაოს საერთო HP_i ქულას შორის. 12ა.1 ნახაზზე ყოველი წერტილი გამოსახავს „კაცის“ სამუშაოს და ნახაზზე მოცემულია ყოველ სამუშაოზე ერთი თვის ხელფასი სამუშაოს HP -სთან მიმართებით. ტენდენცია ნათელია: რაც უფრო მაღალია სამუშაოს ქულა, მით მეტია ხელფასი ამავე სამუშაოზე.

⁶⁴ სამსახურის შეფასების უფრო ამომწურავი მიმოხილვა და შედარებადი ღირებულების კვლევა მინესოტაში იხ.: Pay Equity and Public Employment (St. Paul, Minn.: Council on the Economic Status of Women, March 1982).

ნახაზი 12.1

„კაცის“ შედარებადი ხელფასის შეფასებელი ტოლობა



რადგან ყველა ეს წერტილი ერთ წრფეზე არ არის განლაგებული, ბუნებრივია, დავინტერესდეთ, თუ რომელი წრფე აკავშირებს ყველაზე მეტ მონაცემს, ამ წერტილებზე გაივლოს უსასრულოდ ბევრი წრფე და აუცილებელია რაიმე ზუსტი კრიტერიუმის გამოყენება იმის დასადგენად, თუ რომელი მათგანი მიესადაგება მათ ყველაზე კარგად. როგორც 1ა დანართში მოტანილი მსჯელობიდან შევიტყვეთ, სტატისტიკოსები და ეკონომისტები ყველაზე ხშირად ირჩევენ წრფეს, რომლის შემთხვევაშიც (მონაცემების წერტილებზე გამავალი) ვერტიკალური მანძილების კვადრატების ჯამი წრფესა და ცალკეული მონაცემების წერტილებს შორის მინიმალურია. ამ მეთოდის, ანუ უმცირეს კვადრატთა მეთოდის, გამოყენებით შეფასებული წრფე ხასიათდება მრავალი საგულისხმო სტატისტიკური თვისებით.⁶⁵

ამ მეთოდის გამოყენებით მინესოტის შტატისთვის „მამაკაცის“ სამუშაოს მონაცემებთან მიმართებით მიიღეს შემდეგი წრფე:⁶⁶

$$S_i = 1012 + 3.3 HP_i \tag{12.1}$$

ასე რომ, მაგალითად, თუ „მამაკაცის“ *i*-ური სამუშაო ფასდება 200 ქულით (HP), შეგვიძლია, ვივარაუდოთ, რომ *i*-ური სამუშაოს თვიური ხელფასი იქნება: \$1012 + (3.3)(200), ანუ \$1.672. „მამაკაცის“ სამუშაოს შეფასებელი ხელფასის ეს ტოლობა 12.1 ნახაზზე მოცემულია AA წრფის სახით.

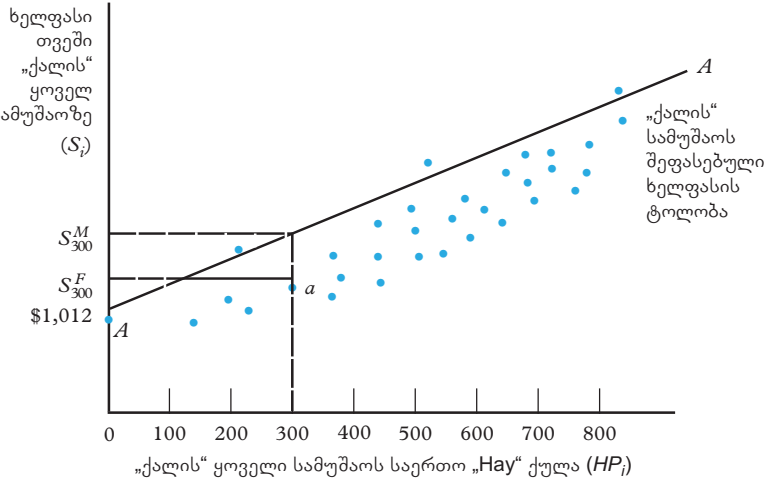
თუ სამუშაოს ღირებულების განსაზღვრა შესაძლებელია მხოლოდ სამუშაოს შეფასების ქულების მიხედვით, გამოდის, რომ ხელფასის დისკრიმინაციის არარსებობის პირობებში „მამაკაცის“ და „ქალის“ სამუშაოზე, რომელთა საერთო HP ქულები თანაბარია, ხელფასებიც თანაბარი იქნება (საშუალო ხელფასი მაინც). ანუ, „მამაკაცის“ სამუშაოს ხელფასის საპროგნოზო მნიშვნელობის გამოსათვლელი ტოლობა გამოდგება „ქალის“ სამუშაოს ხელფასის პროგნოზირებისთვის და ამ დროს დაშვებული ნებისმიერი უზუსტობა შემთხვევითად ჩაითვლება. შემონმება იმისა, დისკრიმინებულია თუ არა „ქალის“ სამუშაო მამაკაცის სამუშაოსთან შედარებით, შესაძლებელია ხელფასების შედარების გზით: თუ „ქალის“ სამუშაოზე დასაქმებულებს სისტემატიურად უხვდიან იმაზე ნაკლებ ხელფასს, ვიდრე პროგნოზის მიხედ-

⁶⁵ იხ. დანართი 1ა.

⁶⁶ ეს შეფასებები მიღებულია ნაშრომი: Ronald Ehrenberg and Robert Smith, “Comparable Worth in the Public Sector,” in Public Sector Payrolls, ed. David Wise (Chicago: University of Chicago Press, 1987).

ნახაზი 12ა.2

„ქალის“ სამუშაოს
სახელფასო
განსხვავების შეფასება
„მამაკაცის“
შედარებადი
ღირებულების
ხელფასის
შეფასებული ტოლობის
გამოყენებით



ვით უნდა გადაუხადონ ორივე სამუშაოს HP ქულებისა და „მამაკაცის“ სამუშაოს ხელფასის ტოლობის გათვალისწინებით, ადგილი აქვს დისკრიმინაციას.

12ა.2 ნახაზზე წარმოდგენილია სწორედ ეს მექანიზმი. ყოველი წერტილი ნახაზზე არის ხელფასისა და HP ქულების კომბინაცია „ქალის“ სამუშაოს შემთხვევაში. წერტილების ამ ერთობლიობაზე განსაზღვრულია „მამაკაცის“ სამუშაოს შეფასებული ხელფასის ტოლობა AA 12ა.1 ნახაზიდან. ის ფაქტი, რომ მონაცემთა წერტილების დიდი უმრავლესობა 12ა.2 ნახაზზე განლაგებულია „მამაკაცის“ სამუშაოს ხელფასის წრფის ქვემოთ, მიუთითებს იმაზე, რომ „ქალის“ სამუშაო ტენდენციურად ნაკლებანაზღაურებადია „მამაკაცის“ სამუშაოსთან შედარებით, მიუხედავად ორივე სამუშაოს თანაბარი HP ქულებისა. მაგალითად, „ქალის“ სამუშაოზე, რომელიც შეფასებულია 300 HP ქულით (a წერტილი), იხდიან S_{300}^F ხელფასს. თუმცა „მამაკაცის“ შეფასებული ხელფასის წრფის მიხედვით, ეს სამუშაო „მამაკაცის“ რომ იყოს, ხელფასი იქნებოდა S_{300}^M . პროცენტული განსხვავება S_{300}^F -სა და S_{300}^M -ს შორის არის შედარებადი ღირებულების შემოსავლის სხვაობის შეფასებული მნიშვნელობა, ანუ სხვაობა, რომლითაც „ქალის“ სამუშაოზე გადახდილი ხელფასი ნაკლებია „მამაკაცის“ სამუშაოს ხელფასზე. როგორც გამოთვლები ცხადყოფს, საშუალო შედარებადი ღირებულების შემოსავლების სხვაობა მინესოტის შტატში 16%-ზე მეტი იყო.⁶⁷

ეს მოკლე მიმოხილვა არ ითვალისწინებს მრავალ სირთულეს, რომელთა გადაჭრა აუცილებელია, სანამ ამ შეფასებებს „ქალის“ სამუშაოს სახელფასო დისკრიმინაციის ზომად მივიჩნევთ.⁶⁸ ამ სირთულეებს განეკუთვნება შეფასების მეთოდების საიმედოობა და/ან პოტენციურ სქესობრივ ტენდენციურობასთან დაკავშირებული საკითხები. მიუხედავად ამისა, მკითხველს ექმნება წარმოდგენა იმაზე, თუ როგორ ხდება შედარებადი ღირებულების ხელფასის სხვაობის გამოთვლა.

⁶⁷ იხ. Ehrenberg and Smith, “Comparable Worth in the Public Sector.” Analogous estimates for four other states are presented there and in Elaine Sorensen, “Implementing Comparable Worth: A Survey of Recent Job Evaluation Studies,” American Economic Review 76 (May 1986): 364–367.

⁶⁸ ამ საკითხებისა და შედარებით ღირებულებასთან დაკავშირებული ემპირიული კვლევების ამომწურავი მიმოხილვა იხ.: Ehrenberg and Smith, “Comparable Worth in the Public Sector”; M. A. Hill and M. R. Killingsworth, eds., Comparable Worth: Analyses and Evidence (Ithaca, N.Y.: ILR Press, 1989); R. T. Michael, H. L. Hartmann, and Brigid O’Farrell, eds., Pay Equity: Empirical Inquiries (Washington, D.C.: National Academy Press, 1989); and Killingsworth, The Economics of Comparable Worth.

პროფკავშირები და შრომის ბაზარი

შრომის ბაზრის ჩვენეული ანალიზი ხშირ შემთხვევაში პროფკავშირებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების როლს არ ითვალისწინებდა. ადამიანებს რადიკალურად განსხვავებული შეხედულებები აქვთ ჩვენს საზოგადოებაში პროფკავშირების როლის შესახებ, ამიტომ რთულია ობიექტურობის შენარჩუნება პროფკავშირების შესახებ გამართულ დისკუსიებში. არსებობს მოსაზრება, რომ პროფკავშირები მონოპოლიის ერთ-ერთი ფორმაა. მას, მართალია, სარგებელი მოაქვს საკუთარი წევრებისთვის, მაგრამ, იმავდროულად, მნიშვნელოვანი დანახარჯების გაღებას ითხოვს საზოგადოების სხვა წევრებისგან. საპირისპირო შეხედულების თანახმად, პროფკავშირების დახმარებით დასაქმებულთა ეკონომიკური მდგომარეობა უმჯობესდება და მიიღება კანონები მათი სოციალური დაცვის შესახებ.

წინამდებარე თავში, ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით, განვიხილავთ პროფკავშირების მიზნებს, ძირითად საქმიანობასა და როლს. განვიხილავს ვინცებთ პროფკავშირების შესახებ საერთაშორისო დონეზე არსებული მასალების ზოგადი მიმოხილვით და აქცენტს გავაკეთებთ ამერიკის შეერთებულ შტატებზე. შემდეგ განვიხილავთ ერთ ფუნდამენტურ თეორიულ საკითხს: რომელი ეკონომიკური ფაქტორები ამცირებს პროფკავშირების სურვილს, გააუმჯობესოს საკუთარი წევრების კეთილდღეობა? ამ თავის მეორე ნაწილი ეძღვნება კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესის პირველადი ქმედებების ანალიზსა და იმ ემპირიული ფაქტების განხილვას, რომლებიც ცხადყოფენ პროფკავშირების გავლენას შრომის ანაზღაურებაზე, დასაქმებაზე, სამუშაო ძალის მწარმოებლურობასა და მოგების დონეზე.

პროფკავშირების სტრუქტურა და პროფკავშირების წევრობა

პროფკავშირი (ტრედუნიონი) მომუშავეთა გაერთიანებაა, რომლის ერთ-ერთი მთავარი მიზანია საკუთარი წევრების დასაქმების პირობების გაუმჯობესება. არსებობს პროფკავშირების ორი ტიპი: *დარგობრივი პროფკავშირები* – აერთიანებენ დარგის ყველა პროფესიის მომუშავეს, მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს მიუხედავად, და *პროფკავშირები პროფესიული სპეციფიკის მიხედვით* – აერთიანებენ ერთი გარკვეული პროფესიის მომუშავეებს. *დარგობრივი პროფკავშირების* მაგალითებია: საავტომობილო დარგის, ქვანახშირის მომპოვებელ მადაროელთა, კაუჩუკის მწარმოებელ მომუშავეთა გაერთიანება და ა.შ.

პროფკავშირები ფირმებთან მოლაპარაკებას აწარმოებენ შრომითი ხელშეკრულების სხვადასხვა საკითხის, მათ შორის, მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებისა და შემწეობის, შრომის პირობების, დასაქმების, ზეგანაკვეთური სამუშაოს, სამსახურში დანიშვნის, დანიშნულებისა და სამსახურიდან განთავისუფლების სამოქმედო გეგმების, ასევე, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დავის გადაჭრის მექანიზმების შესახებ. მოლაპარაკება სხვადასხვა დონეზე იწარმოება.

ერთი მხრივ, მოლაპარაკება შეიძლება იყოს ცენტრალიზებული, რა შემთხვევაშიც მოლაპარაკების მაგიდასთან იკრიბებიან მთელი დარგის წარმომადგენლები და ხელშეკრულება ფორმდება რამდენიმე დამსაქმებელთან ერთდროულად. დეცენტრალიზებული (ადგილობრივი) მოლაპარაკების დროს კი მოლაპარაკების მაგიდასთან იკრიბებიან პროფკავშირებისა და ერთი რომელიმე ფირმის წარმომადგენლები, ან მოლაპარაკება იმართება ფირმაში ერთი რომელიმე სფეროს მომუშავეებსა და მენეჯმენტის წარმომადგენლებს შორის. მოლაპარაკებების შუალედური ტიპია კოლექტიური მოლაპარაკება რამდენიმე დამსაქმებელთან, რაც იმართება ადგილობრივ პროფკავშირებსა და რამდენიმე ფირმას შორის; ასეთი მოლაპარაკების მაგალითია მოლაპარაკება სამშენებლო დარგის პროფკავშირებსა და ამ რეგიონში მომუშავე მშენებლებს შორის.

როგორც მასშტაბური კოლექტიური ორგანიზაცია, დემოკრატიულ ქვეყნებში პროფკავშირები ერთგვარ პოლიტიკურ ძალას წარმოადგენენ. ხშირ შემთხვევაში ისინი ცდილობენ, ისარგებლონ არსებული პოლიტიკური მდგომარეობით და მოლაპარაკების პროცესში მიაღწიონ მათთვის სასურველ შედეგებს. ზოგიერთ ქვეყანაში (მაგალითად, დიდ ბრიტანეთში) პროფკავშირებს საკუთარი პოლიტიკური პარტიაც კი აქვთ. სხვა ქვეყნებში კი, მაგალითად შეერთებულ შტატებში, პროფკავშირები არ წარმოადგენენ რომელიმე პოლიტიკურ პარტიას, მაგრამ ასრულებენ ლობისტების ფუნქციას სხვადასხვა კანონპროექტის მიღებისას ფედერალურ, შტატისა თუ ადგილობრივი მთავრობის დონეზე.

პროფკავშირებში მონაწილეობის მოდელი საერთაშორისო დონეზე

13.1 ცხრილში წარმოდგენილია ტრედუნიონიზაციის ორი მაჩვენებელი სხვადასხვა ქვეყნის მაგალითზე. პირველი მათგანი გვიჩვენებს პროფკავშირის წევრების წილს დასაქმებულებში, ხოლო მეორე – იმ მომუშავეების წილს დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში, რომელთა დასაქმების პირობებზეც ვრცელდება კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად მიღწეული შეთანხმებები. აღსანიშნავია ცხრილის სამი მნიშვნელოვანი მახასიათებელი: პირველი, შეერთებულ შტატებსა და იაპონიაში დასაქმებულთა შედარებით მცირე ნაწილზე (20%-ზე ნაკლები) ვრცელდება კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად მიღწეული შეთანხმებები. კოლექტიური მოლაპარაკებები ამ ქვეყნებსა და კანადაში მიმდინარეობს ფირმების დონეზე და მიღწეული შეთანხმების დებულებები იშვიათად ვრცელდება პროფკავშირების არანეგრ პირებზე.

ცხრილი 13.1.

პროფკავშირების წევრობა და კოლექტიური მოლაპარაკების მოქმედების მასშტაბი კონკრეტული ქვეყნების მაგალითზე, 1990 წელი, 2009-2010 წლები

ქვეყანა	პროფკავშირების წევრობა და საექსპლუატაციო საერთო რაოდენობაში		დასაქმებულთა წილი (%), ვისზეც ვრცელდება კოლექტიური მოლაპარაკებების შეთანხმებები	
	1990	2010*	1990	2009**
ავსტრია	46.9	28.1	98.0	99.0
საფრანგეთი	9.9	7.6	92.0	90.0
შვედეთი	80.0	68.4	89.0	91.0
ავსტრალია	39.6	18.0	80.0	40.0
იტალია	38.8	35.1	83.0	80.0
ნიდერლანდი	24.3	19.4	82.0	82.3
გერმანია	31.2	18.6	72.0	62.0
შვეიცარია	22.7	17.8	48.0	48.0
გაერთიანებული სამეფო	38.2	26.5	54.0	32.7
კანადა	34.0	27.5	38.0	31.6
იაპონია	25.4	18.4	23.0	16.0
შეერთებული შტატები	15.5	11.4	18.3	13.6

* ნიდერლანდისა და შვედეთისთვის მოტანილია 2009 წლის მონაცემები.

** ავსტრიისა და ავსტრალიისთვის მოტანილია 2007 წლის მონაცემები; საფრანგეთისთვის, შვეიცარიისთვის, ნიდერლანდისა და შვედეთისათვის მოტანილია 2008 წლის მონაცემები.

წყარო: Organisation for Economic Co-operation and Development, http://www.oecd.org/employment/oecd-employment-outlook-2012/trade-union-density-and-collective-bargaining-coverage-1990-and-latest-year_empl_outlook-2012-graph50-en

მეორე, ავსტრალიასა და ევროპის ქვეყნების უმეტესობაში კოლექტიური მოლაპარაკებების მოქმედების სფერო ვრცელდება პროფკავშირების არანეკონომიკური მომუშავეების დიდ ნაწილზე. მაგალითად, ავსტრიაში კოლექტიური მოლაპარაკებები ცენტრალიზებულია, რაც იმაში გამოიხატება, რომ შეთანხმებები ნაციონალური ხასიათისა და კონტინენტური ევროპის უმეტეს ნაწილში მოლაპარაკების მაგიდას, როგორც წესი, უსხედან ეკონომიკის ყველა სექტორის წარმომადგენლები. ცხადია, ისტორიული გამოცდილება და სამართლებრივი გარემო, ერთი მხრივ, გარკვეულწილად, განსაზღვრავს პროფკავშირების წევრების რაოდენობას, მეორე მხრივ კი, პროფკავშირების გავლენის ხარისხს შრომის ბაზარზე.¹

მესამე, 13.1 ცხრილში მოტანილი მონაცემები ცხადყოფს, რომ ბოლო 20 წლის განმავლობაში, კერძოდ, 1990-იდან 2010 წლამდე პერიოდში, პროფკავშირების

¹ Richard B. Freeman, “Labor Market Institutions Around the World,” working paper no. 13242, National bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: July 2007); 1Harry Katz, “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis,” *Industrial and Labor Relations Review* 47 (October 1993): 3–22; and Richard B. Freeman, “American Exceptionalism in the Labor Market: Union–Nonunion Differentials in the United States and Other Countries,” in *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, eds. Clark Kerr and Paul D. Staudohar (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1994): 272–299.

წევრთა წილი დასაქმებულთა რაოდენობაში ყველა ქვეყანაში მნიშვნელოვნად შემცირდა. ამასთან, ეს შემცირება უფრო მასშტაბური იყო, ვიდრე იმ მომუშავეების წილის შემცირება, ვისზეც ვრცელდებოდა კოლექტიური მოლაპარაკებებით მიღწეული შეთანხმებების პირობები. 2009 წელს მითითებული ქვეყნების დაახლოებით ნახევარში ასეთი მომუშავეების წილი (ვისზეც ვრცელდებოდა კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგები) თითქმის 1990 წლის მაჩვენებელს უტოლდებოდა.

სხვადასხვა ქვეყნის სამართლებრივი და ინსტიტუციური გარემო, რომელშიც პროფკავშირებს უწევს მუშაობა, ერთმანეთისგან გარკვეულწილად განსხვავებულია.

პროფკავშირებთან დაკავშირებული ძირითადი ემპირიული სამუშაო შეერთებულ შტატებში სრულდება, სადაც მოლაპარაკება დეცენტრალიზებულია და, როგორც ვნახეთ, დასაქმებულთა უმრავლესობა პროფკავშირის წევრი არ არის. პროფკავშირების ირგვლივ ერთ ქვეყანაში ჩატარებული ემპირიული კვლევების შედეგების მარტივად განზოგადება სხვა ქვეყნებზე შეუძლებელია. განსხვავებული სამართლებრივი და ისტორიული გარემოს გათვალისწინებით ეს ემპირიული მონაცემები შეიძლება მზარდი ინტერესის საგანი გახდეს სხვა, რომელიმე ქვეყანაში მოლაპარაკების შედარებით მაღალი დეცენტრალიზაციის ტენდენციის გამო ბოლო ათი ან ოცი წლის განმავლობაში.² არ აქვს მნიშვნელობა, რამდენად ეფექტიანად ან არაეფექტიანად შეიძლება ამერიკის შეერთებული შტატების პროფკავშირების კვლევების განზოგადება, მათი შედეგების გააზრება აუცილებელია ამერიკის დაწესებულებების კონტექსტში. შესაბამისად, ჩვენი განხილვის საგანია იმ სამართლებრივი აქტების მოკლე ისტორია, რომლითაც მოქმედებენ პროფკავშირები ამერიკის კონტინენტზე.

პროფკავშირების საქმიანობის სამართლებრივი უზრუნველყოფა ამერიკის შეერთებულ შტატებში

ამერიკის შეერთებულ შტატებში საზოგადოების დამოკიდებულება და ფედერალური კანონმდებლობა ყოველთვის როდი უჭერდა მხარს პროფკავშირებსა და კოლექტიურ მოლაპარაკებებს! მაგალითად, მეოცე საუკუნის დასაწყისში დამსაქმებლები ხშირად ამტკიცებდნენ, რომ პროფკავშირები მოქმედებენ როგორც მონოპოლისტები შრომის ბაზარზე, რის გამოც მათზე ვრცელდებოდა ანტიტრასტული კანონმდებლობა და ისინი უკანონო ორგანიზაციებად ითვლებოდნენ. ამ საფუძვლით, დამსაქმებლები ხშირად ახერხებდნენ, მოეპოვებინათ სასამართლოს გადაწყვეტილება საკუთარ საწარმოებში პროფკავშირების საქმიანობის აკრძალვის შესახებ. აღნიშნულის გათვალისწინებით, გასაკვირი არ არის, რომ 1930 წელს პროფკავშირების წევრი სამუშაო ძალის საერთო რაოდენობის 7%-ზე ნაკლები იყო. თუმცა მას შემდეგ შეიცვალა შრომის კანონმდებლობა და, შესაბამისად, შეიცვალა გარემოც, რომელშიც ამერიკის პროფკავშირებს უწევს საქმიანობა.

² ნაშრომებში – Katz, “The Decentralization of Collective Bargaining.” Michael Wallerstein, Miriam Golden, and Peter Lange, “Unions, Employers’ Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950–1992,” *Industrial and Labor Relations Review* 50 (April 1997): 379–401 – მოტანილია ფაქტები ავსტრიის, გერმანიის, ბელგიისა და ნიდერლანდის მაგალითებზე, რომლებიც ცხადყოფს დეცენტრალიზაციის არარსებობას ამ ქვეყნებში. უკანასკნელი პერიოდის კვლევა ესპანეთში დეცენტრალიზებული გარიგებების შესახებ იხ.: David Card and Sara De La Rica, “Firm-Level Contracting and the Structure of Wages in Spain,” *Industrial and Labor Relations Review* 59 (July 2006): 573–592.

ეროვნული კანონი შრომითი ურთიერთობების შესახებ. 1935 წელს მიღებული ეროვნული კანონი შრომითი ურთიერთობების შესახებ (NLRA) დამსაქმებლებს ავალდებულებდა კოლექტიური შეთანხმებების გაფორმებას თანამშრომლების უმრავლესობით წარმოდგენილ პროფკავშირთან და უკანონოდ აცხადებდა დამსაქმებლების მოქმედებას, რომელიც ზღუდავდა მისი თანამშრომლების პროფკავშირში გაერთიანებას.³ ამ კანონის მიხედვით, შეიქმნა შრომითი ურთიერთობების ეროვნული საბჭო (NLRB). მას უფლება ჰქონდა, ჩაეტარებინა *ხმის მიცემის პროცედურა* თანამშრომლებს შორის იმის გამოსავლენად, თუ რომელ პროფკავშირს *ანიჭებდნენ უპირატესობას*, ასევე განეხილა დამსაქმებლებზე შემოსული საჩივრები და პრეტენზიები არჩევნების პროცედურის დარღვევის, ან იმ პროფკავშირთან მოლაპარაკებების წარმოებაზე თავის არიდების შესახებ, რომელთაც მისმა თანამშრომლებმა მისცეს ხმა. დარღვევის აღმოჩენისას შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ საბჭოს უფლება ჰქონდა, დამრღვევის მიმართ გამოეყენებინა სანქცია საქმიანობის შეწყვეტის შესახებ, რაც სასამართლოს შესაბამისი დადგენილების გამოცემის შემდეგ სავალდებულო ხასიათს იძენდა.

ტაფტ-ჰარტლის კანონი. მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ საზოგადოებაში ანტიპროფკავშირული განწყობის კიდევ ერთი ტალღა დაიძრა. 1947 წლის შრომითი ურთიერთობების მართვის კანონი (რომელიც ცნობილია როგორც ტაფტ-ჰარტლის კანონი) კრძალავდა პროფკავშირების საქმიანობის ზოგიერთ ასპექტს და უფლებას აძლევდა მომუშავეებს, ხმა მიეცათ არჩევნებში, რომელთა ძალითაც შესაძლებელი იყო პროფკავშირების კოლექტიური მოლაპარაკებების შეჩერება. ამ კანონის ყველაზე ცნობილი დებულება ასახულია 14ბ მუხლში, რომელიც უფლებას აძლევდა ცალკეულ შტატს, მიეღო მუშაობის უფლების გამყარებასთან დაკავშირებული საკუთარი კანონები. ამ კანონების ძალით იკრძალებოდა მომუშავეისათვის პროფკავშირებში სავალდებულო წესით განევრიანების, როგორც სამუშაოზე მიღების აუცილებელი წინაპირობის, მოთხოვნის წაყენება. ასეთი კანონები მიიღო ოცდაოთხმა შტატმა (ძირითადად, ქვეყნის სამხრეთ, სამხრეთ-დასავლეთ და ცენტრალურ ნაწილში), მათ შორის, ყველაზე გვიან ასეთი კანონები მიიღეს ინდიანისა და მიჩიგანის შტატებმა (2012 წელს).

ლანდრუმ-გრიფინის კანონი. 1959 წელს კონგრესმა მიიღო სამუშაო ძალის მართვის, ანგარიშგებისა და ინფორმაციის გამჟღავნების კანონი (ლანდრუმ-გრიფინის კანონი). ეს კანონი იცავდა პროფკავშირების წევრთა უფლებებს ფორმის ხელმძღვანელებთან ურთიერთობაში და ავალდებულებდა პროფკავშირებს, დაეცვათ დემოკრატიული პროცედურები. როგორც შემდგომშია მითითებული, სრულიად დასაშვებია, რომ სწორედ კანონის ეს დებულებები გახდა ქვეყანაში მზარდი უკმაყოფილებისა და ხშირი გაფიცვების მიზეზი.

სახელმწიფო გაერთიანებები. აღსანიშნავია, რომ განხილული კანონები მხოლოდ კერძო სექტორს ეხება, სადაც პირველად წარმოიშვა იუნიონიზმი ამერიკის შეერთებულ შტატებში. ფაქტობრივად კი, 1960-იან წლებამდე საზოგადოებრივი სექტორის მომუშავეებს ეკრძალებოდათ შეკრებების ჩატარება. თუმცა 1962 წელს, პრეზიდენტმა კენედიმ ხელი მოაწერა №10988 ბრძანებას, რომელიც ფედერალურ მომუშავეებს აძლევდა შეკრებისა და მოლაპარაკების ჩატარების უფლებას შრომის

³ რეალურად, ეროვნული კანონი შრომითი ურთიერთობების შესახებ (NLRA) იმაზე ბევრად ნაკლებად იყო „პროპროფკავშირული“, ვიდრე მოტანილი მოკლე მიმოხილვიდან ჩანს. სწორედ მისი დებულებებიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ საბჭოს (NLRB) მიენიჭა უფლება, მიეღო და შეესწავლა დამსაქმებლების პრეტენზიები იმის შესახებ, რომ მათი თანამშრომლები ან პროფკავშირები არღვევდნენ ამ კანონის დებულებებს.

პირობებთან, მაგრამ არა შრომის ანაზღაურებასთან, დაკავშირებით.⁴ ფედერალური გაერთიანებების გავლენა შრომის ანაზღაურებაზე, უპირველეს ყოვლისა, იმ პოლიტიკური ზენოლით გამოიხატება, რომელიც მათ შეუძლიათ, მოახდინონ პრეზიდენტზე, რათა მან შესთავაზოს კონგრესს ხელფასების ზრდის დამტკიცება.

1959 წელს ვისკონსინის შტატიდან დანყებული, სხვა შტატებმაც სახელმწიფო და ადგილობრივი სახელმწიფო ორგანოების თანამშრომლებს (მათ შორის, მასწავლებლებსაც) მიანიჭეს შეკრებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებები. ზოგადად, საჯარო სექტორის გაერთიანებებს ეკრძალებათ გამოსვლებისა და გაფიცვის ორგანიზება. ასე რომ, კანონებს, რომლებიც მათ მოლაპარაკებების უფლებებს აძლევდა, თან სდევდა დებულებები სავალდებულო არბიტრაჟის ამა თუ იმ ფორმის შესახებ (რომელთა გამოყენებითაც ნეიტრალურ მხარეებს ეძლეოდათ ისეთი დავების გადაწყვეტის საშუალება, რომელთა გადაჭრაც ნებაყოფლობით შეუძლებელი იყო).⁵ აქვე აღსანიშნავია, რომ 2011 წელს ვისკონსინის შტატმა მიიღო სანინა-ალმდეგო შინაარსის კანონი. იგი ზღუდავდა საჯარო სექტორის პროფკავშირებისა და სახელმწიფო ფირმების მოლაპარაკებებს, სახელმწიფო უსაფრთხოების მომუშავეების გარდა, ძირითადად ხელფასების (და არა ანაზღაურების სხვა ფორმების, როგორებიცაა, მაგალითად, შეღავათები და სამუშაოს ხარისხზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურება) შესახებ.⁶ 2013 წლის მდგომარეობით, ზოგიერთ ქვეყანაში საჯარო სექტორის როლი და უფლებამოსილება სერიოზული გამოწვევის წინაშე დადგა პოლიტიკოსებისა და გადასახადის გადამხდელთა ჯგუფების მხრიდან, რომელთა ინტერესის სფეროში სამთავრობო დანახარჯები ექცეოდა.⁷

პროფკავშირის წევრობა. ამერიკის შეერთებულ შტატებში პროფკავშირებში გაწევრებულთა მაქსიმალური რაოდენობა მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ წლებში დაფიქსირდა და ქვეყნის სამუშაო ძალის საერთო რიცხოვნობის ერთი მესამედი შეადგინა. იმ პერიოდიდან მოყოლებული, პროფკავშირის წევრების რაოდენობა ქვეყანაში განუზრელად მცირდებოდა. ეს არ ეხება სახელმწიფო სექტორის მომუშავეებს. 13.1 ნახაზზე მოცემულია პროფკავშირების წევრთა ცვლილების ამსახველი ტენდენციები გრაფიკულად 1973 წლიდან მოყოლებული, როდესაც პროფკავშირების წევრთა წილი კერძო და საჯარო სექტორებში დაახლოებით 24%-ს შეადგენდა. 2012 წლის მდგომარეობით, პროფკავშირის წევრთა წილი კერძო სექტორში შემცირდა 6.6%-ამდე, სახელმწიფო სექტორში გაიზარდა 35.9%-ით, პროფკავშირების წევრთა წილი კი შეადგენდა 11.2%-ს.

⁴ არსებობდა რამდენიმე მნიშვნელოვანი გამონაკლისი, კერძოდ, ფოსტის თანამშრომლები და ფედერალური სამთავრობო ორგანოები, მაგ., ტენესის აუზის რესურსების მართვის სამმართველო. ყველა ამ სფეროში საქონლისა და მომსახურების ფასი (ფოსტის მიწოდება, ჰიდროელექტროენერჯის მიწოდება) შეიძლება გაიზარდოს ხელშეკრულების შესრულების დანახარჯის დაფარვის მიზნით. სხვა ფედერალურ დაწესებულებებში ხელფასის გადახდა საერთო შემოსავლებიდან ხდება.

⁵ კანონმდებლობის შედარებით დეტალური მიმოხილვა, რომელიც არეგულირებს მოლაპარაკებების წარმოებას საჯარო სექტორში, იხ.: Richard B. Freeman, "Unionism Comes to the Public Sector," *Journal of Economic Literature* 24 (March 1986): 41–86.

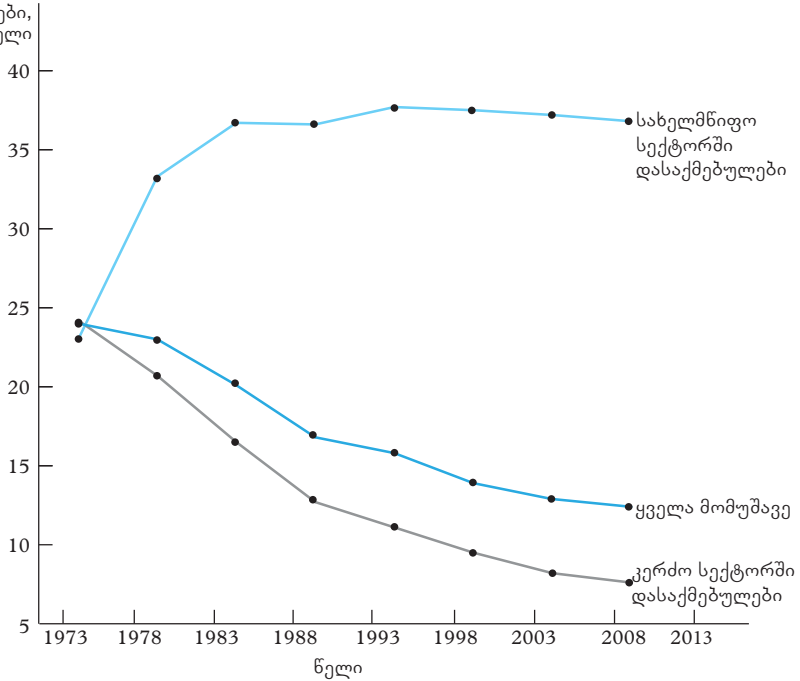
⁶ State of Wisconsin, "Summary of Provisions of 2011 Act 10," at <http://legis/Wisconsin.gov/lfb/publications/budget/2011-13-Budget/documents/act32/act%2010.pdf>.

⁷ David Lewin, Jeffrey Keefe, and Thomas A. Kochan, "The New Great Debate about Unionism and Collective Bargaining in U.S. State and Local Government," *ILR Review* 65 (October 2012): 749-778.

ნახაზი 13.1

პროფკავშირის წევრები, სამუშაო ძალის მთლიანი რაოდენობის მიმართ %-ულად, 1973-2012 წლები

პროფკავშირის წევრები, პროცენტული მაჩვენებელი



წყარო: Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book* (Arlington, Va.: Bureau of National Affairs, 2010), Table 1.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში დასაქმებულები „ადგილობრივი“ პროფკავშირების წევრები არიან. ადგილობრივი პროფკავშირები იქმნება დარგის ან ფირმის დონეზე. როგორც აღვნიშნეთ, შეერთებულ შტატებში მოლაპარაკებები შედარებით დეცენტრალიზებულია. ასე რომ, სწორედ ადგილობრივ პროფკავშირებს ეკისრება მოლაპარაკების ტვირთი. თუმცა ადგილობრივი პროფკავშირები, როგორც წესი, არიან უფრო დიდი „ნაციონალური“ ან „ინტერნაციონალური“ (რაც ნიშნავს იმას, რომ, მაგალითად, მათი წევრები კანადელი მომუშავეები არიან) პროფკავშირების წევრები, რომელიც დახმარებას უწევს და რჩევას აძლევს ადგილობრივ პროფკავშირებს როგორც ორგანიზაციის მართვაში, ასევე მოლაპარაკებების წარმოებაში. თუ მოლაპარაკებები დარგის დონეზე ან ერთი ფირმის ფარგლებში წარმოებს, მოლაპარაკების მაგიდასთან სწორედ ნაციონალური და ინტერნაციონალური პროფკავშირების წარმომადგენლები იკრიბებიან.

სანაცვლოდ, ნაციონალური და ინტერნაციონალური პროფკავშირების უმრავლესობა (და ამდენად, პროფკავშირების ყველა წევრის დაახლოებით სამი მეოთხედი) არის შრომის ამერიკული ფედერაციის, სანარმოო პროფკავშირების კონგრესის (AFL-CIO) წევრი. AFL-CIO არის ეროვნული და შტატის დონეზე არსებული პროფკავშირების გაერთიანება. გაერთიანების ძირითადი ფუნქცია პოლიტიკური მხარდაჭერის მოპოვება მის შემადგენლობაში მყოფი პროფკავშირებისთვის, გაერთიანებაში განწევრიანების მსურველი ორგანიზაციებისათვის რეკომენდაციის განწევა და სამუშაოთა კოორდინაცია, საკუთარი წევრებისთვის კვლევის შედეგებისა და ინფორმაციის მიწოდება. AFL-CIO უშუალოდ დამსაქმებლებთან მოლაპარაკებებს არ აწარმოებს.

13.2 ცხრილში მოცემულია ინფორმაცია შეერთებულ შტატებში პროფკავშირების წევრების შესახებ. ცხრილიდან ჩანს, რომ პროფკავშირების წევრები უმეტესწილად მამაკაცები არიან და აფრიკული წარმომავლობის მომუშავეები უფრო ხშირად წევრდებიან პროფკავშირში. რაც შეეხება სექტორებს, აშკარაა, რომ პროფკავშირების წევრობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი სახელმწიფო სექტორის მომუშავეებს შორის ფიქსირდება; კერძო მხოლოდ მშენებლობისა და ტრანსპორტირების/კომუნალური მომსახურების სექტორში, პროფკავშირის წევრთა წილი 10%-ს აღემატება.

ცხრილი 13.2.

პროფკავშირის წევრობა დაქირავებულ მომუშავეებს შორის შეერთებულ შტატებში, %-ულად დაქირავებულთა შორის. 2012 წ.

მამაკაცი	12.0
ქალი	10.5
აფროამერიკელი	13.4
ლათინოამერიკელი	9.8
თეთრკანიანი	11.1
დარგის მიხედვით	
სამთომომპოვებლობითი მრეწველობა	7.2
მშენებლობა	13.2
წარმოება	9.6
ტრანსპორტირება, კომუნალური მომსახურება	20.6
საბითუმო ვაჭრობა, საცალო ვაჭრობა	4.7
ფინანსები, დაზღვევა	1.2
საჯარო სექტორი	35.9

წყარო: Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book* (Arlington, Va.: Bureau of National Affairs, 2010), Table 3a; and U.S. Bureau of Labor Statistics Web site, <http://www.bls.gov/news.release/union2.t03.htm>.

რა სურთ პროფკავშირებს? ამერიკის შრომის ფედერაციის დამფუძნებელს, სამუელ გომპერსს ერთხელ დაუსვეს შეკითხვა – რა სურთ პროფკავშირებს? პასუხი მარტივი იყო: „უფრო მეტი!“. სავარაუდოდ, ვისთვისაც ცნობილია პროფკავშირების ამოცანები, მათგან ცოტა თუ დაიჯერებს, რომ პროფკავშირების მიზანი ამდენად მარტივია, მაგრამ ფაქტი ერთია – პროფკავშირების სურვილია, მიაღწიოს საკუთარი წევრების კეთილდღეობის ამაღლებას ამა თუ იმ გზით.

პროფკავშირების ზოგიერთი ამოცანა პროცედურული ხასიათისაა, რადგან პროფკავშირები „ხმას“ აძლევენ, მხარს უჭერენ დამსაქმებლებს სამუშაო ადგილების მართვაში, განსაკუთრებით, ადამიანისეული რესურსების სხვადასხვა საკითხის მართვაში, როგორებიცაა: სამუშაოზე დანიშვნა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს გადანაწილება, შრომის დისციპლინის მართვა, მომუშავეების პრეტენზიების შესწავლა, თანამშრომელთა შეღავათების პაკეტის შემადგენლობა, შრომის უსაფრთხოების კომიტეტებისა და სამუშაო ჯგუფების შექმნა. პროცედურული ხასიათის ამოცანების გადანყვეტა დამსაქმებელს ყოველთვის ძვირი არ უჯდება, პირველ რიგში მას, ვინც იყენებს მართვის თანამედროვე მეთოდებს და სურს ისეთი მექანიზმის შექმნა, რომელიც უზრუნველყოფს თანამშრომლის მონაწილეობას მენეჯერული გადანყვეტილებების მიღების პროცესში. თუმცა პროცედურული ხასიათის ზოგიერთი ამოცანა ზღვარს უდებს მენეჯერულ პრეროგატივებს, რომელთა რაოდენობრივი განსაზღვრა რთულია და მენეჯერებიც ხშირ შემთხვევაში ძვირადღირებულად მიი-

ჩნევენ.⁸ ამ თავის დასასრულს უფრო ამომწურავად განვიხილავთ პროფკავშირების მიერ უზრუნველყოფილ „ხმის მიცემის“ მექანიზმს.

მეორე მხრივ, „მეტის“ სურვილი, როგორც წესი, უკავშირდება პროფკავშირების მიზანს, მიაღწიოს თავისი წევრების შრომის ანაზღაურების ზრდას. ანაზღაურების ყველაზე ხილვადი კომპონენტი ხელფასია, მაგრამ მოლაპარაკებები ამერიკის შეერთებულ შტატებში ასევე მიმდინარეობს მომუშავეთა შემწეობებზე, პენსიაზე, ჯანმრთელობის დაზღვევასა და შვებულებაზე (სხვა მრავალ განვითარებულ ქვეყანაში ასეთ შემწეობებს აწესებს მთავრობა და, შესაბამისად, ისინი კოლექტიურ მოლაპარაკებას არ ექვემდებარებიან). „მეტის“ მიღების მცდელობას, ცხადია, ბარიერებიხვდება. განვიხილოთ ასეთი ბარიერები.

ბარიერები პროფკავშირების მიერ დასახული ამოცანების განხორციელებისას

მოლაპარაკების მაგიდის ერთ მხარეს ყოველთვის დამსაქმებელია. შესაბამისად, მან უნდა მიაღწიოს ისეთ შეთანხმებებს, რომლებიც წარმატებით მუშაობის საშუალებას მისცემს როგორც საკუთარ თანამშრომლებთან, ასევე სასაქონლო ბაზარზე. თანამშრომლებისთვის გაზრდილი ანაზღაურების გადახდისას დამსაქმებელს გაუჩნდება სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლების სურვილი, ხოლო საწარმოო დანახარჯის გაზრდის შემთხვევაში, დამსაქმებელი აღმოჩნდება ოპერაციების მასშტაბის შემცირების აუცილებლობის წინაშე. საბოლოოდ, პროფკავშირებმა უნდა გაითვალისწინონ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის დაღმავალი მრუდი (იხ. პროფესიული სპორტის 13.1 მაგალითი) და მისი ელასტიკურობა, რაც მიზნის მიღწევის გზაზე მნიშვნელოვან საბაზრო ბარიერად გვევლინება.

მაგალითი 13.1.

დაღმავალია თუ არა ფეხბურთელებზე მოთხოვნის მრუდი ?

საინტერესოა, ითვალისწინებენ თუ არა პროფკავშირები სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის დაღმავალ ხასიათს? ანუ აცნობიერებენ თუ არა, რომ შედარებით მაღალი ხელფასების გამო შეიძლება შემცირდეს მათი წევრების დასაქმების პერსპექტივები? ფეხბურთის ეროვნული ლიგის მაგალითი ზემოაღნიშნულის გაცნობიერებას ადასტურებს.

2011 წელს პროფკავშირებისა და ფეხბურთის ეროვნული ლიგის მფლობელების მხრიდან ხელმოწერილი კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმება შეიცავდა მუხლებს, რომლებიც, სხვა პირობებთან

ერთად, ადგენდა შემდეგს: (ა) ფეხბურთის ეროვნული ლიგის მოთამაშეთა მინიმალურ ხელფასს, რომელიც იზრდება ლიგაში ყოფნის წლების ზრდასთან ერთად და (ბ) საერთო ხელფასის ლიმიტს, რომლის გადახდაც შეუძლია გუნდს მისი ყოველი მოთამაშისთვის (გუნდის ხელფასის ზღვარი); (ა) დებულება მნიშვნელოვანია მინიმალური ხელფასის უზრუნველსაყოფად, როდესაც მინიმუმი იზრდება მოთამაშის ასაკის მატებასთან ერთად. მისი დანიშნულებაა, სათადარიგო მოთამაშეების (რომლებიც არ არიან ვარსკვლავები), ხელფასის ქვედა ზღვრის დაწესება. (ბ) დებულების მიზანია

⁸ პროფკავშირების „ხმის“ მოდელის შეჯამება იხ. John T. Addison and Clive R. Belfield, "Union Voice," *Journal of Labor Research* 25 (Fall 2004): 563-596.

ლიგის წევრების კონკურენტუნარიანობის ამაღლება, რის გამოც ზღუდავენ გუნდს, აიყვანოს დიდი რაოდენობით ვარსკვლავები (ძვირადღირებული მოთამაშეები).

როგორც ჩანს, ფეხბურთელთა პროფკავშირების შეშფოთების მიზეზი იყო ის, რომ მინიმალური ხელფასის დონის თამაშის წლებთან დაკავშირება გუნდებს ალუძრავდა ძველი, უფრო გამოცდილი სათადარიგო მოთამაშეების ახალი (და დაბალანაზღაურებადი) მოთამაშეებით ჩანაცვლების სურვილს. ამდენად, 2011 წლის შეთანხმება შეიცავდა „მინიმალური ხელფასის შემწეობის“ პირობას. ის ადგენდა, რომ, როდესაც თამაშის 4-წლიანი გამოცდილების მქონე მოთამაშეს უხდინან მინიმალურ ხელფასს გუნდში მისი თამაშის წლების გათვალისწინებით,

მხედველობაში მიიღება მხოლოდ 2-წლიანი თამაშის სტაჟის მქონე მოთამაშის მინიმალური ხელფასი. მაგალითად, 2013 წელს 5-წლიანი გამოცდილების მქონე მოთამაშეს უნდა გადაუხადონ (ეკუთვნის) 715 000 ამერიკის შეერთებული შტატების დოლარი წელიწადში, მაგრამ გუნდის ხელფასის ზღვარს ერიცხება მხოლოდ 555 000 ამერიკის შეერთებული შტატების დოლარი (2-წლიანი სტაჟის მქონე მოთამაშის მინიმალური ხელფასი).

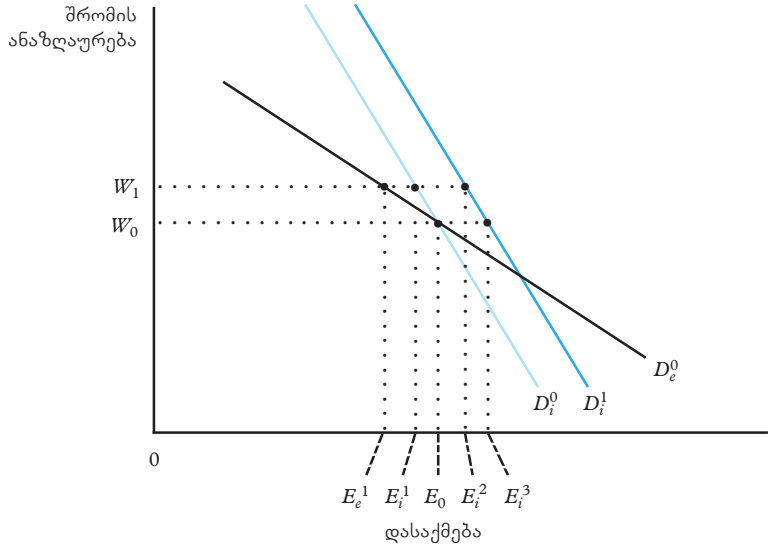
წყარო: ფეხბურთის ეროვნული ლიგის კოლექტიური მოლაპარაკებების შეთანხმების ამ დებულებაზე ჩვენი ყურადღება მიაპყრო კოლეგა ლორენს კანმა. უფრო დანვრილებით ინფორმაცია იხ. NFL-NFL Players' Association, "Collective Bargaining Agreement," August 4, 2011.

ამ ფაქტის კარგად გასაგებად ცოტა ხნით უგულებელვყოთ მომუშავეთა შემწეობა, მათი შრომის პირობები და განვიხილოთ 13.2 ნახაზი, რომელზეც მოცემულია მოთხოვნის ორი მრუდი – D_e^0 და D_i^0 . ისინი ერთმანეთს კვეთენ საწყის W_0 ხელფასსა და დასაქმების E_0 დონეზე. დავუშვათ, პროფკავშირი აპირებს მისი წევრების ხელფასების გაზრდას W_1 სიდიდემდე. ამგვარი ზრდა გამოიწვევს დასაქმების შემცირებას E_e^1 დონემდე, თუ პროფკავშირების მოთხოვნის მრუდი D_e^0 შედარებით ელასტიკური იქნებოდა, ან შემცირებას E_i^1 დონემდე, თუ მისი მოთხოვნის მრუდი D_i^0 შედარებით არაელასტიკური იქნებოდა. სხვა თანაბარ პირობებში, რაც უფრო ელასტიკურია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი, მით მეტად შემცირდება დასაქმება ხელფასის მოცემული სიდიდით ზრდისას.

ახლა დავუშვათ, რომ მოთხოვნის მრუდი D_i^0 ინაცვლებს გარე მიმართულებით D_i^1 პოზიციაში და, იმავდროულად, მიმდინარეობს მოლაპარაკებები, სავარაუდოდ, მზა პროდუქციაზე მზარდი მოთხოვნის გამო. თუ პროფკავშირების მცდელობა მისი წევრების ხელფასების W_0 დონემდე გაზრდის მიზნით წარმატებული აღმოჩნდა, ამ შემთხვევაში დასაქმების აბსოლუტური კლება არ იქნება. სამაგიეროდ, პროფკავშირი მხოლოდ შეამცირებს დასაქმების ზრდის ტემპს E_i^2 დონემდე, ნაცვლად E_i^3 დონისა. უფრო ზოგადად, სხვა თანაბარ პირობებში, რაც უფრო სწრაფად ინაცვლებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გარე (შიდა) მიმართულებით, მით ნაკლებად (მეტად) შემცირდება დასაქმება ან დასაქმების ზრდის ტემპი ხელფასის მოცემული სიდიდით ზრდის გამო. ამდენად, პროფკავშირების შესაძლებლობა, გაზარდოს თავისი წევრების ხელფასები, ყველაზე მეტი იქნება სწრაფად განვითარებად დარგებში, სადაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდები არაელასტიკურია. აღნიშნულის საპირისპიროდ, პროფკავშირები ყველაზე სუსტია იმ დარგებში, რომლებშიც მოთხოვნის ხელფასის ელასტიკურობა მეტად მაღალია და რომლებშიც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი შიგნით ინაცვლებს.

ნახაზი 13.2

მოთხოვნის ზრდისა და მოთხოვნის სახელფასო ელასტიკურობის გავლენა საბაზრო ბარიერებზე



ახლა განვიხილოთ ორი ალტერნატიული მოდელი იმისა, თუ პროფკავშირები და დამსაქმებლები როგორ მოქმედებენ ხელფასებისა და შემწეობების საკითხებზე შეთანხმებისას იმ საბაზრო ბარიერების გათვალისწინებით, რომლებიც მათ ექმნებათ. თითოეული მოდელით გაანალიზებულია ხელფასისა და დასაქმების ურთიერთქმედებისა და ურთიერთკომპენსაციის ასპექტები.

მონოპოლია – პროფკავშირების მოდელი

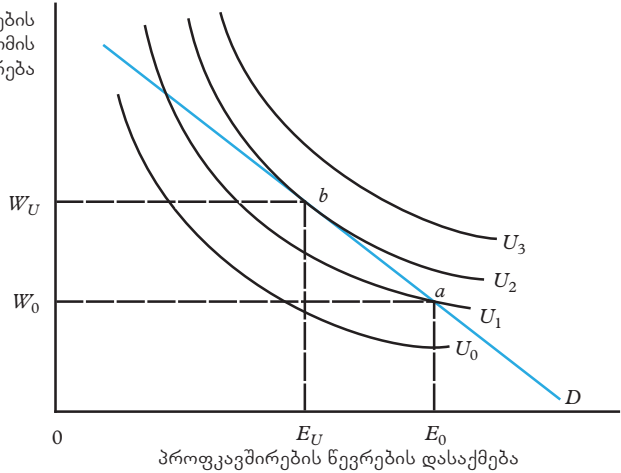
პროფკავშირისა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობის უმარტივეს მოდელს მონოპოლიური იუნიონიზმის მოდელი ეწოდება. ამ შემთხვევაში სამუშაო ძალის ფასს ადგენს პროფკავშირები. დამსაქმებლის რეაგირება მოგების გაზრდის მიმართულებით გამოიხატება დასაქმების რეგულირებაში ხელფასის ახალი ტარიფის გათვალისწინებით. ეს მოდელი ფორმალურად გადმოცემულია 13.3 ნახაზზე, რომელზეც მოცემულია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის D მრუდი. იგი მომუშავეთათვის არის ხელფასის განაკვეთის მარტივი ფუნქცია (სიმარტივის მიზნით, მხედველობაში არ ვიღებთ ანაზღაურების პაკეტის სხვა ელემენტებს).

13.3 ნახაზზე ვუშვებთ, რომ პროფკავშირისთვის მნიშვნელოვანია თავისი წევრების როგორც ხელფასი, ასევე დასაქმების დონე და მას შეუძლია, დაადგინოს თავისი წევრების უპირატესობები, რაც საშუალებას გვაძლევს, ვისაუბროთ პროფკავშირის სარგებლიანობის ფუნქციაზე, რომელიც დამოკიდებულია ორ ცვლადზე. სარგებლიანობის ეს ფუნქცია შეჯამებულია U_0, U_1, U_2, U_3, U_0 განურჩევლობის მრუდების ერთობლიობით. ყოველი მრუდი წარმოადგენს დასაქმების/ხელფასის კომბინაციების ამოსავალ წერტილს, რასთან მიმართებითაც პროფკავშირი გულგრილია. განურჩევლობის მრუდებს უარყოფითი დახრა აქვთ, რადგან სარგებლიანობის მოცემული დონის შესანარჩუნებლად პროფკავშირმა ერთი ცვლადის (დასაქმების ან ხელფასის) შემცირების გამო უნდა მიიღოს კომპენსაცია, რომელიც მეორე ცვლადის ზრდით იქნება გამოხატული. მრუდები გამოხატავენ ჩანაცვლების ზღვრული მაჩვენებლების შემცირების თვისებას (ისინი ამოზურცულია სათავისკენ). ჩვენ

ნახაზი 13.3

პროფკავშირის მიერ
მაქსიმუმამდე
გაზრდილ
სარგებლიანობაზე
სამუშაო ძალაზე
მოთხოვნის მრუდის
ბარიერების გავლენა

პროფკავშირების
წევრების შრომის
ანაზღაურება



ვუშვებთ, რომ დასაქმების დანაკარგი, რომელიც მისაღებია პროფკავშირებისთვის ხელფასის დადგენილი ზომით გაზრდის სანაცვლოდ, იზრდება ნელა, დასაქმების შემცირების კვალდაკვალ. და ბოლოს, რაც უფრო ზემოთაა განურჩევლობის მრუდები, მით მალაღია პროფკავშირების სარგებლიანობის დონე.

დავუშვათ, პროფკავშირების არარსებობის პირობებში საბაზრო ძალების ზემოქმედებით, ხელფასის მაჩვენებელია W_0 , დასაქმება კი E_0 (ა ნერტილი 13.3 ნახაზზე). როგორ მოქმედებს კოლექტიური მოლაპარაკება ამ გადწყვეტილებაზე? ერთ-ერთი ვარიანტია პროფკავშირებისა და დამსაქმებლის შეთანხმება შედარებით მალალ ხელფასზე და შემდეგ მოცემული ხელფასის ტარიფის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ პროფკავშირების იმ წევრების რაოდენობის განსაზღვრა, რომელთაც ის დაასაქმებს. ხელფასის შეთანხმებული ტარიფის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი მაქსიმალურად გაზრდის მოგებას და დაადგენს დასაქმების მაჩვენებელს სამუშაო ძალაზე საკუთარი მოთხოვნის მრუდის მიხედვით. პროფკავშირისთვის, სავარაუდოდ, ცნობილია ეს ფაქტი. მისი მიზანია ხელფასის ისეთი განაკვეთის შერჩევა, რომელიც მაქსიმალურად გაზრდის მის სარგებლიანობას ბარიერის გათვალისწინებით და შედეგობრივი ხელფასი/დასაქმების კომბინაცია მოექცევა მოთხოვნის მრუდზე.

13.3 ნახაზის მიხედვით, პროფკავშირი შეეცდება, გადაინაცვლოს b ნერტილში, რომელშიც განურჩევლობის მრუდი U_0 წარმოადგენს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მხებს. ამ ნერტილში ხელფასები გაუტოლდება W_U -ს, ხოლო დასაქმება გაუტოლდება E_U -ს. იმ ბარიერის გათვალისწინებით, რომელსაც ქმნის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი, b ნერტილი წარმოადგენს სარგებლიანობის უმაღლეს დონეს, რომელსაც პროფკავშირმა შეიძლება მიაღწიოს.

ეფექტიანი შეთანხმებების მოდელი

მარტივი მონოპოლია – პროფკავშირის მოდელის ერთი საინტერესო თვისება ისაა, რომ იგი ეფექტიანი არ არის. ნაცვლად იმისა, რომ პროფკავშირი ადგენდეს ხელფასის განაკვეთს და სთხოვდეს დამსაქმებელს დასაქმების დონის განსაზღვრას, ორივე მხარისთვის გაცილებით უკეთესი იქნებოდა, ერთობლივად თანხმდებოდნენ ხელფასზეც და დასაქმების დონეზეც. უფრო ლაკონიურად რომ ვთქვათ, 13.3 ნა-

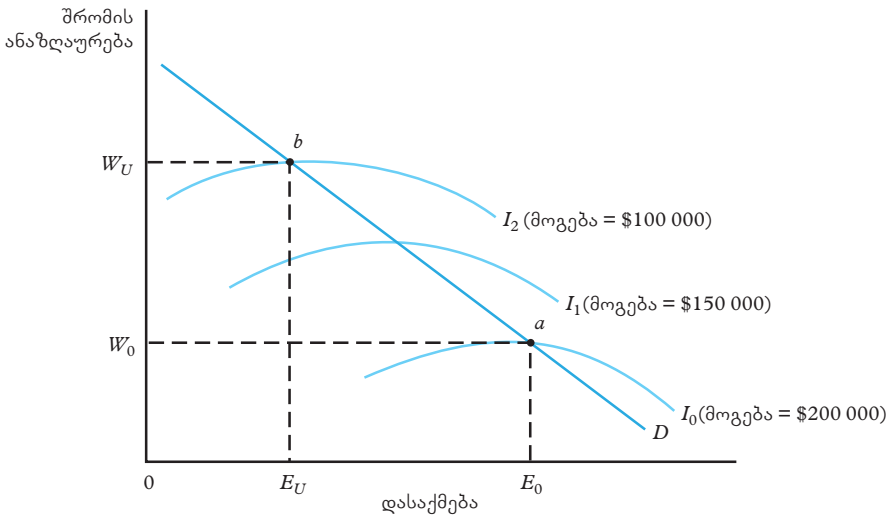
ხაზის მიხედვით, არსებობს ხელფასი-დასაქმების კომბინაციის უამრავი სხვადასხვა ვარიანტი, რომელსაც ემხრობა ერთი მხარე, მეორე მხარის მდგომარეობა კი არ უარესდება. ასეთ კომბინაციებს *ეფექტიანი შეთანხმებები* ეწოდება (მართალია, ტერმინი „ეფექტიანი“ გვახსენებს პარეტოეფექტიანობის ცნებას, რომელზეც წიგნის პირველ თავში ვისაუბრეთ, მაგრამ მოცემულ კონტექსტში იგი უფრო ვიწრო გაგებით იხმარება. პარეტოეფექტიანობა ეხება სოციალურ კეთილდღეობას და ამბობენ, რომ გარიგება ხასიათდება პარეტოს პირობების გაუმჯობესებით, თუ საზოგადოების ცხოვრების ხარისხი უმჯობესდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ საზოგადოების ზოგიერთი წევრი მოგებულა, წაგებული კი არავინ. ამ კონტექსტში *ეფექტიანობა* აღნიშნავს მხოლოდ იმას, რომ ორივე მხარის კეთილდღეობა შეიძლება გაუმჯობესდეს; იგი არ ნიშნავს იმას, რომ საზოგადოება მთლიანად მოგებულა, არამედ, როგორც მომდევნო თავში ვნახავთ, ასეთი ეფექტიანი შეთანხმებების გამო სამუშაო ძალას სოციალურად არაეკონომიურად იყენებენ.)

ფორმალური მოდელი. სანამ მსჯელობას დავიწყებდეთ, მე-3 თავიდან გავიხსენოთ, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი განისაზღვრება მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი დაადგენს დასაქმების იმ დონეს, რომელიც უზრუნველყოფს მოგების მაქსიმიზაციას ხელფასის ყოველ დონეზე. მაგალითად, 13.3 ნახაზზე, მოთხოვნის მრუდის a წერტილში, W_0 ხელფასითა და E_0 დასაქმებით, მოგება შემცირდება, თუ დამსაქმებელს შეექმნება დასაქმების გაზრდის ან შემცირების აუცილებლობა. ამგვარად, თუ E_0 დასაქმება უნდა შეიცვალოს, მოგების შემცირების თავიდან ასაცილებლად საჭირო გახდება შედარებით დაბალი ხელფასების გაცემა. რაც მეტად იხრება დასაქმების მაჩვენებელი E_0 დონიდან, მით ნაკლები უნდა იყოს ხელფასები მოგების მოცემულ დონეზე შესანარჩუნებლად.

შეჯამების მიზნით კიდევ ერთხელ განვიხილოთ *იზომოგების მრუდების* საკითხი, რომელსაც პირველად მე-8 თავში შევხვდით. მოცემულ კონტექსტში *იზომოგების* მრუდი ხელფასი/დასაქმების კომბინაციების ცენტრალური წერტილია, რომლის გასწვრივაც დამსაქმებლის მოგება არ იცვლება. 13.4 ნახაზზე მოცემულია *იზომოგების* სამი მრუდი დამსაქმებლისთვის, რომლის მოთხოვნაც სამუშაო

ნახაზი 13.4

დამსაქმებლის
იზომოგების
მრუდები



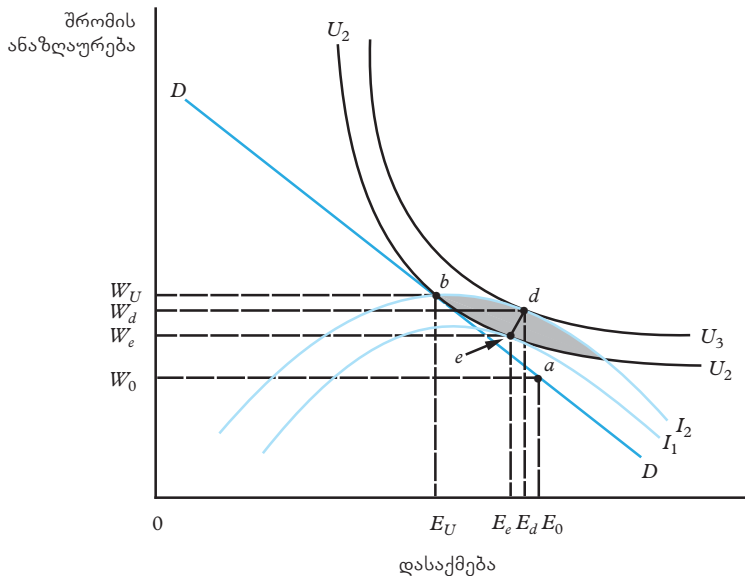
ძალაზე არის D . როგორც განვიხილეთ, თითოეული მრუდი მაქსიმალურ მნიშვნელობას აღწევს მოთხოვნის მრუდთან; იზომოგების მრუდის გასწვრივ გადაადგილებისას (ნებისმიერი მიმართულებით), ვშორდებით რა მოთხოვნის მრუდს, მოგების უცვლელად შესანარჩუნებლად საჭირო ხდება ხელფასების შემცირება. რაც უფრო მაღალია იზომოგების მრუდი, დამსაქმებლის მით ნაკლებ მოგებას გამოხატავს იგი, რადგან დასაქმების ყოველი დონის შესაბამისი ხელფასი მეტია მაღალი მრუდის გასწვრივ. მაგალითად, დამსაქმებელი უპირატესობას მიანიჭებს ნებისმიერ წერტილს I_0 მრუდზე, რომელზეც მოცემულია ხელფასი/დასაქმების თავდაპირველი კომბინაცია (a წერტილი) I_2 მრუდის ნებისმიერ წერტილთან შედარებით, რომელიც შეიცავს მონოპოლია-პროფკავშირის ხელფასი/დასაქმების კომბინაციის ოპტიმალურ ვარიანტს (b წერტილი).

13.5 ნახაზზე ერთმანეთს ედება 13.4 ნახაზიდან აღებული დამსაქმებლის იზომოგების მრუდების ერთობლიობა და 13.3 ნახაზზე მოცემული პროფკავშირის განურჩევლობის მრუდების ერთობლიობა. იგი გვიჩვენებს, მონოპოლია-პროფკავშირის ოპტიმალური ვარიანტი (b წერტილი) რატომ არ წარმოადგენს ეფექტიან შეთანხმებას. დავუშვათ, ნაცვლად b წერტილის არჩევისა, მხარეები თანხმდებიან ისეთ ვარიანტზე, რომელიც მათ ავალდებულებთ, განთავსდნენ d წერტილში, რომელშიც ხელფასის ტარიფი (W_d) შედარებით დაბალია, მაგრამ პროფკავშირის წევრების დასაქმება (E_d) შედარებით მაღალია. d წერტილში პროფკავშირის მდგომარეობა უფრო ხელსაყრელია, რადგან ამ შემთხვევაში იგი იმყოფება განურჩევლობის უფრო მაღლა მდებარე მრუდზე (U_3). რაც შეეხება ფირმას, მისი მდგომარეობა არ უარესდება, რადგან იგი კვლავაც იზომოგების I_2 მრუდზე იმყოფება.

ანალოგიურად, დავუშვათ, რომ ნაცვლად შეთანხმების მიღწევისა b წერტილში, მხარეები თანხმდებიან ისეთ ვარიანტზე, რომელიც მათ ავალდებულებთ, განთავსდნენ e წერტილში, W_e ხელფასითა და E_e დასაქმების დონით. მონოპოლია-პროფკავშირის ოპტიმალურ ვარიანტთან (b წერტილი) შედარებით, ამ შემთხვევაში პროფკავშირი ხელსაყრელ მდგომარეობას ინარჩუნებს, რადგან იგი რჩება განურჩევლობის

ნახაზი 13.5

შეთანხმების მრუდი – ეფექტიანი შეთანხმებების ამოსავალი წერტილი



U_1 მრუდზე. სამაგიეროდ ფირმის ფინანსური მდგომარეობა უმჯობესდება, რადგან მან მიაღწია იზომოგების I_1 მრუდს. რადგან I_1 მრუდი მდებარეობს I_1 მრუდის ქვემოთ, იგი შეესაბამება მოგების უფრო მაღალ დონეს.

ფაქტობრივად, მხარეებს შეუძლიათ, მიაღწიონ ზოგიერთ შეთანხმებას, რომლებიც ორივე მხარისთვის ისევე მისაღებია, როგორც b ნერტილი; ასეთი შეთანხმებები 13.5 ნახაზზე მოცემულია დაფერილი არით. ამ სიმრავლეში შეთანხმებები ეფექტიანია, რომელთა შემთხვევაშიც შეუძლებელია ერთი მხარის მდგომარეობის გაუმჯობესება მეორე მხარისთვის ზიანის მიყენების გარეშე. დამსაქმებლის იზომოგების მრუდები წარმოადგენენ პროფკავშირის განურჩევლობის მრუდების მხებს, როგორც, მაგალითად, d და e ნერტილებში. რეალურად, არსებობს ასეთი ნერტილების სიმრავლე და ისინი ნახაზზე მოცემულია ed მრუდით. ed მრუდის ყველა ნერტილი შეხებაშია პროფკავშირის განურჩევლობისა და დამსაქმებლის იზომოგების მრუდებთან. ამ ნერტილების მიხედვით, დამსაქმებელსა და პროფკავშირებს თანაბრად სურთ დასაქმების ხელფასებით ჩანაცვლება (ანუ როდესაც ურთიერთხელსაყრელი გარიგების მიღწევა დასაქმების ხელფასით ჩანაცვლების ხარჯზე შეუძლებელი ხდება).

ed მრუდის (რომელსაც ხშირად *შეთანხმების მრუდს* ან ეფექტიანი შეთანხმებების ამოსავალ ნერტილს უწოდებენ) ყველა ნერტილში ორივე მხარის მდგომარეობა იქნება, სულ მცირე, ისეთივე ხელსაყრელი, როგორც b ნერტილში და, უკიდურეს შემთხვევაში, ერთი მხარე მაინც აღმოჩნდება უკეთეს მდგომარეობაში. ცხადია, პროფკავშირი ამჯობინებს, რაც შეიძლება ახლოს იყოს d ნერტილთან, დამსაქმებელს კი სურს, რაც შეიძლება ახლოს იყოს e ნერტილთან. ის, თუ შეთანხმების მრუდის რომელ ნერტილში წყდება საკითხი რეალურად ამ მოდელის მიხედვით, დამოკიდებულია მხარეების მოლაპარაკების წარმოების უნარზე.⁹

შეთანხმების მრუდი. შეთანხმების მრუდის ასაგებად საჭიროა ორი ასპექტის გათვალისწინება: პირველი, როგორც 13.5 ნახაზზეა ნაჩვენები, მრუდი მდებარეობს ფირმის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდიდან მოშორებით და მის მარჯვნივ. ე.ი., ფირმა იყენებს უფრო მეტ სამუშაო ძალას ხელფასის ნებისმიერი ტარიფის შემთხვევაში, ვიდრე გამოიყენებდა მაშინ, მას რომ ცალმხრივი კონტროლის საშუალება ჰქონოდა დასაქმებაზე. იგი გულისხმობს, რომ კოლექტიური მოლაპარაკებების შეთანხმებებში შევა მუხლები, რომელთა ძალითაც სანარმოში ჭარბი სამუშაო ძალა აღმოჩნდება. მაგალითად, შეთანხმებები შეიძლება შეიცავდეს მუხლებს, რომლებიც ადგენენ სამუშაო გუნდების მინიმალურ ზომას ან მკაცრ წესებს და განსაზღვრავენ, თუ რომელი მომუშავე რა სამუშაოს უნდა ასრულებდეს. უფრო მეტიც, ზოგიერთი შეთანხმება შეიძლება შეიცავდეს მუხლებს, რომლებიც კრძალავენ კონკრეტული ჯგუფის მომუშავეების სამსახურიდან დათხოვნას. შეიძლება, ასეთი მუხლები დამსაქმებლის ნისკეილზე ასხამდეს წყალს, რადგან ისინი აიძულებენ პროფკავშირს, შედარებით დაბალ ხელფასს დაყაბულდეს. მსგავსი დებულებები ვერ ახდენენ დანახარჯების მინიმიზაციას და სოციალურად ნაგებიანია (საზოგადოებას შესაძლებლობა ექნებოდა, გაეზარდა საერთო წარმოება სამუშაო ძალის გადანაწილებისა და უფრო მწარმოებლურად გამოყენების შემთხვევაში).

მეორე, არ არის აუცილებელი, შეთანხმების მრუდის დახრილობა მიმართული იყოს ზემოთ და მარჯვნივ, როგორც ეს ნაჩვენებია 13.5 ნახაზზე. პროფკავშირის განურჩევლობის მრუდებისა და ფირმის იზომოგების მრუდის ფორმის მიხედვით,

⁹ ხელშეკრულების გაფორმებაზე მოლაპარაკების ზეგავლენის მოდელირების მაგალითი იხ.: Jan Svejnar, "Bargaining Power, Fear of Disagreement, and Wage Settlements: Theory and Empirical Evidence from U.S. Industry," *Econometrica* 54 (September 1986): 1055-1078.

შეთანხმების მრუდის დახრილობა შეიძლება მიმართული იყოს ზემოთ და მარცხნივ ან, სულაც, ვერტიკალური იყოს.

განსაკუთრებით საინტერესოა ვერტიკალური მრუდის შემთხვევა, როდესაც მრუდი ვერტიკალურია დასაქმების სანყის დონეზე (პროფკავშირების ჩარევამდე). ამ შემთხვევაში ფირმა თანახმაა, მოცემული საბაზრო ხელფასის ტარიფის პირობებში შეინარჩუნოს მოგების მაქსიმიზაციის უზრუნველყოფი დონე. ფაქტობრივად, პროფკავშირები და ფირმა მოლაპარაკებას აწარმოებენ ამ მოგების ურთიერთშორის განაწილებაზე; პროფკავშირების მიერ მოპოვებული ყოველი დოლარი დაკარგული დოლარია დამსაქმებლისთვის, დასაქმების შედეგები კი არ იცვლება. თუმცა თუ პროფკავშირი მიაღწევს ხელფასის გაზრდას სანყის (საბაზრო) მაჩვენებელზე მეტად, ლოგიკურია, დავსვათ შეკითხვა, თუ როგორ შეიძლება ფირმა შედარებით მაღალი ხელფასების გადახდას, დასაქმების სანყის დონის შენარჩუნებასა და კვლავაც წარმატებით მოქმედებას სასაქონლო ბაზარზე. სავარაუდოდ, პასუხი ასეთია: ფირმა მოქმედებს არაკონკურენტუნარიან სასაქონლო ბაზარზე და, შესაბამისად, იღებს იმაზე მეტ მოგებას, რაც აუცილებელია ბიზნესში დასარჩენად; ამგვარი ჭარბი მოგების შემცირებამ შეიძლება გამოიწვიოს მენეჯმენტის უკმაყოფილება, მაგრამ მისი მიზეზით დამსაქმებლის ქცევა არ შეიცვლება.¹⁰

შეთანხმების ვერტიკალური მრუდის სხვა შედეგები განხილულია ამ თავის დასკვნით ქვეთავში, სადაც ვიმსჯელებთ, თუ რა სოციალური სარგებელი და დანაკარგი მოაქვს პროფკავშირებში გაერთიანებას.

არის თუ არა შეთანხმებები ნამდვილად ეფექტიანი? რამდენად რეალისტურად აღწერს ეფექტიანი ხელშეკრულებების მოდელი ხელფასის განსაზღვრის პროცესს შეერთებულ შტატებში მოქმედ ისეთ ფირმებში, რომელთა თანამშრომლებიც პროფკავშირის წევრები არიან? ამ შეკითხვაზე პასუხის გასაცემად უპრიანია, კოლექტიური მოლაპარაკებებით მიღწეული შეთანხმებების ენის განხილვა, რათა დავადგინოთ, მიიღწევა თუ არა ერთობლივი შეთანხმებები დამსაქმებლის დონეზე. მაგალითად, საჯარო სკოლის მასწავლებლებთან დაკავშირებით მიღებული მრავალი შეთანხმება შეიცავს მუხლებს, რომლებიც ადგენენ კლასის მაქსიმალურ ზომას ან მასწავლებლებისა და მოსწავლეების რაოდენობის მინიმალურ თანაფარდობას. ანალოგიურად, კერძო სექტორთან დაკავშირებით მიღებული ზოგიერთი შეთანხმება შეიცავს მუხლებს, რომლებიც კრძალავენ ზოგიერთი ძირითადი მომუშავეს სამსახურიდან დათხოვნას, თუმცა მოლოდინი იმისა, რომ დამსაქმებელმა შეძლოს დასაქმების კონკრეტული დონის გარანტირება, არარეალურია.

მეორე მხრივ, შეთანხმებები ხშირად შედგენილია ისეთ ენაზე, რომელიც გულისხმობს ჭარბი სამუშაო ძალის გამოყენებას. ხშირად შეთანხმება კრძალავს სამუშაოს შესრულებას „გარეშე პირის“ მიერ (პირის, რომელიც ოფიციალურად არ არის გაფორმებული სამუშაო ადგილზე), მაგალითად, დარაჯს ეკრძალება ძველი კედლის შეღებვა (ამ საქმისთვის აუცილებელია მღებავი) ან კულისებში მყოფ მსახიობს განათების ტექნიკოსის სამუშაოს შესრულება. ასეთი ხისტი მიდგომის აშკარა მიზანი სამუშაო ადგილების დაცვაა, რადგან შეთანხმებით შეიძლება დასაქმების დონე ზუსტად განსაზღვრული არც იყოს.

არსებობს ასევე, ეფექტიანი შეთანხმების მოდელის არაპირდაპირი ტესტირება. ეს მოდელი და მონოპოლია-პროფკავშირის მოდელი სხვადასხვა შედეგით ხასი-

¹⁰ Brian E. Becker, "Union Rents as a Source of Takeover Gains among Target Shareholders," *Industrial and Labor Relations Review* 49 (October 1995): 3–19. შეთანხმების ვერტიკალური მრუდის ემპირიული კვლევა იხ. John M. Abowd, "The Effect of Wage Bargains on the Stock Market Value of the Firm," *American Economic Review* 79 (September 1989): 774–800.

ათდება იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ შეიცვლება ხელფასები და დასაქმება იმ ცვლადების ცვლილებების საპასუხოდ, რომლებიც გავლენას ახდენენ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ან პროფკავშირების უპირატესობებზე. ამ შედეგების შესწავლას რიგი კვლევებისა მიეძღვნა და სამართლიანი იქნება აღვნიშნოთ, რომ ამ მომენტში არსებობს ისეთი ფაქტები, რომლებიც მეტყველებენ ეფექტიანი შეთანხმების მოდელის როგორც სასარგებლოდ, ისე საწინააღმდეგოდ.¹¹

კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესი და მეთოდები

ახლა, როცა გავაანალიზებთ ბარიერები, რომელთა გადალახვაც უნევს პროფკავშირის მიზნების მიღწევის გზაზე, გავაკეთოთ იმ ზოგიერთი საქმიანობის ეკონომიკური ანალიზი, რომლებიც ზემოქმედებს პროფკავშირის მოქმედების უნარზე. ანალიზს ვიწყებთ პროფკავშირის *წევრობის* მარტივი მოდელის განხილვით და მისი გამოყენებით ვცდილობთ, ავხსნათ ამერიკის შეერთებული შტატების პროფკავშირების წევრთა რიცხვის შემცირების მიზეზები უკანასკნელი რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში. შემდეგ მოკლედ მიმოვიხილავთ, თუ როგორ იყენებენ პროფკავშირები *პოლიტიკურ* პროცესებს იმ საბაზრო ბარიერებზე ზემოქმედების მოსახდენად, რომლებიც მათ წინ ეღობებათ. და ბოლოს, გავაანალიზებთ იმ საფრთხეებს, რომლებიც უკავშირდება ისეთ ღონისძიებებს, როგორებიცაა: მუშათა *გაფიცვის* გამოცხადება და გადაუჭრელი დავის მესამე მხარის *არბიტრაჟის* ძალით გადაწყვეტა – ეს ის ზომებია, რომელთა დანიშნულებისამებრ გამოყენებაც შეუძლია პროფკავშირის კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში.

პროფკავშირის წევრობა: მოთხოვნა-მიწოდების ანალიზი

პროფკავშირების საქმიანობის მოთხოვნა-მიწოდების მარტივი მოდელის გამოყენებით შესაძლებელია იმ ფაქტორების ახსნა, რომლებიც ზემოქმედებენ პროფკავშირების წევრობაზე.¹² რაც შეეხება მოთხოვნის მხარეს, დამსაქმებლის სურვილი, იყოს პროფკავშირის წევრი, არის პროფკავშირის წევრობის *ფასის* ფუნქცია. ამ ფასში შედის სანევრო შესატანი, ყოველთვიური გადასახადი, იმ დროის ღირებულება, რომელიც უნდა დაიხარჯოს პროფკავშირულ საქმიანობაზე და ა.შ. სხვა თანაბარ პირობებში, რაც მაღალია ფასი, მით ნაკლებია პროფკავშირში განწევრების მსურველთა წილი. ეს ნაჩვენებია მოთხოვნის D_0 მრუდით 13.6 ნახაზზე.

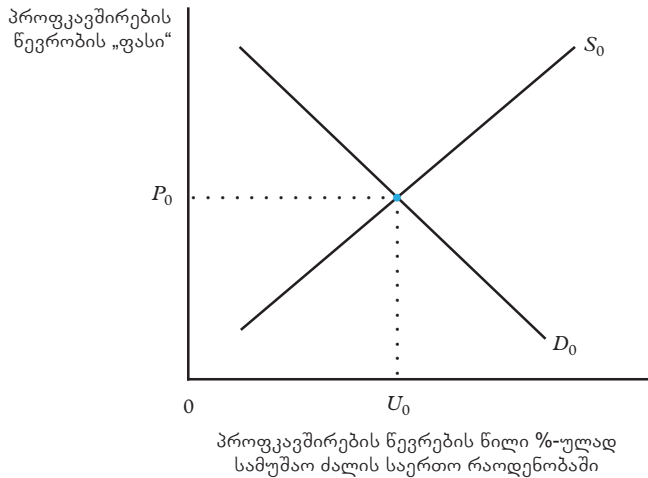
შეთანხმების მისაღწევად გამართულ კოლექტიურ მოლაპარაკებებში მომუშავეთა ჩართვა და პროფკავშირების შეთანხმებების შესრულების ზედამხედველობა დიდ დანახარჯს უკავშირდება. ამდენად, მიზანშეწონილია დავასკვნათ, რომ სხვა თანაბარ პირობებში პროფკავშირების მომსახურების განწევრის სურვილი პროფკავშირის წევრობის ფასის ალმავალი ფუნქციაა, რაც ასახულია 13.6 ნახაზზე მოცემული მიწოდების მრუდით. მოთხოვნა-მიწოდების მრუდების გადაკვეთის წერტილი არის პროფკავშირების წევრი სამუშაო ძალის წონასწორობის პროცენტული მაჩვენებელი (U_0) და პროფკავშირების მომსახურების წონასწორობის ფასი (P_0).

¹¹ Nicholas Lawson, "Is Collective Bargaining Pareto Efficient? A Survey of the Literature," *Journal of Labor Research* 32 (September 2011): 282-304.

¹² ეს მოდელი ეფუძნება მიდგომას, რომელიც განხილულია ნაშრომებში: Orley Ashenfelter and John Pencavel, "American Trade Union Growth, 1900–1960," *Quarterly Journal of Economics* 83 (August 1969): 434–448; და John Pencavel, "The Demand for Union Services: An Exercise," *Industrial and Labor Relations Review* 24 (January 1971): 180–191.

ნახაზი 13.6

პროფკავშირის წევრობა:
მოთხოვნა და მიწოდება



რა ფაქტორები განსაზღვრავენ მოთხოვნა-მიწოდების მრუდების მდებარეობას? სხვა თანაბარ პირობებში ნებისმიერი ძალა, რომელიც იწვევს მოთხოვნის ან მიწოდების მრუდის მარჯვნივ წანაცვლებას, ამ ეკონომიკურ სისტემაში განაპირობებს იუნიონიზაციის (პროფკავშირებში გაწევრების) დონეს. აღნიშნულის საპირისპიროდ, თუ რომელიმე მრუდი იწვევს მარცხნივ, სხვა თანაბარ პირობებში, პროფკავშირებში გაწევრების დონე მცირდება. იმ ფაქტორების გამოვლენა, რომლებიც იწვევენ ამ მრუდების წანაცვლებას, იძლევა კონკრეტულ ეკონომიკურ სისტემაში დროთა განმავლობაში იუნიონიზაციის დონის ცვლილებების ახსნის საშუალებას.

რაც შეეხება მოთხოვნის მხარეს, სავარაუდოდ, ინდივიდების მოთხოვნა პროფკავშირებში გაწევრების თაობაზე პირდაპირპროპორციულ კავშირშია იმ ფაქტორთან, თუ როგორ აღიქვამენ ისინი პროფკავშირის წევრობის წმინდა სარგებელს. მაგალითად, რაც უფრო დიდი ხელფასების მიღების იმედი აქვთ მათ პროფკავშირების ძალისხმევის შედეგად, მით მეტად მარჯვნივ გადაადგილება მოთხოვნის მრუდი; მეორე ფაქტორია პროფკავშირებში გაწევრებისადმი მიდგომა – თუ ინდივიდების მადა პროფკავშირებში გაწევრებისადმი იზრდება, სავარაუდოდ, სოციალური დამოკიდებულების ცვლილების გამო, მოთხოვნის მრუდი ამ შემთხვევაშიც მარჯვნივ გადაადგილდება.

განვიხილოთ საკითხი მიწოდების კუთხით. მიწოდების მრუდი იცვლება ნებისმიერი ფაქტორის მიხედვით, რომლის ზეგავლენითაც იცვლება პროფკავშირებში მონაწილეობის დანახარჯები. შრომის ახალი კანონების მიღება, რომლებიც უადვილებს პროფკავშირის წარმომადგენლობით არჩევნებში გამარჯვების მიღწევას, გამოიწვევს მიწოდების მრუდის მარჯვნივ გადაადგილებას. დარგობრივი სტრუქტურის ნებისმიერი ცვლილება, რომელიც ართულებს სამუშაო ძალის ორგანიზებას, გამოიწვევს მრუდის მარცხნივ გადაადგილებასა და პროფკავშირში დასაქმებულების მონაწილეობის შემცირებას.¹³

¹³ იხ. Rebecca S. Demsetz, “Voting Behavior in Union Representation Elections: The Influence of Skill Homogeneity and Skill Group Size,” *Industrial and Labor Relations Review* 47 (October 1993): 99–113. ამ ნაშრომში მოტანილია დასკვნა იმის შესახებ, რომ, სხვა თანაბარ პირობებში, ერთნაირი კვალიფიკაციის მომუშავეებით დაკომპლექტებული საწარმოები პროფკავშირებისადმი მეტად კეთილგანწყობილი არიან.

პროფკავშირის წევრების კლება, რომელიც შეერთებულ შტატებში 1950-იანი წლების შუა ხანიდან შეიმჩნევა, შეიძლება, ნაწილობრივ მიიწიოს აიხსნას ხუთი სხვადასხვა ფაქტორით, რომლებიც პროფკავშირის მომსახურებაზე მოთხოვნასა და ამავე მომსახურების მიწოდებას უკავშირდებოდა. ეს ფაქტორებია: სამუშაო ძალის დემოგრაფიული თუ დარგობრივი სტრუქტურის ცვლილებები, დასაქმების სტრუქტურის მნიშვნელოვანი ცვლილებები შტატებში, სადაც პროფკავშირების საქმიანობისთვის არახელსაყრელი გარემოა, მაღალი კონკურენცია და მზარდი წინააღმდეგობა დამსაქმებლების მხრიდან პროფკავშირების მუშაობისადმი მათ სანარმოებში.¹⁴

დემოგრაფიული ცვლილებები. სამუშაო ძალის შემადგენლობაში იზრდება ქალების წილი (იხ. მე-6 თავი), თუმცა ქალებს ყოველთვის ნაკლებად სურდათ პროფკავშირებში გაწევრება. სარგებელი, რომელსაც პირი პროფკავშირის წევრობიდან იღებს, არის ამა თუ იმ ფორმაში პირის მოსალოდნელი მუშაობის ხანგრძლივობის (პერიოდის) ფუნქცია. წელთა ნამსახურობის პრემიები, სამსახურიდან დათხოვნისგან თავის დაზღვევის გარანტიები და პენსიები ბევრს არაფერს ნიშნავს ისეთი ადამიანისთვის, რომელიც არ აპირებს დიდი ხნით მუშაობას ერთ რომელიმე ფორმაში. *ნარსულში* ქალების სამუშაო სტაჟი ერთ სამუშაო ადგილზე, როგორც წესი, ნაკლები იყო მამაკაცებთან შედარებით. ამასთან, ქალების სამუშაო სტაჟი ხანგრძლივი წყვეტებით ხასიათდებოდა. თუმცა სამუშაო ძალაში ქალების წილის ზრდის გათვალისწინებით, დემოგრაფიული ცვლილებები ნაკლებად თუ გამოდგება ქალების პროფკავშირებში მონაწილეობის მაჩვენებლის შემცირების ასახსნელად.¹⁵

დარგობრივი სტრუქტურის ცვლილებები. პროფკავშირების წევრთა შემცირების მეორე ფაქტორი არის ცვლილებები დასაქმების დარგობრივ სტრუქტურაში. ამ თემაზე პირველად მე-2 თავში ვისაუბრეთ. სამთავრობო სტრუქტურებში დასაქმებულთა წილი, სადაც ყველაზე მაღალია პროფკავშირებში მონაწილეობის მაჩვენებელი ამერიკის შეერთებული შტატების მასშტაბით, მეტ-ნაკლებად უცვლელი იყო 1970-იანი წლების შუა პერიოდში, მაგრამ *კერძო* სექტორის დარგებში პროფკავშირების წევრთა წილის მნიშვნელოვანი კლება შეიმჩნეოდა (იხ. 13.2 ცხრილი). ეს დარგები იყო: გადამამუშავებელი მრეწველობა, სამთომომპოვებლობითი მრეწველობა, მშენებლობა, ტრანსპორტი და კომუნალური მომსახურება. დასაქმება განსაკუთრებით გაიზარდა საბითუმო და საცალო ვაჭრობის, ფინანსურ, დაზღვევასა და უძრავი ქონებით ვაჭრობის და მომსახურების სფეროებში – ეკონომიკის აქ ჩამოთვლილი სფეროები პროფკავშირებში მონაწილეობის ყველაზე დაბალი მაჩვენებლებით ხასიათდებიან.

რატომ არის ჩამოთვლილ სფეროებში პროფკავშირების როლი უმნიშვნელო? საქმე ისაა, რომ ეს დარგები გამოირჩევიან მაღალი კონკურენტუნარიანობითა და

¹⁴ აშშ-ში პროფკავშირებში მონაწილეობის ზრდისა და შემცირების განმსაზღვრელი ფაქტორების მიმოხილვა იხ.: Edward P. Lazear, Richard B. Freeman, and Melvin W. Reder in *Journal of Economic Perspectives* 2 (Spring 1988): 59–110. რაოდენობრივი შეფასება იმ ზომისა, რომელითაც ამ თავში განხილული ფაქტორები პასუხს აგებს პროფკავშირებში მონაწილეობის შემცირებაზე, იხ.: Henry Farber, “The Decline of Unionization in the United States: What Can Be Learned from Recent Experience?” *Journal of Labor Economics* 8, no. 1, pt. 2 (January 1990): S75–S105; Henry Farber and Alan Krueger, “Union Membership in the United States: The Decline Continues,” in *Employee Representation: Alternatives and Future Decisions*, eds. Bruce Kaufman and Morris Kleiner (Madison, Wis.: Industrial Relations Research Association, 1993).

¹⁵ ნაშრომში – Farber and Krueger, “Union Membership in the United States: The Decline Continues,” – მოტანილია იმის მტკიცებულება, რომ დემოგრაფიულ ცვლილებებს პრაქტიკულად არანაირი როლი არ შეუხსრულებია პროფკავშირების წევრ ქალთა წილის შემცირებაში.

პროდუქტზე მოთხოვნის მნიშვნელოვანი საფასო ელასტიკურობით და, შესაბამისად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მაღალი სახელფასო ელასტიკურობით, რაც ზღუდავს პროფკავშირების უნარს, გაზარდოს ხელფასები დასაქმების მნიშვნელოვანი შემცირების გარეშე. ამის გამო ამ დარგებში პროფკავშირების წევრობიდან სარგებელი ცალკეული პიროვნებებისთვის შეიძლება ნაკლები იყოს. ეკონომიკაში მათი ხვედრითი წონის ზრდის შემთხვევაში კი პროფკავშირების მომსახურებაზე მოთხოვნა მარცხნივ გადაადგილდება (იხ. 13.6 სურ.), რაც გამოიწვევს იმ სამუშაო ძალის წილის შემცირებას, რომელიც ჩაბმულია პროფკავშირულ მოძრაობაში.

გარდა ამისა, ამ დარგებში ჭარბობს მცირე ზომის დაწესებულებები. პროფკავშირებში განევრების სურვილი პატარა ფირმებში მომუშავეთა შორის მცირეა, რადგან მათ ხელმძღვანელებთან გაუცხოების გრძნობა ნაკლები აქვთ. ხშირ შემთხვევაში, მიიჩნევა, რომ პროფკავშირების მომსახურებაზე მოთხოვნა წინანაცვლებს მარცხნივ მცირე ფირმებში დასაქმებულთა წილის ზრდის კვალობაზე. ეს ორივე ფაქტორი ცხადყოფს (13.6 ნახაზის მიხედვით) პროფკავშირებში მონაწილეობის მაჩვენებლის შემცირებას მცირე ზომის დაწესებულებებში დასაქმებულთა წილის ზრდასთან ერთად, რაც კიდევ ერთი მიზეზია, რომ დარგებს შორის დასაქმების განაწილების წინანაცვლება შეიძლება გავლენას ახდენდეს პროფკავშირების საქმიანობაში მონაწილეობის მასშტაბზე.

დასაქმების რეგიონული ცვლილებები. მესამე ფაქტორი, რომელიც ამცირებს პროფკავშირების როლს, არის მოსახლეობისა და სამუშაო ძალის მიგრაცია. მასზე დაკვირვება 1955 წლიდან ხდება ინდუსტრიული ჩრდილო-დასავლეთიდან და შუა დასავლეთ ნაწილიდან, ანუ ჩრდილოეთი შტატებიდან, სამხრეთ შტატების მიმართულებით. როგორც აღვნიშნეთ, სამხრეთი და სამხრეთ-დასავლეთი შტატები იმ 24 შტატში შედის, სადაც მოქმედებს „მუშაობის უფლების“ კანონები. ასეთი კანონები სტიმულს აძლევს პროფკავშირების დანახარჯების ზრდას, რადგან შეუძლებელია, ვინმემ ამა თუ იმ ფირმაში მუშაობის დამწყებთ დასაქმების პირობად წაუყენოს პროფკავშირებში განევრების მოთხოვნა. 13.6 ნახაზის მიხედვით, ამ კანონების მოქმედებით, პროფკავშირების წევრობის შეთავაზების მრუდი მარცხნივ ინაცვლებს, რაც ამცირებს პროფკავშირებში განევრების დონეს. 1955 წლიდან 2010 წლამდე პერიოდში მომუშავეთა რაოდენობა შტატებში, სადაც მოქმედებს „მუშაობის უფლების“ კანონები, 24-იდან 44%-ამდე გაიზარდა. სამუშაო ძალის ამგვარმა გადაადგილებამ და ამ კანონების მოქმედებამ უდავოდ გამოიწვია პროფკავშირებში განევრების მაჩვენებლის შემცირება.

თუმცა სამხრეთისა და დასავლეთის მიმართულებით განხორციელებული მიგრაციის გამო პროფკავშირებში განევრების მსურველთა რიცხვის შემცირება, როგორც ასეთი, ვერ აიხსნება „მუშაობის უფლების“ კანონებით. ფაქტობრივად, პროფკავშირებში განევრების მაჩვენებელი უფრო დაბალი იყო იმ შტატებში, სადაც მოქმედებდა „მუშაობის უფლების“ კანონები, ვიდრე სხვა შტატებში. ეს კანონები შეიძლება ამა თუ იმ საზოგადოებაში პროფკავშირებისადმი უკვე არსებული დამოკიდებულების გამოხატველი იყოს.¹⁶

კონკურენტული ბრძოლა. მეოთხე ფაქტორია მზარდი კონკურენცია უცხოური ფირმების მხრიდან გადამამუშავებელი მრეწველობისა და საჭაერო და საავტომობილო

¹⁶ უკანასკნელი პერიოდის კვლევები, სადაც მითითებულია „მუშაობის უფლების“ კანონების შედეგებისადმი მიძღვნილი წარსული პერიოდის ლიტერატურული წყაროები, იხ.: Steven E. Abraham and Paula B. Voos, "Right-to-Work Laws: New Evidence from the Stock Market," *Southern Economic Journal* 67 (October 2000): 345–362.

ტრანსპორტის დერეგულირების სფეროსა და სატელეფონო კომპანიებში (იხ. 13.2 მაგალითი). ამ დარგებში, სადაც პროფკავშირების როლი ყოველთვის მნიშვნელოვანი იყო, სასაქონლო ბაზრებზე მზარდი კონკურენციის შედეგად მათი შესაძლებლობა, მიეღწიათ ხელფასების ზრდისთვის, შემცირდა. ე.ი. გაზრდილი კონკურენცია სასაქონლო ბაზარზე ზრდის პროდუქციაზე მოთხოვნის საფასო ელასტიკურობას და, ამდენად, (როგორც მე-4 თავში ვნახეთ), ზრდის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობას. ვინაიდან პროფკავშირების ნევრთა ხელფასები მნიშვნელოვნად არ შემცირებულა სასაქონლო ბაზრებზე მზარდ კონკურენციასთან დაკავშირებით, მოსალოდნელი იყო, რომ ამ დარგებში მომუშავეთა წილი შემცირდებოდა. რეალურად კი, წარსულში პროფკავშირულ საქმიანობაში ინტენსიურად ჩართული დარგების პროფკავშირის ნევრთა წილი მნიშვნელოვნად შემცირდა უკანასკნელი ოცი წლის განმავლობაში დერეგულირებულ სფეროებში, როგორც უცხოური ფირმების, ისე ახალი, პროფკავშირების გარეთ მდგომი ფირმების მხრიდან მზარდი კონკურენციის გამო.¹⁷

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის ელასტიკურობის გაზრდით მზარდი კონკურენტული ბრძოლა ინვესს მომუშავეთა სარგებლის შემცირებას, რომელსაც ისინი კოლექტიური მოქმედებებით იღებენ. ამის გამო პროფკავშირის ნევრობაზე მოთხოვნის მრუდი მარცხნივ ინაცვლებს. ასევე მზარდმა კონკურენციამ სასაქონლო ბაზრებზე შეიძლება აიძულოს დამსაქმებლები, მიიღონ ზომები, რომლებიც უარყოფითად მოქმედებენ მომუშავეთა სურვილზე, განეწინააღმდეგებენ პროფკავშირში. მაგალითად, თუ ფირმა დაადგენს უცხოური ფირმებისგან კონკურენციის ზრდას, მან შეიძლება, გადაინაცვლოს ისეთ სფეროებში, სადაც პროფკავშირების გავლენა მინიმალურია. ანალოგიურად, ასეთი ფირმები ამჯობინებენ მომუშავეთა დაქირავებას იმ დემოგრაფიული ჯგუფებიდან, ვისაც ნაკლებად ამოძრავებს პროფკავშირში განეწინააღმდეგების სურვილი. გარდა ამისა, კონკურენციის ზრდა აიძულებს დამსაქმებელს, უფრო აქტიურად აღუდგეს წინ პროფკავშირების საქმიანობას. ამგვარი წინააღმდეგობრივი მოქმედება კი პროფკავშირების დანახარჯებს ზრდის, რის შედეგადაც პროფკავშირების მომსახურების მიწოდების მრუდი მარცხნივ გადაინაცვლებს.

მაგალითი 13.2.

დერეგულირების შედეგები საჰაერო და საავტომობილო ტრანსპორტის სფეროში

1970-იანი წლების მიწურულამდე საჰაერო და საავტომობილო ტრანსპორტის დარგები, რომლებიც პროფკავშირულ საქმიანობაში აქტიურად მონაწილეობდნენ, ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის

კონტროლქვეშ იყო. იგი (მთავრობა) კრძალავდა ბაზარზე პოტენციური კონკურენტების შემოსვლას, ხოლო არსებულ სატრანსპორტო ფირმებსა და ავიაგადაამზიდავეებს მონოპოლისტურ ძალაუფლებას ანი-

¹⁷ მონაცემები, რომლებიც ცხადყოფენ, რომ უცხოური კონკურენციის გავლენა, უპირველეს ყოვლისა, იგრძნობა პროფკავშირების ნევრობის დონეზე და არა შრომის ანაზღაურებაზე, წარმოდგენილია ნაშრომში: John Abowd and Thomas Lemieux, "The Effects of International Trade on Union Wages and Employment: Evidence from the U.S. and Canada," in *Immigration, Trade, and the Labor Market*, eds. John Abowd and Richard Freeman (Chicago: University of Chicago Press, 1991). Also see Matthew J. Slaughter, "Globalization and Declining Unionization in the United States," *Industrial Relations* 46 (April 2007): 329–346.

ჭებდა. 1978-იდან 1980 წლამდე პერიოდში ამ აკრძალვების დიდი ნაწილი გაუქმდა. სასაქონლო ბაზარზე კონკურენციის განმწვავებამ გაზარდა პროდუქციაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ფასის მიხედვით და, თავისთავად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით ამ სფეროებში, რითაც შეასუსტა პროფკავშირების უნარი, მიეღწიათ ხელფასების ზრდისთვის.

აღნიშნული ცვლილებების შედეგად, პროფკავშირში განევრების სურვილმა იკლო და, ფაქტობრივად, ორივე დარგში პროფკავშირის წევრი მომუშავეების რაოდენობა მკვეთრად შემცირდა.

მაგალითად, საჰაერო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა შორის პროფკავშირის წევრი მექანიკოსების წილი 1983 წლისთვის 20%-იდან 15%-ამდე დაეცა. საავტომობილო ტრანსპორტის ბევრ სფეროში კი პროფკავშირების წევრი მომუშავეების წილი 1990 წლისთვის 88%-იდან 65%-ამდე შემცირდა.

წყარო: David Card, "The Impact of Deregulation on the Employment and Wages of Airline Mechanics," *Industrial and Labor Relations Review* 39 (July 1986): 527–538; და Michael H. Belzer, *Sweatshops on Wheels: Winners and Losers in Trucking Deregulation* (New York: Oxford University Press, 2000).

წინააღმდეგობა დამსაქმებლების მხრიდან. ამერიკის შეერთებულ შტატებში დამსაქმებლები ხშირად იღებენ აქტიურ ზომებს პროფკავშირების წინააღმდეგ და ამ მიზნით მიმართავენ როგორც კანონიერ, ასევე უკანონო გზებს. მაგალითად, „შრომითი ურთიერთობების შესახებ“ ეროვნული კანონის თანახმად, დამსაქმებლებს უფლება აქვთ, გადაიბირონ მომუშავეები, რათა მათ ხმა მისცენ პროფკავშირების წინააღმდეგ. მათ იმის უფლებაც კი აქვთ, დაიქირაონ სპეციალური კონსულტანტები, რომლებიც შეიმუშავენ პროფკავშირებთან ბრძოლის სტრატეგიას, რაც არ მისცემს პროფკავშირებს არჩევნებში გამარჯვების საშუალებას. თუმცა დამსაქმებელს ეკრძალება, პროფკავშირს დაემუქროს შეთანხმებული ხელფასის გაუქმებით იმ შემთხვევაში, თუ არჩევნების პროცესში პროფკავშირი დანიშნულდება. დამსაქმებელს არც იმის უფლება აქვს, გამოიყენოს სანქციები იმ მომუშავეების წინააღმდეგ, რომლებიც პროფკავშირების ორგანიზატორები არიან. თუ პროფკავშირის მესვეურთა აზრით, დამსაქმებელი უკანონო ქმედებებს მიმართავს საარჩევნო კამპანიის დროს, მას შეუძლია, დამსაქმებელზე საჩივარი წარადგინოს შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ სამმართველოში და სარჩელის დასაბუთებისას სამმართველო გამოიყენებს სანქციებს დამსაქმებლის წინააღმდეგ.

13.3 ცხრილში ვხედავთ 1970-იდან 2010 წლამდე პროფკავშირების წარმომადგენლობითი არჩევნების რაოდენობის, პროფკავშირების მიერ მოპოვებული პროცენტული მაჩვენებლებისა და შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ სამმართველოში პროფკავშირების მიერ დამსაქმებლების წინააღმდეგ უკანონო შრომითი მეთოდების გამოყენების ბრალდებით წარდგენილი საჩივრების რაოდენობის ამსახველ მონაცემებს. მართალია, წარმომადგენლობით არჩევნებში დამსაქმებლების ყველა მოქმედება უკანონო არ არის, მაგრამ ამგვარი საჩივრების რაოდენობა წარმოდგენას გვაძლევს დამსაქმებლების მხრიდან პროფკავშირებისადმი განეული წინააღმდეგობის მასშტაბზე.

ცხრილი 13.3

პროფკავშირების წარმომადგენლობითი არჩევნები და მათ მიერ დამსაქმებლების წინააღმდეგ წარდგენილი საჩივრები

წელი	წარმომადგენლობითი არჩევნები		შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ სამმართველოში წარმოდგენილი საჩივრები	
	არჩევნების რაოდენობა	პროფკავშირების მიერ მოპოვებული%-ული მაჩვენებელი	საჩივრების რაოდენობა	თანაფარდობა: საჩივრები/არჩევნები
1970	8 074	55.2	1 474	0.183
1975	8 577	48.2	2 335	0.272
1980	8 198	45.7	5 164	0.630
1985	4 614	42.4	2 840	0.616
1990	4 210	46.7	3 182	0.756
1993	3 586	47.6	3 576	0.997
1996	3 277	44.8	2 919	0.891
1999	3 585	50.5	2 036	0.568
2003	2 937	53.8	1 767	0.601
2005	2 649	56.8	1 160	0.438
2010	1 823	62.3	1 166	0.640

წყარო: Annual Report of the National Labor Relations Board, Appendix Tables 3A, 13 (various years).

ეს თანაფარდობა მკვეთრად გაიზარდა 1970-1980-იან წლებში და მაქსიმალურ მაჩვენებელს 1993 წელს მიაღწია (თანაფარდობის მაჩვენებელი 1993 წელს ხუთჯერ და მეტად აღემატებოდა 20 წლის წინანდელ მაჩვენებელს), ხოლო გასულ დეკადაში მეტ-ნაკლებად მიუახლოვდა 1980-იანი წლების მაჩვენებელს.

რატომ ეწინააღმდეგებოდნენ დამსაქმებლები პროფკავშირების საქმიანობას ასე ძალუმად 1975 წელს? არსებობს მოსაზრება, რომ დამსაქმებლები სულ უფრო მეტად ვერ იტანდნენ პროფკავშირებს და, წმინდა იდეოლოგიური მოსაზრებებიდან გამომდინარე, არ აპირებდნენ პროფკავშირების საკუთარ წარმოებაში შეშვებას; მეორე მოსაზრების თანახმად, დამსაქმებლის ქცევის ცვლილების ასხნა შესაძლებელია იმ ფაქტით, რომ არჩევნებში პროფკავშირების მოგების შემთხვევაში დამსაქმებლის დანახარჯი იზრდება. 1970-იან წლებსა და 1980-იანი წლების დასაწყისში პროფკავშირის წევრთა შრომის ანაზღაურება უფრო სწრაფად იზრდებოდა, ვიდრე არანევრი მომუშავეების. ამასთან, ეს პროცესი მიმდინარეობდა უცხოელი მწარმოებლების მხრიდან მკვეთრად გაზრდილი კონკურენციის ფონზე. ამგვარად, დამსაქმებლების მიერ აღქმული ეკონომიკური სარგებელი, რომელსაც ისინი მიიღებდნენ იმ შემთხვევაში, თუ საკუთარ წარმოებაში პროფკავშირებს არ დაუშვებდნენ, გაიზარდა. ამ ფაქტორმა, როგორც ვარაუდობენ, აიძულა ისინი, სულ უფრო მეტად გამოეყენებინათ ზომები პროფკავშირების წინააღმდეგ წინასაარჩევნო კამპანიების დროს და ამ მიზნით გამოეყენებინათ როგორც კანონიერი, ისე უკანონო მეთოდები.¹⁸

¹⁸ William T. Dickens, “The Effect of Company Campaigns on Certification Elections: Law and Reality Once Again,” *Industrial and Labor Relations Review* 36 (July 1983): 560–575; Robert Flanagan, *Labor Relations and the Litigation Explosion* (Washington, D.C.: Brookings Institution, 1987); and Farber, “The Decline in Unionization in the United States.”

პროფკავშირების მიერ მოთხოვნის მრუდის შესაცვლელად გამოყენებული ზომები

პროფკავშირების მიერ მიღებული ზომები საბაზრო ბარიერების შემცირების მცდელობაა – პროფკავშირების წევრ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გასაზრდელად ან მათ მომსახურებაზე ხელფასის მიხედვით მოთხოვნის ელასტიკურობის შესამცირებლად. ბევრი ამ მცდელობიდან უშუალოდ კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში როდი იჩენს თავს. რეალურად, ისინი თავს იჩენენ პროფკავშირების მხრიდან იმ კანონების მხარდაჭერისას, რომლებიც უკიდურეს შემთხვევაში არაპირდაპირი გზით აღწევენ პროფკავშირების მიზნებს და უშუალო საზოგადოებრივი ურთიერთობების კამპანიების წარმოებისას, რომელთა მიზანიც პროფკავშირის წევრების მიერ გამოშვებულ პროდუქციაზე მოთხოვნის გაზრდაა.

პროდუქციაზე მოთხოვნის ცვლილება. მზა პროდუქციაზე მოთხოვნის გაზრდისა და, ამდენად, პროფკავშირების წევრთა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილების მიზნით, პროფკავშირი მხარს უჭერდა მნიშვნელოვან კვოტებს, რომლებიც კრძალავენ უცხოური წარმოების საქონლის გარკვეული რაოდენობის იმპორტს ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ასევე მხარს უჭერდა კანონებს, რომლებიც სავალდებულოს ხდიდნენ ადგილობრივი მაკომპლექტებელი ნაწილებითა და მასალებით სარგებლობას. ამ კანონების თანახმად, სავალდებულოა, უცხოურ საქონელში გამოყენებული იყოს ამერიკული მაკომპლექტებელი კომპონენტები დადგენილი პროცენტული მაჩვენებლის მიხედვით. პროფკავშირები ასევე ილაშქრებდნენ ისეთი კანონების წინააღმდეგ, როგორებიცაა: ჩრდილოამერიკული შეთანხმება თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ, რომლის ძალითაც მცირდება იმპორტირებული საქონლის ტარიფები. ზოგიერთი პროფკავშირი ცდილობდა, პირდაპირი ზემოქმედება მოეხდინა ხალხის გემოვნებაზე, ხალხში მათ მიერ წარმოებული პროდუქციისადმი კეთილგანწყობა მოუპოვებინა და ამ მიზნით უზიძვებდა მომხმარებლებს, „ეყიდათ ამერიკული ნაწარმი“, ან „ბაზარზე მოექდებნათ პროდუქტი პროფკავშირების ნიშნით“.

ჩანაცვლების აკრძალვა – კანონმდებლობა. გავიხსენოთ მოთხოვნის ელასტიკურობა სამუშაო ძალაზე, რომელიც წიგნის მე-4 თავში განვიხილეთ. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის ერთ-ერთი შედეგი უკავშირდება იმას, რომ პროფკავშირების სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, სავარაუდოდ, ნაკლებად ელასტიკური ხდება, სხვა თანაბარ პირობებში, როდესაც პროფკავშირების სამუშაო ძალის ჩანაცვლება ალტერნატიული საწარმოო ფაქტორებით რთულდება ან ძვირდება. შედეგად, პროფკავშირი ხშირად კანონის ძალით ცდილობს, განახორციელოს ისეთი სტრატეგია, რომელიც გაზრდის სხვა ისეთი რესურსების დანახარჯს, რომლებიც პროფკავშირის წევრების პოტენციურ ჩამნაცვლებლად ითვლებიან. მაგალითად, სამშენებლო სფეროში მოღვაწე პროფკავშირები ხშირად ცდილობენ, დაარწმუნონ შტატების წარმომადგენლობა, რომ სხვა დარგების მომუშავეებსაც გადაუხადოს „ჭარბი ხელფასი“, რომელიც, როგორც წესი, არის პროფკავშირის ზეგავლენით დაწესებული ხელფასი მოცემულ დარგში) გარდა ამისა, პროფკავშირი ყოველთვის იყო მაღალი მინიმალური ხელფასის ერთ-ერთი მთავარი მხარდამჭერი.¹⁹ ასეთი მხარდაჭერის

¹⁹ იხ. Daniel P. Kessler and Lawrence F. Katz, “Prevailing Wage Laws and Construction Labor Markets,” *Industrial and Labor Relations Review* 54 (January 2001): 259–274. ფაქტები, რომლებიც ამტკიცებენ, რომ პროფკავშირის მხრიდან მინიმალური ხელფასის კანონების მხარდაჭერა ხშირად პოლიტიკურ ხასიათს იღებს. იხ. ნაშრომში: James Cox and Ronald Oaxaca, “The Determinants of Minimum Wage Levels and Coverage in State Minimum Wage Laws,” in *The Economics of Legal Minimum Wages*, ed. Simon Rottenberg (Washington, D.C.: American Enterprise Institute for

მიზეზი შეიძლება იყოს დაბალ ხელფასზე მომუშავეთა კეთილდღეობის ამაღლების სურვილი, თუმცა მინიმალური ხელფასის ზრდაც ინვესტ დამსაქმებლების დანახარჯების ფარდობით ზრდას პროფკავშირის არანევრების დასაქმების შემთხვევაში აღნიშნული, თავის მხრივ, გაზრდის წარმოებულ პროდუქციის დანახარჯს.

ჩანაცვლების აკრძალვა – მოლაპარაკება. პროფკავშირების მცდელობა, არ დაუშვას პროფკავშირების სამუშაო ძალის ჩანაცვლება სხვა რესურსებით, იყო მოლაპარაკების პროცესშიც. წარსულში ზოგიერთი, უპირატესად კი ავიახაზების, სარკინიგზო ტრანსპორტისა და ბექდვითი ინდუსტრიის პროფკავშირი, ცდილობდა (და არცთუ წარუმატებლად), მოეპოვებინათ ბრიგადის მინიმალური ზომის გარანტიები (მაგალითად, კონკრეტული ტიპის თვითმფრინავების სამართავად, სულ მცირე, სამი მფრინავი იყო საჭირო). მსგავსი საკადრო მოთხოვნები არ აძლევდა დამსაქმებლებს სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლების საშუალებას.²⁰ რაც შეეხება სხვა პროფკავშირებს, ზოგიერთმა მიაღწია ხელშეკრულებებში ისეთი დებულებების შეტანას, რომლებიც უკრძალავდნენ დამსაქმებელს მის მიერ გასანავი მომსახურების შესრულების სრულად ან ნაწილობრივ ხელშეკრულებით სხვაზე გადაცემას. მაგალითად, პროფკავშირმა, რომელიც წარმოადგენს ფირმის მეეზოვეებს, შეიძლება, მიაღწიოს ხელშეკრულებაში ისეთი პუნქტის შეტანას, რომელიც უკრძალავს ფირმას მეეზოვის მოვალეობის შესრულებას სხვა ფირმის დახმარებით. ასეთი დებულებები ზღუდავს პროფკავშირების წევრი მომუშავეების არანევრი მომუშავეებით ჩანაცვლებას.

დარგობრივი პროფკავშირები ხშირად აწარმოებენ მოლაპარაკებას ხელშეკრულების კონკრეტული პუნქტების შესახებ, რომლებიც ზღუდავენ ყოველი ცალკეული დარგის წევრების მიერ შესასრულებელ ფუნქციებს და ამ გზით ერთი კატეგორიის სამუშაო ძალის სხვა კატეგორიის სამუშაო ძალით ჩანაცვლებას. ისინი ასევე ზღუდავენ პროფკავშირის წევრი კვალიფიციური სამუშაო ძალის არაკვალიფიციური სამუშაო ძალით ჩანაცვლებას და ამ მიზნით შემოაქვთ წესები, რომლებიც ადგენენ *დამწყები* მომუშავეების მაქსიმალურ რაოდენობას, რომლებიც შეიძლება ფირმამ სამუშაოდ აიყვანოს. წესები ასევე ზღუდავს კვალიფიციური მომუშავეების მინოდებას დარგში, რაც პროფკავშირის წევრების ჩანაცვლების შეზღუდვის კიდევ ერთი მეთოდია.

მოლაპარაკება და გაფიცვის რისკი

როგორ ახერხებს პროფკავშირი დამსაქმებლის დაყოლიებას – დაეთანხმოს ისეთ ცვლილებებს, რომლებიც ამცირებენ მოთხოვნის ელასტიკურობას ხელფასის მიხედვით ან ინვესტ პროფკავშირების წევრ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილებას? მოთხოვნის მრუდების ელასტიკურობისა და მდებარეობის გათვალისწინებით, როგორ ახერხებენ პროფკავშირები, ივაჭრონ და მიაღწიონ ხელფასების რეალურ ზრდას მაშინ, როდესაც, უმეტესწილად, რესურსების ფასის ზრდა ამცირებს ფირმის მოგებას?

ზოგ შემთხვევაში პროფკავშირებმა და დამსაქმებელმა შეიძლება მიაღწიონ ისეთ შეთანხმებას, რა დროსაც რეალური ხელფასები იზრდება, რის სანაცვლოდაც

Public Policy Research, 1981).

²⁰ იმ შემთხვევაში, როდესაც ეს მოთხოვნები ითვალისწინებენ ისეთი მომუშავეების (მაგალითად, თბომავლების მეცეცხლურები), დასაქმებას, რომელთა ფუნქციებიც ზედმეტი ხდება, იღებენ ე.წ. შტატების ხელოვნურად გაზრდას. ამ მოვლენის ეკონომიკური ანალიზი იხ.: George Johnson, "Work Rules, Featherbedding and Pareto Optimal Union Management Bargaining," *Journal of Labor Economics* 8, no. 1, pt. 2 (January 1990): S237–S259.

პროფკავშირი თანხმდება კონკრეტული სამუშაო წესების შეცვლას, რაც გამოიწვევს მწარმოებლურობის ამაღლებას. თუ ასეთი შეთანხმება გამორჩეულია და უკავშირდება მწარმოებლურობის შედეგობრივ ცვლილებას, მაშინ მას ხშირად უწოდებენ *კოლექტიურ მოლაპარაკებებს შრომის მწარმოებლურობის შესახებ*. უფრო კონკრეტულად, პროფკავშირებს შეუძლიათ, მოლაპარაკების მაგიდასთან მიაღწიონ დათმობებს ფირმის მენეჯმენტის მხრიდან იმ მიზეზით, რომ პროფკავშირს აქვს საშუალება, ხარჯები „დააკისროს“ მენეჯმენტს. ეს ხარჯები, როგორც წესი, წარმოდგენილია სამუშაოს შეფერხებებისა და დასაქმებულთა გამოსვლების/გაფიცვების ფორმით. *გაფიცვა* არის მცდელობა, უარი ეთქვას ფირმას პროფკავშირის ყველა წევრის სამუშაო ძალის მომსახურებაზე.

გაფიცვები, მათი პოპულარობის გათვალისწინებით, შედარებით იშვიათი მოვლენაა და კიდევ უფრო იშვიათი ხდება ამერიკის შეერთებულ შტატებში. მაგალითად, 1970 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში 381-ჯერ შეწყდა სამუშაო პროცესი 1 000 და მეტი მომუშავეს მონაწილეობით. ამ გაფიცვებმა გამოიწვია ეკონომიკაში მთლიანი სამუშაო დროის ერთი პროცენტის მეოთხედი წილის დაკარგვა (0.25%). შედარებისთვის, 1997 და 2007 წლებში გამოსვლების რაოდენობა არსებითად შემცირდა და, შესაბამისად, სამუშაო დროის დანაკარგიც უმნიშვნელო იყო.²¹ თუმცა გამოსვლების *საფრთხე*, მათი იშვიათობის მიუხედავად, თან სდევს კერძო სექტორში გამართულ ნებისმიერ მოლაპარაკებას.

გაფიცვების მარტივი მოდელი და მოლაპარაკება. გაფიცვების პირველი და უმარტივესი მოდელი მოლაპარაკების პროცესში ეკუთვნის ჯონ ჰიკსს.²² დაუშვათ, რომ ფირმის ხელმძღვანელობა და მისი თანამშრომლები მხოლოდ ერთ საკითხზე მსჯელობენ – შრომის ანაზღაურების სავარაუდო ზრდის ზომაზე. როგორ შეიცვლება პროფკავშირების მიერ მოთხოვნილი ხელფასის ზრდა და დამსაქმებლისთვის მისაღები ხელფასის გაზრდა იმ გაფიცვის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის მიხედვით, რომლის მოწყობასაც პროფკავშირები აპირებს? ჰიკსმა ეს საკითხი გააანალიზა დიაგრამის დახმარებით, რომელიც მოცემულია 13.7 ნახაზზე, სადაც W არის ხელფასის პროცენტული ნაზრდი, რომელზეც მოლაპარაკებას აწარმოებენ პროფკავშირები და ფირმის ხელმძღვანელობა.

დამსაქმებლის პერსპექტივიდან, ფირმის მხრიდან მაქსიმალური ხელფასის შეთავაზება, რომელიც არ გამოიწვევს დასაქმებულთა უკმაყოფილებას და საქმეს გამოსვლებამდე არ მიიყვანს, არის W_f . თუ პროფკავშირი არ ეთანხმება ფირმის წინადადებას და გაფიცვა იწყება, დამსაქმებელს შეუძლია, საკუთარ კლიენტებს მოემსახუროს შედარებით მოკლე ვადაში დაგროვილი სანარმოო მარაგებით ან წარმოების სფეროს იმ თანამშრომლების მეშვეობით, რომლებიც გაფიცვაში არ იღებენ მონაწილეობას (მათ შორის, მენეჯერების დახმარებითაც). თუმცა რაც უფრო გრძელდება გამოსვლები, მით უფრო იზრდება ბიზნესის დაკარგული ხარჯები და უკმაყოფილო კლიენტების რაოდენობა. როგორც ბოლოდროინდელი ნაშრომები ცხადყოფს, მწარმოებლურობასა და პროდუქციის ხარისხს, მაგალითად, რომელსაც ზომავენ ავტომობილის საბურავის პროტექტორებს შორის მანძილით საავტომობილო ქარხანაში, ან პაციენტების მოკვდავობის მაჩვენებლით საავადმყოფოში, შეიძლება მნიშვნელოვანი ზიანი მიადგეს შრომითი უთანხმოებების პერიოდებში.²³

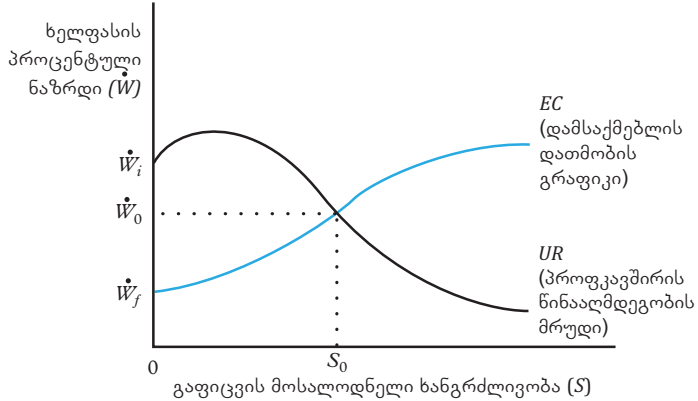
²¹ 19U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, “Major Work Stoppages in 2009,” Economic News Release USDL-10-0170 (February 10, 2010), Table 1.

²² John R. Hicks, *The Theory of Wages*, 2nd ed. (New York: St. Martin’s Press, 1966): 136–157.

²³ Alan B. Krueger and Alexandre Mas, “Strikes, Scabs and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires,” *Journal of Political Economy* 112 (April 2004): 253–289;

ნახაზი 13.7

პიკისის მოლაპარაკების
მოდელი და გაფიცვის
მოსალოდნელი
ხანგრძლივობა



დამსაქმებელი, რომელიც განიცდის ამგვარ დანაკარგს, სავარაუდოდ, პროფკავშირს ხელფასის უფრო მაღალ ტარიფს შესთავაზებს გაფიცვის შესაწყვეტად. დამსაქმებლების მოსალოდნელ სურვილს, გაზარდონ სახელფასო შეთავაზება გაფიცვის გახანგრძლივებისას, 13.7 ნახაზზე შეესაბამება *დამსაქმებლის დათმობის აღმავალი გრაფიკი (EC)*.

ივარაუდება, რომ გამოსვლებამდე პროფკავშირებს თავდაპირველად დააკმაყოფილებს ხელფასის გარკვეული ზომით გაზრდა (W_1) სიტუაციაში, მაგრამ გაფიცვის დაწყებასთან ერთად დასაქმებულთა პოზიცია შეიძლება გამყარდეს და პროფკავშირმაც გაზარდოს სახელფასო მოთხოვნა ადრეულ ეტაპზევე. თუმცა გაფიცვის გამო შემოსავლების დაკარგვა მომუშავეებს აიძულებს, შეარბილონ პოზიცია და პროფკავშირებიც ამცირებს სახელფასო მოთხოვნებს. ასეთი შემცირება 13.7 ნახაზზე გამოხატულია პროფკავშირების წინააღმდეგობის მრუდით (UR), რომელიც უპირატესად დაღმავალია.

რაც მეტად გრძელდება გამოსვლები, მით მეტად მცირდება პროფკავშირების მოთხოვნებიც, დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული ხელფასი კი იზრდება მანამ, ვიდრე გაფიცვის კონკრეტულ მომენტში, კერძოდ, S_0 წერტილში ეს ორი სიდიდე არ დაემთხვევა ერთმანეთს. ამ წერტილში პროფკავშირებსა და ფირმის ხელმძღვანელობას შორის მიიღწევა შეთანხმება ხელფასის W_0 -ამდე გაზრდის შესახებ და გამოსვლებიც დასრულდება. ამ მარტივი მოდელიდან რამდენიმე დასკვნა გამომდინარეობს.

დასკვნები მოდელის მიხედვით. პირველი, EC გრაფიკის უცვლელობისას ნებისმიერი ძალა, რომელიც იწვევს UR გრაფიკის ზემოთ გადაადგილებას (ანუ აძლიერებს პროფკავშირების წინააღმდეგობას ფირმის ხელმძღვანელობის მიმართ), გამოიწვევს გაფიცვის სავარაუდო ხანგრძლივობის ზრდასა და ხელფასის მოსალოდნელი ნაზრდის მატებას. გაზრდილი წინააღმდეგობა შეიძლება გამოხატული იყოს ან უფრო ისეთი მაღალი ხელფასის მოთხოვნით, რომელიც ფირმას თავიდან აარიდებს მომუშავეთა გამოსვლებს (W_1 სიდიდის ზრდით), ან UR მრუდის შედარებით სწორი

Morris M. Kleiner, Jonathan S. Leonard, and Adam M. Pilarski, "How Industrial Relations Affects Plant Performance: The Case of Commercial Aircraft Manufacturing," *Industrial and Labor Relations Review* 55 (January 2002): 195–218; Alexandre Mas, "Labor Unrest and the Quality of Production: Evidence from the Construction Equipment Resale Market," *Review of Economic Studies* 75 (January 2008): 229–258; Jonathan Gruber and Samuel Kleiner, "Do Strikes Kill? Evidence from New York State," *American Economic Journal: Economic Policy* 4 (February 2012): 127-157.

დახრილობით, რაც იმის მანიშნებელია, რომ პროფკავშირის ნაკლებად სურს სახელფასო მოთხოვნების შეცვლა გაფიცვის მიმდინარეობისას.²⁴ წინააღმდეგობა პროფკავშირების მხრიდან გაიზრდება, მაგალითად, თუ უმუშევრობის დონე იმდენად დაბალია, რომ გაფიცულები მარტივად შეძლებენ დროებითი სამუშაოს პოვნას, ან თუ გაფიცულები მიიღებენ უმუშევრობის დახმარებას ამა თუ იმ სახით (ან მთავრობისგან, ან პროფკავშირებისგან). ფაქტობრივად, კვლევები ცხადყოფს, რომ გამოსვლების მოწყობის ალბათობა უფრო მაღალია და ისინი, სავარაუდოდ, უფრო ხანგრძლივია შედარებითი ეკონომიკური წინსვლის პირობებში. გამოსვლების ხასიათზე გავლენას ახდენს უმუშევრობის შემწეობაზე გაფიცულების ხელმისაწვდომობაც.²⁵

ჰიკსის მარტივი მოდელიდან გამომდინარე მეორე დასკვნის მიხედვით, ნებისმიერი ძალა, რომელიც აძლიერებს დამსაქმებლის წინააღმდეგობას, ქვემოთ გადაადგილებს EC მრუდს და, ამგვარად, ზრდის გაფიცვის სავარაუდო ხანგრძლივობასა და ამცირებს ხელფასის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების ალბათობას. შესაბამისად, მეტად სავარაუდოა ფირმების მხრიდან წინააღმდეგობის განევა და ნაკლებ მოსალოდნელია, რომ გამოსვლების გახანგრძლივების პარალელურად მათ დიდი ზომით გაზრდილი ხელფასები შესთავაზონ პროფკავშირებს: თუ ეს ფირმები ნაკლებმოგებიანია და პროდუქციაზე მოთხოვნის მრუდი ელასტიკური აქვთ, მათ შეუძლიათ, გაფიცვის დაწყებამდე შექმნან პროდუქციის მარაგი, ან მარტივად ჩააცვლონ მომუშავეები (იხ. 13.3 მაგალითი).²⁶

მაგალითი 13.3.

გაფიცულების სამსახურიდან დათხოვნა?

ქვეყანათა უმეტესობაში კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ მოქმედი კანონები უფლებას აძლევენ ფირმებს, *დროებით* დაასაქმონ სხვა პირები გაფიცული მუდმივი თანამშრომლების სანაცვლოდ, თუ ეს აუ-

ცილებელია ბიზნესის გასაგრძელებლად. აშშ ერთ-ერთია იმ მცირერიცხოვანი ქვეყნებიდან, სადაც ნებადართულია მუდმივი მომუშავეების ასეთი *სამუდამო* შეცვლა. ამგვარად, გაფიცული ამერიკელი დგას სა-

²⁴ ფაქტები *RU* მრუდის ჰიპოთეზური ქვემოთ დახრის შესახებ, იხ.: Sheena McConnell, "Strikes, Wages, and Private Information," *American Economic Review* 79 (September 1989): 801–815; and David ard, "Strikes and Wages: A Test of an Asymmetric Information Model," *Quarterly Journal of Economics* 105 (August 1990): 625–659.

²⁵ Orley Ashenfelter and George Johnson, "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity," *American Economic Review* 59 (March 1969): 35–49; Susan B. Vroman, "A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing: 1957–1984," *American Economic Review* 79 (September 1989): 816–826; Peter C. Cramton and Joseph S. Tracy, "The Determinants of U.S. Labor Disputes," *Journal of Labor Economics* 12 (April 1994): 180–209; და Robert Hutchens, David Lipsky, and Robert Stern, "Unemployment Insurance and Strikes," *Journal of Labor Research* 13 (Fall 1992): 337–354. კანადასა და დიდ ბრიტანეთში გამოსვლებისა და ბიზნესის ციკლის შესახებ მსგავსი მონაცემები იხ.: Alan Harrison and Mark Stewart, "Is Strike Behavior Cyclical?" *Journal of Labor Economics* 12 (October 1994): 524–553; და A. P. Dickerson, "The Cyclicity of British Strike Frequency," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 56 (August 1994): 285–303.

²⁶ Melvin W. Reder and George R. Neumann, "Conflict and Contract: The Case of Strikes," *Journal of Political Economy* 88 (October 1980): 867–886; John F. Schnell and Cynthia L. Gramm, "The Empirical Relations between Employers' Striker Replacement Strategies and Strike Duration," *Industrial and Labor Relations Review* 47 (January 1994): 189–206; and Peter Cramton, Morley Gunderson, and Joseph Tracy, "The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages," *Review of Economics and Statistics* 81 (August 1999): 475–487.

მსახურის სამუდამოდ დაკარგვის რისკის წინაშე. რადგან ამერიკულ ფირმებს ეს უფლება ჯერ კიდევ 1938 წელს მიენიჭათ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, მსხვილ ფირმებს 1980-იანი წლებამდე არ უცდიათ ამ უფლების გამოყენება. 1981 წელს, რეიგანის ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებით, გაფიცული ავიადისპეტჩერები დაითხოვეს სამსახურიდან და მათ ადგილზე სხვები დაასაქმეს. მომდევნო წლებში ანალოგიურ ზომებს მიმართეს ისეთმა მსხვილმა ფირმებმა, როგორებიცაა: „Eastren Airlines“ და „Greyhound“. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, სამსახურიდან სამუდამოდ დათხოვნის მზარდი საშიშროების მიზეზით გაფიცვების რიცხვი 1980-იან წლებში დაახლოებით 8%-ით შემცირდა.

რატომ დაიწყო ამერიკულმა ფირმებმა ამ უფლების გამოყენება მხოლოდ 1980-იან წლებში, ანუ 40 წლის შემდეგ მათთვის ამ უფლების მინიჭებიდან? ზოგიერთი ამ მოვლენას ფედერალური მთავრობის ანტიპროფკავშირული განწყობის გაძლიერებით ხსნის, რამაც განაპირობა ის, რომ პროფკავშირების წევრებისთვის მაღალანაზღაურებადი სამსახურების შემცირებასა და უმუშევრობის მაღალ დონესთან ერთად, მრავალი უმუშევარი იძულებით ეძებდა სამუშაოს იმ ფირმებში, რომელთა მომუშავეებიც გაფიცულნი იყვნენ იმ

საფრთხის მიუხედავად, რომ შეიძლებოდა, ისინი გაერიყათ შტრეიკბრეხერებს. ზოგიერთის აზრით, ეს მოვლენა აიხსნება საერთაშორისო და ადგილობრივი კონკურენციით, რაც აიძულებს დამსაქმებლებს, ეძებონ დანახარჯის შემცირების გზები და ასუსტებს მათ სურვილს, შეასრულონ პროფკავშირების მოთხოვნები.

რამდენად შესაძლებელია, რომ დამსაქმებლის მიერ გაფიცულთა სამუდამოდ ჩანაცვლების უფლებით მზარდმა სარგებლობამ ბოლო მოუღოს პროფკავშირების გავლენას ამერიკის შეერთებულ შტატებში? სავარაუდოდ, არა. დამსაქმებელს, რომელიც იღებს სარგებელს ამ ზომის გამოყენებით, გარკვეული დანახარჯის გაწევაც უწევს. მისი დანახარჯი კიდევ უფრო იზრდება, როდესაც საჭირო ხდება ახალი თანამშრომლების სკრინინგი (გადარჩევა) და ტრენინგი. გარდა ამისა, თუ ფირმა სამსახურში დააბრუნებს ზოგიერთ ძველ მომუშავეს, დაძაბულმა ურთიერთობამ დასაქმებულებს შორის შეიძლება, ხანგრძლივ პერსპექტივაში დამლუპველი გავლენა მოახდინოს საწარმოო პროცესზე და უარყოფითად აისახოს ფირმისადმი მუშაკების ლოიალურ დამოკიდებულებაზე.

წყარო: Peter Cramton and Joseph Tracy, “The Use of Replacement Workers in Union Contract Negotiations: The U.S. Experience, 1980–1989,” *Journal of Labor Economics* 16 (October 1998): 667–701.

საბოლოო დასკვნით, გაფიცვები დროის ფუჭი ფლანგვაა. W_0 მაჩვენებლის მიღწევა შესაძლებელი რომ ყოფილიყო გაფიცვის გარეშე, ან შედარებით ხანმოკლე გაფიცვით, ორივე მხარე თავს აარიდებდა მნიშვნელოვან დანაკარგს. რადგან გაფიცვა ორივე მხარეს უზომოდ ძვირი უჯდება, ისინი შეიძლება წინასწარ შეთანხმდნენ მოლაპარაკების გარკვეულ ოქმებზე, რომლებიც მათ მომავალი გაფიცვების თავიდან არიდებაში დაეხმარებათ. მაგალითად, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე საკმარისი დროით ადრე მოლაპარაკების დაწყებაზე, რათა შეამცირონ მათ მიერ მომავალში განსახილველი ხელშეკრულების პუნქტების რაოდენობა ან, შეუთანხმებლობის შემთხვევაში, დავა დამოუკიდებლად წარუდგინონ არბიტრაჟს განსახილველად. ფაქტები ცხადყოფს, რომ გაფიცვები მით ნაკლები და ხანმოკლეა, რაც დიდია გაფიცვის საერთო დანახარჯები.²⁷

თუ გაფიცვა მხარეებისთვის ხარჯიანია და წინასწარ შესაძლებელია მისი თავიდან არიდება, საერთოდ რატომ იფიცებიან? ზოგიერთის აზრით, მოლაპარაკების

²⁷ Barry Sopher, “Bargaining and the Joint-Cost Theory of Strikes: An Experimental Study,” *Journal of Labor Economics* 8, no. 1, pt. 1 (January 1990): 48–74.

პროცესში პოზიციების გასამყარებლად და გაფიცვის მუქარით, პროფკავშირებს დროდადრო უწევს გაფიცვის, როგორც იარაღის, გამოყენება. ანუ შესაძლებელია გაფიცვის მოწყობა *სამომავლო* მოლაპარაკებების პროცესზე *ზემოქმედების* მიზნით. გაფიცვა ასევე იარაღია, რომელიც ორგანიზაციაში პროფკავშირელთა სოლიდარობას განამტკიცებს საერთო „მტრის“ – დამსაქმებლის, წინააღმდეგ. აღსანიშნავია, რომ გაფიცვები ეწყობა ერთმანეთის მიზნებისა და გეგმების შესახებ იმ არასრულყოფილი ინფორმაციის გამო, რომელსაც ორივე მხარე ფლობს და რომლებსაც (მიზნებსა და გეგმებს) ისინი უნდა შეენიანაღმდეგონ.

გაფიცვები და ასიმეტრიული ინფორმაცია. ამერიკის შეერთებულ შტატებში გაფიცვების უახლესი ეკონომიკური მოდელები ეფუძნება ინფორმაციის ასიმეტრიულობის დაშვებას. მომუშავეებს შეიძლება ფირმის მოგებაში მონილეობა სურდეთ, მაგრამ მათ ყოველთვის ექნებათ ეჭვი, რომ ფირმის ხელმძღვანელობას არ სურს, სწორი და სანდო ინფორმაცია გაავრცელოს ფირმის მოსალოდნელი მოგების შესახებ. მიზეზის გაგება რთული არ არის: ხელმძღვანელობამ უფრო მეტი იცის ფირმის მოგებიანობის შესახებ, ვიდრე ფირმის თანამშრომლებმა და თუ იგი დაარწმუნებს მომუშავეებს საწარმოს არცთუ დიდ მოგებაში, პროფკავშირები უფრო მოკრძალებულ სახელფასო მოთხოვნებს დააყენებენ.

პროფკავშირმა, რომლისთვისაც ცნობილია ფირმის ხელმძღვანელობის ინფორმაციული უპირატესობა და ტენდენცია, ნაკლებად წარმოაჩინოს ფირმის რეალური მოგებიანობა, შეიძლება, მოგების რეალური მაჩვენებლების შესახებ ინფორმაციის მიღების სიგნალად გაფიცვა გამოიყენოს. თუ ფირმა ცრუობს და მოგება გაცხადებულზე მეტია, ფირმას შეიძლება, არ ჰქონდეს ბრძოლის გაჩაღების სურვილი (ხელმძღვანელობა აცნობიერებს, რომ თუ დათმობაზე წასვლა ფინანსურად მოგებიანია, სჯობს გაფიცვისთვის თავის არიდება). თუმცა თუ ფირმა სიმართლეს ამბობს და მისი მოგება მართლაც ისეთივე მცირეა, როგორსაც ის აცხადებს, დათმობაზე წასვლა მისთვის ოპტიმალური გამოსავალი სულაც არ არის – გაფიცვა ამ შემთხვევაში არის ფირმის სიგნალი იმის თაობაზე, რომ, ფირმის რწმენით, მომუშავეების მოთხოვნები ბევრად აღემატება ფირმის რეალურ ფინანსურ შესაძლებლობებს, მას მომუშავეთათვის მეტის გადახდა ნამდვილად არ შეუძლია და, შესაბამისად, გაფიცვულებს მედგარ წინააღმდეგობას უწევს.

გაფიცვის ასიმეტრიული ინფორმაციის მოდელის მიხედვით, ვასკენით, რომ გაურკვეველობა დამსაქმებლის სურვილისა და შესაძლებლობების შესახებ, გადაიხადოს გაზრდილი ხელფასი, ზრდის როგორც გაფიცვის მოწყობის ალბათობას, ისე გაფიცვის ხანგრძლივობასაც. აღმოჩნდა, რომ, რაც მეტად იცვლება ფირმის მოგებიანობა დროში, მით მეტია გაურკვეველობა და გაფიცვის მოხდენის ალბათობაც და ხანგრძლივობაც.²⁸ თუმცა თუ მხარეები აცნობიერებენ ამ ფაქტებს, ისინი თავს აარიდებენ გაფიცვას, რა მიზნითაც იზრუნებენ, ერთმანეთის თვალში მოიპოვონ საკუთარი მდგომარეობის შესახებ სიმართლისმთქმელის რეპუტაცია.

პროფკავშირების ლიდერები და პროფკავშირების წევრები. ინფორმაციის ასიმეტრიულობით გამოწვეული გაუგებრობის თავიდან აცილების გზაზე რეალურად ერთ-ერთი ბარიერია მოლაპარაკების ძირითადი მხარეების რაოდენობა. ისინი არის არაორი, არამედ სამი. კერძოდ, მომუშავეის მხრიდან მოლაპარაკებაში ჩართულია ორი მხარე: პროფკავშირის *ლიდერები* და პროფკავშირების *რიგითი* წევრები, რომლებ-

²⁸ Joseph Tracy, “An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strikes,” *Journal of Labor Economics* 5 (April 1987): 149–173; and “An Investigation into the Determinants of U.S. Strike Activity,” *American Economic Review* 76 (June 1986): 423–436. ასიმეტრიული ინფორმაციული მოდელის დამამტკიცებელი სხვა ფაქტები იხ.: Peter Kuhn and Wulong Gu, “Learning in Sequential Wage Negotiations: Theory and Evidence,” *Journal of Labor Economics* 17 (January 1999): 109–140.

ბიც სარწმუნო ინფორმაციას პროფკავშირების ლიდერებისგან იღებენ.²⁹ რიგითი წევრები შეიძლება, ეჭვობდნენ, რომ მათი ლიდერები მათგან მაღალევენ ინფორმაციას, რათა მოლაპარაკების პროცესი არ დაიძაბოს. ანუ ლიდერები მათ, უბრალოდ, ყიდიან. ამის საპირისპიროდ, ლიდერები შეიძლება არ იყვნენ დარწმუნებული იმაში, თუ რა განწყობა აქვთ მათ წევრებს ფირმის ხელმძღვანელობის კონკრეტულ მოთხოვნებთან დაკავშირებით. ამგვარად, ინფორმაციის ასიმეტრიულობა (და, შესაბამისად, გაუგებრობის წარმოშობის შესაძლებლობა) აღინიშნება არა მხოლოდ ფირმასა და პროფკავშირს, არამედ იმ მხარეებს შორისაც, რომლებსაც დასაქმებულები წარმოადგენენ.

პროფკავშირების ლიდერებს შეიძლება ჰქონდეთ უფრო სარწმუნო და სრულყოფილი ინფორმაცია დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობის შესახებ რიგით წევრებთან შედარებით. თუ შეთავაზებული ხელფასი უფრო ნაკლებია, ვიდრე წევრებს სურთ, პროფკავშირების ლიდერებს მოქმედების ორი ვარიანტი აქვთ:

პირველი, ისინი ცდილობენ, პროფკავშირის წევრებს აუხსნან და არწმუნებენ, რომ დამსაქმებელი, ფინანსური მდგომარეობის გამო, მეტს ვერ გადაიხდის და დაიყოლიონ წევრები, დაეთანხმონ შეთავაზებულ წინადადებას. საშიშროება, რომელიც ამ მოქმედებას ახლავს, ისაა, რომ პროფკავშირების წევრებმა შეიძლება, უკუაგდონ მათი რჩევა, დაადანაშაულონ ისინი ლაღატში და აღარ აირჩიონ იგივე ლიდერები.

მეორე, პროფკავშირების ლიდერები პროფკავშირის წევრებს ურჩევენ გაფიცვის მოწყობას. ასეთი გადაწყვეტილებით ისინი მტკიცე, შეუვალი და მებრძოლი ლიდერების რეპუტაციას მოიპოვებენ, რადგან თავად ლიდერებმაც კარგად იციან, გაფიცვით მნიშვნელოვან დათმობას ფირმის ხელმძღვანელობის მხრიდან ვერ მიიღწევენ. თუმცა გაფიცვის დაწყებიდან გარკვეული დროის გასვლის შემდეგ, 13.7 ნახაზზე პროფკავშირების წინააღმდეგობის მრუდის არსის თანახმად, პროფკავშირების წევრები დაიწყებენ სახელფასო მოთხოვნების შემცირებას და, საბოლოოდ, მიღწეული იქნება ისეთი შეთანხმება, რომელიც პროფკავშირების ლიდერებს მათი წევრების თვალში ნდობას მოუპოვებს.

მეორე სტრატეგია უკეთ ემსახურება პროფკავშირების რეპუტაციისა და მისი ლიდერების პოზიციების შენარჩუნებას. პროფკავშირების ლიდერები ამ სტრატეგიას ემხრობიან, მიუხედავად იმისა, რომ მოკლევადიან პერსპექტივაში იგი პროფკავშირების წევრების ინტერესებს ნაკლებად ემსახურება (გაფიცვა ხარჯიანია წევრებისთვის). აღსანიშნავია, რომ გაფიცვების რიცხვი მნიშვნელოვნად გაიზარდა 1959 წელს ლანდრუმ-გრიფინის კანონის შემოღების შემდეგ, სავარაუდოდ, იმის გამო, რომ ეს კანონი განამტკიცებდა პროფკავშირების დემოკრატიულ ძალაუფლებას და, ამგვარად, მოლაპარაკებების წარმოების პროცესში მეტი წონა შემატა რიგითი წევრების სურვილებს.³⁰

მოლაპარაკებები საჯარო სექტორში: არბიტრაჟის საშიშროება

ზოგიერთ შტატში საჯარო სექტორის თანამშრომლებს მინიჭებული აქვთ გაფიცვის ამა თუ იმ ფორმით მოწყობის უფლება, თუმცა შტატების უმრავლესობა არ ლაღატობს ტრადიციებს და კრძალავს გაფიცვის მოწყობას სახელმწიფო თუ ადგილობრივი სამთავრობო თანამშრომლების მიერ. გაფიცვის აკრძალვის პირობებში, ხშირ შემთხვევაში, თუ მოლაპარაკებები ორ მხარეს შორის ჩიხშია, კანონები ით-

²⁹ აქ აღწერილი მოდელი მოტანილია ნაშრომში: Ashenfelter and Johnson, "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity."

³⁰ Ashenfelter and Johnson, "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity."

ვალისწინებენ მესამე მხარის ან მხარეების ჩართვას დავის გადაჭრაში. პირველი საფეხური ამ პროცესში არის *შუამავლობა* ამა თუ იმ ფორმით, რა დროსაც მესამე ნეიტრალური მხარე ცდილობს, დაეხმაროს მხარეებს შეთანხმების მიღწევაში. ამ მიზნით ცალ-ცალკე უსმენს ორივე მხარეს, აძლევს მათ რჩევებსა და რეკომენდაციებს იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ შეცვალოს საკუთარი პოზიცია საუკეთესო შედეგის მისაღწევად, მიმართავს ყველა შესაძლო ზომას, რაც მხარეებს ეხმარება, მშვიდობიანი მოლაპარაკებით მიაღწიონ შეთანხმებას.

თუ შუამავალი ვერ შეძლებს მხარეების მორიგებას დავის გადაჭრის მომდევნო საფეხურზე, ზოგ შემთხვევაში, საჭირო ხდება *ფაქტების დადგენის* პროცედურის ჩატარება, რა დროსაც ნეიტრალური მხარე ორივე მხარის მოსმენისა და ინფორმაციის შეგროვების შემდეგ წერს ანგარიშს, რომლითაც მხარეებს სთავაზობს დავის შესაძლო გადაწყვეტის გზას. ანგარიში მხარეებისთვის სავალდებულო შესასრულებელი არ არის, მაგრამ თითოეული მხარისთვის იგი არის სიგნალი, რომ, თუ მხარეები ვერ შეთანხმდებიან და ჩიხიდან არ გამოვლენ, დავა განსახილველად გადაეცემა არბიტრაჟს.

თუ ასეთი არაიძულებითი ზომებითაც ვერ მიიღწევა შეთანხმება, დავის გადაჭრის ბოლო საფეხურია *არბიტრაჟი*. საქმე შეიძლება მოისმინოს ერთმა არბიტრმა ან კომიტეტმა, რომელიც, როგორც წესი, შედგება დასაქმებულთა და ფირმის ხელმძღვანელობის თითო წარმომადგენლისა და „ნეიტრალური“ პირისგან. იმის მიუხედავად, მხარეები *გადაწყვეტენ*, მიმართონ არბიტრაჟს დავის გადასაჭრელად, თუ *კანონის ძალით* გადაჭრან დავა, ნებისმიერ შემთხვევაში უნვეთ არბიტრაჟში წასვლა. არბიტრაჟის დასკვნა სავალდებულო ხდება მხარეებისთვის. მოლაპარაკებების პროცესთან დაკავშირებულ არბიტრაჟს ინტერესთა არბიტრაჟი ეწოდება (*შრომითი არბიტრაჟისაგან* განსხვავებით, რომელიც ფართოდ გამოიყენება ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში სახელშეკრულებო-ადმინისტრაციული ხასიათის დავების გადასაჭრელად).

არბიტრაჟის ფორმები. არბიტრაჟი ორი ფორმისაა: *ტრადიციული არბიტრაჟის* შემთხვევაში არბიტრები საკუთარი შეხედულებით საზღვრავენ შრომის ანაზღაურებას. ისინი უსმენენ ორივე მხარეს, ხსნიან საქმეს და იღებენ გადაწყვეტილებას. არსებობს მოსაზრება, რომ ტრადიციული არბიტრაჟი განსხვავებას აწინილებს მხარეებს შორის და ამ გზით სტიმულს აძლევს მათ, დაიჭირონ უკიდურესი პოზიცია (იმ იმედით, რომ საკუთარი მიზნისკენ წაიყვანონ არბიტრი).

იურისდიქციის ზოგიერთი სისტემა ითვალისწინებს *საბოლოო შეთავაზების არბიტრაჟის* ინსტიტუტს. ამ სისტემის თანახმად, არბიტრაჟი შეზღუდულია, უნდა მიიღონ ან პროფკავშირების, ან ფირმის ხელმძღვანელობის საბოლოო, წინასაარბიტრაჟო წინადადება; მოქმედების სხვა ვარიანტი არბიტრისთვის არ არსებობს. თეორიულად, საბოლოო წინადადების არბიტრაჟი აიძულებს მხარეებს, გააკეთონ უფრო მეტად გონივრული საბოლოო შეთავაზება ერთმანეთისადმი, რადგან ამგვარი მოქმედებით იზრდება შანსი, რომ არბიტრაჟი დაეთანხმება მათ წინადადებას.

შეთანხმების მონა. არ აქვს მნიშვნელობა, რა სახის არბიტრაჟი ერთვება საქმეში, არბიტრაჟისადმი მიმართვა თავისთავად სარისკოა ორივე მხარისთვის, რადგან წინასწარ არც ერთმა მხარემ არ იცის, თუ რა გადაწყვეტილებას მიიღებს არბიტრი. მხარე მოგებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არბიტრი გადაწყვეტილებას იღებს უფრო ხელსაყრელი ხელფასის შესახებ, ვიდრე ამას მხარე მიაღწევდა მშვიდობიანი მოლაპარაკებების გზით. ამგვარად, სანამ მხარე გადაწყვეტს, გააგრძელოს მოლაპარაკებები თუ დაიჭიროს ხისტი პოზიცია და დავა განიხილოს არბიტრაჟმა, მან

უნდა გაითვალისწინოს არბიტრის შესაძლო გადაწყვეტილებები. ყველა შესაძლო შედეგისა და მისით მიღებული სარგებლიანობის ალბათობის გამოთვლის შედეგად მხარეს შეუძლია, შეიმუშაოს ნებაყოფლობითი შეთანხმების რამდენიმე ვარიანტი, რომლებიც არბიტრაჟის მიერ დავის განხილვაზე უმჯობესია. თუ ორივე მხარის მიერ შემუშავებული გადაწყვეტილებების ვარიანტები დაემთხვევა, არსებობს ნებაყოფლობითი შეთანხმების ზონა, რომელიც ორივე მხარისთვის უკეთესია არბიტრაჟში დავის გადაგზავნასთან შედარებით. თუ დამთხვევა არ მოხდება, მხარეები ნებაყოფლობითი ვერ შეთანხმდებიან და უდავოა, რომ საქმე გადაეცემა არბიტრაჟს.

მხარის გადაწყვეტილებას, განაგრძოს მოლაპარაკებები, ნაცვლად არბიტრაჟში დავისა, ხელს უწყობს ის ფაქტი, რომ მხარის რისკები იზრდება და არბიტრის გადაწყვეტილების განსაზღვრა წინასწარ პრაქტიკულად შეუძლებელია. თუ მხარეები გრძნობენ, რომ წაგების რისკი მაღალია, ან, თუ მათთვის ძალზე ძნელია იმის განსაზღვრა, რა არგუმენტებსა და ფაქტებს მიიღებს არბიტრი მხედველობაში დავის განხილვისას, მათთვის მისაღები შედეგების ვარიანტების რაოდენობა გაიზრდება. (13ა დანართში წარმოდგენილია უფრო ფორმალური მოდელი, რომელიც განამტკიცებს ამ დასკვნას).

ლოგიკურად, ისეთ მოლაპარაკებებს, რომლებსაც შეთანხმების ზონა არ გააჩნია, ნებაყოფლობითი შეთანხმება არ მოჰყვება, ასევე, დარწმუნებით იმის თქმა, რომ, რაც დიდია შეთანხმების ზონა, მით მეტია ნებაყოფლობითი შეთანხმების მიღწევის ალბათობა, შეუძლებელია.³¹ რაც დიდია შეთანხმების ზონა, მით მეტია გადაწყვეტილების შესაძლო ვარიანტები მხარეებისთვის. შედეგად, რჩება შთაბეჭდილება, რომ ამ შემთხვევაში ნებაყოფლობითი შეთანხმების მიღწევის შანსები იზრდება, მაგრამ აღსანიშნავია, რომ მხარეებს ამ შემთხვევაში სადავოც მეტი აქვთ. განვიხილოთ უკიდურესი ვარიანტი: ვთქვათ, არსებობს ხელფასის გაზრდის ერთი ვარიანტი, რომლის მიღებაც ორივე მხარისთვის უმჯობესია არბიტრაჟთან შედარებით. სავარაუდოდ, შეთანხმების მიღწევა უფრო ადრეც და გარანტირებულადაც იქნებოდა შესაძლებელი, ვიდრე რამდენიმე შესაძლო სადავო ვარიანტის შემთხვევაში.

არბიტრის დარწმუნება. არბიტრაჟისადმი მიმართვა თუმცა სარისკოა, მხარეებს მაინც აქვთ არბიტრის გადაწყვეტილებაზე ზემოქმედების უნარი. საბოლოო შეთავაზებისას მხარეებს შეუძლიათ, გაზარდონ გამარჯვების შანსები ისეთი წინასაარბიტრაჟო გადაწყვეტილების წარდგენით, რომელსაც არბიტრი მისაღებად მიიჩნევს. ამგვარად, საბოლოო შეთავაზებისას მხარის ამოცანაა, „გამოიცნოს“ არბიტრის ოპტიმალური გადაწყვეტილება და შემდეგ წარუდგინოს მას ასეთ სავარაუდო გადაწყვეტილებასთან მიახლოებული წინადადება (ცხადია, პროფკავშირი მოახდენს საკუთარი წინადადების მიახლოებას „ზემოდან“, ხოლო ფირმის ხელმძღვანელობა – „ქვემოდან“, რადგან ორივე მხარე ცდილობს არბიტრის გადაბირებას).

ტრადიციული არბიტრაჟის დროს მხარეთა წინადადებების ზემოქმედება ნაკლებად ნათელია. ზოგ შემთხვევაში მხარემ შეიძლება ჩათვალოს, რომ არბიტრი მიიღებს გადაწყვეტილებას ხელფასის ისეთი ზომით გაზრდის შესახებ, რომელიც მხარეებისთვის იქნება სასურველი ზომების მიახლოებითი საშუალო ან, უკიდურეს შემთხვევაში, მხარეებზე გადაანაწილებს განსხვავებას. ამ დროს მხარეებს მიეცეთ სტიმული, წარმოადგინონ ისეთი საბოლოო დასკვნა, რომელიც ძალიან შორს არის მათი საბოლოო ერთობლივი გადაწყვეტილებისგან.

შედარებით რაციონალურია, ჩავთვალოთ, რომ არბიტრებს თავიდანვე აქვთ საკუთარი მოსაზრება ყველაზე შესაფერისი ვარიანტის შესახებ. იგი შეიძლება

³¹ Vincent Crawford, "Arbitration and Conflict Resolution in Labor-Management Bargaining," *American Economic Review* 71 (May 1981): 205–210.

შეიცვალოს ორივე მხარის არგუმენტებისა და პოზიციების ცალ-ცალკე მოსმენის შემდეგ, არბიტრების მოსაზრება შესაფერისი ვარიანტის შესახებ ძნელად იცვლება. მხარის პოზიცია (შეთავაზება) თუ ძალიან შორს დგას ასეთი ვარიანტებისგან, მას არბიტრები ნაკლებ გაითვალისწინებენ.³² ეს უკანასკნელი შეხედულება არბიტრების ქმედებაზე გულისხმობს, რომ მხარეებს შეუძლიათ არბიტრზე გავლენის მოხდენა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მხარეების მიერ წამოყენებული წინადადებები ახლოს დგანან იმ ვარიანტთან, რომელსაც, მათი აზრით, არბიტრი მიანიჭებს უპირატესობას. თუ ორივე მხარე ერთ (სწორ) დასკვნამდე მიდის და სწორად განსაზღვრავს არბიტრისთვის ყველაზე მეტად მისაღებ ვარიანტს, შეთავაზებული საბოლოო წინადადებები არბიტრს მათთვის ხელსაყრელი გადანყვეტილების გამოტანის საშუალებას მისცემს. გარეშე პირს შეიძლება დარჩეს შთაბეჭდილება, რომ არბიტრმა იხელმძღვანელა მარტივი, გასაშუალოებული ვარიანტით, მაგრამ სინამდვილეში მხარეებმა სტრატეგიულად განაღებეს საკუთარი წინადადებები არბიტრის მოსალოდნელი პოზიციის გარშემო.³³

არბიტრაჟის შედეგები. თუ არბიტრებს კონკრეტული საქმის გადანყვეტასთან დაკავშირებით საკუთარი მტკიცედ ჩამოყალიბებული აზრი აქვთ და საკუთარ წინადადებებს არბიტრისთვის მისაღებ შედეგს მიუახლოებენ, მაშინ, არბიტრაჟის ტიპის მიუხედავად, მხარეებისა და არბიტრის მოქმედება მეტ-ნაკლებად ერთნაირი უნდა იყოს. ფაქტობრივად, როგორც ერთ-ერთ შტატში, სადაც დავის გადანყვეტა ნებისმიერი ტიპის არბიტრაჟით იყო დასაშვები, პოლიციის ოფიცრების ხელშეკრულებების საკითხებზე ჩატარებულმა კვლევამ ცხადყო, რომ სხვადასხვა სახის არბიტრაჟის არბიტრების მიერ შერჩეული ხელფასის ზომა ყველა შემთხვევაში თითქმის თანაბარი იყო.³⁴ როგორ ხდება არბიტრების მიერ მიღებული გადანყვეტილებისა და მოლაპარაკებით მიღებული გადანყვეტილების შედარება?

არაფერია გასაკვირი იმაში, რომ მოლაპარაკების შედეგად მიღებული და არბიტრების მიერ მიღებული გადანყვეტილებები თანაბარ ზომადია იმ შტატებში, სადაც არსებობს სადავო საკითხების არბიტრაჟისადმი გადაცემის ვალდებულება, რადგან ნებისმიერი სახის მოლაპარაკება ასეთ შტატებში მიმდინარეობს არბიტრაჟის საფრთხის განცდის ქვეშ. თუმცა გასაკვირი ის არის, რომ პოლიციის ხელშეკრულებების კიდევ ერთი კვლევის თანახმად, ხელფასების ზომა იმ შტატებში, სადაც დავების განხილვა არბიტრაჟის მიერ სავალდებულოა, მეტ-ნაკლებად ემთხვევა ხელფასების ზომას ისეთ შტატებში, სადაც ასეთი მოთხოვნა არ არსებობს.³⁵

ამგვარად, სრულიად შესაძლებელია, რომ არბიტრაჟის გავლენა ხელფასების ზომაზე სრულიად უმნიშვნელო იყოს.³⁶

³² არბიტრის მოქმედების შესახებ ამ მოსაზრების ექსპერიმენტული დადასტურება იხ. ნაშრომში: Henry S. Farber and Max H. Bazerman, "The General Basis of Arbitrator Behavior: An Empirical Analysis of Conventional and Final-Offer Arbitration," *Econometrica* 54 (July 1986): 819–844.

³³ Henry S. Farber, "Splitting-the-Difference in Interest Arbitration," *Industrial and Labor Relations Review* 35 (October 1981): 70–77.

³⁴ Orley Ashenfelter and David Bloom, "Models of Arbitrator Behavior: Theory and Evidence," *American Economic Review* 74 (March 1984): 111–124.

³⁵ Orley Ashenfelter and Dean Hyslop, "Measuring the Effect of Arbitration on Wage Levels: The Case of Police Officers," *Industrial and Labor Relations Review* 54 (January 2001): 316–328.

³⁶ ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, თუ დავის მონაწილე მხოლოდ ერთი მხარე ქირაობს ადვოკატს საქმის არბიტრაჟში წარმოსადგენად, ასეთი მხარე მისთვის უკეთეს შედეგს აღწევს. თუმცა თუ ადვოკატს ქირაობს ორივე მხარე, მოგებული არც ერთი მხარე არ რჩება, მიუხედავად ადვოკატის აყვანის დამატებითი ხარჯებისა. იხ.: Orley Ashenfelter and Gordon B. Dahl, "Bargaining and the Role of Expert Agents: A Empirical Study of Final-Offer Arbitration," *Review of*

პროფკავშირების მოქმედების შედეგები

ეკონომისტები დიდი ხანია, სწავლობენ პროფკავშირების გავლენას დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებაზე, უკანასკნელ პერიოდში კი ყურადღება ეთმობა პროფკავშირების ზეგავლენას მომუშავეთა საერთო ანაზღაურებაზე (შემწეობის ჩათვლით), დასაქმების დონეზე, სამუშაო საათებზე, შრომის მწარმოებლურობასა და მოგებაზე. ამ ქვეთავში განვიხილავთ პროფკავშირების მოქმედების შედეგების თეორიულ ასპექტებსა და ფაქტებს.

პროფკავშირები და შრომის ანაზღაურება: თეორიული ასპექტი

დავუშვათ, ვაკვირდებით მომუშავეთა ორი ჯგუფის შრომის ანაზღაურების შესახებ მონაცემებს. ეს ორი ჯგუფი იდენტიურია ყველა მახასიათებლით, გარდა ერთისა: პირველი ჯგუფის მომუშავეები პროფკავშირის წევრები არიან, მეორე ჯგუფისა კი – არა. აღვნიშნოთ პროფკავშირის წევრთა ხელფასი W_u -ით, ხოლო პროფკავშირის არაწევრებისა – W_n -ით. თუ განსხვავება ამ ორ ჯგუფს შორის შეიძლება აიხსნას მხოლოდ პროფკავშირებისადმი კუთვნილებით, მაშინ *ხელფასის ფარდობითი უპირატესობა* (R), რომელსაც პროფკავშირი უზრუნველყოფს საკუთარი წევრებისთვის, შემდეგნაირად გამოისახება:

$$R = (W_u - W_n) / W_n \quad (13.1)$$

ხელფასის ფარდობითი უპირატესობა არ წარმოადგენს აბსოლუტურ თანხას, რომლითაც პროფკავშირებს შეუძლიათ, საკუთარი წევრების ხელფასების გაზრდა, რადგან პროფკავშირები პირდაპირ და ირიბად გავლენას ახდენენ პროფკავშირის არაწევრთა ხელფასებზეც. გარდა ამისა, დარწმუნებით იმის თქმა, რომ R სიდიდე გადაჭარბებულიად ან არასრულად ასახავს იმ გავლენას, რასაც პროფკავშირი ახდენს საკუთარი წევრების რეალურ ხელფასზე, შეუძლებელია. პროფკავშირის წევრი და არაწევრი დასაქმებულების ხელფასებს შორის სხვაობის ახსნისას წარმოქმნილი სირთულეების საილუსტრაციოდ თავდაპირველად განვიხილოთ შრომის ბაზრის მარტივი მოდელი, რომელიც მოცემულია 13.8 ნახაზზე.

13.8 ნახაზზე მოცემულია შრომის ბაზრის ორი სექტორი. ორივეში ერთნაირი მახასიათებლების მქონე პირები არიან დასაქმებულნი. (ა) გრაფიკზე მოცემულია პროფკავშირების წევრი მომუშავეები, (ბ) გრაფიკი კი პროფკავშირების არაწევრ მომუშავეებს შეესაბამება. *პირველ ეტაპზე* დავუშვათ, რომ ორივე სექტორი პროფკავშირების წევრი მომუშავეებით არის წარმოდგენილი და მობილობა სექტორებს შორის განსაკუთრებულ დანახარჯებს არ უკავშირდება. ამდენად, ამ ორი სექტორის დასაქმებულები იმოდრავებენ სექტორიდან სექტორში მანამ, ვიდრე მათი შრომის ანაზღაურება არ გათანაბრდება. მოთხოვნის D_u და D_n მრუდების შესაბამისად, მომუშავეები სექტორებს შორის იმოდრავებენ მანამ, ვიდრე მიწოდების მრუდები მიიღებენ S_u^0 და S_n^0 სახეს.

ახლა დავუშვათ, რომ პროფკავშირმა მოახერხა და მიიზიდა მომუშავეები პირველ სექტორში, მათი ხელფასი კი გაზარდა W_u^1 დონემდე; მეორე სექტორში ხელფასების ცვლილება დამოკიდებულია იმ მომუშავეების რეაქციაზე, რომლებიც არ არიან პროფკავშირების წევრები. განვიხილოთ ოთხი შესაძლო რეაქცია დასაქმებულთა მხრიდან.³⁷

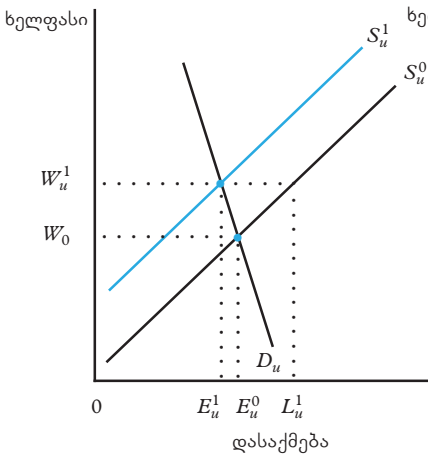
Economics and Statistics 94 (February 2012): 116-132.

³⁷ აღნიშნულ ქვეთავში გამოქვეყნებული მასალის მნიშვნელოვანი ნაწილი ეფუძნება მოცემულ თემატიკაზე პირველად გამოქვეყნებულ ნაშრომს: H. G. Lewis, Unionism and Relative

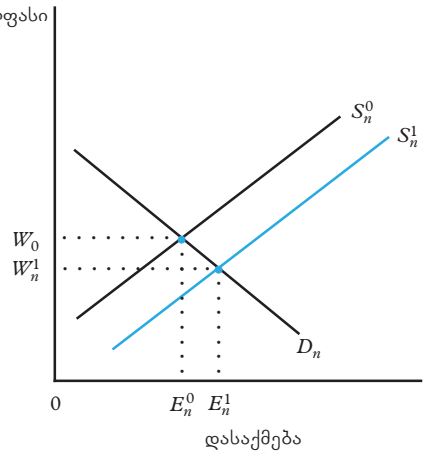
ნახაზი 13.8

პროფკავშირების ირიბი ზემოქმედება ხელფასებსა და დასაქმებაზე

(ა) პროფკავშირების წევრთა სექტორი



(ბ) პროფკავშირების არწევრთა სექტორი



ირიბი ზემოქმედება. თუ პროფკავშირები მოახერხებენ და თავიანთი წევრების ხელფასებს W_u^1 დონემდე გაზრდიან, დასაქმება შემცირდება E_u^1 დონემდე, რის შედეგადაც მოცემულ სექტორში უმუშევრად დარჩება $L_u^1 - E_u^1$ პირი. თუ ყველა უმუშევარი გადავა სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ აქტიურობს, ამ ორ სექტორში მიწოდების მრუდები შესაბამისად გადაადგილდება S_u^1 და S_n^1 პოზიციებზე. უმუშევრობა აღმოიფხვრება პროფკავშირების სექტორში, თუმცა სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ აქტიურობენ, აღინიშნება სამუშაო ძალის სიჭარბე ძველი საბაზრო ხელფასის პირობებში. შედეგად, ხელფასი „პროფკავშირების სექტორში“ მოექცევა შემცირების ზენოლის ქვეშ მანამ, ვიდრე შრომის ბაზარი ამ სექტორში არ მოვა წონასწორობაში *შედარებით დაბალ ხელფასზე* (W_u^1) და დასაქმების უფრო მაღალ დონეზე (E_n^1).

ამ მოდელის კონტექსტში პროფკავშირმა შეძლო, უზრუნველყო იმ წევრების ხელფასის ზრდა, რომლებმაც შეინარჩუნეს სამსახური. თუმცა პროფკავშირმა ამ შედეგს მიაღწია იმის წყალობით, რომ მისი ზოგიერთი წევრი გადაადგილდა დაბალანაზღაურებად სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ არიან აქტიურები. ამგვარად, ხელფასის ფარდობითი უპირატესობა (R_1), რომელიც გამოითვლება შემდეგნაირად:

$$R_1 = (W_u^1 - W_n^1) / W_n^1, \tag{13.2}$$

პროფკავშირის წევრების რეალურ ხელფასზე პროფკავშირების გავლენის გამო რეალური აბსოლუტური ეფექტის გადაჭარბების ტენდენციით ხასიათდება. რეალური აბსოლუტური ეფექტი (A), პროცენტებით გამოხატული, შემდეგნაირად განისაზღვრება:

$$A = (W_u^1 - W_0) / W_0, \tag{13.3}$$

რადგან W_n^1 ნაკლებია W_0 -ზე, R_1 მეტია A-ზე.

Wages in the United States (Chicago: University of Chicago Press, 1963). ნახაზზე 13.8 განხილულია შრომის ბაზრის ორი სექტორით წარმოდგენილი მოდელი სამუშაო ძალის მიწოდების შესაბამისი მრუდებით. უნდა გვახსოვდეს, რომ ერთ სექტორში სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი გულისხმობს უცვლელ ხელფასს სხვა სექტორებში („ალტერნატიული ხელფასი“). ხელფასის ერთ სექტორში ცვლილებისას შეიძლება მიწოდების მრუდის ნანაცვლება სხვა სექტორში. ზოგჯერ ამ რთულ დამოკიდებულებას უგულებელვყოფთ, რათა გავამარტივოთ მასალის გადმოცემა და ხაზი გავუსვათ ქვეყნის მოდელის მრავალფეროვნებას, რაც შეიძლება არსებობდეს ნებისმიერ სექტორში პროფკავშირების მოქმედების საპასუხოდ.

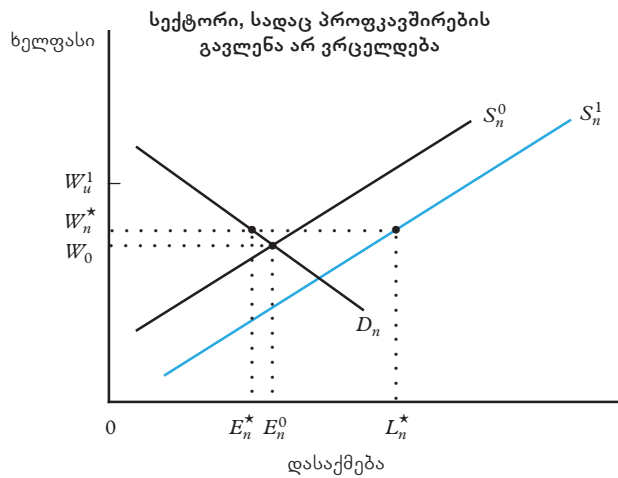
საფრთხის შედეგები. პროფკავშირის არანეგრი მომუშავეების მხრიდან კიდევ ერთი სახის რეაქცია შეიძლება გამოვლინდეს მათ სურვილში, წარმოდგენილი იყვნენ პროფკავშირებით. პროფკავშირის არანეგრი ორგანიზაციებს, შიშობენ რა, რომ პროფკავშირები გაზრდის სამუშაო ძალის დანახარჯს და შეზღუდავს მენეჯერების პრეროგატივას, შეიძლება, სურდეთ, „მოისყიდონ“ საკუთარი თანამშრომლები და ამ მიზნით შესთავაზონ მათ საბაზრო ხელფასზე **მაღალი ხელფასი**.³⁸ რადგან პროფკავშირების ნეგრობის გამო მომუშავეებს დანახარჯის გაღება უნევთ (როგორც უკვე აღინიშნა), W_u^1 -ზე ნაკლები, მაგრამ W_0 -ზე მეტი ხელფასი შეიძლება საკმარისი იყოს დამსაქმებლების იმაში დასარწმუნებლად, რომ მათი თანამშრომლების უმრავლესობა არ დაუჭერს მხარს პროფკავშირებს (იმ დაშვებით, რომ მუშაკები კმაყოფილი არიან დასაქმების არასახელფასო პირობებით).

დასაქმებულთა პროფკავშირებში განევრიანების საფრთხე, კერძოდ, პროფკავშირის არანეგრი მომუშავეების ხელფასების ზრდა, მოცემულია 13.9. ნახაზზე. პროფკავშირების სამოღვანეო სექტორში ხელფასების ზრდა და დასაქმების შემცირება ამავე სექტორში ინვესს სამუშაო ძალის მიწოდების გადაადგილებას S_n^0 დონემდე იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირი არ არის აქტიური. მომუშავეთა პროფკავშირში გაერთიანების საფრთხის დროს დამსაქმებლებს, რომლებთანაც პროფკავშირი მანამდე არ არსებობდა, შეუძლიათ, გაუზარდონ დასაქმებულთა ხელფასი W_n^* დონემდე. იგი მდებარეობს W_0 -სა და W_u^1 -ს შორის. ხელფასის ამგვარი ზრდა ინვესს პროფკავშირის არანეგრი მომუშავეების დასაქმების შემცირებას E_n^* -ამდე; შედარებით მაღალ ხელფასზე პროფკავშირის არანეგრი დამსაქმებლებს ნაკლები რაოდენობის მომუშავეები სჭირდებათ. გარდა ამისა, რამდენადაც პროფკავშირის არანეგრი მომუშავეების ხელფასის თავისუფლად შემცირება ახლა უკვე შეუძლებელია, სამუშაო ძალის ჭარბი $L_n^* - E_n^*$ მიწოდება ინვესს უმუშევრობას. და ბოლოს, რადგან ახლა უკვე პროფკავშირების არანეგრთა ხელფასი უფრო მაღალია, პირვანდელთან შედარებით, პროფკავშირის ნევრთა შეფარდებითი უპირატესობა, გამონახტული ფორმულით:

$$R_2 = (W_u^1 - W_n^*) / W_n^*, \tag{13.4}$$

ნახაზი 13.9

მომუშავეთა პროფკავშირებში განევრების საფრთხის გავლენა ხელფასებსა და დასაქმებაზე (იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება)



³⁸ მუქარის შედეგების თეორიული და ემპირიული განხილვა იხ. ნაშრომში: Henry S. Farber, "Nonunion Wage Rates and the Threat of Unionization," National Bureau of Economic Research, working paper no. 9705 (May 2003).

ახლა უფრო ნაკლებია, ვიდრე პროფკავშირის წევრთა რეალურ ხელფასზე პროფკავშირების ზემოქმედებით გამოწვეული აბსოლუტური ეფექტი.

ლოდინის უმუშევრობა. გასარკვევია: პროფკავშირის წევრი დასაქმებული, რომელიც კარგავს (ან არ კარგავს) სამსახურს, აუცილებლად დატოვებს თუ არა სამუშაო ადგილს და დაიწყებს სამუშაოს ძებნას სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება? დასაქმების შემცირების მიუხედავად, იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება, მაინც ჩნდება ვაკანსიები თანამშრომლების პენსიაზე გასვლის, გარდაცვალებისა და სამუშაო ძალის ნებაყოფლობითი დენადობის გამო. სამუშაოს მაძიებელთათვის (განსაკუთრებით უმუშევრობის პერიოდში) შეიძლება მიმზიდველი იყოს სამუშაოს ძებნა იმ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება. ვინც უარს ამბობს შედარებით დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს, ამავე სექტორში უფრო მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს მოძიების მიზეზით ხელს უწყობს მოვლენას, რომელსაც ლოდინის უმუშევრობა ეწოდება (ისინი ელიან ვაკანსიას იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება).³⁹

ლოდინის უმუშევრობის მთავარი პრინციპია ის, რომ დასაქმებულები ინაცვლებენ ერთი სექტორიდან მეორეში, თუ მოსალოდნელი ხელფასი უფრო მაღალია. მოსალოდნელი ხელფასი ტოლია: სექტორის ხელფასის განაკვეთი გამრავლებული მოცემულ სექტორში სამუშაოს შოვნის ალბათობაზე. ამგვარად, მაშინაც კი, თუ მომუშავეს ყოველთვის შეუძლია, იშოვოს სამუშაო სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება, იქ დასაქმებაზე უარის თქმა მოგებია შიშით შედარებით მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნის რეალური შანსის (არა აუცილებლად 100%-ის ტოლი) არსებობისას. ლოდინის უმუშევრობის არსი ისაა, რომ ყველა, ვინც დაკარგა სამუშაო პროფკავშირების ზეგავლენის მქონე სექტორში, არ ინაცვლებს საპირისპირი სექტორში (სადაც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება). თეორიულად ისიც კი დასაშვებია, რომ თავიდან იმ სექტორის ზოგიერთი მომუშავე, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება, დატოვებს სამუშაოს, ეცდება გადაინაცვლოს იმ სექტორში, რომელიც პროფკავშირების ზეგავლენის ქვეშაა.

უმუშევრობა სექტორში, სადაც პროფკავშირები ფუნქციონირებს, შეამცირებს მომუშავეთა გადადინების მასშტაბს საპირისპირო სექტორში და, შესაბამისად, გაათანაბრებს ხელფასებს იმ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება. გარდა ამისა, თუ პროფკავშირების ზეგავლენის არმქონე სექტორში დასაქმებულთა საკმარისი რაოდენობა გადანყვეტს, სამუშაო ეძებოს იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენაა, სამუშაო ძალის მინოდების მრუდი სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს, შეიძლება მარცხნივაც კი გადაადგილდეს. ამ შემთხვევაში პროფკავშირების აქტიურობამ, როგორც წესი, შეიძლება ხელფასის ზრდა გამოიწვიოს, როგორც ეს ხდება „საფრთხის ეფექტის“ შემთხვევაში („საფრთხე“ ისაა, რომ მომუშავეები ტოვებენ ფირმებს, სადაც პროფკავშირები არ მოქმედებენ და სამუშაოს ეძებენ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება).

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილებები. და ბოლოს, გავიხსენოთ პროფკავშირების მოქმედება საკუთარი წევრების მიერ განეულ მომსახურებაზე მოთხოვნის შე-

³⁹ Jacob Mincer, “Unemployment Effects of Minimum Wages,” *Journal of Political Economy* 84, no. 4, pt. 2 (August 1976): 587–5104. მართალია, მინსერი განიხილავს მინიმალური ხელფასის შედეგებს, მაგრამ პროფკავშირების ზეგავლენის შედეგად შეთანხმებული ხელფასების ანალოგიურად გაანალიზებაც შესაძლებელია.

ცვლის მიზნით. ზოგ შემთხვევაში ამ ქმედებებში შედის პროფკავშირის მცდელობა, მარჯვნივ გადაადგილოს პროდუქციაზე მოთხოვნის მრუდი იმ კომპანიებში, რომლებზეც მათი გავლენა ვრცელდება (და, ამდენად, მათ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდიც). თუ პროფკავშირი წარმატებით ზრდის მოთხოვნას პროდუქციაზე იმ სექტორში, სადაც მისი გავლენა ვრცელდება (იმ სექტორის ხარჯზე, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს) სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილება და მასთან დაკავშირებული იმ სექტორის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარცხნივ გადაადგილება, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს, გამოიწვევს ხელფასების კიდევ ერთხელ შემცირებას ამ უკანასკნელში თავდაპირველ მაჩვენებლამდე.⁴⁰

მონაცემები ხელფასზე პროფკავშირების გავლენის შესახებ

პროფკავშირების არსებობა გავლენას ახდენს დასაქმებულთა ხელფასებზე (ორივე სექტორში, სადაც ფუნქციონირებს და სადაც არ ფუნქციონირებს პროფკავშირები) ამიტომ, შუძლებელია, განვსაზღვროთ შრომის ანაზღაურება პროფკავშირების არარსებობის პირობებში (W_0). ამგვარად, უშუალოდ ვერ ვაფასებთ პროფკავშირების გავლენას მისი წევრების რეალური ხელფასის აბსოლუტურ დონეზე (A) (იხ. ტოლობა 13.3). ამასთან, უნდა განვასხვაოთ პროფკავშირების გავლენა შეფარდებით და აბსოლუტურ ხელფასებზე (13.2 და 13.4 ტოლობები).

ეკონომისტებმა არცთუ მცირე ძალისხმევა დახარჯეს იმის გამოსარკვევად, თუ როგორი წარმატებით ახერხებენ პროფკავშირები კერძო სექტორში დასაქმებული საკუთარი წევრების შრომის ანაზღაურების გაზრდას იმავე მახასიათებლების მქონე, მაგრამ პროფკავშირების არანევრ მომუშავეებთან შედარებით. კვლევები ტარდებოდა სხვადასხვა ჯგუფზე. მკვლევრები ცდილობდნენ, დაედგინათ, თუ რამდენად მეტ ხელფასს იღებდნენ პროფკავშირების წევრები არანევრებთან შედარებით და ამ მიზნით წინასწარ ითვალისწინებდნენ ამ ორ ჯგუფს შორის სხვა ისეთი ფაქტორების მიხედვით არსებულ განსხვავებებს, რომლებიც, სავარაუდოდ, გავლენას ახდენენ შრომის ანაზღაურებაზე.

პროფკავშირების წევრებისა და არანევრების ხელფასებს შორის არსებული განსხვავებების შესწავლისას გამოიყენება სხვადასხვა სახის მონაცემები და სტატისტიკური მეთოდები. არ არსებობს ამ განსხვავების ერთიანი, შეთანხმებული შეფასება. თუმცა ამ თემის ირგვლივ მასშტაბური სამუშაოს ჩატარების შემდეგ გამოიკვეთა რამდენიმე საერთო ტენდენცია:

1. ამერიკის შეერთებულ შტატებში პროფკავშირის წევრთა სახელფასო უპირატესობა გარკვეულწილად შემცირდა და 10-20%-ის ფარგლებში მერყეობს.⁴¹

⁴⁰ ამ ოთხი სახის რეაქციის ჩვენეული განხილვა გულისხმობს ნაწილობრივი წონასწორობის მოდელის არსებობას. თუ ვაგებთ საერთო წონასწორობის მოდელს კაპიტალის გადაადგილებით სექტორებს შორის, ამ შემთხვევაში შესაძლებლობების რიცხვი კიდევ უფრო მეტია. ამ საკითხზე იხ.: Harry Johnson and Peter Mieszkowski, "The Effects of Unionization on the Distribution of Income: A General Equilibrium Approach," *Quarterly Journal of Economics* 84 (November 1969): 539–561.

⁴¹ ამ შეფასებების მიმოხილვა იხ.: Richard Freeman and James Medoff, *What Do Unions Do?* (New York: Basic Books, 1984); H. Gregg Lewis, *Union Relative Wage Effects: A Survey* (Chicago: University of Chicago Press, 1986); Barry T. Hirsch and John T. Addison, *The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence* (Boston: Allen and Unwin, 1986); and Pencavel, *Labor Markets under Trade Unionism*. სტატიები, სადაც მოყვანილია წარსულში ჩატარებული კვლევების ციტირებები, იხ.: Steven Raphael, "Estimating the Union Earnings Effect Using a Sample of Displaced

თუმცა მკვლევართა შეფასებით პროფკავშირის წევრი ამერიკელები იღებენ 10-20%-ით უფრო მაღალ ხელფასს, ვიდრე იმავე მონაცემების მქონე პროფკავშირის არანწევრები;⁴²

2. ამერიკის შეერთებული შტატების კერძო სექტორში პროფკავშირის წევრთა სახელფასო უპირატესობა მეტია, ვიდრე სახელმწიფო სექტორში. მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, რომელიც ორივე სექტორს ერთი და იმავე მონაცემებისა და მეთოდების გამოყენებით სწავლობდა, სახელფასო სხვაობა კერძო სექტორში შეადგენდა 18-20%-ს, სახელმწიფო სექტორში კი – 8-12%-ს ერთსა და იმავე 2000-2012 წწ. პერიოდში;⁴³

3. პროფკავშირების წევრების ფარდობითი სახელფასო უპირატესობა სხვა ქვეყნებთან შედარებით უფრო დიდია ამერიკის შეერთებულ შტატებში. მაგალითად, პროფკავშირის წევრთა ხელფასი 1990-იანი წლების მიწურულს: ამერიკის შეერთებულ შტატებში – 18%-ით, ავსტრალიაში – 12%-ით, გაერთიანებულ სამეფოში – 10%-ით, კანადაში – 8%-ით, გერმანიაში – 4%-ით, საფრანგეთში – 3%-ით მეტი იყო მათთან შედარებით, ვინც პროფკავშირის წევრი არ იყო;⁴⁴

4. ყველა ქვეყანაში პროფკავშირების ქმედებით შემოსავალი დასაქმებულებს შორის მეტ-ნაკლებად თანაბრად ნაწილდება, განსაკუთრებით, მამაკაცების შემთხვევაში. პროფკავშირების ხელშეწყობით დაბალკვალიფიციური მომუშავეების ანაზღაურება შედარებით მაღალკვალიფიციური მომუშავეების ანაზღაურებასთან მიმართებით პროფკავშირულ სექტორში იზრდება, რის გამოც მცირდება სამუშაო ძალისა და კაპიტალის ინვესტიციის უკუგება. პროფკავშირების ხელშეწყობით მიიღწევა ხელფასების სტანდარტიზაცია თავად ფირმებში, ერთსა და იმავე დარგში ფუნქციონირებად ფირმებში და მცირდება სხვაობა სანარმოო და ოფისის მომუშავეების შემოსავლებს შორის.⁴⁵ მათი ძალისხმევით ასევე მცირდება სხვაობა ამერიკის შეერთებული შტატების თეთრკანიანი და შავკანიანი სამუშაო ძალის ანაზღაურებაში;⁴⁶

Workers,” *Industrial and Labor Relations Review* 53 (April 2000): 503–521; Bernt Bratsberg and James F. Ragan Jr., “Changes in the Union Wage Premium by Industry,” *Industrial and Labor Relations Review* 56 (October 2002): 65–83; Barry T. Hirsch, “Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic,” *Journal of Labor Research* 25 (Spring 2004): 233–266; and Ozkan Eren, “Does Membership Pay Off for Covered Workers? A Distributional Analysis of the Free Rider Problem,” *Industrial and Labor Relations Review* 62 (April 2009): 367–380.

⁴² კვლევა, რომლის ფარგლებშიც წარსულში ჩატარებული კვლევის მეთოდებისგან განსხვავებული მეთოდებია გამოყენებული და რომლითაც მტკიცდება, რომ პროფკავშირებში ახლად გაწევრიანებული მომუშავეების ხელფასი არ იზრდება, იხ.: John DiNardo and David S. Lee, “Impacts of New Unionization on Private Sector Employees: 1984–2001,” *Quarterly Journal of Economics* 116 (November 2004): 1383–1441.

⁴³ Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey* (Washington, D.C.: Bureau of National Affairs, 2013): Table 2a.

⁴⁴ David Blanchflower and Alex Bryson, “Changes over Time in Union Relative Wage Effects in the U.K. and the U.S. Revisited,” *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 9395 (December 2002).

⁴⁵ Richard B. Freeman, “Labor Market Institutions Around the World,” working paper no. 13242, *National Bureau of Economic Research* (Cambridge, Mass.: 2007); Lawrence M. Kahn, “Wage Inequality, Collective Bargaining and Relative Employment 1985–94: Evidence from 15 OECD Countries,” *Review of Economics and Statistics* 82 (November 2000): 564–579; და David Card, Thomas Lemieux, and W. Craig Riddell, “Unions and Wage Inequality,” *Journal of Labor Research* 25 (Fall 2004): 519–562.

⁴⁶ James Peoples Jr., “Monopolistic Market Structure, Unionization, and Racial Wage Differentials,” *Review of Economics and Statistics* 76 (February 1994): 207–211; and Richard Freeman and James Medoff, *What Do Unions Do?* chapter 5.

5. ამერიკის შეერთებული შტატების იმ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება, ფარდობითი სახელფასო უპირატესობა, უკიდურეს შემთხვევაში, უკანასკნელ ათწლეულებში მაინც, უფრო მეტად გაიზარდა ეკონომიკური კრიზისის პერიოდებში.⁴⁷ თუ 1980 წლამდე არსებული ფაქტები არაერთგვაროვანია, უკანასკნელ წლებში პროფკავშირების წევრების შრომის ანაზღაურების ცვლილება ნაკლებად მგრძობიარე იყო ბიზნესგარემოსადმი პროფკავშირების არანეერთა შრომის ანაზღაურებასთან შედარებით;

6. რადგან დღემდე ამ მოდელის სასარგებლოდ არც ერთი არგუმენტი არ მოიძებნა, მკვლევრები ცდილობენ, გაარკვიონ, პროფკავშირების აქტიური მოქმედება ზრდის თუ ამცირებს იმ სექტორში დასაქმებულთა ანაზღაურებას, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება. ამ მიზნით ჩატარებული კვლევები ადგენს, რომელი ეფექტი დომინირებს ამ სექტორის (სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს) მომუშავეებს შორის: ირიბი ზემოქმედება თუ საფრთხის ეფექტი. შედეგები ჯერაც ბუნდოვანია. მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, საფრთხის ეფექტი დომინანტური იყო ქალაქებში (ე.ი. ქალაქებში, სადაც პროფკავშირების წევრთა წილი მაღალი იყო, იმ სექტორებში დასაქმებულთა ხელფასი, სადაც პროფკავშირების ზემოქმედება არ ვრცელდებოდა, მაინც მაღალი იყო. ამავე კვლევის ფარგლებში ირიბი ზემოქმედების ეფექტი შეისწავლებოდა მრეწველობის დარგებში (დარგებში, სადაც შედარებით აქტიურად მოქმედებდნენ პროფკავშირები, საპირისპირო სექტორში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება შედარებით დაბალი იყო). ასეთი ურთიერთსაინანაღმდეგო შედეგები წარსულში ჩატარებული კვლევების ანარეკლია.⁴⁸

როგორ ზემოქმედებს პროფკავშირები შრომის საერთო ანაზღაურებაზე

შეფასება, რამდენად აღემატება პროფკავშირის წევრთა შრომის ანაზღაურება არანეერთა შრომის ანაზღაურებას, შეიძლება მცდარი აღმოჩნდეს ორი მიზეზის გამო: პირველი, ასეთ შეფასებებში არ არის გათვალისწინებული, რომ ხელფასი შრომის საერთო ანაზღაურების მხოლოდ ნაწილია. ხშირია არგუმენტები იმ ფაქტის სასარგებლოდ, რომ *მომუშავეთა შემწეობა* (ანაზღაურებადი შვებულება, ფულადი შემწეობა ავადმყოფობის გამო, ხანდაზმულობის პენსია და სხვ.) უფრო მაღალია ფირმებში, სადაც პროფკავშირები მოქმედებენ, ვიდრე ისეთ ფირმებში, რომლებიც პროფკავშირის წევრებს არ ასაქმებს. ამ არგუმენტის თანახმად, ადამიანები სხვადასხვა სახის შემწეობას ანიჭებენ უპირატესობას და იმ ფირმებში, სადაც პროფკავშირი არ აქტიურობს, რთულია დამსაქმებელამდე მისი თანამშრომლების უპირატესობების შესახებ ინფორმაციის მიტანა. იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებენ, ფირმები ტრადიციულად საერთო ანაზღაურების უფრო დიდ ნაწილს ფულადი ხელფასის სახით იხდიან. ამ მოსაზრებას ამყარებს ემპირიული ფაქტები. მომუშავეთა შემწეობა და შრომის ანაზღაურების წილი, რომელიც შემწეობის სახით გაიცემა, სავარაუდოდ, უფრო მაღალია იმ ფირმებში, სადაც პროფკავშირები ფუნქციონირებს. გარდა ამისა, როგორც კვლევები ცხადყოფენ, პროფკავშირების წევრობისას მაღალია იმის ალბათობა, რომ მომუშავეები მოითხოვენ

⁴⁷ Darren Grant, "A Comparison of the Cyclical Behavior of Union and Nonunion Wages in the United States," *Journal of Human Resources* 36 (Winter 2001): 31–57; David Blanchflower and Alex Bryson, "What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff be Surprised?"

⁴⁸ იხ. David Neumark and Michael L. Wachter, "Union Effects on Nonunion Wages: Evidence from Panel Data on Industries and Cities," *Industrial and Labor Relations Review* 49 (October 1995): 20–38.

დამსაქმებლის მიერ დაფინანსებული მათი კუთვნილი სახელმწიფო შემწეობის მიღებას.⁴⁹ ამდენად, სხვადასხვა სახის შემწეობის უგულვებელყოფისას შეიძლება, ნაკლები სიზუსტით მოხდეს შრომის საერთო ანაზღაურების სხვაობის გამოთვლა ფირმებში იმის მიხედვით, არიან თუ არა დასაქმებულები პროფკავშირების წევრები.

მეორე, დასაქმების პირობების უგულვებელყოფისას შეიძლება, პროფკავშირების გავლენა მისი წევრების კეთილდღეობის დონეზე გადამეტებულად შეფასდეს პროფკავშირების არანეგრივი მომუშავეების კეთილდღეობის დონესთან შედარებით. მაგალითად, კვლევები ცხადყოფენ, რომ წარმოების სფეროს მომუშავეების შემთხვევაში, პროფკავშირების ზეგავლენის სექტორში მოღვაწე ფირმების სამუშაო გარემო უფრო სახიფათოა, სამუშაო გრაფიკი – ნაკლებად მოქნილი, მუშაობის ტემპი – უფრო სწრაფი, სამუშაოთი კმაყოფილების ხარისხი – შედარებით დაბალი და ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე განწესებული თანამშრომლების კონტროლი – ნაკლები, იმ სექტორში ფუნქციონირებად ფირმებთან შედარებით, რომლებზეც პროფკავშირების ზეგავლენა არ ვრცელდება.⁵⁰ ასეთი მდგომარეობა შეიძლება შეიქმნას იმის გამო, რომ საწარმოო გარემო მოითხოვს მეტ ურთიერთდამოკიდებულებას მომუშავეების შორის და ხისტი სამუშაო მოთხოვნების დაწესებას დამსაქმებლების მხრიდან, რაც საჭიროებს პროფკავშირების დაშვებას ფირმაში. მართალია, პროფკავშირი ხშირად ცდილობს, გავლენა მოახდინოს სამუშაო პირობებზე, მაგრამ მისი მცდელობა ყოველთვის წარმატებული როდია! პროფკავშირის წევრთა და არანეგრითა შემოსავლებს შორის სხვაობა შეიძლება იყოს პროფკავშირის წევრთათვის გადახდილი პრემია არახელსაყრელი შრომის სამუშაო პირობების საკომპენსაციოდ.⁵¹

როგორ მოქმედებს პროფკავშირები დასაქმებაზე

თუ პროფკავშირები წარმატებით უზრუნველყოფენ მისი წევრების ხელფასებისა და მომუშავეთა შემწეობის ზრდას და მენეჯერების პრეროგატივების შეზღუდვას, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, მისი არსებობა უარყოფითად აისახება დასაქმების ზრდაზე. უკანასკნელ წლებში ჩატარდა რამდენიმე კვლევა, რომლებიც შეისწავლიდა ამ თეორიულ პროგნოზს. მიღებული შედეგები ცხადყოფს, რომ პროფკავშირების მოქმედების შედეგად, მართლაც, შეიძლება შემცირდეს დასაქმების ზრდა. მაგალითად, 1970-იანი წლების მინურულს ჩატარებული კვლევა, რომელიც სწავლობდა მდგომარეობას კალიფორნიის ქარხნებში, ცხადყოფს პროფკავშირების ზეგავლენის სექტორში წელიწადში დასაქმების 2-4%-ით უფრო ნელა ზრდას იმ სექტორთან შედარებით, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს; ფაქტობრივად, ზრდის ტემპები იმდენად განსხვავდებოდა, რომ კალიფორნიაში პროფკავ-

⁴⁹ Barry T. Hirsch, David A. Macpherson, and J. Michael Dumond, "Workers' Compensation Reciprocity in Union and Nonunion Workplaces," *Industrial and Labor Relations Review* 50 (January 1997): 213–236; John W. Budd and Brian P. McCall, "The Effects of Unions on the Receipt of Unemployment Insurance Benefits," *Industrial and Labor Relations Review* 51 (April 1997): 478–492; and Thomas C. Buchmuller, John DiNardo, and Robert G. Valletta, "Union Effects on Health Insurance Provision and Coverage in the United States," *Industrial and Labor Relations Review* 55 (July 2002): 610–627; და John W. Budd, „Non-Wage Forms of Compensation,” *Journal of Labor Research* 25 (Fall 2004): 587-622.

⁵⁰ Greg Duncan and Frank Stafford, "Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?" *American Economic Review* 70 (June 1980): 355–371; Keith A. Bender and Peter J. Sloane, "Job Satisfaction, Trade Unions, and Exit-Voice Revisited," *Industrial and Labor Relations Review* 51 (January 1998): 222–240; და John S. Heywood, W. S. Siebert, and Xiangdong Wei, "Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs," *Industrial and Labor Relations Review* 55 (July 2002): 595–609.

⁵¹ Duncan and Stafford, "Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?"

ვშირებში განევრების მაჩვენებლის შემცირების 60% პროფკავშირების წევრების დასაქმების შედარებით დაბალი ტემპით აიხსნა.⁵² პროფკავშირების იგივე გავლენა დაფიქსირდა დასაქმებაზე სხვა კვლევებითაც, როგორც ზოგადად ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ისე ავსტრალიაში, კანადასა და გაერთიანებულ სამეფოში.⁵³ და ბოლოს, მაშინაც კი, როდესაც დასაქმება დიდად არ იცვლება პროფკავშირების აქტიურობის მიუხედავად, წლიური სამუშაო საათების საერთო რაოდენობა შეიძლება მაინც შემცირდეს.⁵⁴

როგორ ზემოქმედებს პროფკავშირები შრომის მწარმოებლურობასა და მოგებაზე

არსებობს ორი მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, თუ რა გავლენას ახდენს პროფკავშირის საქმიანობა სამუშაო ძალის შრომის მწარმოებლურობაზე. პირველი მოსაზრების თანახმად, პროფკავშირების ძალისხმევით იზრდება მუშაკის შრომის მწარმოებლურობა ფირმაში კაპიტალის კონკრეტული ზომის პირობებში „ხმის მიცემის“ მექანიზმის ხარჯზე, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელია მომუშავეთა წინადადებებისა და უპირატესობების დამსაქმებლის ყურამდე მიტანა.⁵⁵ იდეებისა და პრობლემების გამოხატვის პირდაპირი საშუალებების წყალობით მომუშავეთა მოტივაცია შეიძლება გაიზარდოს, ხოლო სამსახურის დატოვების შემთხვევები – შემცირდეს. რაც ნაკლებია სამსახურის დატოვების მაჩვენებელი, მით მეტი სტიმული აქვთ ფირმებს, დააბანდონ ინვესტიცია თანამშრომლების ტრენინგში, რაც ასევე აამაღლებს მათ შრომის მწარმოებლურობას;

მეორე შეხედულება ხაზს უსვამს შეზღუდვებს, რასაც პროფკავშირები ფირმის მმართველების პრეროგატივებზე აწესებენ. განსაკუთრებულ ყურადღებას პროფკავშირები სამუშაო ძალაზე განუვლი დანახარჯების გაზრდას აქცევენ. სახელდობრ, როდესაც პროფკავშირი ზრუნავს საკუთარი წევრების როგორც დასაქმებაზე, ასევე მათი შრომის ანაზღაურებაზე, ფაქტობრივად, ისინი ზენოლას ახდენენ ფი-

⁵² Jonathan S. Leonard, “Unions and Employment Growth,” *Industrial Relations* 31 (Winter 1992): 80–94.

⁵³ Timothy Dunne and David A. Macpherson, “Unionism and Gross Employment Flows,” *Southern Economic Journal* 60 (Jan. 1994): 727–738; Stephen G. Bronars, Donald R. Deere, and Joseph Tracy, “The Effects of Unions on Firm Behavior: An Empirical Analysis Using Firm-Level Data,” *Industrial Relations* 33 (Oct. 1994): 426–451; Robert G. Valletta, “Union Effects on Municipal Employment and Wages: A Longitudinal Approach,” *Journal of Labor Economics* 11 (July 1993): 545–574; Richard J. Long, “The Impact of Unionization on Employment Growth of Canadian Companies,” *Industrial and Labor Relations Review* 46 (July 1993): 691–703; David G. Blanchflower, Neil Millward, and Andrew J. Oswald, “Unions and Employment Behaviour,” *Economic Journal* 101 (July 1991): 815–834; Giuseppe Bertola, Francine D. Blau, and Lawrence M. Kahn, “Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns,” *Journal of Population Economics* 20 (Oct. 2007): 833–867; and Michelle Brown and John S. Heywood, “Investigating the Cause of Death: Industrial Relations and Plant Closures in Australia,” *Industrial and Labor Relations Review* 59 (July 2006): 593–612.

⁵⁴ William M. Boal and John Pencavel, “The Effects of Labor Unions on Employment, Wages, and Days of Operation: Coal Mining in West Virginia,” *Quarterly Journal of Economics* 109 (February 1994): 267–298.

⁵⁵ ამ არგუმენტის ამომწურავი მიმოხილვა იხ.: Freeman and Medoff, *What Do Unions Do?* მიაქციეთ ყურადღება, რომ არსებობს სხვა მეთოდიც, რომლის გამოყენებითაც პროფკავშირებს შეუძლიათ დასაქმებულთა შრომის მწარმოებლურობის ამაღლება. როგორც ვნახეთ, პროფკავშირების ზემოქმედების შედეგად იზრდება ხელფასები, ეკონომიკური თეორიის მიხედვით კი, მოგების მაქსიმიზაციაზე ორიენტირებული დამსაქმებლების რეაქცია გამოიხატება დასაქმების შემცირებითა და სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლებით. ამგვარად, რაც მეტად გადაადგილებიან ფირმები სამუშაო ძალის ზღვრული პროდუქტის მრუდებზე ზემოთ და მარცხნივ, მათი სამუშაო ძალის ზღვრული პროდუქტი მით მეტად გაიზრდება ხელფასის ზრდის პასუხად.

რმის მენეჯმენტზე. პროფკავშირები ცდილობს, დაითანხმოს ფირმის მენეჯმენტი დასაქმების გაზრდაზე, გარკვეული სახის სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ შეზღუდვებზე, ასევე ისეთი ღონისძიებების გატარებაზე, რომ შენარჩუნებულ იქნეს დასაქმებულთა არსებული შემადგენლობა. ყოველივე აღნიშნული ზრდის სამუშაო ძალის და, შესაბამისად, წარმოებული პროდუქციის ერთეულზე განეულ დანახარჯებს.

პროფკავშირების მუშაობის შედეგების ემპირიული ანალიზი ურთიერთსაინანა-ალმდეგო შედეგებს იძლევა. პროფკავშირის გავლენა მომუშავეთა მწარმოებლურობაზე აშკარად დამოკიდებულია სამუშაო ძალასა და მენეჯმენტს შორის არსებულ ურთიერთობაზე, კოლექტიური მოლაპარაკებების კონკრეტული გარემოებების მიხედვით. ფაქტობრივად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ფირმებში, რომლებიც პროფკავშირის წევრებს ასაქმებენ, სადაც მიღებულია სამუშაო ძალისა და მენეჯმენტის მხრიდან გადაწყვეტილების ერთობლივად მიღების პრაქტიკა გამოშვებულ პროდუქციაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების სისტემით, შრომის მწარმოებლურობა უფრო მაღალია, ვიდრე ანალოგიური მონაცემების მქონე იმ ფირმებში, რომლებიც პროფკავშირის წევრებს არ ასაქმებენ. თუ ფირმებში პროფკავშირების წევრების მიმართ მსგავსი პრაქტიკა არ გამოიყენება, შრომის მწარმოებლურობა უფრო დაბალია, ვიდრე იმ ფირმებში, რომელთა დასაქმებულებიც პროფკავშირების წევრები არ არიან.⁵⁶

იმ შემთხვევაში, როდესაც პროფკავშირების ძალისხმევის შედეგად იზრდება ხელფასები, მაგრამ არ იზრდება მომუშავეთა შრომის მწარმოებლურობა, მოსალოდნელია ფირმების მოგების შემცირება. რიგი კვლევებისა ითვალისწინებს პროფკავშირებში მონაწილეობისა და მოგების დონეების უშუალო ანალიზს. კვლევების საფუძველზე გაკეთებული შეფასებებით, სხვა თანაბარ პირობებში, ფირმების მოგება, რომლებზეც პროფკავშირების ზეგავლენა ვრცელდება, უფრო დაბალია, როგორც ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ასევე გაერთიანებულ სამეფოში;⁵⁷ მეორე ხერხი პროფკავშირების გავლენის გასარკვევად ფირმის მოგებაზე ეფუძნება იმ ფაქტის დამტკიცებას, რომ საფონდო ბირჟა გამოხატავს ფირმის მოგებიანობის ცვლილებას. მაგალითად, უკანასკნელი პერიოდის ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, როდესაც ფირმის მომუშავეები პროფკავშირებში წევრდებიან, ფირმის ობლიგაციების ფასი მომდევნო წელიწად-ნახევარში, როგორც წესი, დაახლოებით 10%-ით ეცემა.⁵⁸

⁵⁶ Sandra Black and Lisa Lynch, "How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity," *Review of Economics and Statistics* 83 (Aug. 2001): 434–445. იხ. ასევე: David G. Blanchflower and Richard B. Freeman, "Unionism in the U.S. and Other OECD Countries," *Industrial Relations* 31 (Winter 1992): 56–79; and Michael Ash and Jean Ann Seago, "The Effect of Registered Nurses' Unions on Heart-Attack Mortality," *Industrial and Labor Relations Review* 57 (April 2004): 422–442.

⁵⁷ Bronars, Deere, and Tracy, "The Effects of Unions on Firm Behavior"; Blanchflower and Freeman, "Unionism in the U.S. and Other OECD Countries"; Barry T. Hirsch, "Unionization and Economic Performance: Evidence on Productivity, Profits, Investment, and Growth," in *Unions and Right-to-Work Laws*, ed. Fazil Mihlar (Vancouver: Fraser Institute, 1997), 35–70; Richard B. Freeman and Morris M. Kleiner, "Do Unions Make Enterprises Insolvent?" *Industrial and Labor Relations Review* 52 (July 1999): 510–527; და Elisabetta Magnani and David Prentice, "Did Lower Unionization in the United States Result in More Flexible Industries?" *Industrial and Labor Relations Review* 63 (July 2010): 662–680.

⁵⁸ David S. Lee and Alexandre Mas, "Long-Run Impacts of Unions on Firms: New Evidence from Financial Markets: 1961–1999," *Quarterly Journal of Economics* 127 (February 2012): 333–378.

პროფკავშირების საქმიანობის ნორმატიული ანალიზი

ეკონომიკური თეორიის გამოყენება შესაძლებელია როგორც *პოზიტიური*, ასევე *ნორმატიული* ფორმით. წინამდებარე ქვეთავში განხილული პროფკავშირების გავლენა სხვადასხვა მაჩვენებელზე ამ მომენტამდე მხოლოდ პოზიტიური იყო, რაც გამოჩნდა იმ თეორიული და ფაქტობრივი მონაცემების შეჯამებით, რომლებიც გვიჩვენებენ პროფკავშირების გავლენას შრომის ბაზარზე. ახლა განვიხილოთ ნორმატიული ხასიათის საკითხები, რომლებიც ხშირად თან სდევნენ პროფკავშირების შესახებ გამართულ მსჯელობას და სხვადასხვა სამთავრობო პოლიტიკას. საკითხავია: აუმიჯობესებენ თუ აუარესებენ პროფკავშირები საზოგადოებრივ კეთილდღეობას? როგორც მოსალოდნელი იყო, ამ საკითხზე არსებობს მრავალი განსხვავებული შეხედულება.

საზოგადოებრივი კეთილდღეობის პოტენციური შემცირება. როგორც 1-ლ თავში შევიტყვეთ, ნებისმიერი ბაზრის, მათ შორის შრომის ბაზრის ფუნქცია ნებაყოფლობითი გაცვლის მექანიზმის უზრუნველყოფის გზით ურთიერთხელსაყრელი გარიგებების ხელშეწყობაა. ამგვარი გაცვლის საბოლოო მიზანი საქონლისა და მომსახურების ისეთი განთავსებაა, რომელიც საზოგადოების რესურსების გათვალისწინებით მაქსიმალური სარგებლიანობის მომტანია ამ საზოგადოების წევრებისთვის. თუ ბაზარი ხელს უწყობს ყველა ასეთ გარიგებას, შეიძლება ითქვას, რომ მან მიაღწია პარეტოეფექტიანობის წერტილს. პარეტოეფექტიანობის არსებობის პირობაა ყველა მწარმოებლური რესურსის, მათ შორის, სამუშაო ძალის, იმგვარი გამოყენება, რომელსაც მაქსიმალური სარგებელი მოაქვს საზოგადოებისთვის (ამაში შედის მომუშავეებისა და იმ მომხმარებლების სარგებლიანობაც, რომლებიც იძენენ მათ მიერ წარმოებულ საქონელსა და მომსახურებას).

ზოგადად, ის არგუმენტი, რომ პროფკავშირების გავლენით მცირდება საზოგადოებრივი კეთილდღეობა, ეფუძნება მოსაზრებას, რომ პროფკავშირები წარმოადგენენ მხოლოდ თავისი წევრებისა და არა სხვა პირების ინტერესებს.⁵⁹ ერთ-ერთი არგუმენტი ხაზს უსვამს ადამიანური რესურსის გაფლანგვას დასაქმებულთა გავიცივის შემთხვევაში; მეორე არგუმენტიც მისი მსგავსია: როდესაც დასაქმებულები და ფირმის მენეჯმენტი მუშაობის შეზღუდვის წესებზე თანხმდებიან (როგორც აღვნიშნავდით ეფექტიანი ხელშეკრულებების მოდელის განხილვისას), სწარმოო პროცესში ჭარბი მუშახელის გამოყენება იწვევს დანაკარგებს სამუშაო ძალის გამოყენებისას და, შესაბამისად, სოციალურ დანაკარგსაც. რაც შეეხება მესამე არგუმენტს, ის უფრო დახვეწილია.

მარტივი ლოგიკით მივდივართ იმ დასკვნამდე, რომ პარეტოეფექტიანობის მისაღწევად რესურსებს, რომელთაც ერთი და იგივე *პოტენციური* მწარმოებლურობა ახასიათებთ, უნდა ჰქონდეთ მსგავსი *ფაქტობრივი* მწარმოებლურობა. მაგალითად, განვიხილოთ ერთნაირი უნარ-ჩვევების, გამოცდილებისა და მოტივაციის მქონე მომუშავეთა ჯგუფი. თუ ამ ჯგუფის ზოგიერთი წევრი ისეთ სამუშაოს ასრულებს, სადაც საათში 15\$-ის ღირებულების საქონელი ან მომსახურება იწარმოება, ხოლო ჯგუფის სხვა მომუშავეების მიერ გამოშვებული პროდუქცია მხოლოდ 10\$-ის ღირებულების ტოლია, საზოგადოებრივი პროდუქტის ღირებულება შეიძლება გაიზარდოს მეორე კატეგორიის მომუშავეების ნებაყოფლობითი გადაადგილებით შედარებით მაღალმწარმოებლურ სამუშაოზე. მომუშავეთა რაოდენობის შემცირებით, რომელთა სამუშაო ადგილებზე 10\$-ის ღირებულების პროდუქცია იწარმოება,

⁵⁹ Assar Lindbeck and Dennis J. Snower, "Insiders versus Outsiders," *Journal of Economic Perspectives* 15 (Winter 2001): 165–188.

გაიზრდება იმ მომუშავეთა ზღვრული მწარმოებლურობა, ვინც რჩება იმავე სამუშაო ადგილებზე. მომუშავეთა რაოდენობა სამუშაო ადგილებზე, სადაც 15\$-ის ღირებულების პროდუქცია იწარმოება, გაიზრდება. აღნიშნული გამოიწვევს შრომის ანაზღაურების (და ზღვრული მწარმოებლურობის) შემცირებას მოცემულ სექტორში. თუმცა ვიდრე პროფესიული ჯგუფის მომუშავეთა ზღვრული მწარმოებლურობა განსხვავებულია, საზოგადოებრივი პროდუქტის ღირებულება შეიძლება კიდევ უფრო გაიზარდოს დაბალანაზღაურებადი კატეგორიის წევრების მაღალანაზღაურებად სამუშაოზე გადასვლის ხარჯზე. მხოლოდ იმ მომენტში, როდესაც ზღვრული მწარმოებლურობის მაჩვენებლები ერთმანეთს უთანაბრდება და მომუშავეთა ნებისმიერი სახის გადაადგილება პარეტოს პირობების გასაუმჯობესებლად დასრულდება, მაშინ მიღწეულია პარეტოეფექტიანობა;

მესამე არგუმენტი, რომლის მიხედვითაც პროფკავშირების საქმიანობის შედეგად საზოგადოებრივი კეთილდღეობა მცირდება, ეფუძნება ორ მოსაზრებას: პირველი მოსაზრების თანახმად, პროფკავშირების საქმიანობის შედეგად წარმოიქმნება სახელფასო (და შესაბამისად, შრომის მწარმოებლურობის) სხვაობა ეკვივალენტურ მომუშავეებს შორის იმ სექტორის შრომის ანაზღაურების უპირატესი ზრდის ხარჯზე, სადაც პროფკავშირების ზემოქმედება ვრცელდება; მეორე მოსაზრება გულისხმობს, რომ იმ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების ზემოქმედება ვრცელდება, შედარებით მაღალი და არაელასტიკური ხასიათის შრომის ანაზღაურება ხელს უწყობს დასაქმების შემცირებას მაღალანაზღაურებად სექტორში და აფერხებს მომუშავეთა გადაადგილებას დაბალანაზღაურებადი სექტორიდან შედარებით მაღალი მწარმოებლურობის სექტორებში, შედეგად, მცირდება საზოგადოებრივი პროდუქტი. ზოგიერთი ეკონომისტი შეეცადა ამ დანაკარგის შეფასებას. შეფასებების თანახმად, დანაკარგი უმნიშვნელო იყო – მთლიანი პროდუქტის 0.2-0.4%.⁶⁰

საზოგადოებრივი კეთილდღეობის შესაძლო გაუმჯობესება. არგუმენტები, რომელთა თანახმადაც, პროფკავშირების საქმიანობას საზოგადოებრივი კეთილდღეობის შემცირება მოჰყვება, ეჭვქვეშ დგება იმ შემთხვევაში, თუ პროფკავშირების არარსებობისას შრომისა და სასაქონლო ბაზრები არ გამოირჩევა კონკურენტუნარიანობის ისეთი ხარისხით, როგორც ამას სტანდარტული ეკონომიკური თეორია ითვალისწინებს. მაგალითად, დავუშვათ, მობილობის დანახარჯი იმდენად დიდია, რომ მომუშავეებს არ აქვთ სასურველ სამუშაოზე თავისუფლად გადასვლის საშუალება. სახელფასო სხვაობის კომპენსირების გზით დასაშვებია, შეუძლებელი აღმოჩნდეს დასაქმებულთა ოპტიმალურად გადანაწილება განსხვავებული მახასიათებლების (უსიამოვნო ან სასიამოვნო) სამუშაოებზე. ასეთ შემთხვევაში ძალიან ბევრი მომუშავე საბოლოოდ აღმოჩნდება სახიფათო ან სხვა მხრივ უსიამოვნო სამსახურში, რომელსაც ისინი ხალისით დატოვებდნენ (შედარებით დაბალანაზღაურებადი სამსახურის გამოც კი), ამის შესაძლებლობა რომ ჰქონოდათ.

რაც შეეხება შრომის პირობებს, დამსაქმებლის ქცევაზე გავლენის მოხდენა, ძირითადად, ორი გზითაა შესაძლებელი. მექანიზმი, რომელსაც ეყრდნობა ბაზარი თავისი ცალკეული გარიგებებით, არის *შესვლისა* და *გასვლის* მექანიზმი. თუ მომუშავე კმაყოფილი არ არის დასაქმების კონკრეტული პირობებით, მას შეუძლია, დატოვოს სამუშაო. მომუშავეთა საკმარისი რაოდენობის მსგავსი მოქმედების შემდეგ დამსაქმებელი იძულებული ხდება, შეცვალოს არასასურველი შრომის პირობები, ან გაზარდოს ხელფასი იმ ზომით, რაც სტიმულს მისცემს დასაქმებულებს, არ მიატოვონ ასეთი სამუშაო. გასვლის მექანიზმის ალტერნატივა *ზეპირი კონტაქტის*

⁶⁰ Freeman and Medoff, *What Do Unions Do?*, 57.

მექანიზმია: მომუშავეებს შეუძლიათ, გააჟღერონ საკუთარი პრობლემები იმ იმედით, რომ დამსაქმებელი მოახდენს საჭირო რეაგირებას.

მოთხოვნების გაჟღერება *ინდივიდების* მიერ პოტენციურად ხარჯიანია: ჯერ ერთი, უამრავ სამუშაო ადგილზე არსებული პირობები (როგორებიცაა, მაგალითად: განათება, სამუშაო გრაფიკი, უსაფრთხოების წინასწარი ზომები) სანარმოში არის „საზოგადოებრივი საქონლის“ მაგალითი. ყველა მომუშავე სარგებლობს სანარმოს ნებისმიერი წინსვლით, მისი წვლილის მიუხედავად. ასეთი ტიპის მოსარგებლეთა პრობლემის გამო ინდივიდები (ცალკეულად მოქმედი პირები) თავს იკავებენ ამგვარ საქმეში დანახარჯის გაღებისგან, რომლის მიზანიც შრომის პირობების შეცვლაა; მეორე, რადგან დამსაქმებლის რეაქცია პრეტენზიებზე შეიძლება გამოიხატებოდეს „სიმშვიდის დამრღვევი პირების“ სამსახურიდან დათხოვნით, ინდივიდუალური მომუშავე, რომელიც იყენებს ზეპირი კონტაქტის მექანიზმს და, იმავდროულად, სამსახურიდან დათხოვნისგან თავდაცვის არავითარი მექანიზმი არ გააჩნია, მზად უნდა იყოს გასვლის ხარჯის გასაღებად.

ვინც იზიარებს მოსაზრებას, რომ პროფკავშირების მოქმედების შედეგად საზოგადოებრივი კეთილდღეობა უმჯობესდება, ამტკიცებენ, რომ, მიუხედავად მობილობის მაღალი დანახარჯისა, პროფკავშირები დასაქმებულებს სთავაზობენ *კოლექტიური* ზეპირი კონტაქტის მექანიზმს შრომის პირობების ჩამოყალიბების პროცესში. პროფკავშირები ასეთი მექანიზმის გამოყენებით ჭრიან მუქთად მოსარგებლეთა პრობლემას და საკუთარ წევრებს აზღვევენ იმ რისკისა და ტვირთისაგან, რაც დამახასიათებელია ინდივიდუალურად ზეპირი კონტაქტის მექანიზმისთვის. გარდა ამისა, კოლექტიური მოლაპარაკებების შეთანხმებები თითქმის ყოველთვის ითვალისწინებს საჩივრების გადაჭრის პროცედურის დანებს, რაც იძლევა დასაქმებულთა გარკვეული სახის პრეტენზიების ოფიციალურად განხილვის საშუალებას ნეიტრალური მესამე მხარის მიერ. მოკლედ, პროფკავშირები უზრუნველყოფენ კოლექტიური ზეპირი კონტაქტის მექანიზმებს, რომლებიც ცვლიან გასვლის საკმაოდ ძვირადღირებულ მექანიზმს შრომის პირობების განსაზღვრის საქმეში, რაც გავლენას ახდენს მომუშავეთა სარგებლიანობაზე. ამდენად, პროფკავშირები ხელს უწყობენ ისეთი გარიგებების გაფორმებას, რომლებიც პარეტოს პირობების გაუმჯობესებით ხასიათდებიან, რაც სხვა შემთხვევაში არ იქნებოდა მშრომელთა მობილობის მაღალი დანახარჯის გამო.

სხვა არგუმენტები, რომელთა თანახმადაც, პროფკავშირების საქმიანობის შედეგად უმჯობესდება (ან უკიდურეს შემთხვევაში, არ უარესდება) საზოგადოებრივი კეთილდღეობა, ასევე ეფუძნება საბაზრო პირობებს, რომლებიც ეჭვქვეშ აყენებენ ეკონომიკური თეორიის ძირითად დაშვებებს დამსაქმებლის ქცევასთან დაკავშირებით. მაგალითად, ერთ-ერთი ასეთი ვარიანტი (რომელიც მოტანილია ამავე თავში) გულისხმობს, რომ პროფკავშირის წევრები სარგებლობენ მნიშვნელოვანი მონოპოლიური უფლებებით საკუთარ სასაქონლო ბაზრებზე, რაც მათ ჭარბ მოგებას აძლევს. თუ გარიგების ეფექტიანი ხელშეკრულებების მოდელი ძალშია და შესაბამისი ხელშეკრულების მრუდი ვერტიკალურია, დასაქმების მაჩვენებელი იგივეა, რაც პროფკავშირების საქმიანობაში მონაწილეობის დანებამდე იყო. ამ დროს პროფკავშირები და დამსაქმებელი საბოლოოდ მარტივად ჯერდებათ დამსაქმებლის ჭარბი მოგების გაყოფის თაობაზე. შემოსავალი დამსაქმებლებიდან მომუშავეებს გადაეცემათ, მაგრამ, რადგან პროდუქციის გამოშვება არ იცვლება, არ წარმოიშობა საზოგადოებრივი დანაკარგი, რომელიც პროფკავშირების წევრების შედარებით მაღალ ხელფასს უკავშირდება.

ემპირიული კვლევა:

პროფკავშირების ზემოქმედებით განპირობებული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში. უძეუარი შეფასებების მიღების მნიშვნელობა

იზრდება თუ არა პროფკავშირების საქმიანობის შედეგად მისი წევრების ხელფასი იმ სექტორში დასაქმებულთა ხელფასთან შედარებით, სადაც პროფკავშირების ზეგავლენა არ არის? ამ საკითხით ეკონომისტები ჯერ კიდევ 1940-იანი წლებში დაინტერესდნენ. ამ თემაზე ასობით კვლევა ჩატარებული მრავალი ინფორმაციული წყაროსა და სტატისტიკური მეთოდის გამოყენებით. კვლევების (უკიდურეს შემთხვევაში, ადრეულ 1980-იან წლებამდე ჩატარებული კვლევების) ანალიზი და შედარება მოახდინა ჰ. გრეგ ლუისმა, რომელსაც მრავალი ადამიანი თანამედროვე შრომის ეკონომიკის მამად მიიჩნევს. მან დაახლოებით 20-წლიანი ინტერვალით დაწერა ორი წიგნი პროფკავშირის ზეგავლენის მქონე და ასეთი ზეგავლენის არმქონე სექტორებში შრომის ანაზღაურების სხვაობის თემაზე. მისი კვლევითი პროექტების მეთოდოლოგიური დეტალების სინთეზი არის სტანდარტი, რომელსაც იყენებენ ემპირიული საკითხების შემსწავლელი სოციოლოგები.

ლუისის კარიერა, ძირითადად, ჩიკაგოს უნივერსიტეტში მოღვაწეობას უკავშირდება, სადაც იგი თითქმის 90 დოქტორანტის მრჩეველი და უამრავი სტუდენტის მასწავლებელი იყო. მათგან ბევრი შრომის ეკონომიკის ნამყვანი სპეციალისტი გახდა. ლუისი ძალიან ცოტა წიგნსა და სტატიას აქვეყნებდა, რისი მიზეზიც ის იყო, რომ დიდ დროს უთმობდა მონაცემების ჯვარედინ გადამოწმებას, წარსულში ჩატარებული კვლევების შედეგების დუბლირებას, შეფასებაში ცდომილებების ძებნასა და მიღებული შედეგების წარსულში ჩატარებულ შეფასებებთან შედარებას. 1963 წელს გამოქვეყნებული მისი პირველი წიგნი პროფკავშირის ზეგავლენის მქონე

და ასეთი ზეგავლენისაგან თავისუფალ სექტორებში შრომის ანაზღაურების განსხვავების შესახებ იყო ამ თემაზე წარსულში ჩატარებული ოცი კვლევის დეტალური მიმოხილვა. მიმოხილვაში მოტანილი იყო გაანალიზებული მონაცემების დუბლირების, ანუ მათემატიკური ცდომილებებისა და შეფასებების დუბლირების, დეტალური გადამოწმება იმაში დასარწმუნებლად, რომ მიღებული შედეგები იყო ზუსტი. ლუისი განმეორებით შეფასებებს მიმართავდა მაშინ, როდესაც ეჭვობდა, რომ თავდაპირველი შეფასება იყო მცდარი, ან როდესაც მისთვის ცნობილი ხდებოდა ახალი მონაცემები. ამ სამუშაოს შედეგად ლუისი მივიდა დასკვნამდე, რომ 1957–1958 წლებში შრომის ანაზღაურება პროფკავშირების ზეგავლენის მქონე სექტორში 10-15%-ით აჭარბებდა ასეთი ზეგავლენისაგან თავისუფალ სექტორში შრომის ანაზღაურებას (სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში).

ლუისმა მეორე წიგნი ამ თემაზე 1986 წელს გამოაქვეყნა. წიგნში გაანალიზებული იყო გასული 20 წლის განმავლობაში ჩატარებული 200-ამდე კვლევის შედეგები, როდესაც კომპიუტერის შექმნამ და მონაცემთა ვრცელმა ბაზებმა მკვლევარებს სხვადასხვა დარგსა და რეგიონში და ასევე, სხვადასხვა დემოგრაფიული ჯგუფის შემთხვევაში ზემოხსენებულ სექტორებში შრომის ანაზღაურების სხვაობის გაცილებით დაწვრილებითი ანალიზის საშუალება მისცა. კვლევებში გამოყენებული იყო რეგრესიული ანალიზი იმის დასადგენად, იღებდნენ თუ არა მართლაც პროფკავშირების წევრები უფრო მაღალ ხელფასს არანევრებთან შედარებით სხვა სანარმოო მახასიათებლების უცვლელობის პირობებ-

ში. ლუისი სწავლობდა ამგვარი სხვაობის შეფასებაში დაშვებულ გადახრებს იმ შემთხვევისთვის, როდესაც პროფკავშირის წევრობის შერჩევა შემთხვევით არ ხდებოდა (*შერჩევის გადახრის ან დაუკვირვებელი არაერთგვაროვნების საკითხი*), როდესაც შეფასების ტოლობაში მნიშვნელოვანი ცვლადები ან გამოტოვებული იყო (*გამოტოვებული ცვლადების პრობლემა*), ან მცდარად იყო მოცემული (*ცვლადების ცდომილებების პრობლემა*) და როდესაც ადამიანების გარკვეული ჯგუფები ეთიშებოდნენ შერჩევის ჯგუფებს. ამ გადახრების კვლევასა და შეფასებას მან მთელი თავები მიუძღვნა.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში შრომის ანაზღაურებაში საერთო სხვაობის შეფასებისას ლუისი მეორე წიგნში შეეცადა დაახლოებით 117 კვლევის შედეგების შეჯერებას. თითოეული შეფასება მან მიუსადაგა ანალიზის შედეგად გამოვლენილ გადახრებს, რომლებიც წარმოშობილი იყო ისეთი ფაქტორების მოქმედებით, როგორებიცაა: მონაცემების არაშემთხვევითი წესით შერჩევა; გადამამუშავებელი დარგის მომუშავეების, უმცირესობებისა და ახალგაზრდების შერჩევის ჯგუფში გაუთვალისწინებლობა; რეგრესიის ტოლობაში მრეწველობის დარგისა და თანამდებობის კონტროლის შეუძლებლობა; მომუშავეთა შემწეობების გაუთვალისწინებლობა ანაზღაურების ცვლადში. დანვრილებითი ანალიზის შედეგად ლუისი მივიდა დასკვნამდე, რომ 1967-1979 წლებში პროფკავ-

შირების წევრები საშუალოდ დაახლოებით 15%-ით უფრო მაღალ ხელფასს იღებდნენ, ვიდრე იმავე მონაცემების მქონე სხვა, პროფკავშირის არაწევრი მომუშავეები. მაშინ, როდესაც ეს შედეგი ეთანხმებოდა წარსულში მის მიერ გაკეთებულ დასკვნებს, ლუისი მოკრძალებით მიუთითებდა, რომ აღნიშნულ 15%-ს იგი მიიჩნევდა ხელფასებს შორის არსებული რეალური სხვაობის ზედა ზღვრულ მიახლოებად.

ჰ. გრეგ ლუისის მემკვიდრეობას ერთი გამორჩეული ეკონომისტი ასე ახასიათებს: „ლუისმა დიდი გავლენა მოახდინა იმ მეთოდებზე, რომლებსაც შრომის ეკონომისტების მთელი თაობა იყენებდა ემპირიული სამუშაოს წარმოებისას. უხეში, გაყალბებული და ნაჩქარევი მუშაობის ფონზე ლუისი პატიოსნების განსახიერება იყო... მისი ნაშრომები მუდმივად ტრიალებენ იმ იდეის გარშემო, რომ სოციოლოგიის მთავარი მიზანი ეკონომიკური დანესებულებების გავლენის ან ბაზარზე არსებული ცვლილებების შეფასებაა და არა იმ ნაკლოვანებების, რაც ახასიათებს არაექსპერიმენტულ გზით მიღებულ მონაცემებს.“^ა

^ა Richard Freeman, “H. G. Lewis and the Study of Union Wage Effects,” *Journal of Labor Economics* 12 (January 1994): 144, 147.

წყარო: H. G. Lewis, *Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Inquiry* (Chicago: University of Chicago Press, 1963); and H. Gregg Lewis, *Union Relative Wage Effects: A Survey* (Chicago: University of Chicago Press, 1986).

მეორე არგუმენტი ისაა, რომ დამსაქმებლებისთვის არ არის ცნობილი, თუ რა გზით მოახდინონ მოგების მაქსიმიზაცია, როგორც ამას ეკონომიკური თეორია უშვებს. ფირმის მენეჯმენტი თვლის, რომ წარმოების უკეთესი (ან ნაკლებად ხარჯიანი) მეთოდების მოძიება დანახარჯს უკავშირდება. არგუმენტი ისაა, რომ მენეჯმენტი სამუშაო ძალას ყოველთვის ვერ გამოიყენებს მაქსიმალური მწარმოებლურობით (ცხადია, ეს არგუმენტი ეფუძნება მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ სასაქონლო ბაზარზე შესვლა საკმაოდ რთულია, რის გამოც არ არის აუცილებელი, არაეფექტიანი მწარმოებლები ისჯებოდნენ კონკურენტული ძალების გავლენით), როდესაც პროფკავშირი ორგანიზებას უწევს და აღწევს საკუთარი წევრების ხელფასის ზრდას, ფირმები შეიძლება, იძულებული გახდნენ, მოძებნონ წარმოების უკეთესი მეთოდები. გარდა ამისა, მომუშავეებსა და მმართველებს შორის კომუნი-

კაცია პროფკავშირების აქტიურობით, სულ მცირე, პოტენციურად მაინც უზრუნველყოფს მექანიზმს, რომლის დახმარებითაც დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შეუძლიათ, უფრო ეფექტიანად წარმართონ საუბარი სამუშაო ადგილზე მიმდინარე პროცესების შესახებ.⁶¹

კითხვები გაემორებისთვის

1. დავუშვათ, განხილვის საგანია ალჭურვილობის ყიდვისას დარიცხული გადასახადების შემცირება. ასევე დავუშვათ, რომ პროფკავშირების ლიდერებს სთხოვეს აზრის გამოთქმა იმის შესახებ, თუ ამგვარი შემცირება რა გავლენას მოახდენს პროფკავშირების წევრების (როგორც მომუშავეების და არა როგორც მომხმარებლების) კეთილდღეობაზე. დასთანხმდება თუ არა პროფკავშირი შეთავაზებულ ზომებს? პასუხი ახსენით.
2. არის შემთხვევები, როდესაც პროფკავშირები კოლექტიური მოლაპარაკების ხელშეკრულებაში აღწევენ განსაკუთრებული მუხლის გათვალისწინებას, რომელიც დამსაქმებელს უკრძალავს ისეთი ფირმების აყვანას ქვეკონტრაქტორად, სადაც დასაქმებულთა ხელფასი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ხელფასზე დაბალია.
 - ა. რატომ ცდილობს პროფკავშირები ასეთი მუხლის ჩართვას ხელშეკრულებაში?
 - ბ. რა პირობებში არსებობს მაქსიმალური ალბათობა იმისა, რომ პროფკავშირი მოითხოვს ასეთი მუხლის ჩართვას ხელშეკრულებაში?
3. ჯონსის კანონის თანახმად, ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის მიერ დაფინანსებული ტვირთის მინიმუმ 50%-ის ტრანსპორტირება უნდა მოხდეს ამერიკის შეერთებული შტატების საკუთრებაში არსებული გემებით და ამერიკის შეერთებული შტატების გემის ეკიპაჟის მინიმუმ 90%, რომელიც გადის ამერიკის შეერთებული შტატების პორტიდან, ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქეებით უნდა იყოს დაკომპლექტებული. თქვენი აზრით, რა გავლენას მოახდენს ეს კანონი სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და პროფკავშირების აქტიურობით ამერიკის შეერთებული შტატების მეზღვაურების შრომის ანაზღაურების გაზრდაზე?
4. დაკვირვებებმა ცხადყო, რომ პროფკავშირებმა კაპიტალტევად ფოლადაჩამოსახმელ მრეწველობაში შეძლო, მოლაპარაკების გზით მიეღწია ხელფასის საშუალოზე მეტად გაზრდისთვის სწორედ იმ პერიოდში, როდესაც ფოლადის გამოშვების მოცულობა ამერიკის შეერთებულ შტატებში ეცემოდა. ახსენით აღწერილი სიტუაცია ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით.
5. გერმანიაში დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა კანონმდებლობით დადგენილი წინასწარი შეტყობინების ვადების დაცვის გარეშე უკანონოდ ითვლება. პირის სამსახურიდან გათავისუფლება ასევე უკანონოდ ითვლება, თუ იგი „სოციალურად დაუსაბუთებელია“. გათავისუფლება „სოციალურად დაუსაბუთებლად“ ითვლება, თუ შესაძლებელი იყო მომუშავის დასაქმება იმავე ფირმაში სხვა თანამდებობაზე, მაშინაც კი, თუ საჭირო იქნებოდა მისი პროფესიული გადამზადება. სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნილ მომუშავეს შეუძლია, სარჩელი შეიტანოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ. როგორ იმოქმედებს ეს კანონი გერმანიის პროფკავშირის პერსპექტივაზე, მიაღწიოს ხელფასების ზრდას?
6. ამერიკის პროფკავშირები ხშირად ცდილობენ, მოიზოვონ საზოგადოების მხარდაჭერა და ამ მიზნით ბოიკოტს უცხადებენ ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში დასაქმებულთა ისეთი კატეგორიის მიერ წარმოებულ საქონელს, რომელთა სამუშაო დღეც სტანდარტულზე ხანგრძლივია და რომლებიც

⁶¹ აღნიშნული არგუმენტი უფრო დანვრილებით განხილულია ნაშრომში: Freeman and Medoff, What Do Unions Do? Barry T. Hirsch, "What Do Unions Do for Economic Performance?" Journal of Labor Research 25 (Summer 2004): 415-455; და John T. Addison and Clive R. Belfield, "Union Voice."

მუშაობენ არაჯანსაღ გარემოში, დაბალი შრომის ანაზღაურებით.

ა. თუ პროფკავშირების ეს ღონისძიება წარმატებული აღმოჩნდება, უდავოდ შეუწყობს თუ არა იგი ხელს ხსენებულ უცხოელ მომუშავეებს უკეთესი ხელფასის მიღებაში? პასუხი ახსენით დეტალურად.

ბ. ამგვარი ღონისძიება მოუტანს თუ არა უდავოდ სარგებელს პროფკავშირის წევრ ამერიკელებს? პასუხი ახსენით დეტალურად.

7. დავუშვათ, პროფკავშირების მტკიცებით, მისი წევრები უფრო მაღალი შრომის მწარმოებლურობით გამოირჩევიან, ვიდრე არაწევრები და, ამდენად, დამსაქმებლებმა უნდა გამოიყენონ უფრო მეტად პოზიტიური მიდგომა პროფკავშირებში განწევრებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებისადმი. ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით გაანალიზეთ, თუ რატომ შეიძლება პროფ-

კავშირის წევრი მომუშავეების შრომის მწარმოებლურობა იყოს უფრო მაღალი (მომუშავეზე გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობის მიხედვით) და გაანალიზეთ, ზრდის თუ არა სამუშაო ძალის შედარებით მაღალი შრომის მწარმოებლურობა ფირმის მოგებას.

8. კონკრეტულ ქვეყანაში მოქმედებს მოლაპარაკებების ცენტრალიზებული სისტემა, რომლის თანახმადაც, სახელფასო გარიგებების პრაქტიკა მთელი ქვეყნის მასშტაბითაა გავრცელებული. ქვეყნის მთავრობა აპირებს მოლაპარაკებების ისეთი სტრუქტურის შემოღებას, რომელიც უფრო მეტად დეცენტრალიზებული იქნება და, შესაბამისად, მოლაპარაკებები ხელფასის შესახებ განხორციელდება დარგისა და ფირმის დონეზე. თქვენი აზრით, რა გავლენას მოახდენს დეცენტრალიზაცია შრომის ანაზღაურებასა და დასაქმებაზე? პასუხი ახსენით.

ამოცანები

1. საბურავების ადგილობრივი ფირმის ქარხნის შემთხვევაში დამსაქმებლის დათმობის მრუდია $W = 2 + 0.5S$, ხოლო პროფკავშირების წინააღმდეგობის მრუდია $W = 11 + 0.5S0.1S^2$, სადაც W ხელფასის პროცენტული ზრდაა, ხოლო S მომუშავეთა გამოსვლების მოსალოდნელი ხანგრძლივობა დღეებში. ჰიკსის მარტივი მოდელის გამოყენებით, გამოთვალეთ ხელფასის ზრდის პროცენტული მაჩვენებელი და გამოსვლების მოსალოდნელი ხანგრძლივობა, როდესაც პროფკავშირები აწარმოებენ მოლაპარაკებას ხელფასის გაზრდის მიზნით.
2. ქალაქის დასუფთავების თანამშრომლების ორგანიზაციის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა საკუთარი ხელფასის მიხედვით ტოლია -0.3 -ისა. მეზღვე მუშების ასოციაციის ელასტიკურობა საკუთარი ხელფასის მიხედვით ტოლია -3.3 -ისა. იმ შემთხვევაში, თუ ორივე პროფკავშირის ლიდერი ითხოვს ხელფასის 15% -იან ზრდას, მაგრამ არ აქვს იმის შესაძლებლობა, უშუალოდ დაანესოს დასაქმების დონე, რომელი პროფკავშირი მიაღწევს ხელფა-

- სის ზრდას და რომელი – ვერა?
3. ძიძები, რომლებიც პროფკავშირის წევრები არიან და ქალაქში მუშაობენ, საათში 8% -ს გამოიმუშავენ, ხოლო პროფკავშირის არაწევრი ძიძები გამოიმუშავენ 6% -ს საათში. ნონასნორული ხელფასი პროფკავშირულ სექტორში შეადგენს 5% -ს. გამოთვალეთ შეფარდებითი სახელფასო უპირატესობა და პროფკავშირების აბსოლუტური გავლენა მისი წევრების შრომის ანაზღაურებაზე. დაახასიათეთ კავშირი ამ ორ სიდიდეს შორის.
 4. ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში მოცემულია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე ორ სხვადასხვა ფირმაში.

ხელფასის განაკვეთი, \$	ფირმა 1	ფირმა 2
8	22	24
10	20	20
12	18	16

ხელფასის არსებული განაკვეთი ორივე ფირმაში არის 10% . პროფკავშირები ცდი-

ლობენ მათ ჩართვას პროფკავშირულ საქმიანობაში და მოლაპარაკების დაწყებას ხელფასის განაკვეთის 12%-ამდე გაზრდაზე. რომელი ფირმა ჩაერთვება პროფკავშირების საქმიანობაში მეტი ალბათობით?

5. ცხრილში მოცემულია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე შოკოლადის ქარხანაში. ქარხანა პროფკავშირთან თანამშრომლობს და ასაქმებს პროფკავშირების წევრებსაც. პროფკავშირები აწარმოებენ მოლაპარაკებას საკუთარი წევრების ხელფასის განაკვეთის გაზრდის შესახებ საათში 7\$-იდან 8\$-ამდე. იმავდროულად, შოკოლადის ნაწარმი სულ უფრო პოპულარული ხდება მოსახლეობაში და მასზე მოთხოვნაც იზრდება. ფირმის პროდუქციაზე მოთხოვნის ზრდის კვალდაკვალ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდის მაჩვენებლები მოყვანილია ცხრილის მე-3 სვეტში.

ხელფასის განაკვეთი, \$	მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე (საწეისი)	მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე (ახალი)
3	38	42
4	35	39
5	32	36
6	29	33
7	26	30
8	23	27
9	20	24
10	17	21

ფირმა აკეთებს ოფიციალურ განაცხადს: „ხელფასის ამგვარი ზრდა გამოიწვევს სამუშაო ადგილების შემცირებას ჩვენს ქარხანაში!“ პასუხად, პროფკავშირების ლიდერი ამტკიცებს: „ფირმის ოფიციალური განაცხადი სიმართლეს არ შეესაბამება; პროფკავშირის არც ერთი წევრი არ დაკარგავს სამუშაოს, თუ მისი შრომის ანაზღაურება 8%-ამდე გაიზრდება.“ რომელი მხარის განცხადებაა სწორი? პასუხი დაასაბუთეთ.

6. სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებობს ორი სექტორი, სადაც თანამშრომლებს მოცემულ მომენტში უხდებიან საბაზრო წონასწორულ ხელფასს. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე ორივე სექტორში არის: $MRP_L = 12 - L$,

სადაც L მომუშავეთა რაოდენობაა. სამუშაო ძალის მიწოდება თითოეულ სექტორში არის: $L = W - 2$, სადაც W ხელფასის ტარიფია (\$).

პროფკავშირები იწყებენ მოქმედებას ერთ-ერთ სექტორში და ზღუდავენ მიწოდებას ამ სექტორში, რა მიზნითაც ცდილობენ, აიძულონ ფირმა, დაასაქმოს მხოლოდ პროფკავშირის წევრები (იმის გათვალისწინებით, რომ პროფკავშირში განწევრება რთულია). მას შემდეგ, რაც ამ სექტორში მოღვაწე ფირმები დაუშვებენ პროფკავშირს საკუთარ საწარმოში, სამუშაო ძალის მიწოდება სექტორში შეიცვლება და იქნება: $L = W - 4$.

ა. როგორია ხელფასის განაკვეთი ორივე სექტორში მათში პროფკავშირების გააქტიურებამდე? რამდენი მომუშავის დაქირავება მოხდება თითოეულ სექტორში?

ბ. როგორია ხელფასის განაკვეთი იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება? რამდენი მომუშავის დაქირავება მოხდება ამ სექტორში?

გ. თუ უმუშევარი პირები იმ სექტორიდან, სადაც დასაქმებულები პროფკავშირებში ახალი განწევრიანებულები არიან, დაიწყებენ გადაადგილებას სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება, როგორი იქნება ხელფასის განაკვეთი აღნიშნულ სექტორში და რამდენი მომუშავის დაქირავება მოხდება?

დ. როგორია პროფკავშირების საქმიანობით განპირობებული სახელფასო უპირატესობა? რა არის რეალური აბსოლუტური ეფექტი?

7. დავუშვათ, იმ სექტორში დასაქმებულებს, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება (იხ. ამოცანა N6), სურვილი აქვთ, რომ ისინიც სხვებთან ერთად პროფკავშირებით იყვნენ წარმოდგენილი. იმ მიზნით, რომ პროფკავშირებს ამ სექტორში ჩარევის ნაკლები სტიმული ჰქონდეთ, დამსაქმებლები დასაქმებულებს სთავაზობენ ხელფასს 7.50\$-ის ოდენობით. ამ შემთხვევაში პროფკავშირის არანეგრი რამდენი მომუშავის დაქირავება მოხდება? როგორია პროფკავშირის ფარდობითი სახელფასო უპირატესობა?

რეკომენდებული ლიტერატურა

- Atherton, Wallace. *Theory of Union Bargaining Goals*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1973.
- Bennett, James, and Bruce E. Kaufman, eds. *What Do Unions Do: A Twenty-Year Perspective*. New Brunswick, N.J.: Transaction, 2007.
- Freeman, Richard B., and James L. Medoff. *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.
- Hirsch, Barry T., and John T. Addison. *The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence*. Boston: Allen and Unwin, 1986.
- Kerr, Clark, and Paul D. Staudohar, eds. *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1994.
- Lewis, H. Gregg. *Union Relative Wage Effects: A Survey*. Chicago: University of Chicago Press, 1986.
- Pencavel, John. *Labor Markets under Trade Unionism*. Cambridge, Mass.: Basil Blackwell, 1991.

არბიტრაჟისა და მოლაპარაკების
შეთანხმების ზონა

რა მოტივაცია შეიძლება ჰქონდეთ კოლექტიური მოლაპარაკებების მონაწილე მხარეებს, საკუთარი ძალებით მიაღწიონ შეთანხმებას და არ მიმართონ არბიტრაჟს (არბიტრაჟის შემთხვევაში მათ შორის წამოჭრილ უთანხმოებაზე სავალდებულო გადაწყვეტილებას გამოიტანს მესამე მხარე)? სავარაუდო პასუხი ამ შეკითხვაზე არის ის გაურკვეველობა, რომელიც ეუფლება მხარეებს – მათ არ იციან წინასწარ, თუ არბიტრის გადაწყვეტილების შედეგად რა ხარჯი დაეკისრებათ. სწორედ ამიტომ ისინი ცდილობენ, თავად გადაჭრან უთანხმოება. ამ დანართში მოტანილია მარტივი მოდელი ამ მოსაზრების საილუსტრაციოდ. მასში განხილულია არბიტრის სავარაუდო გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებული გაურკვეველობის ფაქტორი და მხარეთა დამოკიდებულების განსაზღვრა იმ რისკისადმი, დასრულდება თუ არა მოლაპარაკება არბიტრაჟით.⁶²

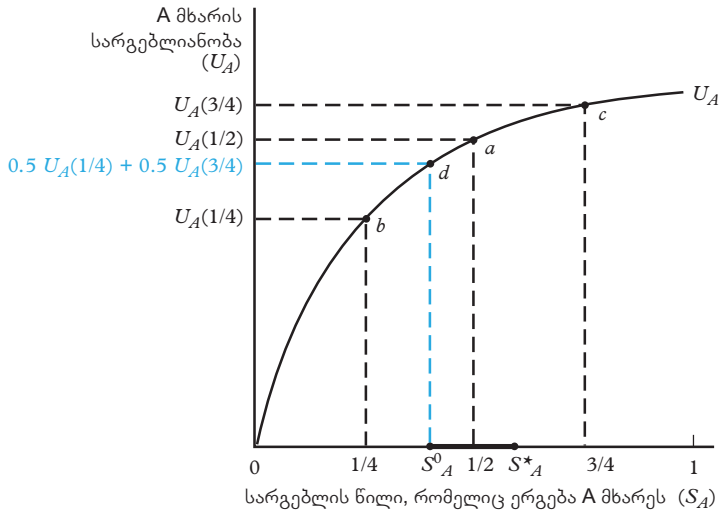
განვიხილოთ მოლაპარაკების მარტივი ამოცანა ორი, A და B, მხარის მონაწილეობით. მხარეები აწარმოებენ მოლაპარაკებას კონკრეტული ზომის „სარგებლის“ ოპტიმალურად განაწილების თაობაზე. თითოეული მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია დამოკიდებულია სარგებლის მხოლოდ იმ წილზე, რომელსაც იგი მიიღებს. 13ა.1 ნახაზზე მოცემულია A მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია. როდესაც A მხარის სარგებელი არის ნული, A მხარის სარგებლიანობაც (U_A) ითვლება, რომ ნულის ტოლია. როდესაც A მხარის წილი (S_A) იზრდება, მისი სარგებლიანობაც იზრდება. აღსანიშნავია, რომ სარგებლიანობის ეს ფუნქცია კლებადი ზღვრული სარგებლიანობის მახასიათებლად ითვლება; S_A -ს თანაბარი ნაზრდები იწვევს U_A სიდიდის პროგრესულად შემცირებად ნაზრდებს. როგორც ვნახავთ, ეს იგივეა, რაც იმის დაშვება, რომ მხარე რისკისადმი მიდრეკილია, ანუ ამჯობინებს, დანამდვილებით იცოდეს, თუ სარგებლის რა წილს მიიღებს იგი, ვიდრე მისთვის გაურკვეველი იყოს შედეგი, რომელიც საშუალო ვარიანტის მიხედვით ექნება.⁶³

⁶² ეს მსჯელობა შემდეგ ნაშრომში მოტანილი მასალის გამარტივებულ ვერსიას: Henry S. Farber and Harry C. Katz, “Interest Arbitration, Outcomes, and the Incentive to Bargain,” *Industrial and Labor Relations Review* 33 (October 1979): 55–63.

⁶³ შესავალი ზღვრული სარგებლიანობის ფუნქციის ამგვარი გამოყენების შესახებ იხ. 8ა დანართში (სქოლიო 4).

ნახაზი 13ა.1

რისკისადმი
მიდრეკილი მხარის
სარგებლიანობის
ფუნქცია: არბიტრის
გადაწყვეტილებასთან
დაკავშირებული
გაურკვევლობა



ახლა დავუშვათ, A მხარე თვლის, რომ საქმის არბიტრაჟში წარდგენის შემთხვევაში არბიტრი საშუალო ვარიანტში მას მიაკუთვნებს სარგებლის ნახევარს. მხარემ დანამდილებით რომ იცოდეს არბიტრის მსგავსი გადაწყვეტილების შესახებ, A მხარის სარგებლიანობა არბიტრაჟისადმი მიმართვის შემთხვევაში იქნება $U_A(1/2)$ (a წერტილი 13ა.1 ნახაზზე). ახლა დავუშვათ, A მხარე არ არის დარწმუნებული არბიტრის გადაწყვეტილებაში და ვარაუდობს, რომ არბიტრი მას მიაკუთვნებს სარგებლის ერთ მეოთხედს ნახევარი ალბათობით, ან სამ მეოთხედს ასევე ნახევარი ალბათობით. სარგებლიანობა ამ ორ სიტუაციაში შესაბამისად შეადგენს $U_A(1/4)$ -ს (წერტილი b) და $U_A(3/4)$ -ს (წერტილი c). თუმცა საშუალო ვარიანტში, A მხარე იმედოვნებს, რომ შეხვდება სარგებლის ნახევარი, მისი საშუალო ანუ მოსალოდნელი სარგებლიანობა ამ შემთხვევაში არის $0.5 U_A(1/4) + 0.5 U_A(3/4)$, რაც, როგორც 13ა.1 ნახაზზე მოცემულია (წერტილი d), ნაკლებია $U_A(1/2)$ -ზე. ეს გამომხატავს იმ ფაქტს, რომ A მხარე რისკისადმი მიდრეკილი და ამჯობინებს გარკვეულ (წერტილი a), ვიდრე გაურკვეველ შედეგს (წერტილი d), რომელიც იძლევა იმავე მოსალოდნელ სარგებელს.

მიაქციეთ ყურადღება, A მხარეს გარანტირებულად რომ რგებოდა გარკვეული S_A^0 წილი, იგი მიიღებდა სარგებლიანობის იმავე დონეს, როგორსაც იღებს გაურკვევლობის შემთხვევაში, როდესაც იგი, იმავე ალბათობით ელის, რომ არბიტრი მას მიაკუთვნებს სარგებლის ერთ მეოთხედს ან სამ მეოთხედს. რეალურად, A მხარეს ურჩევნია, მიიღოს S_A^0 -ზე მეტი ნებისმიერი გარკვეული წილი, ვიდრე გაიღოს დანახარჯი საიმისოდ, რომ იყოს გაურკვეველ მდგომარეობაში და დამოკიდებული არბიტრის გადაწყვეტილებაზე. ასეთ შემთხვევაში შეთანხმებების ის სიმრავლე, რომელსაც იგი პოტენციურად დასთანხმდება, არის S_A სიმრავლე, რომელიც მოცემულია შემდეგი გამოსახულებით:

$$S_A^0 \leq S_A \leq 1; + S_A^0 < 1/2. \tag{13ა.1}$$

დავუშვათ, B მხარეც ანალოგიურად რისკისადმი მიდრეკილი და არბიტრის გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით მასაც მსგავსი მოლოდინი აქვს. ნათელია, რომ

იმავე ლოგიკით, შეთანხმებების სიმრავლე SB, რომელსაც B მხარე პოტენციურად ნებაყოფლობით დაეთანხმება, მოცემულია შემდეგი გამოსახულებით:

$$S_B^0 \leq S_B \leq 1; + S_B^0 < 1/2. \tag{13ა.2}$$

ახლა უკვე ნებისმიერი წილი, რომლის მიღებაზეც B მხარე თანახმაა, გულისხმობს წილს, რომლის A მხარისადმი მიცემაზეც იგი დათანხმდება. იგი არის 1-ს მინუს ეს წილი. რადგან *მინიმალური* წილი, რომლის მიღებაზეც B მხარე თანახმაა (S_B^0), ნახევარზე ნაკლებია, გამოდის, რომ *მაქსიმალური* წილი, რომლის A მხარისადმი მიცემაზეც B მხარე ნებაყოფლობით დათანხმდება მოლაპარაკების პროცესში (ე.ი. S_A^* ; რომელიც ტოლია $1 - S_B^0$ სხვაობის), მეტია ნახევარზე. B მხარეს პოტენციურად ექნება სურვილი, ნებაყოფლობით დაეთანხმოს ნებისმიერ გადანყვეტილებას, რომლის შედეგადაც A მხარე მიიღებს S_A^* -ზე ნაკლებ წილს.

დავაკვირდეთ 13ა.1. ნახაზს: A მხარეს პოტენციურად ექნება სურვილი, ნებაყოფლობით დაეთანხმოს შეთანხმებებს, რომელთა შედეგადაც იგი მიიღებს მინიმუმ S_A წილს, მაშინ, როდესაც B მხარეს პოტენციურად ექნება სურვილი, ნებაყოფლობით დაეთანხმოს შეთანხმებებს, რომელთა შედეგადაც A მხარე მიიღებს S_A^* -ს ან ნაკლებს. ამდენად, შეთანხმებების სიმრავლე, რომელსაც ამჯობინებს (და, შესაბამისად, რომელსაც *პოტენციურად* ნებაყოფლობით დაეთანხმება) *ორივე* მხარე არბიტრაჟის სანაცვლოდ, მოცემულია $A(S_A)$ ყველა წილით, რომელიც მდებარეობს ამ ორ უკიდურეს წერტილებს შორის:

$$S_A^0 \leq S_A \leq S_A^*. \tag{13ა.3}$$

მოლაპარაკებების პროცესში ნამოჭრილი უთანხმოებების პოტენციურად ნებაყოფლობითი გადანყვეტილებების ეს სიმრავლე 13ა.1 ნახაზზე, ჰორიზონტალურ ღერძზე მოცემულია გამუქებული სეგმენტით და მას *შეთანხმების ზონა* ეწოდება. სანამ ორივე მხარე რისკისადმი მიდრეკილია და მათთვის გაურკვეველია არბიტრის გადანყვეტილება, შეთანხმების ზონა იარსებებს.

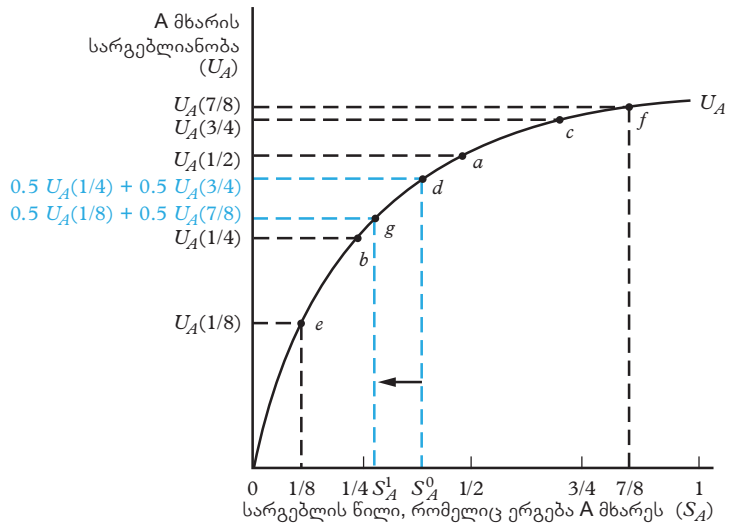
მხარეების *გაურკვეველობის* ხარისხი არბიტრის გადანყვეტილებასთან დაკავშირებით და მათი რისკისადმი მიდრეკილება მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავენ შეთანხმების ზონის ზომას. აღნიშნულის საილუსტრაციოდ, თავდაპირველად დავუშვათ, რომ A მხარე კვლავაც ელის, საშუალო ვარიანტში არბიტრი მას მიაკუთვნებს სარგებლის ნახევარს, მაგრამ ამჯერად თვლის, რომ ეს მოხდება ერთი მერვედი და შვიდი მერვედი წილების ერთნაირი ალბათობით მიღებით. 13ა.2 ნახაზი გვიჩვენებს მის სარგებლიანობას ორივე შემთხვევაში (წერტილები *e* და *f*). ე.ი., სანამ მისი მოსალოდნელი წილი ნახევარია, კიდევ უფრო მეტმა გაურკვეველობამ, ანუ შესაძლო შედეგების „გაფანტულობამ“, გამოიწვია მოსალოდნელი სარგებლიანობის შემცირება (შეადარეთ *d* და *g* წერტილები). რეალურად, A მხარე ახლა უკვე თანახმა იქნება, მიიღოს S_A^1 წილი გარანტირებულად, რადგან სხვა შემთხვევაში იგი დგება არბიტრაჟისადმი მიმართვის თანმდევი რისკის წინაშე. რადგან S_A^1 ნაკლებია S_A^* -ზე, შეთანხმების ზონის ზომა გაიზარდა. ამდენად, რაც მეტი გაურკვეველობა არსებობს არბიტრის გადანყვეტილებასთან დაკავშირებით, მით დიდია შეთანხმების ზონა.

ახლა განვიხილოთ 13ა.3 ნახაზი, რომელზეც მოცემულია *რისკისადმი ნეიტრალური* მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია. რისკისადმი ნეიტრალური მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია წრფივია, რადგან მისი სარგებლიანობა დამოკიდებულია მხოლოდ მის მოსალოდნელ წილზე და არა შედეგთან დაკავშირებულ გაურკვეველობაზე. ასე რომ, მაგალითად, 13ა.3 A ნახაზზე მხარე იღებს იმავე სარგებლიანობას ნახევარი წილის გარანტირებულად მიღებით, რასაც მიიღებს არბიტრაჟის ისეთი გადანყვეტილებით, რომელიც მას ერთნაირი ალბათობით მიაკუთვნებს ერთ მეო-

თხედ ან სამ მეოთხედ წილს. შედეგად, როდესაც მხარე დგას არბიტრაჟისადმი მიმართვის შესაძლებლობის წინაშე, არ არსებობს ნახევარზე ნაკლები წილი, რომელზეც შეთანხმებას A მხარე ნებაყოფლობით დაეთანხმება არბიტრაჟის გამართვამდე. B მხარეს იგივე მოლოდინი რომ ჰქონდეს არბიტრის ქცევასთან დაკავშირებით და ანალოგიურად რისკისადმი ნეიტრალური იყოს, არც იგი დასთანხმებოდა ნახევარზე ნაკლებ წილს, რომელიც (ნახევარი წილი) საშუალო ვარიანტში არის წილი, რის მიღებასაც იგი ელის არბიტრისგან. ამდენად, შეთანხმების ზონა დავიდოდა ერთ ნერტილზე, რომელშიც ორივე მხარე მიიღებს ნახევარ წილს. ერთადერთი ნებაყოფლობითი შეთანხმება უკავშირდება იმ მაჩვენებელს, რომლის მიღების მოლოდინიც მათ აქვთ საშუალო ვარიანტში, თუ მიმართავენ არბიტრაჟს (რაც იმის მაჩვენებელია, რომ არბიტრაჟი თავად ახდენს გავლენას გადაწყვეტილებების ხასიათზე).

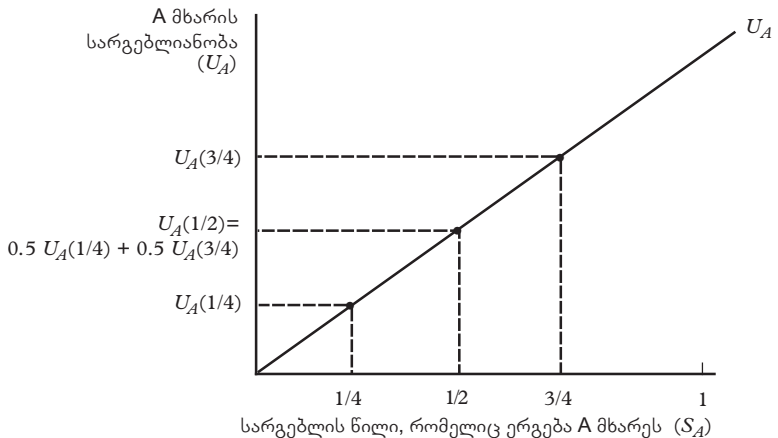
ნახაზი 13ბ.2

არბიტრის გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით გაურკვევლობის გაძლიერებასთან სდევს შეთანხმების ზონის გაზრდა



ნახაზი 13ბ.3

რისკისადმი ნეიტრალური მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია: შეთანხმების ზონა დადის ერთ ნერტილზე



უფრო ზოგადად რომ ვისაუბროთ, შეიძლება იმის დემონსტრირება, რომ, რაც უფრო იზრდება მხარის რისკისადმი მიდრეკილება (სარგებლიანობის ფუნქციის მრუდი უფრო მეტად მოხრილია), მით უფრო იზრდება შეთანხმების ზონის ზომა. ამდენად, მხარეების რისკისადმი მიდრეკილების ან არბიტრაჟის გადაწყვეტილება-სთან დაკავშირებული გაურკვევლობის ზრდა ზრდის შეთანხმების ზონას.

რაც უფრო დიდია შეთანხმების ზონა, მით მეტია პოტენციური გადაწყვეტილებების რაოდენობა, რომლებსაც უპირატესობას მიანიჭებს ორივე მხარე სადავო საკითხის არბიტრაჟის მიერ განხილვასთან შედარებით. ზოგიერთი მტკიცებით, არჩევანის ასეთი სიმრავლე ზრდის იმის ალბათობას, რომ მხარეები უთანხმოებას თავად გადაწყვეტენ, არბიტრაჟის სისტემა კი იმგვარად იქნება მონყობილი, რომ არბიტრის ქცევა არ გახდეს აბსოლუტურად პროგნოზირებადი. თუმცა როგორც უკვე მივუთითეთ, არსებობს განსხვავებული მოსაზრებაც, რომლის თანახმადაც, რაც ნაკლებია შეთანხმების ზონა, მხარეებს დავის მით ნაკლები საფუძველი აქვთ და, ამდენად, ნაკლები ზომის ზონის შემთხვევაში საკითხის ნებაყოფლობითი გადაწყვეტა უფრო სწრაფად ხდება.

პროფკავშირები და შრომის ბაზარი

შრომის ბაზრის ჩვენეული ანალიზი ხშირ შემთხვევაში პროფკავშირებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების როლს არ ითვალისწინებდა. ადამიანებს რადიკალურად განსხვავებული შეხედულებები აქვთ ჩვენს საზოგადოებაში პროფკავშირების როლის შესახებ, ამიტომ რთულია ობიექტურობის შენარჩუნება პროფკავშირების შესახებ გამართულ დისკუსიებში. არსებობს მოსაზრება, რომ პროფკავშირები მონოპოლიის ერთ-ერთი ფორმაა. მას, მართალია, სარგებელი მოაქვს საკუთარი წევრებისთვის, მაგრამ, იმავდროულად, მნიშვნელოვანი დანახარჯების გაღებას ითხოვს საზოგადოების სხვა წევრებისგან. საპირისპირო შეხედულების თანახმად, პროფკავშირების დახმარებით დასაქმებულთა ეკონომიკური მდგომარეობა უმჯობესდება და მიიღება კანონები მათი სოციალური დაცვის შესახებ.

წინამდებარე თავში, ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით, განვიხილავთ პროფკავშირების მიზნებს, ძირითად საქმიანობასა და როლს. განვიხილავს ვინცებთ პროფკავშირების შესახებ საერთაშორისო დონეზე არსებული მასალების ზოგადი მიმოხილვით და აქცენტს გავაკეთებთ ამერიკის შეერთებულ შტატებზე. შემდეგ განვიხილავთ ერთ ფუნდამენტურ თეორიულ საკითხს: რომელი ეკონომიკური ფაქტორები ამცირებს პროფკავშირების სურვილს, გააუმჯობესოს საკუთარი წევრების კეთილდღეობა? ამ თავის მეორე ნაწილი ეძღვნება კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესის პირველადი ქმედებების ანალიზსა და იმ ემპირიული ფაქტების განხილვას, რომლებიც ცხადყოფენ პროფკავშირების გავლენას შრომის ანაზღაურებაზე, დასაქმებაზე, სამუშაო ძალის მწარმოებლურობასა და მოგების დონეზე.

პროფკავშირების სტრუქტურა და პროფკავშირების წევრობა

პროფკავშირი (ტრედუნიონი) მომუშავეთა გაერთიანებაა, რომლის ერთ-ერთი მთავარი მიზანია საკუთარი წევრების დასაქმების პირობების გაუმჯობესება. არსებობს პროფკავშირების ორი ტიპი: *დარგობრივი პროფკავშირები* – აერთიანებენ დარგის ყველა პროფესიის მომუშავეს, მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს მიუხედავად, და *პროფკავშირები პროფესიული სპეციფიკის მიხედვით* – აერთიანებენ ერთი გარკვეული პროფესიის მომუშავეებს. *დარგობრივი პროფკავშირების* მაგალითებია: საავტომობილო დარგის, ქვანახშირის მომპოვებელ მადაროელთა, კაუჩუკის მწარმოებელ მომუშავეთა გაერთიანება და ა.შ.

პროფკავშირები ფირმებთან მოლაპარაკებას აწარმოებენ შრომითი ხელშეკრულების სხვადასხვა საკითხის, მათ შორის, მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებისა და შემწეობის, შრომის პირობების, დასაქმების, ზეგანაკვეთური სამუშაოს, სამსახურში დანიშვნის, დანიშნულებისა და სამსახურიდან განთავისუფლების სამოქმედო გეგმების, ასევე, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დავის გადაჭრის მექანიზმების შესახებ. მოლაპარაკება სხვადასხვა დონეზე იწარმოება.

ერთი მხრივ, მოლაპარაკება შეიძლება იყოს ცენტრალიზებული, რა შემთხვევაშიც მოლაპარაკების მაგიდასთან იკრიბებიან მთელი დარგის წარმომადგენლები და ხელშეკრულება ფორმდება რამდენიმე დამსაქმებელთან ერთდროულად. დეცენტრალიზებული (ადგილობრივი) მოლაპარაკების დროს კი მოლაპარაკების მაგიდასთან იკრიბებიან პროფკავშირებისა და ერთი რომელიმე ფირმის წარმომადგენლები, ან მოლაპარაკება იმართება ფირმაში ერთი რომელიმე სფეროს მომუშავეებსა და მენეჯმენტის წარმომადგენლებს შორის. მოლაპარაკებების შუალედური ტიპია კოლექტიური მოლაპარაკება რამდენიმე დამსაქმებელთან, რაც იმართება ადგილობრივ პროფკავშირებსა და რამდენიმე ფირმას შორის; ასეთი მოლაპარაკების მაგალითია მოლაპარაკება სამშენებლო დარგის პროფკავშირებსა და ამ რეგიონში მომუშავე მშენებლებს შორის.

როგორც მასშტაბური კოლექტიური ორგანიზაცია, დემოკრატიულ ქვეყნებში პროფკავშირები ერთგვარ პოლიტიკურ ძალას წარმოადგენენ. ხშირ შემთხვევაში ისინი ცდილობენ, ისარგებლონ არსებული პოლიტიკური მდგომარეობით და მოლაპარაკების პროცესში მიაღწიონ მათთვის სასურველ შედეგებს. ზოგიერთ ქვეყანაში (მაგალითად, დიდ ბრიტანეთში) პროფკავშირებს საკუთარი პოლიტიკური პარტიაც კი აქვთ. სხვა ქვეყნებში კი, მაგალითად შეერთებულ შტატებში, პროფკავშირები არ წარმოადგენენ რომელიმე პოლიტიკურ პარტიას, მაგრამ ასრულებენ ლობისტების ფუნქციას სხვადასხვა კანონპროექტის მიღებისას ფედერალურ, შტატისა თუ ადგილობრივი მთავრობის დონეზე.

პროფკავშირებში მონაწილეობის მოდელი საერთაშორისო დონეზე

13.1 ცხრილში წარმოდგენილია ტრედუნიონიზაციის ორი მაჩვენებელი სხვადასხვა ქვეყნის მაგალითზე. პირველი მათგანი გვიჩვენებს პროფკავშირის წევრების წილს დასაქმებულებში, ხოლო მეორე – იმ მომუშავეების წილს დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში, რომელთა დასაქმების პირობებზეც ვრცელდება კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად მიღწეული შეთანხმებები. აღსანიშნავია ცხრილის სამი მნიშვნელოვანი მახასიათებელი: პირველი, შეერთებულ შტატებსა და იაპონიაში დასაქმებულთა შედარებით მცირე ნაწილზე (20%-ზე ნაკლები) ვრცელდება კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად მიღწეული შეთანხმებები. კოლექტიური მოლაპარაკებები ამ ქვეყნებსა და კანადაში მიმდინარეობს ფირმების დონეზე და მიღწეული შეთანხმების დებულებები იშვიათად ვრცელდება პროფკავშირების არანეგრ პირებზე.

ცხრილი 13.1.

პროფკავშირების წევრობა და კოლექტიური მოლაპარაკების მოქმედების მასშტაბი კონკრეტული ქვეყნების მაგალითზე, 1990 წელი, 2009-2010 წლები

ქვეყანა	პროფკავშირების წევრობა და საერთო რაოდენობაში		დასაქმებულთა წილი (%), ვისზეც ვრცელდება კოლექტიური მოლაპარაკებების შეთანხმებები	
	1990	2010*	1990	2009**
ავსტრია	46.9	28.1	98.0	99.0
საფრანგეთი	9.9	7.6	92.0	90.0
შვედეთი	80.0	68.4	89.0	91.0
ავსტრალია	39.6	18.0	80.0	40.0
იტალია	38.8	35.1	83.0	80.0
ნიდერლანდი	24.3	19.4	82.0	82.3
გერმანია	31.2	18.6	72.0	62.0
შვეიცარია	22.7	17.8	48.0	48.0
გაერთიანებული სამეფო	38.2	26.5	54.0	32.7
კანადა	34.0	27.5	38.0	31.6
იაპონია	25.4	18.4	23.0	16.0
შეერთებული შტატები	15.5	11.4	18.3	13.6

* ნიდერლანდისა და შვედეთისთვის მოტანილია 2009 წლის მონაცემები.

** ავსტრიისა და ავსტრალიისთვის მოტანილია 2007 წლის მონაცემები; საფრანგეთისთვის, შვეიცარიისთვის, ნიდერლანდისა და შვედეთისათვის მოტანილია 2008 წლის მონაცემები.

წყარო: Organisation for Economic Co-operation and Development, http://www.oecd.org/employment/oecd-employment-outlook-2012/trade-union-density-and-collective-bargaining-coverage-1990-and-latest-year_empl_outlook-2012-graph50-en

მეორე, ავსტრალიასა და ევროპის ქვეყნების უმეტესობაში კოლექტიური მოლაპარაკებების მოქმედების სფერო ვრცელდება პროფკავშირების არანეკრონიკული მომუშავეების დიდ ნაწილზე. მაგალითად, ავსტრიაში კოლექტიური მოლაპარაკებები ცენტრალიზებულია, რაც იმაში გამოიხატება, რომ შეთანხმებები ნაციონალური ხასიათისა და კონტინენტური ევროპის უმეტეს ნაწილში მოლაპარაკების მაგიდას, როგორც წესი, უსხედან ეკონომიკის ყველა სექტორის წარმომადგენლები. ცხადია, ისტორიული გამოცდილება და სამართლებრივი გარემო, ერთი მხრივ, გარკვეულწილად, განსაზღვრავს პროფკავშირების წევრების რაოდენობას, მეორე მხრივ კი, პროფკავშირების გავლენის ხარისხს შრომის ბაზარზე.¹

მესამე, 13.1 ცხრილში მოტანილი მონაცემები ცხადყოფს, რომ ბოლო 20 წლის განმავლობაში, კერძოდ, 1990-იდან 2010 წლამდე პერიოდში, პროფკავშირების

¹ Richard B. Freeman, “Labor Market Institutions Around the World,” working paper no. 13242, National bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: July 2007); 1Harry Katz, “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis,” *Industrial and Labor Relations Review* 47 (October 1993): 3–22; and Richard B. Freeman, “American Exceptionalism in the Labor Market: Union–Nonunion Differentials in the United States and Other Countries,” in *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, eds. Clark Kerr and Paul D. Staudohar (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1994): 272–299.

წევრთა წილი დასაქმებულთა რაოდენობაში ყველა ქვეყანაში მნიშვნელოვნად შემცირდა. ამასთან, ეს შემცირება უფრო მასშტაბური იყო, ვიდრე იმ მომუშავეების წილის შემცირება, ვისზეც ვრცელდებოდა კოლექტიური მოლაპარაკებებით მიღწეული შეთანხმებების პირობები. 2009 წელს მითითებული ქვეყნების დაახლოებით ნახევარში ასეთი მომუშავეების წილი (ვისზეც ვრცელდებოდა კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგები) თითქმის 1990 წლის მაჩვენებელს უტოლდებოდა.

სხვადასხვა ქვეყნის სამართლებრივი და ინსტიტუციური გარემო, რომელშიც პროფკავშირებს უწევს მუშაობა, ერთმანეთისგან გარკვეულწილად განსხვავებულია.

პროფკავშირებთან დაკავშირებული ძირითადი ემპირიული სამუშაო შეერთებულ შტატებში სრულდება, სადაც მოლაპარაკება დეცენტრალიზებულია და, როგორც ვნახეთ, დასაქმებულთა უმრავლესობა პროფკავშირის წევრი არ არის. პროფკავშირების ირგვლივ ერთ ქვეყანაში ჩატარებული ემპირიული კვლევების შედეგების მარტივად განზოგადება სხვა ქვეყნებზე შეუძლებელია. განსხვავებული სამართლებრივი და ისტორიული გარემოს გათვალისწინებით ეს ემპირიული მონაცემები შეიძლება მზარდი ინტერესის საგანი გახდეს სხვა, რომელიმე ქვეყანაში მოლაპარაკების შედარებით მაღალი დეცენტრალიზაციის ტენდენციის გამო ბოლო ათი ან ოცი წლის განმავლობაში.² არ აქვს მნიშვნელობა, რამდენად ეფექტიანად ან არაეფექტიანად შეიძლება ამერიკის შეერთებული შტატების პროფკავშირების კვლევების განზოგადება, მათი შედეგების გააზრება აუცილებელია ამერიკის დაწესებულებების კონტექსტში. შესაბამისად, ჩვენი განხილვის საგანია იმ სამართლებრივი აქტების მოკლე ისტორია, რომლითაც მოქმედებენ პროფკავშირები ამერიკის კონტინენტზე.

პროფკავშირების საქმიანობის სამართლებრივი უზრუნველყოფა ამერიკის შეერთებულ შტატებში

ამერიკის შეერთებულ შტატებში საზოგადოების დამოკიდებულება და ფედერალური კანონმდებლობა ყოველთვის როდი უჭერდა მხარს პროფკავშირებსა და კოლექტიურ მოლაპარაკებებს! მაგალითად, მეოცე საუკუნის დასაწყისში დამსაქმებლები ხშირად ამტკიცებდნენ, რომ პროფკავშირები მოქმედებენ როგორც მონოპოლისტები შრომის ბაზარზე, რის გამოც მათზე ვრცელდებოდა ანტიტრასტული კანონმდებლობა და ისინი უკანონო ორგანიზაციებად ითვლებოდნენ. ამ საფუძვლით, დამსაქმებლები ხშირად ახერხებდნენ, მოეპოვებინათ სასამართლოს გადაწყვეტილება საკუთარ საწარმოებში პროფკავშირების საქმიანობის აკრძალვის შესახებ. აღნიშნულის გათვალისწინებით, გასაკვირი არ არის, რომ 1930 წელს პროფკავშირების წევრი სამუშაო ძალის საერთო რაოდენობის 7%-ზე ნაკლები იყო. თუმცა მას შემდეგ შეიცვალა შრომის კანონმდებლობა და, შესაბამისად, შეიცვალა გარემოც, რომელშიც ამერიკის პროფკავშირებს უწევს საქმიანობა.

² ნაშრომებში – Katz, “The Decentralization of Collective Bargaining.” Michael Wallerstein, Miriam Golden, and Peter Lange, “Unions, Employers’ Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950–1992,” *Industrial and Labor Relations Review* 50 (April 1997): 379–401 – მოტანილია ფაქტები ავსტრიის, გერმანიის, ბელგიისა და ნიდერლანდის მაგალითებზე, რომლებიც ცხადყოფს დეცენტრალიზაციის არარსებობას ამ ქვეყნებში. უკანასკნელი პერიოდის კვლევა ესპანეთში დეცენტრალიზებული გარიგებების შესახებ იხ.: David Card and Sara De La Rica, “Firm-Level Contracting and the Structure of Wages in Spain,” *Industrial and Labor Relations Review* 59 (July 2006): 573–592.

ეროვნული კანონი შრომითი ურთიერთობების შესახებ. 1935 წელს მიღებული ეროვნული კანონი შრომითი ურთიერთობების შესახებ (NLRA) დამსაქმებლებს ავალდებულებდა კოლექტიური შეთანხმებების გაფორმებას თანამშრომლების უმრავლესობით წარმოდგენილ პროფკავშირთან და უკანონოდ აცხადებდა დამსაქმებლების მოქმედებას, რომელიც ზღუდავდა მისი თანამშრომლების პროფკავშირში გაერთიანებას.³ ამ კანონის მიხედვით, შეიქმნა შრომითი ურთიერთობების ეროვნული საბჭო (NLRB). მას უფლება ჰქონდა, ჩაეტარებინა ხმის მიცემის პროცედურა თანამშრომლებს შორის იმის გამოსავლენად, თუ რომელ პროფკავშირს ანიჭებდნენ უპირატესობას, ასევე განეხილა დამსაქმებლებზე შემოსული საჩივრები და პრეტენზიები არჩევნების პროცედურის დარღვევის, ან იმ პროფკავშირთან მოლაპარაკებების წარმოებაზე თავის არიდების შესახებ, რომელთაც მისმა თანამშრომლებმა მისცეს ხმა. დარღვევის აღმოჩენისას შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ საბჭოს უფლება ჰქონდა, დამრღვევის მიმართ გამოეყენებინა სანქცია საქმიანობის შეწყვეტის შესახებ, რაც სასამართლოს შესაბამისი დადგენილების გამოცემის შემდეგ სავალდებულო ხასიათს იძენდა.

ტაფტ-ჰარტლის კანონი. მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ საზოგადოებაში ანტიპროფკავშირული განწყობის კიდევ ერთი ტალღა დაიძრა. 1947 წლის შრომითი ურთიერთობების მართვის კანონი (რომელიც ცნობილია როგორც ტაფტ-ჰარტლის კანონი) კრძალავდა პროფკავშირების საქმიანობის ზოგიერთ ასპექტს და უფლებას აძლევდა მომუშავეებს, ხმა მიეცათ არჩევნებში, რომელთა ძალითაც შესაძლებელი იყო პროფკავშირების კოლექტიური მოლაპარაკებების შეჩერება. ამ კანონის ყველაზე ცნობილი დებულება ასახულია 14ბ მუხლში, რომელიც უფლებას აძლევდა ცალკეულ შტატს, მიეღო მუშაობის უფლების გამყარებასთან დაკავშირებული საკუთარი კანონები. ამ კანონების ძალით იკრძალებოდა მომუშავეისათვის პროფკავშირებში სავალდებულო წესით განევრიანების, როგორც სამუშაოზე მიღების აუცილებელი წინაპირობის, მოთხოვნის წაყენება. ასეთი კანონები მიიღო ოცდაოთხმა შტატმა (ძირითადად, ქვეყნის სამხრეთ, სამხრეთ-დასავლეთ და ცენტრალურ ნაწილში), მათ შორის, ყველაზე გვიან ასეთი კანონები მიიღეს ინდიანისა და მიჩიგანის შტატებმა (2012 წელს).

ლანდრუმ-გრიფინის კანონი. 1959 წელს კონგრესმა მიიღო სამუშაო ძალის მართვის, ანგარიშგებისა და ინფორმაციის გამჟღავნების კანონი (ლანდრუმ-გრიფინის კანონი). ეს კანონი იცავდა პროფკავშირების წევრთა უფლებებს ფორმის ხელმძღვანელებთან ურთიერთობაში და ავალდებულებდა პროფკავშირებს, დაეცვათ დემოკრატიული პროცედურები. როგორც შემდგომშია მითითებული, სრულიად დასაშვებია, რომ სწორედ კანონის ეს დებულებები გახდა ქვეყანაში მზარდი უკმაყოფილებისა და ხშირი გაფიცვების მიზეზი.

სახელმწიფო გაერთიანებები. აღსანიშნავია, რომ განხილული კანონები მხოლოდ კერძო სექტორს ეხება, სადაც პირველად წარმოიშვა იუნიონიზმი ამერიკის შეერთებულ შტატებში. ფაქტობრივად კი, 1960-იან წლებამდე საზოგადოებრივი სექტორის მომუშავეებს ეკრძალებოდათ შეკრებების ჩატარება. თუმცა 1962 წელს, პრეზიდენტმა კენედიმ ხელი მოაწერა №10988 ბრძანებას, რომელიც ფედერალურ მომუშავეებს აძლევდა შეკრებისა და მოლაპარაკების ჩატარების უფლებას შრომის

³ რეალურად, ეროვნული კანონი შრომითი ურთიერთობების შესახებ (NLRA) იმაზე ბევრად ნაკლებად იყო „პროპროფკავშირული“, ვიდრე მოტანილი მოკლე მიმოხილვიდან ჩანს. სწორედ მისი დებულებებიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ საბჭოს (NLRB) მიენიჭა უფლება, მიეღო და შეესწავლა დამსაქმებლების პრეტენზიები იმის შესახებ, რომ მათი თანამშრომლები ან პროფკავშირები არღვევდნენ ამ კანონის დებულებებს.

პირობებთან, მაგრამ არა შრომის ანაზღაურებასთან, დაკავშირებით.⁴ ფედერალური გაერთიანებების გავლენა შრომის ანაზღაურებაზე, უპირველეს ყოვლისა, იმ პოლიტიკური ზენოლით გამოიხატება, რომელიც მათ შეუძლიათ, მოახდინონ პრეზიდენტზე, რათა მან შესთავაზოს კონგრესს ხელფასების ზრდის დამტკიცება.

1959 წელს ვისკონსინის შტატიდან დანყებული, სხვა შტატებმაც სახელმწიფო და ადგილობრივი სახელმწიფო ორგანოების თანამშრომლებს (მათ შორის, მასწავლებლებსაც) მიანიჭეს შეკრებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებები. ზოგადად, საჯარო სექტორის გაერთიანებებს ეკრძალებათ გამოსვლებისა და გაფიცვის ორგანიზება. ასე რომ, კანონებს, რომლებიც მათ მოლაპარაკებების უფლებებს აძლევდა, თან სდევდა დებულებები სავალდებულო არბიტრაჟის ამა თუ იმ ფორმის შესახებ (რომელთა გამოყენებითაც ნეიტრალურ მხარეებს ეძლეოდათ ისეთი დავების გადაწყვეტის საშუალება, რომელთა გადაჭრაც ნებაყოფლობით შეუძლებელი იყო).⁵ აქვე აღსანიშნავია, რომ 2011 წელს ვისკონსინის შტატმა მიიღო სანინა-ალმდეგო შინაარსის კანონი. იგი ზღუდავდა საჯარო სექტორის პროფკავშირებისა და სახელმწიფო ფირმების მოლაპარაკებებს, სახელმწიფო უსაფრთხოების მომუშავეების გარდა, ძირითადად ხელფასების (და არა ანაზღაურების სხვა ფორმების, როგორებიცაა, მაგალითად, შეღავათები და სამუშაოს ხარისხზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურება) შესახებ.⁶ 2013 წლის მდგომარეობით, ზოგიერთ ქვეყანაში საჯარო სექტორის როლი და უფლებამოსილება სერიოზული გამოწვევის წინაშე დადგა პოლიტიკოსებისა და გადასახადის გადამხდელთა ჯგუფების მხრიდან, რომელთა ინტერესის სფეროში სამთავრობო დანახარჯები ექცეოდა.⁷

პროფკავშირის წევრობა. ამერიკის შეერთებულ შტატებში პროფკავშირებში გაწევრებულთა მაქსიმალური რაოდენობა მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ წლებში დაფიქსირდა და ქვეყნის სამუშაო ძალის საერთო რიცხოვნობის ერთი მესამედი შეადგინა. იმ პერიოდიდან მოყოლებული, პროფკავშირის წევრების რაოდენობა ქვეყანაში განუზრელად მცირდებოდა. ეს არ ეხება სახელმწიფო სექტორის მომუშავეებს. 13.1 ნახაზზე მოცემულია პროფკავშირების წევრთა ცვლილების ამსახველი ტენდენციები გრაფიკულად 1973 წლიდან მოყოლებული, როდესაც პროფკავშირების წევრთა წილი კერძო და საჯარო სექტორებში დაახლოებით 24%-ს შეადგენდა. 2012 წლის მდგომარეობით, პროფკავშირის წევრთა წილი კერძო სექტორში შემცირდა 6.6%-ამდე, სახელმწიფო სექტორში გაიზარდა 35.9%-ით, პროფკავშირების წევრთა წილი კი შეადგენდა 11.2%-ს.

⁴ არსებობდა რამდენიმე მნიშვნელოვანი გამონაკლისი, კერძოდ, ფოსტის თანამშრომლები და ფედერალური სამთავრობო ორგანოები, მაგ., ტენესის აუზის რესურსების მართვის სამმართველო. ყველა ამ სფეროში საქონლისა და მომსახურების ფასი (ფოსტის მიწოდება, ჰიდროელექტროენერჯის მიწოდება) შეიძლება გაიზარდოს ხელშეკრულების შესრულების დანახარჯის დაფარვის მიზნით. სხვა ფედერალურ დაწესებულებებში ხელფასის გადახდა საერთო შემოსავლებიდან ხდება.

⁵ კანონმდებლობის შედარებით დეტალური მიმოხილვა, რომელიც არეგულირებს მოლაპარაკებების წარმოებას საჯარო სექტორში, იხ.: Richard B. Freeman, "Unionism Comes to the Public Sector," *Journal of Economic Literature* 24 (March 1986): 41–86.

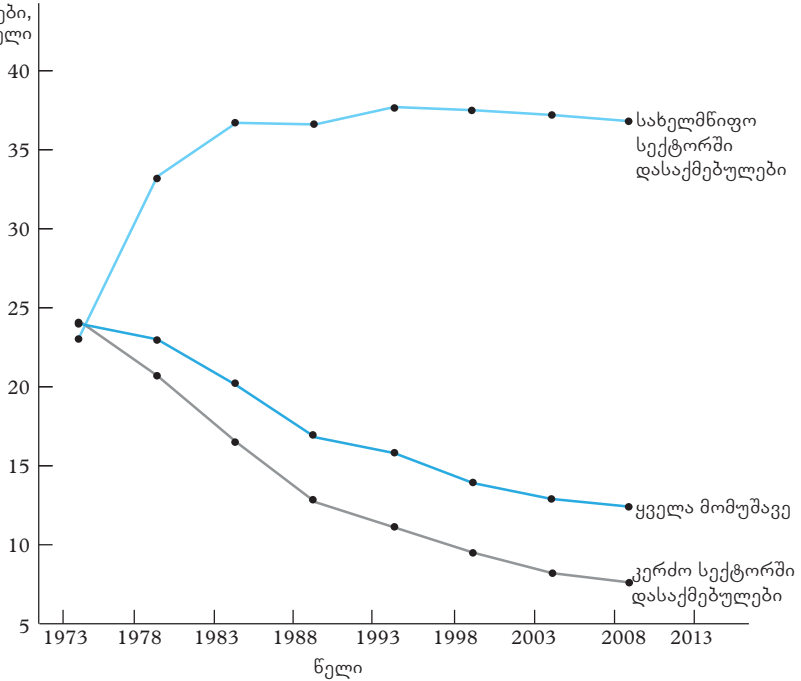
⁶ State of Wisconsin, "Summary of Provisions of 2011 Act 10," at <http://legis/Wisconsin.gov/lfb/publications/budget/2011-13-Budget/documents/act32/act%2010.pdf>.

⁷ David Lewin, Jeffrey Keefe, and Thomas A. Kochan, "The New Great Debate about Unionism and Collective Bargaining in U.S. State and Local Government," *ILR Review* 65 (October 2012): 749-778.

ნახაზი 13.1

პროფკავშირის წევრები, სამუშაო ძალის მთლიანი რაოდენობის მიმართ %-ულად, 1973-2012 წლები

პროფკავშირის წევრები, პროცენტული მაჩვენებელი



წყარო: Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book* (Arlington, Va.: Bureau of National Affairs, 2010), Table 1.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში დასაქმებულები „ადგილობრივი“ პროფკავშირების წევრები არიან. ადგილობრივი პროფკავშირები იქმნება დარგის ან ფირმის დონეზე. როგორც აღვნიშნეთ, შეერთებულ შტატებში მოლაპარაკებები შედარებით დეცენტრალიზებულია. ასე რომ, სწორედ ადგილობრივ პროფკავშირებს ეკისრება მოლაპარაკების ტვირთი. თუმცა ადგილობრივი პროფკავშირები, როგორც წესი, არიან უფრო დიდი „ნაციონალური“ ან „ინტერნაციონალური“ (რაც ნიშნავს იმას, რომ, მაგალითად, მათი წევრები კანადელი მომუშავეები არიან) პროფკავშირების წევრები, რომელიც დახმარებას უწევს და რჩევას აძლევს ადგილობრივ პროფკავშირებს როგორც ორგანიზაციის მართვაში, ასევე მოლაპარაკებების წარმოებაში. თუ მოლაპარაკებები დარგის დონეზე ან ერთი ფირმის ფარგლებში წარმოებს, მოლაპარაკების მაგიდასთან სწორედ ნაციონალური და ინტერნაციონალური პროფკავშირების წარმომადგენლები იკრიბებიან.

სანაცვლოდ, ნაციონალური და ინტერნაციონალური პროფკავშირების უმრავლესობა (და ამდენად, პროფკავშირების ყველა წევრის დაახლოებით სამი მეოთხედი) არის შრომის ამერიკული ფედერაციის, სანარმოო პროფკავშირების კონგრესის (AFL-CIO) წევრი. AFL-CIO არის ეროვნული და შტატის დონეზე არსებული პროფკავშირების გაერთიანება. გაერთიანების ძირითადი ფუნქცია პოლიტიკური მხარდაჭერის მოპოვება მის შემადგენლობაში მყოფი პროფკავშირებისთვის, გაერთიანებაში განწევრიანების მსურველი ორგანიზაციებისათვის რეკომენდაციის განწევა და სამუშაოთა კოორდინაცია, საკუთარი წევრებისთვის კვლევის შედეგებისა და ინფორმაციის მიწოდება. AFL-CIO უშუალოდ დამსაქმებლებთან მოლაპარაკებებს არ აწარმოებს.

13.2 ცხრილში მოცემულია ინფორმაცია შეერთებულ შტატებში პროფკავშირების წევრების შესახებ. ცხრილიდან ჩანს, რომ პროფკავშირების წევრები უმეტესწილად მამაკაცები არიან და აფრიკული წარმომავლობის მომუშავეები უფრო ხშირად წევრდებიან პროფკავშირში. რაც შეეხება სექტორებს, აშკარაა, რომ პროფკავშირების წევრობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი სახელმწიფო სექტორის მომუშავეებს შორის ფიქსირდება; კერძო მხოლოდ მშენებლობისა და ტრანსპორტირების/კომუნალური მომსახურების სექტორში, პროფკავშირის წევრთა წილი 10%-ს აღემატება.

ცხრილი 13.2.

პროფკავშირის წევრობა დაქირავებულ მომუშავეებს შორის შეერთებულ შტატებში, %-ულად დაქირავებულთა შორის. 2012 წ.

მამაკაცი	12.0
ქალი	10.5
აფროამერიკელი	13.4
ლათინოამერიკელი	9.8
თეთრკანიანი	11.1
დარგის მიხედვით	
სამთომომპოვებლობითი მრეწველობა	7.2
მშენებლობა	13.2
წარმოება	9.6
ტრანსპორტირება, კომუნალური მომსახურება	20.6
საბითუმო ვაჭრობა, საცალო ვაჭრობა	4.7
ფინანსები, დაზღვევა	1.2
საჯარო სექტორი	35.9

წყარო: Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book* (Arlington, Va.: Bureau of National Affairs, 2010), Table 3a; and U.S. Bureau of Labor Statistics Web site, <http://www.bls.gov/news.release/union2.t03.htm>.

რა სურთ პროფკავშირებს? ამერიკის შრომის ფედერაციის დამფუძნებელს, სამუელ გომპერსს ერთხელ დაუსვეს შეკითხვა – რა სურთ პროფკავშირებს? პასუხი მარტივი იყო: „უფრო მეტი!“. სავარაუდოდ, ვისთვისაც ცნობილია პროფკავშირების ამოცანები, მათგან ცოტა თუ დაიჯერებს, რომ პროფკავშირების მიზანი ამდენად მარტივია, მაგრამ ფაქტი ერთია – პროფკავშირების სურვილია, მიაღწიოს საკუთარი წევრების კეთილდღეობის ამაღლებას ამა თუ იმ გზით.

პროფკავშირების ზოგიერთი ამოცანა პროცედურული ხასიათისაა, რადგან პროფკავშირები „ხმას“ აძლევენ, მხარს უჭერენ დამსაქმებლებს სამუშაო ადგილების მართვაში, განსაკუთრებით, ადამიანისეული რესურსების სხვადასხვა საკითხის მართვაში, როგორებიცაა: სამუშაოზე დანიშვნა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს გადანაწილება, შრომის დისციპლინის მართვა, მომუშავეების პრეტენზიების შესწავლა, თანამშრომელთა შეღავათების პაკეტის შემადგენლობა, შრომის უსაფრთხოების კომიტეტებისა და სამუშაო ჯგუფების შექმნა. პროცედურული ხასიათის ამოცანების გადანყვეტა დამსაქმებელს ყოველთვის ძვირი არ უჯდება, პირველ რიგში მას, ვინც იყენებს მართვის თანამედროვე მეთოდებს და სურს ისეთი მექანიზმის შექმნა, რომელიც უზრუნველყოფს თანამშრომლის მონაწილეობას მენეჯერული გადანყვეტილებების მიღების პროცესში. თუმცა პროცედურული ხასიათის ზოგიერთი ამოცანა ზღვარს უდებს მენეჯერულ პრეროგატივებს, რომელთა რაოდენობრივი განსაზღვრა რთულია და მენეჯერებიც ხშირ შემთხვევაში ძვირადღირებულად მიი-

ჩნევენ.⁸ ამ თავის დასასრულს უფრო ამომწურავად განვიხილავთ პროფკავშირების მიერ უზრუნველყოფილ „ხმის მიცემის“ მექანიზმს.

მეორე მხრივ, „მეტის“ სურვილი, როგორც წესი, უკავშირდება პროფკავშირების მიზანს, მიაღწიოს თავისი წევრების შრომის ანაზღაურების ზრდას. ანაზღაურების ყველაზე ხილვადი კომპონენტი ხელფასია, მაგრამ მოლაპარაკებები ამერიკის შეერთებულ შტატებში ასევე მიმდინარეობს მომუშავეთა შემწეობებზე, პენსიაზე, ჯანმრთელობის დაზღვევასა და შვებულებაზე (სხვა მრავალ განვითარებულ ქვეყანაში ასეთ შემწეობებს აწესებს მთავრობა და, შესაბამისად, ისინი კოლექტიურ მოლაპარაკებას არ ექვემდებარებიან). „მეტის“ მიღების მცდელობას, ცხადია, ბარიერებიხვდება. განვიხილოთ ასეთი ბარიერები.

ბარიერები პროფკავშირების მიერ დასახული ამოცანების განხორციელებისას

მოლაპარაკების მაგიდის ერთ მხარეს ყოველთვის დამსაქმებელია. შესაბამისად, მან უნდა მიაღწიოს ისეთ შეთანხმებებს, რომლებიც წარმატებით მუშაობის საშუალებას მისცემს როგორც საკუთარ თანამშრომლებთან, ასევე სასაქონლო ბაზარზე. თანამშრომლებისთვის გაზრდილი ანაზღაურების გადახდისას დამსაქმებელს გაუჩნდება სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლების სურვილი, ხოლო საწარმოო დანახარჯის გაზრდის შემთხვევაში, დამსაქმებელი აღმოჩნდება ოპერაციების მასშტაბის შემცირების აუცილებლობის წინაშე. საბოლოოდ, პროფკავშირებმა უნდა გაითვალისწინონ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის დადამავალი მრუდი (იხ. პროფესიული სპორტის 13.1 მაგალითი) და მისი ელასტიკურობა, რაც მიზნის მიღწევის გზაზე მნიშვნელოვან საბაზრო ბარიერად გვევლინება.

მაგალითი 13.1.

დადამავალია თუ არა ფეხბურთელებზე მოთხოვნის მრუდი ?

საინტერესოა, ითვალისწინებენ თუ არა პროფკავშირები სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის დადამავალ ხასიათს? ანუ აცნობიერებენ თუ არა, რომ შედარებით მაღალი ხელფასების გამო შეიძლება შემცირდეს მათი წევრების დასაქმების პერსპექტივები? ფეხბურთის ეროვნული ლიგის მაგალითი ზემოაღნიშნულის გაცნობიერებას ადასტურებს.

2011 წელს პროფკავშირებისა და ფეხბურთის ეროვნული ლიგის მფლობელების მხრიდან ხელმოწერილი კოლექტიური მოლაპარაკების შეთანხმება შეიცავდა მუხლებს, რომლებიც, სხვა პირობებთან

ერთად, ადგენდა შემდეგს: (ა) ფეხბურთის ეროვნული ლიგის მოთამაშეთა მინიმალურ ხელფასს, რომელიც იზრდება ლიგაში ყოფნის წლების ზრდასთან ერთად და (ბ) საერთო ხელფასის ლიმიტს, რომლის გადახდაც შეუძლია გუნდს მისი ყოველი მოთამაშისთვის (გუნდის ხელფასის ზღვარი); (ა) დებულება მნიშვნელოვანია მინიმალური ხელფასის უზრუნველსაყოფად, როდესაც მინიმუმი იზრდება მოთამაშის ასაკის მატებასთან ერთად. მისი დანიშნულებაა, სათადარიგო მოთამაშეების (რომლებიც არ არიან ვარსკვლავები), ხელფასის ქვედა ზღვრის დაწესება. (ბ) დებულების მიზანია

⁸ პროფკავშირების „ხმის“ მოდელის შეჯამება იხ. John T. Addison and Clive R. Belfield, "Union Voice," *Journal of Labor Research* 25 (Fall 2004): 563-596.

ლიგის წევრების კონკურენტუნარიანობის ამაღლება, რის გამოც ზღუდავენ გუნდს, აიყვანოს დიდი რაოდენობით ვარსკვლავები (ძვირადღირებული მოთამაშეები).

როგორც ჩანს, ფეხბურთელთა პროფკავშირების შეშფოთების მიზეზი იყო ის, რომ მინიმალური ხელფასის დონის თამაშის წლებთან დაკავშირება გუნდებს ალუძრავდა ძველი, უფრო გამოცდილი სათადარიგო მოთამაშეების ახალი (და დაბალანაზღაურებადი) მოთამაშეებით ჩანაცვლების სურვილს. ამდენად, 2011 წლის შეთანხმება შეიცავდა „მინიმალური ხელფასის შემწეობის“ პირობას. ის ადგენდა, რომ, როდესაც თამაშის 4-წლიანი გამოცდილების მქონე მოთამაშეს უხდინან მინიმალურ ხელფასს გუნდში მისი თამაშის წლების გათვალისწინებით,

მხედველობაში მიიღება მხოლოდ 2-წლიანი თამაშის სტაჟის მქონე მოთამაშის მინიმალური ხელფასი. მაგალითად, 2013 წელს 5-წლიანი გამოცდილების მქონე მოთამაშეს უნდა გადაუხადონ (ეკუთვნის) 715 000 ამერიკის შეერთებული შტატების დოლარი წელიწადში, მაგრამ გუნდის ხელფასის ზღვარს ერიცხება მხოლოდ 555 000 ამერიკის შეერთებული შტატების დოლარი (2-წლიანი სტაჟის მქონე მოთამაშის მინიმალური ხელფასი).

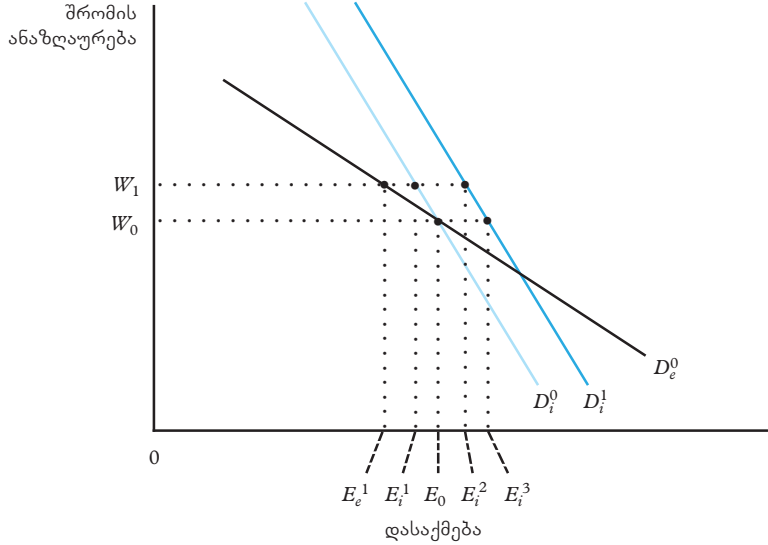
წყარო: ფეხბურთის ეროვნული ლიგის კოლექტიური მოლაპარაკებების შეთანხმების ამ დებულებაზე ჩვენი ყურადღება მიაპყრო კოლეგა ლორენს კანმა. უფრო დანვრილებით ინფორმაცია იხ. NFL-NFL Players' Association, "Collective Bargaining Agreement," August 4, 2011.

ამ ფაქტის კარგად გასაგებად ცოტა ხნით უგულებელვყოთ მომუშავეთა შემწეობა, მათი შრომის პირობები და განვიხილოთ 13.2 ნახაზი, რომელზეც მოცემულია მოთხოვნის ორი მრუდი – D_e^0 და D_i^0 . ისინი ერთმანეთს კვეთენ საწყის W_0 ხელფასსა და დასაქმების E_0 დონეზე. დავუშვათ, პროფკავშირი აპირებს მისი წევრების ხელფასების გაზრდას W_1 სიდიდემდე. ამგვარი ზრდა გამოიწვევს დასაქმების შემცირებას E_e^1 დონემდე, თუ პროფკავშირების მოთხოვნის მრუდი D_e^0 შედარებით ელასტიკური იქნებოდა, ან შემცირებას E_i^1 დონემდე, თუ მისი მოთხოვნის მრუდი D_i^0 შედარებით არაელასტიკური იქნებოდა. სხვა თანაბარ პირობებში, რაც უფრო ელასტიკურია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი, მით მეტად შემცირდება დასაქმება ხელფასის მოცემული სიდიდით ზრდისას.

ახლა დავუშვათ, რომ მოთხოვნის მრუდი D_i^0 ინაცვლებს გარე მიმართულებით D_i^1 პოზიციაში და, იმავდროულად, მიმდინარეობს მოლაპარაკებები, სავარაუდოდ, მზა პროდუქციაზე მზარდი მოთხოვნის გამო. თუ პროფკავშირების მცდელობა მისი წევრების ხელფასების W_0 დონემდე გაზრდის მიზნით წარმატებული აღმოჩნდა, ამ შემთხვევაში დასაქმების აბსოლუტური კლება არ იქნება. სამაგიეროდ, პროფკავშირი მხოლოდ შეამცირებს დასაქმების ზრდის ტემპს E_i^2 დონემდე, ნაცვლად E_i^3 დონისა. უფრო ზოგადად, სხვა თანაბარ პირობებში, რაც უფრო სწრაფად ინაცვლებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გარე (შიდა) მიმართულებით, მით ნაკლებად (მეტად) შემცირდება დასაქმება ან დასაქმების ზრდის ტემპი ხელფასის მოცემული სიდიდით ზრდის გამო. ამდენად, პროფკავშირების შესაძლებლობა, გაზარდოს თავისი წევრების ხელფასები, ყველაზე მეტი იქნება სწრაფად განვითარებად დარგებში, სადაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდები არაელასტიკურია. აღნიშნულის საპირისპიროდ, პროფკავშირები ყველაზე სუსტია იმ დარგებში, რომლებშიც მოთხოვნის ხელფასის ელასტიკურობა მეტად მაღალია და რომლებშიც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი შიგნით ინაცვლებს.

ნახაზი 13.2

მოთხოვნის ზრდისა და მოთხოვნის სახელფასო ელასტიკურობის გავლენა საბაზრო ბარიერებზე



ახლა განვიხილოთ ორი ალტერნატიული მოდელი იმისა, თუ პროფკავშირები და დამსაქმებლები როგორ მოქმედებენ ხელფასებისა და შემწეობების საკითხებზე შეთანხმებისას იმ საბაზრო ბარიერების გათვალისწინებით, რომლებიც მათ ექმნებათ. თითოეული მოდელით გაანალიზებულია ხელფასისა და დასაქმების ურთიერთქმედებისა და ურთიერთკომპენსაციის ასპექტები.

მონოპოლია – პროფკავშირების მოდელი

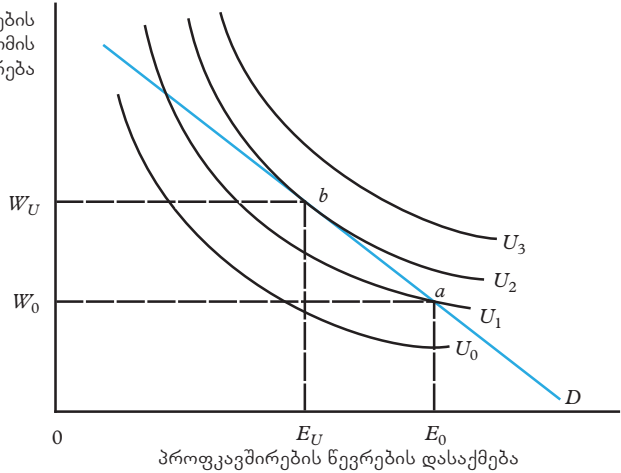
პროფკავშირისა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობის უმარტივეს მოდელს მონოპოლიური იუნიონიზმის მოდელი ეწოდება. ამ შემთხვევაში სამუშაო ძალის ფასს ადგენს პროფკავშირები. დამსაქმებლის რეაგირება მოგების გაზრდის მიმართულებით გამოიხატება დასაქმების რეგულირებაში ხელფასის ახალი ტარიფის გათვალისწინებით. ეს მოდელი ფორმალურად გადმოცემულია 13.3 ნახაზზე, რომელზეც მოცემულია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის D მრუდი. იგი მომუშავეთათვის არის ხელფასის განაკვეთის მარტივი ფუნქცია (სიმარტივის მიზნით, მხედველობაში არ ვიღებთ ანაზღაურების პაკეტის სხვა ელემენტებს).

13.3 ნახაზზე ვუშვებთ, რომ პროფკავშირისთვის მნიშვნელოვანია თავისი წევრების როგორც ხელფასი, ასევე დასაქმების დონე და მას შეუძლია, დაადგინოს თავისი წევრების უპირატესობები, რაც საშუალებას გვაძლევს, ვისაუბროთ პროფკავშირის სარგებლიანობის ფუნქციაზე, რომელიც დამოკიდებულია ორ ცვლადზე. სარგებლიანობის ეს ფუნქცია შეჯამებულია U_0, U_1, U_2, U_3, U_0 განურჩევლობის მრუდების ერთობლიობით. ყოველი მრუდი წარმოადგენს დასაქმების/ხელფასის კომბინაციების ამოსავალ წერტილს, რასთან მიმართებითაც პროფკავშირი გულგრილია. განურჩევლობის მრუდებს უარყოფითი დახრა აქვთ, რადგან სარგებლიანობის მოცემული დონის შესანარჩუნებლად პროფკავშირმა ერთი ცვლადის (დასაქმების ან ხელფასის) შემცირების გამო უნდა მიიღოს კომპენსაცია, რომელიც მეორე ცვლადის ზრდით იქნება გამოხატული. მრუდები გამოხატავენ ჩანაცვლების ზღვრული მაჩვენებლების შემცირების თვისებას (ისინი ამოზურცულია სათავისკენ). ჩვენ

ნახაზი 13.3

პროფკავშირის მიერ
მაქსიმუმამდე
გაზრდილ
სარგებლიანობაზე
სამუშაო ძალაზე
მოთხოვნის მრუდის
ბარიერების გავლენა

პროფკავშირების
წევრების შრომის
ანაზღაურება



ვუშვებთ, რომ დასაქმების დანაკარგი, რომელიც მისაღებია პროფკავშირებისთვის ხელფასის დადგენილი ზომით გაზრდის სანაცვლოდ, იზრდება ნელა, დასაქმების შემცირების კვალდაკვალ. და ბოლოს, რაც უფრო ზემოთაა განურჩევლობის მრუდები, მით მალაღია პროფკავშირების სარგებლიანობის დონე.

დავუშვათ, პროფკავშირების არარსებობის პირობებში საბაზრო ძალების ზემოქმედებით, ხელფასის მაჩვენებელია W_0 , დასაქმება კი E_0 (ა ნერტილი 13.3 ნახაზზე). როგორ მოქმედებს კოლექტიური მოლაპარაკება ამ გადწყვეტილებაზე? ერთ-ერთი ვარიანტია პროფკავშირებისა და დამსაქმებლის შეთანხმება შედარებით მაღალ ხელფასზე და შემდეგ მოცემული ხელფასის ტარიფის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ პროფკავშირების იმ წევრების რაოდენობის განსაზღვრა, რომელთაც ის დაასაქმებს. ხელფასის შეთანხმებული ტარიფის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი მაქსიმალურად გაზრდის მოგებას და დაადგენს დასაქმების მაჩვენებელს სამუშაო ძალაზე საკუთარი მოთხოვნის მრუდის მიხედვით. პროფკავშირისთვის, სავარაუდოდ, ცნობილია ეს ფაქტი. მისი მიზანია ხელფასის ისეთი განაკვეთის შერჩევა, რომელიც მაქსიმალურად გაზრდის მის სარგებლიანობას ბარიერის გათვალისწინებით და შედეგობრივი ხელფასი/დასაქმების კომბინაცია მოექცევა მოთხოვნის მრუდზე.

13.3 ნახაზის მიხედვით, პროფკავშირი შეეცდება, გადაინაცვლოს b ნერტილში, რომელშიც განურჩევლობის მრუდი U_0 წარმოადგენს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მხებს. ამ ნერტილში ხელფასები გაუტოლდება W_U -ს, ხოლო დასაქმება გაუტოლდება E_U -ს. იმ ბარიერის გათვალისწინებით, რომელსაც ქმნის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი, b ნერტილი წარმოადგენს სარგებლიანობის უმაღლეს დონეს, რომელსაც პროფკავშირმა შეიძლება მიაღწიოს.

ეფექტიანი შეთანხმებების მოდელი

მარტივი მონოპოლია – პროფკავშირის მოდელის ერთი საინტერესო თვისება ისაა, რომ იგი ეფექტიანი არ არის. ნაცვლად იმისა, რომ პროფკავშირი ადგენდეს ხელფასის განაკვეთს და სთხოვდეს დამსაქმებელს დასაქმების დონის განსაზღვრას, ორივე მხარისთვის გაცილებით უკეთესი იქნებოდა, ერთობლივად თანხმდებოდნენ ხელფასზეც და დასაქმების დონეზეც. უფრო ლაკონიურად რომ ვთქვათ, 13.3 ნა-

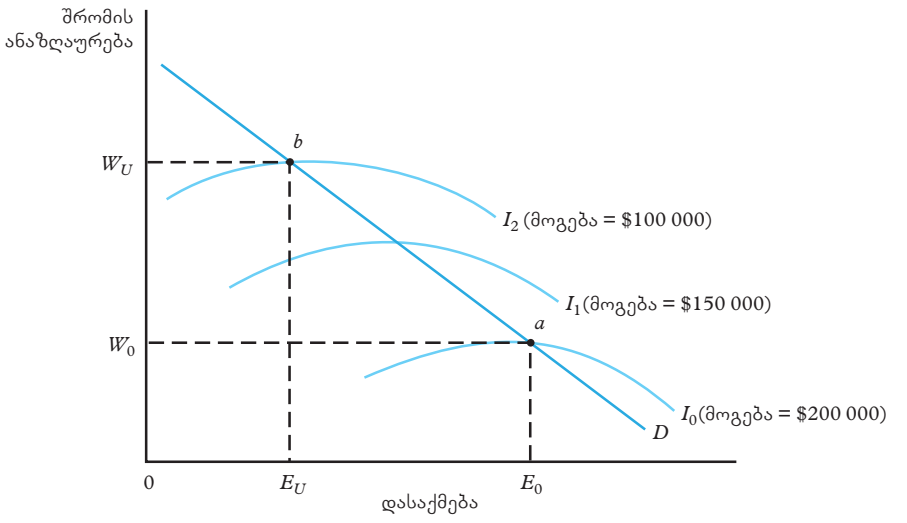
ხაზის მიხედვით, არსებობს ხელფასი-დასაქმების კომბინაციის უამრავი სხვადასხვა ვარიანტი, რომელსაც ემხრობა ერთი მხარე, მეორე მხარის მდგომარეობა კი არ უარესდება. ასეთ კომბინაციებს *ეფექტიანი შეთანხმებები* ეწოდება (მართალია, ტერმინი „ეფექტიანი“ გვახსენებს პარეტოეფექტიანობის ცნებას, რომელზეც წიგნის პირველ თავში ვისაუბრეთ, მაგრამ მოცემულ კონტექსტში იგი უფრო ვიწრო გაგებით იხმარება. პარეტოეფექტიანობა ეხება სოციალურ კეთილდღეობას და ამბობენ, რომ გარიგება ხასიათდება პარეტოს პირობების გაუმჯობესებით, თუ საზოგადოების ცხოვრების ხარისხი უმჯობესდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ საზოგადოების ზოგიერთი წევრი მოგებულა, წაგებული კი არავინ. ამ კონტექსტში *ეფექტიანობა* აღნიშნავს მხოლოდ იმას, რომ ორივე მხარის კეთილდღეობა შეიძლება გაუმჯობესდეს; იგი არ ნიშნავს იმას, რომ საზოგადოება მთლიანად მოგებულა, არამედ, როგორც მომდევნო თავში ვნახავთ, ასეთი ეფექტიანი შეთანხმებების გამო სამუშაო ძალას სოციალურად არაეკონომიურად იყენებენ.)

ფორმალური მოდელი. სანამ მსჯელობას დავიწყებდეთ, მე-3 თავიდან გავიხსენოთ, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი განისაზღვრება მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელი დაადგენს დასაქმების იმ დონეს, რომელიც უზრუნველყოფს მოგების მაქსიმიზაციას ხელფასის ყოველ დონეზე. მაგალითად, 13.3 ნახაზზე, მოთხოვნის მრუდის a წერტილში, W_0 ხელფასითა და E_0 დასაქმებით, მოგება შემცირდება, თუ დამსაქმებელს შეექმნება დასაქმების გაზრდის ან შემცირების აუცილებლობა. ამგვარად, თუ E_0 დასაქმება უნდა შეიცვალოს, მოგების შემცირების თავიდან ასაცილებლად საჭირო გახდება შედარებით დაბალი ხელფასების გაცემა. რაც მეტად იხრება დასაქმების მაჩვენებელი E_0 დონიდან, მით ნაკლები უნდა იყოს ხელფასები მოგების მოცემულ დონეზე შესანარჩუნებლად.

შეჯამების მიზნით კიდევ ერთხელ განვიხილოთ *იზომოგების მრუდების* საკითხი, რომელსაც პირველად მე-8 თავში შევხვდით. მოცემულ კონტექსტში იზომოგების მრუდი ხელფასი/დასაქმების კომბინაციების ცენტრალური წერტილია, რომლის გასწვრივაც დამსაქმებლის მოგება არ იცვლება. 13.4 ნახაზზე მოცემულია იზომოგების სამი მრუდი დამსაქმებლისთვის, რომლის მოთხოვნაც სამუშაო

ნახაზი 13.4

დამსაქმებლის იზომოგების მრუდები



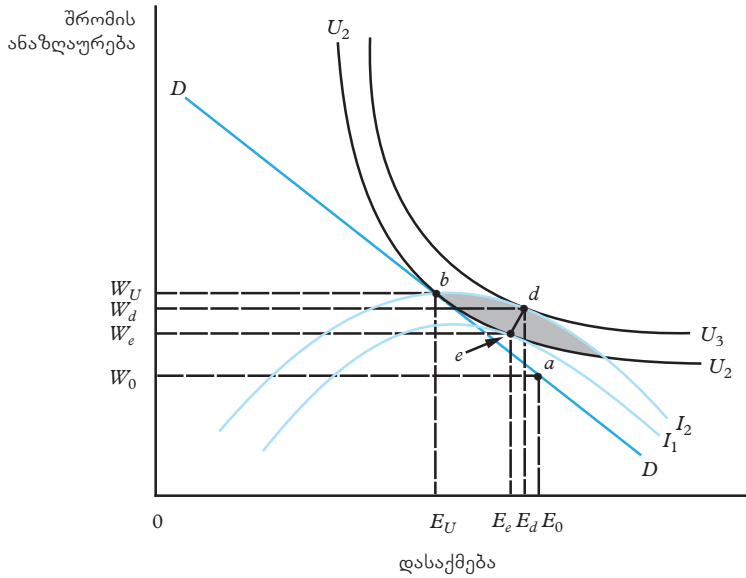
ძალაზე არის D . როგორც განვიხილეთ, თითოეული მრუდი მაქსიმალურ მნიშვნელობას აღწევს მოთხოვნის მრუდთან; იზომოგების მრუდის გასწვრივ გადაადგილებისას (ნებისმიერი მიმართულებით), ვშორდებით რა მოთხოვნის მრუდს, მოგების უცვლელად შესანარჩუნებლად საჭირო ხდება ხელფასების შემცირება. რაც უფრო მაღალია იზომოგების მრუდი, დამსაქმებლის მით ნაკლებ მოგებას გამოხატავს იგი, რადგან დასაქმების ყოველი დონის შესაბამისი ხელფასი მეტია მაღალი მრუდის გასწვრივ. მაგალითად, დამსაქმებელი უპირატესობას მიანიჭებს ნებისმიერ წერტილს I_0 მრუდზე, რომელზეც მოცემულია ხელფასი/დასაქმების თავდაპირველი კომბინაცია (a წერტილი) I_2 მრუდის ნებისმიერ წერტილთან შედარებით, რომელიც შეიცავს მონოპოლია-პროფკავშირის ხელფასი/დასაქმების კომბინაციის ოპტიმალურ ვარიანტს (b წერტილი).

13.5 ნახაზზე ერთმანეთს ედება 13.4 ნახაზიდან აღებული დამსაქმებლის იზომოგების მრუდების ერთობლიობა და 13.3 ნახაზზე მოცემული პროფკავშირის განურჩევლობის მრუდების ერთობლიობა. იგი გვიჩვენებს, მონოპოლია-პროფკავშირის ოპტიმალური ვარიანტი (b წერტილი) რატომ არ წარმოადგენს ეფექტიან შეთანხმებას. დავუშვათ, ნაცვლად b წერტილის არჩევისა, მხარეები თანხმდებიან ისეთ ვარიანტზე, რომელიც მათ ავალდებულებთ, განთავსდნენ d წერტილში, რომელშიც ხელფასის ტარიფი (W_d) შედარებით დაბალია, მაგრამ პროფკავშირის წევრების დასაქმება (E_d) შედარებით მაღალია. d წერტილში პროფკავშირის მდგომარეობა უფრო ხელსაყრელია, რადგან ამ შემთხვევაში იგი იმყოფება განურჩევლობის უფრო მაღლა მდებარე მრუდზე (U_3). რაც შეეხება ფირმას, მისი მდგომარეობა არ უარესდება, რადგან იგი კვლავაც იზომოგების I_2 მრუდზე იმყოფება.

ანალოგიურად, დავუშვათ, რომ ნაცვლად შეთანხმების მიღწევისა b წერტილში, მხარეები თანხმდებიან ისეთ ვარიანტზე, რომელიც მათ ავალდებულებთ, განთავსდნენ e წერტილში, W_e ხელფასითა და E_e დასაქმების დონით. მონოპოლია-პროფკავშირის ოპტიმალურ ვარიანტთან (b წერტილი) შედარებით, ამ შემთხვევაში პროფკავშირი ხელსაყრელ მდგომარეობას ინარჩუნებს, რადგან იგი რჩება განურჩევლობის

ნახაზი 13.5

შეთანხმების მრუდი – ეფექტიანი შეთანხმებების ამოსავალი წერტილი



U_1 მრუდზე. სამაგიეროდ ფირმის ფინანსური მდგომარეობა უმჯობესდება, რადგან მან მიაღწია იზომოგების I_1 მრუდს. რადგან I_1 მრუდი მდებარეობს I_1 მრუდის ქვემოთ, იგი შეესაბამება მოგების უფრო მაღალ დონეს.

ფაქტობრივად, მხარეებს შეუძლიათ, მიაღწიონ ზოგიერთ შეთანხმებას, რომლებიც ორივე მხარისთვის ისევე მისაღებია, როგორც b ნერტილი; ასეთი შეთანხმებები 13.5 ნახაზზე მოცემულია დაფერილი არით. ამ სიმრავლეში შეთანხმებები ეფექტიანია, რომელთა შემთხვევაშიც შეუძლებელია ერთი მხარის მდგომარეობის გაუმჯობესება მეორე მხარისთვის ზიანის მიყენების გარეშე. დამსაქმებლის იზომოგების მრუდები წარმოადგენენ პროფკავშირის განურჩევლობის მრუდების მხებს, როგორც, მაგალითად, d და e ნერტილებში. რეალურად, არსებობს ასეთი ნერტილების სიმრავლე და ისინი ნახაზზე მოცემულია ed მრუდით. ed მრუდის ყველა ნერტილი შესებაშია პროფკავშირის განურჩევლობისა და დამსაქმებლის იზომოგების მრუდებთან. ამ ნერტილების მიხედვით, დამსაქმებელსა და პროფკავშირებს თანაბრად სურთ დასაქმების ხელფასებით ჩანაცვლება (ანუ როდესაც ურთიერთხელსაყრელი გარიგების მიღწევა დასაქმების ხელფასით ჩანაცვლების ხარჯზე შეუძლებელი ხდება).

ed მრუდის (რომელსაც ხშირად *შეთანხმების მრუდს* ან ეფექტიანი შეთანხმებების ამოსავალ ნერტილს უწოდებენ) ყველა ნერტილში ორივე მხარის მდგომარეობა იქნება, სულ მცირე, ისეთივე ხელსაყრელი, როგორც b ნერტილში და, უკიდურეს შემთხვევაში, ერთი მხარე მაინც აღმოჩნდება უკეთეს მდგომარეობაში. ცხადია, პროფკავშირი ამჯობინებს, რაც შეიძლება ახლოს იყოს d ნერტილთან, დამსაქმებელს კი სურს, რაც შეიძლება ახლოს იყოს e ნერტილთან. ის, თუ შეთანხმების მრუდის რომელ ნერტილში წყდება საკითხი რეალურად ამ მოდელის მიხედვით, დამოკიდებულია მხარეების მოლაპარაკების წარმოების უნარზე.⁹

შეთანხმების მრუდი. შეთანხმების მრუდის ასაგებად საჭიროა ორი ასპექტის გათვალისწინება: პირველი, როგორც 13.5 ნახაზზეა ნაჩვენები, მრუდი მდებარეობს ფირმის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდიდან მოშორებით და მის მარჯვნივ. ე.ი., ფირმა იყენებს უფრო მეტ სამუშაო ძალას ხელფასის ნებისმიერი ტარიფის შემთხვევაში, ვიდრე გამოიყენებდა მაშინ, მას რომ ცალმხრივი კონტროლის საშუალება ჰქონოდა დასაქმებაზე. იგი გულისხმობს, რომ კოლექტიური მოლაპარაკებების შეთანხმებებში შევა მუხლები, რომელთა ძალითაც სანარმოში ჭარბი სამუშაო ძალა აღმოჩნდება. მაგალითად, შეთანხმებები შეიძლება შეიცავდეს მუხლებს, რომლებიც ადგენენ სამუშაო გუნდების მინიმალურ ზომას ან მკაცრ წესებს და განსაზღვრავენ, თუ რომელი მომუშავე რა სამუშაოს უნდა ასრულებდეს. უფრო მეტიც, ზოგიერთი შეთანხმება შეიძლება შეიცავდეს მუხლებს, რომლებიც კრძალავენ კონკრეტული ჯგუფის მომუშავეების სამსახურიდან დათხოვნას. შეიძლება, ასეთი მუხლები დამსაქმებლის ნისკეილზე ასხამდეს წყალს, რადგან ისინი აიძულებენ პროფკავშირს, შედარებით დაბალ ხელფასს დაყაბულდეს. მსგავსი დებულებები ვერ ახდენენ დანახარჯების მინიმიზაციას და სოციალურად ნაგებიანია (საზოგადოებას შესაძლებლობა ექნებოდა, გაეზარდა საერთო წარმოება სამუშაო ძალის გადანაწილებისა და უფრო მწარმოებლურად გამოყენების შემთხვევაში).

მეორე, არ არის აუცილებელი, შეთანხმების მრუდის დახრილობა მიმართული იყოს ზემოთ და მარჯვნივ, როგორც ეს ნაჩვენებია 13.5 ნახაზზე. პროფკავშირის განურჩევლობის მრუდებისა და ფირმის იზომოგების მრუდის ფორმის მიხედვით,

⁹ ხელშეკრულების გაფორმებაზე მოლაპარაკების ზეგავლენის მოდელირების მაგალითი იხ.: Jan Svejnar, "Bargaining Power, Fear of Disagreement, and Wage Settlements: Theory and Empirical Evidence from U.S. Industry," *Econometrica* 54 (September 1986): 1055-1078.

შეთანხმების მრუდის დახრილობა შეიძლება მიმართული იყოს ზემოთ და მარცხნივ ან, სულაც, ვერტიკალური იყოს.

განსაკუთრებით საინტერესოა ვერტიკალური მრუდის შემთხვევა, როდესაც მრუდი ვერტიკალურია დასაქმების სანყის დონეზე (პროფკავშირების ჩარევამდე). ამ შემთხვევაში ფირმა თანახმაა, მოცემული საბაზრო ხელფასის ტარიფის პირობებში შეინარჩუნოს მოგების მაქსიმიზაციის უზრუნველმყოფი დონე. ფაქტობრივად, პროფკავშირები და ფირმა მოლაპარაკებას აწარმოებენ ამ მოგების ურთიერთშორის განაწილებაზე; პროფკავშირების მიერ მოპოვებული ყოველი დოლარი დაკარგული დოლარია დამსაქმებლისთვის, დასაქმების შედეგები კი არ იცვლება. თუმცა თუ პროფკავშირი მიაღწევს ხელფასის გაზრდას სანყის (საბაზრო) მაჩვენებელზე მეტად, ლოგიკურია, დავსვათ შეკითხვა, თუ როგორ შეიძლება ფირმა შედარებით მაღალი ხელფასების გადახდას, დასაქმების სანყის დონის შენარჩუნებასა და კვლავაც წარმატებით მოქმედებას სასაქონლო ბაზარზე. სავარაუდოდ, პასუხი ასეთია: ფირმა მოქმედებს არაკონკურენტუნარიან სასაქონლო ბაზარზე და, შესაბამისად, იღებს იმაზე მეტ მოგებას, რაც აუცილებელია ბიზნესში დასარჩენად; ამგვარი ჭარბი მოგების შემცირებამ შეიძლება გამოიწვიოს მენეჯმენტის უკმაყოფილება, მაგრამ მისი მიზეზით დამსაქმებლის ქცევა არ შეიცვლება.¹⁰

შეთანხმების ვერტიკალური მრუდის სხვა შედეგები განხილულია ამ თავის დასკვნით ქვეთავში, სადაც ვიმსჯელებთ, თუ რა სოციალური სარგებელი და დანაკარგი მოაქვს პროფკავშირებში გაერთიანებას.

არის თუ არა შეთანხმებები ნამდვილად ეფექტიანი? რამდენად რეალისტურად აღწერს ეფექტიანი ხელშეკრულებების მოდელი ხელფასის განსაზღვრის პროცესს შეერთებულ შტატებში მოქმედ ისეთ ფირმებში, რომელთა თანამშრომლებიც პროფკავშირის წევრები არიან? ამ შეკითხვაზე პასუხის გასაცემად უპრიანია, კოლექტიური მოლაპარაკებებით მიღწეული შეთანხმებების ენის განხილვა, რათა დავადგინოთ, მიიღწევა თუ არა ერთობლივი შეთანხმებები დამსაქმებლის დონეზე. მაგალითად, საჯარო სკოლის მასწავლებლებთან დაკავშირებით მიღებული მრავალი შეთანხმება შეიცავს მუხლებს, რომლებიც ადგენენ კლასის მაქსიმალურ ზომას ან მასწავლებლებისა და მოსწავლეების რაოდენობის მინიმალურ თანაფარდობას. ანალოგიურად, კერძო სექტორთან დაკავშირებით მიღებული ზოგიერთი შეთანხმება შეიცავს მუხლებს, რომლებიც კრძალავენ ზოგიერთი ძირითადი მომუშავის სამსახურიდან დათხოვნას, თუმცა მოლოდინი იმისა, რომ დამსაქმებელმა შეძლოს დასაქმების კონკრეტული დონის გარანტირება, არარეალურია.

მეორე მხრივ, შეთანხმებები ხშირად შედგენილია ისეთ ენაზე, რომელიც გულისხმობს ჭარბი სამუშაო ძალის გამოყენებას. ხშირად შეთანხმება კრძალავს სამუშაოს შესრულებას „გარეშე პირის“ მიერ (პირის, რომელიც ოფიციალურად არ არის გაფორმებული სამუშაო ადგილზე), მაგალითად, დარაჯს ეკრძალება ძველი კედლის შეღებვა (ამ საქმისთვის აუცილებელია მღებავი) ან კულისებში მყოფ მსახიობს განათების ტექნიკოსის სამუშაოს შესრულება. ასეთი ხისტი მიდგომის აშკარა მიზანი სამუშაო ადგილების დაცვაა, რადგან შეთანხმებით შეიძლება დასაქმების დონე ზუსტად განსაზღვრული არც იყოს.

არსებობს ასევე, ეფექტიანი შეთანხმების მოდელის არაპირდაპირი ტესტირება. ეს მოდელი და მონოპოლია-პროფკავშირის მოდელი სხვადასხვა შედეგით ხასი-

¹⁰ Brian E. Becker, "Union Rents as a Source of Takeover Gains among Target Shareholders," *Industrial and Labor Relations Review* 49 (October 1995): 3–19. შეთანხმების ვერტიკალური მრუდის ემპირიული კვლევა იხ. John M. Abowd, "The Effect of Wage Bargains on the Stock Market Value of the Firm," *American Economic Review* 79 (September 1989): 774–800.

ათდება იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ შეიცვლება ხელფასები და დასაქმება იმ ცვლადების ცვლილებების საპასუხოდ, რომლებიც გავლენას ახდენენ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ან პროფკავშირების უპირატესობებზე. ამ შედეგების შესწავლას რიგი კვლევებისა მიეძღვნა და სამართლიანი იქნება აღვნიშნოთ, რომ ამ მომენტში არსებობს ისეთი ფაქტები, რომლებიც მეტყველებენ ეფექტიანი შეთანხმების მოდელის როგორც სასარგებლოდ, ისე საწინააღმდეგოდ.¹¹

კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესი და მეთოდები

ახლა, როცა გავაანალიზებთ ბარიერები, რომელთა გადალახვაც უნევს პროფკავშირის მიზნების მიღწევის გზაზე, გავაკეთოთ იმ ზოგიერთი საქმიანობის ეკონომიკური ანალიზი, რომლებიც ზემოქმედებს პროფკავშირის მოქმედების უნარზე. ანალიზს ვიწყებთ პროფკავშირის *წევრობის* მარტივი მოდელის განხილვით და მისი გამოყენებით ვცდილობთ, ავხსნათ ამერიკის შეერთებული შტატების პროფკავშირების წევრთა რიცხვის შემცირების მიზეზები უკანასკნელი რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში. შემდეგ მოკლედ მიმოვიხილავთ, თუ როგორ იყენებენ პროფკავშირები *პოლიტიკურ* პროცესებს იმ საბაზრო ბარიერებზე ზემოქმედების მოსახდენად, რომლებიც მათ წინ ეღობებათ. და ბოლოს, გავაანალიზებთ იმ საფრთხეებს, რომლებიც უკავშირდება ისეთ ღონისძიებებს, როგორებიცაა: მუშათა *გაფიცვის* გამოცხადება და გადაუჭრელი დავის მესამე მხარის *არბიტრაჟის* ძალით გადაწყვეტა – ეს ის ზომებია, რომელთა დანიშნულებისამებრ გამოყენებაც შეუძლია პროფკავშირის კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში.

პროფკავშირის წევრობა: მოთხოვნა-მიწოდების ანალიზი

პროფკავშირების საქმიანობის მოთხოვნა-მიწოდების მარტივი მოდელის გამოყენებით შესაძლებელია იმ ფაქტორების ახსნა, რომლებიც ზემოქმედებენ პროფკავშირების წევრობაზე.¹² რაც შეეხება მოთხოვნის მხარეს, დამსაქმებლის სურვილი, იყოს პროფკავშირის წევრი, არის პროფკავშირის წევრობის *ფასის* ფუნქცია. ამ ფასში შედის სანევრო შესატანი, ყოველთვიური გადასახადი, იმ დროის ღირებულება, რომელიც უნდა დაიხარჯოს პროფკავშირულ საქმიანობაზე და ა.შ. სხვა თანაბარ პირობებში, რაც მაღალია ფასი, მით ნაკლებია პროფკავშირში განწევრების მსურველთა წილი. ეს ნაჩვენებია მოთხოვნის D_0 მრუდით 13.6 ნახაზზე.

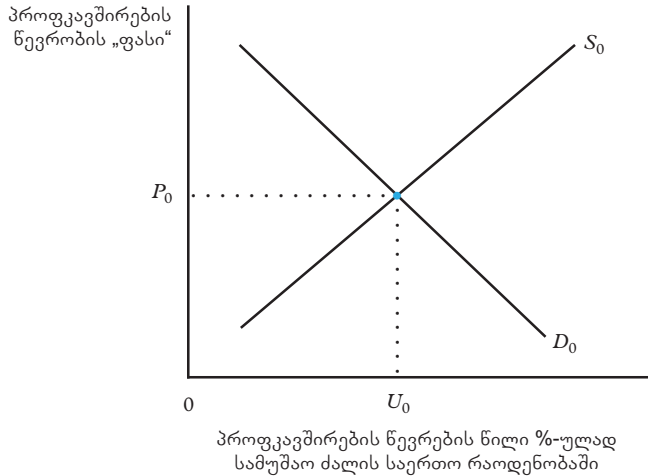
შეთანხმების მისაღწევად გამართულ კოლექტიურ მოლაპარაკებებში მომუშავეთა ჩართვა და პროფკავშირების შეთანხმებების შესრულების ზედამხედველობა დიდ დანახარჯს უკავშირდება. ამდენად, მიზანშეწონილია დავასკვნათ, რომ სხვა თანაბარ პირობებში პროფკავშირების მომსახურების განწევრის სურვილი პროფკავშირის წევრობის ფასის ალმავალი ფუნქციაა, რაც ასახულია 13.6 ნახაზზე მოცემული მიწოდების მრუდით. მოთხოვნა-მიწოდების მრუდების გადაკვეთის წერტილი არის პროფკავშირების წევრი სამუშაო ძალის წონასწორობის პროცენტული მაჩვენებელი (U_0) და პროფკავშირების მომსახურების წონასწორობის ფასი (P_0).

¹¹ Nicholas Lawson, "Is Collective Bargaining Pareto Efficient? A Survey of the Literature," *Journal of Labor Research* 32 (September 2011): 282-304.

¹² ეს მოდელი ეფუძნება მიდგომას, რომელიც განხილულია ნაშრომებში: Orley Ashenfelter and John Pencavel, "American Trade Union Growth, 1900-1960," *Quarterly Journal of Economics* 83 (August 1969): 434-448; და John Pencavel, "The Demand for Union Services: An Exercise," *Industrial and Labor Relations Review* 24 (January 1971): 180-191.

ნახაზი 13.6

პროფკავშირის წევრობა:
მოთხოვნა და მიწოდება



რა ფაქტორები განსაზღვრავენ მოთხოვნა-მიწოდების მრუდების მდებარეობას? სხვა თანაბარ პირობებში ნებისმიერი ძალა, რომელიც იწვევს მოთხოვნის ან მიწოდების მრუდის მარჯვნივ წანაცვლებას, ამ ეკონომიკურ სისტემაში განაპირობებს იუნიონიზაციის (პროფკავშირებში გაწევრების) დონეს. აღნიშნულის საპირისპიროდ, თუ რომელიმე მრუდი იწვევს მარცხნივ, სხვა თანაბარ პირობებში, პროფკავშირებში გაწევრების დონე მცირდება. იმ ფაქტორების გამოვლენა, რომლებიც იწვევენ ამ მრუდების წანაცვლებას, იძლევა კონკრეტულ ეკონომიკურ სისტემაში დროთა განმავლობაში იუნიონიზაციის დონის ცვლილებების ახსნის საშუალებას.

რაც შეეხება მოთხოვნის მხარეს, სავარაუდოდ, ინდივიდების მოთხოვნა პროფკავშირებში გაწევრების თაობაზე პირდაპირპროპორციულ კავშირშია იმ ფაქტორთან, თუ როგორ აღიქვამენ ისინი პროფკავშირის წევრობის წმინდა სარგებელს. მაგალითად, რაც უფრო დიდი ხელფასების მიღების იმედი აქვთ მათ პროფკავშირების ძალისხმევის შედეგად, მით მეტად მარჯვნივ გადაადგილდება მოთხოვნის მრუდი; მეორე ფაქტორია პროფკავშირებში გაწევრებისადმი მიდგომა – თუ ინდივიდების მადა პროფკავშირებში გაწევრებისადმი იზრდება, სავარაუდოდ, სოციალური დამოკიდებულების ცვლილების გამო, მოთხოვნის მრუდი ამ შემთხვევაშიც მარჯვნივ გადაადგილდება.

განვიხილოთ საკითხი მიწოდების კუთხით. მიწოდების მრუდი იცვლება ნებისმიერი ფაქტორის მიხედვით, რომლის ზეგავლენითაც იცვლება პროფკავშირებში მონაწილეობის დანახარჯები. შრომის ახალი კანონების მიღება, რომლებიც უადვილებს პროფკავშირის წარმომადგენლობით არჩევნებში გამარჯვების მიღწევას, გამოიწვევს მიწოდების მრუდის მარჯვნივ გადაადგილებას. დარგობრივი სტრუქტურის ნებისმიერი ცვლილებაც, რომელიც ართულებს სამუშაო ძალის ორგანიზებას, გამოიწვევს მრუდის მარცხნივ გადაადგილებასა და პროფკავშირში დასაქმებულების მონაწილეობის შემცირებას.¹³

¹³ იხ. Rebecca S. Demsetz, “Voting Behavior in Union Representation Elections: The Influence of Skill Homogeneity and Skill Group Size,” *Industrial and Labor Relations Review* 47 (October 1993): 99–113. ამ ნაშრომში მოტანილია დასკვნა იმის შესახებ, რომ, სხვა თანაბარ პირობებში, ერთნაირი კვალიფიკაციის მომუშავეებით დაკომპლექტებული საწარმოები პროფკავშირებისადმი მეტად კეთილგანწყობილი არიან.

პროფკავშირის წევრების კლება, რომელიც შეერთებულ შტატებში 1950-იანი წლების შუა ხანიდან შეიმჩნევა, შეიძლება, ნაწილობრივ მიიწიოს აიხსნას ხუთი სხვადასხვა ფაქტორით, რომლებიც პროფკავშირის მომსახურებაზე მოთხოვნასა და ამავე მომსახურების მიწოდებას უკავშირდებოდა. ეს ფაქტორებია: სამუშაო ძალის დემოგრაფიული თუ დარგობრივი სტრუქტურის ცვლილებები, დასაქმების სტრუქტურის მნიშვნელოვანი ცვლილებები შტატებში, სადაც პროფკავშირების საქმიანობისთვის არახელსაყრელი გარემოა, მაღალი კონკურენცია და მზარდი წინააღმდეგობა დამსაქმებლების მხრიდან პროფკავშირების მუშაობისადმი მათ სანარმოებში.¹⁴

დემოგრაფიული ცვლილებები. სამუშაო ძალის შემადგენლობაში იზრდება ქალების წილი (იხ. მე-6 თავი), თუმცა ქალებს ყოველთვის ნაკლებად სურდათ პროფკავშირებში გაწევრება. სარგებელი, რომელსაც პირი პროფკავშირის წევრობიდან იღებს, არის ამა თუ იმ ფორმაში პირის მოსალოდნელი მუშაობის ხანგრძლივობის (პერიოდის) ფუნქცია. წელთა ნამსახურობის პრემიები, სამსახურიდან დათხოვნისგან თავის დაზღვევის გარანტიები და პენსიები ბევრს არაფერს ნიშნავს ისეთი ადამიანისთვის, რომელიც არ აპირებს დიდი ხნით მუშაობას ერთ რომელიმე ფორმაში. *ნარსულში* ქალების სამუშაო სტაჟი ერთ სამუშაო ადგილზე, როგორც წესი, ნაკლები იყო მამაკაცებთან შედარებით. ამასთან, ქალების სამუშაო სტაჟი ხანგრძლივი წყვეტებით ხასიათდებოდა. თუმცა სამუშაო ძალაში ქალების წილის ზრდის გათვალისწინებით, დემოგრაფიული ცვლილებები ნაკლებად თუ გამოდგება ქალების პროფკავშირებში მონაწილეობის მაჩვენებლის შემცირების ასახვად.¹⁵

დარგობრივი სტრუქტურის ცვლილებები. პროფკავშირების წევრთა შემცირების მეორე ფაქტორი არის ცვლილებები დასაქმების დარგობრივ სტრუქტურაში. ამ თემაზე პირველად მე-2 თავში ვისაუბრეთ. სამთავრობო სტრუქტურებში დასაქმებულთა წილი, სადაც ყველაზე მაღალია პროფკავშირებში მონაწილეობის მაჩვენებელი ამერიკის შეერთებული შტატების მასშტაბით, მეტ-ნაკლებად უცვლელი იყო 1970-იანი წლების შუა პერიოდში, მაგრამ *კერძო* სექტორის დარგებში პროფკავშირების წევრთა წილის მნიშვნელოვანი კლება შეიმჩნეოდა (იხ. 13.2 ცხრილი). ეს დარგები იყო: გადამამუშავებელი მრეწველობა, სამთომომპოვებლობითი მრეწველობა, მშენებლობა, ტრანსპორტი და კომუნალური მომსახურება. დასაქმება განსაკუთრებით გაიზარდა საბითუმო და საცალო ვაჭრობის, ფინანსურ, დაზღვევასა და უძრავი ქონებით ვაჭრობის და მომსახურების სფეროებში – ეკონომიკის აქ ჩამოთვლილი სფეროები პროფკავშირებში მონაწილეობის ყველაზე დაბალი მაჩვენებლებით ხასიათდებიან.

რატომ არის ჩამოთვლილ სფეროებში პროფკავშირების როლი უმნიშვნელო? საქმე ისაა, რომ ეს დარგები გამოირჩევიან მაღალი კონკურენტუნარიანობითა და

¹⁴ აშშ-ში პროფკავშირებში მონაწილეობის ზრდისა და შემცირების განმსაზღვრელი ფაქტორების მიმოხილვა იხ.: Edward P. Lazear, Richard B. Freeman, and Melvin W. Reder in *Journal of Economic Perspectives* 2 (Spring 1988): 59–110. რაოდენობრივი შეფასება იმ ზომისა, რომელითაც ამ თავში განხილული ფაქტორები პასუხს აგებს პროფკავშირებში მონაწილეობის შემცირებაზე, იხ.: Henry Farber, “The Decline of Unionization in the United States: What Can Be Learned from Recent Experience?” *Journal of Labor Economics* 8, no. 1, pt. 2 (January 1990): S75–S105; Henry Farber and Alan Krueger, “Union Membership in the United States: The Decline Continues,” in *Employee Representation: Alternatives and Future Decisions*, eds. Bruce Kaufman and Morris Kleiner (Madison, Wis.: Industrial Relations Research Association, 1993).

¹⁵ ნაშრომში – Farber and Krueger, “Union Membership in the United States: The Decline Continues,” – მოტანილია იმის მტკიცებულება, რომ დემოგრაფიულ ცვლილებებს პრაქტიკულად არანაირი როლი არ შეუხსრულებია პროფკავშირების წევრ ქალთა წილის შემცირებაში.

პროდუქტზე მოთხოვნის მნიშვნელოვანი საფასო ელასტიკურობით და, შესაბამისად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მაღალი სახელფასო ელასტიკურობით, რაც ზღუდავს პროფკავშირების უნარს, გაზარდოს ხელფასები დასაქმების მნიშვნელოვანი შემცირების გარეშე. ამის გამო ამ დარგებში პროფკავშირების წევრობიდან სარგებელი ცალკეული პიროვნებებისთვის შეიძლება ნაკლები იყოს. ეკონომიკაში მათი ხვედრითი წონის ზრდის შემთხვევაში კი პროფკავშირების მომსახურებაზე მოთხოვნა მარცხნივ გადაადგილდება (იხ. 13.6 სურ.), რაც გამოიწვევს იმ სამუშაო ძალის წილის შემცირებას, რომელიც ჩაბმულია პროფკავშირულ მოძრაობაში.

გარდა ამისა, ამ დარგებში ჭარბობს მცირე ზომის დაწესებულებები. პროფკავშირებში განევრების სურვილი პატარა ფირმებში მომუშავეთა შორის მცირეა, რადგან მათ ხელმძღვანელებთან გაუცხოების გრძნობა ნაკლები აქვთ. ხშირ შემთხვევაში, მიიჩნევა, რომ პროფკავშირების მომსახურებაზე მოთხოვნა წინანაცვლებს მარცხნივ მცირე ფირმებში დასაქმებულთა წილის ზრდის კვალობაზე. ეს ორივე ფაქტორი ცხადყოფს (13.6 ნახაზის მიხედვით) პროფკავშირებში მონაწილეობის მაჩვენებლის შემცირებას მცირე ზომის დაწესებულებებში დასაქმებულთა წილის ზრდასთან ერთად, რაც კიდევ ერთი მიზეზია, რომ დარგებს შორის დასაქმების განაწილების წინანაცვლება შეიძლება გავლენას ახდენდეს პროფკავშირების საქმიანობაში მონაწილეობის მასშტაბზე.

დასაქმების რეგიონული ცვლილებები. მესამე ფაქტორი, რომელიც ამცირებს პროფკავშირების როლს, არის მოსახლეობისა და სამუშაო ძალის მიგრაცია. მასზე დაკვირვება 1955 წლიდან ხდება ინდუსტრიული ჩრდილო-დასავლეთიდან და შუა დასავლეთ ნაწილიდან, ანუ ჩრდილოეთი შტატებიდან, სამხრეთ შტატების მიმართულებით. როგორც აღვნიშნეთ, სამხრეთი და სამხრეთ-დასავლეთი შტატები იმ 24 შტატში შედის, სადაც მოქმედებს „მუშაობის უფლების“ კანონები. ასეთი კანონები სტიმულს აძლევს პროფკავშირების დანახარჯების ზრდას, რადგან შეუძლებელია, ვინმემ ამა თუ იმ ფირმაში მუშაობის დამწყებთ დასაქმების პირობად წაუყენოს პროფკავშირებში განევრების მოთხოვნა. 13.6 ნახაზის მიხედვით, ამ კანონების მოქმედებით, პროფკავშირების წევრობის შეთავაზების მრუდი მარცხნივ ინაცვლებს, რაც ამცირებს პროფკავშირებში განევრების დონეს. 1955 წლიდან 2010 წლამდე პერიოდში მომუშავეთა რაოდენობა შტატებში, სადაც მოქმედებს „მუშაობის უფლების“ კანონები, 24-იდან 44%-ამდე გაიზარდა. სამუშაო ძალის ამგვარმა გადაადგილებამ და ამ კანონების მოქმედებამ უდავოდ გამოიწვია პროფკავშირებში განევრების მაჩვენებლის შემცირება.

თუმცა სამხრეთისა და დასავლეთის მიმართულებით განხორციელებული მიგრაციის გამო პროფკავშირებში განევრების მსურველთა რიცხვის შემცირება, როგორც ასეთი, ვერ აიხსნება „მუშაობის უფლების“ კანონებით. ფაქტობრივად, პროფკავშირებში განევრების მაჩვენებელი უფრო დაბალი იყო იმ შტატებში, სადაც მოქმედებდა „მუშაობის უფლების“ კანონები, ვიდრე სხვა შტატებში. ეს კანონები შეიძლება ამა თუ იმ საზოგადოებაში პროფკავშირებისადმი უკვე არსებული დამოკიდებულების გამოხატველი იყოს.¹⁶

კონკურენტული ბრძოლა. მეოთხე ფაქტორია მზარდი კონკურენცია უცხოური ფირმების მხრიდან გადამამუშავებელი მრეწველობისა და საჭაერო და საავტომობილო

¹⁶ უკანასკნელი პერიოდის კვლევები, სადაც მითითებულია „მუშაობის უფლების“ კანონების შედეგებისადმი მიძღვნილი წარსული პერიოდის ლიტერატურული წყაროები, იხ.: Steven E. Abraham and Paula B. Voos, "Right-to-Work Laws: New Evidence from the Stock Market," *Southern Economic Journal* 67 (October 2000): 345–362.

ტრანსპორტის დერეგულირების სფეროსა და სატელეფონო კომპანიებში (იხ. 13.2 მაგალითი). ამ დარგებში, სადაც პროფკავშირების როლი ყოველთვის მნიშვნელოვანი იყო, სასაქონლო ბაზრებზე მზარდი კონკურენციის შედეგად მათი შესაძლებლობა, მიეღწიათ ხელფასების ზრდისთვის, შემცირდა. ე.ი. გაზრდილი კონკურენცია სასაქონლო ბაზარზე ზრდის პროდუქციაზე მოთხოვნის საფასო ელასტიკურობას და, ამდენად, (როგორც მე-4 თავში ვნახეთ), ზრდის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობას. ვინაიდან პროფკავშირების ნევრთა ხელფასები მნიშვნელოვნად არ შემცირებულა სასაქონლო ბაზრებზე მზარდ კონკურენციასთან დაკავშირებით, მოსალოდნელი იყო, რომ ამ დარგებში მომუშავეთა წილი შემცირდებოდა. რეალურად კი, წარსულში პროფკავშირულ საქმიანობაში ინტენსიურად ჩართული დარგების პროფკავშირის ნევრთა წილი მნიშვნელოვნად შემცირდა უკანასკნელი ოცი წლის განმავლობაში დერეგულირებულ სფეროებში, როგორც უცხოური ფირმების, ისე ახალი, პროფკავშირების გარეთ მდგომი ფირმების მხრიდან მზარდი კონკურენციის გამო.¹⁷

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის ელასტიკურობის გაზრდით მზარდი კონკურენტული ბრძოლა ინვესს მომუშავეთა სარგებლის შემცირებას, რომელსაც ისინი კოლექტიური მოქმედებებით იღებენ. ამის გამო პროფკავშირის ნევრობაზე მოთხოვნის მრუდი მარცხნივ ინაცვლებს. ასევე მზარდმა კონკურენციამ სასაქონლო ბაზრებზე შეიძლება აიძულოს დამსაქმებლები, მიიღონ ზომები, რომლებიც უარყოფითად მოქმედებენ მომუშავეთა სურვილზე, განეწინააღმდეგებენ პროფკავშირში. მაგალითად, თუ ფირმა დაადგენს უცხოური ფირმებისგან კონკურენციის ზრდას, მან შეიძლება, გადაინაცვლოს ისეთ სფეროებში, სადაც პროფკავშირების გავლენა მინიმალურია. ანალოგიურად, ასეთი ფირმები ამჯობინებენ მომუშავეთა დაქირავებას იმ დემოგრაფიული ჯგუფებიდან, ვისაც ნაკლებად ამოძრავებს პროფკავშირში განეწინააღმდეგების სურვილი. გარდა ამისა, კონკურენციის ზრდა აიძულებს დამსაქმებელს, უფრო აქტიურად აღუდგეს წინ პროფკავშირების საქმიანობას. ამგვარი წინააღმდეგობრივი მოქმედება კი პროფკავშირების დანახარჯებს ზრდის, რის შედეგადაც პროფკავშირების მომსახურების მიწოდების მრუდი მარცხნივ გადაინაცვლებს.

მაგალითი 13.2.

დერეგულირების შედეგები საჰაერო და საავტომობილო ტრანსპორტის სფეროში

1970-იანი წლების მიწურულამდე საჰაერო და საავტომობილო ტრანსპორტის დარგები, რომლებიც პროფკავშირულ საქმიანობაში აქტიურად მონაწილეობდნენ, ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის

კონტროლქვეშ იყო. იგი (მთავრობა) კრძალავდა ბაზარზე პოტენციური კონკურენტების შემოსვლას, ხოლო არსებულ სატრანსპორტო ფირმებსა და ავიაგადაამზიდავეებს მონოპოლისტურ ძალაუფლებას ანი-

¹⁷ მონაცემები, რომლებიც ცხადყოფენ, რომ უცხოური კონკურენციის გავლენა, უპირველეს ყოვლისა, იგრძნობა პროფკავშირების ნევრობის დონეზე და არა შრომის ანაზღაურებაზე, წარმოდგენილია ნაშრომში: John Abowd and Thomas Lemieux, "The Effects of International Trade on Union Wages and Employment: Evidence from the U.S. and Canada," in *Immigration, Trade, and the Labor Market*, eds. John Abowd and Richard Freeman (Chicago: University of Chicago Press, 1991). Also see Matthew J. Slaughter, "Globalization and Declining Unionization in the United States," *Industrial Relations* 46 (April 2007): 329–346.

ჭებდა. 1978-იდან 1980 წლამდე პერიოდში ამ აკრძალვების დიდი ნაწილი გაუქმდა. სასაქონლო ბაზარზე კონკურენციის განმწვავებამ გაზარდა პროდუქციაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ფასის მიხედვით და, თავისთავად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით ამ სფეროებში, რითაც შეასუსტა პროფკავშირების უნარი, მიეღწიათ ხელფასების ზრდისთვის.

აღნიშნული ცვლილებების შედეგად, პროფკავშირში განევრების სურვილმა იკლო და, ფაქტობრივად, ორივე დარგში პროფკავშირის წევრი მომუშავეების რაოდენობა მკვეთრად შემცირდა.

მაგალითად, საჰაერო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა შორის პროფკავშირის წევრი მექანიკოსების წილი 1983 წლისთვის 20%-იდან 15%-ამდე დაეცა. საავტომობილო ტრანსპორტის ბევრ სფეროში კი პროფკავშირების წევრი მომუშავეების წილი 1990 წლისთვის 88%-იდან 65%-ამდე შემცირდა.

წყარო: David Card, "The Impact of Deregulation on the Employment and Wages of Airline Mechanics," *Industrial and Labor Relations Review* 39 (July 1986): 527–538; და Michael H. Belzer, *Sweatshops on Wheels: Winners and Losers in Trucking Deregulation* (New York: Oxford University Press, 2000).

წინააღმდეგობა დამსაქმებლების მხრიდან. ამერიკის შეერთებულ შტატებში დამსაქმებლები ხშირად იღებენ აქტიურ ზომებს პროფკავშირების წინააღმდეგ და ამ მიზნით მიმართავენ როგორც კანონიერ, ასევე უკანონო გზებს. მაგალითად, „შრომითი ურთიერთობების შესახებ“ ეროვნული კანონის თანახმად, დამსაქმებლებს უფლება აქვთ, გადაიბირონ მომუშავეები, რათა მათ ხმა მისცენ პროფკავშირების წინააღმდეგ. მათ იმის უფლებაც კი აქვთ, დაიქირაონ სპეციალური კონსულტანტები, რომლებიც შეიმუშავენ პროფკავშირებთან ბრძოლის სტრატეგიას, რაც არ მისცემს პროფკავშირებს არჩევნებში გამარჯვების საშუალებას. თუმცა დამსაქმებელს ეკრძალება, პროფკავშირს დაემუქროს შეთანხმებული ხელფასის გაუქმებით იმ შემთხვევაში, თუ არჩევნების პროცესში პროფკავშირი დანიშნულდება. დამსაქმებელს არც იმის უფლება აქვს, გამოიყენოს სანქციები იმ მომუშავეების წინააღმდეგ, რომლებიც პროფკავშირების ორგანიზატორები არიან. თუ პროფკავშირის მესვეურთა აზრით, დამსაქმებელი უკანონო ქმედებებს მიმართავს საარჩევნო კამპანიის დროს, მას შეუძლია, დამსაქმებელზე საჩივარი წარადგინოს შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ სამმართველოში და სარჩელის დასაბუთებისას სამმართველო გამოიყენებს სანქციებს დამსაქმებლის წინააღმდეგ.

13.3 ცხრილში ვხედავთ 1970-იდან 2010 წლამდე პროფკავშირების წარმომადგენლობითი არჩევნების რაოდენობის, პროფკავშირების მიერ მოპოვებული პროცენტული მაჩვენებლებისა და შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ სამმართველოში პროფკავშირების მიერ დამსაქმებლების წინააღმდეგ უკანონო შრომითი მეთოდების გამოყენების ბრალდებით წარდგენილი საჩივრების რაოდენობის ამსახველ მონაცემებს. მართალია, წარმომადგენლობით არჩევნებში დამსაქმებლების ყველა მოქმედება უკანონო არ არის, მაგრამ ამგვარი საჩივრების რაოდენობა წარმოდგენას გვაძლევს დამსაქმებლების მხრიდან პროფკავშირებისადმი განეული წინააღმდეგობის მასშტაბზე.

ცხრილი 13.3

პროფკავშირების წარმომადგენლობითი არჩევნები და მათ მიერ დამსაქმებლების წინააღმდეგ წარდგენილი საჩივრები

წელი	წარმომადგენლობითი არჩევნები		შრომითი ურთიერთობების ეროვნულ სამმართველოში წარმოდგენილი საჩივრები	
	არჩევნების რაოდენობა	პროფკავშირების მიერ მოპოვებული%-ული მაჩვენებელი	საჩივრების რაოდენობა	თანაფარდობა: საჩივრები/არჩევნები
1970	8 074	55.2	1 474	0.183
1975	8 577	48.2	2 335	0.272
1980	8 198	45.7	5 164	0.630
1985	4 614	42.4	2 840	0.616
1990	4 210	46.7	3 182	0.756
1993	3 586	47.6	3 576	0.997
1996	3 277	44.8	2 919	0.891
1999	3 585	50.5	2 036	0.568
2003	2 937	53.8	1 767	0.601
2005	2 649	56.8	1 160	0.438
2010	1 823	62.3	1 166	0.640

წყარო: Annual Report of the National Labor Relations Board, Appendix Tables 3A, 13 (various years).

ეს თანაფარდობა მკვეთრად გაიზარდა 1970-1980-იან წლებში და მაქსიმალურ მაჩვენებელს 1993 წელს მიაღწია (თანაფარდობის მაჩვენებელი 1993 წელს ხუთჯერ და მეტად აღემატებოდა 20 წლის წინანდელ მაჩვენებელს), ხოლო გასულ დეკადაში მეტ-ნაკლებად მიუახლოვდა 1980-იანი წლების მაჩვენებელს.

რატომ ეწინააღმდეგებოდნენ დამსაქმებლები პროფკავშირების საქმიანობას ასე ძალუმად 1975 წელს? არსებობს მოსაზრება, რომ დამსაქმებლები სულ უფრო მეტად ვერ იტანდნენ პროფკავშირებს და, წმინდა იდეოლოგიური მოსაზრებებიდან გამომდინარე, არ აპირებდნენ პროფკავშირების საკუთარ წარმოებაში შეშვებას; მეორე მოსაზრების თანახმად, დამსაქმებლის ქცევის ცვლილების ასხნა შესაძლებელია იმ ფაქტით, რომ არჩევნებში პროფკავშირების მოგების შემთხვევაში დამსაქმებლის დანახარჯი იზრდება. 1970-იან წლებსა და 1980-იანი წლების დასაწყისში პროფკავშირის წევრთა შრომის ანაზღაურება უფრო სწრაფად იზრდებოდა, ვიდრე არანევრი მომუშავეების. ამასთან, ეს პროცესი მიმდინარეობდა უცხოელი მწარმოებლების მხრიდან მკვეთრად გაზრდილი კონკურენციის ფონზე. ამგვარად, დამსაქმებლების მიერ აღქმული ეკონომიკური სარგებელი, რომელსაც ისინი მიიღებდნენ იმ შემთხვევაში, თუ საკუთარ წარმოებაში პროფკავშირებს არ დაუშვებდნენ, გაიზარდა. ამ ფაქტორმა, როგორც ვარაუდობენ, აიძულა ისინი, სულ უფრო მეტად გამოეყენებინათ ზომები პროფკავშირების წინააღმდეგ წინასაარჩევნო კამპანიების დროს და ამ მიზნით გამოეყენებინათ როგორც კანონიერი, ისე უკანონო მეთოდები.¹⁸

¹⁸ William T. Dickens, “The Effect of Company Campaigns on Certification Elections: Law and Reality Once Again,” *Industrial and Labor Relations Review* 36 (July 1983): 560–575; Robert Flanagan, *Labor Relations and the Litigation Explosion* (Washington, D.C.: Brookings Institution, 1987); and Farber, “The Decline in Unionization in the United States.”

პროფკავშირების მიერ მოთხოვნის მრუდის შესაცვლელად გამოყენებული ზომები

პროფკავშირების მიერ მიღებული ზომები საბაზრო ბარიერების შემცირების მცდელობაა – პროფკავშირების წევრ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გასაზრდელად ან მათ მომსახურებაზე ხელფასის მიხედვით მოთხოვნის ელასტიკურობის შესამცირებლად. ბევრი ამ მცდელობიდან უშუალოდ კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში როდი იჩენს თავს. რეალურად, ისინი თავს იჩენენ პროფკავშირების მხრიდან იმ კანონების მხარდაჭერისას, რომლებიც უკიდურეს შემთხვევაში არაპირდაპირი გზით აღწევენ პროფკავშირების მიზნებს და უშუალო საზოგადოებრივი ურთიერთობების კამპანიების წარმოებისას, რომელთა მიზანია პროფკავშირის წევრების მიერ გამოშვებულ პროდუქციაზე მოთხოვნის გაზრდა.

პროდუქციაზე მოთხოვნის ცვლილება. მზა პროდუქციაზე მოთხოვნის გაზრდისა და, ამდენად, პროფკავშირების წევრთა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილების მიზნით, პროფკავშირი მხარს უჭერდა მნიშვნელოვან კვოტებს, რომლებიც კრძალავენ უცხოური წარმოების საქონლის გარკვეული რაოდენობის იმპორტს ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ასევე მხარს უჭერდა კანონებს, რომლებიც სავალდებულოს ხდიდნენ ადგილობრივი მაკომპლექტებელი ნაწილებითა და მასალებით სარგებლობას. ამ კანონების თანახმად, სავალდებულოა, უცხოურ საქონელში გამოყენებული იყოს ამერიკული მაკომპლექტებელი კომპონენტები დადგენილი პროცენტული მაჩვენებლის მიხედვით. პროფკავშირები ასევე ილაშქრებდნენ ისეთი კანონების წინააღმდეგ, როგორებიცაა: ჩრდილოამერიკული შეთანხმება თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ, რომლის ძალითაც მცირდება იმპორტირებული საქონლის ტარიფები. ზოგიერთი პროფკავშირი ცდილობდა, პირდაპირი ზემოქმედება მოეხდინა ხალხის გემოვნებაზე, ხალხში მათ მიერ წარმოებული პროდუქციისადმი კეთილგანწყობა მოუპოვებინა და ამ მიზნით უზიძვებდა მომხმარებლებს, „ეყიდათ ამერიკული ნაწარმი“, ან „ბაზარზე მოეძებნათ პროდუქტი პროფკავშირების ნიშნით“.

ჩანაცვლების აკრძალვა – კანონმდებლობა. გავიხსენოთ მოთხოვნის ელასტიკურობა სამუშაო ძალაზე, რომელიც წიგნის მე-4 თავში განვიხილეთ. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის ერთ-ერთი შედეგი უკავშირდება იმას, რომ პროფკავშირების სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, სავარაუდოდ, ნაკლებად ელასტიკური ხდება, სხვა თანაბარ პირობებში, როდესაც პროფკავშირების სამუშაო ძალის ჩანაცვლება ალტერნატიული საწარმოო ფაქტორებით რთულდება ან ძვირდება. შედეგად, პროფკავშირი ხშირად კანონის ძალით ცდილობს, განახორციელოს ისეთი სტრატეგია, რომელიც გაზრდის სხვა ისეთი რესურსების დანახარჯს, რომლებიც პროფკავშირის წევრების პოტენციურ ჩამნაცვლებლად ითვლებიან. მაგალითად, სამშენებლო სფეროში მოღვაწე პროფკავშირები ხშირად ცდილობენ, დაარწმუნონ შტატების წარმომადგენლობა, რომ სხვა დარგების მომუშავეებსაც გადაუხადოს „ჭარბი ხელფასი“, რომელიც, როგორც წესი, არის პროფკავშირის ზეგავლენით დაწესებული ხელფასი მოცემულ დარგში) გარდა ამისა, პროფკავშირი ყოველთვის იყო მაღალი მინიმალური ხელფასის ერთ-ერთი მთავარი მხარდამჭერი.¹⁹ ასეთი მხარდაჭერის

¹⁹ იხ. Daniel P. Kessler and Lawrence F. Katz, “Prevailing Wage Laws and Construction Labor Markets,” *Industrial and Labor Relations Review* 54 (January 2001): 259–274. ფაქტები, რომლებიც ამტკიცებენ, რომ პროფკავშირის მხრიდან მინიმალური ხელფასის კანონების მხარდაჭერა ხშირად პოლიტიკურ ხასიათს იღებს. იხ. ნაშრომი: James Cox and Ronald Oaxaca, “The Determinants of Minimum Wage Levels and Coverage in State Minimum Wage Laws,” in *The Economics of Legal Minimum Wages*, ed. Simon Rottenberg (Washington, D.C.: American Enterprise Institute for

მიზეზი შეიძლება იყოს დაბალ ხელფასზე მომუშავეთა კეთილდღეობის ამაღლების სურვილი, თუმცა მინიმალური ხელფასის ზრდაც ინვესტ დამსაქმებლების დანახარჯების ფარდობით ზრდას პროფკავშირის არანეგების დასაქმების შემთხვევაში. აღნიშნული, თავის მხრივ, გაზრდის წარმოებულ პროდუქციის დანახარჯს.

ჩანაცვლების აკრძალვა – მოლაპარაკება. პროფკავშირების მცდელობა, არ დაუშვას პროფკავშირების სამუშაო ძალის ჩანაცვლება სხვა რესურსებით, იყო მოლაპარაკების პროცესშიც. წარსულში ზოგიერთი, უპირატესად კი ავიახაზების, სარკინიგზო ტრანსპორტისა და ბექდითი ინდუსტრიის პროფკავშირი, ცდილობდა (და არცთუ წარუმატებლად), მოეპოვებინათ ბრიგადის მინიმალური ზომის გარანტიები (მაგალითად, კონკრეტული ტიპის თვითმფრინავების სამართავად, სულ მცირე, სამი მფრინავი იყო საჭირო). მსგავსი საკადრო მოთხოვნები არ აძლევდა დამსაქმებლებს სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლების საშუალებას.²⁰ რაც შეეხება სხვა პროფკავშირებს, ზოგიერთმა მიაღწია ხელშეკრულებებში ისეთი დებულებების შეტანას, რომლებიც უკრძალავდნენ დამსაქმებელს მის მიერ გასანავი მომსახურების შესრულების სრულად ან ნაწილობრივ ხელშეკრულებით სხვაზე გადაცემას. მაგალითად, პროფკავშირმა, რომელიც წარმოადგენს ფირმის მეეზოვეებს, შეიძლება, მიაღწიოს ხელშეკრულებაში ისეთი პუნქტის შეტანას, რომელიც უკრძალავს ფირმას მეეზოვის მოვალეობის შესრულებას სხვა ფირმის დახმარებით. ასეთი დებულებები ზღუდავს პროფკავშირების წევრი მომუშავეების არანეგრი მომუშავეებით ჩანაცვლებას.

დარგობრივი პროფკავშირები ხშირად აწარმოებენ მოლაპარაკებას ხელშეკრულების კონკრეტული პუნქტების შესახებ, რომლებიც ზღუდავენ ყოველი ცალკეული დარგის წევრების მიერ შესასრულებელ ფუნქციებს და ამ გზით ერთი კატეგორიის სამუშაო ძალის სხვა კატეგორიის სამუშაო ძალით ჩანაცვლებას. ისინი ასევე ზღუდავენ პროფკავშირის წევრი კვალიფიციური სამუშაო ძალის არაკვალიფიციური სამუშაო ძალით ჩანაცვლებას და ამ მიზნით შემოაქვთ წესები, რომლებიც ადგენენ *დამწყები* მომუშავეების მაქსიმალურ რაოდენობას, რომლებიც შეიძლება ფირმამ სამუშაოდ აიყვანოს. წესები ასევე ზღუდავს კვალიფიციური მომუშავეების მინოდებას დარგში, რაც პროფკავშირის წევრების ჩანაცვლების შეზღუდვის კიდევ ერთი მეთოდია.

მოლაპარაკება და გაფიცვის რისკი

როგორ ახერხებს პროფკავშირი დამსაქმებლის დაყოლიებას – დაეთანხმოს ისეთ ცვლილებებს, რომლებიც ამცირებენ მოთხოვნის ელასტიკურობას ხელფასის მიხედვით ან ინვესტ პროფკავშირების წევრ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილებას? მოთხოვნის მრუდების ელასტიკურობისა და მდებარეობის გათვალისწინებით, როგორ ახერხებენ პროფკავშირები, ივაჭრონ და მიაღწიონ ხელფასების რეალურ ზრდას მაშინ, როდესაც, უმეტესწილად, რესურსების ფასის ზრდა ამცირებს ფირმის მოგებას?

ზოგ შემთხვევაში პროფკავშირებმა და დამსაქმებელმა შეიძლება მიაღწიონ ისეთ შეთანხმებას, რა დროსაც რეალური ხელფასები იზრდება, რის სანაცვლოდაც

Public Policy Research, 1981).

²⁰ იმ შემთხვევებში, როდესაც ეს მოთხოვნები ითვალისწინებენ ისეთი მომუშავეების (მაგალითად, თბომავლების მეცეცხლურები), დასაქმებას, რომელთა ფუნქციებიც ზედმეტი ხდება, იღებენ ე.წ. შტატების ხელოვნურად გაზრდას. ამ მოვლენის ეკონომიკური ანალიზი იხ.: George Johnson, "Work Rules, Featherbedding and Pareto Optimal Union Management Bargaining," *Journal of Labor Economics* 8, no. 1, pt. 2 (January 1990): S237–S259.

პროფკავშირი თანხმდება კონკრეტული სამუშაო წესების შეცვლას, რაც გამოიწვევს მწარმოებლურობის ამაღლებას. თუ ასეთი შეთანხმება გამორჩეულია და უკავშირდება მწარმოებლურობის შედეგობრივ ცვლილებას, მაშინ მას ხშირად უწოდებენ *კოლექტიურ მოლაპარაკებებს შრომის მწარმოებლურობის შესახებ*. უფრო კონკრეტულად, პროფკავშირებს შეუძლიათ, მოლაპარაკების მაგიდასთან მიაღწიონ დათმობებს ფირმის მენეჯმენტის მხრიდან იმ მიზეზით, რომ პროფკავშირს აქვს საშუალება, ხარჯები „დააკისროს“ მენეჯმენტს. ეს ხარჯები, როგორც წესი, წარმოდგენილია სამუშაოს შეფერხებებისა და დასაქმებულთა გამოსვლების/გაფიცვების ფორმით. *გაფიცვა* არის მცდელობა, უარი ეთქვას ფირმას პროფკავშირის ყველა წევრის სამუშაო ძალის მომსახურებაზე.

გაფიცვები, მათი პოპულარობის გათვალისწინებით, შედარებით იშვიათი მოვლენაა და კიდევ უფრო იშვიათი ხდება ამერიკის შეერთებულ შტატებში. მაგალითად, 1970 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში 381-ჯერ შეწყდა სამუშაო პროცესი 1 000 და მეტი მომუშავეს მონაწილეობით. ამ გაფიცვებმა გამოიწვია ეკონომიკაში მთლიანი სამუშაო დროის ერთი პროცენტის მეოთხედი წილის დაკარგვა (0.25%). შედარებისთვის, 1997 და 2007 წლებში გამოსვლების რაოდენობა არსებითად შემცირდა და, შესაბამისად, სამუშაო დროის დანაკარგიც უმნიშვნელო იყო.²¹ თუმცა გამოსვლების *საფრთხე*, მათი იშვიათობის მიუხედავად, თან სდევს კერძო სექტორში გამართულ ნებისმიერ მოლაპარაკებას.

გაფიცვების მარტივი მოდელი და მოლაპარაკება. გაფიცვების პირველი და უმარტივესი მოდელი მოლაპარაკების პროცესში ეკუთვნის ჯონ ჰიკსს.²² დაუშვათ, რომ ფირმის ხელმძღვანელობა და მისი თანამშრომლები მხოლოდ ერთ საკითხზე მსჯელობენ – შრომის ანაზღაურების სავარაუდო ზრდის ზომაზე. როგორ შეიცვლება პროფკავშირების მიერ მოთხოვნილი ხელფასის ზრდა და დამსაქმებლისთვის მისაღები ხელფასის გაზრდა იმ გაფიცვის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის მიხედვით, რომლის მოწყობასაც პროფკავშირები აპირებს? ჰიკსმა ეს საკითხი გააანალიზა დიაგრამის დახმარებით, რომელიც მოცემულია 13.7 ნახაზზე, სადაც W არის ხელფასის პროცენტული ნაზრდი, რომელზეც მოლაპარაკებას აწარმოებენ პროფკავშირები და ფირმის ხელმძღვანელობა.

დამსაქმებლის პერსპექტივიდან, ფირმის მხრიდან მაქსიმალური ხელფასის შეთავაზება, რომელიც არ გამოიწვევს დასაქმებულთა უკმაყოფილებას და საქმეს გამოსვლებამდე არ მიიყვანს, არის W_f . თუ პროფკავშირი არ ეთანხმება ფირმის წინადადებას და გაფიცვა იწყება, დამსაქმებელს შეუძლია, საკუთარ კლიენტებს მოემსახუროს შედარებით მოკლე ვადაში დაგროვილი სანარმოო მარაგებით ან წარმოების სფეროს იმ თანამშრომლების მეშვეობით, რომლებიც გაფიცვაში არ იღებენ მონაწილეობას (მათ შორის, მენეჯერების დახმარებითაც). თუმცა რაც უფრო გრძელდება გამოსვლები, მით უფრო იზრდება ბიზნესის დაკარგული ხარჯები და უკმაყოფილო კლიენტების რაოდენობა. როგორც ბოლოდროინდელი ნაშრომები ცხადყოფს, მწარმოებლურობასა და პროდუქციის ხარისხს, მაგალითად, რომელსაც ზომავენ ავტომობილის საბურავის პროტექტორებს შორის მანძილით საავტომობილო ქარხანაში, ან პაციენტების მოკვდავობის მაჩვენებლით საავადმყოფოში, შეიძლება მნიშვნელოვანი ზიანი მიადგეს შრომითი უთანხმოებების პერიოდებში.²³

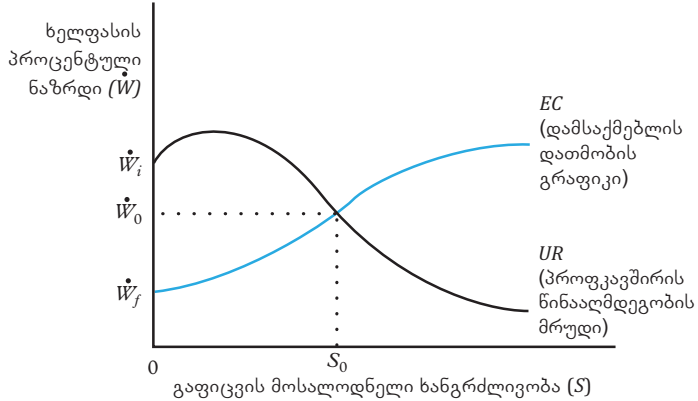
²¹ 19U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, “Major Work Stoppages in 2009,” Economic News Release USDL-10-0170 (February 10, 2010), Table 1.

²² John R. Hicks, *The Theory of Wages*, 2nd ed. (New York: St. Martin’s Press, 1966): 136–157.

²³ Alan B. Krueger and Alexandre Mas, “Strikes, Scabs and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires,” *Journal of Political Economy* 112 (April 2004): 253–289;

ნახაზი 13.7

პიკის მოლაპარაკების მოდელი და გაფიცვის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა



დამსაქმებელი, რომელიც განიცდის ამგვარ დანაკარგს, სავარაუდოდ, პროფკავშირს ხელფასის უფრო მაღალ ტარიფს შესთავაზებს გაფიცვის შესაწყვეტად. დამსაქმებლების მოსალოდნელ სურვილს, გაზარდონ სახელფასო შეთავაზება გაფიცვის გახანგრძლივებისას, 13.7 ნახაზზე შეესაბამება დამსაქმებლის დათმობის ალმავალი გრაფიკი (EC).

ივარაუდება, რომ გამოსვლებამდე პროფკავშირებს თავდაპირველად დააკმაყოფილებს ხელფასის გარკვეული ზომით გაზრდა (W_1) სიტუაციაში, მაგრამ გაფიცვის დაწყებასთან ერთად დასაქმებულთა პოზიცია შეიძლება გამყარდეს და პროფკავშირმაც გაზარდოს სახელფასო მოთხოვნა ადრეულ ეტაპზევე. თუმცა გაფიცვის გამო შემოსავლების დაკარგვა მომუშავეებს აიძულებს, შეარბილონ პოზიცია და პროფკავშირებიც ამცირებს სახელფასო მოთხოვნებს. ასეთი შემცირება 13.7 ნახაზზე გამოხატულია პროფკავშირების წინააღმდეგობის მრუდით (UR), რომელიც უპირატესად დაღმავალია.

რაც მეტად გრძელდება გამოსვლები, მით მეტად მცირდება პროფკავშირების მოთხოვნებიც, დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული ხელფასი კი იზრდება მანამ, ვიდრე გაფიცვის კონკრეტულ მომენტში, კერძოდ, S_0 წერტილში ეს ორი სიდიდე არ დაემთხვევა ერთმანეთს. ამ წერტილში პროფკავშირებსა და ფირმის ხელმძღვანელობას შორის მიიღწევა შეთანხმება ხელფასის W_0 -ამდე გაზრდის შესახებ და გამოსვლებიც დასრულდება. ამ მარტივი მოდელიდან რამდენიმე დასკვნა გამომდინარეობს.

დასკვნები მოდელის მიხედვით. პირველი, EC გრაფიკის უცვლელობისას ნებისმიერი ძალა, რომელიც იწვევს UR გრაფიკის ზემოთ გადაადგილებას (ანუ აძლიერებს პროფკავშირების წინააღმდეგობას ფირმის ხელმძღვანელობის მიმართ), გამოიწვევს გაფიცვის სავარაუდო ხანგრძლივობის ზრდასა და ხელფასის მოსალოდნელი ნაზრდის მატებას. გაზრდილი წინააღმდეგობა შეიძლება გამოხატული იყოს ან უფრო ისეთი მაღალი ხელფასის მოთხოვნით, რომელიც ფირმას თავიდან აარიდებს მომუშავეთა გამოსვლებს (W_1 სიდიდის ზრდით), ან UR მრუდის შედარებით სწორი

Morris M. Kleiner, Jonathan S. Leonard, and Adam M. Pilarski, "How Industrial Relations Affects Plant Performance: The Case of Commercial Aircraft Manufacturing," *Industrial and Labor Relations Review* 55 (January 2002): 195–218; Alexandre Mas, "Labor Unrest and the Quality of Production: Evidence from the Construction Equipment Resale Market," *Review of Economic Studies* 75 (January 2008): 229–258; Jonathan Gruber and Samuel Kleiner, "Do Strikes Kill? Evidence from New York State," *American Economic Journal: Economic Policy* 4 (February 2012): 127-157.

დახრილობით, რაც იმის მანიშნებელია, რომ პროფკავშირის ნაკლებად სურს სახელფასო მოთხოვნების შეცვლა გაფიცვის მიმდინარეობისას.²⁴ წინააღმდეგობა პროფკავშირების მხრიდან გაიზრდება, მაგალითად, თუ უმუშევრობის დონე იმდენად დაბალია, რომ გაფიცულები მარტივად შეძლებენ დროებითი სამუშაოს პოვნას, ან თუ გაფიცულები მიიღებენ უმუშევრობის დახმარებას ამა თუ იმ სახით (ან მთავრობისგან, ან პროფკავშირებისგან). ფაქტობრივად, კვლევები ცხადყოფს, რომ გამოსვლების მოწყობის ალბათობა უფრო მაღალია და ისინი, სავარაუდოდ, უფრო ხანგრძლივია შედარებითი ეკონომიკური წინსვლის პირობებში. გამოსვლების ხასიათზე გავლენას ახდენს უმუშევრობის შემწეობაზე გაფიცულების ხელმისაწვდომობაც.²⁵

ჰიკსის მარტივი მოდელიდან გამომდინარე მეორე დასკვნის მიხედვით, ნებისმიერი ძალა, რომელიც აძლიერებს დამსაქმებლის წინააღმდეგობას, ქვემოთ გადაადგილებს EC მრუდს და, ამგვარად, ზრდის გაფიცვის სავარაუდო ხანგრძლივობასა და ამცირებს ხელფასის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების ალბათობას. შესაბამისად, მეტად სავარაუდოა ფირმების მხრიდან წინააღმდეგობის განევა და ნაკლებ მოსალოდნელია, რომ გამოსვლების გახანგრძლივების პარალელურად მათ დიდი ზომით გაზრდილი ხელფასები შესთავაზონ პროფკავშირებს: თუ ეს ფირმები ნაკლებმოგებიანია და პროდუქციაზე მოთხოვნის მრუდი ელასტიკური აქვთ, მათ შეუძლიათ, გაფიცვის დაწყებამდე შექმნან პროდუქციის მარაგი, ან მარტივად ჩააცვლონ მომუშავეები (იხ. 13.3 მაგალითი).²⁶

მაგალითი 13.3.

გაფიცულების სამსახურიდან დათხოვნა?

ქვეყანათა უმეტესობაში კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ მოქმედი კანონები უფლებას აძლევენ ფირმებს, დროებით დაასაქმონ სხვა პირები გაფიცული მუდმივი თანამშრომლების სანაცვლოდ, თუ ეს აუ-

ცილებელია ბიზნესის გასაგრძელებლად. აშშ ერთ-ერთია იმ მცირერიცხოვანი ქვეყნებიდან, სადაც ნებადართულია მუდმივი მომუშავეების ასეთი სამუდამო შეცვლა. ამგვარად, გაფიცული ამერიკელი დგას სა-

²⁴ ფაქტები *RU* მრუდის ჰიპოთეზური ქვემოთ დახრის შესახებ, იხ.: Sheena McConnell, “Strikes, Wages, and Private Information,” *American Economic Review* 79 (September 1989): 801–815; and David ard, “Strikes and Wages: A Test of an Asymmetric Information Model,” *Quarterly Journal of Economics* 105 (August 1990): 625–659.

²⁵ Orley Ashenfelter and George Johnson, “Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity,” *American Economic Review* 59 (March 1969): 35–49; Susan B. Vroman, “A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing: 1957–1984,” *American Economic Review* 79 (September 1989): 816–826; Peter C. Cramton and Joseph S. Tracy, “The Determinants of U.S. Labor Disputes,” *Journal of Labor Economics* 12 (April 1994): 180–209; და Robert Hutchens, David Lipsky, and Robert Stern, “Unemployment Insurance and Strikes,” *Journal of Labor Research* 13 (Fall 1992): 337–354. კანადასა და დიდ ბრიტანეთში გამოსვლებისა და ბიზნესის ციკლის შესახებ მსგავსი მონაცემები იხ.: Alan Harrison and Mark Stewart, “Is Strike Behavior Cyclical?” *Journal of Labor Economics* 12 (October 1994): 524–553; და A. P. Dickerson, “The Cyclicalness of British Strike Frequency,” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 56 (August 1994): 285–303.

²⁶ Melvin W. Reder and George R. Neumann, “Conflict and Contract: The Case of Strikes,” *Journal of Political Economy* 88 (October 1980): 867–886; John F. Schnell and Cynthia L. Gramm, “The Empirical Relations between Employers’ Striker Replacement Strategies and Strike Duration,” *Industrial and Labor Relations Review* 47 (January 1994): 189–206; and Peter Cramton, Morley Gunderson, and Joseph Tracy, “The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages,” *Review of Economics and Statistics* 81 (August 1999): 475–487.

მსახურის სამუდამოდ დაკარგვის რისკის წინაშე. რადგან ამერიკულ ფირმებს ეს უფლება ჯერ კიდევ 1938 წელს მიენიჭათ უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, მსხვილ ფირმებს 1980-იანი წლებამდე არ უცდიათ ამ უფლების გამოყენება. 1981 წელს, რეიგანის ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებით, გაფიცული ავიადისპეტჩერები დაითხოვეს სამსახურიდან და მათ ადგილზე სხვები დაასაქმეს. მომდევნო წლებში ანალოგიურ ზომებს მიმართეს ისეთმა მსხვილმა ფირმებმა, როგორებიცაა: „Eastren Airlines“ და „Greyhound“. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, სამსახურიდან სამუდამოდ დათხოვნის მზარდი საშიშროების მიზეზით გაფიცვების რიცხვი 1980-იან წლებში დაახლოებით 8%-ით შემცირდა.

რატომ დაიწყეს ამერიკულმა ფირმებმა ამ უფლების გამოყენება მხოლოდ 1980-იან წლებში, ანუ 40 წლის შემდეგ მათთვის ამ უფლების მინიჭებიდან? ზოგიერთი ამ მოვლენას ფედერალური მთავრობის ანტიპროფკავშირული განწყობის გაძლიერებით ხსნის, რამაც განაპირობა ის, რომ პროფკავშირების წევრებისთვის მაღალანაზღაურებადი სამსახურების შემცირებასა და უმუშევრობის მაღალ დონესთან ერთად, მრავალი უმუშევარი იძულებით ეძებდა სამუშაოს იმ ფირმებში, რომელთა მომუშავეებიც გაფიცულნი იყვნენ იმ

საფრთხის მიუხედავად, რომ შეიძლებოდა, ისინი გაერიყათ შტრეიკბრეხერებს. ზოგიერთის აზრით, ეს მოვლენა აიხსნება საერთაშორისო და ადგილობრივი კონკურენციით, რაც აიძულებს დამსაქმებლებს, ეძებონ დანახარჯის შემცირების გზები და ასუსტებს მათ სურვილს, შეასრულონ პროფკავშირების მოთხოვნები.

რამდენად შესაძლებელია, რომ დამსაქმებლის მიერ გაფიცულთა სამუდამოდ ჩანაცვლების უფლებით მზარდმა სარგებლობამ ბოლო მოუღოს პროფკავშირების გავლენას ამერიკის შეერთებულ შტატებში? სავარაუდოდ, არა. დამსაქმებელს, რომელიც იღებს სარგებელს ამ ზომის გამოყენებით, გარკვეული დანახარჯის გაწევაც უწევს. მისი დანახარჯი კიდევ უფრო იზრდება, როდესაც საჭირო ხდება ახალი თანამშრომლების სკრინინგი (გადარჩევა) და ტრენინგი. გარდა ამისა, თუ ფირმა სამსახურში დააბრუნებს ზოგიერთ ძველ მომუშავეს, დაძაბულმა ურთიერთობამ დასაქმებულებს შორის შეიძლება, ხანგრძლივ პერსპექტივაში დამლუპველი გავლენა მოახდინოს სანარმოო პროცესზე და უარყოფითად აისახოს ფირმისადმი მუშაკების ლოიალურ დამოკიდებულებაზე.

წყარო: Peter Cramton and Joseph Tracy, “The Use of Replacement Workers in Union Contract Negotiations: The U.S. Experience, 1980–1989,” *Journal of Labor Economics* 16 (October 1998): 667–701.

საბოლოო დასკვნით, გაფიცვები დროის ფუჭი ფლანგვაა. W_0 მაჩვენებლის მიღწევა შესაძლებელი რომ ყოფილიყო გაფიცვის გარეშე, ან შედარებით ხანმოკლე გაფიცვით, ორივე მხარე თავს აარიდებდა მნიშვნელოვან დანაკარგს. რადგან გაფიცვა ორივე მხარეს უზომოდ ძვირი უჯდება, ისინი შეიძლება წინასწარ შეთანხმდნენ *მოლაპარაკების გარკვეულ ოქმებზე*, რომლებიც მათ მომავალი გაფიცვების თავიდან არიდებაში დაეხმარებათ. მაგალითად, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე საკმარისი დროით ადრე მოლაპარაკების დაწყებაზე, რათა შეამცირონ მათ მიერ მომავალში განსახილველი ხელშეკრულების პუნქტების რაოდენობა ან, შეუთანხმებლობის შემთხვევაში, დავა დამოუკიდებლად წარუდგინონ არბიტრაჟს განსახილველად. ფაქტები ცხადყოფს, რომ გაფიცვები მით ნაკლები და ხანმოკლეა, რაც დიდია გაფიცვის *საერთო დანახარჯები*.²⁷

თუ გაფიცვა მხარეებისთვის ხარჯიანია და წინასწარ შესაძლებელია მისი თავიდან არიდება, საერთოდ რატომ იფიცებიან? ზოგიერთის აზრით, მოლაპარაკების

²⁷ Barry Sopher, “Bargaining and the Joint-Cost Theory of Strikes: An Experimental Study,” *Journal of Labor Economics* 8, no. 1, pt. 1 (January 1990): 48–74.

პროცესში პოზიციების გასამყარებლად და გაფიცვის მუქარით, პროფკავშირებს დროდადრო უწევს გაფიცვის, როგორც იარაღის, გამოყენება. ანუ შესაძლებელია გაფიცვის მოწყობა *სამომავლო* მოლაპარაკებების პროცესზე *ზემოქმედების* მიზნით. გაფიცვა ასევე იარაღია, რომელიც ორგანიზაციაში პროფკავშირელთა სოლიდარობას განამტკიცებს საერთო „მტრის“ – დამსაქმებლის, წინააღმდეგ. აღსანიშნავია, რომ გაფიცვები ეწყობა ერთმანეთის მიზნებისა და გეგმების შესახებ იმ არასრულყოფილი ინფორმაციის გამო, რომელსაც ორივე მხარე ფლობს და რომლებსაც (მიზნებსა და გეგმებს) ისინი უნდა შეენიანაღმდეგონ.

გაფიცვები და ასიმეტრიული ინფორმაცია. ამერიკის შეერთებულ შტატებში გაფიცვების უახლესი ეკონომიკური მოდელები ეფუძნება ინფორმაციის ასიმეტრიულობის დაშვებას. მომუშავეებს შეიძლება ფირმის მოგებაში მონილეობა სურდეთ, მაგრამ მათ ყოველთვის ექნებათ ეჭვი, რომ ფირმის ხელმძღვანელობას არ სურს, სწორი და სანდო ინფორმაცია გაავრცელოს ფირმის მოსალოდნელი მოგების შესახებ. მიზეზის გაგება რთული არ არის: ხელმძღვანელობამ უფრო მეტი იცის ფირმის მოგებიანობის შესახებ, ვიდრე ფირმის თანამშრომლებმა და თუ იგი დაარწმუნებს მომუშავეებს საწარმოს არცთუ დიდ მოგებაში, პროფკავშირები უფრო მოკრძალებულ სახელფასო მოთხოვნებს დააყენებენ.

პროფკავშირმა, რომლისთვისაც ცნობილია ფირმის ხელმძღვანელობის ინფორმაციული უპირატესობა და ტენდენცია, ნაკლებად წარმოაჩინოს ფირმის რეალური მოგებიანობა, შეიძლება, მოგების რეალური მაჩვენებლების შესახებ ინფორმაციის მიღების სიგნალად გაფიცვა გამოიყენოს. თუ ფირმა ცრუობს და მოგება გაცხადებულზე მეტია, ფირმას შეიძლება, არ ჰქონდეს ბრძოლის გაჩაღების სურვილი (ხელმძღვანელობა აცნობიერებს, რომ თუ დათმობაზე წასვლა ფინანსურად მოგებიანია, სჯობს გაფიცვისთვის თავის არიდება). თუმცა თუ ფირმა სიმართლეს ამბობს და მისი მოგება მართლაც ისეთივე მცირეა, როგორსაც ის აცხადებს, დათმობაზე წასვლა მისთვის ოპტიმალური გამოსავალი სულაც არ არის – გაფიცვა ამ შემთხვევაში არის ფირმის სიგნალი იმის თაობაზე, რომ, ფირმის რწმენით, მომუშავეების მოთხოვნები ბევრად აღემატება ფირმის რეალურ ფინანსურ შესაძლებლობებს, მას მომუშავეთათვის მეტის გადახდა ნამდვილად არ შეუძლია და, შესაბამისად, გაფიცვულებს მედგარ წინააღმდეგობას უწევს.

გაფიცვის ასიმეტრიული ინფორმაციის მოდელის მიხედვით, ვასკენით, რომ გაურკვეველობა დამსაქმებლის სურვილისა და შესაძლებლობების შესახებ, გადაიხადოს გაზრდილი ხელფასი, ზრდის როგორც გაფიცვის მოწყობის ალბათობას, ისე გაფიცვის ხანგრძლივობასაც. აღმოჩნდა, რომ, რაც მეტად იცვლება ფირმის მოგებიანობა დროში, მით მეტია გაურკვეველობა და გაფიცვის მოხდენის ალბათობაც და ხანგრძლივობაც.²⁸ თუმცა თუ მხარეები აცნობიერებენ ამ ფაქტებს, ისინი თავს აარიდებენ გაფიცვას, რა მიზნითაც იზრუნებენ, ერთმანეთის თვალში მოიპოვონ საკუთარი მდგომარეობის შესახებ სიმართლისმთქმელის რეპუტაცია.

პროფკავშირების ლიდერები და პროფკავშირების წევრები. ინფორმაციის ასიმეტრიულობით გამოწვეული გაუგებრობის თავიდან აცილების გზაზე რეალურად ერთ-ერთი ბარიერია მოლაპარაკების ძირითადი მხარეების რაოდენობა. ისინი არის არაორი, არამედ *სამი*. კერძოდ, მომუშავეის მხრიდან მოლაპარაკებაში ჩართულია ორი მხარე: პროფკავშირის *ლიდერები* და პროფკავშირების *რიგითი* წევრები, რომლებ-

²⁸ Joseph Tracy, “An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strikes,” *Journal of Labor Economics* 5 (April 1987): 149–173; and “An Investigation into the Determinants of U.S. Strike Activity,” *American Economic Review* 76 (June 1986): 423–436. ასიმეტრიული ინფორმაციული მოდელის დამამტკიცებელი სხვა ფაქტები იხ.: Peter Kuhn and Wulong Gu, “Learning in Sequential Wage Negotiations: Theory and Evidence,” *Journal of Labor Economics* 17 (January 1999): 109–140.

ბიც სარწმუნო ინფორმაციას პროფკავშირების ლიდერებისგან იღებენ.²⁹ რიგითი წევრები შეიძლება, ეჭვობდნენ, რომ მათი ლიდერები მათგან მაღალევენ ინფორმაციას, რათა მოლაპარაკების პროცესი არ დაიძაბოს. ანუ ლიდერები მათ, უბრალოდ, ყიდიან. ამის საპირისპიროდ, ლიდერები შეიძლება არ იყვნენ დარწმუნებული იმაში, თუ რა განწყობა აქვთ მათ წევრებს ფირმის ხელმძღვანელობის კონკრეტულ მოთხოვნებთან დაკავშირებით. ამგვარად, ინფორმაციის ასიმეტრიულობა (და, შესაბამისად, გაუგებრობის წარმოშობის შესაძლებლობა) აღინიშნება არა მხოლოდ ფირმასა და პროფკავშირს, არამედ იმ მხარეებს შორისაც, რომლებსაც დასაქმებულები წარმოადგენენ.

პროფკავშირების ლიდერებს შეიძლება ჰქონდეთ უფრო სარწმუნო და სრულყოფილი ინფორმაცია დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობის შესახებ რიგით წევრებთან შედარებით. თუ შეთავაზებული ხელფასი უფრო ნაკლებია, ვიდრე წევრებს სურთ, პროფკავშირების ლიდერებს მოქმედების ორი ვარიანტი აქვთ:

პირველი, ისინი ცდილობენ, პროფკავშირის წევრებს აუხსნან და არწმუნებენ, რომ დამსაქმებელი, ფინანსური მდგომარეობის გამო, მეტს ვერ გადაიხდის და დაიყოლიონ წევრები, დაეთანხმონ შეთავაზებულ წინადადებას. საშიშროება, რომელიც ამ მოქმედებას ახლავს, ისაა, რომ პროფკავშირების წევრებმა შეიძლება, უკუაგდონ მათი რჩევა, დაადანაშაულონ ისინი ლაღატში და აღარ აირჩიონ იგივე ლიდერები.

მეორე, პროფკავშირების ლიდერები პროფკავშირის წევრებს ურჩევენ გაფიცვის მოწყობას. ასეთი გადაწყვეტილებით ისინი მტკიცე, შეუვალი და მებრძოლი ლიდერების რეპუტაციას მოიპოვებენ, რადგან თავად ლიდერებმაც კარგად იციან, გაფიცვით მნიშვნელოვან დათმობას ფირმის ხელმძღვანელობის მხრიდან ვერ მიიღწევენ. თუმცა გაფიცვის დაწყებიდან გარკვეული დროის გასვლის შემდეგ, 13.7 ნახაზზე პროფკავშირების წინააღმდეგობის მრუდის არსის თანახმად, პროფკავშირების წევრები დაიწყებენ სახელფასო მოთხოვნების შემცირებას და, საბოლოოდ, მიღწეული იქნება ისეთი შეთანხმება, რომელიც პროფკავშირების ლიდერებს მათი წევრების თვალში ნდობას მოუპოვებს.

მეორე სტრატეგია უკეთ ემსახურება პროფკავშირების რეპუტაციისა და მისი ლიდერების პოზიციების შენარჩუნებას. პროფკავშირების ლიდერები ამ სტრატეგიას ემხრობიან, მიუხედავად იმისა, რომ მოკლევადიან პერსპექტივაში იგი პროფკავშირების წევრების ინტერესებს ნაკლებად ემსახურება (გაფიცვა ხარჯიანია წევრებისთვის). აღსანიშნავია, რომ გაფიცვების რიცხვი მნიშვნელოვნად გაიზარდა 1959 წელს ლანდრუმ-გრიფინის კანონის შემოღების შემდეგ, სავარაუდოდ, იმის გამო, რომ ეს კანონი განამტკიცებდა პროფკავშირების დემოკრატიულ ძალაუფლებას და, ამგვარად, მოლაპარაკებების წარმოების პროცესში მეტი წონა შემატა რიგითი წევრების სურვილებს.³⁰

მოლაპარაკებები საჯარო სექტორში: არბიტრაჟის საშიშროება

ზოგიერთ შტატში საჯარო სექტორის თანამშრომლებს მინიჭებული აქვთ გაფიცვის ამა თუ იმ ფორმით მოწყობის უფლება, თუმცა შტატების უმრავლესობა არ ლაღატობს ტრადიციებს და კრძალავს გაფიცვის მოწყობას სახელმწიფო თუ ადგილობრივი სამთავრობო თანამშრომლების მიერ. გაფიცვის აკრძალვის პირობებში, ხშირ შემთხვევაში, თუ მოლაპარაკებები ორ მხარეს შორის ჩიხშია, კანონები ით-

²⁹ აქ აღწერილი მოდელი მოტანილია ნაშრომში: Ashenfelter and Johnson, "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity."

³⁰ Ashenfelter and Johnson, "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity."

ვალისწინებენ მესამე მხარის ან მხარეების ჩართვას დავის გადაჭრაში. პირველი საფეხური ამ პროცესში არის *შუამავლობა* ამა თუ იმ ფორმით, რა დროსაც მესამე ნეიტრალური მხარე ცდილობს, დაეხმაროს მხარეებს შეთანხმების მიღწევაში. ამ მიზნით ცალ-ცალკე უსმენს ორივე მხარეს, აძლევს მათ რჩევებსა და რეკომენდაციებს იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ შეცვალოს საკუთარი პოზიცია საუკეთესო შედეგის მისაღწევად, მიმართავს ყველა შესაძლო ზომას, რაც მხარეებს ეხმარება, მშვიდობიანი მოლაპარაკებით მიაღწიონ შეთანხმებას.

თუ შუამავალი ვერ შეძლებს მხარეების მორიგებას დავის გადაჭრის მომდევნო საფეხურზე, ზოგ შემთხვევაში, საჭირო ხდება *ფაქტების დადგენის* პროცედურის ჩატარება, რა დროსაც ნეიტრალური მხარე ორივე მხარის მოსმენისა და ინფორმაციის შეგროვების შემდეგ წერს ანგარიშს, რომლითაც მხარეებს სთავაზობს დავის შესაძლო გადაწყვეტის გზას. ანგარიში მხარეებისთვის სავალდებულო შესასრულებელი არ არის, მაგრამ თითოეული მხარისთვის იგი არის სიგნალი, რომ, თუ მხარეები ვერ შეთანხმდებიან და ჩიხიდან არ გამოვლენ, დავა განსახილველად გადაეცემა არბიტრაჟს.

თუ ასეთი არაიძულებითი ზომებითაც ვერ მიიღწევა შეთანხმება, დავის გადაჭრის ბოლო საფეხურია *არბიტრაჟი*. საქმე შეიძლება მოისმინოს ერთმა არბიტრმა ან კომიტეტმა, რომელიც, როგორც წესი, შედგება დასაქმებულთა და ფირმის ხელმძღვანელობის თითო წარმომადგენლისა და „ნეიტრალური“ პირისგან. იმის მიუხედავად, მხარეები *გადაწყვეტენ*, მიმართონ არბიტრაჟს დავის გადასაჭრელად, თუ *კანონის ძალით* გადაჭრან დავა, ნებისმიერ შემთხვევაში უნვეთ არბიტრაჟში წასვლა. არბიტრაჟის დასკვნა სავალდებულო ხდება მხარეებისთვის. მოლაპარაკებების პროცესთან დაკავშირებულ არბიტრაჟს ინტერესთა არბიტრაჟი ეწოდება (*შრომითი არბიტრაჟის*გან განსხვავებით, რომელიც ფართოდ გამოიყენება ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში სახელშეკრულებო-ადმინისტრაციული ხასიათის დავების გადასაჭრელად).

არბიტრაჟის ფორმები. არბიტრაჟი ორი ფორმისაა: *ტრადიციული არბიტრაჟის* შემთხვევაში არბიტრები საკუთარი შეხედულებით საზღვრავენ შრომის ანაზღაურებას. ისინი უსმენენ ორივე მხარეს, ხსნიან საქმეს და იღებენ გადაწყვეტილებას. არსებობს მოსაზრება, რომ ტრადიციული არბიტრაჟი განსხვავებას აწინილებს მხარეებს შორის და ამ გზით სტიმულს აძლევს მათ, დაიჭირონ უკიდურესი პოზიცია (იმ იმედით, რომ საკუთარი მიზნისკენ წაიყვანონ არბიტრი).

იურისდიქციის ზოგიერთი სისტემა ითვალისწინებს *საბოლოო შეთავაზების არბიტრაჟის* ინსტიტუტს. ამ სისტემის თანახმად, არბიტრაჟი შეზღუდულია, უნდა მიიღოს ან პროფკავშირების, ან ფირმის ხელმძღვანელობის საბოლოო, წინასაარბიტრაჟო წინადადება; მოქმედების სხვა ვარიანტი არბიტრისთვის არ არსებობს. თეორიულად, საბოლოო წინადადების არბიტრაჟი აიძულებს მხარეებს, გააკეთონ უფრო მეტად გონივრული საბოლოო შეთავაზება ერთმანეთისადმი, რადგან ამგვარი მოქმედებით იზრდება შანსი, რომ არბიტრაჟი დაეთანხმება მათ წინადადებას.

შეთანხმების მონა. არ აქვს მნიშვნელობა, რა სახის არბიტრაჟი ერთვება საქმეში, არბიტრაჟისადმი მიმართვა თავისთავად სარისკოა ორივე მხარისთვის, რადგან წინასწარ არც ერთმა მხარემ არ იცის, თუ რა გადაწყვეტილებას მიიღებს არბიტრი. მხარე მოგებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არბიტრი გადაწყვეტილებას იღებს უფრო ხელსაყრელი ხელფასის შესახებ, ვიდრე ამას მხარე მიაღწევდა მშვიდობიანი მოლაპარაკებების გზით. ამგვარად, სანამ მხარე გადაწყვეტს, გააგრძელოს მოლაპარაკებები თუ დაიჭიროს ხისტი პოზიცია და დავა განიხილოს არბიტრაჟმა, მან

უნდა გაითვალისწინოს არბიტრის შესაძლო გადაწყვეტილებები. ყველა შესაძლო შედეგისა და მისით მიღებული სარგებლიანობის ალბათობის გამოთვლის შედეგად მხარეს შეუძლია, შეიმუშაოს ნებაყოფლობითი შეთანხმების რამდენიმე ვარიანტი, რომლებიც არბიტრაჟის მიერ დავის განხილვაზე უმჯობესია. თუ ორივე მხარის მიერ შემუშავებული გადაწყვეტილებების ვარიანტები დაემთხვევა, არსებობს ნებაყოფლობითი შეთანხმების ზონა, რომელიც ორივე მხარისთვის უკეთესია არბიტრაჟში დავის გადაგზავნასთან შედარებით. თუ დამთხვევა არ მოხდება, მხარეები ნებაყოფლობითი ვერ შეთანხმდებიან და უდავოა, რომ საქმე გადაეცემა არბიტრაჟს.

მხარის გადაწყვეტილებას, განაგრძოს მოლაპარაკებები, ნაცვლად არბიტრაჟში დავისა, ხელს უწყობს ის ფაქტი, რომ მხარის რისკები იზრდება და არბიტრის გადაწყვეტილების განსაზღვრა წინასწარ პრაქტიკულად შეუძლებელია. თუ მხარეები გრძნობენ, რომ წაგების რისკი მაღალია, ან, თუ მათთვის ძალზე ძნელია იმის განსაზღვრა, რა არგუმენტებსა და ფაქტებს მიიღებს არბიტრი მხედველობაში დავის განხილვისას, მათთვის მისაღები შედეგების ვარიანტების რაოდენობა გაიზრდება. (13ა დანართში წარმოდგენილია უფრო ფორმალური მოდელი, რომელიც განამტკიცებს ამ დასკვნას).

ლოგიკურად, ისეთ მოლაპარაკებებს, რომლებსაც შეთანხმების ზონა არ გააჩნია, ნებაყოფლობითი შეთანხმება არ მოჰყვება, ასევე, დარწმუნებით იმის თქმა, რომ, რაც დიდია შეთანხმების ზონა, მით მეტია ნებაყოფლობითი შეთანხმების მიღწევის ალბათობა, შეუძლებელია.³¹ რაც დიდია შეთანხმების ზონა, მით მეტია გადაწყვეტილების შესაძლო ვარიანტები მხარეებისთვის. შედეგად, რჩება შთაბეჭდილება, რომ ამ შემთხვევაში ნებაყოფლობითი შეთანხმების მიღწევის შანსები იზრდება, მაგრამ აღსანიშნავია, რომ მხარეებს ამ შემთხვევაში სადავოც მეტი აქვთ. განვიხილოთ უკიდურესი ვარიანტი: ვთქვათ, არსებობს ხელფასის გაზრდის ერთი ვარიანტი, რომლის მიღებაც ორივე მხარისთვის უმჯობესია არბიტრაჟთან შედარებით. სავარაუდოდ, შეთანხმების მიღწევა უფრო ადრეც და გარანტირებულადაც იქნებოდა შესაძლებელი, ვიდრე რამდენიმე შესაძლო სადავო ვარიანტის შემთხვევაში.

არბიტრის დარწმუნება. არბიტრაჟისადმი მიმართვა თუმცა სარისკოა, მხარეებს მაინც აქვთ არბიტრის გადაწყვეტილებაზე ზემოქმედების უნარი. საბოლოო შეთავაზებისას მხარეებს შეუძლიათ, გაზარდონ გამარჯვების შანსები ისეთი წინასაარბიტრაჟო გადაწყვეტილების წარდგენით, რომელსაც არბიტრი მისაღებად მიიჩნევს. ამგვარად, საბოლოო შეთავაზებისას მხარის ამოცანაა, „გამოიცნოს“ არბიტრის ოპტიმალური გადაწყვეტილება და შემდეგ წარუდგინოს მას ასეთ სავარაუდო გადაწყვეტილებასთან მიახლოებული წინადადება (ცხადია, პროფკავშირი მოახდენს საკუთარი წინადადების მიახლოებას „ზემოდან“, ხოლო ფირმის ხელმძღვანელობა – „ქვემოდან“, რადგან ორივე მხარე ცდილობს არბიტრის გადაბირებას).

ტრადიციული არბიტრაჟის დროს მხარეთა წინადადებების ზემოქმედება ნაკლებად ნათელია. ზოგ შემთხვევაში მხარემ შეიძლება ჩათვალოს, რომ არბიტრი მიიღებს გადაწყვეტილებას ხელფასის ისეთი ზომით გაზრდის შესახებ, რომელიც მხარეებისთვის იქნება სასურველი ზომების მიახლოებითი საშუალო ან, უკიდურეს შემთხვევაში, მხარეებზე გადაანაწილებს განსხვავებას. ამ დროს მხარეებს მიეცეთ სტიმული, წარმოადგინონ ისეთი საბოლოო დასკვნა, რომელიც ძალიან შორს არის მათი საბოლოო ერთობლივი გადაწყვეტილებისგან.

შედარებით რაციონალურია, ჩავთვალოთ, რომ არბიტრებს თავიდანვე აქვთ საკუთარი მოსაზრება ყველაზე შესაფერისი ვარიანტის შესახებ. იგი შეიძლება

³¹ Vincent Crawford, "Arbitration and Conflict Resolution in Labor-Management Bargaining," *American Economic Review* 71 (May 1981): 205–210.

შეიცვალოს ორივე მხარის არგუმენტებისა და პოზიციების ცალ-ცალკე მოსმენის შემდეგ, არბიტრების მოსაზრება შესაფერისი ვარიანტის შესახებ ძნელად იცვლება. მხარის პოზიცია (შეთავაზება) თუ ძალიან შორს დგას ასეთი ვარიანტებისგან, მას არბიტრები ნაკლებ გაითვალისწინებენ.³² ეს უკანასკნელი შეხედულება არბიტრების ქმედებაზე გულისხმობს, რომ მხარეებს შეუძლიათ არბიტრზე გავლენის მოხდენა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მხარეების მიერ წამოყენებული წინადადებები ახლოს დგანან იმ ვარიანტთან, რომელსაც, მათი აზრით, არბიტრი მიანიჭებს უპირატესობას. თუ ორივე მხარე ერთ (სწორ) დასკვნამდე მიდის და სწორად განსაზღვრავს არბიტრისთვის ყველაზე მეტად მისაღებ ვარიანტს, შეთავაზებული საბოლოო წინადადებები არბიტრს მათთვის ხელსაყრელი გადანყვეტილების გამოტანის საშუალებას მისცემს. გარეშე პირს შეიძლება დარჩეს შთაბეჭდილება, რომ არბიტრმა იხელმძღვანელა მარტივი, გასაშუალოებული ვარიანტით, მაგრამ სინამდვილეში მხარეებმა სტრატეგიულად განაღებეს საკუთარი წინადადებები არბიტრის მოსალოდნელი პოზიციის გარშემო.³³

არბიტრაჟის შედეგები. თუ არბიტრებს კონკრეტული საქმის გადანყვეტასთან დაკავშირებით საკუთარი მტკიცედ ჩამოყალიბებული აზრი აქვთ და საკუთარ წინადადებებს არბიტრისთვის მისაღებ შედეგს მიუახლოებენ, მაშინ, არბიტრაჟის ტიპის მიუხედავად, მხარეებისა და არბიტრის მოქმედება მეტ-ნაკლებად ერთნაირი უნდა იყოს. ფაქტობრივად, როგორც ერთ-ერთ შტატში, სადაც დავის გადანყვეტა ნებისმიერი ტიპის არბიტრაჟით იყო დასაშვები, პოლიციის ოფიცრების ხელშეკრულებების საკითხებზე ჩატარებულმა კვლევამ ცხადყო, რომ სხვადასხვა სახის არბიტრაჟის არბიტრების მიერ შერჩეული ხელფასის ზომა ყველა შემთხვევაში თითქმის თანაბარი იყო.³⁴ როგორ ხდება არბიტრების მიერ მიღებული გადანყვეტილებისა და მოლაპარაკებით მიღწეული გადანყვეტილების შედარება?

არაფერია გასაკვირი იმაში, რომ მოლაპარაკების შედეგად მიღწეული და არბიტრების მიერ მიღებული გადანყვეტილებები თანაბარ ზომადია იმ შტატებში, სადაც არსებობს სადავო საკითხების არბიტრაჟისადმი გადაცემის ვალდებულება, რადგან ნებისმიერი სახის მოლაპარაკება ასეთ შტატებში მიმდინარეობს არბიტრაჟის საფრთხის განცდის ქვეშ. თუმცა გასაკვირი ის არის, რომ პოლიციის ხელშეკრულებების კიდევ ერთი კვლევის თანახმად, ხელფასების ზომა იმ შტატებში, სადაც დავების განხილვა არბიტრაჟის მიერ სავალდებულოა, მეტ-ნაკლებად ემთხვევა ხელფასების ზომას ისეთ შტატებში, სადაც ასეთი მოთხოვნა არ არსებობს.³⁵

ამგვარად, სრულიად შესაძლებელია, რომ არბიტრაჟის გავლენა ხელფასების ზომაზე სრულიად უმნიშვნელო იყოს.³⁶

³² არბიტრის მოქმედების შესახებ ამ მოსაზრების ექსპერიმენტული დადასტურება იხ. ნაშრომში: Henry S. Farber and Max H. Bazerman, "The General Basis of Arbitrator Behavior: An Empirical Analysis of Conventional and Final-Offer Arbitration," *Econometrica* 54 (July 1986): 819–844.

³³ Henry S. Farber, "Splitting-the-Difference in Interest Arbitration," *Industrial and Labor Relations Review* 35 (October 1981): 70–77.

³⁴ Orley Ashenfelter and David Bloom, "Models of Arbitrator Behavior: Theory and Evidence," *American Economic Review* 74 (March 1984): 111–124.

³⁵ Orley Ashenfelter and Dean Hyslop, "Measuring the Effect of Arbitration on Wage Levels: The Case of Police Officers," *Industrial and Labor Relations Review* 54 (January 2001): 316–328.

³⁶ ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, თუ დავის მონაწილე მხოლოდ ერთი მხარე ქირაობს ადვოკატს საქმის არბიტრაჟში წარმოსადგენად, ასეთი მხარე მისთვის უკეთეს შედეგს აღწევს. თუმცა თუ ადვოკატს ქირაობს ორივე მხარე, მოგებული არც ერთი მხარე არ რჩება, მიუხედავად ადვოკატის აყვანის დამატებითი ხარჯებისა. იხ.: Orley Ashenfelter and Gordon B. Dahl, "Bargaining and the Role of Expert Agents: A Empirical Study of Final-Offer Arbitration," *Review of*

პროფკავშირების მოქმედების შედეგები

ეკონომისტები დიდი ხანია, სწავლობენ პროფკავშირების გავლენას დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებაზე, უკანასკნელ პერიოდში კი ყურადღება ეთმობა პროფკავშირების ზეგავლენას მომუშავეთა საერთო ანაზღაურებაზე (შემწეობის ჩათვლით), დასაქმების დონეზე, სამუშაო საათებზე, შრომის მწარმოებლურობასა და მოგებაზე. ამ ქვეთავში განვიხილავთ პროფკავშირების მოქმედების შედეგების თეორიულ ასპექტებსა და ფაქტებს.

პროფკავშირები და შრომის ანაზღაურება: თეორიული ასპექტი

დავუშვათ, ვაკვირდებით მომუშავეთა ორი ჯგუფის შრომის ანაზღაურების შესახებ მონაცემებს. ეს ორი ჯგუფი იდენტიურია ყველა მახასიათებლით, გარდა ერთისა: პირველი ჯგუფის მომუშავეები პროფკავშირის წევრები არიან, მეორე ჯგუფისა კი – არა. აღვნიშნოთ პროფკავშირის წევრთა ხელფასი W_u -ით, ხოლო პროფკავშირის არაწევრებისა – W_n -ით. თუ განსხვავება ამ ორ ჯგუფს შორის შეიძლება აიხსნას მხოლოდ პროფკავშირებისადმი კუთვნილებით, მაშინ ხელფასის ფარდობითი უპირატესობა (R), რომელსაც პროფკავშირი უზრუნველყოფს საკუთარი წევრებისთვის, შემდეგნაირად გამოისახება:

$$R = (W_u - W_n) / W_n \quad (13.1)$$

ხელფასის ფარდობითი უპირატესობა არ წარმოადგენს აბსოლუტურ თანხას, რომლითაც პროფკავშირებს შეუძლიათ, საკუთარი წევრების ხელფასების გაზრდა, რადგან პროფკავშირები პირდაპირ და ირიბად გავლენას ახდენენ პროფკავშირის არაწევრთა ხელფასებზეც. გარდა ამისა, დარწმუნებით იმის თქმა, რომ R სიდიდე გადაჭარბებულია ან არასრულად ასახავს იმ გავლენას, რასაც პროფკავშირი ახდენს საკუთარი წევრების რეალურ ხელფასზე, შეუძლებელია. პროფკავშირის წევრი და არაწევრი დასაქმებულების ხელფასებს შორის სხვაობის ახსნისას წარმოქმნილი სირთულეების საილუსტრაციოდ თავდაპირველად განვიხილოთ შრომის ბაზრის მარტივი მოდელი, რომელიც მოცემულია 13.8 ნახაზზე.

13.8 ნახაზზე მოცემულია შრომის ბაზრის ორი სექტორი. ორივეში ერთნაირი მახასიათებლების მქონე პირები არიან დასაქმებულნი. (ა) გრაფიკზე მოცემულია პროფკავშირების წევრი მომუშავეები, (ბ) გრაფიკი კი პროფკავშირების არაწევრ მომუშავეებს შეესაბამება. პირველ ეტაპზე დავუშვათ, რომ ორივე სექტორი პროფკავშირების წევრი მომუშავეებით არის წარმოდგენილი და მობილობა სექტორებს შორის განსაკუთრებულ დანახარჯებს არ უკავშირდება. ამდენად, ამ ორი სექტორის დასაქმებულები იმოდრავებენ სექტორიდან სექტორში მანამ, ვიდრე მათი შრომის ანაზღაურება არ გათანაბრდება. მოთხოვნის D_u და D_n მრუდების შესაბამისად, მომუშავეები სექტორებს შორის იმოდრავებენ მანამ, ვიდრე მიწოდების მრუდები მიიღებენ S_u^0 და S_n^0 სახეს.

ახლა დავუშვათ, რომ პროფკავშირმა მოახერხა და მიიზიდა მომუშავეები პირველ სექტორში, მათი ხელფასი კი გაზარდა W_u^1 დონემდე; მეორე სექტორში ხელფასების ცვლილება დამოკიდებულია იმ მომუშავეების რეაქციაზე, რომლებიც არ არიან პროფკავშირების წევრები. განვიხილოთ ოთხი შესაძლო რეაქცია დასაქმებულთა მხრიდან.³⁷

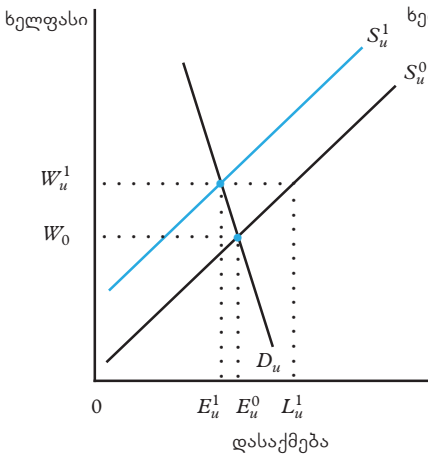
Economics and Statistics 94 (February 2012): 116-132.

³⁷ აღნიშნულ ქვეთავში გამოქვეყნებული მასალის მნიშვნელოვანი ნაწილი ეფუძნება მოცემულ თემატიკაზე პირველად გამოქვეყნებულ ნაშრომს: H. G. Lewis, Unionism and Relative

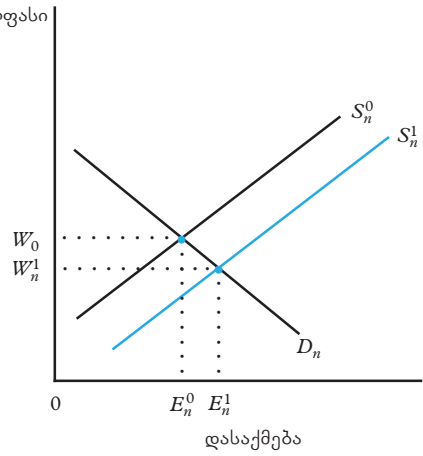
ნახაზი 13.8

პროფკავშირების ირიბი ზემოქმედება ხელფასებსა და დასაქმებაზე

(ა) პროფკავშირების წევრთა სექტორი



(ბ) პროფკავშირების არწევრთა სექტორი



ირიბი ზემოქმედება. თუ პროფკავშირები მოახერხებენ და თავიანთი წევრების ხელფასებს W_u^1 დონემდე გაზრდიან, დასაქმება შემცირდება E_u^1 დონემდე, რის შედეგადაც მოცემულ სექტორში უმუშევრად დარჩება $L_u^1 - E_u^1$ პირი. თუ ყველა უმუშევარი გადავა სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ აქტიურობს, ამ ორ სექტორში მიწოდების მრუდები შესაბამისად გადაადგილდება S_u^1 და S_n^1 პოზიციებზე. უმუშევრობა აღმოიფხვრება პროფკავშირების სექტორში, თუმცა სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ აქტიურობენ, აღინიშნება სამუშაო ძალის სიჭარბე ძველი საბაზრო ხელფასის პირობებში. შედეგად, ხელფასი „პროფკავშირების სექტორში“ მოექცევა შემცირების ზენოლის ქვეშ მანამ, ვიდრე შრომის ბაზარი ამ სექტორში არ მოვა წონასწორობაში *შედარებით დაბალ ხელფასზე* (W_u^1) და დასაქმების უფრო მაღალ დონეზე (E_n^1).

ამ მოდელის კონტექსტში პროფკავშირმა შეძლო, უზრუნველყო იმ წევრების ხელფასის ზრდა, რომლებმაც შეინარჩუნეს სამსახური. თუმცა პროფკავშირმა ამ შედეგს მიაღწია იმის წყალობით, რომ მისი ზოგიერთი წევრი გადაადგილდა დაბალანაზღაურებად სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ არიან აქტიურები. ამგვარად, ხელფასის ფარდობითი უპირატესობა (R_1), რომელიც გამოითვლება შემდეგნაირად:

$$R_1 = (W_u^1 - W_n^1) / W_n^1, \tag{13.2}$$

პროფკავშირის წევრების რეალურ ხელფასზე პროფკავშირების გავლენის გამო რეალური აბსოლუტური ეფექტის გადაჭარბების ტენდენციით ხასიათდება. რეალური აბსოლუტური ეფექტი (A), პროცენტებით გამოხატული, შემდეგნაირად განისაზღვრება:

$$A = (W_u^1 - W_0) / W_0, \tag{13.3}$$

რადგან W_n^1 ნაკლებია W_0 -ზე, R_1 მეტია A-ზე.

Wages in the United States (Chicago: University of Chicago Press, 1963). ნახაზზე 13.8 განხილულია შრომის ბაზრის ორი სექტორით წარმოდგენილი მოდელი სამუშაო ძალის მიწოდების შესაბამისი მრუდებით. უნდა გვახსოვდეს, რომ ერთ სექტორში სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი გულისხმობს უცვლელ ხელფასს სხვა სექტორებში („ალტერნატიული ხელფასი“). ხელფასის ერთ სექტორში ცვლილებისას შეიძლება მიწოდების მრუდის ნანაცვლება სხვა სექტორში. ზოგჯერ ამ რთულ დამოკიდებულებას უგულებელვყოფთ, რათა გავამარტივოთ მასალის გადმოცემა და ხაზი გავუსვათ ქვეყნის მოდელის მრავალფეროვნებას, რაც შეიძლება არსებობდეს ნებისმიერ სექტორში პროფკავშირების მოქმედების საპასუხოდ.

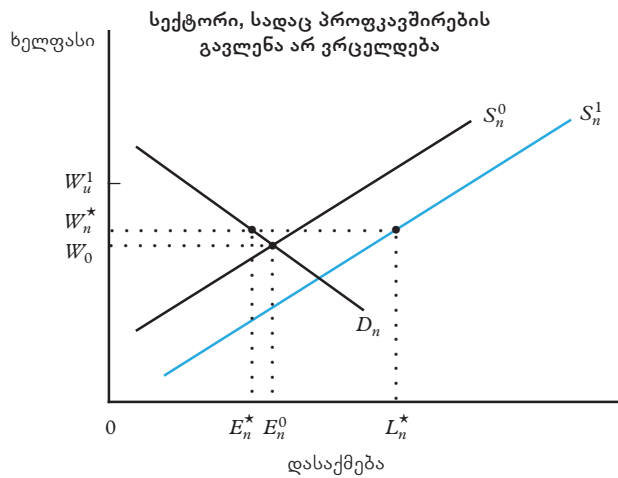
საფრთხის შედეგები. პროფკავშირის არანეგრი მომუშავეების მხრიდან კიდევ ერთი სახის რეაქცია შეიძლება გამოვლინდეს მათ სურვილში, წარმოდგენილი იყვნენ პროფკავშირებით. პროფკავშირის არანეგრი ორგანიზაციებს, შიშობენ რა, რომ პროფკავშირები გაზრდის სამუშაო ძალის დანახარჯს და შეზღუდავს მენეჯერების პრეროგატივას, შეიძლება, სურდეთ, „მოისყიდონ“ საკუთარი თანამშრომლები და ამ მიზნით შესთავაზონ მათ საბაზრო ხელფასზე **მაღალი ხელფასი**.³⁸ რადგან პროფკავშირების ნეგრობის გამო მომუშავეებს დანახარჯის გაღება უნევთ (როგორც უკვე აღინიშნა), W_u^1 -ზე ნაკლები, მაგრამ W_0 -ზე მეტი ხელფასი შეიძლება საკმარისი იყოს დამსაქმებლების იმაში დასარწმუნებლად, რომ მათი თანამშრომლების უმრავლესობა არ დაუჭერს მხარს პროფკავშირებს (იმ დაშვებით, რომ მუშაკები კმაყოფილი არიან დასაქმების არასახელფასო პირობებით).

დასაქმებულთა პროფკავშირებში განევრიანების საფრთხე, კერძოდ, პროფკავშირის არანეგრი მომუშავეების ხელფასების ზრდა, მოცემულია 13.9. ნახაზზე. პროფკავშირების სამოლვანეო სექტორში ხელფასების ზრდა და დასაქმების შემცირება ამავე სექტორში ინვესს სამუშაო ძალის მიწოდების გადაადგილებას S_n^0 დონემდე იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირი არ არის აქტიური. მომუშავეთა პროფკავშირში გაერთიანების საფრთხის დროს დამსაქმებლებს, რომლებთანაც პროფკავშირი მანამდე არ არსებობდა, შეუძლიათ, გაუზარდონ დასაქმებულთა ხელფასი W_n^* დონემდე. იგი მდებარეობს W_0 -სა და W_u^1 -ს შორის. ხელფასის ამგვარი ზრდა ინვესს პროფკავშირის არანეგრი მომუშავეების დასაქმების შემცირებას E_n^* -ამდე; შედარებით მაღალ ხელფასზე პროფკავშირის არანეგრი დამსაქმებლებს ნაკლები რაოდენობის მომუშავეები სჭირდებათ. გარდა ამისა, რამდენადაც პროფკავშირის არანეგრი მომუშავეების ხელფასის თავისუფლად შემცირება ახლა უკვე შეუძლებელია, სამუშაო ძალის ჭარბი $L_n^* - E_n^*$ მიწოდება ინვესს უმუშევრობას. და ბოლოს, რადგან ახლა უკვე პროფკავშირების არანეგრთა ხელფასი უფრო მაღალია, პირვანდელთან შედარებით, პროფკავშირის ნევრთა შეფარდებითი უპირატესობა, გამონახტული ფორმულით:

$$R_2 = (W_u^1 - W_n^*) / W_n^*, \tag{13.4}$$

ნახაზი 13.9

მომუშავეთა პროფკავშირებში განევრების საფრთხის გავლენა ხელფასებსა და დასაქმებაზე (იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება)



³⁸ მუქარის შედეგების თეორიული და ემპირიული განხილვა იხ. ნაშრომში: Henry S. Farber, "Nonunion Wage Rates and the Threat of Unionization," National Bureau of Economic Research, working paper no. 9705 (May 2003).

ახლა უფრო ნაკლებია, ვიდრე პროფკავშირის წევრთა რეალურ ხელფასზე პროფკავშირების ზემოქმედებით გამოწვეული აბსოლუტური ეფექტი.

ლოდინის უმუშევრობა. გასარკვევია: პროფკავშირის წევრი დასაქმებული, რომელიც კარგავს (ან არ კარგავს) სამსახურს, აუცილებლად დატოვებს თუ არა სამუშაო ადგილს და დაინყებს სამუშაოს ძებნას სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება? დასაქმების შემცირების მიუხედავად, იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება, მაინც ჩნდება ვაკანსიები თანამშრომლების პენსიაზე გასვლის, გარდაცვალებისა და სამუშაო ძალის ნებაყოფლობითი დენადობის გამო. სამუშაოს მაძიებელთათვის (განსაკუთრებით უმუშევრობის პერიოდში) შეიძლება მიმზიდველი იყოს სამუშაოს ძებნა იმ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება. ვინც უარს ამბობს შედარებით დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს, ამავე სექტორში უფრო მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს მოძიების მიზეზით ხელს უწყობს მოვლენას, რომელსაც ლოდინის უმუშევრობა ეწოდება (ისინი ელიან ვაკანსიას იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება).³⁹

ლოდინის უმუშევრობის მთავარი პრინციპია ის, რომ დასაქმებულები ინაცვლებენ ერთი სექტორიდან მეორეში, თუ მოსალოდნელი ხელფასი უფრო მაღალია. მოსალოდნელი ხელფასი ტოლია: სექტორის ხელფასის განაკვეთი გამრავლებული მოცემულ სექტორში სამუშაოს შოვნის ალბათობაზე. ამგვარად, მაშინაც კი, თუ მომუშავეს ყოველთვის შეუძლია, იშოვოს სამუშაო სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება, იქ დასაქმებაზე უარის თქმა მოგებია შიშით შედარებით მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს შოვნის რეალური შანსის (არა აუცილებლად 100%-ის ტოლი) არსებობისას. ლოდინის უმუშევრობის არსი ისაა, რომ ყველა, ვინც დაკარგა სამუშაო პროფკავშირების ზეგავლენის მქონე სექტორში, არ ინაცვლებს საპირისპირი სექტორში (სადაც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება). თეორიულად ისიც კი დასაშვებია, რომ თავიდან იმ სექტორის ზოგიერთი მომუშავე, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება, დატოვებს სამუშაოს, ეცდება გადაინაცვლოს იმ სექტორში, რომელიც პროფკავშირების ზეგავლენის ქვეშაა.

უმუშევრობა სექტორში, სადაც პროფკავშირები ფუნქციონირებს, შეამცირებს მომუშავეთა გადადინების მასშტაბს საპირისპირო სექტორში და, შესაბამისად, გაათანაბრებს ხელფასებს იმ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება. გარდა ამისა, თუ პროფკავშირების ზეგავლენის არმქონე სექტორში დასაქმებულთა საკმარისი რაოდენობა გადანყვეტს, სამუშაო ეძებოს იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენაა, სამუშაო ძალის მინოდების მრუდი სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს, შეიძლება მარცხნივაც კი გადაადგილდეს. ამ შემთხვევაში პროფკავშირების აქტიურობამ, როგორც წესი, შეიძლება ხელფასის ზრდა გამოიწვიოს, როგორც ეს ხდება „საფრთხის ეფექტის“ შემთხვევაში („საფრთხე“ ისაა, რომ მომუშავეები ტოვებენ ფირმებს, სადაც პროფკავშირები არ მოქმედებენ და სამუშაოს ეძებენ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება).

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილებები. და ბოლოს, გავიხსენოთ პროფკავშირების მოქმედება საკუთარი წევრების მიერ განუღებულ მომსახურებაზე მოთხოვნის შე-

³⁹ Jacob Mincer, “Unemployment Effects of Minimum Wages,” *Journal of Political Economy* 84, no. 4, pt. 2 (August 1976): 587–5104. მართალია, მინსერი განიხილავს მინიმალური ხელფასის შედეგებს, მაგრამ პროფკავშირების ზეგავლენის შედეგად შეთანხმებული ხელფასების ანალოგიურად გაანალიზებაც შესაძლებელია.

ცვლის მიზნით. ზოგ შემთხვევაში ამ ქმედებებში შედის პროფკავშირის მცდელობა, მარჯვნივ გადაადგილოს პროდუქციაზე მოთხოვნის მრუდი იმ კომპანიებში, რომლებზეც მათი გავლენა ვრცელდება (და, ამდენად, მათ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდიც). თუ პროფკავშირი წარმატებით ზრდის მოთხოვნას პროდუქციაზე იმ სექტორში, სადაც მისი გავლენა ვრცელდება (იმ სექტორის ხარჯზე, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს) სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილება და მასთან დაკავშირებული იმ სექტორის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარცხნივ გადაადგილება, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს, გამოიწვევს ხელფასების კიდევ ერთხელ შემცირებას ამ უკანასკნელში თავდაპირველ მაჩვენებლამდე.⁴⁰

მონაცემები ხელფასზე პროფკავშირების გავლენის შესახებ

პროფკავშირების არსებობა გავლენას ახდენს დასაქმებულთა ხელფასებზე (ორივე სექტორში, სადაც ფუნქციონირებს და სადაც არ ფუნქციონირებს პროფკავშირები) ამიტომ, შუძლებელია, განვსაზღვროთ შრომის ანაზღაურება პროფკავშირების არარსებობის პირობებში (W_0). ამგვარად, უშუალოდ ვერ ვაფასებთ პროფკავშირების გავლენას მისი წევრების რეალური ხელფასის აბსოლუტურ დონეზე (A) (იხ. ტოლობა 13.3). ამასთან, უნდა განვასხვაოთ პროფკავშირების გავლენა შეფარდებით და აბსოლუტურ ხელფასებზე (13.2 და 13.4 ტოლობები).

ეკონომისტებმა არცთუ მცირე ძალისხმევა დახარჯეს იმის გამოსარკვევად, თუ როგორი წარმატებით ახერხებენ პროფკავშირები კერძო სექტორში დასაქმებული საკუთარი წევრების შრომის ანაზღაურების გაზრდას იმავე მახასიათებლების მქონე, მაგრამ პროფკავშირების არანევრ მომუშავეებთან შედარებით. კვლევები ტარდებოდა სხვადასხვა ჯგუფზე. მკვლევრები ცდილობდნენ, დაედგინათ, თუ რამდენად მეტ ხელფასს იღებდნენ პროფკავშირების წევრები არანევრებთან შედარებით და ამ მიზნით წინასწარ ითვალისწინებდნენ ამ ორ ჯგუფს შორის სხვა ისეთი ფაქტორების მიხედვით არსებულ განსხვავებებს, რომლებიც, სავარაუდოდ, გავლენას ახდენენ შრომის ანაზღაურებაზე.

პროფკავშირების წევრებისა და არანევრების ხელფასებს შორის არსებული განსხვავებების შესწავლისას გამოიყენება სხვადასხვა სახის მონაცემები და სტატისტიკური მეთოდები. არ არსებობს ამ განსხვავების ერთიანი, შეთანხმებული შეფასება. თუმცა ამ თემის ირგვლივ მასშტაბური სამუშაოს ჩატარების შემდეგ გამოიკვეთა რამდენიმე საერთო ტენდენცია:

1. ამერიკის შეერთებულ შტატებში პროფკავშირის წევრთა სახელფასო უპირატესობა გარკვეულწილად შემცირდა და 10-20%-ის ფარგლებში მერყეობს.⁴¹

⁴⁰ ამ ოთხი სახის რეაქციის ჩვენეული განხილვა გულისხმობს ნაწილობრივი წონასწორობის მოდელის არსებობას. თუ ვაგებთ საერთო წონასწორობის მოდელს კაპიტალის გადაადგილებით სექტორებს შორის, ამ შემთხვევაში შესაძლებლობების რიცხვი კიდევ უფრო მეტია. ამ საკითხზე იხ.: Harry Johnson and Peter Mieszkowski, "The Effects of Unionization on the Distribution of Income: A General Equilibrium Approach," *Quarterly Journal of Economics* 84 (November 1969): 539-561.

⁴¹ ამ შეფასებების მიმოხილვა იხ.: Richard Freeman and James Medoff, *What Do Unions Do?* (New York: Basic Books, 1984); H. Gregg Lewis, *Union Relative Wage Effects: A Survey* (Chicago: University of Chicago Press, 1986); Barry T. Hirsch and John T. Addison, *The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence* (Boston: Allen and Unwin, 1986); and Pencavel, *Labor Markets under Trade Unionism*. სტატიები, სადაც მოყვანილია წარსულში ჩატარებული კვლევების ციტირებები, იხ.: Steven Raphael, "Estimating the Union Earnings Effect Using a Sample of Displaced

თუმცა მკვლევართა შეფასებით პროფკავშირის წევრი ამერიკელები იღებენ 10-20%-ით უფრო მაღალ ხელფასს, ვიდრე იმავე მონაცემების მქონე პროფკავშირის არანწევრები;⁴²

2. ამერიკის შეერთებული შტატების კერძო სექტორში პროფკავშირის წევრთა სახელფასო უპირატესობა მეტია, ვიდრე სახელმწიფო სექტორში. მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, რომელიც ორივე სექტორს ერთი და იმავე მონაცემებისა და მეთოდების გამოყენებით სწავლობდა, სახელფასო სხვაობა კერძო სექტორში შეადგენდა 18-20%-ს, სახელმწიფო სექტორში კი – 8-12%-ს ერთსა და იმავე 2000-2012 წწ. პერიოდში;⁴³

3. პროფკავშირების წევრების ფარდობითი სახელფასო უპირატესობა სხვა ქვეყნებთან შედარებით უფრო დიდია ამერიკის შეერთებულ შტატებში. მაგალითად, პროფკავშირის წევრთა ხელფასი 1990-იანი წლების მიწურულს: ამერიკის შეერთებულ შტატებში – 18%-ით, ავსტრალიაში – 12%-ით, გაერთიანებულ სამეფოში – 10%-ით, კანადაში – 8%-ით, გერმანიაში – 4%-ით, საფრანგეთში – 3%-ით მეტი იყო მათთან შედარებით, ვინც პროფკავშირის წევრი არ იყო;⁴⁴

4. ყველა ქვეყანაში პროფკავშირების ქმედებით შემოსავალი დასაქმებულებს შორის მეტ-ნაკლებად თანაბრად ნაწილდება, განსაკუთრებით, მამაკაცების შემთხვევაში. პროფკავშირების ხელშეწყობით დაბალკვალიფიციური მომუშავეების ანაზღაურება შედარებით მაღალკვალიფიციური მომუშავეების ანაზღაურებასთან მიმართებით პროფკავშირულ სექტორში იზრდება, რის გამოც მცირდება სამუშაო ძალისა და კაპიტალის ინვესტიციის უკუგება. პროფკავშირების ხელშეწყობით მიიღწევა ხელფასების სტანდარტიზაცია თავად ფირმებში, ერთსა და იმავე დარგში ფუნქციონირებად ფირმებში და მცირდება სხვაობა სანარმოო და ოფისის მომუშავეების შემოსავლებს შორის.⁴⁵ მათი ძალისხმევით ასევე მცირდება სხვაობა ამერიკის შეერთებული შტატების თეთრკანიანი და შავკანიანი სამუშაო ძალის ანაზღაურებაში;⁴⁶

Workers,” *Industrial and Labor Relations Review* 53 (April 2000): 503–521; Bernt Bratsberg and James F. Ragan Jr., “Changes in the Union Wage Premium by Industry,” *Industrial and Labor Relations Review* 56 (October 2002): 65–83; Barry T. Hirsch, “Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic,” *Journal of Labor Research* 25 (Spring 2004): 233–266; and Ozkan Eren, “Does Membership Pay Off for Covered Workers? A Distributional Analysis of the Free Rider Problem,” *Industrial and Labor Relations Review* 62 (April 2009): 367–380.

⁴² კვლევა, რომლის ფარგლებშიც წარსულში ჩატარებული კვლევის მეთოდებისგან განსხვავებული მეთოდებია გამოყენებული და რომლითაც მტკიცდება, რომ პროფკავშირებში ახლად გაწევრიანებული მომუშავეების ხელფასი არ იზრდება, იხ.: John DiNardo and David S. Lee, “Impacts of New Unionization on Private Sector Employees: 1984–2001,” *Quarterly Journal of Economics* 116 (November 2004): 1383–1441.

⁴³ Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey* (Washington, D.C.: Bureau of National Affairs, 2013): Table 2a.

⁴⁴ David Blanchflower and Alex Bryson, “Changes over Time in Union Relative Wage Effects in the U.K. and the U.S. Revisited,” *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 9395 (December 2002).

⁴⁵ Richard B. Freeman, “Labor Market Institutions Around the World,” working paper no. 13242, *National Bureau of Economic Research* (Cambridge, Mass.: 2007); Lawrence M. Kahn, “Wage Inequality, Collective Bargaining and Relative Employment 1985–94: Evidence from 15 OECD Countries,” *Review of Economics and Statistics* 82 (November 2000): 564–579; და David Card, Thomas Lemieux, and W. Craig Riddell, “Unions and Wage Inequality,” *Journal of Labor Research* 25 (Fall 2004): 519–562.

⁴⁶ James Peoples Jr., “Monopolistic Market Structure, Unionization, and Racial Wage Differentials,” *Review of Economics and Statistics* 76 (February 1994): 207–211; and Richard Freeman and James Medoff, *What Do Unions Do?* chapter 5.

5. ამერიკის შეერთებული შტატების იმ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება, ფარდობითი სახელფასო უპირატესობა, უკიდურეს შემთხვევაში, უკანასკნელ ათწლეულებში მაინც, უფრო მეტად გაიზარდა ეკონომიკური კრიზისის პერიოდებში.⁴⁷ თუ 1980 წლამდე არსებული ფაქტები არაერთგვაროვანია, უკანასკნელ წლებში პროფკავშირების წევრების შრომის ანაზღაურების ცვლილება ნაკლებად მგრძობიარე იყო ბიზნესგარემოსადმი პროფკავშირების არანეერთა შრომის ანაზღაურებასთან შედარებით;

6. რადგან დღემდე ამ მოდელის სასარგებლოდ არც ერთი არგუმენტი არ მოიძებნა, მკვლევრები ცდილობენ, გაარკვიონ, პროფკავშირების აქტიური მოქმედება ზრდის თუ ამცირებს იმ სექტორში დასაქმებულთა ანაზღაურებას, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება. ამ მიზნით ჩატარებული კვლევები ადგენს, რომელი ეფექტი დომინირებს ამ სექტორის (სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს) მომუშავეებს შორის: ირიბი ზემოქმედება თუ საფრთხის ეფექტი. შედეგები ჯერაც ბუნდოვანია. მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, საფრთხის ეფექტი დომინანტური იყო ქალაქებში (ე.ი. ქალაქებში, სადაც პროფკავშირების წევრთა წილი მაღალი იყო, იმ სექტორებში დასაქმებულთა ხელფასი, სადაც პროფკავშირების ზემოქმედება არ ვრცელდებოდა, მაინც მაღალი იყო. ამავე კვლევის ფარგლებში ირიბი ზემოქმედების ეფექტი შეისწავლებოდა მრეწველობის დარგებში (დარგებში, სადაც შედარებით აქტიურად მოქმედებდნენ პროფკავშირები, საპირისპირო სექტორში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება შედარებით დაბალი იყო). ასეთი ურთიერთსაინანაღმდეგო შედეგები წარსულში ჩატარებული კვლევების ანარეკლია.⁴⁸

როგორ ზემოქმედებს პროფკავშირები შრომის საერთო ანაზღაურებაზე

შეფასება, რამდენად აღემატება პროფკავშირის წევრთა შრომის ანაზღაურება არანეერთა შრომის ანაზღაურებას, შეიძლება მცდარი აღმოჩნდეს ორი მიზეზის გამო: პირველი, ასეთ შეფასებებში არ არის გათვალისწინებული, რომ ხელფასი შრომის საერთო ანაზღაურების მხოლოდ ნაწილია. ხშირია არგუმენტები იმ ფაქტის სასარგებლოდ, რომ *მომუშავეთა შემწეობა* (ანაზღაურებადი შვებულება, ფულადი შემწეობა ავადმყოფობის გამო, ხანდაზმულობის პენსია და სხვ.) უფრო მაღალია ფირმებში, სადაც პროფკავშირები მოქმედებენ, ვიდრე ისეთ ფირმებში, რომლებიც პროფკავშირის წევრებს არ ასაქმებს. ამ არგუმენტის თანახმად, ადამიანები სხვადასხვა სახის შემწეობას ანიჭებენ უპირატესობას და იმ ფირმებში, სადაც პროფკავშირი არ აქტიურობს, რთულია დამსაქმებელამდე მისი თანამშრომლების უპირატესობების შესახებ ინფორმაციის მიტანა. იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებენ, ფირმები ტრადიციულად საერთო ანაზღაურების უფრო დიდ ნაწილს ფულადი ხელფასის სახით იხდიან. ამ მოსაზრებას ამყარებს ემპირიული ფაქტები. მომუშავეთა შემწეობა და შრომის ანაზღაურების წილი, რომელიც შემწეობის სახით გაიცემა, სავარაუდოდ, უფრო მაღალია იმ ფირმებში, სადაც პროფკავშირები ფუნქციონირებს. გარდა ამისა, როგორც კვლევები ცხადყოფენ, პროფკავშირების წევრობისას მაღალია იმის ალბათობა, რომ მომუშავეები მოითხოვენ

⁴⁷ Darren Grant, "A Comparison of the Cyclical Behavior of Union and Nonunion Wages in the United States," *Journal of Human Resources* 36 (Winter 2001): 31–57; David Blanchflower and Alex Bryson, "What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff be Surprised?"

⁴⁸ იხ. David Neumark and Michael L. Wachter, "Union Effects on Nonunion Wages: Evidence from Panel Data on Industries and Cities," *Industrial and Labor Relations Review* 49 (October 1995): 20–38.

დამსაქმებლის მიერ დაფინანსებული მათი კუთვნილი სახელმწიფო შემწეობის მიღებას.⁴⁹ ამდენად, სხვადასხვა სახის შემწეობის უგულვებელყოფისას შეიძლება, ნაკლები სიზუსტით მოხდეს შრომის საერთო ანაზღაურების სხვაობის გამოთვლა ფირმებში იმის მიხედვით, არიან თუ არა დასაქმებულები პროფკავშირების წევრები.

მეორე, დასაქმების პირობების უგულვებელყოფისას შეიძლება, პროფკავშირების გავლენა მისი წევრების კეთილდღეობის დონეზე გადამეტებულად შეფასდეს პროფკავშირების არანეგრი მომუშავეების კეთილდღეობის დონესთან შედარებით. მაგალითად, კვლევები ცხადყოფენ, რომ წარმოების სფეროს მომუშავეების შემთხვევაში, პროფკავშირების ზეგავლენის სექტორში მოღვაწე ფირმების სამუშაო გარემო უფრო სახიფათოა, სამუშაო გრაფიკი – ნაკლებად მოქნილი, მუშაობის ტემპი – უფრო სწრაფი, სამუშაოთი კმაყოფილების ხარისხი – შედარებით დაბალი და ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე განწესებული თანამშრომლების კონტროლი – ნაკლები, იმ სექტორში ფუნქციონირებად ფირმებთან შედარებით, რომლებზეც პროფკავშირების ზეგავლენა არ ვრცელდება.⁵⁰ ასეთი მდგომარეობა შეიძლება შეიქმნას იმის გამო, რომ საწარმოო გარემო მოითხოვს მეტ ურთიერთდამოკიდებულებას მომუშავეების შორის და ხისტი სამუშაო მოთხოვნების დაწესებას დამსაქმებლების მხრიდან, რაც საჭიროებს პროფკავშირების დაშვებას ფირმაში. მართალია, პროფკავშირი ხშირად ცდილობს, გავლენა მოახდინოს სამუშაო პირობებზე, მაგრამ მისი მცდელობა ყოველთვის წარმატებული როდია! პროფკავშირის წევრთა და არანეგრთა შემოსავლებს შორის სხვაობა შეიძლება იყოს პროფკავშირის წევრთათვის გადახდილი პრემია არახელსაყრელი შრომის სამუშაო პირობების საკომპენსაციოდ.⁵¹

როგორ მოქმედებს პროფკავშირები დასაქმებაზე

თუ პროფკავშირები წარმატებით უზრუნველყოფენ მისი წევრების ხელფასებისა და მომუშავეთა შემწეობის ზრდას და მენეჯერების პრეროგატივების შეზღუდვას, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, მისი არსებობა უარყოფითად აისახება დასაქმების ზრდაზე. უკანასკნელ წლებში ჩატარდა რამდენიმე კვლევა, რომლებიც შეისწავლიდა ამ თეორიულ პროგნოზს. მიღებული შედეგები ცხადყოფს, რომ პროფკავშირების მოქმედების შედეგად, მართლაც, შეიძლება შემცირდეს დასაქმების ზრდა. მაგალითად, 1970-იანი წლების მინურულს ჩატარებული კვლევა, რომელიც სწავლობდა მდგომარეობას კალიფორნიის ქარხნებში, ცხადყოფს პროფკავშირების ზეგავლენის სექტორში წელიწადში დასაქმების 2-4%-ით უფრო ნელა ზრდას იმ სექტორთან შედარებით, სადაც პროფკავშირები არ ფუნქციონირებს; ფაქტობრივად, ზრდის ტემპები იმდენად განსხვავდებოდა, რომ კალიფორნიაში პროფკავ-

⁴⁹ Barry T. Hirsch, David A. Macpherson, and J. Michael Dumond, "Workers' Compensation Reciprocity in Union and Nonunion Workplaces," *Industrial and Labor Relations Review* 50 (January 1997): 213–236; John W. Budd and Brian P. McCall, "The Effects of Unions on the Receipt of Unemployment Insurance Benefits," *Industrial and Labor Relations Review* 51 (April 1997): 478–492; and Thomas C. Buchmuller, John DiNardo, and Robert G. Valletta, "Union Effects on Health Insurance Provision and Coverage in the United States," *Industrial and Labor Relations Review* 55 (July 2002): 610–627; და John W. Budd, „Non-Wage Forms of Compensation,” *Journal of Labor Research* 25 (Fall 2004): 587-622.

⁵⁰ Greg Duncan and Frank Stafford, "Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?" *American Economic Review* 70 (June 1980): 355–371; Keith A. Bender and Peter J. Sloane, "Job Satisfaction, Trade Unions, and Exit-Voice Revisited," *Industrial and Labor Relations Review* 51 (January 1998): 222–240; და John S. Heywood, W. S. Siebert, and Xiangdong Wei, "Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs," *Industrial and Labor Relations Review* 55 (July 2002): 595–609.

⁵¹ Duncan and Stafford, "Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?"

ვშირებში განევრების მაჩვენებლის შემცირების 60% პროფკავშირების წევრების დასაქმების შედარებით დაბალი ტემპით აიხსნა.⁵² პროფკავშირების იგივე გავლენა დაფიქსირდა დასაქმებაზე სხვა კვლევებითაც, როგორც ზოგადად ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ისე ავსტრალიაში, კანადასა და გაერთიანებულ სამეფოში.⁵³ და ბოლოს, მაშინაც კი, როდესაც დასაქმება დიდად არ იცვლება პროფკავშირების აქტიურობის მიუხედავად, წლიური სამუშაო საათების საერთო რაოდენობა შეიძლება მაინც შემცირდეს.⁵⁴

როგორ ზემოქმედებს პროფკავშირები შრომის მწარმოებლურობასა და მოგებაზე

არსებობს ორი მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, თუ რა გავლენას ახდენს პროფკავშირის საქმიანობა სამუშაო ძალის შრომის მწარმოებლურობაზე. პირველი მოსაზრების თანახმად, პროფკავშირების ძალისხმევით იზრდება მუშაკის შრომის მწარმოებლურობა ფირმაში კაპიტალის კონკრეტული ზომის პირობებში „ხმის მიცემის“ მექანიზმის ხარჯზე, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელია მომუშავეთა წინადადებებისა და უპირატესობების დამსაქმებლის ყურამდე მიტანა.⁵⁵ იდეებისა და პრობლემების გამოხატვის პირდაპირი საშუალებების წყალობით მომუშავეთა მოტივაცია შეიძლება გაიზარდოს, ხოლო სამსახურის დატოვების შემთხვევები – შემცირდეს. რაც ნაკლებია სამსახურის დატოვების მაჩვენებელი, მით მეტი სტიმული აქვთ ფირმებს, დააბანდონ ინვესტიცია თანამშრომლების ტრენინგში, რაც ასევე აამაღლებს მათ შრომის მწარმოებლურობას;

მეორე შეხედულება ხაზს უსვამს შეზღუდვებს, რასაც პროფკავშირები ფირმის მმართველების პრეროგატივებზე აწესებენ. განსაკუთრებულ ყურადღებას პროფკავშირები სამუშაო ძალაზე განეული დანახარჯების გაზრდას აქცევენ. სახელდობრ, როდესაც პროფკავშირი ზრუნავს საკუთარი წევრების როგორც დასაქმებაზე, ასევე მათი შრომის ანაზღაურებაზე, ფაქტობრივად, ისინი ზენოლას ახდენენ ფი-

⁵² Jonathan S. Leonard, “Unions and Employment Growth,” *Industrial Relations* 31 (Winter 1992): 80–94.

⁵³ Timothy Dunne and David A. Macpherson, “Unionism and Gross Employment Flows,” *Southern Economic Journal* 60 (Jan. 1994): 727–738; Stephen G. Bronars, Donald R. Deere, and Joseph Tracy, “The Effects of Unions on Firm Behavior: An Empirical Analysis Using Firm-Level Data,” *Industrial Relations* 33 (Oct. 1994): 426–451; Robert G. Valletta, “Union Effects on Municipal Employment and Wages: A Longitudinal Approach,” *Journal of Labor Economics* 11 (July 1993): 545–574; Richard J. Long, “The Impact of Unionization on Employment Growth of Canadian Companies,” *Industrial and Labor Relations Review* 46 (July 1993): 691–703; David G. Blanchflower, Neil Millward, and Andrew J. Oswald, “Unions and Employment Behaviour,” *Economic Journal* 101 (July 1991): 815–834; Giuseppe Bertola, Francine D. Blau, and Lawrence M. Kahn, “Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns,” *Journal of Population Economics* 20 (Oct. 2007): 833–867; and Michelle Brown and John S. Heywood, “Investigating the Cause of Death: Industrial Relations and Plant Closures in Australia,” *Industrial and Labor Relations Review* 59 (July 2006): 593–612.

⁵⁴ William M. Boal and John Pencavel, “The Effects of Labor Unions on Employment, Wages, and Days of Operation: Coal Mining in West Virginia,” *Quarterly Journal of Economics* 109 (February 1994): 267–298.

⁵⁵ ამ არგუმენტის ამომწურავი მიმოხილვა იხ.: Freeman and Medoff, *What Do Unions Do?* მიაქციეთ ყურადღება, რომ არსებობს სხვა მეთოდიც, რომლის გამოყენებითაც პროფკავშირებს შეუძლიათ დასაქმებულთა შრომის მწარმოებლურობის ამაღლება. როგორც ვნახეთ, პროფკავშირების ზემოქმედების შედეგად იზრდება ხელფასები, ეკონომიკური თეორიის მიხედვით კი, მოგების მაქსიმიზაციაზე ორიენტირებული დამსაქმებლების რეაქცია გამოიხატება დასაქმების შემცირებითა და სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლებით. ამგვარად, რაც მეტად გადაადგილებიან ფირმები სამუშაო ძალის ზღვრული პროდუქტის მრუდებზე ზემოთ და მარცხნივ, მათი სამუშაო ძალის ზღვრული პროდუქტი მით მეტად გაიზრდება ხელფასის ზრდის პასუხად.

რმის მენეჯმენტზე. პროფკავშირები ცდილობს, დაითანხმოს ფირმის მენეჯმენტი დასაქმების გაზრდაზე, გარკვეული სახის სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ შეზღუდვებზე, ასევე ისეთი ღონისძიებების გატარებაზე, რომ შენარჩუნებულ იქნეს დასაქმებულთა არსებული შემადგენლობა. ყოველივე აღნიშნული ზრდის სამუშაო ძალის და, შესაბამისად, წარმოებული პროდუქციის ერთეულზე განეულ დანახარჯებს.

პროფკავშირების მუშაობის შედეგების ემპირიული ანალიზი ურთიერთსაინანა-ალმდეგო შედეგებს იძლევა. პროფკავშირის გავლენა მომუშავეთა მწარმოებლურობაზე აშკარად დამოკიდებულია სამუშაო ძალასა და მენეჯმენტს შორის არსებულ ურთიერთობაზე, კოლექტიური მოლაპარაკებების კონკრეტული გარემოებების მიხედვით. ფაქტობრივად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ფირმებში, რომლებიც პროფკავშირის წევრებს ასაქმებენ, სადაც მიღებულია სამუშაო ძალისა და მენეჯმენტის მხრიდან გადაწყვეტილების ერთობლივად მიღების პრაქტიკა გამოშვებულ პროდუქციაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურების სისტემით, შრომის მწარმოებლურობა უფრო მაღალია, ვიდრე ანალოგიური მონაცემების მქონე იმ ფირმებში, რომლებიც პროფკავშირის წევრებს არ ასაქმებენ. თუ ფირმებში პროფკავშირების წევრების მიმართ მსგავსი პრაქტიკა არ გამოიყენება, შრომის მწარმოებლურობა უფრო დაბალია, ვიდრე იმ ფირმებში, რომელთა დასაქმებულებიც პროფკავშირების წევრები არ არიან.⁵⁶

იმ შემთხვევაში, როდესაც პროფკავშირების ძალისხმევის შედეგად იზრდება ხელფასები, მაგრამ არ იზრდება მომუშავეთა შრომის მწარმოებლურობა, მოსალოდნელია ფირმების მოგების შემცირება. რიგი კვლევებისა ითვალისწინებს პროფკავშირებში მონაწილეობისა და მოგების დონეების უშუალო ანალიზს. კვლევების საფუძველზე გაკეთებული შეფასებებით, სხვა თანაბარ პირობებში, ფირმების მოგება, რომლებზეც პროფკავშირების ზეგავლენა ვრცელდება, უფრო დაბალია, როგორც ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ასევე გაერთიანებულ სამეფოში;⁵⁷ მეორე ხერხი პროფკავშირების გავლენის გასარკვევად ფირმის მოგებაზე ეფუძნება იმ ფაქტის დამტკიცებას, რომ საფონდო ბირჟა გამოხატავს ფირმის მოგებიანობის ცვლილებას. მაგალითად, უკანასკნელი პერიოდის ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, როდესაც ფირმის მომუშავეები პროფკავშირებში წევრდებიან, ფირმის ობლიგაციების ფასი მომდევნო წელიწად-ნახევარში, როგორც წესი, დაახლოებით 10%-ით ეცემა.⁵⁸

⁵⁶ Sandra Black and Lisa Lynch, "How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity," *Review of Economics and Statistics* 83 (Aug. 2001): 434–445. იხ. ასევე: David G. Blanchflower and Richard B. Freeman, "Unionism in the U.S. and Other OECD Countries," *Industrial Relations* 31 (Winter 1992): 56–79; and Michael Ash and Jean Ann Seago, "The Effect of Registered Nurses' Unions on Heart-Attack Mortality," *Industrial and Labor Relations Review* 57 (April 2004): 422–442.

⁵⁷ Bronars, Deere, and Tracy, "The Effects of Unions on Firm Behavior"; Blanchflower and Freeman, "Unionism in the U.S. and Other OECD Countries"; Barry T. Hirsch, "Unionization and Economic Performance: Evidence on Productivity, Profits, Investment, and Growth," in *Unions and Right-to-Work Laws*, ed. Fazil Mihlar (Vancouver: Fraser Institute, 1997), 35–70; Richard B. Freeman and Morris M. Kleiner, "Do Unions Make Enterprises Insolvent?" *Industrial and Labor Relations Review* 52 (July 1999): 510–527; და Elisabetta Magnani and David Prentice, "Did Lower Unionization in the United States Result in More Flexible Industries?" *Industrial and Labor Relations Review* 63 (July 2010): 662–680.

⁵⁸ David S. Lee and Alexandre Mas, "Long-Run Impacts of Unions on Firms: New Evidence from Financial Markets: 1961–1999," *Quarterly Journal of Economics* 127 (February 2012): 333–378.

პროფკავშირების საქმიანობის ნორმატიული ანალიზი

ეკონომიკური თეორიის გამოყენება შესაძლებელია როგორც *პოზიტიური*, ასევე *ნორმატიული* ფორმით. წინამდებარე ქვეთავში განხილული პროფკავშირების გავლენა სხვადასხვა მაჩვენებელზე ამ მომენტამდე მხოლოდ პოზიტიური იყო, რაც გამოჩნდა იმ თეორიული და ფაქტობრივი მონაცემების შეჯამებით, რომლებიც გვიჩვენებენ პროფკავშირების გავლენას შრომის ბაზარზე. ახლა განვიხილოთ ნორმატიული ხასიათის საკითხები, რომლებიც ხშირად თან სდევნენ პროფკავშირების შესახებ გამართულ მსჯელობას და სხვადასხვა სამთავრობო პოლიტიკას. საკითხავია: აუმიჯობესებენ თუ აუარესებენ პროფკავშირები საზოგადოებრივ კეთილდღეობას? როგორც მოსალოდნელი იყო, ამ საკითხზე არსებობს მრავალი განსხვავებული შეხედულება.

საზოგადოებრივი კეთილდღეობის პოტენციური შემცირება. როგორც 1-ლ თავში შევიტყვეთ, ნებისმიერი ბაზრის, მათ შორის შრომის ბაზრის ფუნქცია ნებაყოფლობითი გაცვლის მექანიზმის უზრუნველყოფის გზით ურთიერთხელსაყრელი გარიგებების ხელშეწყობაა. ამგვარი გაცვლის საბოლოო მიზანი საქონლისა და მომსახურების ისეთი განთავსებაა, რომელიც საზოგადოების რესურსების გათვალისწინებით მაქსიმალური სარგებლიანობის მომტანია ამ საზოგადოების წევრებისთვის. თუ ბაზარი ხელს უწყობს ყველა ასეთ გარიგებას, შეიძლება ითქვას, რომ მან მიაღწია პარეტოეფექტიანობის წერტილს. პარეტოეფექტიანობის არსებობის პირობაა ყველა მწარმოებლური რესურსის, მათ შორის, სამუშაო ძალის, იმგვარი გამოყენება, რომელსაც მაქსიმალური სარგებელი მოაქვს საზოგადოებისთვის (ამაში შედის მომუშავეებისა და იმ მომხმარებლების სარგებლიანობაც, რომლებიც იძენენ მათ მიერ წარმოებულ საქონელსა და მომსახურებას).

ზოგადად, ის არგუმენტი, რომ პროფკავშირების გავლენით მცირდება საზოგადოებრივი კეთილდღეობა, ეფუძნება მოსაზრებას, რომ პროფკავშირები წარმოადგენენ მხოლოდ თავისი წევრებისა და არა სხვა პირების ინტერესებს.⁵⁹ ერთ-ერთი არგუმენტი ხაზს უსვამს ადამიანური რესურსის გაფლანგვას დასაქმებულთა გაფიცვის შემთხვევაში; მეორე არგუმენტიც მისი მსგავსია: როდესაც დასაქმებულები და ფირმის მენეჯმენტი მუშაობის შეზღუდვის წესებზე თანხმდებიან (როგორც აღვნიშნავდით ეფექტიანი ხელშეკრულებების მოდელის განხილვისას), სწარმოო პროცესში ჭარბი მუშახელის გამოყენება იწვევს დანაკარგებს სამუშაო ძალის გამოყენებისას და, შესაბამისად, სოციალურ დანაკარგსაც. რაც შეეხება მესამე არგუმენტს, ის უფრო დახვეწილია.

მარტივი ლოგიკით მივდივართ იმ დასკვნამდე, რომ პარეტოეფექტიანობის მისაღწევად რესურსებს, რომელთაც ერთი და იგივე *პოტენციური* მწარმოებლურობა ახასიათებთ, უნდა ჰქონდეთ მსგავსი *ფაქტობრივი* მწარმოებლურობა. მაგალითად, განვიხილოთ ერთნაირი უნარ-ჩვევების, გამოცდილებისა და მოტივაციის მქონე მომუშავეთა ჯგუფი. თუ ამ ჯგუფის ზოგიერთი წევრი ისეთ სამუშაოს ასრულებს, სადაც საათში 15\$-ის ღირებულების საქონელი ან მომსახურება იწარმოება, ხოლო ჯგუფის სხვა მომუშავეების მიერ გამოშვებული პროდუქცია მხოლოდ 10\$-ის ღირებულების ტოლია, საზოგადოებრივი პროდუქტის ღირებულება შეიძლება გაიზარდოს მეორე კატეგორიის მომუშავეების ნებაყოფლობითი გადაადგილებით შედარებით მაღალმწარმოებლურ სამუშაოზე. მომუშავეთა რაოდენობის შემცირებით, რომელთა სამუშაო ადგილებზე 10\$-ის ღირებულების პროდუქცია იწარმოება,

⁵⁹ Assar Lindbeck and Dennis J. Snower, "Insiders versus Outsiders," *Journal of Economic Perspectives* 15 (Winter 2001): 165–188.

გაიზრდება იმ მომუშავეთა ზღვრული მწარმოებლურობა, ვინც რჩება იმავე სამუშაო ადგილებზე. მომუშავეთა რაოდენობა სამუშაო ადგილებზე, სადაც 15\$-ის ღირებულების პროდუქცია იწარმოება, გაიზრდება. აღნიშნული გამოიწვევს შრომის ანაზღაურების (და ზღვრული მწარმოებლურობის) შემცირებას მოცემულ სექტორში. თუმცა ვიდრე პროფესიული ჯგუფის მომუშავეთა ზღვრული მწარმოებლურობა განსხვავებულია, საზოგადოებრივი პროდუქტის ღირებულება შეიძლება კიდევ უფრო გაიზარდოს დაბალანაზღაურებადი კატეგორიის წევრების მაღალანაზღაურებად სამუშაოზე გადასვლის ხარჯზე. მხოლოდ იმ მომენტში, როდესაც ზღვრული მწარმოებლურობის მაჩვენებლები ერთმანეთს უთანაბრდება და მომუშავეთა ნებისმიერი სახის გადაადგილება პარეტოს პირობების გასაუმჯობესებლად დასრულდება, მაშინ მიღწეულია პარეტოეფექტიანობა;

მესამე არგუმენტი, რომლის მიხედვითაც პროფკავშირების საქმიანობის შედეგად საზოგადოებრივი კეთილდღეობა მცირდება, ეფუძნება ორ მოსაზრებას: პირველი მოსაზრების თანახმად, პროფკავშირების საქმიანობის შედეგად წარმოიქმნება სახელფასო (და შესაბამისად, შრომის მწარმოებლურობის) სხვაობა ეკვივალენტურ მომუშავეებს შორის იმ სექტორის შრომის ანაზღაურების უპირატესი ზრდის ხარჯზე, სადაც პროფკავშირების ზემოქმედება ვრცელდება; მეორე მოსაზრება გულისხმობს, რომ იმ სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების ზემოქმედება ვრცელდება, შედარებით მაღალი და არაელასტიკური ხასიათის შრომის ანაზღაურება ხელს უწყობს დასაქმების შემცირებას მაღალანაზღაურებად სექტორში და აფერხებს მომუშავეთა გადაადგილებას დაბალანაზღაურებადი სექტორიდან შედარებით მაღალი მწარმოებლურობის სექტორებში, შედეგად, მცირდება საზოგადოებრივი პროდუქტი. ზოგიერთი ეკონომისტი შეეცადა ამ დანაკარგის შეფასებას. შეფასებების თანახმად, დანაკარგი უმნიშვნელო იყო – მთლიანი პროდუქტის 0.2-0.4%.⁶⁰

საზოგადოებრივი კეთილდღეობის შესაძლო გაუმჯობესება. არგუმენტები, რომელთა თანახმადაც, პროფკავშირების საქმიანობას საზოგადოებრივი კეთილდღეობის შემცირება მოჰყვება, ეჭვქვეშ დგება იმ შემთხვევაში, თუ პროფკავშირების არარსებობისას შრომისა და სასაქონლო ბაზრები არ გამოირჩევა კონკურენტუნარიანობის ისეთი ხარისხით, როგორც ამას სტანდარტული ეკონომიკური თეორია ითვალისწინებს. მაგალითად, დავუშვათ, მობილობის დანახარჯი იმდენად დიდია, რომ მომუშავეებს არ აქვთ სასურველ სამუშაოზე თავისუფლად გადასვლის საშუალება. სახელფასო სხვაობის კომპენსირების გზით დასაშვებია, შეუძლებელი აღმოჩნდეს დასაქმებულთა ოპტიმალურად გადანაწილება განსხვავებული მახასიათებლების (უსიამოვნო ან სასიამოვნო) სამუშაოებზე. ასეთ შემთხვევაში ძალიან ბევრი მომუშავე საბოლოოდ აღმოჩნდება სახიფათო ან სხვა მხრივ უსიამოვნო სამსახურში, რომელსაც ისინი ხალისით დატოვებდნენ (შედარებით დაბალანაზღაურებადი სამსახურის გამოც კი), ამის შესაძლებლობა რომ ჰქონოდათ.

რაც შეეხება შრომის პირობებს, დამსაქმებლის ქცევაზე გავლენის მოხდენა, ძირითადად, ორი გზითაა შესაძლებელი. მექანიზმი, რომელსაც ეყრდნობა ბაზარი თავისი ცალკეული გარიგებებით, არის *შესვლისა* და *გასვლის* მექანიზმი. თუ მომუშავე კმაყოფილი არ არის დასაქმების კონკრეტული პირობებით, მას შეუძლია, დატოვოს სამუშაო. მომუშავეთა საკმარისი რაოდენობის მსგავსი მოქმედების შემდეგ დამსაქმებელი იძულებული ხდება, შეცვალოს არასასურველი შრომის პირობები, ან გაზარდოს ხელფასი იმ ზომით, რაც სტიმულს მისცემს დასაქმებულებს, არ მიატოვონ ასეთი სამუშაო. გასვლის მექანიზმის ალტერნატივა *ზეპირი კონტაქტის*

⁶⁰ Freeman and Medoff, *What Do Unions Do?*, 57.

მექანიზმია: მომუშავეებს შეუძლიათ, გააჟღერონ საკუთარი პრობლემები იმ იმედით, რომ დამსაქმებელი მოახდენს საჭირო რეაგირებას.

მოთხოვნების გაჟღერება *ინდივიდების* მიერ პოტენციურად ხარჯიანია: ჯერ ერთი, უამრავ სამუშაო ადგილზე არსებული პირობები (როგორებიცაა, მაგალითად: განათება, სამუშაო გრაფიკი, უსაფრთხოების წინასწარი ზომები) სანარმოში არის „საზოგადოებრივი საქონლის“ მაგალითი. ყველა მომუშავე სარგებლობს სანარმოს ნებისმიერი წინსვლით, მისი წვლილის მიუხედავად. ასეთი ტიპის მოსარგებლეთა პრობლემის გამო ინდივიდები (ცალკეულად მოქმედი პირები) თავს იკავებენ ამგვარ საქმეში დანახარჯის გალებისგან, რომლის მიზანიც შრომის პირობების შეცვლაა; მეორე, რადგან დამსაქმებლის რეაქცია პრეტენზიებზე შეიძლება გამოიხატებოდეს „სიმშვიდის დამრღვევი პირების“ სამსახურიდან დათხოვნით, ინდივიდუალური მომუშავე, რომელიც იყენებს ზეპირი კონტაქტის მექანიზმს და, იმავდროულად, სამსახურიდან დათხოვნისგან თავდაცვის არავითარი მექანიზმი არ გააჩნია, მზად უნდა იყოს გასვლის ხარჯის გასაღებად.

ვინც იზიარებს მოსაზრებას, რომ პროფკავშირების მოქმედების შედეგად საზოგადოებრივი კეთილდღეობა უმჯობესდება, ამტკიცებენ, რომ, მიუხედავად მობილობის მაღალი დანახარჯისა, პროფკავშირები დასაქმებულებს სთავაზობენ *კოლექტიური* ზეპირი კონტაქტის მექანიზმს შრომის პირობების ჩამოყალიბების პროცესში. პროფკავშირები ასეთი მექანიზმის გამოყენებით ჭრიან მუქთად მოსარგებლეთა პრობლემას და საკუთარ წევრებს აზღვევენ იმ რისკისა და ტვირთისაგან, რაც დამახასიათებელია ინდივიდუალურად ზეპირი კონტაქტის მექანიზმისთვის. გარდა ამისა, კოლექტიური მოლაპარაკებების შეთანხმებები თითქმის ყოველთვის ითვალისწინებს საჩივრების გადაჭრის პროცედურის დანებს, რაც იძლევა დასაქმებულთა გარკვეული სახის პრეტენზიების ოფიციალურად განხილვის საშუალებას ნეიტრალური მესამე მხარის მიერ. მოკლედ, პროფკავშირები უზრუნველყოფენ კოლექტიური ზეპირი კონტაქტის მექანიზმებს, რომლებიც ცვლიან გასვლის საკმაოდ ძვირადღირებულ მექანიზმს შრომის პირობების განსაზღვრის საქმეში, რაც გავლენას ახდენს მომუშავეთა სარგებლიანობაზე. ამდენად, პროფკავშირები ხელს უწყობენ ისეთი გარიგებების გაფორმებას, რომლებიც პარეტოს პირობების გაუმჯობესებით ხასიათდებიან, რაც სხვა შემთხვევაში არ იქნებოდა მშრომელთა მობილობის მაღალი დანახარჯის გამო.

სხვა არგუმენტები, რომელთა თანახმადაც, პროფკავშირების საქმიანობის შედეგად უმჯობესდება (ან უკიდურეს შემთხვევაში, არ უარესდება) საზოგადოებრივი კეთილდღეობა, ასევე ეფუძნება საბაზრო პირობებს, რომლებიც ეჭვქვეშ აყენებენ ეკონომიკური თეორიის ძირითად დაშვებებს დამსაქმებლის ქცევასთან დაკავშირებით. მაგალითად, ერთ-ერთი ასეთი ვარიანტი (რომელიც მოტანილია ამავე თავში) გულისხმობს, რომ პროფკავშირის წევრები სარგებლობენ მნიშვნელოვანი მონოპოლიური უფლებებით საკუთარ სასაქონლო ბაზრებზე, რაც მათ ჭარბ მოგებას აძლევს. თუ გარიგების ეფექტიანი ხელშეკრულებების მოდელი ძალაშია და შესაბამისი ხელშეკრულების მრუდი ვერტიკალურია, დასაქმების მაჩვენებელი იგივეა, რაც პროფკავშირების საქმიანობაში მონაწილეობის დანებამდე იყო. ამ დროს პროფკავშირები და დამსაქმებელი საბოლოოდ მარტივად ჯერდებათ დამსაქმებლის ჭარბი მოგების გაყოფის თაობაზე. შემოსავალი დამსაქმებლებიდან მომუშავეებს გადაეცემათ, მაგრამ, რადგან პროდუქციის გამოშვება არ იცვლება, არ წარმოიშობა საზოგადოებრივი დანაკარგი, რომელიც პროფკავშირების წევრების შედარებით მაღალ ხელფასს უკავშირდება.

ემპირიული კვლევა:

პროფკავშირების ზემოქმედებით განპირობებული განსხვავება შრომის ანაზღაურებაში. უძეუარი შეფასებების მიღების მნიშვნელობა

იზრდება თუ არა პროფკავშირების საქმიანობის შედეგად მისი წევრების ხელფასი იმ სექტორში დასაქმებულთა ხელფასთან შედარებით, სადაც პროფკავშირების ზეგავლენა არ არის? ამ საკითხით ეკონომისტები ჯერ კიდევ 1940-იანი წლებში დაინტერესდნენ. ამ თემაზე ასობით კვლევა ჩატარებული მრავალი ინფორმაციული წყაროსა და სტატისტიკური მეთოდის გამოყენებით. კვლევების (უკიდურეს შემთხვევაში, ადრეულ 1980-იან წლებამდე ჩატარებული კვლევების) ანალიზი და შედარება მოახდინა ჰ. გრეგ ლუისმა, რომელსაც მრავალი ადამიანი თანამედროვე შრომის ეკონომიკის მამად მიიჩნევს. მან დაახლოებით 20-წლიანი ინტერვალით დაწერა ორი წიგნი პროფკავშირის ზეგავლენის მქონე და ასეთი ზეგავლენის არმქონე სექტორებში შრომის ანაზღაურების სხვაობის თემაზე. მისი კვლევითი პროექტების მეთოდოლოგიური დეტალების სინთეზი არის სტანდარტი, რომელსაც იყენებენ ემპირიული საკითხების შემსწავლელი სოციოლოგები.

ლუისის კარიერა, ძირითადად, ჩიკაგოს უნივერსიტეტში მოღვაწეობას უკავშირდება, სადაც იგი თითქმის 90 დოქტორანტის მრჩეველი და უამრავი სტუდენტის მასწავლებელი იყო. მათგან ბევრი შრომის ეკონომიკის ნამყვანი სპეციალისტი გახდა. ლუისი ძალიან ცოტა წიგნსა და სტატიას აქვეყნებდა, რისი მიზეზიც ის იყო, რომ დიდ დროს უთმობდა მონაცემების ჯვარედინ გადამოწმებას, წარსულში ჩატარებული კვლევების შედეგების დუბლირებას, შეფასებაში ცდომილებების ძებნასა და მიღებული შედეგების წარსულში ჩატარებულ შეფასებებთან შედარებას. 1963 წელს გამოქვეყნებული მისი პირველი წიგნი პროფკავშირის ზეგავლენის მქონე

და ასეთი ზეგავლენისაგან თავისუფალ სექტორებში შრომის ანაზღაურების განსხვავების შესახებ იყო ამ თემაზე წარსულში ჩატარებული ოცი კვლევის დეტალური მიმოხილვა. მიმოხილვაში მოტანილი იყო გაანალიზებული მონაცემების დუბლირების, ანუ მათემატიკური ცდომილებებისა და შეფასებების დუბლირების, დეტალური გადამოწმება იმაში დასარწმუნებლად, რომ მიღებული შედეგები იყო ზუსტი. ლუისი განმეორებით შეფასებებს მიმართავდა მაშინ, როდესაც ეჭვობდა, რომ თავდაპირველი შეფასება იყო მცდარი, ან როდესაც მისთვის ცნობილი ხდებოდა ახალი მონაცემები. ამ სამუშაოს შედეგად ლუისი მივიდა დასკვნამდე, რომ 1957–1958 წლებში შრომის ანაზღაურება პროფკავშირების ზეგავლენის მქონე სექტორში 10-15%-ით აჭარბებდა ასეთი ზეგავლენისაგან თავისუფალ სექტორში შრომის ანაზღაურებას (სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში).

ლუისმა მეორე წიგნი ამ თემაზე 1986 წელს გამოაქვეყნა. წიგნში გაანალიზებული იყო გასული 20 წლის განმავლობაში ჩატარებული 200-ამდე კვლევის შედეგები, როდესაც კომპიუტერის შექმნამ და მონაცემთა ვრცელმა ბაზებმა მკვლევარებს სხვადასხვა დარგსა და რეგიონში და ასევე, სხვადასხვა დემოგრაფიული ჯგუფის შემთხვევაში ზემოხსენებულ სექტორებში შრომის ანაზღაურების სხვაობის გაცილებით დაწვრილებითი ანალიზის საშუალება მისცა. კვლევებში გამოყენებული იყო რეგრესიული ანალიზი იმის დასადგენად, იღებდნენ თუ არა მართლაც პროფკავშირების წევრები უფრო მაღალ ხელფასს არანევრებთან შედარებით სხვა სანარმოო მახასიათებლების უცვლელობის პირობებ-

ში. ლუისი სწავლობდა ამგვარი სხვაობის შეფასებაში დაშვებულ გადახრებს იმ შემთხვევისთვის, როდესაც პროფკავშირის წევრობის შერჩევა შემთხვევით არ ხდებოდა (*შერჩევის გადახრის ან დაუკვირვებელი არაერთგვაროვნების საკითხი*), როდესაც შეფასების ტოლობაში მნიშვნელოვანი ცვლადები ან გამოტოვებული იყო (*გამოტოვებული ცვლადების პრობლემა*), ან მცდარად იყო მოცემული (*ცვლადების ცდომილებების პრობლემა*) და როდესაც ადამიანების გარკვეული ჯგუფები ეთიშებოდნენ შერჩევის ჯგუფებს. ამ გადახრების კვლევასა და შეფასებას მან მთელი თავები მიუძღვნა.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში შრომის ანაზღაურებაში საერთო სხვაობის შეფასებისას ლუისი მეორე წიგნში შეეცადა დაახლოებით 117 კვლევის შედეგების შეჯერებას. თითოეული შეფასება მან მიუსადაგა ანალიზის შედეგად გამოვლენილ გადახრებს, რომლებიც წარმოშობილი იყო ისეთი ფაქტორების მოქმედებით, როგორებიცაა: მონაცემების არაშემთხვევითი წესით შერჩევა; გადამამუშავებელი დარგის მომუშავეების, უმცირესობებისა და ახალგაზრდების შერჩევის ჯგუფში გაუთვალისწინებლობა; რეგრესიის ტოლობაში მრეწველობის დარგისა და თანამდებობის კონტროლის შეუძლებლობა; მომუშავეთა შემწეობების გაუთვალისწინებლობა ანაზღაურების ცვლადში. დაწვრილებითი ანალიზის შედეგად ლუისი მივიდა დასკვნამდე, რომ 1967-1979 წლებში პროფკავ-

შირების წევრები საშუალოდ დაახლოებით 15%-ით უფრო მაღალ ხელფასს იღებდნენ, ვიდრე იმავე მონაცემების მქონე სხვა, პროფკავშირის არაწევრი მომუშავეები. მაშინ, როდესაც ეს შედეგი ეთანხმებოდა წარსულში მის მიერ გაკეთებულ დასკვნებს, ლუისი მოკრძალებით მიუთითებდა, რომ აღნიშნულ 15%-ს იგი მიიჩნევდა ხელფასებს შორის არსებული რეალური სხვაობის ზედა ზღვრულ მიახლოებად.

ჰ. გრეგ ლუისის მემკვიდრეობას ერთი გამორჩეული ეკონომისტი ასე ახასიათებს: „ლუისმა დიდი გავლენა მოახდინა იმ მეთოდებზე, რომლებსაც შრომის ეკონომისტების მთელი თაობა იყენებდა ემპირიული სამუშაოს წარმოებისას. უხეში, გაყალბებული და ნაჩქარევი მუშაობის ფონზე ლუისი პატიოსნების განსახიერება იყო... მისი ნაშრომები მუდმივად ტრიალებენ იმ იდეის გარშემო, რომ სოციოლოგიის მთავარი მიზანი ეკონომიკური დაწესებულებების გავლენის ან ბაზარზე არსებული ცვლილებების შეფასებაა და არა იმ ნაკლოვანებების, რაც ახასიათებს არაექსპერიმენტულ გზით მიღებულ მონაცემებს.“^ა

^ა Richard Freeman, “H. G. Lewis and the Study of Union Wage Effects,” *Journal of Labor Economics* 12 (January 1994): 144, 147.

წყარო: H. G. Lewis, *Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Inquiry* (Chicago: University of Chicago Press, 1963); and H. Gregg Lewis, *Union Relative Wage Effects: A Survey* (Chicago: University of Chicago Press, 1986).

მეორე არგუმენტი ისაა, რომ დამსაქმებლებისთვის არ არის ცნობილი, თუ რა გზით მოახდინონ მოგების მაქსიმიზაცია, როგორც ამას ეკონომიკური თეორია უშვებს. ფირმის მენეჯმენტი თვლის, რომ წარმოების უკეთესი (ან ნაკლებად ხარჯიანი) მეთოდების მოძიება დანახარჯს უკავშირდება. არგუმენტი ისაა, რომ მენეჯმენტი სამუშაო ძალას ყოველთვის ვერ გამოიყენებს მაქსიმალური მწარმოებლურობით (ცხადია, ეს არგუმენტი ეფუძნება მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ სასაქონლო ბაზარზე შესვლა საკმაოდ რთულია, რის გამოც არ არის აუცილებელი, არაეფექტიანი მწარმოებლები ისჯებოდნენ კონკურენტული ძალების გავლენით), როდესაც პროფკავშირი ორგანიზებას უწევს და აღწევს საკუთარი წევრების ხელფასის ზრდას, ფირმები შეიძლება, იძულებული გახდნენ, მოძებნონ წარმოების უკეთესი მეთოდები. გარდა ამისა, მომუშავეებსა და მმართველებს შორის კომუნი-

კაცია პროფკავშირების აქტიურობით, სულ მცირე, პოტენციურად მაინც უზრუნველყოფს მექანიზმს, რომლის დახმარებითაც დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შეუძლიათ, უფრო ეფექტიანად წარმართონ საუბარი სამუშაო ადგილზე მიმდინარე პროცესების შესახებ.⁶¹

კითხვები გაემორებისთვის

1. დავუშვათ, განხილვის საგანია ალჭურვილობის ყიდვისას დარიცხული გადასახადების შემცირება. ასევე დავუშვათ, რომ პროფკავშირების ლიდერებს სთხოვეს აზრის გამოთქმა იმის შესახებ, თუ ამგვარი შემცირება რა გავლენას მოახდენს პროფკავშირების წევრების (როგორც მომუშავეების და არა როგორც მომხმარებლების) კეთილდღეობაზე. დასთანხმდება თუ არა პროფკავშირი შეთავაზებულ ზომებს? პასუხი ახსენით.
2. არის შემთხვევები, როდესაც პროფკავშირები კოლექტიური მოლაპარაკების ხელშეკრულებაში აღწევენ განსაკუთრებული მუხლის გათვალისწინებას, რომელიც დამსაქმებელს უკრძალავს ისეთი ფირმების აყვანას ქვეკონტრაქტორად, სადაც დასაქმებულთა ხელფასი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ხელფასზე დაბალია.
 - ა. რატომ ცდილობს პროფკავშირები ასეთი მუხლის ჩართვას ხელშეკრულებაში?
 - ბ. რა პირობებში არსებობს მაქსიმალური ალბათობა იმისა, რომ პროფკავშირი მოითხოვს ასეთი მუხლის ჩართვას ხელშეკრულებაში?
3. ჯონსის კანონის თანახმად, ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის მიერ დაფინანსებული ტვირთის მინიმუმ 50%-ის ტრანსპორტირება უნდა მოხდეს ამერიკის შეერთებული შტატების საკუთრებაში არსებული გემებით და ამერიკის შეერთებული შტატების გემის ეკიპაჟის მინიმუმ 90%, რომელიც გადის ამერიკის შეერთებული შტატების პორტიდან, ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქეებით უნდა იყოს დაკომპლექტებული. თქვენი აზრით, რა გავლენას მოახდენს ეს კანონი სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და პროფკავშირების აქტიურობით ამერიკის შეერთებული შტატების მეზღვაურების შრომის ანაზღაურების გაზრდაზე?
4. დაკვირვებებმა ცხადყო, რომ პროფკავშირებმა კაპიტალტევად ფოლადაჩამოსახმელ მრეწველობაში შეძლო, მოლაპარაკების გზით მიეღწია ხელფასის საშუალოზე მეტად გაზრდისთვის სწორედ იმ პერიოდში, როდესაც ფოლადის გამოშვების მოცულობა ამერიკის შეერთებულ შტატებში ეცემოდა. ახსენით აღწერილი სიტუაცია ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით.
5. გერმანიაში დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა კანონმდებლობით დადგენილი წინასწარი შეტყობინების ვადების დაცვის გარეშე უკანონოდ ითვლება. პირის სამსახურიდან გათავისუფლება ასევე უკანონოდ ითვლება, თუ იგი „სოციალურად დაუსაბუთებელია“. გათავისუფლება „სოციალურად დაუსაბუთებლად“ ითვლება, თუ შესაძლებელი იყო მომუშავის დასაქმება იმავე ფირმაში სხვა თანამდებობაზე, მაშინაც კი, თუ საჭირო იქნებოდა მისი პროფესიული გადამზადება. სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნილ მომუშავეს შეუძლია, სარჩელი შეიტანოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ. როგორ იმოქმედებს ეს კანონი გერმანიის პროფკავშირის პერსპექტივაზე, მიაღწიოს ხელფასების ზრდას?
6. ამერიკის პროფკავშირები ხშირად ცდილობენ, მოიზოვონ საზოგადოების მხარდაჭერა და ამ მიზნით ბოიკოტს უცხადებენ ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში დასაქმებულთა ისეთი კატეგორიის მიერ წარმოებულ საქონელს, რომელთა სამუშაო დღეც სტანდარტულზე ხანგრძლივია და რომლებიც

⁶¹ აღნიშნული არგუმენტი უფრო დანვრილებით განხილულია ნაშრომში: Freeman and Medoff, What Do Unions Do? Barry T. Hirsch, "What Do Unions Do for Economic Performance?" Journal of Labor Research 25 (Summer 2004): 415-455; და John T. Addison and Clive R. Belfield, "Union Voice."

მუშაობენ არაჯანსაღ გარემოში, დაბალი შრომის ანაზღაურებით.

ა. თუ პროფკავშირების ეს ღონისძიება წარმატებული აღმოჩნდება, უდავოდ შეუწყობს თუ არა იგი ხელს ხსენებულ უცხოელ მომუშავეებს უკეთესი ხელფასის მიღებაში? პასუხი ახსენით დეტალურად.

ბ. ამგვარი ღონისძიება მოუტანს თუ არა უდავოდ სარგებელს პროფკავშირის წევრ ამერიკელებს? პასუხი ახსენით დეტალურად.

7. დავუშვათ, პროფკავშირების მტკიცებით, მისი წევრები უფრო მაღალი შრომის მწარმოებლურობით გამოირჩევიან, ვიდრე არაწევრები და, ამდენად, დამსაქმებლებმა უნდა გამოიყენონ უფრო მეტად პოზიტიური მიდგომა პროფკავშირებში განწევრებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებისადმი. ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით გაანალიზეთ, თუ რატომ შეიძლება პროფ-

კავშირის წევრი მომუშავეების შრომის მწარმოებლურობა იყოს უფრო მაღალი (მომუშავეზე გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობის მიხედვით) და გაანალიზეთ, ზრდის თუ არა სამუშაო ძალის შედარებით მაღალი შრომის მწარმოებლურობა ფირმის მოგებას.

8. კონკრეტულ ქვეყანაში მოქმედებს მოლაპარაკებების ცენტრალიზებული სისტემა, რომლის თანახმადაც, სახელფასო გარიგებების პრაქტიკა მთელი ქვეყნის მასშტაბითაა გავრცელებული. ქვეყნის მთავრობა აპირებს მოლაპარაკებების ისეთი სტრუქტურის შემოღებას, რომელიც უფრო მეტად დეცენტრალიზებული იქნება და, შესაბამისად, მოლაპარაკებები ხელფასის შესახებ განხორციელდება დარგისა და ფირმის დონეზე. თქვენი აზრით, რა გავლენას მოახდენს დეცენტრალიზაცია შრომის ანაზღაურებასა და დასაქმებაზე? პასუხი ახსენით.

ამოცანები

1. საბურავების ადგილობრივი ფირმის ქარხნის შემთხვევაში დამსაქმებლის დათმობის მრუდია $W = 2 + 0.5S$, ხოლო პროფკავშირების წინააღმდეგობის მრუდია $W = 11 + 0.5S0.1S^2$, სადაც W ხელფასის პროცენტული ზრდაა, ხოლო S მომუშავეთა გამოსვლების მოსალოდნელი ხანგრძლივობა დღეებში. ჰიკსის მარტივი მოდელის გამოყენებით, გამოთვალეთ ხელფასის ზრდის პროცენტული მაჩვენებელი და გამოსვლების მოსალოდნელი ხანგრძლივობა, როდესაც პროფკავშირები აწარმოებენ მოლაპარაკებას ხელფასის გაზრდის მიზნით.
2. ქალაქის დასუფთავების თანამშრომლების ორგანიზაციის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა საკუთარი ხელფასის მიხედვით ტოლია -0.3 -ისა. მეზღვე მუშების ასოციაციის ელასტიკურობა საკუთარი ხელფასის მიხედვით ტოლია -3.3 -ისა. იმ შემთხვევაში, თუ ორივე პროფკავშირის ლიდერი ითხოვს ხელფასის 15% -იან ზრდას, მაგრამ არ აქვს იმის შესაძლებლობა, უშუალოდ დაანესოს დასაქმების დონე, რომელი პროფკავშირი მიაღწევს ხელფა-

სის ზრდას და რომელი – ვერა?

3. ძიძები, რომლებიც პროფკავშირის წევრები არიან და ქალაქში მუშაობენ, საათში 8% -ს გამოიმუშავენ, ხოლო პროფკავშირის არაწევრი ძიძები გამოიმუშავენ 6% -ს საათში. ნონასნორული ხელფასი პროფკავშირულ სექტორში შეადგენს 5% -ს. გამოთვალეთ შეფარდებითი სახელფასო უპირატესობა და პროფკავშირების აბსოლუტური გავლენა მისი წევრების შრომის ანაზღაურებაზე. დაახასიათეთ კავშირი ამ ორ სიდიდეს შორის.
4. ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში მოცემულია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე ორ სხვადასხვა ფირმაში.

ხელფასის განაკვეთი, \$	ფირმა 1	ფირმა 2
8	22	24
10	20	20
12	18	16

ხელფასის არსებული განაკვეთი ორივე ფირმაში არის 10% . პროფკავშირები ცდი-

ლობენ მათ ჩართვას პროფკავშირულ საქმიანობაში და მოლაპარაკების დაწყებას ხელფასის განაკვეთის 12%-ამდე გაზრდაზე. რომელი ფირმა ჩაერთვება პროფკავშირების საქმიანობაში მეტი ალბათობით?

5. ცხრილში მოცემულია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე შოკოლადის ქარხანაში. ქარხანა პროფკავშირთან თანამშრომლობს და ასაქმებს პროფკავშირების წევრებსაც. პროფკავშირები აწარმოებენ მოლაპარაკებას საკუთარი წევრების ხელფასის განაკვეთის გაზრდის შესახებ საათში 7\$-იდან 8\$-ამდე. იმავდროულად, შოკოლადის ნაწარმი სულ უფრო პოპულარული ხდება მოსახლეობაში და მასზე მოთხოვნაც იზრდება. ფირმის პროდუქციაზე მოთხოვნის ზრდის კვალდაკვალ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდის მაჩვენებლები მოყვანილია ცხრილის მე-3 სვეტში.

ხელფასის განაკვეთი, \$	მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე (საწეისი)	მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე (ახალი)
3	38	42
4	35	39
5	32	36
6	29	33
7	26	30
8	23	27
9	20	24
10	17	21

ფირმა აკეთებს ოფიციალურ განაცხადს: „ხელფასის ამგვარი ზრდა გამოიწვევს სამუშაო ადგილების შემცირებას ჩვენს ქარხანაში!“ პასუხად, პროფკავშირების ლიდერი ამტკიცებს: „ფირმის ოფიციალური განაცხადი სიმართლეს არ შეესაბამება; პროფკავშირის არც ერთი წევრი არ დაკარგავს სამუშაოს, თუ მისი შრომის ანაზღაურება 8%-ამდე გაიზრდება.“ რომელი მხარის განცხადებაა სწორი? პასუხი დაასაბუთეთ.

6. სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებობს ორი სექტორი, სადაც თანამშრომლებს მოცემულ მომენტში უხდებიან საბაზრო წონასწორულ ხელფასს. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე ორივე სექტორში არის: $MRP_L = 12 - L$,

სადაც L მომუშავეთა რაოდენობაა. სამუშაო ძალის მიწოდება თითოეულ სექტორში არის: $L = W - 2$, სადაც W ხელფასის ტარიფია (\$).

პროფკავშირები იწყებენ მოქმედებას ერთ-ერთ სექტორში და ზღუდავენ მიწოდებას ამ სექტორში, რა მიზნითაც ცდილობენ, აიძულონ ფირმა, დაასაქმოს მხოლოდ პროფკავშირის წევრები (იმის გათვალისწინებით, რომ პროფკავშირში განწევრება რთულია). მას შემდეგ, რაც ამ სექტორში მოღვაწე ფირმები დაუშვებენ პროფკავშირს საკუთარ საწარმოში, სამუშაო ძალის მიწოდება სექტორში შეიცვლება და იქნება: $L = W - 4$.

ა. როგორია ხელფასის განაკვეთი ორივე სექტორში მათში პროფკავშირების გააქტიურებამდე? რამდენი მომუშავის დაქირავება მოხდება თითოეულ სექტორში?

ბ. როგორია ხელფასის განაკვეთი იმ სექტორში, სადაც პროფკავშირების გავლენა ვრცელდება? რამდენი მომუშავის დაქირავება მოხდება ამ სექტორში?

გ. თუ უმუშევარი პირები იმ სექტორიდან, სადაც დასაქმებულები პროფკავშირებში ახალი განწევრიანებულები არიან, დაიწყებენ გადაადგილებას სექტორში, რომელზეც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება, როგორი იქნება ხელფასის განაკვეთი აღნიშნულ სექტორში და რამდენი მომუშავის დაქირავება მოხდება?

დ. როგორია პროფკავშირების საქმიანობით განპირობებული სახელფასო უპირატესობა? რა არის რეალური აბსოლუტური ეფექტი?

7. დავუშვათ, იმ სექტორში დასაქმებულებს, სადაც პროფკავშირების გავლენა არ ვრცელდება (იხ. ამოცანა N6), სურვილი აქვთ, რომ ისინიც სხვებთან ერთად პროფკავშირებით იყვნენ წარმოდგენილი. იმ მიზნით, რომ პროფკავშირებს ამ სექტორში ჩარევის ნაკლები სტიმული ჰქონდეთ, დამსაქმებლები დასაქმებულებს სთავაზობენ ხელფასს 7.50\$-ის ოდენობით. ამ შემთხვევაში პროფკავშირის არანეგრი რამდენი მომუშავის დაქირავება მოხდება? როგორია პროფკავშირის ფარდობითი სახელფასო უპირატესობა?

რეკომენდებული ლიტერატურა

- Atherton, Wallace. *Theory of Union Bargaining Goals*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1973.
- Bennett, James, and Bruce E. Kaufman, eds. *What Do Unions Do: A Twenty-Year Perspective*. New Brunswick, N.J.: Transaction, 2007.
- Freeman, Richard B., and James L. Medoff. *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.
- Hirsch, Barry T., and John T. Addison. *The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence*. Boston: Allen and Unwin, 1986.
- Kerr, Clark, and Paul D. Staudohar, eds. *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1994.
- Lewis, H. Gregg. *Union Relative Wage Effects: A Survey*. Chicago: University of Chicago Press, 1986.
- Pencavel, John. *Labor Markets under Trade Unionism*. Cambridge, Mass.: Basil Blackwell, 1991.

არბიტრაჟისა და მოლაპარაკების
შეთანხმების ზონა

რა მოტივაცია შეიძლება ჰქონდეთ კოლექტიური მოლაპარაკებების მონაწილე მხარეებს, საკუთარი ძალებით მიაღწიონ შეთანხმებას და არ მიმართონ არბიტრაჟს (არბიტრაჟის შემთხვევაში მათ შორის წამოჭრილ უთანხმოებაზე სავალდებულო გადაწყვეტილებას გამოიტანს მესამე მხარე)? სავარაუდო პასუხი ამ შეკითხვაზე არის ის გაურკვეველობა, რომელიც ეუფლება მხარეებს – მათ არ იციან წინასწარ, თუ არბიტრის გადაწყვეტილების შედეგად რა ხარჯი დაეკისრებათ. სწორედ ამიტომ ისინი ცდილობენ, თავად გადაჭრან უთანხმოება. ამ დანართში მოტანილია მარტივი მოდელი ამ მოსაზრების საილუსტრაციოდ. მასში განხილულია არბიტრის სავარაუდო გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებული გაურკვეველობის ფაქტორი და მხარეთა დამოკიდებულების განსაზღვრა იმ რისკისადმი, დასრულდება თუ არა მოლაპარაკება არბიტრაჟით.⁶²

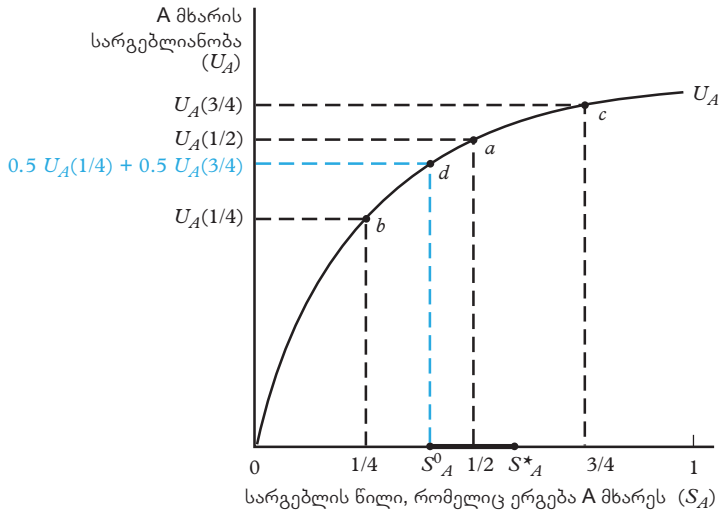
განვიხილოთ მოლაპარაკების მარტივი ამოცანა ორი, A და B, მხარის მონაწილეობით. მხარეები აწარმოებენ მოლაპარაკებას კონკრეტული ზომის „სარგებლის“ ოპტიმალურად განაწილების თაობაზე. თითოეული მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია დამოკიდებულია სარგებლის მხოლოდ იმ წილზე, რომელსაც იგი მიიღებს. 13ა.1 ნახაზზე მოცემულია A მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია. როდესაც A მხარის სარგებელი არის ნული, A მხარის სარგებლიანობაც (U_A) ითვლება, რომ ნულის ტოლია. როდესაც A მხარის წილი (S_A) იზრდება, მისი სარგებლიანობაც იზრდება. აღსანიშნავია, რომ სარგებლიანობის ეს ფუნქცია კლებადი ზღვრული სარგებლიანობის მახასიათებლად ითვლება; S_A -ს თანაბარი ნაზრდები იწვევს U_A სიდიდის პროგრესულად შემცირებად ნაზრდებს. როგორც ვნახავთ, ეს იგივეა, რაც იმის დაშვება, რომ მხარე რისკისადმი მიდრეკილია, ანუ ამჯობინებს, დანამდვილებით იცოდეს, თუ სარგებლის რა წილს მიიღებს იგი, ვიდრე მისთვის გაურკვეველი იყოს შედეგი, რომელიც საშუალო ვარიანტის მიხედვით ექნება.⁶³

⁶² ეს მსჯელობა შემდეგ ნაშრომში მოტანილი მასალის გამარტივებულ ვერსიას: Henry S. Farber and Harry C. Katz, “Interest Arbitration, Outcomes, and the Incentive to Bargain,” *Industrial and Labor Relations Review* 33 (October 1979): 55–63.

⁶³ შესავალი ზღვრული სარგებლიანობის ფუნქციის ამგვარი გამოყენების შესახებ იხ. 8ა დანართში (სქოლიო 4).

ნახაზი 13ა.1

რისკისადმი
მიდრეკილი მხარის
სარგებლიანობის
ფუნქცია: არბიტრის
გადაწყვეტილებასთან
დაკავშირებული
გაურკვევლობა



ახლა დავუშვათ, A მხარე თვლის, რომ საქმის არბიტრაჟში წარდგენის შემთხვევაში არბიტრი საშუალო ვარიანტში მას მიაკუთვნებს სარგებლის ნახევარს. მხარემ დანამდვილებით რომ იცოდეს არბიტრის მსგავსი გადაწყვეტილების შესახებ, A მხარის სარგებლიანობა არბიტრაჟისადმი მიმართვის შემთხვევაში იქნება $U_A(1/2)$ (a წერტილი 13ა.1 ნახაზზე). ახლა დავუშვათ, A მხარე არ არის დარწმუნებული არბიტრის გადაწყვეტილებაში და ვარაუდობს, რომ არბიტრი მას მიაკუთვნებს სარგებლის ერთ მეოთხედს ნახევარი ალბათობით, ან სამ მეოთხედს ასევე ნახევარი ალბათობით. სარგებლიანობა ამ ორ სიტუაციაში შესაბამისად შეადგენს $U_A(1/4)$ -ს (წერტილი b) და $U_A(3/4)$ -ს (წერტილი c). თუმცა საშუალო ვარიანტში, A მხარე იმედოვნებს, რომ შეხვდება სარგებლის ნახევარი, მისი საშუალო ანუ მოსალოდნელი სარგებლიანობა ამ შემთხვევაში არის $0.5 U_A(1/4) + 0.5 U_A(3/4)$, რაც, როგორც 13ა.1 ნახაზზე მოცემულია (წერტილი d), ნაკლებია $U_A(1/2)$ -ზე. ეს გამომხატავს იმ ფაქტს, რომ A მხარე რისკისადმი მიდრეკილი და ამჯობინებს გარკვეულ (წერტილი a), ვიდრე გაურკვეველ შედეგს (წერტილი d), რომელიც იძლევა იმავე მოსალოდნელ სარგებელს.

მიაქციეთ ყურადღება, A მხარეს გარანტირებულად რომ რგებოდა გარკვეული S_A^0 წილი, იგი მიიღებდა სარგებლიანობის იმავე დონეს, როგორსაც იღებს გაურკვევლობის შემთხვევაში, როდესაც იგი, იმავე ალბათობით ელის, რომ არბიტრი მას მიაკუთვნებს სარგებლის ერთ მეოთხედს ან სამ მეოთხედს. რეალურად, A მხარეს ურჩევნია, მიიღოს S_A^0 -ზე მეტი ნებისმიერი გარკვეული წილი, ვიდრე გაიღოს დანახარჯი საიმისოდ, რომ იყოს გაურკვეველ მდგომარეობაში და დამოკიდებული არბიტრის გადაწყვეტილებაზე. ასეთ შემთხვევაში შეთანხმებების ის სიმრავლე, რომელსაც იგი პოტენციურად დასთანხმდება, არის S_A სიმრავლე, რომელიც მოცემულია შემდეგი გამოსახულებით:

$$S_A^0 \leq S_A \leq 1; + S_A^0 < 1/2. \tag{13ა.1}$$

დავუშვათ, B მხარეც ანალოგიურად რისკისადმი მიდრეკილი და არბიტრის გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით მასაც მსგავსი მოლოდინი აქვს. ნათელია, რომ

იმავე ლოგიკით, შეთანხმებების სიმრავლე SB, რომელსაც B მხარე პოტენციურად ნებაყოფლობით დაეთანხმება, მოცემულია შემდეგი გამოსახულებით:

$$S_B^0 \leq S_B \leq 1; + S_B^0 < 1/2. \quad (13ა.2)$$

ახლა უკვე ნებისმიერი წილი, რომლის მიღებაზეც B მხარე თანახმაა, გულისხმობს წილს, რომლის A მხარისადმი მიცემაზეც იგი დათანხმდება. იგი არის 1-ს მინუს ეს წილი. რადგან *მინიმალური* წილი, რომლის მიღებაზეც B მხარე თანახმაა (S_B^0), ნახევარზე ნაკლებია, გამოდის, რომ *მაქსიმალური* წილი, რომლის A მხარისადმი მიცემაზეც B მხარე ნებაყოფლობით დათანხმდება მოლაპარაკების პროცესში (ე.ი. S_A^* ; რომელიც ტოლია $1 - S_B^0$ სხვაობის), მეტია ნახევარზე. B მხარეს პოტენციურად ექნება სურვილი, ნებაყოფლობით დაეთანხმოს ნებისმიერ გადანყვეტილებას, რომლის შედეგადაც A მხარე მიიღებს S_A^* -ზე ნაკლებ წილს.

დავაკვირდეთ 13ა.1. ნახაზს: A მხარეს პოტენციურად ექნება სურვილი, ნებაყოფლობით დაეთანხმოს შეთანხმებებს, რომელთა შედეგადაც იგი მიიღებს მინიმუმ S_A წილს, მაშინ, როდესაც B მხარეს პოტენციურად ექნება სურვილი, ნებაყოფლობით დაეთანხმოს შეთანხმებებს, რომელთა შედეგადაც A მხარე მიიღებს S_A^* -ს ან ნაკლებს. ამდენად, შეთანხმებების სიმრავლე, რომელსაც ამჯობინებს (და, შესაბამისად, რომელსაც *პოტენციურად* ნებაყოფლობით დაეთანხმება) *ორივე* მხარე არბიტრაჟის სანაცვლოდ, მოცემულია $A(S_A)$ ყველა წილით, რომელიც მდებარეობს ამ ორ უკიდურეს წერტილებს შორის:

$$S_A^0 \leq S_A \leq S_A^*. \quad (13ა.3)$$

მოლაპარაკებების პროცესში ნამოჭრილი უთანხმოებების პოტენციურად ნებაყოფლობითი გადანყვეტილებების ეს სიმრავლე 13ა.1 ნახაზზე, ჰორიზონტალურ ღერძზე მოცემულია გამუქებული სეგმენტით და მას *შეთანხმების ზონა* ეწოდება. სანამ ორივე მხარე რისკისადმი მიდრეკილია და მათთვის გაურკვეველია არბიტრის გადანყვეტილება, შეთანხმების ზონა იარსებებს.

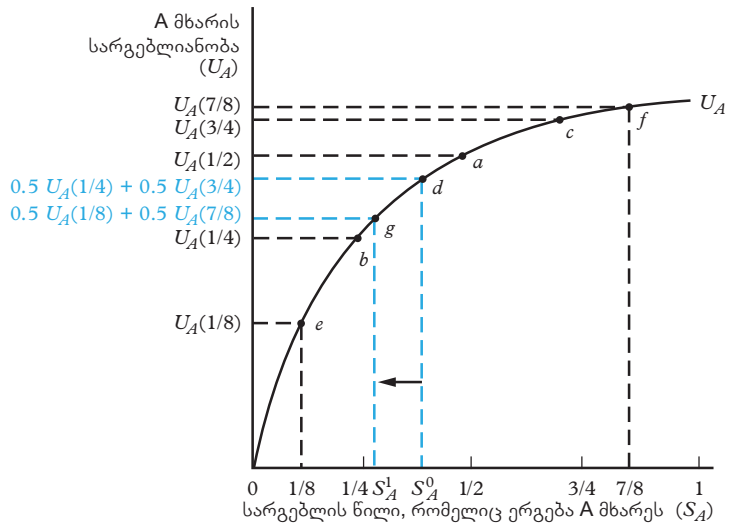
მხარეების *გაურკვეველობის* ხარისხი არბიტრის გადანყვეტილებასთან დაკავშირებით და მათი რისკისადმი მიდრეკილება მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავენ შეთანხმების ზონის ზომას. აღნიშნულის საილუსტრაციოდ, თავდაპირველად დავუშვათ, რომ A მხარე კვლავაც ელის, საშუალო ვარიანტში არბიტრი მას მიაკუთვნებს სარგებლის ნახევარს, მაგრამ ამჯერად თვლის, რომ ეს მოხდება ერთი მერვედი და შვიდი მერვედი წილების ერთნაირი ალბათობით მიღებით. 13ა.2 ნახაზი გვიჩვენებს მის სარგებლიანობას ორივე შემთხვევაში (წერტილები *e* და *f*). ე.ი., სანამ მისი მოსალოდნელი წილი ნახევარია, კიდევ უფრო მეტმა გაურკვეველობამ, ანუ შესაძლო შედეგების „გაფანტულობამ“, გამოიწვია მოსალოდნელი სარგებლიანობის შემცირება (შეადარეთ *d* და *g* წერტილები). რეალურად, A მხარე ახლა უკვე თანახმა იქნება, მიიღოს S_A^1 წილი გარანტირებულად, რადგან სხვა შემთხვევაში იგი დგება არბიტრაჟისადმი მიმართვის თანმდევი რისკის წინაშე. რადგან S_A^1 ნაკლებია S_A^* -ზე, შეთანხმების ზონის ზომა გაიზარდა. ამდენად, რაც მეტი გაურკვეველობა არსებობს არბიტრის გადანყვეტილებასთან დაკავშირებით, მით დიდია შეთანხმების ზონა.

ახლა განვიხილოთ 13ა.3 ნახაზი, რომელზეც მოცემულია *რისკისადმი ნეიტრალური* მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია. რისკისადმი ნეიტრალური მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია წრფივია, რადგან მისი სარგებლიანობა დამოკიდებულია მხოლოდ მის მოსალოდნელ წილზე და არა შედეგთან დაკავშირებულ გაურკვეველობაზე. ასე რომ, მაგალითად, 13ა.3 A ნახაზზე მხარე იღებს იმავე სარგებლიანობას ნახევარი წილის გარანტირებულად მიღებით, რასაც მიიღებს არბიტრაჟის ისეთი გადანყვეტილებით, რომელიც მას ერთნაირი ალბათობით მიაკუთვნებს ერთ მეო-

თხედ ან სამ მეოთხედ წილს. შედეგად, როდესაც მხარე დგას არბიტრაჟისადმი მიმართვის შესაძლებლობის წინაშე, არ არსებობს ნახევარზე ნაკლები წილი, რომელზეც შეთანხმებას A მხარე ნებაყოფლობით დაეთანხმება არბიტრაჟის გამართვამდე. B მხარეს იგივე მოლოდინი რომ ჰქონდეს არბიტრის ქცევასთან დაკავშირებით და ანალოგიურად რისკისადმი ნეიტრალური იყოს, არც იგი დასთანხმებოდა ნახევარზე ნაკლებ წილს, რომელიც (ნახევარი წილი) საშუალო ვარიანტში არის წილი, რის მიღებასაც იგი ელის არბიტრისგან. ამდენად, შეთანხმების ზონა დავიდოდა ერთ ნერტილზე, რომელშიც ორივე მხარე მიიღებს ნახევარ წილს. ერთადერთი ნებაყოფლობითი შეთანხმება უკავშირდება იმ მაჩვენებელს, რომლის მიღების მოლოდინიც მათ აქვთ საშუალო ვარიანტში, თუ მიმართავენ არბიტრაჟს (რაც იმის მაჩვენებელია, რომ არბიტრაჟი თავად ახდენს გავლენას გადაწყვეტილებების ხასიათზე).

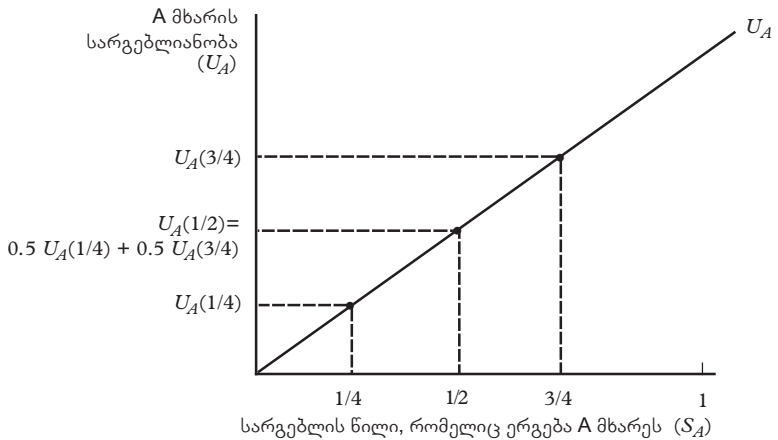
ნახაზი 13ბ.2

არბიტრის
გადაწყვეტილებასთან
დაკავშირებით
გაურკვევლობის
გაძლიერებასთან
სდევს შეთანხმების
ზონის გაზრდა



ნახაზი 13ბ.3

რისკისადმი
ნეიტრალური მხარის
სარგებლიანობის
ფუნქცია: შეთანხმების
ზონა დადის ერთ
ნერტილზე



უფრო ზოგადად რომ ვისაუბროთ, შეიძლება იმის დემონსტრირება, რომ, რაც უფრო იზრდება მხარის რისკისადმი მიდრეკილება (სარგებლიანობის ფუნქციის მრუდი უფრო მეტად მოხრილია), მით უფრო იზრდება შეთანხმების ზონის ზომა. ამდენად, მხარეების რისკისადმი მიდრეკილების ან არბიტრაჟის გადაწყვეტილება-სთან დაკავშირებული გაურკვევლობის ზრდა ზრდის შეთანხმების ზონას.

რაც უფრო დიდია შეთანხმების ზონა, მით მეტია პოტენციური გადაწყვეტილებების რაოდენობა, რომლებსაც უპირატესობას მიანიჭებს ორივე მხარე სადავო საკითხის არბიტრაჟის მიერ განხილვასთან შედარებით. ზოგიერთი მტკიცებით, არჩევანის ასეთი სიმრავლე ზრდის იმის ალბათობას, რომ მხარეები უთანხმოებას თავად გადაწყვეტენ, არბიტრაჟის სისტემა კი იმგვარად იქნება მონყობილი, რომ არბიტრის ქცევა არ გახდეს აბსოლუტურად პროგნოზირებადი. თუმცა როგორც უკვე მივუთითეთ, არსებობს განსხვავებული მოსაზრებაც, რომლის თანახმადაც, რაც ნაკლებია შეთანხმების ზონა, მხარეებს დავის მით ნაკლები საფუძველი აქვთ და, ამდენად, ნაკლები ზომის ზონის შემთხვევაში საკითხის ნებაყოფლობითი გადაწყვეტა უფრო სწრაფად ხდება.

უმუშევრობა

2007 წლიდან უმუშევრობის მკვეთრმა ზრდამ მისაღმი და, პირველ რიგში, გამოწვევი მიზეზებისადმი სპეციალისტების ინტერესი გააცხოველა. როგორც მე-2 თავში აღინიშნა, მოსახლეობა სამუშაო ძალის შემადგენლობაში (L) და მის გარეთ (N) მყოფად იყოფა; სამუშაო ძალა კი შედგება იმ ადამიანებისგან, რომლებიც ან დასაქმებულნი არიან (E) ან არ არიან დასაქმებულნი, მაგრამ აქვთ მუშაობის სურვილი (U). უმუშევრობის კონცეფცია, გარკვეულწილად, ორაზროვანია, რადგან თეორიულად ნებისმიერი ადამიანი ისურვებს მუშაობას, თუკი მისი შრომის ანაზღაურება საკმაოდ მაღალი იქნება. ეკონომისტები ცდილობენ ამ დილემის ამოხსნას და ამ მიზნით უმუშევრობას განსაზღვრავენ როგორც ადამიანის სურვილს, შრომის ბაზარზე მისაღები ხელფასით დასაქმდეს. სახელმწიფო სტატისტიკა შედარებით პრაგმატულ მიდგომას ეფუძნება და უმუშევრად ადამიანთა იმ კატეგორიას მიიჩნევს, რომლებიც დროებით დაითხოვეს სამსახურიდან და ძველ სამსახურში გამოძახებას ელიან ან სამსახური არ გააჩნიათ და გასულ თვეში აქტიურად ეძებდნენ მას (ცხადია, ტერმინი „აქტიურად“ ზუსტად განსაზღვრული არ არის).

ამ განსაზღვრებების გათვალისწინებით, უმუშევრობის დონე (u) იზომება უმუშევართა რაოდენობის ფარდობით სამუშაოს ძალის რაოდენობასთან:

$$u = U / L \tag{14.1}$$

ეროვნულ დონეზე დღეს დიდი ყურადღება ექცევა დროთა განმავლობაში უმუშევრობის დონის ცვლილებას, ასევე ტერიტორიის, ასაკობრივი, რასობრივი, გენდერული და ეთნიკური ჯგუფების მიხედვით უმუშევრობის დონეთა შორის სხვაობას;

მეორე მხრივ, საჭიროა, გვესმოდეს ის ნაკლოვანებები, რომლებიც უმუშევრობის შესახებ არსებულ მონაცემებთან დაკავშირებით არსებობს. ისინი, უდავოდ, ასახავენ იმ პირების წილს, რომელთაც კონკრეტულ მომენტში აქტიურად სურთ მუშაობა, მაგრამ დაუსაქმებლად ითვლებიან. თუმცა რიგი მიზეზების გამო, სულაც არ არის აუცილებელი, ეს მონაცემები იმ ეკონომიკურ პრობლემებს აღწერდეს, რის წინაშეც ამ ჯგუფის წევრები დგანან. პირველი, ამ მომენტისთვის ვინც აქტიურად არ ეძებს სამუშაოს, ან სამუშაოს ძებნა უშედეგოდ დაასრულა და ამიტომ შეწყვიტა ძიება, უმუშევრად არ ითვლება (იხ. მე-7 თავი); მეორე, უმუშევრობის სტატისტიკა არაფერს ამბობს დასაქმებული პირების შემოსავალზე, მათ შორის, არ იძლევა ინფორმაციას, რამდენად აღემატება დასაქმებულთა შემოსავლები სიღარიბის დონის შესაბამის შემოსავალს; მესამე, უმეტესწილად, უმუშევართა დიდი ნაწილი ისეთი ოჯახებიდანაა, რომელთა სხვა წევრებიც ხელფასს იღებენ. მაგალითად, უმუშევარ-

რთაგან ბევრია თინეიჯერი და მათი ხელფასი ოჯახის შემოსავლის ძირითადი წყარო ვერ იქნება. მეოთხე, უმუშევართა მნიშვნელოვანი ნაწილი უმუშევრობის პერიოდში გარკვეულ ფინანსურ დახმარებას იღებს უმუშევრობის კომპენსაციის სახით;

და ბოლოს, უმუშევრობის დონის შესახებ არსებული მონაცემები ინფორმაციას იძლევა სამუშაო ძალის იმ ნაწილის შესახებ, რომელიც არ მუშაობს და საკმაოდ მწირ ინფორმაციას გვანვდის დასაქმებულთა თაობაზე. 14.1 ცხრილში მოტანილია მონაცემები ამერიკის შეერთებულ შტატებში უმუშევრობის საერთო დონის, სამუშაო ძალაში მონაწილეობისა და დასაქმების დონეების შესახებ (ეს უკანასკნელი მაჩვენებელი განისაზღვრება დასაქმებულთა რაოდენობისა და ზრდასრული მოსახლეობის რაოდენობის თანაფარდობით) 2000 და 2012 წლებში, ასევე, წინა წლებისთვის, როდესაც უმუშევრობის დონის თითქმის ერთნაირი ცვლილება დაფიქსირდა. მაგალითად, 1948 წლიდან 1958 წლამდე უმუშევრობის დონე 3.8%-იდან 6.8%-ამდე გაიზარდა, ხოლო დასაქმების დონე 56.6%-იდან 55.4%-ამდე შემცირდა. ამის საპირისპიროდ, 1968 წლიდან 1991 წლამდე უმუშევრობის დონე გაიზარდა, მაგრამ დასაქმების დონემაც მნიშვნელოვნად მოიმატა! ამ ორ პერიოდში უმუშევრობისა და დასაქმების დონეებს შორის უკუპროპორციული დამოკიდებულების მიზეზი წინა პერიოდში სამუშაო ძალაში მონაწილეობის ძალიან ნელი ტემპით, ხოლო მომდევნო პერიოდში სწრაფი ტემპით ზრდაა. ამის საპირისპიროდ, 2012 წელს უმუშევრობის მაღალ დონეს თან სდევდა როგორც დასაქმების, ისე სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონის შემცირება (ამ უკანასკნელის შემცირება მე-7 თავში განხილული „იმედგაცრუებული სამუშაოს მაძიებლის“ ეფექტის დასტურია).

ცხრილი 14.1.

სამოქალაქო სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე, დასაქმებისა და უმუშევრობის დონეები ამერიკის შეერთებულ შტატებში, %

წელი	უმუშევრობის დონე (U / L)	სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე (L / POP)	დასაქმების დონე (E / POP)
1948	3.8	58.8	56.6
1958	6.8	59.5	55.4
1968	3.6	59.6	57.5
1991	6.8	66.2	61.7
2000	4.0	67.1	64.4
2012	8.1	63.7	58.6

U – უმუშევართა რაოდენობა,
 L – სამუშაო ძალის შემადგენლობაში შემავალი მოსახლეობის რაოდენობა,
 POP – 16 წელს გადაცილებული მოსახლეობის რაოდენობა.

წყარო: U.S. Department of Labor, 2013 *Employment and Earnings Online*, Household Survey Data (February 2013), Table 1, at http://www.bls.gov/opub/ee/2013/cps/annavg1_2012.pdf

მიუხედავად ამისა, უმუშევრობის დონე შრომის ბაზრის მდგომარეობის მნიშვნელოვან მაჩვენებლად რჩება. ამ თავში განვიხილავთ უმუშევრობის მიზეზებსა და უმუშევრობის დონეზე სხვადასხვა სახელმწიფო პოლიტიკის წინასწარ დაგეგმილ თუ დაუგეგმავ გავლენას.

შრომის ბაზარი – მოდელი „მარაგები-ნაკადები“

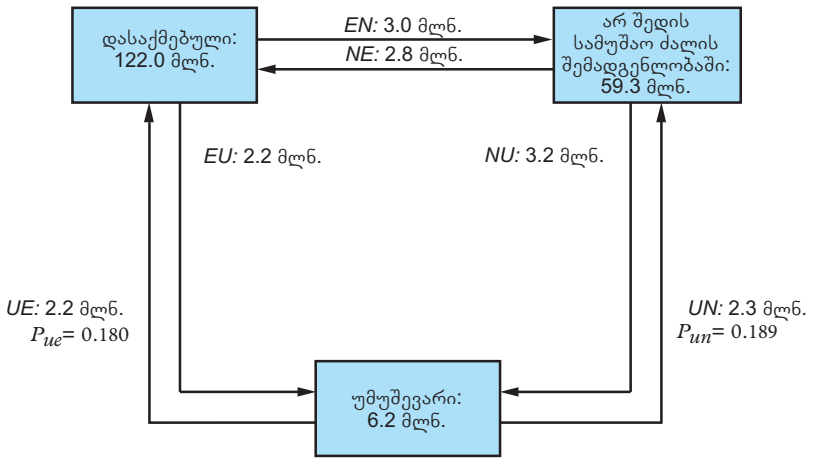
მსჯელობას შრომის ბაზრის მარტივი კონცეპტუალური მოდელის განხილვით ვინწყებთ. მოდელი ორიენტირებულია შრომის ბაზარზე სხვადასხვა ნაკადის მოძრაობასა და სამუშაო ძალის რაოდენობაზე (მაგალითად, დასაქმებულთა კატეგორიიდან დაუსაქმებელთა კატეგორიაში გადაინაცვლებული ნაკადი, უმუშევართა რაოდენობა და სხვ.). ამ ნაკადების ცოდნა მნიშვნელოვანია უმუშევრობის მიზეზების ასახსნელად.

მონაცემები დასაქმებული, უმუშევარი და სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი ამერიკელების შესახებ მოსახლეობის მიმდინარე, ყოველთვიური კვლევის (CPS) შედეგად მიიღება. როგორც 14.1 ნახაზზე არის ნაჩვენები, 2013 წლის მაისში ქვეყანაში იყო 144.8 მილიონი დასაქმებული, 12.2 მილიონი უმუშევარი და 88.6 მილიონი 16 წელს გადაცილებული სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი პირი. თუ ამ მონაცემებს მოკლევადიან პერიოდში დავაკვირდებით, შეფარდებითი სტაბილურობის შთაბეჭდილება შეგვექმნება. მაგალითად, ზოგადად უმუშევრობის დონე, როგორც წესი, თვიდან თვემდე შეიძლება მხოლოდ რამდენიმე მეათედი პროცენტით შეიცვალოს (2013 წლის 1 მაისს უმუშევრობის დონე შეადგენდა 7.3%-ს, ხოლო 2013 წლის 1 ივნისს – 7.8%-ს). თუ თვიდან თვემდე მომენტალურად აღვწერთ დასაქმებულს, უმუშევარს და სამუშაო ძალის გარეთ მყოფს ადამიანთა რაოდენობას, მხედველობიდან გამოგვრჩებიან ისინი, ვინც თვის განმავლობაში ტოვებენ ან გადაინაცვლებენ ამა თუ იმ კატეგორიაში. 14.1 ნახაზი ასახავს 2013 წლის მაისის თვის მონაცემებს სხვადასხვა კატეგორიას შორის მოძრავი ნაკადების შესახებ. ამ თვეში დაახლოებით 2.2 მილიონმა უმუშევარმა იპოვა სამსახური (ეს ნაკადი 14.1 ნახაზზე აღნიშნულია *UE*-ით), ხოლო 2.3 მილიონმა უმუშევარმა დატოვა სამუშაო ძალის კატეგორია (ნახაზზე ნაკადი აღნიშნულია *UN*-ით). ეს რაოდენობები შეადგენს უმუშევართა ნაკადის შესაბამისად, 0.180 (*P_{ue}*) და 0.189 (*P_{un}*) წილს. ამგვარად, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ იმ პირების დაახლოებით ერთმა მესამედმა, რომლებიც უმუშევრები იყვნენ მაისის დასაწყისში, თვის ბოლოსთვის უმუშევრების კატეგორია დატოვა. ეს პირები შეცვალეს უმუშევრებმა, რომლებმაც დასაქმებულთა კატეგორიიდან უმუშევართა კატეგორიაში გადაინაცვლეს (2.2 მილიონი, ნაკადი *EU*) და

ნახაზი 14.1

შრომის ბაზარი: მარაგები და ნაკადები (2013 წლის მაისიდან ივნისამდე)

წყარო: Steven J. Davis, R. Jason Faberman, and John Haltiwanger, “The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links,” *Journal of Economic Perspectives* 20 (Summer 2006), Figure 1. Data are for people between the ages of 16 and 64.



ადამიანებმა, რომლებიც არ შედიოდნენ სამუშაო ძალის შემადგენლობაში (3.2 მილიონი, ნაკადი *NU*).¹ *EU* ნაკადში შედიან ადამიანები, რომლებმაც ნებაყოფლობით დატოვეს ბოლო სამსახური ან საკუთარი ნების წინააღმდეგ დაკარგეს იგი, ხოლო *NU* ნაკადში შედიან ის ადამიანები, რომლებიც გაერთიანდნენ სამუშაო ძალის კატეგორიაში. უმუშევართა კატეგორიაში შემავალი ნაკადის (5.4 მილიონი) მეტობა უმუშევართა კატეგორიიდან გამავალ ნაკადზე (4.5 მილიონი), მიუთითებს უმუშევრობის მაჩვენებლის ზრდაზე კონკრეტულ პერიოდში.

უმუშევრობის მიზეზები

უმუშევრობაზე ფიქრისას ხშირად წარმოვიდგენთ სამსახურიდან გათავისუფლებულ ადამიანს, თუმცა მოსაზრება, რომ უმუშევართა კატეგორიას მხოლოდ ასეთი ადამიანები შეადგენენ, მცდარია. 14.2 ცხრილში ამ პრობლემასთან დაკავშირებით მოტანილია 1970 წლიდან 2012 წლამდე პერიოდის მონაცემები. ამ პერიოდში უმუშევრობის დონე მნიშვნელოვნად მერყეობდა. ზოგადად, ყოველ წელს უმუშევრობის დაახლოებით ნახევარს შეადგენენ ის პირები, ვინც დაკარგა სამუშაო. ამასთან, მათი წილი მაქსიმალური იყო იმ წლებში, როდესაც უმუშევრობის დონე ზოგადად მაღალი იყო.

ყოველწლიურად, გარდა 2009 წლისა, უმუშევართა ერთ მესამედზე მეტს ის პირები შეადგენდნენ, ვინც სამუშაო ძალის გარეთ მყოფთა კატეგორია დატოვა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ეს ადამიანები ან პირველად გაერთიანდნენ სამუშაო ძალის კატეგორიაში (*ბაზარზე ახლად გასულნი*), ან წარსულში ჰქონდათ სამუშაო გამოცდილება და გარკვეული პერიოდის შემდეგ დაბრუნდნენ შრომის ბაზარზე (*განმეორებით მიმართეს ბაზარს*). ბაზარზე განმეორებით გამოჩენილ პირებს შორის, ცხადია, იქნებიან ის ადამიანები, რომლებმაც სამუშაო დაკარგეს და გარკვეული დროით დატოვეს სამუშაო ძალის კატეგორია. საბოლოოდ, სამსახურიდან წამსვლელთა უმრავლესობა ახალ სამსახურს ძველის დატოვებამდე იწყებს და არასდროს არის უმუშევართა კატეგორიაში. უმეტესწილად, უმუშევართა 10-15%-ს ის ადამიანები შეადგენენ, რომლებმაც ნებაყოფლობით უარი თქვეს სამსახურზე.

უმუშევრობის ხანგრძლივობა და შედეგები მათთვის, ვინც დაკარგა სამუშაო, დამოკიდებულია იმაზე, სამსახურიდან გათავისუფლება დროებითია თუ სამუდამო. ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1990-იანი წლების ცალკეულ თვეებში სამსახურიდან დროებით დაითხოვეს დასაქმებულთა 0.6%. მათი დაახლოებით ნახევარი შედარებით მალე დაბრუნდა სამუშაოზე (3-იდან 6 კვირამდე ვადაში). სამსახურიდან სანარმოს დახურვის ან შემცირების მიზეზით დათხოვნილთა უმუშევრობის ხანგრძლივობა ორჯერ მეტი იყო. გარდა ამისა, სამსახურში დაბრუნების შემდეგ მათი ხელფასი ბევრად ნაკლები იყო ადრინდელზე.² სამწუხაროდ, სამსახურიდან

¹ უმუშევრობისა და სამუშაო ძალის გარეთ მყოფთა გამიჯვნა ხდება სამუშაოს ძებნის შესახებ პირად ინფორმაციაზე დაყრდნობით. ემპირიულმა განსხვავებამ ამ ორ კატეგორიას შორის და ასევე, მათ შორის გადაადგილების აღრიცხვის ცდომილებებმა მკვლევრების ყურადღება მიიპყრო. პირველი საკითხის ანალიზი იხ.: Fusun Günsel, “New Evidence on Whether Unemployment and Out of the Labor Force Are Distinct States,” *Journal of Human Resources* 27 (Spring 1992): 329–361. On the latter topic, see Paul Flaim and Carma Hogue, “Measuring Labor Force Flows: A Special Conference Examines the Problems,” *Monthly Labor Review* (July 1985): 7–15.

² იხ. Hoyt Bleakley, Ann E. Ferris, and Jeffrey C. Fuhrer, “New Data on Worker Flows During Business Cycles,” *New England Economic Review* (July–August 1999): 49–76. სამსახურის დაკარგვის თემის შესახებ დამატებითი ინფორმაცია იხ.: see Kenneth A. Couch and Dana W. Placzek, “Earnings Losses of Displaced Workers Revisited,” *American Economic Review* 100 (March 2010): 572–589; and Kevin Hallock, “Job Loss and the Fraying of the Implicit Employment Contract,” *Journal of Economic Perspectives* 23 (Fall 2009): 69–93.

დათხოვნა გასულ ათწლეულებთან შედარებით გახშირდა, რაც იმის ნიშანია, რომ ბიზნესის სფერო, რომლისთვისაც დამახასიათებელია მზარდი კონკურენცია, მუდმივ რეგულირებას მოითხოვს.

ცხრილი 14.2.

უმუშევრობის მაჩვენებლები ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1970-2012 წწ.

უმუშევართა პროცენტი:					
წელი	უმუშევრობის დონე %	დაკარგა სამუშაო, %-ულად უმუშევართა მიმართ	დატოვა სამუშაო %-ულად უმუშევართა მიმართ	დაუბრუნდა შრომის ბაზარს %-ულად უმუშევართა მიმართ	პირველად გავიდნენ ბაზარზე %-ულად უმუშევართა მიმართ
1970	4.9	44.3	13.4	30.0	12.3
1974	5.6	43.5	14.9	28.4	13.2
1978	6.1	41.6	14.1	30.0	14.3
1982	9.7	58.7	7.9	22.3	11.1
1986	6.9	48.9	12.3	26.2	12.5
1990	5.5	48.3	14.8	27.4	9.5
1994	6.1	47.7	9.4	34.8	7.6
1998	4.5	45.5	11.8	34.3	8.4
2002	5.8	55.0	10.3	28.3	6.4
2006	4.6	47.4	11.8	32.0	8.8
2009	9.3	64.2	6.2	22.3	7.3
2012	8.1	55.0	7.7	26.7	10.5

წყარო: U.S. Department of Labor, 1982 *Employment and Training Report of the President* (Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1982), Table A-36; U.S. Department of Labor, *Monthly Labor Review*, various issues.

მოსახლეობის სხვადასხვა ნაკადის ზემოქმედების ხარისხი უმუშევრობის დონეზე

საზოგადოებას, საბოლოო ჯამში, ძირითადად, უმუშევრობის დონე აღეგებს. ამიტომ უმუშევრობის დონის განმსაზღვრელი ფაქტორების გასაგებად მნიშვნელოვანია შრომის ბაზარზე მოსახლეობის სხვადასხვა ნაკადის მოძრაობის შესწავლა. მოსახლეობის ამა თუ იმ ჯგუფში უმუშევრობის დონე შეიძლება მაღალი იყოს იმის გამო, რომ უმუშევრებს უჭირთ სამუშაოს შოვნა, ან უძნელდებათ სამსახურის შენარჩუნება (ობიექტური თუ სუბიექტური მიზეზით), ან ხშირად უწევთ სამუშაო ძალის შემადგენლობიდან გასვლა და სხვ. უმუშევრობის დონის შემცირების ქმედითი პოლიტიკის შესამუშავებლად მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რომელი ნაკადი იწვევს უმუშევრობის დონის ზრდას.

უფრო ფორმალურად, შეიძლება ვაჩვენოთ, რომ, თუ შრომის ბაზრები თითქმის დაბალანსებულია, უმუშევრობის კატეგორიაში შემავალი და გამავალი თანაბარი ნაკადების შემთხვევაში, უმუშევრობის დონე (u) მოსახლეობის კონკრეტულ ჯგუფში შრომის ბაზარზე არსებულ სხვადასხვა ნაკადზე შემდეგნაირადაა დამოკიდებული:

$$u = F(P_{en} P_{ne} P_{un} P_{nu} P_{ew} P_{ue}) \tag{14.2}$$

ამ ტოლობაში F აღნიშნავს „ფუნქციას“.

- P_{en} არის იმ დასაქმებულთა წილი, რომლებიც ტოვებენ სამუშაო ძალის კატეგორიას;
- P_{ne} – სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი იმ ადამიანების წილი, ვინც გადმოინაცვლა სამუშაო ძალის კატეგორიაში და დასაქმდა;
- P_{un} – იმ უმუშევართა წილი, რომლებიც ტოვებენ სამუშაო ძალის კატეგორიას;
- P_{nu} – სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი იმ ადამიანების წილი, ვინც უერთდებიან სამუშაო ძალის კატეგორიას, მაგრამ არიან უმუშევრები;
- P_{eu} – დასაქმებულთა წილი, რომლებიც უმუშევრები ხდებიან;
- P_{ue} – იმ უმუშევართა წილი, რომლებიც საქმდებიან.

მაგალითად, თუ ჯგუფში თავიდან 100 ინდივიდი იყო და 15 მათგანი გახდა უმუშევარი დროის გარკვეულ პერიოდში, P_{eu} ტოლი იქნება 0.15-ის.

(14.2) განტოლებაში ნიშანი „+“ ცვლადის თავზე ნიშნავს, რომ ამ ცვლადის ზრდა გამოიწვევს უმუშევრობის დონის ზრდას, ხოლო „-“ მიაჩნებს, რომ ამ ცვლადის ზრდა გამოიწვევს უმუშევრობის დონის შემცირებას. ამდენად, სხვა თანაბარ პირობებში, ეს ტოლობა ადასტურებს, რომ იმ პირების წილის ზრდა, რომლებიც ნებაყოფლობით თუ იძულებით ტოვებენ სამუშაოს და უმუშევართა კატეგორიაში გადადიან (P_{eu}), ან ტოვებენ სამუშაო ძალის კატეგორიას (P_{en}), უმუშევრობის დონე გაიზრდება, ისევე, როგორც იმ ჯგუფის წევრების წილის გაზრდის შემთხვევაში, რომელიც უერთდება სამუშაო ძალის კატეგორიას ისე, რომ წინასწარ არ აქვს ჩამოყალიბებული აზრი სამუშაოზე (P_{ue}). ანალოგიურად, რაც მეტია იმ ადამიანების რაოდენობა, რომლებიც ტოვებენ უმუშევრების კატეგორიას, დასაქმების (P_{ue}), ან სამუშაო ძალის კატეგორიის დატოვების გამო (P_{un}), მით ნაკლებია უმუშევრობის დონე ჯგუფში. და ბოლოს, რაც მეტია იმ ადამიანთა რიცხვი, რომლებიც უერთდებიან სამუშაო ძალის კატეგორიას და მაშინვე პოულობენ სამუშაოს (P_{ne}), მით ნაკლებია უმუშევრობის დონე ჯგუფში.³

(14.2) ტოლობა და 14.1 ნახაზი ცხადყოფს, რომ უმუშევრობის დონისადმი საზოგადოებრივი ინტერესი უნდა გულისხმობდეს როგორც უმუშევრობის მასშტაბის (ან იმ ადამიანთა წილის შესწავლას ჯგუფში, რომლებიც ხდებიან უმუშევრები), ასევე უმუშევრობის პერიოდების ხანგრძლივობის შესწავლას. როგორც ჩანს, საზოგადოების უფრო პრობლემურია ადამიანთა დიდი ჯგუფების უმუშევრად ყოფნა ხანგრძლივი დროის განმავლობაში, ვიდრე დიდი რაოდენობის ადამიანების მიერ უმუშევრობის მდგომარეობის სწრაფად გადალახვა.

14.3 ცხრილში მოცემულია უმუშევრობის როგორც მასშტაბის, ასევე ხანგრძლივობის მნიშვნელოვანი განსხვავებები ევროპისა და ჩრდილოეთ ამერიკის სხვადასხვა ქვეყანაში. ცხრილში მოტანილი მონაცემებიდან გარკვეული ტენდენციის გამოკვეთაა შესაძლებელი:

- ა. უმეტეს ქვეყნებში (გამონაკლისია დანია და ნორვეგია) უმუშევრობის დონისა და ხანგრძლივი უმუშევრობის დინამიკას 2005 წლიდან 2011 წლამდე ერთნაირი მიმართულება ჰქონდა;

³ (14.2) ტოლობის კონკრეტული ფუნქციური ფორმა მოცემულია ნაშრომში: Stephen T. Marston, "Employment Instability and High Unemployment Rates," Brookings Papers on Economic Activity 1976: 1, 169–203. ინტუიციურად იმის გაგება, (14.2) ტოლობით მოცემული თითოეული შედეგი რატომ არის ჭეშმარიტი, შესაძლებელია (14.1) ტოლობით მოცემული უმუშევრობის დონის განსაზღვრებაზე დაყრდნობით. შრომის ბაზარზე ერთი მდგომარეობიდან მეორეში გადასვლა მოქმედებს მრიცხველზე ან მნიშვნელზე, ან ორივეზე ერთად. მაგალითად, P_{en} სიდიდის ზრდა არ მოახდენს უშუალო გავლენას უმუშევრებზე, მაგრამ იგი, უდავოდ, ამცირებს სამუშაო ძალის მოცულობას. (14.1) ტოლობის თანახმად, ამგვარ შემცირებას მოსდევს უმუშევრობის დონის ზრდა.

ბ. 2011 წელს უმუშევრობის დონე კანადაში უფრო მაღალი იყო, ვიდრე გერმანიაში, მაგრამ კანადაში უმუშევრები, როგორც წესი, უფრო სწრაფად პოულობდნენ სამუშაოს, ვიდრე გერმანიაში (კანადელი უმუშევრების მხოლოდ 13.5% იყო სამსახურის გარეშე 1 წელზე მეტი ვადით მაშინ, როდესაც გერმანიაში იგივე მაჩვენებელი დაახლოებით 50% იყო);

გ. უმუშევრობის დონე ნიდერლანდსა და ნორვეგიაში თითქმის თანაბარი იყო 2005 და 2011 წლებში, მაგრამ ხანგრძლივი უმუშევრობა ნორვეგიისთვის ნაკლებად დამახასიათებელია;

დ. და ბოლოს, უმუშევრობის დონე დანიასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა 2005-იდან 2011 წლამდე პერიოდში, მაგრამ დანიაში იმ ადამიანების პროცენტული მაჩვენებელი, რომელთაც სამუშაო არ ჰქონდათ 1 წელზე მეტი დროის განმავლობაში, გარკვეულწილად შემცირდა, ხოლო იგივე მაჩვენებელი ამერიკის შეერთებულ შტატებში თითქმის გასამმაგდა.

ცხადია, რომ შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობა, ბაზარზე მოქმედი დაწესებულებები და პოლიტიკა, რომლებიც იწვევენ უმუშევრობის კონკრეტულ შედეგებს, მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით.

მართალია, წინამდებარე სახელმძღვანელო არ იძლევა დეტალურ ინფორმაციას სხვადასხვა ქვეყანაში არსებული განსხვავებების შესახებ (ცხრილი 14.3), მაგრამ შემდგომ განხილული უმუშევრობის სხვადასხვა თეორია, ძირითადად (14.2) ტოლობით მოცემული ერთი და ერთზე მეტი ნაკადის განსაზღვრას ეხება. მათი დახმარებით აიხსნება, რატომ მერყეობს იმ ადამიანების რაოდენობა, ვინც შრომის ბაზარზე, დროსა და სივრცეში, რეგიონებისა და ქვეყნების მიხედვით, სამუშაო ძალაში მონაწილეობის თვალსაზრისით, მდგომარეობას იცვლიან.

წინამდებარე თავში განვიხილავთ ფრიქციული, სტრუქტურული, ციკლური (დეფიციტური მოთხოვნის) და სეზონური უმუშევრობის სახეებს.

ცხრილი 14.3.

უმუშევრობის დონისა და ხანგრძლივობის მაჩვენებლები ევროპისა და ჩრდილოეთ ამერიკის ზოგიერთ ქვეყანაში, 2005 და 2011 წლები

	უმუშევრობის საერთო დონე		უმუშევრები 1 წელზე მეტი ხანგრძლივობით, %-ულად უმუშევართა საერთო რაოდენობის მიმართ	
	2005	2011	2005	2011
ბელგია	8.4%	7.2%	51.6%	48.3%
კანადა	6.8	7.4	9.6	13.5
დანია	4.8	7.6	25.9	24.4
საფრანგეთი	9.5	9.7	42.5	41.4
გერმანია	9.5	5.9	54.0	48.0
ირლანდია	4.3	14.5	34.3	59.4
ნიდერლანდის სამეფო	4.8	4.4	40.1	33.6
ნორვეგია	4.6	3.3	9.4	11.6
გაერთიანებული სამეფო	4.7	8.0	22.4	33.4
აშშ	5.1	9.0	11.8	31.3

წყარო: OECD, *Employment Outlook* (Paris: OECD, 2006), Tables A and G; and OECD, *Employment Outlook* (Paris: OECD, 2012), Tables A and H.

ფრიქციული უმუშევრობა

დავუშვათ, კონკურენტული შრომის ბაზარი ნონასნორულ მდგომარეობაში იმყოფება იმ გაგებით, რომ ხელფასის საბაზრო განაკვეთის პირობებში მოთხოვნილი სამუშაო ძალა მიწოდებული სამუშაო ძალის ტოლია. 14.2 ნახაზზე მოცემულია ასეთი შრომის ბაზარი, რომელზეც მოთხოვნის მრუდია D_0 , მიწოდების – S_0 , დასაქმება არის E_0 , შრომის ანაზღაურება კი W_0 . აქამდე ჩვენ ვმსჯელობდით ნონასნორობის ისეთ მდგომარეობაზე, როგორცაა სრული დასაქმება და ვგულისხმობდით, რომ მისი თანმდევი იყო უმუშევრობის არარსებობა, თუმცა ასეთი დასკვნა ბოლომდე მართებული არ არის. ბაზრის ნონასნორობის ან სრული დასაქმების მდგომარეობაშიც კი არსებობს *ფრიქციული უმუშევრობა*, რადგან ზოგიერთი ადამიანი აუცილებლად იქნება სამსახურის შეცვლის პროცესში.

როგორც მე-5 თავშია მითითებული, შრომის ბაზარი ხასიათდება ფრიქციებით: ინფორმაციული ნაკადები არასრულყოფილია, უმუშევრებსა და დამსაქმებლებს ერთმანეთის საპოვნელად დრო და ძალისხმევა სჭირდებათ. სამუშაო ძალის რაოდენობა უცვლელიც რომ იყოს, ყოველ მომენტში შრომის ბაზარზე ყოველთვის იქნებიან ადამიანები, რომლებიც პირველად ეძებენ სამუშაოს მაშინ, როდესაც სხვა დასაქმებული თუ უმუშევარი პირები ტოვებენ სამუშაო ძალის კატეგორიას. ზოგი ტოვებს სამსახურს, რადგან სხვა სამუშაოს ეძებს.⁴ გარდა ამისა, მოთხოვნის შემთხვევითი ცვალებადობა სხვადასხვა ფორმაში ზოგიერთ მათგანს აიძულებს, დახუროს წარმოება ან გაათავისუფლოს მომუშავეები მაშინ, როდესაც სხვა ფირმები იხსნებიან, ან ფირმები დამატებით თანამშრომლებს ასაქმებენ. რადგან ინფორმაციის მიღება ან შეფასება სამუშაოს მაძიებლების მახასიათებლებისა და ვაკანსიების შესახებ, როგორც წესი, მყისიერად არ ხდება, სამუშაოს მაძიებლისა და პოტენციური დამსაქმებლის დაწყვილებას დრო სჭირდება. ამდენად, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც, საერთო ჯამში, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა სამუშაო ძალის მიწოდების ტოლია, ფრიქციული უმუშევრობა მაინც არსებობს.

სამუშაოს ძებნის თეორია

ფრიქციული უმუშევრობის დონეს განაპირობებს სამუშაო ძალის ნაკადების მოძრაობა. კერძოდ, ნაკადებში უმუშევართა რაოდენობა და სამუშაოს მოსაძებნად საჭირო დრო. სამუშაოს მოძებნის ხანგრძლივობის განმსაზღვრელი ფაქტორები დგინდება სამუშაოს ძიების პროცესის ანალიზისას, რასაც შემდგომში განვიხილავთ.

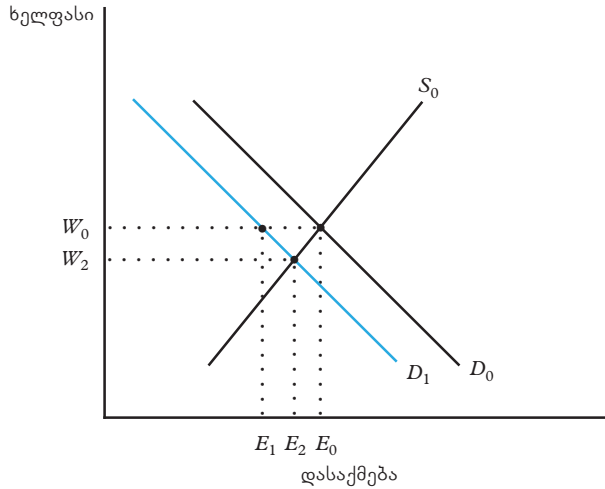
სამუშაოს ძიების მოდელი. ადამიანები გარკვეულ დროს ხარჯავენ სამუშაო ადგილის ძებნაზე. ინფორმაციის მიღება ან შეფასება სამუშაოს მაძიებლებისა და ვაკანსიების შესახებ, როგორც წესი, მყისიერად არ ხდება. ასე რომ, სამუშაოს მაძიებლისა და პოტენციური დამსაქმებლის დაწყვილებას დრო სჭირდება. სხვა თანაბარ პირობებში რაც ნაკლებია დროის კონკრეტულ პერიოდში უმუშევრების დასაქმების ალბათობა (ანუ P_{ue} სიდიდე), მით მაღალი იქნება ამ ადამიანების უმუშევრობის სავარაუდო პერიოდი და უმუშევრობის დონე. იმის გასაგებად, თუ რა ახდენს გავლენას P_{ue} სიდიდეზე, შემოგვაქვს სამუშაოს ძიების ფორმალური მოდელი იმ ძირითადი დაშვებით, რომ შრომის ანაზღაურება კავშირშია სამუშაოს მახასიათებლებთან და არა იმ პირების მახასიათებლებთან, რომლებიც კონკრეტულ სამუშაოზე დასაქმდებიან.⁵

⁴ ახალი სამუშაოს ძებნის დადებითი მხარეების ანალიზი, ერთი მხრივ, ჯერ კიდევ ძველ სამუშაოზე ყოფნისას და, მეორე მხრივ, უმუშევრად ყოფნისას იხ.: Christian Belzil, "Relative Efficiencies and Comparative Advantages of Job Search," *Journal of Labor Economics* 14 (Jan. 1996): 154–173.

⁵ მოტანილი მსჯელობა, ძირითადად, ეყრდნობა ნაშრომს: T. Mortensen, "Job Search, the

ნახაზი 14.2

ბაზარი სანყისი სრული დასაქმებით



დავუშვათ, სხვადასხვა დამსაქმებელი დასაქმების განსხვავებულ მინიმალურ სტანდარტს იყენებს. დასაქმების სტანდარტებში შეიძლება შედიოდეს: განათლებასთან დაკავშირებული მოთხოვნები, პროფესიული მომზადება (ტრენინგი), სამუშაო გამოცდილება, სამსახურში მისაღებ ტესტზე გარკვეული ქულების მოგროვება და ა.შ. დასაქმების პროცესის უმარტივესი მოდელი ამ მახასიათებლებს ერთ (K) ცვლადში აერთიანებს, რომელიც აღნიშნავს კონკრეტული სამუშაოსთვის საჭირო კვალიფიკაციის მინიმალურ დონეს. სამუშაო შრომის ანაზღაურების გარეშე არ არსებობს; $W(K)$ არის ხელფასი (შრომის ანაზღაურება), რომელიც ითვლება, რომ არის საჭირო კვალიფიკაციისა და არა დაქირავებული ადამიანების კონკრეტული მახასიათებლების ფუნქცია. ასევე ვუშვებთ, რომ ხელფასი არის საჭირო მინიმალური კვალიფიკაციის მზარდი ფუნქცია და ორი დამსაქმებელი, რომლებიც იყენებენ დასაქმებების ერთნაირ სტანდარტს, თანამშრომელს ერთნაირ ხელფასს სთავაზობს.

რადგან ფირმებს დასაქმების სხვადასხვა სტანდარტი აქვთ, ჩვენი მარტივი მოდელი გულისხმობს შრომის ბაზარზე შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული შეთავაზებების არსებულ ვაკანსიებზე განაწილებას. შეთავაზებული შრომის ანაზღაურების განაწილება 14.3 ნახაზზე აღნიშნულია $f(W)$ -თი. ნახაზზე მარჯვნივ გადაადგილებისას კვალიფიკაციის მინიმალური დონე და შეთავაზებული ხელფასი იზრდება. რადგან $f(W)$ შრომის ანაზღაურების შეთავაზებათა სავარაუდო განაწილებაა, მრუდის ქვეშ მოქცეული ფართობი უტოლდება 1-ს (რაც იმას ნიშნავს, რომ განაწილება 100%-ით შეიცავს ბაზარზე არსებული ხელფასის ყველა შეთავაზებას). ხელფასის ყოველი შეთავაზება (ჰორიზონტალურ ღერძზე) ნაჩვენებია განაწილებაში (ვერტიკალურ ღერძზე) ამ შეთავაზების წილთან მიმართებით.

Duration of Unemployment, and the Phillips Curve,” American Economic Review 60 (December 1970): 846–862. ასევე იხ.: Theresa Devine and Nicholas Kiefer, Empirical Labor Economics: The Search Approach (New York: Oxford University Press, 1990). იმ საშუალებების შეჯამება, რომელთა გამოყენებითაც ადამიანები სამუშაოს ეძებენ, იხ.: Yannis M. Ioannides and Linda Datcher Loury, “Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality,” Journal of Economic Literature 42 (December 2004): 1056–1093.

ახლა დავუშვათ, რომ კონკრეტულ უმუშევარს აქვს კვალიფიკაციის K^* დონე. რადგან არცერთი ფირმა არ დაასაქმებს პირს, რომელიც ვერ აკმაყოფილებს დასაქმების სტანდარტებს, მაქსიმალური ხელფასი, რისი მიღების იმედიც შეიძლება ჰქონდეს მას, არის $W^*(K^*)$. ვინც იცოდა დასაქმების K^* სტანდარტის მქონე ფირმები, მიმართავდა მათ, რადგან აკმაყოფილებდა მათი დასაქმების სტანდარტებს და მას დაასაქმებდნენ W^* ხელფასით.

ახლა დავუშვათ, რომ ინფორმაცია შრომის ბაზრის შესახებ არასრულყოფილია იმდენად, რამდენადაც სამუშაოს მაძიებლისთვის ცნობილია ხელფასის შეთავაზებების განაწილების ნახაზი $f(W)$, მაგრამ უცნობია ცალკეული ფირმების ხელფასის შეთავაზება და დასაქმების სტანდარტები. შედეგად, სამუშაოს ძიება გაიზარება როგორც ფირმების დასაქმების ოფისების შემთხვევით მონახულების პროცესი. თუ ფირმის დასაქმების სტანდარტი მეტია K^* -ზე, კანდიდატს იწუნებენ, მაგრამ თუ დასაქმების სტანდარტი K^* -ზე ნაკლებია, კანდიდატს სთავაზობენ სამსახურს. ინდივიდისთვის მოსახერხებელია, თავი მოუყაროს სამსახურებრივ შეთავაზებებს და მათგან საუკეთესო შეარჩიოს, მაგრამ სამუშაოს მაძიებლისთვის, და განსაკუთრებით დაბალკვალიფიციურისთვის, ასეთი ფუფუნება ნაკლებად არსებობს, მან დაუყოვნებლივ უნდა გადაწყვიტოს, დასთანხმდეს შეთავაზებულ სამუშაოს თუ არა, რადგან სხვა შემთხვევაში იმავე სამუშაოს კონკურენტს შესთავაზებენ.

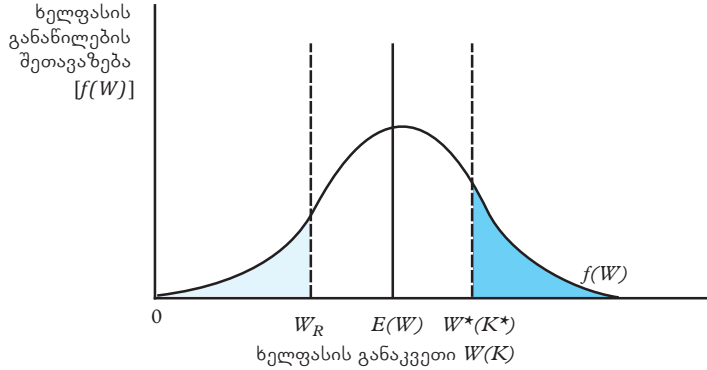
სამუშაოს მაძიებლისათვის მისაღები შრომის ანაზღაურება. სამუშაოს მაძიებლის გადანყვეტილება, დასთანხმდეს თუ არა კონკრეტულ შემთავაზებას, მნიშვნელოვანწილად დამოკიდებულია მისთვის მისაღები შრომის ანაზღაურების სიდიდეზე. თუ სამუშაოს მაძიებლისათვის გარკვეულია მისაღები შრომის ანაზღაურება, ამის შემდეგ უკვე ლოგიკურია, რომ მისთვის ხელსაყრელია ისეთი შეთავაზებები, სადაც მისაღებზე მაღალ ხელფასს სთავაზობენ. ამ შემთხვევაში მთავარი საკითხია, თუ როგორ დგინდება მისაღები შრომის ანაზღაურება.

ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად დავუშვათ, რომ W_R არის K^* კვალიფიკაციის მქონე სამუშაოს მაძიებლის მიერ არჩეული მისაღები ხელფასი (14.3 ნახაზი). ახლა მიაქციეთ ყურადღება იმას, რომ ამ პიროვნების ანკეტას დაიწუნებს ყველა ის ფირმა, რომლებიც თანამშრომელს უხდის $W^*(K^*)$ -ზე მაღალ ხელფასს; იგი ვერ დააკმაყოფილებს დასაქმების მინიმალურ სტანდარტებს. ანალოგიურად, პირი უარყოფს ყველა იმ სამსახურებრივ შეთავაზებას, სადაც ხელფასი W_R -ზე ნაკლებია. ამდენად, ალბათობა, რომ იგი დროის კონკრეტულ პერიოდში მოძებნის მისაღებ სამუშაოს, არის ნახაზზე W_R და W^* წერტილებს შორის მოთავსებული მრუდის ქვეშ მდებარე დაუფერავი ნაწილი. რაც მაღალია ასეთი ალბათობა, მით ნაკლებია უმუშევრობის სავარაუდო ხანგრძლივობა. თუ დავუშვებთ, რომ სამუშაოს მაძიებელი პოულობს სამუშაოს, მისთვის მოსალოდნელი ხელფასი იქნება სამსახურებრივი შეთავაზებების შენონილი საშუალო W_R -იდან W^* -ამდე დიაპაზონში. ეს საშუალო (ანუ მოსალოდნელი) ხელფასი 14.3 ნახაზზე აღნიშნულია $E(W)$ -ით.

თუ ინდივიდმა უნდა აირჩიოს ოდნავ მაღალი მისაღები ხელფასი, მის არჩევანს ორი სხვადასხვა შედეგი მოჰყვება: ერთი მხრივ, რადგან იგი ახლა უკვე უარს იტყვის ყველა დაბალხელფასიან სამსახურზე, მისთვის მოსალოდნელი ხელფასი (დასაქმების შემდეგ) გაიზარდება; მეორე მხრივ, სამსახურებრივი შეთავაზებების უარყოფის შედეგად მცირდება მისაღები სამუშაოს პოვნის ალბათობა დროის კონკრეტულ პერიოდში და, ამგვარად, იზრდება უმუშევრობის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა (შედარებით მაღალი მისაღები ხელფასის მეორე შედეგის გავლენა უმუშევრობის მოსალოდნელ ხანგრძლივობაზე, იხ. 14.1 მაგალითში). ყოველი უმუშევარი მისაღებ

ნახაზი 14.3

მისაღები შრომის ანაზღაურების არჩევანი სამუშაოს ძიების მოდელის მიხედვით



ხელფასს იმგვარად შეარჩევს, რომ უმუშევრობის შედარებით ხანგრძლივი პერიოდის მოსალოდნელი დანახარჯი ტოლი იყოს უმუშევრობის შემდგომ პერიოდში მისაღები ხელფასის მოსალოდნელი სარგებლისა.

მოდელის საფუძველზე გაკეთებული დასკვნები. აღწერილი მარტივი მოდელისა და მასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღების ნების საფუძველზე შესაძლებელია საგულისხმო დასკვნის გაკეთება. რადგან მისაღები ხელფასი არ უტოლდება ბაზარზე შეთავაზებულ მინიმალურ ხელფასს, სამუშაოს პოვნის ალბათობა იქნება 1-ზე ნაკლები და, ამდენად, მოსალოდნელია გარკვეული მასშტაბის უმუშევრობა. სამუშაოს ძიებასთან დაკავშირებული უმუშევრობის დროს ინდივიდი უცილობლად არ თანხმდება პირველსავე შეთავაზებას, რაც რაციონალური მიდგომაა არასრული ინფორმაციის პირობებში.

მაგალითი 14.1.

არის თუ არა უმუშევრობა სამუდამო განაჩენი?

ვაკანტური ადგილების დასაკავებლად კანდიდატების სკრინინგის პროცესში რამდენად დისკრიმინაციული მიდგომით გამოირჩევიან ფირმები იმ ადამიანების მიმართ, რომლებიც შედარებით დიდი ხნის განმავლობაში იყვნენ უმუშევრები? ამ კითხვაზე საპასუხოდ მკვლევრებმა მსოფლიოს დიდ ქვეყნებში მოქმედ ფირმებში, რომელთაც ინტერნეტით ვაკანსიები ჰქონდათ გამოცხადებული, 12 000-ამდე ფიქტიური რეზიუმე დააგზავნეს. ვაკანსიები ცხადდებოდა გაყიდვების, მომხმარებელთა მომსახურებისა და დამხმარე პერსონალის ადგილების დასაკავებლად. ფიქტიურ რეზიუმეებში მითითებული იყო გამოგონილი კანდიდატე-

ბის დასაქმებისა და უმუშევრობის ისტორია. კანდიდატების უმუშევრობის პერიოდი მერყეობდა 1-იდან 36 თვემდე. შემდეგ მკვლევრები აკვირდებოდნენ ფირმების გამომხმაურებებს.

მკვლევრებმა აღმოაჩინეს, რომ კანდიდატებს უმუშევრობის ერთთვიანი ხანგრძლივობით ორჯერ უფრო ხშირად ეხმაურებოდნენ ფირმები, ვიდრე სხვა, ანალოგიური მონაცემების მქონე კანდიდატებს, რომელთა უმუშევრობის ხანგრძლივობაც 8 თვეს შეადგენდა, თუმცა უმუშევრობის 8 თვეზე მეტი ხანგრძლივობის შემთხვევაში განსხვავება გამომხმაურებაში უმნიშვნელო იყო; მეორე მხრივ, აღმოჩნდა, რომ ეკონო-

მიკუური კრიზისის პერიოდებში, როდესაც გარშემო უამრავი უმუშევარია, უმუშევრობის ხანგრძლივობის გავლენა გამომხაურების მაჩვენებელზე ნაკლები იყო.

ამდენად, მაღალი მისაღები ხელფასის მოთხოვნა დაკავშირებულია უმუშევრობის ვადის გახანგრძლივების საფრთხესთან, რაც ამცირებს პოტენციური დამსაქმებლე-

ბის სურვილს, დაასაქმონ კანდიდატი, განსაკუთრებით, როდესაც შრომის ბაზარი შედარებით გამართულად ფუნქციონირებს;

წყარო: Kory Kroft, Fabian Lange, and Matthew Notowidigdo, "Duration Dependence and Labor Market Conditions: Theory and Evidence from a Field Experiment," working paper no. 18387, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: 2013).

მეორე, რადგან მისაღები ხელფასი ყოველთვის იმაზე ნაკლებია, ვიდრე ეს შეესაბამება ინდივიდის კვალიფიკაციას, $W^*(K^*)$, რეალურად, სამუშაოს შოვნის შემდეგ ყველა ინდივიდი არასრულად დასაქმებულია (იმ გაგებით, რომ მათი მოსალოდნელი შემოსავალი W^* -ზე ნაკლებია). ასეთი არასრული დასაქმება არასრული ინფორმაციის შედეგია; უკეთესი საბაზრო ინფორმაცია გააუმჯობესებდა დასაქმების პროცესს, როგორც სამუშაოს მაძიებლისთვის, ასევე დამსაქმებლისთვის;

მესამე, როგორც მე-5 თავში აღინიშნა, სხვა მხრივ ერთნაირი მონაცემების ინდივიდები, საბოლოო ჯამში, სხვადასხვა ხელფასს იღებენ. ერთნაირი კვალიფიკაციის მქონე ორი ინდივიდი აირჩევს მისაღები ხელფასის ერთნაირ დონეს და მათთვის მოსალოდნელი ხელფასი უმუშევრობის შემდგომ პერიოდში იქნება ერთნაირი. თუმცა ხელფასი, რომელსაც ისინი საბოლოოდ მიიღებენ, უბრალოდ, გამართლებასა და დამოკიდებული – ეს იქნება ხელფასის შეთავაზება W_R -იდან W^* -მდე დიაპაზონში. არასრული ინფორმაციის გარემოში არ მოიძებნება ეკონომიკური მოდელი, რომლის დახმარებითაც შესაძლებელი იქნებოდა სხვადასხვა ინდივიდის შრომის ანაზღაურებებს შორის არსებული განსხვავებების ახსნა;

მეოთხე, ნებისმიერი ფაქტორი, რომელიც აიძულებს უმუშევარ ადამიანებს, კიდევ უფრო გაააქტიურონ სამუშაოს ძიების პროცესი (მიმართონ უფრო მეტ პოტენციურ დამსაქმებელს), სხვა თანაბარ პირობებში შეამცირებს უმუშევრობის ხანგრძლივობას. სამუშაო ადგილებისა და სამუშაოს მაძიებლების შესახებ ინფორმაციის უფრო ეფექტურმა შეგროვება/გავრცელებამ შეიძლება დააჩქაროს სამუშაოს ძიების პროცესი ორივე მხარისათვის. დასაქმების სააგენტოებში მასშტაბური კომპიუტერიზაცია ინოვაციის კიდევ ერთი მაგალითია, რომელიც, სავარაუდოდ, ამცირებს უმუშევრობას. თუმცა როგორც მე-7 თავში იყო ნათქვამი, უმუშევარ ადამიანებსაც კი აქვთ საშუალება, ალტერნატიულად გამოიყენონ დრო (მათ შეუძლიათ, დრო დახარჯონ „შინამეურნეობაზე“). უმუშევარი სამუშაოს ძიებისას ადარებს შინამეურნეობაზე დახარჯული დროის ღირებულებასა და მუშაობის შედეგად მიღებულ ამონაგებს. თუ შინამეურნეობაზე დახარჯული დროის ღირებულება მაღალია, მუშაობიდან ამონაგები კი მცირე, უმუშევარმა შეიძლება სტიმიული დაკარგოს და თავი დაანებოს სამუშაოს ძიებას, რა შემთხვევაშიც იგი აღარ შევა სამუშაო ძალის შემადგენლობაში;

და ბოლოს, თუ უმუშევრობის დანახარჯი სამუშაოს მაძიებლისთვის მცირდება, ადამიანი იძულებული გახდება, გაზარდოს მისაღები ხელფასის ზომა (ანუ ადამიანი უფრო პრეტენზიული იქნება შეთავაზებული სამუშაოს არჩევისას). მისაღები ხელფასის გაზრდის შემთხვევაში იზრდება უმუშევრობის სავარაუდო ხანგრძლივობაც და მოსალოდნელი ხელფასიც უმუშევრობის შემდგომ პერიოდში. უმუშევრობის ერთ-ერთი ფაქტორი, რომელიც მოქმედებს ხარჯზე და, ამდენად, მისაღები ხელფასის ოდენობაზე, არის სახელმწიფო უმუშევრობის დაზღვევის (UI) პროგრამების მოქმედება.

უმუშევრობის დაზღვევის პროგრამების ეფექტი

რეალურად, მსოფლიოს ყველა მოწინავე ქვეყანა საკუთარ მოქალაქეებს, რომლებმაც სამუშაო დაკარგეს, სთავაზობს უმუშევრობის კომპენსაციას ამა თუ იმ ფორმით, თუმცა ეს სისტემები მეტად მრავალფეროვანი სტრუქტურითა და ფონდებით გამოირჩევა.⁶ ამერიკის შეერთებულ შტატებში UI სისტემა რეალურად ინდივიდუალური სახელმწიფო სისტემებისგან შედგება. მართალია, ინდივიდუალური სისტემები ერთმანეთისგან მცირე დეტალებით განსხვავდებიან, მაინც შესაძლებელია მათი მუშაობის სქემის ზოგადად დახასიათება.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში უმუშევრის UI სისტემით სარგებლობის უფლება განისაზღვრება შრომის ბაზარზე მისი წარსული გამოცდილებითა და უმუშევრობის მიზეზით. სახელმწიფოს მოთხოვნის საფუძველზე უმუშევარმა პირმა უნდა დაამტკიცოს, რომ იგი ყოველთვის იმყოფებოდა სამუშაო ძალის შემადგენლობაში, რისთვისაც აბარებს კონკრეტულ საბაზისო პერიოდში მინიმალური შემოსავლის ან მინიმალურ ნამუშევარ კვირათა ტესტს. მხოლოდ ამის შემდეგ მოიპოვებს უმუშევარი პირი UI სისტემით სარგებლობისა და გათვალისწინებული დახმარების მიღების უფლებას. ეს სისტემა ყველა შტატში ითვალისწინებს სამსახურიდან დათხოვნილ იმ პირთა დახმარებას, რომლებმაც წარმატებით ჩააბარეს საბაზრო გამოცდილების ზემოხსენებული ტესტი. ზოგიერთ შტატში, ვინც ნებაყოფლობით ტოვებს სამუშაოს, უფლებამოსილია, UI სისტემით გარკვეულ შემთხვევებში ისარგებლოს. და ბოლოს, პირებს, რომლებიც ცოტა ხნის წინ ან ხელახლა შეუერთდნენ სამუშაო ძალას და ისინი, რომლებიც სამსახურიდან შრომითი ხელშეკრულების პირობების თანახმად დაითხოვეს, უფლება არ აქვთ, ისარგებლონ UI სისტემით.

ლოდინის ვადის გასვლის შემდეგ, რომელიც უმეტეს შტატში 1 კვირას შეადგენს, პირს, რომელიც უფლებამოსილია უმუშევრობის დაზღვევის სისტემით გათვალისწინებული დახმარების მიღებაზე, შეუძლია, მიიღოს ეს დახმარება. დახმარების სტრუქტურა მოცემულია 14.4. ნახაზზე. ნახაზიდან ჩანს, რომ დახმარება კავშირშია ინდივიდის წინა ხელფასთან. როგორც (ა) გრაფიკიდან ჩანს, ყველა უმუშევარი პირი, რომელიც სარგებლობს უმუშევრობის დაზღვევის სისტემით, უფლებამოსილია, მიიღოს შემწეობის მინიმალური თანხა B_{min} ოდენობით. თუ წინა ხელფასი აჭარბებს კრიტიკულ ზღვარს (W_{min}), შემწეობის თანხაც შემოსავლის პროპორციულად იზრდება მაქსიმალური შემოსავლის დონემდე (W_{max}), რის შემდეგაც შემწეობა მუდმივია და უცვლელად შეადგენს B_{max} -ს. ზოგიერთ შტატში უმუშევარი პირებისთვის ასევე მოქმედებს კმაყოფაზე მყოფი პირების დახმარების პროგრამები, თუმცა ზოგიერთ მათგანში კმაყოფაზე მყოფი პირების დახმარება არ ზრდის ინდივიდის უმუშევრობის დაზღვევის პროგრამით გათვალისწინებულ ყოველკვირეულ დახმარებას B_{max} -ზე მეტად.

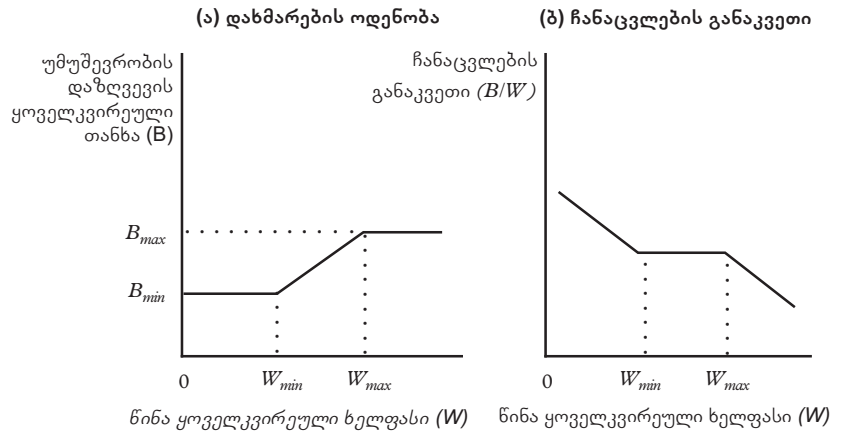
დახმარების ამ სტრუქტურასთან დაკავშირებით შეიძლება ითქვას, რომ ინდივიდის უმუშევრობის დაზღვევის დახმარების თანაფარდობა წინა ხელფასთან იცვლება ინდივიდის წარსულში მიღებული ხელფასის მიხედვით (იხ. (ბ) გრაფიკი). ამ თანაფარდობას ხშირად ჩანაცვლების განაკვეთს უწოდებენ და არის წინა ხელფა-

⁶ Organisation for Economic Co-operation and Development, Benefits and Wages 2007 (Paris: OECD, 2007), contains a description and comparison of UI programs in various countries. A description of the characteristics of the U.S. UI system is found in Highlights of State Unemployment Compensation Laws (Washington, D.C.: National Foundation for Unemployment Compensation and Workers' Compensation, 2006). ამერიკის შეერთებულ შტატებში მოქმედი UI სისტემის დახასიათება და ეკონომიკური ანალიზი იხ.: Walter Nicholson and Karen Needels, "Unemployment Insurance: Strengthening the Relationship between Theory and Policy," Journal of Economic Perspectives 20 (Summer 2006): 47–70.

სის წილი, რომელსაც ანაცვლებს უმუშევრობის დაზღვევის პროგრამით გათვალისწინებული დახმარება. W_{min} -სა და W_{max} -ს შორის დიაპაზონში, სადაც ჩანაცვლების განაკვეთი მუდმივია, უმეტეს შტატში გათვალისწინებულია უმუშევარი პირის წინა ხელფასის 50%-ის ჩანაცვლება.

ნახაზი 14.4

უმუშევრობის დაზღვევის ყოველკვირეული დახმარება, როგორც წინა ხელფასის ფუნქცია



უმუშევრობის შემწეობის თანხის გაცემის დაწყების შემდეგ, მომდევნო დახმარების მიღების უფლება დამოკიდებულია სამუშაოს პოვნის „სათანადო მცდელობაზე“. „სათანადო მცდელობა“, ქვეყნების მიხედვით, სხვადასხვანაირად განისაზღვრება. გარდა ამისა, ზოგიერთ შტატში დადგენილია დახმარების მიღების მაქსიმალური ფიქსირებული ვადა (როგორც ნესი, 26-კვირიანი), ხოლო სხვა შტატებში მისი ხანგრძლივობა მერყეობს დახმარების მიმღები პირის წინა საბაზრო გამოცდილების მიხედვით (რაც უფრო დიდი ხნის განმავლობაში იყო პირი სამუშაო ძალის შემადგენლობაში, მით მით უფრო ხანგრძლივად იღებს დახმარებას). კონგრესის მიერ მიღებული კანონი უფლებას აძლევს იმ შტატებს, სადაც უმუშევრობის მაღალი დონე ფიქსირდება, გაახანგრძლივონ უმუშევართათვის დახმარების გაცემა; ასეთი გაახანგრძლივების სტანდარტული ვადაა 13 კვირა, თუმცა 2009 წლის ეკონომიკური კრიზისის დროს იგი 73 კვირამდე გაიზარდა.

ხომ არ იწვევს დიდი დახმარება უმუშევრობის ზრდას? სამუშაოს ძიების ჩვენეულ თეორიაზე დაყრდნობით, რომელზეც უკვე ვისაუბრეთ, შეიძლება დაგვრჩეს შთაბეჭდილება, რომ, რაც მეტია უმუშევრობის დაზღვევით გათვალისწინებული შემწეობა, მით მეტად გაიზრდება უმუშევარი პირების მისაღები ხელფასის ზომა. მისაღები ხელფასის ოდენობის ზრდა გამოიწვევს P_{ue} და P_{un} სიდიდეების გაზრდას, რაც გაახანგრძლივებს უმუშევრობას. ეს კი, სხვა თანაბარ პირობებში, თავის მხრივ, გაზრდის უმუშევრობის დონეს.

რადგან უმუშევრობის დაზღვევის თანხები შტატების მიხედვით საგრძნობლად განსხვავებულია, ჩატარდა კვლევები იმ მოსაზრების მართებულობის შესამოწმებლად, რომლის თანახმადაც შედარებით დიდი შემწეობა უმუშევრობის დონეს იმაზე მეტად ზრდის, ვიდრე უმუშევრობის რეალური დონე იქნებოდა ასეთი დახმარების არარსებობის პირობებში. კვლევების შედეგები ცხადყოფს, რომ უმუშევრობის დაზღვევის ჩანაცვლების მაღალი განაკვეთი ნამდვილად არის კავშირში ბენეფიცია-

რების უმუშევრობის ხანგრძლივობასთან. ცხადია, კვლევებით მიღებული რიცხვითი მონაცემები იმის შესახებ, თუ როგორ რეაგირებს უმუშევრობის ხანგრძლივობა ჩანაცვლების განაკვეთის ცვლილებებზე, სხვადასხვაა, მაგრამ ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, ამერიკის შეერთებულ შტატებს უმუშევრობის დაზღვევის პროგრამა 1976 წელს რომ შეენწყვიტა, უმუშევრობის საშუალო ხანგრძლივობა იმავე წელს 4.3-იდან 2.8 თვემდე შემცირდებოდა.⁷ ცხადია, უფრო რეალურია უმუშევრობის დაზღვევის თანხების ზომიერ ცვლილებებზე უმუშევრობის ხანგრძლივობის რეაქციაზე დაკვირვება. ზოგი შეფასების თანახმად, ჩანაცვლების განაკვეთის 10%-იანი ცვლილება დაახლოებით ერთი კვირით ახანგრძლივებს უმუშევრობას, თუმცა ასეთი გახანგრძლივება შეიძლება ნაკლები იყოს მაღალი უმუშევრობის პირობებში (როდესაც სამუშაოს მაძიებლები სამსახურებრივ შეთავაზებაზე ნაკლებად ამბობენ უარს).⁸ უმუშევრობის კომპენსაციის შედეგების თაობაზე სხვა ქვეყნებში ჩატარებული კვლევებიც ადასტურებს მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ უმუშევრობის დაზღვევის დიდი ოდენობა ზრდის უმუშევრობის დონეს.⁹

დახმარების მიღებაზე უფლებამოსილების ეფექტი. გარდა დახმარების ზომისა, აღმოჩნდა, რომ ინდივიდის მიერ სამუშაოს ძიების ხასიათზე გავლენას ახდენს უმუშევართა უფლებამოსილება, მიიღონ უმუშევრობის კომპენსაცია. მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში დააკვირდნენ ასეთ ფაქტს: უმუშევრობის დახმარების მიღების შეწყვეტამდე ერთი კვირით ადრე ბენეფიციარები დიდი ალბათობით თანმხდებიან ამა თუ იმ შეთავაზებას, თუმცა უმუშევრობის მაღალი დონის შემთხვევაში ასეთი ქცევის ალბათობა ნაკლებია.¹⁰ არსებობს იმის დამამტკიცებელი ფაქტე-

⁷ James M. Poterba and Lawrence H. Summers, “Unemployment Benefits and Labor Market Transitions: A Multinomial Logit Model with Errors in Classification,” *Review of Economics and Statistics* 77 (May 1995): 207–216.

⁸ Anthony B. Atkinson and John Micklewright, “Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review,” *Journal of Economic Literature* 29 (December 1991): 1679–1727. თანამედროვე კვლევები იხ.: Peter Kuhn and Chris Riddell, “The Long-Term Effects of a Generous Income Support Program: Unemployment Insurance in New Brunswick and Maine, 1940–1991,” *Industrial and Labor Relations Review* 63 (January 2010): 183–204; Bruce D. Meyer and Wallace K. C. Mok, “Quasi-Experimental Evidence on the Effects of Unemployment Insurance from New York State,” National Bureau of Economic Research, working paper no. 12865 (January 2007); Raj Chetty, “Moral Hazard versus Liquidity and Optimal Unemployment Insurance,” *Journal of Political Economy* 116 (April 2008): 173–234; and Alan B. Krueger and Andreas Mueller, “Job Search and Unemployment Insurance: New Evidence from Time Use Data,” *Journal of Public Economics* 94 (April 2010): 298–307.

⁹ Johannes F. Schieder, Till von Wachter, and Stefan Bender, “The Effects of Extended Unemployment Insurance Over the Business Cycle: Evidence from Regression Discontinuity Estimates Over 20 Years,” *Quarterly Journal of Economics* 127 (May 2012): 701–752; and Kenneth Carling, Bertil Holmlund, and Altin Vejsiu, “Do Benefit Cuts Boost Job Finding? Swedish Evidence from the 1990s,” *Economic Journal* 111 (October 2001): 766–790.

¹⁰ Lawrence Katz and Bruce Meyer, “Unemployment Insurance, Recall Expectations and Unemployment Outcomes,” *Quarterly Journal of Economics* 105 (November 1990): 993–1002. Alan B. Krueger and Andreas I. Mueller, “Job Search, Emotional Well-Being and Job Finding in a Period of Mass Unemployment: Evidence from High-Frequency Longitudinal Data,” *Brookings Papers on Economic Activity* 42 (Spring 2011): 1–81, Orley Ashenfelter, David Ashmore, and Olivier Deschenes, “Do Unemployment Insurance Recipients Actively Seek Work? Evidence from Randomized Trials in Four U.S. States,” *Journal of Econometrics* 125 (March–April 2005): 53–75. ამ ნაშრომებში მოტანილია დასკვნები იმის შესახებ, რომ უმუშევრობის დაზღვევის ბენეფიციარები ნამდვილად ეძებენ სამუშაოს დახმარების მიღების პერიოდში; ამდენად, მუშაობის დაწყება დახმარების მიღების შეწყვეტამდე მცირე ხნით ადრე, უბრალოდ, შეიძლება გამოიწვევოს იყოს ამ დროს სამუშაოს მაძიებლის მისაღები ხელფასის შემცირებით. მტკიცებულება, რომ სამუშაოს ძიების მოთხოვნებმა შეიძლება დააჩქაროს უმუშევრობის კატეგორიის დატოვება, იხ.: Jeff

ბი, რომ ეკონომიკური კრიზისის დროს დახმარების მიღების პერიოდის გაზრდა უმუშევრობას ახანგრძლივებს. უმუშევრები წყვეტენ სამუშაოს ძიებას და ტოვებენ სამუშაო ძალის კატეგორიას.¹¹ უმუშევრობის შემნეობის ოდენობა ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში ნაკლებ გავლენას ახდენს უმუშევრობის ხანგრძლივობაზე. ამდენად, მისაღებია უმუშევრობის შემნეობის გაზრდა უმუშევრობის მაღალი დონის პირობებში.¹²

ხო არ უწყობს ხელს დახმარების დიდი თანხა სამუშაოს მაძიებლისა და დამსაქმებლის დაწყვილებას? სამუშაოს ძიების ჩვენეული თეორიით, მისაღები ხელფასის ზრდა, რაც უმუშევრობის დახმარების დიდი თანხების თანმდევი, ახანგრძლივებს უმუშევრობის პერიოდებს, მაგრამ მისი მოქმედებით უნდა გაიზარდოს დასაქმების შემდგომ პერიოდში მოსალოდნელი ხელფასიც. რეალურად, უმუშევრობის კომპენსაციის ერთ-ერთი მიზანია, ადამიანს საშუალება მისცეს, მოძებნოს მისთვის მისაღები სამუშაო. სამწუხაროდ, მხოლოდ მწირი ფაქტები ადასტურებს უმუშევრობის შემნეობის დადებით ზეგავლენას ხელსაყრელი სამუშაო ადგილის მოძიებასა და შრომით მონყოზაზე.¹³

სტრუქტურული უმუშევრობა

სტრუქტურულ უმუშევრობასთან მაშინ გვაქვს საქმე, როდესაც არსებობს შეუსაბამობა სათანადო კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის, ან როდესაც სხვადასხვა რეგიონში იქმნება დისბალანსი სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის. სრულად მოქნილი ხელფასისა და პროფესიათაშორისი და ტერიტორიული მობილობის დაბალი დანახარჯის პირობებში საბაზრო მექანიზმი სწრაფად აღმოფხვრიდა უმუშევრობის ამ სახეს. თუმცა პრაქტიკაში ასეთი პირობები შეიძლება არ შეიქმნას, რის გამოც წარმოიქმნება სტრუქტურული უმუშევრობა.

განსხვავება პროფესიული და რეგიონული უმუშევრობის დონეებში

14.5 ნახაზზე წარმოდგენილი შრომის ბაზრის ორსექტორიანი მოდელის დახმარებით ვაჩვენოთ, თუ როგორ წარმოიქმნება სტრუქტურული უმუშევრობა. ამ მომე-

Borland and Yi-Ping Tseng, "Does a Minimum Job Search Requirement Reduce Time on Unemployment Payments? Evidence from the Jobseeker Diary in Australia," *Industrial and Labor Relations Review* 60 (April 2007): 357–378.

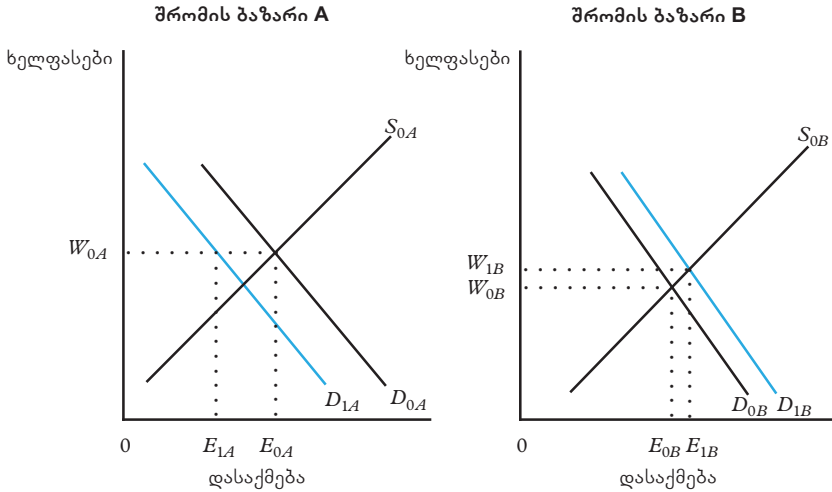
¹¹ Henry S. Farber and Robert G. Valletta, "Do Extended Unemployment Benefits Lengthen Unemployment Spells? Evidence from Recent Cycles in the U.S. Labor Market," working paper no. 573, Industrial Relations Section, Princeton University (Princeton, N.J.: April 2013).

¹² Kory Kroft and Matthew Notowidigdo, "Should Unemployment Insurance Vary with the Unemployment Rate? Theory and Evidence"; Henry S. Farber and Robert G. Valletta, "Do Extended Unemployment Benefits Lengthen Unemployment Spells? Evidence from Recent Cycles in the U.S. Labor Market"; and Johannes F. Schieder, Till von Wachter, and Stefan Bender, "The Effects of Extended Unemployment Insurance Over the Business Cycle: Evidence from Regression Discontinuity Estimates Over 20 Years."

¹³ Christian Belzil, "Unemployment Insurance and Subsequent Job Duration: Job Matching versus Unobserved Heterogeneity," *Journal of Applied Econometrics* 16 (September–October 2001): 619–636; Daniel H. Klepinger, Terry R. Johnson, and Jutta M. Joesch, "Effects of Unemployment Insurance Work-Search Requirements: The Maryland Experiment," *Industrial and Labor Relations Review* 56 (October 2002): 3–22; and David Card, Raj Chetty, and Andrea Weber, "Cash-on-Hand and Competing Models of Intertemporal Behavior: New Evidence from the Labor Market," *Quarterly Journal of Economics* 122 (November 2007): 1511–1560; and Sara LaLumia, "The EITC, Tax Refunds, and Unemployment Spells," *American Economic Journal: Economic Policy* 5 (May 2013): 188–221.

ნბსზო 14.5

არაელასტიკური ხელფასითა და ადაპტაციის ხარჯებით გამოწვეული სტრუქტურული უმუშევრობა



ნტიში დავუშვათ, რომ ეს სექტორები მომუშავეთა განსაზღვრული პროფესიული ჯგუფების ბაზრებს აღნიშნავენ. მოგვიანებით გავაკეთებთ დაშვებას, რომ ისინი წარმოადგენენ ტერიტორიულად იზოლირებულ ორ შრომის ბაზარს.

პროფესიული დისპროპორციები. დავუშვათ, A არის საავტომობილო სფეროს მომუშავეთა ბაზარი, ხოლო B – მაღალკვალიფიური პროგრამისტების ბაზარი. ასევე, დავუშვათ, რომ დასაწყისში ორივე ბაზარზე წონასწორული მდგომარეობაა. ორივე ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების (D_{0A} , S_{0A}) და (D_{0B} , S_{0B}) მრუდების გათვალისწინებით მოცემულ ორ სექტორში წონასწორული ხელფასი/დასაქმების კომბინაცია, შესაბამისად, (W_{0A} , E_{0A}) და (W_{0B} , W_{0B}) იქნება. რადგან ტრენინგის ხარჯები და არაფულადი პირობები ამ ორ ბაზარზე განსხვავებულია, არ არის აუცილებელი, შრომის ანაზღაურება ორივე სექტორში ერთნაირი იყოს.

ახლა დავუშვათ, რომ მოთხოვნა საავტომობილო სფეროს მომუშავეებზე შემცირდა D_{1A} -მდე უცხოურ იმპორტიორ ფირმებთან კონკურენციის გამო, ხოლო მოთხოვნა პროგრამისტებზე გაიზარდა D_{1B} დონემდე კომპიუტერების ფართო მოხმარების შედეგად. თუ A ბაზარზე რეალური ხელფასი შემცირების მიმართულებით მოქნილი არაა პროფკავშირთან გაფორმებული ხელშეკრულებების პირობების, სოციალური ნორმების ან სახელმწიფო კანონების გამო, საავტომობილო სფეროში დასაქმება დაეცემა E_{1A} ნერტილამდე. პროგრამისტების დასაქმება და ხელფასი კი, შესაბამისად, E_{1B} და W_{1B} დონემდე აიწევს. მაღევე $E_{0A} - E_{1A}$ რაოდენობის პირი აღმოჩნდება უმუშევარი.

საავტომობილო სფეროს მომუშავეებს რომ შეეძლოთ ყოველგვარი დანახარჯის გარეშე პროგრამისტებად გადამზადება, უმუშევრად დარჩენილი პირები სასწრაფოდ გადაინაცვლებდნენ B ბაზარზე, სადაც, როგორც დავუშვით, ხელფასი მოქნილია და, საბოლოოდ, უმუშევრობა აღმოიფხვრება.¹⁴ თუმცა სტრუქტურულ

¹⁴ რეალურად ეს განცხადება ბოლომდე სიმართლეს არ შეესაბამება. როგორც მე-13 თავში აღვნიშნეთ, პროფკავშირების საქმიანობის შედეგების გაანალიზებისას ანალოგიური მოდელის გამოყენებით ლოდინის უმუშევრობა წარმოიშობა, ე.ი., სანამ A ბაზარზე ხელფასი აჭარბებს B ბაზრის ხელფასს და უმუშევრები A ბაზარზე იმედოვნებენ, რომ სამუშაო ძალის ჩვეულებრივი დენადობა, საბოლოოდ, A ბაზარზე ვაკანსიების გაჩენას გამოიწვევს, მათთვის შეიძლება მოგებიანიც იყოს A ბაზარზე დარჩენა და სამუშაოს იქ დალოდება.

უმუშევრობასთან სწორედ მაშინ გვაქვს საქმე, როდესაც ადაპტაციის ხარჯები საკმარისად მაღალია საიმისოდ, რომ მსგავსი გადაადგილება სწრაფად ან საერთოდ მოხდეს. ამგვარი ადაპტაცია, სავარაუდოდ, მიუღებელი აღმოჩნდება ბევრი 50 ან 60 წელს მიახლოებული უმუშევრად დაჩენილი პირებისთვის, რომელთაც შეზღუდული დროის ფაქტორი უნდა გაითვალისწინონ. გარდა ამისა, მათ სათანადო ტრენინგის დასაფინანსებლად სესხის მიღება გაუჭირდებათ.

ტერიტორიული დისპროპორციები. ანალოგიურად შეიძლება ტერიტორიული დისპროპორციების შეფასებაც. დავუშვათ, A ბაზარი არსებობს რომელიღაც ცივ ქალაქში, B ბაზარი კი – ცხელ სამხრეთულ ქალაქში. ამასთან, ორივე ბაზარზე გამოიყენება ერთი და იმავე მახასიათებლების მქონე სამუშაო ძალა. როდესაც ცივ ქალაქში მოთხოვნა ეცემა, უმუშევრობა კი იზრდება ხელფასების მოუქნელობის გამო, უმუშევრად დარჩენილები კვლავაც ელიან სამუშაოს გამოჩენას მათ მშობლიურ ქალაქში, სულ მცირე, სამი მიზეზის გამო: პირველი, ინფორმაციული ნაკადების არასრულყოფილების გამო სამუშაოს მაძიებლებმა შეიძლება არ იცოდნენ მათი ქალაქიდან რამდენიმე ასეული მილის დაშორებით არსებული სასურველი სამუშაოს შესახებ; მეორე, მაღალია გადაადგილების პირდაპირი ფულადი, მათ შორის, სატრანსპორტო და სახლის ყიდვა-გაყიდვის ტრანსაქციული დანახარჯები; მესამე, არსებითაა ფსიქოლოგიური დანახარჯები, რომლებიც დიდ მანძილზე გადაადგილებას უკავშირდება, რადგან ადამიანს უნევს, შეეღოს მეგობრებს, მეზობლებს და ადგილობრივი სოციალური დახმარების პროგრამებს. როგორც მე-10 თავში აღვნიშნეთ, ასეთი ფაქტორები ტერიტორიულ მიგრაციას აფერხებენ. მიგრაცია ასევე მცირდება ასაკის მატებასთან ერთად. ეს ხარჯები იმდენად მაღალია, რომ სანარმოს დახურვის ან წარმოების მოცულობის მუდმივი შემცირების გამო უმუშევრად დარჩენილი მრავალი ადამიანი არ ინტერესდება, მოძებნოს სამუშაო საკუთარი გეოგრაფიული რაიონის ფარგლებს გარეთ.¹⁵

სხვადასხვა შტატში სტრუქტურულმა ფაქტორებმა შეიძლება მნიშვნელოვნად განსხვავებული უმუშევრობის დონე გამოიწვიონ კონკრეტულ წელს, მაგრამ მსგავსი განსხვავება მუდმივი როდია.¹⁶ თუ უმუშევრობის დონე კონკრეტულ შტატში ქვეყანაში არსებული უმუშევრობის საშუალო დონეზე მაღალია, მრავალი უმუშევარი შტატს საბოლოოდ დატოვებს და არც ახალჩამოსულები იქნებიან. ამის საპირისპიროდ, შტატები, სადაც ქვეყნის უმუშევრობის საერთო დონეზე დაბალი უმუშევრობაა, სამუშაოს უამრავ მაძიებელს მიიზიდავენ.

მაგალითად, 1981 წელს ინდიანის შტატში უმუშევრობის დონე 10.1% დაფიქსირდა მაშინ, როდესაც ქვეყანაში უმუშევრობის საშუალო დონე 7.6% იყო. მომდევნო ათი წლის განმავლობაში ინდიანის შტატში სამუშაო ძალა იზრდებოდა საშუალოზე ნაკლები ტემპით და 1991 წლისთვის ამ შტატში უმუშევრობის დონე 5.9%, ანუ თითქმის 1%-ით ნაკლები იყო ქვეყანაში უმუშევრობის საშუალო დონეზე. ანალოგიურად, უმუშევრობის დონე ჰემფშირში 1981 წელს იყო 5%, მაგრამ მომდევნო ათი წლის განმავლობაში სამუშაო ძალა აქ სამჯერ უფრო სწრაფად იზრდებოდა, ვიდრე საშუალოდ ქვეყანაში. 1991 წლისთვის კი უმუშევრობის დონე საშუალოზე მაღალი გახდა და შეადგენდა 7.2%-ს.

¹⁵ მუდმივად გადაადგილებული პირების საწარმოო მობილობის კვლევა მოცემული ჯგუფის მობილობის სხვა კვლევების მითითებით იხ.: Elisabetta Magnani, *Risk of Labor Displacement and Cross-Industry Labor Mobility*, *Industrial and Labor Relations Review* 54 (April 2001): 593–610. კვლევა იმის შესახებ, თუ უძრავი ქონების ბაზარზე არსებული პრობლემები რამდენად აფერხებს უმუშევართა რეკონტაქტის გადაადგილებას, იხ.: Henry S. Farber, *Unemployment in the Great Recession: Did the Housing Market Crisis Prevent the Unemployed from Moving to Take Jobs?* *American Economic Review: Papers and Proceedings* 102 (May 2012): 520-525.

¹⁶ იხ. Olivier Jean Blanchard and Lawrence F. Katz, *Regional Evolutions*, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1992–1: 1–75.

ქვეყნებს შორის განსხვავება გრძელვადიანი უმუშევრობის მიხედვით

(14.2) განტოლების მიხედვით, სტრუქტურული უმუშევრობა თავს იჩენს მაშინ, როდესაც უმუშევრებს სამუშაოს მოძიების ნაკლები შანსები აქვთ (P_{ue} დაბალია) და შედეგად, მათი უმუშევრობის პერიოდიც ხანგრძლივია. როგორც 14.3 ცხრილიდან ჩანს, ერთ ნელზე მეტი ხანგრძლივობით დაუსაქმებელი სამუშაო ძალის პროცენტული მაჩვენებელი უფრო მაღალია ევროპაში, ვიდრე ამერიკის შეერთებულ შტატებში (თუმცა განსხვავება 2005 წელს უფრო დიდი იყო 2011 წელთან შედარებით) და, ბუნებრივია, საინტერესოა, რა არის ამის მიზეზი.

უმუშევრები უფრო სწრაფად ახერხებენ დასაქმებას, თუ პროფესიული გადაამზადების პროგრამები სუბსიდირებულია, ტერიტორიული გადაადგილება ნაკლებ ხარჯიანია და ასევე, თუ დამსაქმებელს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა მცირე დანახარჯით შეუძლია. აშშ ტრენინგის პროგრამებზე ხარჯავს გაცილებით ნაკლებს, ვიდრე ევროპის უმეტესი ქვეყანა.¹⁷ ამერიკის შეერთებულ შტატებში აღნიშნულის კომპენსაცია შეიძლება შედარებით მაღალი ტერიტორიული მობილობა იყოს. ყველაზე დიდი განსხვავება კი ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ტემპში შეიმჩნევა.

ევროპის ქვეყნებში, როგორც წესი, მოქმედებს სამუშაო ადგილების დაცვის პოლიტიკა, რომლის მიზანიც სამსახურიდან მომუშავეთა დათხოვნის მასშტაბების შემცირებაა. თუმცა მიჩნეულია, რომ ასეთი პოლიტიკა ამცირებს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ტემპს და, ამდენად, ახანგრძლივებს უმუშევრობას. მაგალითად, საფრანგეთში, სამსახურიდან თანამშრომლის ეკონომიკური მიზეზებით დათხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელს მოეთხოვება, აღნიშნულის შესახებ შეატყობინოს ქვეყნის მთავრობას, უნდა ჩატარდეს კონსულტაციები სამსახურიდან გათავისუფლებული პირის წარმომადგენლებთან. გარდა ამისა, ამგვარი დათხოვნა ხანგრძლივ ლოდინსა და შემწეობის გადახდას უკავშირდება. ამის საპირისპიროდ, ამერიკის შეერთებული შტატების კანონმდებლობა ზოგიერთი კატეგორიის დამსაქმებლისგან მოითხოვს, მოსალოდნელი მასობრივი დათხოვნის შესახებ საქმის კურსში ჩააყენონ თანამშრომლები, მაგრამ ეს მოთხოვნები ევროპის უმეტეს ქვეყანაში არსებულ მოთხოვნებთან შედარებით ნაკლებად მძიმეა.¹⁸ სამუშაო ადგილების დაცვის პოლიტიკა განსაკუთრებით საინტერესოა სტრუქტურული უმუშევრობის ანალიზისას, რადგან დამსაქმებელს უფრო ძვირი უჯდება თანამშრომლების დაქირავება (რომელთა სამსახურიდან დათხოვნაც მომავალში მოუწევს). რეალურად, ერთ-ერთი კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ, რაც უფრო მკაცრი იყო სამუშაო ადგილების დაცვის კანონები, მით მეტი იყო უმუშევრობის საშუალო ხანგრძლივობა.¹⁹

ინვესს თუ არა ეფექტიანი ხელფასი

¹⁷ მაგალითად: საფრანგეთი, გერმანია და შვედეთი უმუშევრების სახელმწიფო ტრენინგის პროგრამებზე ხარჯავენ ეროვნული შემოსავლის 0.30-0.45%-ს, მაშინ, როდესაც აშშ ამ მაჩვენებლის თითქმის მეთედს (0.04%). იხ. Organisation for Economic Co-operation and Development, Employment Outlook: June 1999 (Paris: OECD, 1999), Table H.

¹⁸ Organisation for Economic Co-operation and Development, "Chapter 2: Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New Look at Employment Protection Legislation," 2013 OECD Employment Outlook (Paris: OECD, 2013).

¹⁹ Olivier Blanchard and Pedro Portugal, "What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets," American Economic Review 91 (March 2001): 187-207. ამ საკითხის ირგვლივ სხვა კვლევების მიმოხილვა მოცემულია წყაროში: 2013 OECD Employment Outlook:

სტრუქტურულ უმუშევრობას?

დავუშვათ, დამსაქმებლებისთვის შეუძლებელია თანამშრომლების მუშაობის სრული მონიტორინგი და ამიტომ იღებენ გადაწყვეტილებას, მათ გადაუხადონ საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასი (ანუ ეფექტიანი ხელფასი), რათა თანამშრომლებს ნაკლებად ჰქონდეთ მოვალეობების თავიდან აცილების სურვილი. როგორც მე-11 თავიდან გვახსოვს, ითვლება, რომ ეფექტიანი ხელფასი ზრდის შრომის მწარმოებლურობას ორი მიზეზის გამო:²⁰ პირველი, მაღალი ხელფასით „დასაჩუქრების“ პირობებში დამსაქმებელი ვარაუდობს, რომ თანამშრომელიც შემხვედრ ნაბიჯს გადადგამს და, თავის მხრივ, ისიც „დასაჩუქრებს“ დამსაქმებელს პატიოსანი მუშაობით; მეორე, თუ თანამშრომელი პატიოსნად არ მუშაობს, იგი შეიძლება, სამსახურიდან დაითხოვონ, რა შემთხვევაშიც სხვა სამსახურში მიიღებს ნაკლებ ხელფასს, ან დარჩება უმუშევარი (ამ საკითხზე ქვემოთ ვიმსჯელებთ).

ეფექტიანი ხელფასის გავლენა უმუშევრობაზე. თუ ყველა დამსაქმებელი ზემოხსენებული სტრატეგიით იმოქმედებს და თანამშრომლებს გადაუხდის საბაზრო წონასწორულზე მაღალ ხელფასს, ცხადია, მიწოდება გადააჭარბებს მოთხოვნას, რაც უმუშევრობას გამოიწვევს. თუ ეფექტიან ხელფასს თანამშრომლებს მხოლოდ ზოგიერთი ფირმა გადაუხდის, წარმოიქმნება მაღალანაზღაურებადი და დაბალანაზღაურებადი სექტორები. დაბალანაზღაურებად ფირმებში დასაქმებულნი ვერ მიიღებდნენ სამუშაოს შედარებით მაღალანაზღაურებად ფირმებში, თუ ისინი დასთანხმდებოდნენ ხელფასს დაბალ (საბაზრო) და მაღალ (ეფექტიან) ნიშნულებს შორის, რადგან მაღალი ხელფასის გადამხდელ დამსაქმებლებს სურვილი ექნებათ, მაღალი ხელფასები შემოინახონ ნაკლებეფექტიან მუშაობასთან საბრძოლველად. თუმცა სამუშაო მაღალანაზღაურებად სექტორში უფრო სასურველია და რადგან ასეთი სამუშაო მხოლოდ პერიოდულად არის ხელმისაწვდომი, დაბალანაზღაურებად სექტორში დასაქმებულებმა შეიძლება დატოვონ სამუშაო და დაელოდონ სამსახურს მაღალანაზღაურებად სექტორში. ეს იმას ნიშნავს, რომ მე-13 თავში პროფკავშირების ინიციატივით ხელფასის ზრდის საკითხის ირგვლივ მსჯელობისას მიღებული დასკვნების თანახმად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ზოგიერთი ფირმის მიერ ეფექტიანი ხელფასის პოლიტიკის გატარება წარმოშობს *ლოდინის უმუშევრობას*.²¹

უმუშევრობის გავლენა ეფექტიან ხელფასზე. სამუშაო ძალის დენადობის შესამცირებ-

“Chapter 2: Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New Look at Employment Protection Legislation.”

²⁰ ჩვენი არგუმენტი ამ შემთხვევაში მომდინარეობს შემდეგ სტატიებში გაკეთებულ დასკვნებიდან: George Akerlof and Janet Yellen, eds., *Efficiency Wage Models of the Labor Market* (Cambridge, Eng.: Cambridge University Press, 1986); and Andrew Weiss, *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion* (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1990).

²¹ დავუშვათ, მომუშავეები რისკისადმი ნეიტრალური დამოკიდებულებით გამოირჩევიან (ანუ ისინი არ კარგავენ სარგებლიანობას, როდესაც მათი შემოსავლები დროში იცვლება საშუალო მნიშვნელობებს შორის). საბაზრო წონასწორობის პირობებში მომუშავეები დაბალანაზღაურებადი სექტორიდან გადაინაცვლებენ მაღალანაზღაურებად სექტორში და აღმოჩნდებიან უმუშევარი სამუშაოს მაძიებლები მანამ, ვიდრე „სასურველი“ ხელფასი მაღალანაზღაურებად სექტორში მეტია იმ სავარაუდო ხელფასზე, რომელსაც ისინი მიიღებენ დაბალანაზღაურებად სექტორში. მათემატიკურად, უმუშევარი ელის მაღალანაზღაურებად სამუშაოს, თუ: $P_e W_e > P_o W_o + (1 - P_o) W_o$

სადაც: W_e და W_o არის ხელფასი, შესაბამისად, მაღალ და დაბალანაზღაურებად სექტორებში; P_e —სამუშაოს პოვნის ალბათობა W_e ხელფასით, თუ ადამიანი უმუშევარია; P_o —მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს პოვნის ალბათობა, თუ ადამიანი მუშაობს დაბალანაზღაურებად სექტორში. სავარაუდოდ, P_e მეტია P_o -ზე, რამდენადაც უმუშევარი ადამიანები უფრო ინტენსიურად ეძებენ სამუშაოს. ზემოთ მოტანილი უტოლობა შეიძლება შემდეგი სახით ჩამოვაცალიბოთ: $(P_e - P_o) W_e > W_o (1 - P_o)$ როგორც უკანასკნელი უტოლობიდან ჩანს, ლოდინის უმუშევრობის

ლად თანამშრომლებისთვის გადახდილი სახელფასო დანამატის ოდენობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა არჩევანი აქვთ მოცემული ფირმის თანამშრომლებს. სხვა თანაბარ პირობებში, რაც მაღალია უმუშევრობის დონე რეგიონში, მით ნაკლებია ალტერნატიული დასაქმების შესაძლებლობები და, ამდენად, იმის ალბათობაც, რომ დასაქმებულები დაკისრებული მოვალეობების არიდების გამო სასწორზე დადებენ არსებულ სამუშაოს. ამ შემთხვევაში ფირმას არ სჭირდება ხელფასზე დიდი დანამატის გადახდა. მსჯელობიდან გამომდინარე, ვასკვნიტ, რომ სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში უკუპროპორციული დამოკიდებულება უნდა არსებობდეს კონკრეტულ რეგიონში საშუალო ხელფასსა და უმუშევრობის დონეს შორის.

ეფექტიანი ხელფასი და ხელფასის მრუდი. სტრუქტურული უმუშევრობის განმარტების მართებულობას ეფექტიანი ხელფასის ჭრილში ირიბად ადასტურებს ერთი მნიშვნელოვანი ემპირიული დასკვნა. ერთ-ერთი დეტალური კვლევის მიხედვით, რომელიც მსოფლიოს 12 ქვეყანაში ცალკეული მომუშავეების (დაახლოებით 3.5 მილიონი პირი) ადამიანისეული კაპიტალის მახასიათებლების გათვალისწინებით სწავლობდა მონაცემებს ხელფასისა და უმუშევრობის რეგიონული დონის შესახებ, ყველა ქვეყანაში დადგინდა მყარი უკუპროპორციული დამოკიდებულება უმუშევრობის რეგიონულ დონესა და რეალურ ხელფასებს შორის, ანუ ამ ქვეყნების იმ რეგიონებში, სადაც უმუშევრობის დონე შედარებით მაღალი იყო, ერთნაირი მონაცემების მქონე მომუშავეთა ხელფასი იყო უფრო დაბალი, ვიდრე დაბალი უმუშევრობის პირობებში. ამგვარ უკუპროპორციულ დამოკიდებულებას უმუშევრობის დონესა და რეალურ ხელფასს შორის, რომელიც მოცემულია 14.6 ნახაზზე, ეწოდება *ხელფასის მრუდი*.

ხელფასის მრუდი მნიშვნელოვანია სამი მიზეზის გამო: პირველი, ხელფასის მრუდი ყველა იმ ქვეყანას აქვს, სადაც საკმარისი მონაცემები არსებობს მის შესაფასებლად; მეორე, ქვეყნების ხელფასის მრუდები საოცრად ჰგავს ერთმანეთს, კერძოდ, უმუშევრობის რეგიონული მაჩვენებლის 10%-იანი ზრდა ასოცირდება ხელფასის დონესთან, რომელიც 0.4-1.9 პროცენტით ნაკლები ხდება 12 შესწავლილი ქვეყნიდან 11-ში;²²

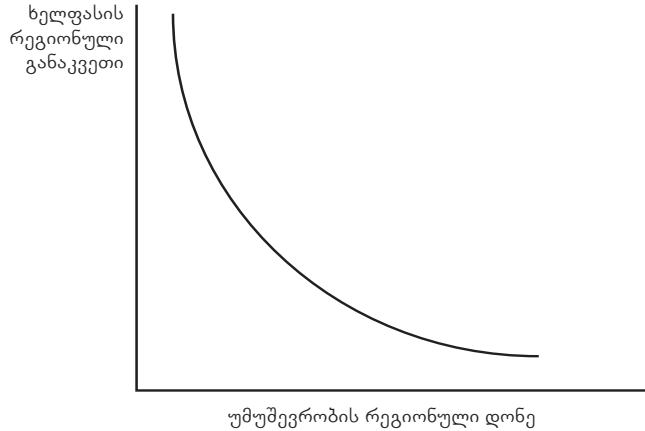
და ბოლოს, ხელფასის მრუდი საინტერესოა იმ მხრივ, რომ იგი ხსნის ზემოთ მითითებულ საკვლევ საკითხს. სტანდარტული მოთხოვნა-მიწოდების მრუდის ანალიზის მიხედვით, შეიძლება, დაგვრჩეს შთაბეჭდილება, რომ მაღალი უმუშევრობის დონე და მაღალი ხელფასი ერთმანეთთან კავშირშია (ანუ ხელფასის მრუდს ექნება დადებითი დახრილობა). შესაბამისად, თუ ფასები გადააჭარბებს საბაზრო წონასწორულ ხელფასს, მაშინ მიწოდება გადააჭარბებს მოთხოვნას, რის შედეგადაც სამუშაოს მაძიებლები ვერ იპოვიან სამუშაოს (ე.ი. წარმოიშობა უმუშევრობა); რაც უფრო მაღალია ხელფასი საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე, მით მაღალია უმუშევრობის დონე. ამგვარად, დაღმავალი დახრილობის მქონე დამოკიდებულება, რომელიც მოცემულია 14.6 ნახაზზე, არ არის მრუდი, რომელსაც გვთავაზობს საბაზრო ეკონომიკური თეორია (ეკონომიკის პრინციპები).

არჩევანი დამოკიდებულია მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს პოვნის ალბათობაზე, როდესაც ადამიანი უმუშევარია ($P_e - P_0$), და ასევე, W_e -სა და W_0 -ს შორის სხვაობაზე.

²² იხ. David G. Blanchflower and Andrew J. Oswald, "An Introduction to the Wage Curve," *Journal of Economic Perspectives* 9 (Summer 1995): 153–167; David Card, "The Wage Curve: A Review," *Journal of Economic Literature* 33 (June 1995): 785–799; and Lutz Bellmann and Uwe Blien, "Wage Curve Analyses of Establishment Data from Western Germany," *Industrial and Labor Relations Review* 54 (July 2001): 851–863.

ნახაზი 14.6

ხელფასის მრუდი



აღნიშნული თეორიის თანახმად, შედარებით მაღალი უმუშევრობის დროს რეალური ხელფასი მცირდება. ამ განმარტების მიხედვით, ხელფასის მრუდთან დაკავშირებით წარმოიშობა შემდეგი პრობლემა: მრუდი გვიჩვენებს დამოკიდებულებას უმუშევრობასა და ხელფასის დონეს და არა ხელფასის ცვლილებებს შორის; ამგვარად, სტანდარტული თეორიის ამგვარი დასკვნით შეუძლებელია დაკვირვებადი მოვლენის ახსნა. თუ მარტივი თეორია არ იძლევა ხელფასის მრუდის განმარტებას, ხომ არ არსებობს უფრო რთული თეორია, რომელიც ამგვარ განმარტებას მოგვცემს?

ხელფასის მრუდის უარყოფითი დახრილობის ერთ-ერთი მიზეზი შეიძლება ვეძებოთ ეფექტიანი ხელფასის განმარტებაში, რომელიც უკვე განვიხილეთ. მაგალითად, დავუშვათ, რომ ხანგრძლივი უმუშევრობის ერთ-ერთი მიზეზია ფირმების მიერ საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასების მასობრივი გადახდა თანამშრომელთა დენადობის შემცირების მიზნით. ამ რეგიონებში, სადაც ეს დასხვა მიზეზები იწვევენ უმუშევრობის მაღალ დონეს, ეფექტიანი ხელფასის დანამატი, რომელიც საჭიროა დენადობის შესამცირებლად, შედარებით მცირე უნდა იყოს. იგი ქმნის უკუპროპორციულ დამოკიდებულებას, რომელიც შეიმჩნევა უმუშევრობის რეგიონულ დონესა და ხელფასს შორის.

ციკლური (დეფიციტური მოთხოვნის) უმუშევრობა

ფრიქციული უმუშევრობის წარმოქმნის მიზეზები შრომის ბაზრების დინამიკურ ხასიათსა და ინფორმაციული ნაკადების არასრულყოფილებასაა. სტრუქტურული უმუშევრობა წარმოიქმნება მოთხოვნა-მიწოდების დროში გახანგრძლივებული უწონასწორობის გამო. ციკლური (დეფიციტური მოთხოვნის) უმუშევრობა უკავშირდება ბიზნესსაქმიანობის ცვლილებებს („ეკონომიკურ ციკლს“). იგი თავს იჩენს მაშინ, როდესაც პროდუქციაზე მოთხოვნის კლება სამუშაო ძალაზე საერთო მოთხოვნის შემცირებას რეალური ხელფასების კლების მიმართულებით იწვევს.

ასეთი შემცირების უახლეს მაგალითად შეიძლება მოვიტანოთ 2007–2009 წლების „დიდი ეკონომიკური კრიზისის“ პერიოდი, რა დროსაც უმუშევრობის დონე ამერიკის შეერთებულ შტატებში 4.4%-იანი ნიშნულიდან (2007 წლის გაზაფხული) 10%-ამდე გაიზარდა (2009 წელი).²³

²³ Edward Lazear and James Spletzer, “The United States Labor Market: Status Quo or a New Normal?”

დავუბრუნდეთ მოთხოვნა-მიწოდების მარტივ მოდელს, რომელიც წარმოდგენილია 14.2 ნახაზზე. დავუშვათ, საერთო მოთხოვნის დროებით შემცირება იწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის გადაადგილებას D_1 -ის მიმართულებით. თუ რეალური ხელფასი არაელასტიკურია შემცირების მიმართულებით, დასაქმება შემცირდება E_1 -ამდე და დამატებით $E_e - E_1$ რაოდენობის პირი გახდება უმუშევარი. დასაქმების ამგვარი შემცირება მაშინაა, როდესაც ფირმები დროებით ათავისუფლებენ მომუშავეებს (P_{eu} – სიდიდის ზრდა) და ამცირებენ სამსახურიდან წასული ან პენსიაზე გასული თანამშრომლების სხვა თანამშრომლებით ჩანაცვლების ტემპს (P_{ne} და P_{ue} – მაჩვენებლების შემცირება), ანუ უმუშევრობის კატეგორიაში გადანაცვლებული ნაკადები იზრდება, ხოლო დასაქმებულთა კატეგორიაში გადანაცვლებული სამუშაო ძალის ნაკადები მცირდება.

აღსანიშნავია, რომ უმუშევრობა არ არის შემცირებული საერთო მოთხოვნის უცილობელი შედეგი. სანაცვლოდ, დამსაქმებლებმა, მაგალითად, შეიძლება შეამცირონ ხელფასები. ასეთ შემთხვევაში 14.2 ნახაზზე დასაქმების მაჩვენებელი გადინაცვლებს E_2 წერტილში, ხოლო რეალური ხელფასები W_2 წერტილში. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების დონე სანყის მაჩვენებელზე (E_0) დაბალი იქნება, დეფიციტური მოთხოვნის უმუშევრობა არ დაფიქსირდება, რადგან $E_e - E_2$ რაოდენობის მომუშავე დატოვებს სამუშაო ძალის შემადგენლობას შედარებით დაბალი ხელფასის გამო. რამდენადაც იმ მაკროეკონომიკური ფაქტორების განხილვა, რომლებიც საერთო მოთხოვნის ცვლილებას იწვევს, ამ წიგნის ფარგლებს სცდება, განვიხილავთ ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის ბაზრის ორ მახასიათებელს, რაც, სავარაუდოდ, გარკვეულ როლს ასრულებენ დეფიციტური მოთხოვნის უმუშევრობის წარმოშობაში: (1) არაელასტიკური ხელფასის ინსტიტუციური და მოგების მაქსიმიზაციის მიზეზები და (2) ამერიკის შეერთებულ შტატებში უმუშევრობის კომპენსაციის პროგრამების დაფინანსების მეთოდები.

ხელფასის სიხისტე (არაელასტიკურობა)

აქციებისა და საქონლის ფასები მოთხოვნისა და მიწოდების შესაბამისად იცვლება. მოთხოვნის შემცირების შემთხვევაში საქონლის ბაზარზე საცალო ვაჭრობით დაკავებული ფირმები პროდუქციას ფასდაკლებით ყიდიან, მაგრამ საინტერესოა, მცირდება თუ არა მომუშავეთა ხელფასი, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარცხნივ გადაადგილების შემთხვევაში. თუ ამ მიზეზით შემცირება ნაკლებ სავარაუდოა, რა შეიძლება იყოს რეალური მიზეზი?

ცხადია, იზომება როგორც ნომინალური, ისე რეალური ხელფასი. ნომინალური ხელფასი (მომუშავეთათვის დანესებული ფულადი ხელფასი) შეიძლება შედარებით არაელასტიკური იყოს, მაგრამ რეალური ხელფასი (ნომინალური ხელფასისა და ფასების ინდექსის თანაფარდობა) დაეცეს ფასების ზრდის შემთხვევაში. არაფერია გასაკვირი იმაში, რომ ცალკეული მომუშავეების რეალური ხელფასი მცირდება გარემოებათა მიხედვით; რეალური ხელფასის შესამცირებლად საკმარისია, ნომინალური ხელფასის ზრდა ნაკლები იყოს ფასების ზრდაზე. ამერიკის შეერთებულ შტატებში ცალკეულ ინდივიდებზე 1970–1991 წლებში ჩატარებული ერთი კვლევის თანახმად, უმუშევრობის დონის 1%-ით ზრდის შემთხვევაში იმ მომუშავეების საშუალო საათობრივი რეალური ხელფასი, რომლებიც არ იცვლიდნენ დამსაქმებელს, დაახლოებით 0.5%-ით მცირდებოდა. ყველაზე მეტად მცირდებოდა იმ დასაქმებულთა საათობრივი ხელფასი, ვინც სანარდო ხელფასს ან საკომისიოს იღებდა, ან

ვისი შრომის ანაზღაურების პაკეტშიც პრემიები შედიოდა; რაც შეეხება ფიქსირებული ხელფასის მქონეთ, მათი შემოსავალი ნაკლები ალბათობით მცირდებოდა.²⁴

მიუხედავად იმისა, რომ უკიდურეს შემთხვევაში ფაქტებით დასტურდება რეალური ხელფასის ზომიერი მოქნილობა შემცირების მიმართულებით, არანაკლებ მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, თუ რამდენად ექვემდებარება შემცირებას ნომინალური ხელფასი. თუ რეალური ხელფასი მცირდება მხოლოდ ფასების გაზრდის შემთხვევაში, ამგვარი შემცირება შეიძლება არ იყოს იმდენად სწრაფი, რომ ბიზნესაქტივობის შემცირების პირობებში თავიდან იყოს აცილებული უმუშევრობა. ერთ-ერთმა კვლევამ, რომელიც სწავლობდა დასაქმებულებს, რომელთაც არ შეუცვლიათ დამსაქმებელი, ცხადყო, რომ 1976 წლიდან 1988 წლამდე პერიოდში ნომინალური ხელფასები წლიდან წლამდე საერთო შემთხვევებთან შედარებით 18%-ით მეტად მცირდებოდა; ანალოგიური შეფასებები მიღებულია იმ კვლევების შედეგად, რომლებშიც თანამშრომელთა შესახებ სხვადასხვა მონაცემია გამოყენებული. თუმცა ეს კვლევები ადრეულ 1990-იან წლებში დაიწყო, როდესაც ნომინალური ხელფასი საათობრივ ანაზღაურებაზე მომუშავეთა 20%-იდან 18%-ს შეუმცირდა.²⁵ ეს კვლევები ადასტურებენ, რომ ნომინალური ხელფასი შემცირების მიმართულებით სრულად არაელასტიკური არ არის, თუმცა შრომის ანაზღაურება პრემიების ან სხვა წილობრივი ფორმით (როგორცაა მოგების განაწილება), სავარაუდოდ, უფრო ელასტიკურია, ვიდრე დროითი ხელფასი.²⁶ თუმცა კვლევებით ასევე დასტურდება, რომ ნომინალური ხელფასი შემცირებისადმი მდგრადობით გამოირჩევა და, შედეგად, დასაქმების რეგულირების ზომები ფირმის ეკონომიკური აქტივობის შემცირების პერიოდებში უფრო მასშტაბური და საყოველთაოა, ვიდრე იმ შემთხვევაში იქნებოდა, ნომინალური ხელფასი სრულად ელასტიკური რომ ყოფილიყო.

ფირმის ეკონომიკური აქტივობის შემცირების შემთხვევაში, იმის ახსნა, რატომ მცირდება დასაქმების დონე უფრო ხშირად, ვიდრე ნომინალური ხელფასი, ორ საკითხს უკავშირდება: რატომ მიიჩნევენ ფირმები უფრო მოგებიანად დასაქმების და არა ხელფასების შემცირებას, და მომუშავეებს, რომელთაც უმუშევრობა ემუქრება, რატომ არ სურთ, დაყაბულდნენ ნაკლებ ხელფასს სამუშაოს შესანარჩუნებლად?

²⁴ Thomas Lemieux, W. Bentley Macleod, and Daniel Parent, "Contract Form, Wage Flexibility, and Employment," *American Economic Review: Papers and Proceedings* 102 (May 2012): 526-531; Paul J. Devereux, "The Cyclicity of Real Wages within Employer-Employee Matches," *Industrial and Labor Relations Review* 54 (July 2001): 835-850. კვლევა ბრიტანეთში რეალური ხელფასის ელასტიკურობის შესახებ იხ.: Paul J. Devereux and Robert A. Hart, "Real Wage Flexibility of Job Stayers, Within-Company Job Movers, and Between-Company Job Movers," *Industrial and Labor Relations Review* 60 (October 2006): 105-119.

²⁵ Shulamit Kahn, "Evidence of Nominal Wage Stickiness from Microdata," *American Economic Review* 87 (December 1997): 993-1008; and David Card and Dean Hyslop, "Does Inflation Grease the Wheels of the Labor Market?" in *Reducing Inflation: Motivation and Strategy*, eds. Christina D. Romer and David H. Romer (Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research, 1997): 71-121. ასევე იხ.: Christopher Hanes and John A. James, "Wage Adjustment Under Low Inflation: Evidence from U.S. History," *American Economic Review* 93 (September 2003): 1414-1424; and Louis N. Christofides and Thanasis Stengos, "Wage Rigidity in Canadian Collective Bargaining Agreements," *Industrial and Labor Relations Review* 56 (April 2003): 429-448. იმ მომუშავეთა ხელფასის არაელასტიკურობის საერთაშორისო კვლევა, რომელთაც დამსაქმებელი არ შეუცვლიათ, დასაქმებულებისა და დამსაქმებლებისგან მიღებული მონაცემების გამოყენებით იხ.: William T. Dickens, Lorenz Goette, Erica L. Groshen, Steinar Holden, Julian Messina, Mark E. Schweitzer, Jarkko Turunen, and Melanie E. Ward, "How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project," *Journal of Economic Perspectives* 21 (Spring 2007): 195-214.

²⁶ Thomas Lemieux, W. Bentley Macleod, and Daniel Parent, "Contract Form, Wage Flexibility, and Employment"; and Harry J. Holzer and Edward B. Montgomery, "Asymmetries and Rigidities in Wage Adjustments by Firms," *Review of Economics and Statistics* 75 (August 1993): 397-408.

უკანასკნელ პერიოდში წინა პლანზე წამოწეული მოსაზრებები ხელფასის არაელასტიკურობის შესახებ პასუხს სცემს ორივე კითხვას.

ხელფასის არაელასტიკურობა და პროფკავშირები. ნომინალური ხელფასის არაელასტიკურობის ერთ-ერთი განმარტების მიხედვით, დამსაქმებლებს არ აქვთ საშუალება, ცალმხრივად შეამცირონ ნომინალური ხელფასები პროფკავშირების გამო. ამერიკის შეერთებული შტატებისთვის ასეთი განმარტება, ცხადია, სრულყოფილი ვერ იქნება, რადგან პროფკავშირები იცავს ამერიკის შეერთებული შტატების დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის 14%-ზე ნაკლებს (იხ. მე-13 თავი). ნებისმიერ შემთხვევაში პროფკავშირები, შესაძლოა, თანახმა იყოს ხელფასის დროებით შემცირებაზე სამუშაო ადგილების შენარჩუნების მიზნით, მისი წევრების სამსახურიდან დათხოვნის სანაცვლოდ. საინტერესოა, რატომ არ მიდიან პროფკავშირები ამგვარ შეთანხმებაზე.

ხელფასის დროებითი შემცირება შეამცირებდა ყველა მომუშავეს შემოსავალს მაშინ, როდესაც სამსახურიდან გათავისუფლება შეეხებოდა მხოლოდ უკანასკნელ პერიოდში დასაქმებულებს. რადგან, უმეტესწილად, ასეთი მომუშავეები პროფკავშირების წევრების უმცირესობას წარმოადგენენ. ხოლო პროფკავშირების თავმჯდომარე ხმათა უმრავლესობით ძირითადად, ყველაზე გამოცდილი მომუშავეების რიგებიდან აირჩევა (რომლებიც ხშირ შემთხვევაში სარგებლობენ გარკვეული იმუნიტეტით და დაცულნი არიან სამსახურიდან გათავისუფლებისგან), ბუნებრივია, რომ პროფკავშირები, როგორც წესი, მიესალმებიან სამსახურიდან გათავისუფლებისა და არა მისი ყველა წევრის ხელფასის შემცირების პოლიტიკას.²⁷ ამ განმარტების ერთ-ერთი ვარიანტია *ჰიპოთეზა ინსაიდერებისა და აუტსაიდერების შესახებ*, რომელიც პროფკავშირების წევრებს, როგორც „ინსაიდერებს“, განიხილავს, რომელთაც ნაკლებად ან სრულებით არ აწუხებთ პროფკავშირის არანევრთა ან ყოფილი წევრების („აუტსაიდერების“) ბედი. ინსაიდერები იგებენ მათი ჯგუფის მცირერიცხოვნებით და ირჩევენ მოლაპარაკების გამართვას ხელფასის ისეთ ოდენობაზე, რომელიც საიმედოდ დაიცავს მათ აუტსაიდერების პროფკავშირებში დაბრუნებისა და დასაქმებისგან.²⁸

ხელფასის არაელასტიკურობა და კონკრეტული ადამიანისეული კაპიტალი. თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნა იმ ფირმებშიც ხდება, რომელთა ინტერესებსაც პროფკავშირები არ იცავენ, თუმცა სავარაუდოდ, უფრო ნაკლებად, ვიდრე პროფკავშირების ზეგავლენის ქვეშ მყოფ ფირმებში. ასე რომ, ხელფასის არაელასტიკურობას მთლიანად პროფკავშირის წევრობით ან არანევრობით ვერ ავხსნით. ამ მოვლენის ერთ-ერთი შესაძლო ახსნა დამსაქმებლების მიერ თანამშრომლებში ინვესტიციების დაბანდებაშია. მაგალითად, ისეთ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების შემთხვევაში, რომელიც სპეციფიკურია კონკრეტული ფირმებისთვის, დამსაქმებლებს აქვთ სტიმული, მინიმუმამდე შეამცირონ სამუშაო ძალის დენადობა და მაქსიმალურად გაზარდონ თანამშრომლების შრომისუნარიანობა და მწარმოებლურობა. ხელფასის საყოველთაო დროებითი შემცირება გააძლიერებდა მომუშავეთა სამსახურიდან წასვლის სურვილს და, სავარაუდოდ, შეამცირებდა

²⁷ ფაქტები იხ. James Medoff, "Layoffs and Alternatives under Trade Unions in United States Manufacturing," *American Economic Review* 69 (June 1979): 380–395. ამ ჰიპოთეზის თანახმად, პროფკავშირი, როგორც წესი, არჩევს მოლაპარაკების წარმოებას ხელფასის შემცირების შესახებ, თუ იგეგმება დასაქმებულთა შემცირება 50%-ზე მეტით. მტკიცებულება, რომ ასეთი ფაქტი მოხდა ადრეულ 1980-იან წლებში, იხ.: Robert J. Flanagan, "Wage Concessions and Long-Term Union Flexibility," *Brookings Papers on Economic Activity*, 1984–1: 183–216.

²⁸ Assar Lindbeck and Dennis J. Snower, "Insiders versus Outsiders," *Journal of Economic Perspectives* 15 (Winter 2001): 165–188.

მათ შრომით აქტიურობას. ამის საპირისპიროდ, სამსახურიდან დათხოვნა ეხება მხოლოდ ნაკლები გამოცდილების მქონეთ, მათ, ვის ადამიანისეულ კაპიტალშიც ფირმამ ყველაზე ნაკლები რესურსი დააბანდა. ასეთ შემთხვევაში სრულიად რეალურია, ფირმამ სამსახურიდან გათავისუფლების სტრატეგია ყველაზე მოგებიან არჩევანად ჩათვალოს.²⁹

ხელფასის არაელასტიკურობა და ინფორმაციის ასიმეტრია. შიგა შრომის ბაზრის პირობებში დამსაქმებლები ხშირად თანამშრომლებს ჰპირდებიან, კარიერის განმავლობაში გარკვეული ზომის შემოსავალს. როგორც მე-11 თავში განვიხილეთ, ფირმებმა შეიძლება შედარებით ნაკლები ხელფასი გადაუხადონ ახალ თანამშრომლებს იმ დაპირებით (მოლოდინით), რომ მუშაობის მომდევნო წლებში ბეჯითად მუშაობის შემთხვევაში ისინი შედარებით მაღალ ხელფასს მიიღებენ. ფირმის მიერ თანამშრომლისადმი მიცემული პირობის შესრულება, უდავოდ, დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად წარმატებულია ფირმა; თუმცა მეორე მხრივ, სამუშაო ძალაზე ფირმის რეალური მოთხოვნის შესახებ ფირმის მენეჯმენტს უფრო ობიექტური ინფორმაცია აქვს, ვიდრე მის თანამშრომლებს. ამიტომ, თუ ფირმა სთხოვს თანამშრომლებს, დასთანხმდნენ დაბალ ხელფასს იმ პერიოდებში, როდესაც მოთხოვნა მცირეა, თანამშრომლებმა შეიძლება იფიქრონ, რომ ფირმის ინფორმაცია მოთხოვნის შემცირების შესახებ არასწორია (სიცრუეა). აღნიშნულის შედეგად მათი მწარმოებლურობა შეიძლება შემცირდეს დამსაქმებლისადმი ნდობის დაკარგვის ან სამუშაო განწყობის გაუარესების გამო. თუ სანაცვლოდ ფირმა დროებით დაითხოვს სამსახურიდან რამდენიმე თანამშრომელს, იგი დაკარგავს პროდუქციას, რომელიც ამ თანამშრომლებს უნდა ეწარმოებინათ. რაც შეეხება დანარჩენ თანამშრომლებს, მათ შეიძლება იფიქრონ, რომ ასეთი ნაბიჯი ფირმის მხრიდან მათი პრობლემების ნიშანია (ვთქვათ, ფირმის მიერ გაცემული ხელფასები აჭარბებს მიმდინარე ზღვრულ პროდუქტს). ანუ დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ინფორმაციის ასიმეტრიის გამო სამსახურიდან დათხოვნის პოლიტიკა შეიძლება უკეთეს არჩევანად ჩაითვალოს.³⁰

ხელფასის არაელასტიკურობა და რისკისგან დამღვევა. კარგად განვითარებული შიგა შრომის ბაზრებისა და, შესაბამისად, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფრო ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობის მქონე ფირმები ძველი თანამშრომლების

²⁹ იხ. Truman F. Bewley, *Why Wages Don't Fall during a Recession* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1999); and Weiss, *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion*. Wendy L. Rayack, "Fixed and Flexible Wages: Evidence from Panel Data," *Industrial and Labor Relations Review* 44 (January 1991): 288–298, სადაც მოტანილია იმის ემპირიული დასაბუთება, რომ უმუშევრობისადმი ხელფასის მგრძობიანობა, ძირითადად, იმ მომუშავეთა შემთხვევაშია, რომლებიც ფირმაში დიდი ხანი არ არის, რაც მუშაობენ; თუმცა გარკვეულწილად, განსხვავებული შედეგები მიიღეს შემდეგმა ავტორებმა: Mark Bils, Yongsung Chang, and Sun-Bin Kim, "Comparative Advantage in Cyclical Unemployment," National Bureau of Economic Research, working paper no. 13231 (July 2007). გასულ წლებში ჩატარებული ერთ-ერთი კვლევის შედეგად მიღებული დასკვნით ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში უმუშევრობის წარმოშობაში სამსახურებიდან მზარდი დათხოვნა ნაკლებ როლს ასრულებს, ვიდრე დასაქმების შენელებული ტემპი, იხ.: Robert E. Hall, "Employment Efficiency and Sticky Wages: Evidence from Flows in the Labor Market," *Review of Economics and Statistics* 87 (August 2005): 397–407.

³⁰ იხ. მაგალითად: Sanford Grossman, Oliver Hart, and Eric Maskin, "Unemployment with Observable Aggregate Shocks," *Journal of Political Economy* 91 (Dec. 1983): 907–928; Sanford Grossman and Oliver Hart, "Implicit Contracts, Moral Hazard and Unemployment," *American Economic Review* 71 (May 1981): 301–307; Costas Azariadis, "Employment with Asymmetric Information," *Quarterly Journal of Economics* 98 (Supplement, 1983): 157–172; and Daiji Kawaguchi and Fumio Ohtake, "Testing the Moral Theory of Nominal Wage Rigidity," *Industrial and Labor Relations Review* 61 (Oct. 2007): 59–74.

რისკისგან დაზღვევის მიზნით თანამშრომლების სამსახურიდან გათავისუფლებას შრომითი სტაჟის გათვალისწინებით ახდენენ (პირველ რიგში, სამსახურიდან თავისუფლდებიან შედარებით გვიან დასაქმებულნი), ნაცვლად იმისა, რომ შეუმცირონ ხელფასი ყველა თანამშრომელს. ეს იმას ნიშნავს, რომ მუდმივი და არა ცვალებადი შემოსავლის მიღების სურვილი (მიუხედავად იმისა, რომ ცვალებადი ხელფასის საშუალო მაჩვენებელი დროთა განმავლობაში შეიძლება მუდმივი იყოს) ამოძრავებს ძველ თანამშრომელს.³¹ ამგვარად, თუ შემოსავლების რყევების რისკი წარმოიშობა დასაქმების მხოლოდ პირველ წლებში, ფირმა ცდილობს, გამოცდილ თანამშრომლებს გადაუხადოს იმაზე ნაკლები ხელფასი, ვიდრე სხვა შემთხვევაში მსგავს სიტუაციაში იქნებოდა საჭირო. ცხადია, დასაქმების საწყის პერიოდში თანამშრომლები დგანან შემოსავლის შესაძლო ცვლილებების საფრთხის წინაშე და შეიძლება, ამ რისკის საკომპენსაციოდ შედარებით მაღალი ხელფასი მოითხოვონ. თუმცა თუ იმ სამუშაო ძალის წილი, რომელსაც სამსახურიდან ითხოვენ, მცირეა, საშუალოდ, დამსაქმებლის დანახარჯი მცირდება, თუ იგი თანამშრომელთა სამსახურიდან დათხოვნისას მათ სამუშაო სტაჟს გაითვალისწინებს.

ხელფასის არაელასტიკურობა: მომუშავეების სტატუსი და სოციალური ნორმები. ამ მომენტამდე წარმოდგენილი „განმარტებები“, ძირითადად, შიგა შრომის ბაზრის მქონე ფირმებს (როგორც მსხვილ დამსაქმებლებს) ეხებოდა. საკითხავია: თუ ასეთი ფირმები არაელასტიკურ ხელფასს უხდიან თანამშრომლებს და მათ სამსახურიდან ეკონომიკური აქტივობის შესუსტების პერიოდში ათავისუფლებენ, რატომ არ ეძებენ მსხვილი ფირმებიდან დათხოვნილები სამუშაოს მცირე ფირმებში? მცირე ფირმებში ხელფასები უფრო დაბალია და ზემოთ მოტანილი მიზეზებიდან მათ ძალიან ცოტა მიზეზი თუ აქვთ საიმისოდ, რომ მომავალშიც არ შეამცირონ ხელფასები საერთო მოთხოვნის შემცირების პირობებში; ამდენად, ამ ფირმებში დასაქმების ზრდის შედეგად ეკონომიკაში შემცირდება საშუალო ნომინალური ხელფასი და უმუშევრობის მაჩვენებელიც. ზოგიერთი თეორეტიკოსის აზრით, უმუშევართა სურვილის ნაკლებობა, დასაქმდნენ დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე, გამოწვეულია საკუთარი ღირსების გრძნობით (მათი მდგომარეობით საზოგადოებაში).

ამ მოსაზრებაზე დაყრდნობით სავარაუდოა, რომ ადამიანებს, ზოგადად, „ცუდ ადგილზე“ დასაქმებას „კარგ ადგილზე“ უმუშევრობა ურჩევნიათ, უკიდურეს შემთხვევაში, ისეთი ვადით, რომელიც ტიპური ეკონომიკური კრიზისის პერიოდს აღემატება.³² ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში სწორედ სტატუსის, ანუ ამ შემთხვევაში საზოგადოებრივი მდგომარეობის, შეგრძნება არის ბარიერი ხელფასების შემცირებისა და დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილების რაოდენობრივი ზრდის მიმართულებით. თუმცა ასევე, სავარაუდოა, რომ სოციალური სტატუსის შესახებ არსებული მოსაზრებების საფუძველზე სხვა დასკვნებიც გაკეთდეს: საბაზროზე მაღალი ხელფასები აღიარებული იყოს *სოციალურ ნორმად*, რაც ხელს შეუშლის უმუშევრებს, სამსახურის მიღების მიზნით შეეცადონ და შეამცირონ მომუშავეთა ხელფასები.³³

³¹ ტექსტში მოტანილი მსჯელობა აღებულია შემდეგი ნაშრომებიდან: Costas Azariadis, “Implicit Contracts and Underemployment Equilibria,” *Journal of Political Economy* 83 (December 1975): 1183–1202; and Martin Baily, “Wages and Employment under Uncertain Demand,” *Review of Economic Studies* 41 (January 1974): 37–50.

³² იხ. Alan S. Blinder, “The Challenge of High Unemployment,” *American Economic Review* 78 (May 1988): 1–15.

³³ იხ. Robert M. Solow, *The Labor Market as an Institution* (Cambridge, Mass.: Basil Blackwell, 1990), chapter 2.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში უმუშევრობის კომპენსაციის ფინანსური უზრუნველყოფა

დამსაქმებელისთვის სამსახურიდან დროებითი გათავისუფლების სტიმული შეიძლება აღმოჩნდეს ამერიკის შეერთებული შტატების უმუშევრობის დაზღვევის (UI) სისტემის ძირითადი მახასიათებელი: *შემნეობის დაფინანსების მეთოდები*. როგორც შემდგომში ვნახავთ, მეთოდი, რომელსაც ქვეყნის მთავრობა უმუშევრობის დაზღვევის თანხების გადასახდელად საჭირო სახსრების მოსაძიებლად იყენებს, საკმაოდ დიდ გავლენას ახდენს სამსახურიდან პერიოდულ გათავისუფლებაზე.

უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადი შრომის ანაზღაურების ფონდიდან. უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის ფარგლებში გადახდილი შემნეობა ფინანსდება შრომის ანაზღაურების ფონდიდან გადასახადით. სოციალური დაზღვევის გადასახადის განსხვავებით, თითქმის ყველა შტატში უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადს უპირატესად დამსაქმებელი იხდის.³⁴ უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის (T) გადახდა, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა განახორციელოს თითოეულ თანამშრომელზე, მოცემულია შემდეგი გამოსახულებებით:

$$T = tW, \text{ თუ } W \leq W_B \quad (14.3a)$$

და

$$T = t W_B, \text{ თუ } W > W_B, \quad (14.3b)$$

სადაც: t არის დამსაქმებლის დაბეგვრის ტარიფი უმუშევრობის დაზღვევასთან დაკავშირებით, W – თანამშრომლის შემოსავალი კალენდარული წლის განმავლობაში, ხოლო W_B – ძირითადი დასაბეგრი ხელფასი (შემოსავლის ის ზომა, რომლის ზემოთაც უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის გადახდა არ არის გათვალისწინებული). 2010 წელს შტატების თითქმის ორ მესამედში ძირითადი დასაბეგრი ხელფასი იყო 7 000-იდან 14 000\$-ამდე; ამგვარად, შტატის მიხედვით, დამსაქმებელი იხდიდა უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადს ყოველი თანამშრომლის შემოსავლის მხოლოდ პირველი 7 000-იდან 14 000\$-ამდე თანხაზე. შტატების დანარჩენ ერთ მესამედში ძირითადი დასაბეგრი ხელფასი უფრო მაღალი იყო.

დამსაქმებლისათვის უმუშევრობის დაზღვევის დასაბეგრი ტარიფი განისაზღვრება კონკრეტული შტატის საერთო ეკონომიკური პირობების, ფირმის საქმიანობის სფეროს და სამსახურიდან თანამშრომელთა დათხოვნის გამოცდილების გათვალისწინებით. ეს უკანასკნელი ტერმინი შტატების მიხედვით სხვადასხვაგვარად განიმარტება; მიზანშეწონილია, რომ დამსაქმებლებს, რომლებიც თანამშრომლებს ხშირად ათავისუფლებენ სამსახურიდან, განესაზღვროთ უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის უფრო მაღალი ტარიფი. ამ პრაქტიკას „დიფერენცირებული დაბეგვრა“ ეწოდება.

დიფერენცირებული დაბეგვრის არასრულყოფილი ხასიათი. სატარიფო დიფერენცირებული დაბეგვრა თავისი ბუნებით არასრულყოფილია იმ გაგებით, რომ დამსაქმებლის მიერ ყოველი მომდევნო თანამშრომლის გათავისუფლების ზღვრული დანახარჯი (უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის შედარებით მაღალი ტარიფის სახით) ხშირად ნაკლებია უმუშევრობის დაზღვევის დამატებითი შემნეობის თანხაზე, რომელსაც გათავისუფლებული თანამშრომელი სისტემიდან იღებს. დიფერენცირებული დაბეგვრის არასრულყოფილი ხასიათი წარმოდგენილია 14.7 ნახაზზე, რომელიც გრაფიკულად გვიჩვენებს დამოკიდებულებას ფირმის უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის ტარიფსა და ფირმაში სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბს.

³⁴ მე-3 თავში მოტანილი მსჯელობის მიხედვით, ეს ფაქტი არაფერს გვეუბნება იმაზე, თუ სინამდვილეში ვის აწევს გადასახადის ტვირთი.

ბებს შორის (სამსახურიდან დათხოვნის სისტემა აღნიშნავს იმ ალბათობას, რომ ფირმის თანამშრომლები გათავისუფლებული იქნებიან. ცხადია, რომ ეს ალბათობა დამოკიდებულია ამ ფირმაში თანამშრომლების გათავისუფლების პერიოდულობა-სა და დროის საშუალო პერიოდზე, რომლის შემდეგ მათ ძველ თანამდებობებზე აბრუნებენ).

ყოველი შტატი უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის მინიმალურ ტარიფს (t_{min} 14.7 ნახაზზე) ადგენს და ფირმის გადასახადის ტარიფი არ შეიძლება ამ ტარიფზე ნაკლები იყოს. მას შემდეგ, რაც ფირმის დათხოვნის მასშტაბი გარკვეულ კრიტიკულ მაჩვენებელს მიაღწევს (I_{min}), ფირმის უმუშევრობის დაზღვევის დაბეგვრის ტარიფი იზრდება სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბის გარკვეულ დიაპაზონში ზრდასთან ერთად.³⁵ ყოველ შტატში ასევე დადგენილია უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის მაქსიმალური ტარიფი (I_{max}) და ამ მაჩვენებლის მიღწევის შემდეგ სამსახურიდან დამატებითი მომუშავეების დათხოვნა აღარ იმოქმედებს ფირმის დაბეგვრის ტარიფზე. დიფერენცირებული დაბეგვრის სისტემა არასრულყოფილია, რადგან I_{min} -ს ქვემოთ ან I_{max} -ს ზემოთ სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბის ცვლილება გავლენას არ ახდენს ფირმის უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის ტარიფზე.³⁶ გარდა ამისა, გათავისუფლებულ მომუშავეთა რაოდენობის კვალდაკვალ მზარდი გადასახადის ტარიფის დიაპაზონში გადასახადის ტარიფის ამგვარი ზრდა უმეტეს შტატში არ არის საკმარისად დიდი საიმისოდ, რომ გაუტოლოს დამსაქმებლის თანამშრომელთა სამსახურიდან დათხოვნასთან დაკავშირებული ზღვრული დანახარჯი (უმუშევრობის დაზღვევის ფონდში ფირმის მხრიდან შენატანების გაზრდის თვალსაზრისით) სამსახურიდან გათავისუფლებულების უმუშევრობის დაზღვევის ზღვრულ სიდიდეს.

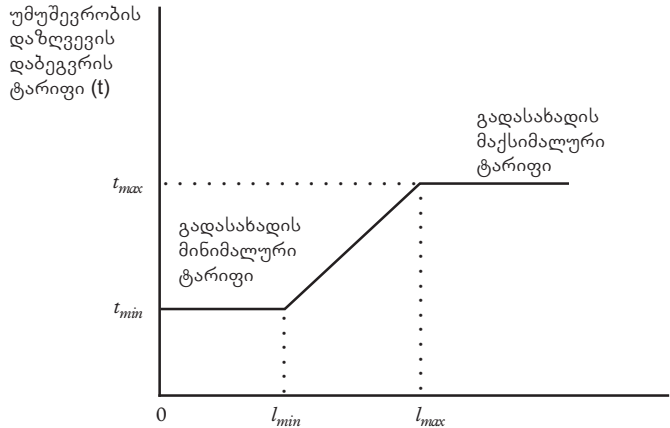
რამდენად უწყობს ხელს უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის არსებობა თანამშრომელთა სამსახურიდან დათხოვნას? უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის ძირითადი მახასიათებელი, რომლის დახმარებითაც სამსახურიდან თანამშრომელთა დროებითი დათხოვნის მიზანშეწონილობას ადგენენ, არის იმ დიფერენცირებული გადასახადის არასრულყოფილება, რომელიც უმუშევრობის დაზღვევის ფონდში მიემართება. ამ მაჩვენებლის მოქმედების პრინციპის გასაგებად თავდაპირველად დავუშვათ, დაზღვევის სისტემა იმგვარადაა აგებული, რომ მისი საგადასახადო ტარიფები ეფუძნება სრულიად იდეალურ, დიფერენცირებულ მიდგომას. ფირმას, რომელიც ათავისუფლებს თანამშრომელს სამსახურიდან, უმუშევრობის დაზღვევის ფონდში მოუწევდა დამატებითი თანხების შეტანა, რომელთა ოდენობაც ამ მომუშავეს უმუშევრობის სრული შემნეობის (საშუალო შემოსავლის 50%) ტოლი იქნებოდა. შეეცვალოთ პირობა და დავუშვათ, რომ დამსაქმებლის მიერ გადასახადელი უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადი სრულებით არ არის დამოკიდებული თანამშრომელთა სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბზე (არ მოქმედებს დიფერენცირებული დაბეგვრა). ამ შემთხვევაში ფირმა ზოგავს სამსახურიდან დათხოვნილი თანამშრომლის მთელ ხელფასს, რამდენადაც მის მიერ დაზღვევის ფონდში შეტანილი თანხები თა-

³⁵ სინამდვილეში უმუშევრობის დაზღვევის დაბეგვრის ტარიფი დისკრეტულად იცვლება (როგორც საფეხურებრივი ფუნქცია) დიაპაზონში $I_{min} - I_{max}$ და არა უწყვეტად, როგორც ეს ნაჩვენებია 14.7 ნახაზზე. დაშვებას ვაკეთებთ მხოლოდ მოხერხებულობის მიზნით.

³⁶ უმუშევრობის დაზღვევის ფინანსური უზრუნველყოფის ასეთი სისტემის შედეგია სუბსიდიების დარგთაშორისი გადაღინება, რა დროსაც ფირმები, რომლებიც რეალურად არ ათავისუფლებენ თანამშრომლებს, მაინც იხდიან უმუშევრობის დაზღვევას და ასეთი ფირმები ახდენენ სხვადასხვა ისეთი დარგის სუბსიდირებას (როგორიცაა მშენებლობა), სადაც თანამშრომელთა დათხოვნის მასშტაბები საკმაოდ დიდია, თუმცა ეს ფირმები გადასახადის მხოლოდ მაქსიმალურ და არა პროპორციულ ტარიფს იხდიან.

ნახაზი 14.7

უმუშევრობის დაზღვევის დაბეგვრის ტარიფები არასრულყოფილი დიფერენცირებული დაბეგვრის პირობებში



სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბი კონკრეტულ ფორმაში(l)

ნამშრომლის დათხოვნის მიზეზით არ იზრდება. ამგვარად, დარწმუნებით შეიძლება ითქვას, რომ სრული დიფერენცირებული დაბეგვრის უმუშევრობის დაზღვევის სისტემასთან შედარებით, არასრული დაბეგვრის სისტემა დამსაქმებლისთვის თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნას უფრო მიმზიდველს ხდის.

ემპირიული კვლევებით ნათელი გახდა, რომ არასრულყოფილი დიფერენცირებული სისტემა დამსაქმებლის ქცევაზე მნიშვნელოვნად ზემოქმედებს. ამ კვლევებმა ცხადყო, რომ უმუშევრობა შემცირდებოდა 10%-იდან 33%-ამდე, უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადები შეერთებულ შტატებში იდეალური დიფერენცირებული მიდგომით რომ დგინდებოდა (რის შედეგადაც დამსაქმებლები, რომლებიც სამსახურიდან ათავისუფლებენ თანამშრომლებს, სრულად იხდიან უმუშევრობის დაზღვევის დამატებით შემწეობას).³⁷

სეზონური უმუშევრობა

სეზონური უმუშევრობა დეფიციტური მოთხოვნის უმუშევრობის ანალოგიურია იმ გაგებით, რომ მას სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილებები იწვევს. თუმცა სეზონური უმუშევრობის შემთხვევაში შესაძლებელია, აღნიშნული ცვლილებების რეგულარული პროგნოზირება, ხოლო წლის განმავლობაში ეს ცვლილებები სისტემატიზებული მოდელის თანახმად მოქმედებს. მაგალითად, მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე სოფლის მეურნეობაში მცირდება ზვანა-თესვის სეზონის დამთავრების შემდეგ და დაბალია მოსავლის აღების სეზონის დადგომამდე. ანალოგიურად, მოთხოვნა სანარმოო სფეროს მომუშავეებზე მცირდება კონკრეტულ დარგებში წლის ისეთ სეზონზე, როდესაც წარმოების მოდელის ყოველწლიური ცვლილებებისადმი ადაპტაციის მიზნით სანარმოების გადაიარაღება ხდება.

ამ შემთხვევაშიც დაისმის იგივე შეკითხვა: რატომ რეაგირებენ დამსაქმებლები სეზონურ ცვლილებებზე მომუშავეთა სამსახურიდან დათხოვნითა და არა ხელფა-

³⁷ Patricia M. Anderson and Bruce D. Meyer, “The Effects of the Unemployment Insurance Payroll Tax on Wages, Employment, Claims, and Denials,” *Journal of Public Economics* 78 (October 2000): 81–106; and Robert H. Topel, “Financing Unemployment Insurance: History, Incentives, and Reform,” in *Unemployment Insurance: The Second Half-Century*, eds. W. Lee Hansen and James F. Byers (Madison: University of Wisconsin Press, 1990): 108–135.

სის ან სამუშაო დროის შემცირებით? ამ შემთხვევაშიც მოქმედებს იგივე მიზეზები, რომლებიც ციკლური უმუშევრობისა და ასეთი უმუშევრობის შედეგად სამსახურიდან თანამშრომლების დროებითი დათხოვნის ასახსნელად განვიხილეთ. ერთ-ერთი კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის გაფართოება (1970-იანი წლების დასაწყისში), რის შედეგადაც დაზღვევის სისტემის მოქმედება გაგრძელდა სოფლის მეურნეობის მომუშავეების უმეტესობაზე, უკავშირდებოდა სოფლის მეურნეობაში სეზონური უმუშევრობის მნიშვნელოვან ზრდას. არასასოფლოსამეურნეო დარგებში სამუშაოდან სეზონური გათავისუფლების საკითხისადმი მიძღვნილი კვლევებიც ადასტურებენ, რომ უმუშევრობის გადასახადის დაზღვევის არასრულყოფილი დიფერენცირებული დანესება მნიშვნელოვნად ზრდის სეზონურ უმუშევრობას³⁸ (იხ. 14.2 მაგალითი უმუშევრობის დაზღვევისა და სეზონური უმუშევრობის შედარებით გრძელვადიანი პერსპექტივის შესახებ).

მაგალითი 14.2.

უმუშევრობის დაზღვევა და სეზონური უმუშევრობა: ისტორიული მიმოხილვა

ამერიკის შეერთებულ შტატებში უმუშევრობის დაზღვევის დღეს მოქმედი სისტემა 1930-იან წლებში, „დიდი დეპრესიის“ პერიოდში, შეიქმნა. იმ დროს შრომის ეკონომისტი ჯონ კომონსი იბრძოდა, რათა უმუშევრობის მაღალი დონის მქონე ფირმებისთვის ჯარიმა დაკანონებულიყო. მისი აზრით, დამსაქმებლებს მოქმედების საკმაოდ დიდი არეალი ჰქონდათ, რათა სეზონური და სხვა სახის სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბები მნიშვნელოვნად შემცირებინათ. ამგვარად, სამსახურიდან დათხოვნის მაღალი მასშტაბების თავიდან ასაცილებლად კომონსმა პრემიების სისტემის ცნება პირველმა შემოიტანა. სხვა ეკონომისტებს ნაკლებად სჯეროდათ, რომ დამსაქმებლებს შეეძლოთ უმუშევრობის კონტროლი. საბოლოოდ, კომონსის გეგმა მრავალ შტატში მიიღეს, თუმცა იგი ამერიკის შეერთებული შტატების ფარგლებს გარეთ ნაკლები აღიარებით სარგებლობდა და მხოლოდ ზოგიერთ ქვეყანაში დაკანონდა.

სავარაუდოდ, სეზონური უმუშევრობის შესახებ არსებული ფაქტები კომონსის მოსაზრებებს ადასტურებენ: დროთა განმავლობაში, რაც უფრო მრავალფეროვანი ხდებოდა ეკონომიკა, სეზონური უმუშევრობა მცირდებოდა, მაგრამ იგი ბევრად უფრო სწრაფად შემცირდა იქ, სადაც დამსაქმებლები ჯარიმდებოდნენ მომუშავეთა სამუშაოდან დათხოვნის გამო. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, შეერთებულ შტატებში დასაქმების სეზონური მერყეობა უფრო მეტად იმ შტატებში შემცირდა, სადაც უმუშევრობის დაზღვევის დიფერენცირებული დაბეგვრის შედეგად საგადასახადო ტარიფები მაქსიმალური იყო.

კიდევ უფრო მოულოდნელი შედეგი მოგვცა ამერიკის შეერთებული შტატებისა და კანადის მონაცემების შედარებამ. კანადამ უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა ყოველგვარი დიფერენცირებული დაბეგვრის გარეშე დანერგა. სეზონურობა კანადის სამშენებლო ინდუსტრიაში (დარგი, რომელიც ცნობილია სეზონურობით) 1929

³⁸ Barry Chiswick, "The Effect of Unemployment Compensation on a Seasonal Industry: Agriculture," *Journal of Political Economy* 84 (June 1976): 591–602; Patricia M. Anderson, "Linear Adjustment Costs and Seasonal Labor Demand: Evidence from Retail Trade Firms," *Quarterly Journal of Economics* 108 (Nov. 1993): 1015–1042; and David Card and Phillip B. Levine, "Unemployment Insurance Taxes and the Cyclical and Seasonal Properties of Unemployment," *Journal of Public Economics* 53 (Jan. 1994): 1–29.

წლიდან 1947–1963 წლებს შორის პერიოდში განახევრდა, რაც სამშენებლო მეთოდების დახვეწასა და შეცვლას უკავშირდებოდა. თუმცა კანადის საზღვრის გასწვრივ მდებარე ამერიკის შეერთებულ შტატებში დასაქმების სეზონურობა კიდევ უფრო, მთელი 2/3-ით, შემცირდა!

წყარო: Katherine Baicker, Claudia Goldin, and Lawrence F. Katz, "A Distinctive System: Origins and Impact of U.S. Unemployment Compensation," in *The Defining Moment: The Great Depression and the American Economy in the Twentieth Century*, eds. Michael D. Bordo, Claudia Goldin, and Eugene N. White (Chicago: University of Chicago Press, 1998): 259.

შეიძლება, მავანმა იკითხოს: რატომ თანხმდებიან ადამიანები სამუშაოს დაწყებას ისეთ დარგებში, სადაც მათ თავიდანვე იციან, რომ წლის გარკვეულ პერიოდში უმუშევარი დარჩებიან? ზოგიერთს უმუშევრობის შემწეობა და იმის ცოდნა, რომ გარკვეული დროის მერე, მას შემდეგ, რაც დაბალი მოთხოვნის სეზონი დასრულდება, მათ დააბრუნებენ სამუშაოზე, საშუალებას აძლევს, უმუშევრობის ეს პერიოდები ჩათვალოს ანაზღაურებად შვებულებად.³⁹ თუმცა რამდენადაც უმუშევრობის სადაზღვევო შემწეობა, როგორც წესი, ანაზღაურებს უმუშევრად დარჩენილი ადამიანების წინა საერთო შემოსავლის მხოლოდ ნახევარს და ნახევარზე ნაკლებს მაღალანაზღაურებადი მომუშავეების შემთხვევაში (იხ. 14.4 ნახაზი), დასაქმებულთა უმრავლესობისთვის ასეთი წინადადება მიმზიდველი ვერ იქნება. სეზონურ სამუშაოზე დასაქმების მსურველთა მოსაზიდად ფირმებს უნევთ მათთვის შედარებით მაღალი ხელფასის გადახდა პერიოდული უმუშევრობის საკომპენსაციოდ. მაგალითად, ერთ-ერთი თანამედროვე კვლევის თანახმად, სეზონურ სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოებზე დასაქმებულებს საათობრივი გამომუშავება დაახლოებით 10%-ით მეტი ჰქონდათ, ვიდრე იმ შემთხვევაში იქნებოდა, ფერმაში მუდმივი სამუშაო რომ ჰქონოდათ.⁴⁰

ხელფასის დიფერენცირებული ტარიფების არსებობისა და უმუშევრობის მაღალი დონის დარგებში დასაქმებულთა უმუშევრობის რისკის კომპენსაციის გამო, რთულია შევავსოთ, ამ სახის უმუშევრობა თავისი ხასიათით ნებაყოფლობითა თუ იძულებითი. ერთი მხრივ, მომუშავეები ნებაყოფლობით თანხმდებიან, დასაქმდნენ ისეთ დარგებში, სადაც შედარებით მაღალია ხელფასიც და უმუშევრობის ალბათობაც; მეორე მხრივ, სამუშაოს მიღების შემდგომ მათ ურჩევნიათ, იყვნენ დასაქმებულნი და არა უმუშევარნი. ამგვარად, უმუშევრობის ეს სახე შეიძლება ჩაითვალოს ნებაყოფლობითად ან იძულებითად, იმის მიხედვით, თუ რა კუთხით განვიხილავთ მას.

როლის მიიღწევა სრული დასაქმება?

უმუშევრობის პრობლემა ნებისმიერი ქვეყნის მთავრობის მუდმივი ზრუნვის საგანია, რადგან უმუშევრობის დონე ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონის ბარომეტრია. უმუშევრობის ზედმეტად მაღალი დონე სახელმწიფო რანგის პრობლე-

³⁹ არასრული წლის განმავლობაში დასაქმების პერიოდულობა უფრო მაღალია კანადის პროვინცია ნიუ-ბრანსუიკში, ვიდრე მენის შტატში, სადაც უმუშევრობის შემწეობა გაცილებით დაბალია; იხ.: Peter Kuhn and Chris Riddell, "The Long-Term Effects of Unemployment Insurance: Evidence from New Brunswick and Maine, 1940–1991."

⁴⁰ Enrico Moretti, "Do Wages Compensate for Risk of Unemployment? Parametric and Semiparametric Evidence from Seasonal Jobs," *Journal of Risk and Uncertainty* 20 (Jan. 2000): 45–66. ასევე იხ.: Susan Averett, Howard Bodenhorn, and Justas Stasiunas, "Unemployment Risk and Compensating Differentials in Late-Nineteenth Century New Jersey Manufacturing," *Economic Inquiry* 43 (Oct. 2005): 734–749.

მაა, რადგან იგი იმ ფაქტის მაჩვენებელია, რომ ქვეყნის მოსახლეობის დიდ ნაწილს არ აქვს თავის რჩენისა და ერთობლივი პროდუქტის შექმნაში მონაწილეობის საშუალება. ხშირია შემთხვევა, როდესაც მთავრობა, თვლის რა, რომ ქვეყანაში უმუშევრობის დონე დაუშვებლად მაღალია, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გასაზრდელად გარკვეულ ზომებს იღებს.

მეორე მხრივ, უმუშევრობის ზედმეტად დაბალი დონეც პრობლემურია ქვეყნისთვის. ზოგიერთი სპეციალისტის აზრით, უმუშევრობის ძალიან დაბალი დონე იმის მანიშნებელია, რომ შრომის ბაზარზე მოთხოვნა ზედმეტად მაღალია და ამტკიცებს, რომ, თუ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა სამუშაო ძალის მიწოდებას აჭარბებს, გაიზრდება ხელფასები, რაც თავის მხრივ, ინფლაციას გამოიწვევს. გარდა ამისა, უმუშევრობის ზედმეტად დაბალი დონის გამო იზრდება მომუშავეების მიერ მათზე დაკისრებული მოვალეობების უხარისხოდ შესრულებისა და იმ ნიჭიერი ადამიანების რაოდენობის შემცირების ალბათობა, რომელთა სამუშაოზე მოზიდვის სურვილიც ექნებოდათ ახალ ან მზარდ ფირმებს.

უმუშევრობის ბუნებრივი დონის განსაზღვრა

უმუშევრობის მეტად მაღალი ან მეტისმეტად დაბალი დონე სასურველი არაა. საინტერესოა, როგორია უმუშევრობის მისაღები დონე? ანუ, უმუშევრობის როგორი დონე ითვლება სრულ დასაქმებად? რთულია, ზუსტად განისაზღვროს უმუშევრობის დონე *სრული დასაქმების პირობებში* (ანუ უმუშევრობის ბუნებრივი დონე) და ამ მხრივ რამდენიმე ალტერნატიული კონცეფცია არსებობს. ზოგიერთი სპეციალისტის თვალსაზრისით, უმუშევრობის ბუნებრივი დონის პირობებში ხელფასისა და ფასის ინფლაცია ან სტაბილურია, ან დასაშვებ დონეზეა. სხვების აზრით, უმუშევრობის ბუნებრივი დონე იმ შემთხვევაში მიიღწევა, როდესაც ვაკანტური სამუშაო ადგილების რაოდენობა უმუშევარი ადამიანების რიცხოვნობის ტოლია. ზოგიც მიიჩნევს, რომ უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ უნდა ჩაითვალოს უმუშევრობის ისეთი დონე, როდესაც ერთობლივი მოთხოვნის არანაირი ცვლილებით აღარ მცირდება უმუშევართა რაოდენობა. ამ უკანასკნელი განსაზღვრების ერთ-ერთი დაზუსტება გულისხმობს, რომ უმუშევრობის ბუნებრივი დონე მიიღწევა მაშინ, როდესაც უმუშევრობის ნებისმიერი შემთხვევა ნებაყოფლობითია (არის ფრიქციული და შესაძლოა სეზონური უმუშევრობა). და ბოლოს, უკანასკნელ პერიოდში უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ მიიჩნევენ ისეთ მდგომარეობას, როდესაც უმუშევრობის პროცენტული მაჩვენებელი უცვლელია და როგორც უმუშევრობის კატეგორიაში გადანაცვლება, ისე უმუშევრობის ხანგრძლივობა ნორმის ფარგლებში.⁴¹

ყველა მოტანილი განსაზღვრება სრული დასაქმების შედარებით ზოგად კონცეფციას აზუსტებს, როგორც დონეს, რომელიც „ნორმალურ“ ვითარებაში სამართლიანია. თუ დავუშვებთ, რომ ფრიქციული და სეზონური უმუშევრობა შრომის ისეთ ბაზრებზეც არსებობს, სადაც ნონასწორული მდგომარეობაა დამყარებული (ანუ ბაზრებზე, სადაც არც მოთხოვნაა ჭარბი და არც მიწოდება), ნათელი ხდება, რომ უმუშევრობის ბუნებრივ დონეზე ისეთი ფაქტორები ზემოქმედებენ, როგორებიცაა დასაქმებულთა ნებაყოფლობითი დენადობა, სამუშაო ძალის კატეგორიაში გაერთიანება, ამ კატეგორიის დატოვება და დრო, რომელიც უმუშევრსათვის მისაღები სამსახურის მოსაძებნადაა საჭირო. ეს ფაქტორები დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით მნიშვნელოვნად იცვლება. ამიტომ უმუშევრობის ბუნებრივ დონეზე

⁴¹ James Tobin, "Inflation and Unemployment," *American Economic Review* 62 (March 1972): 1–18; and John Haltiwanger, "The Natural Rate of Unemployment," In *The New Palgrave*, eds. J. Eatwell, M. Milgate, and P. Newman (New York: Stockton Press, 1987): 610–612.

ნებისმიერ პერიოდში სამუშაო ძალის დემოგრაფიული შემადგენლობა ძლიერ გავლენას ახდენს.

უმუშევრობის დემოგრაფიული მახასიათებლები

2005 წლის მონაცემები უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის შესახებ სხვადასხვა ასაკობრივ, რასობრივ, გენდერულ და ეთნიკურ ჯგუფებში მოცემულია 14.4 ცხრილში. 2005 წელს უმუშევრობის საერთო დონე ზომიერი იყო და შეადგენდა 5.1%-ს. 14.4 ცხრილში მოტანილი 2005 წლის მონაცემები სხვა წლების ანალოგიურია, კერძოდ, ყოველ რასობრივ/გენდერულ ჯგუფში მოზარდებისა და ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე მაღალია იმავე ჯგუფში შემავალი უფროსი ასაკის მოსახლეობასთან შედარებით; თითქმის ყველა ასაკობრივ/გენდერულ ჯგუფში შავკანიანი მოსახლეობის უმუშევრობის პროცენტული მაჩვენებელი მინიმუმ ორჯერ აღემატება თეთრკანიანთა უმუშევრობის დონეს; ამასთან, უმუშევრობის დონის მიხედვით, შუალედური მდგომარეობა უჭირავთ ესპანური წარმოშობის ამერიკელებს; ქალების უმუშევრობის მაჩვენებელი კი ყველა ჯგუფში, გარდა ესპანურენოვანი ამერიკელებისა და ახალგაზრდებისა, თითქმის უტოლდება ან ოდნავ ნაკლებია მამაკაცების უმუშევრობის მაჩვენებელზე. უმუშევრობის მაღალი დონე შავკანიან მოზარდებში, რაც 2005 წელს 7%-იდან 45%-ამდე იყო, ძალზე პრობლემური აღმოჩნდა სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელებაზე პასუხისმგებელი პირებისთვის.

გასული ათწლეულების განმავლობაში სამუშაო ძალის დემოგრაფიული შემადგენლობა მნიშვნელოვნად შეიცვალა სამუშაო ძალის კატეგორიაში ქალების მზარდი მოდინების, მოზარდი და შავკანიანი კონტინენტისა და ესპანური წარმომავლობის მოსახლეობის რაოდენობის მნიშვნელოვანი ცვლილების კვალდაკვალ. 1975-იდან 2005 წლამდე პერიოდში ქალების წილი სამუშაო ძალის შემადგენლობაში 40%-იდან 46%-ამდე გაიზარდა. ესპანური წარმოშობის ამერიკელების სამუშაო ძალის ზრდის ტემპი სამჯერ მეტი იყო იმავე პერიოდში, მათი წილი კი სამუშაო ძალის შემადგენლობაში 4%-იდან 13%-ამდე გაიზარდა. ამის საპირისპიროდ, მოზარდების წილი სამუშაო ძალის შემადგენლობაში შემცირდა 9%-იდან (1975 წ.) 5%-ამდე (2005 წ.).⁴²

ცხრილი 14.4

უმუშევრობის დონე (%) დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით, 2005 წელი

ასაკი	თეთრ-კანიანი მამაკაცები	თეთრ-კანიანი ქალები	შავკანიანი მამაკაცები	შავ-კანიანი ქალები	ესპანური წარმოშობის მამაკაცები	ესპანური წარმოშობის ქალები	ყველა კატეგორია
16-17	18.9	14.0	45.1	37.3	23.4	23.8	
18-19	14.3	11.1	31.5	26.6	17.5	14.0	
20-24	7.9	6.4	20.5	16.3	8.2	9.2	
25-54	3.5	3.8	7.8	7.8	4.1	5.9	
55-64	3.0	3.0	5.9	5.3	4.0	5.0	
სულ	4.4	4.4	10.5	9.5	5.4	6.9	5.1

⁴² იხ. U.S. Department of Labor, Employment and Earnings 53 (January 2006), Tables 1–4, and earlier years' issues. For an analysis of the racial gap in unemployment rates, see Robert W. Fairlie and William A. Sundstrom, "The Emergence, Persistence, and Recent Widening of the Racial Unemployment Gap," Industrial and Labor Relations Review 52 (January 1999): 252–270.

რაც შეეხება ესპანური წარმოშობის პირებს, მათი რასის მიხედვით, ეს ინდივიდები გათვალისწინებულია როგორც თეთრკანიანი, ისე შავკანიანი მოსახლეობის ჯგუფის ჯამურ მაჩვენებლებში.

წყარო: U.S. Department of Labor, *Employment and Earnings* 53 (January 2006), Tables 3 and 4.

უმუშევრობის საერთო დონე გამოხატავს როგორც შრომის ბაზრის შეზღუდულობას, ისე სამუშაო ძალის შემადგენლობას. თუ უმუშევრობის შედარებით მაღალი დონის მქონე დემოგრაფიულ ჯგუფებში სამუშაო ძალის რიცხოვნობა გაიზრდება, მაშინ შესაბამისი პერიოდისათვის (სხვა თანაბარ პირობებში) უმუშევრობის დონეც გაიზრდება. ანალოგიურად, სხვა თანაბარ პირობებში, უმუშევრობის დონე შემცირდება, თუ სამუშაო ძალაში იმ ჯგუფების წილი, რომელთათვისაც უმუშევრობის მაღალი დონეა დამახასიათებელი, შემცირდება. 1975 წლიდან მოყოლებული, სამუშაო ძალის შემადგენლობაში მომხდარი ცვლილებები ერთმანეთს აბალანსებს. აფრო-ამერიკელების წილი სამუშაო ძალის შემადგენლობაში სტაბილურია (შეადგენს დაახლოებით 11.5%-ს), ხოლო ქალების მზარდი წილის გავლენა ნეიტრალურია იმის გათვალისწინებით, რომ მათი უმუშევრობის დონე მამაკაცების უმუშევრობის დონეს უახლოვდება. თუმცა ესპანური წარმოშობის ამერიკელების მზარდი წილი ხელს უწყობს უმუშევრობის დონის გაზრდას, ხოლო სამუშაო ძალაში მოზარდების წილის შემცირების ტენდენცია უმუშევრობის დონეს ამცირებს.

როგორია უმუშევრობის ბუნებრივი დონის მაჩვენებელი?

ეკონომისტების შეხედულება, უმუშევრობის ბუნებრივი დონის მაჩვენებელთან დაკავშირებით, დროთა განმავლობაში იცვლებოდა. თუ 1960-იან წლებში უმუშევრობის ბუნებრივი დონე 5.4%-ს შეადგენდა, 1970-იან წლებში იგივე მაჩვენებელი დაახლოებით 7% იყო, 1980-იან წლებში – 6.5%, ხოლო გასულ ათწლეულში – დაახლოებით 5%.⁴³ თუმცა პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას, თუ რამდენად გამოსადეგია სამოქმედო გეგმების მიზნით ბუნებრივი დონის შეფასებები, თუკი ისინი იცვლებიან; მილტონ ფრიდმანმა, ეკონომიკის დარგში ნობელის პრემიის ლაურეატმა და ბუნებრივი დონის კონცეფციის შემუშავების მიმართულებით ლიდერმა, ხელი აიღო ბუნებრივი დონის პროგნოზირების ყველა მცდელობაზე. მან თქვა: „მე არ ვიცი, როგორია უმუშევრობის ბუნებრივი დონე... და არც არავინ იცის.“⁴⁴

ცხადია, უმუშევრობის დონე, გარკვეულწილად, დინამიკური შრომის ბაზრის ფრიქციებთანაა კავშირში, რომლისთვისაც დამახასიათებელია ინფორმაციის არასრულყოფილება. გარდა ამისა, როგორც ვნახეთ, უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის მახასიათებელი პარამეტრები ხელს უწყობს უმუშევრობის წარმოქმნას, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს ძებნასა და სამსახურიდან როგორც ციკლურ, ისე სეზონურ დათხოვნასთან. მიუხედავად ამისა, როდესაც უმუშევრობა იმდენად იზრდება, რომ სრულ დასაქმებას ანუ ბუნებრივ დონეს აჭარბებს, რესურსების გაფლანგვა ხდება. ეკონომისტი არტურ ოკუნი აღნიშნავდა, რომ უმუშევრობის დონის 1%-ით შემცირებისას ამერიკის შეერთებულ შტატებში პროდუქციის წარმოების

⁴³ Mary C. Daly, Bart Hobijn, Aysegül Sahin, and Rovert Valletta, “A Search and Matching Approach to Labor Markets: Did the Natural Rate of Unemployment Rise?” *Journal of Economic Perspectives* 26 (Summer 2012): 3–26. George A. Akerlof, William T. Dickens, and George L. Perry, “Near-Rational Wage and Price Setting and the Long-Run Phillips Curve,” *Brookings Papers on Economic Activity*, 2000–1: 1–44; and Laurence Ball and N. Gregory Mankiw, “The NAIRU in Theory and Practice,” *Journal of Economic Perspectives* 16 (Fall 2002): 115–136.

⁴⁴ Amanda Bennett, “Business and Academia Clash over a Concept: ‘Natural’ Jobless Rate,” *Wall Street Journal*, January 24, 1995, A8.

მოცულობა 3%-ით იზრდება. თანამედროვე კვლევებით დასტურდება, რომ უმუშევრობის დონის 1%-ით შემცირება დღესდღეობით პროდუქციის წარმოების დაახლოებით 2%-ით ზრდას იწვევს.⁴⁵ მოტანილი მაჩვენებლები იმ დიდი დანახარჯების დამადასტურებელია, რომლის გადახდაც საზოგადოებას უმუშევრობის მაღალი დონის შემთხვევაში უნევს.

ეპირიული კვლევა

ამცირებს თუ არა სამუშაოს სწრაფად მოძიებისათვის გაცემული ფულადი ჯილდო (პრემია) უმუშევრობას? სოციალური ექსპერიმენტების შედეგები

ნინა თავებში ხაზს ვუსვამდით იმ ფაქტს, რომ საზოგადოებრივი მეცნიერებების სფეროში ემპირიული კვლევების ჩასატარებლად საჭიროა ექსპერიმენტული და საკონტროლო ჯგუფების შედარება. იდეალური ვარიანტით, მკვლევრები ატარებენ კონტროლირებად ექსპერიმენტებს, რომელთა მონაწილე ყველა სხვა ნიშნით მსგავსი სუბიექტები შემთხვევითი წესით ნაწილდებიან ორ, ექსპერიმენტულ და საკონტროლო, ჯგუფში. პირველი ჯგუფის წევრებთან ექსპერიმენტით გათვალისწინებული საშუალების (ან საშუალებების) გამოყენება ხდება, მეორე ჯგუფთან კი არა.

ეკონომიკური თეორიიდან გამომდინარე, პროგნოზები, როგორც წესი, კვლევის იმ შედეგებს ეფუძნება, რომლებიც ზღვრულ პოზიციაზე მყოფი პირების ქცევაზე დაკვირვებიდან მიიღება. კვლევის შედეგები მით უფრო დამაჯერებელია, რაც მეტი სხვადასხვა ქცევა შეისწავლება. ამგვარად, კონტროლირებადი ექსპერიმენტების ჩატარება ეკონომიკაში, როგორც წესი, არაპრაქტიკულია შერჩევის ჯგუფის ზომიდან და დანახარჯიდან გამომდინა-

რე. ასეთი ექსპერიმენტები, უმეტესწილად, ფსიქოლოგიურადაც მიუღებელია; მაგალითად, გაუგებარია, რატომ უნდა გადავსინჯოთ საკომპენსაციო დანამატის თეორია ექსპერიმენტული ჯგუფის გამიზნულად რისკის ქვეშ დაყენებით. გარდა არასტანდარტული შემთხვევებისა (იხ. მე-11 და მე-12 თავებში მოყვანილი ემპირიული კვლევები), ბუნებრივია, რომ ეკონომისტებმა უნდა მიაკვლიონ ბუნებრივ ექსპერიმენტებს, რომლებიც ეკონომიკური პირობების ან მთავრობის პოლიტიკის მოქმედებით დგება და მსგავს მომუშავეებზე სხვადასხვაგვარ გავლენას ახდენს.

ჩატარდა კონტროლირებადი სოციალური ექსპერიმენტების ერთი სერია იმ ვარაუდის შესამოწმებლად, თუ რამდენად იყო შესაძლებელი უმუშევრობის დონის შემცირება ფულადი პრემიების გაცემით მათზე, ვინც სამუშაო სწრაფად იპოვა. მკვლევრები ვარაუდობდნენ, რომ დასაქმებამდე პერიოდში ასეთი პრემიების გაცემით შესაძლებელი იყო უმუშევრობის ხანგრძლივობის და, შესაბამისად, უმუშევრობის დონის შემცირება.

⁴⁵ Arthur Okun, "Potential GNP: Its Measurement and Significance," reprinted in *The Political Economy of Prosperity*, ed. Arthur Okun (Washington, D.C.: Brookings Institution, 1970); and Clifford L. F. Attfield and Brian Silverstone, "Okun's Coefficient: A Comment," *Review of Economics and Statistics* 79 (May 1997): 326–329.

1980-იანი წლების დასაწყისიდან შუა პერიოდამდე ასეთი ექსპერიმენტები ოთხმა შტატმა ჩაატარა, სადაც უმუშევრობის დაზღვევის მიმღები პირები (რეციპიენტები) შემთხვევითი განაწილების წესით გადაანაწილეს ექსპერიმენტულ და საკონტროლო ჯგუფებში მათი სოციალური დაზღვევის ნომრის ბოლო ორი ციფრის გამოყენებით. მართალია, სხვა დეტალები განსხვავებული იყო, მაგრამ ექსპერიმენტულ ჯგუფში შემავალ რეციპიენტებს, რომლებიც მუშაობას იწყებდნენ 11-13 კვირის ვადაში და სამუშაოს ინარჩუნებდნენ მინიმუმ 4 თვის განმავლობაში, ფულად პრემიას უხდიდნენ, ძირითადად, 500\$-ამდე ოდენობით, თუმცა ერთ-ერთ შტატში პრემია 1600\$ იყო. საკონტროლო ჯგუფის წევრებზე პრემიები არ გაიცემოდა.

ექსპერიმენტების ანალიზით დადგინდა, რომ საშუალოდ, ექსპერიმენტული ჯგუფის წევრები დაახლოებით ნახევარი კვირით უფრო ადრე იწყებდნენ მუშაობას საკონტროლო ჯგუფის წევრებთან შედარებით. ანუ, პრემიების შედეგად უმუშევრობის ხანგრძლივობა საშუალოდ 3%-ით მცირდებოდა და ოთხივე შტატში მიღებული შედეგები სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი იყო. ექსპერიმენტებმა ასევე ცხადყო, რომ შედარებით დიდი პრემიები უმუშევრობის ხანგრძლივობის გაზრდას იმდენად არ იწვევდა, რომ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ყოფილიყო.

რამდენად შესაძლებელია, რომ ამ ექსპერიმენტების მოკრძალებული შედეგები განვაზოგადოთ ისეთ სიტუაციაზე, როცა უმუშევრობის დაზღვევის მიმღებ ყველა პირს მიეცემა პრემია დასაქმებამდე სამუ-

შაოს სწრაფად პოვნის შემთხვევაში? ექსპერიმენტებს დროებითი ხასიათი ჰქონდა და უმუშევრობის დაზღვევის ბენეფიციარები მათ არ იღებდნენ და არც იცოდნენ დანამდილებით, იყვნენ თუ არა საკონტროლო ჯგუფში ჩართულნი. ამდენად, უმუშევრობის დაზღვევის მიღება არ იყო დამოკიდებული პრემიის არსებობაზე. თუმცა თუ პრემიები გახდებოდა უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის მუდმივი ნაწილი და უმუშევრობის დაზღვევის ყველა მიმღებისთვის ხელმისაწვდომი, უმუშევრობის მცირე პერიოდის მქონე პირთა სარგებელი გაიზრდებოდა და მეტ ადამიანს გაუჩნდებოდა იმგვარად მოქცევის სურვილი, რომ უფლებამოსილი გამხდარიყო, მიეღო უმუშევრობის დაზღვევა.

ასეთ შემთხვევაში ბოლომდე დარწმუნებული იმაში, რომ პრემიების გაცემა სამუშაოს სწრაფად მოძიებისათვის შეამცირებს უმუშევრობის დონეს, ვერ ვიქნებით, რადგან ასეც რომ ხდებოდეს და უმუშევრობის დონე მცირდებოდეს, მსგავსი პრემიების ხარჯზე შეიძლება გაიზარდოს იმ ადამიანების რაოდენობა, რომლებიც უფლებამოსილი იქნებიან, მონაწილეობა მიიღონ უმუშევრობის დაზღვევის პროგრამაში. ეს პრობლემა ნათლად მიუთითებს სოციალური ექსპერიმენტების ნაკლოვანებაზე, კერძოდ, ასეთი ექსპერიმენტები უდავოდ დროებითია და მათ მიერ გამოწვეული ქცევითი რეაქციების გავრცობა დაკვირვების ქვეშ მყოფ პირებზე პროგრამის საბოლოოდ მიღების შემთხვევაში, ხშირად, შეუძლებელია.

წყარო: Bruce D. Meyer, "Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments," *Journal of Economic Literature* 33 (March 1995): 91–131.

კითხვები გამეორებისთვის

1. პრეზიდენტი მოსახლეობას ჰპირდება უმუშევრობის შემწეობის გაზრდასა და უმუშევრობის დონის შემცირებას. გამოთქვით აზრი ამ მიზნების თავსებადობის შესახებ.
2. მარიამ სამუშაო 2013 წლის იანვარში დაკარგა. უმუშევრობის პირველი ოთხი თვის განმავლობაში იგი ახალ სამუშაოს ეძებდა, მაგრამ შემდეგ სამუშაოს ძებნა შეწყვიტა,

რადგან მიხვდა, უკეთესი იქნებოდა, თავად მიეხედა საკუთარი შვილისთვის და ძიძა აღარ დაექირავებინა. ითვლება თუ არა მარია უმუშევრად? გამოთქვით აზრი მისი სტატუსისა და სამუშაოს ძიების შესახებ.

3. თანამედროვე ემპირიული კვლევებით დასტურდება, რომ უმუშევრებისათვის მისაღები ხელფასი მცირდება უმუშევრობის გახანგრძლივების კვალდაკვალ. ეს იმას ნიშნავს, რომ, რაც მეტი ხნის განმავლობაში არიან ადამიანები უმუშევრები, მით უფრო მცირდება მათთვის მისაღები ხელფასის ოდენობა. ახსენით ამ მოვლენის მიზეზები.
4. მართებულია, მცდარია თუ სადავოა შემდეგი მტკიცებულება: „უმუშევრობის დაზღვევის კომპენსაციის (შემწეობის) ზრდა ახანგრძლივებს უმუშევრობის საშუალო ვადას. ამდენად, უმუშევრობის დაზღვევის გაზრდის პოლიტიკა სოციალური თვალსაზრისით სასურველი არ არის“. პასუხი ახსენით.
5. უკანასკნელ წლებში ფედერალურმა მთავრობამ დაანესა და შემდგომ გააფართოვა მოთხოვნა იმასთან დაკავშირებით, რომ უმუშევრობის დაზღვევის შემწეობის მიმღებმა პირებმა უნდა გადაიხადონ საშემოსავლო გადასახადი ამ შემწეობიდან. თქვენი აზრით, რა ზემოქმედებას მოახდენს ამ სახის დაბეგვრა უმუშევრობის დონეზე?
6. „თავისუფალი ვაჭრობის გაფართოების კვალდაკვალ, მექსიკელები ცდილობენ, მიაღწიონ პროფკავშირების მხრიდან კონტროლის შესუსტებას შრომის შიგა ბაზრებზე. მათ გააუქმეს დანიინაურების სისტემა სამუშაო სტაჟის მიხედვით, ნებსები ქვეკონტრაქტის წინააღმდეგ და დროებითი მომუშავეების დასაქმების აკრძალვა. ყველა ეს ზომა მიიღეს მოქნილობის გაუმჯობესების მიზნით“. თქვენი აზრით, რამდენად სავარაუდოა ფირმების მოქნილობის გაუმჯობესება თანამშრომლების დასაქმებისას და დანიშვნისას მექსიკაში უმუშევრობის დონის გასაზრდელად ან შესამცირებლად? პასუხი ახსენით.
7. დოქტრინა „საკუთარი სურვილის მიხედვით დასაქმება“ ფირმებს საშუალებას

აძლევს, თანამშრომლები სამსახურიდან გაათავისუფლონ ნებისმიერი მიზეზით. ეს დოქტრინა, ძირითადად, მოქმედებს ამერიკის შეერთებულ შტატებში, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც იგი შეცვლილი სახით გამოიყენება პროფკავშირებთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ან ანტიდისკრიმინაციული კანონების ძალით. უკანასკნელ პერიოდში შეინიშნება აქტიობები „საკუთარი სურვილის მიხედვით დასაქმების“ დოქტრინის აღმოსაფხვრელად. არგუმენტად მოჰყავთ მოსაზრება, რომ დასაქმება ადამიანის უფლებაა და მისი შეზღუდვა დაუშვებელია, სამსახურიდან გაათავისუფლების დასაბუთებული არგუმენტის გარეშე. თუ ფირმებს ჩამოერთმევათ თანამშრომლების სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გაათავისუფლების უფლება, ეს როგორ იმოქმედებს უმუშევრობის დონეზე?

8. ერთი სტუდენტი, რომელიც სწავლობს თავისუფალი ვაჭრობის გავლენას შრომის ბაზარზე, ამტკიცებს: მთავრობამ იმ პირებს, რომელთაც თავისუფალი ვაჭრობის გამო სამსახური დაკარგეს, „ხელფასის დაზღვევა“ უნდა შესთავაზოს. ამ წინადადების თანახმად, მთავრობა დაკარგული შემოსავლის მნიშვნელოვან ნაწილს ჩაანაცვლებს, თუ ხელახლა დასაქმების შემდეგ უფლებამოსილი მომუშავეები აღმოაჩენენ, რომ მათი ხელფასი ახალ სამსახურში ნაკლებია ძველი სამსახურის (რომელიც დაკარგეს) ხელფასზე. ხელფასის ასეთი სახის დაზღვევა უნდა მოქმედებდეს სამუშაოს დაკარგვიდან ორი წლის განმავლობაში. ხელფასის დაზღვევის ასეთი პროგრამა შეამცირებს თუ არა უმუშევრობას? პასუხი ახსენით.

ამოცანები

1. დაუშვათ, თვის დასაწყისში დასაქმებულთა რაოდენობა (E) 120 მილიონის ტოლია, სამუშაო ძალის გარეთ მყოფთა რაოდენობა (N) – 70 მილიონი, ხოლო უმუშევართა რაოდენობა (U) 10 მილიონისა; თვის განმავლობაში დაფიქსირდა შემდეგი ნაკადები:

დასაქმებულებიდან უმუშევრებში გადასული ნაკადი $EU - 1.8$ მილიონი;

დასაქმებულებიდან სამუშაო ძალის გარეთ მყოფ კატეგორიაში გადასულთა ნაკადი $EN - 3.0$ მილიონი;

უმუშევრიდან დასაქმებულებში გადასულთა ნაკადი $UE - 2.2$ მილიონი;

უმუშევრიდან სამუშაო ძალის გარეთ მყოფ კატეგორიაში გადასულთა ნაკადი $UN - 1.7$ მილიონი;

სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი კატეგორიიდან დასაქმებულებში გადასულთა ნაკადი $NE - 4.5$ მილიონი;

სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი კატეგორიიდან უმუშევრებში გადასულთა ნაკადი $NU - 1.3$ მილიონი

იმ პირობით, რომ მოსახლეობის რიცხოვნება არ იზრდება, გამოთვალეთ უმუშევრობისა და სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე თვის დასაწყისსა და თვის ბოლოს.

2. ეკონომიკის კონკრეტულ დარგში საწყისი წონასწორობის პირობებში სამუშაო ძალის მიწოდებაა $L_S = 25\,000 + 200W$, ხოლო სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა არის $L_D = 37\,000 - 400W$, სადაც L არის უპირატესი ხელფასი (ათასი დოლარი). თუ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა $L_D = 31\,000 - 400W$ დონემდე მცირდება მოცემულ დარგში მოქმედი სტრუქტურული ძალების ზე-

მოქმედებით, მაგრამ ხელფასები არაელასტიკურია. გამოთვალეთ უმუშევართა რაოდენობა ეკონომიკის მოცემულ დარგში და განსაზღვრეთ უმუშევრობის დონე.

3. ა. 100\$, 200\$ და 1000\$ ყოველკვირეული ხელფასების პირობებში გამოთვალეთ ჩანაცვლების დონე, თუ სარგებლის ფუნქციაა: $B = 0.4W + 100$.

ბ. უმუშევრობის იმავე ფუნქციის შემთხვევაში, თუ $B_{min} = 100\$$ და $B_{max} = 400\$$, გამოთვალეთ მინიმალური და მაქსიმალური ხელფასები და ააგეთ გრაფიკი, რომელიც გვიჩვენებს დამოკიდებულებას ყოველკვირეული უმუშევრობის შემნებებს შორის, რომლებიც, თავის მხრივ, წინა პერიოდის ფუნქციაა.

4. ქვეყნის დემოგრაფიული მონაცემები მოტანილია ცხრილში:

პარამეტრი	2010	2011
მოსახლეობა	100	110
დასაქმებული	67	75
უმუშევარი	3	3.5
შენწყვიტა სამუშაოს ძებნა	1	2

ა. გამოთვალეთ სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი მითითებულ წლებში და შეადარეთ ერთმანეთს.

ბ. გამოთვალეთ უმუშევრობის დონე (გაითვალისწინეთ ის პირებიც, რომელთაც შეწყვიტეს სამუშაოს ძებნა) 2011 წელს.

5. დაუშვათ, უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა ისეა აგებული, რომ გადასახადის მინიმალური ტარიფია 1.5%, მაქსიმალური – 6.2%, ხოლო საშუალო ტარიფი გამოითვლება შემდეგი ფორმულით: $t = 0.1 + 2.4I$, სადაც: t ფირმის უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის განაკვეთია, ხოლო I მოცემული ფირმის შემთხვევაში სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბია. სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბი არის ალბათობა იმისა, რომ ფირმის თანამშრომლებს დაითხოვენ. მათი რაოდენობაც გამოიხატება როგორც ფირმის სამუშაო ძალის პროცენტული

მაჩვენებელი, რაც, ზოგადად, მოქცეულია <1%-იდან 5%-ამდე დიაპაზონში.

ამ გადასახადის ტარიფის ფორმულა გამოსახეთ გრაფიკულად და გამოთვალეთ ხსენებული ფირმის შემთხვევაში სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბის კრიტიკული (I_{min}) და მაქსიმალური მნიშვნელობები (I_{max}).

6. 2007 წლის 24 ივლისს ფედერალური მიწიძალური ხელფასი 5.15\$/სთ-იდან 5.85\$/

სთ-ამდე გაიზარდა. როგორ იმოქმედებს ხელფასის ასეთი ზრდა სამუშაოს მაძიებელზე. სამუშაოს ძებნის მოდელის გამოყენებით, განსაზღვრეთ, როგორ შეიცვლება დროის კონკრეტულ პერიოდში სასურველი სამუშაოს პოვნის ალბათობა. როგორ იმოქმედებს ხელფასის ასეთი ზრდა უმუშევრობის მოსალოდნელ ხანგრძლივობასა და მოსალოდნელ ხელფასზე (დასაქმების შემდგომ)?

რეკომენდებული ლიტერატურა

Atkinson, Anthony, and John Micklewright. "Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review." *Journal of Economic Literature* 29 (December 1991): 1679–1727.

Blanchflower, David G., and Andrew J. Oswald. *The Wage Curve*. Cambridge, Mass.: MIT Press, 1994.

Blank, Rebecca M., ed. *Social Protection versus Economic Flexibility: Is There a Trade-off?* Chicago: University of Chicago Press, 1994.

Freeman, Richard, and Harry Holzer, eds. *The Black Youth Unemployment Crisis*. Chicago: University of Chicago Press, 1986.

Lang, Kevin, and Jonathan Leonard, eds. *Unemployment and the Structure of Labor Markets*. New York: Basil Blackwell, 1987.

Meyer, Bruce D. "Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments." *Journal of Economic Literature* 33 (March 1995): 91–131.

Reducing Unemployment: Current Issues and Policy Options. Kansas City, Mo.: Federal Reserve Bank of Kansas City, 1994.

შემოსავლების უთანაბრობა

ბომუშავეთათვის, როგორც ინდივიდებისთვის, საზოგადოებისთვის კი, როგორც ერთიანი ორგანიზმისთვის, მეტად მნიშვნელოვანია ეკონომიკაში შემოსავლის დონე და მისი განაწილება. სწორედ შემოსავალი განსაზღვრავს ინდივიდისათვის საქონლის მოხმარებისა და მომსახურების მიღების მოცულობასა და ხარისხს. შემოსავლების განაწილებისადმი ინტერესი ბუნებრივია, რადგან შემოსავლები მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს ადამიანის მდგომარეობას საზოგადოებაში.

სიღარიბის დონისა და მოხმარების ფარდობითი შესაძლებლობების შეფასების თვალსაზრისით, საინტერესოა ოჯახის შემოსავლის განაწილების კონცეფცია. ოჯახის შემოსავლის შესწავლა გულისხმობს როგორც მიღებული, ისე მიუღებელი შემოსავლის კვლევას და, ამდენად, უნდა ითვალისწინებდეს ისეთ კომპონენტებსაც, როგორებიცაა: მემკვიდრეობის მოცულობა, საინვესტიციო უკუგება, სოცუზრუნველყოფის დახმარება და საგადასახადო პოლიტიკა. გარდა ამისა, განსასაზღვრავია, თუ რა არის ოჯახი, როგორ იქმნება და იშლება იგი. ამ საკითხების დიდი ნაწილი სცდება შრომის ეკონომიკის საგანს.

ამ თავში ყურადღება გამახვილებულია შემოსავლების განაწილების ანალიზზე, რაც სრულად შეესაბამება შრომის ბაზრის ჩვენეული კვლევის მიზნებს. შემოსავალი (შრომის ანაზღაურება), როგორც საერთო შემოსავლის გარკვეული ნაწილი, ერთდროულად ასახავს ზღვრულ მწარმოებლურობას, განათლებაში, ტრენინგსა და საიმეგრაციო მოქმედებებში დაბანდებულ ინვესტიციებსა და ინდივიდის იმ საშუალებებზე წვდომას, რომელთაც მას საზოგადოება სთავაზობს. წინამდებარე თავი იწყება იმის განხილვით, თუ რა გზით არის შესაძლებელი შემოსავლების თანასწორობისა თუ უთანასწორობის განსაზღვრა და გაზომვა. შემდეგ აღწერილია, როგორ შეიცვალა შემოსავლების განაწილება ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1980 წლის შემდეგ, რა მიზნითაც გამოყენებულია სტრუქტურისთვის მარტივად ხელმისაწვდომი ოფიციალური სტატისტიკა და, ბოლოს, მოცემულია ძირითადი ფაქტორების ანალიზი, რომლებიც, ეკონომისტების აზრით, იწვევს უთანასწორობას შემოსავლებში.

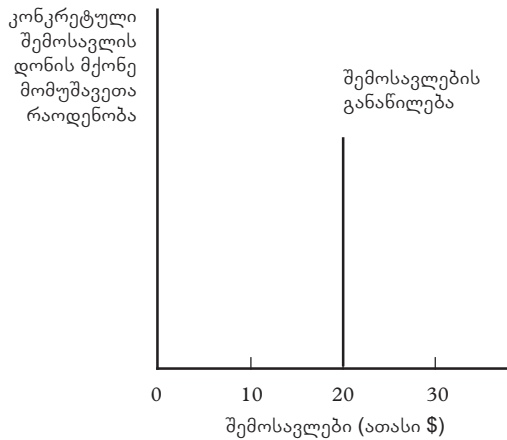
უთანაბრობის გაზომვა

შემოსავლების განაწილებასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ძირითადი კონცეფციის არსის გასაგებად¹ მიზანშეწონილია მათი გეომეტრიული ინტერპრეტაცია. განვიხილოთ მარტივი დიაგრამა, რომელზეც მოცემულია სხვადასხვა შემოსავლის მქონე ადამიანების რაოდენობა. ყველას თანაბარი შემოსავალი რომ ჰქონოდა (მაგ., 20 000\$ წელიწადში), უთანაბრობა არ გვექნებოდა, და გრაფიკი მიიღებდა შემდეგ სახეს (იხ. სურ. 15.1):

თუ შემოსავლებს შორის განსხვავებას *ეჩნებოდა ადგილი*, იგი შეიძლება ყოფილიყო შედარებით დიდიც და შედარებით მცირეც. 20 000\$ საშუალო შემოსავლის პირობებში ყველა საშუალო მაჩვენებელთან მიახლოებულ შემოსავალს რომ იღებდეს, შემოსავლების უთანაბრობა მცირე იქნება. იგივე საშუალო შემოსავლის დროს

ნახაზი 15.1

შემოსავლების განაწილება
იდეალური თანასწორობის შემთხვევაში



ზოგიერთი პირი თუ მიიღებდა მეტ, ზოგიერთი კი ნაკლებ შემოსავალს, უთანაბრობა დიდი იქნება. 15.2 ნახაზზე ნაჩვენებია შემოსავლების სავარაუდო განაწილების ორი ვარიანტი. თუმცა ორივე განაწილების ცენტრი ერთსა და იმავე საშუალო დონეზე მდებარეობს (20 000\$), უთანაბრობა A განაწილების შემთხვევაში ნაკლებია B განაწილებასთან შედარებით. უთანაბრობის შედარებით მაღალი მაჩვენებელი B განაწილების შემთხვევაში მიუთითებს უთანასწორობის უფრო მაღალ ხარისხზე.²

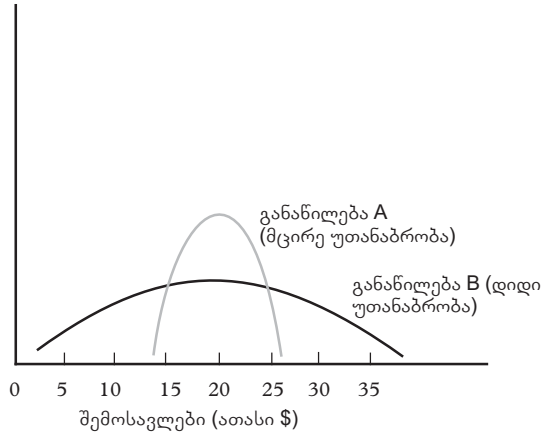
¹ საუკეთესო ვარიანტით განვიხილავთ საერთო ანაზღაურებას, რა შემთხვევაშიც ანალიზით გათვალისწინებული იქნება თანამშრომელთა დამატებითი ანაზღაურება და შეღავათები. თუმცა პრაქტიკაში თანამშრომელთა დამატებითი ანაზღაურება და შეღავათები საყოველთაოდ გავრცელებული არ არის ისეთი ფორმით, რომელიც მოგვცემდა მათი დროსა თუ სხვადასხვა ინდივიდის მიხედვით განაწილების შესწავლის საშუალებას. კვლევა, რომელიც შეისწავლის საერთო ანაზღაურების განაწილებას, იხ. ნაშრომში: Brooks Pierce, "Compensation Inequality," *Quarterly Journal of Economics* 116 (November 2001): 1493–1525. ასევე, მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ შემოსავლით გამოიხატება როგორც შრომის ანაზღაურება, ისე ნამუშევარი საათების რაოდენობა; კვლევა, რომლითაც მტკიცდება, რომ დასვენების საათების რაოდენობის ზრდამ, რისი ტენდენციაც უკანასკნელ პერიოდში შეიმჩნევა, შეიძლება გაზარდოს უთანაბრობა შემოსავლებში, იხ. ნაშრომში: Mark Aguiar and Erik Hurst, "Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time Over Five Decades," *Quarterly Journal of Economics* 122 (August 2007): 969–1006.

² უთანასწორობის სხვადასხვა კრიტერიუმის მიმოხილვა იხ. ნაშრომში: Frank Levy and Richard J. Murnane, "U.S. Earnings Levels and Earnings Inequality: A Review of Recent Trends and Proposed

ნახაზი 15.2

შემოსავლების განაწილება
იდეალური თანასწორობის
შემთხვევაში

კონკრეტული
შემოსავლის
დონის მქონე
მომუშავეთა
რაოდენობა



დიაგრამების დახმარებით შესაძლებელია უთანაბრობის კონცეფციების ილუსტრირება, მაგრამ შემოსავლების უთანასწორობის გაზომვა მათი საშუალებით, ფაქტობრივად, შეუძლებელია. სხვადასხვა რაოდენობრივი მაჩვენებლით მეტ-ნაკლებად მოსახერხებელია შემოსავლებში უთანასწორობის საკითხის არსის გაგება და გამოთვლების ჩატარება. ეს მაჩვენებლები სოციალურად განპირობებული უთანასწორობის განზომილებების წარმოდგენის სიზუსტითაც განსხვავდებიან.

უთანასწორობის ყველაზე ცხადი მაჩვენებელია განაწილების დისპერსია. დისპერსია უთანაბრობის ყველაზე გავრცელებული მაჩვენებელია და გამოითვლება შემდეგი ფორმულით:

$$\text{დისპერსია} = \frac{\sum_i (E_i - \bar{E})^2}{n}, \tag{15.1}$$

სადაც: E_i არის საზოგადოების i -ური წევრის შემოსავლები; n – საზოგადოების წევრების რაოდენობა; \bar{E} – შემოსავლის საშუალო დონე მოცემულ საზოგადოებაში, ხოლო Σ - მიუთითებს იმაზე, რომ ვკრებთ საზოგადოების ყველა წევრის მონაცემებს. ამ დისპერსიის გამოყენების პრობლემა ისაა, რომ შემოსავლების ზრდისას იგი ავლენს მატების ტენდენციას. მაგალითად, საზოგადოების ყველა წევრის შემოსავლის გაორმაგებისას, როდესაც ყოველი მომუშავეს შემოსავლის შეფარდება საშუალო მაჩვენებელთან (ან სხვა რომელიმე პირის შემოსავალთან) მუდმივია, დისპერსია ოთხჯერ იზრდება. ამდენად, ცხადია, რომ დისპერსია უკეთ გამოხატავს შემოსავლის აბსოლუტურ და არა ფარდობით უთანაბრობას.

დისპერსიის ალტერნატიული მაჩვენებელია ვარიაციის კოეფიციენტი: კვადრატული ფესვი დისპერსიიდან (ე.წ. „საშუალოკვადრატული გადახრა“), გაყოფილი

Explanations,” *Journal of Economic Literature* 30 (September 1991): 1333–1381. ასევე, საინტერესოა, დადგინდეს, თუ რამდენად სიმეტრიულია შემოსავლების განაწილება. თუ განაწილება სიმეტრიულია, როგორც ეს 15.2 ნახაზზეა ნაჩვენები, მაშინ იმ მომუშავეების რაოდენობა, რომლებიც იღებენ საშუალოზე X დოლარით ნაკლებ შემოსავლს, ტოლია საშუალოზე X დოლარით მეტი შემოსავლის მიმღებთა რაოდენობის; თუ განაწილება არასიმეტრიულია, მაშინ 15.2 ნახაზზე ნაჩვენები განაწილების მრუდები ნანაცვლებულია, რაც ნიშნავს იმას, რომ განაწილების ერთი ნაწილი „შეკრულია“, ხოლო მეორე – შედარებით გაფანტული („განწეილი“). მაგალითად, მრავალ განვითარებად ქვეყანაში, შემოსავლების თვალსაზრისით, საშუალო ფენა მეტ-ნაკლებად ფორმირების პროცესშია. ასეთ ქვეყნებში ღარიბი ოჯახების რიცხვი დიდია, ხოლო ძალიან მდიდარი ფენა უმნიშვნელო (ამ შემთხვევაში შემოსავლის განაწილება „განწეილია“ მარჯვნივ).

საშუალო მნიშვნელობაზე. შემოსავლების გაორმაგებისას ვარიაციის კოეფიციენტი, დისპერსიისგან განსხვავებით, არ იცვლება. თუმცა რადგან ვარიაციის კოეფიციენტის დასადგენად საჭიროა დამატებითი მონაცემები ცალკეული მომუშავეების შემოსავლების შესახებ, არაპრაქტიკულია მისი გამოყვანა გამოქვეყნებულ მონაცემებზე დაყრდნობით. თუ ვარიაციის კოეფიციენტი, თავისთავად, გამოქვეყნებული მონაცემი არ არის, ან, თუ მკვლევარს არ გააჩნია მონაცემები სრული მოცულობით, აუცილებელი ხდება შედარებით იოლად მისაღები მაჩვენებლების მოძიება.

შემოსავლების უთანაბრობის განსაზღვრის ყველაზე გავრცელებული მეთოდია მოსახლეობის ჯგუფებად დაყოფა შემოსავლის ზომის მიხედვით. მაგალითად, თუ 2011 წელს 25-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის მამაკაცები წელიწადში 42 492\$ შემოსავლით იმყოფებოდნენ მედიანაზე (50 პროცენტული), იმას ნიშნავს, რომ მამაკაცების საერთო რაოდენობის ნახევარი გამოიმუშავებდა საშუალო შემოსავალზე მეტს, მეორე ნახევარი კი – ნაკლებს. თუ მამაკაცები 21 361\$ შემოსავლით 20% პროცენტით შეადგენდნენ (ე.ი. მამაკაცების 20 პროცენტული გამოიმუშავებდა საშუალო შემოსავალზე ნაკლებს, დანარჩენი 80 კი – მეტს), ხოლო 80 561\$ შემოსავლის მქონე მამაკაცები შეადგენდნენ 80 პროცენტის.

პროცენტების ყოველ წერტილში შემოსავლის დონის განსაზღვრის შემდეგ შეგვიძლია, მოვახდინოთ ამ შემოსავლის დონეების ან პროცენტების ყოველ წერტილში შემოსავლების წილის საერთო შემოსავლებთან შედარება. საზოგადოების საერთო შემოსავლების უთანაბრობის განსაზღვრავად ყველაზე ხშირად გამოიყენება საზოგადოების ზედა ფენის ოჯახების 1/5-ის შემოსავლების შედარება ქვედა ფენის ოჯახების 1/5-ის (ე.წ. „კვინტილის“) შემოსავლებთან. ამ მაჩვენებლის გამოყენებით აშკარაა, რომ 2010 წელს საზოგადოების ზედა მეხუთედში მოხვედრილი ოჯახები იღებდნენ საერთო შემოსავლის 50.2%-ს, ხოლო ქვედა ფენის მეხუთედი 3.3%-ს.³

აღსანიშნავია, რომ ინფორმაცია ინდივიდუალური შემოსავლების შესახებ ოჯახების შემოსავლებთან შედარებით ნაკლებად ხელმისაწვდომია. ამიტომ ყველაზე მეტად იყენებენ ოჯახების შემოსავლების დონეების ფარდობის მაჩვენებელს, მაგალითად, 80 და 20 პროცენტის წერტილებში. ასეთი ფარდობა გვიჩვენებს, თუ რამდენად არის ერთმანეთისგან დაშორებული შემოსავლების უკიდურესი წერტილები და როგორც დისპერსიის მაჩვენებელი, მარტივად აღსაქმელი და გამოსათვლელია.

რამდენად გამოვადგება იმის ცოდნა, რომ, მაგალითად, 2011 წელს შემოსავლების განაწილების 80 პროცენტულში მყოფი მამაკაცები გამოიმუშავებდნენ 3.77-ჯერ მეტს 20 პროცენტულში მყოფთაგან განსხვავებით? ზოგადად ეს რიცხვი თავისთავად ბევრს არაფერს ამბობს. იგი უნდა შევუდაროთ სხვა სიდიდეს. ბუნებრივი იქნება წინა წლებთან შედარება. თუ დროთა განმავლობაში თანაფარდობები ზრდის ტენდენციას ავლენენ, ეს ნიშნავს იმას, რომ შემოსავლების განაწილება „ინელევა“, ანუ მანძილი უკიდურეს წერტილებს შორის იზრდება, ხოლო შემოსავლები უფრო და უფრო არათანაბრად ნაწილდება.

³ U.S. Bureau of the Census, “Selected Measures of Household Income Dispersion: 1967 to 2010” Table A-3 (June 3, 2013), at <http://www.census.gov/hhes/www/income/data/historical/inequality/1E-1/pdf>. შედარებით სრულყოფილი კრიტერიუმი უნდა ითვალისწინებდეს ხუთი კვინტილიდან თითოეულის მიერ მიღებული შემოსავლის წილს; მკაცრი თანასწორობიდან (ხუთიდან თითოეული კვინტილის შემოსავლის წილი უდრის 20%-ს) გადახრის შეფასების მეთოდები კი განხილულია 15ა დანართში. სხვადასხვა ქვეყანასა და სხვადასხვა დროს მოსახლეობის შემოსავლის ზედა მეხუთედში შემოსავლის განაწილების კვლევები იხ. ნაშრომში: Anthony B. Atkinson, Thomas Piketty, and Emmanuel Saez, “Top Incomes in the Long Run of History,” *Journal of Economic Literature* 49 (March 2011): 3-71.

შემოსავლების განაწილების უკიდურეს წერტილებს შორის მანძილის გაზრდის უხეში შეფასებისთვის სრულიად მისაღებია თანაფარდობა 80 და 20 პროცენტებზე შორის. თუმცა გამარტივებული თანაფარდობა არ იძლევა უთანასწორობის სრულ დახასიათებას. შემთხვევითი წესით შერჩეული ორი წერტილი არ გვიჩვენებს, თუ რა ხდება თითოეული მათგანის ორივე მხარეს. მაგალითად, თუ შემოსავალი 10 პროცენტში მცირდება, ხოლო 20 პროცენტში იზრდება იმ პირობით, რომ ყველა სხვა შემოსავალი უცვლელი რჩება, განხილული თანაფარდობა შემცირდება იმის მიუხედავად, რომ განაწილების ქვედა წერტილმა ქვემოთ დაინია. ანალოგიურად, თუ შემოსავალი 20 და 80 პროცენტებში უცვლელია, მაგრამ მათ შორის არსებული შემოსავლები თანაბრდება, ამ ტენდენციის გამოსახვა საერთო შემოსავლის უფრო მაღალი უთანასწორობის მიმართულებით მარტივი 80:20 თანაფარდობით შეუძლებელია. მომდევნო თავში განაწილებაში დაფიქსირებული ცვლილებების უფრო დეტალურად შესწავლის მიზნით განვიხილავთ უკანასკნელი ათწლეულების განმავლობაში თანაფარდობების ტენდენციებს შემოსავლების განაწილების სხვა წერტილებში (მაგალითად, 90:10 თანაფარდობა).

მიუხედავად აღნიშნული ნაკლოვანებებისა, მომდევნო თავში განიხილება მონაცემები შემოსავლების უთანაბრობის ცვლილებების დინამიკის შესახებ 80 და 20 პროცენტებში შემოსავლების დონეების შედარების მიხედვით. მართალია, ეს მაჩვენებლები მიახლოებითია, მაგრამ 1980 წლიდან მოყოლებული, მოსახლეობის შემოსავლების უთანაბრობის განუხრელად ზრდას ცხადყოფს.

უთანაბრობა შემოსავლებში 1980 წლის შემდეგ: მონაცემთა განხილვა

15.1 ცხრილი გვიჩვენებს შემოსავლების უთანაბრობას 1980-იდან 2011 წლამდე პერიოდში 25-64 ასაკობრივი ჯგუფის ქალებსა და მამაკაცებში 80:20 თანაფარდობის მიხედვით. მამაკაცების შემოსავლები 80 პროცენტზე უცვლელი იყო (2011 წლის დოლარებში) 1980-იდან 1990 წლამდე, მაგრამ შემოსავლები 20 პროცენტზე ამ პერიოდში შემცირდა. შედეგად მივიღეთ 80:20 თანაფარდობის დიდი ნახტომი 3.08-იდან 3.52-ამდე. 1990-იდან 2005 წლამდე შემოსავლები ორივე წერტილში ზომიერად გაიზარდა და 80:20 ფარდობა მეტ-ნაკლებად სტაბილური იყო. 2008 წელს დიდ ეკონომიკურ კრიზისთან დაკავშირებული უმუშევრობის გამო შემოსავლები ორივე წერტილში შემცირდა, მაგრამ შემცირება უფრო მეტი იყო უდაბლეს წერტილში და 80:20 ფარდობა გაიზარდა 3.41-იდან (2005 წელს) 3.77-ამდე (2011 წელს).⁴ ქალების

⁴ თუ გამოვიყენებთ 2.2 ცხრილის ანალიზს, 15.1 ცხრილში მოცემული შემოსავლების ამსახველი მაჩვენებლები (2011 წლის დოლარის გამოხატულებით), შესაძლოა, მიუთითებდეს ინფლაციის დაახლოებით ერთი პროცენტით უფრო მაღალ სიდიდეს წელიწადში. ასეთ შემთხვევაში მამაკაცების რეალური შემოსავლები 80 პროცენტზე 1980 წლიდან 2005 წლამდე გაიზარდა 21%-ით (და არა 5%-ით, როგორც ეს ცხრილშია ნაჩვენები), მაშინ, როდესაც 20 პროცენტზე იგივე სიდიდე გაიზარდა 9%-ით (ნაცვლად 5%-იანი კლებისა). დასკვნა იმის შესახებ, რომ სამომხმარებლო ფასების ინდექსის გამოყენებისას სიღარიბის უფრო მაღალი სიდიდე მიიღება, იხ. ნაშრომში: Bruce D. Meyer and James X. Sullivan, "Winning the War: Poverty from the Great Society to the Great Recession," working paper no. 18718, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: January 2013); მეორე მხრივ, 15.1 ცხრილში მოტანილი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტი ისაა, რომ მამაკაცებისთვის ფარდობა 80:20 ამ პერიოდში გაიზარდა და საჭიროა იმის გაცნობიერება, რომ საერთო ინფლაციის შესახებ არსებული დაშვებები არ ახდენს გავლენას ამა თუ იმ კონკრეტული წლის თანაფარდობაზე (რადგან ფარდობის მრიცხველშიც და მნიშვნელშიც იგი გათვალისწინებულია). თუმცა ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, კოლეჯის კურსდამთავრებულების საცხოვრებელი ხარჯი უფრო მეტად იზრდება და, ამდენად, მათი რეალური შემოსავლების ზრდა ჩამოუვარდეთ-

შემოსავლები 20 პროცენტზე იმდენად დაბალი იყო, რომ თითქმის უტოლდებოდა ნახევარ განაკვეთზე მომუშავეთა შემოსავალს (მაგალითად, 2005 წელს ქალების დაახლოებით 32% მუშაობდა ნახევარ განაკვეთზე). უთანასწორობის საერთო ცვლილებები ანალოგიურია მამაკაცების შემთხვევაში არსებული ცვლილებებისა. უთანაბრობა გაიზარდა 1980-იან წლებში, რაც გამოიწვია შემოსავლების ზრდამ 80 პროცენტზე მაჩვენებელზე და შემოსავლების შემცირებამ 20 პროცენტზე. 1990 წლიდან მოყოლებული უთანაბრობა შემცირდა, რადგან შემოსავლები 20 პროცენტზე შედარებით სწრაფად გაიზარდა; ამ მაჩვენებელზე კრიზისამდე დაკვირვებადი ანაზღაურების ზრდა და უთანასწორობის საერთო შემცირება ქალებში მეტი იყო, ვიდრე მამაკაცებში (სავარაუდოდ, შემცირებას ქალების შემოსავლების უთანასწორობის ზრდა არ მოჰყოლია).

ცხრილი 15.1.

შემოსავლების განაწილება სქესის მიხედვით 25-64 წლის ასაკობრივ ჯგუფში, 1980-2011 წლები (2011 წლის დოლარის გამოხატულებით)

შემოსავლები:			
	80 პროცენტილი (ა)	20 პროცენტილი (ბ)	თანაფარდობა: (ა) ÷ (ბ)
	მამაკაცები		
1980	77 759	25 284	3.08
1990	77 798	22 123	3.52
2005	81 737	23 939	3.41
2011	80 561	21 361	3.77
	ქალები		
1980	41 500	11 208	3.70
1990	47 032	10 236	4.60
2005	55 310	14 028	3.94
2011	55 610	14 110	3.94

წყარო: U.S. Bureau of the Census, *Money Incomes of Households, Families, and Persons in the United States*, Series P-60: no. 132 (1980), Table 54; no. 174 (1990), Table 29; and U.S. Bureau of the Census, http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_000.htm (2005); http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032012/perinc/pinc03_000.htm (2011).

როგორც აღინიშნა, თანაფარდობა 80:20 არ იძლევა უთანასწორობის ზრდის ამსახველ სრულ სურათს. კერძოდ, შემოსავლების განაწილების ეს ორი წერტილი შემთხვევით არის შერჩეული და შემოსავლების თანაფარდობები მოცემულ წერტილებში არ ასახავს ორ პროცენტულ წერტილს შორის და მათ გარეთ (ანუ განაწილების შუაში ან რომელიმე ბოლოზე) არსებულ მოვლენებს. 15.2 ცხრილში მოცემულია ორი ასპექტის მიხედვით შემოსავლებში უთანასწორობის ცვლილებების ამსახველი უფრო დეტალური მონაცემები 1980-იდან 2011 წლამდე.

პირველი, საინტერესოა, არის თუ არა ცვლილებები შემოსავლების განაწილების ზედა და ქვედა ზღვარზე დაახლოებით ერთნაირი? ამ შეკითხვაზე საპასუხოდ ვისარგებლოთ ხერხით, რომელიც გულისხმობს 80:50 და 50:20 თანაფარდობების გამოთვლას; ორივე თანაფარდობა გვიჩვენებს, დროთა განმავლობაში როგორ იცვლება შემოსავლები ზედა (80 პროცენტზე) და ქვედა ზღვარზე (20 პროცენტი-

ბა ნომინალური შემოსავლების ზრდას. იხ. Enrico Moretti, "Real Wage Inequality," *American Economic Journal: Applied Economics* 5 (January 2013): 65-103.

ლი) საშუალო ნერტილთან შედარებით (50 პროცენტილი). 15.2 ცხრილის მონაცემები გვიჩვენებს, რომ უთანაბრობა 1980-იან წლებში გაიზარდა, 1990-იდან 2005 წლამდე ზედა ნახევარში მეტ-ნაკლებად მუდმივი დარჩა, ქვედა ნახევარში კი შემცირდა. 2008 წლის შემდგომ, კრიზისის გამწვავების გამო, მამაკაცების შემოსავლებში უთანაბრობა კიდევ უფრო გაიზარდა, ხოლო ქალების შემთხვევაში მეტ-ნაკლებად სტაბილური იყო 2005- 2011 წლების პერიოდში.

ცხრილი 15.2.

შემოსავლების თანაფარდობები შემოსავლების განაწილების სხვადასხვა პროცენტილზე, 1980, 1990, 2005, 2011 წლები

შემოსავლების თანაფარდობა კონკრეტულ პროცენტულ ნერტილზე	1980	1990	2005	2011
მამაკაცები				
80:20 (იხ. ცხრილი 15.1)	3.08	3.52	3.41	3.77
80:50	1.53	1.74	1.77	1.90
50:20	2.01	2.03	1.93	1.99
ქალები				
80:20 (იხ. ცხრილი 15.1)	3.70	4.60	3.94	3.94
80:50	1.66	1.79	1.78	1.79
50:20	2.24	2.57	2.22	2.20
მამაკაცები				
90:10	4.68	7.31	7.97	8.94*
90:50	1.87	2.14	2.49	2.59*
50:10	2.50	3.41	3.20	3.45
ქალები				
90:10	9.12	13.88	9.74	9.89
90:50	2.07	2.27	2.34	2.43
50:10	4.41	6.12	4.16	4.07

* რადგან ოფიციალური მონაცემები 90 პროცენტილზე არსებული შემოსავლების შესახებ „ღია“ დიაპაზონში („\$100000 და მეტი“) ხვდება, საჭიროა შემოსავლების შეფასება მოცემულ პროცენტილზე.

წყარო: U.S. Bureau of the Census, *Money Incomes of Households, Families, and Persons in the United States*, Series P-60: no. 132 (1980), Table 54; no. 174 (1990), Table 29; and U.S. Bureau of the Census, http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/hew03_000.htm (2005); http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032012/perinc/hew03_000.htm (2011).

მეორე, საკითხავია, მოცემულ პერიოდში როგორ იცვლებოდა შემოსავლების განაწილება 90:10 თანაფარდობის შემთხვევაში. აღნიშნული თანაფარდობა ორიენტირდება შემოსავლების განაწილების ზედა და ქვედა 10 პროცენტილზე და, ამდენად, ნათელ წარმოდგენას გვიქმნის 80:20 საზღვრებს გარეთ მომხდარ ცვლილებებზე. 15.2 ცხრილში ასევე მოცემულია (იხ. შეფერილი სვეტები) შემოსავლების 90:10 თანაფარდობა და მისი ორი კომპონენტი (90:50 და 50:10).

1980-იდან 1990 წლამდე პერიოდში 90:10 თანაფარდობები (და მათი ზედა და ქვედა კომპონენტები) მამაკაცებისა და ქალებისთვის იძლევა იმავე ინფორმაციას, რასაც 80:20 თანაფარდობები; ე.ი. შემოსავლების უთანაბრობა აშკარად გაიზარდა როგორც მამაკაცების, ასევე ქალების შემთხვევაში 1980-იან წლებში, ამასთან,

ცვლილება შეეხო შემოსავლების განაწილების ორივე ნახევარს. 90:50 და 80:50 თანაფარდობები დაახლოებით შესადარია, 50:10 თანაფარდობები გაცილებით მეტად იზრდება, ვიდრე 50:20 თანაფარდობები 1980-იან წლებში, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ შედარებითი შემოსავლების შემცირება შემოსავლების განაწილების უდაბლეს ნერტილში განსაკუთრებით დიდია.

1990 წლიდან მოყოლებული 90:10 თანაფარდობა ქალების შემთხვევაში შემცირდა, მაგრამ 80:20 თანაფარდობისგან განსხვავებით, მამაკაცებში კვლავ ზრდის ტენდენციით ხასიათდებოდა. განაწილების ქვედა ნახევარში 50:10 თანაფარდობები (მსგავსად 50:20 თანაფარდობებისა) როგორც მამაკაცებში, ასევე ქალებში უფრო დაბალი იყო 2005 წელს, ვიდრე 1990 წელს, რაც მიანიშნებს ამ პერიოდში შემოსავლების განაწილების ქვედა ნახევარში მეტ გათანაბრებაზე. თუმცა 2011 წელს, ეკონომიკური კრიზისის გამო, 50:10 თანაფარდობა მამაკაცებში კვლავ 1990 წლის დონემდე დაეცა.

და ბოლოს, შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ განხილული ცხრილები ცხადყოფს, 1980 წლიდან მოყოლებული, შემოსავლებში უთანაბრობის შემდეგ ცვლილებებს:

- ა. 1980-იან წლებში უთანაბრობის ზრდა გაურკვეველი ტენდენციით ხასიათდებოდა და შემოსავლების განაწილების როგორც ზედა, ასევე ქვედა ნახევარი უფრო გაფანტული იყო.
- ბ. 1980-იან წლებში განაწილების უდაბლეს ნერტილში (10 პროცენტულში) აღინიშნა ფარდობითი შემოსავლების განსაკუთრებული კლება. იგი ყველაზე დაბალი კვალიფიკაციის მომუშავეების შემოსავლებზე ზენოლის მაჩვენებელია, რომლის ზეგავლენითაც შემოსავლები მცირდება.
- გ. 1990-2005 წლებში შემოსავლების განაწილების ქვედა ნახევარი უდაბლეს ნერტილში ნაკლებად გაფანტული იყო შემოსავლების მედიანურ მაჩვენებელთან შედარებით. თუმცა ეკონომიკური კრიზისით გამოწვეული უმუშევრობის გამო ანაზღაურება შემოსავლების განაწილების ქვედა ნერტილში შემცირდა, რამაც გამოიწვია მამაკაცებში 50:20 და 50:10 თანაფარდობების ზრდა.
- დ. 1990 წლებიდან მოყოლებული, როგორც ქალების, ასევე მამაკაცების შემოსავლები 90 პროცენტულზე უფრო დაშორდა მედიანურ მაჩვენებელს, ვიდრე 80 პროცენტულზე, რაც შემოსავლების განაწილების ყველაზე მაღალ ნერტილში ფარდობითი შემოსავლების განუხრელ ზრდაზე მიუთითებს.

(შემოსავლების უთანაბრობის დონის შედარება განვითარებულ ქვეყანაში იხ. 15.1 მაგალითში).

ზოგადად, 1980 წლიდან მოყოლებული, შემოსავლების განაწილების ცვლილებები, ძირითადად, მიმდინარეობდა ორი მიმართულებით: გაიზარდა უკუგება უმაღლეს განათლებაში დაბანდებულ ინვესტიციებზე, რის გამოც განაწილების დასაწყისში მყოფთა (შედარებით მაღალი შემოსავლის მქონე პირები) ფარდობითი შემოსავლები გაიზარდა; მეორე მიმართულება იყო სხვადასხვა კვალიფიკაციის მქონე დასაქმებულთა შემოსავლებს შორის განსხვავების ზრდა, რის გამოც შემოსავლები „ინელეზა“ განაწილების მაღალი და დაბალი ბოლოებისკენ. მომდევნო ორ თავში განვიხილავთ ცვლილებებს ამ ორი მიმართულებით.

მაბალითი 15.1.

შემოსავლების უთანაბრობა განვითარებულ ქვეყნებში

ამერიკის შეერთებული შტატები სხვა განვითარებული ქვეყნებისგან შემოსავლების უთანაბრობის განსაკუთრებით მაღალი დონით გამოირჩევა. მოცემულია 90:10 თანაფარდობები ზოგიერთ განვითარებულ ქვეყანაში 2005 წელს (შემოსავლების განაწილება, რომელსაც ეს თანაფარდობები ახასიათებს, განსხვავდება ტექსტში მოცემული თანაფარდობებისგან, რადგან ისინი წარმოდგენილია სრულ განაკვეთზე მომუშავეთათვის და ეხება როგორც ქალებს, ასევე მამაკაცებს):

ქვეყანა	90:10 თანაფარდობები 2005 წელს
ავსტრია	3.12
კანადა	3.74
საფრანგეთი	3.10
იაპონია	3.13
ნიდერლანდი	3.12
ნორვეგია	2.91
შვედეთი	2.33
შეერთებული შტატები	4.88

შეერთებულ შტატებში ამგვარი განსხვავების ერთ-ერთი მიზეზი ამერიკელი მომუშავეების კვალიფიკაციის (უნარების)

შედარებით უთანაბრობაა. ბუნებრივია, განსხვავებული უნარების შემთხვევაში, შემოსავლებში განსხვავებები იქნება. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, კვალიფიკაციის დონის გასაზომად მიზანშეწონილია „რაოდენობრივი წიგნიერების“ ქულების განსაზღვრა „ზრდასრულ პირებში წიგნიერების საერთაშორისო შეფასების“ მიხედვით. ამ შეფასების მაჩვენებლები ყველაზე მეტად ცვალებადია შეერთებული შტატების მომუშავეთათვის, ყველაზე ნაკლებად ცვალებადი კი (ცხრილში მოტანილი ქვეყნებიდან) სკანდინავიის ქვეყნებში, გერმანიასა და ნიდერლანდში დასაქმებულთათვის. კანადა და ავსტრალია ამ მხრივ საშუალო პოზიციებს იკავებდნენ. კვლევამ გამოავლინა ძლიერი კორელაციური კავშირი შეფასების შედეგებისა და შემოსავლების უთანაბრობას შორის. ეს შედეგი ავლენს ერთ მნიშვნელოვან გარემოებას, კერძოდ, ამერიკელი ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლადამთავრებულების შედარებით დაბალ აკადემიურ მოსწრებას შესარჩევ გამოცდაზე, რაზეც მე-9 თავში ვისაუბრეთ.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, *OECD Employment Outlook 2007* (Paris: June 19, 2007), Table H; and Stephen Nickell, "Is the U.S. Labor Market Really that Exceptional: A Review of Richard Freeman's *America Works: The Exceptional U.S. Labor Market*, *Journal of Economic Literature* 46 (June 2008): 384–395.

გაზრდილი უკუგება უმაღლესი განათლების ხარჯზე

უმაღლესი განათლების გაზრდილი უკუგების სადემონსტრაციოდ, პირველ რიგში, განვიხილოთ სრულ განაკვეთზე მომუშავე 35-44 წლის ასაკობრივი ჯგუფის მამაკაცების შემოსავლები. როგორც 15.3 ცხრილიდან ჩანს, მოცემული ასაკობრივი ჯგუფის უმაღლესი განათლების მქონე მამაკაცების რეალური შემოსავლები მაღალია 1980 წელთან შედარებით, განსაკუთრებით, უმაღლესი განათლების დიპლომის მქონე პირების. ბაკალავრის და მაგისტრის ხარისხის მქონეთა შემოსავლები (როგორც შემოსავლების თანაფარდობით ჩანს) უკანასკნელ წლებში 1980 წელთან

შედარებით მაღალი იყო, მაგრამ ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის ატესტატის მფლობელი და ატესტატის არმქონე პირების შემოსავლები მოცემულ პერიოდში დიდად არ განსხვავდებოდა.

ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხის მქონე ქალებშიც შეიმჩნევა განათლებაში ინვესტიციიდან მზარდი უკუგება, თუმცა განათლების ყოველ საფეხურზე უკუგების განმაპირობებელი მიზეზები განსხვავებულია. ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებული ქალების შემოსავლები 1980-იან წლებში, ფაქტობრივად, გაიზარდა ქალების იმ კატეგორიასთან შედარებით, ვისაც ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა არ დაუსრულებია (ატესტატი არ აუღია), როგორც აბსოლუტური, ისე ფარდობითი მნიშვნელობით. ბაკალავრისა თუ მაგისტრის დიპლომის მქონე ქალების შემოსავლების ზრდა მამაკაცების შემოსავლების ზრდის მსგავსია, თუ არ ჩავთვლით 2005–2011 წლებს, როდესაც ბაკალავრის ხარისხის მქონე ქალების შემოსავლები განუხრელად იზრდებოდა.

ცხრილი 15.3.

35-44 წლის ასაკობრივი ჯგუფის მომუშავეთა (წლის განმავლობაში და სრულ განაკვეთზე) საშუალო შემოსავლები და განათლებიდან მიღებული უკუგება (2011 წ. დოლარებში)

		შემოსავლები (აშშ\$)			შემოსავლების თანაფარდობები		
უატესტატო (\$)	ზოგადსაგან- მანათლებლო სკოლის კურს- დამთავრებული	ბაკალავრი	უმალეს- დამთავრე- ბული (\$)	ზოგადსაგა- ნმანათლებ- ლო სკოლის ატესტატით / უატესტატო	ბაკალავრი/ ზოგადსაგა- ნმანათლებ- ლო სკოლის ატესტატით	უმალეს- სდამთა- ვრებული / ბაკალავრი	
მამაკაცები							
1980	40 083	55 926	78 807	90 026	1.40	1.41	1.14
1990	35 269	49 801	81 567	100 738	1.41	1.64	1.24
2005	33 698	48 520	92 609	127 044	1.44	1.91	1.37
2011	32 467	47 607	85 947	115 075	1.47	1.81	1.34
ქალები							
1980	24 800	32 056	43 671	51 029	1.29	1.36	1.17
1990	24 699	34 220	54 430	64 700	1.39	1.59	1.19
2005	23 314	33 743	62 558	81 805	1.45	1.85	1.31
2011	22 469	32 701	63 362	81 035	1.46	1.94	1.28

♣ 2005 და 2011 წლების მონაცემები სხვადასხვა აკადემიური ხარისხის მქონე პირთა შემოსავლების შენონილი საშუალო მნიშვნელობებია; 1980 და 1990 წლების მონაცემები ეხება პირებს, რომელთაც კოლეჯში ოთხ წელზე მეტი ხანგრძლივობის კურსი გაიარეს.

წყაროები: U.S. Bureau of the Census, *Money Income of Households, Families, and Persons in the United States*, Series P-60: no. 132 (1980), Table 52; no. 174 (1990), Table 30; და U.S. Bureau of the Census Web site: http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_190.htm და http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_316.htm (2005); http://www.census.gov/hhes/www/cpstables/032012/perinc/pinc03_000.htm (2011).

(მე-9 თავიდან გავიხსენოთ, რომ უმალესი განათლებით გამოწვეული მზარდი უკუგება უნივერსიტეტის სტუდენტების რიცხვის ზრდასა და კოლეჯის კურსდამთავრებულების მიწოდების მრუდის საბოლოოდ მარჯვნივ გადაანაცვლებას იწვევს. მიწოდების მრუდის მარჯვნივ გადაადგილებებით თანაბრდება კოლეჯის

კურსდამთავრებულთა ხელფასები. ამდენად, მათი შემოსავლის 1980 წლის შემდეგ გაზრდა მიუთითებს მიწოდების მრუდის მარჯვნივ უფრო ნაკლებ გადაადგილებას მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილებასთან შედარებით. როგორც 15.2 მაგალითიდან ჩანს, საოფისე ტექნოლოგიების მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რის შედეგადაც გაიზარდა მოთხოვნა უკეთესი განათლების მქონე თანამშრომლებზე, გამოჩნდა 1900-იანი წლების დასაწყისში, მაგრამ ამ ცვლილებების საპასუხოდ მიწოდება იმგვარად შეიცვალა, რომ განათლებიდან მიღებული უკუგება, ფაქტობრივად, შემცირდა!

შემოსავლების უთანაბრობის ზრდა სხვადასხვა ადამიანისეული კაპიტალის მქონე ჯგუფებში

შემოსავლების უთანაბრობის ზრდის ერთ-ერთი ფაქტორია მზარდი განსხვავება მომუშავეთა ხელფასებს შორის განათლების დონის მიხედვით. მეორე შესაძლო მიზეზი შეიძლება იყოს ის ფაქტი, რომ სხვადასხვა ადამიანისეული კაპიტალის მქონე შედარებით ვიწრო ჯგუფების ფარგლებში შემოსავლების უთანაბრობის მაჩვენებელი გაიზარდა. თუ *თითოეულ ჯგუფში* შემოსავლები უფრო მეტად მრავალფეროვანი გახდება, ზოგიერთი მაღალი შემოსავლების მქონე ჯგუფის ცალკეული წევრი მიიღებს კიდევ უფრო მეტ ანაზღაურებას, დაბალი კვალიფიკაციის ჯგუფების ზოგიერთი წევრი კი კიდევ უფრო დაბალ ანაზღაურებას. საბოლოო შედეგი იქნება 80:20 ან 90:10 *საერთო* თანაფარდობის გაზრდა.

მაგალითი 15.2.

სახელფასო დანამატის/პრემიის ცვლილებები განათლების მიხედვით მეოცე საუკუნის დასაწყისში

თუ უკანასკნელ პერიოდში შეიმჩნეოდა სახელფასო დანამატის/პრემიის ზრდა განათლების დონის გათვალისწინებით და იგი დღესდღეობით შედარებით კვლავ მაღალია, მეოცე საუკუნის დასაწყისში განსაკუთრებით მაღალი იყო, თუმცა დიდხანს არ შენარჩუნებულა. აღნიშნულის მიზეზია ის, რომ განათლებულ მომუშავეებზე მზარდი მოთხოვნის მიუხედავად, *მიწოდება* კიდევ უფრო სწრაფი ტემპით იზრდებოდა. 1914 წელს ოფისის თანამშრომლები, რომელთა სამსახურიც, როგორც წესი, უმაღლესი განათლების დიპლომს საჭიროებდა, გამოიმუშავებდნენ უფრო მეტს, ვიდრე განათლების დაბალი დონის მქონე ფიზიკურად მომუშავეები. ოფისის თანამშრომელი ქალები გამოიმუშავებდნენ 107%-ით მეტს, ვიდრე მდედრობითი სქესის საწარმოო სფეროს მომუშავეები, ხოლო ოფი-

სის თანამშრომელი მამაკაცები – 70%-ით მეტს, ვიდრე მამრობითი სქესის საწარმოო სფეროს მომუშავენი. დანამატის ოდენობა სწრაფად შემცირდა პირველი მსოფლიო ომის პერიოდში და ადრეულ 1920-იან წლებში. აღნიშნულის შედეგად, 1923 წელს უმაღლესდამთავრებულთა დანამატი ხელფასის მხოლოდ 41%-ს შეადგენდა ქალებისთვის და 10%-ს – მამაკაცებისთვის. ეს მაჩვენებლები უმნიშვნელოდ გაიზარდა 1920-იანი წლების დარჩენილ პერიოდსა და 1930-იან წლებში.

რამ გამოიწვია უმაღლესი სასწავლებლის კურსდამთავრებულთა დანამატების ამგვარი მკვეთრი შემცირება? ეკონომიკური ცვლილებების გამო იზრდებოდა ფარდობითი მოთხოვნა სხენებული კატეგორიის მომუშავეებზე. ახალმა საოფისე დანადგარებმა (საბეჭდი მანქანა, ფაქსის

აპარატი, გამომთვლელი მანქანა, დიქტოფონი და მიმეოგრაფი) შეამცირა საინფორმაციო ტექნოლოგიების ხარჯი და გაზარდა მოთხოვნა წარმოების შემავსებელ ფაქტორზე – უმაღლესი სასწავლებლის დიპლომიან საოფისე სპეციალისტებზე. 1910 წლიდან მოყოლებული, შეერთებულ შტატებში ორი ათეული წლის განმავლობაში ოფისის თანამშრომლების წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში 47%-ით გაიზარდა.

თუმცა მოთხოვნის ამგვარი ცვლილების საწინააღმდეგო მოვლენა იყო ქვეყნის დიდ ნაწილში უმაღლესდამთავრებულთა მიწოდების მრუდის კიდევ უფრო ძლიერი ცვლილება მოსახლეობის ფართო მასებისთვის უმაღლესი განათლების ხელმისაწვდომობის გამო. მაგალითად, 1910–1920 წლებში უმაღლეს სასწავლებლებში ჩარიცხვის მსურველთა რიცხვი ახალ ინგლისში 25-იდან 43%-ამდე, ხოლო წყნარი ოკეანის რეგიონში – 29-იდან 60%-ამდე გაიზარდა. 1920-იან წლებში შიგანვის ძრავის, ასფალტირებული გზებისა და კონსოლიდირე-

ბული სასკოლო ოლქების წყალობით, საშუალო განათლება ხელმისაწვდომი გახდა სოფლად მცხოვრებთათვისაც. ქალაქის სკოლები ახლა უკვე მსურველებს მხოლოდ კოლეჯში ჩასაბარებელ მოსამზადებელ კურსს კი არ სთავაზობდნენ, არამედ უფრო მეტს, რითაც მოსწავლეთა ნაკადს ზრდიდნენ. 1910-იდან 1930 წლამდე პერიოდში უმაღლესდამთავრებულთა წილი სამუშაო ძალაში თითქმის 130%-ით გაიზარდა.

ამგვარად, შედარებით განათლებულ მომუშავეებზე მოთხოვნის ზრდა მეოცე საუკუნის ადრეულ და გვიანდელ ათწლეულებში ანალოგიური იყო, მაგრამ, განათლების მიხედვით, დანამატის ცვლილებები განსხვავდებოდა. როგორც წინამდებარე ნიგნშია ხაზგასმული, შრომის ანაზღაურების არსის გასაგებად მნიშვნელოვანია როგორც სამუშაო ძალზე მოთხოვნა, ასევე მიწოდება.

წყარო: Claudia Goldin and Lawrence F. Katz, “The Decline of Non-Competing Groups: Changes in the Premium to Education, 1890–1940,” National Bureau of Economic Research, working paper no. 5202, August 1995.

სხვადასხვა ადამიანისეული კაპიტალის მქონე ჯგუფების შემოსავლებს შორის განსხვავების არსის გასაგებად მოვიშველიოთ 15.4 ცხრილი, რომელშიც მოტანილია მონაცემები ასაკისა და განათლების მიხედვით კლასიფიცირებული მამაკაცების ექვსი კატეგორიისთვის. ცხრილი გვიჩვენებს სხვადასხვა ადამიანისეული კაპიტალის მქონე თითოეულ ჯგუფში 80 და 20 პროცენტულზე მყოფი პირების შემოსავლების თანაფარდობას.⁵ რაც შეეხება კოლეჯის კურსდამთავრებულებს, უკანასკნელი ოცდაათი წლის განმავლობაში, ყველა ასაკობრივ ჯგუფში შემოსავლებში უთანაბრობა იზრდებოდა. შემოსავლებში უთანაბრობა იზრდებოდა უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულებშიც 1980-იან წლებში, მაგრამ მოგვიანებით, როგორც წესი, ხდებოდა სტაბილიზაცია, ზოგ შემთხვევაში – შემცირებაც კი. ამგვარად, სავარაუდოა, რომ შემოსავლებში უთანაბრობის ზრდა სხვადასხვა ადამიანისეული კაპიტალის მქონე ჯგუფების ფარგლებში გარკვეულწილად განაპირობებდა შემოსავლების უთანაბრობას 1980-იან წლებში და შემდგომ პერიოდში.⁶

⁵ მამაკაცების მაგალითს განვიხილავთ იმ ფაქტიდან გამომდინარე, რომ ქალები 20 პროცენტულზე, როგორც წესი, ნახევარ განაკვეთზე მომუშავეები არიან. შედარების საბოლოო წერტილად აღებულია 2005 და არა სხვა, მასზე გვიანდელი რომელიმე წელი, რადგან კრიზისული პირობები (2008 წლის შემდეგ) ხანმოკლე შემოსავლების უთანაბრობაზე ზემოქმედებს უმუშევრობის გამო. იგი განსხვავდება გრძელვადიანი ტენდენციებისგან, რომელთა გაანალიზებასაც ვცდილობთ.

⁶ ჯგუფის ფარგლებში შემოსავლების დისპერსიის ანალიზი იხ. ნაშრომებში: Thomas Lemieux, “Postsecondary Education and Increasing Wage Inequality,” American Economic Review 96 (May

ცხრილი 15.4.

ასაკისა და განათლების მიხედვით შემოსავლების თანაფარდობები მამაკაცებისთვის 80:20, 1980-2005 წ.წ.

	1980	1990	2005
ბაკალავრის აკადემიური ხარისხის მქონე მამაკაცები			
ასაკი: 25-34	2.27	2.49	2.88
35-44	2.47	2.52	2.78
45-54	2.62	2.93	3.00
ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის კურსდამთავრებული მამაკაცები			
ასაკი: 25-34	2.47	2.78	2.80
35-44	2.48	2.85	2.65
45-54	2.45	2.75	2.73

წყარო: U.S. Bureau of the Census, *Money Incomes of Households, Families, and Persons in the United States*, Series P-60: no. 132 (1980), Table 51; no. 174 (1990), Table 29; and U.S. Bureau of the Census, http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_163.htm, http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_181.htm, http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_199.htm (2005).

უთანაბრობის ზრდის ძირითადი მიზეზები

ერთ-ერთი აუცილებლად ასახსნელი მთავარი მოვლენა არის მზარდი განსხვავება მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებაში განათლების დონის მიხედვით. ჩვენი საბაზისო ეკონომიკური მოდელის თანახმად, არსებობს ამ მოვლენის გამომწვევი სამი შესაძლო მიზეზი: პირველი, განათლების დაბალი საფეხურის სამუშაო ძალის *მინოდება* შეიძლება გაიზარდოს უფრო სწრაფად, ვიდრე უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა *მინოდება*, რაც შეამცირებს შედარებით დაბალკვალიფიციური მომუშავეების ფარდობით ხელფასს; მეორე, მოთხოვნა უფრო მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე შეიძლება მეტად გაიზარდოს დაბალკვალიფიციურთან შედარებით; და ბოლოს, *ინსტიტუციური* ფაქტორების ცვლილებებმა, როგორცაა, მაგალითად, მინიმალური ხელფასი ან პროფკავშირების მოძრაობის როლის შემცირება, შეიძლება, გამოიწვიოს დაბალკვალიფიციურთა ფარდობითი ხელფასების შემცირება. ჩამოთვლილ ვარიანტებს თანმიმდევრულად განვიხილავთ.

მინოდების ცვლილებები

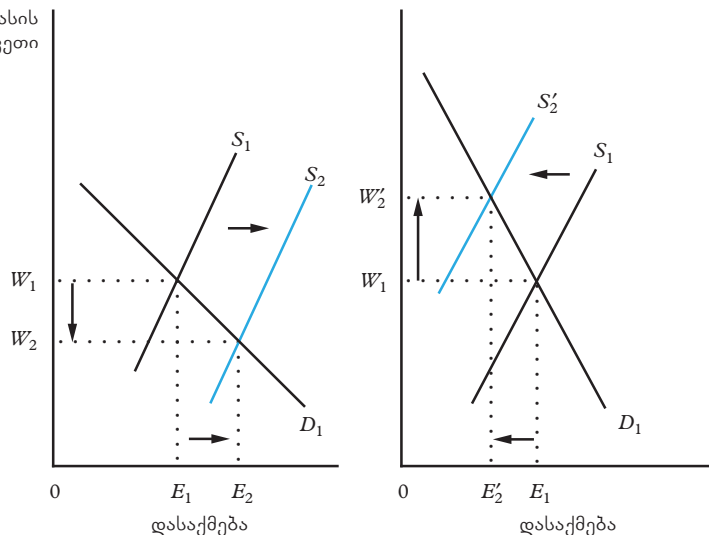
რეალურად, მოთხოვნისა და მინოდების მრუდების წანაცვლებასა და ინსტიტუციური ფაქტორების გავლენის ცვლილებებს ერთდროული და უწყვეტი ხასიათი აქვთ. რთული სტატისტიკური კვლევებით დგინდება ცალკეული მიზეზები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ამა თუ იმ ფაქტორზე და ცალ-ცალკე ფასდება თითოეული მიზეზის ზემოქმედების ხარისხი. თუმცა მსგავსი კვლევების დანვრის მიხედვით განხილვა

2006): 195–199; და Thomas Lemieux, “Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?” *American Economic Review* 96 (June 2006): 461–498; და Anders Akerman, Elhanan Helpman, Oleg Itskhoki, Marc-Andreas Muendler, and Stephen J. Redding, “Sources of Wage Inequality,” *American Economic Review: Papers and Proceedings* (May 2013): 214–219. კვლევის შედეგი, რომლის თანახმადაც, შემოსავლების განაწილების ზედა სეგმენტში მზარდი დისპერსია უმეტესწილად უკავშირდება შრომის ანაზღაურების სისტემას, იხ. ნაშრომებში: Thomas Lemieux, W. Bentley MacLeod, and Daniel Parent, “Performance Pay and Wage Inequality,” *Quarterly Journal of Economics* 124 (February 2009): 1–49.

ნახაზი 15.3

მინოდების ცვლილებები, როგორც ხელფასის ცვლილების დომინანტური მიზეზი

(ა) მინოდების ნანაცვლება მარჯვნივ (ბ) მინოდების ნანაცვლება მარცხნივ



ჩვენს მიზნებს სცდება. ნაცვლად ამისა, ყურადღებას გავამახვილებთ იმ დომინანტური ძალების გამოვლენაზე, რომლებიც ბოლო წლებში შრომის ანაზღაურების უთანაბრობას განაპირობებდნენ.

მომუშავეთა კონკრეტული ჯგუფის საბაზრო ხელფასი უპირატესად მცირდება მინოდების მრუდის ნანაცვლებით. თუ ნანაცვლება იქნება მარჯვნივ, ამგვარ შემცირებას თან სდევს დასაქმების ზრდა (იხ. 15.3, (ა) ცხრილი); და პირიქით, თუ ხელფასის ზრდის მთავარი მიზეზი მინოდების მრუდის მარცხნივ ნანაცვლებაა, მას თან სდევს საბაზრო წონასწორობის შესაბამისი დასაქმების შემცირება (იხ. 15.3, (ბ) ცხრილი). სხვა თანაბარ პირობებში, რაც მეტია ნანაცვლება, მით ძლიერია წონასწორულ ხელფასზე ზემოქმედება.

შეგახსენებთ, ჩვენი მიზანია, მაღალკვალიფიციური და დაბალკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასებს შორის მზარდი განსხვავების მიზეზების გამოვლენა. თუ ასეთი მიზეზია მინოდების მრუდის ნანაცვლება, შრომის ბაზრის დაბალკვალიფიციურ სექტორში დასაქმება უნდა გაიზარდოს. 15.5 ცხრილში მოტანილი მონაცემები ცხადყოფს, რომ მინოდების ნანაცვლება შეუძლებელია, ამ პროცესის ძირითადი მიზეზი იყოს. თუ იმ პირების დასაქმების წილს, რომელთა ფარდობითი ხელფასი 1980 წლის შემდეგ გაიზარდა (A და D მწკრივები), შევადარებთ დასაქმებულთა წილს, ვისი ხელფასიც შემცირდა (E და H მწკრივები), ცხადი გახდება, რომ შემოსავლისა და დასაქმების ზრდა დადებით კორელაციაშია ერთმანეთთან. ჯგუფებისთვის, რომელთა ფარდობითი ხელფასიც გაიზარდა, დასაქმებაც სწრაფი ტემპით იზრდება, ხოლო ჯგუფებისთვის, რომელთა ხელფასი მცირდებოდა, დასაქმების წილიც მცირდებოდა. ამგვარად, მინოდების ნანაცვლებით შეუძლებელია აისხნას განათლებიდან მზარდი უკუგება.⁷

⁷ მინოდების ნანაცვლების უმნიშვნელო გავლენა ხელფასის უთანაბრობაზე უფრო დეტალურად აღწერილია კვლევებში: Lawrence F. Katz and Kevin M. Murphy, "Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors," Quarterly Journal of Economics 107 (February

იმის თქმა, რომ მიწოდების წანაცვლება არ არის განათლებიდან მიღებული მზარდი უკუგების ძირითადი მიზეზი, ცხადია, არ ნიშნავს უკუგებაზე მისი გავლენის იგნორირებას. როგორც მე-10 თავში იყო საუბარი, იმიგრაციის მასშტაბები ამერიკის შეერთებულ შტატებში გარკვეულ პერიოდში გაიზარდა და იგი განსაკუთრებით მძიმე ტვირთად აწვებოდა არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალას – ჯგუფებს, რომელთა ფარდობითი შემოსავალი ყველაზე მეტად მცირდებოდა მოცემულ პერიოდში. დაბალკვალიფიციური იმიგრანტების გამო შეიძლება უთანასწორობა შემოსავლებში გაიზარდოს. შეფასების შედეგები იმასთან დაკავშირებით, თუ რა გავლენას ახდენს ადგილობრივი მცხოვრებლების შემოსავლების უთანასწორობაზე დაბალკვალიფიციური იმიგრანტები, განსხვავებულია.⁸ თუმცა იმიგრაციის გამო დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მომუშავეების წილი სამუშაო ძალაში უფრო ნაკლებად შემცირდა, ვიდრე სხვა შემთხვევაში შემცირდებოდა და, ამდენად, მიწოდებასთან დაკავშირებული ზენოლა დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის შრომის ანაზღაურებაზე (რომელიც შრომის ანაზღაურების ზრდას იწვევს), შედარებით სუსტი იქნება.

ცხრილი 15.5.

განსხვავებული განათლების მქონე 25 წელზე უფროსი ასაკის მომუშავეთა წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში, 1980, 1990, 2005, 2011 წლები

ჯგუფები, რომელთა ფარდობითი ხელფასი გაიზარდა	1980	1990	2005	2011
ა. მამაკაცები უმაღლესი განათლებით (%)	9.1	10.5	11.6	12.8
ბ. მამაკაცები ბაკალავრის ხარისხით (%)	11.4	14.0	20.5	22.4
გ. ქალები უმაღლესი განათლებით (%)	5.7	8.2	11.1	13.7
დ. ქალები ბაკალავრის ხარისხით (%)	10.3	13.9	21.8	24.1
ჯგუფები, რომელთა ფარდობითი ხელფასი შემცირდა				
ე. ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებული მამაკაცები (%)	38.2	38.1	30.8	29.2
ვ. ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებული ქალები (%)	22.7	16.3	11.6	9.8
ზ. მამაკაცები ატესტატის გარეშე (%)	46.4	42.1	28.6	25.4
თ. ქალები ატესტატის გარეშე (%)	17.8	12.2	7.8	6.8

წყარო: U.S. Bureau of the Census, *Money Income of Households, Families, and Individuals in the United States*, Series P-60: no. 132 (1980), Table 52; no. 174 (1990), Table 30; და U.S. Bureau of the Census, http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_127.htm, http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_253.htm (2005), და http://www.census.gov/hhes/www/cpstable/032012/perinc/new03_000.htm (2011).

1992): 35–78; John Bound and George Johnson, “Changes in the Structure of Wages in the 1980s: An Evaluation of Alternative Explanations,” *American Economic Review* 82 (June 1992): 371–392; and John Bound and George Johnson, “What Are the Causes of Rising Wage Inequality in the United States?” *Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review* 1 (January 1995): 9–17.

⁸ იხ. George J. Borjas, Richard B. Freeman, and Lawrence F. Katz, “On the Labor Market Effects of Immigration and Trade,” in *Immigration and the Work Force*, eds. George J. Borjas and Richard B. Freeman (Chicago: University of Chicago Press, 1992): 213–244. კვლევები, რომლებითაც არ დასტურდება ის ფაქტი, რომ არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის იმიგრაცია დიდ გავლენას ახდენს ხელფასის უთანაბრობაზე, იხ. James J. Heckman, Lance Lochner, and Christopher Taber, “Explaining Rising Wage Inequality: Explorations with a Dynamic General Equilibrium Model of Labor Earnings and Heterogeneous Agents,” *Review of Economic Dynamics* 1 (January 1998): 1–58, და David Card, “Immigration and Inequality,” *American Economic Review* 99 (May 2009): 1–21.

მოთხოვნის ცვლილებები: ტექნოლოგიური ცვლილება

სამუშაო ძალის იმ ჯგუფებში (განსხვავებული ადამიანისეული კაპიტალის გამო), სადაც ხელფასიც და დასაქმების ტემპიც სწრაფად იზრდებოდა, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდების წანაცვლება იყო ის მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც, 1980 წლიდან მოყოლებული, ხელს უწყობდა უთანაბრობის ზრდას. სამუშაო ძალის მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ წანაცვლება, სხვა თანაბარ პირობებში, იწვევს როგორც ხელფასის, ასევე დასაქმების ზრდას, ხოლო მარცხნივ წანაცვლება მათ შემცირებს. ამგვარად, 15.5 ცხრილში მოტანილი მონაცემები შეესაბამება უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადაადგილებას, ხოლო მარცხნივ წანაცვლება – მოთხოვნის ზრდას განათლების დაბალი დონის (ზოგადასაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებული, უატესტატო პირები) მქონე მომუშავეებზე.

ზოგადად, ეკონომისტები თანხმდებიან იმაზე, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის წანაცვლებას საფუძვლად უდევს ტექნოლოგიური პროგრესი, რომლის შემდეგაც იზრდება მაღალკვალიფიციური მომუშავეების მწარმოებლურობა და მცირდება დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის საჭიროება. 1980-იან წლებში მრეწველობის თითქმის ყველა სფეროში კომპანიებში დაინერგა ისეთი საწარმოო და საოფისე სისტემები, რომლებიც ითვალისწინებდნენ ზოგიერთი ფუნქციის კომპიუტერიზაციას „მაღალტექნოლოგიური“ ინვესტიციების, რობოტების, ავტომატური საზომი ხელსაწყოების, მონაცემთა მართვის სისტემების, ტექსტების დამუშავებისა და საკომუნიკაციო ქსელების განვითარების მიმართულებით. დასაქმებულთა წილი, რომლებიც სამსახურში კომპიუტერს იყენებდნენ, 25%-იდან (1984 წ.) 37%-ამდე (1989 წ.) გაიზარდა და 1993 წელს 47%-ს მიაღწია.⁹

ზოგადად, საკმარისი საფუძველი არსებობს, ვივარაუდოთ, რომ ზოგიერთი პროცესის კომპიუტერიზაცია მაღალკვალიფიციურ მომუშავეებზე მოთხოვნას ზრდის, დაბალკვალიფიციურზე კი ამცირებს.

როგორც მე-4 თავშია აღნიშნული, ტექნოლოგიური პროგრესი კაპიტალის ფასის შემცირების ეკვივალენტურია, ხოლო სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი ფაქტორები დამოკიდებულია მასშტაბისა და წანაცვლების ეფექტებზე. წარმოების პროცესში სამუშაო ძალა არის კაპიტალის (რომლის ფასიც შემცირდა) შემავსებელი ან ჩამნაცვლებელი. თუ სამუშაო ძალა და კაპიტალი სრული შემავსებლებია, გაიზრდება მოთხოვნა ამ კატეგორიის სამუშაო ძალაზე, ხოლო სრული ჩამნაცვლების შემთხვევაში შემცირდება. მე-4 თავიდან გვახსოვს, რომ, სულ მცირე, უკანასკნელი რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში კაპიტალი და კვალიფიციური სამუშაო ძალა სრული შემავსებლებია, ხოლო კაპიტალი და დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალა უფრო მეტად: სრული ჩამნაცვლებლებია. თუ ასეთი განზოგადება მართებულია მაღალტექნოლოგიური კაპიტალისთვის, ასეთი კაპიტალის ფასის შემცირება და მისი შემდგომი გავრცელება კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ, ხოლო არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარცხნივ გადაადგილებას გამოიწვევს.

სავარაუდოდ, მაღალტექნოლოგიური კაპიტალის ყველაზე მასშტაბური ზრდა შეიმჩნევა იმ დარგებში, სადაც კოლეჯის კურსდამთავრებულთა წილი მაღალია.

⁹ იხ.: Daron Acemoglu, “Technical Change, Inequality, and the Labor Market,” *Journal of Economic Literature* 40 (March 2002): 7–72; და David H. Autor, Lawrence F. Katz, and Alan B. Krueger, “Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?” *Quarterly Journal of Economics* 113 (November 1998): 1169–1213.

კომპიუტერით სარგებლობის მაჩვენებელი 1993 წელს გაცილებით მაღალი იყო კოლექტის კურსდამთავრებულთა შორის (70%) ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების კურსდამთავრებულებთან (35%) შედარებით. გარდა ამისა, კომპიუტერით მოსარგებლეთა მწარმოებლურობა აშკარად გაიზარდა, რადგან, არსებული შეფასების თანახმად, ისინი იღებდნენ 20%-ით უფრო მაღალ ხელფასს, ვიდრე სხვა შემთხვევაში მიიღებდნენ. ეს სხვაობა 1984-1993 წლებში გაიზარდა.¹⁰

და ბოლოს, სამუშაო ადგილზე მიმდინარე ტექნოლოგიური ცვლილების ტემპი და მასშტაბი მომუშავესაგან ახალი უნარ-ჩვევების ათვისებას მოითხოვდა (მათ შორის, ისეთი უნარებისაც, რომლებიც, სტრუქტურების აზრით, ელემენტარულია (მაგ.: ტექსტის ბეჭდვა, სხვადასხვა კომპიუტერული პროგრამით სარგებლობა და სხვ.)). როგორც მე-9 თავში შევითქვეთ, ახალი უნარ-ჩვევების ათვისების დანახარჯი სხვადასხვა პიროვნებისთვის განსხვავებული შეიძლება იყოს; მათთვის, ვინც სწრაფად ითვისებს ახალ მასალას, სწავლის მორალური დანახარჯი ყველაზე დაბალია. ამა თუ იმ მომუშავესათვის ახალი უნარ-ჩვევების ათვისების გადაუდებელი საჭიროება სწავლის დანახარჯების გათვალისწინებით დასაბამს აძლევს კიდევ უფრო მეტი უთანაბრობის ორი წყაროს წარმოშობას.

პირველი, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, პირები, ვისაც სწავლისათვის სხვებთან შედარებით ნაკლები დანახარჯი ესაჭიროებათ (სხვა თანაბარ პირობებში სწრაფად და მარტივად ეგუებიან ახალ, მაღალტექნოლოგიურ გარემოს), სავარაუდოდ, უფრო მეტს დააბანდებენ განათლებაში და, ბუნებრივია, მათი წილიც მაღალი იქნება სამუშაო ძალის მაღალკვალიფიციურ კატეგორიაში; მეორე, სწავლის მორალური დანახარჯის გამო ზოგიერთი მომუშავე უფრო მდგრადია ცვლილებებისადმი სხვებთან შედარებით. მკვეთრი ცვლილებების დროს ზოგიერთი ადამიანი ადაპტაციას სხვაზე უფრო სწრაფად და სრულად გადის, რაც სამუშაო ძალის სხვადასხვა ჯგუფებს შორის მოსალოდნელი შრომის ანაზღაურების სხვაობას ზრდის.

შეხედულება, რომლის თანახმადაც ფასების შემცირება და ახალი ტექნოლოგიების მასშტაბური გამოყენება ყველასთვის თანაბარზომიერად ზრდის მოთხოვნას მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე, შეესაბამება 1980-იან წლებში არსებულ ცვალებად უთანაბრობას. მაღალკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასის ზრდამ და დაბალკვალიფიციურთა ხელფასის შემცირებამ, ზოგადად, ხელფასი გაზარდა უფრო უთანაბრო (გაფანტული). ახალი ტექნოლოგიების დანერგვას მოთხოვნა კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე ყველა დონეზე რომ გაეზარდა, როგორ გავითვალისწინებდით იმ ფაქტს, რომ შრომის ანაზღაურების უპირატესობა, რასაც სამუშაო სკოლის დამთავრება იძლევა, იქნებოდა მეტ-ნაკლებად მუდმივი, ან მამაკაცების შემთხვევაში – მინიმალური? გარდა ამისა, სწრაფი ტექნოლოგიური ცვლილების შედეგად, რომელიც 1990 წლის შემდეგაც გაგრძელდა, ყველასთვის თანაბრად რომ გაზრდილიყო მოთხოვნა კვალიფიკაციაზე, როგორ გავითვალისწინებდით შემცირებულ უთანაბრობას ხელფასის განწილების ქვედა ნახევარში (და დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალის ჯგუფებში) 1990 წლის შემდეგ?

ეკონომისტების ბოლოდროინდელი ნაშრომების თანახმად, ტექნოლოგიური პროგრესის გავლენა სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე, შესაძლოა, მხოლოდ მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გაზრდით არ შემოიფარგლოს,¹¹ კომპიუტერიზებული ტექნოლოგიები მარტივად ანაცვლებს სამუშაო ძალას რუტინულ პროცესებში (ჩამტვირთი აგრეგატები, ბულალტრული გამოთვლები, კორესპონდენციის

¹⁰ Autor, Katz, and Krueger, "Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?"

¹¹ M. Goos and A. Manning, "Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain," *Review of Economics and Statistics* 89 (Feb. 2007): 118–133; და D. H. Autor and D. Dorn, "The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market," *American Economic Review* 103 (Aug. 2013): 1553–1597.

ბეჭდვა, გამოშვებული პროდუქციის შემონმება წუნზე, კლიენტის შეკვეთების დამუშავება და ა.შ.). თუმცა კომპიუტერი ვერ ჩაანაცვლებს განათლებული ადამიანის გამორჩეულ თუ პიროვნებათმორისი ურთიერთობების უნარს. კომპიუტერი ასევე ვერ ჩაანაცვლებს არარუტინულ ხელით შრომას, რომელიც სხვადასხვა უამრავი დაბალკვალიფიციური სამუშაოს შესრულებისას გამოიყენება (პარკირების ზედამხედველის, გამწვანებაზე მომუშავე, საავადმყოფოს დამხმარე პერსონალისა თუ რესტორანში მომსახურე პერსონალის სამუშაო). ამგვარად, საგარაუდოა, კომპიუტერიზაციას ჰქონდეს მაპოლარიზებელი ზემოქმედების უნარი სამუშაო ადგილების ზრდაზე, ამცირებდეს მოთხოვნას სანარმოო და საკანცელარიო მომუშავეების ზოგიერთი სახის სამუშაოზე, რომელთა შრომის ანაზღაურებაც განაწილების შუაშია მოქცეული, და ზრდიდეს მოთხოვნას როგორც განათლებული, ისე (მასშტაბის ეფექტის ზემოქმედების გამო) არარუტინულ ფიზიკურად მომუშავე პირების სამუშაოზე, რომელთა დიდი ნაწილი ძალზე დაბალ ანაზღაურებას იღებს.

არსებობს იმის დამადასტურებელი ფაქტები, რომ ტექნოლოგიური ცვლილებები მაპოლარიზებელ გავლენას ახდენენ დასაქმებაზე. ეს ფაქტები მოტანილია 15.6 ცხრილში, სადაც ნაჩვენებია ოთხ პროფესიულ ჯგუფში (ჯანდაცვის სფეროს, დაცვის სისტემების, საზოგადოებისა და საპატიმროებისა თუ შინმოვლის სფეროებში დასაქმებულები მენეჯერების, ოფისის პერსონალისა და ადმინისტრაციის) მომუშავეთა წილის ცვლილება დასაქმებულთა საერთო რიცხოვნობის მიმართ.¹² პოლარიზაციის ჰიპოთეზის თანახმად, 1983-იდან 2012 წლამდე პერიოდში მენეჯერებისა და ოფისის მომუშავეების წილი გაიზარდა, დამხმარე საოფისე და ადმინისტრაციული პერსონალის წილი შემცირდა, ხოლო მომსახურების სფეროს მომუშავეთა წილი – გაიზარდა. ამგვარად, შესაძლოა, სამუშაოზე მოთხოვნის ზრდამ შემოსავლების განაწილების დაბალ წერტილში, განსაკუთრებით, 1990 წლიდან დიდ კრიზისამდე პერიოდში, გარკვეული გავლენა მოახდინა შემოსავლების განაწილების ქვედა ნახევარზე.¹³

ცხრილი 15.6.

დასაქმებულებში ოთხი ძირითადი პროფესიული ჯგუფის წილის ცვლილება, 1983-2012 წ.წ.

წილი საერთო დასაქმებაში			
პროფესიული ჯგუფი (ყოველკვირეული შემოსავალი 2012 წლის მონაცემებით)	1983 (%)	1990 (%)	2012 (%)
მენეჯერები (\$1 171)	10.7	12.6	15.9
ოფისის პერსონალი (\$1 053)	12.7	13.4	22.0
დამხმარე საოფისე და ადმინისტრაციული პერსონალი (\$643)	16.3	15.8	12.4
მომსახურების სფეროს პერსონალი (\$485)	13.7	13.4	17.9

წყარო: U.S. Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings*: 31 (January 1984), Table 20 (1983); 38

¹² ეს ოთხი ჯგუფი შეირჩა იმის გამო, რომ, ფაქტობრივად, არ შეცვლილა 1983 წლიდან დღემდე. რაც შეეხება სხვა ჯგუფებს, ისინი მოცემულ პერიოდში შეიცვალენ, რის გამოც გამოქვეყნებული მონაცემების შედარება ტექნიკურად შეუძლებელი გახდა.

¹³ ეს არგუმენტი მოტანილია ნაშრომში: David H. Autor, Lawrence F. Katz, and Melissa S. Kearney, "Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists," *Review of Economics and Statistics* 90 (May 2008): 300–323; და Lemieux, "Increasing Residual Wage Inequality." ერთ-ერთმა კვლევამ ცხადყო, რომ სამუშაოს პოლარიზება განსაკუთრებით აშკარაა ეკონომიკური ვარდნის პერიოდებში; იხ. Nir Jaimovich and Henry Siu, „The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries,” working paper no. 18334, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: August 2012).

(January 1991), Table 22 (1990); *Employment and Earnings* Online, (January 2013), Tables 10, 39 (2012) at http://www.bls.gov/opub/ee/2013/cps/annavg10_2012.pdf, და http://www.bls.gov/opub/ee/2013/cps/annavg39_2012.pdf

მოთხოვნის ცვლილება: შემოსავლების არასტაბილურობა

როგორც აღვნიშნეთ, ტექნოლოგიური ცვლილებები 1980 წლიდან მოყოლებული უდიდეს გავლენას ახდენენ სხვადასხვა კვალიფიკაციის მომუშავეების საბაზრო ხელფასების ცვლილებაზე. თუმცა აღწერილი ტექნოლოგიური მიღწევებიც სასაქონლო ბაზარზე წარმოების დერეგულირებითა და გლობალიზაციით (იხ. მე-16 თავი) გამოწვეული მზარდი კონკურენციის პირობებში შეიძლება ინვესტირება ცალკეული მომუშავეების შემოსავლების არასტაბილურობის ზრდას. სწრაფი ცვლილებების პერიოდებში ზოგიერთი კომპანია ვითარდება, ზოგიც – იხურება, ზოგიერთ დასაქმებულს უწევს ზეგანაკვეთური მუშაობა, ზოგს კი – სამსახურიდან ითხოვენ. შემოსავლების არასტაბილურობის ნებისმიერი ზრდა – ცალკეული მომუშავეების შემოსავლების ცვლილება წლიდან წლამდე – ასევე შეიძლება, მეტ-ნაკლებად ინვესტირება შემოსავლების არასტაბილურობას, რომელიც დოკუმენტურად დაფიქსირდა.

საიმისოდ, რომ დავადგინოთ შემოსავლების შეფასებულ უთანასწორობაზე შემოსავლების არასტაბილურობის გავლენა, განვიხილოთ შემოსავლების განაწილების ქვედა მეხუთედი. დასაწყისისთვის დავუშვათ, რომ თითოეული მომუშავე ქვედა მეხუთედში იღებდა შემოსავალს, რომელიც წლიდან წლამდე უცვლელია. ახლა დავუშვათ, რომ ტექნოლოგიური ან სასაქონლო ბაზრის ცვლილებების გამო ამ მომუშავეთა შემოსავლები იცვლება: ზოგიერთ წელს, ვთქვათ, მათ ნახევარს ბედმა არ გაუღიმა და უმუშევარი დარჩა, რაც ამცირებს შემოსავალს, მეორე ნახევარი კი იღბლიანია და მათი შემოსავლები დროებით იზრდება ზეგანაკვეთური მუშაობისა და მოგების განაწილებით მიღებული შემოსავლების ხარჯზე. შემოსავლების განაწილების მოცემულ ქვედა მეხუთედში საშუალო შრომის ანაზღაურება შეიძლება არ შეიცვალოს, მაგრამ შემოსავლები 10 პროცენტზე შემცირდება (რაც უიღბლო მომუშავეების მდგომარეობას გამოხატავს), ხოლო შემოსავლები 20 პროცენტზე გაიზრდება. შემოსავლების არასტაბილურობა განაწილების ზედა მეხუთედში რომ არ იცვლებოდეს, 80:20 თანაფარდობა შემცირდებოდა, ხოლო 90:10 თანაფარდობა გაიზრდებოდა.

ერთ-ერთი ბოლოდროინდელი კვლევის თანახმად, შემოსავლების არასტაბილურობის მაჩვენებელი დროის მოცემულ მომენტში უფრო მაღალია, ვიდრე 1980 წელს იყო, კერძოდ, შემოსავლების განაწილების ქვედა წერტილში. ზრდა, ძირითადად, აღინიშნა 1980-იდან 1990 წლამდე, არასტაბილურობის მაჩვენებელი შემდგომ პერიოდში უცვლელად ნარჩუნდებოდა, მაგრამ ზრდის ტენდენციით არ ხასიათდებოდა.¹⁴

¹⁴ მზარდი უთანაბრობის ამ შესაძლო ახსნის უფრო დეტალური ანალიზი იხ. ნაშრომში: Peter Gottschalk and Robert Moffitt, “The Rising Instability of U.S. Earnings,” *Journal of Economic Perspectives* 23 (Fall 2009): 3–24. „შემოსავლების არასტაბილურობის“ ახსნა მზარდი უთანაბრობის პირობებში შეიძლება ასევე ხსნიდეს უთანაბრობის ზრდას მამაკაცების შემოსავლებს შორის 2005–2011 წლებში, რადგან ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში, რომელიც 2008 წელს დაიწყო, შემოსავლების განაწილების ქვედა ნაწილში მყოფ მამაკაცებს განსაკუთრებით ინტენსიურად ითხოვდნენ სამსახურიდან.

ინსტიტუციური ფაქტორების ცვლილება

მოთხოვნა-მიწოდების საბაზრო ძალების გარდა, ეკონომისტები შემოსავლების უთანაბრობის ზრდის კიდევ ორ მიზეზზე საუბრობენ: პროფკავშირების აქტიურობის შესუსტებასა და 1980 წლიდან მოყოლებული, მინიმალური ხელფასის ფაქტორიკ უცვლელიობაზე, მაშინ, როდესაც, ზოგადად, ხელფასები გაიზარდა. რადგან პროფკავშირების წევრთა შრომის ანაზღაურება დაახლოებით განაწილების შუა ნაწილში მდებარეობდა, პროფკავშირების აქტიურობის შესუსტების შედეგად 80:50 ან 90:50 თანაფარდობები შეიძლება გაზრდილიყო, ხოლო რეალური მინიმალური ხელფასის შემცირების შედეგად შრომის ანაზღაურება შემცირებულიყო შემოსავლების განაწილების ქვედა უკიდურეს წერტილში, რაც, სხვა თანაბარ პირობებში, გაზრდიდა 50:20 და 50:10 თანაფარდობებს.

არსებობს ორი აპრიორული მიზეზი, ვივარაუდოთ, რომ 1980 წლიდან მოყოლებული პროფკავშირების აქტიურობის შესუსტება განათლებიდან მიღებული უკუგების ზრდის მნიშვნელოვანი გამომწვევი მიზეზია: პირველი, როგორც მე-13 თავში აღვნიშნეთ, ამერიკის შეერთებულ შტატებში პროფკავშირების წევრთა წილის შემცირებამ თავი იჩინა 1950-იან წლებში და განუხრელად გრძელდებოდა ათწლეულების განმავლობაში (იხ. მე-9 თავი); მეორე, ქალები ნაკლებად არიან პროფკავშირების წევრები მამაკაცებთან შედარებით (იხ. მე-13 თავი) და მათ შემთხვევაში პროფკავშირებში განწევრების მაჩვენებლის შემცირებაც შედარებით ნაკლებმასშტაბურია, თუმცა 1980 წლიდან მოყოლებული განათლებიდან მიღებული უკუგების ზრდა ქალების შემთხვევაში უტოლდებოდა მამაკაცებში დაფიქსირებულ ამავე მაჩვენებელს, ან მეტიც კი იყო.

კვლევები, რომლებიც აფასებდნენ პროფკავშირების წევრობის გავლენას ხელფასის უთანაბრობაზე, ზოგადად, ცხადყოფს 1980-იან წლებში პროფკავშირების წევრობის გამო უთანაბრობის 20%-ით ზრდას მამაკაცებში (და არა ქალებში), მაგრამ 1990 წლის შემდეგ პროფკავშირების გავლენა მცირდება.¹⁵ ეს საკმაოდ ზუსტი შედეგები თანხვედრაშია ნარსულში გაკეთებულ შემაჯამებელი დაკვირვებების შედეგებთან, რომელთა თანახმადაც, 80:50 თანაფარდობა, რომელიც საკმაოდ დიდი იყო 1980-იან წლებში, „გაიყინა“ 1990 წლის შემდეგ და, ამგვარად, 90:50 თანაფარდობის ზრდა 1990 წლის შემდეგ იყო მხოლოდ ფარდობითი შემოსავლების ფუნქცია განაწილების ყველაზე მაღალ სეგმენტში (რომელზეც პროფკავშირების წევრობა არ ახდენს გავლენას).

კიდევ ერთი ინსტიტუციური ფაქტორი – რეალური მინიმალური ხელფასის შემცირება – მიჩნეული იყო განათლებიდან მიღებული უკუგების ზრდის შესაძლო მიზეზად, განსაკუთრებით, 1980-იან წლებში. 1981 წელს მინიმალური ხელფასი განისაზღვრა საათში 3.35\$-ის ტოლად, რაც წარმოების დარგში დასაქმებული არასაზედამხედველო პოზიციების მომუშავეების შრომის საშუალო ანაზღაურების 45%-ს შეადგენდა. ნომინალური მინიმალური ხელფასი 1980-იანი წლების ბოლომდე უცვლელი დარჩა, ამასთან, ზოგადად, ხელფასების ზრდის ფონზე, კანონით დადგენილი მინიმუმი საშუალო ხელფასის დაახლოებით ერთი მესამედით შემცირდა, ხოლო 1990-იანი წლების დასაწყისში კვლავ გაიზარდა. რეალური მინიმალური

¹⁵ David Card, “The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market,” *Industrial and Labor Relations Review* 54 (January 2001): 296–315; Nicole M. Fortin and Thomas Lemieux, “Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is There a Linkage?” *Journal of Economic Perspectives* 11 (Spring 1997): 75–96; და David Card, Thomas Lemieux, and W. Craig Riddell, “Unions and Wage Inequality,” *Journal of Labor Research* 25 (Fall 2004): 519–562.

რი ხელფასის შემცირებით, სავარაუდოდ, აიხსნება 1980-იან წლებში ფარდობითი შემოსავლების მკვეთრი შემცირება შემოსავლების განაწილების უკიდურეს დაბალ სეგმენტში.¹⁶ თუმცა თანასწორობის ზრდა შემოსავლების განაწილების ქვედა ნახევარსა და შრომის ანაზღაურების ფარდობითი ზრდა ზედა უკიდურეს ნერტილში ცხადყოფს, რომ რეალური მინიმალური ხელფასის შემცირება, რაც კიდევ ერთხელ აღინიშნა 1997 წელს, 1990 წლის შემდეგ დიდ როლს აღარ ასრულებდა.

ეპირიული კვლევა

განსაზღვრავს თუ არა მშობლების შემოსავალი შვილების შემოსავალს? ეკონომიკური მობილობის კვლევა საქრთაშორისო მონაცემებზე დაყრდნობით

შემოსავლების უთანაბრობის ჩვენ მიერ ჩატარებული ანალიზის მიზანი იყო შემოსავლების განაწილების დადგენა დროის მოცემულ მომენტში. უთანაბრობის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია შვილების შესაძლებლობა (განსაკუთრებით, შემოსავლების განაწილების ქვედა სეგმენტის ოჯახებიდან), გაიუმჯობესონ მდგომარეობა მშობლების ეკონომიკური მდგომარეობის მიხედვით. ანუ იმ ქვეყნის მთავრობისთვის, რომლისთვისაც დამახასიათებელია შემოსავლების მზარდი უთანაბრობა, სავარაუდოდ, მეტად პრობლემურია საკითხი, თუ რამდენად იმოქმედებს შვილების შემოსავალზე მშობლების შემოსავლების უთანაბრობა. ქვეყნის მთავრობისთვის შეიძლება ეს საკითხი ნაკლებ პრობლემური იყოს, თუ ქვეყანაში განათლებასა და სამსახურზე ისეთი წვდომა არსებობს, რომელიც მობილობის კარგ შესაძლებლობებს იძლევა.

თაობათაშორისი მობილობის კვლევისთვის საჭიროა არასტანდარტული მონაცემების ერთობლიობა – ინფორმაცია როგორც მშობლების, ასევე მათი ზრდასრული

შვილების შემოსავლების შესახებ. ამგვარი მონაცემების მოძიების შემდეგ სტატისტიკური ანალიზის მთავარი მიზანი ხდება შვილების შემოსავლების ელასტიკურობის გაზომვა მათი მშობლების შემოსავლებთან მიმართებით, ანუ იმის დადგენა, რომ თუ მშობლების შემოსავალი გაიზრდება 10%-ით, რამდენი პროცენტით გაიზრდება მათი შვილების შემოსავალი? ერთეულოვანი ელასტიკურობა გულისხმობს შემოსავლების ძალზე ხისტ განაწილებას თაობებს შორის, რამდენადაც ერთ თაობაში არსებული შემოსავლების სხვაობა მემკვიდრეობით მთლიანად გადაეცემა მომავალ თაობას. ნულოვანი ელასტიკურობა ნიშნავს, რომ მშობლებისა და შვილების შემოსავლებს შორის კორელაციური კავშირი არ არსებობს და ერთი თაობის ადამიანების შემოსავლის მდგომარეობა მომდევნო თაობას არ გადაეცემა.

ელასტიკურობის განხილული ტიპების შეფასება შესაძლებელია რეგრესიული ანალიზის გამოყენებით, რა შემთხვევაშიც დამოკიდებული ცვლადია შვილის შემოსავლები, ხოლო დამოუკიდებელი ცვლადები

¹⁶ David S. Lee, "Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? Quarterly Journal of Economics 114 (Aug. 1999): 977–1023; John DiNardo, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux, "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: Asemiparametric Approach," *Econometrica* (Sept. 1996): 1001–1044; and Autor, Katz, and Kearney, "Trends in Wage Inequality: Revising the Revisionists." For a study of how labor market institutions in their entirety affect wage inequality across countries, see Winfried Koeniger, Marco Leonardi, and Luca Nunziata, "Labor Market Institutions and Wage Inequality," *Industrial and Labor Relations Review* 60 (April 2007): 340–356.

რიცხვს განეკუთვნება მშობლების შემოსავლები. ცხადია, როგორც მშობლის, ასევე შვილის შემოსავალი წლიდან წლამდე იცვლება ისეთი დროებითი ფაქტორების ზემოქმედებით, როგორებიცაა: უმუშევრობა, ავადმყოფობა, ოჯახური პრობლემები და საერთო ეკონომიკური აქტივობა. ამგვარად, ჩვენი სურვილია, მშობლის შემოსავლების ჩვენ მიერ გაზომილი მაჩვენებლით გამოვსახოთ მათი მუდმივი ან გრძელვადიანი შემოსავლის დონე. თუ მკვლევარების ხელთარსებული მონაცემები მშობლების შემოსავლების მხოლოდ 1 ან 2-წლიან პერიოდს ასახავს, რეგრესიის პროცედურის შედეგად მიიღება ელასტიკურობის საანგარიშო მაჩვენებლები, რომლებიც ცვლადების ცდომილების პრობლემის (განხილულია მე-8 თავში მოყვანილი ემპირიული მაგალითით) გამო ნულისკენ იხრება. ეს სერიოზული პრობლემაა თაობათაშორისი მობილობის შესწავლისას, რადგან ნულის ტოლი ელასტიკურობა მნიშვნელოვან თაობათაშორის მობილობას გულისხმობს და, შედეგად, შეიძლება დავასკვნათ, რომ მოცემულ საზოგადოებაში მიმდინარეობს საკმაოდ მასშტაბური მობილობა მაშინ, როდესაც, რეალურად, ეს ასე არ არის.

ამერიკაში ვაჟების შემოსავლების ელასტიკურობის შეფასება მამების შემოსავლებთან შედარებით ამ სტატისტიკური პრობლემის მაგალითია. მამების ერთი წლის შემოსავლების გათვალისწინებით,

საანგარიშო ელასტიკურობა 0.25–0.35 დიაპაზონში მერყეობს. 5-წლიანი საშუალო შემოსავლების გათვალისწინებით კი, საანგარიშო ელასტიკურობა იზრდება და დაახლოებით 0.40-ს უტოლდება, ხოლო როდესაც მონაცემები იძლევა 16-წლიანი შემოსავლების საშუალო მნიშვნელობის გამოყენების საშუალებას, საანგარიშო ელასტიკურობა 0.60-ის ტოლია.

ამგვარად, მონაცემთა გაუმჯობესების გამო, რამაც რამდენიმეწლიანი პერიოდისთვის მამების შემოსავლების მაჩვენებლების მიღების საშუალება მოგვცა, ელასტიკურობის საანგარიშო მაჩვენებლები გაიზარდა და ეკონომისტების აზრიც შეერთებულ შტატებში მობილობის მასშტაბის შესახებ უფრო პესიმისტურია.

ბოლოდროინდელი შეფასებები ცხადყოფს, რომ მოცემულ მომენტში მაღალი და დაბალი შემოსავლების მქონე მამაკაცების შემოსავლებს შორის სხვაობა 200% რომ იყოს, მათი ვაჟების შემოსავლებს შორის სხვაობა დღეიდან 25-30 წელიწადში დაახლოებით 120% იქნება შემოსავალზე მოქმედი სხვა ფაქტორების უცვლელობის პირობებში.

წყარო: Gary Solon, "Intergenerational Income Mobility in the United States," *American Economic Review* 82 (June 1992): 393–408; and Bhashkar Mazumder, "Analyzing Income Mobility over Generations," *Chicago Fed Letter*, issue 181 (Federal Reserve Bank of Chicago, September 2002): 1–4.

კითხვები გამომორებისთვის

1. იმსჯელეთ, საწარმოებისთვის ახალ კაპიტალზე დანახარჯების გასაღებად დაშვებული საგადასახადო შეღავათები რა გავლენას ახდენენ შემოსავლების გაფანტულობაზე (შესაბამის კონცეფციებს გაეცანით მე-4 თავში).
2. დასაქმების კანონმდებლობის ზემოქმედება შემოსავალზე, ხელშეკრულებით მინიჭებულ უფლებებსა და, საბოლოოდ, საზოგადოების წევრების შემოსავლების უთანაბრობაზე დიდია. ჩამოთვალეთ ზოგიერთი

მათგანი და ახსენით შესაძლო უარყოფითი შედეგები (შესაბამის კონცეფციებს გაეცანით მე-12 და მე-15 თავებში).

3. ორგანიზებული სამუშაო ძალის ერთ-ერთი მთავარი მიზანია კანონის მიღება, რომელიც დამსაქმებელს აუკრძალავს უკმაყოფილო თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლებას. ასეთი კანონის მიღება რა გავლენას მოახდენს შემოსავლების უთანაბრობაზე? (შესაბამის კონცეფციებს გაეცანით მე-13 თავში).

4. რა უარყოფითი გავლენა შეიძლება მოახდინოს საგადასახადო შეღავათებმა საერთაშორისო კორპორაციებისა და სანარმოების ადგილობრივ მომუშავეებზე? ახსენით მაგალითის გამოყენებით (შესაბამის კონცეფციებს გაეცანით მე-4 და მე-16 თავებში).
5. „სამუშაო ძალის მიწოდების რეაგირებამ პროგრამებზე, რომელთა მიზანიც შემოსავლების გათანაბრებაა, შეიძლება გაზარდოს ან შეამციროს შემოსავლების უთანაბრობა“. იმსჯელეთ ამ განცხადების შესახებ იმ სუბსიდიების გაზრდის კონტექსტში, რომლებსაც იღებენ უმუშევრები „უარყოფითი საშემოსავლო გადასახადის“ პროგრამის ფარგლებში. ჩათვალეთ, რომ მოცემული პროგრამა ადგენს ეფექტიან ხელფასს, რომელიც ნულზე მეტი, მაგრამ საბაზრო ხელფასზე ნაკლებია და გააკეთეთ დაშვება, რომ ასეთი ეფექტიანი ხელფასი უცვლელია უმუშევრებისთვის სუბსიდიების გაზრდის გამო (შესაბამის კონცეფციებს გაეცანით მე-6 თავში).
6. აჩვენეთ განათლებაზე განეული სუბსიდიების მნიშვნელობა და შესაბამისობა დასაქმებულთათვის (შესაბამის კონცეფციებს გაეცანით მე-15 თავში).
7. დავეუშვათ, მთავრობა შემოსავლების მზარდი უთანაბრობის პრობლემის გადასაჭრელად ახორციელებს პროგრამას, რომლის მიზანიც არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის საერთო შემოსავლების ზრდაა. ამ მიზნით მთავრობა განიხილავს ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადის ცვლილების

ორ ალტერნატიულ ვარიანტს, რომლებიც ერიცხებათ დამსაქმებლებს თანამშრომლების შემოსავლების პირველ 100 000\$-ზე:

ა. ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადი დაერიცხოს წელიწადში 100 000\$-ზე მეტ ნებისმიერ შემოსავალს და გაიზარდოს კაპიტალის ღირებულება მანქანა-დანადგარებზე დაწესებული ზოგიერთი სახის გადასახადის გაუქმებით.

ბ. გაუქმდეს დამსაქმებლისათვის ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადი შემოსავლების პირველ 30 000\$-ზე, მაგრამ ძალაში დარჩეს ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადი ნებისმიერ შემოსავალზე 30 000\$-იდან 100 000\$-ამდე (100 000\$-ს ზემოთ შემოსავლებზე გადასახადი არ იმოქმედებს).

ცალ-ცალკე გააანალიზეთ (ა) და (ბ) გეგმები (მიღებულ იქნება მხოლოდ ერთი და არა ორივე წინადადება). სავარაუდოდ, რომელი გეგმა უზრუნველყოფს უკეთ არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის შემოსავლების გაზრდას? პასუხი ახსენით!

8. ერთ-ერთი ეკონომისტის დაკვირვებით, 20 წლის ასაკში ადამიანების კოგნიტიური და არაკოგნიტიური უნარები იმგვარად ყალიბდება, რომ მათ, ვინც ადვილად ვერ ითვისებს ახალ უნარ-ჩვევებსა და კონცეფციებს, განათლების მიღება და ტრენინგი დიდად ვერ წაადგება. იმ დაშვებით, რომ ეკონომისტის მოსაზრება სწორია, ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით, გააანალიზეთ, რა გავლენას მოახდენს იგი თანამედროვე მსოფლიოში შემოსავლების უთანაბრობის პრობლემაზე.

ამოცანები

1. (დანართი) ათმა მაღალკურსელმა მიიღო სამსახურის შეთავაზება უმაღლესი სასწავლებლის დამთავრების შემდეგ ერთი წლის ვადით. მათი საწყისი ხელფასები წარმოდგენილია. დაალაგეთ მონაცემები კვინტილების მიხედვით და შემდეგ ამავე მონაცემების გამოყენებით, ააგეთ ლორენცის მრუდი ამ ჯგუფისთვის. ბოლოს კი გამოთვალეთ ჯინის შესაბამისი კოეფიციენტი.
- | | |
|------|----------|
| ბეკი | \$42 000 |
|------|----------|

ბილი	\$20 000
ჩარლი	\$31 000
კასია	\$24 000
ნინა	\$34 000
რაული	\$37 000
როზა	\$29 000
თომასი	\$35 000
უილისი	\$60 000
უიკიკო	\$32 000

2. დავუშვათ, მოცემულია ხელფასის განაწილება პატარა ქალაქში.

სექტორი	მომუშავეთა რაოდენობა	ხელფასის განაკვეთი საათში, \$
ა	50	10
ბ	25	5
გ	25	5

ვთქვათ, მიიღეს კანონი მინიმალური ხელფასის შესახებ, რომელიც არ ვრცელდება ბაზრის მაღალანაზღაურებად ა სექტორზე, მაგრამ ვრცელდება ბ სექტორზე, სადაც ხელფასი, შესაბამისად, საათში 5-იდან 7 დოლარამდე იზრდება, დასაქმება კი მცირდება 20 კაცამდე. ბ სექტორიდან გამოთავისუფლებული მომუშავეები ინაცვლებენ გ სექტორში, რომელზეც კანონის მოქმედება არ ვრცელდება და ხელფასის საათობრივი განაკვეთი 4.50\$-ამდე მცირდება, რადგან დასაქმების მაჩვენებელი 25-იდან 30 კაცამდე იზრდება. ამ ვითარებაში ხელფასის უთანაბრობა გაიზარდა თუ შემცირდა? პასუხი ახსენით!

3. ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილში მოტანილია ქალაქ ნიუ-იორკში მომსახურების სფეროს მომუშავეთა საშუალო ხელფასის დონე (ნორმა).

პროცენტული	1990	2005
10	\$9.13	\$10.51
50	\$11.23	\$12.15
90	\$13.98	\$14.78

ა. ორივე წლისთვის გამოთვალეთ შემოსავლების თანაფარდობები შემოსავლების განაწილების სხვადასხვა პროცენტულზე.

ბ. დაახასიათეთ ხელფასის უთანაბრობის ცვლილებები მოცემულ ადგილობრივ შრომის ბაზარზე.

4. გამოთვალეთ ვარიაციის კოეფიციენტი 1-ლ ამოცანაში მითითებული მომუშავეების შემთხვევაში.

5. (დანართი) ქვემოთ მოცემულ ცხრილში მოტანილია ოჯახების შემოსავლის მონაცემები კვინტილური ჯგუფების მიხედვით ამერიკის შეერთებულ შტატებში (2005 წელი). ააგეთ ლორენცის მრუდი და გამოთვალეთ ჯინის კოეფიციენტი.

კვინტილური ჯგუფი	შემოსავლის პროცენტული წილი
უდაბლესი	3.4
მეორე	8.6
მესამე	14.6
მეოთხე	23.0
უმაღლესი	50.4

რეკომენდებული ლიტერატურა

Autor, David H., Lawrence F. Katz, and Melissa S. Kearney. "Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists." *Review of Economics and Statistics* 90 (May 2008): 300–323.

Bound, John, and George Johnson. "Changes in the Structure of Wages in the 1980s: An Evaluation of Alternative Explanations." *American Economic Review* 82 (June 1992): 371–392.

Burtless, Gary, ed. *A Future of Lousy Jobs? The Changing Structure of U.S. Wages*. Washington, D.C.: Brookings Institution, 1990.

Freeman, Richard B., and Lawrence F. Katz, eds. *Dif-*

ferences and Changes in Wage Structures. Chicago: University of Chicago Press, 1995.

Gordon, Robert J., and Gordon Ian Dew-Becker. "Controversies About the Rise of American Inequality: A Survey." Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research, working paper no. 13982 (April 2008).

Levy, Frank, and Richard J. Murnane. "U.S. Earnings Levels and Earnings Inequality: A Review of Recent Trends and Proposed Explanations." *Journal of Economic Literature* 30 (September 1992): 1333–1381.

ლორენცის მრუდი და ჯინის კოეფიციენტი

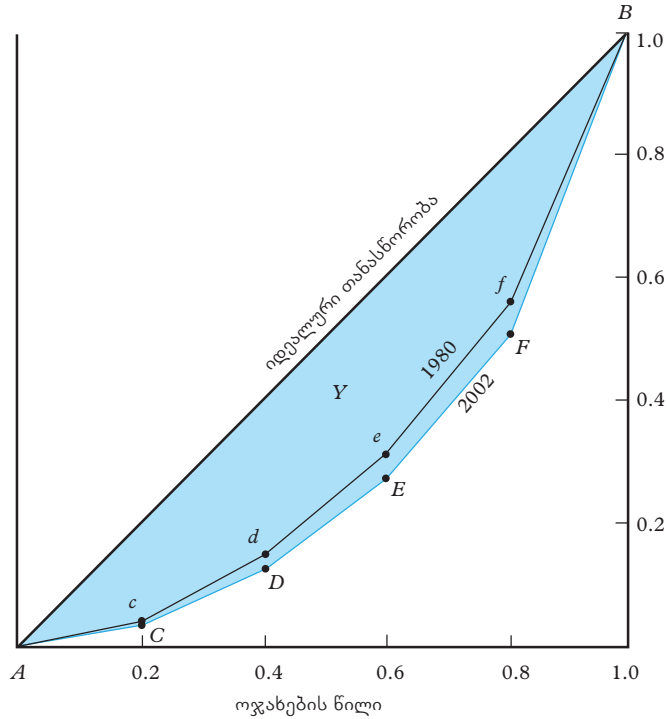
საზღაურებაში სხვაობის გამოთვლის ყველაზე გავრცელებული მეთოდია მთლიანი განაწილების დაყოფა დეცილებად ან კვინტილებად და შემოსავლების შედარება. როგორც ამ თავში იყო მითითებული, შეიძლება, ერთმანეთს შევადაროთ შემოსავლების დონეები განაწილების ზედა (მაგალითად, 80 პროცენტულზე) და ქვედა ნაწილში მდებარე წერტილებში (მაგალითად, 20 პროცენტულზე). თუმცა უფრო დეტალური აღწერა ეფუძნება შემოსავლების წილის ამსახველ მონაცემებს, რომელთაც თითოეული ჯგუფი ერთობლივი შემოსავლებიდან იღებს.

დავუშვათ, ყველა ოჯახის შემოსავალი ერთნაირია. ამ შემთხვევაში საქმე გვაქვს იდეალურ თანასწორობასთან და, შესაბამისად, მოსახლეობის ყოველი მესხუთედი ნაწილი იღებს ერთობლივი შემოსავლის მესხუთედ ნაწილს. ასეთი თანასწორობა გრაფიკულად მოცემულია 15ა.1 ნახაზზე (AB წრფე), სადაც ვერტიკალურ ღერძზე გადაზომილია ყოველ კვინტილში მიღებული შემოსავლის კუმულაციური წილის მნიშვნელობები, ხოლო ჰორიზონტალური ღერძი გვიჩვენებს ოჯახების წილს. ამგვარად, პირველი კვინტილი (წილი ტოლია 0.2-ისა ანუ 20%-ისა) მიიღებს 0.2 (20%-ს) ერთობლივი შემოსავლიდან. პირველი და მეორე კვინტილები (მოსახლეობის ოთხი მეათედი) მიიღებენ ერთობლივი შემოსავლის ოთხ მეათედს და ა.შ.

თუ შემოსავლის განაწილება იდეალური არ არის, მაშინ კუმულაციური კვინტილების მიერ მიღებული შემოსავლების კუმულაციური პროცენტული მაჩვენებლების მრუდი (ლორენცის მრუდი) იღებს ამობურცულ ფორმას და მოთავსებულია იდეალური თანასწორობის წრფის ქვემოთ. მაგალითად, 2002 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში ოჯახების 1/5 ნაწილი, რომლებიც უკიდურეს ქვედა წერტილში იმყოფებოდნენ, იღებდნენ ერთობლივი შემოსავლის 3.5%-ს, მეორე 1/5 – 8.8%-ს, მესამე 1/5 – 14.8%-ს, მეოთხე 1/5 – 23.3%-ს და ყველაზე მაღალ წერტილში მყოფი 1/5 კი 49.7%-ს. კუმულაციური მონაცემების გრაფიკზე დატანილ 15ა.1 ნახაზზე მიიღება ლორენცის მრუდი ACDEFB. მრუდს აქვს ამობურცული ფორმა, რაც მიუთითებს ამერიკის შეერთებული შტატების ოჯახების შემოსავლების განაწილების უთანაბრობაზე.

ნახაზი 15ა.1

შემოსავლების განაწილება ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ლორენცის მრუდი 1980 და 2002 წლებში



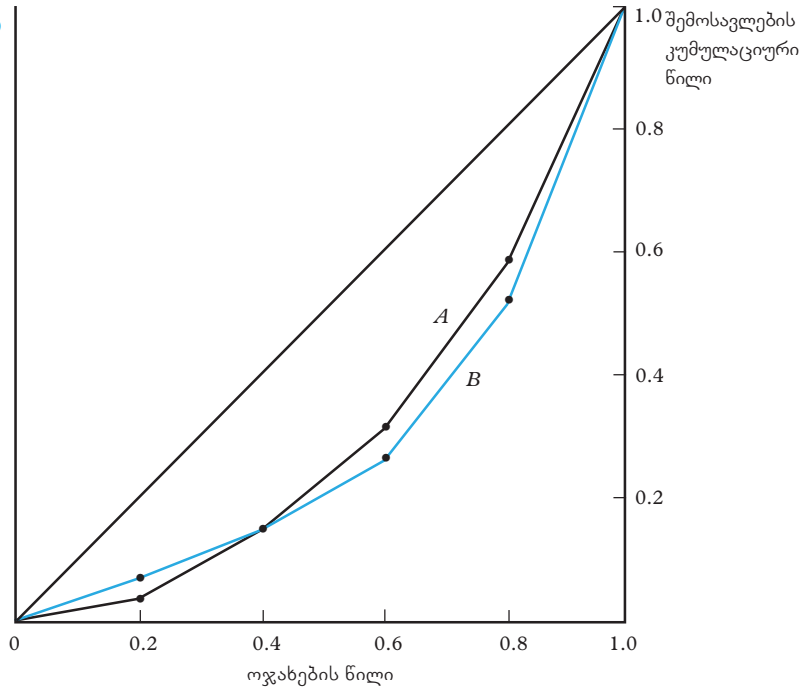
შემოსავლის ორი სხვადასხვა განაწილების თანასწორობის შედარებით მიიღება ცალსახა დასკვნები, თუ ლორენცის ერთი მრუდი მთლიანად მეორე მრუდის შიგნით არის მოქცეული (უფრო ახლოსაა იდეალური თანასწორობის წრფესთან). მაგალითად, შეერთებულ შტატებში 1980 და 2002 წლების შემოსავლების განაწილების შედარებისას შევამჩნევთ, რომ 1980 წლის მონაცემების გრაფიკზე დატანით ვიღებთ *AcdefB* ლორენცის მრუდს (15ა.1 ნახაზი). მისი ნებისმიერი წერტილი 2002 წლის ლორენცის მრუდთან შედარებით უფრო ახლოს მდებარეობს იდეალური თანასწორობიდან.

თუმცა ლორენცის ორი მრუდის გადაკვეთისას დასკვნის გაკეთება იმის თაობაზე, თუ რომელი მათგანი შეესაბამება უფრო მეტად იდეალურ თანასწორობას, შეუძლებელია. მაგალითად, თუ შევადარებთ 15ა.1 ნახაზზე მოცემულ *A* და *B* მრუდებს, დავინახავთ, რომ *A* მრუდით გამოსახული განაწილების შემთხვევაში ერთობლივი შემოსავლის პროცენტული მაჩვენებელი უფრო დაბალია მოსახლეობის ყველაზე ღარიბ კვინტილში *B* მრუდთან შედარებით. თუმცა ორი ყველაზე დაბალი კვინტილის შემოსავლების კუმულაციური წილი (ერთობლივად აღებული) *A* და *B* მრუდების შემთხვევაში თანაბარია, ხოლო ქვედა სამი და ოთხი კვინტილის მიერ მიღებული კი *A* მრუდის შემთხვევაში უფრო მაღალია *B* მრუდთან შედარებით.

უთანაბრობის კიდევ ერთი მაჩვენებელი, რომელიც, ერთი შეხედვით, იძლევა ერთმნიშვნელოვან შედეგებს სხვადასხვა განაწილების შედარებისას, არის ჯინის კოეფიციენტი: ლორენცის მრუდითა და იდეალური თანასწორობის წირით შემოსავლური ფართობის ფარდობა (*Y* ფართობი 15ა.1 ნახაზზე) იდეალური თანასწორობის წრფით შემოსავლურ საერთო ფართობთან. ბუნებრივია, რომ იდეალური თანასწორობის შემთხვევაში ჯინის კოეფიციენტი 0-ის ტოლია.

ნახაზი 15.2

ერთიერთგადამკვეთი ლორენცის მრუდები



ჯინის კოეფიციენტის გამოთვლის ერთ-ერთი ხერხი არის ლორენცის მრუდით შემოსაზღვრული ფართობის დაყოფა სამკუთხედებად და მართკუთხედებად, როგორც ნაჩვენებია 15ა.3 ნახაზზე (რომელიც იმეორებს 15ა.1 ნახაზზე მოცემულ 2002 წლის ლორენცის მრუდს). ყოველი სამკუთხედის ფუძე ტოლია 0.2-ისა, ე.ი. ყოველი 5 კვინტილის ჰორიზონტალური სიგრძისა, ხოლო სიმაღლე არის მოცემული კვინტილის მიერ მიღებული შემოსავლის პროცენტი (ე.ი. კუმულაციურ პროცენტულ მაჩვენებლებს მინუს ქვედა კვინტილების მიერ მიღებული პროცენტი). რადგან სამკუთხედების ფუძეები ტოლია, ხოლო სიმაღლეების ჯამი ერთია, ყველა სამკუთხედის ფართობის ჯამი იქნება $0.5 \times 0.2 \times 0.1$ (ფუძის ნახევარი გამრავლებული სიმაღლეზე).

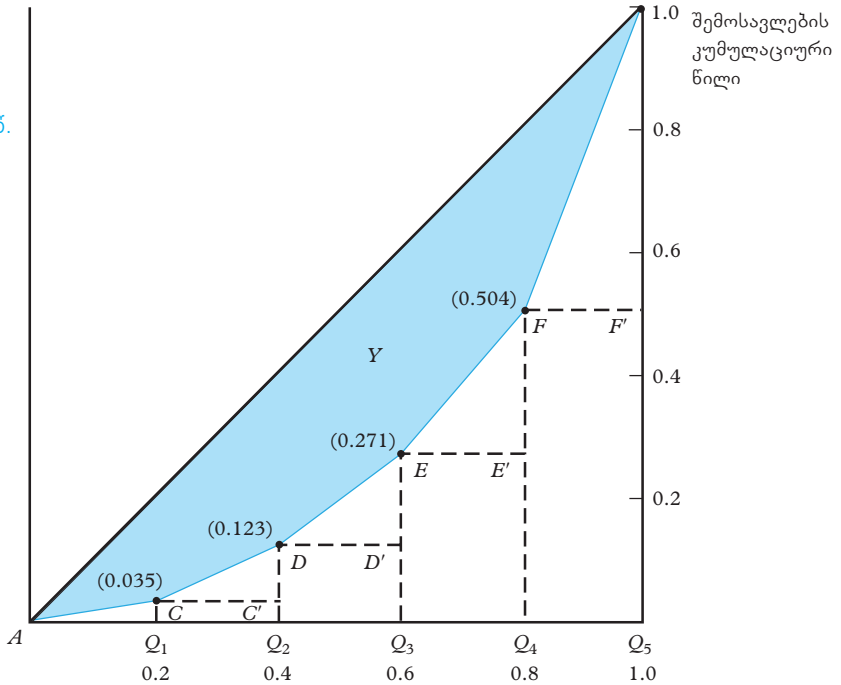
15ა.3 ნახაზზე წარმოდგენილი ყოველი მართკუთხედის ერთი გვერდი ტოლია 0.2-ისა, მეორე გვერდი კი წინა კვინტილების მიერ მიღებული ერთობლივი შემოსავლის კუმულაციური პროცენტული მაჩვენებლებისა. მაგალითად, $Q_1CC'Q_2$ მართკუთხედის ფართობი ტოლია $0.2 \times 0.035 = 0.007$ -ისა, ხოლო $Q_2DD'Q_3$ მართკუთხედის ფართობი $- 0.2 \times 0.123 = 0.0246$ -ისა. ანალოგიურად, $Q_3EE'Q_4$ მართკუთხედის ფართობი ტოლია 0.0542 -ისა, ხოლო $Q_4FF'Q_5$ მართკუთხედის ფართობი ტოლია 0.1008 -ისა. 15ა.3 ნახაზზე მოცემული ყველა მართკუთხედის საერთო ფართობი შეადგენს 0.1866 -ს.

ამგვარად, 15ა.3 ნახაზზე მოტანილი ლორენცის მრუდით შემოსაზღვრული ფართობი იქნება: $0.1866 + 0.1 = 0.2866$. იმის გათვალისწინებით, რომ იდეალური თანასწორობის წირით შემოსაზღვრული საერთო ფართობი შეადგენს: $0.5 \times 1 \times 1 = 0.5$ -ს, ჯინის კოეფიციენტი 2002 წლისთვის იანგარიშება შემდეგნაირად:

$$\text{ჯინის კოეფიციენტი (1992)} = \frac{0.5 - 0.2866}{0.5} = 0.4268. \tag{15ა.1}$$

ნახაზი 15.3

ოჯახების შემოსავლების განაწილება, ჯინის კოეფიციენტი, 2002 წ.



ჯინის კოეფიციენტი 1980 წლის შემოსავლების განაწილების შემთხვევაში ტოლია 0.3768-ის. რამდენადაც ეს მნიშვნელობა უფრო მეტად ახლოს არის ნულოვან მნიშვნელობასთან, ვიდრე 2002 წლის ჯინის კოეფიციენტი, შეიძლება დავასკვნათ, რომ 1980 წელს შრომის ანაზღაურებისას მეტი თანასწორობა იყო.

სამწუხაროდ, ჯინის კოეფიციენტი მცირდება მაშინ, როდესაც მდიდრები საკუთარი შემოსავლის ნაწილს საშუალო კლასის წარმომადგენლების ან ლარიბების სასარგებლოდ გაიღებენ. ამგვარად, ჯინის კოეფიციენტით შეიძლება მივიღოთ „დადებითი“ პასუხი კითხვაზე შემოსავლების ფარდობითი თანასწორობის შესახებ, თუმცა საამისოდ არანაირი საფუძველი არ არსებობს. როგორც 15.2 ნახაზზე არის ნაჩვენები, ლორენცის მრუდების გადაკვეთისას ორი განაწილების ფარდობითი თანასწორობა ყოველთვის ერთმნიშვნელოვან პასუხს არ იძლევა.

წარმოდგენილ დანართში ჯერჯერობით ვსაუბრობდით ლორენცის მრუდსა და ჯინის კოეფიციენტზე მხოლოდ *ოჯახის შემოსავლების* პირობებში იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ ამ საკითხზე მონაცემები ხელმისაწვდომია, რაც საჭირო გამოთვლების ჩატარების შესაძლებლობას იძლევა. მონაცემები, რომლებსაც ეყრდნობა ცალკეული შემოსავლების წილის მაჩვენებლები, არ ქვეყნდება, მაგრამ 1967–1992 წლებში ქვეყნდებოდა შემოსავლების განაწილებასთან დაკავშირებული ჯინის კოეფიციენტები. ჯინის კოეფიციენტის მნიშვნელობები წლის განმავლობაში სრული განაკვეთით მომუშავე ქალებისა და მამაკაცების შემოსავლებისთვის შედარებით დაბალი იყო 1970-იან წლებში, მაგრამ 1980-იან წლებში დაახლოებით 15%-ით გაიზარდა.¹⁷

¹⁷ U.S. Bureau of the Census, *The Changing Shape of the Nation's Income Distribution, 1947-1998*, P-60: no. 204 (June 2000): 2-3.

საერთაშორისო ვაჭრობისა და პროდუქციის ბანანოების გავლენა შრომის ბაზარზე

ტრადიციულად, ქვეყნები სამამულო მრეწველობას უცხოური ფირმების კონკურენციისაგან იმპორტზე გადასახადებითა და კვოტების დანესებით იცავენ. უკანასკნელ წლებში იმპორტზე დანესებული შეზღუდვები მრავალ ქვეყანაში შერბილდა სავაჭრო პარტნიორებს შორის მიღწეული ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე. გარდა ამისა, მიღწევებმა ტელეკომუნიკაციის დარგში, ფაქტობრივად, შესაძლებელი გახადა მყისიერი კომუნიკაციის დამყარება მსოფლიოს ქვეყნებს შორის, რამაც მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა საქონლისა და მომსახურების წარმოება მომხმარებლისგან მოშორებით არსებულ რეგიონებშიც კი. ამ ცვლილებების შედეგად მნიშვნელოვნად გაიზარდა საქონლის, მომსახურებისა და ინფორმაციის ნაკადების გადაადგილება საერთაშორისო მასშტაბით.

მაგალითად, შეერთებულ შტატებში უცხოური ქვეყნებიდან იმპორტირებული საქონელი და მომსახურება 1985 წელს შეადგენდა შესყიდვების საერთო მოცულობის 10%-ზე ნაკლებს, 2012 წელს ამერიკის ტერიტორიაზე შესყიდული საქონლისა და მომსახურების 17% სხვა ქვეყანაში იყო წარმოებული. ანალოგიურად, 1985 წელს შეერთებულ შტატებში წარმოებული საქონლისა და მომსახურების 7% იყიდებოდა საზღვარგარეთ, ხოლო 2012 წელს – 14%.¹ ზოგადად, რას ნიშნავს „ამერიკული“ პროდუქცია, ბოლომდე ნათელი არ არის. მაგალითად, ამერიკული კომპანიის მიერ წარმოებული ლეპტოპი შეიძლება დაპროექტებული იყოს შეერთებულ შტატებში, მისი მიკროპროცესორი მზადდებოდეს კოსტა-რიკაში ან მალაიზიაში, კლავიატურა კორეაში, ლეპტოპი აიწყოს ტაივანში, ხოლო დამხმარე სატელეფონო ხაზი დაკომპლექტებული იყოს ინდოელი ტექნიკოსების მიერ! სანარმოო პროცესის ცალკეული საფეხურების ასეთ გეოგრაფიულ დანაწილებას „პროდუქციის ნილობრივი გადანაწილება“ ეწოდება.

პროდუქციის ნაწილების, მომსახურებისა და მზა პროდუქციის საერთაშორისო მასშტაბით მოძრაობის შედეგად გარკვეული პრობლემები ექმნებათ მაღალანაზღაურებად ამერიკელ მომუშავეებს – მწვავედება კონკურენცია შედარებით დაბალანაზღაურებადი უცხოელი სამუშაო ძალის მხრიდან, პროდუქციის ნილობრივი გადანაწილების გამო ხდება სამუშაოს გადატანა სხვა ქვეყნებში, რის შედეგადაც მცირდება სამუშაო ადგილები. ამ მსჯელობით ვასკვნით, რომ რაც მეტად საერთაშორისო ხასიათისაა ეკონომიკა, მით მეტი ფინანსური ზარალის რისკის წინაშე დგანან ამერიკელი მომუშავეები.

¹ U.S. President, Economic Report of the President (Washington, D.C.: Government Printing Office, 2010), Table B-1.

უკვე განხილული ეკონომიკური კონცეფციების გამოყენებით გაანალიზებულია, თუ რა გავლენას ახდენს შრომის ბაზარზე უცხოურ ქვეყნებთან პროდუქციითა და სხვა სანარმოო ფაქტორებით ვაჭრობის ზრდა. მე-15 თავის მსგავსად, აქაც ჩვენი მიზანია ამ სადავო საკითხის გაანალიზება წინამდებარე ნიგნში შემუშავებული კონცეფციების დახმარებით, რისთვისაც გამოყენებულია პოზიტიური და ნორმატიული კონცეფციები. მსჯელობა დავინწყით იმის მიმოხილვით, თუ რა მოსაზრებით წარმოებს ვაჭრობა ცალკეულ პირებსა და კომპანიებს, ერთი ქვეყნის ტერიტორიაზე თუ ქვეყნებს შორის.

რატომ არსებობს ვაჭრობა?

როგორც 1-ლ თავში აღვნიშნეთ, ბაზრის დანიშნულება ურთიერთსასარგებლო გარიგებების ხელშეწყობაა. ეს გარიგებები სოციალურად მოგებიანი იქნება (ხასიათდება პარეტოს ოპტიმუმით), თუ ბაზრის ზოგიერთი მონაწილე მოგებიან პოზიციაშია, ნაგებული კი არავინაა. ეს მდგომარეობა მიიღწევა მაშინ, როცა მოგებიან პოზიციაში მყოფთ სურთ ნაგებიან პოზიციაში მყოფთა კომპენსირება. რადგან გარიგებები ქვეყნებს შორის და საზღვრებს შიგნით ხორციელდება ცალკეულ პირებს ან კომპანიებს შორის, უნდა გვესმოდეს გადაწყვეტილების მიმღები პირების მამოძრავებელი პრინციპები.

ვაჭრობა კერძო პირებს შორის და შეფარდებითი უპირატესობის პრინციპი

ყველა ოჯახს, როგორც მე-7 თავში განვიხილეთ, თითქმის ყოველდღიურად უწევს გადაწყვეტილებების მიღება იმასთან დაკავშირებით, ესა თუ ის სამუშაო თვითონ შესარულოს თუ სხვისგან იყიდოს („შესრულება-ყიდვის“ გადაწყვეტილებები). მართლაც ხომ ასეა?! ჩვენ ყოველდღიურად ვწყვეტთ, რა სამუშაო შევასრულოთ და რა გავაკეთებინოთ სხვას (ანუ ვიყიდოთ სხვისგან): მოგვყავს საკვები და ვამზადებთ სადილს, თუ ვყიდულობთ გამზადებულ კერძს რესტორანში? ვღებავთ მისაღებ ოთახს საკუთარი ხელით და ვხარჯავთ ამაზე ორ დღეს, თუ ვქირაობთ მღებავს? ვცვლით ზეთს ავტომობილში, ვავსებთ საშემოსავლო გადასახადის ფორმას, ვთიბავთ ყანას, ვუვლით ხანდაზმულ მშობლებს, თუ ვუხდით სხვას თანხას ამ სამუშაოს შესასრულებლად?

გადაწყვეტილებას სამუშაოს პირადად შესრულებისა თუ სხვისგან შესყიდვის შესახებ ვიღებთ ორივე შემთხვევაში (სამუშაოსა და მომსახურების პირადად შესრულებისა და მისი სხვისგან შეძენის შემთხვევაში) ალტერნატიული დანახარჯების გათვალისწინებით. თუ ერთ სამუშაოზე ვახდენთ სპეციალიზაციას და დანარჩენ სამუშაოს ვასრულებინებთ სხვებს, მაშინ ჩვენ ვერთვებით ვაჭრობაში. ე.ი. ვყიდით სამუშაოს, რომელშიც ვსპეციალიზდებით და მიღებული თანხით სხვებისგან ვყიდულობთ საქონელსა და მომსახურებას.

იმ შემთხვევაში, თუ ჩამოთვლილ საოჯახო საქმეებს პირადად ვასრულებთ, გვინებს ორი სახის ხარჯის გაღება: პირველი, ჩვენ არ ვართ ყველა საქმის სპეციალისტი და, ამდენად, თუ შევასრულებთ მრავალ სამუშაოს, შეიძლება, საბოლოოდ, ძალიან ცუდი შედეგი მივიღოთ; მეორე, თუ ყველა საქმეს პირადად შევასრულებთ, დრო აღარ დავგრჩება სხვა, უფრო მწარმოებლური ან სასიამოვნო საქმისთვის. მაგალითად, რამდენად ექნება სურვილი იურისტს, რომელიც დღეში 400\$-ს გამოიმუშავებს, დახარჯოს ორი დღე მისაღები ოთახის შეღებვაზე, თუ მას შეუძლია ამ სამუშაოს შესასრულებლად დაიქირავოს მღებავი დღეში 120\$-ად?

„შესრულება-ყიდვის“ გადანყვეტილებებზე მოქმედი ფაქტორების უკეთ გასაგებად განვიხილოთ მარტივი მაგალითი: დავუშვათ, დორისი იურისტია და ცხოვრობს იმავე ქუჩაზე, რომელზეც დარილი. დარილი თვითდასაქმებულია და მისი საქმე ფეხსაცმლის შეკეთებაა. დორისი გამოიმუშავებს დღეში 400\$-ს და სამსახურში სამი სხვადასხვა კოსტიუმით უწევს სიარული. კერვა შეუძლია დორისსაც და დარილსაც, მაგრამ სხვადასხვა სიჩქარით. დორისმა უნდა მიიღოს გადანყვეტილება, თავად შეკეროს კოსტიუმები თუ იყიდოს ისინი დარილისგან.

დორისმა, როგორც იურისტმა, საკუთარ სამუშაოს რომ მოაკლოს ის დრო, რაც მას სამი კოსტიუმის შეკერვაზე დაეხარჯება, დასჭირდება ერთი სამუშაო კვირა. ამგვარად, იგი ანგარიშობს, რომ სამი კოსტიუმი დაუჯდება 2000\$ (პლუს ქსოვილის ხარჯი), რადგან იგი, როგორც იურისტი, უნდა მოცდეს სამუშაოს 5 დღით, დღეში 400\$-ის ანაზღაურებით. ცხადია, რომ თუ დორისს ძალიან არ უყვარს კერვა, მისთვის უფრო მისაღები იქნება კოსტიუმების დარილისგან ყიდვა, თუ დარილი საკუთარ შრომას 2000\$-ზე ნაკლებს დააფასებს.

დარილი ნაკლებნიჭიერია. იგი გამოიმუშავებს მხოლოდ 120\$-ს დღეში და დორისის მოსაწონი სამი კოსტიუმის შესაკერად მას დასჭირდება ორი სამუშაო კვირა. თუ იგი გადანყვეტს, რომ მიიღოს დორისის შეკვეთა და შეუკეროს კოსტიუმები, მას მოუწევს ორი კვირის განმავლობაში სხვა სამუშაოზე უარის თქმა, ანუ უარის თქმა 1200\$-ზე (10 სამუშაო დღე x 120\$/დღე). მიაქციეთ ყურადღება, რომ დარილის ალტერნატიული ხარჯი გაცილებით ნაკლებია დორისის ალტერნატიულ ხარჯზე (2000\$).

თუ დარილი გადანყვეტს, შეუკეროს დორისს სამი კოსტიუმი და ამ სამუშაოს შეაფასებს (დავუშვათ) 1500\$-ად, ორივე მხარე მოგებული დარჩება. დარილი 300\$-ით მეტს გამოიმუშავებს, ვიდრე ფეხსაცმლის შეკეთებით მიიღებდა, დორისი კი დაზოგავს 500\$-ს, რადგან თვითონ არ შეკერავს კოსტიუმებს. ეს გადანყვეტილება არა მხოლოდ ამ ორი პიროვნებისთვის არის ფინანსურად მოგებთან, არამედ იგი ზრდის საზოგადოებრივ პროდუქტსაც იმის გამო, რომ დორისი აგრძელებს დასპეციალებას იურიდიულ საქმიანობაში, კოსტიუმებს კი დარილისგან ყიდულობს. როდესაც დარილი კერავს კოსტიუმებს, საზოგადოება კარგავს ალტერნატიულ პროდუქტს, რომელიც შეფასებულია 1200\$-ად. თუ დორისი შეკერავდა კოსტიუმებს, საზოგადოება დაკარგავდა 2000\$-ის ღირებულების იურიდიულ მომსახურებას. ამგვარად, საზოგადოებრივი თვალსაზრისით, ნაკლებხარჯიანია ვარიანტი, როდესაც კოსტიუმებს კერავს დარილი.

ცნობისმოყვარე მკითხველი ამ მაგალითში საინტერესო გამოცანას დაინახავს. მიუხედავად იმისა, რომ დარილი ყველა საქმეში ნაკლებმწარმოებელია, ვიდრე დორისი – იგი ალტერნატიული საქმის შესრულებით ნაკლებს გამოიმუშავებს და დორისთან შედარებით უფრო ნელა კერავს – მოთხოვნა მასზე, როგორც თერძზე, უფრო მაღალია, ვიდრე დორისზე! რატომ? „შესრულება-ყიდვის“ გადანყვეტილების მიღების პირველი საფეხური ყველა მხარისთვის შიგა შედარებაა: ცალკეულმა პირებმა უნდა გაითვალისწინონ სანარმოებელი საქონლისა თუ შესასრულებელი მომსახურების საკუთარი ალტერნატიული დანახარჯები. რადგან წარმოებისა თუ ყიდვის გადანყვეტილების მიმღებ პირს არ შეუძლია ორი საქმის ერთდროულად შესრულება, მან, პირველ რიგში, უნდა იანგარიშოს იმ საქმის ღირებულება, რომლის შესრულებაზეც უარის თქმა მოუწევს ოპტიმალური შედეგის მისაღებად.

მოტანილ მაგალითში დარილი ანგარიშობს, რომ სამი კოსტიუმის შეკერვაზე განულები შრომის დანახარჯია 1200\$, დორისის ანგარიშით კი დანახარჯი შეადგენს 2000\$-ს. ორივე მხარე ანარმოებს შიგა ანგარიშს, რის შემდეგაც მათ შეუძლიათ ერთმანეთთან მოლაპარაკება ურთიერთხელსაყრელი გარიგების გაფორმების შე-

საძლებლობის შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ დორისს აღნიშნული კოსტიუმების შეკერვა დარილზე სწრაფად შეუძლია, მისი ალტერნატიული დანახარჯი უფრო მაღალია, რადგან იგი ბევრად უფრო მწარმოებლურია ალტერნატიული საქმის (იურიდიული მომსახურება) შესრულებისას, ვიდრე დარილი (ფეხსაცმლის შეკეთება). ე.ი., დარილის ალტერნატიული დანახარჯი (მისთვის დაკარგული პროდუქციის ღირებულება) კოსტიუმების კერვის შემთხვევაში ნაკლებია, ვიდრე დორისის ალტერნატიული დანახარჯი და რადგან მათ ალტერნატიულ დანახარჯებს შორის არსებობს განსხვავება, ორმხრივად ხელსაყრელი სავაჭრო გარიგების მიღწევის შესაძლებლობაც ჩნდება.

შეფარდებითი უპირატესობის ეს პრინციპი გარშემომყოფებთან ვაჭრობის შესახებ გადანყვეტილების მიღების საფუძველია. ზოგადად, ინდივიდები მოტივირებულნი არიან, დახელოვნდნენ ისეთი საქონლისა და მომსახურების წარმოებაში, რაშიც ისინი შეფარდებით უპირატესობას ფლობენ და სხვებისგან შეიძინონ ის საქონელი და მომსახურება, რომელთა წარმოებაც საკუთარი შრომით უფრო ძვირი უჯდებათ.

ქვეყნებს შორის ვაჭრობის სტიმული

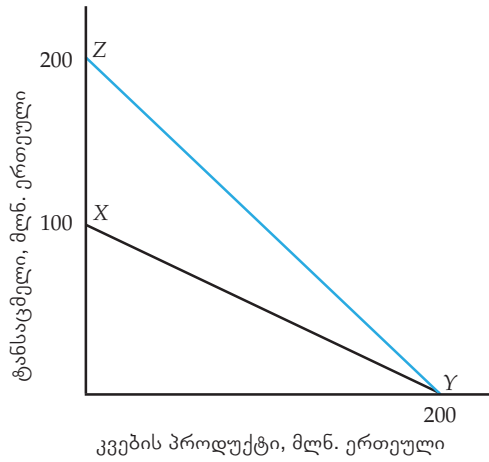
თუ ვაჭრობა ერთ ქალაქში, შტატსა თუ ქვეყანაში მყოფ ცალკეულ პირებს შორის მოგებიანია თითოეული მხარისთვის და, ზოგადად, საზოგადოებისთვის, საინტერესოა, არის თუ არა ასევე მოგებიანი გარიგებები სხვადასხვა ქვეყანაში მყოფ ცალკეულ ინდივიდებს ან საწარმოებს შორის. ზოგადად, ეკონომისტები თანხმდებიან იმაზე, რომ საერთაშორისო ვაჭრობას გააჩნია ვაჭრობაში მონაწილე ქვეყნების პროდუქციის გაზრდის პოტენციალი, თუმცა თუ რამდენად ხდება ამ პოტენციალის პრაქტიკაში გამოყენება, სადავო საკითხია. დავის გადასაჭრელად, პირველ რიგში, უნდა დავსვათ შეკითხვა: ეკონომიკური თეორიის თანახმად, რატომ ითვლება, რომ ვაჭრობა ორ ქვეყანას შორის პოტენციურად მოგებიანია ორივე მათგანისთვის? თუ აქამდე ვაანალიზებდით ინდივიდების დონეზე, ამ თავში საკითხს ვიხილავთ საერთო (ქვეყნის) დონეზე.

წარმოებრივი შესაძლებლობები ვაჭრობის სისტემის გარეშე. დავუშვათ, წარსულში ვაჭრობა ორ ქვეყანას შორის მკაცრად შეიზღუდა იმპორტულ საქონელზე ტარიფების დანესებით ან ტექნოლოგიური აკრძალვებით, მაგალითად, საზღვარზე საქონლის გადაადგილების გართულებით ან სავაჭრო გარიგებების შესახებ მნიშვნელოვანი მონაცემების საერთაშორისო მასშტაბით გადაცემის გართულებით. ამ აკრძალვების შედეგად, ორივე ქვეყანას მოუწია საკუთარი სამომხმარებლო მოთხოვნის მხოლოდ ადგილობრივი წარმოების საქონლითა და მომსახურებით დაკმაყოფილება.

ანალიზის გამარტივების მიზნით განვიხილოთ A და B ქვეყნები. თითოეული აწარმოებს ორი სახის საქონელს, საკვებსა და ტანსაცმელს, მისთვის ხელმისაწვდომი რესურსებით. რადგან A და B ქვეყნების რესურსები დროის ნებისმიერ მომენტში ფიქსირებულია, თითოეულ ქვეყანაში საკვების წარმოების გასაზრდელად საჭირო იქნება ტანსაცმლის გარკვეულ რაოდენობაზე უარის თქმა. ანალოგიურად, მეტი ტანსაცმლის საწარმოებლად საჭირო გახდება საკვების წარმოების მოცულობის შეზღუდვა. A და B ქვეყნების რესურსები განსხვავებულია და საკვებისა და ტანსაცმლის სხვადასხვა კომბინაცია, რისი წარმოებაც თითოეულ ქვეყანას შეუძლია, გამოიხატება გრაფიკულად, რის შედეგადაც მიიღება წარმოებრივ შესაძლებლობათა მრუდი (რომლის ცნებაც შემოვიტანეთ მე-4 თავის დასკვნით ნაწილში ტექნოლოგიური პროგრესის შედეგების განხილვისას).

ნახაზი 16.1

A ქვეყნის
წარმოებრივი
შესაძლებლობები



ჩვენი დაშვების თანახმად, შავი წრფეები 16.1 და 16.2 ნახაზებზე (შესაბამისად, XY წრფე 16.1 ნახაზზე და X'Y' წრფე 16.2 ნახაზზე) A და B ქვეყნების წარმოებრივი შესაძლებლობების მრუდებია. ასევე ვუშვებთ (სიმარტივის მიზნით), რომ თითოეულ ქვეყანაში წარმოების ალტერნატიული დანახარჯები არ იცვლება საკვებისა და ტანსაცმლის კომბინაციის ცვლილების კვალდაკვალ და, ამგვარად, წარმოების შესაძლებლობათა „მრუდები“ ამ ორ ნახაზზე მოცემულია წრფეების სახით.

16.1 ნახაზის შემთხვევაში აღვნიშნავთ, რომ თუ A ქვეყანა მთელ რესურსს საკვების წარმოებას მოახმარს, მას შეუძლია 200 მილიონი ერთეული კვების პროდუქტის წარმოება, მაგრამ ტანსაცმელს საერთოდ ვერ აწარმოებს (იგი აღმოჩნდება Y წერტილში). თუ A ქვეყნის მთელი საწარმოო რესურსი მოხმარდება ტანსაცმლის წარმოებას, მაშინ ქვეყანაში იწარმოება 100 მილიონი ერთეული ტანსაცმელი, საკვები კი – არცერთი ერთეული (X წერტილი). თუ B ქვეყანასთან სავაჭრო ურთიერთობები არ არსებობს, დიდი ალბათობით, A ქვეყანა ამჯობინებს ორივე პროდუქციის წარმოებას გარკვეული კომბინაციით და წარმოებრივი შესაძლებლობების მრუდზე საბოლოოდ აღმოჩნდება X და Y წერტილებს შორის. ზუსტი წერტილი მრუდზე, რომელსაც A ქვეყანა აირჩევს, დამოკიდებულია ქვეყნის უპირატესობათა სისტემაზე.

ახლა განვიხილოთ 16.2 ნახაზი და B ქვეყანა. ვუშვებთ, რომ, თუ B ქვეყანა მთელ არსებულ რესურსს იყენებს კვების პროდუქტების საწარმოებლად, მას შეუძლია 200 მილიონი ერთეული კვების პროდუქტის წარმოება, მაგრამ ტანსაცმელს ვერ აწარმოებს (წერტილი Y'). თუ ქვეყანა მთელ რესურსს ტანსაცმლის საწარმოებლად მოიხმარს, მაშინ იგი აწარმოებს 400 მილიონ ერთეულ ტანსაცმელს, მაგრამ კვების პროდუქტების წარმოებას ვერ შეძლებს (წერტილი X'). შეამჩნევით, რომ, ჩვენი დაშვების თანახმად, A და B ქვეყნების საწარმოო შესაძლებლობათა მრუდები განსხვავდება ერთმანეთისგან. ეს განსხვავება, სავარაუდოდ, მომდინარეობს თითოეულ ქვეყანაში არსებული ბუნებრივი, ადამიანისეული თუ ტექნოლოგიური რესურსებიდან.

შეფარდებითი უპირატესობა. რამდენად შესაძლებელია ქვეყნების შეფარდებითი უპირატესობის განსაზღვრა წარმოებრივ შესაძლებლობათა ამ მრუდების მიხედვით? როგორც აღვნიშნეთ, შეფარდებითი უპირატესობა უკავშირდება წარმოების სამამულო (შიდა) ალტერნატიულ დანახარჯებს. ასე რომ, განვსაზღვროთ კვების პროდუქტების წარმოების ალტერნატიული დანახარჯები თითოეულ ქვეყანაში. და-

ვუშვათ, A ქვეყანა უშვებდა მხოლოდ ტანსაცმელს, მაგრამ გადაწყვიტა მხოლოდ კვების პროდუქტების წარმოებაზე გადასვლა 100 მილიონ ერთეულ ტანსაცმელზე უარის თქმის ალტერნატიული დანახარჯით. ამგვარად, A ქვეყანას კვების პროდუქტის ერთი დამატებითი ერთეულის წარმოება შეუძლია ტანსაცმლის $\frac{1}{2}$ ერთეულზე უარის თქმის შემთხვევაში. B ქვეყანაში 200 მილიონი ერთეული კვების პროდუქტის წარმოება შესაძლებელია მხოლოდ ტანსაცმლის 400 მილიონ ერთეულზე უარის თქმის შემთხვევაში. ამგვარად, B ქვეყანას კვების პროდუქტის ერთი დამატებითი ერთეულის წარმოება შეუძლია 2 ერთეულ ტანსაცმელზე უარის თქმის შემთხვევაში. ცხადია, კვების პროდუქტების წარმოების ალტერნატიული დანახარჯები A ქვეყანაში უფრო დაბალია B ქვეყანასთან შედარებით, რადგან A ქვეყანას კვების პროდუქტის დამატებითი ერთეულის საწარმოებლად ტანსაცმლის ნაკლებ ერთეულზე უნევს უარის თქმა. ამდენად, როგორც ჩვენს მაგალითში მოყვანილი ორი ქვეყნის შემთხვევაში ჩანს, A ქვეყანას გააჩნია შეფარდებითი უპირატესობა კვების პროდუქტების წარმოებაში.

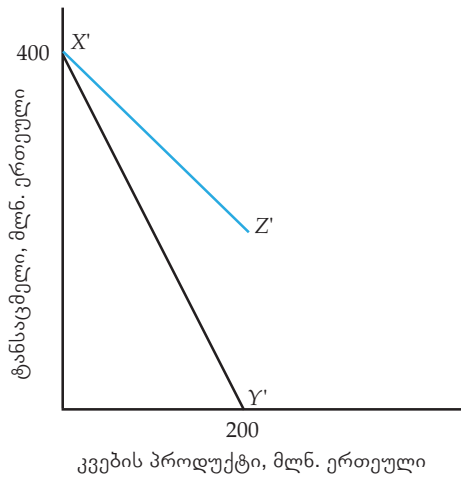
რომელ ქვეყანას აქვს ტანსაცმლის წარმოების შეფარდებითი უპირატესობა? A ქვეყანაში ტანსაცმლის 100 მილიონი ერთეულის მისაღებად საჭიროა 200 მილიონ ერთეულ კვების პროდუქტზე უარის თქმა. ასე რომ, ტანსაცმლის დამატებითი ერთეულის წარმოება ნიშნავს კვების პროდუქტის ორი ერთეულით ნაკლების წარმოებას. B ქვეყანაში ტანსაცმლის 400 მილიონი ერთეულის საწარმოებლად საჭირო იქნება კვების პროდუქტის 200 მილიონი ერთეულის დათმობა. ასე რომ, ტანსაცმლის ყოველი დამატებითი ერთეული ქვეყანას კვების პროდუქტის ერთ-ნახევარი ერთეული უჯდება. B ქვეყანას აქვს შეფარდებითი უპირატესობა ტანსაცმლის წარმოებაში.

დამთხვევაა თუ არა ის ფაქტი, რომ A ქვეყანა ფლობს შედარებით უპირატესობას ერთი კონკრეტული სახის საქონლის წარმოებაში, B ქვეყანა კი – მეორე სახის საქონლის წარმოებაში? ეს არ არის დამთხვევა. რადგან A ქვეყანა საკუთარი რესურსებით კვების პროდუქტებს მაღალეფექტიანად აწარმოებს, მას რომ არ ჰქონოდა საშუალება დასპეციალუზულიყო კვების პროდუქტების წარმოებაზე და მხოლოდ ტანსაცმელი ეწარმოებინა, მოუწევდა დიდი რაოდენობით კვების პროდუქტის წარმოების დათმობა! B ქვეყანა კვების პროდუქტების წარმოებაში არ არის ისეთივე ეფექტიანი, როგორც A ქვეყანა. ასე რომ, B ქვეყანაში ტანსაცმლის წარმოების ალტერნატიული დანახარჯი უფრო მცირეა. B ქვეყანას შეფარდებითი უპირატესობა აქვს ტანსაცმლის წარმოებაში სწორედ იმის გამო, რომ იგი იმდენად ეფექტიანი არ არის კვების პროდუქტების წარმოების დარგში, როგორც A ქვეყანა. ამგვარად, A ქვეყნის შეფარდებითი უპირატესობა კვების პროდუქტების წარმოებაში გულისხმობს, რომ მას აქვს შედარებითი არახელსაყრელი პირობები ტანსაცმლის წარმოებაში.

წარმოებრივი შესაძლებლობები ვაჭრობის პირობებში. დორისისა და დარილის მაგალითზე განხილული შემთხვევის მსგავსად, კვების პროდუქტებისა და ტანსაცმლის შიგა დანახარჯებს შორის განსხვავება წარმოშობს მდგომარეობას, რომლის დროსაც თითოეული ქვეყნის ფინანსური მდგომარეობა გაუმჯობესდებოდა იმ საქონლის წარმოებაზე დასპეციალუზებით, რომელშიც იგი ფლობს შეფარდებით უპირატესობას, ხოლო სხვა სახის საქონელს იყიდის. ამ დებულების უკეთ გასაგებად, დავუშვათ, რომ ვაჭრობის პირობებში, B ქვეყანა უშვებს მხოლოდ ტანსაცმელს, A კი აწარმოებს მხოლოდ კვების პროდუქტებს, ამ ორივე ქვეყანაში არსებული ფირმები თანხმდებიან ურთიერთვაჭრობაზე, კვების პროდუქტის ერთი ერთეულის ტანსაცმლის ერთ ერთეულზე გადაცვლაზე. პირველ რიგში, განვიხილოთ ამგვარი ვითარების შედეგები A ქვეყანაში.

ნახაზი 16.2

B ქვეყნის
წარმოებრივი
შესაძლებლობები



როგორც აღვნიშნეთ, ვაჭრობის გარეშე A ქვეყანაში ტანსაცმლის ყოველი ერთეულის მიღება შესაძლებელი იყო მხოლოდ კვების პროდუქტის ორი ერთეულის დათმობის გზით. სავაჭრო სისტემის პირობებში A ქვეყნის მოსახლეობას ერთი ერთეული ტანსაცმლის მიღება შეუძლია მხოლოდ კვების პროდუქტის ერთი ერთეულის დათმობით. უკიდურეს შემთხვევაში, თუ A ქვეყანა მოისურვებს მის მიერ წარმოებული კვების პროდუქტების მთლიანად გაყიდვას, იგი შეძლებს 200 მილიონი ერთეული ტანსაცმლის მიღებას (Z წერტილი 16.1 ნახაზზე). გრაფიკულად, 16.1 ნახაზზე A ქვეყნის წარმოებრივი შესაძლებლობების მრუდმა შავი (XY) წრფიდან ცისფერი (ZY) წრფის პოზიციაზე გადაინაცვლა. ცხადია, B ქვეყანასთან ვაჭრობამ A ქვეყნის მოსახლეობისთვის შესაძლებელი გახადა მეტი ტანსაცმლისა და კვების პროდუქტების მოხმარება.

ამ მომენტში უპრიანია, დამატებით განვმარტოთ, რომ A ქვეყნის შემთხვევაში 16.1 ნახაზზე წრფის გადაადგილება XY-იდან ZY პოზიციაზე იდენტურია 4.6 ნახაზზე მოცემული გადაადგილებისა (იხ. გვ. 144). 4.6 ნახაზის განხილვას ვინყებდით იმავე წარმოებრივი შესაძლებლობების მრუდით (XY) და ვაჩვენებთ ტანსაცმლის წარმოების დარგში ტექნოლოგიური პროგრესის წყალობით მწარმოებლურობის გაორმაგება. ფაქტობრივად, A ქვეყნის თვალსაზრისით, ვაჭრობა მიიჩნევა როგორც ახალი ტექნოლოგიის შექმნა საკუთარი ტანსაცმლის სანარმოებლად. რადგან A ქვეყანაში მოხმარებული ტანსაცმელი მზადდება B ქვეყანაში, ტანსაცმელი, რომელსაც ატარებს A ქვეყნის მოსახლეობა, უდავოდ მზადდება ახალი ტექნოლოგიის გამოყენებით!

B ქვეყანაში ასევე ხდება წარმოებრივ შესაძლებლობათა მრუდის კოორდინატთა სისტემის სათავიდან გარე მიმართულებით წანაცვლება. სანამ ქვეყნებს შორის ვაჭრობა შესაძლებელი გახდებოდა, კვების პროდუქტის ერთი დამატებითი ერთეულის მოხმარება მხოლოდ ორი ერთეული ტანსაცმლის დათმობით მიიღწეოდა (16.2 ნახაზზე X'Y' სანარმოო შესაძლებლობათა მრუდი). ვაჭრობის პირობებში B ქვეყნის მოსახლეობას კვების პროდუქტის ერთი ერთეულის მიღება შეუძლია მხოლოდ ერთი ერთეული ტანსაცმლის დათმობის ხარჯზე (იხ. ცისფერი წრფე X'Z'). კვების პროდუქტების დანახარჯის ამგვარი ცვლილება ეკვივალენტურია ისეთი გამოგონებისა, რომელიც გააორმაგებდა B ქვეყნის მწარმოებლურობას კვების მრეწველობის დარგში. ვაჭრობის დაწყებამდე B ქვეყანაში ადგილობრივად 200 მილიონი

ერთეული კვების პროდუქტის სანარმოებლად საჭირო იყო 400 მილიონი ერთეული ტანსაცმლის სანარმოებლად საჭირო რესურსების დახარჯვა; ვაჭრობის პირობებში B ქვეყანას შეუძლია მიიღოს 200 მილიონი ერთეული კვების პროდუქტი შიგა ალტერნატიული დანახარჯის განახევრებით.

რესურსების გადანაწილება. ორივე, A და B, ქვეყანაში ვაჭრობით მიღებული პოტენციური სარგებლის მისაღებად საჭიროა რესურსების გაადაინება სექტორებს შორის თითოეულ ქვეყანაში: A ქვეყანაში ტანსაცმლის ინდუსტრიიდან კვების მრეწველობაში, B ქვეყანაში კი კვების მრეწველობიდან ტანსაცმლის ინდუსტრიაში. ასეთი დარგთაშორისი მოძრაობა დიდ ხარჯებს უკავშირდება და ხშირ შემთხვევაში საკმაოდ მტკივნეულია იმ მომუშავეებისა და სანარმოების მფლობელებისთვის, რომლებიც გადაადგილებას ექვემდებარებიან. თუ სანარმოო რესურსების გადაადგილება ერთი სექტორიდან მეორეში რაიმე მიზეზით ფერხდება, ვაჭრობის მასშტაბების ზრდამ შეიძლება ხანგრძლივი უმუშევრობა გამოიწვიოს. შესაბამისად, ვაჭრობით მიღებული სარგებელი მცირდება ან საერთოდ ნულს უტოლდება. ამგვარად, ტრადიციული შეხედულება, ვაჭრობა ზრდის ეროვნული პროდუქციას, ნაწილობრივ მომდინარეობს დაშვებიდან: ნებისმიერი სახის უმუშევრობა, რომელიც ამგვარ დარგთაშორის მოძრაობას უკავშირდება, ხანმოკლეა და დროში არ იწელება, ანუ არ ხდება „სტრუქტურული“ (როგორც აღნიშნულია მე-14 თავში). 1-ლ, ასევე, მე-4 თავებში აღწერილ ნორმატიულ ანალიზში ტექნოლოგიური პროგრესის განხილვისას იგულისხმებოდა, რომ საზოგადოებამ უნდა გადადგას ნაბიჯები იმ ადამიანების კომპენსირების მიზნით, ვისაც დაანვა ვაჭრობის გაზრდილი ხარჯები. ამ საკითხს დავუბრუნდებით ამ თავის ბოლოს.

მიუხედავად იმისა, რომ ვაჭრობის გაფართოების შემთხვევაში სექტორებს შორის კაპიტალისა და სამუშაო ძალის მოძრაობა რეალურ ხარჯებს უკავშირდება, 16.1 და 16.2 ნახაზებზე ასახული სპეციალიზაციითა და ვაჭრობით მიღებული საბოლოო სარგებელი აიძულებს ეკონომისტებს, აღიარონ საერთაშორისო ვაჭრობის დადებითი მხარეები. თეორიულად, დორისი, დარილი და საზოგადოება, რომელშიც ისინი ცხოვრობენ, ფინანსურად უკეთეს მდგომარეობაში აღმოჩნდებიან, თუ სავაჭრო ურთიერთობებს დაამყარებენ (ანალოგიურად, ეჭვგარეშეა, რომ ნიუ-იორკის მოქალაქეების ფინანსური მდგომარეობა გაუმჯობესდება როგორც ცალკეული პიროვნებების დონეზე, ისე ერთობლივად, თუ ისინი შეძლებენ თავისუფალი ვაჭრობის დამყარებას ნიუ-ჯერსისა და ფლორიდის მცხოვრებლებთან).

სამწუხაროდ, სარწმუნო ემპირიული ფაქტების მოპოვება იმის დასტურად, რომ საერთაშორისო ვაჭრობის ზრდა იწვევს ქვეყნის მთლიანი პროდუქციის ზრდას, რთულია. მაგალითად, დღემდე ჩატარებულია რიგი კვლევები² იმის დასადგენად, ვაჭრობისადმი უფრო მეტად ღია (გახსნილი) ქვეყნები ხასიათდებიან თუ არა განვითარების უფრო სწრაფი ტემპებით სხვებთან შედარებით სხვა თანაბარ პირობებში; თუმცა კვლევის პროცესში წარმოქმნილი პრობლემები, გარკვეულწილად, ეჭვქვეშ აყენებს მიღებულ შედეგებს.² ვაჭრობისადმი „გახსნილობა“ სხვადასხვა ერთეულით იზომება. კვლევის შედეგები კი საკმაოდ მგრძობიარეა გამოყენებული ერთეულების მიმართ. გარდა ამისა, რომც შეიძლებოდა იმის მტკიცება, რომ ვაჭრობისადმი გახსნილობა და სწრაფი განვითარება დადებით კორელაციურ კავშირშია ერთმანეთთან, მკვლევრებმა უნდა შეძლონ და დარწმუნებით განაცხადონ, რომ მათი კვლევებით მოხდება იმ შესაძლებლობის შესწავლა, რომლებიც გულისხმობს სწრაფად მზარდი ქვეყნის მეტად გახსნილობას ვაჭრობისადამი, ანუ მიზეზშედე-

² კვლევების შეჯამება, რომელიც ჩატარდა ქვეყნების მიერ ვაჭრობით მიღებული სარგებლის გაზომვის მიზნით, იხ. ნაშრომში: Richard Freeman, "Trade Wars: The Exaggerated Impact of Trade in Economic Debate," National Bureau of Economic Research, working paper no. 10000 (September 2003).

გობრივი კავშირი გულისხმობს არა იმას, რომ ვაჭრობისადმი გახსნილობა იწვევს ქვეყნის უფრო სწრაფ განვითარებას, არამედ სანინალმდევოს! და ბოლოს, ვაჭრობისადმი გახსნილობა მხოლოდ ერთ-ერთი ფაქტორია ქვეყანაში არსებულ უამრავ ფაქტორთაგან, რომელთაც შეიძლება გავლენა მოახდინონ ქვეყნის განვითარების ტემპზე. ასე რომ, მკვლევრებს უნდა შეეძლოთ განვითარებასთან დაკავშირებული ყველა სხვა ფაქტორის გათვალისწინებაც.³ დღეს ყველაზე დეტალური ემპირიული კვლევები ცხადყოფენ, რომ ვაჭრობის გაფართოებას მოაქვს დადებითი შედეგები, მაგრამ ისინი შედარებით უმნიშვნელოა⁴ (საინტერესოა ექსპერიმენტი, თუ რა გავლენას ახდენს ეკონომიკურ განვითარებაზე ქვეყნის მყისიერად გახსნა ვაჭრობისადმი, იხ. 16.1 მაგალითი).

რა გავლენას ახდენს ვაჭრობა სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე

როგორც აღვნიშნეთ, თეორიულად, საერთაშორისო ვაჭრობის გაფართოების გავლენა ქვეყნის სანარმოო შესაძლებლობათა მრუდზე ტექნოლოგიური პროგრესის გავლენის ანალოგიურია, რადგან, როგორც ვაჭრობა, ასევე ტექნოლოგიური პროგრესი ქვეყანას სთავაზობს საქონლისა და მომსახურების შექმნის ახალ შესაძლებლობებს. როგორც შემდგომში ვნახავთ, გაზრდილი ვაჭრობის გავლენა სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ტექნოლოგიური პროგრესის ანალოგიურია. ამგვარად, ჩვენი ანალიზი იმასთან დაკავშირებით, თუ რა გავლენას ახდენს ვაჭრობის ზრდა სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე, წარმართება ნიგნის მე-4 თავში მოტანილი ანალიზის მიხედვით, რომელიც იკვლევდა ტექნოლოგიური პროგრესის გავლენას დასაქმებასა და შრომის ანაზღაურებაზე.

მაგალითი 16.1.

ვაჭრობისადმი ქვეყნის გახსნილობის გავლენა განვითარებაზე: იაპონიის სწრაფი კურსი გახსნილობისკენ, 1859 წელი

ემპირიულ კვლევათა უმეტესობა, რომლებიც სწავლობდნენ ვაჭრობისადმი ქვეყნის გახსნილობის გავლენას ეკონომიკურ განვითარებაზე, აფასებენ სავაჭრო ბარიერების ცვლილების შემთხვევაში განვითარებულ მოვლენებს. სინამდვილეში ასეთი ცვლილებები შედარებით უმნიშვნელოა.

წინამდებარე სახელმძღვანელოში მოტანილი A და B ქვეყნების რეალურ მაგალითს ცხოვრებაში იშვიათად შეხვდებით. ჩვენს მაგალითში ეს ქვეყნები თვითდაკმაყოფილების მდგომარეობიდან (რომელსაც ეკონომისტები „ავტარკიას“ უწოდებენ) მთლიანად თავისუფალ ვაჭრობაზე გადადიან.

³ კვლევები, რომლებშიც მოტანილია და გაანალიზებულია გასული პერიოდის ლიტერატურული წყაროები, იხ. ნაშრომი: Timothy J. Kehoe and Kim J. Ruhl, “Why Have Economic Reforms in Mexico Not Generated Growth?” *Journal of Economic Literature* 48 (December 2010): 1005-1027; David Greenaway, Wyn Morgan, and Peter Wright, “Trade Liberalisation and Growth in Developing Countries,” *Journal of Economic Development* 67 (February 2002): 229-244; და L. Alan Winters, Neil McCulloch, and Andrew McKay, “Trade Liberalization and Poverty: The Evidence So Far,” *Journal of Economic Literature* 42 (March 2004): 72-115.

⁴ თეორიული ანალიზი, საიდანაც მომდინარეობს ეს დასკვნა, იხ. ნაშრომი: Costas Arkolakis, Arnaud Costinot, and Andrés Rodríguez-Clare, “New Trade Models, Same Old Gains?” *American Economic Review* 102 (February 2012): 94-130.

თუმცა ერთი ასეთი შემთხვევა ნამდვილად იყო მეცხრამეტე საუკუნის იაპონიაში: ქვეყანაში, რომელმაც 200-წლიანი ნებაყოფლობითი ავტარკიის შემდეგ, 1859 წელს, საზღვრები გაუხსნა ვაჭრობას მსოფლიოს სხვა ქვეყნებთან.

1639 წელს იაპონიის ტოკუგავას კლანის მმართველებმა, რომლებმაც პორტუგალიელთა მცდელობა, გაექრისტიანებინათ იაპონიის მცხოვრებლები, სერიოზულ საფრთხედ აღიქვეს, აკრძალეს იაპონელების მოგზაურობა უცხო ქვეყნებში და მკაცრად შეზღუდეს იმპორტი. იაპონიის ერთადერთი სავაჭრო პარტნიორები ჰოლანდიელები და ჩინელები იყვნენ, მათთან ვაჭრობის დასაშვები მასშტაბი კი უმნიშვნელო იყო. ჰოლანდიელებს უფლება ჰქონდათ, ერთადერთი გემი შემოეყვანათ წელიწადში, რომლის გადმოტვირთვის ნებართვაც მათ მხოლოდ პატარა კუნძულ ნაგასაკიზე მისცეს. 1920-იან წლებში ჩინელებს იაპონიაში სამი ან ოთხი პატარა გემის შეყვანის უფლება ჰქონდათ წელიწადში. 1940-იანი წლების დასაწყისში ოპიუმის ომებში ბრიტანეთის ჩინეთზე გამარჯვებას მოჰყვა ჩინეთის ბაზრების გახსნა და იაპონიის სამხედრო სისუსტემ ამ პერიოდში ქვეყანა აიძულა, 1859 წლიდან მოყოლებული დასთანხმებოდა დასავლეთის ქვეყნების მოთხოვნებს, გაეხსნათ საკუთარი ბაზრები იაპონიის ტერიტორიაზე.

ამგვარად, იაპონია შესანიშნავი „ნატურალური ექსპერიმენტი“, რომელიც გვიჩვენებს, თუ რა გავლენას ახდენს ვაჭრობა ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე. იაპონიამ 1850-იანი წლების დასაწყისში თითქმის სრული ავტარკიიდან 1870 წლისთვის უცაბედად გადაინაცვლა, ფაქტობრივად,

თავისუფალი ვაჭრობის რეჟიმზე და შედეგად იაპონიის იმპორტირებული და ექსპორტირებული საქონლის ფასების ცვლილებაც დიდი იყო. ამას გარდა, იაპონიის მხრიდან თავისუფალი ვაჭრობის სისტემაზე გადასვლა განპირობებული იყო არა ეკონომიკური მიზეზებით, არამედ გარეშე პოლიტიკური და სამხედრო ზეწოლით. ამგვარად, იმის მტკიცება, რომ იაპონიის მეტად გახსნილობა ვაჭრობისადმი გამოწვეული იყო ქვეყნის ეკონომიკური წინსვლით ან მისი უქონლობით (რაც ნიშნავს იმას, რომ ამ შემთხვევაში მიზეზმდეგობრივი კავშირი მიმართული იყო გახსნილობიდან ეკონომიკური განვითარებისკენ და არა პირიქით), უსაფუძვლოა.

და ბოლოს, ამ პერიოდში იაპონიაში მასშტაბური ტექნოლოგიური პროგრესი არ შეიმჩნეოდა. ასე რომ, ვაჭრობის გარდა, სხვა რაიმე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რაც გავლენას მოახდენდა ქვეყნის ეკონომიკურ წინსვლაზე, არ არსებობდა.

უკანასკნელი პერიოდის კვლევის შედეგები, რომლის ფარგლებშიც ხდებოდა იაპონელი მომხმარებლებისთვის საქონლის ფასებისა და რაოდენობის შედარება ადრეულ 1850-იან და 1870-იან წლებში, ცხადყოფს, რომ ვაჭრობით მიღებული სარგებელი იყო დადებითი, მაგრამ საოცრად – მცირე. კვლევა ადასტურებს, რომ იაპონიას თავისუფალი ვაჭრობა ადრეულ 1850-იან (და არა მოგვიანებით) რომ დაეწყო, ქვეყნის სულადობრივი შემოსავალი, მაქსიმუმ, 8-9%-ით გაიზრდებოდა.

წყარო: Daniel M. Bernhofen and John C. Brown, “An Empirical Assessment of the Comparative Advantage Gains from Trade: Evidence from Japan,” *American Economic Review* 95 (March 2005): 208–225.

მსჯელობას ვინცებთ იმ ფაქტის გახსენებით, რომ მოთხოვნა კონკრეტული სახის სამუშაო ძალაზე მომდინარეობს: (ა) სასაქონლო ბაზრის პირობებიდან, (ბ) წარმოების სხვა ფაქტორების ფასებიდან და მწარმოებლურობიდან. რადგან ვაჭრობა გავლენას ახდენს როგორც მოთხოვნაზე, ისე წარმოების სხვა ფაქტორების ხელმისაწვდომობაზე, უნდა განვიხილოთ ცვლილების თითოეული წყარო.

პროდუქციაზე მოთხოვნის ცვლილება

რადგან ვაჭრობა გულისხმობს *გაცვლის* ოპერაციებს, ქვეყნის სწრაფვა საერთაშორისო ვაჭრობის გაფართოებისკენ, ზოგადად, გულისხმობს მისი, როგორც იმპორტის, ისე ექსპორტის ზრდას. ქვეყნის ექსპორტის ზრდის შემთხვევაში საექსპორტო საქონლის წარმოებაში მონაწილე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ინაცვლებს მარჯვნივ წარმოების მასშტაბის გაფართოების გამო და იზრდება როგორც დასაქმების შესაძლებლობები, ისე ხელფასები საექსპორტო ინდუსტრიაში.

გარდა ამისა, თუ ვაჭრობის გაფართოებით ქვეყანა მდიდრდება, საქონელსა და მომსახურებაზე, ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების ჩათვლით, საერთო მოთხოვნის ზრდა გამოიწვევს მოთხოვნის მარჯვნივ გადანაცვლებას (მასშტაბის ეფექტი) იმ მომუშავეების შემთხვევაში, რომლებიც ამ საქონელსა და მომსახურებას აწარმოებენ. ამგვარად, რაც უფრო მდიდრდება ხალხი, მათ მეტად მოისურვებენ, მაგალითად, უფრო დიდ სახლსა და უკეთეს გარეგნობას, ან ხარისხიან განათლებას შვილებისთვის – ამ ცვლილებების გამო კი იზრდება მოთხოვნა ხურობებზე, კოსმეტოლოგებსა და მასწავლებლებზე.

თუმცა იმპორტის ზრდა, რომელიც ვაჭრობის ზრდას უკავშირდება, პირდაპირი ან არაპირდაპირი გზით *ამცირებს* მოთხოვნას ადგილობრივი წარმოების ზოგიერთ საქონელსა და მომსახურებაზე. მაგალითად, აზიის ქვეყნებში წარმოებული შედარებით იაფი ტანსაცმელი შეიძლება იმდენად მიმზიდველი იყოს ამერიკელი მომხმარებლისთვის, რომ ტანსაცმლის ადგილობრივი ამერიკელი მწარმოებლები იძულებული გახდნენ, შეამცირონ წარმოების მასშტაბი. შესაბამისად, მცირდება მათი მოთხოვნაც ტანსაცმლის ინდუსტრიაში მომუშავე ამერიკელებზე. ანალოგიურად, თუ შეერთებულ შტატებში არ ხერხდება ბანანის მოყვანა, მისმა გაზრდილმა იმპორტმა შეიძლება გამოიწვიოს ამერიკაში მოყვანილ ვაშლზე მოთხოვნის შემცირება. შესაბამისად, მოთხოვნა ამერიკული ვაშლის მოყვანითა და დისტრიბუციით დაკავებულ მომუშავეებზე მარცხნივ გადაინაცვლებს.

ამგვარად, პროდუქციაზე მოთხოვნის ნანაცვლება, რომელიც გამოწვეულია საერთაშორისო ვაჭრობის ზრდით, ასევე იწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილებას. მომუშავეებს, რომელთათვისაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი მარჯვნივ ინაცვლებს, ექნებათ დასაქმების მეტი საშუალებები და უფრო მაღალი ხელფასის მიღების შესაძლებლობაც, ხოლო ამ ორი შრომის ბაზრის შედეგების კომბინაცია დამოკიდებული იქნება შესაბამის თანამდებობაზე ან მრეწველობის დარგში სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის ფორმაზე. ანუ, როდესაც სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი შედარებით ელასტიკურია (გლუვია), სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მარჯვნივ გადაადგილება გამოიწვევს დასაქმების გაზრდას ხელფასის მნიშვნელოვანი ზრდის გარეშე; როდესაც ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი ნაკლებელასტიკურია, შრომის ანაზღაურება გაიზრდება მეტად, ხოლო დასაქმების ზრდა იქნება ნაკლები.

მომუშავეებმა, რომელთათვისაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი ინაცვლებს *მარცხნივ*, შეიძლება ვერ მიიღონ ვაჭრობის ზრდით გამოწვეული პოტენციური სარგებელი მაშინაც კი, როცა ვაჭრობის ზრდა ამცირებს სამომხმარებლო ფასებს. ისინი იძულებით იცვლიან სამუშაოს, რის გამოც გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, ახალი სამუშაოს პოვნამდე შეიძლება უმუშევრები იყვნენ. ცვლილების ხარჯებში შევა ხელფასის დანაკარგი ან მნიშვნელოვანი ინვესტიციის დაბანდება ახალი უნარ-ჩვევების ასათვისებლად. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მარცხნივ ნანაცვლებასთან დაკავშირებით შემცირებული დასაქმებისა და ხელფასის დანაკარგის კომბინაცია დამოკიდებულია ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის ფორმაზეც. რაც უფრო ძვირი უჯდებათ ახალი უნარ-ჩვევების ათვისება იმ მომუშავეებს,

ვისთვისაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა მარცხნივ ინაცვლებს, მით უფრო ნაკლებელასტიკური იქნება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდები მათ თანამდებობებზე და მით მეტად შეუმცირდებათ ხელფასი.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარცხნივ გადაადგილება ტვირთად დაანვება როგორც დასაქმებას, ისე ნომინალური ხელფასის დონეს, თუმცა ვაჭრობის ზრდა უკიდურეს შემთხვევაში ზოგიერთი სამომხმარებლო საქონლის ან მომსახურების ფასების შემცირებას გამოიწვევს. ამდენად, რეალური ხელფასების შემცირება შეიძლება ნაკლები იყოს ნომინალური ხელფასების შემცირებაზე.⁵

წარმოების ალტერნატიული ფაქტორების მიწოდების ცვლილებები

უკანასკნელ წლებში მრავალმა ამერიკულმა (და სხვა მდიდარი ქვეყნების) ფირმამ წარმოება მთლიანად ან ნაწილობრივ მსოფლიოს შედარებით ღარიბ ქვეყნებში გადაიტანა, ძირითადად, აზიასა და ლათინურ ამერიკაში.⁶ წარმოების ამგვარი განაწილების შედეგად, დაბალანაზღაურებადი უცხოელები უშუალოდ ჩაებნენ კონკურენციაში მაღალანაზღაურებადი ამერიკელების სამუშაო ადგილების მოსაპოვებლად. საწარმოო პროცესის თვალსაზრისით, მსოფლიოს სხვა ქვეყნების დაბალანაზღაურებად მომუშავეებზე წვდომამ ამერიკულ ფირმებს შეუმცირა სამუშაო ძალის ალტერნატიული წყაროს დანახარჯი (ითვლება, რომ ამ წყაროს გახსნამდე ფირმებს მოუწევდათ მაღალი დანახარჯის გაღება უცხოელი მომუშავეების დასაქირავებლად). რა ზეგავლენა აქვს ამერიკის სამუშაო ძალაზე სხვა ქვეყნების დაბალანაზღაურებად სამუშაო ძალაზე ხელმისაწვდომობას?

მე-4 თავიდან გვახსოვს, რომ ალტერნატიული საწარმოო ფაქტორის დანახარჯის შემცირება სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ჯვარედინი ხელფასის ეფექტით მოქმედებს, ანუ კონკრეტულ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ჩანაცვლებისა და მასშტაბის ეფექტების ჯამი ახდენს გავლენას. ისინი კი ურთიერთსაინანაღმდეგო მიმართულებებით მოქმედებენ. ანალიზს დავინწყებთ ჩანაცვლების ეფექტის განხილვით.

ჩანაცვლების ეფექტი. ამერიკის სამუშაო ძალის უცხოური სამუშაო ძალით ჩანაცვლების სტიმული ფირმას ექმნება არა მხოლოდ ორივე ადგილმდებარეობაზე ხელფასების მარტივი შედარების საფუძველზე, არამედ დამსაქმებლისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს შრომის ანაზღაურებასა და ზღვრულ მწარმოებლურობას შორის თანაფარდობას. ეს თანაფარდობები, როგორც მე-3 თავიდან გვახსოვს (3.8გ ტოლობა), აღნიშნავს პროდუქციის დამატებითი ერთეულის წარმოების დანახარჯს სამუშაო ძალის დამატებითი ერთეულის გამოყენებით. ამგვარად, საკითხის გადამწყვეტისას, ჩანაცვლედს თუ არა საკუთარი ქვეყნის სამუშაო ძალა უცხო ქვეყნის სამუშაო ძალით, ფირმებმა უნდა გაითვალისწინონ ხელფასის დონეები და ზღვრული მწარმოებლურობა ორივე ქვეყანაში. თუ ხელფასისა და ზღვრული მწარმოებლურობის თანაფარდობა ნაკლებია უცხოური სამუშაო ძალის შემთხვევაში, ფირმე-

⁵ თუ რა გავლენას ახდენს ვაჭრობის ზრდა ინფლაციაზე, იხ. ნაშრომში: Laurence Ball, "Has Globalization Changed Inflation?" National Bureau of Economic Research, working paper no. 12687 (November 2006).

⁶ ცხადია, იმ ქვეყნებში, სადაც შრომის ანაზღაურება, ზოგადად, მაღალია, ფირმებმა უფრო მოგებიანად მიიჩნიეს შედარებით ღარიბი ქვეყნების იაფფასიანი სამუშაო ძალის გამოყენება. უცხოური სამუშაო ძალის ამგვარი მზარდი გამოყენების მიზეზი შეიძლება უკავშირდებოდეს სატელეკომუნიკაციო ტექნოლოგიებისა და სატრანსპორტო სისტემების გაუმჯობესებას როგორც ქვეყნების ტერიტორიაზე, ასევე ქვეყნებს შორის, საბოლოო პროდუქციის შემადგენელი კომპონენტების მინიატურზაციის შესაძლებლობას და/ან ბიზნესის გადაადგილების პოლიტიკური ბარიერების შემცირებას.

ბი მხოლოდ მაშინ იღებენ ამერიკელების უცხოელი მომუშავეებით ჩანაცვლების გადაწყვეტილებას.

ჩანაცვლების პოტენციური ეფექტის მასშტაბის დასადგენად განვიხილოთ ჰიკს-მარშალის წარმოებული მოთხოვნის ორი კანონი (იხ. მე-4 თავი), რომელიც, ძირითადად, ჩანაცვლების პრინციპს ეფუძნება. პირველი კანონის თანახმად, ჩანაცვლების ეფექტის მასშტაბი ნაწილობრივ დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ რეაგირებენ *ამერიკელი* მომუშავეები მიწოდებაზე. თუ ამერიკელები სწრაფად ინაცვლებენ ახალ სამუშაო ადგილებზე, სადაც მიმდინარეობს უცხოელი მომუშავეებით ჩანაცვლება (ანუ, თუ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი მათ ამჟამინდელ სამუშაო ადგილებთან მიმართებით შედარებით გლუვია), მაშინ იმ ამერიკელების ხელფასი, რომლებიც არ ტოვებენ სამუშაოს, დიდად არ შემცირდება. თუ მიწოდების მრუდი შედარებით ციცაბოა, რა შემთხვევაშიც ამერიკელი მომუშავეების ხელფასი უფრო მეტად კლებულობს, იგი შეამცირებს ფირმების სტიმულს, განაგრძონ ჩანაცვლება (უკანასკნელ შემთხვევაში, ცხადია, ამერიკელთა სამუშაო ადგილების შენარჩუნება ხდება მხოლოდ ხელფასების შემცირების გზით). ამგვარად, ჩანაცვლების ეფექტი უფრო დიდი იქნება, თუ ამერიკის სამუშაო ძალის მიწოდება შესაბამის სამუშაო ადგილებთან მიმართებით უფრო მეტად ელასტიკურია.

ჰიკს-მარშალის მეორე კანონი, რომელიც მჭიდრო კავშირშია ჩანაცვლების ეფექტთან, გვიჩვენებს, თუ რამდენად მარტივია ამერიკელების უცხოელებით ჩანაცვლება. მრავალი ამერიკელი დასაქმებულია სამუშაოზე, სადაც ხდება ისეთი საქონლის წარმოება, რომლის ტრანსპორტირებაც შესაძლებელია ქვეყნიდან ქვეყანაში. ამგვარად, გადამამუშავებელი დარგების სამუშაო ადგილები, რომელთაც ხშირად იკავებენ შედარებით დაბალკვალიფიციური მომუშავეები, უფრო დიდი ალბათობით გადააქვთ შრომის დაბალი ანაზღაურების მქონე ქვეყნებში. როგორც ვნახავთ, მართალია, გაფართოებული ვაჭრობის ხარჯები, ძირითადად, ნაკლებკვალიფიციურ სამუშაო ძალას აწვება ტვირთად, მაგრამ ზოგიერთ მაღალკვალიფიციურ მომუშავესაც კი (მაგალითად, ფინანსურ სექტორში დასაქმებულებს) ემუქრება ღარიბი ქვეყნის შედარებით განათლებული, მაგრამ დაბალანაზღაურებადი მომუშავეების მხრიდან კონკურენცია.

ზოგიერთი ტიპის სამუშაოს შესრულება სხვა ადგილზე შეუძლებელია (სავარაუდოდ, ასეთია სამუშაოთა დიდი ნაწილი), კერძოდ: სტილისტის, ტოპოგრაფის, ქირურგის, ფიზიოთერაპევტის და სხვ. სამუშაო. მათი გადაადგილება საზღვარგარეთ შეუძლებელია, რადგან ისინი საჭიროებენ პირისპირ ურთიერთობას კლიენტთან. ჩანაცვლების სხვა ხელშემშლელი ფაქტორებია: ენობრივი ბარიერი, ტრანსპორტირებისა და საერთაშორისო კავშირგაბმულობის დანახარჯი, პროფესიული მომზადების საჭიროება, დამსაქმებლისთვის ადგილობრივი კანონებისა და სამუშაო ადგილის ინსტრუქციების შესწავლის აუცილებლობა, რეალური ან წარმოსახვითი კულტურათაშორისი განსხვავებები, რაც ვლინდება სამუშაო ჩვევებში, ხელმძღვანელობისადმი დამოკიდებულებასა და ცვლილებებისადმი მზაობის ხარისხში. რაც მეტი ბარიერი ელოდება წინ ჩანაცვლებას, მით ნაკლებია ჩანაცვლების ეფექტი.

მასშტაბის ეფექტი. თუ გავიხსენებთ მოთხოვნის ჯვარედინი ხელფასის ელასტიკურობას წიგნის მე-4 თავიდან, გაგვახსენდება, რომ ამერიკის სამუშაო ძალის ჩანაცვლებას უცხოური სამუშაო ძალით თან სდევს *მასშტაბის ეფექტიც*. თუ მრეწველობის კონკრეტულ დარგში დასაქმებულ ამერიკელთა ჩანაცვლება ხდება დაბალანაზღაურებადი მომუშავეებით, შედარებით ღარიბ ქვეყანაში საწარმოო დანახარჯების შედეგობრივ შემცირებას ტრადიციულად თან სდევს პროდუქციის ფასის შემცირება და მასთან დაკავშირებული მოთხოვნის ზრდა. ამგვარად, თუ საქმიანობის საზღვარგარეთ გადატანის ჩანაცვლების ეფექტი შეამცირებს მოთხოვნას ამერიკის

სამუშაო ძალაზე, შედარებით დაბალ ხარჯთან დაკავშირებული მასშტაბის ეფექტი გამოიწვევს ამავე მოთხოვნის გაზრდას. ასე რომ, თეორიულად სრული დარწმუნებით შეუძლებელია იმის თქმა, შემცირდება თუ არა სამუშაო ადგილების საერთო რაოდენობა უმუშალო ზემოქმედების ქვეშ მოქცეულ სექტორებში. მაგალითად, თუ ტანსაცმლის შეკერვა უფრო დაბალ ფასად მოხდება უცხოეთში, ტანსაცმელზე ფასის შემცირება სტიმულს მისცემს ამერიკელ მომხმარებელს, მეტი ტანსაცმელი შეიძინოს. ტანსაცმლის მოხმარების ზრდის შედეგად გაიზრდება მოთხოვნა ამერიკელ მომუშავეებზე, რომლებიც წარმოადგენენ უცხოელი სანარმოო მომუშავეების შემავსებლებს წარმოების პროცესში, ხოლო მოთხოვნა ტანსაცმლის მყიდველებზე, დიზაინერებზე, შემფუთველებზე, მოვაჭრეებზე, ცალობით მოვაჭრეებსა და მათ ზედამხედველებზე გაიზრდება.

შედარებით დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალის გამოყენებასთან დაკავშირებული მასშტაბის ეფექტის ზომა, ძირითადად, დამოკიდებულია მე-4 თავში განხილულ ორ ფაქტორზე: პირველია საბოლოო პროდუქტზე მოთხოვნის ელასტიკურობა მრეწველობის იმ დარგში, რომელიც ამცირებს სამუშაო ძალაზე დანახარჯებს. რაც მეტად მგრძობიარენი არიან მომხმარებლები ფასის შემცირებისადმი, მით მეტად გაიზრდება მოთხოვნა წარმოებულ საქონელსა და მომსახურებაზე;

მეორე ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს მასშტაბის ეფექტის ზომაზე, სამუშაო ძალის წილია (ამ შემთხვევაში, უცხოური სამუშაო ძალის) საერთო დანახარჯში. თუ უცხოელი მომუშავეების ხელფასები შეადგენს სანარმოო დანახარჯების უდიდეს ნაწილს, შედეგობრივი გავლენა წარმოების დანახარჯებსა და პროდუქციის ფასზე უფრო ძლიერი იქნება და უფრო დიდი იქნება მასთან დაკავშირებული მასშტაბის ეფექტიც.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის ცვლილება. საერთაშორისო გარიგებების ბარიერების შემცირება, გარდა იმისა, რომ იწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ ან მარცხნივ გადაადგილებას მრეწველობის სხვადასხვა დარგსა თუ სამუშაო ადგილზე, როგორც წესი, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობას ზრდის ორი ძირითადი მიზეზის გამო: პირველი, ადგილობრივი სამუშაო ძალის უცხოური სამუშაო ძალით ჩანაცვლების მეტი შესაძლებლობის შემთხვევაში ძლიერდება ჩანაცვლების ეფექტი სხვა თანაბარ პირობებში; მეორე, უცხოური წარმოების საქონელი და მომსახურება უწევს კონკურენციას ადგილობრივი წარმოების საქონელსა და მომსახურებას, რაც ზრდის პროდუქციაზე მოთხოვნის ელასტიკურობას. მომუშავეები, რომელთა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდიც უფრო ელასტიკურია, სამუშაოს დაკარგვის უფრო მაღალი რისკის წინაშე დგანან, თუ მათი ხელფასი იზრდება რომელიმე არასაბაზრო ძალის ზემოქმედებით, როგორებიცაა მინიმალური ხელფასი ან კოლექტიური შეთანხმება. ფაქტობრივად, თუ მე-13 თავში მოტანილ მსჯელობას გავიხსენებთ, შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ მეტმა გახსნილობამ საერთაშორისო გარიგებებისადმი, ზოგიერთ სხვა ფაქტორთან ერთად, შეასრულა გარკვეული როლი და უკანასკნელი ათწლეულების განმავლობაში ამერიკის შეერთებულ შტატებში პროფკავშირების ძალაუფლება შეამცირა.

სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე წმინდა ზემოქმედება

როგორც ვნახეთ, თეორიულად, უცხოურ ქვეყნებთან საქონლითა და მომსახურებით გაზრდილ ვაჭრობას (პროდუქციის განაწილების ჩათვლით) სარგებელი მოაქვს ზოგიერთი მომუშავისათვის, მაგრამ, იმავდროულად, გადაადგილების აუცილებლობის წინაშე აყენებს სხვებს. მაგალითად, ყველაზე დიდი ალბათობით წაგებიან

მდგომარეობაში აღმოჩნდებიან ამერიკელები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან: ისეთ სამუშაოზე (ხშირ შემთხვევაში, ისინი დაბალკვალიფიციური მომუშავეები არიან), რომლის შესრულებაც უცხოელ მომუშავეებსაც თავისუფლად შეუძლიათ; ისეთ სექტორებში, როგორცაა გადამამუშავებელი მრეწველობა, რომლის მასშტაბიც ადგილობრივად მცირდება ვაჭრობის გაფართოებასთან ერთად; ან მრეწველობის ისეთ დარგებში, სადაც პროდუქციაზე შედარებით დაბალი დანახარჯები მნიშვნელოვნად არ ზრდის მოთხოვნას. ადგილმონაცვლე მუშაკების ზარალი გაცილებით მეტი იქნება იმ შემთხვევაში, თუ მათთვის რთული ან ძვირია სამუშაოს ან დარგის შეცვლა. ყველაზე დიდი ალბათობით მოგებას ნახულობენ შეფარდებითი უპირატესობის მქონე სექტორებში წარმოების სფეროში დასაქმებული მუშაკები (ამდენად, ეს სექტორები ვაჭრობის ზრდის პარალელურად ფართოვდება), ან ის მუშაკები, რომლებიც ისეთ სამუშაოზე არიან დასაქმებულნი, რომლებიც წარმოების დარგში უცხოელ მუშაკებთან ერთად წარმოადგენენ შემავსებლებს.

დასაქმებაზე ზემოქმედების შეფასება. დღემდე ჩატარებულია ასობით კვლევა იმის შესასწავლად, თუ რა შედეგებით ხასიათდება ვაჭრობის ზრდა ან სამუშაო ადგილების უცხო ქვეყანაში გადაადგილება ზემოქმედების ქვეშ მოქცეულ სექტორებში. დასაქმების დონეზე ვაჭრობის ზემოქმედების გამოცალკევება არსებითად გართულებულია ორი სერიოზული მიზეზის გამო: ერთი მხრივ, ვაჭრობის ცვლილებები მიმდინარეობს ზოგიერთი ისეთი ფაქტორის გამუდმებული ცვლილების გამო, რომელიც ზემოქმედებს სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებაზე. მაგალითად, ტექნოლოგიური პროგრესის გამო მოხდა მომუშავეების სწორედ იმ ჯგუფის გადაადგილება, რომელიც ვაჭრობისა და ოფშორინგის ყველაზე დიდი საფრთხის წინაშე იდგა;⁷ ვაჭრობის ცვლილებისა და ტექნოლოგიური პროგრესის საპასუხოდ კი იცვლება იმიგრაცია, პირადი შემოსავლები და სამომხმარებლო უპირატესობები; მეორე მხრივ, ხშირად კვლევების მიზანია დასაქმებაზე ზემოქმედების შესწავლა ისეთ სექტორებში, რომლებსაც, ითვლება, რომ განსაკუთრებით დიდ დარტყმას აყენებს სავაჭრო ბარიერების შეცვლა. ასეთია გადამამუშავებელი მრეწველობის დარგები, რომლებიც განიცდიან კონკურენციას იმპორტისა და პროფესიული ჯგუფების (მაგალითად, ფაბრიკის არაკვალიფიციური მომუშავეების) მხრიდან. მათ სამუშაოსაც საზღვარგარეთ ან ქვეყნის ისეთ რეგიონებში გადაადგილების რისკი ემუქრება, სადაც ვაჭრობის გავლენა შედარებით დიდია, ვიდრე სხვა რეგიონებში. მართალია, ამ კვლევებით ფასდება იმ მომუშავეთა რაოდენობა, რომელთაც შეიძლება ტვირთად დაანვეს ვაჭრობის ხარჯები, მათი დახმარებით არ იზომება ვაჭრობის საერთო გავლენა დასაქმებაზე. როგორც წესი, კვლევის ფარგლებში რთულია დასაქმების სარგებლის გათვალისწინება, რაც შეიძლება იყოს მრეწველობის სხვა დარგებში, სხვა სამუშაო ადგილებსა თუ რეგიონებში ვაჭრობის გავლენით.

სავაჭრო ბარიერები ამერიკის შეერთებულ შტატებს, კანადასა და მექსიკას შორის უკანასკნელი ორი ათეული წლის განმავლობაში შემცირდა. ჩატარებულია რიგი კვლევებისა, რომლებიც ამ ქვეყნებს შორის ვაჭრობის გაფართოების მიზეზით გადაადგილებულ მომუშავეთა რაოდენობას სწავლობდა. მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის მიხედვით, 1989 წელს კანადა-ამერიკის შეერთებულ შტატებს შორის თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ შეთანხმების გაფორმების შედეგად შემცირდა კანადის ტერიტორიაზე შეერთებული შტატების იმპორტის ტარიფები, ხოლო კანადის მრეწველობის იმ დარგებში, სადაც ტარიფები ყველაზე მეტად შემცირდა, დასაქმების

⁷ იხ. Ann Harrison and Margeret McMillan, "Offshoring Jobs? Multinationals and U.S. Manufacturing Employment," Review of Economic and Statistics 93 (August 2011): 857-875; და David H. Autor, David Dorn, and Gordon H. Hanson, "Untangling Trade and Technology: Evidence from Local Labor Markets," working paper no. 18938, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: April 2013).

მაჩვენებელი 12%-ით დაეცა (ეს იყო დარგები, რომლებზეც ყველაზე დიდი გავლენა მოახდინა ამერიკის შეერთებული შტატების იმპორტის ზრდამ).⁸ მაშინ, როდესაც ეს კვლევები ცხადყოფენ, რომ ზემოქმედების ქვეშ მოქცეული სექტორების კანადელი მომუშავეების დიდმა ნაწილმა დაკარგა სამუშაო ვაჭრობის გაფართოების შემდეგ, კვლევების ავტორი მიუთითებს, რომ კანადაში დასაქმების საერთო დონე იგივე დარჩა, რაც იყო 2002 და 1988 წლებში. იგი ასევე ამტკიცებდა, რომ ადგილმონაცვლე მომუშავეებმა შედარებით სწრაფად გადაინაცვლეს ახალ სამუშაო ადგილებზე.

ოფშორინგით გამოწვეული სამუშაოს დაკარგვის არსებული შეფასებები ცხადყოფენ, რომ პროცენტული დანაკარგი მნიშვნელოვნად მცირე იყო. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, 2002 წელს, პოტენციურად, დაახლოებით 300 000 ამერიკელს შეიძლება დაეკარგა სამსახური ყოველ წელს (რაც თვეში დაახლოებით 25 000 კაცს შეადგენს) ოფშორინგის მიზეზით.⁹ ეს რიცხვი დიდია თუ მცირე? სამუშაოს დაკარგვის ამ დონის შესახებ გარკვეული წარმოდგენა რომ შეგვიქმნას, გავიხსენოთ: 2001 წლის მაისის თვიდან 2002 წლის აპრილის ჩათვლით თვეში დაახლოებით 1.6 მილიონი ამერიკელი კარგავდა სამუშაოს (დამატებით 2.9 მილიონი კი ყოველთვიურად ნებაყოფლობით ტოვებდა სამსახურს).¹⁰ თუ უცხო ქვეყნებში გადაადგილების შედეგად სამუშაოს დაკარგვის რაოდენობრივი მაჩვენებლები სწორია, მაშინ იგი ყოველთვიურად დაახლოებით შეადგენს ამერიკის შეერთებული შტატების დასაქმებულების მიერ დაკარგული სამუშაოების საერთო რაოდენობის მხოლოდ 1.5%-ს. ვაჭრობის გაფართოების გამო ადგილმონაცვლე ამერიკელი მომუშავეების სხვა შეფასებები ცხადყოფს, რომ ეს მაჩვენებელი, ზოგადად (და არა მხოლოდ უცხო ქვეყანაში გადაადგილების შემთხვევაში), შესაბამისად, მცირეა,¹¹ თუმცა ჩინური იმპორტის მასშტაბურ და სწრაფ ზრდას უკანასკნელ წლებში სამუშაოს გადაადგილების მასშტაბი შეიძლება გაეზარდა.¹² როგორც 16.2 მაგალითშია განხილული, ამერიკელი მომუშავეების პოტენციური გადაადგილება სამუშაოს უცხო ქვეყანაში გადატანის გამო შეიძლება იმაზე ბევრად მასშტაბური იყოს, ვიდრე დღეის მდგომარეობით არის.

მიუხედავად იმისა, დიდია თუ მცირე საერთაშორისო ვაჭრობის ზრდით გამოწვეული მომუშავეების ადგილმონაცვლეობა, ეკონომიკური თეორიის თანახმად, გრძელვადიან პერსპექტივაში დასაქმების საერთო მაჩვენებელი ქვეყანაში საერთაშორისო ვაჭრობისადმი გახსნილობის მიზეზით იმაზე მეტად არ იცვლება, ვიდრე ტექნოლოგიური პროგრესის გავლენით (იხ. მე-4 თავი). საერთო დასაქმებაზე მოქმედებს ის, თუ რამდენად კარგად მუშაობს შრომის ბაზარი მოთხოვნა-მიწოდე-

⁸ Daniel Treffer, "The Long and Short of the Canada-U.S. Free Trade Agreement," *American Economic Review* 94 (September 2004): 870-895.

⁹ იხ. Jagdish Bhagwati, Arvind Panagariya, and T. N. Srinivasan, "The Muddles over Outsourcing," *Journal of Economic Perspectives* 18 (Fall 2004): 93-114.

¹⁰ U.S. Bureau of Labor Statistics, "New Monthly Data Series on Job Openings and Labor Turnover Announced by BLS," News Release USDL 02-412, July 30, 2002. The number of monthly layoffs published by the Bureau of Labor Statistics may be significantly understated, which would imply that offshored jobs are even a smaller percent of overall monthly job loss; see Steven J. Davis, R. Jason Faberman, John C. Haltiwanger, and Ian Rucker, "Adjusted Estimates of Worker Flows and Job Openings in JOLTS," National Bureau of Economic Research, working paper no. 14137 (June 2008).

¹¹ მაგალითად, იხ. ნაშრომი Ann Harrison and Margaret McMillan, "Offshoring Jobs? Multinationals and U.S. Manufacturing Employment"; Mary E. Burfisher, Sherman Robinson, and Karen Thierfelder, "The Impact of NAFTA on the United States," *Journal of Economic Perspectives* 15 (Winter 2001): 125-144; Bhagwati, Panagariya, and Srinivasan, "The Muddles over Outsourcing"; and Freeman, "Trade Wars: The Exaggerated Impact of Trade in Economic Debate."

¹² David H. Autor, David Dorn, and Gordon H. Hanson, "The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States," *American Economic Review* (forthcoming).

ბის შესაბამისობის მიმართულებით. თუ ადგილმონაცვლე დასაქმებულები ახალ სამუშაოს შედარებით იოლად პოულობენ და ხელფასი საკმაოდ მოქნილია შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების გასათანაბრებლად, უმუშევრობის პერიოდები სამუშაოდაკარგულებისთვის შედარებით ხანმოკლე იქნება. როგორც ვნახეთ, მიუხედავად იმისა, რომ კონკრეტულ სექტორებში დასაქმებული კანადელი მომუშავეების 12%-მა დაკარგა სამუშაო კანადურ იმპორტზე ტარიფების შემცირების გამო, უცვლელი დარჩა იმ კანადელთა წილი, რომლებიც დასაქმდნენ ერთი დეკადით გვიან. ანალოგიურად, მე-4 თავში აღვნიშნეთ, რომ დასაქმების მაჩვენებელი ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1979–2006 წლებში, ფაქტობრივად, გაიზარდა, ანუ დროის იმ პერიოდში, როდესაც შეიმჩნეოდა მასშტაბური ტექნოლოგიური პროგრესიცა და საერთაშორისო ვაჭრობის მასშტაბური გაფართოებაც.

თუ დასაქმების საერთო მაჩვენებელი გრძელვადიან პერსპექტივაში პოტენციურად შენარჩუნდება საერთაშორისო ვაჭრობის ზრდის პირობებში, ახალი სამსახურის მოძებნისა და მისთვის საჭირო კვალიფიკაციის მიღების ხარჯების გაღება უწევთ სამსახურიდან ადგილმონაცვლე პირებს. ერთ-ერთი უკანასკნელი კვლევის თანახმად, ადაპტაციის ამგვარი ხარჯები მაღალია, სრულ ადაპტაციას კი შეიძლება წლები დასჭირდეს.¹³ უამრავ ადამიანს უმცირდება შემოსავალი უმუშევრად ყოფნისა და ხელფასის შემცირების გამო, ხოლო სამუშაო ძალის შრომის ბაზრიდან გასვლის მასშტაბი და შემოსავლის დახმარების მიღების ფაქტები (მაგალითად, ინვალიდობისა და საპენსიო პროგრამების ფარგლებში) იზრდება.¹⁴ ადაპტაციის ხარჯები შედარებით მაღალია ნაკლები განათლების მქონე მომუშავეებისათვის.¹⁵

მაგალითი 16.2

რამდენად რეალურია ამერიკის სამუშაო ადგილთა ერთი მეოთხედის ოფშორინგი? რამდენად შესაძლებელია ამ სამუშაოთა შორის აღმოჩნდეს თქვენი სამუშაოც?

ამერიკელ მომუშავეებზე ჩატარებული კვლევები, რომელთაც მოუწიათ ადგილმონაცვლეობა მათი სამუშაოს უცხო ქვეყანაში გადატანის გამო, ითვალისწინებს ოფშორინგის დღემდე ცნობილ დონეებსა და მოდელებს. თუმცა ერთ-ერთი ცნობილი ეკონომისტის აზრით, იმ ამერიკელთა რიცხვი, რომლებიც ოფშორინგის პოტენციური რისკის ქვეშ დგანან, დაახლოებით 30–40 მილიონია – დაახლოებით დასაქმებულთა ერთი მეოთხედი! მიახლოებითი რიცხვი მიღებულია სამუშაოთა იმ კატეგორიების გამოვლენით, სადაც მომსახურების

განევა ხდება პირისპირ, ან საქონლის დამზადება თუ მომსახურების განევა ხდება დისტანციურად.

მაგალითად, ხსენებული ეკონომისტის აზრით, გადამამუშავებელი მრეწველობის სფეროში დასაქმებული 14 მილიონი ამერიკელიდან უმრავლესობა, ვინც აწარმოებს ისეთ საქონელს, რომლის ტრანსპორტირებაც მსოფლიოს მასშტაბით ხდება, შეიძლება აღმოჩნდეს ჩინეთის, ინდოეთისა და სხვა ასეთი ქვეყნების 1.5 მილიარდი სამუშაო ძალის კონკურენციის წინაშე. ასეთი ქვეყნები სულ უფრო სწრაფი ტემპით ერთვე-

¹³ Erhan Artuc, Shubham Chaudhuri, and John McLaren, “Trade Shocks and Labor Adjustment: A Structural Empirical Approach,” *American Economic Review* 100 (June 2010): 1008-1045.
¹⁴ David H. Autor, David Dorn, and Gordon H. Hanson, “The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States.”
¹⁵ D. H. Autor, D. Dorn, and G. H. Hanson, and Jae Song, “Trade Adjustment: Worker Level Evidence,” working paper no. 19226, National Bureau of Economic Research (Cambridge, Mass.: July 2013).

ბიან გლობალურ ეკონომიკაში. კომპიუტერული პროგრამირებისა და ფინანსური მომსახურების სფეროს სამუშაოთა დიდი ნაწილი შეიძლება შესრულდეს დამკვეთის ან კლიენტისგან დაშორებულ ადგილზე. ამის საპირისპიროდ, რემონტის, ტექნიკური მომსახურების, განათლების, ჯანდაცვის, ტურიზმისა და საცალო ვაჭრობის სფეროს სამუშაოები, ძირითადად, საჭიროებს უშუალო კონტაქტს კლიენტთან.

ცხადია, შეუძლებელია, ზუსტად განისაზღვროს იმ სამუშაოთა რაოდენობა, რომელთა ოფშორინგიც რეალურად შესაძლებელია, რადგან სხვა ქვეყანაში სამუშაოს გადაადგილება ნებისმიერ შემთხვევაში გა-

რიგების დიდ დანახარჯებს უკავშირდება. თუმცა დისტანციურად შესასრულებელი სამუშაოების დაზუსტება კარიერის წინასწარი დაგეგმვისას სტრუქტურებს ნებისმიერ შემთხვევაში დაეხმარება, გაზარდონ დასაქმების გარანტია. მათ შეეძლებათ ისეთი სამუშაოსთვის მომზადება, რომელიც კლიენტთან პირისპირ კონტაქტს საჭიროებს.

წყარო: Alan S. Blinder, "Offshoring: The Next Industrial Revolution?" *Foreign Affairs* 85 (March/April 2006): 113–128. მსგავსი სტატია მომსახურების სამუშაოს შესახებ იხ. Roger J. Moncarz, Michael G. Wolf, and Benjamin Wright, "Service-Providing Occupations, Offshoring, and the Labor Market," *Monthly Labor Review* 131 (December 2008): 71–86.

ხელფასზე ზემოქმედების შეფასება. ხელფასზე ვაჭრობის გავლენის შეფასებისას მკვლევრები იმავე პრობლემებს აწყდებიან, რაც დასაქმებაზე ვაჭრობის გავლენის შესწავლისას იყო: ვაჭრობა მხოლოდ ერთი ფაქტორია იმ უამრავი სხვა ფაქტორიდან, რომლებიც გავლენას ახდენენ ქვეყანაში სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და შრომის ანაზღაურებაზე. ერთ-ერთი უკანასკნელი კვლევის ფარგლებში სპეციალისტები ცდილობდნენ სხვა ფაქტორების გათვალისწინებასაც იმ რეგიონების მიხედვით ხელფასის ცვლილებების შედარების გზით, რომლებზეც წარმოების იმპორტი სხვადასხვაგვარად ზემოქმედებდა. კვლევის თანახმად, ვაჭრობის გაფართოების შედეგად გადამამუშავებელ მრეწველობაში ხელფასის ცვლილებები არ ყოფილა, მაგრამ მრეწველობის სხვა სექტორში ხელფასები შემცირდა.¹⁶ გადამამუშავებელი მრეწველობის სამუშაოების შემცირებისა და ადგილმონაცვლე მომუშავეების მიერ მრეწველობის სხვა სექტორში სამუშაოების ძიებისას იძულებით სამუშაოშეცვლილთა ხელფასი მცირდება.

კვლევათა უმრავლესობა, რომლებიც ხელფასზე გაფართოებული ვაჭრობის ზემოქმედებას სწავლობდა, ძირითადად, შეფარდებით ხელფასზე აკეთებდა აქცენტს, ანუ კონკრეტულ ქვეყანაში კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასებს შორის განსხვავებაზე. ზოგიერთი კვლევა, რომლებიც შეფარდებით ხელფასზე ვაჭრობის გავლენას სწავლობდა ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ცხადყოფს, რომ სხვა ფაქტორების (ძირითადად, ტექნოლოგიური პროგრესის) გავლენასთან შედარებით ვაჭრობის გავლენა უმნიშვნელოა და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლადაუმთავრებელთათვის ხელფასებს ამცირებს 10%-ზე ნაკლებად.¹⁷

¹⁶ David H. Autor, David Dorn, and Gordon H. Hanson, "The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States."

¹⁷ კვლევის თანახმად, ვაჭრობის მიზეზით გამოწვეული ხელფასის შემცირება კიდევ უფრო ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლადამთავრებულებში, კოლეჯადამთავრებულთაგან შედარებით. იხ. George J. Borjas, Richard B. Freeman, and Lawrence F. Katz, "How Much Do Immigration and Trade Affect Labor Market Outcomes?" *Brookings Papers on Economic Activity* (1997: 1): 1–67. ანალოგიურ დასკვნამდე მივიდნენ ავტორები: Robert Z. Lawrence, *Blue-Collar Blues: Is Trade to Blame for Rising US Income Inequality?* (Washington, D.C.: Peterson Institute for International Economics, 2008) და Jonathan Haskel, Robert Z. Lawrence, Edward E. Leamer, and Matthew J. Slaughter, "Globalization and U.S. Wages: Modifying Classic Theory to Explain Recent Facts," *Journal of*

სხვა კვლევების თანახმად, ვაჭრობის გაფართოება და სამუშაოების ოფშორინგი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს კვალიფიციური მომუშავეების შეფარდებითი ხელფასის ზრდაზე (თუმცა იმავე კვლევის თანახმად, ვაჭრობა არ ამცირებდა დაბალი კვალიფიკაციის მქონე ამერიკელი მომუშავეების რეალურ შემოსავალს).¹⁸ ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში შესწავლილ შრომის ანაზღაურების პრობლემები ჰონგ-კონგში, ქვეყანაში, რომელმაც დაიწყო სანარმოო სამუშაოების აუტსორსინგი (სამუშაოს შესრულება გარე რესურსების მოზიდვით) ჩინეთში, მას შემდეგ, როცა 1980-იან წლებში შეამცირდა ბარიერები. კვლევამ ცხადყო, რომ ვაჭრობა და აუტსორსინგი მნიშვნელოვნად ზრდიდა სხვაობას კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასებს შორის.¹⁹

ასევე შესწავლილ იქნა შედარებით ღარიბ ქვეყნებში ვაჭრობისა და პროდუქციის განაწილების გავლენა დასაქმებულთა ხელფასზე. კვლევის შედეგები მოულოდნელი აღმოჩნდა: ამ ქვეყნებში კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასებს შორის სხვაობა იზრდებოდა, რისი მიზეზიც გაზრდილი ვაჭრობა და აუტსორსინგი იყო! როგორ ჩანს, შედარებით მდიდარი ქვეყნებიდან ღარიბ ქვეყნებში გადაადგილებული სამუშაოები, რომლებიც მდიდარი ქვეყნის სტანდარტების მიხედვით დაბალკვალიფიციურად ითვლება, შედარებით ღარიბ ქვეყნებში უფრო მაღალკვალიფიციურია; ამგვარად, პროდუქციის განაწილებამ შეიძლება გამოიწვიოს მოთხოვნის ერთნაირად გაზრდა შედარებით კვალიფიციურ მომუშავეებზე როგორც მდიდარ, ასევე ღარიბ ქვეყანაში.

გარდა ამისა, სავარაუდოდ, სამუშაო ძალის მობილობა შეზღუდულია მრავალ ღარიბ ქვეყანაში. ასე რომ, შემცირებადი სექტორებიდან დასაქმების გადანაცვლება მზარდ სექტორებში ნელი ტემპით მიმდინარეობს. ანუ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდები ამ ქვეყნებში შეიძლება, შედარებით არაელასტიკური იყოს. ასე რომ, გაზრდილი ვაჭრობითა და აუტსორსინგით გამოწვეული სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილებები ძირითადად ეხება ხელფასის განაკვეთს და არა დასაქმების დონეს.²⁰ ხელფასის ასეთი კორექტირება დამატებით ტვირთად აწვება დაბალკვალიფიციური მომუშავეების ხელფასებს ღარიბ ქვეყნებში.

Economic Perspectives 26 (Spring 2012): 119-140. თუმცა უფრო მძაფრი კონკურენცია უცხოური ფირმებიდან აშკარად ზრდის მუშაობის შედეგების მიხედვით ანაზღაურების მოდელის გამოყენების მასშტაბებს (და, ამგვარად, შეიძლება, ხელი შეუწყოს ადამიანისეული კაპიტალის ჯგუფებს შორის უთანასწორობას); იხ.: Vicente Cucat and Maria Guadalupe, "Globalization and the Provision of Incentives Inside the Firm: The Effect of Foreign Competition," *Journal of Labor Economics* 27 (April 2009): 179-212, და Andres Akerman, Elhanan Helpman, Oleg Itskhoki, Marc-Andreas Muendler, and Stephen Redding, "Sources of Wage Inequality," *American Economic Review: Papers and Proceedings* 103 (May 2013): 214-219.

¹⁸ Robert C. Feenstra and Gordon H. Hanson, "The Impact of Outsourcing and High-Technology Capital on Wages: Estimates for the U.S., 1979-1990," *Quarterly Journal of Economics* 114 (August 1999): 907-940; და Robert C. Feenstra and Gordon H. Hanson, "Global Production Sharing and Rising Inequality: A Survey of Trade and Wages," National Bureau of Economic Research, working paper no. 8372 (July 2001).

¹⁹ Chang-Tai Hsieh and Keong T. Woo, "The Impact of Outsourcing to China on Hong Kong's Labor Market," *American Economic Review* 95 (December 2005): 1673-1687.

²⁰ Pinelopi Koujianou Goldberg and Nina Pavcnik, "Distributional Effects of Globalization in Developing Countries," *Journal of Economic Literature* 45 (March 2007): 39-82. განვითარებად ქვეყნებში კაპიტალის მოდინების გავლენა ხელფასზე განხილულია ნაშრომში: Peter Blair Henry and Diego Sasson, "Capital Market Integration and Wages," National Bureau of Economic Research, working paper no. 15204 (July 2009).

მათანაბრდება თუ არა ხელფასები?

უამრავ ადამიანს აწუხებს საერთაშორისო ვაჭრობის ბარიერების შემცირების საკითხი. შეერთებული შტატებისა და ზოგიერთი სხვა ქვეყნის ძირითადად დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ძალას (მათი ანაზღაურების დონე შედარებით მაღალია), დიდ კონკურენციას უწევს აზიის, ლათინური ამერიკისა და აფრიკის მილიონობით დაბალანაზღაურებადი მომუშავე -იაფი სამუშაო ძალა. ადამიანები მიიჩნევენ, რომ ამგვარი კონკურენციის შედეგად ხელფასები მდიდარ ქვეყნებშიც შემცირდება და გაუტოლდება ხელფასის დონეს ღარიბ ქვეყნებში. ამ თავის მიზანია სხვადასხვა ქვეყანაში ხელფასების გათანაბრებაზე მოქმედი ფაქტორების მიმოხილვა.

წარმოების ოპტიმალური მოცულობის პირობებში სანარმოო დანახარჯის შემცირებისას ფირმები ამერიკის სამუშაო ძალის გამოყენებით დამატებითი ერთეულის წარმოების დანახარჯებს ადარებენ – მაგალითად, ჩინეთის, ინდოეთის ან მექსიკის სამუშაო ძალის გამოყენებით მიღებული დამატებითი ერთეულის წარმოების დანახარჯს. როგორც აღვნიშნეთ, ეს დანახარჯები წარმოდგენილია თითოეულ ქვეყანაში მომუშავეთა ზღვრული მწარმოებლურობისა და ხელფასის თანაფარდობით. როდესაც ეს თანაფარდობა ერთ ქვეყანაში ნაკლებია სხვა ქვეყნის მაჩვენებელთან შედარებით, ფირმებს სურვილი უჩნდებათ, წარმოება გადაიტანონ შედარებით „იაფ“ ქვეყანაში. წარმოების გადაადგილების სტიმული იარსებებს მანამ, ვიდრე ხსენებული განსხვავება არ გამოთანაბრდება. ამგვარად, თუ ფირმებს თავისუფლად შეუძლიათ წარმოების ერთი ქვეყნიდან მეორეში გადატანა, მოგების მაქსიმიზაციის პროცესის შედეგად ვიღებთ მოვლენას, რომელიც შეესაბამება *ერთიანი ფასის კანონს*: კერძოდ, სხვადასხვა ქვეყანაში ხელფასისა და ზღვრული მწარმოებლურობის თანაფარდობის გათანაბრებას ვინრო სპეციალიზაციის ფარგლებში.

საერთაშორისო გარიგებებში ერთიანი ფასის კანონის გამოყენებისას გასათვალისწინებელია, რომ წარმოების ადვილად გადაადგილებისთვის მნიშვნელოვანია, გათანაბრდეს სწორედ ხელფასისა და ზღვრული მწარმოებლურობის თანაფარდობა სხვადასხვა ქვეყანაში და არა თავად ხელფასები. ხელფასების გათანაბრება მოხდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გათანაბრდება ზღვრული მწარმოებლურობა. ამგვარად, ქვეყნებს შორის არსებულმა განსხვავებამ, განათლების დონის, მუშაობის მეთოდების, მმართველობითი და ორგანიზაციული უნარისა და წარმოების პროცესში გამოყენებული ტექნოლოგიის მიხედვით, შეიძლება, გავლენა მოახდინოს ხელფასის დონეების გათანაბრების ხარისხზე.

იმის თქმა, რომ ხელფასისა და ზღვრული მწარმოებლურობის თანაფარდობა სხვადასხვა ქვეყანაში სტიმულს აძლევს ფირმებს, იფიქრონ წარმოების დაბალხარჯიან ქვეყანაში გადაადგილებაზე, არ ნიშნავს იმას, რომ ფირმები უცილობლად ასე მოიქცევიან. წარმოების გადაადგილებისა და საერთაშორისო ვაჭრობის დანახარჯი ძალზე მაღალია. ერთ-ერთი შეფასების თანახმად, ხსენებული დანახარჯი ტიპური პროდუქტის დანახარჯებს 75%-ით აძვირებს.²¹ მართალია, ტარიფებით დადგენილი დანახარჯები დროთა განმავლობაში უმეტეს ქვეყანაში შემცირდა, მაგრამ უცხო ენაზე კომუნიკაცია, საქონლის ტრანსპორტირება (განსაკუთრებით, შედარებით ღარიბი ქვეყნიდან), უცხოურ ვალუტაზე გარიგებების წარმოება, ინფორმაციის მიღება ადგილობრივი კანონებისა და რეგულაციების შესახებ, და ხელშეკრულებების ამოქმედება საერთაშორისო დონეზე, მნიშვნელოვან დანახარჯებს უკავშირდება. საერთაშორისო ტრანსაქციების დანახარჯები ამცირებს ფირმების იაფ

²¹ James E. Anderson and Eric van Wincoop, "Trade Costs," *Journal of Economic Literature* 42 (September 2004): 691–751.

ქვეყანაში გადაადგილების სურვილს და, ამდენად, ხელს უშლის ერთიანი ფასის კანონით ნაკარნახევ ხელფასისა და ზღვრული მწამრობლურობის თანაფარდობის გათანაბრებას (მე-5 თავში გავეცანით სხვა მაგალითებს, როდესაც შრომის ბაზარზე მობილობის დანახარჯები ხელს უშლიდა ხელფასების გათანაბრებას სხვადასხვა ფორმაში).

გათანაბრების ტენდენცია უფრო მეტად შეიმჩნევა ისეთი კატეგორიის სამუშაოზე, სადაც პროდუქციის გამოშვება შესაძლებელია საბოლოო მომხმარებლისგან მოშორებით. ასეთი სამუშაოს გადატანა შესაძლებელია ერთი ადგილიდან მეორეზე, თუ ბარიერების დანახარჯი ნაკლებია ეკონომიასთან შედარებით. როგორც 16.2 მაგალითშია განხილული, გადამამუშავებელი მრეწველობისა და მომსახურების იმ სფეროების მომუშავეები, რომელთა სამუშაოს შესრულებაც დისტანციურად არის შესაძლებელი, ყველაზე მეტად განიცდიან კონკურენციას სხვა ქვეყნის იმავე დარგის მომუშავეების მხრიდან. სავარაუდოდ, ამერიკელი მომუშავეების 75% ისეთ სამუშაოზე დასაქმებული, რომლის სხვა ქვეყანაში გადაადგილება შეუძლებელია: ისინი ეწევიან მომსახურებას ჯანდაცვის, ტრანსპორტირების, ტექნიკური მომსახურების, რემონტის, ტურიზმის, განათლებისა და საცალო ვაჭრობის სფეროებში, რაც აუცილებლად უნდა შესრულდეს პროდუქციისა თუ მომსახურების გაყიდვის პუნქტში. ამ კატეგორიის მომუშავეები უშუალო კონკურენციას სხვა ქვეყნების ანალოგიური დარგის მომუშავეების მხრიდან არ განიცდიან. იმ ზომით, რა ზომითაც იზრდება მოთხოვნა პირისპირ გასანევი მომსახურების სფეროში დასაქმებულ მომუშავეებზე, უცხოური კონკურენციის მიზეზით ადგილმონაცვლე მომუშავეებს ექნებათ იმის საშუალება, შესაბამისი კვალიფიკაციის ქონის შემთხვევაში, დასაქმდნენ ისეთ სამუშაოზე, სადაც არ ვრცელდება კონკურენცია უცხო ქვეყნების მხრიდან (როგორც მე-2 თავში შევიტყვეთ, ბოლო ათწლეულების განმავლობაში დასაქმებამ ამერიკის შეერთებულ შტატებში გადამამუშავებელი მრეწველობიდან მომსახურების სფეროში გადაინაცვლა, რაც უფრო რთული მოვლენაა, ვიდრე დისტანციური წარმოება). როგორც ამავე თავში შევიტყვეთ, გაფართოებული ვაჭრობა გულისხმობს ექსპორტის მზარდი სექტორების არსებობას იმ ქვეყნებშიც კი, სადაც ხელფასი მაღალია. ამის მიზეზი ისაა, რომ საერთაშორისო ვაჭრობები რეგულირდება შეფარდებითი უპირატესობის, ანუ საქონლისა და მომსახურების წარმოების შიგა ალტერნატიული ღირებულების ხარჯზე. ამგვარად, ისეთი სამუშაოების არსებობა, რომლებიც ან არ განიცდიან კონკურენციას უცხოელების მხრიდან, ან განეკუთვნება საერთაშორისო შეფარდებითი უპირატესობის მქონე სექტორებს, ზღუდავს შედარებით დაბალი ანაზღაურების მქონე ქვეყნების მომუშავეების მხრიდან კონკურენციით გამოწვეული ხელფასების შემცირებას. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, რომელიც სწავლობდა შეერთებულ შტატებსა და მექსიკას შორის გაფართოებული ვაჭრობის პრობლემემატიკას, ხელფასების გათანაბრების ფაქტი არ დადასტურდა.²²

რადგან მზარდ სექტორებში სამუშაო ადგილების შექმნა გარკვეულწილად „ამუხრუჭებს“ ვაჭრობის გაფართოების გამო გადაადგილებული მომუშავეების

²² Gordon H. Hanson, “What Has Happened to Wages in Mexico Since NAFTA?” National Bureau of Economic Research, working paper no. 9563 (March 2003). იმ ვარაუდის გამო, რომ შედარებით ღარიბი ქვეყნების დაბალანაზღაურებადი მომუშავეების გამო ხელფასები და შრომის პირობები მნიშვნელოვნად გაუარესდება, ზოგიერთებმა წამოაყენეს მსოფლიო მასშტაბით ერთიანი სამუშაო სტანდარტების მიღების წინადადება. ამ წინადადებების ეკონომიკური ანალიზი იხ. ნაშრომში: Drusilla K. Brown, “Labor Standards: Where Do They Belong on the International Trade Agenda?” *Journal of Economic Perspectives* 15 (Summer 2001): 89–112.

ხელფასების ვარდნას, მეტად მნიშვნელოვანია, ასეთ მომუშავეებს ჰქონდეთ საშუალება, შედარებით იოლად მოძებნონ, მიმართონ და დასაქმდნენ ახალშექმნილ სამუშაო ადგილებზე. გარდა ამისა, ნორმატიული თეორიის მოთხოვნების თანახმად, გაფართოებული ვაჭრობის შედეგად დაზარალებულებმა უნდა მიიღონ ზარალის კომპენსაცია იმ პირებისგან, რომლებიც მოგებულ პოზიციაში აღმოჩნდნენ ამავე მოვლენის შედეგად. თავს ვასრულებთ იმ სამოქმედო გეგმების მიმოხილვით, რომელთა მიზანიც ვაჭრობით გამოწვეული გადაადგილების მინიმუმამდე შემცირება და გაფართოებული საერთაშორისო გარიგებებით მიღებული სარგებლის უფრო ფართო მასებზე გავრცობაა.

სამოქმედო გეგმები

მომუშავეებზე გაფართოებული საერთაშორისო ვაჭრობისა და პროდუქციის განაწილების გავლენის ჩვენ მიერ მოტანილი თეორიული ანალიზის შედეგად მიღებულია ორი დასკვნა: პირველი, საერთაშორისო გარიგებების ბარიერების გაუქმებამ ორი ქვეყნის საზღვარზე შეიძლება გაზარდოს საერთო მოხმარება ორივე ქვეყანაში უფრო მეტი სპეციალიზაციისა და შეფარდებითი უპირატესობის გამო და, მეორე, რესურსების გადაადგილება თითოეულ ქვეყანაში, რომლებიც უნდა მოერგოს შედარებით მაღალი სპეციალიზაციის მოთხოვნებს, ხარჯიანია იმ მომუშავეთათვის, რომელთა სამუშაოს გადაადგილებაც მოხდა. ამგვარად, საზოგადოება საერთო ჯამში შეიძლება მოგებული დარჩეს, მაგრამ საზოგადოების მრავალი წევრი, სავარაუდოდ, წაგებიან პოზიციაში აღმოჩნდება ვაჭრობისა და პროდუქციის განაწილების ზრდის შედეგად. როგორც ვნახეთ, დღეის მდგომარეობით, ვაჭრობის გაფართოებით გამოწვეული ზარალის ყველაზე დიდი რისკის წინაშე ზოგადად დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალა დგას.

1-ლ და მე-4 თავებში ტექნოლოგიური პროგრესის შედეგებზე მსჯელობაზე დაყრდნობით, შეიძლება დავასკვნათ, რომ საზოგადოება, საერთო ჯამში, უკეთ უზრუნველყოფილი იქნება სამოქმედო გეგმებით გათვალისწინებული ცვლილებების განხორციელების შემთხვევაში, თუ (ა) სარგებელს იღებს საზოგადოების ყველა წევრი, (ბ) სარგებელს იღებს ზოგიერთი წევრი და წაგებიან პოზიციაში არ არის საზოგადოების არც ერთი წევრი, ან (გ) საზოგადოების ზოგიერთი წევრი იღებს სარგებელს, ზოგიც – წაგებიან პოზიციაშია, მაგრამ მოგებიან პოზიციაში მყოფნი სრულად უნაზღაურებენ წაგებიან პოზიციაში მყოფთ ზარალს, რა შემთხვევაშიც (გ) პირობა იქცევა (ბ) პირობად. რადგან ვაჭრობის გაფართოება ისევე, როგორც ტექნოლოგიური პროგრესი, იწვევს საზოგადოების ზოგიერთი მომუშავის გადაადგილებას. ნორმატიული მოსაზრებების თანახმად, ადამიანები, რომელთაც სარგებელი ნახეს ბარიერების შემცირების გამო, დაზარალებულებს უნაზღაურებენ ზარალს ამ სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული ცვლილებების გატარების შედეგად. ჩამოყალიბებული თეორიის გამოყენებით შეიძლება ვიმსჯელოთ კომპენსაციის ოპტიმალურ ფორმებზე.

ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების სუბსიდირება

იძულებით ადგილმონაცვლე პირების ზარალი, ძირითადად, უკავშირდება სამუშაოს შეცვლის აუცილებლობასა და, სავარაუდოდ, ხელფასის შემცირებას. რადგან სამუშაოს მოძებნას დრო სჭირდება, პირებს, ვინც სამუშაო დაკარგა, სავარაუდოდ, ექნებათ უმუშევრობის პერიოდები ახალი სამსახურის ძებნის პერიოდში (იხ. მე-14 თავი). გარდა ამისა, ადგილმონაცვლე მომუშავეებს შეიძლება მოუწიოთ ინვესტი-

რება ტრენინგში, რათა მიიღონ სხვა სამუშაოსათვის საჭირო კვალიფიკაცია (მე-9 თავი),²³ მათ შეიძლება ასევე მოუწიონ ინვესტიციის გაღება სხვა ქალაქში ან შტატში გარანტირებული დასაქმებისთვის (მე-10 თავი). მოკლედ რომ ვთქვათ, პირები, რომელთაც უწევთ ადგილმდებარეობის შეცვლა გაფართოებული ვაჭრობის ან ოფშორინგის მიზეზით, იძულებული არიან, დამატებით დააბანდონ ინვესტიცია ადამიანისეულ კაპიტალში.

სახელმწიფო პროგრამები, რომლებიც ახდენენ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციების სუბსიდირებას,²⁴ ემსახურება ორ მნიშვნელოვან მიზანს: პირველი, ხელს უწყობს და ფინანსურ ტვირთს უმსუბუქებს იმ ადამიანებს, ვისაც მოუწია გადაადგილება სამოქმედო გეგმის შეცვლის გამო, და მეორე, ეხმარება ადგილმონაცვლე პირებს, მიიღონ შესაბამისი კვალიფიკაცია და მოძებნონ ახალი სამსახური. ამით შესაძლებელი ხდება, მიუხედავად შეცირდეს უმუშევრობა, დაჩქარდეს რესურსების გადაწარმოების პროცესი და შესაბამისად მათი უფრო ეფექტიანად გამოყენება.

შეერთებულ შტატებში მოქმედი დარგობრივი ადაპტაციის დახმარების პროგრამა (2002 წლის შესწორებული ვერსია) სწორედ ასეთია. პროგრამის მიზანი იმ ინვესტიციების სუბსიდირებაა, რომელთა დაბანდებაც უწევთ ვაჭრობის ან პროდუქციის განაწილების შედეგად ადგილმონაცვლე მომუშავეებს ადამიანისეულ კაპიტალში. სარგებლის მისაღებად სამი-ოთხი მომუშავისაგან შექმნილმა ჯგუფებმა (ან პროფკავშირმა, ან მათი სახელით ოფიციალურად მოქმედმა ფირმამ) უნდა დაასაბუთონ, რომ ფირმაში მოხდა პერსონალის გარკვეული ზომით განთავისუფლება გაზრდილი იმპორტის ან ოფშორინგის გამო.²⁵ ამ გარემოების დადასტურების შემთხვევაში, ადგილმონაცვლე მომუშავეებს უტარდებათ 104 კვირამდე ხანგრძლივობის ტრენინგი ან განათლების დამატებითი კურსი, რა პერიოდშიც ისინი იღებენ უმუშევრობის დახმარებას (და ნაწილობრივ სუბსიდირებულ ჯანმრთელობის დაზღვევას); გარდა ტრენინგში დაბანდებათ ინვესტიციისა, უფლებამოსილმა მომუშავეებმა შეიძლება, მიიღონ დამატებით 1.250\$-ის ოდენობის დახმარება ადგილმონაცვლეობის ხარჯების სუბსიდირების სახით. დღეის მდგომარეობით, ამ პროგრამით სარგებლობაზე უფლებამოსილი მომუშავეების რაოდენობა შედარებით მცირეა.²⁶

იმის აღიარება, რომ ვაჭრობის გაფართოების გამო სამუშაოს დამკარგავი იძულებულია, გაიღოს გარკვეული *ინვესტიცია* ადგილმონაცვლეობასთან ადაპტაციის

²³ იმ ფაქტის მტკიცებულება, რომ მომუშავეები ახორციელებენ ინვესტიციებს ადამიანისეულ კაპიტალში ადგილმონაცვლეობის შემდეგ, იხ. ნაშრომში: Saniel C. Hickman and William W. Olney, "Globalization and Investment in Human Capital," *ILR Review* 64 (July 2011): 652-670.

²⁴ რადგან ვაჭრობით მიღებულ სარგებელს, ძირითადად, უფრო გამოცდილი მომუშავეები იღებენ, ზოგიერთი ეკონომისტი აღნიშნავს, რომ ქვეყნების ხელისუფლებამ უნდა გაზარდოს შემოსავლები ეროვნული საგადასახადო სისტემების განვითარების ტემპების დაჩქარების გზით, რაც გაზრდის შედარებით მაღალი შემოსავლის მქონე პირების მიერ გადახდილ გადასახადებს. მაგალითად, იხ.: Joseph E. Stiglitz, *Making Globalization Work* (New York: W. W. Norton and Company, 2006): 100.

²⁵ პროგრამის მოთხოვნების თანახმად, სარგებლის მისაღებად განაცხადის გაკეთებამდე 12 თვის განმავლობაში 50 მომუშავეზე ნაკლები შემადგენლობის ჯგუფიდან მინიმუმ სამი მომუშავე, ან 50 მომუშავის ან მეტი შემადგენლობის ჯგუფის მინიმუმ 5% უნდა იყოს გათავისუფლებული სამსახურიდან (ან ემუქრებოდეს გათავისუფლება) ოფშორინგის ან იმპორტის მიზეზით.

²⁶ ამ პროგრამისა და მისი წინა ვერსიების უფრო მეტად დაწვრილებითი აღწერილობა იხ. ნაშრომში: Katherine Baicker and M. Marit Rehaui, "Policy Watch: Trade Adjustment Assistance," *Journal of Economic Perspectives* 18 (Spring 2004): 239-255; და U.S. Department of Labor website at <http://www.dol.gov>.

მიზნით, გულისხმობს ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების გადაწყვეტილების მიღებაზე მოქმედი ფაქტორების განხილვას. ისინი (გადაწყვეტილებები) განხილული იყო მე-5, მე-9 და მე-10 თავებში. ის მომუშავეები, რომლებიც, სავარაუდოდ, ყველაზე დიდ სარგებელს იღებენ მობილობისა და ტრენინგში ინვესტიციის დაბანდების შედეგად (სხვა თანაბარ პირობებში), ან რომლებიც ყველაზე დიდი ალბათობით პოულობენ დამსაქმებელს, რომელსაც სურვილი აქვს, გაიზიაროს მათი საინვესტიციო ხარჯები, საკმაოდ ახალგაზრდანი არიან საიმისოდ, რომ ინვესტიციისგან „მიღებული“ სარგებლის სავარაუდო პერიოდი შედარებით ხანგრძლივი იყოს. ტრენინგიდან მიღებული წმინდა სარგებელიც უფრო დიდი იქნება იმ მომუშავეებისათვის, რომლებიც ადვილად ითვისებენ სიახლეებს (ანუ უფრო ადვილად სწავლობენ), ან რომელთათვისაც სწავლის მორალური დანახარჯი ძალიან მაღალი არ არის. საბოლოოდ, ნებისმიერი ინვესტიციიდან მიღებული წმინდა მოგება უფრო მეტია დისკონტირების შედარებით ნაკლები ზომის შემთხვევაში, ანუ იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც ანმყოზე ორიენტირებული არ არიან.

რესურსების კონკრეტული სახით გამოყენება ზღუდავს მათი სხვა სახით გამოყენებას, ამიტომ საზოგადოებას ადამიანისეულ კაპიტალში სუბსიდირების სურვილი ექნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სოციალური სარგებელი აჭარბებს სოციალურ დანახარჯებს. ადამიანისეულ კაპიტალთან დაკავშირებით გადაწყვეტილებების მიღებაზე მოქმედი ფაქტორების გათვალისწინებისას ვლინდება ზოგიერთი ისეთი პირობა, რომლის დროსაც დანახარჯი აჭარბებს სარგებელს. შედარებით ასაკოვანი (ან შუა ხნის) მომუშავეების შემთხვევაში ინვესტიციის დაბანდების შედეგად მომავალში მისაღები სარგებლის მიმდინარე ღირებულება შეიძლება იმდენად შეზღუდული იყოს, რომ დანახარჯებზე ნაკლები გამოვიდეს. დანახარჯი აღემატება სარგებელს ანმყოზე ორიენტირებული მომუშავისათვის, ან მათთვის, რომლებიც ძნელად ითვისებენ ახალ უნარ-ჩვევებს. ამ მიზეზით ვაჭრობის გამო იძულებით გადაადგილებულმა უამრავმა დაბალკვალიფიციურმა მომუშავემ შეიძლება, თავი აარიდოს ადამიანისეულ კაპიტალში ადრეულ ეტაპზე ინვესტირებას იმავე მიზეზების გამო. ამგვარად, ტრენინგის სუბსიდები შეიძლება არ იყოს რესურსების ყველაზე ოპტიმალურად გამოყენების საშუალება მრავალი ადგილმონაცვლე მომუშავისათვის (რეალურად, სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული, უფრო მასშტაბური ტრენინგის პროგრამების შეფასების მიხედვით, როგორც ამერიკის შეერთებულ შტატებში (იხ. მე-9 თავი), ისე ევროპაში,²⁷ სახელმწიფო ტრენინგის შედეგად მიღებული წმინდა სარგებელი საუკეთესო შემთხვევაში საკმაოდ მოკრძალებულია).

შემოსავლის მხარდაჭერის პროგრამები

როგორც აღმოჩნდა, ტრენინგი ან ადგილმონაცვლეობასთან ადაპტაციის მიზნით გაღებული ინვესტიციის დაბანდება შეიძლება არ იყოს გამართლებული. ამ პრობლემის საპასუხოდ ქვეყნის მთავრობა ადგილმონაცვლეებს სთავაზობს უმუშევრობის დახმარებას ან გარკვეული თანხების გაცემას, რათა ასაკოვან მომუშავეებს, ადგილმონაცვლეობის გამო შეეძლოთ შედარებით ადრე პენსიაზე გასვლა. უმუშევრობისა და საპენსიო დახმარების დიდი თანხა უზრუნველყოფს ვაჭრობის გაფართოების გამო გადაადგილებულ ადამიანთა კომპენსაციას, თუმცა ასეთი სარგებელი, როგორც შევიტყვეთ მე-6, მე-7 და მე-14 თავებში, ხელს უწყობს დაუსაქმებლობას. ცხადია, სამუშაო ძალის შემცირება ამცირებს გაზრდილ ვაჭრობასთან დაკავშირებულ პროდუქციის წარმოებით მიღებულ სარგებელს.

²⁷ Jochen Kluge et al., *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspectives* (Berlin: Springer, 2007).

დახმარების ალტერნატიული ფორმა, რომელიც ხელს უწყობს დასაქმებას, გულსხმობს დასაქმებული პირების უშუალოდ სუბსიდირებას. გამომუშავებულ შემოსავალზე საგადასახადო შეღავათები, რომლებზეც ვისაუბრეთ მე-6 თავში, ასეთი პროგრამის მაგალითია, თუმცა ვაჭრობის მიზეზით გადაადგილებული მომუშავეები უშუალოდ სამიზნედ არ გვევლინებიან. პროგრამა, რომელიც უშუალოდ ვაჭრობის მიზეზით ადგილმონაცვლე მომუშავეებზე ორიენტირდება, არის „ხელფასის დაზღვევა“. ამ პროგრამის თანახმად, თუ ახალ სამუშაოზე გადანაცვლებული პირები იმაზე ნაკლებ ხელფასს იღებენ, ვიდრე ძველ სამსახურში, ფინანსდებიან ქვეყნის მთავრობიდან, რომელიც უკიდურეს შემთხვევაში სხვაობის ნაწილს მაინც ფარავს. მაგალითად, შეერთებულ შტატებში მოქმედებს პროგრამა გარკვეული კატეგორიის ხანდაზმული მუშაკებისთვის, რომლებიც სარგებლობენ დარგობრივი ადაპტაციის დახმარების პროგრამით. იგი ითვალისწინებს მათთვის წლიური შემოსავლის დანაკარგის მინიმუმ ნახევრის ანაზღაურებას ორი წლის ვადით, თუ ისინი დასაქმდებიან ახალ სამსახურში გათავისუფლებიდან 26 კვირის ვადაში და წელიწადში გამოიმუშავენ 50 000\$-ზე ნაკლებს.²⁸ ეს პროგრამა შედარებით ახალია და მიზნად ისახავს იმ ადგილმონაცვლე მომუშავეების დასაქმების დაჩქარებას, თუნდაც დაბალი ხელფასით, რომელთა პროფესიულ გადამზადებაშიც (ტრენინგშიც) ინვესტიციის დაბანდება შესაძლოა, არ იყოს მიზანშეწონილი.

სუბსიდირებული დასაქმება

ყველა სახის ტრენინგს როდი მოაქვს წმინდა სოციალური სარგებელი. ამ პრობლემის საპასუხოდ, მთავრობა ახდენს ადგილმონაცვლე მომუშავეების დამსაქმებლების სუბსიდირებას, რომელთათვისაც ტრენინგის ხარჯები შედარებით მაღალია ან მოსალოდნელი სარგებელი შედარებით დაბალი.²⁹ პროგრამის განხორციელების ერთ-ერთი გზაა, დამსაქმებლებისთვის ხელფასის ხარჯების სუბსიდირება იმ შემთხვევაში, თუ, მაგალითად, ისინი დასაქმებენ შედარებით ასაკოვან, ან დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაო ძალას, რომლებიც იძულებით გადაადგილდნენ ვაჭრობის ან ოფშორინგის მიზეზით. როგორც მე-3 თავში შევიტყვეთ, დამსაქმებლებისთვის ხელფასის ხარჯის სუბსიდირება გაზრდის სამიზნე ჯგუფების დასაქმებასა და ხელფასს, ხოლო ამ ორი მაჩვენებლის კომბინაცია დამოკიდებული იქნება ბაზარზე სამიზნე სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდების ფორმაზე. როგორც ამ თავის ბოლოს მოტანილი ემპირიული კვლევა ცხადყოფს, კერძო დასაქმების სუბსიდიები ტრენინგთან შედარებით უფრო ეფექტიანი საშუალებაა სამუშაო ძალის ხელმეორედ დასაქმების დასაჩქარებლად.

სუბსიდირებული დასაქმების კიდევ ერთი სახე ისაა, რომ მთავრობამ შეასრულოს „ბოლო ინსტანციის დამსაქმებლის“ როლი და გარკვეული პერიოდით უშუალოდ დაასაქმოს სამიზნე სამუშაო ძალა საზოგადოებრივ პროექტებზე. ეს პროგრამები ნაკლებად ეხმარება მომუშავეებს, მიიღონ არასუბსიდირებული სამუშაო მომავალში (იხ. თავის ბოლოს მოცემული ემპირიული კვლევა).

²⁸ მომუშავეები უნდა იყვნენ 50 წელს გადაცილებული და ჰქონდეთ შეზღუდული უნარი. გარდა ამისა, მათი ახალი სამუშაო უნდა იყოს სრული განაკვეთით, სუბსიდის მაქსიმალური ზღვარი კი 10 000\$-ია ორწლიან პერიოდში. იხ. Baicker and Rehavi, “Policy Watch: Trade Adjustment Assistance,” for additional details. For a monograph on wage insurance, see Robert J. LaLonde, “The Case for Wage Insurance,” Council on Foreign Relations, Council Special Report no. 30 (September 2007).

²⁹ ამ სახის სუბსიდიებს გვთავაზობს Adrian Wood, *North-South Trade, Employment, and Inequality: Changing Fortunes in a Skill-Driven World* (Oxford: Clarendon Press, 1994).

კომპენსაციის მასშტაბი

ჩვენი ანალიზის თანახმად, გაფართოებული ვაჭრობისა და წარმოების განაწილებით გამოწვეული მომუშავეების გადაადგილება მსგავსია ტექნოლოგიური პროგრესით გამოწვეული გადაადგილებისა. პრაქტიკაში ძალზე რთულია იმის განსაზღვრა, ფაქტობრივად, ამ ორი ძალიდან თუ რომელმა განაპირობა პირის გადაადგილება. როგორც აღვნიშნეთ, არსებობს სხვა უამრავი ფაქტორი, რომლებიც იწვევენ დინამიურად განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების ცვლილებას. ასეთი ფაქტორებია, მაგალითად, შემოსავლის, უპირატესობებისა და დემოგრაფიული მახასიათებლების ცვლილება. ამდენად, საერთაშორისო ვაჭრობის ბარიერების შემცირება ტენდენციურად ზრდის იმ მომუშავეების რაოდენობას, რომელთა სამუშაოც უცხო ქვეყანაში გადაადგილდება.

ნორმატიული ეკონომიკის თანახმად, კომპენსაციის პრინციპი ყველა გარიგებაზე ვრცელდება, რომელთა შემთხვევაშიც საზოგადოების ზოგიერთი წევრი იძულებულია, განიცადოს ზარალი საერთო ინტერესებიდან გამომდინარე. თავის მხრივ, გაფართოებული საერთაშორისო გარიგებები სამუშაო ძალის გადაადგილების განმაპირობებელი მრავალი ფაქტორიდან მხოლოდ ერთ-ერთი და, სავარაუდოდ, შედარებით სუსტი ფაქტორია. ამდენად, ძნელია იმ საკომპენსაციო პროგრამების გამართლება, რომელთა სამიზნეც მხოლოდ ვაჭრობით გამოწვეული გადაადგილებაა. ფაქტობრივად, რესურსების რაოდენობა და დრო, რაც საჭიროა იმის შესამონეშლად, რომ მომუშავეთა კონკრეტული ჯგუფის გადაადგილება ნამდვილად საერთაშორისო ვაჭრობით ან პროდუქციის განაწილებითაა გამოწვეული, ერთ-ერთი მიზეზია, რის გამოც დარგობრივი ადაპტაციის დახმარების პროგრამით მხოლოდ მცირე რაოდენობის ამერიკელი მომუშავეები სარგებლობენ.³⁰ ამის საპირისპიროდ, ევროპის მრავალ ქვეყანაში მოქმედებს „შრომის ბაზრის აქტიური სამოქმედო გეგმები“, რომელთა ფარგლებშიც ტრენინგით სარგებლობს და დასაქმების შემწეობას იღებს ნებისმიერი ადგილმონაცვლე მომუშავე, ადგილმონაცვლეობის მიზეზის მიუხედავად. მართალია, ეს ევროპული გეგმები ნამდვილად არ არის საყოველთაოდ წარმატებული, მაგრამ მნიშვნელოვნად ამსუბუქებენ ზემოხსენებულ რთულ პროცესს.³¹

აღსანიშნავია, რომ შედარებით მასშტაბური ვაჭრობისა და პროდუქციის განაწილების ხარჯები მხოლოდ ადგილმონაცვლე მომუშავეებს როდი აწვებათ ტვირთად! ნებისმიერი მიზეზით ეკონომიკაში ცვლილების გამომწვევი ფაქტორების გაძლიერებისას, იქნება ეს ტექნოლოგიური პროგრესი, მეტი გახსნილობა საერთაშორისო გარიგებებისადმი თუ სხვ., ფაქტობრივად, ადგილმონაცვლე მომუშავეების გარდა, სხვებიც დგებიან გარკვეული პრობლემის წინაშე, კერძოდ, მათი მომავალი გაურკვეველია.

როგორც ვამტკიცებდით, საერთაშორისო გარიგებების ბარიერების შემცირების ზემოქმედების ქვეშ მოქცეულ შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი უფრო ელასტიკურია. იმის დასადაგენად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობის ცვლილება თუ როგორ მოქმედებს დასაქმებასა და ხელფასზე, განვიხილოთ 16.3 ნახაზზე მოცემული მოთხოვნის შედარებით არაელასტიკური მრუდი (D_0) და შედარებით ელასტიკური მრუდი (D_1). დაუშვათ, მიწოდების მრუდი მოცემულია, სანყისი წონასწორობა ორივე მრუდის შემთხვევაში დგება W^* ხელფასისა და W^* დასაქმების პირობებში. ახლა დაუშვათ, რომ პროდუქტის ფასები ეცემა, რის შედეგადაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ორივე მრუდი ქვემოთ ინაცვლებს თა-

³⁰ იხ. Baicker and Rehavi, "Policy Watch: Trade Adjustment Assistance."

³¹ იხ. Kluge et al., Active Labor Market Policies in Europe.

ნაბარი ვერტიკალური მანძილით (*ab*). ხელფასისა და დასაქმების წონასწორობის ახალი მდგომარეობები მოთხოვნის არაელასტიკური მრუდისთვის დამყარდება *x* წერტილში, ხოლო მოთხოვნის ელასტიკური მრუდისთვის – *y* წერტილში. ამდენად, პროდუქციის ფასების ამგვარი ვარდნით გამოწვეული დასაქმებისა და ხელფასის დანაკარგი მით მეტია, რაც მეტად ელასტიკურია მოთხოვნის მრუდი. ამგვარად, თუ საერთაშორისო კონკურენციის ზრდის მიზეზით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდები დროთა განმავლობაში უფრო ელასტიკური ხდება, ფასების ნებისმიერი მერყეობა სასაქონლო ბაზარზე დაკავშირებული იქნება შრომის ბაზარზე დასაქმებისა და ხელფასების უფრო მასშტაბურ ცვლილებებთან. თუმცა აღსანიშნავია, რომ საერთაშორისო ვაჭრობისადმი მეტად გახსნილობის გამო სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდების ელასტიკურობის ზრდის ფაქტობრივი მნიშვნელობების დადგენა ჯერჯერობით ვერ ხერხდება.³²

თუ თეორიულად, ტექნოლოგიისა და ვაჭრობის შედეგად საზოგადოების მხრიდან შესაძლებელია მოხმარების გაზრდა, უნდა გვაცხადოს, რომ ინდივიდები ცდილობენ *სარგებლიანობისა* და არა შემოსავლის გაზრდას. ამდენად, უფრო დიდი საზრუნავი გაურკვეველ მომავალთან დაკავშირებით საერთაშორისო ვაჭრობის გარიგებების გაფართოების დამატებითი ხარჯია. ადამიანები, რომლებიც სარგებელს იღებენ ვაჭრობით, ვალდებული არიან, დაარწმუნონ სხვები საერთაშორისო ვაჭრობის ბარიერების შემცირების მიზანშეწონილობაში. ერთ-ერთი კვლევით დადგინდა, რომ საერთაშორისო ვაჭრობისადმი მეტად გახსნილ ქვეყნებს უფრო დიდი მთავრობა ჰყავთ, სავარაუდოდ, იმის გამო, რომ მთავრობის დანახარჯები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ რისკის შემცირების საქმეში.³³

ეპირიული კვლევა

ევროპის შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შეფასება: მეთაანალიზი

როგორც ვნახეთ, საზოგადოებაში ვაჭრობის გაფართოების მიზეზით დაზარალებულ პირთა დახმარების ერთ-ერთი მაგალითი ევროპული ქვეყნების მიერ „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის“ (ერთი ან რამდენიმე) მიღება იყო. ასეთი პოლიტიკა/სამოქმედო კურსები ითვალისწინებენ ტრენინგის პროგრამებს, კერძო სექტორში დასაქმების სუბსიდიებსა და უშუალოდ სახელმწიფო დასაქმების პროგრამებს იმ მიზნით, რომ დაეხმარონ ადგილმონაცვლე პირებს, რათა მიიღონ საჭირო კვალიფიკაცია და ახალი სამსახური. გასულ ათწლეუ-

ლებში ევროპის 15 ქვეყანაში ჩატარდა ასეთი პროგრამების შემსწავლელი ათეულობით კვლევა. მათი მიზანი იყო აღნიშნული სამოქმედო პოლიტიკის შეფასება – რამდენად უწყობდა ხელს უმუშევრობის პერიოდის შემცირებას ან ხელმეორედ დასაქმების ალბათობის გაზრდას. გასათვალისწინებელია, რომ ყოველი პროგრამა უნიკალური მახასიათებლებითა და გარემოებებით ხასიათდება. გარდა ამისა, როგორც მოტანილი ემპირიული კვლევებით შევიტყვეთ, ნამოჭრილ მეთოდოლოგიურ პრობლემებს მკვლევრები წყვეტენ სხვა-

³² ამ თემასთან დაკავშირებული ლიტერატურის ჩამონათვალი იხ. წყაროში: Goldberg and Pavcnik, „Distributional Effects of Globalization in Developing Countries.“

³³ Dani Rodrik, “Why Do More Open Economies Have Bigger Governments?” *Journal of Political Economy* 106 (October 1998): 997–1032.

დასხვა მეთოდითა და დაშვებებით. ამგვარად, რადგან არ არსებობს პოლიტიკის გამსაზღვრელი ერთი რომელიმე ძირითადი შემფასებლობითი კვლევა, ბუნებრივად ჩნდება კითხვა: სხვადასხვა კვლევის გათვალისწინებით, რამდენად შესაძლებელია ისეთი განზოგადების მიღება, რომელსაც წარმატებით გამოვიყენებთ სახელმწიფო სამოქმედო კურსის შესამუშავებლად?

შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა ევროპის ცალკეულ ქვეყანასა თუ დაწესებულებაში, სადაც ხდება მისი გამოყენება, ძირითადად, საკმაოდ ეფექტიანია, რადგან ყოველი პროგრამა შეიძლება მიჩნეული იყოს როგორც დამოუკიდებელი ექსპერიმენტი. თუკი შესაძლებელია მრავალრიცხოვანი ექსპერიმენტების შედეგების ეფექტიანად შედარება, ეს იმას ნიშნავს, რომ შესაძლებელია იმის დადგენაც, თუ პროგრამის რომელი კომპონენტი უწყობს ხელს ახალ სამსახურში გადანაცვლებას. „მეტაანალიზი“ კვლევების შედეგების შეჯამებისა და ანალიზის მიზნით სხვადასხვა სტატისტიკურ მეთოდს გვთავაზობს.

უკანასკნელ პერიოდში გამოქვეყნებული 137 საშემფასებლო კვლევის მეტაანალიზის ფარგლებში კვლევების შედეგები კლასიფიცირებულია იმის მიხედვით, რამდენად უწყობდა პროგრამა ხელს, ან რამდენად აფერხებდა სამუშაო ძალის სწრაფად მოწყობას ახალ სამსახურში.

შემდეგ მიიღებოდა „შედეგის“ ცვლადი და მას ენიჭებოდა: მნიშვნელობა „1“, თუ კვლევის ფარგლებში შესწავლილი პროგრამა წარმატებული იყო და მნიშვნელობა „0“, თუ პროგრამა წარუმატებელი იყო. პროგრამის შედეგის, როგორც ასახსნელი ცვლადის (დამოკიდებული ცვლადის), მიხედვით, მეტაანალიზის შედეგად ასევე მიიღებოდა მონაცემები დამოუკიდებელი (ამხსნელი) ცვლადის ოთხი კატეგორიის შესახებ: შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ტიპი და მისი დაფინანსების დონე; ქვეყანაში უმუშევრობისა და ეკონომიკური ზრდის ტემპი; დეკადა, რომლის განმა-

ვლობაშიც გაიზომა შედეგი; და ქვეყანაში მოქმედი კანონმდებლობით რამდენად „დაცულნი“ არიან მომუშავეები სამსახურიდან დათხოვნისგან.

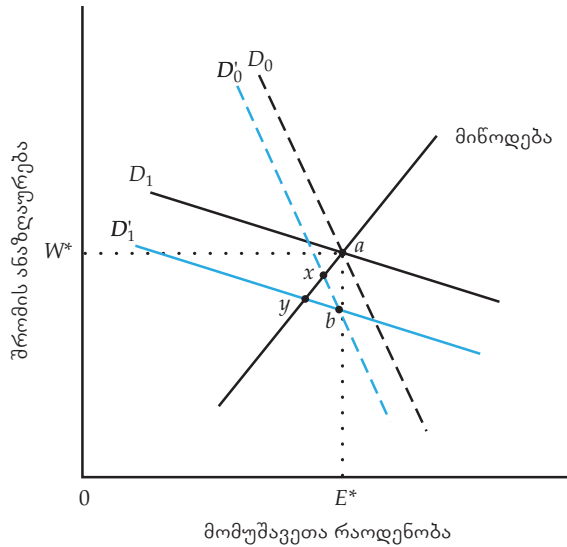
არსებითად, მეტაანალიზი შედეგობრივი და დიქტომიური შედეგობრივი ცვლადის რეგრესორებისგან ზემოთ მოცემული დამოუკიდებელი ცვლადის მიმართ.⁵ ანალიზით დადგინდა, რომ სხვა კატეგორიების ცვლადების მუდმივობის პირობებში, შრომის აქტიური ბაზრის ის სამოქმედო კურსები, რომლებიც ითვალისწინებდნენ დასაქმების სუბსიდიების გაცემასა და დახმარების განევას (ასევე, ნახალისებას) სამუშაოს ძებნისას, უფრო ეფექტიანი იყო, ვიდრე ტრენინგის პროგრამები, რომელთა მიზანიც ახალ სამსახურში მოწყობის დახმარება იყო. პროგრამები, რომლებიც ითვალისწინებდა ადგილმონაცვლე პირების დასაქმებას საზოგადოებრივ პროექტებში, ტრენინგებთან შედარებით ნაკლებად ეხმარებოდა სამუშაოს მაძიებლებს სტაბილური სამუშაო ადგილების მოპოვებაში. როგორც ანალიზმა ცხადყო, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკით გათვალისწინებული პროგრამები ნაკლებად ამცირებდა უმუშევრობის ხანგრძლივობას იმ ქვეყნებში, რომლებიც უკეთ იცავდნენ მომუშავეებს სამსახურიდან დათხოვნისგან (როგორც მე-5 თავიდან გვახსოვს, დასაქმებულთა გათავისუფლების გამო დამსაქმებლის მზარდი დანახარჯები ზრდის დამსაქმებლის იმ დანახარჯსაც, რომელსაც იგი გასწევს სამუშაო ძალის დაქირავებაზე).

5 დამოკიდებული ცვლადის სახით დიქტომიური ცვლადის გამოყენება, რომელიც იღებს მხოლოდ ორ მნიშვნელობას: 0-სა და 1-ს, რეგრესიულ ანალიზში ნამოჭრის სერიოზულ სტატისტიკურ პრობლემას. იგი ამ კვლევაში გადაჭრილია კარგად ცნობილი მეთოდოლოგიის გამოყენებით, რომელსაც „პრობიტანალიზი“ ეწოდება.

წყარო: Jochen Kluge et al., *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspectives* (Berlin: Springer, 2007): 172–185.

ნახაზი 16.3

სამუშაო ძალაზე
მოთხოვნის
არაელასტიკური და
ელასტიკური მრუდების
თანაბარი
ვერტიკალური
გადაადგილების
შედეგების შედარება



შეჯამება

როგორც ვნახეთ, საერთაშორისო ვაჭრობის ბარიერების შემცირებამ შრომის ბაზარზე ისეთი მოვლენების გაძლიერება გამოიწვია, რომლებიც სხვა ფაქტორებით იყო გამოწვეული, მაგალითად, ტექნოლოგიური პროგრესით. ისინი მოქმედებენ კვალიფიციური სამუშაო ძალის ფარდობითი მოთხოვნის ზრდაზე. განათლების სფეროში დაბანდებული ინვესტიციებიდან ამონაგების ზრდისა და მომუშავეთა იმ რისკის ფონზე, რომელიც გულისხმობს მათ შეეუბნას სამუშაო ძალის მოთხოვნის ცვლილებასთან შრომითი კარიერის განმავლობაში, ქვეყნების მთავრობათა მხრიდან შეიმჩნევა განათლების ხელშეწყობისა და გაუმჯობესების უფრო აქტიური ღონისძიებების გატარების მცდელობა. რაც მეტი კოგნიტური უნარი აქვს სამუშაოს მძიებელს, მით უფრო მრავალფეროვანია იმ სამუშაოთა ჩამონათვალი, რომლებზეც იგი წარმატებით დასაქმდება. გარდა ამისა, ასეთ პიროვნებას მეტი შესაძლებლობა აქვს, უფრო მარტივად (და, შესაბამისად, უფრო იაფად) აითვისოს ახალი უნარები. ახალგაზრდების ხელშეწყობა, მიიღონ მაღალი სტანდარტის განათლება, სავარაუდოდ, ერთადერთი და ყველაზე მნიშვნელოვანი პროგრამაა, რომლის განხორციელებითაც ქვეყნის მთავრობა ხელს უწყობს საკუთარ მოქალაქეებს, გადალახონ საერთაშორისო ვაჭრობის გაფართოებით გამოწვეული სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილების პრობლემა.³⁴

³⁴ ვრცელი ანალიზი, რა ღონისძიებების მიღება ევალება ქვეყნის მთავრობას საზოგადოების მიერ სარგებლის მიღების (და ფართოდ გავრცელება) უზრუნველსაყოფად საერთაშორისო ვაჭრობისადმი მეტი გახსნილობის გამო, იხ.: Stiglitz, Making Globalization Work, პირველ რიგში კი, მე-2 თავი. ამ საკითხზე კიდევ ერთ დამატებით შეხედულებას გაეცანით ნაშრომში: Dennis J. Snower, Alessio J. G. Brown, და Christian Merkl, "Globalization and the Welfare State: A Review of Hans-Werner Sinn's Can Germany Be Saved?" Journal of Economic Literature 47 (March 2009): 136–158.

კითხვები გამომრებისთვის

- შეფარდებითი უპირატესობის პრინციპის ახსნისა და დემონსტრირების მიზნით ამ თავში ავტორები ერთმანეთს ადარებდნენ ორი, A და B, ქვეყნის სანარმოო საშუალებებს ვაჭრობის არსებობისა და არარსებობის პირობებში. ალბათ, სტუდენტები შეამჩნევდნენ, რომ, თუმცა წარმოების საერთო შესაძლო მოცულობა B ქვეყანაში მეტი იყო A ქვეყნის იმავე მაჩვენებელთან შედარებით (შეადარეთ 16.1 და 16.2 ნახაზები), მსჯელობაში არ იყო დაკონკრეტებული ამ ქვეყნების მოსახლეობის რაოდენობა. შეიცვლება თუ არა შეფარდებითი უპირატესობის ანალიზის შედეგები, თუ B ქვეყნის მოსახლეობა: (ა) ზომით A ქვეყნის მოსახლეობის ტოლია, ან (ბ) 10-ჯერ აღემატება A ქვეყნის მოსახლეობას (რა შემთხვევაშიც, შესაბამისად, B ქვეყანა იქნება უფრო ღარიბი სულადობრივი შემოსავლის მიხედვით, ვიდრე A ქვეყანა). პასუხი ახსენით!
- მაგალითების გამოყენებით აჩვენეთ, თუ რატომ ახდენს განათლება მნიშვნელოვან გავლენას შრომის ბაზარზე, საბოლოოდ კი – შემოსავლის განაწილებაზე და, ძირითადად, რა ზომებს მიმართავს ამა თუ იმ ქვეყნის მთავრობა.
- დავუშვათ, ზოგიერთმა ამერიკულმა ფირმამ, რომლებიც აწარმოებენ ბინის ძარცვის სანინაალმდეგო საგანგაშო სისტემებს, გადაწყვიტა (დამოუკიდებლად) ეს წარმოება გადაეტანა აზიაში ან ლათინურ ამერიკაში, სადაც ამ ადგილებში დანახარჯები გაცილებით იაფია. ეკონომიკური თეორიის გამოყენებით, გააანალიზეთ, როგორ იმოქმედებს ამერიკული ფირმების ასეთი გადაწყვეტილება ამერიკელების დასაქმების დონეზე განგაშის სისტემების წარმოების სფეროში! რა აძლიერებს/ამცირებს ამ ზემოქმედებას?
- თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ არსებული ერთ-ერთი კრიტიკული შეხედულების თანახმად, თავისუფალი ვაჭრობა ადგილობრივ სამუშაო ადგილებს სპობს იმის გამო, რომ ინვესტორები მომუშავეთა ბაზრიდან გაძევებას. ეს გამონეწულია იმ ფაქტით, რომ იმპორტირებული საქონელი ხშირად უფრო იაფია, ვიდრე ადგილობრივი. გააანალიზეთ ეს მოსაზრება, წამოაყენეთ თქვენი შეხედულებები და გაამყარეთ ისინი სასწავლო მაგალითით!
- ტელენამყვანი B აკეთებს შემდეგ კომენტარს: „სატარიფო პოლიტიკისა და ამერიკელი მწარმოებლების დაცვის სხვა საშუალებების გაუქმება დაბალი ხელფასის მქონე ქვეყნების მხრიდან კონკურენციის გამო მხოლოდ და მხოლოდ შეამცირებს სამუშაო ადგილებს ამერიკაში.“ გამოთქვით აზრი ეკონომიკურ თეორიაზე დაყრდნობით!
- გლობალიზაციას ხშირად აკრიტიკებენ არა მხოლოდ განვითარებადი, არამედ განვითარებული ქვეყნებიც, როგორებიცაა ამერიკის შეერთებული შტატები და ევროკავშირის წევრი ქვეყნები. იმსჯელეთ ამ საკითხზე წინამდებარე თავის შინაარსისა და მოყვანილი რეალური სასწავლო მაგალითების გათვალისწინებით!
- ტელენამყვანი D აკეთებს შემდეგ კომენტარს: „ის ფაქტი, რომ ვაჭრობის გაფართოების შედეგად იზრდება ქვეყნის საერთო ეროვნული შემოსავალი, მხოლოდ ერთ ფაქტზე მეტყველებს – ვაჭრობის გაფართოება ხელსაყრელია ჩვენი ქვეყნისთვის“. გამოთქვით აზრი ეკონომიკურ თეორიაზე დაყრდნობით!

ამოცანები

- M ქვეყანას აქვს შესაძლებლობა, გამოუშვას 50 მილიონი ველოსიპედი ან დაამზადოს 60 მილიონი მაცივარი ნელინადში, N ქვეყანას კი შეუძლია გამოუშვას 75 მილიონი ველოსიპედი ან დაამზადოს 50 მილიონი მაცივარი ნელინადში. წარმოებრივი შესაძლებლობების მრუდი ორივე ქვეყნისთვის წრფივია.
 - რამდენია ველოსიპედის ალტერნატი-

ული დანახარჯი თითოეულ ქვეყანაში? რამდენია მაცივრის ალტერნატიული დანახარჯი თითოეულ ქვეყანაში?

ბ. რომელ ქვეყანას აქვს ველოსიპედების წარმოების შეფარდებითი უპირატესობა? რატომ?

გ. უნდა დაამყაროს თუ არა ამ ორმა ქვეყანამ სავაჭრო ურთიერთობა ერთმანეთთან? უარყოფითი პასუხი ახსენით. დადებითი პასუხის შემთხვევაში, უპასუხეთ, რომელმა ქვეყანამ უნდა აწარმოოს ველოსიპედები და რომელმა – მაცივრები!

2. C ქვეყანას აქვს შესაძლებლობა, დაამზადოს 200 ტონა ხორბალი ან გამოუშვას 50 მილიონი ავტომობილი წელიწადში, D ქვეყანას კი შეუძლია, დაამზადოს 500 ტონა ხორბალი ან გამოუშვას 125 მილიონი ავტომობილი წელიწადში. წარმოებრივი შესაძლებლობების მრუდი ორივე ქვეყნის შემთხვევაში წრფივია.

ა. რამდენია ხორბლის ალტერნატიული დანახარჯი თითოეულ ქვეყანაში? რამდენია ავტომობილის ალტერნატიული დანახარჯი თითოეულ ქვეყანაში?

ბ. რომელ ქვეყანას აქვს ხორბლის დამზადების შეფარდებითი უპირატესობა? რატომ?

გ. უნდა დაამყაროს თუ არა ამ ორმა ქვეყანამ სავაჭრო ურთიერთობა ერთმანეთთან? უარყოფითი პასუხი ახსენით. დადებითი პასუხის შემთხვევაში, უპასუხეთ, რომელმა ქვეყანამ უნდა დაამზადოს ხორბალი და რომელმა უნდა გამოუშვას მაცივრები!

3. დავუშვათ, კლიენტებთან ურთიერთობის სამსახურის მომუშავეების ზღვრული მწარმოებლურობა მდიდარ ქვეყანაში შეადგენს $MP_L = 17 - 0.6L$. სადაც L აღნიშნავს მომუშავეთა რაოდენობას (ათასობით). კლიენტებთან ურთიერთობის სამსახურის მუშაკების ზღვრული მწარმოებლურობა ღარიბ ქვეყანაში კი შეადგენს $MP_L = 11 - 0.8L$. ამჟამად მდიდარ ქვეყანაში კლიენტებთან ურთიერთობის სამსახურში დასაქმებულია 10 000 პირი 20\$/სთ ანაზღაურებით. ღარიბ ქვეყანაში კლიენტებთან ურთიერთობის სამსახურში მუშაობს 5 000 თანამშრომელი 10\$/სთ ანაზღაურებით. მდიდარ ქვეყანაში მოქმედი ფირმა გეგმავს კლიენტებთან ურთიერთობის სამსახურის 1 000 სამუშაო ადგილის გადატანას ღარიბ ქვეყანაში. თქვენი აზრით, რამდენად მიზანშეწონილი იქნება ფირმის მხრიდან ასეთი ნაბიჯი? პასუხი – დადებითიც და უარყოფითიც – ახსენით!

რეკომენდებული ლიტერატურა

Anderson, James E., and Eric van Wincoop. "Trade Costs." *Journal of Economic Literature* 42 (September 2004): 691–751.

Freeman, Richard. "Trade Wars: The Exaggerated Impact of Trade in Economic Debate." National Bureau of Economic Research, working paper no. 10000 (September 2003).

Goldberg, Pinelopi Koujianou, and Nina Pavcnik. "Distributional Effects of Globalization in Devel-

oping Countries." *Journal of Economic Literature* 45 (March 2007): 39–82.

Lawrence, Robert Z. *Blue-Collar Blues: Is Trade to Blame for Rising US Income Inequality?* Washington, D.C.: Peterson Institute for International Economics, 2008.

Stiglitz, Joseph. *Making Globalization Work*. New York: W. W. Norton and Company, 2006.

კითხვები გამეორებისთვის – კენტი კითხვების პასუხები

თაზო 1

კითხვები გამეორებისთვის

1. ყველაზე მნიშვნელოვანი წინაპირობა, რომელიც ნორმატიულ ანალიზს უდევს საფუძვლად, ისაა, რომ, თუ კონკრეტული გარიგება ყველა მხარისთვის მოგებიანია და, ამასთან, სხვებისთვის ზიანი არ მოაქვს, „კარგია“. ეს კრიტერიუმი თავისთავად გულისხმობს, რომ მხარემ თუ მხარეებმა, რომლებიც ზარალდებიან გარიგების შედეგად, უნდა მიიღონ ზიანის კომპენსაცია (სხვა სიტყვებით, გარიგების ყველა მონაწილე ნებაყოფლობით უნდა დასთანხმდეს გარიგებას). შრომის ბაზარზე ოპტიმალური მდგომარეობა მიიღწევა, როდესაც ბაზარზე ფორმდება ყველა ურთიერთხელსაყრელი გარიგება. თუ შრომის ბაზარზე გაუფორმებელი რჩება რომელიმე ურთიერთხელსაყრელი გარიგება, ასეთ შემთხვევაში ბაზარი ოპტიმუმის ნერტილში არ იმყოფება.

ერთ-ერთი პირობა, რომელიც აფერხებს ურთიერთხელსაყრელი გარიგებების გაფორმებას, არის არაინფორმირებულობა. მხარე შეიძლება ნებაყოფლობით დასთანხმდეს გარიგებას, რადგან იგი არ ფლობს ინფორმაციას ამ გარიგების ზოგიერთი არასასურველი ასპექტის შესახებ. ანალოგიურად, გარიგების პოტენციური მონაწილე შეიძლება წაგებიან მდგომარეობაში აღმოჩნდეს იმის გამო, რომ იგი არ ფლობს ინფორმაციას იმ სარგებლის შესახებ, რაც ამ გარიგებას მოაქვს. თუმცა ინფორმირებული პირებიც კი ვერ აფორმებენ გარიგებას ფარული ბარიერების გამო. ეს ბარიერები იმიტომ იქმნება, რომ სახელმწიფო ანებსებს აკრძალვებს გარკვეული სახის გარიგებებზე, ბაზარს არ გააჩნია სრული შესაძლებლობა, ერთმანეთს შეახვედროს გამყიდველები და მყიდველები, ან ბაზარი არ არსებობს იქ, სადაც პოტენციურად შეიძლება, არსებობდეს.

3. ორივე სცენარი იდენტურია ნორმატიული ეკონომიკის თვალსაზრისით, თუ ყველა დასაქმებული, რომელიც იძულებულია ა ხელფასით იმუშაოს, ნებისმიერ შემთხვევაში თანახმაა ამ პირობებით დასაქმებაზე. მიაქციეთ ყურადღება, ეს შედეგი არ ნიშნავს იმას, რომ რომელიმე სცენარის მიხედვით ზუსტად ეს პირები დასაქმდებიან, არამედ იგულისხმება მხოლოდ ის, რომ ორივე მხარე (სამუშაო ძალის მოთხოვნისა და მიწოდების მხარეები) აფორმებენ ურთიერთხელსაყრელ გარიგებებს.

5. ა. ასეთი ქცევა სრულად შეესაბამება სამსახურის დატოვების მოდელს, რომელიც ტექსტშია აღწერილი. ეკონომიკური თეორიის თანახმად, ითვლება, რომ მომუშაულები ცდილობენ სარგებლიანობის (კმაყოფილების) მაქსიმიზაციას. თუ ამ ორი სამუშაოს ყველა სხვა ასპექტი ანალოგიურია, ამ თეორიის თანახმად, მომუშაულები უპირატესობას მიანიჭებენ შედარებით მაღალანაზღაურებად სამუშაოს. თუმცა უმეტეს შემთხვევაში, ნებისმიერი ორი სამუშაო უამრავი მნიშვნელოვანი მახასიათებლით განსხვავდება, მათ შორის, სამუშაო გარემოთი, მენეჯერების

პიროვნული თვისებებითა და თანამშრომლებზე განხორციელებული ზენოლის ხარისხით. ამგვარად, ქალის ქცევის ერთი შესაძლო ინტერპრეტაცია შეიძლება ასეთი იყოს: მას სურდა, უარი ეთქვა საათში 50 ცენტზე, რათა ნაკლებად დაძაბულ გარემოში მუშაობის საშუალება ჰქონოდა.

- ბ. შეუძლებელია იმის დამტკიცება, რომ ქალის საქციელი ეფუძნება „რაციონალურობის“ იდეას. ეკონომისტები რაციონალურობას განმარტავენ როგორც კარგად გააზრებული გადაწყვეტილებების მიღებას, რომლებიც, როგორც ვარაუდობენ (გადაწყვეტილების მიღების მომენტში), გაზრდის ადამიანის პირად სარგებელს. ადამიანის ნებისმიერ ინდივიდუალურ მოქმედებაზე იმის თქმა, მისი ავტორი რაციონალურად იქცევა თუ არა, შეუძლებელია. ცხადია, ქალის გადაწყვეტილება სამსახურის დატოვების შესახებ შეიძლება აიხსნას როგორც კარგად მოფიქრებული, რომლის მიზანიც ქალის სარგებლიანობის (ანუ კმაყოფილების ხარისხის) გაზრდაა. თუმცა არსებობს მეორე ვარიანტიც: ქალი შეიძლება გაუცნობიერებლად გაბრაზდა და ისე მიიღო გადაწყვეტილება, რომ მის შედეგებზე არც კი უფიქრია.
- გ. ეკონომიკური თეორია არ მიიჩნევს, რომ ყველა ადამიანი ერთნაირად მოიქცევა. სავარაუდოდ, ისინი, როგორც ეკონომიკური აგენტები, ახდენენ სარგებლიანობის მაქსიმიზაციას, ყოველ ადამიანს კი პრეფერენციების საკუთარი სისტემა აქვს. ის ფაქტი, რომ ზოგიერთმა მომუშავემ გამოხატა რეაქცია ამ სტიმულზე, ზოგმა კი – არა, ეკონომიკურ თეორიასთან სრულ შესაბამისობაშია. ამგვარად, დასკვნა, რომ ეკონომიკური თეორიის მოქმედება ვრცელდება მომუშავეთა მხოლოდ გარკვეულ ჯგუფებზე, სხვებზე კი – არა, არ შეიძლება, მართებული იყოს. სრულიად შესაძლებელია, რომ სხვები ნაკლებად ნუხდებოდნენ არსებული მდგომარეობით და არც სურდეთ საათში 50 ცენტის დათმობა მხოლოდ იმის გამო, რომ სამსახურში დაძაბულობას გაქცეოდნენ.
7. ბავშვთა შრომის გამოყენების ამკრძალავი კანონები, სავარაუდოდ, არღვევენ ურთიერთსარგებლობის პრინციპს, ზოგიერთი სახის გარიგება, რომელიც მხარეებმა შეიძლება ნებაყოფლობით გააფორმონ, უკანონოდ ითვლება. თუმცა უკიდურეს შემთხვევაში, არსებობს ორი პირობა, როცა ასეთი აკრძალვები არ ეწინააღმდეგება ნორმატიული ეკონომიკის პრინციპებს: პირველი, ბავშვები, რომლებიც შრომით გარიგებებს აფორმებენ, შეიძლება, არ იყვნენ ინფორმირებული იმ საფრთხისა და შედეგების შესახებ, რაც კონკრეტულ გარემოში მუშაობისას მათ გადაწყვეტილებას მოჰყვება. ბუნებით ბავშვები გამოუცდელი არიან, საზოგადოება კი, როგორც ნესი, კანონებს მათივე უცოდინრობის დასაცავად იღებს; მეორე, საზოგადოებამ შეიძლება მიიღოს კანონები ბავშვთა შრომის შესახებ, რათა დაიცვას ისინი მათივე მშობლებისგან. ბავშვი, რომელსაც მშობლები აიძულებენ, იმუშაოს ჯანმრთელობისთვის საშიშ ან საზიანო გარემოში, ნებაყოფლობით არ თანხმდება ასეთ გარიგებას. ამგვარად, კანონი, რომელიც განსაზღვრულ სამუშაოზე ბავშვთა შრომის გამოყენებას კრძალავს, არ არღვევს ურთიერთსარგებლობის პრინციპს მშობლების მხრიდან იძულების შემთხვევაში.
9. პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის მიხედვით, ადამიანები სარგებელზე დადებითად რეაგირებენ, დანახარჯზე კი – უარყოფითად. ამდენად, ასეთი რეფორმის შედეგად, შეიძლება ზოგიერთ უმუშევარს 6 თვეზე მეტი ვადით უმუშევრად დარჩენის მოტივაცია მიეცეს. თუ სახელმწიფო ბიუჯეტი დროში ფიქსირებულია, უმუშევრობის საშუალო ვადის გახანგრძლივება აუცილებელს გახდის სახელმწიფო ხარჯების კორექტირებას – მაგალითად, მთავრობა შეკვეცავს განათლების ხარჯებს. ასეთი ნაბიჯი უარყოფითად იმოქმედებს ზოგიერთ ადამიანზე (მაგ., მოსწავლეებსა და სტუდენტებზე).

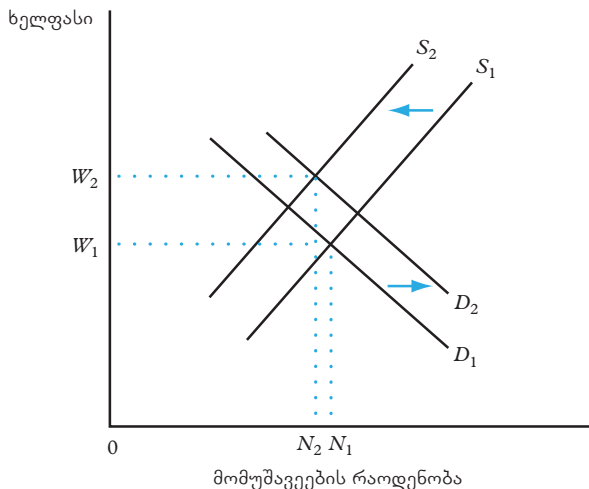
ამოცანები

1. (დანართი) მონაცემების გრაფიკული გამოსახულებით ნათლად ჩანს, რომ ასაკი და ხელფასი ერთდროულად იზრდება. შესაბამისი წრფივი მოდელი ასეთი იქნება: $W_i = a_0 + a_1 A_i + e_1$, სადაც W_i არის i -ური ადამიანის ხელფასი, A_i – i -ური ადამიანის ასაკი, a_0 და a_1 – წრფის პარამეტრები (რეგრესიის კოეფიციენტები), ხოლო e_1 – i -ური ადამიანისთვის შემთხვევითი ცდომილება. მიაქციეთ ყურადღება, რომ ხელფასი უნდა იყოს დამოკიდებული ცვლადი, ხოლო ასაკი ამხსნელი ცვლადი, და არა პირიქით.
3. დიახ, t სტატისტიკა (რეგრესიის კოეფიციენტი გაყოფილი მის საშუალო კვადრატულ გადახრაზე) ტოლია 0.3/0.1-ის ანუ 3-ის. როდესაც t სტატისტიკა მეტია 2-ზე, დარწმუნებით შეიძლება ითქვას, რომ კოეფიციენტით შესაფასებელი სიდიდე არ არის 0.
5. t სტატისტიკა იანგარიშება რეგრესიის კოეფიციენტის გაყოფით საშუალო კვადრატულ გადახრაზე. ასაკის კოეფიციენტისთვის t სტატისტიკა 0.25/0.10-ის, ანუ 2.5-ის ტოლია. სრული განაკვეთით მუშაობის კოეფიციენტისთვის t სტატისტიკა ტოლია 0.75/0.20-ის, ანუ 3.75-ის. ამგვარად, ორივე შეფასებული კოეფიციენტი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, რაც იმას ნიშნავს, რომ უარსაყოფია ჰიპოთეზა კოეფიციენტების 0-თან ტოლობის შესახებ.

თავი 2

კითხვები გამეორებისთვის

1. როგორც ნახაზზე ჩანს, მშენებლების გადინების შედეგად ეგვიპტის სამშენებლო სექტორისთვის დამახასიათებელი სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდმა წაინაცვლა მარცხნივ (S_1 -იდან S_2 წერტილში) მაშინ, როდესაც მშენებლების მომსახურებაზე მოთხოვნის მრუდმა წაინაცვლა მარჯვნივ (D_1 -იდან D_2 წერტილში). რადგან ორივე წაინაცვლების შედეგად თავისთავად გაიზარდა საბაზრო წონასწორული ხელფასი W_1 -იდან W_2 -ამდე, ცხადია, მოსალოდნელი იყო, ეგვიპტის სამშენებლო ინდუსტრიაში ხელფასები საშუალოზე უფრო მაღალი ტემპით გაზრდა. თუმცა ამ ორ წაინაცვლებას ურთიერთსაწინააღმდეგო შედეგები ჰქონდა. ასე რომ,

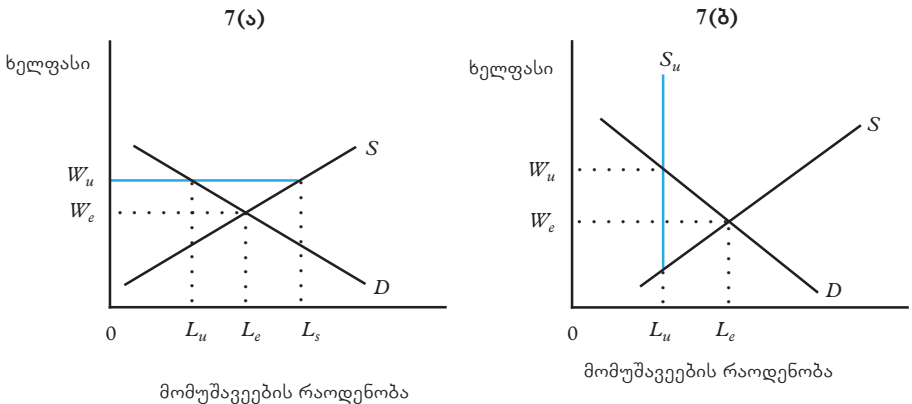


თეორიული თვალსაზრისით, დასაქმებაში მოსალოდნელი წმინდა ცვლილება ბუნდოვანია.

3. მრავალი ინჟინერი დაკავებულია საცდელ-საკონსტრუქტორო სამუშაოებით. შესაბამისად, თუ საცდელ-საკონსტრუქტორო სამუშაოების უდიდესი მომხმარებლები აპირებენ საკუთარი მოთხოვნის შემცირებას, მაშინ ინჟინრებზე მოთხოვნის მრუდი მარცხნივ გადაინაცვლებს, რის შედეგადაც შემცირდება ინჟინრების ხელფასი და დასაქმების დონე.
5. თუ ელექტროშემდუღებლების ხელფასი წონასწორულ ხელფასზე მაღალია, ეს იმას ნიშნავს, რომ კომპანია საკუთარ ელექტროშემდუღებლებს იმაზე მეტს უხდის, ვიდრე აუცილებელია და შედეგად შესაძლებელზე უფრო ნაკლები მომუშავის შრომას იყენებს. ამიტომ ამ შემთხვევაში უფრო მეტად მისაღებია, მომატებული ხელფასი განისაზღვროს როგორც ხელფასის ტარიფის გადამეტება საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე.

საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასის არსებობის ყველაზე თვალსაჩინო მაჩვენებელია სამუშაოს მსურველების გრძელი რიგები ვაკანტური ადგილის გამოჩენისთანავე. კიდევ ერთი მაჩვენებელია საკუთარი სურვილით სამსახურის დატოვების ძალზე დაბალი მაჩვენებელი, რამდენადაც მომუშავეები (ამ შემთხვევაში ელექტროშემდუღებლები), რომელთაც ასე გაუმართლა და იშოვეს სამუშაო, რომელშიც მათ საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მაღალ ხელფასს უხდიან, მთელი მონდომებით ცდილობენ სამუშაოს შენარჩუნებას.

7.



9. ასეთი მოთხოვნა მნიშვნელოვნად ზრდის კაპიტალის დანახარჯს და, როგორც ასეთი, მისი ზემოქმედება სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე საკმაოდ ბუნდოვანია. ერთი მხრივ, კაპიტალის დანახარჯის ზრდა წარმოების დანახარჯს გაზრდის და მასშტაბის ეფექტს გამოიწვევს, რაც დასაქმების შემცირების ტენდენციას წარმოშობს, ხოლო მეორე მხრივ, ეს მოთხოვნა გამოიწვევს კაპიტალის ღირებულების ზრდას სამუშაო ძალის ღირებულებასთან შედარებით და შეიძლება კაპიტალი ჩანაცვლოს ხელით შრომით. ამგვარად, ჩანაცვლების ეფექტის მოქმედებით გაიზრდება დასაქმების მაჩვენებელი მაშინ, როდესაც მასშტაბის ეფექტის მოქმედებით იგი მცირდება. წინასწარ იმის განსაზღვრა, თუ რომელი ეფექტი იქნება უფრო ძლიერი, მხოლოდ თეორიაზე დაყრდნობით, შეუძლებელია.
11. ა. ეკონომიკური წინსვლა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ გადინაცვლების ტენდენციას (ნებისმიერ ხელფასზე მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე იზრდება) ქმნის.

ბ. სამუშაო ადგილების უფრო ინტენსიურ ზრდას, რასაც თან სდევს ხელფასის დადებითი მიმართულებით ცვლილება, შედარებით ნაკლები ტემპით ექნება ადგილი, თუ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი კანადაში უფრო ვერტიკალური იქნება (ანუ ექნება შედარებით ნაკლები დადებითი დახრილობა), ვიდრე სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდს შეერთებულ შტატებში.

ამოცანები

1. უმუშევრობის დონე = (უმუშევრები/სამუშაო ძალა) X 100 = 5.11%; სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი = (L/მოსახლეობის რაოდენობა) X 100 = 50.8%.
3. შესაბამისი მონაცემების მოძიება ყველაზე სწრაფად, სავარაუდოდ, შესაძლებელია შემდეგი ინტერნეტრესურსებით: <http://bls.gov/ces/>, "Tables from Employment and Earnings" (Table B-11) და <http://www.bls.gov>, Consumer Price Index. თუ საშუალო საათობრივი შემოსავალი უფრო სწრაფად იზრდება, ვიდრე სამომხმარებლო ფასების ინდექსი (CPI), მაშინ რეალური ხელფასებიც გაიზრდება. გარდა ამისა, უნდა გავითვალისწინოთ სამომხმარებლო ფასების ინდექსის გაზომვის შესაძლო ცდომილებები. თუ სამომხმარებლო ფასების ინდექსის მიხედვით გამოთვლილი ინფლაციის მაჩვენებელი რეალურზე მაღალია (როგორც ტექსტშია აღწერილი), მაშინ რეალური ხელფასები სინამდვილეში უფრო სწრაფად გაზრდილა, ვიდრე ოფიციალური სტატისტიკა გვიჩვენებს. „შრომის სტატისტიკის ბიუროს“ ვებგვერდზე განთავსებულია ბმულები, სადაც დაინტერესებულ პირს შეუძლია, იხილოს თანამედროვე კვლევების მასალები სამომხმარებლო ფასების ინდექსის სტრუქტურული ცვლილებების შესახებ, რომელთა მიზანიც ზოგიერთი ისტორიული ცდომილების აღმოფხვრაა.
5. რეალური საათობრივი მინიმალური ხელფასი 1990 წელს = ნომინალური ხელფასი 1990 წელს/CPI 1990 წელს = $(\$3.80/130.7) \times 100 = \2.91
რეალური საათობრივი მინიმალური ხელფასი 2006 წელს = ნომინალური ხელფასი 2006 წელს/CPI 2006 წელს = $(\$5.15/201.6) \times 100 = \2.55
1990-იდან 2006 წლამდე პერიოდში ფედერალური მინიმალური ხელფასი დოლარის გამომხატულებით შემცირდა.
7. თუ მოლარეებს უხდებიან 8 დოლარს საათში, ეს იმას ნიშნავს, რომ მათი ხელფასი აღემატება საბაზრო წონასწორულ ხელფასს, რომელიც მათი სამუშაოსთვისაა დადგენილი. საათში 8 დოლარის ანაზღაურებით ფირმები დაასაქმებენ 110 მოლარეს, მაგრამ ამ სამუშაოს კანდიდატების რეალური რაოდენობაა 175. ბაზარზე 65 ადამიანია, რომელსაც სურს მოლარედ მუშაობა საათში 8\$-ად, მაგრამ ვერ იღებს ამ სამუშაოს. რადგან ბაზარზე არსებობს ჭარბი სამუშაო ძალა ისეთ სამუშაოზე, რომელშიც დამსაქმებელი მომატებულ ხელფასს იხდის, საბაზრო წონასწორულ ხელფასზე მეტი ხელფასის კონცეფციიდან შემდეგი ორი დასკვნის გამოტანა შეიძლება: პირველი, დამსაქმებლები იხდიან აუცილებელზე მეტ თანხას პროდუქციის სანარმოებლად; მათ შეეძლოთ, შეემცირებინათ ხელფასი და ვაკანსიების შესავსებად მოექმბნათ საჭირო კვალიფიკაციის მომუშავეები. რეალურად, ხელფასის შემცირებით დამსაქმებლები გაზრდიდნენ წარმოების მოცულობას და მათი პროდუქცია უფრო იაფი და მეტად ხელმისაწვდომი გახდებოდა მომხმარებლისთვის; მეორე, ეს სამუშაო სურს იმაზე მეტ ადამიანს, ვიდრე მასზე რეალურად დასაქმებულების რაოდენობაა. ხელფასების მცირედ შემცირების შემთხვევაში იმედგაცრუებული მომუშავეების რიცხვიდან უფრო მეტი იმოვიდა სამუშაოს.

თავი 3

კითხვები გამომორებისთვის

1. მოგების მაქსიმიზაციის მოსურნე ფირმებმა უნდა დაასაქმონ სამუშაო ძალა მანამ, ვიდრე ზღვრული შემოსავალი არ გაუტოლდება საბაზრო ხელფასს. თუ ხელფასები დაბალია, ფირმა, რომელიც მოგების მაქსიმიზაციას ესწრაფვის, სამუშაოდ აიყვანს მეტ სამუშაო ძალას, რაც შეამცირებს ზღვრულ შემოსავლს. საბოლოოდ ვასკვნით, აღნიშნული განცხადებით იგულისხმება, რომ ფირმები არ ახდენენ მოგების მაქსიმიზაციას.
3. დასაქმებაზე „ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის დაცვის სამმართველოს“ სტანდარტების პოტენციური ზემოქმედება, გამოყენებული მიდგომის მიხედვით, სხვადასხვაგვარია. კაპიტალთან (მანქანა-იდანადგარებთან) მიმართებით, აღნიშნული სტანდარტების ზემოქმედებით კაპიტალალტურვილობის დანახარჯი იზრდება. ასეთ ზრდას მასშტაბის ეფექტი აქვს, რაც ყველა საჭირო რესურსის (მათ შორის, სამუშაო ძალის) საჭირო რაოდენობას შეამცირებს; მეორე მხრივ, იგი პროდუქციის სასურველი რაოდენობის სანარმოებლად დამსაქმებლებს სტიმულს აძლევს, კაპიტალი ჩაანაცვლონ სამუშაო ძალით (ხელით შრომით) (რომელიც ახლა შედარებით იაფია). ამგვარი ჩანაცვლებით დაიკლებს დასაქმების შემცირების მასშტაბი.

ამის საპირისპიროდ, თუ დამსაქმებელს მოსთხოვენ მომუშავეების დაცვის ინდივიდუალური საშუალებებით აღჭურვას, სამუშაო ძალის დანახარჯი გაიზრდება. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს აქვს სტიმული, პროდუქციის განსაზღვრული რაოდენობის სანარმოებლად ხელით შრომა ჩაანაცვლოს კაპიტალით, რომელიც ახლა მას შედარებით იაფი უჯდება (ისევე, როგორც წარმოების გაზრდილი დანახარჯი იწვევს მასშტაბის ეფექტსა და დასაქმების შემცირებას).

სხვა თანაბარ პირობებში, უსაფრთხოების ნორმების ზემოქმედებით გამოწვეული დასაქმების შემცირება უფრო დიდი იქნება დაცვის ინდივიდუალური საშუალებების წესის გამოყენების შემთხვევაში. თუმცა ამ შეკითხვაზე სრული პასუხის გასაცემად უნდა ვიცოდეთ, თუ რა ჯდება სტანდარტების დაკმაყოფილება ამ ორი მეთოდის გამოყენებით. მაგალითად, თუ კაპიტალზე ორიენტირებული მიდგომა კაპიტალის დანახარჯს 50%-ით ზრდის, ხოლო მიდგომა, რომელიც დაცვის ინდივიდუალური საშუალებების გამოყენებას ითვალისწინებს, სამუშაო ძალის დანახარჯს მხოლოდ 1%-ით ადიდება, მასშტაბის ეფექტი პირველი მეთოდის შემთხვევაში, სავარაუდოდ, საკმარისად დიდი იქნება საიმისოდ, რომ ამ მეთოდის გამოყენებისას სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბი უფრო გაიზარდოს.

5. უნდა გავითვალისწინოთ ზემოქმედება ხელფასსა და დასაქმებაზე, ორივე, მომსახურებისა და წარმოების სფეროში. მომსახურების სფეროში დამსაქმებლისათვის ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადის დაკისრება შეიძლება თითქმის ისევე განვიხილოთ, როგორც სოციალური ფონდის შესაქმნელად დამსაქმებლის მიერ გადახდილი ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადი (რომელიც ტექსტშია განხილული). ეს იმას ნიშნავს, რომ, თუ მრუდი აგებულია ხელზე ასაღები (დაბეგვრის შემდეგ) ხელფასისთვის, ხელფასთან დაკავშირებული გადასახადი (იხდის დამსაქმებელი) მოთხოვნის მრუდს მარცხნივ გადაადგილებს. ნებისმიერი ოდენობის ხელზე ასაღები საათობრივი ხელფასის შემთხვევაში, დამსაქმებლის დანახარჯი გადასახადის ზომით იზრდება. მომუშავეს ხელფასთან დაკავშირებული დანახარჯის ზრდა დამსაქმებელს უკარგავს სამუშაო ძალის დასაქმების

სურვილს და ინვესს მოთხოვნის მრუდის გადაადგილებას ქვემოთ და მარცხნივ. ხელფასსა და დასაქმებაზე ზემოქმედება დამოკიდებულია სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის ფორმაზე. თუ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი აღმავალია, შემცირდება როგორც დასაქმების მაჩვენებელი, ისე ხელზე ასაღები ხელფასი. თუ მიწოდების მრუდი ვერტიკალურია, დასაქმების მაჩვენებელი არ შემცირდება, მაგრამ შემცირდება ხელფასები გადასახადის სრული ოდენობით. თუ მიწოდების მრუდი ჰორიზონტალურია, ხელფასის განაკვეთი არ შემცირდება, მაგრამ შემცირდება დასაქმების მაჩვენებელი.

მომსახურების სექტორში დასაქმების და/ან ხელფასების შემცირების შედეგად წარმოების სექტორში სამუშაო ძალის მიწოდებამ უნდა გადაინაცვლოს მარჯვნივ (რადგან მომსახურების სფეროში დასაქმებულები ახლა უკვე სხვა სფეროში ეძებენ სამუშაოს). მიწოდების მრუდის ასეთმა წანაცვლებამ უნდა გამოიწვიოს დასაქმების ზრდა წარმოების სფეროში იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მოთხოვნის მრუდი ამ სფეროში არ იცვლება. თუ მოთხოვნის მრუდი უცვლელია, დასაქმების ზრდას თან სდევს ხელფასების შემცირება წარმოების სფეროში. თუმცა წარმოების სფეროში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნაც შეიძლება მარჯვნივ გადაადგილდეს, რადგან მომხმარებლები ახლა უკვე ძვირადღირებულ მომსახურებას ჩანაცვლებენ შედარებით იაფი სანარმოო საქონლით. მოთხოვნის ასეთი მრუდის შემთხვევაში, დასაქმების ზრდას თან სდევს ან ხელფასის ზრდა, ან ხელფასების იმაზე ნაკლებად შემცირება, ვიდრე წარმოების სფეროში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის უცვლელობის შემთხვევაში.

7. არალეგალური იმიგრანტების დაქირავების შემთხვევაში დამსაქმებლებისათვის ფინანსური ჯარიმების დაკისრება მნიშვნელოვნად ზრდის მათი დასაქმების ხარჯს. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებლებმა იმიგრანტებისთვის უნდა გადაიხადონ დომინანტური ხელფასი. გარდა ამისა, უკანონო დასაქმების ფაქტზე წასწრების შემთხვევაში მათ დაჯარიმება ემუქრებათ. სავარაუდოდ, ამგვარი ჯარიმები უკანონო დასაქმების დანახარჯს იმდენად ზრდის, რომ იგი აჭარბებს ხელფასს. ეს მოვლენა გრაფიკულად გამოისახება არალეგალურ იმიგრანტებზე მოთხოვნის მრუდის მარცხნივ გადაადგილებით, რაც ამცირებს მათ დასაქმებასა და ხელფასს.

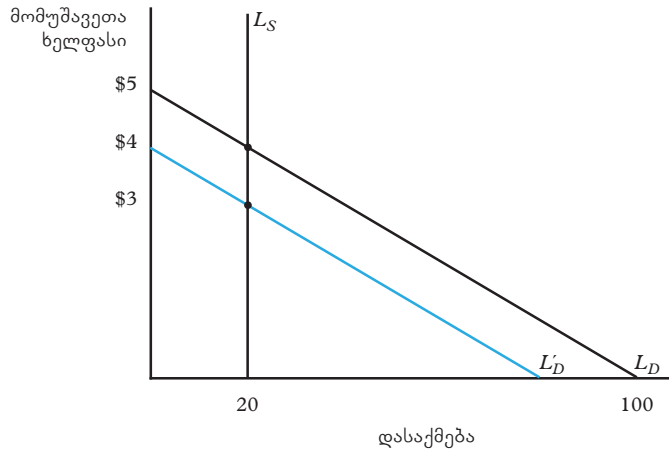
რაც შეეხება ადგილობრივ მაღალკვალიფიციურ მომუშავეებზე ზემოქმედებას, იგი დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად სრული ჩამნაცვლებლები ან სრული შემავსებლები არიან კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეები. არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის დანახარჯის ზრდა მასშტაბის ეფექტს ინვესს, რაც ზრდის წარმოების დანახარჯს და ამცირებს კვალიფიციური სამუშაო ძალის დასაქმებას. კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მომუშავეები წარმოების პროცესში თუ შემავსებლები არიან, მაშინ მოთხოვნა კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე, უდავოდ, მარცხნივ გადაადგილდება განხორციელებული სახელმწიფო პოლიტიკის შედეგად. თუმცა თუ ისინი ჩამნაცვლებლები არიან წარმოების პროცესში, მაშინ არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის გაზრდილი დანახარჯის გამო დამსაქმებლებისთვის სასურველი გახდება არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის კვალიფიციურით ჩანაცვლება. ასეთ შემთხვევაში, მოთხოვნამ კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე შეიძლება გადაინაცვლოს მარჯვნივ (თუ ჩანაცვლების ეფექტი დომინანტურია მასშტაბის ეფექტთან შედარებით), ან მარცხნივ (თუ დომინანტურია მასშტაბის ეფექტი).

9. ხელფასის სუბსიდიების ზემოქმედებით, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი (დასაქმებულთა ხელფასების თვალსაზრისით) გადაინაცვლებს მარჯვნივ. და-

საქმებაზე ზემოქმედება დამოკიდებულია სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის დახრაზე, ანუ იმაზე, მოთხოვნის ზრდა რამდენად გამოიწვევს ხელფასის გაზრდას. დასაქმების ზრდა შედარებით მაღალია იმ შემთხვევაში, როდესაც მიწოდების მრუდი უფრო ვერტიკალურია, ხოლო მასთან დაკავშირებული ხელფასის ნაზრდი კი შედარებით მცირე.

ამოცანები

1. ზღვრული პროდუქტი (რომელიც იზომება მოცემული ტესტის ქულებით) არის 0.
3. იხ. ნახაზი. რადგან მიწოდების მრუდი ვერტიკალურია, მომუშავეებს მოუწევთ გადასახადის სრულად გადახდა. ხელფასი შემცირდება საათში 1\$-ით, კერძოდ, 4\$-იდან 3\$-ამდე.



5. $W / MP_L = K / MP_K$ ტოლობის გამოყენებით ვიღებთ, რომ სამუშაო ძალისა და კაპიტალის თანაფარდობა, რომელიც მოგების მაქსიმიზაციას ახდენს, არის 10:1.
7. ა. K და L შეირჩეს ისე, რომ $(MP_L / MP_K = W / C$ ან $(25K / 25L) = 8 / 8 = 1$;
- ბ. რამდენადაც სამუშაო ძალისა და კაპიტალის თანაფარდობა, რომელიც დანახარჯის მინიმიზაციას ახდენს, არის 1, ფირმამ უნდა გამოიყენოს თანაბარი რაოდენობის კაპიტალი და სამუშაო ძალა. 10 000 წყვილი საყურის დამზადების შემთხვევაში გაანგარიშება შემდეგი სახისაა:

$$Q = 25K \times L,$$

$$10\ 000 = 25K \times L,$$

$$400 = K \times L,$$

რადგან $K = L$, $400 = K \times K$. უნდა გამოიყენონ K და L სიდიდეების 20-20 ერთეული, რა შემთხვევაშიც 8\$ ერთეულის ფასის შემთხვევაში დანახარჯი შეადგენს 320\$-ს.

გ. დანახარჯების მინიმიზაცია მიიღწევა, როდესაც $MP_L / MP_K = W / C$. MP_L უდრის $25K$ -ს, ხოლო MP_K ტოლია $25L$ -ის. ამდენად, მათი ფარდობაა K / L . ხარჯების მინიმუმამდე შესამცირებლად K / L ახლა ტოლი უნდა იყოს $8/6$ -ის, რაც იმას ნიშნავს, რომ კაპიტალისა და სამუშაო ძალის თანაფარდობა 1-იდან 1.33-ამდე იზრდება. კაპიტალის გაიაფების შემდეგ ხელით შრომა კაპიტალით ჩანაცვლდება.

კითხვები გამომომხმობისთვის

1. საერთო პირობები, რომლებიც მოზარდების დასაქმების ნაკლებად შემცირებას განაპირობებენ, არის: (ა) ჩანაცვლების მცირე ეფექტი და (ბ) მასშტაბის მცირე ეფექტი. ჩანაცვლების ეფექტი შედარებით ნაკლებია, როდესაც მოზარდების შრომის ჩანაცვლება კაპიტალით ან ზრდასრული პირების შრომით, პრობლემურია, ან, როდესაც ამგვარი ჩანაცვლების ფასი იზრდება მოზარდების შრომაზე მოთხოვნის ზრდის კვალობაზე. მასშტაბის მცირე ეფექტი გამოწვეულია იმით, რომ მოზარდების სამუშაო ძალის დანახარჯი საერთო დანახარჯის მცირე ნაწილია და წარმოების ამ დარგში პროდუქციაზე მოთხოვნის მრუდი შედარებით არაელასტიკურია.
3. საგადასახადო შეღავათები დანადგარების შესყიდვაზე ამცირებს კაპიტალის დანახარჯს და, ამდენად, შეკითხვა ასეთია: რა შემთხვევაში გამოიწვევს კაპიტალის შემცირებული დანახარჯი დასაქმების მაქსიმალურ ზრდას? დასაქმებაზე ზემოქმედება მაქსიმალურად სასურველი იქნება, თუ წარმოების კონკრეტული სფერო მასშტაბის დიდი ეფექტითა და ჩანაცვლების მცირე ეფექტით ხასიათდება, რაც საგადასახადო შეღავათებს უკავშირდება. მასშტაბის ეფექტი მაქსიმალურად დიდი იქნება კაპიტალის შედარებით დიდი წილისა (ისე რომ, კაპიტალის შემცირებული ფასი იწვევს პროდუქციის ფასის უფრო მეტად შემცირებას) და ამ დარგში პროდუქციაზე მოთხოვნის შედარებით დიდი ელასტიკურობის დროს (პროდუქციის ფასის შემცირება იწვევს პროდუქტზე მოთხოვნის ზრდას). ჩანაცვლების ეფექტი არ იარსებებს, თუ წარმოების პროცესში სამუშაო ძალა და კაპიტალი ურთიერთშემავსებლები არიან; ჩანაცვლების ეფექტი შედარებით მცირე იქნება, როდესაც წარმოების პროცესში სამუშაო ძალა და კაპიტალი ურთიერთჩანაცვლებლებია, მაგრამ ხელით შრომის ჩანაცვლება კაპიტალით მარტივი არ არის, ან როდესაც მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე არაელასტიკურია (იმ შემთხვევაში, თუ მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე მცირდება ხელით შრომის კაპიტალით ჩანაცვლების პროცესში, შემცირდება შრომის ანაზღაურებაც, რაც ამცირებს ჩანაცვლების ეფექტს).
5. ორივე ვარიანტი ზრდის იმ ფირმების დანახარჯებს, რომლებსაც მოცემულ მომენტამდე არ უზრუნიათ საკუთარი თანამშრომლების მისაღები სამედიცინო დაზღვევით უზრუნველყოფაზე. რადგან სამედიცინო დაზღვევის არარსებობა დამახასიათებელია მცირე ფირმებისთვის, ორივე ვარიანტი მცირე ფირმის დანახარჯი დიდ ფირმასთან შედარებით უფრო მეტად გაიზრდება, რის შედეგადაც წარმოიქმნება მასშტაბის ეფექტი, რაც შეამცირებს დასაქმებას მცირე ფირმებში დიდ ფირმებთან შედარებით. მასშტაბის ამ ეფექტის ზემოქმედების ძალა მით უფრო დიდი იქნება, რაც უფრო ელასტიკურია მოთხოვნა პროდუქციაზე და (როგორც წესი) რაც მეტია სამუშაო ძალის წილი საერთო დანახარჯში.
 - A ვარიანტი, მასშტაბის ეფექტის გარდა, წარმოშობს ჩანაცვლების ეფექტსაც, რაც ამცირებს ფირმის მიერ დაქირავებული მომუშავეების რაოდენობას. ჩანაცვლების ეფექტი მით უფრო დიდი იქნება, რაც უფრო მარტივადაა შესაძლებელი სამუშაო ძალის ჩანაცვლება კაპიტალით და რაც უფრო ელასტიკურია კაპიტალის მიწოდება.
 - B ვარიანტი არის ფირმის საშემოსავლო გადასახადი. ასე რომ, იგი გამოიწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მასშტაბისა და არა ჩანაცვლების ეფექტს. მისი

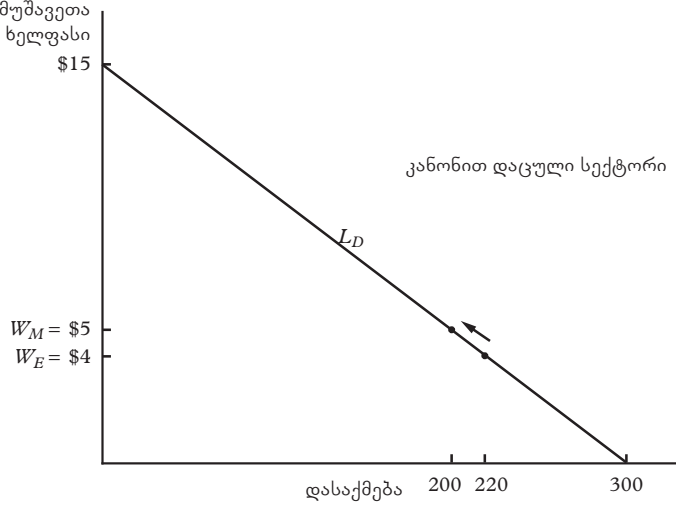
ზემოქმედებით გაიზრდება საერთო დანახარჯი და შემცირდება დასაქმება და ხელფასები, მაგრამ მისი გავლენით თანაფარდობა სამუშაო ძალის დანახარჯსა და კაპიტალის დანახარჯს შორის არ გაიზრდება. ამგვარად, ზემოქმედება ხელფასის განაკვეთსა და დასაქმების მაჩვენებელზე იქნება უფრო ნაკლები, ვიდრე A ვარიანტში.

7. ა. ფოლადის იმპორტის გაზრდილი ტარიფი მოთხოვნას ადგილობრივ პროდუქტზე და, შესაბამისად, ადგილობრივ სამუშაო ძალაზე უფრო არაელასტიკურს გახდის.
- ბ. კანონი, რომელიც კრძალავს მომუშავეების სამუშაოდან დროებით დათხოვნას ეკონომიკური მიზეზების გამო, ნაკლებად შეუწყობს ხელს სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლებას და, შესაბამისად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობას ხელფასის მიხედვით უფრო არაელასტიკურს გახდის.
- გ. ბუმი მანქანათმშენებლობის ინდუსტრიაში გამოიწვევს ფოლადსახმელი მრეწველობის პროდუქციაზე მოთხოვნის მრუდის ნანაცვლებას მარჯვნივ და, შედეგად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ ნანაცვლებასაც. ხელფასის მიხედვით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობაზე ამგვარი ნანაცვლების გავლენის წინასწარ პროგნოზირება შეუძლებელია (გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც მოთხოვნის სწორხაზოვანი მრუდის პარალელური ნანაცვლება მარჯვნივ შეამცირებს ელასტიკურობას ხელფასის ყოველ დონეზე).
- დ. რადგან კაპიტალი და სამუშაო ძალა ყველაზე კარგი ურთიერთჩამნაცვლებელია ხანგრძლივ პერსპექტივაში, ახალი სანარმოო პროცესების დანერგვის შემდეგ გადანყვებილება ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის გადავადების შესახებ ამცირებს სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლებადობას და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდს უფრო არაელასტიკურს ხდის.
- ე. ხელფასების ზრდის შედეგად ფირმა გადაადგილდება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის გასწვრივ და არ იცვლება მრუდის ფორმა. თუმცა თუ მოთხოვნის მრუდი წრფეა, გადაადგილება მოთხოვნის მრუდზე ზემოთ და მარცხნივ გამოიწვევს იმ დიაპაზონის ელასტიკურობის გაზრდას, რომელშიც ფირმები მუშაობენ.
- ვ. გამოშვებული ფოლადის ყოველ ტონაზე დაწესებული გადასახადი გამოიწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარცხნივ გადაადგილებას, მაგრამ უპირობოდ არ ცვლის მის ელასტიკურობას. თუმცა თუ მოთხოვნის მრუდი წრფეა, გადაადგილება მარცხნივ გაზრდის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობას ხელფასის ყოველ დონეზე.

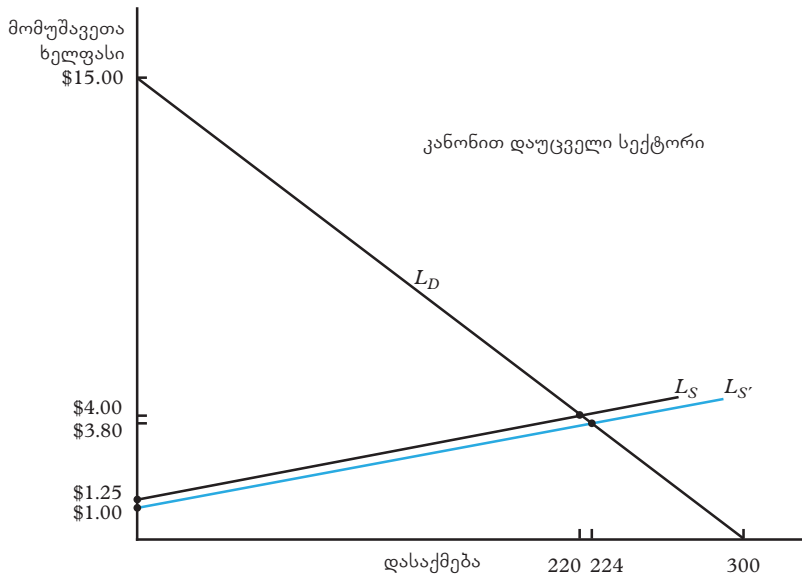
ამოცანები

1. 100\$-ის ტოლი ხელფასის პირობებში $L_D = 2\,000 - (5 \times 100) = 1\,500$,
 200\$-ის ტოლი ხელფასის პირობებში $L_D = 2\,000 - (5 \times 200) = 1\,000$,
 ხელფასის პროცენტული ცვლილება $= (100 - 200) / ((200+100) / 2) = 0.667 \times 100 = 66.7\%$,
 სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის პროცენტული ცვლილება $= (1\,500 - 1\,000) / ((1\,500 + 1\,000) / 2) = 40\%$,
 მოთხოვნის ელასტიკურობა ხელფასის მიხედვით $\eta = 1.667$,
 აბსოლუტური სიდიდე ერთზე მეტია. ამგვარად, მოთხოვნის მრუდი ამ ნერტილში ელასტიკურია.

3. ა. განვიხილოთ ნახაზი. მაღალი ხელფასი გამოიწვევს გადაადგილებას მოთხოვნის მრუდზე, ხოლო $L_D - 20 (300 - 20 \times 4)$ -იდან შემცირდება $200(300 - 20 \times 5)$ -ამდე.



ბ. ნონასწორული სანჯისი ხელფასი კანონით დაუცველ სექტორში არის 4\$ საათში, ხოლო $L = 220$. ამ შემთხვევაში სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი გადაინაცვლებს 20 ერთეულით ნერტილში $L_S = -80 + 80W$ ახალი ნონასწორობა ასეთია: $W = \$3.80$ საათში და $L = 224$.



5. ა. მოთხოვნის ელასტიკურობა განისაზღვრება დასაქმების პროცენტული ცვლილების შეფარდებით ხელფასის პროცენტულ ცვლილებასთან. თუ დავეყრდნობით დასაქმებისა და ხელფასის სანჯის სიდიდეებს, A პროფკავშირის წევრების

დასაქმების პროცენტული ცვლილება ხელფასის 4\$-იდან 5\$-ამდე (25%-იანი) ზრდის პირობებში შეადგენს $(10\,000 - 20\,000)/20\,000$, ანუ ხდება დასაქმების 50%-იანი შემცირება. ამგვარად, *A* პროფკავშირის წევრებზე მოთხოვნის ელასტიკურობა შეადგენს $50\%/25\% = -2$. *B* პროფკავშირების შემთხვევაში ხელფასის შემცირება 6\$-იდან 5\$-ამდე (16%-იანი შემცირება) უკავშირდება დასაქმების ზრდას 30 000-იდან 33 000-ამდე (10%-იან ზრდას). ამდენად, *B* პროფკავშირების წევრებზე მოთხოვნის ელასტიკურობა შეადგენს $10\% / -16\% = -0.625$. მოთხოვნის მრუდი *A* პროფკავშირების შემთხვევაში უფრო ელასტიკურია, ვიდრე *B* პროფკავშირების წევრებისთვის.

ბ. იმის თქმა, თუ რომელი პროფკავშირი შეძლებს საკუთარი წევრების შემოსავლების უფრო წარმატებით გაზრდას, შეუძლებელია. ეს დამოკიდებულია მრავალ ფაქტორზე, მათ შორის, ორივე პროფკავშირისა და იმ ფირმების მოლაპარაკების უნარზე, რომლებთანაც ისინი მოლაპარაკებას აწარმოებენ. თუმცა ისიც მართალია, რომ პროფკავშირები, რომლის მოთხოვნის მრუდიც უფრო ელასტიკურია, განიცდის დასაქმების უფრო დიდ პროცენტულ დანაკარგს ხელფასის ნებისმიერი კონკრეტული პროცენტული ზრდის პირობებში, რაც, სავარაუდოდ, შეამცირებს პროფკავშირის სურვილს, იზრდოს მალალი ხელფასების მოსაპოვებლად. ამგვარად, პროფკავშირები, რომლის მოთხოვნის მრუდიც ნაკლებ ელასტიკურია, სავარაუდოდ, მეტი წარმატებით შეძლებს საკუთარი წევრებისთვის მალალი ხელფასების გარანტირებას.

7. ხელფასის ჯვარედინი ელასტიკურობა $= (-) 8 / (-) 15 = (+) 0.53$, რადგან მიღებული მაჩვენებელი დადებითია, ყავის სახარში აპარატები (მანქანები) და ყავის მხარ-შველები სრული ჩამნაცვლებლები არიან.

თავი 5

კითხვები გამეორებისთვის

1. ფირმაში სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი გვიჩვენებს, ამ ფირმაში მუშაობის მსურველთა რაოდენობა როგორ რეაგირებს ფირმის მიერ შეთავაზებული ხელფასის ცვლილებაზე. თუ მომუშავეებს შეუძლიათ, ერთი დამსაქმებლიდან სხვა დამსაქმებელთან გადასაცვლება ყოველგვარი ხარჯის გარეშე, ხელფასის მცირე ცვლილება გამოიწვევს სამუშაო ძალის მიწოდების მნიშვნელოვან ცვლილებებს (რადგან მომუშავეები ეძებენ ყველაზე მაღალანაზღაურებად დამსაქმებელს შრომის საკუთარ ბაზარზე). ამგვარად, თუ გადაადგილების ხარჯი ნამდვილად ნულს უტოლდება, ფირმის მიერ შეთავაზებული ხელფასი შეუძლებელია განსხვავდებოდეს საბაზრო ხელფასისგან და მისი სამუშაო ძალის შეთავაზების მრუდი ჰორიზონტალურია.

თუ დასაქმებულთათვის ერთი დამსაქმებლიდან სხვა დამსაქმებელთან გადაადგილება დიდ დანახარჯს უკავშირდება, ისინი ამგვარ გადასვლას დასთანხმდებიან მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გადასვლით გამოწვეული ხელფასის მატება საკმარის მნიშვნელოვანია საიმისოდ, რომ აანაზღაუროს გადასვლასთან დაკავშირებული ხარჯი. თუმცა ზოგ შემთხვევაში ხელფასის ცვლილება იმდენად მცირეა, რომ დასაქმებულს გადაადგილების სურვილს არ აღუძრავს. გარდა ამისა, ზოგიერთი დასაქმებულის გადაადგილება უფრო ხარჯიანია ან ნაკლებად მოგებიანია სხვა დასაქმებულთან შედარებით (მათთვის უფრო რთულია დასაქმების წინადადებების მიღება, მათ ნაკლებად იზიდავთ ცვლილებები, ისინი უფრო

მეტად არიან ემოციურად დაკავშირებული ამჟამინდელ სამუშაო ადგილთან ან მათი დროის ჰორიზონტი, რომლის განმავლობაშიც სარგებელი უნდა მიიღონ, უფრო მოკლეა). ის ფაქტი, რომ დასაქმებულთათვის სამსახურის შეცვლის ნა-მახალისებელი ფაქტორები განსხვავებულია, რომლებიც გამოწვეულია ხელფასის კონკრეტული ცვლილებით, ნიშნავს, რომ ზოგიერთ მომუშავეს ექნება დამ-საქმებლის შეცვლის სურვილი, ზოგსაც – არა.

რადგან შრომის ბაზრის ყველა მონაწილეს როდი იზიდავს ფირმა, რომელიც ხელ-ფასების ზრდის ტენდენციით გამოირჩევა და ხელფასის შემამცირებელ ფირმას სულაც არ ტოვებს ყველა თანამშრომელი, ამიტომ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი ფირმისთვის არის არა ჰორიზონტალური, არამედ აღმავალი. პირდა-პირპროპორციული დამოკიდებულება იმის მანიშნებელია, რომ რაც მეტად იზ-რდება ხელფასი, მით მეტი რაოდენობის მომუშავეს მიიზიდავს ფირმა)

3. ერთ-ერთი მიზეზი, რის გამოც ფირმები საქმიანობის მასშტაბების გაზრდისას თავს იკავებენ თანამშრომელთა დასაქმებისგან, მდგომარეობს შემდეგში: ისინი, როგორც წესი, ერიდებიან თანამშრომლების დათხოვნას კრიზისულ პერიოდებ-ში. იმ მომუშავეებს, რომელთა ტრენინგში დამსაქმებელმა დააბანდა ინვესტი-ცია, ფირმები უხდებიან იმაზე ნაკლებს, ვიდრე მათი ზღვრული პროდუქტია და ამ გზით ინაზღაურებენ საინვესტიციო დანახარჯებს. ეს განსხვავება წარმოადგენს დამსაქმებლის დაცვის საშუალებას მაშინ, როდესაც კრიზისულ პერიოდში მცირ-დება მწარმოებლურობა (რადგან საინვესტიციო ხარჯები უკვე გაღებულია, ფი-რმაში მომუშავე პირი კი კვლავაც დასაქმებულია მოკლევადიან პერსპექტივაში, სანამ ზღვრული შემოსავალი არ გადააჭარბებს ხელფასს). მას შემდეგ, რაც საქ-მიანობის გაფართოების შემდეგ გაიზრდება მწარმოებლურობა, ფირმები აღარ ქირაობენ თანამშრომლებს (რაც ინვესტიციების დაბანდებას საჭიროებს) მანამ, სანამ სხვაობა ზღვრულ შემოსავალსა და ხელფასს შორის არ გაიზრდება იმ ზო-მით, რომ ანაზღაურდეს საინვესტიციო დანახარჯები.
5. დაბალაზღაურებადი სამუშაო, როგორც წესი, ნაკლებად საჭიროებს ტრენინგს, ვიდრე მაღალანაზღაურებადი და თუ მაღალანაზღაურებად სამსახურში ტრე-ნინგის საფასურის გადახდა ნაწილობრივ მაინც უნევთ დამსაქმებლებს, ეს და-ნახარჯი აიძულებს მათ, მეტი მომუშავეების დასაქმების ნაცვლად გაზარდონ სამუშაო დრო. ამგვარად, ასეთი მოქმედება შეესაბამება ეკონომიკურ თეორიას, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი შედარებით მაღალკვალიფიციურ თანამ-შრომელს უფრო ხანგრძლივად მუშაობას სთხოვს.
7. ამ ცვლილების შედეგად კვაზიფიქსირებული სამუშაო ძალის დანახარჯი გახდება ცვალებადი, რაც დამსაქმებლებს აიძულებს, ყოველკვირეული (განსაკუთრებით, ზეგანაკვეთური) სამუშაო საათები ჩაანაცვლონ დამატებითი მომუშავეებით. რადგან მოცემული ფინანსური პროგრამით დანახარჯი იზრდება მაღალანაზღა-ურებად მომუშავეებზე დაბალანაზღაურებადებთან შედარებით, იგი აიძულებს ფირმებს, კვალიფიციური მომუშავეები ჩაანაცვლონ არაკვალიფიციურებით (აქ მოტანილი ორივე შედეგი გულისხმობს სამუშაო ძალის სამუშაო ძალით ჩანაც-ვლებას; მასშტაბის ეფექტი მინიმალური იქნება, თუ პრემიების საერთო თანხა არ შეიცვლება).
9. სხვა თანაბარ პირობებში, დამსაქმებლებისთვის დასაქმებასა და ტრენინგში ჩადებული ინვესტიციები (და თანამშრომლების ინიციატივაც), უფრო მიმზიდ-ველია, როდესაც უკუგების მიღების პერიოდი ხანგრძლივია. ყოველკვირეული სამუშაო საათების შეზღუდვა ამოკლებს ამ პერიოდს და ამდენად, ამცირებს თა-ნამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლების სტიმულს. გარდა ამისა, მსგავსი შე-ზღუდვის მიზანია დასაქმების გაზრდა „სამუშაოს განაწილების“ ხარჯზე.

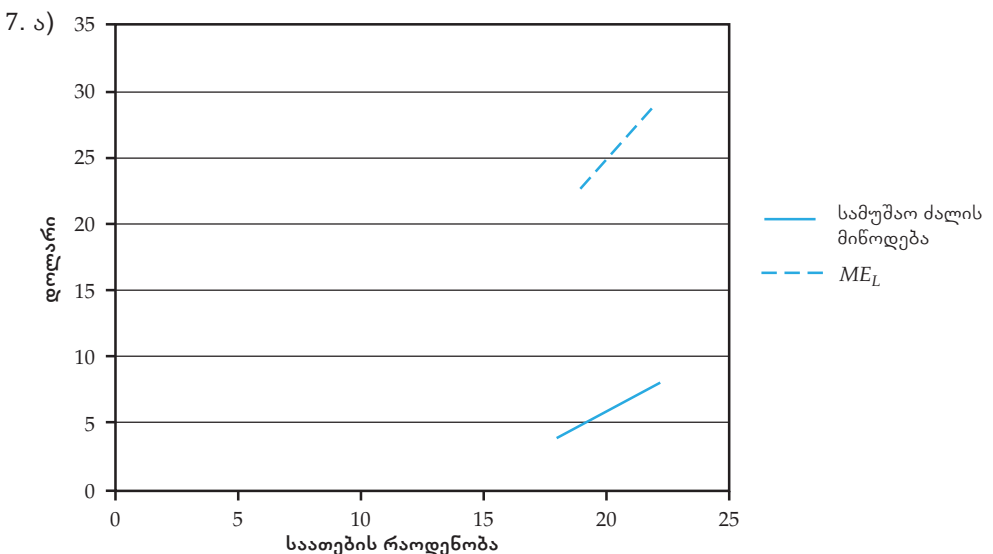
ამოცანები

1. ა) $E = 5W$, ასე რომ, $W = 0.2E$. ამგვარად, ერთი დამატებითი თანამშრომლის მოსაზიდად ხელფასი უნდა გაიზარდოს 20 ცენტით.
 - ბ) შრომის საერთო დანახარჯი (C) არის $E + W$, ამდენად $C = E (0.2E) = 0.2E^2$.
 - გ) შრომის ზღვრული დანახარჯი (ME_L) მიიღება C -ს განარმობით E -სთან მიმართებით: $dC / dE = 0.4E$. მიაქციეთ ყურადღება, რომ თუ ყოველი სასურველი დამატებითი თანამშრომლის მოსაზიდად ხელფასები უნდა გაიზარდოს 20 ცენტით, მაშინ შრომის ზღვრული დანახარჯი გაიზრდება 40 ცენტით (იხ. ტექსტში სკოლიო 7).
3. თუ თანამშრომელთა მობილობის დანახარჯი ნულის ტოლია, ფირმა ვერ აინაზღაურებს ტრენინგის საერთო დანახარჯებს. ამგვარად, მომუშავემ ტრენინგში უნდა გადაიხადოს:

$$W = MPR_L - \text{ტრენინგის დანახარჯი} = \$3\,000 - \$1\,000 = \$2\,000.$$
5. ა) შრომის საერთო დანახარჯი ტოლია შემოთავაზებული ხელფასი გამრავლებული სამუშაო ძალის მიწოდებაზე. შრომის ზღვრული დანახარჯი ტოლია შემდეგი სიდიდის: $\Delta(\text{შრომის საერთო დანახარჯი}) / \Delta(\text{სამუშაო ძალის მიწოდება})$. (იხ. ცხრილი ქვემოთ).

შეთავაზებული ხელფასი (\$)	სამუშაო ძალის მიწოდება (საათების რაოდენობა)	შრომის საერთო დანახარჯი (\$)	ME_L
4	18	72	-
5	19	95	23
6	20	120	25
7	21	147	27
8	22	176	29

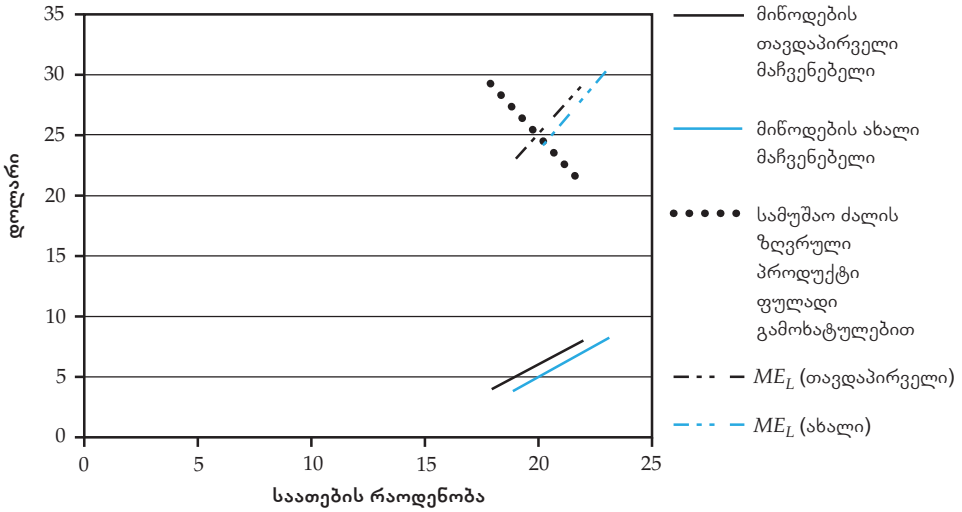
ბ)



შეთავაზებული ხელფასი (\$)	სამუშაო ძალის მიწოდება (საათების რაოდენობა)	შრომის საერთო დანახარჯი (\$)	ME_L
4	19	76	-
5	20	100	24
6	21	126	26
7	22	154	28
8	23	184	30

ბ)

გ) ორივე, სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი და შრომის ზღვრული დანახარჯის

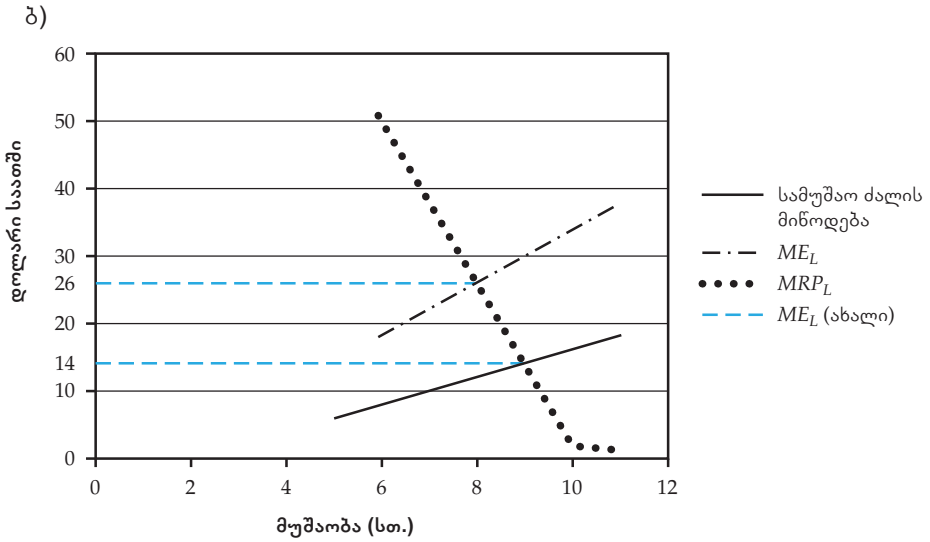


მრუდი, ინაცვლებს მარჯვნივ.

დ) დასაქმება გაიზრდება 20-21 სამუშაო საათით, ხოლო ფირმა თანამშრომლებს შესთავაზებს ხელფასს 5\$-იდან 6\$-ამდე.

9. ა)

სამუშაო ძალის რაოდენობა (სთ.)	შეთავაზებული ხელფასი (\$)	საათობრივი შრომის საერთო დანახარჯი	ME_L	MPR_L
5	6	30	-	-
6	8	48	18	50
7	10	70	22	38
8	12	96	26	26
9	14	126	30	14
10	16	160	34	2
11	18	198	38	1



გ) მოგების მაქსიმიზაციაზე ორიენტირებული ფირმა საათების რაოდენობას დაადგენს ME_L სიდიდის გათანაბრებით MR_L -თან და თანამშრომლებს შესთავაზებს ხელფასს სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდის მიხედვით. ფირმაში „Tasty Testies“ 8-საათიან ცვლაში მომუშავეები დასაქმდებიან საათში 12\$ შრომის ანაზღაურებით.

დ. თუ სავალდებულო ხელფასი არის 14\$ საათში, დასაქმების დროის ხანგრძლივობა გაიზრდება 9 საათამდე.

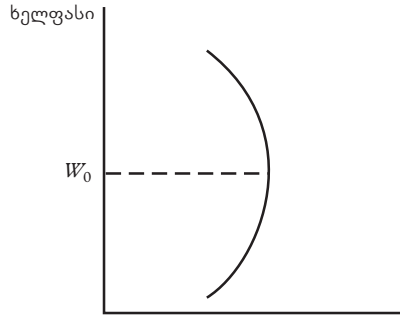
ე. თუ სავალდებულო ხელფასი არის 26\$ საათში, სამუშაო ძალის დასაქმების ხანგრძლივობა იქნება 8 საათი.

ვ. თუ სავალდებულო ხელფასი 26\$-ზე მეტია საათში, სამუშაო ძალის დასაქმების ხანგრძლივობა იქნება 8 საათზე ნაკლები.

თავი 6

კითხვები გამეორებისთვის

1. მცდარია. დაბალფასეული საქონელი განისაზღვრება როგორც საქონელი, რომელსაც ადამიანები შემოსავლის ზრდასთან ერთად სულ უფრო ნაკლებად მოიხმარენ (თუ საქონლის ფასი უცვლელია). სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი აგებულია ინდივიდის ხელფასის მაჩვენებელთან მიმართებით. ამგვარად, იმისათვის, რომ სამუშაო ძალის მიწოდების მრუდი იყოს ამოზნექილი, მას გარკვეულ დიაპაზონში დადებითი, შემდეგ კი, სხვა დიაპაზონში, უარყოფითი დახრილობა უნდა ჰქონდეს. მიწოდების ამოზნექილი მრუდის ტიპური ილუსტრაცია მოცემულია შემდეგნაირად:

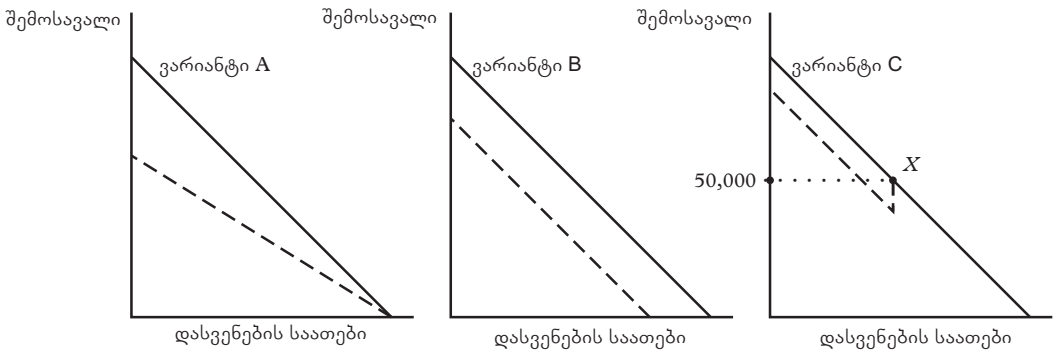


მინოდებული სამუშაო საათები

ნახაზზე მოცემული ამოზნექილი მინოდების დადებითი დახრის მქონე მონაკვეთის გასწვრივ ხელფასის ზრდის ჩანაცვლების ეფექტი აჭარბებს შემოსავლის ეფექტს და ხელფასის ზრდასთან ერთად ინდივიდი ზრდის საკუთარი სამუშაო ძალის მინოდებას. თუმცა მას შემდეგ, რაც ხელფასი მიაღწევს W_0 ნერტილს ნახაზზე, ხელფასის შემდგომ ზრდას თან ახლავს სამუშაო ძალის მინოდების შემცირება. მინოდების მრუდის ამ უარყოფითი დახრის მქონე მონაკვეთზე შემოსავლის ეფექტი სჭარბობს ჩანაცვლების ეფექტს.

ჩვენ დავუშვით, რომ შემოსავლის ეფექტი უარყოფითია და ამდენად, დასვენება წარმოადგენს ნორმალურ საქონელს. თუ დასვენებას დაბალფასეულ საქონლად ჩათვლიდით, ხელფასის ზრდის შედეგად გაუმჯობესებული კეთილდღეობა ჩანაცვლების ეფექტთან ერთობლივი მოქმედებით ცალსახად გამოიწვევდა სამუშაო ძალის მინოდების მრუდის დადებითად დახრას.

3. თითოეული ვარიანტის ამსახველი გრაფიკი ქვემოთ არის მოცემული. გრაფიკებზე ახალი შეზღუდვები მოცემულია ნყვეტილი ხაზით. თუ სავალდებულოა ყოველი ნამუშევარი საათის 5%-ის უფასოდ მუშაობა, A ვარიანტის მიხედვით, იურისტების ხელფასი შემცირდება, რაც წარმოქმნის შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტს, სამუშაო ძალის მინოდება სასურველი მინოდების საწინააღმდეგო მიმართულებით იმოქმედებს.



B ვარიანტი მნიშვნელოვნად ამცირებს იმ დროს, რომლის გამოყენებაც იურისტებს დასვენებისა და ანაზღაურებადი სამუშაოსთვის შეუძლიათ, რის გამოც საბიუჯეტო შეზღუდვები პარალელურად გადაინაცვლებს მარცხნივ (ხელფასის უცვლელობის პირობებში). აღნიშნული მოვლენის შედეგად წარმოიქმნება შემოსავლის ეფექტი, რომელიც ზრდის იურისტების სტიმულს, იმუშაონ ანაზღაურებით.

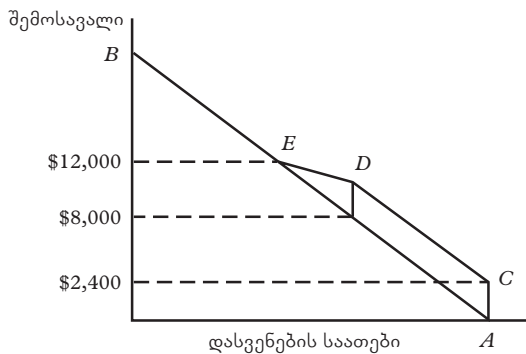
C ვარიანტში იმ იურისტების საბიუჯეტო შეზღუდვები, რომელთა სამუშაო საა-

თებიც ნაკლებია, არ იცვლება, მაგრამ ვინც მუშაობს საკმაოდ ბევრს საიმისოდ, რომ გამოიმუშავოს 50 000\$, ამოქმედდება შემოსავლის ეფექტი, რაც იწვევს მუშაობის სტიმულის გაზრდას. თუმცა რომელი იურისტის შემოსავალიც მცირედ აჭარბებს 50 000\$-ს, 5 000\$-ის ოდენობის გადასახადის გამო შეიძლება გაუჩნდეს სამუშაო საათების შემცირების სურვილი, რათა შეამციროს 50 000\$-ის ტოლი შემოსავალი და შესაბამისად, თავი აარიდოს გადასახადს. ამ იურისტებისთვის სარგებლიანობის მაქსიმიზაცია მიიღწევა გრაფიკზე C ვარიანტის საბიუჯეტო შეზღუდვის X წერტილში.

- სამსახურში გამოუცხადებლობა (აბსენტიზმი) სამუშაო ძალის მიწოდების ერთ-ერთი განზომილებაა. ასე რომ, შემოთავაზებების გაანალიზება სამუშაო ძალის მიწოდების თეორიის გამოყენებით უნდა მოხდეს. ორივე შემოთავაზების შემთხვევაში იზრდება მომუშავეების შემოსავალი, რადგან თანამშრომლები იღებენ ავადმყოფობის მიზეზით გაცდენილი დღეების ანაზღაურებას; შემოსავლის ასეთი ზრდის შედეგად გაიზრდება სამსახურში გამოუცხადებლობა შემოსავლის ეფექტის მოქმედების გამო. რაც შეეხება პირველ შეთავაზებას, მის შემთხვევაში იზრდება საათობრივი ხელფასიც, თუმცა ზრდა ამ დროს განპირობებულია იმ ფაქტით, რომ ავადმყოფობის გამო შეუძღგარი შევებულება შეიძლება გამოიხატოს ნაღდი ფულით გამოუყენებელი დღეების პირდაპირპროპორციულად. ამგვარად, პირველ შეთავაზებას მოსდევს ჩანაცვლების ეფექტი, რომელიც თან ახლავს შემოსავლის ეფექტს. ე.ი. სამსახურში გამოუცხადებლობის საერთო მოსალოდნელი ცვლილების ხასიათი ერთმნიშვნელოვანი არ არის.

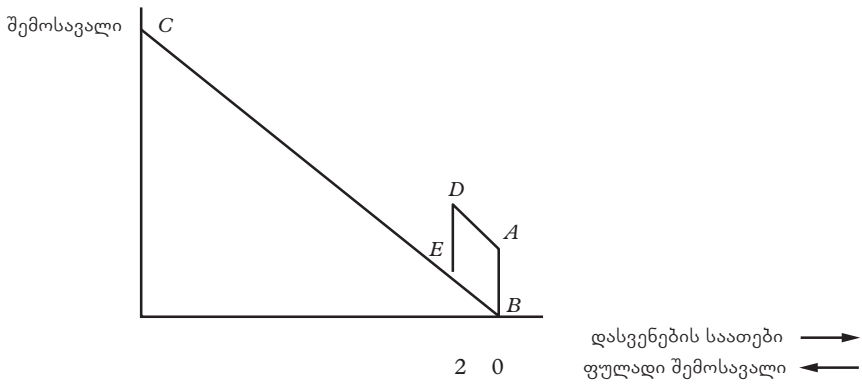
მეორე შეთავაზების შემთხვევაში იზრდება ავადმყოფობის გამო შევებულების პირველი დღის დანახარჯი, რადგან სამსახურში გამოუცხადებლობისას თანამშრომელი მთლიანად კარგავს დაპირებულ სადაზღვევო პოლისს. ამგვარად, ძლიერია ჩანაცვლების ეფექტი, რაც აბათილებს შემოსავლის ეფექტს, რომელიც მოქმედებს სამსახურში გამოუცხადებლობის პირველ დღეს. თუმცა ავადმყოფობის გამო შევებულებაში გასვლის შემდეგ სამსახურში გამოუცხადებლობის მომდევნო დღეებში ანაზღაურება აღარ იკარგება. ამგვარად, პირველი დღის შემდეგ ჩანაცვლების ეფექტი აღარ მოქმედებს, რომელიც გააბათილებდა შემოსავლის ეფექტს; აღნიშნულის შედეგად კი გაიზრდება სამსახურში გამოუცხადებლობის სტიმული.

- მოცემულ ნახაზზე AB წრფე გამოხატავს პიროვნების საბაზრო შეზღუდვას (ანუ შეზღუდვა ისეთ გარემოში, სადაც არ არსებობს სუბსიდიები). $ACDEB$ წარმოადგენს შეზღუდვას, რომელიც გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ საცხოვრებლით უზრუნველყოფის სუბსიდიების შეთავაზება შედის ძალაში.



ზემოქმედება სამუშაო ძალის მიწოდებაზე დამოკიდებულია იმაზე, არის თუ არა $ACDEB$ მონაკვეთი ინდივიდისთვის შესაფერისი. შესაძლებელია ოთხი ვარიანტის არსებობა: პირველი, თუ განურჩევლობის მრუდები ძალიან ციცაბოდაა დახრილი (რაც დასვენების ძლიერ სურვილზე მიუთითებს), საცხოვრებელი ქირის შემწეობის შეთავაზება არ მოახდენს გავლენას მუშაობის სტიმულზე. ინდივიდი, რომელსაც დასვენების დიდი სურვილი აქვს, კვლავ არ იმუშავებს (იქნება C წერტილში), მაგრამ მიიღებს შემწეობას 2400\$-ის ოდენობით; მეორე, თუ ინდივიდს აქვს შეხების წერტილი CD მონაკვეთთან, ამ მონაკვეთზე ეფექტიანი ხელფასის განაკვეთი ემთხვევა საბაზრო ხელფასს და ამდენად, მოქმედებს წმინდა შემოსავლის ეფექტი, რაც ამცირებს მუშაობის სტიმულს; მესამე, თუ ინდივიდს შეხების წერტილი აქვს DE მონაკვეთთან, მუშაობის სტიმული ასევე მცირეა იმის გამო, რომ საბიუჯეტო შეზღუდვის ჩრდილო-აღმოსავლეთით წანაცვლებით გამოწვეულ შემოსავლის ეფექტს თან სდევს ეფექტიანი ხელფასის განაკვეთის შემცირება; და ბოლოს, მეოთხე, მათ, ვისაც შეხების წერტილი აქვთ EB მონაკვეთთან, არ აქვთ საცხოვრებლის ქირის შემწეობის პროგრამაში მონაწილეობის უფლება და, ამდენად, არც შეცვლიან არაფერს სამუშაო ძალის მიწოდების მიმართულებით (გამონაკლისს წარმოადგენს ისეთი ინდივიდის შემთხვევა, რომელსაც შეხების წერტილი ჰქონდა E წერტილთან ახლოს საცხოვრებლის შემწეობის პროგრამის დაწყებამდე, ამჟამად კი შეხების წერტილი აქვს DE სეგმენტთან და რა თქმა უნდა, ადრინდელთან შედარებით ნაკლებს მუშაობს).

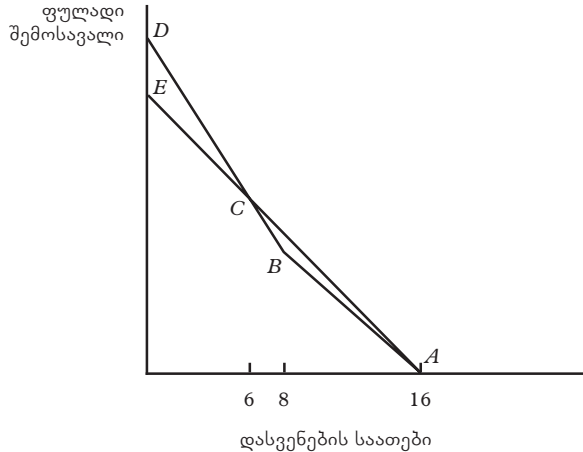
9. ძველ შეზღუდვას წარმოადგენს ABC , ახალს კი – $BADEC$.



მუშაობის სტიმულზე ახალი შეზღუდვის ზემოქმედება დამოკიდებულია ინდივიდუალურ უპირატესობებზე. ვინც დასვენებას ანიჭებს უპირატესობას და წარსულში არ იყო სამუშაო ძალის შემადგენლობაში, მიეცემა მძლავრი სტიმული, შეუერთდეს სამუშაო ძალას და იმუშაოს ნახევარ განაკვეთზე. იმ მომუშავეებზე, რომლებიც დასვენებას არ ანიჭებენ დიდ უპირატესობას (რომელთაც წარსულში შეხების წერტილი ჰქონდათ EC მონაკვეთის ზედა ნაწილთან), რაიმე ზემოქმედებას ადგილი არ ექნება. თუმცა ვინც ძალიან მცირე მნიშვნელობას ანიჭებს დასვენებას (და შეხების წერტილიც EC მონაკვეთის ზედა შუა ნაწილში ჰქონდათ წარსულში), ახალი შეზღუდვის შედეგად შეიძლება სამუშაო საათების შემცირებისა და D წერტილში სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის სტიმულირება მოხდეს.

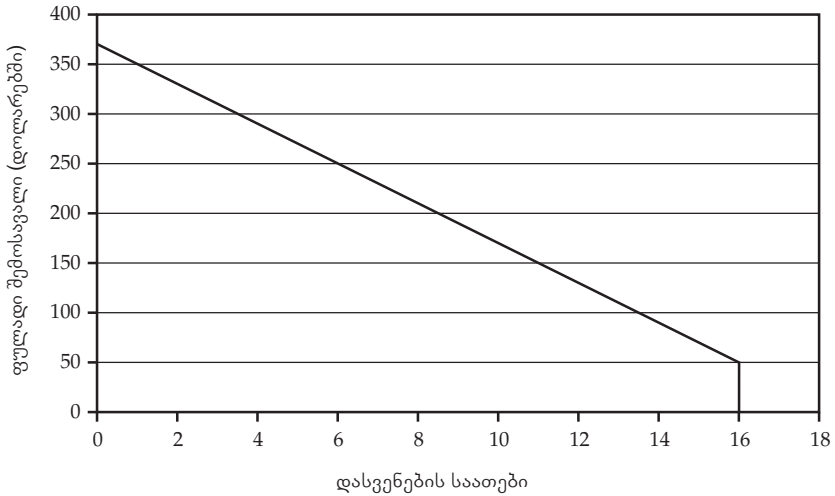
ამოცანები

1. ა) განვიხილოთ ნახაზი, რომელზეც ACE აღნიშნავს საწყის საბიუჯეტო შეზღუდვას. ახალი კანონის მიღების გამო 8 -საათიანი სამუშაოს შემდეგ საბიუჯეტო შეზღუდვა გადაიხრება ზემოთ. ამგვარად, ხელფასის ახალი ტარიფი და ზეგანაკვეთური შეზღუდვა მოცემულია $ABCD$ ტეხილით, რომელიც ძველ შეზღუდვას შემოსავლისა და სამუშაო საათების თავდაპირველი კომბინაციის (ანუ მუშაობის 10 საათს მოცემულ შემთხვევაში) C ნერტილში კვეთს.



- ბ) თავდაპირველი შემოსავალი შეადგენდა 10 -ჯერ $\$11$ -ს და ტოლია $\$110$ -ის. ახალი შემოსავალი გამოითვლება ფორმულით: $8W + 2 \times 1.5W$, სადაც W არის საათობრივი ხელფასი. შევარჩიოთ W -ს ისეთი მნიშვნელობა, რომლისთვისაც ჯამი უდრის 110 დოლარს. რადგან $11W = \$110$, მაშინ $W = 10\$$ საათში.
- გ) განვიხილოთ მოცემული ნახაზი. საწყის მომენტში მომუშავეები რომ იყვნენ სარგებლიანობის მაქსიმიზაციის ნერტილში, მათი საწყისი განურჩევლობის მრუდი იქნებოდა საწყისი საბიუჯეტო შეზღუდვის მხები (ACE წრფე) C ნერტილში. რადგან ახალ საბიუჯეტო შეზღუდვას (BD სეგმენტზე) უფრო ციცაბო დახრა აქვს ($15\$$ საათში ნაცვლად $11\$$ -ისა), მომუშავეების საწყისი განურჩევლობის მრუდი შეუძლებელია წარმოადგენდეს მხებს C ნერტილში. ნაცვლად ამისა, გვექნება შეხების ახალი ნერტილი CD მონაკვეთზე, ხოლო სამუშაო საათები უნდა გაიზარდოს – შეხების ნერტილები CD მონაკვეთზე მდებარეობს C ნერტილის მარცხნივ (შემოსავალი C ნერტილის სიახლოვეს არ იცვლება და ჩანაცვლების ეფექტი ყოველთვის მოძრაობს ნაკლები დასვენების მიმართულებით ხელფასის განაკვეთის ზრდის შემთხვევაში).
3. ა) წლის განმავლობაში ნამუშევარი Δ საათი = კვირის განმავლობაში ნამუშევარი Δ საათი X წელიწადში ნამუშევარ კვირათა რაოდენობა = $(-10)(50) = -500$.
 შემოსავლის ეფექტი = $\Delta H / \Delta Y / W$ (მუდმივა) = $-500 / 50000 = -1/100$
 განმარტება: არაპრომითი შემოსავლის ყოველი $100\$$ -ით გაზრდისას თქვენ მუშაობთ 1 საათით ნაკლებს წელიწადში.
- ბ) ჩანაცვლების ეფექტი წულის ტოლია. ლატარიის მოგების შემთხვევაში იზრდება პიროვნების ქონება (შემოსავალი) მიუხედავად მის მიერ ნამუშევარი საათებისა. ამგვარად, შემოსავალი იზრდება ერთი საათის სამუშაოსთვის გადახდილი ანაზღაურების შეუცვლელად.

5.



7. *b* ნერტილში დასვენების საათები ტოლია *n*-ის. ასე რომ, იგი მუშაობს 10 საათის განმავლობაში.

a ნერტილში შემოსავალი = $8 \times 8 = \$64$. *b* ნერტილში შემოსავალი = $10 \times 10 = \$100$. შემოსავლის ნაზრდი = $100 - 64 = \$36$.

ჩანაცვლების ეფექტი უფრო ძლიერია, რადგან ხელფასის განაკვეთის ამგვარი ზრდის გამო იგი იძულებული გახდა, შეემცირებინა დასვენების დრო.

თავი 7

კითხვები გამეორებისთვის

1. ა) $6\ 000 - 5\ 600 = 400$.

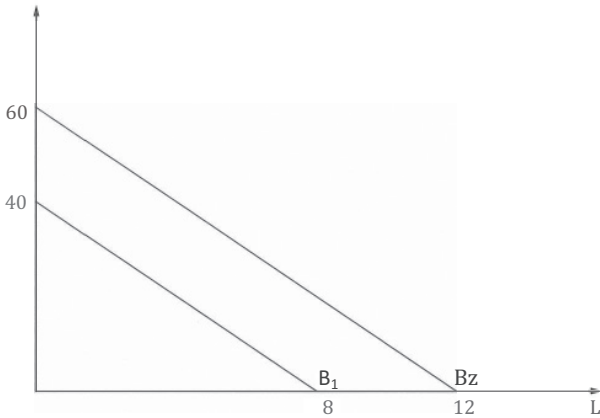
ბ) სამუშაო ძალის მონაწილეების მაჩვენებელი 60%-იდან 56%-ამდე კლებულობს, რაც შეადგენს 4%-იან შემცირებას.

გ) ფარული უმუშევრობის ერთ-ერთი პრობლემა მდგომარეობს იმაში, რომ უმუშევრობის დონე შეიძლება სრულად ვერ ასახავდეს უმუშევრობის ხარისხს. ანუ სამსახურის არმქონე ზოგიერთი მუშაობის მოსურნე არ ითვლება უმუშევრად იმის გამო, რომ სამსახურის პოვნის ძალიან მცირე იმედის გამო წყვეტს სამუშაოს ძებნას. თუ მოცემული დაკვირვება შეიძლება გულისხმობდეს ფარული უმუშევრობის გათვალისწინებას უმუშევრობის ოფიციალურ მონაცემებში, მაშინ ამ მეთოდის გამოყენებით ეჭვქვეშ დავაყენებთ უმუშევრობის ჩვენ მიერ გამოყენებული მაჩვენებლის თეორიულ საფუძვლებს. ეკონომიკური თეორიის თანახმად, უმუშევრობა არსებობს მაშინ, როდესაც იმ ადამიანების რიცხვი, რომლებსაც სურთ მუშაობა არსებულ ხელფასზე, მეტია, ვიდრე ამავე ხელფასზე დასაქმებულ ადამიანთა რაოდენობა. თუ მოცემულ ეკონომიკურ პირობებში ზოგიერთი ადამიანი თვლის, რომ არსებული ხელფასის პირობებში უმჯობესია ოჯახში დახარჯოს დრო, ვიდრე ბაზარზე ეძებოს სამუშაო, ჩვენი თეორიის თანახმად, ამ ადამიანებმა დატოვეს სამუშაო ძალის კატეგორია.

3. ჯიმი კარტერის განცხადება ეხება „დამატებითი მომუშავეის ჰიპოთეზას“. მოკლედ რომ ვთქვათ, ჰიპოთეზის თანახმად, ეკონომიკური კრიზისის პირობებში, როდესაც სამუშაო ძალის კატეგორიაში შემავალი პირები კარგავენ სამუშაოს, მათი ოჯახს წევრები, რომლებიც მანამდე საოჯახო საქმეებით იყვნენ დაკავებული ან მთელ დროს დასვენებას უთმობდნენ, ოჯახის შემოსავლის შენარჩუნების მიზნით სამუშაო ძალის კატეგორიაში ერთიანდებიან. თუმცა კარტერის დამატებითი მომუშავეის ჰიპოთეზა აღნიშნული მოსაზრების შესაფერისი განმარტებაა, მის განცხადებაში არ იკვეთება ის ფაქტი, რომ კვლევების თანახმად, „იმედდაკარგული მომუშავეის“ ეფექტი უფრო ძლიერია დამატებითი მომუშავეის ეფექტთან შედარებით (ანუ ეკონომიკური კრიზისისა და მომუშავეების სამსახურიდან დათხოვნის პირობებში სამუშაო ძალა საერთო ჯამში მცირდება).
5. მშობლებისთვის, რომლებიც მცირენაწლოვან შვილებს უვლიან, დღიური მოვლის მოცემული სუბსიდია ხელფასის განაკვეთის ზრდის ეკვივალენტურია. მშობლებისთვის, რომლებიც ამჟამად სამუშაო ძალის შემადგენლობაში არ იმყოფებიან, ხელფასის ზრდასთან სდევს ჩანაცვლების დომინირებადი ეფექტი, რაც აიძულებს მათ უმრავლესობას, იმუშაონ ოჯახის გარეთ (*მონანილეობის* შესახებ გადანივებითი მიდებისას დომინირებს ჩანაცვლების ეფექტი). მშობლებისთვის, რომლებიც მოცემულ მომენტში ოჯახის გარეთ მუშაობენ, წმინდა (ფაქტობრივი) შრომის ანაზღაურების ამგვარი ზრდა გამოიწვევს როგორც შემოსავლის, ისე ჩანაცვლების ეფექტს და წმინდა შედეგის თეორიულად პროგნოზირებაც შეუძლებელია. თუ დომინირებს ჩანაცვლების ეფექტი, პოლიტიკის ცვლილება გამოიწვევს სამუშაო საათების გაზრდას. თუ დომინირებს შემოსავლის ეფექტი, მაშინ ფაქტობრივი ხელფასის გაზრდა სამუშაო საათების შემცირებას გამოიწვევს.
7. საპენსიო ასაკს მიახლოებული მომუშავეების შემთხვევაში სახელმწიფო პოლიტიკის ეს ცვლილება მნიშვნელოვნად ამცირებს შემოსავალს პენსიაზე გასვლის შემდეგ. პენსიის ძირითადი თანხა ნახევრდება. ასე რომ, ეს მომუშავეები შემოსავლის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი ზემოქმედების ქვეშ ექცევიან, რაც მათ აიძულებს, იმუშაონ მეტი (გვიან გავიდნენ პენსიაზე).

ახალგაზრდა მომუშავეების შემთხვევაში საპენსიო შეღავათების შემცირება, რაც მათ საპენსიო ასაკში ემუქრებათ, კომპენსირდება ხელფასის გადასახადებით (რაც, ცხადია, ფაქტობრივი ხელფასის განაკვეთის ზრდის ტოლფასია). ამგვარად, თუ დავუშვებთ, რომ ეს მომუშავეები საპენსიო სარგებლის მისაღებად იხდიან ხელფასის გადასახადს სამუშაო კარიერის განმავლობაში, სოციალური დაზღვევის აღნიშნული ცვლილება პენსიაზე გასვლის შემდეგ არ იქონიებს გავლენას მათი დარჩენილი ცხოვრების ხარისხზე. ასეთ პირობებში ხელფასის გადასახადის შემცირებით გაიზრდება მათი შრომის ანაზღაურება, რაც გააუმჯობესებს მათი ცხოვრების ხარისხს, რის გამოც ამოქმედდება ჩანაცვლების „წმინდა“ ეფექტი და გამოიწვევს სამუშაო ძალის მიწოდების ზრდას (და ასევე, განაპირობებს პენსიაზე შედარებით გვიანდელ ასაკში გასვლის ტენდენციას).

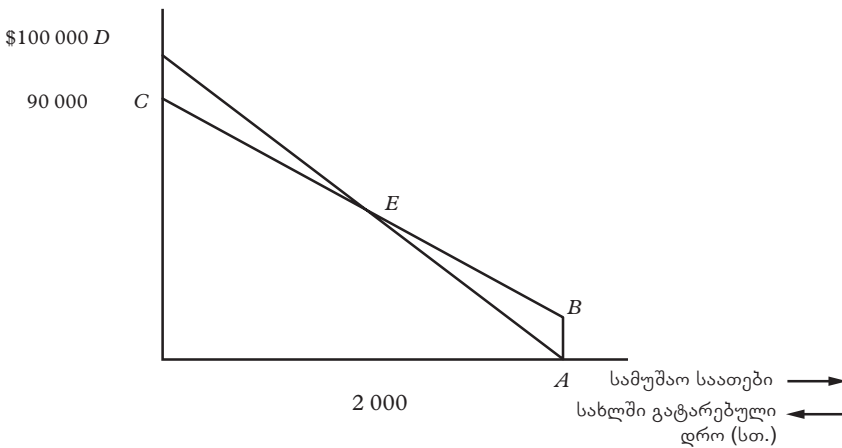
9. C(\$)



ა) და ბ) მთავარი ამ შემთხვევაში არის ის ფაქტი, რომ H ეკვივალენტურია ბიუჯეტის აღმნიშვნელი წრფის ჩრდილო-აღმოსავლეთით გადაადგილებისა. ანუ H -ის შემცირებით გამოთავისუფლება დამატებითი დრო, რომელიც შეიძლება ანაზღაურებად სამუშაოზე ან დასვენებაზე დაიხარჯოს.

11. ა) მოცემულ დიაგრამაზე X კომპანიისთვის შეზღუდვას წარმოადგენს ABC , ხოლო Y კომპანიისთვის კი AD ; ორივე მათგანი გულისხმობს, რომ მაქსიმალური სამუშაო საათები წელიწადში არის 4 000.

შემოსავალი



ბ) ქალს, რომელიც ამჯობინებს X ფირმაში 2 000 საათზე მეტი იმუშაოს, შეხების წერტილი ექნებოდა EC სეგმენტთან. თუ მას სთავაზობენ სამუშაოს Y ფირმაში საათში 25\$-ის ოდენობით, იგი უპირატესობას მიანიჭებს Y ფირმის შემოთავაზებას, რადგან მას შეხების წერტილი საბოლოოდ ED სეგმენტთან ექნება. ED სეგმენტის დახრილობა მეტია, ვიდრე EC სეგმენტისა. ასე რომ, Y ფირმის ახალი შეთავაზების ეფექტი გამოიხატება მისი ხელფასის ზრდაში. ამგვარად, ხელფასის ზრდით გამოწვეული შემოსავლის ეფექტი უბიძგებს ნაკლები მუშაობისკენ, ხოლო ხელფასის გაზრდით გამოწვეული ჩანაცვლების ეფექტი კი მეტი მუშაობისკენ. ამდენად, საერთო ზემოქმედება მის სამუშაო დროზე ერთმნიშვნელოვანი არ არის.

ამოცანები

1. ა) უმუშევრობის დონე (ოფიციალური) = (უმუშევრების რაოდენობა/რაოდენობა სამუშაო ძალაში) × 100

2006 წლის ივნისის მდგომარეობით: უმუშევრობის დონე = $(7\ 341/152\ 557) \times 100 = 4.81\%$;

2007 წლის ივნისის მდგომარეობით: უმუშევრობის დონე = $(7\ 295/154\ 252) \times 100 = 4.73\%$.

უმუშევრობის ოფიციალური დონე შემცირდა 0.08 პროცენტული მაჩვენებლით.

ბ) უმუშევრობის დონე (არაოფიციალური) = (უმუშევრების რაოდენობა + იმედეაკარგული ადამიანების რაოდენობა)/(რაოდენობა სამუშაო ძალაში + იმედეაკარგული ადამიანების რაოდენობა) × 100

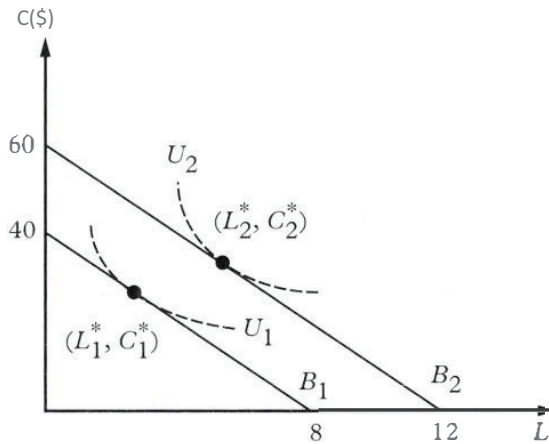
2006 წლის ივნისის მდგომარეობით: უმუშევრობის დონე (w/იმედეაკარგული მომუშავეები) = $(7\ 341+481)/(152\ 557+481) \times 100 = (7\ 822/153\ 038) \times 100 = 5.11\%$;

2007 წლის ივნისის მდგომარეობით: უმუშევრობის დონე (w/იმედეაკარგული მომუშავეები) = $(7\ 295 + 401)/(154\ 252+401) \times 100 = (7\ 696/154.653) \times 100 = 4.98\%$.

არაოფიციალური მონაცემებით, უმუშევრობის დონე შემცირდა 0.13 პროცენტული მაჩვენებლით.

გ) თუ დასაქმების შესაძლებლობები იზრდება, უმუშევრობის ოფიციალურად დადგენილ დონეს შემცირების ტენდენცია ექნება, მაგრამ ასევე შემცირდება იმედეაკარგული ადამიანების რიცხვიც. მათი ნაწილი ბრუნდება სამუშაო ძალის კატეგორიაში და ეძებს სამუშაოს, როგორც უმუშევარი. ამით ხდება უმუშევრობის ოფიციალური მონაცემების გასაშუალება.

3. ა)



მიკროტალღური ლუმელის გამო სელის საოჯახო საქმეების მწარმოებლურობა იზრდება, რის შედეგადაც მას დამატებით გამოუთავისუფლდება დრო დასვენებისა და ანაზღაურებადი სამუშაოსთვის. დასვენების დროის მოხმარების დიაგრამაზე H სიდიდის შემცირება იწვევს საბიუჯეტო წრფის პარალელურ ნანაცვლებას (ე.ი. ჩანაცვლების ეფექტს ადგილი არ აქვს). რადგან სამომხმარებლო საქონელი და დასვენება ნორმალური საქონელია, მოთხოვნა ორივე საქონელზე გაიზრდება შემოსავლის ეფექტის ზემოქმედებით.

ბ)

მოდელი:	საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დრო-მოხმარება	(გაზრდილი) დასვენება-მოხმარება
მწარმოებლურობა საოჯახო საქმეებში ↑: შედეგი:	განურჩევლობის მრუდი შედარებით სწორდება. ანაზღაურებად სამსახურში გატარებული საათები ↑.	განურჩევლობის მრუდის დახრა არ იცვლება. სანაცვლოდ, H↓. ანაზღაურებად სამსახურში გატარებული საათები ↑.

ორივე მოდელში მთავარი შედეგი ერთნაირია: სამუშაო ძალის მიწოდება იზრდება, თუ შესაძლებელია საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დროის უფრო მარტივად ჩანაცვლება შეძენილი საქონლით.

თავი 8

კითხვები გამეორებისთვის

- დავუშვათ, უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულს შეუძლია ან ფირმაში მუშაობის დაწყება, ან ხარისხის დაცვა (და კათედრაზე დარჩენა). კურსდამთავრებულის გადაწყვეტილებაზე მოქმედებს ცხრილში მოტანილი მახასიათებლები, რომელთა შედარების საფუძველზეც კურსდამთავრებული მიიღებს შესაბამის გადაწყვეტილებას:

	სამეცნიერო მუშაობა	ფირმა
ხელფასი	დაბალი	საშუალო ან მაღალი
დასაქმების გარანტია	დაბალი	საშუალო ან მაღალი
საკუთარი ინტერესები/არსებითი მოტივები	მაღალი	დაბალი ან საშუალო

ადამიანების უმრავლესობისთვის მეცნიერული მუშაობით მიღებულ სარგებელზე უფრო მნიშვნელოვანი არის ალტერნატიული დანახარჯი.

- საზოგადოებამ, რომელსაც არ სურს, დავუშვათ, სახიფათო სამუშაო ვაკანსიების შევსება ძალის ან ტყუილის გამოყენებით, ისე უნდა მოქრთამოს მომუშავეები, რომ ისინი ნებაყოფლობით დათანხმდნენ ასეთ სამსახურზე. მომუშავეებმა სახიფათო სამუშაოს უსაფრთხოსთან შედარებით უპირატესობა რომ მიანიჭონ, იგი სხვა პარამეტრებით უნდა იყოს უფრო მიმზიდველი. ერთ-ერთი ასეთი პარამეტრი მომუშავეების გაზრდილი ანაზღაურებაა. სწორედ ამ გაზრდილ დონეს მოცემულ თავში ვუწოდებ ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა.

ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა წარმოიშობა მაშინ, როდესაც მომუშავეები კარგად არიან ინფორმირებულნი და აქვთ არჩევნის საშუალება (არსებობს საკმარისი რაოდენობის ვაკანსია, საიდანაც შეარჩევენ სასურველს). თუ მომუშავეებს არჩევანი არ აქვთ, მაშინ საზოგადოება, ფაქტობრივად, აიძულებს მათ, მიიღონ შეთავაზებული სამუშაო დაპატიმრების ან საარსებო საშუალების გარეშე დარჩენის შიშის გამო.

თუ მომუშავეებს აქვთ არჩევანი, მაგრამ არ ფლობენ სათანადო ინფორმაციას სამუშაო პირობების თაობაზე ასარჩევ სამსახურებში, გამოდის, რომ საზოგადოება იტყუება სამუშაო ძალის გადანაწილებისას. ე.ი. თუ, მომუშავეებისთვის

უცნობია სამუშაოს რეალური პირობები და დასაქმებიდან, თან კიდევ დიდი ხნის განმავლობაში არ ექნებათ შესაბამისი ინფორმაცია, გამოდის, რომ მათ არჩევანი არ გაუკეთებიათ სრულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით.

5. მცდარია. თუ რამდენად საჭიროა სამთავრობო პოლიტიკა შრომის კონკრეტულ ბაზარზე, დამოკიდებულია ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებაზე. თუ ბაზრის შედეგებით გათვალისწინებულია მომუშავეს უპირატესობები (კარგი ინფორმირებულობისა და საკმარისი არჩევნის პირობებში), მაშინ შრომის ბაზართან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები განაპირობებს მომუშავეების სარგებლიანობის მაქსიმიზაციას. ამ შემთხვევაში მთავრობის ძალისხმევით დაწესდება უსაფრთხოების იმაზე მაღალი სტანდარტი, ვიდრე ამას ბაზარი განაპირობებს, ამით კი შესაძლებელია მომუშავეს კეთილდღეობის გაზრდა (როგორც ტექსტილა დასაბუთებული).

თუ ბაზარი სრულად არ ითვალისწინებს მომუშავეს უპირატესობებს ინფორმაციის ან არჩევანის ნაკლებობის გამო, გადაწყვეტილების მიმღები კერძო პირები არ აფასებენ შედარებით მეტი უსაფრთხოების ყველა დანახარჯსა და სარგებელს. დიდი ალბათობით, საბაზრო შედეგები არ იქნება ოპტიმალური სოციალური თვალსაზრისით, რა შემთხვევაშიც მომუშავეების სარგებლიანობა შეიძლება გაუმჯობესდეს სახელმწიფო ოპტიმალური სტანდარტების გამოყენებით.

ცხადია, თუ საზოგადოება არ ენდობა მომუშავეების უპირატესობებს ან ცდილობს, შეცვალოს არსებული უპირატესობები, იგი არ მოისურვებს, დაეყრდნოს ბაზარს იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ბაზარი ეფექტურად ფუნქციონირებს, რადგან ბაზარი მომუშავეს უპირატესობების გამომხატველია.

7. ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობა წარმოიშობა მხოლოდ სამ შემთხვევაში: (ა) მომუშავეები ორიენტირებული არიან სარგებლიანობის მაქსიმიზაციაზე (სწორედ ამ კონკრეტულ შემთხვევას აქვს ადგილი მოცემულ მაგალითში), (ბ) მომუშავეები ინფორმირებული არიან, ე.ი. მათ (მიახლოებით) იციან სამუშაოს ყველა შესაბამისი მახასიათებელი და (გ) მომუშავეებს აქვთ არჩევანის გაკეთების საშუალება დასაქმების შემოთავაზებებიდან (მომუშავეს მობილობა).

ამდენად, ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობის თეორიის თანახმად, სამწუხაროდ, დაბალანაზღაურებად, სახიფათო სამუშაოზე დასაქმებულ პირებს ტანსაცმლის ინდუსტრიაში, უბრალოდ, არ აქვთ უკეთესი სამსახურის ალტერნატივა. ღარიბ მომუშავეს რომ შეეძლოს, არჩევანი გააკეთოს პრიმიტიულ სოფლის მეურნეობასა და ტანსაცმლის ინდუსტრიაში არსებულ „არაოფიციალურ“ სამუშაოს შორის, არაოფიციალური სამუშაოს შემთხვევაში შესაძლოა, მისი სარგებლიანობა მაქსიმუმამდე გაიზარდოს.

9. პოზიტიური ეკონომიკური თეორიის თანახმად, კვირა დღეს მუშაობის აკრძალვით მცირდება დამსაქმებლის მოგება, რაც მასშტაბის ეფექტით ვლინდება და ზრდის სამუშაო ძალის დანახარჯს კაპიტალთან შედარებით (მანქანა-იდანადგარების მუშაობა კვირა დღეს არ იკრძალება). საერთო ჯამში, ფირმები სამუშაოზე ნაკლებ სამუშაო ძალას აიყვანენ.

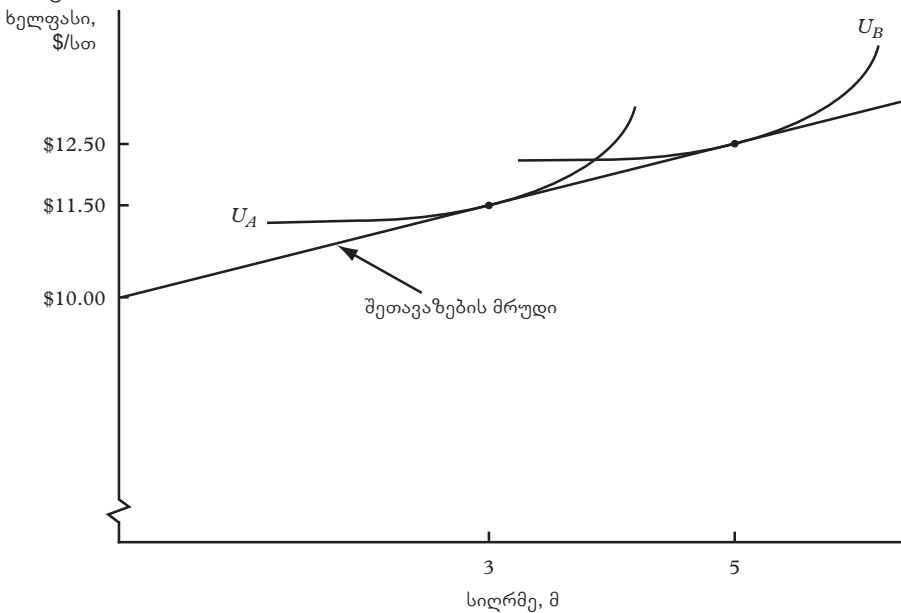
გარდა ამისა, სახელმწიფო აკრძალვების გარეშე, მომუშავეების უმრავლესობამ უქმე დღის იდეას დაუჭირა მხარი და ამისთვის გერმანიაში, ძირითადად, კვირა დღე აირჩიეს. რადგან მომუშავეების დიდმა ნაწილმა კვირას დასვენებას მიანიჭა უპირატესება, კვირას მუშაობის მოსურნე ფირმებს მომუშავეების შერჩევა მოუწევთ სამუშაო ძალის იმ მცირე რაოდენობიდან, რომელმაც კვირა უქმედ არ გაიხადა. ასეთი სამუშაო ძალის რაოდენობა ნაკლები რომ ყოფილიყო, კვირა დღეს მომუშავეებზე მოთხოვნასთან შედარებით, დამსაქმებლებს მოუწევდათ ხელფა-

სის საკომპენსაციო სხვაობის გადახდა, რათა ისინი დათანხმებულიყვნენ კვირა დღეს მუშაობაზე. ყველაზე იოლი დასაყოლებელი აღმოჩნდნენ ისინი, ვისაც ყველაზე ნაკლებ ანაღვლებს კვირას, როგორც უქმე დღეს, დასვენება. ასეთი მომუშავეები დაკარგავენ პრემიულ ანაზღაურებას.

ნორმატიულად, ეს კანონი კრძალავს ზოგიერთი ტიპის ნებაყოფლობით გარიგებას. მისი მოქმედების შედეგად საზოგადოების კეთილდღეობა მცირდება იმის გამო, რომ კვირა დღეს მუშაობის (ანაზღაურებით) მსურველთ ეკრძალებათ ისეთ დამსაქმებლებთან მოლაპარაკება, რომლებიც კვირა დღეს მომუშავეებს ეძებენ. ყოველივე ეს კი აფერხებს ურთიერთხელსაყრელი გარიგებების მიღწევას.

ამოცანები

1. განვიხილოთ ნახაზი. A-ს ხელფასი 3 მეტრის სიღრმეზე არის $10 + 0.5 \times 3 = \$11.50$ საათში. 5 მეტრის სიღრმეზე B-ს ხელფასი შეადგენს $10 + 0.5 \times 5 = \$12.50$ საათში. A-ს განურჩევლობის მრუდი უნდა წარმოადგენდეს შეთავაზების მრუდის მხებს 3 მეტრზე – B-ს განურჩევლობის მრუდი უნდა იყოს მხები 5 მეტრზე. რადგან განურჩევლობის ორივე მრუდს ერთი მხები (სწორი ხაზი) აქვს, მათ ერთნაირი დახრა უნდა ჰქონდეთ შესხების წერტილში; ამდენად, ორივე მომუშავეს სურს, გადაიხადოს (ან მიიღოს) 50 ცენტი საათში სიღრმის 1 მეტრით შესამცირებლად (გასაზრდელად). A მომუშავეს განურჩევლობის მრუდი, რომელიც ირჩევს 3მ სიღრმეზე მუშაობას, სიღრმის ყველა დონეზე უფრო ციცაბოდ არის დახრილი (რაც გამოხატავს მომუშავეს უფრო დიდ სურვილს, გაიღოს თანხა ნაკლებ სიღრმეზე სამუშაოდ); სწორედ ამის გამო A მომუშავე ირჩევს შედარებით ნაკლებ სიღრმეზე მუშაობას.



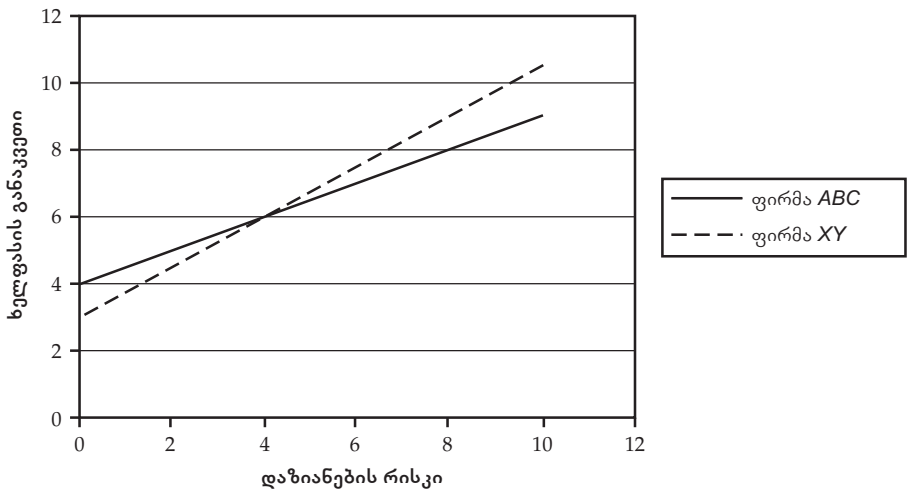
3. (დანართი) იგი მიიღებს სრულ კომპენსაციას, როდესაც მოსალოდნელი სარგებლიანობა ორივე სამუშაოზე ერთნაირი იქნება.
 სარგებლიანობა პირველ სამუშაოზე: $\sqrt{Y} = \sqrt{4\,000} = 200$;
 სარგებლიანობა მეორე სამუშაოზე:

$$U = 0.5 \times \sqrt{Y_{\text{ცუდი}}} + 0.5 \times \sqrt{Y_{\text{კარგი}}} = 0.5 \times \sqrt{22\,500} + 0.5 \times \sqrt{Y_{\text{კარგი}}}$$

$\sqrt{Y_{\text{კარგი}}} + 62\,500 (0.5 \times 150 + 0.5 \times \sqrt{Y_{\text{კარგი}}} = 200)$. ეს კი ტოლია პირველი სამუშაოს სარგებლიანობისა, როდესაც). თუ იგი გამოიმუშავეს 22 500 დოლარს სამუშაო დროის ნახევარ დროში და 62 500\$-ს მეორე ნახევარში, მისი მოსალოდნელი შემოსავალი იქნება 42 500\$. ამგვარად, მოსალოდნელი დამატებითი ანაზღაურება სამსახურიდან დათხოვნის რისკის გამო არის 2 500\$ წელიწადში.

- 5. ა) შელდონს სურს, დაზიანების 1% რისკი გაყიდოს 3 დოლარად საათში, შელბის კი იგივე დაზიანების 1% – 2 დოლარად საათში. რადგან შელდონი საჭიროებს ხელფასის მეტად გაზრდას დაზიანების 1% რისკის საკომპენსაციოდ, დაზიანების რისკი მისთვის უფრო მეტადაა მიუღებელი.
- ბ) იზომოგების მრუდი, რომელიც ჩაზნექილია (ქვემოდან), უსაფრთხოებაზე დახარჯული თანხების შემცირებადი ზღვრული უკუგების მაჩვენებელია. ციცაბოდ დახრილი მრუდის ნაწილზე საჭიროა ხელფასების მნიშვნელოვნად შემცირება, თუ ფირმას სურს რისკის დაწვევა და, ამასთანავე, მოგების შენარჩუნება. ხელფასისა და რისკის ასეთი დაბალანსება უფრო შეესაბამება შელდონის სურვილის, ივაჭროს ხელფასითა და რისკით. ამგვარად, ვისთვისაც რისკი უფრო მიუღებელია, მეტი ალბათობით მიაღწევს თანაფარდობას, რომელიც იზომოგების ჩაზნექილ მრუდზე უფრო მარცხნივ მდებარეობს. შელბის შეხების წერტილი შელდონის შეხების წერტილის მარჯვნივ იქნება მოთავსებული.

7. ა)



იზომოგების სწორხაზოვანი მრუდი (წრფე) წარმოადგენს უსაფრთხოების და ნახარჯების (მუდმივი ზღვრული უკუგების დაშვებით) გრაფიკულ გამოხატულებას. ასეთ ვითარებაში დაზიანების რისკისა და ხელფასის თანაფარდობა არ იცვლება.

ბ) $W_{ABC} = 4 + 0.5R$

$W_{XY} = 3 + 0.5R$

გამოვთვალოთ R სიდიდე: $4 + 0.5R = 3 + 0.75R$

$1 = 0.25R$

$4 = R$

გამოვთვალოთ W სიდიდე: $W = 4 + 0.5(4) = 4 + 2 = \6

როდესაც რისკის დონეა 4, ორივე ფირმა სამუშაოს მაძიებელს სთავაზობს საათში 6\$-ის ტოლ ხელფასს.

გ) როდესაც რისკის დონე 4-ზე ნაკლებია, მომუშავეები უპირატესობას მიანიჭებენ ABC ფირმაში მუშაობას. იგი მათ რისკის მოცემულ დონეზე უფრო მაღალ ხელფასს სთავაზობს. როდესაც რისკის დონე 4-ზე მეტია, მომუშავეები უპირატესობას მიანიჭებენ XY ფირმაში მუშაობას, სადაც რისკის მოცემულ დონეზე უფრო მაღალ ხელფასს სთავაზობს.

თავი 9

კითხვები გამეორებისთვის

1. იმის გასაგებად, თუ რატომ იღებენ ქალები იმაზე დაბალ ხელფასს, ვიდრე იმავე ასაკის მამაკაცები, საჭიროა რიგი მიზეზების, მათ შორის, დისკრიმინაციის პრობლემის, ანალიზი.

აქ მოტანილ პასუხში განხილულია მოსაზრებები ადამიანისეული კაპიტალის თეორიაზე დაყრდნობით.

შრომის ბაზარზე ქალებს, როგორ წესი, ახასიათებთ კარიერის წყვეტა, რაც ამცირებს დროის პერიოდს, როცა შესაძლებელია ადამიანისეულ კაპიტალში დაბანდებული ინვესტიციის ანაზღაურება. უკანასკნელ წლებშიც კი, როდესაც ახალგაზრდა ქალებისა და მამაკაცების აკადემიური მოსწრების მაჩვენებლები გათანაბრდა, უმაღლესდამთავრებული ქალები ძირითადად ისეთ სამსახურებს ირჩევენ, სადაც წვეტილ სამუშაო სტაჟს მინიმალური გართულებები მოსდევს. ადამიანისეულ კაპიტალში ნაკლები ინვესტიციის დაბანდება და პროფესიული კონცენტრაცია კონკრეტული ტიპის სამსახურებში, ცხადია, შედარებით დაბალ ხელფასს უკავშირდება.

ის ფაქტი, რომ ქალების შემთხვევაში ასაკი/შემოსავლის პროფილები შედარებით გლუვია, ხოლო მამაკაცების უფრო მეტად აღმავალი და ჩაზნექილი, შეიძლება, აიხსნას ადამიანისეული კაპიტალის ანალიზით. თუ კარიერის დასაწყისში მამაკაცებს ჩაუტარდებათ მეტი ტრენინგი წარმოებისგან მოუწყვეტლად, ვიდრე ქალებს, მათი ხელფასები შედარებით შემცირდება აღნიშნული ინვესტიციების შედეგად (ეს კი გამოიწვევს იმას, რომ ახალგაზრდა ასაკის ქალებისა და მამაკაცების ხელფასები უფრო მეტად გაუტოლდება ერთმანეთს, ვიდრე სხვა შემთხვევაში). წლების შემდეგ ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციის განმახორციელებელი აინაზღაურებს დანახარჯებს, რის გამოც ქალებისა და მამაკაცების ხელფასებს შორის სხვაობა გაიზრდება.

3. გადავადება ამცირებს სწავლის დანახარჯებს, მაგრამ იმავედროულად დროში აყოვნებს სამედიცინო განათლებით მისაღები სარგებლის მიღებას (იგი, როგორც წესი, იზომება ექიმის მიერ გამომუშავებულ თანხასა და იმ შემოსავალს შორის სხვაობით, რომელსაც იგივე პირი სამედიცინო განათლების გარეშე მიიღებდა). სარგებლის ასეთი სხვაობა მაქსიმალური იქნება მათთვის, ვისაც შემოსავლის მინიმალური ალტერნატივა (მოსამზადებელი სამედიცინო კურსები) გააჩნიათ. გარდა ამისა, იგი ერთი წლით ამცირებს ინვესტიციის ამოღების შესაძლებლობას. ამგვარად, ვინც ყველაზე დიდ უკუგებას ელოდება სამედიცინო განათლებას იმ დაბანდებული ინვესტიციისგან და ვინც ასაკით უფროსია, მისთვის უკუგების

მიღების წლები ნაკლები იქნება და, შესაბამისად, მცირე ალბათობით მიიღებს ამ წინადადებას.

5. განათლებაში ინვესტირების ერთ-ერთი დანახარჯი დროა, რომელიც წარმატების მისაღწევად სტუდენტმა სწავლას უნდა დაუთმოს. უკეთესი ათვისების მქონე ადამიანები ნაკლები დანახარჯით იძენენ განათლებას. თუ დავუშვებთ, რომ სწავლის უნარი და, ზოგადად, ნიჭი (მათ შორის, შრომის მწარმოებლურობა სამსახურში) ურთიერთკავშირშია, მაშინ ადამიანისეული კაპიტალის თეორიიდან გამომდინარე, ვასკვნით, რომ, სხვა თანაბარ პირობებში, უფრო ნიჭიერი ადამიანები მეტ განათლებას მიიღებენ.
7. სახელმწიფო სუბსიდიები, ცხადია, შეამცირებენ ადამიანების დანახარჯს, რომელიც მათ განათლების მისაღებად სჭირდებათ (ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირების სახით). ინდივიდის დონეზე შემცირებული დანახარჯი უმაღლეს სასწავლებელში ზრდის განათლებაში დაბანდებული ინვესტიციის უკუგებას და უმაღლესში სწავლის სტიმულს აძლევს უფრო მეტ ადამიანს, ვიდრე სხვა შემთხვევაში იქნებოდა. სტუდენტები, რომელთათვისაც კოლეჯის სუბსიდიების არარსებობის პირობებში საჭირო იყო უმაღლესის დამთავრების შემდეგ წელიწადში, ვთქვათ, 6000\$-ის ოდენობის შემოსავლების სხვაობის მიღება (საშუალო სკოლის დამთავრებასთან შედარებით), ახლა უკვე მზად იქნებიან, უმაღლესში სწავლა განაგრძონ წლიური 3000\$-ის შემოსავლების სხვაობის შემთხვევაშიც კი. თუმცა სოციალური თვალსაზრისით, წელიწადში შრომის მწარმოებლურობის 3000\$-ით ზრდა შეიძლება, არ იყოს საკმარისი საზოგადოებისთვის უმაღლესი სასწავლებლის სტუდენტებზე გაღებული ინვესტიციების უკან დასაბრუნებლად.
9. ბავშვზე ზრუნვის სამსახურების წყალობით დედას შეუძლია, მეტი დრო დაუთმოს სამუშაოს, რაც დადებითად იმოქმედებს B_T სიდიდეზე; მაგალითად, ადამიანისეული კაპიტალის გაუფასურება \downarrow და ტრენინგი წარმოებისგან მოუწყვეტლად \uparrow . ბავშვზე ზრუნვის სამსახურების წყალობით შეიძლება შემცირდეს სტაჟის წყვეტა. გარდა ამისა, ბავშვზე ზრუნვის მომსახურების განევა სწავლისა და ტრენინგის პერიოდში C სიდიდის შემცირების ეკვივალენტურია.

ამოცანები

1. მან უნდა შეადაროს მაგისტრის ხარისხის მოპოვების დანახარჯებისა და სარგებლის მიმდინარე ღირებულება. დანახარჯები ტოლია 48 და 49 წლის ასაკში ხელიდან გაშვებულ შემოსავალს პლუს სწავლის გადასახადი. ამაში არ შედის ცხოვრების ღირებულება, რადგან, მიუხედავად იმისა, სწავლობს თუ მუშაობს, მან სადღაც ხომ უნდა იცხოვროს?! სარგებელი 15000\$ ოდენობის დამატებითი ხელფასის ტოლია, რომელსაც იგი მიიღებს 50-იდან 59-ამდე წლის ასაკში. დანახარჯის მიმდინარე ღირებულება = $\$50\,000 + \$50\,000 / (1.06) = \$97\,170$.

სარგებლის მიმდინარე ღირებულება = $\$15\,000 / (1.06)^2 + \$15\,000 / (1.06)^3 + \dots + \$15\,000 / (1.06)^{10} + \$15\,000 / (1.06)^{11} = 104\,152$,

ამგვარად, ბეკი აბარებს მაგისტრატურაში, რადგან ამ ქმედების წმინდა სარგებლის მიმდინარე ღირებულება არის 6982\$.

3. $PV = B_5 / (1 + r)^5$
 $= \$125 / (+ 0.04)^5$
 $= \$125 / (1.04)^5$
 $= \$125 / (1.217)$
 $= 102.71$

თქვენ უნდა აირჩიოთ 125\$ ხუთ წელიწადში, რადგან მიმდინარე ღირებულება მოცემულ მომენტში 100\$-ზე მეტია.

5. ა) როდესაც $exper = 0$, გვექნება:

$$\widehat{\ln wage} = 0.12s - 0.04sfqt \\ \approx 0.12s.$$

როდესაც $exper = 10$ გვექნება:

$$\widehat{\ln wage} = 0.12s - 0.10s + 0.14sfqt - 0.04afqt \\ \approx 0.10afqt.$$

ბ) კურსდამთავრებულების შემთხვევაში, ე.ი. ვისი $exper = 0$, ამკარაა, რომ განათლების მიღება დომინანტურია უნართან შედარებით (მნიშვნელობის თვალსაზრისით), რადგან $\widehat{\ln wage} = 0.12s$ იმ ადამიანებისთვის, რომელთა $exper = 0$. თუმცა დროთა განმავლობაში განათლება არსებითი აღარ იქნება, თუ მაგალითად, $exper = 10$. $\widehat{\ln wage} \approx 0.10afqt$.

გ) რადგან $afqt$ სიდიდე უცნობია დამსაქმებლებისთვის, მათ საწყის ეტაპზე ხელფასის შეთავაზება უნდა გააკეთონ ხილული მახასიათებლების მიხედვით, როგორცაა ოფიციალური განათლება s . თუმცა დროთა განმავლობაში დამსაქმებლისთვის ცნობილი ხდება მომუშავეს რეალური უნარი ($afqt$ -ის მიხედვით), რაც მას აძლევს ხელფასის კორექტირების საშუალებას (გარდა ამისა, ოფიციალური განათლება s შეიძლება, გაუფასურების გამო ნაკლებად არსებითი იყოს).

თავი 10

კითხვები გამეორებისთვის

1. ა) სახელმწიფო ლიცენზირების გამო იზრდება ლიცენზირებული პროფესიონალების შტატებს შორის მობილობის დანახარჯი, ამიტომ მცირდება ამ პროფესიის წარმომადგენლების მიწოდების საერთო მაჩვენებელი და იზრდება ხელფასები. გარდა ამისა, დაბალანაზღაურებადი რეგიონებიდან მაღალანაზღაურებად რეგიონებში გადაადგილება ფერხდება, რაც დროში აყოვნებს ამ პროფესიონალების ხელფასების ტერიტორიულ გათანაბრებას.

ბ) ფედერალიზაციის გამო სარგებელს მიიღებენ დაბალანაზღაურებად რეგიონებში მყოფი ლიცენზირებული პროფესიონალები, რადგან მათი შრომის ბაზრის მობილობა იზრდება (ასევე შეიძლება ვამტკიცოთ, რომ მაღალანაზღაურებად რეგიონებში მყოფი კლიენტები მომსახურების შექცინით სარგებლობენ ამ პროფესიონალების გაზრდილი მობილობის გამო). წაგებიან პოზიციაში არიან მაღალანაზღაურებად რეგიონებში მყოფი უკვე ლიცენზირებული პროფესიონალები, რომლებიც გაზრდილი მობილობის გამო მოცემულ მომენტში მწვავე კონკურენციის წინაშე დგებიან.

3. ა) იმიგრანტი მომუშავეები აწარმოებენ ისეთ საქონელს ან მომსახურებას, რომელსაც გააჩნია ღირებულება საზოგადოების დანარჩენი წევრებისთვის. ამგვარად, ის, თუ მათი არსებობა რამდენად ამდიდრებს (საერთო ჯამში) მკვიდრ ამერიკელებს, დამოკიდებულია მომსახურების საერთო ღირებულებაზე, რის წმინდა ღირებულებასაც უხდინა მათ. თუ იმიგრანტები მხოლოდ ფულადი გამოხატულებით მიიღებენ მოცემული ზღვრული პროდუქტის ტოლ და არა მეტ საფასურს, მკვიდრი ამერიკელი არ იქნება წაგებაში და, ფაქტობრივად, მიიღებს ზღვრულ

სარგებელს. თუ იმიგრანტები სუბსიდიებს მკვიდრი მოსახლეობისგან იმგვარად მიიღებენ, რომ ისინი იყვნენ საქონლისა და მომსახურების წმინდა მომხმარებლები, საერთო ჯამში, მკვიდრი მოსახლეობის მატერიალური მდგომარეობა შეიძლება გაუარესდეს კიდევც.

ბ) ნორმატიული თვალსაზრისით უნდა განვიხილოთ ორი საკვანძო საკითხი: პირველი, საერთო ჯამში, იღებენ თუ არა იმიგრანტები სუბსიდიებს მკვიდრი მოსახლეობისგან (როგორც უკვე აღინიშნა). თუ არა, მაშინ გადავდივართ მეორე საკითხზე: არსებობს კი მექანიზმი, რომლის გამოყენებითაც მოგებიანი პოზიციის მკვიდრი მოსახლეობა შეძლებს წაგებიან პოზიციამი მყოფი პირების სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდას? ზოგიერთი ეკონომისტის აზრით, წაგებიან პოზიციამი მყოფი ადამიანების კომპენსაცია აუცილებელია, თუ საუბარია სოციალურად გამართლებულ პარეტო პირობების გაუმჯობესების პოლიტიკაზე. ასე რომ, იმის დადგენა, თუ ვისი ხელფასი მცირდება და რამდენად, მნიშვნელოვან სოციალურ საკითხს წარმოადგენს.

5. ერთი ფაქტორი, რომლის გამოც სამსახურის დატოვების მაჩვენებელი დაბალია, არის სამსახურის შეცვლის მაღალი დანახარჯები (საპენსიო თუ წლების ნამსახურების დანაკარგები, სხვა სამუშაოს შესახებ ინფორმაციის მოძიების სირთულე წარმოადგენს იმ ფაქტორების მაგალითს, რომელთა მიზეზითაც იზრდება სამსახურის დატოვების დანახარჯი). თუ დანახარჯები აფერხებს მობილობას, მომუშავეები უფრო დიდი ალბათობით აიტანენ მუშაობის მავნე პირობებს და ნაკლებად იფიქრებენ სამსახურის დატოვებაზე.

გარდა ამისა, ფირმები მეტი ალბათობით ჩაუტარებენ თანამშრომლებს ტრენინგებს ფირმის მუშაობის სპეციფიკურ საკითხებზე სამსახურის დატოვების დაბალი მაჩვენებლის დროს. ამგვარად, თუ ფირმის ხელმძღვანელობას სჭირდება თანამშრომლების მომზადება ფირმისთვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავების მიზნით, ისინი ამ მეთოდს უფრო დიდი ალბათობით, სამსახურის დატოვების დაბალი მაჩვენებლის პირობებში მიმართავენ.

და ბოლოს, ფირმის ხელმძღვანელობას ურჩევნია სამსახურის დატოვების მაჩვენებელი იყოს დაბალი, რადგან ამ შემთხვევაში ახალი თანამშრომლების აყვანის დანახარჯი მინიმალურია. ფირმას უნევს სამსახურიდან ნებაყოფლობით წასული ყოველი მომუშავეს ახლით შეცვლა და რადგან ახალი კადრის მოძებნა-დაქირავება დანახარჯს უკავშირდება, ფირმა ყოველთვის მის თავიდან არიდებას ცდილობს.

სოციალური თვალსაზრისით, სამსახურიდან წასვლის დაბალი მაჩვენებლის უარყოფითი მხარე უკავშირდება ბაზარს, რომელიც ასეთ შემთხვევაში ვერ ახერხებს სწრაფად ადაპტირებას დეფიციტისა და სიჭარბისადმი. სამუშაო ძალის ფარდობითი მოთხოვნის ცვლილება საჭიროებს დასაქმების განაწილების უწყვეტ ნაკადებს. ის ფაქტორები კი, რომლებიც ხელს უშლიან ცვლილებას, აფერხებენ ახალ პირობებთან შეგუებას.

გარდა ამისა, სამსახურის დატოვების მაღალი დანახარჯი უკავშირდება არა მხოლოდ სამსახურიდან წასვლის შედარებით დაბალ მაჩვენებელს, არამედ სხვადასხვა ფირმასა და რეგიონში ერთნაირი ხარისხის სამუშაო ძალის ხელფასის შედარებით დიდ სხვაობას. ფირმები სამუშაო ძალას ქირობენ მანამ, სანამ ზღვრული მწარმოებლურობა მათ მიერ გაცემულ ხელფასს არ გაუტოლდება, ხელფასის ასეთ დიდ სხვაობას ერთი და იმავე კვალიფიკაციის ჯგუფებში მოსდევს ზღვრულ მწარმოებლურობაშიც დიდი სხვაობა. მომუშავეების შერჩევის შესახებ ჩვენი მსჯელობის თანახმად, თუ ერთნაირი კვალიფიკაციის მქონე სხვა-

დასხვა მომუშავეის ზღვრული მწარმოებლურობა დიდად განსხვავდება, მთლიანი პროდუქტი შეიძლება გაიზარდოს სამუშაო ძალის იმგვარად განაწილებით, რომ დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე დასაქმებულთა ზღვრული მწარმოებლურობა გაიზარდოს.

7. შესაძლებელია, იაპონელი მომუშავეები უფრო მეტად აფასებენ ლოიალობას (ანუ დამსაქმებლებისადმი ლოიალობის გამო, ისინი ნაკლებად აკეთებენ აქცენტს იმ ფულად სარგებელზე, რომელსაც მათ მობილობა მოუტანს). ისიც მართალია, რომ სამსახურის დატოვების მაჩვენებელზე გავლენას ახდენს როგორც სხვადასხვა სტიმული, ისე უპირატესობები, თანაც სამსახურიდან წასვლის დაბალი მაჩვენებლის სტიმული შეიძლება შეიცვალოს დამსაქმელის პოლიტიკის გავლენით. ამგვარად, თავისთავად სამსახურის დატოვების მაჩვენებელი არ იძლევა თანამშრომლის ლოიალობის სხვაობის გაზომვის საშუალებას.

სამსახურის დატოვების დაბალი მაჩვენებელი იაპონიაში შეიძლება განპირობებული იყოს სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობით, სამსახურის შეცვლის მაღალი დანახარჯით (მომუშავეთა შემწეობა მჭიდრო კავშირშია ფირმაში მუშაობის სტაჟთან. ასე რომ, სამსახურის დატოვებისას მომუშავეები კარგავენ შემწეობებს, რომლებსაც მათი ახალი დამსაქმებელი ავტომატურად არ აუნაზღაურებთ), სხვადასხვა დამსაქმებლის ხელფასის შედარებით მცირე სხვაობით ან სხვა დამსაქმებლის პოლიტიკით, რომელიც ამოქმედდა იმის გამო, რომ იაპონელი დამსაქმებლები ფირმაში ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტიციებს დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ.

9. დამნაშავეები, სავარაუდოდ, წონიან დანაშაულის ჩადენით მიღებულ სარგებელს მოსალოდნელ სამომავლო დანახარჯთან მიმართებით (რომელიც შეიძლება, მივიჩნიოთ შემოსავლის მოსალოდნელი დანაკარგის მიმდინარე ღირებულების შემცირებად ანუ თავისუფლებად – დაპატიმრების შემთხვევაში). ეს ხარჯები იქნება ნაკლები, დანაშაული კი უფრო მიმზიდველი (სხვა თანაბარ პირობებში), რაც უფრო მაღალია პიროვნების დისკონტირების ზომა (ამგვარად, კრიმინალების დისკონტირების ნორმა საშუალოზე მაღალია). ამის საპირისპიროდ, რადგან იმიგრაცია უკავშირდება ძალიან მაღალ დანახარჯს საწყის ეტაპზე, უკუგება კი მიიღება მხოლოდ მომავალში, ვასკენით, რომ იმ პირების პირადი დისკონტირების ნორმა, ვინც იმიგრირებას აპირებს, საშუალოზე დაბალია. გამოდის, რომ თეორიულად, იმიგრანტების დანაშაულის ჩადენის მაჩვენებელი საშუალოზე დაბალია.

ამოცანები

1. გადაადგილებით მიღებული წმინდა სარგებლის მიმდინარე ღირებულება ტექსტში მოცემულია ფორმულით (10.1). თუ დავუშვებთ, რომ ორი იდენტური სამუშაოს სარგებელი შეჯამებულია რეალური ხელფასის მიხედვით, გადაადგილებით მიღებული სარგებლის მიმდინარე ღირებულება იქნება: $\$20\,000 + \$20\,000 / 1.1 + \$20\,000 / 1.1^2 + \$20\,000 / 1.1^3 + \$20\,000 / 1.1^4 = \$83\,397$.

რადგან იგი არ გადაადგილდება, როგორც ვიცით, გადაადგილების დანახარჯი გადანონის სარგებელს. გადაადგილების პირდაპირი დანახარჯი მხოლოდ 2000 დოლარია. ასე რომ, შეიძლება მორალური ხარჯები, სავარაუდოდ, 81 397\$-ზე მეტი იყოს.

3. კლერმა შეიძლება შეაფასოს მის მიერ გაკეთებული არჩევანის მიმდინარე ღირებულება.

$$PV_{USA} = \$32\,000 / (1 + 0.06) + \$32\,000 / (1 + 0.06)^2 + \$32\,000 / (1 + 0.06)^3 + \$32\,000 / (1 + 0.06)^4 - \$6\,000$$

$$= \$30\,189 + \$28\,480 + \$26\,868 + \$25\,347 - \$6\,000$$

$$= \$104\,884$$

$$PV_{France} = \$30\,000 / (1 + 0.06) + \$30\,000 / (1 + 0.06)^2 + \$30\,000 / (1 + 0.06)^3 + \$30\,000 / (1 + 0.06)^4$$

$$= \$28\,302 + \$26\,700 + \$25\,189 + \$23\,762$$

$$= \$103\,953$$

კლერმა უნდა მიიღოს სამსახურებრივი შეთავაზება ამერიკის შეერთებულ შტატებში. ამ შემთხვევაში მისი ფინანსური მდგომარეობა 931\$-ით უკეთესი იქნება.

5. ა) ააგეთ მრუდები ცხრილის საფუძველზე:

ხელფასი, \$	მოთხოვნა	ადგილობრივი მიწოდება	საერთო მიწოდება	იმიგრანტები
3	30	12	16	4
4	28	13	18	5
5	26	14	20	6
6	24	15	22	7
7	22	16	24	8
8	20	17	26	9
9	18	18	28	10
10	16	19	30	11

შენიშვნა: მე-5 სვეტში იმიგრანტების რაოდენობა კონკრეტული ხელფასის პირობებში იანგარიშება სამუშაო ძალის მიწოდების საერთო მაჩვენებლიდან სამუშაო ძალის ადგილობრივი მიწოდების გამოკლებით.

ბ) $D = S_{ადგილობრივი}$

$$36 - 2W = W + 9$$

$$27 = 3W$$

$$9 = W$$

$36 - 2(9) = 18\,000$ ადგილობრივი მუშა

იმიგრაციაში წასვლამდე წონასწორობის ხელფასი არის 9.00\$ საათში და სამუშაოზე დაქირავებულია 18 000 ადგილობრივი მომუშავე.

გ) $D = S_{საერთო}$

$$36 - 2W = 10 + 2W$$

$$26 = 4W$$

$$\$6.50 = W$$

$S_{საერთო} = 2(6.50) + 10 = 13 + 10 = 23$ სულ 23 ათასი მომუშავე.

$S_{ადგილობრივი} = 9 + W = 9 + 6.5 = 15.5$ ათასი ადგილობრივი დასაქმებული მომუშავე

$S_{იმიგრანტები} = S_{საერთო} - S_{ადგილობრივი} = 23 - 15.5 = 7.5$ ათასი იმიგრანტი.

იმიგრაციის შემდეგ წონასწორობის ხელფასი არის 6.50\$ საათში. დაქირავებული იქნება ოცდასამი ათასი მომუშავე, რომელთაგან 15 500 იქნება ადგილობრივი, 7 500 კი იმიგრანტი.

კითხვები გამომრეებისთვის

1. შრომის ბაზრის თვითურუნველყოფილი ხელშეკრულება იურიდიულად მხარეებს მოვალეობებს არ აკისრებს, სასჯელი ტყუილისთვის არის ის, რომ მხარე დასაქმების სფეროში წყვეტს ურთიერთობას. ამდენად, პრინციპი, რომელიც მხარეების მიერ აღებული ვალდებულებების შესრულებაზე ზრუნვის ფაქტს განსაზღვრავს, მდგომარეობს შემდეგში: ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში ორივე მხარე ნაგებიან პოზიციაში აღმოჩნდება. საიმისოდ, რომ ორივე მხარე ნაგებიან პოზიციაში აღმოჩნდეს, მომუშავეებს უნდა გადაუხადონ იმაზე მეტი, ვიდრე სხვა სამუშაოზე გადაუხდიდნენ და იმ ღირებულებაზე ნაკლები, ვიდრე მათ გააჩნიათ დამსაქმებლისთვის. ეს უკანასკნელი პირობები გულისხმობს სიჭარბის არსებობას (ანუ სხვაობის არსებობას შემოსავლის ზღვრულ პროდუქტსა და ალტერნატიულ დანახარჯებს შორის), რომელსაც იყოფენ დამსაქმებელი და დასაქმებული.
3. შრომის ანაზღაურების ისეთი სისტემები, როგორებიცაა: ეფექტიანი ხელფასი, გადავადებული ანაზღაურება და ტურნირები, რაციონალურია იმ შემთხვევაში, როდესაც მომუშავესა და ფირმას შორის გრძელვადიანი ურთიერთობები არსებობს. თუ ფირმის კარიერული კიბე საკმარისად „გრძელი“ არ არის, გრძელვადიანი დასაქმება მომუშავესთვის ნაკლებსასურველი, შრომის ანაზღაურების განხილული სამი სისტემა კი ნაკლებად მისაღები იქნება. პატარა ფირმების ზრდის შემთხვევაში ფირმა შეიძლება უფრო მეტად იყენებდეს შრომის ანაზღაურების სისტემებს, რომლებიც ეფუძნება ინდივიდების ან ჯგუფების მწარმოებლურობას (ან მკაცრ ზედამხედველობას).
5. თუ მენეჯმენტს უკვე აქვს საკმარისად დიდი გავლენა მომუშავეებზე, რადგან სხვა სამსახურში გადასვლა დიდად შეზღუდულია უმუშევრობის ან მონოპოლიის გამო, შეიძლება, ადგილი ჰქონდეს ხელფასების შემცირებას. თუ მენეჯმენტს დროის მოცემულ მომენტში არ აქვს გავლენა მომუშავეებზე, დაბალი ხელფასი ამ გავლენის მოპოვების რეალურ გზას ნამდვილად არ წარმოადგენს. მცირეხელფასიან მომუშავეს არ აქვს სურვილი, აიტანოს მკაცრი სამუშაო მოთხოვნები, რადგან მისი ამჟამინდელი სამუშაო არაფრით არ არის უკეთესი (და შეიძლება, უარესიც კი იყოს) იმ სამუშაოზე, რომელიც შეიძლება მან სხვაგან მოძებნოს. თუ მომუშავეს კონკრეტული ფირმა უხდის იმაზე მეტ ხელფასს, ვიდრე სხვა ფირმები გადაუხდიდნენ, ის დაემორჩილება ზემდგომის მკაცრ მოთხოვნებს მანამ, სანამ ფირმის დატოვებას გადაწყვეტს. ამდენად, მომუშავეებზე გავლენის მოპოვების ერთ-ერთ მეთოდს მათთვის შედარებით ზედმეტი ხელფასის გადახდა წარმოადგენს.
7. შრომის ანაზღაურების სისტემამ, რომლის თანახმადაც, მომუშავეებს გადაეხდებოდა იმაზე ნაკლები ხელფასი, ვიდრე თავიდანვე მათი ღირებულება იყო, მოგვიანებით კი გადაუხდიან მათ ღირებულებაზე მეტს, შეიძლება მიგვიყვანოს ამ შედეგამდე. შედარებით ასაკოვანი მომუშავეები იღებენ მათ მწარმოებლურობაზე მეტ საზღაურს, მაგრამ დამსაქმებლის შეცვლის შემთხვევაში მათი შრომის ანაზღაურება მნიშვნელოვნად მცირდება. ახალგაზრდა მომუშავეებს, რომლებსაც მოცემული სისტემის თანახმად, კარიერის დასაწყისში ნაკლებს უხდიან, შრომის ანაზღაურების ასეთი შემცირება არ ემუქრებათ.
9. თანამშრომლებისთვის მაღალი ხარისხით მუშაობის სტიმულირებისთვის მუშაობის ხარისხის საზომზე, რის მიხედვითაც განისაზღვრება შრომის ანაზღაურება

(საფონდო ფასები), დიდი გავლენა უნდა მოახდინოს უმაღლესი აღმასრულებელი პირების *ქალისხმევამ*. საფონდო ოფციონების მუშაობის ხარისხის საზომად გამოყენების პრობლემა ისაა, რომ ამ ოფციონებზე გავლენას ახდენს *საერთო საბაზრო პირობებიც* (როგორც საფონდო, ისე სასაქონლო ბაზარზე) და უმაღლესი აღმასრულებელი პირის ქალისხმევაც, რომელიც მიმართულია ფირმისმუშაობის ხარისხის გაუმჯობესებისკენ მის კონკურენტებთან შედარებით. პრემიას, თუკი ის გაიცემა იმ წარმატების შესაბამისად, რომელსაც მიაღწია უმაღლესმა აღმასრულებელმა პირმა ფირმის სამუშაოს შედარებითი ხარისხის გაუმჯობესების მიმართულებით, ნახალისების სისტემაში წამყვანი ადგილი უკავია.

ამოცანები

1. ჩარლის დამსაქმებელი გადაუხდის 6\$-ს საათში. მისი საათობრივი ხელფასის 5-იდან 6\$-ამდე გაზრდა გულისხმობს საკმარის დამატებით გამოშვებულ პროდუქციას, რომელიც გამოიწვევს შემოსავლის გაზრდას 8-იდან 9.50\$-ამდე, ანუ საათში 1\$-ის ტოლი ზრდით მიიღწევა პროდუქციის გამოშვების ზრდა საათში 1.50\$-ის ოდენობით. ასე რომ, შრომის ანაზღაურების 5-იდან 6\$-ამდე გაზრდით დამსაქმებელი იღებს სარგებელს. ხელფასის 6\$-ზე მეტად გაზრდის შემთხვევაში დამსაქმებელი სარგებელს ვერ მიიღებს. ხელფასის 6-იდან 7\$-ამდე გაზრდა გამოიწვევს გამოშვებული პროდუქციის ღირებულების 9.50\$-იდან 10.25\$-ამდე გაზრდას, ანუ ზრდა შეადგენს მხოლოდ 75 ცენტს საათში, რაც არ არის საკმარისი ჩარლის ხელფასის საათში 1\$-ით გასაზრდელად.
3. ა) დამსაქმებელი დაიქირავეს იმდენ მომუშავეს, რომ ხელფასი = MRP . თუ ხელფასის განაკვეთია საათში \$5, დამსაქმებელი მოისურვებს 15 მომუშავის დაქირაებას.
 - ბ) 6\$/სთ ხელფასზე სამუშაო ძალის ახალი ზღვრული პროდუქტის პირობებში დამსაქმებელი მოისურვებს 16 მომუშავის დაქირაებას.
 - გ) შედარებით მაღალ ხელფასზე დამსაქმებელი მოისურვებს უფრო მეტი მომუშავის დაქირაებას, რადგან სამუშაო ძალის ზღვრული პროდუქტი მაღალი („ეფექტური“) ხელფასის შემთხვევაში გაიზრდება.

თა30 12

კითხვები გამეორებისთვის

1. ამბობენ, რომ შრომის ბაზარზე დისკრიმინაცია არსებობს, თუ შრომის თანაბარი მწარმოებლურობის მქონე მომუშავეები სისტემატურად იღებენ სხვადასხვა ხელფასს, მათი რასიდან ან ეთნიკურობიდან (ან სხვა რომელიმე დემოგრაფიული მახასიათებლიდან, რომელიც შრომის მწარმოებლურობასთან კავშირში არ არის) გამომდინარე. რადგან შემოსავლების მარტივი საშუალო მაჩვენებლები არ ითვალისწინებს ამ მახასიათებლებს, მათ მიხედვით შეუძლებელია საბაზრო დისკრიმინაციის არსებობის დადგენა (მაგალითად, ჩინელი და იაპონელი ამერიკელების შრომის მწარმოებლურობის საშუალო მაჩვენებელი შეიძლება მნიშვნელოვნად აღემატებოდეს თეთრკანიანი ამერიკელების შრომის საშუალო მწარმოებლურობას).
3. სახელფასო დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე არსებობს, თუ ერთნაირი შრომის მწარმოებლურობის მომუშავეები სისტემატურად იღებენ სხვადასხვა ხელფასს იმის გამო, რომ მიეკუთვნებიან სხვადასხვა დემოგრაფიულ ჯგუფებს. ამ

შემთხვევაში დისკრიმინაციაზე მსჯელობისას კრიტიკული საკითხია ის, თუ რამდენად მსგავსია საშუალო სკოლის ქალი და მამაკაცი პადაგოგების შრომის ნაყოფიერება.

ინფორმაცია, რომლის მოპოვებაც შეიძლება დაგვჭირდეს, ეხება ადამიანისეული კაპიტალის მახასიათებლებს: ერთნაირი განათლება აქვთ საშუალო სკოლის მამაკაცი და ქალი პადაგოგებს და მუშაობენ თუ არა ისინი შესაძლო სფეროებში? მეორე ტიპის მონაცემები ეხება სამუშაო პირობებს. მამაკაცი პადაგოგების სამუშაო დღე უფრო ხანგრძლივი ხომ არ არის (რასაც შეიძლება, ადგილი ჰქონდეს, მაგალითად, მწვრთნელად მუშაობის ან კლუბის სპონსორობის შემთხვევაში) ან ხომ არ მუშაობენ ისინი ისეთ გეოგრაფიულ რეგიონებში, სადაც ხელფასის საკომპენსაციო სხვაობაა გათვალისწინებული?

5. ა) იმ დამსაქმებლებისადმი გადახდილი შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება, რომლებიც ასაქმებენ არასახარბიელო მდგომარეობაში მყოფ შავკანიან მომუშავეებს, გამოიწვევს ამ მომუშავეების მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ წანაცვლებას (რაც გამოიხატება თანამშრომლის ხელფასით). ამგვარმა წანაცვლებამ შეიძლება გამოიწვიოს ან დასაქმების ზრდა, ან არასახარბიელო მდგომარეობაში მყოფი შავკანიანი მომუშავეების ხელფასების ზრდა, ან ორივე ერთად. ხელფასისა და დასაქმების ცვლილებების კომბინაცია დამოკიდებულია ამ მომუშავეების მიწოდების მრუდის ფორმაზე. სუბსიდიით გამოწვეული ხელფასისა და დასაქმების ცვლილებები შრომის ბაზრის დისკრიმინაციის მავნე გავლენის კომპენსირებას მოახდენს არაკვალიფიციურ შავკანიან მომუშავეებზე.

ბ) არაკვალიფიციური შავკანიანი მომუშავეების ხელფასისა და დასაქმების შესაძლებლობების ზრდა შეამცირებს ამ მომუშავეების სტიმულს, დააბნდონ ინვესტიცია კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგში. ამგვარად, შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების ზემოქმედების ერთ-ერთი სახე არაკვალიფიციურ შავკანიან მომუშავეებზე არის ის, რომ სუბსიდიის გამო შეიძლება მეტი მომუშავე დარჩეს არაკვალიფიციური, ვიდრე სხვა შემთხვევაში იქნებოდა).

7. როდესაც ექთნების ხელფასი იზრდება და აჭარბებს საბაზრო წონასწორულ ხელფასს, ექთნის სამუშაოს მიღების მსურველთა სიჭარბეა. ცხადია, მაღალი ხელფასი მიიზიდავს არა მხოლოდ დიდი რაოდენობის, არამედ მაღალკვალიფიციურ მსურველსაც. მსურველების დიდი რაოდენობიდან გამომდინარე, ქალაქს შეუძლია, აარჩიოს მათგან საუკეთესო კადრები. ამდენად, შეფარდებითი ღირებულების გამო შეიძლება შემცირდეს ექთნის ვაკანსიები, მაგრამ იმავდროულად გაიზრდება მაღალკვალიფიციური ექთნების დასაქმების მაჩვენებელი.

რადგან ექთნების შრომის ანაზღაურება კავშირშია მშენებელ-ინსპექტორების შრომის ანაზღაურებასთან, ქალაქის საბჭო არ მოისურვებს მშენებელ-ინსპექტორების ხელფასების გაზრდას ამ სპეციალობის კადრების დეფიციტის შემთხვევაშიც კი. მშენებელ-ინსპექტორების დასაქმების გასაზრდელად ქალაქის საბჭო, დიდი ალბათობით შეარბილებს სამსახურში მიღების პირობებს და დაასაქმებს იმ მშენებელ-ინსპექტორებს, ვინც ადრე უარით გაისტუმრა და არ გაზრდის ხელფასის განაკვეთს. ამგვარად, დაბალკვალიფიციური მშენებელ-ინსპექტორების დასაქმების პერსპექტივები შეფარდებითი ღირებულების კანონის მოქმედების შედეგად შეიძლება გაიზარდოს.

9. ა) სახელფასო დისკრიმინაციაა, თუ შრომის მწარმოებლურობის ზუსტად შესაძარი მახასიათებლების მქონე სხვადასხვა დემოგრაფიული ჯგუფები იღებენ განსხვავებულ ხელფასს. ამ განსაზღვრების მიხედვით, დისკრიმინაცია არაა, რადგან ქალებიცა და მამაკაცებიც მიიღებენ თანაბარ წლიურ ანაზღაურებას მუშაობის პერიოდში. შრომის ასეთი წლიური ანაზღაურება, ფაქტობრივად, ქმნის თი-

თოეული მამაკაცისა და ქალის საპენსიო ფონდს, რომელთაც ექნებათ ზუსტად ერთნაირი მიმდინარე ღირებულება საპენსიო ასაკის მიღწევასა. თუმცა რადგან ქალები მამაკაცებზე დიდხანს ცოცხლობენ, საპენსიო ფონდიდან თანხების გადახდა ქალების შემთხვევაში ხდება უფრო ხანგრძლივად მამაკაცებთან შედარებით. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელს მოეთხოვება, ქალებისთვის გამოეყოფს უფრო დიდი საპენსიო ფონდი და, ამდენად, ქალების შრომის წლიური ანაზღაურებაც იყოს უფრო მაღალი (მუშაობის პერიოდში), ვიდრე შესაბამისი მახასიათებლების მქონე მამაკაცებისა.

ბ) მოცემული გადაწყვეტილება, ფაქტობრივად, აწესებს სამუშაო ძალის უფრო მაღალ დანახარჯებს ქალებისთვის, ვიდრე შესაბამისი მწარმოებლურობის მამაკაცებისთვის და ქალების დაქირავების ხარჯების გაზრდით (რომელსაც ფირმა გაიღებს) შეიძლება, ფირმებს მიეცეთ სტიმული, ქალები ჩაანაცვლონ მამაკაცებით (ან კაპიტალით).

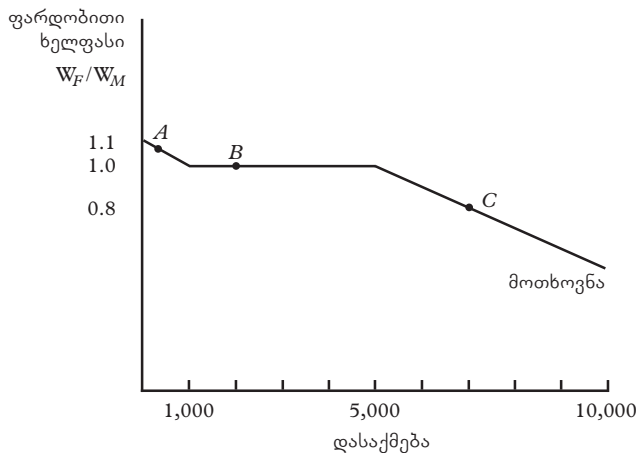
ამოცანები

1. თუ დავუშვებთ, რომ ერთი სქესის მომუშავეები რჩებიან ძველ სამუშაოზე, სხვადასხვაგვარობის ინდექსი გვიჩვენებს მეორე ჯგუფის პროცენტულ მაჩვენებელს, რომელიც შეიცვლიდა პროფესიას ორივე სქესისთვის ერთნაირი პროფესიული განაწილების უზრუნველსაყოფად. დავუშვათ, მამაკაცები რჩებიან იმავე სამუშაოზე. ვიპოვოთ ქალი მომუშავეების რიცხვი თითოეულ სამუშაოზე, რომელიც უზრუნველყოფს მათ იმავე პროცენტულ განაწილებას, რასაც მამაკაცების შემთხვევაში აქვს ადგილი.

პროფესია	ქალების ფაქტობრივი განაწილება	თუ ქალების% = მამაკაცების%-ს	იმ ადამიანების რიცხვი, რომლებიც საჭიროებენ ცვლილებას
A	20	40%=28	28 – 20 = 8
B	25	40%=28	28 – 25 = 3
C	25	20%=14	14 – 25 = -11

როგორც ცხრილი გვიჩვენებს, 11 ქალ მომუშავეს სჭირდება სამუშაოს შეცვლა. ეს 11 ადამიანი მიატოვებს C პროფესიას და გადაინაცვლებს A და B სამუშაოზე. თერთმეტი ქალი შეადგენს საერთო რაოდენობის 15.7%-ს, რაც იქნება კიდევ სხვადასხვაგვარობის ინდექსი.

3. განვიხილოთ ქვემოთ ნახაზი.



$W_F/W_M = 1.08$, როდესაც დაქირავებული ქალების რაოდენობა A ნერტილში არის 200.

$W_F/W_M = 1$, როდესაც დაქირავებული ქალების რაოდენობა B ნერტილში არის 2 000.

$W_F/W_M = 1.8$, როდესაც დაქირავებული ქალების რაოდენობა C ნერტილში არის 7 000.

დისკრიმინაცია მხოლოდ აფერხებს ქალებს მოცემულ ბაზარზე, თუ დაქირავებულ მომუშავეთა რიცხვი 5 000-ს აჭარბებს. ფაქტობრივად, დისკრიმინაცია ქალების სასარგებლოდ მუშაობს, როდესაც დაქირავებულთა რაოდენობა 1 000-ზე ნაკლებია.

- ცხრილის მესამე სვეტში მოცემულია თითოეული პროფესიის ხელფასი, შეფასებული Hay-ნერტილებით მამაკაცების შეფასებული რეგრესიის მიხედვით. მეოთხე სვეტში მოცემულია ქალებისა და მამაკაცების ხელფასების პროცენტული განსხვავება მამაკაცების ხელფასთან მიმართებით.

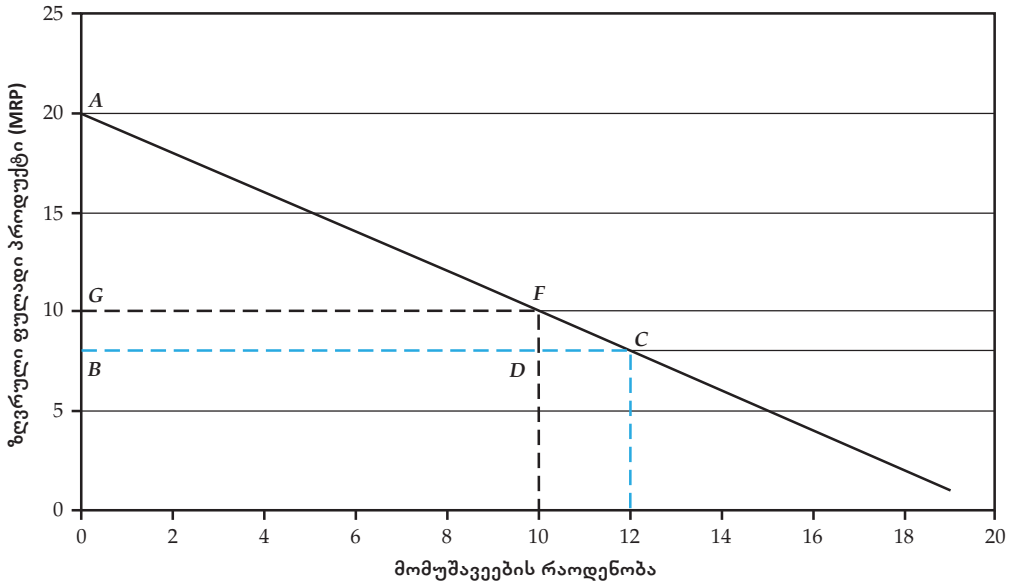
Hay-ნერტილები	ხელფასი,\$	შეფასებული ხელფასი,\$	C-W სხვაობა
200	1 200	1 380	180
310	1 300	1 479	179
425	1 500	1 582.5	82.5
500	1 580	1 650	70
550	1 635	1 695	60

Hay-ნერტილების შესადარი მაჩვენებლების მქონე ქალებს საშუალოდ უხდინან ნაკლებს მამაკაცებთან შედარებით. როგორც მეოთხე სვეტიდან ჩანს, შესადარი ღირებულების სხვაობა მცირდება კვალიფიკაციის დონის შესაბამისად.

- გრაფიკზე მოცემულია სამუშაო ძალის ზღვრული პროდუქტი. თუ ხელფასის განაკვეთია 8\$ საათში, მაშინ დისკრიმინაციის არარსებობის შემთხვევაში ფირმა მოისურვებს 12 მომუშავეს დასაქმებას. ფირმის მოგება ტოლი იქნება ფართობისა, რომელსაც მოხაზავს MPR_L (მოთხოვნის მრუდი) და რომელიც მდებარეობს ხელფასის აღმნიშვნელი ჰორიზონტალური (ცისფერი) წრფის ზემოთ. 12 მომუშავეს დაქირავების შემთხვევაში ABC სამკუთხედის ფართობი გამოითვლება შემდეგნაირად: $0.5(20 - 8)(12) = 72\$$.

თუ ფირმა დისკრიმინაციულია და ქირაობს მხოლოდ 10 ქალს, მისი მოგება შეიძლება ვიანგარიშოთ როგორც $ABDF$ ტრაპეციის ფართობი, რომელიც წარმოადგენს AGF სამკუთხედისა და $BDFG$ ტრაპეციის ფართობების ჯამს: ფართობი = $0.5(20 - 10)(10) + (2)(10) = 50 + 20 = 70\$$.

ამგვარად, თუ ფირმა დისკრიმინაციულია და მხოლოდ 10 ქალს ქირაობს, იგი თმობს საათში 2\$-ამდე მოგებას, რაც წარმოადგენს სხვაობას ორ ფართობს შორის (CDF).



თავი 13

კითხვები გამეორებისთვის

1. რადგან აღჭურვილობის ფასის შემცირება მისი შეძენის სურვილს გააძლიერებს, პროფკავშირმა უნდა გაარკვიოს, მისი წევრები კაპიტალის სრული შემავსებლები არიან თუ სრული ჩამნაცვლებლები? წინა შემთხვევაში შემოთავაზებული პოლიტიკა (კაპიტალის ფასის შემცირება) გაზრდის მოთხოვნას პროფკავშირის წევრებზე, ხოლო მეორე შემთხვევაში მოთხოვნა შემცირდება. სხვა თანაბარ პირობებში, რაც უფრო სწრაფად გადაადგილება მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე გარე მიმართულებით, მით ნაკლები იქნება დასაქმების შემცირება, რომელიც უკავშირდება პროფკავშირების ზენოლით გამოწვეულ ხელფასების ზრდას (იმ დაშვებით, რომ კოლექტიური მოლაპარაკების ხელშეკრულება მდებარეობს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდზე). ამდენად, პროფკავშირები, რომლებიც წარმოადგენს ჯგუფებს, რომლებიც არიან კაპიტალის სრული შემავსებლები/ჩამნაცვლებლები, პოლიტიკის ცვლილების შედეგად მიიღებენ სარგებელს/აღმოჩნდებიან ნაგებიან პოზიციაში.

ტექსტში მოტანილი ფაქტები ცხადყოფს, რომ კაპიტალი და კვალიფიციური სამუშაო ძალა შეიძლება იყოს სრული შემავსებლები, მაგრამ კაპიტალი და არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა წარმოადგენენ სრულ ჩამნაცვლებლებს. ეს იმას ნიშნავს, რომ პროფკავშირის ლიდერებს, რომლებიც იცავენ მომუშავეების მეორე კატეგორიას, დაუპირისპირდება კანონმდებლობა, ხოლო ლიდერები, რომლებიც იცავენ მომუშავეების პირველ კატეგორიას, სარგებელს ნახავენ.

3. ამერიკის შეერთებული შტატების სანაოსნოში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნაზე ჯონსის კანონი მინიმუმ, ორი მიმართულებით მოქმედებს: პირველი, კანონის დებულება, რომლის თანახმადაც, მთავრობის მიერ დაფინანსებული ტვირთის მინიმუმ 50%-ის ტრანსპორტირება უნდა მოხდეს ქვეყნის გემებით, ამერიკის

შეერთებული შტატების ტვირთებზე მოთხოვნის საფასო ელასტიკურობას გარე ბაზრებზე ნაკლებ ელასტიკურს გახდის და მეორე, აკრძალვა, რომლის თანახმადაც, ამერიკის შეერთებული შტატების გემის ეკიპაჟის მინიმუმ 90%, რომელიც გადის ქვეყნის პორტებიდან, ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქეებით უნდა იყოს დაკომპლექტებული, ზღუდავს გემის მეპატრონეს, უცხოელი მეზღვაურებით ჩაანაცვლოს ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქეები. ამ ორივე ცვლილების ზეგავლენით, ამერიკის შეერთებული შტატების გემის ეკიპაჟის წევრებზე მოთხოვნის სახელფასე ელასტიკურობა გახდება ნაკლებელასტიკური, ვიდრე სხვა შემთხვევაში იქნებოდა.

რადგან ამერიკის შეერთებული შტატების ნაოსნობის დარგში პროფკავშირები აქტიურად მონაწილეობენ და კონკურენცია პროფკავშირებში განევრიანებულ და არაგანევრიანებულ ეკიპაჟის წევრებს შორის უმნიშვნელოა (ლოგიკური დაშვებით), პროფკავშირებში განევრიანებული ეკიპაჟის წევრებზე მოთხოვნის სახელფასე ელასტიკურობა ჯონსის კანონის ზემოქმედებით ნაკლებელასტიკური გახდება. როგორც ტექსტშია მითითებული, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის არა-ელასტიკური მრუდების შემთხვევაში პროფკავშირს ეძლევა საშუალება, მათი წევრების ხელფასის გაზრდის მიზნით იმოქმედოს დასაქმების მაჩვენებლის მნიშვნელოვანი შემცირების გარეშე, უკიდურეს შემთხვევაში, მოკლევადიან პერსპექტივაში.

5. აღნიშნული კანონის შედეგად სამუშაო ძალის კაპიტალით ჩანაცვლება რთულდება და ძვირდება. კაპიტალით (ან სხვა ჩამნაცვლებელი საწარმოო ფაქტორით) ჩანაცვლებული ნებისმიერი მომუშავე საჭიროებს პროფესიულ გადამზადებას და დასაქმებას სხვა თანამდებობაზე ფირმაში, რაც, უდავოდ ზრდის ჩანაცვლების დანახარჯს. ამგვარად, აღნიშნული კანონით პროფკავშირულ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიკურობა მცირდება და იზრდება პროფკავშირის უნარი, უფრო წარმატებულად იმოქმედოს ხელფასების გაზრდის მიზნით მისი წევრების დასაქმების მნიშვნელოვანი შემცირების გარეშე.
7. პროფკავშირს შეუძლია, გააუმჯობესოს მომუშავეს შრომის მწარმოებლურობა, რასაც რამდენიმე მიზეზი აქვს. პირველი, ყველაზე აშკარა მიზეზი მდგომარეობს იმაში, რომ ხელფასის ზრდასთან ერთად ფირმები ამცირებენ დასაქმების მასშტაბს და სამუშაო ძალას კაპიტალით ანაცვლებენ. ამ ორივე ქმედებით იზრდება სამუშაო ძალის ზღვრული მწარმოებლურობა. კონკურენტულ ბაზარზე გადარჩენის მიზნით ფირმებმა, რომლებიც მოგების მაქსიმიზაციაზე არიან ორიენტირებულნი, უნდა გაზარდონ სამუშაო ძალის ზღვრული მწარმოებლურობა ხელფასების ზრდის შემთხვევაში.

მეორე მიზეზი, რის გამოც პროფკავშირთან თანამშრომლობით იზრდება მწარმოებლურობა, არის ის, რომ აქტიური პროფკავშირების მქონე ფირმები მაღალ ხელფასებს აწესებენ და ამით მეტ კანდიდატს იზიდავენ. გარდა ამისა, სამუშაო ძალის დენადობა ზრდის ფირმის სტიმულს, სპეციფიკური ტრენინგები ჩაუტაროს თანამშრომლებს, უფროსუმცროსობის სისტემა კი, რომელსაც პროფკავშირები ტრადიციულად ნერგავენ, უბიძგებს ასაკოვან თანამშრომლებს, დახმარება გაუწიონ ახალგაზრდა თანამშრომლების პროფესიული მოზადების (ტრენინგის) სფეროში (თანაც არ ეშინოდეთ იმისა, რომ ტრენინგის სრული კურსის დასრულების შემდეგ ახალგაზრდები დაინყებენ ბრძოლას მათი ადგილების დასაკავებლად).

რადგან გაზრდილი შრომის მწარმოებლურობის მიზეზები ძირითადად წარმოადგენენ რეაგირებას გაზრდილ ხელფასებზე, მათი ზემოქმედებით მცირდება პროფკავშირების გავლენა დანახარჯებზე. ზოგიერთი ფირმა, სადაც პროფკავშირი არ მოქმედებს, სპეციალურად იხდის მაღალ ხელფასს კომპეტენტური თა-

ნამშრომლების მოსაზიდად და შესანარჩუნებლად, ისინი ხშირად ახორციელებენ ამ სტრატეგიას და არ ეშინიათ, რომ პროფკავშირი შეაღწეოს მათ სტრუქტურებში. ფირმები ზოგადად იხდიან პროფკავშირული დონის ხელფასებს მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მათი თანამშრომლები შესაბამისად ორგანიზებულები გახდებიან. ე.ი. იგულისხმება, რომ პროფკავშირების მოქმედებით სამუშაო ძალის დანახარჯები იზრდება იმაზე მეტად, ვიდრე შრომის მწარმოებლურობა.

მე-7 კითხვაში მოცემული მტკიცება არ ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ მწარმოებლურობის ზრდა უნდა გაიზომოს დანახარჯის ზრდასთან შედარებით. თუ პროფკავშირი ზრდის შრომის მწარმოებლურობას იმაზე მეტად, ვიდრე იზრდება წარმოების დანახარჯი, მაშინ, ცხადია, რომ ფირმების დამოკიდებულება პროფკავშირებისადმი ნაკლებ ანტაგონისტური უნდა იყოს. თუმცა თუ შრომის მწარმოებლურობის ზრდა ჩამორჩება სამუშაო ძალის დანახარჯის ზრდას, პროფკავშირებში ფირმის მონაწილეობის გააქტიურების შემთხვევაში ფირმის მოგება შემცირდება.

ამოცანები

1. დამსაქმებლის დათმობის მრუდისა და პროფკავშირების წინააღმდეგობის მრუდის გატოლებით მივიღებთ:

$$2 + 0.5S = 11 + 0.5S0.1S^2$$

$$S^2 = 9/0.1; S = 9\ 486 \text{ დღე}$$

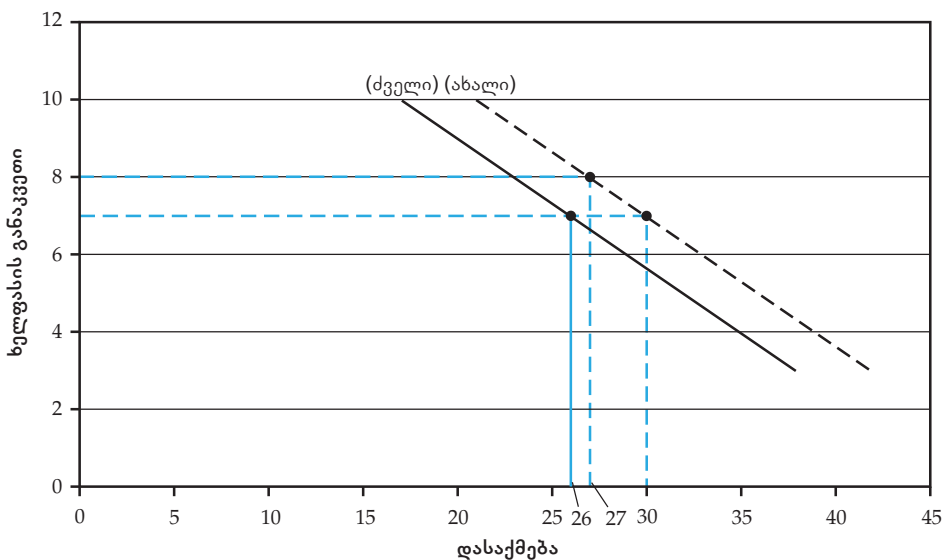
$$W = 2 + 0.5S = 2 + 0.5(9\ 486) = 6.75\%$$

3. ხელფასის შეფარდებითი უპირატესობა = $(8 - 5)/5 = 60\%$;

$$\text{აბსოლუტური გავლენა} = (8 - 6)/6 = 33\%.$$

რადგან პროფკავშირის არანეერთა ხელფასი ნაკლებია წონასწორულ ხელფასზე, პროფკავშირის წევრების ხელფასის შეფარდებითი უპირატესობა მეტია, ვიდრე მათი აბსოლუტური გავლენა.

5. ქარხნისთვის მოთხოვნის მრუდები გრაფიკის სახით მოცემულია ნახაზზე.



სწორია როგორც პროფკავშირების ლიდერის, ისე ფირმის ოფიციალური განცხადება. დროის მოცემულ მომენტში საათში 7\$-ის ხელფასის პირობებში დასაქმებულს ექნებათ 26 მომუშავეის დასაქმების სურვილი. თუ პროფკავშირები წარმატებას მიაღწევენ ხელფასის გაზრდის შესახებ გამართულ მოლაპარაკებაში, მზარდი მოთხოვნის კვალდაკვალ, ფირმას ექნება 27 მომუშავეის დასაქმების სურვილი. ასე რომ, პროფკავშირის ლიდერი სწორ განცხადებას აკეთებს. თუმცა თუ პროფკავშირი ვერ დაავიციებს მოლაპარაკებას წარმატებით და ვერ მიიღწევს ხელფასის ზრდას, ქარხანას ექნება 30 მომუშავეის დაქირავების სურვილი. ასე რომ, ფირმის ოფიციალური განცხადებაც სიმართლეს შეეფერება. ხელფასის ზრდის შესახებ მოლაპარაკების წარმატებით წარმართვის შედეგი მზარდი მოთხოვნის პირობებში დასაქმების ზრდის შემცირება იქნება.

7. 7.50\$ ხელფასის პირობებში დასაქმებული იქნება 4500 მომუშავე. პროფკავშირის შეფარდებითი სახელფასე უპირატესობა იქნება: $R = (8 - 7.5) / 7.5 = 0.067$.

თავი 14

კითხვები გამომრებისთვის

1. მოკლევადიან პერსპექტივაში სამოქმედო კურსის ეს ორი მიზანი თავსებადი არ არის. უმუშევრობის შემწეობის გაზრდა ამცირებს უმუშევარი მომუშავეების დანახარჯს, რომელსაც ისინი გაიღებენ დამატებითი სამუშაოს ძებნისას. ეს კი გამოიწვევს იმას, რომ მომუშავეები გაზრდიან დასაქმების ხანგრძლივობას და მოძებნიან სამუშაოს უკეთესი ანაზღაურებით. მოკლევადიან პერიოდში უმუშევრობის შემწეობის გაზრდა გაზრდის უმუშევრობის დონეს.

გრძელვადიან პერსპექტივაში კი ეს ეს ორი მიზანი შეიძლება იყოს თავსებადი. თუ სამუშაოს ხანგრძლივი ძებნის შედეგად გაუმჯობესდება მომუშავეებისა და სამუშაოს შეთავსება, მათი მომავალში უმუშევრად დარჩენის ალბათობა შემცირდება. ე.ი., რაც უფრო კარგად შეეფერება სხვადასხვა მომუშავე სამუშაოს, მით ნაკლებად დატოვებს იგი თავისი სურვილით სამსახურს, ან დაითხოვენ. ამდენად, შემცირდება უმუშევრობა გრძელვადიან პერსპექტივაში. ის საკითხი კი, უმუშევრობის დონის შემცირება უმუშევრობის ნაკლები შემთხვევების გამო რამდენად გადააჭარბებს უმუშევრობის ზრდას უმუშევრობის შედარებით ხანგრძლივი პერიოდების შემთხვევაში, ღიად არის დარჩენილი.

3. პირველი უმუშევრობისას პიროვნება, როგორც წესი, ოპტიმისტურად უყურებს დასაქმების პერსპექტივებს და ორიენტაციას იღებს მაღალ მისაღებ ხელფასზე. თუმცა თუ დროთა განმავლობაში მას მუდმივად დაბალ ხელფასს სთავაზობენ, იგი აცნობიერებს, რომ შემოთავაზებული ხელფასი გაცილებით დაბალია, ვიდრე იგი თავიდან ვარაუდობდა. საკუთარი მოლოდინის ამგვარი გადამონმების შემდეგ გადაიხედება მისაღები ხელფასის ოდენობა და იგი შემცირდება.

ფაქტობრივად, თუ პიროვნების სანყისი აღქმა შეთავაზებული ხელფასის გადანაწილების შესახებ სწორია, განაწილება შეიძლება მაინც შემცირდეს დროთა განმავლობაში. მაგალითად, დამსაქმებელი გამოიყენებს დროის პერიოდს, როდესაც პიროვნება უმუშევარი იყო, როგორც სიგნალს მისი შედარებით დაბალი შრომის მწარმოებლურობის შესახებ შესათავაზებული ხელფასის დასარეგულირებლად. სისტემატურად შემცირებადი ხელფასის განაწილება, რომელიც ამ მიზეზის გამო იჩენს თავს, შეამცირებს მისაღებ ხელფასსაც უმუშევრობის გახანგრძლივების კვალდაკვალ.

5. ასეთი პოლიტიკა უმუშევრობის დონეზე ორი მიმართულებით იმოქმედებს: ერთი, უმუშევარი მომუშავეების სარგებლის ღირებულების შემცირებით უნდა შემცირდეს მათი უმუშევრობის პერიოდების ხანგრძლივობა, ანუ უმუშევრობის დაზღვევის შემწეობის დაბეგვრით მთავრობა, ფაქტობრივად, ამცირებს აღნიშნულ შემწეობას, რაც გაზრდის დარჩენილი უმუშევრობის ზღვრულ დანახარჯებს დარჩენილი პერიოდის განმავლობაში. ამგვარად, მომუშავეები ნაკლებად დაინყებენ არჩევას არსებული სამუშაო ვაკანსიებიდან და იძულებული იქნებიან, შეამცირონ დრო, რომელსაც ისინი ხარჯავენ დამატებითი სამსახურებრივი შემოთავაზებების ძებნაზე. თუმცა სამუშაოს ძებნის შემცირებით უმუშევრობის დაზღვევის შემწეობის დაბეგვრამ შეიძლება გამოიწვიოს მომუშავეებისა და დამსაქმებლების ნაკლებად ოპტიმალური შეთავსება, რაც გაზრდის სამუშაო ძალის დენადობას (და უმუშევრობას) ხანგრძლივ პერსპექტივაში.

მეორე, რადგან უმუშევარი მომუშავეები ახლა იღებენ ნაკლებ კომპენსაციას მთავრობისგან ისეთ სამუშაოზე დასაქმებულთათვის, სადაც ხშირია სამსახურიდან დათხოვნა, ასეთი სამსახური უკვე ნაკლებმიზიდველი აღმოჩნდება. დამსაქმებლებს, რომლებიც სთავაზობენ კანდიდატებს ვაკანსიებს, გაუჭირდებათ თანამშრომლების მოზიდვა ხელფასის გაუზრდელად (იმ დაშვებით, რომ მომუშავეებს სხვა სამსახურებრივი არჩევანი არ გააჩნიათ). ასეთი საკომპენსაციო სახელფასო სხვაობა შეასრულებს ჯარიმის ფუნქციას სამსახურიდან დათხოვნის მაღალი მაჩვენებლის შემთხვევაში. ასეთი ჯარიმა კი აიძულებს ფირმებს, გარკვეული ზომით შეამცირონ დათხოვნის ტემპი. სამსახურიდან დათხოვნის შემცირებამ, ცხადია, უნდა გამოიწვიოს უმუშევრობის შემცირება (სხვა თანაბარ პირობებში).

7. უმუშევრობის დონეზე მოქმედებს უმუშევართა კატეგორიაში შემავალი და უმუშევართა კატეგორიიდან გამავალი ნაკადები. დამსაქმებლებისთვის მომუშავეთა სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვა შეამცირებს უმუშევართა კატეგორიაში შემავალ ნაკადს, რაც შეამცირებს უმუშევრობას.

თუმცა რადგან ამგვარი აკრძალვის შედეგად იზრდება მომუშავეთა დაქირავების დანახარჯი (მათი სამსახურიდან დათხოვნის დანახარჯი წარმოადგენს დასაქმების კვაზიფიქსირებულ დანახარჯს), ფირმები შეამცირებენ მომუშავეთა დაქირავებას. ამგვარი შემცირება შეაფერხებს ნაკადების მოძრაობას უმუშევართა კატეგორიიდან. ასე რომ, წინასწარ იმის განსაზღვრა, თუ როგორ იმოქმედებს ამგვარი აკრძალვა უმუშევრობის დონეზე, ძნელია.

ამოცანები

1. ანგარიშის გასამართლებლად მილიონი მივიჩნით ერთეულად. უმუშევრობის სანყის დონეა $100 \times U / (U + E) = 100 \times 10 / (10 + 120) = 7.69\%$. სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე სანყის ეტაპზე არის: $100 \times (U + E) / (U + E + N) = 100 \times (10 + 120) / (10 + 120 + 70) = 65.0\%$.

ამ სამი მაჩვენებლის ახალი დონეები (მილიონებით გამოსახული) შემდეგია:

$$U_1 = U_0 + EU + NU - UE - UN = 10 + 1.8 + 1.3 - 2.2 - 1.7 = 9.2$$

$$E_1 = E_0 + UE + NE - EU - EN = 120 + 2.2 + 4.5 - 1.8 - 3.0 = 121.9$$

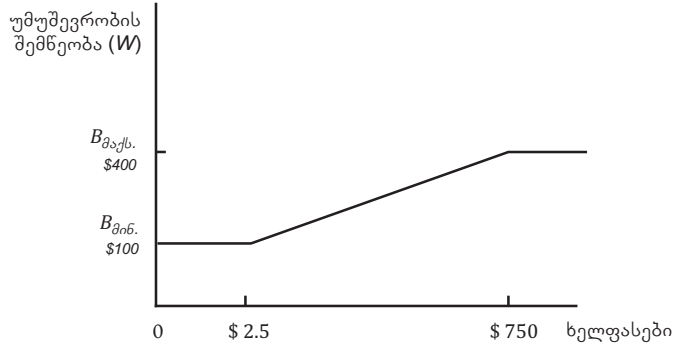
$$N_1 = N_0 + EN + UN - NE - NU = 70 + 3.0 + 1.7 - 4.5 - 1.3 = 68.9.$$

ახალი დონეებია:

$$\text{უმუშევრობის დონე} = 100 \times 9.2 / (131.1) = 7.02\%$$

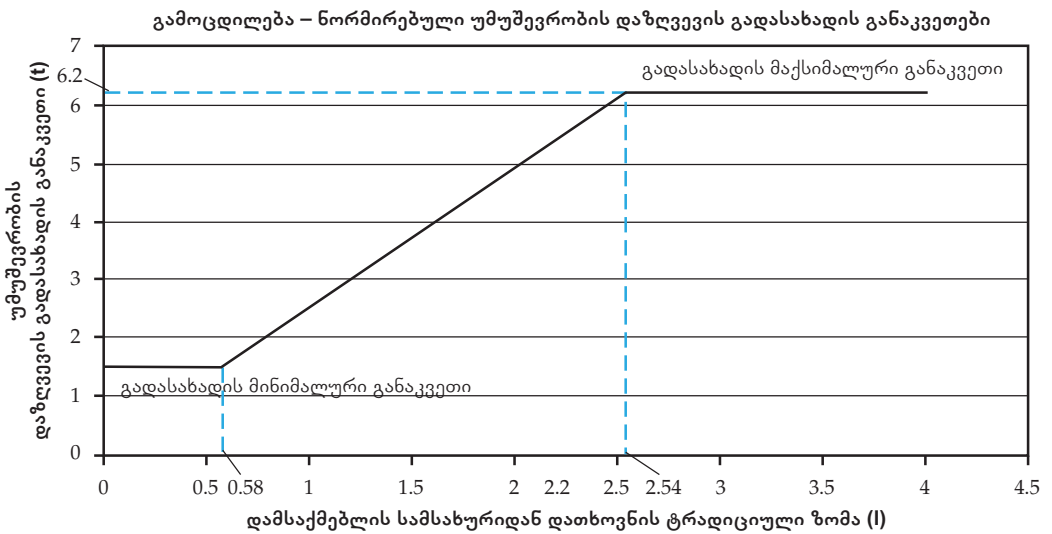
$$\text{სამუშაო ძალაში მონაწილეობა} = 100 \times 131.1 / 200 = 65.55\%$$

3. განვიხილოთ შემდეგი ნახაზი:



- ა) 100\$ ხელფასის პირობებში $B = 0.4(100) + 100 = \$140$, ჩანაცვლების დონე = $140 / 100 = 1.4$;
- 200\$ ხელფასის პირობებში $B = 0.4(200) + 100 = \$180$, ჩანაცვლების დონე = $180 / 200 = 0.9$;
- 1 000\$ ხელფასის პირობებში $B = 0.4(1\ 000) + 100 = 500\$$, ჩანაცვლების დონე = $500/1\ 000 = 0.5$,
- ბ) როდესაც $B_{min} = 100\$$, $W_{min} = 2.5$;
- როდესაც $B_{max} = 400\$$, $W_{max} = 750$

5. გრაფიკი იქნება შემდეგი სახის:



თუ ფირმაში სამსახურიდან დათხოვნის ტრადიციული მასშტაბი l_{min} -ზე ნაკლებია, ფირმა იხდის გადასახადს მინიმალური განაკვეთით.

მას შემდეგ, რაც ფირმაში სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბი მიაღწევს l_{min} კრიტიკულ მაჩვენებელს, უმუშევრობის დაზღვევის გადასახადის განაკვეთი იწყებს ზრდას სამსახურიდან გათავისუფლების მასშტაბის ზრდასთან ერთად მანამ, სანამ არ მიაღწევს მაქსიმალურ ნიშნულს.

ფირმაში სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბის კრიტიკული მნიშვნელობა (l_{min}) გამოითვლება შემდეგნაირად:

$$1.5 = 0.1 + 2.4l_{min} \rightarrow l_{min} = 0.58\%$$

ფირმაში სამსახურიდან დათხოვნის მასშტაბის მაქსიმალური მნიშვნელობა (l_{max}) გამოითვლება შემდეგნაირად:

$$6.2 = 0.1 + 2.4l_{max} \rightarrow l_{max} = 2.54\%$$

თავი 15

კითხვები გამეორებისთვის

1. ინვესტიციებზე საგადასახადო შეღავათების ზრდა ინვესტორს კაპიტალის ფასის შემცირებას და შესაბამისად, შეიძლება ორი მიმართულებით იმოქმედოს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნაზე. თუ სამუშაო ძალა და კაპიტალი წარმოების პროცესში შემაჯავებლებს წარმოადგენენ, საგადასახადო შეღავათი გამოიწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდის მარჯვნივ წანაცვლებას და ხელფასებისა და დასაქმების ზრდას. თუ კაპიტალი და სამუშაო ძალა სრული ჩამნაცვლებლებია, საგადასახადო შეღავათმა შეიძლება გამოიწვიოს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შემცირება.

მე-4 თავიდან გვახსოვს, რომ კაპიტალი და არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა უფრო მეტად არიან ჩამნაცვლებლები წარმოების პროცესში, ვიდრე კაპიტალი და კვალიფიციური სამუშაო ძალა. ამდენად, ამგვარი საგადასახადო შეღავათი ინვესტიციებზე, სავარაუდოდ, უარყოფითად იმოქმედებს კვალიფიციურ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე. ასეთ შემთხვევაში არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის ხელფასები უფრო მეტად შემცირების მიმართულებით შეიცვლება, რის შედეგადაც ყველაზე დაბალანაზღაურებადი მომუშავეების შეფარდებითი ხელფასები შემცირდება, რაც, თავის მხრივ, უფრო გააძლიერებს შემოსავლების გაფანტულობას.

3. დამსაქმებლებისთვის გაფიცული მომუშავეების სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვის გავლენა შემოსავლების გაფანტულობაზე ერთმნიშვნელოვანი ვერ იქნება. ერთი მხრივ, როგორც ვიცით, გაფიცული მომუშავეების სხვისით ჩანაცვლების აკრძალვამ ხელი უნდა შეუწყოს პროფკავშირებს მისი წევრების ხელფასების გაზრდისთვის ბრძოლაში. ჩვენ ასევე ვიცით, რომ ისტორიულად პროფკავშირები მეტი წარმატებით აღწევდნენ მისი ნაკლებკვალიფიციური წევრების ხელფასების ზრდას კვალიფიციურ წევრებთან შედარებით.

ამგვარად, მსგავსი ბრძოლის შედეგით, უპირველესად, ისარგებლებენ დაბალკვალიფიციური მომუშავეები და ამ ეფექტმა უნდა გაათანაბროს შემოსავლების გაფანტულობა.

უნდა გავითვალისწინოთ გავლენა იმ ადამიანებზე, რომლებიც ისე იმუშავენ, როგორც შემცვლელები. როგორც ვიცით, პროფკავშირები უფრო აქტიურად დიდ ფირმებში მოქმედებენ, სადაც ისედაც მაღალ ხელფასებს იხდიან და სავარაუდოა, მომუშავეებს, რომელთაც სურთ სხვის შემცვლელად მუშაობა, ასეთ ფირმებში ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესების პერსპექტივა იზიდავთ. დიდ, პროფკავშირულ ფირმებში ხელფასების გაზრდის ხელშეწყობის პირობებში გაფიცული მომუშავეების ჩანაცვლების აკრძალვამ შეიძლება გამოიწვიოს გადადინების ეფექტი, რის გამოც ხელფასები არაპროფკავშირულ ფირმებში შემცირდება. ამგვარად, გაფიცულთა ჩანაცვლება, ფაქტობრივად, ამცირებს მომუ-

შავეთა ხელფასებს, რომლებიც დროის მოცემულ მომენტში პატარა, არაპროფ-კავშირულ სექტორში მუშაობენ და გამოიწვევს შემოსავლების კიდევ უფრო მეტ გაფანტულობას.

5. სუბსიდიის გაზრდა იმ ადამიანების სასარგებლოდ, რომლებიც არ მუშაობენ, მაგრამ სარგებლობენ მუდმივი ეფექტიანი არანულოვანი ხელფასის განაკვეთით, ცხადია, გამოიწვევს სამუშაო ძალის მიწოდების შემცირებას, რომელიც გამოვლინდება ორი ფორმით: ვინც მანამდე მუშაობდა, მათგან ზოგიერთი გადაწყვეტს სამუშაო ძალის კატეგორიის დატოვებას, ზოგი კი შეამცირებს სამუშაო საათებს. სამუშაო ძალის მიწოდების შემცირების ეს ორი ფორმა საკმაოდ განსხვავებულ გავლენას ახდენს შემოსავლების განაწილებაზე.

ლოგიკურია, დავუშვათ, რომ სამუშაო ძალის მიწოდების მოსალოდნელი შემცირება ძირითადად იმ მომუშავეებს შორის შეიმჩნევა, რომელთაც მინიმალური შემოსავალი აქვთ. ამგვარად, სამუშაო ძალის კატეგორიის დატოვებისას ყველაზე დაბალი შემოსავლის მქონე პირების გამოთიშვა ხდება და მათი ასეთი ქმედება ათანაბრებს შემოსავლების განაწილებას (შემოსავლის ყველაზე დაბალ ნერტილში მყოფი პირები განაწილების პროცესში აღარ მონაწილეობენ).

თუმცა იმ პირების შემცირებული სამუშაო დრო, რომლებიც რჩებიან სამუშაო ძალის კატეგორიაში, საპირისპირო გავლენას მოახდენს შემოსავლების განაწილებაზე, თუ სამუშაო ძალის მიწოდების ასეთი რეაგირებაც ძირითადად შეიმჩნევა ყველაზე დაბალი შემოსავლების მქონე მომუშავეებში. სამუშაო დროის შემცირებით კიდევ უფრო შემცირდება დაბალი შემოსავლების მქონე მომუშავეების შემოსავლები, რაც გაზრდის შემოსავლების გაფანტულობას.

ამდენად, თუ უარყოფითი შემოსავლის დაბეგვრის პროგრამა ხელს უწყობს შემოსავლის განაწილების (რომელშიც შედის სუბსიდიები) გათანაბრებას, სამუშაო ძალის რეაგირება ამცირებს ან ზრდის შემოსავლების გაფანტულობას.

7. „ა“ ვარიანტში იზრდება მაღალანაზღაურებადი (კვალიფიციური) სამუშაო ძალის დასაქმებისა და კაპიტალის დანახარჯი, რისი გავლენაც არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდზე ბოლომდე ნათელი არ იქნება. ერთი მხრივ, ეს მოვლენა კვალიფიციურ სამუშაო ძალას და/ან კაპიტალს ჩანაცვლებს არაკვალიფიციური სამუშაო ძალით (იმ პირობით, რომ ისინი ჩამნაცვლებლები არიან წარმოების პროცესში). მეორე მხრივ, სანარმოო დანახარჯი იზრდება და მასშტაბის ეფექტის ზეგავლენით შემცირდება როგორც გამოშვებული პროდუქციის რაოდენობა, ისე მოთხოვნა ყველა მომუშავეზე (მათ შორის, არაკვალიფიციურზეც).

ჩანაცვლების ეფექტის დომინირების შემთხვევაში არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მრუდი გადაინაცვლებს მარჯვნივ, რაც გაზრდის ამ კატეგორიის დასაქმებასა და ხელფასის განაკვეთს. მასშტაბის ეფექტის დომინირების შემთხვევაში (ან იმ შემთხვევაში, თუ წარმოების პროცესში არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა წარმოადგენს კვალიფიციური სამუშაო ძალისა და კაპიტალის შემავსებელს), მათზე მოთხოვნის მრუდი წაინაცვლებს მარცხნივ და შესაბამისად, მათი დასაქმების მაჩვენებელი და ხელფასის განაკვეთი შემცირდება.

„ბ“ ვარიანტში მცირდება ნებისმიერი სახის სამუშაო ძალის დასაქმების დანახარჯი, მაგრამ პროცენტული კლება უფრო მეტია დაბალანაზღაურებადი (არაკვალიფიციური) სამუშაო ძალის შემთხვევაში. ამგვარად, ეს ვარიანტი არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის დანახარჯს ამცირებს კაპიტალისა და კვალიფიციური სამუშაო ძალის დანახარჯთან შედარებით, რა შემთხვევაშიც არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა უდავოდ მარჯვნივ გადაინაცვლებს (მომუშავეის ხელფასი კვლავ ვერტიკალურ ღერძზე იქნება), რადგან როგორც მასშტაბის, ისე ჩა-

ნაცვლების ეფექტი მოქმედებს ერთი მიმართულებით. აღნიშნულის შედეგად გაიზარდება არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის როგორც დასაქმება, ისე ხელფასი. „ბ“ ვარიანტი უფრო ხელსაყრელია მთავრობის მიზნის მისაღწევად, კერძოდ, არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის შემოსავლების გასაზრდელად, რადგან მასშტაბის ეფექტი ზრდის და არ ამცირებს ამ კატეგორიის სამუშაო ძალის მიერ განეულ მომსახურებას.

ამოცანები

1. (დანართი) პირველ რიგში, სტუდენტების მონაცემები დავალაგოთ მათი შემოსავლის მიხედვით, რათა გამოვავლინოთ მათგან ყველაზე ღარიბი 20%, ნაკლებად ღარიბი 20%, საშუალო 20%, საშუალოზე მდიდარი 20% და ყველაზე მდიდარი 20% (იხ. ცხრილი). შემდეგ ვიანგარიშოთ მათი საერთო შემოსავალი. მოცემულ შემთხვევაში საერთო შემოსავალი ტოლია 344 000\$-ის. ყოველი 20%-იანი ჯგუფის შემოსავალი გავყოთ საერთო შემოსავალზე და მივიღებთ თითოეული ჯგუფის შემოსავლის წილს მთლიან შემოსავალში. და ბოლოს, გამოვთვალოთ შემოსავლის კუმულაციური წილი.

ახლა მიღებული ინფორმაცია გამოვსახოთ გრაფიკულად. ამასთან, შემოსავლის კუმულაციური წილი უნდა გადაიზომოს ვერტიკალურ ღერძზე, ხოლო ოჯახების კუმულაციური წილი ჰორიზონტალურ ღერძზე (იხ. ნახაზი) (მეხუთედების ნაცვლად მონაცემების მეათედებად დაყოფით კიდევ უფრო ზუსტი ლორენცის მრუდი შეიძლება აიგოს).

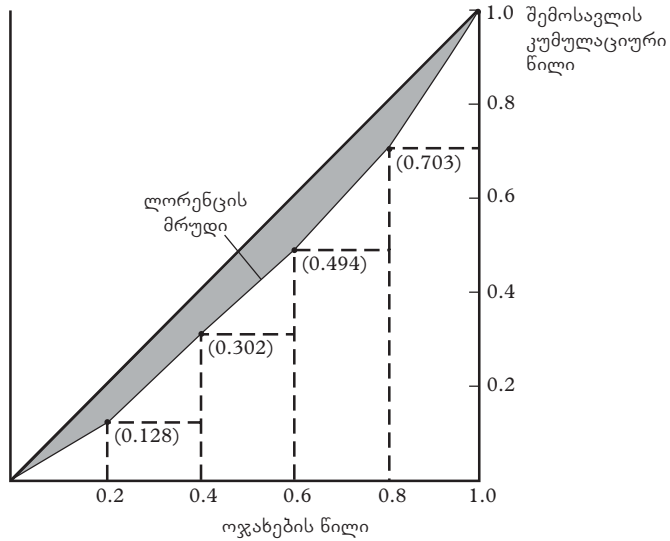
ჯინის კოეფიციენტს ვპოულობთ დანართში მითითებული მეთოდის გამოყენებით, რომლის დახმარებითაც ვანგარიშობთ ლორენცის მრუდის ქვეშ მოქცეულ ფართობს. ეს ფართობი უდრის 0.1-ს პლუს ოთხი მართკუთხედის ფართობი, რომელთა ფუძეც არის 0.2 და რომელთა სიმაღლეც შემოსავლის პირველი ოთხი ჯგუფის შემოსავლის კუმულაციურ წილებს წარმოადგენს.

$$\begin{aligned} \text{ფართობი} &= 0.1 + (0.2 \times .128) + (0.2 \times 0.302) + (0.2 \times 0.494) + (0.2 \times .703) = 0.1 + 0.3254 \\ &= 0.4254, \text{ ჯინის კოეფიციენტი ტოლია } (0.5 - \text{ლორენცის მრუდის ქვეშ მოქცეული} \\ &\text{ფართობი}) / 0.5 = (0.5 - 0.4254) / 0.5 = 0.1492, \end{aligned}$$

სახელი	შემოსავალი	შემოსავლის წილი	შემოსავლის კუმულაციური წილი
<i>უდაბლესი 20%</i>			
ბილი	\$20 000	\$44 000/\$344 000=0.128	0.128
კასია	\$24 000		
<i>მომდევნო 20%</i>			
როზა	\$29 000	\$60 000/\$344 000=0.174	0.128+0.174=0.302
ჩარლი	\$31 000		
<i>საშუალო 20%</i>			
უიკიკო	\$32 000	\$66 000/\$344 000=0.192	0.302+0.192=0.494
ნინა	\$34 000		
<i>მეოთხე 20%</i>			
თომასი	\$35 000	\$72 000/\$344 000=0.209	0.494+0.209=0.703
რაული	\$37 000		
<i>უმაღლესი 20%</i>			

ბეკი	\$42 000	$\$102\,000 / \$344\,000 = 0.297$	$0.703 + 0.297 = 1\,000$
უილისი	\$60 000		

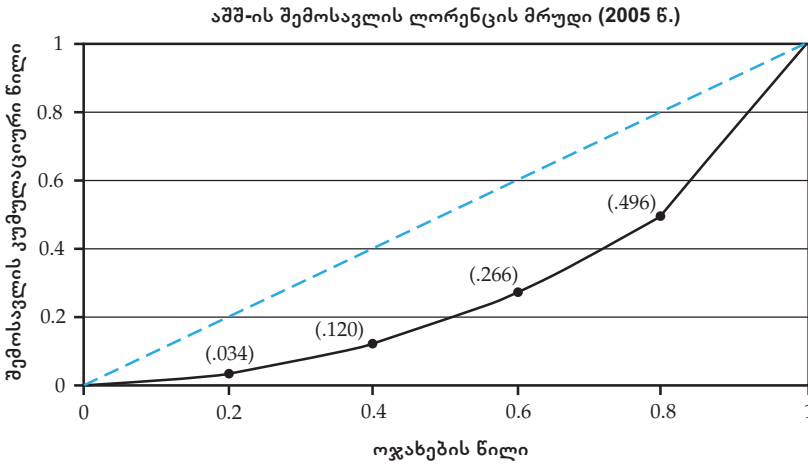
3.ა)



შემოსავლების თანაფარდობა მოცემულ პროცენტებზე	1990	2005
90:10	1.53	1.41
90:50	1.24	1.22
50:10	1.23	1.16

ბ) შემოსავლების ყველა თანაფარდობა 1990-იდან 2005 წლამდე პერიოდში შემცირდა. ის ფაქტი, რომ შემცირება 90:50 თანაფარდობაში უფრო მცირე იყო, ვიდრე 50:10 თანაფარდობაში, მიუთითებს იმაზე, რომ მოძრაობა თანასწორობისკენ უფრო ნაკლები იყო შემოსავლების განაწილების ზედა უკიდურეს წერტილში ქვედა უკიდურეს წერტილთან შედარებით.

5.



ჯინის კოეფიციენტის გამოსათვლელად საჭიროა, ლორენცის მრუდის ქვეშ მოქცეული ფართობი დაიყოს სამკუთხედად და მართკუთხედად, როგორც ეს ნაჩვენებია დანართში (15ა.3 ნახაზი). ჩვენთვის ცნობილია, რომ ხუთი სამკუთხედის ფართობების ჯამი ტოლია $(0.2 \times 1 \times 0.5)$. მოცემულ ამოცანაში მოტანილი შემოსავლის განაწილების პირობებში მართკუთხედების ფართობი გამოითვლება შემდეგნაირად:

$$(0.2 \times 0.034) + (0.2 \times 0.120) + (0.2 \times 0.266) + (0.2 \times 0.496) = 0.1832.$$

ამგვარად, ლორენცის მრუდის ქვეშ მოქცეული ფართობი უდრის $0.2832(0.1 + 0.1832)$, ხოლო ჯინის კოეფიციენტი გამოითვლება შემდეგნაირად:

$$(0.5 - 0.2832)/0.5 = 0.4336$$

თავი 16

კითხვები გამეორებისთვის

1. შეფარდებით უპირატესობაზე მოქმედებს ამ ორი საქონლის ალტერნატიული დანახარჯები – დათმობა, რომელიც აუცილებელია ერთზე მეტი საქონლის მისაღებად და არა ერთ სულ მოსახლეზე ქონების სხვაობა ან მოხმარება. ამგვარად, ანალიზის მიზნით B ქვეყნის მოსახლეობის რიცხოვნებას არ ენიჭება არანაირი მნიშვნელობა.
3. შედარებით იაფფასიანი უცხოური სამუშაო ძალა წარმოქმნის როგორც ჩანაცვლების, ისე მასშტაბის ეფექტს. ამერიკელი სანარმოო მომუშავეების უცხოელეებით ჩანაცვლება აშკარად ამცირებს დასაქმებას ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ხოლო დასაქმების დანაკარგის ზომა დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად მარტივია ამერიკელი მომუშავეების უცხოელებით ჩანაცვლება. ჩანაცვლების ეფექტის ზომაც ნაწილობრივ დამოკიდებულია მოცემულ ინდუსტრიაში ამერიკელების სამუშაო ძალის მინოდების მრუდის ელასტიკურობაზე. თუ მინოდების მრუდი ელასტიკურია, ამერიკელები მარტივად შეძლებენ ამ დარგის დატოვებას

და მათი ხელფასი დიდად არ შემცირდება; თუ მიწოდების მრუდი ნაკლებელასტიკურია, ამერიკელების ხელფასი შემცირდება, რის გამოც ჩანაცვლების ეფექტი უფრო სუსტი იქნება. თუმცა ადგილი ექნება მასშტაბის ეფექტს. განგაშის სისტემების ფასის კლებასთან ერთად მეტი ამერიკელი შეიძლება მის შეძენას, რაც გაზრდის მოთხოვნას მომუშავეებზე, რომლებიც წარმოების პროცესში წარმოადგენენ უცხოელი მომუშავეების შემავსებელს: მემონტაჟებზე, მოვაჭრეებსა და იმ მომუშავეებზე, რომლებიც დაკავებული არიან განგაშის სისტემის ზედამხედველობითა და შეკეთებით. მასშტაბის ეფექტი უფრო დიდი იქნება, თუ მოთხოვნა განგაშის სისტემაზე ელასტიკურია და საერთო დანახარჯის წილი, რომელიც საწარმოო მომუშავეებს უკავშირდება, დიდია.

5. როგორც ტექსტშია ნათქვამი, საზოგადოებაში არსებული სამუშაოების რაოდენობა დამოკიდებულია შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების გამოთანაბრებაზე და არა საზოგადოებაში არსებულ ტექნოლოგიებზე, ან ვაჭრობის დონეზე. ვაჭრობა დამოკიდებულია შეფარდებით უპირატესობაზე, რომელიც თავის მხრივ უკავშირდება საქონლისა და მომსახურების წარმოების ალტერნატიულ დანახარჯებს (იხ. კითხვები გამეორებისთვის 1).
7. ამ კითხვაზე უნდა გაეცეს მე-4 კითხვის (იხ. „კითხვები გამეორებისთვის“) პასუხი. ეკონომიკური თეორიის თანახმად, შეფარდებით უპირატესობაზე დაყრდნობით შედარებით მაღალი სპეციალიზაციის უზრუნველყოფით, შემცირებული სავაჭრო ბარიერებით გაიზრდება საერთო მოხმარება, რაც შესაძლებელია ისეთ ქვეყნებში, რომლებიც ვაჭრობით არიან დაკავებული. თუმცა საზოგადოების მიზანს წარმოადგენს არა მოხმარების მაქსიმიზაცია, არამედ ცალკეული პირების სარგებლიანობის მაქსიმალური ზრდა. თუ, როგორც მე-4 თავის ბოლოს ვმსჯელობდით, პოლიტიკის ცვლილების შედეგად საზოგადოების უმდიდრესი კაცის შემოსავალი 1 მილიარდი დოლარით გაიზარდა, მაგრამ ერთი მილიონი ლარი იმ ადამიანის საერთო შემოსავალი შემცირდა 500 დოლარით (თითოეული ადამიანისა), საზოგადოების საერთო შემოსავალი გაიზარდა 500 მილიონი დოლარით; თუმცა უმდიდრესი ადამიანის სარგებლიანობა შეიძლება ნულს უახლოვდებოდეს, მაგრამ მილიონი ლარი იმ ადამიანის სარგებლიანობის დაკარგვა, რომელიც 500-500 დოლარს კარგავს, გაცილებით დიდი იყოს. შემოსავლის აღნიშნულ 500-მილიონიან მოგებას შეიძლება თან სდევდეს სარგებლიანობის საერთო შემცირება. რადგან არ შეგვიძლია სარგებლიანობის გაზომვა, ერთადერთი ხერხი იმის გასარკვევად, რჩება თუ არა საზოგადოება მოგებიან პოზიციაში საგებლიანობის დონის თვალსაზრისით, არის იმის გარკვევა, მოგებიან პოზიციაში მყოფს (მოცემულ შემთხვევაში უმდიდრეს კაცს) რამდენად სურს, მისცეს ნაგებიან პოზიციაში მყოფ თითოეულ ადამიანს 500\$. თუ მას ამის სურვილი აქვს და ასეც იქცევა, მაშინ ნაგებიან პოზიციაში მყოფთ ზარალი არ მიადგებათ და საზოგადოებაში იქნება მოგებიან პოზიციაში მყოფი ერთი ადამიანი, ნაგებაში კი არავინ (ასე რომ, მოცემული გარიგება აკმაყოფილებს პარეტოეფექტიანობის პირობებს, რაზეც 1-ლ თავში ვისაუბრეთ).

ამოცანები

1. ა) M ქვეყანა უარს იტყვის 60 მილიონ მაცივარზე 50 მილიონი ველოსიპედის წარმოების მიზნით. თითოეული ველოსიპედის ალტერნატიული დანახარჯი არის 60/50, ანუ 1.2 მაცივარი. N ქვეყანა უარს იტყვის 50 მილიონ მაცივარზე 75 მილიონი ველოსიპედის საწარმოებლად. თითოეული ველოსიპედის ალტერნატიული დანახარჯი არის 50/75, ანუ 0.67 მაცივარი.

M ქვეყანაში საჭირო გახდება 50 მილიონი ველოსიპედის წარმოებაზე უარის თქმა 60 მილიონი მაცივრის სანაცვლოდ. ასე რომ, მაცივრების ალტერნატიული დანახარჯი არის 50/60, ანუ 0.83 ველოსიპედი. N ქვეყანაში საჭირო გახდება 75 მილიონი ველოსიპედის წარმოებაზე უარის თქმა 50 მილიონი მაცივრის მაგივრად. ასე რომ, მაცივრების ალტერნატიული დანახარჯი იქნება 75/50, ანუ 1.5 ველოსიპედი.

ბ) N ქვეყანას აქვს შეფარდებითი უპირატესობა ველოსიპედის წარმოებაში, რადგან ველოსიპედების ალტერნატიული დანახარჯი N ქვეყანაში უფრო დაბალია. ეს იმას ნიშნავს, რომ მაცივრების რაოდენობა, რომელზეც ქვეყანამ უარი უნდა თქვას ერთი ველოსიპედის სანარმოებლად, ნაკლებია.

გ) დიას, ამ ორმა ქვეყანამ უნდა დაამყაროს სავაჭრო ურთიერთობები ერთმანეთთან. N ქვეყანამ უნდა აწარმოოს ველოსიპედები, M ქვეყანამ კი – მაცივრები.

3. მდიდარ ქვეყანაში კლიენტებთან ურთიერთობის სამსახურის მომუშავეების ზღვრული მწარმოებლურობა არის:

$$MP_L = 17 - 0.6L = 17 - 0.6(10) = 11.$$

ლარიბ ქვეყანაში კლიენტებთან ურთიერთობის სამსახურის მომუშავეების ზღვრული მწარმოებლურობა არის:

$$MP_L = 11 - 0.8L = 11 - 0.8(5) = 7.$$

შევადაროთ ხელფასების ზღვრულ მწარმოებლურობასთან თანაფარდობა ამ ორ ქვეყანაში:

მდიდარი ქვეყანა: $W / MP_L = \$20 / 11 = \1.82 ერთეულზე;

ლარიბი ქვეყანა: $W / MP_L = \$10 / 7 = \1.43 ერთეულზე.

ლარიბ ქვეყანაში მომსახურების ერთეულის ზღვრული დანახარჯია 1.43\$, მდიდარ ქვეყანაში კი – 1.82\$ ერთეულზე. ამგვარად, მდიდარ ქვეყანაში არსებულ ფირმას, რომელიც აპირებს 1000 სამუშაო ადგილის გადატანას ლარიბ ქვეყანაში, ამ ქმედებით შეუძლია, დანახარჯი შეამციროს. თუ ის გადაიტანს 1000 სამუშაო ადგილს ლარიბ ქვეყანაში, MP_L მაჩვენებელი მდიდარ ქვეყანაში გაიზრდება $17 - 0.6(9) = 11.6$ -ამდე. MP_L მაჩვენებელი ლარიბ ქვეყანაში შემცირდება $11 - 0.8(6) = 6.2$ -ამდე. ასე რომ, 1000 სამუშაო ადგილის ლარიბი ქვეყნის ტერიტორიაზე გადაადგილების შემთხვევაშიც კი ერთეულის დანახარჯი მდიდარ ქვეყანაში ($20/11.6 = 1.72$) აჭარბებს ამავე მაჩვენებელს ლარიბ ქვეყანაში ($10/6.2 = 1.61$). ამგვარად, ფირმა მოისურვებს 1000-ზე მეტი სამუშაო ადგილის გადატანას ლარიბ ქვეყანაში.

საბნობრივი საძიებელი

1963 წლის კანონი „თანასწორი ანაზღაურების შესახებ“ 482	დასვენების ალტერნატიული დანახარჯი	167, 168, 169, 170, 175, 194, 195, 362, 385, 401, 445, 460, 461, 462, 487, 495, 510, 511, 515, 534, 550, 559, 580, 582, 640, 644, 655
AFL-CIO. იხ. შრომის ამერიკული ფედერაცია და სანარმოო პროფკავშირების კონგრესი (AFL-CIO) 506	კოლეჯის განათლების ალტერნატიული დანახარჯები 214, 215, 220, 249, 260, 627, 628, 630	დასაქმების პირობები 58, 172, 291, 500, 541
CPI. იხ. სამომხმარებლო ფასების ინდექსი (CPI) 342	ამერიკის მალაროელთა პროფკავშირი 97	დასაქმების რეგიონული ცვლილებები 519
EITC. იხ. ასევე საგადასახადო შეღავათები შემოსავალზე (EITC) 234, 235, 236, 573	ამხსნელი ცვლადი 39, 45	დახრილობა 46, 90, 113, 118, 161, 164, 207, 210, 214, 220, 234, 247, 249, 265, 267, 268, 289, 290, 292, 308, 479, 480, 514, 578
NAFTA. იხ. ასევე ჩრდილოამერიკული შეთანხმება თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ (NAFTA) 641, 646	ალმასრულელები პირების შრომის ანაზღაურება 444	დედუქციური ანალიზი 129
NFL. იხ. ფეხბურთის ეროვნული ლიგა (NFL) 509	გადავადებული შრომის ანაზღაურება 439	დემოგრაფიული ცვლილებები 447, 518
NLRA. იხ. ეროვნული კანონი შრომითი ურთიერთობების შესახებ (NLRA) 504	გადასახადების შემცირება 105, 108, 549	დენადობის მაჩვენებლები 38, 39, 45, 395
NLRB. იხ. შრომითი ურთიერთობების ეროვნული საბჭო (NLRB) 504	გავლენა ხელფასზე ვაჭრობის გავლენა ხელფასზე პროფკავშირების გავლენა ხელფასზე 309, 644	დისკონტირების ინდივიდუალური ნორმა 393, 402
OSHA. იხ. პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის სამმართველო (OSHA) 298, 299, 300, 301, 302	გათანაბრების ასაკი 339	დისკრიმინაცია დამსაქმებლის მხრიდან 468
PRWORA. იხ. პირადი პასუხისმგებლობისა და მუშაობის შესაძლებლობის რეგულირების აქტი (PRWORA) 231, 232, 234	გამოტოვებული ცვლადების პრობლემა 548	დისკრიმინაცია თანამშრომლების მხრიდან 474, 476
ROTC. იხ. რეზერვის ოფიცრის მომზადების სამსახური (ROTC) 78, 79	გამოცდილება შრომის ბაზარზე 172	დისკრიმინაცია მომხმარებლის მხრიდან 473
TJTC. იხ. „მოსახლეობის განსაზღვრული ჯგუფების დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნობრივი საგადასახადო შეღავათების“ პროგრამა (TJTC) 105, 107	განათლებით მიღებული უკუგება 358, 359	დისკრიმინაცია სქესის მიხედვით 496
აბსოლუტური სიდიდე 122, 212, 213	განათლების ხარისხი 356, 463, 490, 492	დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე 452, 463, 466
ადამიანისეული კაპიტალის ჯგუფები 644	განუზრწველობის მრუდი 209, 210, 211, 213, 216, 228, 265, 269, 289, 290, 304, 511	ეკონომიკური მოდელები 26, 46, 383, 529
ადამიანისეული კაპიტალში ინვესტიციების სუბსიდირება 104, 105, 135, 331, 361, 494, 647, 648, 650	განკორწინების კანონები და ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში 346	ეკონომიკური რენტა 74, 75
ადაპტური მოლოდინები 366	გარე ფაქტორები	ენა, საინვესტიციო ქცევა და ენა 329, 369
ადგილობრივი პროფკავშირები 506	გადავადებული ანაზღაურება 30, 57, 444	ერთიანი ფასის კანონი 159, 160, 167, 192, 193, 645, 646
ავეჯის ინდუსტრია 475, 476	დამოუკიდებელი ცვლადი 39, 40, 43, 60, 78, 238, 358, 653	ეროვნული კანონი შრომითი ურთიერთობების შესახებ (NLRA) 504
ალტერნატიული დანახარჯები	დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესების შეთავსება 292, 294	ეროვნული შრომის ბაზარი 48, 389
	დარგობრივი ადაპტაციის დახმარების პროგრამა 648, 650, 651	ეტალონური ჯგუფები 414
	დარგობრივი პროფკავშირები 500, 524	ეფექტიანი შეთანხმებების მოდელი 511
	დარგობრივი სტრუქტურა 517, 518	ეფექტიანი ხელფასი
	დასაქმების დონე 58, 60, 79, 80, 81, 82, 88, 89, 91, 96, 100, 105, 107, 108, 110, 122, 123, 125, 127, 129, 132, 133, 134, 135, 137, 138, 139, 141, 142, 145, 148, 152, 165, 166,	უმუშევრობა და ეფექტიანი ხელფასი
		ხელფასის მრუდი და ეფექტიანი ხელფასი 265, 269, 272, 277, 427, 428, 429, 441, 442, 444, 445, 577, 578, 579, 620
		ვაჭრობა 187, 507, 627, 629, 632, 633, 634, 635, 636, 643, 644, 646, 655

ვაჭრობის გავლენა სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე 634	შესახებ სპეციალობის არჩევა, რისკი და მამაკაცები	517, 520, 534, 535, 537, 574, 578, 607, 609, 610, 611, 636, 638, 644, 650, 651
ვაჭრობის სტიმული 629	სხვაობა თეთრკანიან და შავკანიან მამაკაცთა შემოსავლებს შორის 294	მკვლევლობის შემთხვევები სამსახურში 309
ზღვრული შემოსავლების შემცირების კანონი 111	მარშალი, ალფრედ 59, 124	მმართველი პერსონალის შრომის ანაზღაურება 422
თანამშრომლები, იხ. ასევე მუშაკები, მომუშავეები, დასაქმებულები 27, 44, 92, 134, 136, 155, 174, 179, 186, 188, 192, 194, 240, 308, 338, 406, 408, 410, 411, 414, 415, 432, 433, 436, 441, 442, 445, 464, 484, 489, 504, 505, 525, 536, 576, 584, 586, 595, 608	მასშტაბის შემცირება 99, 132, 508 მაჩვენებლები დროითი მწკრივების მონაცემები ჯვარედინი მაჩვენებლები 521, 624 მდივარ-რეფერენტები, მდივან-რეფერენტების მიწოდება და ხელფასი 63, 64, 65, 67 მეორე მსოფლიო ომი 51, 128, 237, 275, 331, 415, 490, 504, 505 მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი 76, 145	მოთხოვნის არაელასტიკური მრუდი 652, 654 მოთხოვნის გრაფიკი, სამუშაო ძალა 99 მოთხოვნის ელასტიკური მრუდი 652 მოთხოვნის ფარდობითი ელასტიკურობა მოთხოვნის ჯვარედინი ელასტიკურობასთან დაკავშირებული შეფასებები 123
თანამშრომლების ზრუნვა კარიერაზე 436, 437	მთავრობა, როგორც „ბოლო ინსტანცის“ დამასაქმებელი 154, 650	მოთხოვნის ელასტიკურობა მოთხოვნის ჯვარედინი ელასტიკურობასთან დაკავშირებული შეფასებები 123
თანამშრომლების თავდადება 425	მიმდინარე ღირებულება ინვესტიციის უკუგება მიმდინარე ღირებულების მეთოდის გამოყენებით მიმდინარე ღირებულების კონცეფცია	მოთხოვნის ელასტიკურობა მოთხოვნის ჯვარედინი ელასტიკურობასთან დაკავშირებული შეფასებები მოთხოვნის ჯვარედინი ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
იდენტიფიკაცია საანკეტო მონაცემების მიხედვით 189	მოზილობის წმინდა სარგებლის მიმდინარე ღირებულება 263, 264, 265, 267, 322, 323, 324, 327, 328, 345, 346, 347, 352, 359, 360, 361, 362, 369, 370, 371, 402, 429, 430, 431, 432, 649	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
იზომოგების მრუდები იზომოგების მრუდები შედარებით სწორი დახრილობით იზომოგების მრუდები ერთეულოვანი დახრილობით შედარებით (ციცაბო დახრილობის იზომოგების მრუდები 291, 292, 293, 295, 304, 305, 306, 313, 512, 513, 514	მინიმალური ხელფასი 23, 29, 33, 70, 83, 121, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 156, 168, 170, 194, 360, 384, 481, 508, 509, 523, 537, 597, 610, 617, 621, 639	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
იმედადაკარგული მუშაკები 259	მინიმალური ხელფასი, რეალური მინიმალური ხელფასის შემცირება 82, 138, 617	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
ინდივიდუალური სტიმული 416	მინიმალური ხელფასის მასშტაბის ეფექტი 59, 61, 62, 97, 98, 99, 119, 120, 124, 125, 127, 128, 132, 133, 134, 135, 141, 146, 147, 148, 386, 387, 388, 391, 615, 636, 637, 638, 639	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში 319, 321, 334	მისაღები ხელფასი 221, 222, 224, 228, 525, 558, 567, 568, 569, 571, 573, 595	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
იძულებითი შრომა, იხ. ასევე იმიგრანტები, იხ. ასევე ინვესტიციები ადამიანისეულ კაპიტალში 73, 74	მიღებული შემოსავალი 85, 233, 263, 417	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
კანონი „პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის“ შესახებ 298	მიწოდების მრუდი 39, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 81, 82, 86, 87, 103, 105, 108, 110, 111, 134, 152, 153, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 194, 195, 207, 295, 296, 300, 301, 307, 311, 312, 362, 364, 366, 384, 385, 391, 403, 470, 478, 479, 480, 486, 516,	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
კანონი სამართლიანი შრომითი სტანდარტების შესახებ 136, 180, 241	მონიშნული ხელფასი, რეალური მონიშნული ხელფასის შემცირება 82, 138, 617	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
კანონი „სამხედრო მოსამსახურეების უფლებების შესახებ“ 331	მონიშნული ხელფასის მასშტაბის ეფექტი 59, 61, 62, 97, 98, 99, 119, 120, 124, 125, 127, 128, 132, 133, 134, 135, 141, 146, 147, 148, 386, 387, 388, 391, 615, 636, 637, 638, 639	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
კოლეჯის განათლება 327	მისაღები ხელფასი 221, 222, 224, 228, 525, 558, 567, 568, 569, 571, 573, 595	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
კომპანიის მმართველები კომპანიის მმართველების შრომის ანაზღაურება 422, 423	მიღებული შემოსავალი 85, 233, 263, 417	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
კონკურენტული მოდელი 173	მიწოდების მრუდი 39, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 81, 82, 86, 87, 103, 105, 108, 110, 111, 134, 152, 153, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 194, 195, 207, 295, 296, 300, 301, 307, 311, 312, 362, 364, 366, 384, 385, 391, 403, 470, 478, 479, 480, 486, 516,	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
ლანდრუმ-გროფინის კანონი 504, 530	მისაღები ხელფასი 221, 222, 224, 228, 525, 558, 567, 568, 569, 571, 573, 595	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
ლატარიის პრიზიორები 238	მიღებული შემოსავალი 85, 233, 263, 417	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
ლოდინის უმუშევრობა 537, 575, 577, 578	მიწოდების მრუდი 39, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 81, 82, 86, 87, 103, 105, 108, 110, 111, 134, 152, 153, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 194, 195, 207, 295, 296, 300, 301, 307, 311, 312, 362, 364, 366, 384, 385, 391, 403, 470, 478, 479, 480, 486, 516,	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
ლორენცის მრუდები 620, 621, 622, 623, 624, 625	მიწოდების მრუდი 39, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 81, 82, 86, 87, 103, 105, 108, 110, 111, 134, 152, 153, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 194, 195, 207, 295, 296, 300, 301, 307, 311, 312, 362, 364, 366, 384, 385, 391, 403, 470, 478, 479, 480, 486, 516,	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
ლუისი ლ. ჯონ 97	მიწოდების მრუდი 39, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 81, 82, 86, 87, 103, 105, 108, 110, 111, 134, 152, 153, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 194, 195, 207, 295, 296, 300, 301, 307, 311, 312, 362, 364, 366, 384, 385, 391, 403, 470, 478, 479, 480, 486, 516,	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
მაგისტრის ხარისხი 342, 344, 362, 606, 607	მიწოდების მრუდი 39, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 81, 82, 86, 87, 103, 105, 108, 110, 111, 134, 152, 153, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 194, 195, 207, 295, 296, 300, 301, 307, 311, 312, 362, 364, 366, 384, 385, 391, 403, 470, 478, 479, 480, 486, 516,	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547
მამაკაცები მამაკაცების გადანყვეტილება სამუშაო ძალის მიწოდების	მიწოდების მრუდი 39, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 76, 77, 81, 82, 86, 87, 103, 105, 108, 110, 111, 134, 152, 153, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 194, 195, 207, 295, 296, 300, 301, 307, 311, 312, 362, 364, 366, 384, 385, 391, 403, 470, 478, 479, 480, 486, 516,	მოთხოვნის ელასტიკურობასთან დაკავშირებული წარმოებული მოთხოვნის კანონები 133, 135, 547

- მოსახლეობის მიმდინარე
ნაციონალური კვლევა (CPS) 49,
278, 560
- მსყიდველობითი უნარი 55, 56
- მუქთად მოსარგებლეთა პრობლემა
546
- მშობლის სტატუსი, სამუშაო
ადგილის არჩევა და რისკი 294
- ნატურით ანაზღაურება 57
- ნებაყოფლობითი დასაქმება 74, 408
- ნომინალური და რეალური ხელფასი
53, 138
- ნომინალური ხელფასი 53, 54, 56,
81, 91, 580, 581, 582, 584, 637
- ნორმატიული ეკონომიკური თეორია
28, 32, 35, 36, 71, 72, 311
- ნულოვანი მოგება 292, 293, 295,
305, 307, 313
- ომი, ადამიანისეული კაპიტალი და
ომი 78, 320
- ოპორტუნისტული ქცევა 409
- ორმაგი შრომის ბაზარი 478, 479
- ოჯახის შემოსავალი 353, 622
- პარტოუფექტიანობა, 28
- პირადი პასუხისმგებლობისა და
მუშაობის შესაძლებლობის
რეგულირების აქტი (PRWORA)
231, 232, 234
- პირდაპირი დანახარჯები 186, 321,
328
- პოზიტიური მოქმედება 489, 490
- პოლარიზაციის ჰიპოთეზა 615
- პოლიტიკური ლტოლვილები 378,
380
- პრობლემა, გამოტოვებული
ცვლადების პრობლემა 548
- პროგნოზები 24, 27, 159, 283, 326,
593
- პროგნოზი 24, 27, 35, 70, 79, 138,
159, 260, 284, 327, 367, 370, 448,
471
- პროდუქციის გამოშვება
პროდუქციის გამოშვების
ოპტიმალური დონე
ჯგუფური გამოშვება 59, 61, 72,
73, 84, 95, 113, 116, 169, 424,
438, 546, 646
- პროდუქციის განაწილება 626, 639,
644, 647, 648, 651
- პროფესიული დისკრიმინაცია 452,
453
- პროფესიული უსაფრთხოებისა
და ჯანდაცვის სამმართველო
(OSHA) 298, 299, 300, 301, 302
- პროფესიული უსაფრთხოების
რეგულაციები 288
- პროფესიული ჯგუფები,
პროფესიული ჯგუფების
დასაქმების წილის ცვლილება
481, 574, 640
- პროფკავშირების გავლენა 23, 500,
502, 520, 528, 534, 535, 537, 538,
540, 541, 543, 544, 551, 617
- პროფკავშირის ლიდერები 529
- პროფკავშირის წევრები 80, 97, 481,
501, 505, 506, 513, 515, 518, 523,
524, 530, 534, 535, 540, 543, 546,
550, 551
- რასობრივი დისკრიმინაცია 465, 492
- რაციონალური მოლოდინი 367
- რეალური ხელფასი
მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე და
რეალური ხელფასი 53, 54, 55,
56, 71, 76, 77, 80, 81, 90, 91, 94,
100, 115, 138, 139, 256, 257, 524,
538, 574, 579, 580, 581, 637
- რეგრესიული ანალიზი 40, 153, 238,
275
- რეგრესიული ანალიზი უმცირეს
კვადრატთა მეთოდის
გამოყენებით 36, 40, 495, 498
- რეზერვის ოფიცის მომზადების
სამსახური (ROTC) 78, 79
- რეივანის ადმინისტრაცია,
ავიადისპეტჩერების გაფიცვა
528
- რიგითი წევრები 529, 530
- რისკისადმი მიდრეკილება 317, 318,
555, 557
- საანკეტო მონაცემები,
იდენტიფიკაცია საანკეტო
მონაცემების მიხედვით 189
- საბაზრო მიწოდება
მდივან-რეფერენტების მიწოდება
ბაზარზე
საბაზრო მიწოდების მრუდი 66,
69, 71, 105, 167
- საბაზრო მოთხოვნის მრუდები 66,
86, 94, 103, 104, 125, 470
- საბაზრო ჩავარდნა
არაინფორმირებულობა
გვერდითი ეფექტები
(ექსტერნალიები)
დამახინჯებული ფასები 30, 31, 32
- საბიუჯეტო შეზღუდვები
ალიმენტი და საბიუჯეტო
შეზღუდვები
ბიუჯეტი „შვერილებით“
საპენსიო ასაკი და საბიუჯეტო
შეზღუდვები 207, 212, 213,
214, 216, 218, 220, 226, 227,
231, 232, 237, 240, 241, 242,
246, 247, 249, 263, 279
- საბიუჯეტო შეზღუდვები და
განურჩევლობის მრუდი 208, 209,
210, 211, 213, 216, 220, 221, 227,
228, 231, 233, 246, 247, 249, 250,
254, 255, 265, 269, 272, 289, 290,
292, 293, 294, 301, 304, 312, 315,
510, 511, 513, 514
- საბოლოო შეთავაზების არბიტრაჟი
531
- საბჭოთა კავშირი, მიგრაცია და
საბჭოთა კავშირი 374
- საგადასახადო შეღავათები
შემოსავალზე (EITC) 234, 235,
236, 573
- სადაზღვევო კომპანიები 195
- საერთო ანაზღაურება 177, 183, 305,
307, 449, 534, 540, 599
- სავაჭრო ბარიერები 36, 279, 634,
640
- საზოგადოებრივი დოვლათი 31, 32
- საზოგადოებრივი სექტორი 504
- საზღვრების დაცვა 368
- საკადრო მოთხოვნები 524
- საკვები პროდუქტების ამოღება
ომის დროს 236
- სამკერვალო ინდუსტრია 129, 147,
155, 418
- სამომხმარებლო ფასების ინდექსი
(CPI) 342
- სამოქალაქო სამუშაო ძალა,
დემოგრაფიული ჯგუფები 58,
448, 449, 452, 453, 520, 591
- სამრეწველო დარგები 53
- სამსახურიდან გათავისუფლებული
561, 576, 586
- სამსახურის დატოვება 162, 163,
398, 429
- სამუშაო ადგილის არჩევა
დაშვებები და პროგნოზები
სამუშაო ადგილის არჩევასთან
დაკავშირებით
- მომუშაოების მობილობა და სამუშაო
ადგილის არჩევა
- მშობლის სტატუსი და სამუშაო
ადგილის არჩევა 283, 292
- სამუშაო ადგილის უსაფრთხოება
295
- სამუშაო კვირა 30, 202, 240, 406, 628
- სამუშაო საათები
სამუშაო საათების შეზღუდვა
არჩევანი
- შეზღუდული სამუშაო საათები
(დრო) 53, 59, 60, 110, 174, 179,
183, 195, 196, 197, 201, 202,
203, 205, 213, 217, 220, 239,
241, 269, 274, 275, 290, 314,
315, 316, 317, 318, 336, 346,
387, 435, 436, 450, 456, 458,
477, 534, 542
- სამუშაოს დაკარგვა
მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი
და სამუშაოს დაკარგვა
- სამუშაოს დაკარგვა ოფშორინგთან
დაკავშირებით 36, 139, 141,
595, 639, 641
- სამუშაო სტიმული 441
- სამუშაოს ძიება
სამუშაოს ძიების თეორია
სამუშაოს ძიების მოდელი
სამუშაოს ძიების დანახარჯი,
- 172, 469, 479, 480, 481, 565,
567, 568, 569, 571, 572, 573,
595

სამუშაოს ძიებასთან დაკავშირებული მონოპოლია 479	სახელმწიფო პროგრამები 76, 348, 392, 482, 648	ხელფასის ფუნქცია 468, 469, 470, 473, 479, 481, 484, 488, 489, 490, 494
სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი 218, 225, 232, 250, 270, 596	სახელმწიფო სერვისები 297	უნარის ცდომილება 345, 359
სამუშაო ძალის მართვის, ანგარიშგებისა და ინფორმაციის გამჟღავნების კანონი (ლანდრუმ-გრიფინის კანონი) 504, 530	სემინარები 350, 436	უნარ-ჩვევები, უნარ-ჩვევების გაფანტულობა 47, 53, 56, 58, 70, 147, 149, 151, 154, 159, 172, 174, 176, 184, 185, 190, 204, 233, 319, 321, 330, 337, 338, 339, 340, 341, 348, 357, 361, 371, 405, 406, 437, 439, 444, 475, 483, 494, 544, 614, 620, 636, 649
სამუშაო ძალის მობილობა	სიდიდე 41, 43, 86, 90, 92, 94, 95, 96, 100, 114, 115, 122, 129, 132, 138, 140, 143, 169, 179, 213, 240, 265, 310, 317, 323, 324, 342, 352, 363, 375, 387, 389, 392, 430, 454, 459, 526, 534, 565, 602	ფარდობითი ხელფასი
სამუშაო ადგილის არჩევა და სამუშაო ძალის მობილობა	სიმფონიური ორკესტრები, მიკროძოება მუსიკოსების შერჩევისას 453	არადისკრიმინაციული დამსაქმებლები და ფარდობითი ხელფასი
სამუშაო ძალის გეოგრაფიული მობილობა	სოციალური კეთილდღეობა	დისკრიმინაციული დამსაქმებლები და ფარდობითი ხელფასი
სამუშაო ძალის დენადობა 151, 194, 368, 369, 370, 395, 644	სოციალური კეთილდღეობის პოტენციური გაზრდა	ქალები და უმცირესობათა ჯგუფები და ფარდობითი ხელფასი 78, 470, 471, 472, 495, 611, 612
სამუშაო ძალის მობილობის დანახარჯი 194	სოციალური კეთილდღეობის პოტენციური შემცირება 28, 73, 301	ფარული უმუშევრობა 258, 275, 277, 278
სამუშაო ძალის მწარმოებლურობა 348, 500	სოციალური ნორმები 574, 584	ფედერალური
სამუშაო-ხაფანგი 399	სრული დასაქმება 275, 565, 590	ანტიდისკრიმინაციული პროგრამები 490, 492, 493
სამშენებლო სფეროში მოღვაწე პროფკავშირები 523	სრული შემავსებლები 98, 99, 132, 133, 134, 135, 146, 147, 148, 157, 613	ფეხბურთის ეროვნული ლიგა (NFL) 508, 509
სანარდო ტარიფები და ძალისხმევა 437	სრული ჩამნაცვლებლები 98, 99, 132, 133, 135, 136, 146, 147, 148, 157, 613	ფეხბურთის ვარსკვლავი კოლეჯის სტუდენტები, ზღვრული ფულადი პროდუქტი (MRP) 87
საოჯახო საქმეები, საოჯახო საქმეებზე დახარჯული დრო 198, 203, 223, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 252, 253, 254, 255, 258, 260, 261, 267, 268, 272, 274, 279, 341, 447, 627	სტანდარტული გადახრა 363, 496	ფიზიკური მოდელი, პოზიტიური ეკონომიკის ფიზიკური მოდელი 25
საპენსიო ასაკი, საპენსიო ასაკის არჩევა 262, 263, 264, 265, 266, 267, 276, 329, 432	სტატისტიკური დისკრიმინაცია 190, 475, 477	ფირმის ზომის მიხედვით 397
საპენსიო გეგმები 177, 178	სტრატეგიული დაბომბვის მიმოხილვა 320	ფიქსირებული ანაბრების გეგმები 177, 178
საპენსიო სარგებელი 262, 264	სტრუქტურული უმუშევრობა 573, 574, 576, 578, 579	ფულადი ხელფასი
სარგებელში მონაწილეობის სისტემა 416	სუბსიდირებული დასაქმება 650	მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე და ფულადი ხელფასი 93, 94, 541, 580
სარგებლიანობის მაქსიმიზაცია 24, 29, 213, 280, 284, 303, 312, 315, 323, 324, 411, 413, 472	სწრაფი კვების ობიექტი 36, 37, 156, 171, 248	შავი მუშახელი 387
სარგებლიანობის ფუნქცია	სხვადასხვაგვარი ზემოქმედება 483, 484	შავი ტირი 68, 69
რისკისადმი მიდრეკილი მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია	სხვადასხვაგვარობის ინდექსი 454	შეთანხმების ზონა 531, 532, 553, 555, 556, 557
რისკისადმი ნეიტრალური მხარის სარგებლიანობის ფუნქცია 312, 317, 318, 510, 553, 554, 555, 556, 557	სხვაობა შემოსავალში	შეთანხმების მრუდები 513, 514
სასიცოცხლო ციკლი 244, 259, 260, 261, 262	ასაკი და სხვაობა შემოსავალში	შეიარაღებული ძალების საკვალფიკაციო ტესტი (AFQT) 462
სამუშაო კვადარტული ცდომილებები 41	შემოსავლის სხვაობის ანალიზი 332, 336, 346	შემოსავლების თანაფარდობები 603, 604, 607, 610, 621
სამუშაო ტენდენციები 25	ტაფტ-ჰარტლის კანონი 504	შემოსავლის მხარდაჭერის პროგრამები 198, 228, 234, 649
სამუშაო შემოსავალი 332, 336, 347, 375, 377, 447, 456, 465, 466, 491, 493, 601	ტრადიციული არბიტრაჟი 531, 532	შემოსავლის სხვაობის ანალიზი 459
სანარმოო ტრენინგი 171, 186, 321, 334, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 464	უთანასწორო მოპყრობა 483	შეფარდებითი უპირატესობა, (შეფარდებითი/ფარდობითი და შედარებითი მგონი, სხვადასხვა რაღაცა) 537, 627, 629, 630, 631, 640, 646, 647, 655, 656
სახელმწიფო გაერთიანებები 504	უმადლესი განათლება. იხ. კოლეჯის განათლება 202, 355, 606, 607, 608, 609, 612, 613	შიგა მიგრაცია 374, 375
	უმუშევრობის შემწეობა 527, 589	
	უმცირეს კვადრატთა მეთოდი 36, 40, 495, 498	
	უმცირესობათა ჯგუფები	
	საბაზრო მოთხოვნა	
	უმცირესობათა ჯგუფებზე	
	უმცირესობათა ჯგუფები, როგორც ფარდობითი	

- შრომითი დასაქმების ბიურო (BLS) 309, 310, 641
- შრომითი ურთიერთობების ეროვნული საბჭო (NLRB) 504
- შრომის ამერიკული ფედერაცია და სანარმოო პროფკავშირების კონგრესი (AFL-CIO) 506
- შრომის ანაზღაურება სამოქალაქო სექტორში 79
- შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული შეზღუდვები 211
- შრომის ანაზღაურების ცვალებადობა 417
- შრომის ბაზრის მიმოხილვა 47
- შრომის ბაზრის ფრიქციები დამსაქმებლებისთვის 592
- შრომის დაცვის ნაციონალური ინსტიტუტი (NIOSH) 309, 310
- შრომის ეკონომიკა
- შრომის ეკონომიკის განსაზღვრება
- შრომის ეკონომიკის ძირითადი კონცეფცია 21, 23, 34, 38, 45, 366, 416, 547, 598
- შრომის ზღვრული დანახარჯი 95, 115, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 194, 195, 196, 197
- შრომის ზღვრული პროდუქტი
- შრომის ზღვრული პროდუქტი ავტომობილების სადილერო ფირმაში
- შრომის ზღვრული პროდუქტის შემცირება
- ხელფასისა და შრომის ზღვრული პროდუქტის თანაფარდობა 88, 89, 90, 93, 95, 110, 115, 176, 179
- შრომის მონოპსონური ბაზრები 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 173, 196, 479, 481
- შრომის მოტივაცია სოფლის მეურნეობაში 236
- შრომის საერთო ანაზღაურება 540
- ჩანაცვლებელი ფაქტორები 132
- ჩანაცვლება, ჩანაცვლების აკრძალვა 63, 97, 114, 124, 125, 126, 127, 129, 131, 134, 135, 136, 147, 148, 250, 279, 387, 514, 523, 524, 571, 638
- ჩანაცვლების დონე 596
- ჩანაცვლების ზღვრული ნორმა (MRTS) 114, 118
- ჩრდილოამერიკული შეთანხმება თავისუფალი ვაჭრობის შესახებ (NAFTA) 641, 646
- ციკლური უმუშევრობა 588
- ძალისხმევის თანმიმდევრობა 437
- ძალისხმევის წანაცვლება 436
- წარმოებული მოთხოვნა
- წარმოებული მოთხოვნის მოქმედი კანონები
- წარმოებული მოთხოვნის ჰიქს-მარშალის კანონები
- ჯვარედინი ელასტიკურობა და წარმოებული მოთხოვნა 124, 129, 133, 155, 638
- წარმოებული მოთხოვნის ჰიქს-მარშალის კანონები 124, 133, 134
- წინასწარშექმნილი ცუდი პირადი აზრი
- დამსაქმებლის წინასწარშექმნილი ცუდი პირადი აზრი
- თანამშრომლის წინასწარშექმნილი ცუდი პირადი აზრი
- მომხმარებლის წინასწარშექმნილი ცუდი პირადი აზრი 468
- წლიური ანაზღაურება
- მწარმოებლურობა და წლიური ანაზღაურება 312, 416
- წმინდა ხელფასი
- დადებითი
- ნულოვანი 225, 226, 227, 229, 230, 234, 235, 236
- წონასწორობის დარღვევა 67, 70
- წონასწორული სხვაობა 281, 282
- წონასწორული ხელფასი 66, 67, 68, 70, 79, 80, 81, 82, 111, 156, 403, 495, 550, 574
- წონასწორულ ხელფასზე მაღალი ხელფასი 71, 72, 76, 80, 577
- ჭარბი წონა, შინამეურნეობის მოდელი და ჭარბი წონა 248
- ხარჯების მინიმიზაცია 168
- ხელიდან გაშვებული შემოსავლები 328, 349
- ხელფასები და დასაქმება 152, 516
- ხელფასების შედარება 81, 498
- ხელფასი, იხ. ასევე შრომის ანაზღაურება 137, 276
- ხელფასის დონე 75, 123, 166, 366, 387, 416, 578, 579, 621, 637, 645
- ხელფასის ზრდა
- მწარმოებლურობა და ხელფასის ზრდა
- სამუშაო ძალის მიწოდება და ხელფასის ზრდა
- ხელფასის ზრდა ტრენინგის შემდეგ და ტრენინგი 27, 59, 60, 62, 64, 66, 68, 71, 79, 83, 107, 119, 120, 121, 125, 126, 127, 132, 136, 140, 141, 143, 144, 162, 167, 170, 186, 187, 206, 207, 215, 216, 217, 218, 220, 239, 248, 253, 273, 282, 306, 384, 385, 427, 438, 524, 525, 535, 537, 542, 548, 550, 577, 581, 611, 614, 644
- ხელფასის მრუდი 578, 579
- ხელფასის პოლიტიკა 577
- ხელფასის ფარდობითი უპირატესობა 534, 535
- ჯანმრთელობის მდგომარეობა განათლება და ჯანმრთელობის მდგომარეობა 300, 327, 328, 345, 417
- ჯგუფის მწარმოებლურობა 350, 417, 420
- ჯვარედინი ელასტიკურობა
- წარმოებული მოთხოვნა და
- ჯვარედინი ელასტიკურობა
- ჯვარედინი ელასტიკურობასთან დაკავშირებული შეფასებები 132, 133
- ჯვარედინი ხელფასის ეფექტი 637
- ჯინის კოეფიციენტები 621, 622, 623, 624, 625
- ჰიქსის მოლაპარაკების მოდელი 526
- ჰიპოთეზა ინსაიდერებისა და აუტსაიდერების შესახებ 582
- ჰიპოთეზების შემოწმება 43, 45

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის გამომცემლობა

0179 თბილისი, ი. ჭავჭავაძის გამზირი 14
14, Iliа Tchavtchavadze Ave., Tbilisi 0179
Tel 995(32) 225 04 84, 6284/6279
www.press.tsu.edu.ge