

შრომითი ურთიერთობები და მისი რეგულირება სხვადასხვა ქვეყანაში

წინამდებარე კვლევის მთავარი მიზანია წარმოადგინოს შრომითი ურთიერთობების არსი, მისი რეგულირება და შრომის კანონის მნიშვნელობა დასაქმების უკეთესი პირობების უზრუნველსაყოფად. მოცემული კვლევა ორი ძირითადი პარაგრაფისაგან შედგება. პირველ პარაგრაფში მოცემულია შრომის კოდექსის წარმოშობის ისტორია, მისი მთავარი მიმართულებები, შრომის კანონმდებლობის პრაქტიკა რამდენიმე ქვეყანაში. მეორე პარაგრაფში კი განხილულია გლობალური ბაზრის პირობებში თანამედროვე დასაქმების ძირითადი გამოწვევები.

§ I შრომის კოდექსი და მისი არსი

საზოგადოდ, შრომის კანონმდებლობა მოიცავს ყველა იმ კანონს, ადმინისტრაციულ რეგულირებასა და პრეცედენტებს, რომლებიც მიმართულია დასაქმებულის კანონიერი უფლებებისა და ვალდებულებების დასარეგულირებლად (ორგანიზებისათვის). იგი გვევლინება სავაჭრო კავშირებს, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მედიატორის როლში. არსებობს შრომის კანონმდებლობის ორგვარი სახე: პირველი, კოლექტიური შრომის კოდექსი დაკავშირებულია სამი მხარის ურთიერთობების რეგულირებასთან, კერძოდ ურთიერთობა დასაქმებულს, დამსაქმებელსა და კავშირს შორის. მეორე, ინდივიდუალური შრომის კოდექსი, რომელიც სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის უფლებებსა და ვალდებულებებს მოიცავს დადებული კონტრაქტის პირობების შესაბამისად. უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმებულთა უფლებების დაცვა განსაკუთრებით აქტუალური მე-19 და მე-20 საუკუნეებიდან დაიწყო. ინდუსტრიული რევოლუციის შემდეგ, იგი ნებისმიერი ქვეყნის სოციალური და ეკონომიკური განვითარების განუყოფელი ნაწილი გახდა.

შრომის კოდექსის ისტორია

შრომის კოდექსის წარმოშობა განაპირობა ერთი მხრივ, დასაქმებულთა სურვილმა უკეთესი შრომითი პირობები ჰქონოდათ, და მეორე მხრივ, დასაქმებულების სურვილმა, შეესუსტებინათ დასაქმებულთა ძალაუფლება და დაბალი შრომითი ხარჯების შენარჩუნება უზრუნველყოთ. საერთოდ, უნდა აღინიშნოს, რომ მაღალი ხელფასები მიიღწევა დასაქმებულთა გაერთიანების ან კანონის არსებობის შემთხვევაში, რომელიც დაავალდებულებს დამსაქმებელს გაზარდოს ხელფასები. დასაქმებულთა კავშირები, როგორცაა სავაჭრო კავშირები, ძალზედ მნიშვნელოვანი გაერთიანებაა, რომელმაც შეიძლება პოლიტიკური ძალაუფლებაც კი შეიძინოს. ამიტომაცაა, რომ შრომის კანონი ნებისმიერ ქვეყანაში შეიძლება ყოველთვის იქცეს საზოგადოების სხვადასხვა ინტერესების დაპირისპირების საგანი.

შრომითი კონტრაქტი

შრომის კოდექსის მთავარი არსი თითქმის ყველა ქვეყანაში ერთნაირია, იგი გამოხატავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის უფლებებსა და ვალდებულებებს, რომელიც ასახულია მათ შორის დადებულ შრომით კონტრაქტში. ფაქტიურად, ურთიერთობის ამგვარი ფორმა რეალურად ასახავს საბაზრო ეკონომიკის თანამედროვე რეალობას. თუმცა, კონტრაქტში მითითებული ბევრი ტერმინოლოგია და პირობები განსაზღვრულია ქვეყნის კანონმდებლობით ან ზოგადი კანონით იმგვარად, რომ მაქსიმალურად დაცული იყოს ორივე მხარის ინტერესები და უზრუნველყოს ეფექტიანი შრომითი ბაზრის არსებობა. ამგვარი რეგულირების შედეგად დასაქმებულმა ზუსტად იცის რას ელის და რას ელიან მისგან, მისი ხელფასის მოცულობა, შვებულების აღება, სამუშაოდან გათავისუფლება, სამუშაოს აღწერა და მსგავსი საკითხები. კანონით იკრძალება ისეთი კონტრაქტის დადება, სადაც დამსაქმებელი დასაქმებულს კანონით განსაზღვრულ მინიმალურ ხელფასზე დაბალ ხელფასს დაუწესებს, არსებობს მთელი რიგი საკითხებისა, რაზეც მონაწილე მხარეები შეიძლება ვერ

შეთანხმდნენ, თუმცა ამგვარი საკითხები უკვე იმ ქვეყნის კანონმდებლობით არის განსაზღვრული, სადაც შრომითი კონტრაქტი ფორმდება.

მინიმალური ხელფასი

არსებობს კანონი, რომელიც ადგენს მინიმალური ხელფასის დონეს. ამგვარი კანონი მოქმედებს ავსტრალიაში, კანადაში, ჩინეთში, საფრანგეთში, საბერძნეთში, უნგრეთში, ირლანდიაში, ინდოეთში, იაპონიაში, ბელგიაში, კორეაში, ლუქსემბურგში, პოლანდიაში, ახალ ზელანდიაში, პარაგვაიში, პორტუგალიაში, პოლონეთში, რუმინეთში, პოლონეთში, ესპანეთში, ტაილანდში, დიდ ბრიტანეთში, აშშ-ში და სხვ. საზოგადოდ, მინიმალური ხელფასის დონე ყოველთვის განსხვავებულია ხელფასის იმ დონისაგან, რაც შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდებით მყარდება. მათ ვისაც არ შეუძლიათ მინიმალური ხელფასის გამოშუშავება, რაც დაკავშირებულია არასაკმარის კვალიფიკაციასთან, განათლებასა და გამოცდილებასთან, დასაქმებულნი არიან ჩრდილოვან ეკონომიკაში. უნდა აღინიშნოს, რომ მაშინ როდესაც თითქმის ყველა განვითარებული ქვეყანა ადგენს მინიმალური ხელფასის დონეს, განვითარებად ქვეყნებში იგი თითქმის არ არსებობს.

მინიმალური ხელფასის შესახებ კანონი პირველად მიღებული იქნა ამერიკის შეერთებულ შტატებში 1928 წელს, ინდოეთში 1948 წელს, საფრანგეთში 1950 წელს და დიდ ბრიტანეთში, 1999 წელს. ევროკავშირის 18 წევრ ქვეყანაში არსებობს მინიმალური ხელფასების შესახებ ეროვნული კანონი.

სამუშაო დრო

ინდუსტრიულ რევოლუციამდე სამუშაო დრო შეადგენდა 11- 14 საათს. ინდუსტრიისა და მანქანათმშენებლობის განვითარების პარარელურად სამუშაო საათების გაზრდა მოხდა 15-16 საათამდე. ამ პერიოდში გავრცელებული იყო ბავშვების დასაქმება, განსაკუთრებით ქარხნებში. მაგალითად, 1788 წელს დიდ

ბრიტანეთსა და შოტლანდიაში, დასაქმებულთა დაახლოებით ორ-მესამედს ბავშვები შეადგენდნენ. 1848 წელს დადგინდა 10 საათიანი სამუშაო გრაფიკი. 1802 წელს მიღებული კანონი ქარხნის შესახებ იყო პირველი შრომის კანონი ინგლისში.

ინგლისის შემდეგ, გერმანია იყო პირველი სახელმწიფო, სადაც მიღებულ იქნა შრომის კოდექსი. 1883 წელს გამოიცა ჯანდაცვის სადაზღვევო აქტი, რომელიც მშრომელთა ჯანმრთელობის დაზღვევას უზრუნველყოფდა, რისთვისაც დასაქმებულს უნდა გადაეხადა ხელფასის ერთი მესამედი, დასაქმებულებს კი ორი-მესამედი. 1889 წელს დაწესდა პენსიები. არსებობდა ასევე არაერთი კანონი, რომელიც კრძალავდა ბავშვთა და ქაღალთა შრომას.

საფრანგეთში პირველი კანონი მიღებულ იქნა 1841 წელს, რომლის თანახმადაც დასაქმებულს შვებულება ეძლეოდა 12 სამუშაო დღე (2 კვირა), ხოლო სამუშაო საათები შეადგენდა კვირაში 40 საათს, დამატებითი დროის გარეშე. 1884 წელს აქ შეიქმნა სავაჭრო კავშირები.

ანტი-დისკრიმინაცია

მშრომელთა დისკრიმინაცია ყოველად მიუღებელი და კანონით აკრძალულია, განსაკუთრებით აქ იგულისხმება რასობრივი და სექსუალური დისკრიმინაცია.

დასაქმებულის უსამართლო გათავისუფლება

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებული №158 კონვენციის თანახმად, “დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება სამართლიანი მიზეზის გარეშე”. რაც გულისხმობს, რომ დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა დაიცვას საკუთარი უფლებები და განაცხადოს ასევე ის პრეტენზიები, რაც მას მოცემული სამსახურის მიმართ გააჩნია.

ბავშვთა შრომა

ბავშვთა შრომა გულისხმობს ბავშვთა დასაქმებას იმ ასაკიდან, რასაც ქვეყნის კანონმდებლობა ითვალისწინებს. თუმცა ამგვარი პრაქტიკა ბევრი ქვეყნისა და საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიჩნეულ იქნა, როგორც ექსპლუატაციის ფორმა. ბავშვთა შრომაში იგულისხმება მათი დასაქმება ქარხნებში, სოფლის მეურნეობაში, კერძო ბიზნესში. ზოგიერთი მოზარდი დასაქმებულია ტურისტულ სააგენტოებში, მაღაზიებსა და რესტორნებში. თუმცა დღეს უნივერსალური განათლებისა და ბავშვთა უფლებების დაცვის გამყარებასთან ერთად ბავშვთა დასაქმებას უმეტესწილად არალეგალური ფორმა აქვს, რადგანაც ოფიციალურ დაწესებულებებში იგი ძირითადად იკრძალება.

კოლექტიური შრომის კოდექსი

კოლექტიური (გაერთიანებული) შრომის კოდექსი განიხილავს სამმხრივ ურთიერთობებს დასაქმებულს, დამსაქმებელსა და სავაჭრო კავშირებს შორის. სავაჭრო კავშირები, ხშირად მათ მშრომელთა კავშირსაც უწოდებენ, წარმოადგენს დასაქმებულთა გაერთიანებას. რომლის საქმიანობაც კანონითაა განსაზღვრული.

სავაჭრო კავშირები

ზოგიერთ ქვეყანაში მშრომელთა კავშირის საქმიანობა კანონით რეგულირდება, რომელიც გარკვეულ ვალდებულებებს აკისრებს მას. მაგალითად, თუკი მუშაკები აპირებენ გაფიცვას, კანონი მოითხოვს წინასწარ კენჭისყრას, ზოგიერთი კანონის თანახმად, თუკი უმრავლესობით გადაწყდება კონკრეტული საკითხი, მაშინ უმცირესობაც ვალდებულია დაემორჩილოს მას.

შრომის საერთაშორისო კანონი

გლობალური ეკონომიკის პირობებში სოციალური სტანდარტები შესაბამისობაში უნდა მოდიოდეს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან. ჯერ კიდევ ვაჭრობის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში ჩატარებული დოკას რაუნდზე დიდი ყურადღება დაეთმო მუშაკთა უფლებების დასაცავად მინიმალური სტანდარტების დაწესების აუცილებლობას. რადგანაც, საერთაშორისო ეკონომიკაში სავაჭრო ბარიერების შემცირებას როგორც სარგებელი მოაქვს მომხმარებლისათვის, ასევე შესაძლებლობას აძლევს მულტინაციონალურ კომპანიებს შეამცირონ სახელფასო ხარჯები, როგორც განვითარებულ ასევე განვითარებად ქვეყნებში. თუმცა არსებობს მოსაზრება, რომ კაპიტალის ინვესტიციისათვის კონკურენციაში ჩართულ ქვეყნებში ბაზრების ეფექტიანობა გაზარდოს. იმისათვის, რომ შედარებითი უპირატესობა მოიპოვონ, ქვეყნები სულ უფრო მეტ სახსრებს აბანდებენ განათლებაში, ტრეინინგებსა და შრომითი უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბებაში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (სათაო ოფისი ჟენევაში მდებარეობს), ერთ-ერთი უძველესი ორგანიზაციაა, რომელიც ერთა ლიგის დროს ჩამოყალიბდა, პირველი მსოფლიო ომის შემდგომ პერიოდში. მისი მთავარი პრინციპია: “შრომა საქონელი არ არის”, შესაბამისად შრომის გაყიდვა არ შეიძლება გავაიგიოთ საქონლის, მომსახურებისა და კაპიტალის ვაჭრობასთან. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულია არაერთი რეგულირება შრომის სტანდარტების შესახებ, წვერი სახელმწიფოებისათვის. ქვეყნებს თავის მხრივ ევალებათ მოახდინონ ამ სტანდარტების რატიფიცირება ეროვნულ კანონმდებლობასთან.

ევროკავშირის შრომის კანონმდებლობა

ევროკავშირის დირექტივების თანახმად სამუშაო კვირა შეადგენს 48 საათს, ამ დირექტივების შესრულება ყველა წევრისათვის სავალდებულოა. თუმცა, მაგალითად დიდ ბრიტანეთში შეიძლება სამუშაო საათების რაოდენობა გაიზარდოს, მაშინ როცა საფრანგეთში კანონის თანახმად სამუშაო საათების რაოდენობა 35 საათს არ უნდა აღემატებოდეს.

განვიხილოთ როგორ რეგულირდება შრომითი ურთიერთობები ზოგიერთ ქვეყანაში.

დიდი ბრიტანეთის შრომის კოდექსი

დიდი ბრიტანეთში შრომითი ურთიერთობების დარეგულირების პირველ კანონებს წარმოადგენდა ფაბრიკის აქტი (მიღებულ იქნა 1802 წელს) და ხელმძვანელისა და მოსამსახურის აქტი (1832 წელი). 1960 წლამდე დასაქმების უმეტესი ნაწილი დამყარებული იყო საკონტრაქტო კანონზე. შემდგომ პერიოდებში ამგვარი კანონების რიცხვმა იმატა, რაც ძირითადად ევროკავშირის შექმნით იყო გამოწვეული. დღეისათვის კანონის სამი მთავარი წყარო არსებობს: საპარლამენტო აქტი, საკანონმდებლო რეგულირებები (რომელიც მიღებულია სახელმწიფო მდივნისა და პარლამენტის მიერ) და კაზუსები (სხვადასხვა სასამართლოს მიერ დაწესებული).

ერთ-ერთი ყველაზე თანამედროვე კანონი, რომელიც თანასწორობის კანონის სახელწოდებითაა ცნობილი, 1970 წელს შეიქმნა. თუმცა 1972 წლამდე ოფიციალურად არ იქნა მიღებული. მოცემული კანონი შეეხებოდა სამუშაო ადგილზე ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობას. მას შემდეგ, რაც 1997 წელს შრომის პარტიამ არჩევნებში, გაიმარჯვა დიდი ბრიტანეთის შრომის კოდექსში მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა. კერძოდ, გაიზარდა დეკრეტულის ვადები, შემოღებულ იქნა ეროვნული მინიმალური ხელფასები და მიღებულ იქნა

სამუშაო დროის ღირებულებები, რომელიც მოიცავდა სამუშაო საათებს, დასვენების პერიოდს, შვებულების ვადებს. მიღებულ იქნა ასევე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მიმართული კანონი, რომელიც მოიცავდა დისკრიმინაციას ასაკის, რელიგიის, სექსუალური უმცირესობების, რასისა და შეზღუდულ უნარიანთა წინააღმდეგ.

საფრანგეთის შრომის კოდექსი

პირველი შრომის კანონი საფრანგეთში მიღებულ იქნა ვალდეკ რუზველტის კანონის სახელით 1884 წელს. შემდეგი კანონი მიიღეს 1936 წელს, რომელიც ითვალისწინებდა წელიწადში 12 სამუშაო დღეს (2 კვირა) ხელფასიან შვებულებას., კვირაში 40 სამუშაო საათს, დამატებითი დროის გარდა. თუმცა 2000 წელს სამუშაო დრო 35 საათამდე შემცირდა. 5 წლის შემდეგ, კონსერვატორმა პრემიერ მინისტრმა დომინიკ დე ვილეპიმ წარმოადგინა კანონპროექტი, სახელწოდებით ახალი დასაქმების კონტრაქტი. მოცემული კანონი დასაქმებულებს შედარებით მოქნილ პირობებს სთავაზობდა, რამაც სავაჭრო კავშირებისა და ოპონენტების კრიტიკა დაიმსახურა. საბოლოოდ, პრეზიდენტმა ჯაკ შირაკმა 2006 წელს მოცემული კანონი გააუქმა.

ამერიკის შეერთებული შტატების შრომის კოდექსი

ამერიკაში 1912 წელს სამუშაო დრო 8 საათს შეადგენდა. 1938 წელს დაწესდა 44 სამუშაო საათი კვირაში, რომელიც 1950 წელს 40 საათამდე შემცირდა. ე.წ. “green card”-მა ბევრ იმიგრანტს მისცა შესაძლებლობა ეშოვნათ სამუშაო, თუმცა იმავდროულად არალეგალურად მცხოვრები მოსახლეობის დიდი ნაწილიც იყო დასაქმებული. მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო დროის მაქსიმუმი 40 საათს შეადგენდა, სამუშაოს ზოგიერთი სახეობა უფრო მეტ დროს ითხოვდა. მაგ: სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულის შრომა 72 საათსაც მოიცავდა.

აშშ-ს კონსტიტუციის მეხუთე და მეთოთხმეტე ცვლილებებში მნიშვნელოვნადაა შემცირებული ფედერალური და სახელმწიფო მთავრობების მიერ დისკრიმინაციის უფლება. კერძო სექტორი პირდაპირ არ არის შევიწროებული სახელმწიფოს მიერ. კონსტიტუციის მეხუთე შესწორებაში აღნიშნულია, რომ ფედერალურ მთავრობას არ აქვს უფლება ადამიანს წაართვას “ცხოვრების, თავისუფლებისა და საკუთრების უფლება”, კანონის ფარგლებში ყველა მოქალაქე თანაბრად უნდა იყოს დაცული. თანაბარი დაცვა სწორედ რომ დისკრიმინაციის შეზღუდვას გულისხმობს.

1967 წელს მიღებული აქტი დასაქმებულთა ასაკის დისკრიმინაციის შესახებ კრძალავს ასაკობრივ დისკრიმინაციას. აღნიშნული კანონის მიღების მთავარი მოტივი იყო დაეწინაურებინა შედარებით უფრო ასაკოვანი თანამშრომლები, საკუთარი გამოცდილების შესაბამისად. დახმარებოდა დასაქმებულებს ასაკთან დაკავშირებით წარმოშობილი პრობლემების თავიდან აცილებაში.

ადამიანის უფლებებათა აქტი წარმოადგენს დასაქმებულთა დისკრიმინაციის აღკვეთის მთავარ კანონს, რომელიც იცავს მათ უფლებებს როგორც სახელმწიფო ასევე კერძო სექტორში.

მექსიკის შრომის კოდექსი

მექსიკის შრომის კანონმდებლობის თანახმად, დასაქმებულებს ეძლევათ შესაძლებლობა შექმნან შრომის კავშირები, გაერთიანდენ კოლექტიურ გარიგებებში და მოაწყონ გაფიცვები. მიმდინარე კანონმდებლობა, პრაქტიკულად გამოხატავს ისტორიული ურთიერთობების ანარეკლს სახელმწიფოსა და მექსიკის მომუშავეთა შორის,

§ 2 გლობალური დასაქმების ძირითადი გამოწვევები

მსოფლიო ეკონომიკა დასაქმების ახალი გამოწვევების წინაშე დადგა. მოცემული გამოწვევები გლობალური ხასიათისაა. ესენია, პირველი: არასაკმარისი შრომის ნაყოფიერება დღეს უკვე მსოფლიო ფენომენია როგორც დასავლეთში ასევე სამხრეთში. მეორე, ისეთი გლობალური პროცესები, როგორცაა კაპიტალისა და სამუშაო ძალის გადინება, დიდ გავლენას ახდენს დასაქმების შედეგებზე ამა თუ იმ კონკრეტულ ქვეყნაში. მესამე, საერთაშორისო ეკონომიკური პოლიტიკა დღეს უკვე ისეთივე მნიშვნელოვანია, როგორც ეროვნული პოლიტიკა, რადგან იგი შრომის ნაყოფიერების ზრდის შესაძლებლობებს იძლევა შედარებით ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც მსოფლიოს სამუშაო ძალის უმეტესი ნაწილი ცხოვრობს და მომავალშიც იცხოვრებს.

ბუნებრივია, დასაქმების ძირითადი გამოწვევების ბუნებისა და მნიშვნელობის შესწავლა აუცილებლობას წარმოადგენს, რადგანაც იგი მიმდინარე დასაქმების მდგომარეობის შესახებ ემპირიულ შეფასების შესაძლებლობას იძლევა.

გამოწვევები

მსოფლიოში სამუშაო ძალის მოცულობა დაახლოებით 3,1 მილიარდ ადამიანს შეადგენს, რომლის 75% განვითარებად ქვეყნებზე მოდის, მაშინ როცა მხოლოდ 14% ცხოვრობს განვითარებულ ქვეყნებში, დარჩენილი მოსახლეობა (11%) ცხოვრობს ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში, ყოფილი საბჭოთა კავშირის წევრ ქვეყნებში და ნავთობ-ექსპორტიორ ქვეყნებში. მაშინ როდესაც მსოფლიო სამუშაო ძალის უმეტესი ნაწილი განვითარებად ქვეყნებშია კონცენტრირებული, მისი კაპიტალი და უნარ-ჩვევები განვითარებულ ქვეყნებშია თავმოყრილი. გლობალური დასაქმების მდგომარეობა ნათლად ასახავს იმ უზარმაზარ ასიმეტრიას, რაც მსოფლიოს შრომითი რესურსების განაწილებაში არსებობს.

განვითარებად ქვეყნებში მილიონობით მუშა მინიმალურ ხელფასზე დაბალ შემოსავალს იღებს და რთულ სამუშაო პირობებში უწევს მუშაობა. თუნდაც, განვითარებულ ქვეყნებში, სულ უფრო და უფრო იზრდება უმუშევრობა. ამიტომაც, მთავარი გამოწვევა, რომ შეიქმნას ეფექტიანი სამუშაო ადგილები, არა მარტო მათთვისაა, ვინც მომავალში უნდა დაიწყოს სამსახური, არამედ მათთვისაც, ვინც დღეს უმუშევარია და სამუშაოს ეძებს.

განვითარებადი ქვეყნები

განვითარებად ქვეყნებში, სადაც დუალისტური ეკონომიკური სტრუქტურაა, რომელიც აერთიანებს მცირე მოცულობის ოფიციალურ სექტორს დიდი მოცულობის არაოფიციალურ სექტორთან, დასაქმების პრობლემა არა იმდენად უმუშევრობაშია, არამედ აქ სამუშაო ძალის ძირითადი ნაწილი ან თვით-დასაქმებულია, ან არაოფიციალურ სექტორში მოღვაწეობს. ამიტომაც ღარიბი ფენა ძირითადად ამავე სექტორშია განაწილებული.

გამომდინარე ზემოთქმულიდან, დასაქმების მდგომარეობის გამოსწორებამ მნიშვნელოვნად უნდა დაძლიოს სიღარიბე, რაც ორი გზით შეიძლება მოგვარდეს: პირველი, როდესაც ოფიციალურ სექტორში გაიზრდება სამუშაო ძალის გამოყენება, ეს მათ გამოთავისუფლებას გამოიწვევს არაოფიციალური სექტორიდან და მეორე, როდესაც სახელმწიფო პოლიტიკა არაოფიციალური სექტორის პირდაპირი ინვესტირებისკენაა მიმართული, ეს აღნიშნულ სექტორში შემოსავლებს გაზრდის.

როგორც კვლევებმა აჩვენეს, 1990 წლის შემდგომ პერიოდში ზოგ განვითარებად ქვეყანაში მდგომარეობა გამოსწორდა, სხვებში კი გაუარესდა. თუმცა, სწრაფი ეკონომიკური ზრდა ყოველთვის არ ზრდის დასაქმებას.

90-იან წლებში აღინიშნებოდა ვაჭრობისა და კაპიტალის სწრაფი გადაადგილება. აღნიშნულმა ტენდენციებმა თეორიულად, დასაქმების პრობლემები საკმაოდ უნდა გაუმჯობესოს და ბევრ განვითარებად ქვეყანაში სიღარიბე დაძლიოს. თუმცა როგორც პრაქტიკამ აჩვენა, მსგავსი ტენდენციები არ შეინიშნებოდა.

საზოგადოდ, ვაჭრობის ზრდასა და კაპიტალის შემოდინებას თან ახლავს ხოლმე ინვესტიციების სტაგნაცია ან მათი შემცირება, რადგან ეს ძირითადად ინვესტიციების გადაჯგუფებას იწვევს არაოფიციალური სექტორიდან ოფიციალურ სექტორში ან პირიქით.

განვითარებული ქვეყნები

განვითარებულ ქვეყნებში, ფაქტიურად სრული დასაქმება იყო, თუმცა აღნიშნული სიტუაცია 1970 წლამდე, კერძოდ “სანავთობო შოკებამდე” გაგრძელდა, რომელმაც მნიშვნელოვანი ბზარი გაუჩინა დასაქმების საკითხებს. დღეს ეს პრობლემა ისევ არსებობს, მიეხედავად იმისა, რომ 90-იან წლებში სიტუაცია შედარებით გამოსწორდა. ფაქტიურად, უმუშევრობის დონე 5%-ზე დაბლა არ ჩამოდის ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში, რომ არაფერი ვთქვათ დღევანდელ კრიზისზე, რამაც კიდევ უფრო გაზარდა იგი. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ნახევარ-განაკვეთიანი სამსახურები გახდა ძალზედ აქტუალური, რომელთა წილი სამუშაოების 15 %-ს შეადგენს.

90-იან წლებში ბევრი ქვეყანა უმუშევრობის პრობლემის გადაწყვეტას შრომის ბაზრის მობილურობის ზრდის საშუალებით შეეცადა. თუმცა მსგავს პოლიტიკას დიდად ეფექტიანი შედეგები არ მოჰყოლია. როგორც დღევანდელი ანალიზიდან ირკვევა, მოცემული პოლიტიკა მოცემული პრობლემის არსს არ იცნობდა. კერძოდ, ის რომ შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემები მის არამობილურობაში კი არ გამოიხატება, არამედ სტრუქტურულ ცვლილებებში, როგორცაა მაგალითად-დეინდუსტრიალიზაცია, ტექნოლოგიური სიახლეები, და სხვ. ამ ფაქტორების შედეგად მნიშვნელოვნად მცირდება დაბალ-კვალიფიციურ მუშებზე მოთხოვნა, სამაგიეროდ იზრდება მოთხოვნა მაღალ-კვალიფიციურ მუშებზე.

ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპა

უმუშევრობის პრობლემა ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში განვითარებული ქვეყნების მსგავსია. უმუშევრობის პრობლემა ძირითადად დაბალკვალიფიციურ მუშებს შეეხება. ამ ქვეყნებში უმუშევრობამ თავი იჩინა 90-იან წლებში, როდესაც ცენტრალური გეგმიური ეკონომიკა საბაზრო ეკონომიკაზე გადავიდა. მიუხედავად ეკონომიკური ზრდისა, უმუშევრობა მაინც არსებობდა, რომლის დონე ზოგჯერ 10%-საც კი აჭარბებდა. თუკი უმუშევრობის დონე შემცირდებოდა, ეს მხოლოდ იმის ხარჯზე ხდებოდა, რომ იმედგაცრუებული ადამიანი წყვეტდა სამუშაოს ძებნის სურვილს და უმუშევართა რიცხვში აღარ ეწერებოდა.

დასაქმების პრობლემა მიუხედავად ეკონომიკური პროგრესისა მაინც გრძელდება, ორი მიზეზის გამო: ეკონომიკური ზრდა ხშირად საწარმოების რესტრუქტურის ხაციასთანაა დაკავშირებული, მეორე- სერვისის ზრდა, რომელმაც სამუშაო ძალა მნიშვნელოვნად გამოათავისუფლა და ტექნოლოგიებით ჩაანაცვლა.

დამოუკიდებელ სახელმწიფოთა თანამეგობრობის ქვეყნები

აღმოსავლეთ და ცენტრალური ქვეყნების მსგავსად, დსთ-ს ქვეყნებში უმუშევრობის მაღალი დონეა, რომელიც საშუალოდ 10%-ს შეადგენს, ამ ქვეყნებში მთავარი ეკონომიკური პრობლემები საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ წარმოიშვა. ეკონომიკური გამოცოცხლება მხოლოდ 90-იან წლებში დაიწყო, თუმცა დღეს ქვეყნების მთლიანი შიდა პროდუქტი იმაზე დაბალია, რაც 90-იან წლებში იყო. რაც შეეხება 2000 წლის შემდგომ პერიოდს, მართალია

მთელ რიგ ქვეყნებში სიტუაცია უკეთესობისაკენ გამოსწორდა, მაგრამ უმუშევრობის პრობლემა კვლავ დარჩა და რჩება.

გამოწვევების მიღება

ორი საკითხი არის აქტუალური: მწარმოებლური სამუშაო ადგილები თითქმის ყველა ქვეყნის პრობლემაა და მეორე, ის პოლიტიკა რაც წარსულში ხორციელდებოდა, დღეს უკვე აქტუალური აღარ არის. თუ გავითვალისწინებთ, რომ მსოფლიოში ყოველწლიურად 46 მილიონი ახალი დასასაქმებელი ადამიანია, პრობლემის აღიარება და საჭირო პოლიტიკის გატარება სასწრაფოა.

საჭირო პოლიტიკის შემოშავება და გატარება აუცილებელია როგორც ეროვნულ, ასევე საერთაშორისო დონეებზე. საერთაშორისო პოლიტიკა უნდა მოიცავდეს არა მარტო განვითარებულ არამედ განვითარებად სახელმწიფოებსაც. ან უნდა უზრუნველყოს საჭირო ინვესტიციებით უზრუნველყოფა და აუცილებლად უნდა შეცვალოს ე.წ. ტვინების გადინება, რომელიც უკვე დასავლეთშია მოქცეული, ტვინების ცირკულაციით.

განვითარებად ქვეყნებში საჭიროა ფორმალური სექტორის ზრდა, რაც ხელს შეუწყობს დასაქმების პრობლემის მოგვარებასაც.

რაც შეეხება განვითარებულ ქვეყნებს, აქ ვინც დაკარგა სამუშაო სამრეწველო სექტორში, უნდა მოხდეს მათი გადაყვანა მომსახურების სექტორში. მოცემული გადანაწილება მობილური პოლიტიკის არსებობის გარეშე წარმოუდგენელია. შრომის ბაზარმა ახალი უნარ-ჩვევები უნდა შექმნას.

შრომის ბაზრის პოლიტიკის შექმნა აუცილებელია ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებისათვისაც. მაგრამ აქ, იმისათვის, რომ ეფექტიანობა გაიზარდოს, მომსახურების სექტორში დამატებითი სამუშაო ადგილების უნდა შეიქმნას.

დამოუკიდებელ სახელმწიფოთა თანამეგობრობის ქვეყნებში, პოლიტიკა ორ მთავარ ფაქტორს უნდა ითვალისწინებდეს. პირველი, ზოგ ქვეყანაში არსებული

ფერმერული მეურნეობები უნდა შეიცვალოს საკონსულტაციო სისტემებით. მეორე, დსთ-ს წევრი ქვეყნების უმეტესობა რესურსებით მდიდარი სახელმწიფოებია, რაც ასევე შეიძლება მოხმარდეს დასაქმების განვითარების პოლიტიკას.