

## შრომის ბაზრის თავისებურებანი თანამედროვე პირობებში

თანამედროვე გლობალიზაციის პირობებში შრომის ბაზარი მუდმივი ცვალებადობით ხასიათდება, რაც გამოიხატება იმაში. რომ მსოფლიო ბაზარზე გასასვლელად შედარებით ნაკლები ბარიერები არსებობს როგორც კომპანიებისთვის, ასევე ფიზიკური პირებისთვის. გლობალიზაციამ უფრო მეტი მოქნილობა შესძინა საერთაშორისო შრომის ბაზარს. შოკებზე (მაგ. ვაჭრობის ლიბერალიზაცია) რეაგირება შედარებით უმტკივნეულო გახდა, ხოლო მუშახელი კიდევ უფრო სწრაფად ახდენს ახალ პირობებზე ადაპტირებას.

თანამედროვე პერიოდში, საერთაშორისო ორგანიზაციების (უპირველეს ყოვლისა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია) საქმიანობის და კვლევის ძირითად სტრატეგიულ ობიექტს წარმოადგენს შრომის ბაზრის სამი ძირითადი კომპონენტის შესწავლა. ესენია: დასაქმებულების დაცვა, სოციალური დაცვა (რაც ძირითადად გამოიხატება უმუშევრობის დახმარებებში) და სოციალური დიალოგი. ამას კიდევ ემატება, მეოთხე ძალიან მნიშვნელოვანი პრობლემა – ქვეყნების შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაახლოება.

შრომის ბაზრები ხასიათდება განსხვავებული ხარისხის შრომაზე მოთხოვნით და მუშახელის დენადობით (იგულისხმება იძულებითი ან ნებაყოფლობითი განთავისუფლება, ახალი სამუშაო ადგილების გაუქმება ან შექმნა). შრომის ბაზარი მით უფრო დინამიურია, რაც უფრო ღიაა ამა თუ იმ ქვეყნის ეკონომიკა. ძირითადად, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა ან გაუქმება ბიზნეს ციკლების ცვალებადობის შედეგია, მაგრამ ძალიან მნიშვნელოვანია სტრუქტურული კომპონენტის გავლენა. როცა ახალი სამუშაო ადგილები იქმნება, ხშირად ის იწვევს სხვა სამუშაო ადგილების გაუქმებას. როგორც წესი, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას და გაუქმებას ადგილი არ აქვს ერთი და იმავე სექტორში, კომპანიაში თუ რეგიონში. გარდა ამისა, ეს არ ხდება დროის ერთსა და იმავე პერიოდში. ხშირად, სამუშაო ადგილები უქმდება ერთ ქვეყანაში და იქმნება მეორეში. ამასთან, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა და გაუქმება თავისი შინაარსით განსხვავებულია და დამოკიდებულია ანაზღაურების ოდენობაზე, დასაქმებულის გამოცდილებაზე და უნარ-ჩვევებზე, ასაკზე, სქესზე და სხვა.

მართალია სამუშაო ადგილის გამოცვლა ზოგჯერ ნებაყოფლობითია და ხშირად ის უკავშირდება კარიერულ წინსვლას, მაგრამ ხშირად ეს იძულებით ხასიათს ატარებს და მძიმე ტვირთად აწვებს სამსახურიდან დათხოვილის ოჯახს. ხოლო მაშინ, როდესაც სამსახურიდან დათხოვნა მასიურ ხასიათს ატარებს, მან მნიშვნელოვანი ნეგატიური გავლენა შეიძლება მოახდინოს რომელიმე ქვეყნის ან რეგიონის განვითარებაზე. მაგრამ არსებობს ეგრედ

წოდებული სტაბილური სამუშაოები, რომელიც თავის მხრივ განსხვავდება ქვეყნის, რეგიონის თუ სექტორის მიხედვით. გარდა ამისა, მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფებს შორისაც არის შესაძლებელი სტაბილური და არასტაბილური სამუშაოების კლასიფიცირება. თუმცა, სტაბილური სამსახური ყოველთვის არ ნიშნავს კარგ სამსახურს, გამომდინარე იქიდან, რომ სტაბილური შეიძლება იყოს იძულებითი მუშაობა ნახევარგანაკვეთზე, ან ისეთი სამსახურები, სადაც დასაქმებულებს არ შეუძლიათ სამსახურის მიტოვება და გამოცვლა. სტაბილური შეიძლება იყოს დროებითი სამუშაოც. მაგალითად, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მონაცემებით, დროებითი სამუშაოების 10 პროცენტი (მთლიანი სამუშაოების 1.5 პროცენტი) გრძელვადიან დროებით სამუშაოებს წარმოადგენენ, რომელთა ხანგრძლივობა 5 წლამდე პერიოდს მოიცავს.

ქვემოთ გთავაზობთ საინტერესო ცხრილს, რომელიც შედგენილია OECD-ის მიერ და მოიცავს მის რამდენიმე წევრ სახელმწიფოში სამსახურების ხარისხის, საშუალო ხანგრძლივობის და დასაქმებულის უსაფრთხოების შეფასებას და რეიტინგს.

ცხრილი 1. სამსახურების ხარისხი, საშუალო ხანგრძლივობა და დასაქმებულის უსაფრთხოება<sup>1</sup>

ქვეყანა	ხარისხი 1=ყველაზე მალალი	ხანგრძლივობა 1=ყველაზე დაბალი	უსაფრთხოება 1=ყველაზე მალალი
ნორვეგია	--	6	1
დანია	1	3	2
ირლანდია	8	5	3
ნიდერლანდები	3	4	4
ფინეთი	2	7	5
ბელგია	6	11	6
ავსტრია	5	8	7
იტალია	10	14	8
გერმანია	4	9	9
შვედეთი	--	11	10
საფრანგეთი	--	10	11
დიდი ბრიტანეთი	7	2	12
საბერძნეთი	12	15	13
აშშ	--	1	14
პორტუგალია	11	13	15
ესპანეთი	9	7	16

<sup>1</sup> ხარისხი ნიშნავს თუ რამდენად კარგია სამუშაო ყველა იმ კრიტერიუმის გათვალისწინებით, როგორცაა ხელფასი, სამუშაო პირობები, სწავლის, პერსონალური განვითარების და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა (1996 წლის მონაცემები);

ხანგრძლივობა: საშუალო ხანგრძლივობა წლებში (2000 წლის მონაცემები);

უსაფრთხოება: თუ რამდენად დაცულად და თავდაჯერებულად გრძნობს დასაქმებული თავს (2000 წლის მონაცემები).

იაპონია	--	12	17
---------	----	----	----

გარდა ამისა, OECD-იმ ევროკავშირის წევრი 15 სახელმწიფო (ახალი წევრების გამოკლებით) დააჯგუფა სამ ჯგუფად და გამოყო რამდენიმე კრიტერიუმის მიხედვით, რაც მოცემულია ცხრილ 2-ში.

ცხრილი 2. შრომის ბაზარი და სოციალური პოლიტიკა ევროკავშირის 15 ძველ წევრ სახელმწიფოში (2002 წლის მონაცემები)

	საბერძნეთი, ლუქსემბურგი, ავსტრია, იტალია, ბელგია, პორტუგალია, შვედეთი	საფრანგეთი, გერმანია, ფინეთი, ესპანეთი	დანია, ნიდერლანდები, ირლანდია, დიდი ბრიტანეთი
საშუალო ხანგრძლივობა დასაქმების დონე 15-64 ასაკობრივ ჯგუფში	11.9	10.3	9.4
დასაქმების დონე 15-24 ასაკობრივ ჯგუფში	63.1	64.2	73
დასაქმების დონე 55-64 ასაკობრივ ჯგუფში	32.5	35.5	61.7
დასაქმების დონე ქალებში	41.4	42.3	52.6
დროებითი სამუშაოების წილი	53.8	56.8	66.3
ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაოების წილი	11.8	18	10.3
უმუშევრობის დონე ახალგაზრდებში	12	12.9	28
მთლიანი უმუშევრობის დონე	17.6	18.8	8.5
	6.8	9.8	4.6

როგორც ცხრილიდან ჩანს, უმუშევრობის დონე ყველაზე დაბალია და დასაქმების მაჩვენებელი (ყველა კატეგორიაში) ყველაზე მაღალია იმ ქვეყნებში, რომლებიც მოქცეულია მესამე დაჯგუფებაში. ხოლო, როგორც ამ ცხრილის, ასევე ცხრილი 1-ის შესაბამისად, სწორედ ამ ქვეყნებში არის საბუთის საშუალო ხანგრძლივობა ყველაზე დაბალი. ეს ყველაფერი ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ საბუთის ხანგრძლივობის მაღალი მაჩვენებელი არ არის იმის გარანტია, რომ ქვეყანაში მაქსიმალურად იქნება გამოყენებული საბუთო ძალა. პირიქით, უმუშევრობის დონე ყველაზე დაბალია და დასაქმების დონე ყველაზე მაღალია იმ ქვეყნებში, სადაც დაბალია საბუთის საშუალო ხანგრძლივობა. ამაშიც არის ალბათ კანონზომიერება, ვინაიდან დასაქმებულებს სწორედ ამ ქვეყნებში აქვთ საშუალება ხშირად გამოიცვალონ საბუთო ადგილი და მუშახელზე მოთხოვნა ყოველთვის შედარებით მაღალია.

უმუშევრობის დონე გაცილებით დიდია პატარა განვითარებად ქვეყნებში, რასაც რამდენიმე ფაქტორი განაპირობებს. ძირითადად, პატარა განვითარებად ეკონომიკაში

შეზღუდულია ადგილზე გამოშვებული პროდუქციის ჩამონათვალი და გაცილებით დიდია საგარეო ვაჭრობაში იმპორტის ხვედრითი წილი. შესაბამისად, ექსპორტის ოდენობაც გაცილებით მცირეა და მონეტარული შემოსავლების ზრდა პირდაპირ კავშირშია გაცვლით კურსთან. გარდა ამისა, ფორმალური სექტორი შედარებით პატარაა და წარმოების და დასაქმების დიდი ნაწილი მოქცეულია არაფორმალურ სექტორში, რაც იწვევს ხელფასის დიდ სხვაობას ფორმალურ და არაფორმალურ სექტორებს შორის. კიდევ ერთი ფაქტორი არის ის, რომ მთავრობის ადმინისტრაციული შესაძლებლობები შეზღუდულია და შიდა ინფრასტრუქტურა ვერ უზრუნველყოფს მწარმოებლურობის ზრდას. თუმცა, თუ განვიხილავთ განვითარებად ქვეყნებში დასაქმების ზრდის პერსპექტივებს და ტენდენციებს, შეინიშნება დასაქმების ზრდის რეალური მოლოდინი. ვინაიდან, ბუნებრივია, რომ მზარდი ეკონომიკის პირობებში გაცილებით მეტი ახალი სამუშაო ადგილი იქმნება, ვიდრე ეს იყო წლების წინ. ხდება ახალი რესურსების ათვისება, არსებული რესურსების ტექნოლოგიური სრულყოფა, იმატებს მუშახელის განათლების და კვალიფიკაციის დონე, იზრდება მრეწველობაში, განსაკუთრებით გადამამუშავებელ მრეწველობაში დასაქმებულთა რაოდენობა.

შრომის ბაზრის დერეგულაციამ ბევრი პრობლემა წარმოშვა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში. პრობლემები ძირითადად უკავშირდება სამუშაო ადგილების სტაბილურობას და მოქნილობას, უმუშევრობის დაზღვევას და შრომის ბაზრის რეგულირებას. პრობლემების ძირითადი გამომწვევი მიზეზი იყო ის, რომ ამ ქვეყნებმა გაიარეს საკმაოდ მძიმე გარდამავალი კრიზისი, რამაც გამოიწვია ბევრი სამუშაო ადგილის დაკარგვა და უმუშევრობის სწრაფი ზრდა. ზოგიერთ ქვეყანას დღესაც კი არ მიუღწევია აღმავლობისთვის, ზოგიერთმა მათგანმა შეძლო სტაბილურობის მიღწევა, მაგრამ ვერ შეძლო მისი შენარჩუნება. გარდა ამისა, ამ ქვეყნებში არ არსებობს გამართული სტატისტიკური მონაცემთა ბაზა.

სოციალისტური ადმინისტრაციულ-მბრძანებლური სისტემა უზრუნველყოფდა დასაქმებას სიცოცხლის ბოლომდე. თავისი შრომითი კარიერის ძირითად ნაწილს დასაქმებულები მხოლოდ ერთ საწარმოში ატარებდნენ და თითქმის არ ხდებოდა პროფესიის შეცვლა. განათლებას და სხვა შესაბამისი გამოცდილების შეძენას ადგილი ჰქონდა სამუშაო კარიერის საწყის ეტაპზე და შემდგომში, სამუშაო ადგილებზე ხდებოდა მისი გაღრმავება. სოციალისტური სოციალური პოლიტიკა არა მხოლოდ სრულ დასაქმებას უზრუნველყოფდა, არამედ შრომის დაზღვევის ძლიერ გარანტიებს იძლეოდა. სახელმწიფო ინვესტიციის ძირითადი პარამეტრიც იყო მოსახლეობის ტერიტორიული დისტრიბუცია სამუშაო ადგილების მიხედვით, მაგრამ მსგავსი ინვესტიციების ეკონომიკური ეფექტურობის გათვლა მეორე პლანზე იყო გადაწეული და ნაკლებად ხდებოდა რეგიონების ეკონომიკური პოტენციალის, უპირატესობებისა თუ სისუსტეების გათვალისწინება. მსგავსი პოლიტიკა

მეტად ეფექტური იყო კონტროლის დაწესების და მშვიდი სოციალური ცხოვრების უზრუნველყოფის მიზნით. გამომდინარე იქიდან, რომ დასაქმებულებს არ გააჩნდათ სამსახურის დაკარგვის შიში, ხშირ შემთხვევაში მათი დამოკიდებულება სამსახურისადმი არაპროფესიონალური იყო, რამაც თავის მხრივ გამოიწვია წარმოებული პროდუქციის თუ მომსახურების ხარისხის თანდათანობითი კლება.

მიუხედავად დასაქმების სტაბილურის ხელშეწყობის პოლიტიკისა, მუშახელის დენადობა საკმაოდ მაღალი იყო გარდამავალი ეკონომიკის ზოგიერთ ქვეყანაში. გარდა ამისა, ბევრი ქვეყნისთვის დამახასიათებელი იყო რეგიონული შეზღუდვები, ვინაიდან მოქმედებდა (ზოგიერთ ქვეყანაში დღესაც მოქმედებს) ე.წ. “ჩაწერების” სისტემა.

გარდამავალ პერიოდში საწარმოების უმრავლესობამ საკუთარი გასაღების ბაზრების მნიშვნელოვანი ნაწილი და ტრადიციულ მომწოდებლებთან კავშირურთიერთობები დაკარგეს. ზოგიერთ ქვეყანაში, გარდამავალი პერიოდის საწყის წლებში, არარენტაბელური საწარმოების უმრავლესობა პირდაპირ თუ არაპირდაპირ სუბსიდირდებოდა სახელმწიფოს მხრიდან. კრიზისის გაღრმავებამ გამოიწვია ამ სუბსიდირების შემცირება და გაუქმება. თანამედროვე ბაზრის მოთხოვნების მორგების მიზნით, გადარჩენის მიზნით მსგავსმა საწარმოებმა მაქსიმალურად შეკვეცეს საკუთარი დანახარჯები და მათ შორის, მუშახელის შრომის ანაზღაურების დანახარჯები. აქიდან გამომდინარე, ამ პერიოდისთვის დამახასიათებელი იყო სამუშაო ადგილების გაუქმებები და მასიური შემცირებები. ყველაფერ ამას თან ახლდა პროფკავშირების შესუსტება და შეიძლება ითქვას, რომ გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში დასაქმებულები ყველაზე ნაკლებად დაცული იყვნენ. გარდამავალ პერიოდში უმუშევრობის დონე ისეთი სწრაფი ტემპებით გაიზარდა, რომ მიუხედავად რამდენიმე წლის რეფორმების და სტაბილიზაციისა, ეს ქვეყნები დღესაც გამოირჩევიან უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლებით. უფრო მეტიც, ძალიან ბევრ ქვეყანაში ეს პრობლემა დღესაც ეკონომიკური პოლიტიკის პრიორიტეტად რჩება.

ქვემოთ მოცემულ ცხრილ №3-ში, რომელიც აღებულია ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის და გაერთიანებული ერების ეკონომიკური კომისიის სტატისტიკიდან, ყველაზე კრიზისული გარდამავალი პერიოდის ათწლეული გაყოფილია ორ ფაზად: ღრმა კრიზისისა და შოკების პერიოდი (1990-1994) და ეკონომიკური სტაბილიზაციის პერიოდი (1995-1999) და მოცემულია რამდენიმე გარდამავალ ქვეყანაში მთლიანი შიდა პროდუქტის და დასაქმების უმუშევრობის ცვალებადობის (კლება და ზრდა) დინამიკა და უმუშევრობის მაჩვენებლები.

ცხრილი 3. ეკონომიკური ზრდა, დასაქმება და უმუშევრობა გარდამავალი ეკონომიკის რამდენიმე ქვეყანაში

ქვეყანა	მშპ		დასაქმება		უმუშევრობა	
	1990-1994	1995-1999	1990-1994	1995-1999	1990-1994	1995-1999
ბულგარეთი	-3.91	-2.99	-5.53	-1.64	20.5	17.0
ჩეხეთი	-2.63	0.32	-2.27	-1.63	4.1	9.0
უნგრეთი	-3.29	3.81	-7.17	0.88	10.7	6.5
პოლონეთი	1.03	5.45	-2.92	1.60	13.9	15.3
რუმინეთი	-4.29	-2.77	-1.95	-2.95	8.2	7.2
სლოვაკეთი	-5.21	4.59	-3.92	-2.33	13.7	17.1
სლოვენია	-1.73	4.21	-4.69	0.35	9.0	7.7
ესტონეთი	-8.76	4.47	-4.30	-1.64	7.6	12.3
ლიტვა	-13.43	3.11	-2.48	0.06	17.4	14.1
ლატვია	-15.89	3.93	-6.35	-0.17	16.7	14.4
სომხეთი	-16.16	4.93	-2.25	-2.78	5.8	11.6
ყაზახეთი	-9.57	0.49	-4.18	-1.75	7.5	14.1
რუსეთი	-10.30	-1.10	-2.34	-0.95	8.1	12.2
უკრაინა	-14.09	-3.91	-2.44	-2.07	5.6 <sup>2</sup>	12.9
<b>საქართველო</b>						

თუ გადავხედავთ დასაქმების სტრუქტურას, დავინახავთ რომ ზემოთ მოცემულ ქვეყნებში, გარდამავალმა პერიოდმა მნიშვნელოვნად შეამცირა მრეწველობაში დასაქმებულთა რაოდენობა და შესაბამისად, მათი ხვედრითი წილი მთლიან დასაქმებაში. ნაკლებად წარმატებულ ქვეყნებში კი მნიშვნელოვნად შემცირდა (12 პროცენტით და მეტით) მრეწველობაში დასაქმებულთა წილი. ეს ყველაფერი მოცემულია ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის და გაერთიანებული ერების ევროპის ეკონომიკური კომისიის მონაცემების საფუძველზე გაკეთებულ ცხრილ №4-ში.

ცხრილი 4. დასაქმების სტრუქტურა სექტორების მიხედვით გარდამავალი ეკონომიკის რამდენიმე ქვეყანაში

ქვეყანა	1990			1998		
	სოფლის მეურნეობა	მრეწველობა	მომსახურება	სოფლის მეურნეობა	მრეწველობა	მომსახურება
ბულგარეთი	18.6	46	35.4	26.2	30.6	43.2
ჩეხეთი	11.6	46.4	42.0	5.5	41.0	53.6
უნგრეთი	18.3	37.0	44.7	7.5	34.2	58.3
პოლონეთი	26.8	36.8	36.4	25.2	29.5	45.3
რუმინეთი	27.9	44.9	27.1	38.1	30.7	31.2
სლოვაკეთი	13.7	45.5	40.8	7.7	35.5	56.8
სლოვენია	9.4	46.7	44.0	6.7	41.6	51.7

<sup>2</sup> 1995 წლის მონაცემები

ესტონეთი	21.1	37.1	41.8	9.1	33.2	57.7
ლიტვა	18.4	42.6	39.0	21.4	27.1	51.4
ლატვია	17.1	38.4	44.4	17.6	24.4	57.9
სომხეთი	17.5	41.0	41.4	42.5	19.7	37.8
ყაზახეთი	21.7	31.4	46.9	22.0	18.2	59.7
რუსეთი	13.3	42.8	43.9	14.1	30.1	55.8
უკრაინა	18.5	40.8	40.6	22.4	26.7	51.0
<b>საქართველო</b>						

გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში სოფლის მეურნეობაში დასაქმება ნაკლებად პროდუქტიულია, გლეხები და ფერმერები არ არიან საკმარისად აღჭურვილი სასოფლო-სამეურნეო ტექნიკით და სხვა საშუალებებით. გარდა ამისა, ამ ქვეყნებში ბევრი ადამიანი იძულებული იყო სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულიყო, რადგან ეს წარმოადგენდა საკუთარი თავის და ოჯახის შენახვის ერთადერთ საშუალებას. აქედან გამომდინარე, ის ქვეყნები, სადაც მშპ-ს კლება შედარებით დიდი იყო, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულების დიდი ხვედრითი წილით გამოირჩევიან.

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის 2005 წლის მსოფლიო სამიტმა და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს 2006 წლის მინისტრიალის დეკლარაციამ ხაზი გაუსვა პროდუქტიული დასაქმების და ღირსეული შრომის აუცილებლობას, როგორც თანამედროვე ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიმართულებას. რადგან, მათივე მონაცემებით, 2006 წლისთვის მსოფლიო საშუალო ძალის 6.3 პროცენტი, დაახლოებით 200 მილიონი ადამიანი უმუშევარი იყო.

სრული, პროდუქტიული და ღირსეული შრომა ათასწლეულის გამოწვევის მიზნების პრიორიტეტს წარმოადგენს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ერთ-ერთი უკანასკნელი მოხსენების<sup>3</sup> შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ დღეისათვის უფრო მეტი ადამიანია დასაქმებული ვიდრე ათწლეულების წინ, უმუშევრობის დონე გაცილებით უფრო მაღალია (როგორც უკვე აღინიშნა დაახლოებით 200 მილიონი ადამიანი, რაც 35 მილიონით აღემატება 10 წლის წინანდელ მაჩვენებელს). უფრო მეტიც, ბოლო წლების ეკონომიკური ზრდის მაღალმა მაჩვენებელმა მხოლოდ უმნიშვნელო გავლენა იქონია სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი დასაქმებულების რაოდენობის შემცირებაზე. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში მთლიანმა ეკონომიკურმა ზრდამ დაახლოებით 26 პროცენტი შეადგინა, მაშინ როდესაც დასაქმებულთა რაოდენობამ მხოლოდ 16.6 პროცენტით იმატა. ყველა რეგიონი დადგა შრომის ბაზრის ახალი გამოწვევების წინაშე და ახალგაზრდა თაობა უფრო დიდ სიძნელეებს აწყდება შრომის ბაზარზე, ქალებს არ გააჩნიათ იგივე შესაძლებლობები რაც მამაკაცებს, ღირსეული

<sup>3</sup> 2007 წლის გლობალური დასაქმების მონაცემები

შრომის მაჩვენებელი კვლავ დაბალი რჩება. უმუშევრობის მაჩვენებელი განსაკუთრებით დიდია ისეთ სოციალურ ჯგუფებში, რომლებიც ნაკლებად კონკურენტუნარიანი არიან, მაგალითად ეროვნული და ეთნიკური უმცირესობები, იმიგრანტები, ახალგაზრდა და ასაკოვანი ადამიანები, ქალები, შრომის უნარშეზღუდულები და არასაკმარისი განათლების და კვალიფიკაციის მქონე ადამიანები. **როგორც უკანასკნელი წლების გამოცდილებამ აჩვენა, ეკონომიკური ზრდა და განვითარება ვერ უზრუნველყოფს მთლიან დასაქმებას და ვერ ქმნის ღირსეული შრომის პირობებს.**

ფაქტია, რომ საბაზრო ეკონომიკა სამუშაო ადგილებს ვერ უზრუნველყოფს ყველასთვის ვისაც მუშაობა სურს. 60-იანი წლებიდან მოყოლებული ეკონომისტები ეწინააღმდეგებიან სრულ დასაქმებას, რადგან სჯერათ, რომ მოკლევადიან პერიოდში ექსპანსიონისტური ფისკალური პოლიტიკის პირობებში უმუშევრობის დონის შემცირება ზრდის ფასებს, შესაბამისად, ინფლაციას და ნეგატიურად მოქმედებს ფასების სტაბილურობაზე (ფილიპისის გრაფიკი)<sup>4</sup>.

რაც შეეხება დასაქმების ზრდის პოლიტიკას, არსებობს ორი ძირითადი ალტერნატივა. ესენია, პირველი, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობის არაპირდაპირი პოლიტიკა კერძო სექტორისთვის შესაბამისი პირობების შექმნით და მეორე, პირდაპირი დასაქმების პოლიტიკა უზრუნველყოფილი მთავრობის მიერ. ამერიკის შეერთებულმა შტატებმა თავის დროზე პოლიტიკის ორივე მეთოდი გამოიყენა.

კერძო სექტორის მეშვეობით არაპირდაპირი გზით ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა შეიძლება განხორციელდეს ხელფასის სუბსიდირების, ან საგადასახადო შეღავათების მეშვეობით. თუმცა, მსგავსი პოლიტიკის განხორციელება მთელ რიგ პრობლემებთანაა დაკავშირებული. პირველი, მთავრობას უნდა გააჩნდეს სრული გარანტია იმისა, რომ კერძო კომპანიები ამ სუბსიდირებს მხოლოდ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით გამოიყენებენ და არ მიმართავენ მათ იმ ხარჯების დასაფარად, რომელიც წარმოშობილია უკვე არსებული დასაქმებით. დინამიური და ცვალებადი ეკონომიკის პირობებში მოგებაზე ორიენტირებული ფირმა ყოველთვის შეეცდება, რომ მთავრობის სუბსიდია გამოიყენოს არსებული დასაქმებულებისთვის. მეორე, გამომდინარე იქიდან, რომ უმუშევრობა ძირითადად კონცენტრირებულია შრომის უნარშეზღუდულ ადამიანებში, ძალიან რთულია, რომ აიძულო ფირმები დაასაქმონ ისეთი ადამიანები, რომელთაც ისინი არ ისურვებდნენ. მესამე, ბუნებრივია ჩნდება კითხვა, თუ ღროის რა პერიოდი უნდა მოიცვას სუბსიდირების მსგავსმა პოლიტიკამ. ვინაიდან, პროგრამა ძირითადად უზრუნველყოფს არაკვალიფიციური მუშახელის მომზადების

<sup>4</sup> ალბან ვილიამ ფილიპსი, ახალ ზელანდიელი ეკონომისტი, რომელიც მოღვაწეობდა დიდ ბრიტანეთში. ინფლაციის და უმუშევრობის ურთიერთდამოკიდებულების ცნობილი თეორიის ავტორი

სუბსიდირებას დროის გარკვეულ პერიოდში, რათა შემდეგ ამ დასაქმებულებმა პროგრამის დამთავრების შემდეგაც გააგრძელონ მუშაობა. პრობლემა მდგომარეობს იმაში, რომ სამუშაოს მიხედვით განსხვავებულია კვალიფიკაციის შესაძენად საჭირო დროის ხანგრძლივობა. იმისთვის, რომ დასაქმებულმა ისწავლოს, ზოგ სამუშაოს შეიძლება დასჭირდეს 1 წელი, ზოგს 3 წელი და ზოგს რამდენიმე თვე. გარდა ამისა, ხშირ შემთხვევაში, ფირმები შეეცდებიან სუბსიდირების პროგრამის პერიოდის გასვლისთანავე ჩაანაცვლონ არაკვალიფიციური ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლები უფრო გამოცდილი და მათთვის მისაღები კადრებით.

ალბათ არ არსებობს მთავრობა, რომელიც აქტიურად არ ცდილობდეს პირდაპირი გზით ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას და უზუშევრობის შემცირებას. ეს შეიძლება გამოიხატოს სახელმწიფო სექტორში საჭიროზე მეტი ახალი სამუშაო ადგილის შექმნით და თუნდაც, მაღალი ოფიციალური პირების ოჯახის წევრების დასაქმებით. თითქმის ყველა იმ ევროპულმა სახელმწიფომ, რომლებიც მიუახლოვდნენ სრული დასაქმების ნიშნულს, განსხვავებული სახელმწიფო პროგრამები განახორციელა და ძირითადად, ომის შემდგომ პერიოდში. კარგ მაგალითად გამოდგება შვედეთი, რომელმაც შრომის ბაზრის პოლიტიკის ბევრი განსხვავებული მეთოდი გამოიყენა, მათ შორის ცენტრალიზებული მოლაპარაკებები სახელფასო განაკვეთზე. გარდა ამისა, შვედეთში ნებისმიერი ინდივიდუალისთვის გარანტირებული იყო სახელმწიფო სამსახური 6 თვემდე ვადით.