

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი  
სოციოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა

**გივი ვეშაპელი**

**შრომის პოლარიზაცია და მისი სპეციფიკა საქართველოში**

ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის ბაკალავრის  
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: სოციოლოგიის ასოცირებული  
პროფესორი ანა დიაკონიძე

თბილისი

2023

## ანოტაცია

შრომის ბაზრის პოლარიზაცია დღეისათვის მეტად აქტუალური საკითხია. იგი უკავშირდება საშუალოკვალიფიკაციური კადრების „გაქრობას“ შრომის ბაზარზე. უამრავი კვლევა ტარდება იმის შესასწავლად, თუ რით აიხსნება აღნიშნული მდგომარეობა. ამის მიუხედავად, ძალიან ცოტაა ცნობილი ამ პრობლემაზე საქართველოში, თითქმის არ არსებობს შრომის პოლარიზაციაზე ჩატარებული კვლევები. ეს შეგვიძლია ავხსნათ იმით, რომ საქართველოში წარმოება არ არის განვითარებული იმ დონეზე, როგორც ევროპის ქვეყნებში თუ აშშ-ში. თუმცა უნდა აღვნიშნოთ, საჭიროა შრომის ბაზრის სტრუქტურის სიღრმისეული შესწავლასაჭიროა რათა დავადგინოთ არის თუ არა შრომის პოლარიზაცია ჩვენს ქვეყანაში.

მოცემული ნაშრომის მიზანია შეისწავლოს შრომის პოლარიზაცია საქართველოს შრომის ბაზარზე 2017-2022 წლებში. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზის საფუძველზე, რომელიც ეყრდნობა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სამუშაო ძალის კვლევის მონაცემთა ბაზებიდან აღებულ მონაცემებს, მეორადი სტატისტიკური ანალიზის საშუალებით შევისწავლეთ შრომის ბაზრის პოლარიზაციის დონე საქართველოში. კვლევის მიხედვით დადასტურდარომ საქართველოში სუსტად გამოხატული პოლარიზაციაა და ეს სურათი ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში არ შეცვლილა.

## **Annotation**

Polarization of labour markets is a relevant issue. It is connected with the “disappearance” of middle-class workers in the labor market. A lot of research is being done to explain its causes. Despite this, very little is known about this problem in Georgia, there is almost no studies regarding this issue. This can be explained by the fact that production in Georgia is not as developed as it is in European countries. However, it should be noted that an in-depth analysis of the structure of the labor market is needed in order to determine whether labor polarization exists in our country.

The purpose of this work to study labor polarization in labor market of Georgia in 2017-2022. Based on the analysis of our research, which is based on the data taken from the labor force research databases of the National Statistics office of Georgia. According to the research, it was confirmed that there is a weak polarization in Georgia, and it has not changed much in the last five years.

## შინაარსი

შესავალი .....	5
თავი 1. შრომის პოლარიზაცია: თეორიული ასპექტები და გამომწვევი მიზეზები	
1.1. შრომის პოლარიზაციის კონცეპტუალური ასპექტები .....	8
1.2. შრომის პოლარიზაციის ძირითადი განმაპირობებელი მიზეზები.....	10
1.3. შრომის პოლარიზაცია ევროპის ქვეყნებში .....	14
თავი 2. შრომის ბაზარი და შრომის ბაზრის პოლარიზაციის გამოვლინებები	
საქართველოში	
2.1. საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა .....	16
2.2. შრომის ბაზრის პოლარიზაციის თავისებურებები საქართველოში .....	19
ძირითადი მიგნებები და დასკვნები.....	22
გამოყენებული ლიტერატურის სია .....	24

## შესავალი

2000-იანი წლებიდან ტექნოლოგიურ განვითარებასთან და კომპიუტერიზაციასთან ერთად, გაჩნდა მოსაზრება რომ ამ პროცესებს დიდი გავლენა ექნებოდათ შრომის ბაზარზე. ამ კონცეფციის მთავარი იდეა იმაში მდგომარეობდა, რომ ამ პროგრესს რუტინულ და არარუტინულ სამუშაოებზე განსხვავებული გავლენა ექნებოდა. რუტინული სამუშაო გაცილებით მარტივია ჩანაცვლდეს კომპიუტერებით, ხელოვნური ინტელექტითა თუ რობოტებით. რუტინული სამუშაოების გაქრობა კი იწვევს ზუსტად საშუალოკვალიფიციური მუშახელის გადინებას ან უფრო დაბალ ან უფრო მაღალკვალიფიციურ სამუშაოებზე ან თუნდაც უმუშევრობას. ამ პროცესს ეწოდება შრომის პოლარიზაცია, რომელიც ყველაზე უკეთეს შემთხვევაშიც კი, როდესაც საშუალოკვალიფიციურ პერსონალს არ უწევს უმუშევრობაში გადასვლა, იწვევს მათ „გადინებას“ უფრო დაბალკვალიფიციურ და მამასადამე დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე. ეს თეორია დასავლეთის განვითარებულ ქვეყნებში პოპულარულია და ბევრი მკვლევარი მუშაობს მასზე (Autor, Dorn, 2013)

შრომის ბაზრის პოლარიზაციის სპეციფიკა მდგომარეობს შემდეგში: ის ამცირებს „ცუდი“ სამუშაოებიდან „კარგ“ სამუშაოებზე ტრანზიციის შესაძლებლობას. ეს ხდება საშუალო რგოლის სამუშაოების შემცირებით რაც ასუსტებს ვერტიკალური მობილობის შესაძლებლობას. ის ვინც, მაგალითად, კარიერას იწყებს დაბალკვალიფიციური სამსახურით, ურთულდება მაღალკვალიფიციურ სექტორში გადასვა, სადაც, უკეთესი პირობები და შემოსავლებია. (დიაკონიძე; 2020). აღსანიშნავია, რომ ეს პრობლემა დიდწილად სტუდენტებსაც ეხებათ, რადგან სწორედ ისინი არიან უმეტესად წარმოდგენილები შრომის ბაზრის დაბალ რგოლზე (მაგ: მომსახურების სფერო).

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის პოლარიზაცია ევროპასა და ამერიკაში ძალიან აქტუალურია, საქართველოში ამ მხრივ კვლევები ფაქტობრივად არ ჩატარებულა. შრომის პოლარიზაციასთან ერთად, საჭიროა შევისწავლოთ მისი სპეციფიკა რადგან ევროპასა და საქართველოში ეკონომიკური მდგომარეობა და შემოსავლების განაწილებაც კვალიფიკაციების მიხედვით განსხვავდება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე შრომის პოლარიზაციის საკითხის სიღრმისეული ანალიზი საქართველოში მეტად აქტუალურია. სწორად ამან განაპირობა ნაშრომის მიმართულებად საქართველოს შრომის ბაზრის კვლევა, შრომის პოლარიზაციის კონტექსტში.

### ***კვლევის მიზანი და ამოცანები***

კვლევის მიზანს წარმოადგენს საქართველოში შრომის პოლარიზაციის გამოვლინებებისა და თავისებურებების შესწავლა.

კვლევის მიზნის შესაბამისად ჩამოყალიბდა შემდეგი ამოცანები:

1. საქართველოს შრომის ბაზრის სტრუქტურის ანალიზი;
2. შრომის ბაზრის პოლარიზაციის გამომწვევი მიზეზების ანალიზი;
3. შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ძირითადი ტენდენციების გამოვლენა;
4. საქართველოს შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ასპექტები: შემოსავლების განაწილების პერსპექტივიდან;
5. საქართველოში შრომის პოლარიზაციის შედეგების ანალიზი.

### ***კვლევის მეთოდი***

კვლევა უმთავრესად რაოდენობრივი ხასიათისაა. საკითხის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე, მისი სიღრმისეული შესწავლისთვის შეირჩა რაოდენობრივი კვლევის ერთ-

ერთი მეთოდი - მეორადი სტატისტიკის ანალიზი.ემპირიული კვლევის შედეგები დასაბუთებულია აპრობირებული სტატისტიკური ტესტების მეშვეობით.

კვლევის მეთოდოლოგია ეფუძნება როგორც ქართველი, ასევე უცხოელი მკვლევარების თეორიულ და სამეცნიერო-პრაქტიკულ ნაშრომებს. ნაშრომში გამოყენებულია სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (Geostat) მონაცემები, აგრეთვე საერთაშორისო ორგანიზაციების (OECD, ILO, EUROStat) პერიოდული გამოცემები, კვლევები და წლიური ანგარიშები.

### ***კვლევის ჰიპოთეზა***

საქართველოს შრომის ბაზარზე არის ძალიან სუსტად გამოხატული შრომის პოლარიზაცია.

### ***კვლევის შეზღუდვები***

ორი ძირითადი გამოწვევა, რომელიც ამ კვლევას შეიძლება ჰქონდეს არის შესაბამისი მონაცემების სიმწირე და დროითი მჭკრივების შედარებითი სიმოკლე. გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა შრომის ბაზრის გამოკვლევა 2017 წლიდან დაიწყო, არ გვაქვს საშუალება რომ შრომის ბაზრის პოლარიზაციის უფრო ხანგრძლივ დინამიკას დავაკვირდეთ. მიუხედავად ამისა, სწორი დაშვებებისა და შესაბამისი სტატისტიკური მეთოდების გამოყენებით, კვლევის შედეგების საშუალებას მოგვცემს შევაფასოთ საქართველოში შრომის პოლარიზაციის თავისებურებები.

## *თავი 1. შრომის პოლარიზაცია: თეორიული ასპექტები და გამომწვევი მიზეზები*

### *1.1. შრომის პოლარიზაციის კონცეპტუალური ასპექტები*

შრომის პოლარიზაციაზე ჩატარებული პირველი რაოდენობრივი კვლევები გვაჩვენებს ცალსახა კორელაციას შრომის ბაზარზე ტექნოლოგიების დანერგვასა და მაღალგანათლებულ დასაქმებულებზე გაზრდილ მოთხოვნას შორის (ამ კორელაციას სხვანაირად, უნარებზე დამოკიდებულ ტექნოლოგიურ ცვლილებასაც უწოდებენ). აუტორის (Autor, 2003) აზრით, კომპიუტერული ტექნოლოგიების დანერგვა შრომის ბაზარზე, იწვევს ცვლილებებს დასაქმებულების მიერ შესრულებულ დავალებებში, ანუ სხვანაირად რომ ვთქვათ, მოთხოვნის კლებას ადამიანურ უნარებზე. კომპიუტერების ტექნოლოგიები, შრომის ბაზარზე ანაცვლებს დასაქმებულ ადამიანებს, თუმცა ეს პროცესი ყოვლისმომცველი არ არის და უმეტესად, კოგნიტურ და ფიზიკურ დავალებებს მოიცავს, რომლებიც სრულდება წინასწარ დაწესებული და განსაზღვრული წესებით, ამ უკანასკნელს „რუტინული დავალებები“ ეწოდება. ავტომატიზაციის პროცესი მეორე მხრივ საფრთხეს არ უქმნის ისეთ დასაქმებულებს, რომლებიც ასრულებენ, კომპლექსურ, კრეატიულ დავალებებს და ითხოვს პრობლემების გადაჭრის უნარს - „არა-რუტინული დავალებები“. როდესაც ტექნოლოგიებზე ფასი იკლებს, ზემოხსენებული ორი მექანიზმი (რუტინულ დავალებებზე ადამიანების ჩანაცვლება და არა-რუტინულზე პირიქით, ადამიანების „შემავსებლის“



როლის თამაში) ზრდის მოთხოვნას ისეთ განათლებულ მშრომელებზე, რომლებსაც შეუძლიათ არა-რუტინული დავალებების შესრულება.

გუსის და მენინგის (Goos, Manning, 2007) კვლევის თანახმად რუტინული დავალებები, რომლებიც საჭიროებს სიზუსტეს და შეიძლება შესრულდეს კომპიუტერების ან რობოტების მიერ (როგორცაა, მაგალითად, ზოგიერთი საბუღალტრო დავალება) არ არის აუცილებელი კლასიფიცირდეს, როგორც დაბაკვალიფიციური. ზოგიერთი არარუტინული ფიზიკური დავალება, რომელიც არსებითად მოიცავს კოორდინაციის უნარს (როგორცაა პროდუქტების თაროებზე მოთავსება, ან სამსახურის პროფესიებში შესრულებული დავალება, რომელიც მოიცავს სხვების დახმარებას) მოითხოვს ძალიან მცირე კვალიფიკაციას. შედეგად, ავტომატიზაცია იწვევს გაზრდილ მოთხოვნას მაღალანაზღაურებად კვალიფიციურ სამუშაოებზე, რომლებიც, როგორც წესი, მოითხოვს არარუტინულ კოგნიტურ უნარებს და გაზრდის მოთხოვნას დაბალკვალიფიციურ, დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე, რომლებიც, როგორც წესი, საჭიროებენ არარუტინულ ფიზიკურ უნარებს. საპირისპიროდ, იკლებს მოთხოვნა "შუალედურ" რგოლზე, რომლებიც საჭიროებენ რუტინულ ფიზიკურ და კოგნიტურ უნარებს. ეს პროცესი იწვევს შრომისა და შემოსავლების პოლარიზაციას. თუ ყველაზე გამოცდილი მუშები ასრულებენ არარუტინულ კოგნიტურ დავალებებს, ხოლო ყველაზე ნაკლებად გამოცდილი მუშები ასრულებენ არა-რუტინულ ფიზიკურ დავალებებს, შრომის პოლარიზაცია წარმოდგენილი იქნება როგორც სამუშაო ადგილების ზრდა შემოსავლების განაწილების ზედა და ქვედა ნაწილებში. რუტინული დავალებების შემცირება, იქნება ეს კოგნიტური თუ ფიზიკური იწვევს საშუალოკვალიფიციური ადგილების შემცირებას. ამრიგად, პოლარიზაციას შეგვიძლია დავაკვირდეთ შემოსავლების განაწილების პერსპექტივიდანაც, დავყოთ შემოსავლების ჯგუფები როგორც მაღალი, საშუალო და დაბალანაზღაურებადი, Goos et al. (2009, 2014)

აღსანიშნავია, რომ შრომის პოლარიზაციის განხილვა შემოსავლებით უთანასწორობის პერსპექტივიდან საინტერესო და აქტუალურია ჩვენს რეალობაში. გამომდინარე იქიდან,

რომ დასავლეთის ქვეყნებში ანაზღაურება შეესაბამება კვალიფიკაციის დონეს, ხოლო საქართველოში, სავარაუდოა რომ ამ მხრივ განსხვავებული სურათი იქნება.

აუტორი და დორნი (2013) ვარაუდობენ, რომ ახალ ტექნოლოგიებზე ფასების კლება, რომელიც როგორც უკვე ვახსენეთ, იწვევს მათ დანერგვას შრომის ბაზარზე, რაც ამცირებს საშუალოკვალიფიციური სამუშაოების წილს, მამოძრავებელი ძალა იქნება დაბალკვალიფიციური მშრომელებისთვის დასაქმდნენ ისეთ სამუშაოზე რომელსაც არ ექმნება ავტომატიზაციის საფრთხე, მაგალითად მოსახურების სექტორი. ასეთი სამუშაოები დიდწილად მოითხოვენ „მოხერხებულობას“, ინტერპერსონალური კომუნიკაციის უნარებსა და უშუალო ფიზიკურ სიახლოვეს მუშაობის დროს. ასეთ სექტორებში არ არსებობს საფრთხე რომ სერვისი ან პროდუქტები ჩანაცვლდებიან, რუტინული სამუშაოებზე ადამიანების ჩანაცვლება კომპიუტერებისა და რობოტების მიერ იწვევს დაბალკვალიფიციურ სამუშაოებზე ხელფასების და დასაქმების ზრდას.

ალან მენინგი ერთმანეთთან აკავშირებს პოლარიზაციას და უთანასწორობას, მისი აზრით, შრომის ბაზარზე სტრუქტურული ცვლილებები ქმნის „მოგებულებს“ და „წაგებულებს“. შრომის პოლარიზაცია არ ვლინდება როგორც შემოსავლების უთანასწორობის მასიური ზრდის წინაპირობა, არამედ როგორც დიფერენცირებული გავლენა ინდივიდებსა და სოციალურ ჯგუფებს შორის.

## **1.2. შრომის პოლარიზაციის ძირითადი განმაპირობებელი მიზეზები**

შრომის პოლარიზაციის ორი ძირითადი განმაპირობებელი მიზეზი გამოიყოფა, ესენია:

1. ტექნოლოგიური ცვლილება - რუტინული სამუშაოები, ავტომატიზაციის გამო აღარ არის ისეთი მოთხოვნადი როგორც წარსულში იყო.

2. გლობალიზაცია და ოფშორინგი - გლობალური ვაჭრობის ზრდა და სატრანსპორტო ხარჯების შემცირება ნიშნავს, რომ ზოგიერთი სამუშაოები დასავლეთ ევროპის გარეთ მდებარე ქვეყნებში გადავიდა.

### ტექნოლოგიური ცვლილება

შრომის პოლარიზაციის გამომწვევ მიზეზებზე საუბრისას, აუცილებელია განვმარტოთ თუ კონკრეტულად რა ტიპის სამუშაოებს ეხება მთელი ეს პროცესი. ამის ყველაზე ნათელი მაგალითია აუტორის (2003) „უნარებზე დამოკიდებული ტექნოლოგიური ცვლილების“ ჰიპოთეზა (ცნობილი როგორც: SBTC).

#### ნახაზი#1: ავტომატიზაციის გავლენა სამუშაოს სხვადასხვა ტიპზე

დავალება	დავალების ტიპი	სამუშაო ტიპის მაგალითი	ავტომატიზაციის გავლენა
რუტინული	კოგნიტური	ბუღალტერი	პირდაპირი შეცვლა
რუტინული	ფიზიკური	საწარმო ხაზში დასაქმებული მუშა	პირდაპირი შეცვლა
არა-რუტინული	კოგნიტური	მეცნიერი, იურისტი	შემავსებელი
არა-რუტინული	ფიზიკური	ავტობუსის მძღოლი	შეზღუდული ჩანაცვლება

წყარო: გუსი (2010)

ცხრილი #1-ზე მოცემულია ფერდანდეზ-მაციასის (Fernandez-Macias) აზრით (2012) გამოყოფილი სამუშაოს ტიპები. მისი აზრით გამოიყოფა შემდეგი ოთხი ტიპი:

- რუტინული - კოგნიტური დავალებები: ეს ის განმეორებადი სამუშაოებია რომლებიც მოითხოვს ინფორმაციის გადამუშავებას. ტექნოლოგიურ რევოლუციამდე რთული იყო ადამიანური ძალის ჩანაცვლება კომპიუტერებით, თუმცა ახლა ეს უფრო მარტივდება, რაც ასეთი სამუშაოების კლებას იწვევს.
- რუტინული - ფიზიკური (Manual) დავალებები: განმეორებადი შრომა ფიზიკური სახით. ასეთი სამუშაოები ინდუსტრიული რევოლუციის დროსაც და განსაკუთრებით ახლაც დიდწილად ჩანაცვლა დანადგარებმა და კომპიუტერებმა.

➤ არარუტინული - კოგნიტური დავალებები: ასეთი ტიპის სამუშაოებისთვის დამახასიათებელია არა-კოდირებადი ცოდნა, ან უფრო მარტივად რომ ვთქვათ, მოითხოვს დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოსთან დაკავშირებულ ან თუნდაც ზოგად ცოდნას, რომელიც ამ ეტაპზე შეუძლებელია რაიმე რობოტით ან ხელოვნური ინტელექტით ჩანაცვლდეს.

➤ არარუტინული - ფიზიკური დავალებები: ეს არის „არაგანმეორებადი“ ფიზიკური დავალებები, რომლებიც მოითხოვენ ხელისა და თვალის კოორდინაციის უნარს ('hand-eye coordination). ეს კი უფრო მეტად დაბალკვალიფიციური სამსახურებისთვისაა დამახასიათებელი.

ბევრი საშუალოდ კვალიფიციური სამუშაო შეიძლება ჩაითვალოს როგორც რუტინული, ხოლო დაბალკვალიფიციური კი როგორც არა-რუტინული. ეს კი იწვევს სამუშაოების პოლარიზაციას. მაღალკვალიფიციურ მუშახელს ხელს უწყობს ტექნოლოგიები და დაბაკვალიფიციურ არარუტინული მშრომელები კი სარგებლობენ მაღალკვალიფიციურ სამუშაოების სიმვრავლისგან გამოწვეული მოთხოვნით. საშუალოკვალიფიციური რუტინული მშრომელები კი მთლიანად ნაცვლდებიან ახალი ტექნოლოგიებით (Goos & Manning, 2007).

### **გლობალიზაცია და ოფშორინგი**

შეხედულებები იმაზე, თუ როგორი გავლენა აქვს გლობალიზაციას შრომის ბაზარზე OECD-ს ქვეყნებში ბოლო ათწლეულების განმავლობაში მუდმივად იცვლებოდა. 1980-იან და 1990-იან წლებში მთავარ გამოწვევად დაბალგანვითარებულ ქვეყნებში წარმოების გადატანა ითვლებოდა. 2000-იანი წლებიდან კი მთავარი ფოკუსი გადავიდა წარმოების პროცესის გარკვეული ნაწილის რელოკაციაზე განვითარებად ქვეყნებში, რასაც ოფშორინგი ეწოდება (Acemoglu და Autor 2011). ბლინდერის და კრუგერის (Blinder and Krueger) 2009 წლის კვლევის თანახმად ამერიკაში სამუშაო ადგილების 25% უახლოს 20 წელში შეიძლება ოფშორინგის საფრთხე შეექმნას. ოფშორინგი შრომის პოლარიზაციის წარმოქმნის ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორია, გამომდინარე იქიდან, რომ ეს პროცესი გულისხმობს

რუტინული, საშუალოდ კვალიფიციური სამუშაოების გადასვლას ერთი ქვეყნიდან (განვითარებული) მეორეში (განვითარებადი). ბლინდერი და კრუგერი (2009) გამოყოფენ ორ კრიტერიუმს, თუ როგორ უნდა განვსაზღვროთ სამუშაო რომელსაც შეიძლება ოფშორინგის საფრთხე შეექმნას, ესენია:

1. ითხოვს თუ არა კონკრეტული სამუშაო პირისპირ კომუნაკაციას ან კონტაქტს მომხმარებელთან

2. შეიძლება თუ არა სამუშაო შესრულდეს დისტანციურად იმის გათვალისწინებით რომ პროდუქციის ან სერვისის მიწოდების ხარისხი არ შეიცვლება უარესობისკენ

ამ ორ კრიტერიუმზე დაყრდნობით, ბლინდერი (2009) განასხვავებს ორი ტიპის სერვისს: პირდაპირ და არაპირდაპირ მიწოდებული. ამათგან, მხოლოდ იმ ტიპის სერვისს შეიძლება შეეძლოს საფრთხე, რომელიც არ მოითხოვს მომხმარებელთან პირდაპირ კომუნიკაციას. თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ ბლინდერის (2007) აზრით, ტექნოლოგიური ცვლილებების გამო მომავალში ეს ზღვარი შეიძლება საერთოდ მოიშალოს.

არასწორია ვიფიქროთ, რომ გლობალიზაციის ჰიპოთეზა მხოლოდ განვითარებულ, დასავლურ ქვეყნებს ეხება. გოლდბერგის და პავჩნიკის (2007) აზრით, დაბალკვალიფიციური სამუშაოები, დასავლეთის ქვეყნებიდან გადინების შემდგომ, განვითარებად ქვეყნებში, გადაიქცევა როგორც საშუალოკვალიფიციური. შესაბამისად, საშუალოკვალიფიციური, რუტინული სამსახურები რომლებიც ევროპის ქვეყნებში საშუალო რგოლის სამუშაოებად ითვლება, ოფშორინგის წყალობით, განვითარებად ქვეყნებში მას მაღალკვალიფიციური დასაქმებულები ასრულებენ.

ამრიგად, შრომის პოლარიზაციის გამომწვევი ეს მიზეზი, გლობალურ ჭრილში, ამცირებს განვითარებულ ქვეყნებში საშუალო რგოლის სამუშაოებს, ხოლო განვითარებად ქვეყნებში - ზრდის დაბალ და მაღალ რგოლში დასაქმებული ადამიანების რაოდენობას.

მსოფლიო ბანკის კვლევის მიხედვით, რაც უფრო მაღალია დასაქმებულის განათლების/კვალიფიკაციის ხარისხი, მით უფრო დაბალია მისი სამუშაოს ავტომატიზების რისკი. თუმცა, ტექნოლოგიების გავრცელებას განსხვავებული გავლენა შეიძლება ჰქონდეს სხვადასხვა კვალიფიკაციების მქონე მუშაკებზე. ზოგადად, იგი მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალისთვის დადებით მოვლენად შეიძლება ჩაითვალოს, ვინაიდან ზრდის მათ პროდუქტიულობას, და შესაბამისად, ხელფასსაც. ამავდროულად ამცირებს დაბალკვალიფიციური კადრის საჭიროებას.

### 1.3. შრომის პოლარიზაცია ევროპის ქვეყნებში

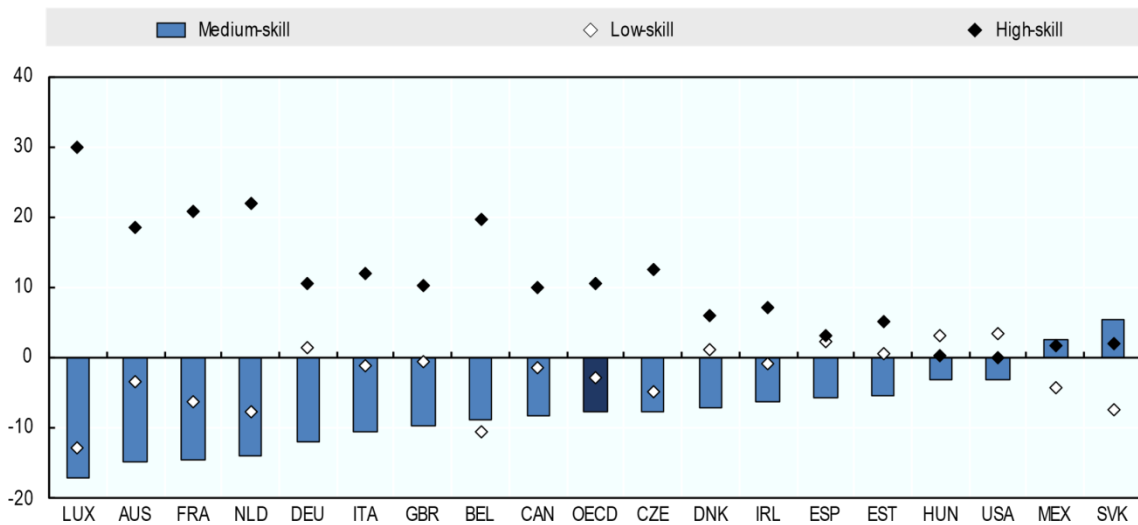
საინტერესოა ევროპის სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილება შრომის ბაზარზე პოლარიზაციასთან დაკავშირებით. შრომის პოლარიზაცია ევროპაში სიღრმისეულად არის შესწავლილი (Goos & Manning, 2007; Goos et al., 2009; Goos et al., 2010; Jerbashian 2019; Wang et al., 2015). გუსის 2010 წლის კვლევაში, სადაც შეისწავლეს შრომის პოლარიზაცია ევროპის 16 ქვეყანაში, დაადგინეს რომ 1993-2006 წლამდე იყო მნიშვნელოვანი ცვლილება, რომელიც შრომის ბაზრის ქვემო და ზემო რგოლების ზრდაში, ხოლო საშუალო რგოლის (საწარმოო და რუტინულ) სამუშაოების კლებაში აისახა. მიუხედავად იმისა, რომ ზემოხსენებული ქვეყნების შრომის ბაზრები, მათი სტრუქტურა და ეკონომიკის განვითარების დონე ერთმანეთისგან განსხვავდება, დადგინდა რომ შრომის პოლარიზაციას ასახსნელად ყველაზე რელევანტური მაინც რუტინიზაციის არგუმენტია, რომელიც ჩვენ უკვე ავხსენით.

როგორც უკვე ვახსენეთ, 1990-იანი წლებიდან, ახალმა ტექნოლოგიებმა ჩაანაცვლეს ადამიანები ბევრ საშუალოკვალიფიციურ რუტინულ სამუშაოზე, თუმცა ამასთან ერთად შექმნეს ბევრი დაბალ და მაღალკვალიფიციური სამუშაოებიც. OECD-ის 2019 წლის კვლევის

მიხედვით, რომელიც ასახავს მასში შემავალი 21 ქვეყნის შრომის ბაზრების მონაცემებს, 1990-იანი წლებიდან 2010-იან წლებამდე, საშუალოდ, 8%-ით მოიკლო საშუალოკვალიფიციური სამუშაო ადგილების რაოდენობამ, 2%-ით დაბალკვალიფიციურმა, ხოლო 10%-ით გაიზარდა მაღალკვალიფიციური სამუშაოების რაოდენობა (ნახაზი 2).

**ნახაზი #2: OECD-ს ქვეყნების შრომის პოლარიზაციის დონე 1990 - 2010 წლებში**

(პროცენტული ცვლილება სამუშაო ადგილების მიხედვით)



წყარო: OECD calculations based on LIS, ECHP and EU-SILC

**პროფესიები**

მკვლევართა უმრავლესობა სამუშაო ადგილების კლასიფიცირებას საჭირო უნარებისა და კვალიფიკაციის მიხედვით ახდენს. აღნიშნული მიზნით ხშირად გამოიყენება პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი (ISCO):

- დაბალკვალიფიციურ დასაქმებულებად ითვლებიან ისინი, ვინც მუშაობენ მომსახურების და დამწყები კვალიფიკაციის სამუშაოებზე (ISCO 5 და 9).

- საშუალოკვალიფიციური დასაქმებულები ეწოდებათ: ოფისის დამხმარე მუშაკებს, ხელოსნებს და მონათესავე სფეროს მუშაკებს, დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორებს (ISCO 4, 7 და 8).
- მაღალკვალიფიციურ მშრომელებში კი შედიან: მენეჯერები, პროფესიონალები, ტექნიკოსები და ასოცირებული პროფესიონალები (ISCO 1, 2 და 3).

## თავი 2. შრომის ბაზარი და შრომის ბაზრის პოლარიზაციის გამოვლინებები საქართველოში

### 2.1. საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა

სანამ უშუალოდ შრომის პოლარიზაციის მიმოხილვაზე გადავალთ, საჭიროა აღვწეროთ საქართველოს შრომის ბაზარი რათა შეგვექმნას ზოგადი წარმოდგენა მის სტრუქტურაზე. ბოლო წლების განმავლობაში საქართველოში დაბალი ბუნებრივი მატებისა და გაზრდილი მიგრაციული ნაკადის შედეგად, კლებადობით ხასიათდება შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა.

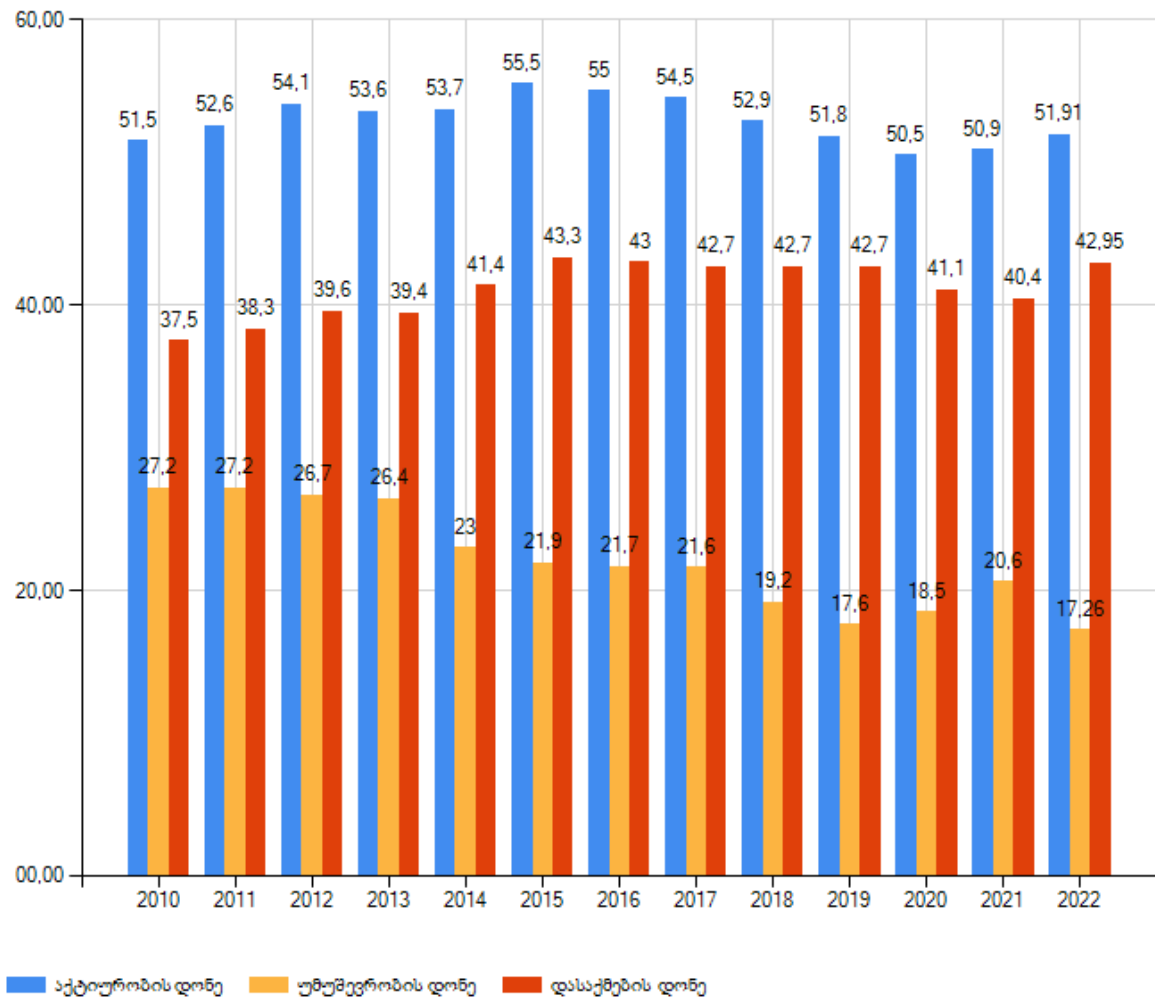
შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის კვლევის (lmis.gov.ge) თანახმად 2021 წელს საქართველოში უმუშევრობის დონემ 20.6% შეადგინა, რაც წინა წლის ანალოგიური პერიოდის მონაცემთან შედარებით 2.1%-ით მეტია (ნახაზი #3).

უმუშევრობის მაჩვენებლები გენდერულ ჭრილში გვიჩვენებს, რომ უმუშევრობის დონე მამაკაცებში აღემატება ქალებისას. ამის ერთ ერთი გამომწვევი მიზეზი სამუშაო ძალაში მამაკაცებისა და ქალების არათანაბარი ჩართულობაა (მამაკაცები - 63%, ქალები - 40.5%).



ამავე კვლევის მიხედვით თუ გადავხედავთ უმუშევრობის სტატისტიკას ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით ნათლად ჩანს, რომ საქართველოს შრომის ბაზრის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად ახალგაზრდების დასაქმება რჩება. უმუშევრობის უფრო მაღალი დონე აღინიშნება 15-19 და 20-24 ასაკობრივ ჯგუფებში. არსებული მონაცემები შეიძლება იმით აიხსნას რომ ახალგაზრდები იღებენ უმაღლეს განათლებას იმ მიმართულებებით, რომლებზეც რეალურად მოთხოვნა ნაკლებია და სწავლის დასრულების შემდეგ აღმოჩნდებიან რეალობაში, რომ შრომის ბაზარზე არ არის მოთხოვნა მათ მიერ არჩეულ პროფესიებზე; ამავდროულად, მათი კვალიფიკაცია არც იმდენად მაღალია რომ დააკმაყოფილოს შრომის ბაზრის მოთხოვნები.

*ნახაზი#3: დასაქმების, უმუშევრობის, აქტიურობის დონე 2010-2022 (%)*



*წყარო: საქსტატი*

განსაკუთრებით ყურადსაღებია უმუშევრობისა და დასაქმების მახასიათებლები რეგიონულ კრილში. ზოგადად, უმუშევრობის დონის ზრდის ტენდენცია შეინიშნება ქალაქად და სოფლად, მაგრამ ზრდა უფრო მეტია სოფლად. როგორც ცნობილია საქართველოში არათანაბარია რეგიონების მიხედვით მთლიანი სამამულო პროდუქტისა და პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების განაწილების, რაც თავის მხრივ გავლენას ახდენს სამუშაო ადგილების რაოდენობაზე, დასაქმებისა და შრომით მიგრაციის დინამიკაზე. აქედან გამომდინარე ადგილი აქვს შიდა მიგრაციასაც, ანუ სამუშაო ძალის მობილობა

დედაქალაქისკენ არის მიმართული. თბილისში სამუშაო ძალის მაღალი კონცენტრირება კი თავის მხრივ განაპირობებს უმუშევრობის მაღალ დონეს.

საქართველოში შრომის ბაზრის წინაშე არსებული გამოწვევებიდან მნიშვნელოვანია უმუშევრობის მაღალი დონე (განსაკუთრებით ახალგაზრდებში). საყურადღებოა შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობის შემცირების ტენდენცია, რომელიც ბევრი მიზეზით არის განპირობებული. ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი კი გაზრდილი მიგრაციაა.

საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიტიკურ კვლევებზე (მაგალითად, [lmi.gov.ge](http://lmi.gov.ge)) დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე დასაქმების მთავარი წყარო ბიზნეს სექტორი რჩება. ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში განსახორციელებელი პროექტებისა, ასევე რაც უაღრესად მნიშვნელოვანია - მოსალოდნელი ტექნოლოგიური ცვლილებების გამო, არ არის რთული განისაზღვროს აგრეთვე ის მიმართულებები და პროფესიები, რომლებზეც უახლოებს მომავალში გაზრდილი მოთხოვნაა მოსალოდნელი. ამ მიმართულებებს შეიძლება მივაკუთვნოთ ენერჯეტიკის სექტორი (განსაკუთრებით განახლებადი ენერჯის კუთხით), კავშირგაბმულობის სექტორი (ასევე უახლესი ტექნოლოგიების დანერგვასთან დაკავშირებით), ტრანსპორტირებისა და დასაწყობების სექტორი (რომელიც ქვეყნის გეოპოლიტიკური მდებარეობის გამო მზარდი დინამიკით გამოირჩევა), აგრეთვე მშენებლობის მიმართულება.

არაერთი კვლევა ადასტურებს, რომ საქართველოში დასაქმებას თან ახლავს სირთულები: განპირობებული ერთი მხრივ სამუშაო ადგილების ნაკლებობით (განსაკუთრებით ეს შეეხება რეგიონებს), ხოლო მეორე მხრივ შესაბამისი ცოდნის, უნარებისა და გამოცდილების მქონე კადრების აშკარა დეფიციტი. ამ ყველაფერს თან ახლავს შიდა და გარე ფაქტორებით განპირობებული გლობალური ტენდენციები. რომელთა შორის შეიძლება გამოიყოს გაზრდილი მიგრაციის შესაძლებლობები, დემოგრაფიული ცვლილებები, სამუშაოს ორგანიზების მოდერნიზაცია და ახალი ტექნოლოგიების გამოყენება.

საქართველოში ბოლო პერიოდში ქვეყანაში ჩატარებულმა კვლევებმა გვიჩვენა, რომ საკმაოდ დიდ გამოწვევას წარმოადგენს ვაკანტურ ადგილებზე კვალიფიციური კადრების მოზიდვა რაც განპირობებულია როგორც შიდა, ასევე გარე ფაქტორებით. დამსაქმებლები საკუთარი ფინანსური შესაძლებლობებიდან გამომდინარე ვერ ახერხებენ კვალიფიციური კადრების მოძიებას. ამას თან ახლავს სუსტი კომუნიკაცია პროფესიულ სასწავლებლებთან და კომპანიების ნიჰილისტური დამოკიდებულება სამუშაო ძალის გადამზადებაზე. ცალკე აღნიშვნის ღირსია უცხოეთში სამუშაო ძალის მიგრაცია, რაც კიდევ უფრო ზრდის თითქმის ყველა დონეზე სამუშაო ძალის დეფიციტს („პროფესიული უნარების სააგენტო“, 2022).

## **2.2. შრომის ბაზრის პოლარიზაციის თავისებურებები საქართველოში**

საქართველოს შრომის ბაზარს ევროპულისგან განსხვავებული სპეციფიკა აქვს. ზოგადად, ევროპულ და ამერიკულ რეალობაში სამუშაო ადგილების გადანაწილება კვალიფიკაციების მიხედვით გულისხმობს მათ გადანაწილებას შემოსავლების მიხედვითაც. ეს უმთავრესად უკავშირდება იმას, რომ ამ ქვეყნებში ანაზღაურება კვალიფიკაციის დონეს შეესაბამება. საქართველოში კი მაღალი კვალიფიკაციის სამუშაო პოზიცია ავტომატურად არ ნიშნავს მაღალ ანაზღაურებას. თუმცა, კვლევების მიხედვით, ტექნოლოგიების განვითარება მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ქართული შრომის ბაზრის პოლარიზებაში (დიაკონიძე, 2020).

საქართველოს შრომის ბაზრის პოლარიზაციის გამოსავლენად ვიხელმძღვანელებთ ნაშრომის თეორიულ ნაწილში აღწერილი მეთოდოლოგიითა და ემპირიული კვლევებით. პირველ რიგში, განვახორციელებთ სამუშაო ადგილების კლასიფიცირება მაღალ, საშუალო და დაბალ სამუშაო ადგილებად. გამომდინარე იქიდან, რომ პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, დასაქმებულთა განაწილების შესახებ სტატისტიკა მხოლოდ 2017 წლიდან არის

ხელმისაწვდომი, კვლევაში ასახულია 2017 წლიდან 2021 წლამდე შრომის პოლარიზაციის დინამიკა.

აღსანიშნავია, რომ კვლევაში არ ფიგურირებენ სოფლის მეურნეობის სფეროს მუშაკები. ამის მთავარი განმარტებელი ისაა, რომ სოფლის მეურნეობის მუშაკები არ არიან წარმოდგენილი ფორმალურ შრომის ბაზარზე და თვითდასაქმებულებად კლასიფიცირდებიან (დიაკონიძე, 2020)

**ნახაზი #4: დასაქმებულთა განაწილება პროფესიული ჯგუფების მიხედვით საქართველოში**

პროფესიული ჯგუფი	2017	2022
<b>დაბალკვალიფიციური</b>	15.1%	11.4%
დამწყები კვალიფიკაციის	6.5%	3.9%
სერვისისა და გაყიდვების სფეროს მუშაკები	8.6%	7.5%
<b>საშუალო კვალიფიციური</b>	12.7%	9.9%
ოფისის დამხმარე მუშაკები	2.9%	2.0%
ხელოსნები და მონათესავე სფეროს მუშაკები	5.5%	4.7%
დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები	4.3%	3.3%
<b>მაღალკვალიფიციური</b>	18.9%	14.4%
მენეჯერები	3.7%	2.6%
პროფესიონალები	9.5%	7.5%
ტექნიკოსები და ასოცირებული პროფესიონალები	5.7%	4.3%

წყარო: ავტორის ეული გაანგარიშებები სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით.

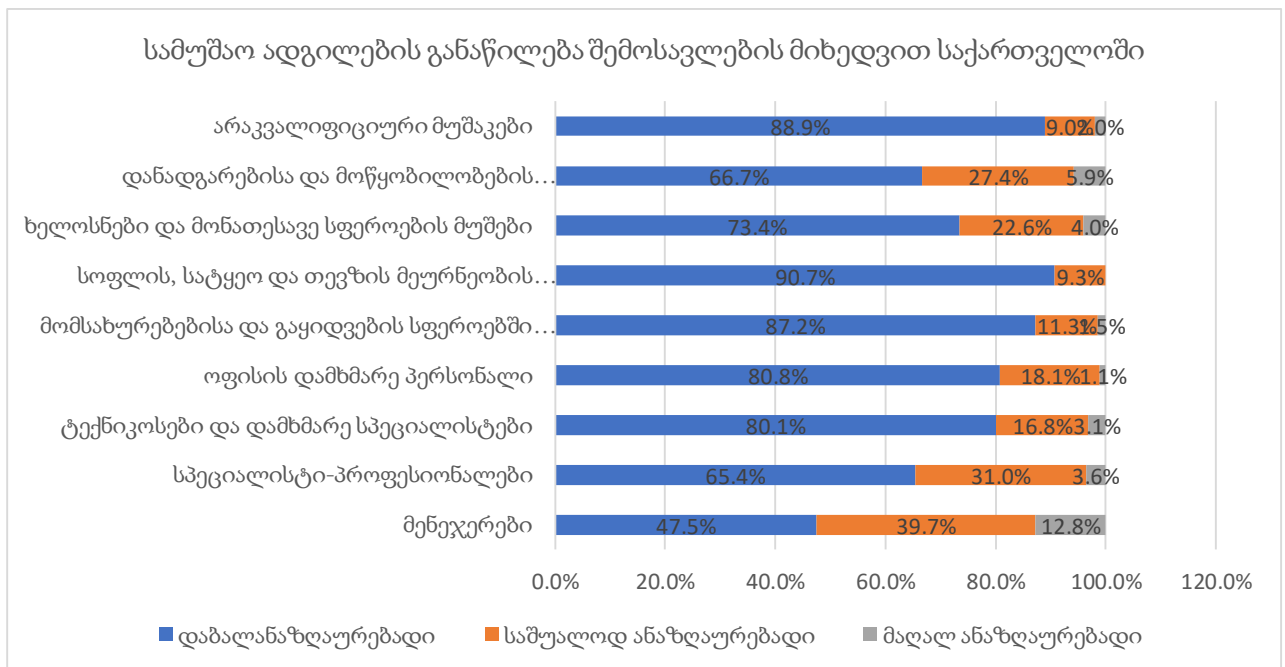
მე-4 ნახაზი ძალიან სუსტად გამოხატულ პოლარიზაციაზე მიგვითითებს. 2022 წელს ნაკლები ყველა სამუშაო რგოლში დასაქმებულების პროცენტული წილი. ამის მიუხედავად, მსგავსია შრომის პოლარიზაციის დონის ზოგადი სურათი. კვლავ, ყველაზე მეტი

დასაქმებული მაღალკვალიფიციურ სამუშაოებზეა (14.4%) რასაც მოსდევს დაბალკვალიფიციური სამუშაოებზე დასაქმებულები (11.4%) და საბოლოოდ, პროცენტულად ყველაზე ნაკლები ადამიანი საშუალოკვალიფიციურ სამუშაოებზეა (9.9%).

აუცილებელია, რომ შრომის პოლარიზაციას შემოსავლების გადანაწილების პერსპექტივიდანაც შევხედოთ. ამისათვის, განვიხილოთ სამუშაო ადგილების გადანაწილება შემოსავლების მიხედვით საქართველოში. ანაზღაურების დონეები დაყოფილია შემდეგნაირად: დაბალი ანაზღაურება - 600 ლარი ან მასზე ნაკლები, საშუალო - თვიური 601-1500 ლარამდე, ხოლო მაღალი -1501 ან მეტი ლარი(ნახაზი #5).

ნახაზი#5 კარგად ჩანს, რომ საქართველოში ყველა პროფესიულ ჯგუფში დაბალი ანაზღაურების მქონე სამუშაო ადგილების წილი არის ყველაზე დიდი.

**ნახაზი#5: სამუშაო ადგილების განაწილება შემოსავლების მიხედვით საქართველოში (%)**



წყარო: ავტორისეული გაანგარიშებები საქსტატის მონაცემების მიხედვით

განვითარებული ქვეყნებისგან განსხვავებით, სადაც იზრდება დაბალ და მაღალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილები და ქრება საშუალო რგოლი, საქართველოში საპირისპირო სურათი იკვეთება: დაბალანაზღაურებადი სამუშაოები ჭარბობს ყველა სამუშაო ადგილზე, იქნება ეს მაღალ, საშუალო თუ დაბალკვალიფიციური.

### ძირითადი მიგნებები და დასკვნები

- ტექნოლოგიურ განვითარება და კომპიუტერიზაცია დიდი გავლენას ახდენს შრომის ბაზარზე. ამავდროულად, უნდა აღინიშნოს რომ ეს პროცესი რუტინულ და არარუტინულ სამუშაოებზე განსხვავებულად აისახება. რუტინული სამუშაო მარტივად იცვლება კომპიუტერებით, ხელოვნური ინტელექტითა თუ რობოტებით. სწორედ ეს იწვევს ზუსტად საშუალოკვალიფიციური მუშახელის გადინებას ან უფრო დაბალ ან უფრო მაღალკვალიფიციურ სამუშაოებზე ან თუნდაც უმუშევრობას. ამ პროცესს ეწოდება შრომის პოლარიზაცია, რომელიც ყველაზე უკეთეს შემთხვევაშიც კი, როდესაც საშუალოკვალიფიციურ პერსონალს არ უწევს უმუშევრობაში გადასვლა, იწვევს მათ „გადინებას“ უფრო დაბალკვალიფიციურ და მამასადამე დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე.
- ევროპის ქვეყნებისათვის (ისევე როგორც ზოგადად მსოფლიოსთვის) შრომის პოლარიზაცია ერთ-ერთი აქტუალური პრობლემაა.
- კვლევის შედეგებისა და დოკუმენტების ანალიზის შედეგად, აღმოჩნდა რომ ევროპის ქვეყნებისაგან განსხვავებით, ჩვენს ქვეყანაში ამ მხრივ განსხვავებული სიტუაციაა.
- საქართველოში ძალიან სუსტად ვლინდება შრომის პოლარიზაცია. ხუთწლიანი დინამიკის ანალიზი საშუალებას გვაძლევს დავასკვნათ, რომ სიტუაცია ამ პერიოდში არ შეცვლილ - კვლავ ყველაზე მეტი სამუშაო ადგილი მაღალკვალიფიციურ რგოლშია, რასაც მოსდევს დაბალ და საბოლოოდ საშუალოკვალიფიციური სამუშაოები. ანაზღაურების კონტექსტში კი დაბალანაზღაურებადი სამუშაოები ჭარბობს ყველა

სამუშაო ადგილზე, იქნება ეს მაღალ, საშუალო თუ დაბალკვალიფიციური. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ვთქვათ, რომ კვლევის ჰიპოთეზა დადასტურდა.

- თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ერთი მხრივ უმუშევრობის დონის კლებასთან რაც თავის მხრივ, რა თქმა უნდა, გაზრდის დასაქმებულთა რაოდენობას და მეორე მხრივ ავტომატიზაციის პროცესთან ერთად, იზრდება რისკი, რომ საშუალო და დაბალკვალიფიციური მუშახელი საქართველოში დროდადრო ჩანაცვლდება შედარებით უფრო ნაკლები მაღალკვალიფიციური კადრებით.



## ბიბლიოგრაფია:

1. დიაკონიძე. (2020) შრომის ბაზრის პოლარიზაცია და მისი სპეციფიკა საქართველოში
2. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი 2022; ხელმისაწვდომია:  
<https://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=UserReport&ID=6d62d354-2f42-4614-9038-fdaea4c0d13d>
3. „პროფესიული განათლების შესახებ საზოგადოებრივი აზრის კვლევა“ (2022) პროფესიული უნარების სააგენტო, 2022;
4. Acemoglu, D., & Autor, D. (2010). Skills, tasks, and technologies: implications for employment and earnings (Ser. Nber working paper series, no. w16082). National Bureau of Economic Research.
5. Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553–1597.
6. Autor, D. H., Katz, L., & Kearney, M. (2008). Trends in U.S. wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300–323.
7. Blinder, A. S., and Rueger, A. B. K. 2013. “Alternative Measures of Offshorability: A Survey Approach.” *Journal of Labor Economics* 31: 97–128.
8. Coville A. Fernandez C. Mannava A. Piza C. Raja S. (2019), Empirical Evidence for broadband as a skills-biased technology
9. Fernandez-Macias, E. (2012). Job polarization in Europe? changes in the employment structure and job quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, 39(2), 157–182.
10. Goos, M., & Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118–133.
11. Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. *The American Economic Review*, 99(2), 58–63.
12. Jerbashian, V. (2019). Automation and job polarization: on the decline of middling occupations in Europe. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 81(5), 1095–1116.
13. Wang, J., Caminada, K., Goudswaard, K. and Wang, Ch., (2015). Decomposing Income Polarization and Tax – Benefit Changes Across 31 European Countries and Europe Wide, 2004-2012, Leiden University, Department of Economics.
14. [www.Geostat.ge](http://www.Geostat.ge)
15. <https://www.oecd.org/>
16. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>