

შრომის ბაზრის კოლარიზაცია და
მისი სპეციფიკა საქართველოში

– გამოწვევები სოციალური პოლიტიკისთვის

შრომის ბაზრის პოლარიზაცია და მისი სპეციფიკა
საქართველოში - გამოწვევები სოციალური
პოლიტიკისთვის

(პოლიტიკის დოკუმენტი)

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი

EMC

თბილისი, 2020

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი

EMC

Human Rights Education and Monitoring Center



დოკუმენტი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის (OSGF) მიერ მხარდაჭერილი პროექტის ფარგლებში - "კვლევისა და მონაწილეობითი ადვოკატირების გზით საქართველოში სოციალური უფლებების მხარდაჭერა".

მასში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ გამოხატავდეს ფონდის პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მასალის შინაარსზე.

დოკუმენტის ავტორი: ანა დიაკონიძე
დოკუმენტის ხელმძღვანელი: კოტე ერისთავი
რედაქტორი: მედეა იმერლიშვილი
გარეკანი: სალომე ლაცაბიძე

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, ორგანიზაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

© ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)
მისამართი: ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო
ტელ: +995 032 2 23 37 06

www.emc.org.ge

info@emc.org.ge

<https://www.facebook.com/EMCRIGHTS/>

1. შესავალი

საქართველოში უმუშევრობა უპირველეს პრობლემად მიიჩნევა, თუმცა მნიშვნელოვანია, უმუშევართა რაოდენობაზე მსჯელობის პარალელურად, უფრო სიღრმისეულად ვიკვლიოთ შრომის ბაზარი და შევეცადოთ მის სტრუქტურულად გაანალიზებას. შესაბამისად, მოცემული პოლიტიკის დოკუმენტის მიზანია, არსებული მონაცემების საფუძველზე, გააანალიზოს შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ხარისხი საქართველოში.

პოლარიზაცია, ანუ შრომის ბაზარზე „კარგი“ და „ცუდი“ სამუშაო ადგილების დაპირისპირება, დასავლეთის განვითარებულ ეკონომიკებში მწვავე პრობლემად სახელდება. წინამდებარე ანალიზი კი გვიჩვენებს, რომ საქართველოს შემთხვევაში, ისევე როგორც სხვა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში, პოლარიზაციის ხარისხი გაცილებით მაღალია. სხვაგვარად, ეს იმას ნიშნავს, რომ დაბალკვალიფიციური სამუშაო ადგილებიდან უფრო მაღალკვალიფიციურზე ტრანზიციის შესაძლებლობები მცირდება და სამუშაო ძალის ვერტიკალური მობილობა რთულდება. ეს, თავის მხრივ, განაპირობებს იმას, რომ სამუშაო ძალის უდიდეს ნაწილს, რომელიც „დამწყები პოზიციიდან“ იწყებს კარიერას, შესაბამისი სახელმწიფო პოლიტიკების გარეშე, ძალიან გაუჭირდება თავი დააღწიოს მსგავსი ტიპის სამუშაოს და დასაქმების უფრო „კარგი“ შესაძლებლობები იპოვოს კარიერის შემდეგ ეტაპზე. ამდენად, სამუშაო ძალისათვის ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე კვალიფიკაციისა და უნარების გაძლიერებაზე მიმართულ პროგრამებზე ხელმისაწვდომობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება.

2. რა არის შრომის ბაზრის პოლარიზაცია?

2000-იანი წლების დასაწყისში, ავტორთა ჯგუფმა¹ აღმოაჩინა, რომ ევროპისა და აშშ-ის შრომის ბაზრებზე სწრაფად იკლებდა საშუალო კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილების რაოდენობა. ამასთანავე, მაღალი და დაბალკვალიფიციური სამუშაო ადგილების რაოდენობა სწრაფად იზრდებოდა (იხ. ჩანართი 1). გუსმა და მენინგმა ამ ფენომენს „სამუშაო ადგილების პოლარიზაცია“ უწოდეს. მოგვიანებით, გაჩნდა „კარგი“ და „ცუდი“ სამუშაო ადგილების (lovely and lousy jobs) კონცეფცია, რომელიც შრომის ბაზარზე წარმოქნილ სეგმენტაციაზე მიგვითითებს: „კარგი“ სამუშაო ადგილები შრომის ბაზრის ზედა რგოლში იქმნება; აქ წარმოდგენილი არიან სრულ განაკვეთზე, საშუალო და/ან მაღალი ანაზღაურებით, კონტრაქტით დასაქმებული პირები, რომელთა სამუშაო ადგილები სოციალური დაცულობის მაღალი ხარისხით ხასიათდება.

რაც შეეხება „ცუდ“ სამუშაო ადგილებს, ისინი შრომის ბაზრის ფსკერზე იქმნება და მოკლებულია ზემოთ ჩამოთვლილ პრივილეგიებს. ამ პოზიციებზე დასაქმებულებს ერთი მოკლევადიანი კონტრაქტიდან შემდგომ კონტრაქტამდე ძლივს გააქვთ თავი და სტაბილური სამუშაოს ნაკლებობის გამო მათი სოციალური უსაფრთხოების

¹ Autor, Katz & Kearney (2006), Goos and Manning (2007), Goos, Manning and Salomons (2009)

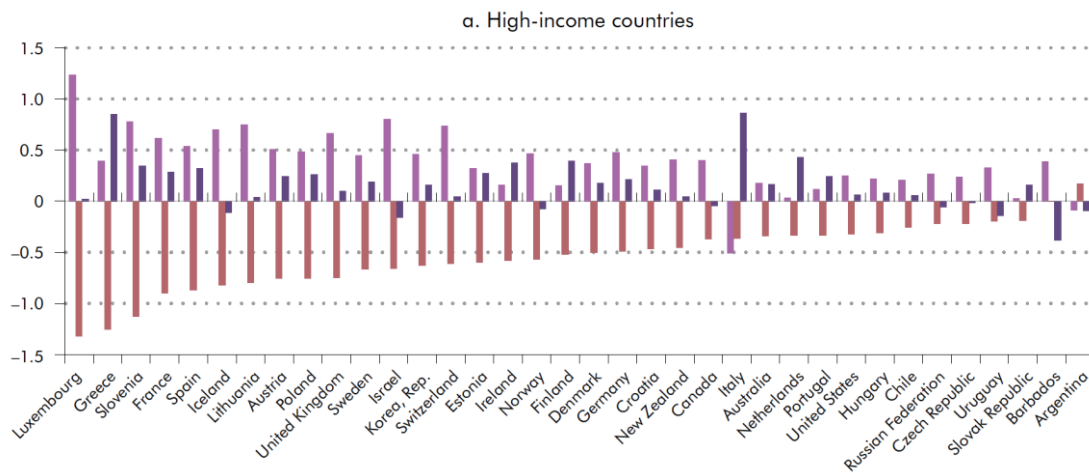
დონეც დაბალია, რომ არაფერი ვთქვათ მძიმე სამუშაო პირობებსა და დაბალ ანაზღაურებაზე.

ჩანართი 1: სამუშაო ადგილების კლასიფიკაცია

მკვლევართა უმრავლესობა სამუშაო ადგილების კლასიფიცირებას საჭირო უნარებისა და კვალიფიკაციის მიხედვით ახდენს. აღნიშნული მიზნით ხშირად გამოიყენება პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი (ISCO), რომელიც უნარების 4 დონეს გამოყოფს. სამუშაო ადგილები, რომლებიც 1-ლი დონის უნარებს (მარტივი ფიზიკური დავალებების შესრულება) საჭიროებს, დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებად მიიჩნევა. ასეთებია, მაგალითად: დამლაგებლები, სამზარეულოს დამხმარეები, ხილის მკრეფავები და ა.შ.). სამუშაო ადგილები, რომლებიც მეორე და მესამე დონის უნარებს მოითხოვს, საშუალო კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილებია. მათ შესასრულებლად საჭიროა უფრო მაღალი არითმეტიკული და წერა-კითხვის უნარები, თუმცა ასევე ხშირია რუტინული ფიზიკური დავალებების შესრულება. ასეთი სამუშაოებია, მაგალითად: მდივანი, ბუღალტერი, მკერავი, ამწის ოპერატორი და ა.შ. და ბოლოს, მე-4 დონის უნარები მოიცავს პრობლემების გადაჭრის, გადაწყვეტილების მიღებისა და სხვა ანალიტიკურ უნარებს. სამუშაოები, რომელთა შესასრულებლად მსგავსი ტიპის უნარებია საჭირო, მაღალკვალიფიციურია და მაგალითად, მოიცავს: სხვადასხვა პროფილის მენეჯერებს, პროგრამისტებს, მასწავლებლებს და ა.შ.

წყარო: https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2905525/ISCO_88COM_A_Guide_for_Users.pdf

სურათი 1: შრომის ბაზრის პოლარიზაცია განვითარებულ ეკონომიკებში



შენიშვნა: იასამნისფერი სვეტი გამოხატავს მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს; სტაფილოსფერი - საშუალო კვალიფიციურს; მუქი ლურჯი სვეტი - დაბალკვალიფიციურს.

წყარო: World Bank, World Development Report, 2016

იქიდან გამომდინარე, რომ შრომის ბაზრის პოლარიზაცია პირდაპირ უკავშირდება ამა თუ იმ სამუშაოზე მოთხოვნილ კვალიფიკაციებს, მის შესახებ სურათს ასევე გვაძლევს სამუშაო ძალის განაწილება კვალიფიკაციების მიხედვით. ევროპის შემთხვევაში, ჩვენ ვხედავთ, რომ პროფესიათა სტანდარტული საერთაშორისო კლასიფიკატორის მიხედვით, საშუალო რგოლის სამუშაო პოზიციებზე დასაქმებულთა რაოდენობა 1995 წლიდან 2010-მდე პერიოდში იკლებს (იხ. სურათი 2).

მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს ისიც, რომ დასაქმებულები შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით არ ხვდებიან „კარგ“ და „ცუდ“ სამუშაო ადგილებზე. ცხადია, მათი უნარები და კვალიფიკაცია მნიშვნელოვან როლს თამაშობს, თუმცა კრიტიკულია იმის აღნიშვნა, რომ თავად ეს უკანასკნელი იმით არის განპირობებული, თუ რამდენად აქვთ სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფებს წვდომა განათლებასა და ტრენინგზე. ამდენად, შრომის ბაზარზე ადამიანის სტატუსი, დიდწილად, მისი სოციალური პოზიციით, ოჯახური მდგომარეობით, ასაკით, სქესით და ა.შ. არის განპირობებული.

ლიტერატურაში შრომის ბაზრის პოლარიზაციის გამომწვევ ორ ძირითად ფაქტორზეა საუბარი. ამათგან პირველი² აქცენტს აკეთებს გლობალიზაციის შედეგად მულტინაციონალური კომპანიების პრაქტიკაზე, წარმოების პროცესი შედარებით დაბალი განვითარების ქვეყნებში გადაიტანონ (ე.წ. ოფშორინგი). აღნიშნულის შედეგად, დასავლეთში საწარმოო სექტორში საშუალო რგოლის პოზიციები იკლებს. მეორე მნიშვნელოვანი არგუმენტი ტექნოლოგიების განვითარებას ეხება, რომელიც შესაძლებლობას იძლევა ფიზიკურად შესრულებული რუტინული ტიპის შრომა რობოტით/მანქანით ჩანაცვლდეს, რასაც სამუშაოს ავტომატიზების პროცესი ეწოდება³.

სურათი 2: დასაქმებულთა განაწილება პროფესიული ჯგუფების მიხედვით ევროპაში⁴

პროფესიული ჯგუფი	1995წ.	2010წ.	ცვლილება%
დაბალანაზღაურებადი	24.1%	27.9%	3.8
დამწყები კვალიფიკაციის მუშაკები ⁵	11%	12.3%	1.3
სერვისისა და გაყიდვების სფეროს მუშაკები	13.1%	15.7%	2.6
საშუალოდ ანაზღაურებადი	48.3%	36.6%	-11.7
ოფისის დამხმარე მუშაკები	17.6%	14.9%	-2.7
ხელოსნები და მონათესავე სფეროს მუშაკები	18.2%	12%	-6.2
დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები	12.5%	9.7%	-2.8
მაღალანაზღაურებადი	27.6%	35.5%	7.9
მენეჯერები	4.9%	5.9%	3.3
პროფესიონალები	8.9%	12.6%	3.7
ტექნიკოსები და ასოცირებული	13.7%	17%	1.0

² Oldenski, 2014

³ Autor & Katz, 1999, Goos et.al. 2014

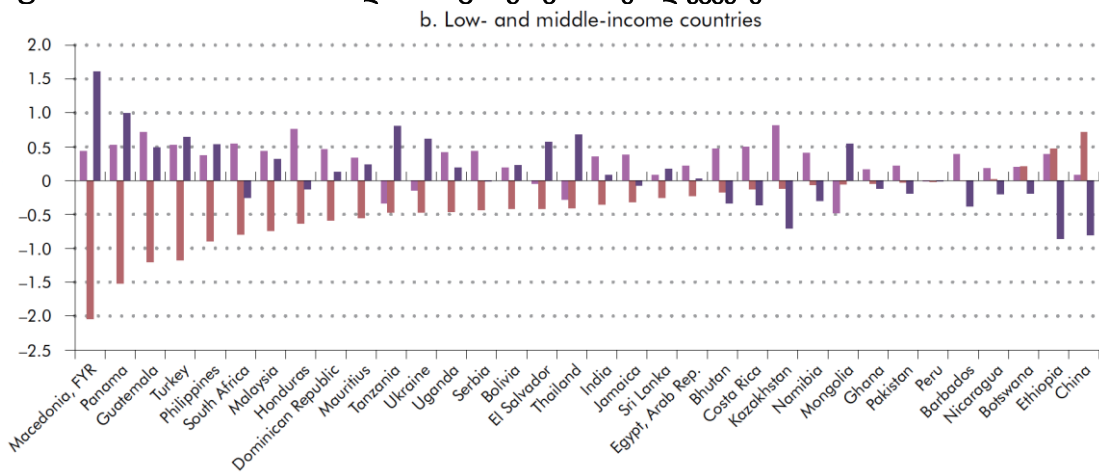
⁴ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/06804863-en.pdf?expires=1576217100&id=id&accname=guest&checksum=007237DC8DC8D751B43E596926351AB9>

⁵ პროფესიათა სტანდარტული საერთაშორისო კლასიფიკატორის მიხედვით, „დამწყები კვალიფიკაციის მუშაკები“ მოიცავს შემდეგ დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს: დამხმარეები, დამლაგებლები, ფიზიკური მუშები, ტრანსპორტის, მოპოვებითი ინდუსტრიისა და წარმოების მუშები და ა.შ.

წყარო: European Commission, 2018

ავტომატიზება პირველ რიგში ისეთ სამუშაო ადგილებს ემუქრება, რომლებიც რუტინული დავალებების შესრულებას მოითხოვს, ეს კი ძირითადად საშუალო კვალიფიკაციების მქონე სამუშაო ადგილებს მიემართება. ამდენად, საშუალო რგოლი ან იმის გამო მცირდება, რომ მას მანქანა/ტექნოლოგია ანაცვლებს, ან იმის გამო, რომ მთლიანად სამუშაო პროცესის ოფშორინგი ხდება. აღსანიშნავია ისიც, რომ დაბალკვალიფიციურ პოზიციებს ეს საფრთხეები ნაკლებად ემუქრება, რადგანაც ისინი უმეტესად სერვისის სექტორშია თავმოყრილი (სერვისის ოფშორინგი ვერ მოხდება) და ხშირად ფიზიკურ, არარუტინულ შრომას მოითხოვენ (მაგ. დამლაგებელი, ძიძა), რომლის ავტომატიზება რთულია. ამიტომაც, განვითარებულ ქვეყნებში შრომის ბაზრის პოლარიზაციას ქვიშის საათის ფორმა აქვს.

სურათი 3: შრომის ბაზრის პოლარიზაცია განვითარებად ქვეყნებში



შენიშვნა: იასამნისფერი სვეტი გამოხატავს მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს; სტაფილოსფერი - საშუალო კვალიფიციურს; მუქი ლურჯი სვეტი - დაბალკვალიფიციურს
წყარო: World Bank, World Development Report, 2016

შრომის ბაზრის პოლარიზაცია საკმაო ხანს მხოლოდ განვითარებული ქვეყნებისთვის დამახასიათებელ ფენომენად ითვლებოდა. თუმცა 2016 წელს გამოქვეყნებულ ანგარიშში⁶ მსოფლიო ბანკმა აჩვენა, რომ პოლარიზაცია აშკარად შეინიშნება განვითარებად ქვეყნებშიც (იხ. სურათი 3). საინტერესოა ისიც, რომ განვითარებულ ეკონომიკებში შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ხარისხი სხვადასხვა კვლევის მიხედვით განსხვავებულია (ზოგ შემთხვევაში ძალიან მაღალია, სხვა შემთხვევაში ნაკლებად). კვლევის შედეგებში აღნიშნული სხვაობები განსხვავებული მეთოდოლოგიის დამსახურებაა. თუმცა მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ განვითარებადი ეკონომიკების შემთხვევაში შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ძალიან მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება იმის მიუხედავად, თუ რომელ მეთოდოლოგიას იყენებენ მკვლევრები⁷. მსოფლიო ბანკის მიხედვით, ეს იმაზე მიგვითითებს, რომ პოლარიზაცია გაცილებით მწვავეა განვითარებად ქვეყნებში, იმდენად, რამდენადაც

⁶ Digital Dividens, World Development Report, World Bank, 2016

⁷ Raja, Khan (forthcoming) - Risk of Automation for Jobs in the Developing World, World Bank

აქ დიდია ისეთი სამუშაო ადგილების რაოდენობა, რომელიც რუტინულ შრომას მოითხოვს და შესაბამისად ადვილად ავტომატიზებადია.

3. შრომის ბაზრის პოლარიზაცია საქართველოში

შრომის ბაზრის პოლარიზაციის დასადგენად მკვლევრები სხვადასხვა მეთოდოლოგიას იყენებენ და ერთი განსაზღვრული მიდგომა არ არსებობს. მოცემულ ნაშრომში წარმოდგენილია ის სტატისტიკა, რომელსაც საქართველოში პოლარიზაციის შესახებ პირველადი წარმოდგენის შექმნა შეუძლია. მაგალითად, მე-4 სურათზე ნაჩვენებია დასაქმებულთა განაწილება პროფესიული ჯგუფების მიხედვით. იგი შექმნილია ნაშრომის პირველ სექციაში წარმოდგენილი ცხრილის მიხედვით, რომელიც შრომის ბაზრის პოლარიზაციას ევროპის მასშტაბით ასახავს. პირველი ცხრილის მსგავსად, საქართველოს შემთხვევაში, პროფესიული ჯგუფების განაწილება წარმოდგენილია პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის (ISCO) მიხედვით.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მე-4 სურათში ნაჩვენებ დასაქმებულთა განაწილებაში არ ფიგურირებენ სოფლის მეურნეობის სფეროს მუშაკები. 2017 წელს ისინი მთლიანად დასაქმებულთა 53.3%, ხოლო 2018 წელს კი, 47.3%-ს შეადგენდნენ. ISCO-ს მიხედვით, დასაქმებულთა ეს ჯგუფი საშუალო კვალიფიკაციის მქონე მუშაკებად მიიჩნევა, თუმცა ქართული კონტექსტიდან გამომდინარე, მათი ამ ჯგუფში მოაზრება უადგილო იქნებოდა. ამას, პირველ რიგში, განაპირობებს ის, რომ სოფლის მეურნეობის მუშაკები საერთოდ არ არიან წარმოდგენილნი ფორმალურ შრომის ბაზარზე. მათი აბსოლუტური უმრავლესობა ნატურალური მეურნეობითაა დაკავებული და ოფიციალურად თვითდასაქმებულად კლასიფიცირდებიან.

სურათი 4: დასაქმებულთა განაწილება პროფესიული ჯგუფების მიხედვით საქართველოში

პროფესიული ჯგუფი	2017	2018
დაბალკვალიფიციური	15.1%	16.7%
დამწყები კვალიფიკაციის მუშაკები ⁸	6.5%	7%
სერვისისა და გაყიდვების სფეროს მუშაკები	8.6%	9.7%
საშუალოკვალიფიციური	12.7%	16.7%

⁸ პროფესიათა სტანდარტული საერთაშორისო კლასიფიკატორის მიხედვით, „დამწყები კვალიფიკაციის მუშაკები“ მოიცავს შემდეგ დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს: დამხმარეები, დამლაგებლები, ფიზიკური მუშები, ტრანსპორტის, მოპოვებითი ინდუსტრიისა და წარმოების მუშები და ა.შ.

ოფისის დამხმარე მუშაკები	2.9%	3.6%
ხელოსნები და მონათესავე სფეროს მუშაკები	5.5%	7.6%
დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები	4.3%	5.5%
მაღალკვალიფიციური	18.9%	19.3%
მენეჯერები	3.7%	3.6%
პროფესიონალები	9.5%	9.3%
ტექნიკოსები და ასოცირებული პროფესიონალები	5.7%	6.4%

წყარო: სამუშაო ძალის კვლევა 2017, 2018, სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

მე-4 სურათი ძალიან სუსტად გამოხატულ პოლარიზაციაზე მიგვითითებს. მაგალითად, 2017 წლის მონაცემებით, საშუალო კვალიფიკაციების მქონე სამუშაო ადგილების რგოლი ყველაზე მცირეა, თუმცა 2018-ში საშუალო და დაბალკვალიფიციური სამუშაო ადგილები რაოდენობრივად ერთმანეთს უთანაბრდება. თუმცა აქვე უნდა ითქვას, რომ ორწლიან დინამიკაზე დაკვირვება ტენდენციების დასადგენად საკმარისი არ არის. საამისოდ მონაცემებზე გაცილებით დიდი პერიოდის განმავლობაშია საჭირო დაკვირვება, თუმცა ამის შესაძლებლობა ამჟამად არ გვაქვს. პროფესიული ჯგუფების მიხედვით დასაქმებულთა განაწილების შესახებ სტატისტიკა საქართველოში მხოლოდ 2017 წლიდან არის ხელმისაწვდომი.

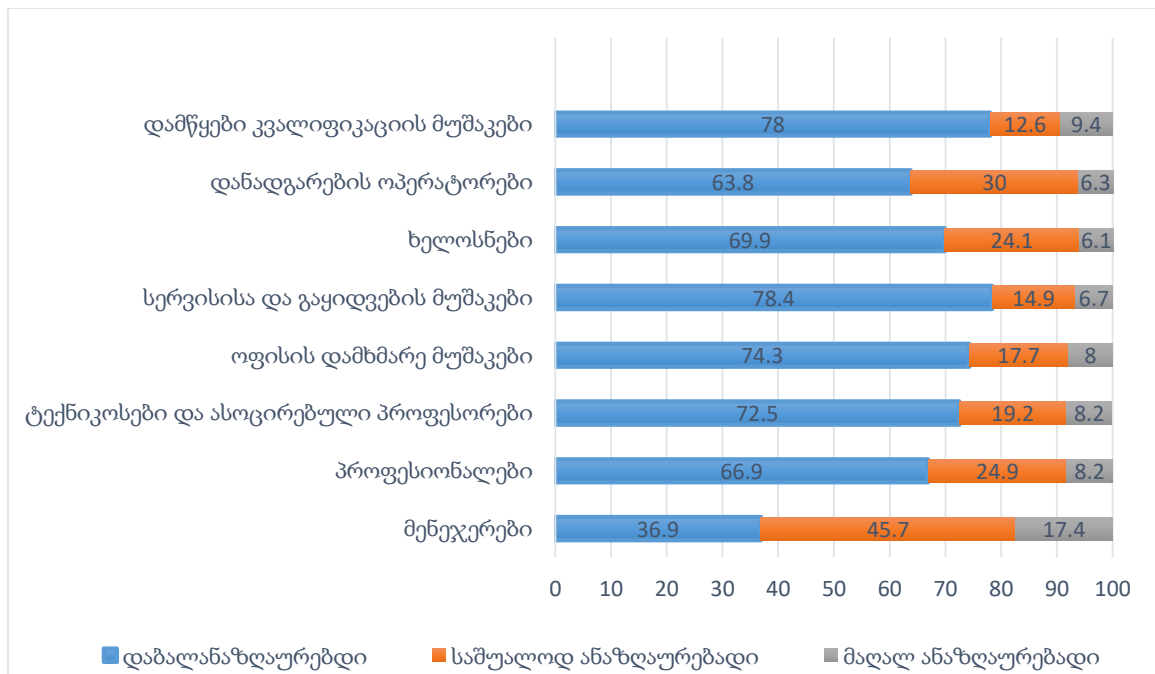
მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ევროპისგან განსხვავებით, საქართველოში შრომის ბაზრის პოლარიზაციაზე წარმოდგენას მხოლოდ პროფესიული ჯგუფების გადანაწილების სურათი ვერ შეგვიქმნის. ევროპული და ამერიკული კვლევების შემთხვევაში, სამუშაო ადგილების გადანაწილება კვალიფიკაციების მიხედვით (მაგ. ISCO-ს მიხედვით), გულისხმობს მათ გადანაწილებას შემოსავლების მიხედვითაც. ეს იმით არის განპირობებული, რომ აღნიშნულ ქვეყნებში ანაზღაურება კვალიფიკაციის დონეს შეესაბამება, და შესაბამისად, ამ ორი ცვლადის მიხედვით მუშაკების განაწილება მეტნაკლებად იდენტურია. *ქართულ რეალობაში კი ეს ორი მახასიათებელი ერთმანეთთან ლოგიკურად დაკავშირებული არ არის. უფრო მეტიც, როგორც სურათი 5 აჩვენებს, საქართველოში ნებისმიერ პროფესიულ ჯგუფში რაოდენობრივად ყველაზე დიდი წილი დაბალი ანაზღაურების მქონე სამუშაო ადგილებზე მოდის.*

მაღალი კვალიფიკაციის სამუშაო პოზიცია ავტომატურად არ ნიშნავს მაღალ ანაზღაურებას. მაგალითად, მენეჯერთა ჯგუფში (რომელშიც კლასიფიკატორის მიხედვით შედიან მენეჯერები ყველა სექტორიდან, ასევე, მაღალი რანგის

⁹ მოცემული ანალიზის ფარგლებში ანაზღაურების დონეები დაყოფილია შემდეგნაირად: დაბალი - თვიური 600 ლარი ან მასზე ნაკლები, საშუალო - თვიური 601-1500 ლარამდე და მაღალი - თვიური - 1501 ან მეტი ლარი.

თანამდებობის პირები, მთავრობის წევრები და ა.შ.) 37%-ს თვეში 600 ლარამდე ანაზღაურება აქვს, თითქმის ნახევარს აქვს საშუალო ხელფასი, ხოლო მაღალი ანაზღაურება (1500 და მეტი) მხოლოდ 17%-ს. სხვა პროფესიულ ჯგუფებთან შედარებით, ეს ყველაზე კარგი მაჩვენებელია. დანარჩენ ჯგუფებში დაბალი ანაზღაურების მქონეთა წილი 64%-დან 79%-მდე მერყეობს. ამდენად, მე-4 სურათში სამუშაო პოზიციების დაყოფა დაბალ, საშუალო და მაღალანაზღაურებად ჯგუფებად ხელოვნური გამოდის. უფრო უპრიანი იქნება, თუ სამუშაო ადგილებს ან ძალიან მაღალ, ან ძალიან დაბალ ანაზღაურებად ჯგუფებად დავყოფთ. შესაბამისად, ეს მაჩვენებლები იმაზე მიგვითითებს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე პოლარიზაცია არის, მაგრამ იგი გაცილებით უფრო მწვავეა, ვიდრე

სურათი 5: სამუშაო ადგილების განაწილება შემოსავლების¹⁰ მიხედვით საქართველოში (%)

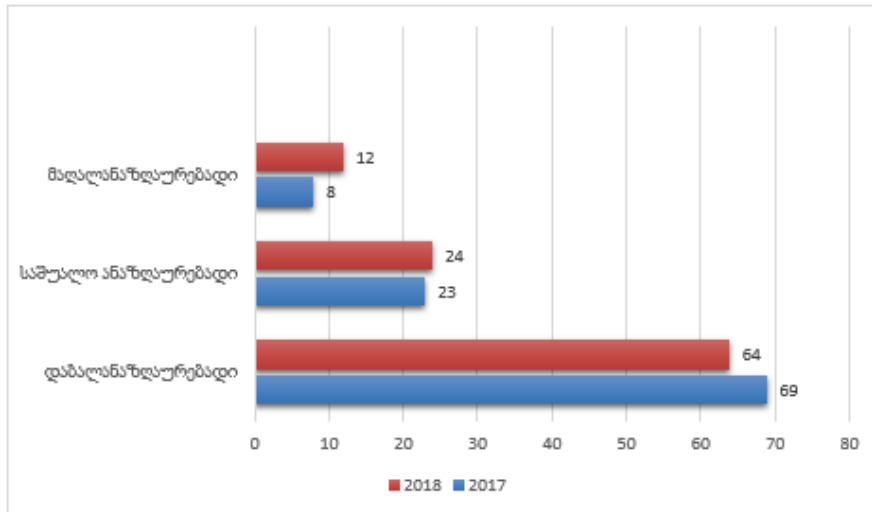


წყარო: სამუშაო ძალის კვლევა, სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018

განვითარებულ ქვეყნებში: თუკი ამ უკანასკნელში თანაბრად იზრდება როგორც დაბალანაზღაურებადი, ისე მაღალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილები და ქრება შუა რგოლი, საქართველოში დაბალკვალიფიციური სამუშაო ადგილი არაპროპორციულად ბევრია, ხოლო მაღალანაზღაურებადი კი - მცირე (იხ. სურათი 6). ამდენად, თუკი განვითარებულ სამყაროში პოლარიზაციას ქვიშის საათის ფორმა აქვს, ჩვენთან მას უფრო პირამიდის გამოსახულება შეესაბამება!

¹⁰ მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ხელფასების შესახებ წარმოდგენილი მონაცემები ეფუძნება სამუშაო ძალის კვლევადან მიღებულ ინფორმაციას, ამდენად, ეს გახლავთ დასაქმებულთა მიერ მოწოდებული ინფორმაცია. ობიექტურობისათვის, მნიშვნელოვანია ხელფასების შესახებ ინფორმაცია საწარმოთა კვლევის შედეგებიდან იყოს აღებული, თუმცა, სამწუხაროდ, საქართველოში ჩატარებული საწარმოთა კვლევა ხელფასის შესახებ დისაგრეგირებულ მონაცემებს არ იძლევა.

სურათი 6: სამუშაო ადგილების განაწილება ანაზღაურების მიხედვით საქართველოში



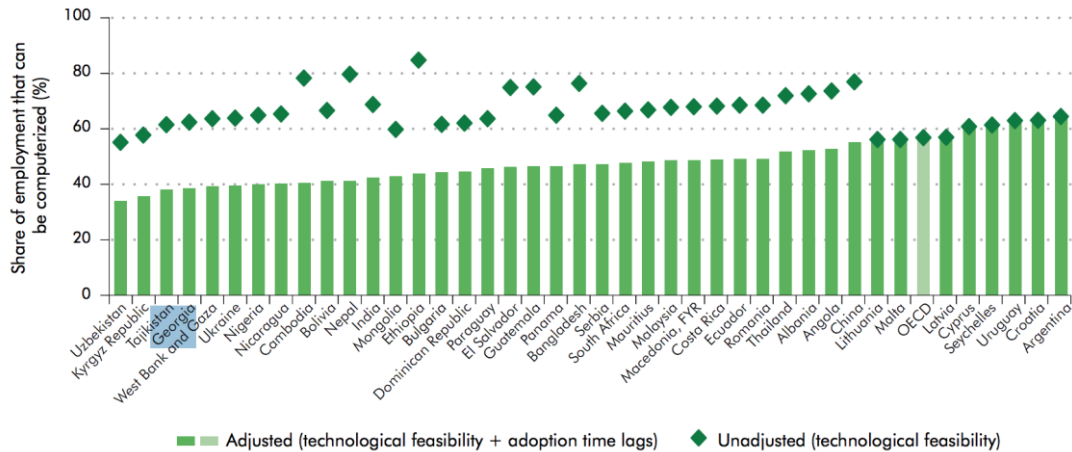
წყარო: სამუშაო ძალის კვლევა, სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

რთულია დაზუსტებით პასუხის გაცემა კითხვაზე, თუ რა იწვევს შრომის ბაზრის პოლარიზაციას საქართველოს შემთხვევაში. თუმცა ნაკლებ სავარაუდოა, რომ ეს საშუალო რგოლის პოზიციების ოფშორინგით იყოს გამოწვეული, იმდენად, რამდენადაც ქვეყანაში წარმოება მინიმალურადაა განვითარებული. შესაბამისად, იგი შუა რგოლის სამუშაო ადგილების იმ კრიტიკულ მასას არ ქმნის, რასაც, მაგალითად, ადგილი აქვს ევროპასა და აშშ-ში. თუმცა, ცხადია, საქართველოს ადგილი გლობალურ ღირებულებათა ჯაჭვში მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სამუშაო ადგილების არსებულ პოლარიზაციას.

აქვე არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ შრომის ბაზრის პოლარიზაციის მეორე მნიშვნელოვან განმაპირობებლად ტექნოლოგიები მოიაზრება. მსოფლიო ბანკის მიხედვით, სამუშაო ადგილების დაახლოებით 40% საქართველოში ავტომატიზებას (კომპიუტერით ჩანაცვლებას) ექვემდებარება (იხ. სურათი 7).

სურათი 7: დასაქმების წილი, რომელიც ავტომატიზებას ექვემდებარება

Estimated share of employment that is susceptible to automation, latest year



წყარო: World Bank, 2016

იმავე კვლევის მიხედვით, რაც უფრო მაღალია დასაქმებულის განათლების/კვალიფიკაციის ხარისხი, მით უფრო დაბალია მისი სამუშაოს ავტომატიზების რისკი. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ტექნოლოგიების გავრცელებას განსხვავებული ეფექტი აქვს სხვადასხვა კვალიფიკაციების მქონე მუშაკებზე. იგი დადებითი მოვლენაა მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალისთვის, იმდენად, რამდენადაც ზრდის მათ პროდუქტიულობას, და შესაბამისად, ხელფასს, დაბალკვალიფიციური კადრის საჭიროებას კი ამცირებს (ე.წ. skills-biased technological change). აღნიშნული ეფექტი გამოვლინდა საქართველოს შემთხვევაშიც, როდესაც კომპანიების ინტერნეტიზაცია და მათი ელექტრონულ კომერციაზე გადასვლა შეისწავლეს¹¹. ამდენად, შეიძლება დავასკვნათ, რომ ტექნოლოგიების განვითარება მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ქართული შრომის ბაზრის პოლარიზებაში.

4. რა შედეგები მოჰყვება შრომის ბაზრის პოლარიზაციას?

სტატიაში განხილული მონაცემების თანახმად, შრომის ბაზრის პოლარიზაცია დასაქმებულთა უმეტესობაზე უარყოფითად აისახება. მაღალკვალიფიციური მუშაკებისთვის ტექნოლოგიები მათი პროდუქტიულობის ზრდის შესაძლებლობას იძლევა. ხოლო ისინი, ვისაც უნარებისა და კვალიფიკაციების დაბალი დონე აქვთ, კიდევ უფრო მარტივად ჩანაცვლებადი ხდებიან, რაც უფრო მეტად ასუსტებს შრომის ბაზარზე მათი მოლაპარაკების წარმოების ძალაუფლებას.

„კარგი“ და „ცუდი“ სამუშაო ადგილები ყოველთვის არსებობდა, მაგრამ შრომის ბაზრის პოლარიზაციის სპეციფიკა ის გახლავთ, რომ იკლებს „ცუდი“ სამუშაოებიდან „კარგზე“ ტრანზიციის შესაძლებლობები! საშუალო რგოლის შემცირება ასუსტებს დასაქმებულთა ვერტიკალური მობილობის შესაძლებლობას. უფრო მარტივად რომ ვთქვათ, თუ კარიერას დაბალანაზღაურებადი, დაბალკვალიფიციური სამსახურით

¹¹ Coville et. al. (2019), Empirical Evidence for broadband as a skills-biased technology

იწყებ, უფრო და უფრო რთულდება მაღალკვალიფიციურ სექტორში გადანაცვლება! შრომის ბაზრის პოლარიზაცია მიგვითითებს იმგვარ რეალობაზე, რომელშიც საშუალო კვალიფიკაციების მქონე სამუშაო ადგილები, რომლებიც აუცილებელია საშუალო ფენის არსებობისთვის, ადგილს უთმობს ან მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს, რომელთა მოთხოვნებს სამუშაო ძალის მხოლოდ მცირე ნაწილი აკმაყოფილებს, ან დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს, სადაც დამსაქმებლის მოთხოვნების დაკმაყოფილება შედარებით ადვილია.

განვითარებადი ქვეყნების შესწავლის დროს მსოფლიო ბანკმა დაასკვნა¹², რომ სამუშაო ადგილები, რომელთაც ავტომატიზება ემუქრება, ძირითადად წარმოდგენილია დაბალი განათლების მქონე მუშაკებით, რომლებიც შემოსავლების განაწილების ქვედა 40%-ს შეადგენენ. შესაბამისად, ავტომატიზების გაზრდილი რისკი ნაკლებადკვალიფიციურ მუშახელს კიდევ უფრო მოწყვლად მდგომარეობაში აყენებს: იმდენად, რამდენადაც კომპანიები მიდრეკილი არიან ტექნოლოგიების წყალობით დაბალკვალიფიციური მუშაკები ნაკლები რაოდენობის მაღალკვალიფიციური კადრით ჩაანაცვლონ, დაბალკვალიფიციურ მუშაკთა შორის უმუშევრობის დონე იზრდება. შედეგად, ამ უკანასკნელთა ჯგუფში გაიზრდება კონკურენცია. თავის მხრივ, კონკურენციის ზრდა ხელფასების დაწევას განაპირობებს, რადგან ერთადერთი, რითაც დაბალკვალიფიციურ უმუშევრებს შეუძლიათ ერთმანეთს კონკურენცია გაუწიონ, დამსაქმებლისათვის მათი შრომის შედარებით დაბალ ფასად შეთავაზებაა.

საბოლოო ჯამში, ცხადია, რომ პოლარიზაცია შრომის ბაზარზე ასევე ზრდის სახელფასო სხვაობას დაბალ და მაღალკვალიფიციურ მუშაკებს შორის, რაც არცთუ სასიკეთო მოვლენაა ისეთი ქვეყნისათვის, სადაც ეკონომიკური უთანასწორობის მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია: ჯინის ინდექსი საქართველოში 2017 წლის მონაცემებით, 37.9-ს შეადგენს¹³. შედარებისთვის, მეზობელ სომხეთში ეს ინდექსი იმავე წლისთვის 33.6 იყო¹⁴.

5. როგორ შეიძლება გავუმკლავდეთ პოლარიზაციით გამოწვეულ უარყოფით შედეგებს?

ზემოთ მიმოხილულ უარყოფით შედეგებთან გასამკლავებლად რამდენიმე მნიშვნელოვანი საპასუხო პოლიტიკა შეიძლება გამოიყოს:

1. **კვლევა** - როგორც ბოლო პერიოდის ლიტერატურა მიუთითებს, ტექნოლოგიების გავლენა შრომის ბაზარზე არ გამოიხატება მხოლოდ იმაში, რომ გარკვეული სამუშაო ადგილები ქრება და სხვა (ახალი) ტიპის სამუშაოები ჩნდება. უფრო სწორი იქნებოდა იმის მტკიცება, რომ ტექნოლოგიები ცვლიან კონკრეტულ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულთა მიერ შესრულებული დავალებების კონფიგურაციას. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ვიცოდეთ, რა გავლენას იქონიებს ტექნოლოგიური განვითარება სხვადასხვა სამუშაო პოზიციაზე: შესასრულებელი

¹² Raja, Khan (forthcoming) - Risk of Automation for Jobs in the Developing World, World Bank

¹³ <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=GE>

¹⁴ <https://www.indexmundi.com/facts/armenia/indicator/SI.POV.GINI>

დავალებების რა ნაწილს „ჩაანაცვლებს“, ან რომელი ტიპის დავალებების შესრულებაში დაგვეხმარება? (მაგ. მონაცემთა დამუშავების პროგრამები ეხმარება ანალიტიკოსებს თავიანთი საქმის შესრულებაში, საბუღალტრო პროგრამები კი ბუღალტერის, როგორც მუშაკის პროფესიის საჭიროებას ამცირებს).

2. ინვესტირება უნარებისა და კვალიფიკაციების ამაღლებაში:
დაბალკვალიფიციური სამუშაო ძალა შრომის ბაზარზე წამგებიან პოზიციაშია - ანაზღაურება დაბალია, სამუშაოს დაკარგვის რისკი - მაღალი! შესაბამისად, ერთადერთი გამოსავალი საიმისოდ, რომ ამ მდგომარეობას თავი დააღწიონ, კვალიფიკაციის დონის ამაღლებაა. ზოგადად თუ ვიტყვით, ეს გულისხმობს ცვლილებებს როგორც საგანმანათლებლო სისტემაში, ისე კონკრეტულ მექანიზმებს, რომელიც სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის ამაღლებაზეა მიმართული. ეს უკანასკნელი, პირველ რიგში, უმუშევართა პროფესიულ მომზადება-გადამზადებას გულისხმობს. მოქალაქეებს ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, შეიძინონ ახალი უნარები.

აქვე აუცილებელია ითქვას, რომ სამუშაო ძალის უნარების განვითარება სრულყოფილად ვერ მოხერხდება დამსაქმებლების მონაწილეობის გარეშე! რადგან მათ აქვთ ზუსტი ინფორმაცია, თუ როგორი ტიპის კადრია კონკურენტული შრომის ბაზარზე. დამსაქმებლების (კერძო სექტორის) ჩართვა სამუშაო ძალის მომზადებაში საკმაოდ პრობლემური საკითხია, რადგან მათ ან თანამშრომელთა გადამზადების რესურსი არ აქვთ, ან მოტივაცია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფოებმა სხვადასხვა გზა დასახეს მათ ჩასართავად სამუშაო ძალის მომზადებაში. თუ ზოგადად შევაჯამებთ, ამ მხრივ ორი ტიპის გამოცდილება არსებობს: არიან ქვეყნები, რომლებიც წარმატებით მისდევენ დუალურ განათლებას¹⁵. ამ სისტემაში კომპანიები მასიურ ინვესტიციას დებენ მომავალი კადრის (შეგირდების) პროფესიულ მომზადებაში. თუმცა იმისათვის, რათა კომპანიებს მსგავსი ინვესტიციის სურვილი გაუჩნდეთ, ამ ქვეყნებში (მაგ. გერმანია, ავსტრია) ინდუსტრიული ურთიერთობები მკაცრად რეგულირებულია, ასევე ხდება ხელფასების დონის სექტორული რეგულირება, რაც ამცირებს კომპანიების რისკს, რომ მათ მიერ მომზადებულ შეგირდებს სხვა დამსაქმებელი გადაიბირებს.

უფრო ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში მსგავსი მოდელის გადატანა წარმატებულად ვერ ხორციელდება. თუმცა აქაც არსებობს სამუშაო ძალის განვითარებაზე ორიენტირებული პოლიტიკის ალტერნატიული გამოცდილება. მაგალითად, დიდ ბრიტანეთში 2017 წელს შემოიღეს Training Levy Scheme¹⁶, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელი, რომლის სახელფასო ხარჯი წლიურად 3 მილიონ ფუნტზე მეტია, სახელფასო ხარჯის 0.5%-ს წლიურად იხდის ტრენინგის ფონდში. შემდეგ მათ შეუძლიათ აღნიშნულ ფონდს მიმართონ და მოითხოვონ თანხა თავიანთი შეგირდების/თანამშრომელთა ტრენინგისათვის. რაც შეეხება სხვა, მცირე ზომის კომპანიებს, ისინი არ იხდიან გადასახადს ტრენინგის ფონდში. მცირე ზომის კომპანიების შეგირდების ტრენინგის სუბსიდირებას ახდენს სახელმწიფო 95%-ით ტრენინგის ფონდიდან, ხოლო ფირმას, რომელსაც 50-ზე ნაკლები თანამშრომელი

¹⁵ <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html>

¹⁶ <https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-levy/apprenticeship-levy>

ჰყავს, შეგირდების ტრენინგის საფასური სრულად აქვს სუბსიდირებული. მეორე მხრივ, სინგაპურმა 2016 წელს დაწერა ინდივიდუალური ტრენინგ-კრედიტის სისტემა (Individual Trainings Credits System) ¹⁷, რომლის ფარგლებშიც 25 წლის ზემოთ ნებისმიერი მოქალაქე იღებს წლიურად 500 დოლარს, რომლის განაღდება მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ ავტორიზებულ ტრენინგ ცენტრებში მომსახურების მისაღებად არის შესაძლებელი.

3. სახელფასო პოლიტიკის გადახედვა - სამუშაო ძალის მომზადება მნიშვნელოვანი პოლიტიკის კურსია, თუმცა მას არ შეუძლია მოაგვაროს პოლარიზაციის პრობლემა - თანამედროვე სერვის ეკონომიკებისათვის შრომის ბაზრის პოლარიზაცია გარდაუვალი ფენომენია. ამის გაცნობიერების შემდეგ, დასავლეთის ეკონომიკებში დაიწყო საუბარი „ბაზისური მინიმუმის“ (basic minimum income) შესახებ, რომელიც ტექნოლოგიური უმუშევრობის საკომპენსაციო ზომად განიხილება. თუმცა ბაზისური მინიმუმი, როგორც სოციალური პოლიტიკა, საკმაოდ ახალია და არც მისი გატარების დიდი გამოცდილება არსებობს საიმისოდ, რომ მისი ეფექტიანობის შესახებ დასკვნების გამოტანა შევძლოთ. ამდენად, საქართველოსთვის გაცილებით ადეკვატურია მინიმალური ხელფასის შესახებ დისკუსია, რომელიც ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტია ეკონომიკური უთანასწორობის შესამსუბუქებლად. მინიმალურ ხელფასს ასევე მნიშვნელოვანი გავლენა შეიძლება ჰქონდეს სოციალური დახმარების მიმღებთა ეკონომიკურ გააქტიურებაზე, რადგანაც ამჟამად დასაქმებით მიღებული ხელფასი მოსახლეობის ამ ჯგუფისათვის სოციალურ დახმარებაზე ბევრად მეტი არ არის. შესაბამისად, მათი მოტივაცია, შეუერთდნენ ფორმალურ შრომის ბაზარს, ნაკლებია¹⁸. ცხადია, მინიმალური ხელფასის შემოღება ქვეყნის სოციო-ეკონომიკური მახასიათებლების გათვალისწინებით უნდა მოხდეს და წინასწარ კვლევას უნდა ეფუძნებოდეს.

6. რეკომენდაციები

დოკუმენტში მოყვანილი ანალიზიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანი იქნება შემდეგი რეკომენდაციების გათვალისწინება:

- სახელმწიფოს უნდა ჰქონდეს სამუშაო ძალის კვალიფიკაციების განვითარების მწყობრი და თანმიმდევრული პოლიტიკა, რომელიც ადამიანს მისცემს შესაძლებლობას, კარიერის ნებისმიერ ეტაპზე გაიუმჯობესოს კვალიფიკაციები ან მიიღოს ახალი ტიპის კვალიფიკაცია
- სამუშაო ძალის მომზადების პროცესში კრიტიკულად მნიშვნელოვანია კერძო სექტორის ჩართვა. საამისოდ კი აუცილებელია მოიძებნოს ის წამახალისებელი მექანიზმები, რომლებიც კერძო სექტორს მოტივაციას შესძენს, ინვესტირება განახორციელოს სამუშაო ძალის მომზადებაში
- აღნიშნული პოლიტიკის წარმატებით განხორციელების შემთხვევაშიც კი, შრომის ბაზრის პოლარიზაცია გარდაუვალია. ამდენად, მნიშვნელოვანია მთავრობამ განიხილოს მინიმალური ხელფასის შემოღების იდეა, რომელიც

¹⁷ <https://www.skillsfuture.sg/>

¹⁸ <https://sao.ge/files/auditi/auditis-angarishebi/2016/tb-socialuri-daxmarebebi.pdf>

გაზრდილი ეკონომიკური უთანასწორობის შერბილების საშუალებად შეიძლება განვიხილოთ.

ბიბლიოგრაფია:

Autor, D. and L. Katz, (1999), Changes in the wage structure and earnings inequality, In Ashenfelter, O. and Card, D., editors, Handbook of Labor Economics, Vol. 3A, pp. 1463–1555.

Coville A. Fernandez C. Mannava A. Piza C. Raja S. (2019), Empirical Evidence for broadband as a skills-biased technology

European Commission (2018), Employment and Social Developments in Europe, Annual review 2018

ხელმისაწვდომია:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150>

Goos, M., A. Manning, and A. Salomons (2014), Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring, American Economic Review, Vol. 104, No. 8, pp. 2509–2526, ILO (2015), World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs

Goos, M., A. Manning and A. Salomons (2009), Job polarization in Europe, American Econo, Vol. 99, No. 2, pp. 58–63.

Oldenski, L. (2014), Offshoring and the polarization of the U.S. labor market, Industrial and Labor Relations Review.

Raja S. Khan B. (forthcoming) – The Risk of Automation of Jobs in the Developing World, World Bank

World Bank (2016), World Development Report – Digital Dividens ხელმისაწვდომია

<http://documents.worldbank.org/curated/en/896971468194972881/pdf/102725-PUB-Replacement-PUBLIC.pdf>