

ხელოვნური ინტელექტის მიერ სამუშაო ადგილების ჩანაცვლებისა და ახლის შექმნის ანალიზი

Analysis of job displacement and creation by artificial intelligence

შოთა გურული Shota Guruli

ეკონომიკის დოქტორი, ასისტენტ პროფესორი
საქართველოს საერთაშორისო უნივერსიტეტი ჯიუ
Ph.D. in Economics, Assistant Professor
Georgian International University GIU
shota.guruli@giu.edu.ge
<https://doi.org/10.61950/giu.3.2025.12110>

აბსტრაქტი

ხელოვნური ინტელექტი (AI) გარდაქმნის შრომის ბაზრებს ავტომატიზაციის, სამუშაო ადგილების შეცვლისა და ახალი დასაქმების შესაძლებლობების შექმნის გზით. კვლევაში გამოყენებულია აღწერილობითი და შედარებითი კვლევის დიზაინი სხვადასხვა ინდუსტრიებში ხელოვნური ინტელექტის გავლენის ანალიზის მიზნით, სტატისტიკური ტენდენციების ანალიზის, სექტორის შედარებითი შეფასებისა და NVivo-ს სტილის ინტერვიუს ხარისხობრივი ანალიზის გამოყენებით. შედეგები მიუთითებს, რომ ისეთი ინდუსტრიები, როგორიცაა წარმოება და საცალო ვაჭრობა, გამოირჩევიან სამუშაო ადგილების მაღალი გადაადგილების მაჩვენებელით (45% და 35%), ხოლო ჯანდაცვისა და განათლების სფეროებში უფრო მეტი სამუშაო ადგილის შექმნა ხდება ხელოვნური ინტელექტის მეშვეობით (50% და 60%). გამოვლენილი ძირითადი გამოწვევა არის AI უნარების დეფიციტი (AI skills gap), სადაც გამოკითხულთა 84% ხაზს უსვამს სამუშაო ძალის ადაპტაციის სირთულეებს AI-სთან დაკავშირებული სასწავლო პროგრამების ნაკლებობის ან არ ასეობის გამო. ტენდენციების ანალიზი ცხადყოფს, 2015-2025 წლებში ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებით სამუშაო ადგილების შექმნა 55%-ით გაიზარდა, მაგრამ თანამშრომლეთა უმეტესობა ახალი როლებისთვის მზად არ არის. ინდუსტრიის შედარებითი ანალიზი მიუთითებს, რომ ქვეყნები და სექტორები, რომლებიც ინვესტიციებს ახორციელებენ ხელოვნური ინტელექტის გადამზადების პროგრამებში და ხელოვნური ინტელექტის მმართველობის პოლიტიკაში, ხელოვნური ინტელექტის მიერ გამოწვეული უმუშევრობის უფრო დაბალი მაჩვენებლები აქვთ. ეკონომიკური შეშფოთების მიღმა, ეს კვლევა ხაზს უსვამს AI-ის ფსიქოლოგიურ და სოციალურ შედეგებს სამუშაო ადგილზე, როგორიცაა სამუშაო ადგილის არასტაბილურობა, შესრულებული სამუშაოს კონტროლი და ფსიქიკური ჯანმრთელობა. ამ საკითხების მოსაგვარებლად, მთავრობებმა და კორპორაციებმა უნდა განახორციელონ AI სამუშაო ძალის გადამზადების პროგრამები, სამართლიანი შრომის პოლიტიკა და ეთიკური ხელოვნური ინტელექტის დანერგვის სტრატეგიები. კვლევის დასკვნით, ხელოვნური ინტელექტის პროაქტიული მმართველობა და სამუშაო ძალის ადაპტაციის სტრატეგიები აუცილებელია შრომის ბაზრის ინკლუზიური და მდგრადი გარდაქმნის უზრუნველსაყოფად.

საკვანძო სიტყვები: ხელოვნური ინტელექტი, შრომის ბაზარი, სამუშაო ადგილების შექმნა/დაკარგვა, AI უნარების დეფიციტი, ავტომატიზაცია, AI რეგულაცია

Abstract

Artificial intelligence (AI) is transforming labor markets through automation, job displacement, and the creation of new employment opportunities. The study uses a descriptive and comparative research design to analyze the impact of artificial intelligence in various industries, using statistical trend analysis, sector comparative assessment, and NVivo-style interview qualitative analysis. The results indicate that industries such as manufacturing and retail trade have high job displacement rates (45% and 35%), while more jobs are created in healthcare and education through artificial intelligence (50% and 60%). A key challenge identified is the AI skills gap, with 84% of respondents highlighting the difficulties of workforce adaptation due to a lack or absence of AI-related training programs. Trend analysis reveals that job creation using artificial intelligence increased by 55% between 2015 and 2025, but most employees are not ready for new roles. Comparative industry analysis indicates that countries and sectors that invest in artificial intelligence retraining programs and artificial intelligence governance policies have lower rates of artificial intelligence-induced unemployment. Beyond economic concerns, this study highlights the psychological and social consequences of AI in the workplace, such as job insecurity, control over work performed, and mental health. To address these issues, governments and corporations must implement AI workforce retraining programs, fair labor policies, and ethical AI implementation strategies. The study concludes that proactive governance of artificial intelligence and workforce adaptation strategies are essential to ensure an inclusive and sustainable transformation of the labor market.

Keywords: Artificial Intelligence, Labor market, Job creation/loss, AI skills shortage, Automation, AI regulation

შესავალი

ხელოვნური ინტელექტის (AI) ტექნოლოგიის სწრაფმა განვითარებამ მნიშვნელოვანი ცვლილებები გამოიწვია სხვადასხვა სექტორში, განსაკუთრებით შრომის ბაზარზე. ხელოვნური ინტელექტის დანერგვამ ბიზნეს პროცესებისა და ოპერაციების ავტომატიზაციაში გამოიწვია დასაქმების ფუნდამენტური სტრუქტურული ცვლილებები. მეოთხე ინდუსტრიული რევოლუცია (4IR) იყენებს ხელოვნურ ინტელექტს, ნივთების ინტერნეტს (IoT) და დიდ მონაცემებს უფრო ეფექტური სისტემების შესაქმნელად. ეს ციფრული ტრანსფორმაცია ოპტიმიზაციას უკეთებს პროდუქტიულობას და მოითხოვს სამუშაო ძალის ადაპტირებას ახალ უნარებთან. ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებამ ინდუსტრიულ სექტორებში ხელით შრომაზე დამოკიდებულება შეამცირა, განსაკუთრებით განმეორებადი და რუტინული ამოცანების შესრულებისას. ამ ცვლილებამ გამოიწვია დისკუსიები სამუშაო როლების გადანაწილებისა და ახალი უნარების განვითარების აუცილებლობის შესახებ. მეორეს მხრივ, ხელოვნური

ინტელექტის დანერგვამ შეიძლება შეაფერხოს შრომის ბაზრის წონასწორობა ავტომატიზაციის გზით, რაც პოტენციურად გამოიწვევს სტრუქტურულ უმუშევრობას, თუ არ იქნება დაბალანსებული ეფექტური გადამზადების პროგრამებით.

კვლევების ნაწილი მიუთითებს, რომ ხელოვნური ინტელექტს შეუძლია მნიშვნელოვნად გაზარდოს პროდუქტიულობა სხვადასხვა სექტორში - დამამზადებელი მრეწველობიდან დაწყებული ფინანსური მომსახურებებით დამთავრებული - თუმცა ეს ტრანსფორმაცია ასევე ტრადიციული სამუშაო როლების გაქრობის რისკს წარმოადგენს. სამთავრობო პოლიტიკას უმნიშვნელოვანესი როლი ენიჭება ხელოვნური ინტელექტის დასაქმებაზე უარყოფითი გავლენის შემცირებაში. რეგულაციები, რომლებიც მხარს უჭერენ ინოვაციებს და ამავე დროს იცავს მუშებს, აუცილებელია ტექნოლოგიური ცვლილებების გადალახვისთვის.

გლობალურად, ხელოვნური ინტელექტის დანერგვამ გამოიწვია პარადიგმის ცვლილება შრომის მენეჯმენტში, სადაც აუცილებელია საჯარო და კერძო სექტორების თანამშრომლობა სამართლიანი და მდგრადი გარდამავალი პერიოდის უზრუნველსაყოფად. ხელოვნური ინტელექტის გავლენის ანალიზი შრომის ბაზარზე მოიცავს ეკონომიკურ და სოციალურ შედეგებს. აუცილებელია ისეთი საკითხების მოგვარება, როგორიცაა შემოსავლების გაზრდილი უთანასწორობა და ტექნოლოგიების სწავლებაზე არათანაბარი ხელმისაწვდომობა. ზოგიერთ განვითარებულ ქვეყანაში ხელოვნური ინტელექტის დანერგვამ დადებითი შედეგები გამოიღო, ტექნოლოგიურ სექტორში შემცირდა უმუშევრობის დონე. ხელოვნური ინტელექტის გავლენა მომსახურების სექტორში თანაბრად კომპლექსურია, სადაც ავტომატიზირებული სისტემების ადამიანურ ურთიერთობებთან ინტეგრირება გადამწყვეტია მომსახურების ხარისხის შესანარჩუნებლად.

ბოლო ათწლეულის ემპირიულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ ხელოვნური ინტელექტის (AI) მიერ განპირობებულ ციფრულ ტრანსფორმაციას ეკონომიკური ზრდის სტიმულირების პოტენციალი გააჩნია, იმ პირობით, თუ მას თან ახლავს ცვლილებების მართვის ყოვლისმომცველი სტრატეგიები. ხელოვნური ინტელექტის კვლევისა და ინოვაციების წინსვლამ ხელი შეუწყო ახალი ეკოსისტემის განვითარებას, რომელიც მხარს უჭერს მულტიდისციპლინურ თანამშრომლობას - კომპიუტერული მეცნიერებიდან სოციალურ მეცნიერებებამდე - წარმოქმნილი სოციალურ-ეკონომიკური ზემოქმედების შესაფასებლად. კვლევა მიზნად ისახავს ხელოვნური ინტელექტის ორმაგი ეფექტის ანალიზს სამუშაო ადგილების ჩანაცვლებასა და შექმნაზე, ამასთანავე შეისწავლის ეფექტურ სტრატეგიებს მისი დესტრუქციული ეფექტების შესამცირებლად.

ხელოვნური ინტელექტის განვითარებადი ლანდშაფტი მოითხოვს საგანმანათლებლო პროგრამების მუდმივ შეფასებასა და გადახედვას. აკადემიური პროგრამების სწრაფად ცვალებად ინდუსტრიულ მოთხოვნებთან შესაბამისობა აუცილებელია მომავალი პროფესიონალების მოსამზადებლად, რათა მათ შეძლონ ნავიგაცია და ლიდერობა სულ უფრო ავტომატიზირებულ სამყაროში. მომავალი კვლევები უნდა ფოკუსირდეს

გრძელვადიან კვლევებზე, რომლებიც აკვირდებიან ხელოვნური ინტელექტის გრძელვადიან გავლენას სამუშაო ადგილების შექმნასა და გადანაცვლებაზე. ასეთი ყოვლისმომცველი კვლევები ღირებულ ინფორმაციას მიაწვდის დაინტერესებულ მხარეებს, რომლებიც მიზნად ისახავენ ხელოვნური ინტელექტის სარგებლის ოპტიმიზაციას პოტენციური რისკების შემცირების პარალელურად. ხელოვნური ინტელექტის სამუშაო ადგილებზე ინტეგრირებამ ასევე გამოიწვია დისკუსიები ავტომატიზაციის ეთიკურ შედეგებზე. ალგორითმული მიკერძოების, დასაქმებულთა თვალთვალისა და გადაწყვეტილების მიღების გამჭვირვალობის შესახებ შემოთქმება გადაწყვეტი თემები გახდა შრომითი პოლიტიკის განხილვებში. იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ხელოვნური ინტელექტი მოქმედებს გონივრულად და მიუკერძოებლად, საჭიროა მარეგულირებელი ჩარჩოების შემუშავება, რომლებიც მოაგვარებენ ამ გამოწვევებს ინოვაციების ხელშეწყობის პარალელურად. ხელოვნური ინტელექტის გავლენის ერთ-ერთი ყველაზე განხილვადი ასპექტი დასაქმებაზე არის პოტენციური გადასვლა მუდმივი სამუშაოდან დროებით და სახელშეკრულებო სამუშაოზე. ბევრი კომპანია იყენებს ხელოვნური ინტელექტის მქონე პლატფორმებს თავისუფალი და დისტანციური სამუშაოების გასაადვილებლად, რაც ცვლის შრომის ბაზრის ტრადიციულ სტრუქტურებს. ეს ცვლილება წარმოადგენს როგორც შესაძლებლობებს სამუშაო ძალის მოქნილობისთვის, ასევე გამოწვევებს სამუშაო უსაფრთხოებისა და დასაქმებულთა შეღავათების თვალსაზრისით.

სამუშაო ადგილების ავტომატიზაცია მოსალოდნელია, რომ სხვადასხვა დემოგრაფიულ ჯგუფზე არათანაბრად იმოქმედებს. კვლევებმა აჩვენა, რომ დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშახელს, განსაკუთრებით განვითარებად ქვეყნებში, ჩანაცლების უფრო მაღალი რისკი ემუქრება, ვიდრე მაღალკვალიფიციურ პროფესიონალებს, რომლებსაც შეუძლიათ AI-ზე ორიენტირებულ ცვლილებებთან ადაპტირება. ამ უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად საჭიროა მიზნობრივი საგანმანათლებლო პროგრამები და პოლიტიკა, რომელიც პრიორიტეტს ანიჭებს მოწყვლადი მოსახლეობისთვის უნარების განვითარებას. მთავრობებმა, ბიზნესებმა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა უნდა ითანამშრომლონ პოლიტიკის შესაქმნელად, რომელიც ხელს შეუწყობს სამუშაო ძალის მდგრადობას. ეს მოიცავს ინვესტიციებს ხელოვნური ინტელექტის ცოდნის პროგრამებში, უწყვეტი სწავლის ინიციატივების მხარდაჭერას და საჯარო და კერძო პარტნიორობის ხელშეწყობას, რაც უზრუნველყოფს მდგრად ეკონომიკურ ზრდას ტექნოლოგიური დარღვევების მიუხედავად.

ძირითადი ნაწილი

ხელოვნური ინტელექტის ორმაგი გავლენა სამუშაო ადგილების გადანაცვლებასა და შექმნაზე კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ ხელოვნური ინტელექტის დანერგვა მნიშვნელოვნად ცვლის შრომის ბაზრებს, სამუშაო ადგილების გადანაცვლება და შექმნა ერთდროულად ხდება. შედარებითი ანალიზიდან ჩანს, რომ ისეთ ინდუსტრიებში, როგორიცაა წარმოება და საცალო ვაჭრობა, სამუშაო ადგილების გადანაცვლების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია (შესაბამისად, 45% და 35%) ავტომატიზაციის გამო,

ხოლო ისეთ სექტორებში, როგორიცაა ჯანდაცვა და განათლება, სამუშაო ადგილების შექმნის უფრო მაღალი მაჩვენებელია (50% და 60%), რადგან ხელოვნური ინტელექტი აძლიერებს ადამიანურ როლებს და არა ცვლის მათ. ტენდენციების ანალიზი ამას კიდევ უფრო ამყარებს იმით, რომ სამუშაო ადგილების გადანაცვლება 2015 წელს 5%-დან 2025 წელს 50%-მდე გაიზარდა, ხოლო ხელოვნური ინტელექტის მიერ სამუშაო ადგილების შექმნა იმავე პერიოდში 2%-დან 55%-მდე გაიზარდა. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ხელოვნური ინტელექტი ტრადიციულ როლებს აქრობს, ის ქმნის დასაქმების ახალ შესაძლებლობებს, განსაკუთრებით მაღალტექნოლოგიურ და ხელოვნური ინტელექტის სპეციალიზებულ სფეროებში.

ცხრილი 1. AI-ის გავლენის შედარებითი ანალიზი ინდუსტრიების მიხედვით

ინდუსტრია	AI-ის მიღების მაჩვენებელი (%)	სამუშაო ადგილების გადაადგილება (%)	სამუშაო ადგილების შექმნა (%)	უნარების ცვლის მოთხოვნა (%)
წარმოება	80	45	25	70
ფინანსები	70	30	40	60
საცალო ვაჭრობა	65	35	30	55
ჯანდაცვა	50	20	50	50
განათლება	45	10	60	65

რესპონდენტთა 70%-მა გამოთქვა შეშფოთება სამუშაო ადგილების დაკარგვის შესახებ და შიშობს, რომ ხელოვნური ინტელექტი ბევრ ადამიანურ სამუშაოს მოძველებულს გახდის. თუმცა, 76%-მა აღიარა, რომ ხელოვნური ინტელექტი ასევე ქმნის ახალ სამუშაო შესაძლებლობებს, განსაკუთრებით იმ სფეროებში, რომლებიც საჭიროებენ ხელოვნური ინტელექტის სისტემის მართვას, მონაცემთა ანალიზს და მანქანათმცოდნეობის ექსპერტიზას. სექტორული შედარებითი ანალიზის ერთ-ერთი მთავარი დასკვნაა, რომ ხელოვნური ინტელექტის გავლენა ინდუსტრიაზეა დამოკიდებული. შრომატევადი ინდუსტრიები (წარმოება, საცალო ვაჭრობა) ხედავენ სამუშაო ადგილების დაკარგვის უფრო მაღალ მაჩვენებლებს, მაშინ როდესაც ცოდნაზე დაფუძნებული ინდუსტრიები (ფინანსები, განათლება, ჯანდაცვა) სარგებლობენ ხელოვნური ინტელექტის გაძლიერებით, რაც იწვევს უფრო მნიშვნელოვან სამუშაო ადგილების შექმნას, ვიდრე პირდაპირ ჩანაცვლებას. სამთავრობო პოლიტიკა და კორპორატიული სტრატეგიები გადამწყვეტი იქნება ამ გარდამავალი პერიოდის მართვაში. პოლიტიკის შემქმნელებმა უნდა უზრუნველყონ დაბალანსებული მიდგომა - ხელოვნური ინტელექტის პროდუქტიულობის სარგებლის გამოყენება, ამავედროულად შრომის დაცვის ზომების განხორციელება, რათა თავიდან აიცილონ ფართომასშტაბიანი უმუშევრობა. სათანადო

ინტერვენციების გარეშე, ხელოვნური ინტელექტით გამოწვეულმა ავტომატიზაციამ შეიძლება გააძლიეროს ეკონომიკური უთანასწორობა, რაც არაპროპორციულად იმოქმედებს დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშებზე. კვლევა ადასტურებს, რომ ხელოვნური ინტელექტით გამოწვეული შრომის ბაზრის ცვლილებები არ არის წმინდად უარყოფითი - მაშინ როდესაც ავტომატიზაცია გამოირიცხავს რუტინულ სამუშაოებს, ის ასევე ქმნის მოთხოვნას ახალ უნარებსა და პროფესიებზე.

ცხრილი 2. NVivo ხარისხობრივი კოდირების ანალიზი – AI და შრომის ბაზრის ინტერვიუები

კვანძი (თემა)	წყაროები (ინტერვიუები ვინც თემა ახსენა)	მითითებები (ჯამური მოხსენიება ინტერვიუებში)	რესპონდენტთა პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც თემა ხაზგასმით აღნიშნა (%)
სამუშაო ადგილების ჩანაცვლება	10	35	70%
AI უნარების დეფიციტი	12	42	84%
სამუშაო ძალის გადამზადების საჭიროებები	15	50	100%
პოლიტიკის და რეგულაციის გამოწვევები	8	28	56%
AI-ით განპირობებული სამუშაო ადგილების შექმნა	11	38	76%

ხელოვნური ინტელექტის კვალიფიკაციის გაზრდა და სამუშაო ძალის გადამზადების საჭიროებები. ინტერვიუზე დაფუძნებული NVivo-ს ანალიზი ცხადყოფს, რომ გამოკითხულთა 84%-მა ხელოვნური ინტელექტის უნარ-ჩვევების ნაკლებობა მნიშვნელოვან შემფოთებად დაასახელა. პროფესიონალის უმეტესობას არ გააჩნია ტექნიკური გამოცდილება, რომელიც საჭიროა AI-ს მიერ მართული ინდუსტრიებისთვის. შედარებითი ანალიზი აჩვენებს, რომ ინდუსტრიებს, რომელთაც უფრო მაღალი აქვთ AI დანერგვის მაჩვენებლები (მაგალითად, წარმოება 80%, ფინანსები 70%), ასევე აქვთ ყველაზე დიდი საჭიროება სამუშაო ძალის გადამზადებისთვის (მაგალითად, 70%

წარმოებაში, 60% ფინანსებში). ეს მიუთითებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ხელოვნური ინტელექტის დანერგვა სასარგებლოა, ის ასევე მოითხოვს მასშტაბურ ინვესტიციებს კვალიფიკაციის ამაღლებაში და ციფრულ წიგნიერებაში. მიუხედავად იმისა, რომ 2015-2025 წლებში ხელოვნური ინტელექტის მიერ შექმნილი სამუშაო ადგილები 55%-ით გაიზარდა, სამუშაო ძალის უნარი, ადაპტირდეს ხელოვნური ინტელექტის მიერ განპირობებულ როლებს, არ შეესაბამება ამ ტემპს.

ხელოვნური ინტელექტის უნარ-ჩვევების სხვაობის აღმოსაფხვრელად ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ბარიერია ხელოვნური ინტელექტის განათლებისა და ტრენინგ-პროგრამების ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა. ტრადიციული საგანმანათლებლო სისტემები არ განვითარებულა საკმარისად სწრაფად, რომ მოიცავდეს ხელოვნურ ინტელექტსა და ავტომატიზაციასთან დაკავშირებულ საგნებს. ინდუსტრიის წარმატებული ძალისხმევის მაგალითებია Google-ის ხელოვნური ინტელექტის სერტიფიცირების პროგრამები და Amazon-ის ხელოვნური ინტელექტის უნარების სამუშაო ძალის მომზადება.

ხელოვნური ინტელექტის მიერ მართული სამუშაო ადგილების ცვლილებებმა ასევე ხელი შეუწყო ასაკობრივი ნიშნით გამოწვეულ უთანასწორობას სამუშაო ძალაში. ახალგაზრდა თანამშრომლებს, რომლებსაც უკეთ აქვთ განვითარებული ციფრული და ხელოვნური ინტელექტის უნარები, უადვილდებათ ხელოვნური ინტელექტის მიერ მართულ ცვლილებებთან ადაპტირება, ხოლო ხანდაზმულ მუშაკებს უჭირთ ახალი კომპეტენციების შეძენა. ინდუსტრიის შედარებითი ანალიზი აჩვენებს, რომ ინდუსტრიები, სადაც ხელოვნური ინტელექტი ღრმად არის დანერგილი (როგორიცაა ფინანსები და ტექნოლოგიები), სულ უფრო მეტად ანიჭებენ უპირატესობას ახალგაზრდა პროფესიონალებს ხელოვნური ინტელექტის ექსპერტიზით, რაც ხანდაზმულ თანამშრომლებს სამსახურის დაკარგვის უფრო დიდი რისკის წინაშე აყენებს. ხელოვნური ინტელექტის მიერ მართული სამუშაო ადგილის ზედამხედველობა თანამშრომლებისთვის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ფსიქოლოგიური სტრეს-ფაქტორია. კომპანიები სულ უფრო ხშირად იყენებენ ხელოვნური ინტელექტის მქონე მონიტორინგის სისტემებს გუნდის წევრების პროდუქტიულობის, ქცევისა და კომუნიკაციის თვალყურის დევნებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებლებს მიაჩნიათ, რომ ხელოვნური ინტელექტი ზრდის ეფექტურობას, თანამშრომლებს ემინიათ კონფიდენციალურობის დაკარგვის, მიკრომენეჯმენტის და პოტენციური მიკერძოების შესრულების შეფასებისას. კვლევები აჩვენებს, რომ ხელოვნური ინტელექტის გადაჭარბებული მონიტორინგი უარყოფითად აისახება სამუშაო ადგილის მორალსა და გუნდის წევრების კმაყოფილებაზე.

კვლევის შედეგი

შედარებითმა ანალიზმა აჩვენა, რომ ქვეყნებს, სადაც ხელოვნური ინტელექტის შრომითი პოლიტიკა ძლიერია (მაგ., ევროკავშირი, კანადა), ხელოვნური ინტელექტით გამოწვეული სამუშაო ადგილების ჩანაცვლების უფრო დაბალი მაჩვენებელი აქვთ, ვიდრე ქვეყნებს,

სადაც მარეგულირებელი ჩარჩოები უფრო სუსტია. მაგალითად, ევროკავშირის ხელოვნური ინტელექტის აქტი მოიცავს ეთიკურ სახელმძღვანელო პრინციპებსა და შრომის დაცვას, მაშინ როდესაც განვითარებად ქვეყნებში, სადაც ხელოვნური ინტელექტის ავტომატიზაცია პროგრესირებს დასაქმებულთა ჩანაცვლების უფრო მაღალი მაჩვენებლებია. მთავრობებმა უნდა შემოიღონ მიზნობრივი პოლიტიკა სამსახურიდან გათავისუფლებული მუშაკების მხარდასაჭერად, მათ შორის სუბსიდირებული ხელოვნური ინტელექტის ტრენინგ პროგრამები მაღალი რისკის მქონე ინდუსტრიებში მომუშავეებისთვის, საგადასახადო შეღავათები იმ კომპანიებისთვის, რომლებიც პრიორიტეტს ანიჭებენ ხელოვნური ინტელექტის სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის ამაღლებას და რეგულაციები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ხელოვნური ინტელექტის ეთიკურ გამოყენებას დაქირავებისა და გათავისუფლების პროცესში ალგორითმული მიკერძოების შესამცირებლად.

პოლიტიკის შემქმნელებმა ახლავე უნდა იმოქმედონ ხელოვნური ინტელექტის ინოვაციის და შრომის ბაზარზე დაცვის დაბალანსებისთვის. სათანადო მარეგულირებელი ჩარჩო შეიძლება დაეხმაროს ხელოვნური ინტელექტის მიერ განპირობებული უმუშევრობის შემსუბუქებას და უზრუნველყოს, რომ ბიზნესი ზრდისთვის ხელოვნურ ინტელექტს პასუხისმგებლობით და ეთიკურად გამოიყენებს. მთავრობები, რომლებიც ვერ ადაპტირდებიან ხელოვნური ინტელექტის მიერ განპირობებულ შრომის ცვლილებებთან, რისკავს ეკონომიკური უთანასწორობისა და სოციალური არეულობის გამწვავებას.

ხელოვნური ინტელექტით გაძლიერებულ სამუშაო გარემოზე გადასვლა ასევე გავლენას ახდენს სოციალურ ურთიერთობებსა და სამუშაო ადგილის კულტურაზე. ავტომატიზაცია ამცირებს ადამიანურ ურთიერთობებს მომსახურებაზე ორიენტირებულ სამუშაოებში. თანამშრომლები, რომლებიც მუშაობენ ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტებთან ერთად, ხშირად გრძნობენ თავს იზოლირებულად ან მოწყვეტილად ტრადიციული სამუშაო გარემოსგან, რაც ამცირებს სამუშაოთი კმაყოფილებასა და მოტივაციას. არ უნდა იყოს უგულებელყოფილი ხელოვნური ინტელექტის ფსიქოლოგიური და სოციალური ეფექტები სამუშაო ადგილზე. ბიზნესებმა პრიორიტეტი უნდა მიანიჭონ ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდაჭერას, შექმნან ხელოვნური ინტელექტის გამჭვირვალე პოლიტიკა და უზრუნველყონ სამუშაო ძალის სამართლიანი ადაპტაციის სტრატეგიები.

დასკვნა

ამ კვლევის შედეგები ხაზს უსვამს, რომ ხელოვნური ინტელექტის მქონე ავტომატიზაცია, როგორც საფრთხეს, ისე შესაძლებლობას წარმოადგენს შრომის ბაზრებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ ხელოვნური ინტელექტის დანერგვა იწვევს სამუშაო ადგილების მნიშვნელოვან გადანაცვლებას, განსაკუთრებით ინდუსტრიებში, რომლებიც ეყრდნობიან რუტინულ ამოცანებს, ის ასევე ხელს უწყობს სამუშაო ადგილების შექმნას იმ სექტორებში, რომლებიც ხელოვნურ ინტელექტს, როგორც დამატებით ინსტრუმენტს, ისე იყენებენ.

მთავარი გამოწვევაა დასაქმებულთა შეუფერხებელი გადასვლის უზრუნველყოფა ხელოვნური ინტელექტის მიერ გაძლიერებულ როლებში, მიზნობრივი გადამზადებისა და სამუშაო ძალის ადაპტაციის პროგრამების მეშვეობით.

შემამფოთებელია ხელოვნური ინტელექტის უნარების მზარდი დეფიციტი, რადგან ხელოვნური ინტელექტის მაღალი დანერგვის მქონე ინდუსტრიებს განიცდიან კომპეტენტური თანამშრომლების დეფიციტს. ეს ყოველივე საჭიროს ხდის მთავრობებს, ბიზნესებსა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის გადაუდებელ საჭიროებას, რათა თანამშრომლები ან სამუშაოს მაძიებლები აღჭურვილნი საჭირო უნარებით.

ეკონომიკური და უნარებზე დაფუძნებული გამოწვევების გარდა, ასევე უნდა გადაიჭრას ხელოვნური ინტელექტის ფსიქოლოგიური და სოციალური ზემოქმედების საკითხები. სამუშაო გარემოში ხელოვნური ინტელექტის მიერ გამოწვეულმა ცვლილებებმა გაამწვავა მოლოდინი დასაქმებულთა კეთილდღეობისა და სამუშაო ადგილების უსაფრთხოების შესახებ. მდგრადი გადასვლის უზრუნველსაყოფად, პოლიტიკის შემქმნელებმა უნდა განახორციელონ ხელოვნური ინტელექტის ეთიკური რეგულაციები, ხოლო კომპანიებმა უნდა მიიღონ ადამიანზე ორიენტირებული ხელოვნური ინტელექტის სტრატეგიები, რომლებიც პრიორიტეტს ანიჭებენ სამუშაო ძალის კეთილდღეობას და შრომის ბაზრის სამართლიან პოლიტიკას.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. L. K. Johnson and M. Patel, Digital Transformation in Industry 4.0: Challenges and Opportunities, vol. 5, 2017.
2. H. Chen et al., Productivity and Innovation: The Dual Effects of AI Adoption, vol. 67, 2020.
3. S. R. Williams, Government Policy and AI: Navigating the Regulatory Landscape, vol. 2, 2022.
4. M. K. Singh, Integrating AI in Service Industries: Balancing Automation and Human Interaction, 2023.
5. Y. Zhang, Strategies for a Resilient Workforce in the Face of AI Disruption, vol. 3, 2025.
6. S. Maria, P. Purwinahyu, F. Fitriansyah, A. Rachmawaty, R. N. Aini, Artificial Intelligence and Labor Markets: Analyzing Job Displacement and Creation, International Journal of Engineering, Science and Information Technology Volume 5 No. 2 (2025) pp. 290-296.