

Женщины, технологии и будущее работы

Эра Дабла-Норрис и Калпана Кочхар

16 ноября 2018 года



В настоящее время женщины в недостаточной степени представлены в областях, где наблюдается рост занятости, таких как инженерное дело и информационно-коммуникационные технологии. (Photo: vgajic/iStock by Getty Images)

Характер нашей работы меняется с невиданной ранее скоростью. Цифровизация, искусственный интеллект и машинное обучение в результате автоматизации делают ненужными множество рабочих мест, связанных с выполнением простых задач, для которых достаточно низкой и средней квалификации.

Наше новое исследование показывает, что тенденция к большей автоматизации работы сильнее затронет именно женщин.

В среднем у женщин риск потери работы в результате автоматизации составляет 11 процентов по сравнению с 9 процентами у мужчин. Поэтому, хотя работу из-за автоматизации теряет и большое число мужчин, по нашим подсчетам, 26 миллионов рабочих мест в 30 странах, занятых женщинами, находятся под серьезной угрозой сокращения в результате развития технологий в течение ближайших 20 лет. Мы видим, что вероятность автоматизации выполняемой

женщинами работы составляет 70 процентов и даже больше. В мировом масштабе это означает 180 миллионов рабочих мест, занимаемых женщинами.

Если мы хотим добиться гендерного равенства на рынке труда, то мы должны понимать влияние этих тенденций на жизнь женщин.

Какие меры политики могут в настоящее время реализовывать страны, чтобы обеспечивать внесение женщинами своего вклада в экономику и одновременно осуществлять переход к большей автоматизации?

Женщины в зоне повышенного риска

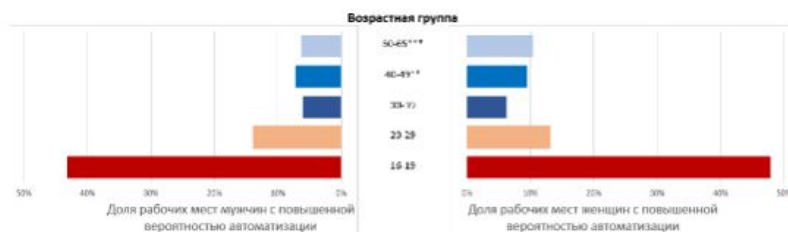
Достижения, завоеванные с таким трудом в результате проведения политики, направленной на увеличение числа женщин в составе оплачиваемой рабочей силы и повышение размера оплаты женского труда до уровня заработной платы мужчин, могут быстро исчезнуть, если женщины будут работать преимущественно в отраслях и профессиональных областях, имеющих высокую степень риска быть автоматизированными.

- Женщины старше 40 лет и те, кто являются канцелярскими работниками или заняты в сфере услуг и продаж, подвержены непропорционально большому риску.
- Почти 50 процентов женщин со средним и неполным средним образованием подвержены повышенному риску того, что их работа будет автоматизирована, по сравнению с 40 процентами у мужчин. Для женщин, имеющих степень бакалавра или более высокую степень, риск составляет 1 процент.

Отнимет ли робот у вас работу?

Риск автоматизации работы гораздо выше у женщин старше 40 лет, чем у мужчин той же возрастной группы. Работники в возрасте 16-19 лет подвержены самому высокому риску потерять работу в результате автоматизации.

(Доля рабочих мест мужчин и женщин с повышенной вероятностью автоматизации, в процентах в разбивке по возрастным группам)



Источники: Frey and Osborne (2017); обследование ПИААС; расчеты персонала МВФ.

Примечание. Подробные сведения относительно методологии и переменных включены в Приложение III к Документу персонала МВФ для обсуждения 18/07 "Гендерная проблематика, технологии и будущее работы" (2018).

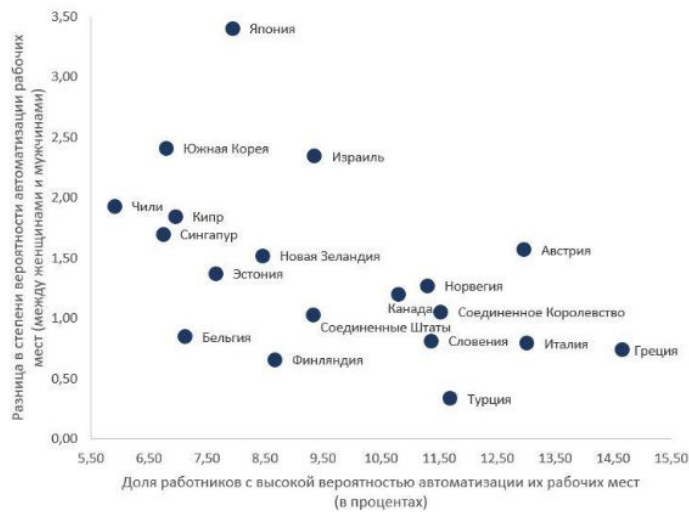


На приведенном ниже рисунке показано, как автоматизация рабочих мест влияет на людей в разных странах. Риск автоматизации работы у мужчин и женщин в Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах является примерно равным. В Японии и Израиле рабочие места женщин в большей степени уязвимы перед лицом автоматизации, чем рабочие места мужчин. Рабочие места женщин в Финляндии менее уязвимы в плане автоматизации, чем рабочие места мужчин.

Разная степень вероятности

Хотя во всех странах наблюдаются изменения, связанные с автоматизацией рабочих мест, степень вероятности автоматизации рабочих мест женщин и мужчин сильно варьируется в зависимости от того, где они живут.

(В процентах)



Источники: Frey and Osborne (2017); обследование PIACC; расчеты персонала МВФ.

*Разница в вероятности автоматизации рабочих мест между мужчинами и женщинами = (Доля рабочих мест женщин с повышенной вероятностью автоматизации)/(Доля рабочих мест мужчин с повышенной вероятностью автоматизации). Результат больше 1 означает, что вероятность автоматизации рабочих мест женщин превышает вероятность автоматизации рабочих мест мужчин. Примечание. Подробные сведения относительно методологии и переменных включены в Приложение III к Документу персонала МВФ для обсуждения 18/07 'Гендерная проблематика, технологии и будущее работы' (2018).



МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ВАЛЮТНЫЙ ФОНД

Возможности и проблемы

В настоящее время женщины в недостаточной степени представлены в областях, где наблюдается рост занятости, таких как инженерное дело и информационно-коммуникационные технологии. В сфере технологий женщины на 15 процентов реже, чем мужчины, занимают управленческие и профессиональные должности,

и на 19 процентов чаще являются канцелярскими работниками или обслуживающим персоналом, выполняющим более простую работу, в результате чего женщины подвергаются высокому риску автоматизации их рабочих мест в результате технологического развития.

Как никогда раньше женщинам необходимо сокрушить этот «невидимый барьер». Наш анализ показывает, что различия в степени простоты работы усугубляют гендерное неравенство в плане отдачи труда. Даже после учета таких факторов, как различия в навыках, опыте и выборе профессии, почти 5 процентов разрыва в заработной плате между женщинами и мужчинами связано с тем, что женщины выполняют более простую работу. В США это означает, что женщины за свою трудовую жизнь недополучают 26 000 долларов заработка.

Но есть и определенные положительные моменты. В странах с развитой экономикой и странах с формирующимся рынком, где наблюдается стремительное старение населения, число рабочих мест, скорее всего, будет расти в традиционно «женских» отраслях, таких как здравоохранение и социальные услуги, где работа требует когнитивных и межличностных навыков и, следовательно, является менее подверженной автоматизации. Для удовлетворения нужд стареющего населения потребуются как большее число живых работников, так и более широкое использование искусственного интеллекта, робототехники и других передовых технологий для помощи людям и повышения производительности в сфере здравоохранения.

Действенные меры политики

Государственным органам необходимо принять меры политики, способствующие гендерному равенству и расширению возможностей в меняющемся мире работы и трудовых отношений.

- *Наделить женщин надлежащими профессиональными квалификациями.*
Инвестиции в женщин в области наук, технологий, инженерного дела и математики с раннего возраста, как, например, в рамках программы «*Girls Who Code*» в США, наряду с программами коллегиального наставничества, могут помочь разрушить гендерные стереотипы и увеличить число женщин, занятых в научных областях. Налоговые вычеты на повышение квалификации для тех, кто уже работает, как например, в Нидерландах, и индивидуальные учебные счета, как например, во Франции, могут помочь устранить барьеры для продолжения обучения в течение всей жизни.
- *Устранение гендерных разрывов на руководящих должностях.*
Предоставление доступных услуг по уходу за детьми и замена налогообложения семей индивидуальным налогообложением, как, например,

в Канаде и Италии, могут сыграть важную роль для карьерного роста женщин. Страны могут устанавливать для организаций соответствующие целевые показатели по найму на работу и удержанию в штате женщин, а также квоты на продвижение по службе, как например, в Норвегии, и вводить программы наставничества и обучения для выдвижения женщин на руководящие должности.

- *Устранение цифрового гендерного разрыва.* Государственные органы могут сыграть положительную роль посредством инвестиций в капитальную инфраструктуру и обеспечения равного доступа к финансам и возможностей подключения к средствам связи, как в Финляндии.
- *Помощь работникам в течение переходного периода.* Страны могут оказывать поддержку работникам пока они меняют работу в результате автоматизации через программы профессиональной подготовки или льготы, привязанные к конкретным людям, а не к рабочим местам, такие как индивидуальные учебные счета во Франции и Сингапуре. Системы социальной защиты должны будут адаптироваться к новым формам работы. Для решения проблемы ухудшающейся ситуации с гарантированной возможностью получения заработка в связи со стремительным технологическим прогрессом некоторые страны могут изучить варианты расширения добровольных пенсионных программ, а также внедрения гарантий базового дохода, если это является целесообразным.

Автоматизация работы сделала еще более острой необходимость активизировать усилия по созданию равных условий для мужчин и женщин, чтобы все имели равные возможности вносить вклад в развитие нового высокотехнологичного мира и пользоваться его благами.

Ссылки по теме:

[Гендерная проблематика, технологии и будущее работы](#)

[Женщины в финансовой сфере: экономические аргументы в пользу гендерного равенства](#)

[Диаграмма недели: равная оплата остается глобальной проблемой](#)

[Гендерные вопросы и МВФ](#)



Эра Дабла-Норрис — начальник отдела в Департаменте по бюджетным вопросам МВФ. В настоящее время она занимается вопросами, относящимися к структурным реформам и производительности, неравенству доходов, бюджетным рискам и вторичным эффектам, демографии и бюджетной динамике. Со времени прихода в МВФ она работала с различными странами с развитой экономикой, странами с формирующимся рынком и странами с низкими доходами и имеет множество публикаций по самым различным темам.



Калпана Кочхар — директор Департамента кадров МВФ. Ранее занимала должность заместителя директора Департамента стран Азиатско-Тихоокеанского региона МВФ. С 2012 года по 2014 год была заместителем директора Департамента по вопросам стратегии, политики и анализа МВФ. С 2010 года по 2012 год работала главным экономистом региона Южной Азии Всемирного банка.

В МВФ руководила работой с Японией, Индией, Шри-Ланкой, Мальдивскими Островами, Бутаном и Непалом, а также занималась Китаем, Кореей и Филиппинами в Департаменте стран Азиатско-Тихоокеанского региона. Она также занимала различные должности в Департаменте по вопросам стратегии, политики и анализа и Исследовательском департаменте.

Исследования и публикации г-жи Кочхар в основном сосредоточены на странах с формирующимся рынком, проблематике, связанной с рабочими местами и ростом, в том числе гендерными вопросами и неравенством, Индии и странах Азии, в частности важных докладах о рабочих местах, неравенстве и региональной интеграции в Южной Азии. Она получила степени доктора и магистра экономических наук от Университета Брауна и степень магистра экономических наук от Делийской школы экономики в Индии. Имеет степень бакалавра по экономике от Мадрасского университета в Индии.