

# УСТРАНЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА

Экономические выгоды от привлечения большего числа женщин к участию в рабочей силе более значительны, чем предполагалось

Эра Дабла-Норрис и Калпана Кочхар





ФОТО: SHUTTERSTOCK/ASISUN; GEARSTO; VICTEAH; ISTOCK/HAPPYFOTO



**В** детстве нас, девочек, воспитывали так, что мы верили, что можем добиться чего угодно, и не существует непреодолимых барьеров. В действительности же надежды многих женщин не совсем сбываются. В сравнительно консервативном обществе среднего класса в Индии, где мы обе выросли, не было равенства. Но мы воспринимали гендерное неравенство в основном как вопрос социальной справедливости. И только начав глубже изучать эту тему, поняли, что это столь же значимый экономический вопрос.

На женщин приходится почти половина населения мира трудоспособного возраста, составляющего 5 млрд человек. Но всего лишь примерно 50 процентов этих женщин участвует в рабочей силе по сравнению с 80 процентами мужчин. Помимо того, что в рабочей силе принимает участие меньше женщин, диспропорциональная доля женщин, труд, которых оплачивается, занята в неформальном секторе, особенно в развивающихся странах, где работодатели обязаны

В исследовании МВФ подчеркивается, как дорого обходятся мировой экономике неравные условия между женщинами и мужчинами. В ранних исследованиях МВФ экономических последствий гендерных различий предполагалось, что мужчины и женщины могут быть рождены с одинаковым потенциалом, но различия в доступе к образованию, здравоохранению, финансам и технологиям; законные права; социальные и культурные факторы не позволяют женщинам реализовать этот потенциал. В свою очередь, эти барьеры, с которыми сталкиваются женщины, ограничивают выбор талантов, доступных работодателям (Kochhar, Jain-Chandra, and Newiak, 2017). Результатом становилось снижение производительности и темпов экономического роста. По оценкам, потери для экономики от ущемления экономических прав женщин колеблются от 10 процентов ВВП в странах с развитой экономикой до более 30 процентов в Южной Азии, на Ближнем Востоке и в Северной Африке.

Недавние исследования показывают, что экономическая выгода от привлечения к участию в рабочей силе большего числа женщин превышает прежние оценки. Это происходит потому, что, при одинаковом потенциале женщин и мужчин,

**Прогресс, с трудом достигнутый с помощью политики по расширению участия женщин в оплачиваемой рабочей силе и устранению разрыва в заработной плате, может быть быстро подорван, если женщины в чрезмерной степени представлены на рабочих местах с высоким риском автоматизации.**

соблюдать меньше нормативов, так что работники более уязвимы в случае снижения заработной платы и потери работы. Кроме того, даже в официальном секторе женщины с таким же уровнем образования и выполняющие ту же самую работу, что их коллеги мужчины, зарабатывают меньше. И поскольку женщины обычно проводят меньше времени на рынке оплачиваемого труда, они получают более низкую пенсию и сталкиваются с более высоким риском бедности в пожилом возрасте. Среди тех, кто работает, немногие поднимаются на руководящие должности или открывают собственный бизнес. Женщины также выполняют большую долю неоплачиваемой работы в семье, включая уход за детьми и работу по хозяйству, что может ограничивать их возможности и варианты занятия оплачиваемым трудом.

они приносят разные экономически ценные навыки и идеи (Ostry et al., 2018). Гендерные различия могут отражать социальные нормы и их влияние на воспитание, социальное взаимодействие, предпочтения в отношении риска и реакцию на стимулы. Например, исследования показали, что женщины менее склонны к риску, что отражает более сильный страх неудачи и слабую конкурентоспособность. У повышенной осторожности женщин есть преимущества: советы директоров компаний, сбалансированные с учетом гендерных факторов, улучшают деятельность компаний, особенно в сфере высокотехнологичного производства и наукоемких услуг. Гендерное разнообразие в советах органов банковского надзора также связано с повышением финансовой устойчивости (Sahay and Čihák, 2018). Точно так же, банки, в советах

директоров которых доля женщин больше, имеют более значительные буферные резервы капитала, меньшую долю недействующих кредитов, и они более устойчивы в стрессовых ситуациях, возможно потому, что большее число женщин на руководящих должностях способствует диверсификации и взаимодополняемости мышления, ведущих к совершенствованию процесса принятия решений.

В недавнем исследовании МВФ (Ostry et al., 2018), основанном на макроэкономических, секторальных и корпоративных данных, показано, что мужчины и женщины дополняют друг друга на рабочем месте с точки зрения различных навыков и мнений, включая разницу в отношении к риску и сотрудничеству. В результате, растущая занятость женщин повышает темпы роста и доходы в большей степени, чем предполагалось ранее, превышая рост, вызванный одним лишь увеличением числа работников. Среди стран, в которых разрыв в коэффициентах участия больше всех, его устранение в среднем увеличивает ВВП на 35 процентов. Четыре пятых прироста приходится на увеличение численности рабочей силы, но одна пятая в полной мере — на рост производительности в результате повышения степени гендерного разнообразия. В исследовании также показано, что рост доли участия женщин в рабочей силе приводит к значительному повышению экономического благосостояния, которым объясняются изменения в потребительских товарах, домашнем производстве и свободном времени; оно превышает 20 процентов в Южной Азии и на Ближнем Востоке и в Северной Африке (см. рис. 1).

Еще один важный вывод: при росте числа женщин, участвующих в рабочей силе, также выигрывают мужчины. Чем это объясняется? Дополнительные навыки женщин поднимают производительность, повышая заработную плату для всех. Этот рост производительности труда превышает снижение заработной платы, которого можно было бы ожидать при росте числа работников, вступающих в конкуренцию за рабочие места.

Но одного только вовлечения большего числа женщин в рабочую силу может быть недостаточно. Недавнее исследование МВФ предостерегает о проблемах, с которыми сталкиваются женщины на быстро меняющемся рынке труда (Brussevich et al., 2018). Цифровизация, искусственный разум и машинное обучение ставят под угрозу рабочие места, которые связаны с рутинными и повторяющимися задачами, повышая ценность рабочих мест, связанных с управлением и когнитивными навыками. Прогресс, с трудом достигнутый с помощью политики по расширению участия женщин в оплачиваемой рабочей силе и устранению разрыва в заработной плате, может быть быстро подорван, если женщины в чрезмерной степени представлены на рабочих местах с высоким риском автоматизации.



Действительно, исследование показало, что женщины выполняют больше рутинных задач, чем мужчины, во всех секторах и профессиях, при значительных различиях между странами.

Риск вытеснения особенно высок для менее образованных женщин, женщин в возрасте 40 лет и старше, а также женщин, работающих на канцелярских и торговых должностях, требующих низкого уровня квалификации. Между тем, женщины в различных секторах и профессиях недостаточно представлены на должностях управленцев и специалистов, которые в меньшей степени подвергаются риску вытеснения технологиями. Во всем мире женщины занимают менее 20 процентов мест в правлениях банков и органов банковского надзора (Sahay and Čihák, 2018) и менее 2 процентов должностей руководителей банков. В быстрорастущем секторе технологий вероятность того, что женщины станут менеджерами и специалистами, на 15 процентов меньше, чем в случае мужчин, и на 19 процентов выше — что они станут клерками и работниками сферы услуг (см. рис. 2).

При нынешнем состоянии технологии, по оценкам исследования, 26 миллионов рабочих мест женщин в 30 странах (28 странах Организации экономического сотрудничества и развития, на Кипре и в Сингапуре) исчезнут в результате



## Необходимо обеспечить равную поддержку вытесненных мужчин и женщин при помощи политики на рынке труда, призванной содействовать повышению квалификации, наладить трудоустройство работников и содействовать созданию рабочих мест.

развития технологий с более чем 70-процентной вероятностью в течение двух десятилетий. В глобальном масштабе это говорит о том, что 180 млн женских рабочих мест находятся под угрозой. В то время как число мужчин превышает число женщин, подвергающихся риску вытеснения в результате автоматизации, число утраченных рабочих мест среди женщин составляет большую долю женской рабочей силы.

Что можно сделать? Поскольку гендерное неравенство очень многогранно, единого средства правовой защиты не существует, и оптимальный подход политики будет различаться в разных странах в зависимости от уровня экономического развития, существующих гендерных разрывов и скорости, с которой новая технология влияет на экономику. Можно выделить три общих направления:

*Во-первых, меры политики, направленные на привлечение большего числа женщин к трудовой деятельности.* Доказано, что различные институциональные, правовые, нормативные рычаги и рычаги институциональной, правовой, нор-

мативной и налогово-бюджетной политики стимулируют участие женщин в рабочей силе. Несмотря на отсутствие какого-либо универсального решения, меры должны содействовать расширению возможностей и устранению барьеров. Особенно действенными оказываются меры политики и инфраструктура, облегчающие женщинам совмещение работы и семейной жизни.

Странам с формирующимся рынком и развивающимся странам следует:

- **Инвестировать в инфраструктуру.** Например, в сельских районах Южной Африки электрификация повысила долю участия женщин в рабочей силе на 9 процентов. В Индии создание надлежащих санитарных сооружений сократило гендерный разрыв в образовании и участии женщин в рабочей силе. Мексика ввела общественные автобусы исключительно для женщин, чтобы обеспечить им возможность безопасного передвижения.
- **Поддерживать женщин-предпринимателей путем расширения их доступа к финансированию.** Женщины часто сталкиваются с более жесткими требованиями к залоговому обеспечению, короткими сроками погашения кредитов и высокими процентными ставками, чем мужчины (см. статью «Расчет на будущее женщин» в этом выпуске *Ф&Р*). Такие инициативы, как малайзийская Программа финансирования женщин-предпринимателей и упрощенные депозитные счета Чили, помогли ликвидировать гендерный разрыв в ставках по займам.
- **Продвигать равные права для женщин.** Меры включают рассмотрение законов, регулирующих наследование и имущественные права. Малави, Намибия и Перу пересмотрели свои законодательные основы в целях сокращения дискриминации по признаку пола; в последующее десятилетие показатели участия женщин в рабочей силе существенно возросли во всех трех странах.

Странам с развитой экономикой следует:

- **Стремиться к большему равенству в отпуске по уходу за детьми для матерей и отцов.** В Швеции это помогает матерям быстрее вернуться на работу и сместило базовые гендерные нормы воспитания детей.
- **Содействовать доступу к недорогим услугам качественных детских дошкольных учреждений.** Примером служит Япония, где пособие на отпуск по уходу за детьми

Рисунок 2

### Я, робот

Разница в рисках автоматизации работы, которым подвергаются мужчины и женщины, существенно различается по странам.

(Соотношение рабочих мест женщин и мужчин, которые с высокой степенью вероятности будут автоматизированы)



Источник: оценки СТА МВФ.

Примечание. См. объяснение расчетов в работе Brussevich et al. (2018).



повышено с 50 до 67 процентов заработной платы. Исследования показывают, что снижение вдвое цены этих услуг может увеличить число молодых матерей на рынке труда на 10 процентов. Многочисленные факты показывают также, что женщины более чутко реагируют на конкретные меры налоговой политики, чем мужчины. Они включают меры политики, не ставящие в невыгодное положение второго кормильца в семье, которым обычно бывает женщина, заменяя налогообложение семей индивидуальным налогообложением, как это сделано в Канаде, Италии и Швеции. Также выяснилось, что налоговые льготы для семей с низкими доходами повышают коэффициенты занятости женщин. Причина: налоговые льготы облегчают налоговое бремя и повышают заработки женщин после уплаты налогов, тем самым усиливая стимул для женщин к тому, чтобы присоединиться к рабочей силе или оставаться в ее составе. Примерами могут служить налоговый кредит за заработанный доход в США и сочетание налоговых кредитов и трансфертов в Бельгии, Германии и Соединенном Королевстве.

*Во-вторых, политика, направленная на обеспечение женщин необходимыми навыками и предоставление женщинам прав и возможностей на рабочем месте.* Гендерное равенство в инвестициях в образование и здравоохранение необходимо для обеспечения того, чтобы женщины могли устроиться на качественные рабочие места. Например, в Индии, по исследованиям МВФ, участие женщин в рабочей силе возрастет на 2 процентных пункта, если индийские штаты повысят расходы на образование на 1 процент ВВП. Повышение квалификации на раннем этапе также обеспечит наиболее важную защиту от вытеснения технологией и предоставит женщинам новые возможности трудоустройства.

Для уже работающих такие налогово-бюджетные инструменты, как налоговые вычеты для учебы в Нидерландах и переводные индивидуальные учебные счета во Франции, могут устранить препятствия для учебы в течение всей жизни. Страны могут также рассмотреть субсидирование подготовки кадров частными компаниями при помощи целевых налогов на фонд оплаты труда и государственных грантов. Необходимы согласованные усилия для того, чтобы предоставить женщинам больше возможностей для их выдвижения на роли в управлении и руководстве путем установления соответствующих целевых показателей набора и «удержания» в организациях, квот на продвижение по службе, как это было сделано в Норвегии, а также создания программ наставничества и профессиональной подготовки.

Значительный гендерный разрыв сохраняется в доступе к цифровой технологии, которая создает новые возможности для трудоустройства: 60 процентов населения мира, большинство из которых — женщины в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах, по-прежнему

не имеют доступа к интернету; «в сети» насчитывается на 250 млн меньше женщин, чем мужчин. Государственные и частные инвестиции будут иметь важное значение для поддержки внедрения технологий и устранения цифрового гендерного разрыва. Подход Финляндии к обеспечению всеобщего доступа к широкополосной связи, цифровому образованию для всех и цифровому доступу к деловым и государственным услугам служит хорошим примером комплексного подхода к устранению гендерного цифрового разрыва.

*В-третьих, смягчение переходных процессов для вытесненных работников.* Учитывая, что трудящиеся женщины подвергаются особенно высокому риску вытеснения в результате автоматизации, необходимо обеспечить равную поддержку вытесненных мужчин и женщин при помощи политики на рынке труда, призванной содействовать повышению квалификации, наладить трудоустройство работников и содействовать созданию рабочих мест. Системы социальной защиты также должны будут меняться с учетом более гибких форм труда, таких как работа в дистанционном режиме. Для решения проблемы снижения безопасности доходов, связанной со стремительным технологическим прогрессом, некоторые страны с развитой экономикой могут рассмотреть вопрос о расширении пенсий, не основанных на взносах, и принятии гарантий базового дохода.

В последние десятилетия достигнут значительный прогресс в создании равных условий для экономических возможностей, но предстоит еще многое сделать. Хорошая новость заключается в том, что страны во всем мире признали необходимость в гендерном равенстве. Разработчики экономической политики, правительства и корпорации в настоящее время признают выгоды для экономического роста и развития от предоставления женщинам равных возможностей и стремятся совершенствовать свою политику и практику в этой области. МВФ твердо намерен сотрудничать с другими международными организациями, правительствами, организациями гражданского общества и частным сектором, чтобы снизить барьеры на пути к гендерному равенству, путем предоставления рекомендаций в области экономической политики и анализа. **ФР**

**ЭРА ДАБЛА-НОРРИС** — начальник отдела в Департаменте по бюджетным вопросам МВФ и **КАЛПАНА КОЧХАР** — директор Департамента кадров МВФ.

#### Литература:

Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid, and Kalpana Kochhar. 2018. "Gender, Technology, and the Future of Work." IMF Staff Discussion Note 18/07, International Monetary Fund, Washington, DC.

Kochhar, Kalpana, Sonali Jain-Chandra, and Monique Newiak, eds. 2017. *Women, Work, and Economic Growth*. Washington, DC: International Monetary Fund.

Ostry, Jonathan D., Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence." IMF Staff Discussion Note 18/06, International Monetary Fund, Washington, DC.

Sahay, Ratna, and Martin Čihák. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.