

## ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И РЫНКА ТРУДА

DOI: 10.19181/population.2020.23.2.12

### АКТУАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ РЫНКА ТРУДА И ИХ ГЕНДЕРНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ЗАНЯТОСТИ

Хоткина З. А.

*Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН  
(117218, Москва, Нахимовский проспект, 32)*

*E-mail: zoya-alex2012@yandex.ru*

**Финансирование:**

Исследование выполнено в рамках НИР по Государственному заданию «Гендерные аспекты социально-экономической динамики современной России» № 0165–2019–0011.

**Для цитирования:**

Хоткина З. А. Актуальные вызовы рынка труда и их гендерные последствия для занятости // Народонаселение. – 2020. – Т. 23. – № 2. – С. 136–148. DOI: 10.19181/population.2020.23.2.12

**Аннотация.** Основные вопросы, рассмотренные в статье — это воздействие на занятость женщин и мужчин технологического и эпидемиологического вызовов, а также причины их асимметричного влияния на работников в зависимости от пола. Выбор этих двух вызовом обусловлен, с одной стороны — их актуальностью, а с другой — тем, что хотя они принципиально отличаются по характеру и по длительности воздействия на рынок труда, но последствия их влияния на занятость женщин совпадают и в обоих случаях приводят к потере рабочих мест. Одинаковые последствия для занятости женщин от столь разных вызовов не случайны. Это связано с тем, что причины и факторы риска первоочередной потери работы для женщин обусловлены гендерной сегрегацией занятости, которая делит рабочие места и целые отрасли на «женские» и «мужские». При технологическом вызове причина более массовой потери рабочих мест женщинами связана с тем, что они чаще, чем мужчины заняты выполнением рутинной работы (канцелярской, торговой и тому подобной), в которой велика доля повторяющихся операций, их легко автоматизировать или перепоручить программам искусственного интеллекта. При эпидемиологическом вызове больше «женских», чем «мужских» рабочих мест попало в зону риска безработицы из-за того, что в связи с самоизоляцией закрыто большинство предприятий и организаций сферы услуг населению (торговые центры, парикмахерские, музей, турагентства и так далее), в которых работали преимущественно женщины. В связи с высоким риском безработицы, такие виды деятельности попали в «Перечень наиболее пострадавших от коронавируса отраслей экономики», разработанных правительством для получения первоочередной адресной поддержки. Однако, по информации Министерства финансов, эту помощь сможет получить менее пятой части организаций и индивидуальных предпринимателей сферы услуг, а следовательно роста безработицы женщин избежать вряд ли удастся.

**Ключевые слова:** занятость, безработица, вызовы рынка труда, гендер, сегрегация, пандемия, технологии.

© Хоткина З. А., 2020.

## Введение

Занятость населения является своеобразным барометром ситуации в экономике, чутко реагирующим как на трансформации происходящие в обществе, так и на внешние вызовы. К числу важнейших вызовов современности относятся — демографический, связанный со старением населения и рабочей силы, и технологический, отражающий глобальные процессы перехода к цифровой экономике. Сегодня к ним добавился еще один вызов — эпидемиологический, связанный с пандемией коронавируса, уносящей жизни и здоровье людей по всему миру. Основные механизмы адаптации занятости к новым условиям и вызовам связаны с гибкостью рынка труда за счет сжатия и реструктуризации отдельных сегментов, а также путем нарастания нестандартности занятости. О стремительной эволюции рынка труда под влиянием внешних вызовов написано много научных статей и монографий, но в них мало внимания (особенно в России) уделяется гендерной составляющей данного процесса. Вместе с тем именно занятость женщин первая наиболее чутко реагирует на трансформации и внешние вызовы, в результате чего происходит более масштабное сокращение и реструктуризация их занятости по сравнению с мужчинами. Для доказательства данного тезиса в статье проведен анализ воздействия на занятость женщин и мужчин двух вызовов — технологического (длительный тренд) и эпидемиологического (ситуационного), как наиболее актуальных на сегодня. Выбор этих вызовов для гендерного анализа обусловлен тем, что несмотря на различие их параметров и характеристик, оба они имеют аналогичное воздействие и негативные последствия для занятости женщин, выражающееся в потере работы.

Цель статьи — провести сравнительное исследование последствий для занятости женщин и мужчин технологического и эпидемиологического вызовов и попытаться выявить причины гендерной асимметрии их воздействия. Статья написана

по результатам исследования, проведенного на пересечение двух тематических блоков — «занятость» и «гендер», поэтому ее методологическую основу составили такие теории и концепции, как социальное конструирование реальности (П. Бергер), теория сегментации и двойственности рынка труда (Doeringer, Piore), концепция технологического прогресса, направленного на вытеснение рутинного труда и другие. Использование гендерного подхода к анализу статистики, документов и других источников информации позволило выявить актуальные проблемы российского рынка труда, связанные с гендерной асимметрией воздействия технологического и эпидемиологического вызовов на занятость.

## Гендерное измерение занятости в России и мире: факты и факторы

Отправной точкой исследования является анализ современной ситуации с занятостью женщин и мужчин в России и мире, который необходим не столько как фон, а как возможность выявить доминанты процессов, происходящих сегодня в сфере труда. Человек труда и его жизненные интересы были основной темой документов и докладов юбилейной сессии, посвященной 100-летию Международной организации труда (МОТ), проходившей летом 2019 года. Основной темой дебатов стало «будущее работы», которое в условиях грандиозных технологических и демографических изменений в сегодняшнем мире многим видится неясным и даже угрожающим. Актуальные проблемы современного рынка труда, такие как безработица, неравенство (включая гендерное), низкая оплата труда, нехватка специалистов для новой цифровой экономики и другие, нашли отражение в «Декларации 100-летия МОТ о будущем сферы труда», определяющей цели и механизмы наращивания инвестиций в человеческий потенциал, инновационное развитие институтов рынка труда, которые должны способствовать построению будущего сферы труда в ин-

тересах людей. Декларация содержит перечень из семи приоритетных задач, реализация которых позволит вывести сферу труда на новый уровень, и среди них: «достижение гендерного равенства в сфере труда через равноправное участие и равную зарплату для женщин и мужчин за труд равной ценности» [1]. Следовательно, вопросы достижения гендерного равенства в сфере труда входят в число приоритетных в мире, чего, к сожалению, нельзя сказать о России.

Дискуссии о будущем труда в научных публикациях и прессе чаще всего ведутся вокруг прогнозов замены работников на рынке труда роботами и искусственным интеллектом (ИИ). Это дало основание некоторым исследователям и футурологам говорить не только о «будущем труда», но и о «будущем без труда». О такой вероятности еще 25 лет назад предупреждал теоретик посткапитализма Джереми Рифкин, по мнению которого «В грядущие годы новые более совершенные технологии будут все в большей мере приближать цивилизацию к такому состоянию, когда почти исчезнут работающие» [2]. Сегодня, когда полным ходом идет технологическая революция, прогнозы ученого начали сбываться. Одновременно ряд экономистов продолжают рисовать оптимистическую картину обновления трудового мира, в котором нас ждет более квалифицированная, интересная и творческая работа, а тяжелые и однообразные виды работ исчезнут.

Основной характеристикой современного рынка труда является его гибкость, которая выражается во все возрастающем разнообразии форм и видов занятости. На смену найму рабочей силы, основанному на стандартном бессрочном трудовом договоре, который гарантировал работникам нормированное время труда и отдыха, а также определенную социальную защиту (на время болезни, стрости и тому подобного), приходят многообразные нестандартные, временные, неформальные и другие виды занятости, большинство из которых не имеет социальной защиты и гарантий.

Наращение гибкости рынка труда — общемировой тренд, который в полной мере затронул также и Россию. Некоторые изменения в сфере труда и занятости начались в нашей стране относительно давно, например, неформальная занятость в ее современном понимании (в отличие от теневой противозаконной занятости), начала активно расти в 1990-х гг. прошлого века, когда в массовых масштабах закрылись заводы и фабрики, а работавшие на них были вынуждены искать возможности как-то заработать с целью выживания («челноки», уличные торговцы и тому подобное). Другие формы нестандартной занятости, такие как фриланс, дистанционная занятость, аутсорсинг и аутстаффинг персонала, появились в России в массовых масштабах совсем недавно, однако процесс их продвижения на отечественный рынок труда идет пугающе высокими темпами. Во многих из этих видов занятости связь работника с работодателем или вообще прерывается, как в случае фриланса и индивидуального предпринимательства (ИП), когда работник становится сам себе работодателем, или удаляется (дистанционная работа), или принимает форму заемного труда, основанного на трехсторонних соглашениях, когда работник оформлен у одного, а работает у другого работодателя (лизинг, аутсорсинг и аутстаффинг персонала).

По данным репрезентативного опроса ВЦИОМ, проведенного в 2019 г., четверть (26%) россиян, а среди молодежи 18–24 лет почти треть (31%) выполняли работу не на территории работодателя (в офисе или в цеху), а работали на улице, в разъездах или удаленно [3]. Однако наиболее тревожной тенденцией на российском рынке труда является то, что заемный труд и аутсорсинг теснят постоянную стандартную занятость. По данным исследования Ассоциации частных агентств занятости (ЧААЗ), в 2018 г. по сравнению с 2017 г. рост объема рынка услуг аутсорсинга был вдвое больше, чем рост услуг по подбору персонала на постоянную работу (14% и 7,4%, соответственно) [4].

Вслед за изменениями на рынке труда меняется и терминология — на смену таким понятиям как «наём» и «трудоустройство» работников, приходят понятия «лизинг» и «аренда» персонала, которые отражают происходящие в сфере тру-

да трансформационные процессы. Людьюми на современном рынке труда торгуют как картошкой на базаре по 120 рублей за час. В таблице 1 приведена копия преискурранта одного из московских ЧАЗ на аренду работников некоторых профессий.

Предлагаемый персонал в аренду (рублей в час в октябре 2019 г.)

Таблица 1

Table 1

Personnel offered for rent (rubles per hour in October 2019)

На склады	На производство	Для ритейла
Грузчик – от 120	Разнорабочий – от 120	Работник торгового зала – от 120
Комплектовщик – от 120	Рабочий конвейера – от 120	Кассир – от 120
Упаковщик – от 150	Фасовщик – от 120	Продавец-консультант – от 120
Водитель погрузчика – от 180	Уборщик – от 120	Мерчендайзер – от 150

Источник: Профессиональный аутсорсинг персонала от Единого Кадрового Центра. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://e-k-center.ru/?yclid=6286490149513879836> (дата обращения 20.10.2019).

Гендерный анализ профессионально-го состава работников, предлагаемых ЧАЗ в аренду (аутсорсинг) показывает, что среди них преобладают такие «женские» профессии, как бухгалтер, секретарь (помощник), оператор кол-центра, продавец, кассир, фасовщица, упаковщица и другие. Из преимущественно «мужских» профессий наиболее часто встречаются водители, грузчики, а также разработчики IT. При этом в большинстве случаев труд работников «мужских» профессий оплачиваются выше, чем работниц. То есть формы найма и занятости меняются кардинально, но гендерная дискриминация оплаты труда остается неизменной.

В чем опасность процессов, происходящих на современном, и, в частности, российском рынке труда? Прежде всего в том, что происходит подмена трудовых отношений гражданско-правовыми (рыночными), а это, в свою очередь, ведет к дегуманизации занятости. Агентства, заключая гражданско-правовые (не трудовые) договоры с работодателями, которым передают в лизинг или аренду персонал, гарантируют получение «недорогой качественной рабочей силы» (цитируется с сайта ЧАЗ), которая будет, как говорится, «без гнева и пристрастия» выполнять поручен-

ную работу. При этом мнения арендуемого работника (человека, имеющего характер, эмоции и так далее) о том, понравится ли ему работодатель, коллектив или условия труда, в которых ему предстоит работать, никто не учитывает. То есть, в ситуации аутсорсинга работник перестает восприниматься как человек или даже как «человеческий фактор», а превращается в бесправный «винтик» бизнес-процесса. И, как показывает анализ сайтов и литературы по данному вопросу, наиболее часто к услугам ЧАЗ вынуждены прибегать наименее социально защищенные на рынке труда категории работников, которые сами не могут найти постоянную достойную работу — это женщины, молодежь и работники старших возрастов.

Это означает, что процессы деформации занятости в связи ростом заемного труда имеют выраженный гендерный характер. Здесь необходимо отметить, что защитные меры, предусмотренные для сохранения работы на период коронавируса, на работников заемного труда не распространяются, поскольку они не входят в штат, для сохранения работников которого правительство выделяет бизнесу финансовые средства. Как показывают актуальные исследования Центра стра-

тегических разработок (ЦСР), в условиях кризиса, связанного с коронавирусом, абсолютное большинство бизнеса оптимизируют штат (проще — увольняют людей), и в первую очередь бизнес избавляется от внештатных работников, предоставленных ЧАЗ, среди которых высока доля женщин (секретари, уборщицы, работницы кол-центров и другие).

### **Гендерные последствия для занятости современных вызовов**

«Технологический вызов» для рынка труда обусловлен прежде всего цифровизацией экономики, которая стала неотъемлемой частью жизни и работы населения, в связи с чем появилась необходимость в государственном регулировании этих процессов в российском обществе. В соответствии с Указом Президента России от 7 мая 2018 г. N204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»<sup>1</sup>, в России было создано Министерство цифрового развития. Основной задачей его работы определено «обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере», что предполагает ускорение цифровизации «в целях осуществления прорывного научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации». При этом не вызывает сомнения факт, что важным условием для осуществления прорыва является необходимость использования трудового и творческого потенциала всего российского населения, как мужчин, так и женщин. Рассмотрим, в чем состоят риски занятости, в связи с технологическим обновлением экономики и почему они в большей мере затрагивают женщин, чем мужчин.

В качестве основной угрозы технологической революции для занятости насе-

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». // Информационно-правовой портал «Гарант». [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1195467/#ixzz5F2ROyoX5> (дата обращения 15.05.2018).

ния, специалисты во всем мире признают опасность снижения числа рабочих мест в связи с заменой людей роботами и программами ИИ. Поскольку сегодня существует тысячи подобных прогнозов, остановим внимание на тех из них, которые, во-первых, содержат гендерный аспект проблемы, а во-вторых, обоснование причин преимущественного сокращения занятости женщин по сравнению с мужчинами. Этим критериям в наибольшей степени отвечают прогнозы, сделанные исследователями и экспертами в докладах для крупнейших международных организаций, таких как Международная организация труда (МОТ), Всемирный экономический форум (ВЭФ) и Международный валютный фонд (МВФ). И хотя в этих докладах не часто можно встретить данные о занятости в Российской Федерации (из-за низкого уровня российской гендерной статистики), но в них наиболее всесторонне отражены глобальные гендерные тренды в сфере труда.

В этих международных документах отмечается, что к числу наиболее вероятных социальных последствий, связанных с развитием цифровой экономики, можно отнести нарастание гендерного неравенства в сфере труда, обусловленное асимметричным сокращением занятости женщин и мужчин. Так, например, в докладе ВЭФ 2016 г. приведены прогнозные расчеты специалистов до 2020 г., в соответствии с которыми мужчины в связи с внедрением новых технологий могут потерять около 4 млн. рабочих мест, а женщины — 3 млн., но при этом мужчины получают около 1,4 млн. новых рабочих мест, тогда как женщины могут получить всего 550 тыс. новых рабочих мест [5]. Следовательно, для высвобожденных цифровизацией женщин, возможностей найти новую работу будут почти в 3 раза меньше, чем для мужчин.

Ценным дополнением к прогнозу ВЭФ о масштабах сокращения рабочих мест является доклад МВФ 2018 г., в котором основное внимание уделено причинам и факторам гендерно асимметричного падения занятости. Сообщается, что «из-за роботиза-

ции женщины рискуют потерять работу во всех секторах и профессиях в первую очередь, поскольку они чаще мужчин заняты выполнением рутинных задач и операций, не требующих специального обучения» [6]. На этом основании исследователи делают следующий вывод: «Если брать профессии, которым больше всего угрожает исчезновение из-за использования ИИ, то здесь риск потери работы женщинами примерно в 1,2 раза больше по сравнению с мужчинами» [6]. Кроме того, в качестве важного фактора, увеличивающего риски для женщин, указывается «недопредставленность женщин на руководящих должностях» («стеклянный потолок»). Не менее существенными факторами риска потери работы для женщин, являются, по мнению исследователей, возраст и образование: «Менее образованные и пожилые женщины-работницы (в возрасте 40 лет и старше), а также те, кто работает на канцелярских, сервисных и торговых должностях, непропорционально высоко подвержены автоматизации» [6]. Таким образом, в качестве основных причин и факторов риска первоочередной потери работы для женщин в результате применения новейших технологий на современном рынке труда выступает гендерная сегрегация, как горизонтальная, связанная с различиями в выполняемых видах деятельности (рутинные, в том числе сервисные, канцелярские и торговые), так и вертикальная («стеклянный потолок»), обусловленная разницей позиций женщин и мужчин на служебной лестнице.

В прогнозах российских исследователей и экспертов относительно сокращения занятости в связи с цифровизацией, гендерный аспект практически не представлен. Кроме того, в них отражен значительный разброс в масштабах замещения людей роботами от 2 до 8 млн человек. Чаще всего в российских прогнозах фигурируют названия определенных профессий, наиболее подверженных замещению роботами и программами ИИ (бухгалтеры, работники кол-центров, переводчики, секретари и тому подобное). Однако, поскольку большинство профессий на рын-

ке труда достаточно однозначно маркированы как «женские» или «мужские» (в зависимости от доли занятых), то несложно понять, что технологическое вытеснение женщин с российского рынка труда уже происходит и будет продолжаться в большей степени, чем мужчин. В качестве наиболее яркого примера гендерно асимметричного сокращения занятости женщин в связи с заменой их труда программами ИИ являются данные Сбербанка России, в котором в 2008 г. работало 33000 бухгалтеров, в 2015 г. их осталось 1600, а в 2018 г. — всего 600 человек [7]. Таким образом международные и российские данные показывают, что в условиях массового внедрения новых технологий женщины в большей степени уязвимы и чаще теряют работу, чем мужчины.

«Эпидемиологический вызов», зародившийся в 2019 г. в Китае, и переросший в пандемию коронавируса COVID-19 в 2020 г., парализовал занятость населения во всем мире в связи с карантином или домашней самоизоляцией. Как заявил генеральный директор МОТ Гай Райдер: «Мы больше не имеем дело только с глобальным медицинским кризисом. Мы имеем дело с важным кризисом рынка труда и экономическим кризисом.» [8]. Очевидно, что от этого кризиса пострадают практически все отрасли экономики, но в первую очередь — сфера услуг населению в связи с закрытием торговых центров, ресторанов, кафе, гостиниц, парикмахерских, предприятий культуры. Одновременно многие производства и организации вынуждены перестраивать свою работу на удаленный режим работы.

В этой связи можно констатировать, что воздействие эпидемиологического вызова на занятость населения прежде всего и наиболее ярко выражается в двух аспектах: 1) росте безработицы в связи с закрытием организаций сферы услуг, большинство из которых сосредоточены в сфере малого и среднего предпринимательства (МСП), а также в ряде других сфер, таких как транспорт, туризм, культура; 2) принудительной виртуализации занятости

в связи с переводом большинства офисных работников и других «белых воротничков» на удаленную занятость.

Что касается безработицы, то в марте 2020 г. МОТ опубликовала доклад, в котором говорилось, что до 25 млн человек могут потерять работу из-за пандемии коронавируса [8]. Для сравнения в докладе приведены данные, что в период мирового кризиса 2009 г. безработными оказались 22 млн человек. Однако реалии рынка труда в связи с COVID-19 оказались более драматичными, чем предполагали специалисты МОТ, поскольку уже через месяц после их прогноза только в США насчитывалось более 20 млн безработных [9].

Ситуация в России с безработицей из-за COVID-19 складывается менее остро благодаря политике государства, приоритетом которой провозглашено сохранение рабочих мест и поддержка работников, пострадавших от пандемии. Как заявил премьер-министр М. Мишустин, цель всех усилий — «поддержка занятости и доходов как работающих, так и тех, кто временно остался без работы». Это беспрецедентный вариант антикризисной государственной политики, когда во главу угла действий российских властей поставлено не спасение банков и бизнеса, как происходило в предыдущие кризисы, а спасение работников и рабочих мест. Пакет мер поддержки населения в связи пандемией очень разнообразный, поэтому остановимся только на тех, которые напрямую связаны с темой статьи.

Наиболее важная мера — это увеличение максимального размера пособия по безработице с 8000 до 12130 рублей (размер МРОТ в России), а в Москве — до 19195 рублей. Понимая, что безработица в условиях вызова COVID-19 неизбежна, власти постарались смягчить ее последствия для работников. Эта мера была озвучена в послании Президента России 25 марта, а соответствующее Постановление Правительства было подписано уже 27 марта 2020 года<sup>2</sup>. На

пособие имеют право граждане, которые лишились работы после 1 марта и встали на учет в службе занятости. Выплата пока предполагается на три месяца с 1 апреля по 30 июня 2020 года. Кроме того, на этот период постановлением предусмотрены доплаты для безработных, имеющих несовершеннолетних детей, из расчета по 3 тыс. рублей на каждого несовершеннолетнего ребенка.

Благодаря принимаемым властями мерам, безработица в России в связи с коронавирусом пока не приняла угрожающих масштабов. По данным Минтруда на 1 января 2020 г. в России было зарегистрировано 735 тыс. безработных, с начала года добавилось еще 44 тыс. человек. Как заявил министр труда: «Введен дистанционный порядок регистрации граждан в качестве безработных. С помощью этого инструмента уже подано более 180 тыс. заявлений со стороны наших граждан» [10]. Конечно двадцатипроцентный прирост за две недели апреля это немало, однако не так катастрофически, как в США, где за тот же период число заявок на пособие по безработице выросло почти в 10 раз.

Вместе с тем, как известно из исследований и опыта предыдущих лет, российские механизмы адаптации к кризисам всегда отличались от зарубежных. Как отметил Р. Капелюшников: «Как только наступают кризисные времена, работодатели снижают сотрудникам зарплату и применяют режим неполной занятости. По этой причине массовых увольнений не будет при условии, что сами компании не обанкротятся.» [11]. Мнение ученого о российской специфике подтверждается данными опроса «Ромир», проведенного в Москве в апреле 2020 г.: «О потере работы заявили 12% респондентов, 32% сказали, что прекратили работать только временно, а еще 30% перешли на неполный рабочий день, 39% участников опроса пожаловались, что потеряли значительную часть своего заработка.» [12]. То есть, как и предполагали ученые, российским ра-

<sup>2</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 27.03.2020 № 346 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год». // Система «Консультант». [Электронный ресурс] – Режим

доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_348843/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348843/) (дата обращения 05.04.2020).

ботникам в большей мере грозит не безработица, а «беззарплата» (12% и 39% соответственно). Однако, рост безработицы из-за массового разорения предпринимателей в сфере услуг эксперты Торгово-промышленной палаты также не исключают: «Из-за вынужденного простоя могут закрыться около 3 млн предпринимателей, а всего под угрозой увольнения окажется 8,6 млн человек» [13].

На решение проблемы направлено также другое важное постановление властей, связанное с поддержкой работников малого бизнеса — прямая безвозмездная финансовая помощь компаниям МСП, наиболее пострадавшим в ситуации с коронавирусом, путем выплаты по 12,1 тыс. рублей на каждого сотрудника в месяц. При этом Президент России уточнил: «Эти средства предприятия смогут направить на решение текущих самых неотложных задач, в том числе на выплату зарплат, на сохранение уровня оплаты труда своих сотрудников в апреле и мае. Единственным обязательным условием является максимальное сохранение занятости на уровне не менее 90% от штатной численности на 1 апреля 2020 года.» [14]. То есть, даже Правительство России понимает, что сохранить рабочие места для всех 100% работников невозможно, а следовательно, можно сделать вывод, что безработица может возрасти, как минимум, в 2 раза с докризисных 4–5%.

В связи с низким уровнем отечественной гендерной статистики и общей недооценкой в России важности гендерных аспектов труда, данные исследований, характеризующие влияние эпидемиологического вызова на занятость россиян, не имеют разбивки по полу. Поэтому для решения задач статьи, связанных с выявлением гендерных различий воздействия эпидемиологического вызова на занятость женщин и мужчин, попытаемся построить условную модель трансформации занятости, основываясь на данных Росстата, правительственных документов и текущих исследований. При этом основными аргументами могут служить только причинно-следственные связи, которые

подразумевают высокий уровень корреляции факторов пола и занятости.

В соответствии с «Перечнем наиболее пострадавших от коронавируса отраслей экономики»<sup>3</sup>, разработанным Правительством России, были определены организации и индивидуальные предприниматели, занятые в этих сферах, которые получают первоочередную адресную поддержку. Первоначально в перечень входили следующие сферы деятельности: авиаперевозки, культура, спорт; турагентства, общественное питание, гостиницы, бытовые услуги населению (ремонт, стирка, химчистка, услуги парикмахерских и салонов красоты), а затем были добавлены библиотеки, зоопарки и другие. Все эти сферы деятельности связаны с предоставлением услуг населению, а эта сфера традиционно является местом приложения преимущественно труда женщин. Так, по данным Росстата, из 2,6 млн работников, занятых в сфере индивидуальных услуг (за исключением МСП) 2,2 млн (85%) составляют женщины<sup>4</sup>. Однако основную массу услуг населению предоставляют работники малого, среднего и микро бизнеса, а также ИП и самозанятые, статистика по которым собирается отдельно. По данным Единого реестра субъектов МСП в России насчитывается почти 6 млн МСП с числом занятых на них работников 15,3 млн человек<sup>5</sup>. Примерно 2/3 работников МСП, а также самозанятых и ИП занимаются предоставлением услуг и сервисом [15], а это, как показано выше, сфера преимущественно женского труда.

По оценке Министерства финансов России, программа поддержки наиболее пострадавших от коронавируса от-

<sup>3</sup> Перечень наиболее пострадавших от коронавируса отраслей экономики. // Сайт Федеральной налоговой службы РФ. [Электронный ресурс] — Режим доступа: [https://www.nalog.ru/rn77/news/activities\\_fts/9704633/](https://www.nalog.ru/rn77/news/activities_fts/9704633/) (дата обращения 05.04.2020).

<sup>4</sup> Труд и занятость в России. 2019: статистический сборник. — М.: Росстат, 2019. — 135 с. — С. 32–33.

<sup>5</sup> Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. // Сайт Федеральной налоговой службы РФ. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://ofd.nalog.ru/index.html> (дата обращения 05.04.2020).

раслей экономики, входящих в перечень, будет распространена на 970 тыс. компаний и ИП [16]. Таким образом, если сопоставить данные «Перечня» и «Единого реестра», то становится очевидным, что на помощь от государства могут рассчитывать менее пятой части субъектов МСП. Следовательно, подавляющее большинство работников этой сферы, в которой высокую долю составляют женщины, окажутся в зоне риска потери работы. О неизбежности повсеместных увольнений свидетельствуют также данные опроса 1,4 тыс. руководителей российских компаний, проведенного в середине апреля Центром стратегических разработок, на основании которого исследователи пришли к выводу, что «практически ни одна из российских компаний не избежит сокращения сотрудников из-за последствий коронавируса» [17].

Подводя итог анализа воздействия эпидемиологического вызова можно сделать следующие выводы: во-первых, сокращение численности занятых из-за COVID-19 является неизбежным, что может привести к значительному росту безработицы по сравнению с докризисным уровнем; во-вторых, наиболее пострадавшими от коронавируса признаны отрасли сферы услуг, где подавляющее большинство занятых составляют женщины — это может привести к преобладанию среди уволенных женщин, по сравнению с мужчинами. Таким образом, гипотезу о гендерно асимметричном воздействии эпидемиологического вызова на занятость женщин и мужчин можно считать подтвержденной.

### Заключение

Как показал анализ последствий для занятости населения «технологического

вызова», роботы и алгоритмы ИИ в первую очередь заменяют тех работников, которые выполняют однотипные операции и рутинные виды деятельности. А поскольку такой работой заняты преимущественно женщины, то именно они в первую очередь и в большей мере, чем мужчины, теряют работу из-за внедрения новых технологий. В качестве причины гендерно асимметричного воздействия технологий на занятость могут быть признаны специфические различия в трудовой деятельности, которые разделяют профессии на «женские» и «мужские», что приводит к гендерной сегрегации на рынке труда.

Что касается воздействия на занятость «эпидемиологического вызова», который может привести к значительным сокращениям кадров сферы услуг, где среди работников преобладают женщины, то может быть сделан вывод, что в качестве основного фактора увольнений в этом секторе также является гендерная сегрегация занятости, только в данном случае не профессиональная, а отраслевая. Это позволяет сделать вывод, что, несмотря на принципиальные различия по длительности и характеру, технологический и эпидемиологический вызовы воздействуют на занятость женщин аналогичным образом, что связано, прежде всего, с гендерной сегментацией рынка труда и занятости.

Таким образом, приведенный в статье анализ влияния на занятость женщин и мужчин современных вызовов в очередной раз доказал, что гендерная сегрегация имеет выраженные негативные последствия для занятости женщин, являясь причиной не только более низкого уровня их заработной платы и профессионального статуса, но также более высокого риска потери работы в связи с воздействием актуальных вызовов рынка труда.

**Литература и Интернет-источники**

1. Декларации 100-летия МОТ о будущем сферы труда. [Электронный ресурс] — Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711271.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_711271.pdf) (дата обращения 23.03.2020).
2. **Рифкин Д.** Конец работы: закат глобальной рабочей силы и рассвет послерыночной эры. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2003/3/konec-rabote> (дата обращения 03.02.2020).
3. Жизнь на работе: в поисках баланса. Опрос ВЦИОМ от 11 сентября 2019 года. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9892> (дата обращения 12.03.2020).
4. Аутсорсинг теснит постоянную занятость. Мониторинг рынка труда. // Газета «Коммерсант» от 20.06.2019.
5. Женщины и работа в четвертой промышленной революции. Отчет Всемирного Экономического Форума. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/> (дата обращения 01.04.2020).
6. International Monetary Fund (IMF). 2018. G20 Report on Future of Work: Measurement and Policy Challenges. Washington, DC. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.imf.org/external/np/g20/pdf/2018/071818a.pdf> (дата обращения 02.04.2019).
7. Интервью главы Сбербанка Германа Грефа. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://tass.ru/pmef-2016/article/3345977> (дата обращения 05.04.2019).
8. COVID-19 and the world of work: Impacts and responses. [Электронный ресурс] — Режим доступа: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_738742/langen/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/langen/index.htm) (дата обращения 25.03.2020).
9. В США за месяц работу потеряли более 20 млн. человек. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.dw.com/ru/в-сша-за-месяц-работу-потеряли-более-20-млн-человек/> (дата обращения 17.04.2020).
10. Минтруд назвал число заявлений о признании безработным. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://rns.online/economy/Mintrud-nazval-chislo-zayavlenii-o-priznanii-bezrabotnim-2020-04-15/> (дата обращения 17.04.2020).
11. Хуже прогнозов: смогут ли власти накормить безработных. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2020/04/16/> (дата обращения 17.04.2020).
12. Более 40% москвичей прекратили работать из-за коронавируса. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/14/04/2020/5e95bba19a7947449c1b2dab> (дата обращения 17.04.2020).
13. Три миллиона предпринимателей в России могут разориться из-за пандемии. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/news/2020/03/21/> (дата обращения 17.04.2020).
14. Путин поручил предоставить компаниям МСП прямую безвозмездную помощь. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/8251295> (дата обращения 17.04.2020).
15. Государственные структуры управления малым предпринимательством в Российской Федерации. [Электронный ресурс] — Режим доступа: [https://vuzlit.ru/1199712/gosudarstvennye\\_struktury\\_upravleniya\\_malym\\_predprinimatelstvom\\_rossiyskoy\\_federatsii](https://vuzlit.ru/1199712/gosudarstvennye_struktury_upravleniya_malym_predprinimatelstvom_rossiyskoy_federatsii) (дата обращения 05.04.2019).
16. Компании с долгами по налогам не получают господдержку для выплаты зарплат. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/23/04/2020/5ea05cea9a794722a31b5b66> (дата обращения 23.04.2020).
17. Гранты на выплату зарплат позволят сократить увольнения в 30% компаний. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/21/04/2020/> (дата обращения 21.04.2020).

**Сведения об авторе:**

Хоткина Зоя Александровна, кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник лаборатории гендерных проблем Института социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: zoya-alex2012@yandex.ru; ORCID: 0000-0002-3610-9433.

DOI: 10.19181/population.2020.23.2.12

## ACTUAL CHALLENGES OF LABOR MARKET AND THEIR GENDER IMPLICATIONS FOR EMPLOYMENT

Zoya A. Khotkina

*Institute of Socio-Economic Studies of Population, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences  
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)*

*E-mail: zoya-alex2012@yandex.ru*

**Funding:**

The study was carried out within the framework of research under the State assignment «Gender aspects of socio-economic dynamics of modern Russia» (No. 0165-2019-0011).

**For citation:**

Khotkina Z.A. Actual challenges of labor market and their gender implications for employment. *Narodonaselenie [Population]*. 2020. Vol. 23. No. 2. P. 136-148.

DOI: 10.19181/population.2020.23.2.12 (in Russ.)

**Abstract.** *The main research issues discussed in the article concern the impact of technological and epidemiological challenges on the employment of women and men, as well as the reasons for their asymmetric impact on employees depending on gender. The choice of these two challenges is determined, on the one hand, by their relevance, and on the other, by the fact that, although they are fundamentally different in both character and duration of their impact on the labor market, the consequences of their impact on women's employment are the same and in both cases lead to job losses. The article shows that the same consequences for women's employment from such different challenges are not accidental. This is due to the fact that the causes and risk factors of priority job loss for women as a result of the technological and epidemiological challenges are identical, since they are based on gender segregation of employment in the labor market, which divides jobs and entire industries into «male» and «female». In the technological challenge, the reason for the priority and more widespread loss of jobs by women is due to the fact that they are more often than men engaged in routine work in which is a large proportion of repetitive operations that are easy to automate and delegate to robots or artificial intelligence (AI). During the epidemiological challenge, more “female” than “male” jobs fell into the risk zone of unemployment, because as a result of self-isolation most enterprises and organizations in the service sphere, such as shopping centers, hairdressers and beauty salons, hotels and boarding houses, museums and libraries were closed, as well as airports and travel agencies — and all these enterprises employed mainly women. On account of the high risk of unemployment, these activities were included in the “List of economy sectors most affected by coronavirus” developed by the Government to provide priority targeted support. However, according to the information from the Ministry of Finance, less than a fifth of the service sector organizations and individual entrepreneurs will be able to receive this assistance, and therefore it is unlikely to avoid an increase in female unemployment.*

**Keywords:** *employment, unemployment, labor market challenges, gender, segregation, pandemic, technology.*

### References and Internet sources

1. Deklaratsii 100-letiya MOT o budushchem sfery truda [ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019]. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711271.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_711271.pdf) (Accessed: 23 March 2020). (in Russ.)
2. Rifkin D. Konets raboty: zakat global'noy rabochey sily i rassvet poslerynochnoy ery [The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era]. Available at: <http://www.strana-oz.ru/2003/3/konec-rabote> (Accessed: 3 February 2020).
3. Zhizn' na rabote: v poiskakh balansa [Life at work: in search of balance]. VTSIOM survey of 11 September 2019. Available at: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9892> (Accessed: 12 March 2020). (in Russ.)
4. Outsorsing tesnit postoyannuyu zanyatost'. Monitoring rynka truda [Outsourcing is crowding out regular employment. Monitoring of the labor market]. The newspaper *Kommersant*, 20 June 2019. (in Russ.)
5. Zhenshchiny i rabota v chetvertoy promyshlennoy revolyutsii [Women and Work in the Fourth Industrial Revolution]. Report of the World Economic Forum. Available at: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/> (Accessed: 1 April 2020). (in Russ.)
6. International Monetary Fund. *G20 Report on Future of Work: Measurement and Policy Challenges*. Washington, DC. 2018. Available at: <https://www.imf.org/external/np/g20/pdf/2018/071818a.pdf> (Accessed: 1 April 2020).
7. Interv'yu glavy Sberbanka Germana Grefa [Interview with the Head of Sberbank Herman Gref]. Available at: <http://tass.ru/pmef-2016/article/3345977> (Accessed: 5 April 2019). (in Russ.)
8. COVID-19 and the world of work: Impacts and responses. Available at: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_738742/langen/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/langen/index.htm) (Accessed: 25 March 2020). (in Russ.)
9. V SShA za mesyats rabotu poteryali boleye 20 mln chelovek [In the USA over 20 million people have lost their jobs within a month]. Available at: <https://www.dw.com/ru/в-сша-за-месяц-работу-потеряли-более-20-млн-человек/> (Accessed: 17 April 2020). (in Russ.)
10. Mintrud nazval chislo zayavleniy o priznanii bezrobotnym [The Ministry of Labor announced the number of applications for recognition as unemployed]. Available at: <https://rns.online/economy/Mintrud-nazval-chislo-zayavlenii-o-priznanii-bezrobotnim-2020-04-15/> (Accessed: 17 April 2020). (in Russ.)
11. Khuzhe prognozov: smogut li vlasti nakormit' bezrobotnykh [Worse than forecasts: whether the authorities will be able to feed the unemployed]. Available at: <https://www.gazeta.ru/business/2020/04/16/> (Accessed: 17 April 2020). (in Russ.)
12. Boleye 40% moskvichey prekratili rabotat' iz-za koronavirusa [More than 40% of Muscovites stopped working because of the coronavirus]. Available at: <https://www.rbc.ru/society/14/04/2020/5e95bba19a7947449c1b2dab> (Accessed: 17 April 2020). (in Russ.)
13. Tri milliona predprinimateley v Rossii mogut razorit'sya iz-za pandemii [Three million entrepreneurs in Russia may go bankrupt due to the pandemic]. Available at: <https://www.gazeta.ru/business/news/2020/03/21/> (Accessed: 17 April 2020). (in Russ.)
14. Putin poruchil predostavit' kompaniyam MSP pryamuyu bezvozmezdnyuyu pomoshch' [Putin instructed to provide direct gratuitous assistance to SME companies]. Available at: <https://tass.ru/ekonomika/8251295> (Accessed: 17 April 2020). (in Russ.)
15. Gosudarstvennyye struktury upravleniya malym predprinimatel'stvom v Rossiyskoy Federatsii [State structures of small business management in the Russian Federation]. Available at: [https://vuzlit.ru/1199712/gosudarstvennyye\\_struktury\\_upravleniya\\_malym\\_predprinimatel'stvom\\_rossiyskoy\\_federatsii](https://vuzlit.ru/1199712/gosudarstvennyye_struktury_upravleniya_malym_predprinimatel'stvom_rossiyskoy_federatsii) (Accessed: 5 April 2019). (in Russ.)
16. . Kompanii s dolgami po nalogam ne poluchat gospodderzhku dlya vyplaty zarplat [Companies with tax debts will not receive state support to pay salaries]. Available at: <https://www.rbc.ru/economics/23/04/2020/5ea05cea9a794722a31b5b66> (Accessed: 23 April 2019). (in Russ.)
17. Granty na vyplatu zarplat pozvolyat sokratit' uvol'neniya v 30% kompaniy [Grants for wage payment will reduce layoff in 30% of the companies]. Available at: <https://www.rbc.ru/economics/21/04/2020/> (Accessed: 21 April 2020). (in Russ.)

**Information about the author:**

*Khotkina Zoya Alexandrovna*, Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor, Leading Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology RAS, Moscow, Russian Federation.

*Contact information:* e-mail: zoya-alex2012@yandex.ru; ORCID: 0000-0002-3610-9433.

Статья поступила в редакцию 25.03.2020.