ЭКОЛОГИЯ И ЭКОНОМИКА 20.03.2023 | Инга Сабанова

Кто на самом деле подходит для цифровой эпохи?

Женщины старшего возраста являются важной частью рабочей силы. В рамках цифрового перехода необходимо учитывать их потребности.

Европейская комиссия объявила 2023 год «Европейским годом навыков». В своем ежегодном обращении о состоянии Союза (SOTEU) Урсула фон дер Ляйен подтвердила, что будущее конкурентоспособности европейской экономики по-прежнему зависит от инвестиций в человеческий капитал. На фоне прорывных разработок в области автоматизации и технологий искусственного интеллекта такое внимание к цифровым навыкам далеко не ново для повестки дня ЕС. Представление, что образование отстает от технического прогресса, явно отражается во многих европейских программах и планах действий уже более десяти лет, а также в рекомендациях частного сектора.

В разных странах, отраслях или организациях цифровая трансформация происходит с разной скоростью. Несмотря на отсутствие четкого понимания, какие навыки будут необходимы в ближайшем будущем, новые данные указывают на то, что развитие автоматизации непременно приведет к «поляризации работы» — разрушению рабочих мест среднего уровня, что еще больше увеличит экономический разрыв между высококвалифицированной и низкоквалифицированной работой, которую слишком дорого автоматизировать. Это, в свою очередь, может иметь негативные последствия для все более стареющей рабочей силы в Европе, особенно для женщин старшего возраста.

Стареющая рабочая сила

По данным МОТ, в 2070 году на каждого работника в возрасте 65 лет и старше будет приходиться только два человека трудоспособного возраста, а в настоящее время их больше трех. В большинстве европейских стран до 2030 года доля зрелых работников (55–64 лет) вырастет до 55 процентов от общей

численности рабочей силы, при этом пожилые женщины будут представлять самый быстрорастущий возрастной и гендерный сегмент.

Этот демографический сдвиг в сторону пожилого населения сделает старших работников — особенно женщин — важной частью рабочей силы, делающей значимый экономический вклад в общество. Однако для реализации этого потенциала работникам старшего возраста (как женщинам, так и мужчинам) потребуется больше гибкости и поддержки в адаптации их профессиональных качеств к новым требованиям рынка.

Уже сегодня люди старшего возраста сталкиваются с различными проблемами при трудоустройстве и оплачиваемом работодателем обучении

Согласно Индексу цифровой экономики и общества за 2022 год, только 54 процента европейцев в возрасте от 16 до 74 лет обладают хотя бы *базовыми* цифровыми навыками. Среди старшего населения этот процент значительно ниже. Кроме того, ожидается, что за следующие десять лет цифровизация ускорит устаревание навыков пожилых работников, поскольку возрастной разрыв в использовании цифровых технологий увеличивается вместе с их сложностью.

Уже сегодня люди старшего возраста сталкиваются с различными проблемами при трудоустройстве и оплачиваемом работодателем обучении. Хотя за последние двадцать лет занятость людей в возрасте 55-64 лет неуклонно повышалась, многочисленные работники этого возраста все еще сталкиваются с дискриминацией и негативными стереотипами со стороны работодателей, которые воспринимают их как менее способных, менее продуктивных, менее адаптивных и менее инновационных, чем сотрудники помоложе. Из-за этого в случае потери работы зрелые рабочие с большей вероятностью останутся безработными в течение длительного времени, чем любая другая возрастная группа.

Гендерный разрыв в пенсиях

Старшие женщины, как правило, испытывают даже более высокую степень маргинализации и неблагоприятного положения в социальной и экономической сферах, чем мужчины того же возраста. Это происходит из-за того, что у них, как правило, более разнообразный и менее регулярный опыт работы, чем у мужчин: женщины чаще работают с неполной занятостью; женщины

получают в среднем более низкую почасовую оплату; и у женщин, как правило, перерывы в карьере из-за обязанностей по уходу за детьми или пожилыми людьми. В результате эти факторы приводят к гендерному разрыву в пенсиях, который значительно больше, чем гендерный разрыв в оплате труда. В то время как женщины в среднем зарабатывают на 13 процентов меньше в час, чем мужчины, в 2022 году гендерный разрыв в пенсиях составлял 30 процентов по всему ЕС.

Принцип 15 Европейской основы социальных прав гласит, что женщины и мужчины должны иметь равные возможности пенсионных прав, и что каждый в старости имеет право на ресурсы, обеспечивающие достойную жизнь. Но на самом деле доля пенсионерок, которым грозит бедность, значительно выше, чем доля пенсионеров-мужчин в странах ЕС. Та же участь, по-видимому, ожидает и сегодняшних молодых женщин, когда они достигнут зрелого рабочего возраста.

Сильная поддержка работников должна стать приоритетом будущего для стареющей рабочей силы в Европе

Чтобы удовлетворить потребности зрелых работников и решить текущие проблемы, связанные с цифровыми навыками, необходимыми в будущем, необходимо искать альтернативные и инновационные решения в сфере государственной и экономической политики. Эти решения должны учитывать реалии стареющей Европы, учитывать потребности отдельных работников и уделять особое внимание проблемам, с которыми сталкивается старшее поколение работающих женщин.

Авторы книги «Смерть человеческого капитала? Невыполненное обещание и как его возобновить в эпоху инноваций» хорошо подытожили текущие потребности в переосмыслении традиционной экономической теории следующим образом:

«Учитывая сегодняшнее неравенство и недостаточное использование человеческих возможностей, гонку между образованием и технологиями можно выиграть не за счет обучения людей высокотехнологичным профессиям, а за счет переосмысления образования, работы и рынка труда в принципиально ином экономическом и социальном мире».

В уравнении спроса и предложения на хорошо обученную квалифицированную силу внимание должно быть сосредоточено не

только на нехватке талантов в результате быстрых технологических изменений в различных секторах промышленности. Политики должны сосредоточиться на том, чтобы найти новые, устойчивые варианты продвижения работы для представителей разных поколений, заручившись поддержкой и конкретными обязательствами со стороны работодателей. Что еще более важно, сильная поддержка работников должна быть приоритетом для будущего стареющей рабочей силы в Европе — с помощью обеспечения справедливой оплаты и достойных условий труда, физического и психического благополучия и баланса между работой и частной жизнью.

Перевод с английского Наталии Слипенко

Инга Сабанова
Брюссель

Д-р Инга Сабанова (Inga Sabanova) - эксперт по вопросам политики в Центре компетенции Фонда им. Фридриха Еберта (FES) по будущему рынку труда, где она руководит рядом проектов, посвященных исследованию того, как новые технологии на рабочем месте определяют будущее рынка труда, а также как неравенство по критерию гендерной принадлежности, миграции, возраста и социального класса сохраняется и эволюционирует. Инга имеет более 10 лет опыта исследований в области политики, научной деятельности и управления многосторонними проектами в институтах ЕС.