

Женщина в российском обществе. 2026. № 1. С. 49—72.

Woman in Russian Society. 2026. No. 1. P. 49—72.

Научная статья

УДК 331.5:316.346.2-055.2

EDN: <https://elibrary.ru/qxltst>

DOI: 10.21064/WinRS.2026.1.4

КАК РАЗЛИЧНЫЕ ШОКИ НА МАКРОУРОВНЕ МОГУТ ВЛИЯТЬ НА ЖЕНСКУЮ ЗАНЯТОСТЬ

Ирина Евгеньевна Калабихина

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия, ikalabikhina@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена рассуждению о том, как различные шоки на макроуровне — эпидемиологический, демографический, технологический и геополитический шоки — могут влиять на женскую занятость как основу гендерного равенства. В статье использована официальная национальная статистика (Росстат), статистика международных организаций, вторичные источники научной литературы. Статья носит описательный характер, использованы статистические и демографические методы анализа и визуализации данных. Вклад данного исследования в тему факторов развития гендерного равенства состоит в выработке набора гипотез воздействия различных макроуровневых шоков на перспективы развития гендерного равенства на примере влияния на женскую занятость. Все рассматриваемые шоки влекут за собой как негативные, так и позитивные последствия для женской занятости.

Ключевые слова: шоки, занятость женщин, демографический шок, технологический шок, эпидемиологический шок, геополитический шок

Для цитирования: Калабихина И. Е. Как различные шоки на макроуровне могут влиять на женскую занятость // Женщина в российском обществе. 2026. №1. С. 49—72.

Original article

HOW VARIOUS MACRO-LEVEL SHOCKS CAN AFFECT FEMALE EMPLOYMENT

Irina E. Kalabikhina

M. V. Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation,
ikalabikhina@yandex.ru

Abstract. The article discusses how various macro-level shocks (epidemiological, demographic, technological, and geopolitical shocks) can affect female employment as the basis for gender equality. The article uses official national statistics (Rosstat), statistics from international organizations, and secondary sources from scientific literature. The article is descriptive in nature, and the author used statistical and demographic methods of data analysis and visualization. This study's contribution to the topic of factors influencing gender equality consists in developing a set of hypotheses regarding the impact of various macro-level shocks on the prospects for gender equality, using the example of their impact on female employment. All of the shocks considered have both negative and positive consequences for female employment. *Epidemiological shocks.* During the pandemic, female employment declined more sharply than male employment due to sectoral segregation (trade and services) and increased childcare burdens due to school closures. In all of the economic shocks analyzed earlier in the last third of the 20th century, the effect was the opposite. The pandemic has had mixed effects on women's employment, both negative (automation and lower earnings from experience) and positive (improved work-life balance and reduced discrimination thanks to the introduction of remote learning and changing social norms regarding men's involvement in childcare and new opportunities for them to achieve a better work-life balance). To the long-term consequences should be added the effect of "weak" generations, which has led to the emergence of today's generation of pre-retirees and retirees who have been more affected by the shocks of the 1990s (men) and during the pandemic (women), which may affect the human capital of these cohorts (health status). *Demographic shocks.* On the one hand, demographic structural changes will lead to a decline in innovation, which may slow progress in gender equality. On the other hand, the shortage of young workers will improve the position of women in the labor market. *Technological shocks.* Technological progress (robotics and generative artificial intelligence) promotes gender equality by developing technologies that save time at work, at home, and in everyday life. On the other hand, routine work (which is more often performed by women) may lead to a higher risk of job loss for women. Women have lower digital skills and knowledge, which will lead to the need to pay a "pink tax" for success in the digital world, and generative artificial intelligence reproduces gender stereotypes to the detriment of women. *Geopolitical shocks.* On the one hand, the militarization of the economy creates more "cold male" jobs. On the other hand, direct and indirect losses of "male" labor will affect the use of female labor as a reserve. The so-called "pivot to the East" in economic cooperation may lead to a revival of patriarchal relations in the labor market, which could worsen the position of women in the workforce.

Key words: shocks, female employment, economic shocks, demographic shocks, technological shocks, epidemiological shocks, geopolitical shocks

For citation: Kalabikhina, I. E. (2026) Kak razlichnye shoki na makrourovne mogu vliiat' na zhenskuiu zaniatost' [How various macro-level shocks can affect female employment], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 49—72.

Постановка вопроса

Шоки на макроуровне имеют разную природу. Они могут быть экономическими, экологическими, геополитическими, технологическими, демографическими, эпидемиологическими. Каждый такой шок влияет на разные аспекты жизни людей и экономическое благополучие в краткосрочном и долгосрочном аспекте.

Гендерное равенство также подвержено влиянию шоков, поскольку шоки по-разному влияют на женщин и мужчин. Например, женщины менее подвержены потере работы, чем мужчины, в период рецессии. И мужчины активнее восстанавливаются после шока на рынке труда [Kochhar, 2011]. В гендерных исследованиях рынка труда даже термин восстановление «recovery» иногда употребляют как «he-recovery» [Hoynes et al., 2012]. Экономические кризисы 1980—2010-х гг. приводили к одному и тому же гендерному эффекту — женщины теряли работу реже. Могла меняться глубина кризиса или скорость выхода из него, причем неодинаково для мужчин и женщин, но суть оставалась та же — женщины меньше теряли от кризисов в плане доступа к занятости [Hoynes et al., 2012]. Одно из объяснений — профессиональная сегрегация. Женщины представлены в менее процикличных отраслях (здравоохранение, образование, госслужба), мужчины — в более процикличных отраслях (строительство, промышленность) [Hoynes et al., 2012]. В долгосрочной перспективе спрос на труд женщин может даже расти из-за «эффекта добавленного работника» (женщины ищут работу для компенсации потери дохода домохозяйства, предложение труда женщин возрастает) [Lundber, 1985; Stephen, 2002].

Экстремальные погодные явления, катастрофы и изменение климата прямо или косвенно через разные механизмы влияют на экономическое неравенство женщин. Например, сокращают в большей степени потребление женщин [Christian et al., 2018], увеличивают уровень домашнего насилия против женщин [van Daalen et al., 2022], уровень бедности женщин и угрозу голода и недоедания для них [Hossain, Majumder, 2018], число отработанных часов в домохозяйстве и за его пределами [Charif, Trevisani, 2022], в том числе и потому, что мужчины чаще мигрируют в поисках новых рабочих мест в города во время катастроф и изменения климата [Fruttero et al., 2023]. Женщины идут на работы с более низкой требуемой квалификацией, чем они достигли, из-за роста спроса на такие работы [Charif, Trevisani, 2022]. Достаточно свидетельств о сокращении уровня занятости женщин, о переходе их на менее стабильную работу [Fruttero et al., 2023].

В данной статье автор рассмотрит другие шоки — эпидемиологический, демографический, технологический и геополитический. Можно поставить вопрос о том, что некоторые из описанных шоков (демографический и технологический) представляют из себя тенденцию, а не временный шок. Однако автор рассмотрит их под углом зрения шоковых изменений. Поскольку технологические изменения происходят часто скачкообразно (внедрение больших языковых моделей, которые позволяют общаться с искусственным интеллектом на естественном языке, и быстрая роботизация сферы услуг и производства), можно представить себе ступени прогресса в качестве шоков. Демографический шок, который я описываю (вход на рынок труда малочисленных поколений), не продлится долго (с середины 2020-х до середины 2040-х гг.), что позволяет рассматривать это явление как шоковое.

Для объекта анализа автор выберет женскую занятость (преимущественно спрос на труд и предложение труда) как наиболее важное направление анализа

развития гендерного равенства. И в данной статье автор представит рассуждение о том, как некоторые важные шоки последних лет могли повлиять или повлияют в ближайшей перспективе на женскую занятость в России.

В статье использована официальная российская национальная статистика (Росстат), статистика международных организаций, вторичные источники научной литературы. Статья носит описательный характер, использованы статистические и демографические методы анализа и визуализации данных. Вклад данного исследования в тему факторов развития гендерного равенства состоит в выработке набора гипотез воздействия различных макроуровневых шоков на перспективы развития гендерного равенства на примере влияния на женскую занятость.

1. Эпидемиологический шок: женская сверхсмертность в пандемию, неравенство поколений, нетипичные эффекты на рынке труда и ускорение цифровизации

Пандемия COVID-19 унесла почти 6,9 млн жизней в мире¹, включая 1,2 млн смертей в России². Накануне эпидемии в 2019 г. в России был зафиксирован рекорд роста ожидаемой продолжительности жизни при рождении за всю историю — 73,34 года. Пандемия за 2020—2021 гг. повлияла на снижение этого показателя до 70,06 лет (снижение почти на 3,3 года). Но мы наблюдаем очень быструю компенсацию — ожидаемая продолжительность жизни при рождении уже в 2022 г. вырастает до 72,73 лет, в 2023 г. — до 73,41 года (рис. 1). Такая динамика закономерна. В пандемию смерть собрала свой «урожай» — больные и слабые пожилые уходят с большей вероятностью, остается наиболее крепкая часть населения, и в следующие годы показатели смертности резко улучшаются, возвращаясь на растущий тренд³.

Важные демографические и экономические последствия пандемии — неравномерная убыль по полу и возрасту в период пандемии, снижение качества человеческого капитала в силу роста уровня заболеваемости населения вследствие пандемии, новые гендерные явления на рынке труда, ускорение роста цифровых практик на рынке труда и в потребительском секторе. Рассмотрим подробнее эти последствия — женскую сверхсмертность во время пандемии в России; неравенство поколений в отношении влияния шоков последних десятилетий и гендерный аспект этого феномена; нестандартную гендерную реакцию на рынке труда; а также гендерный взгляд на ускорение цифровизации общества, вызванное пандемией.

¹ Согласно сайту университета Джона Хопкинса, ежедневно обновлявшего информацию о прохождении пандемии во всех странах. 10.03.2023 произошла остановка наблюдений // Johns Hopkins University & Medicine. Coronavirus Resource Center. URL: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html> (на сайте зафиксировано также 677 млн заражений). Уместно напомнить здесь о правильном прочтении информации о распространении пандемии по странам в зависимости от процедур регистрации заражений и смертей (см., например, [Kalabikhina, 2020]) (дата обращения: 02.08.2025).

² Данные российского сайта о мониторинге коронавируса за 2020—2021 гг. (в настоящий момент не работает). URL: <https://coronavirus-monitor.ru/> (дата обращения: 02.08.2025).

³ В 2024 году ожидаемая продолжительность жизни в России снизилась, произошло отклонение от тренда. Росстат не представил в открытом доступе данные отдельно по полу за 2024 год.

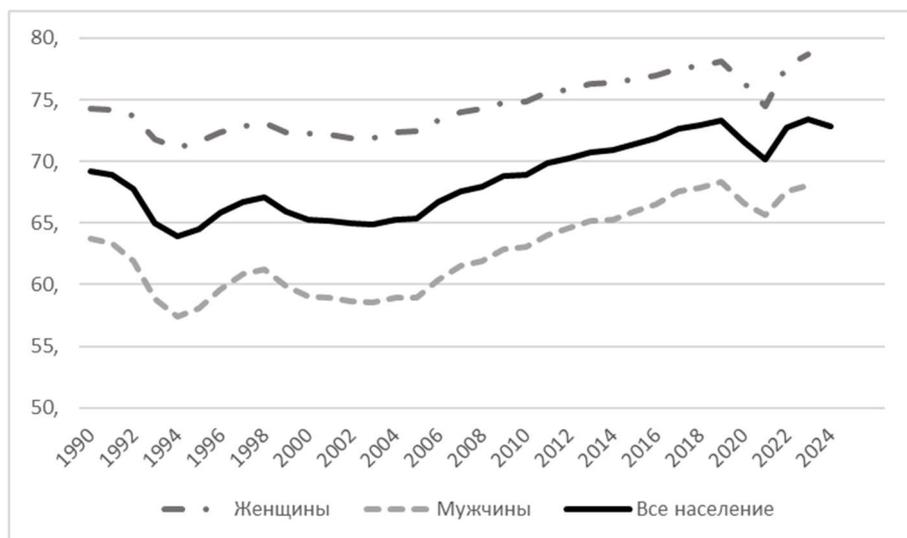


Рис. 1. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет, Россия, 1990—2024 гг. все население, женщины и мужчины 1990—2023 гг.

Источник: построено по данным Росстата

Гендерное неравенство в смертности в период пандемии: женская сверхсмертность в пандемию в России

В большинстве стран смертность от пандемии в большей степени происходила в старших возрастах и у мужчин. Мир показал относительно высокую уязвимость мужчин перед пандемией. На каждые 10 случаев у женщин в среднем в мире мы имеем следующее число случаев у мужчин: 13 смертей, 12 госпитализаций, 17 случаев искусственная вентиляция легких (ИВЛ), 10 случаев заболеваний, 15 случаев заболеваний приведших к смерти (при почти равном числе тестов и вакцинаций (8 тестов и 10

вакцинаций))⁴. Во всех странах с качественной статистикой также наблюдалась либо мужская уязвимость, либо нейтральность. Но в России более уязвимыми оказались женщины, и наблюдалась женская загадка сверхсмертности в годы пандемии. Женщины потеряли 3,66 лет за два года пандемии, мужчины — 2,73 года⁵. Почти год жизни — это большое отличие между полами, большие потери за такой короткий срок. Отметим, что в 2020 году отличия не наблюдались, разрыв стал заметен в 2021 году. На худший результат в дожитии у женщин повлияло два фактора [Калабихина, Максимов, 2023]:

1) гендерное неравенство в доступе к ресурсам накануне пандемии — неравенство в занятости и зарплате. В других странах базовое гендерное неравенство в доходах могло быть компенсировано мерами социальной политики в период ковида — обильные выплаты всем женщинам с детьми [Banzragch et al., 2022]. В России короткое воздействие эпидемиологического шока на занятость и доходы отдельных групп населения заключалось в том, что наибольшие риски потери работы отмечались в том числе для женщин и повышенная вероятность падения доходов наблюдалась для семей с детьми [Kartseva, Kuznetsova, 2022]. В дополнение к исходному допандемийному гендерному неравенству в занятости и доходах мы получили более высокие риски для женщин и семей с детьми собственно в период пандемии (видимо, вопрос был в масштабах или адресности выплат);

2) профессиональный канал заражений во время пандемии (феминизация здравоохранения). Концентрация медицинских работников в регионе увеличивала вероятность сверхсмертности у женщин. Тот факт, что в большинстве стран здравоохранение феминизировано, но женской сверхсмертности не наблюдалось, можно объяснить тем, что в нашей стране мог сработать поведенческий фактор — небрежное отношение к своему здоровью и здоровью окружающих через отказ от ношения масок, отказ от прививок. В одной стране женщины работают в системе здравоохранения, но выполняют все предписания к защите себя от заражения. В другой стране женщины также работают на фронтире борьбы с ковидом (медсестры, врачи, учителя), но не защищают себя, это не принято в обществе. Если в западных странах только 1/3 населения представляла группу «антипрививочников», то в России — 2/3⁶. Это повлияло на формирование коллективного иммунитета и персональный риск заражения⁷.

Как этот фактор — негативный опыт женщин в системе здравоохранения — может повлиять на рынок труда в ближайшей перспективе в России? Возможен

⁴ Women in Global Health. URL: <https://womeningh.org/initiatives/covid19/> (дата обращения: 02.08.2025).

⁵ По данным Росстата, ОПЖ₀ с рекордных 78,17 лет для женщин и 68,24 года для мужчин в 2019 году снизились до 74,51 и 65,51 в 2021 году соответственно.

⁶ От России до США: как вакцинация в странах влияет на заболеваемость COVID // РБК. 2021. 2 июня. URL: <https://www.rbc.ru/society/02/06/2021/60b550739a79476ce5384283> (дата обращения: 02.08.2025).

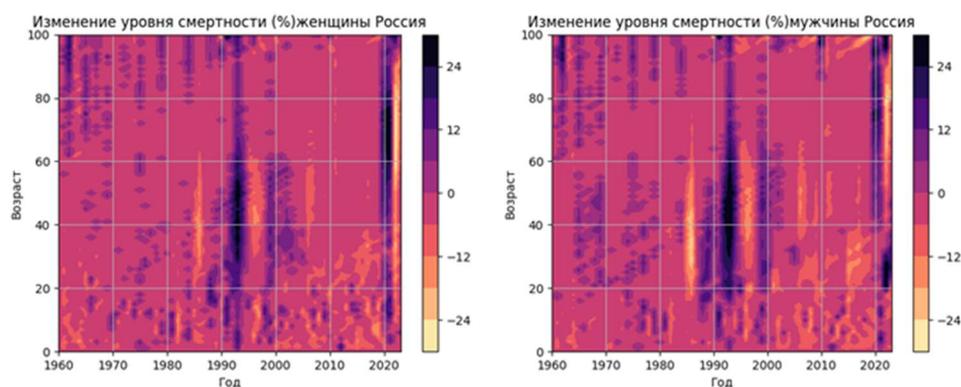
⁷ Влияние гендерной профессиональной сегрегации могло сработать не только в здравоохранении, но и в образовании. Региональная политика по поводу закрытия школ во вторую волну пандемии могла также повлиять на избыточную смертность женщин. Эта догадка хорошо согласуется с тем, что только в 2021 г. мы наблюдаем женскую сверхсмертность. Если в 2020 г. локдаун был повсеместный (и закрытие школ во всех регионах), то в 2021 г. решение о режиме работы школ было отдано на региональный уровень, многие регионы не решились закрывать школы полностью.

переток женской рабочей силы в другие отрасли. Например, удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест составил в здравоохранении 10,3 % среди специалистов высшего уровня квалификации, примерно в два раза превышая средний дефицит среди специалистов высшего уровня квалификации по всем обследованным профессиям в 2022 и 2024 гг.⁸ Эти цифры не позволяют сделать окончательный вывод об изменении предпочтений женщинами сферы деятельности (нужны специальные обследования), но такую гипотезу можно предположить.

Собственно демографические последствия пандемии с учетом отложенных влияний на состояние здоровья для предложения труда женщин (и мужчин) мы не можем пока оценить. Снижение качества человеческого капитала вследствие роста уровня заболеваемости населения после пандемии требует времени наблюдения и дополнительных обследований.

Неравенство поколений перед шоками в России и гендерный взгляд

Стоит отметить интересный факт в контексте влияния пандемии на разные поколения: сформировалось несколько «слабых» поколений с точки зрения человеческого капитала здоровья. У каждого поколения своя демографическая судьба. В современной России одни и те же поколения больше страдают от всех основных шоков последних десятилетий. Поколения, рожденные в 1940—1970 гг., в сложные 1990-е были в возрасте 20—50 лет, в пандемию им было 50—70 лет. И это именно те возраста, на которые пришелся основной удар в течение этих событий. На людей молодого трудоспособного возраста легли основные провалы в смертности в 1990-е годы, эти поколения пострадали больше всего (темные пятна на тепловых картах смертности женщин и мужчин — рис. 2). В пандемию риск смерти был выше у старших возрастных групп, эти поколения пострадали еще раз относительно сильнее более молодых поколений (темные пятна в 2020—2021 гг. в старших возрастах на тепловых картах смертности). На рис. 2 реальные поколения выделены диагональными полосками на тепловой карте смертности мужчин (для примера). Выделены поколения, которые дважды сильнее других пострадали от тяжелых событий на протяжении последнего



⁸ Данные Росстата о потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам по Российской Федерации по состоянию на 31 октября (по данным выборочного обследования организаций), в % к общему числу рабочих мест по соответствующей профессиональной группе.

полувека. Если поражение данных поколений было относительно больше, то мы можем предположить не только повышенную смертность, но и повышенные потери здоровья в этих поколениях у оставшихся в живых.

Рис. 2. Тепловые карты смертности для женщин и мужчин для каждого возраста за 1960—2023 гг. Темный цвет соответствует ухудшению ситуации со смертностью, светлый — улучшению (в соответствующем возрасте, в соответствующие календарные годы). Реальные поколения расположены на диагональных линиях (см. пример на мужской карте).

Источник: построено по базе данных [Pomazkin, Filippov, 2022].

Для анализа потенциала рынка труда важно отметить, что в 2025—2035 гг. часть дважды пострадавших поколений еще будет присутствовать на рынке труда. Те, кто родился в 1950—1960 гг., доживут в эти годы, соответственно, до 55—65 и 65—75 лет. И в ближайшую пятилетку, и даже частично позже, будут представлять более ослабленные с точки зрения здоровья предпенсионные и ранние пенсионные группы на рынке труда. В условиях дефицита кадров мы рассматриваем все возможные резервы рынка труда. И текущая пенсионная реформа сдвигает возраст выхода на пенсию. Однако реальное состояние человеческого капитала в этих поколениях может быть барьером экономического роста, и мы не получим в полной мере желаемый результат на фоне пенсионных реформ. Пенсионная реформа формально увеличила ресурсы на рынке труда, но в контексте человеческого капитала экспериментального поколения реальный эффект может быть слабым.

Отличаются ли эффекты в «слабых» поколениях для женщин и мужчин? Да, отличаются. В 1990-е гг. в большей степени пострадали мужчины (сверхсмертность мужчин была выражена ярче), в период пандемии — женщины. Как это может повлиять на участие женщин на рынке труда в условиях пенсионной реформы? Позитивный эффект для женщин: сохраняющийся дефицит работников, усугубленный шоковыми эффектами на «слабые» поколения (которые сейчас в предпенсионных и ранних пенсионных возрастах), дает шанс женщинам выбирать прогрессивные рабочие места и профессии. А если будут созданы условия для занятости инвалидов, то женщины старших возрастов также выиграют, поскольку они численно преобладают в этой возрастной группе. Резерв людей с инвалидностью в России велик, мы существенно хуже используем труд инвалидов в экономике. Если бы все инвалиды трудоспособного возраста работали, среднегодовые темпы роста ВВП России на душу населения в 2018—2022 годах были бы на 0,5 процентного пункта (п.п.) выше [Казбекова, 2023]. Но это требует перестройки институтов и инфраструктуры.

Нестандартный эффект на рынке труда

Что происходит со спросом и предложением женской занятости в пандемию? Пандемия COVID-19 не похожа на предыдущие рецессии. В странах с гибким рынком труда (например, США) были видны сокращения занятости женщин, поскольку секторы, в которых они работали, были связаны с мерами по социальному дистанцированию. Закрытие школ и детских садов привело к необходимости увеличить число часов, затрачиваемых на уход за детьми, что снижает предложение труда женщин [Alon et al., 2020]. Спрос на работников, занятых в сфере услуг с высокой степенью контакта и негибкостью, снизился, в то время как предложение рабочей силы со стороны родителей сократилось из-за отсутствия доступа к надежному уходу за детьми и очному обучению. Это привело к существенному и постоянному снижению уровня занятости и участия в рабочей силе женщин, которые, как правило, меньше страдают от

экономических спадов, чем мужчины. Есть и потенциальные долгосрочные последствия этого кризиса, в том числе роль автоматизации в замедлении восстановления занятости в наиболее пострадавших отраслях сферы услуг [Albanesi, Kim, 2021]. Краткосрочные контракты (как в Германии, например), возможность работать дистанционно — это факторы снижения негативного воздействия на занятость; при прочих равных условиях менее образованные работники и женщины в большей степени страдают от кризиса [Adams-Prassl et al., 2020]. Последствия кризиса для работающих матерей, вероятно, будут продолжительными из-за высокой отдачи от опыта работы на рынке труда [Alon et al., 2020].

Цифровизация в пандемию и конкурентоспособность женщин на рынке труда

Глобальным следствием шока пандемии стало признание возможности работать длительное время в условиях дистанционной работы. В остальных сферах жизнедеятельности «цифра» также ворвалась в жизнь благодаря пандемии: электронные покупки, электронные госуслуги, электронные банковские услуги, электронные развлечения и коммуникации. Цифровой образ жизни и работы стал реальностью, прошел проверку на прочность. После пандемии произошел частичный возврат в реальность, но гибридные форматы занятости сегодня являются самыми популярными в тех профессиях, где это допустимо.

Опрос крупных компаний (93—133 компаний по двум волнам опроса в марте и сентябре 2021 года⁹) показал и массовое погружение работников в дистанционный формат в пандемию и возврат к обычным формам в конце периода; только половина опрошенных компаний не собиралась применять режим дистанционной занятости в будущем в том или ином формате. Пандемия ускорила цифровизацию экономики и повседневной жизни. Быстрое развитие платформенной занятости — часть этого процесса. Известны активные дискуссии о правах и гарантиях платформенных работников [The role..., 2021] и очевидно, что женщины более значительно, чем мужчины, зависят от социального пакета, недостаточно урегулированные трудовые отношения ухудшают позиции женщин в большей степени.

Каковы положительные потенциальные последствия ускоренной цифровизации в пандемию для женщин?

1) Дистанционный формат помогает балансу «семья—работа». Больше женщин могут включиться в обучение и занятость с использованием дистанционных технологий. Потенциально может возникнуть рост предложения труда со стороны женщин (в том числе в формате подработок), а также есть потенциал у роста качества человеческого капитала женщин. Эти шансы растут и для мужчин, но женщины в большей степени зависят от ограничений по времени, которые смягчает дистанционный формат.

⁹ Результаты опроса компаний по практике применения законодательства о дистанционной (удаленной) работе — сентябрь 2021 года (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407–ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»). URL: <https://rtk.fnpr.ru/upload/iblock/003/5xpcmluzwv42cwl7fes95qeqy0n1l3oz.pdf> (дата обращения: 05.08.2025); Результаты опроса компаний по практике применения законодательства о дистанционной (удаленной) работе. Российский союз промышленников и предпринимателей. URL: <https://rspp.ru/activity/analytics/rezultaty-oprosa-kompaniy-po-praktike-primeneniya-zakonodatelstva-o-distantsionnoy-udalennyoy-rabote/> (дата обращения: 05.08.2025).

2) Дистанционный формат приводит к смягчению феномена статистической дискриминации (когда лишь по принадлежности к женской группе работодатель имеет склонность дискриминировать женщин из-за их репродуктивных обязанностей). Каким образом это происходит? Работодатель не видит работника¹⁰, для него менее важен пол, наблюдается рост спроса на женский труд, преобладает оценка работника/цы по результатам работы. Во-первых, заочный прием на работу и заочная раздача задач снижает восприятие пола, возраста, национальности как факторов оценки сотрудника. Во-вторых, работодатель предполагает, что на дистанте женщина не будет из-за детей отпрашиваться с работы, то есть «не важно, что мать».

3) Пандемия приблизила мужчин к ведению домашнего хозяйства и дала возможность увидеть его объем, плюсы и минусы такого времяпрепровождения. В России, например, мужчины в пандемию взяли на себя обязанности ходить за покупками [Калабихина, Ребрей, 2020]). Вырос запрос и у мужчин на баланс «семья — работа», на свободное от работы время. Мужчины теряют преимущество «работника по вызову» в любое время суток, который всегда безропотно идет на сверхурочные и командировки. Женщинам становится легче конкурировать с мужчинами. Увеличение часов домашней работы у мужчин (даже кратковременное) приводит к росту вкуса и к привыканию к такому виду труда. Это может подорвать социальные нормы, которые в настоящее время приводят к неравномерному распределению обязанностей по дому и уходу за детьми между женщинами и мужчинами. Конечно, рост нагрузки по линии заботы происходил больше у женщин в пандемию [Калабихина, Ребрей, 2020; Zamatto, Prados, 2021]. То есть гендерное соотношение участия в заботе могло не меняться. Но сам факт вовлечения мужчин в участие заботы о детях, в ведение домашнего хозяйства имеет положительные последствия.

2. Демографический шок: малочисленное поколение россиян вступает во взрослую жизнь — шанс для женщин

Население России характеризуется сменой многочисленных и малочисленных поколений. Изрезанность силуэта ее возрастно-половой пирамиды свидетельствует о наличии демографической волны, которая по ряду причин не затухает до настоящего времени (наложение старта демографической политики 1980-х и 2000-х гг. на приход многочисленных поколений в возраст родительства, календарь экономического роста, старое наследие ВОВ). Это обстоятельство сильно влияет на все аспекты экономики и общественной жизни. Обратим внимание на рынок труда.

¹⁰Известные эксперименты с закрашиванием фамилии художников приводили к повышению оценки женских работ. Один из последних экспериментов — с оценкой респондентом пола художника — повторил результат // Как гендер влияет на стоимость произведений искусства // Forbes. 2017. 19 декабря. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/354419-kak-gender-vliyaet-na-stoimost-proizvedeniy-iskusstva> (дата обращения: 05.08.2025).

В наши дни малочисленное поколение выходит на рынок труда. В грядущее двадцатилетие Россия переживет два разных этапа в соотношении численности молодых и зрелых работников (рис. 3). Сейчас мы находимся в точке равновесия — доля молодых и зрелых работников примерно одинаковая. Первое десятилетие будет характеризоваться ростом доли зрелых работников и снижением доли молодых работников. Второе десятилетие — ростом доли молодых и снижением доли зрелых работников. Новая точка равновесия возникнет в конце грядущего двадцатилетия (но численность 20—59 группы будет ниже, чем сегодня). В ближайшее десятилетие пройдет активное старение трудоспособной части населения.

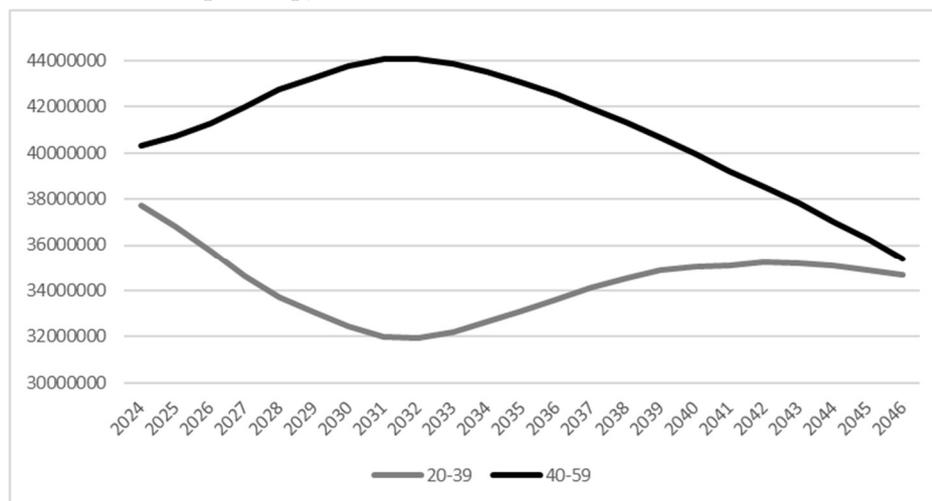


Рис. 3. Прогноз численности молодых и зрелых работников в России, 2024—2046 гг.

Источник: рассчитано автором по данным Росстата.

Что это значит для гендерного равенства в ближайшие 10 лет?

1) Негативный эффект: ухудшаются инновационные перспективы. Падает инновационный потенциал, поскольку инновационные и предпринимательские свойства ярче проявляются до 45 лет. Большинство исследователей фиксируют относительно более слабые перспективы старших работников в адаптации к новым технологиям и в склонности к инновациям и предпринимательству. Сравнивая работников до 30 и после 30 лет, [Meyer, 2011] получает результат о худшей адаптации старших к технологическим новшествам, [Mubarak, Suomi, 2022] пишут о «седом цифровом разрыве». Демографическая структура влияет на уровень предпринимательства в обществе [Lévesque, Minniti, 2011]; стареющее общество имеет более низкий уровень распространения предпринимательства (одна из точек перелома ухудшения ситуации на индивидуальном уровне — возраст после 45 лет) [Liang, Wang, Lazear, 2018]. Средний возраст сотрудников отрицательно влияет на инновационную деятельность (как с точки зрения склонности к такой деятельности, так и с точки зрения успеха пытавшихся) [Schubert, Andersson, 2014]. Конечно, есть эмпирические исследования, отрицающие негативную связь возраста и развития инноваций [W.H.Ng, Feldman, 2013],

но пока этих исследований меньше¹¹. Снижение инновационного потенциала, в свою очередь, тормозит развитие технологий, которые способствуют гендерному равенству (технологический прогресс повышает долю умственного труда, развивает берегающие время технологии).

2) Позитивный эффект: конкуренция за молодых работников приведет к росту зарплат в этой группе, изменится возрастное распределение доходов, все это приведет к общему росту заработных плат. Молодые поколения в ближайшем будущем не будут ждать роста зарплат и карьерных шагов так долго, как их старшие предшественники в молодости. Тем самым улучшаются перспективы гендерного равенства на рынке труда. Когда мы имеем дефицит на рынке труда, в частности, дефицит молодых кадров, мы используем резервы. Самым главным резервом на протяжении последних 100 лет во всех экономиках и во все периоды были женщины; так произойдет и сейчас. «Голод» на молодые кадры снизит склонность к гендерной дискриминации.

Таким образом, старение трудоспособной части населения, т. е. приходящее малочисленное поколение молодых трудоспособных людей, может способствовать росту спроса на женскую рабочую силу и более быстрым и качественным карьерам женщин, в том числе — в передовых технологических секторах. Старение населения в целом — это более длительные изменения, хотя старение населения тоже не будет вечным, однако в течение жизни нескольких поколений рост доли пожилых людей будет увеличивать спрос на женский труд в долговременном уходе [Martinez-Lacoba et al., 2021].

Результаты оценок влияния размера когорт на занятость и уровень оплаты труда в разных странах в прошлом веке позволяют сделать вывод о том, что у многочисленных когорт может снижаться относительный заработок и/или относительная занятость [Bloom et al., 1988]; у малочисленных когорт может снижаться молодежная безработица, но влияние других факторов (институциональных, политических, экономических) может быть сильнее [Korenman, Neumark, 2000]. Эти результаты получены без выделения женской составляющей, поскольку женщины массово вышли на рынок труда в развитых экономиках к 1980-м гг., что не дает учитывать долговременные демографические тренды. Но даже в период роста участия женщин на рынке труда было

¹¹ Автор полагает, что дело не в когнитивных способностях людей старше 45 лет, а в устаревшей системе образования. Мы имеем систему образования XIX—XX века, когда продолжительность жизни была гораздо короче. А надо сделать систему образования XXI века в соответствии с демографическими переменами. Ожидаемая продолжительность жизни сильно выросла в XX веке и продолжает расти. Если живем в среднем до 80 лет и стремимся до 90 лет, невозможно учиться до 25 лет, а потом только повышать квалификацию. Мы живем долго, и хотим занять пожилых на рынке труда в полную силу. Система, при которой человек один раз получает образование, а потом эксплуатирует знания пару десятилетий, больше не подходит. Основное образование люди получают до 25 лет, потом следующие 20 лет идет отдача на рынке труда. Далее знания и навыки устаревают. Идет развитие технологий, меняется структура экономики, появляются новые профессии, а человек все еще работает с багажом 20-летней давности. Более того, человек может просто устать от одного вида деятельности в течение 20 лет, «выгореть» от работы. В прошлом не за горами была пенсия, сегодня горизонт занятости раздвигается. Нужен второй бесплатный вход в систему образования для желающих сорокалетних. Системы повышения квалификации и доучения в течение жизни не спасут ситуацию. Для женщин это более актуально — гендерный разрыв в продолжительности жизни в России 10 лет (ОПЖ₀ соответственно около 70 и около 80 лет).

видно, что изменение брачной и возрастной структуры женщин (сокращение доли молодых и незамужних женщин) приводило к росту спроса на труд более возрастных (старше 35 лет) и замужних женщин в США (в 1940—1960-е гг.) [Oppenheimer, 1967].

3. Технологический шок: быстрое развитие генеративного интеллекта и роботизации

Обычно технологический прогресс ассоциируется с позитивными последствиями для гендерного равенства:

1) времясберегающие технологии в домашнем хозяйстве освобождают женщин от рутинного труда по дому;

2) механизированные и роботизированные технологии на рабочем месте снижают долю ручного труда, повышает долю умственного труда, делая женщин конкурентоспособными на новых рабочих местах;

3) онлайн-шопинг, цифровые госуслуги, цифровые банки дают сбережение времени, для женщин время — дефицитный ресурс;

4) онлайн-образование становится доступно и женщинам — рост конкурентоспособности;

5) дистанционная занятость улучшает баланс «семья — работа», столь важный для женщин с их репродуктивными функциями;

6) цифровые финансы — источник дополнительного дохода («домохозяйки на бирже»);

7) социальные сети — источник заработка, в котором женщины показали себя конкурентоспособными.

Новый революционный технологический виток — появление генеративного искусственного интеллекта (ГИИ типа GPT, YandexGPT, DeepSeek и др.) — меняет рынок труда и также обещает принести выгоду женщинам. Еще больше сокращаем рутинное время на ведение домашнего хозяйства и уход за нуждающимися членами домохозяйства (умные дома, уход и коммуникативные услуги для пожилых). Значительно сокращаем время на рутинные операции на рабочем месте, решаем часть задач с помощью ГИИ, создаем себе помощников (AI агенты), что освободит время на более творческие действия в рамках профессии или на смену профессии. Любое приращение времени дает большую потенциальную выгоду для женщин.

Однако есть и ряд негативных последствий для гендерного равенства.

Во-первых, воспроизводство и даже рост гендерных стереотипов. Машина обучается на прошлом материале, используя самые частые и яркие тексты, понятия, образы. Это мы в недалеком прошлом. Так как в прошлом материале много патриархатных стереотипов (наше общество патриархатное), то, получается, что машина будет производить и множить патриархатные стереотипы. Усиление патриархатных клише (как и всех других «язв» общества — этнические и возрастные стереотипы, дискриминационные практики по разным характеристикам человека и пр.) происходит в процессе машинного обучения. Какие основные клише мы получаем? Объективация женского тела, принижение умственных способностей женщин, сомнения в их умении руководить, обесценивание результатов их труда. Есть большие сомнения, что руководители предприятий будут устойчивы к предвзятости ГИИ при его использовании при найме на работу и оценке труда. Не только в процедуре найма на работу, не только в оценке труда сотрудников с помощью ГИИ мы видим

потенциальные ошибки ГИИ. В создании обучающих текстов тоже могут содержаться стереотипы и ошибки. Это возможно и при создании различных прогнозов на уровне государств и корпораций, в юридической практике и пр.

Во-вторых, замена в большей степени женского труда — рутинные работы чаще женские, их легче заменить. Есть свидетельства для США, что достижения в области технологий автоматизации сами по себе являются причиной относительно небольшой доли общего сокращения рутинной занятости (с высоко представленным участием женщин) и связанного с этим роста занятости физическим трудом и незанятости [Cortes et al., 2021]. Автор приведет примеры исчезающих профессий по мнению разных аналитических источников, разделив их на две группы в соответствии с данными статистики разных стран о преобладании в них женщин или мужчин (таблица 1).

Таблица 1

**Исчезающие и новые профессии
с преобладанием женщин или мужчин**

Исчезающие профессии с преобладанием мужчин	Исчезающие профессии с преобладанием женщин	Новые профессии с преобладанием мужчин	Новые профессии с преобладанием женщин
Embracing Future Potential ¹²			
Водители такси, водители других машин	Кассиры, учителя, менеджеры турагентств, клерки по вводу данных	Специалист по виртуальной реальности, пилот дронов	Менеджер социальных сетей
McKinsey ¹³			

¹² What Jobs May Disappear by 2030? // Embracing Future Potential. 2022. May 25. URL: <https://www.embracingfuturepotential.com/what-jobs-may-disappear-by-2030/> (дата обращения: 10.08.2025).

¹³ A future that works: automation, employment and productivity. Executive Summary. 2017 // McKinsey Global Institute. URL: https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx (дата обращения: 10.08.2025).

Рабочие сборочных линий, грейдеры и сортировщики сельскохозяйственных продуктов, биржевые служащие, мастера по ремонту часов, веб-разработчики, юристы	Работники промышленности и торговли, сбора и производства данных, клерки, рабочие, производящие и продающие питание и напитки, учителя, медицинские работники, операторы швейных машин, турагенты, химики-технологи, няни-медсестры, модельеры и разработчики одежды, исполнительные директора, статистики, психиатры		
Авторские оценки			
Курьеры, иллюстраторы, охранники, (частично) программисты	Переводчики, диспетчеры, уборщики, бухгалтеры, корректоры, операторы call-центров, секретари, журналисты, маркетологи, соцработники	Создатели роботов для долговременного ухода, создатели AI-помощников, аналитики данных	Хранители данных

Источник: составлено автором

Как мы видим, большинство исчезающих профессий считаются «женскими», большинство возникающих пока представляются «мужскими». Но и в самом ИТ-секторе, который мы называем желанным и передовым для женщин, могут быть угрозы для «женского» сектора в современном понимании. Женщины в ИТ-секторе чаще работают на таких профессиях, как тестировщицы, менеджеры проектов, верстальщицы, дизайнеры интерфейсов, работницы HR и PR отделов, «продажники».

Отставание женщин в использовании генеративного ИИ и «розовый налог»

Женщины традиционно менее представлены в технических профессиях. Но стремительное развитие ГИИ требует новых знаний и навыков. Значит женщины должны сделать дополнительные усилия, чтобы соответствовать новым трендам и не отставать в своей профессии (генеративный ИИ проникает везде). Потратить

дополнительное время, дополнительные деньги для того, чтобы догнать тех, кто обладает этими знаниями. Заплатить «розовый налог».

У экономистов существует концепция «розового налога» [Jacobsen, 2020]. Женщины платят «розовый налог», когда те же товары или услуги для женщин стоят больше, чем для мужчин (прическа, крем и др.). Или когда женщины должны платить за товары, которые нужны только им в силу физиологии, но их цена выше среднерыночной на похожие товары (прокладки и пр. гигиенические товары). Например, мэр Нью-Йорка провел обследование и эмпирически доказал существование «розового налога» в городском ритейле.

Автор здесь употребляет термин «розовый налог» в том смысле, что женщины в цифровом мире заплатят больше, чем мужчины за цифровые навыки, ибо их базовый уровень цифровой грамотности ниже, чем у мужчин. Если женщины хотят получить работу, сделать карьеру, они должны вложить больше в цифровые знания, чем мужчины из-за первоначального отставания в технологических знаниях. Есть также «серебряный налог» для пожилых в этом же смысле. Если мы хотим преодолеть серебряный цифровой разрыв, мы должны заплатить за это. Вопрос в том, кто будет платить — государство или сами женщины и пожилые люди. Поскольку среди пожилых больше женщин, то они платят двойной налог — розовый и серебряный, чтобы вписаться в новое технологическое общество.

Как можно сгладить негативные последствия внедрения ГИИ в нашу жизнь? Например, обучить ГИИ. Соблазн велик, и это в значительной степени возможно сделать. Но здесь есть еще большая опасность даже по сравнению с тем, что ГИИ забирает из недавнего прошлого наши ошибки и стереотипы. Вмешательство человека в обучение ГИИ может быть разрушительным. Ведь результат обучения будет зависеть от того, кто и чему будет учить машину. Без крепкого законодательства и разработанных международных этических правил вмешиваться в обучение ГИИ весьма опасно.

Еще путь — ограничивать сферы применения генеративного ГИИ (не использовать в медицине, в юриспруденции, ограничивать использование в образовании), создавать правила дообучения генеративного ИИ и пр. Но договориться о правилах трудно, очень быстро меняется технологическая база, соблазн использовать ГИИ именно в медицине и образовании высок, поскольку видна очевидная польза. В отношении «розового налога» можно платить за цифровую грамотность для отстающих, но это будет позитивная дискриминация со всеми ее плюсами и минусами. Продвижение девушек в STEM — старая добрая мера, но она может быть неэффективна без развития всего комплекса институтов, включая гендерные стереотипы¹⁴.

4. Геополитический шок: милитаризация экономики и поворот на Восток

Рассмотрим гендерные явления, которые связаны с меняющейся геополитической обстановкой в России:

1) Участие преимущественно мужчин в СВО изменяет в краткосрочном и долгосрочном периоде соотношение мужчин и женщин на рынке труда. Турбулентная ситуация, короткий горизонт планирования может приводить к эмиграции высококвалифицированных специалистов. Сейчас еще рано делать количественные

¹⁴ Хороший пример корпоративной программы продвижения девушек в STEM: IT-профессии для девушек: куда поступить после 9-го класса, чтобы реализовать свой потенциал // IThub. 2023. 17 февраля. URL: <https://ithub.ru/news/297> (дата обращения: 12.08.2025).

оценки прямых и косвенных мужских потерь, но сокращение доли (молодых) мужчин в рабочей силе происходит. В перспективе снизится качество человеческого капитала молодых мужчин. СВО закончится, мужчины вернутся домой. Потери непрямые (инвалиды и больные, физически и психически) обычно кратно больше, чем прямые потери (смерти). Эта часть мужской рабочей силы будет обладать в совокупности меньшим человеческим капиталом по причине ухудшения здоровья¹⁵. Мужские потери — еще один фактор спроса на женскую рабочую силу, в том числе в перспективных технологических отраслях. В период дефицита работников дополнительное изъятие молодых мужчин из экономики приведет к поиску резервной рабочей силы. Женщины в России имеют высокий уровень занятости. В такой ситуации сложится борьба отраслей за женскую рабочую силу. И, например, «желанный» ИТ-сектор, как передовая отрасль с точки зрения зарплат и престижа, будет побеждать в этой борьбе за женщин. Более того, найм женщин позволит удержать уровень зарплат в отрасли (который растет из-за дефицита работников) как по причине сокращения дефицита, так и по причине «традиционной привычки» женщин работать за меньшую зарплату. Если представительство женщин в ИТ-секторе вырастет, средний уровень зарплат женщин в России повысится. Гендерный разрыв в оплате труда в России почти наполовину объясняется горизонтальной сегрегацией (женщины работают в менее оплачиваемых секторах).

2) Турбулентная ситуация, короткий горизонт планирования в период геополитических конфликтов может приводить к эмиграции высококвалифицированных специалистов (вспомним также краткосрочную миграцию молодых квалифицированных мужчин в период частичной мобилизации). Проблема утечки умов — это не только российская проблема. Европейские страны с относительно неплохими условиями на рынке труда для квалифицированных специалистов обеспокоены сегодня утечкой умов, показывая, что это явление дает негативный эффект на экономический рост европейского сообщества и увеличивает региональные различия внутри Евросоюза [Adressing..., 2023]¹⁶. В настоящее время в России правительство

¹⁵ В долгосрочной перспективе может появиться ряд негативных социально-демографических последствий мужских потерь: ухудшится соотношение полов на брачном рынке, повысится доля вдов и разведенных женщин и мужчин, повысится доля «женских» домохозяйств, снизится рождаемость, повысится зависимость семей с детьми от государственной поддержки (потеря одного из родителей по разным причинам (смерть, миграция, уход из семьи), снижение доходов в семье при заболевании или инвалидизации отца), появится риск снижения человеческого капитала детей при росте семей с одним родителем по причине сокращения ресурсов времени и денег, направленных на заботу о ребенке в таких семьях. Все эти последствия могут отражаться на занятости женщин как в сторону повышения предложения труда («надо кормить детей»), так и в сторону понижения — если государство создаст программы поддержки ветеранов СВО и их семей в дополнение к контрактным выплатам участникам СВО («надо заботиться о нуждающихся членах семьи»).

¹⁶ У нас нет комплексных оценок влияния утечки умов и программ по возвращению специалистов на экономику России в краткосрочном и долгосрочном масштабе, но можно привести пример из развитых экономик. Краткосрочные и долгосрочные оценки миграционной политики по возвращению европейских специалистов и привлечению новых талантов в Европу [Prato, 2022] показали, что снижение налогов для иностранцев и возвращающихся мигрантов в ЕС с целью устранения утечки умов увеличивает инновации в ЕС, но снижает распространение инноваций и знаний в США. Первый эффект доминирует в первые 25 лет,

предпринимает меры для удержания ИТ-специалистов (бронь от участия в СВО, ипотечные программы и пр.). Тем не менее вопрос удержания талантов остается актуальным. Гендерный аспект мер удержания ИТ-специалистов заключается в торможении роста спроса на женскую рабочую силу в высокотехнологичных отраслях, так как ослабляется эффект привлечения резерва.

3) Милитаризованная переориентация ряда предприятий промышленности приводит к росту доли «мужских» рабочих мест. Спрос на женский труд потенциально сокращается.

4) Конфронтация с западными странами, многочисленные санкции, уход иностранного западного бизнеса и нарушение логистических цепочек вынуждает сделать «поворот на Восток». Что это значит для гендерной перспективы, в частности, для рынка труда? Это обозначает ренессанс патриархатных отношений. Восточная культура более традиционна и патриархатна, что выражается через подчиненное, несамостоятельное, зависимое положение женщин. Значит нормы и ценности будут меняться. Произойдет усиление патриархата, гендерных стереотипов. Даже при учете, что Восток разный и степень дискриминации женщин различна в его разных частях, ухудшения не избежать.

В одном случае — Ближний Восток — дискриминационные практики и гендерное неравенство распространены не только в семье, но и на работе, на улице, в общественных правилах и нормах, «страх ослушаться сидит в голове» (вспомним протесты женщин в Иране в наши дни¹⁷). В другом случае — Дальний Восток — в общественной жизни и на рабочем месте гораздо меньше дискриминационных практик, рынок труда и система образования открыты для женщин, нет общественного давления на сферу досуга, но в домашнем хозяйстве сохраняется патриархат (что и привело к невиданному ранее падению рождаемости в Восточной Азии).

Сближение с более патриархатными странами изменит гендерные отношения и в нашей стране, в нашей повседневности, на рабочих местах и дома. В период, когда мы остро нуждаемся в политике баланса «семья — работа» для поддержания экономики и демографического развития, усиление патриархатных настроений может сыграть с нами злую шутку. Даже в консервативных странах с жестким патриархатом рождаемость упала (тот же Иран — 1,7 ребенка на женщину или Турция — 1,5). В восточноазиатских странах («мягкий патриархат») рождаемость находится на беспрецедентно низком уровне (Южная Корея — 0,7, Япония — 1,2). Для справки: в эгалитарных странах рождаемость поддерживается на относительно высоком уровне для стран с таким уровнем экономического развития и давно завершившимся демографическим переходом (Франция — 1,7, Исландия — 1,6, Швеция и Дания — 1,5)¹⁸. И на

увеличивая рост производительности труда в ЕС на 5%, но второй доминирует в долгосрочной перспективе, снижая рост на 6%. В свою очередь миграционная политика в США (удвоенные размеры визовой программы США H-1B) увеличивает рост экономики США и ЕС на 9% в долгосрочной перспективе, поскольку она распределяет изобретателей по местам, где они производят больше инноваций и способствует взаимной передаче знаний.

¹⁷ Чадра, платок и смех: как выглядит повседневная жизнь женщины в Иране // Forbes. 2023. 27 марта. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/486718-cadra-platok-i-smeh-kak-vygladit-povsednevnaa-zizn-zensiny-v-irane> (дата обращения: 12.08.2025).

¹⁸ Данные Всемирного банка о суммарном коэффициенте рождаемости в странах в 2023 году.

рынке труда патриархатный ренессанс только добавит проблем. В период, когда мы имеем дефицит работников, надо наращивать, а не ослаблять позиции женщин на рынке труда.

Историческое развитие невозможно повернуть вспять. Временные обратные переходы обычно чреваты проблемами в контексте экономического развития. Особенно это касается России, страны, в которой женщины вышли на рынок труда раньше всех стран. Век назад — в 1920-е годы XX века — мы сделали это. Во многом потому, что в начале XX века большие мужские потери привели нас к необходимости экстенсивного поиска трудового резерва. Развитые страны последовали этому примеру только 50—60 лет спустя. В 1960—1980-е гг. женщины Европы, США постепенно массово вышли на рынок труда.

Важно, что и мужчины будут страдать от роста гендерного неравенства. Больше неравенства — хуже обстоит дело с экономическим ростом и развитием при прочих равных. Значит, хуже будет всем жителям¹⁹. Эмпирические исследования по данным европейских стран показывают положительное влияние гендерного равенства на экономическое развитие [Litmeuyer et al., 2022]. Какие могут примеры ухудшения благополучия у мужчин? В патриархатном обществе к мужчинам строже предъявляется спрос на выполнение «мужской роли». Мужчина должен кормить всех членов своей семьи, должен иметь высокий статус. Если мужчина не соответствует «мужской роли», то следует «наказание» более строгое, чем в эгалитарном обществе, где ответственность за материальное благополучие семьи разделена между членами домохозяйства, является предметом внутрисемейного обсуждения и добровольного выбора модели распределения ролей. Гендерное равенство также увеличивает продолжительность жизни мужчин [Clark, Peck, 2012; Pinho-Gomes et al., 2023; Hossin, 2020]. Таким образом, на мужчин будет оказываться отрицательное влияние по линии прямого воздействия на продолжительность жизни и свободу выбора ролевой модели на разных стадиях жизненного цикла и по линии косвенного воздействия через

¹⁹ Многочисленные расчеты о связи гендерного равенства, экономического роста и устойчивого развития см., например, в исследованиях Европейского института гендерного равенства и других европейских институтов, Международного валютного фонда, организации ОЭСР, в докладах ООН, Всемирного банка: Economic Benefits of Gender Equality in the European Union // European Institute for Gender Equality. URL: https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language_content_entity=en (дата обращения: 12.08.2025); Maceira H. M. Economic Benefits of Gender Equality in the EU // *Intereconomics*. 2017. Vol. 52, №3. P. 178—183. URL: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/3/article/economic-benefits-of-gender-equality-in-the-eu.html> (дата обращения: 12.08.2025); Gender Equality Boosts Economic Growth and Stability. Remarks by Gita Gopinath, IMF First Deputy Managing Director. Delivered at the Korea Gender Equality Forum. 2022. September 27—28 // International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2022/09/27/sp092722-ggopinath-kgef-gender-korea> (дата обращения: 12.08.2025); Push gender equality economic sense // OECD. URL: <https://www.oecd.org/social/push-gender-equality-economic-sense.htm> (дата обращения: 12.08.2025); Why Gender Equality Leads to Sustainable Economic Growth. 2021. December 15 // United Nations Development Programme. URL: <https://www.undp.org/kyrgyzstan/blog/why-gender-equality-leads-sustainable-economic-growth> (дата обращения: 12.08.2025); The World Bank In Gender. We cannot end poverty on a livable planet with half the population excluded from opportunity. 2025. September 23 // World Bank Group. URL: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/overview> (дата обращения: 12.08.2025).

падение экономического роста и сокращение потенциала развития по причине роста гендерного неравенства.

Выводы: внешние шоки на макроуровне и гендерное равенство

В заключение резюмируем потенциальное воздействие шоков на гендерное равенство (на примере влияния шоков на женскую занятость).

Эпидемиологический шок. Уровень занятости женщин падает в пандемию сильнее, чем у мужчин, по причине секторальной сегрегации (торговля, услуги) и роста нагрузки по уходу за детьми из-за закрытия школ. Эффект был противоположный во все предыдущие исследованные экономические шоки последней трети XX века. После пандемии эффекты для женской занятости разнонаправленные — негативные (автоматизация и снижение отдачи от опыта) и позитивные (улучшение баланса семья — работа, снижение дискриминации из-за внедрения дистанта и изменение социальных норм вследствие опыта вовлечения мужчин в заботу и раскрытие для них новых возможностей балансировать работу и семейную жизнь). К долгосрочным последствиям добавим эффект «слабых» поколений, который привел к поколению современных предпенсионеров и пенсионеров, которое больше страдало от шоков в 1990-е гг. (мужчины) и в пандемию (женщины), что может сказаться на человеческом капитале этих когорт (состояние здоровья).

Демографический шок. С одной стороны, демографические структурные изменения снизят инновационный потенциал, что вероятно замедлит скорость развития гендерного равенства; с другой стороны, дефицит молодых работников улучшит позиции женщин на рынке труда.

Технологический шок. Технологический прогресс (роботизация, генеративный искусственный интеллект) улучшает гендерное равенство через развитие времясберегающих технологий на работе и дома, в повседневной жизни. С другой стороны, рутинные работы (на которых чаще задействованы женщины) могут привести к большему риску потери работы именно у женщин; цифровые навыки и знания у женщин ниже, что приведет к необходимости заплатить «розовый налог» за успех в цифровом мире; а генеративный искусственный интеллект воспроизводит гендерные стереотипы не в пользу женщин.

Геополитический шок. С одной стороны, милитаризация экономики создает больше мужских рабочих мест, с другой стороны — прямые и косвенные мужские потери повлияют на использование женского труда в качестве резерва. Так называемый «поворот на Восток» в экономическом сотрудничестве может привести к ренессансу патриархатных отношений на рынке труда, что способно ухудшить позиции женщин.

Список источников

Казбекова З. Г. Повышение занятости инвалидов как резерв увеличения демографического дивиденда в России // Государственное управление. Электронный вестник (Электронный журнал). 2023. № 100. С. 89—99.

Калабихина И. Е., Максимов М. А. Гендерный разрыв демографических потерь во время пандемии коронавируса: почему в России потери женщин в ожидаемой продолжительности жизни больше, чем у мужчин // Государственное управление. Электронный вестник (Электронный журнал). 2023. № 97.

Калабихина И. Е., Ребрей С. М. Домашний труд во время пандемии: опыт России // Женщина в российском обществе. 2020. № 3. С. 65—77.

Adams-Prassl A., Boneva T., Golin M., Rauh C. Inequality in the impact of the coronavirus shock: evidence from real time surveys // Journal of Public Economics. 2020. Vol. 189 (104245). P. 1—33.

Addressing the brain drain crisis — Causes, challenges and strategies at the European level // INTOSAI Russia. Accounts Chamber of the Russian Federation International Activities. 2023. October 20. URL: <https://intosairussia.org/news-media/brief-reviews/addressing-the-brain-drain-crisis-causes-challenges-and-strategies-at-the-european-level.html> (дата обращения: 17.08.2025).

Albanesi S., Kim J. Effects of the COVID-19 Recession on the US Labor market: occupation, family and gender // Journal of Economic Perspectives. 2021. Vol. 35, № 3. P. 3—24.

Alon T., Doepke M., Olmstead-Rumsey J., Tertilt M. The Impact of COVID-19 on Gender Equality // NBER Working Paper. 2020. № 26947. 39 p. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26947/w26947.pdf (дата обращения: 17.08.2025).

Banzragch O., Zagdbazar M., Gankhuyag U., Tumurtogoo D., Avirmed A., Davaatsersen D., Lkhagya U., Mashir O., Javkhlan G., Tumur B., Galbat A. Gendered Impacts of the COVID-19 in Mongolia: results from big data research // Population and Economics. 2022. Vol. 6., № 4. P. 123—145.

Bloom D. E., Freeman R. B., Korenman S. D. The labour-market consequences of generational crowding // European Journal of Population. 1988. Vol. 3., № 2. P. 131—76.

Charif, I., Trevisani, C. Women's rights, climate change and environment: materializing climate action on the ground // Geneva Centre for Human Rights Advancement and Global Dialogue. Geneva. 2022. 16 p. URL: <https://gchrugd.org/wp-content/uploads/2022/11/2022.11.02.-Womens-Rights-Climate-Change-and-Environment.pdf> (дата обращения: 17.08.2025).

Christian P., Kandpal E., Palaniswamy N., Rao V. Safety nets and natural disaster mitigation: evidence from cyclone Phailin in Odisha // Climatic Change. 2019. Vol. 153., № 9. P. 141—164.

Clark R., Peck B. M. Examining the gender gap in life expectancy: A cross-national analysis, 1980—2005 // Social Science Quarterly. 2012. Vol. 93, № 3. P. 820—837. URL: <http://www.jstor.org/stable/42864099> (дата обращения: 17.08.2025).

Cortes G. M., Jaimovich N., Siu H. E. Disappearing routine jobs: Who, how, and why? // NBER Working Paper. 2016. № 22918. 42 p. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22918/w22918.pdf (дата обращения: 17.08.2025).

Fruitero A., Halim D., Broccolini C., Coelho B., Gninafon H., Muller N. Gendered impacts of climate change evidence from weather shocks // Policy Research Working Paper. 2023. № 10442. 33 p. URL: <https://wrds.unwomen.org/sites/default/files/2023-07/WB-gendered-impacts-climate-change.pdf> (дата обращения: 17.08.2025).

Hossain S., Majumder A. K. Impact of climate change on agricultural production and food security: a review on coastal regions of Bangladesh // International Journal of Agricultural Research Innovation and Technology. 2018. Vol. 8, № 1. P. 62—69.

Hossain M. Z. The male disadvantage in life expectancy: can we close the gender gap? // International health. 2021. Vol. 13, № 5. P. 482—484.

- Hoynes H., Miller D. L., Schaller J.* Who suffers during recessions? // *Journal of Economic Perspectives*. 2012. Vol. 26, № 3. P. 27—48.
- Jacobsen J. P.* *Advanced Introduction to Feminist Economics* (Elgar Advanced Introductions series). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. 2020. 192 p.
- Kalabikhina I. E.* Demographic and social issues of the pandemic // *Population and Economics*. 2020. Vol. 4, № 2. P. 103—122.
- Kartseva M. A., Kuznetsova P. O.* Short-term effects of the COVID-19 pandemic on employment and income of the Russian population: which groups were affected the most? // *Population and Economics*. 2022. Vol. 6, № 4. P. 21—42.
- Kochhar R.* In Two Years of Economic Recovery, Women Lost Jobs, Men Found Them // *Pew Social & Demographic Trends*. Report. 2011. July 6. URL: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2011/07/06/two-years-of-economic-recovery-women-lose-jobs-men-find-them/> (дата обращения: 17.08.2025).
- Korenman S., Neumark D.* Cohort crowding and youth labor markets: a cross-national analysis // *NBER Working Paper*. 1997. № w6031. 71 p. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w6031/w6031.pdf (дата обращения: 17.08.2025).
- Lévesque M., Minniti M.* Age matters: how demographics influence aggregate entrepreneurship // *Strategic Entrepreneurship Journal*. 2011. Vol. 5, iss. 3. P. 269—284.
- Liang J., Wang H., Lazear E. R.* Demographics and Entrepreneurship // *NBER Working Paper*. 2014. № 20506. 67 p. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20506/working_papers/w20506.rev0.pdf (дата обращения: 17.08.2025).
- Litmeyer M.-L., Bender L., Happel S., Peusch A., Spory N., Hennemann S.* The effects of gender equality on economic development in Europe // *Erdkunde*. 2022. Vol. 76, № 1. P. 21—40.
- Lundberg S.* The added worker effect // *Journal of Labor Economics*. 1985. Vol. 3, № 1. P. 11—37.
- Martinez-Lacoba R., Pardo-Garcia I., Escribano-Sotos F.* Aging, dependence, and long-term care: a systematic review of employment creation // *Inquiry*. 2021. Vol. 58, № 43. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00469580211062426> (дата обращения: 17.08.2025).
- Meyer J.* Workforce age and technology adoption in small and medium-sized service firms // *Small Business Economics*. 2011. Vol. 37, iss. 3. P. 305—324.
- Mubarak F., Suomi R.* Elderly forgotten? Digital exclusion in the information age and the rising grey digital divide // *Inquiry: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*. 2022. Vol. 59. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00469580221096272> (дата обращения: 17.08.2025).
- Ng T. W. H., Feldman D. C.* A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour // *Occupational and Organizational Psychology*. 2013. Vol. 86, iss. 4. P. 585—616.
- Oppenheimer V. K.* The interaction of demand and supply and its effect on the female labour force in the United States // *Population Studies*. 1967. Vol. 21, № 3. P. 239—259.
- Pinho-Gomes A. C., Peters S. A. E., Woodward M.* Gender equality related to gender differences in life expectancy across the globe gender equality and life expectancy // *PLOS global public health*. 2023. Vol. 3, № 3. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36963039/> (дата обращения: 17.08.2025).
- Potazkin D., Filippov V.* Demographic resource for data analysis and visualization // *Population and Economics*. 2022. Vol. 6, № 3. P. 117—124.
- Prato M.* The Global Race for Talent: Brain Drain, Knowledge Transfer, and Growth // *The Quarterly Journal of Economics*. 2025. Vol. 140, iss. 1. P. 165—238.
- Schubert T., Andersson M.* Old is gold? The effects of employee age on innovation and the moderating effects of employment turnover // *Economics of Innovation and New Technology*. 2014. Vol. 24, № 1—2. P. 95—113.

Stephens M. Worker displacement and the added worker effect // *Journal of Labor Economics*. 2002. Vol. 20, № 3. P. 504—537.

The role of digital labour platforms in transforming the world of work // International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook*. 2021. February 23. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work> (дата обращения: 17.08.2025).

Van Daalen K. R., Kallesøe S. S., Davey F., Dada S., Jung L., Singh L., Issa R., Alma Emilian C., Kuhn I., Keygnaert I., Nilsson M. Extreme events and gender-based violence: a mixed-methods systematic review // *The Lancet Planetary Health*. 2022. Vol. 6, iss. 6. P. e504—e523. URL: [https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196\(22\)00088-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196(22)00088-2/fulltext) (дата обращения: 17.08.2025).

Zamarro G., Prados M. J. Gender differences in couples' division of childcare, work and mental health during COVID-19 // *Review of Economics of the Household*. 2021. Vol. 19, № 1. P. 11—40.

References

Adams-Prassl, A. Boneva, T., Golin, M., Rauh, C. (2020) Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys, *Journal of Public Economics*, vol. 189 (104245), pp. 1—33.

Addressing the brain drain crisis — Causes, challenges and strategies at the European level (2023) *INTOSAI Russia. Accounts Chamber of the Russian Federation International Activities*, October 20, available from <https://intosairussia.org/news-media/brief-reviews/addressing-the-brain-drain-crisis-causes-challenges-and-strategies-at-the-european-level.html> (accessed 17.08.2025).

Albanesi, S., Kim, J. (2021) Effects of the COVID-19 recession on the us labor market: occupation, family, and gender, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 35, no. 3, pp. 3—24.

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., Tertilt, M. (2020) The impact of COVID-19 on gender equality, *NBER Working Paper* No. 26947, available from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26947/w26947.pdf (accessed 17.08.2025).

Banzragch, O., Zagdbazar, M., Gankhuyag, U., Tumurtogoo, D., Avirmed, A., Davaa-tsersen, D., Lkhagva, U., Mashir, O., Javkhlan, G., Tumor, B., Galbat, A. (2022) Gendered impacts of the COVID-19 in Mongolia: results from big data research, *Population and Economics*, vol. 6, no. 4, pp. 123—145.

Bloom, D. E., Freeman, R. B., Korenman, S. D. (1988) The labour-market consequences of generational crowding, *European Journal of Population*, vol. 3, no. 2, pp. 131—76.

Charif, I., Trevisani, C. (2022) Women's rights, climate change and environment: materializing climate action on the ground, *Geneva Centre for Human Rights Advancement and Global Dialogue*, Geneva, 16 p., available from <https://gchragd.org/wp-content/uploads/2022/11/2022.11.02.-Womens-Rights-Climate-Change-and-Environment.pdf> (accessed 17.08.2025).

Christian, P., Kandpal, E., Palaniswamy, N., Rao, V. (2019) Safety nets and natural disaster mitigation: evidence from cyclone Phailin in Odisha, *Climatic Change*, vol. 153, no. 9, pp. 141—164.

Clark, R., Peck, B. M. (2012) Examining the gender gap in life expectancy: a cross-national analysis, 1980—2005, *Social Science Quarterly*, vol. 93, no. 3, pp. 820—837, available from <http://www.jstor.org/stable/42864099> (accessed 17.08.2025).

Cortes, G. M., Jaimovich, N., Siu, H. E. (2016) Disappearing routine jobs: Who, how, and why?, *NBER Working Paper*, no. w22918, 42 p., available from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22918/w22918.pdf (accessed 17.08.2025).

Fruitero, A., Halim, D., Broccolini, C., Coelho, B., Gninafon, H., Muller, N. (2023) Gendered impacts of climate change evidence from weather shocks, *Policy Research Working Paper*, no 10442, available from <https://wr.d.unwomen.org/sites/default/files/2023-07/WB-gendered-impacts-climate-change.pdf> (accessed 17.08.2025).

Hossain, S., Majumder, A. K. (2018) Impact of climate change on agricultural production and food security: a review on coastal regions of Bangladesh, *International Journal of Agricultural Research Innovation and Technology*, vol. 8, no. 1, pp. 62—69.

Hossain, M. Z. (2021) The male disadvantage in life expectancy: can we close the gender gap?, *International health*, vol. 13, no. 5, pp. 482—484.

Hoynes, H., Miller, D. L., Schaller, J. (2012) Who suffers during recessions?, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 26, no. 3, pp. 27—48.

Jacobsen, J. P. (2020) *Advanced Introduction to Feminist Economics* (Elgar Advanced Introductions series), Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Kalabikhina, I. E. (2020) Demographic and social issues of the pandemic, *Population and Economics*, vol. 4, no. 2, pp. 103—122.

Kalabikhina, I. E., Maksimov, M. A. (2023) Gendernyy razryv demograficheskikh poter' vo vremia pandemii koronavirusa: Pochemu v Rossii poteri zhenshchin v ozhidaemoi prodolzhitel'nosti zhizni bol'she, chem u muzhchin [The gender gap in demographic losses during the coronavirus pandemic: why the female life expectancy losses are more than the male ones in Russia], *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik (Elektronnyy zhurnal)*, no. 97, pp. 26—41.

Kalabikhina, I. E., Rebrey, S. M. (2020) Domashniy trud vo vremia pandemii: opyt Rossii [Homeworking During the Pandemic: Russia's experience], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 65—77.

Kartseva, M. A., Kuznetsova, P. O. (2022) Short-term effects of the COVID-19 pandemic on employment and income of the Russian population: which groups were affected the most?, *Population and Economics*, vol. 6, no. 4, pp. 21—42.

Kazbekova, Z. G. (2023) Povyshenie zaniatosti invalidov kak rezerv uvelicheniia demograficheskogo dividenda v Rossii [Promoting employment of the disabled as a reserve for increasing demographic dividend in Russia], *Gosudarstvennoye upravleniye. Elektronnyy vestnik (Elektronnyy zhurnal)*, no. 100, pp. 89—99.

Kochhar, R. (2011) In two years of economic recovery, women lost jobs, men found them, *Pew Social & Demographic Trends. Report*, available from <https://www.pewresearch.org/social-trends/2011/07/06/two-years-of-economic-recovery-women-lose-jobs-men-find-them/> (accessed 17.08.2025).

Korenman, S., Neumark, D. (1997) Cohort crowding and youth labor markets: a cross-national analysis, *NBER Working Paper*, no. w6031, available from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w6031/w6031.pdf (accessed 17.08.2025).

Lévesque, M., Minniti, M. (2011) Age matters: how demographics influence aggregate entrepreneurship, *Strategic Entrepreneurship Journal*, vol. 5, iss. 3, pp. 269—284.

Liang, J., Wang, H., Lazear, E. R. (2014) Demographics and Entrepreneurship, *NBER Working Paper*, no. 20506, available from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20506/revisions/w20506.rev0.pdf (accessed 17.08.2025).

Litmeyer, M.-L., Bender, L., Happel, S., Peusch, A., Spory, N., Hennemann, S. (2022) The effects of gender equality on economic development in Europe, *Erdkunde*, vol. 76, no. 1, pp. 21—40.

Lundberg, S. (1985) The Added Worker Effect, *Journal of Labor Economics*, vol. 3, no. 1, pp. 11—37.

Martinez-Lacoba, R., Pardo-Garcia, I., Escribano-Sotos, F. (2021) Aging, dependence, and long-term care: a systematic review of employment creation, *Inquiry*, vol. 58, no. 43, available from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00469580211062426> (accessed 17.08.2025).

Meyer, J. (2011) Workforce age and technology adoption in small and medium-sized service firms, *Small Business Economics*, vol. 37, iss. 3, pp. 305—324.

Mubarak, F., Suomi, R. (2022) Elderly forgotten? Digital exclusion in the information age and the rising grey digital divide, *Inquiry: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, vol. 59, available from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00469580221096272> (accessed 17.08.2025).

Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2013) A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour, *Occupational and Organizational Psychology*, vol. 86, iss. 4, pp. 585—616.

Oppenheimer, V. K. (1967) The interaction of demand and supply and its effect on the female labour force in the United States, *Population Studies*, vol. 21, no. 3, pp. 239—59.

Pinho-Gomes, A. C., Peters, S. A. E., Woodward, M. (2023) Gender equality related to gender differences in life expectancy across the globe gender equality and life expectancy, *PLOS global public health*, vol. 3, no. 3, available from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36963039/> (accessed 17.08.2025).

Pomazkin, D., Filippov, V. (2022) Demographic resource for data analysis and visualization, *Population and Economics*, vol. 6, no. 3, pp. 117—124.

Prato, M. (2025) The global race for talent: brain drain, knowledge transfer, and growth, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 140, iss. 1, pp. 165—238.

Schubert, T., Andersson, M. (2014) Old is gold? The effects of employee age on innovation and the moderating effects of employment turnover, *Economics of Innovation and New Technology*, vol. 24, no. 1—2, pp. 95—113.

Stephens, M. (2002) Worker displacement and the added worker effect, *Journal of Labor Economics*, vol. 20, no. 3, pp. 504—537.

The role of digital labour platforms in transforming the world of work (2021) *International Labour Organization*. World Employment and Social Outlook. 2021. February 23, available from <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work> (accessed 17.08.2025).

Van Daalen, K. R., Kallesøe, S. S., Davey, F., Dada, S., Jung, L., Singh, L., Issa, R., Alma Emilian, C., Kuhn, I., Keygnaert, I., Nilsson, M. (2022) Extreme events and gender-based violence: a mixed-methods systematic review, *The Lancet Planetary Health*, vol. 6, iss. 6, pp. e504—e523, available from [https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196\(22\)00088-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196(22)00088-2/fulltext) (accessed 17.08.2025).

Zamarro, G., Prados, M. J. (2021) Gender differences in couples' division of childcare, work and mental health during COVID-19, *Review of Economics of the Household*, vol. 19, no. 1, pp. 11—40.

Статья поступила в редакцию 19.11.2025; одобрена после рецензирования 15.12.2025; принята к публикации 16.12.2025.

The article was submitted 19.11.2025; approved after reviewing 15.12.2025; accepted for publication 16.12.2025.

Информация об авторе / Information about the author

Калабихина Ирина Евгеньевна — доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой народонаселения экономического факультета, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, г. Москва, Россия, ikalabikhina@yandex.ru (Dr.Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of Population Studies, Faculty of Economics, M. V. Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation).