

CİNSİYET

Otomasyon Çağı Kadınlar için Ne Anlama Geliyor?

Anu Madgavkar, Mekala Krishnan, Kweilin Ellingrud



Kadınların küresel işgücündeki oranı neredeyse 30 yıldır yüzde 39'a sabitlenmiş durumda, yani iş yerinde cinsiyet eşitliğine doğru ilerleme kaydetmek son derece zor. Günümüzde otomasyon ve yapay zeka (AI) teknolojileri ezberleri bozan önemli oyuncular haline geldi. Bu teknolojiler, çalışan kadınların ihtiyaç duyduğu atılım olabilir mi? Kadınları yeni fırsatlara yönlendirebilir ve iş yerindeki cinsiyet uçurumunu azaltabilir mi? Yoksa kadınları daha da mı geride bırakır?

McKinsey Global Institute'deki son araştırmamız, otomasyonun önümüzdeki on yıl içinde erkeklerin ve kadınların hemen hemen eşit şekilde yerini alaca-

ğının muhtemel olduğunu gösteriyor. Ancak bu yerini almaların bir sonucu olarak, kadınların erkeklere kıyasla çok daha büyük dönüşümler yapması gerekiyor ve sürekli karşılaştıkları engeller nedeniyle de yeni fırsatlar yakalamakta daha çok zorlanabilirler.

10 ülke, altı olgun ekonomi ve dört gelişmekte olan ekonomi üzerinde bir çalışma gerçekleştirdik. Otomasyonun, tarımsal üretimden sanayiye geçiş gibi geçmişin önemli teknolojik aksaklıklarına benzer bir ölçekte ilerlemesi durumunda bugün istihdam edilen kadınların yüzde 20'sinin 2030 yılına kadar işlerini otomasyon yüzünden kaybedebileceğini bulduk. Erkelere baktığımızda bu oran yüzde 21.

Bazı mesleklerde ve sektörlerde işler ortadan kalksa bile başka bir sektörde yeni işler oluşacaktır zira talep ve gelirler artar, otomasyon ve yapay zeka kullanımıyla daha yüksek verimlilik elde edilir. 2030 yılına kadar kadınların yüzde 20 (erkeklerinse yüzde 19) daha fazla istihdam edilebileceğini tahmin ediyoruz; tabii kadınlar her sektör ve meslekteki mevcut temsillerini sürdürebildiği süreçte. Ancak bu son varsayım tutmayabilir. Aslında kadınların mevcut konumlarını korumaktan ziyade daha iyisini yapabileceğini umuyoruz. Bugün meslekler ve sektörler cinsiyete dayalı çizgilerle keskin bir şekilde bölünmüş durumda. Örneğin kadınların mühendislik alanında kariyer yapma olasılıkları daha düşük ve erkekler de cinsiyet klişeleri yüzünden hemşirelik yapmaya pek istekli değil. Meslekler söz konusu olduğunda herkes eşit cinsiyet temsili konusunda ilerlemek istese de mevcut ayrımları göz önünde bulundurarak iş yerinde pozisyon değişimlerinin cinsiyete göre nasıl farklılık gösterebileceğini inceleyebiliriz.

Çalışmamızda otomasyonun mesleklerin yerini alma potansiyelini belirlemek için bunların teknik olarak uygulanabilirliğine ve benimsenme ihtimallerine baktık. Ayrıca kısmen teknolojik ilerlemenin sağladığı verimlilik artışının tetiklediği artan gelirleri, tüketim ve yatırımların sonucu olarak ortaya çıkan potansiyel işleri de inceledik. Daha sonra bu eğilimlerin erkekler ve kadınlar üzerindeki farklı etkilerini belirlemek için bir cinsiyet merceği uyguladık.

İşlerinden edilen kadınların yarısından fazlasının (yüzde 52) hizmetlerde ve büro işlerinde olabileceğini, işlerinden edilen erkeklerinse yaklaşık yüzde 40'ının makine operasyonlarında ve el yapımı işlerde olabileceğini tahmin ediyoruz. Kadınlar ve erkekler, farklı sektörlerdeki istihdam artışının getirdiği fırsatlardan yararlanacak şekilde konumlandırılmıştır. Küresel nüfus yaşlandıkça ve kadınlar için verimli bir zemin oluşturulduğunda sağlık hizmetleri dünya çapında hızla büyür: Bu sektör tek başına, kadınlar tarafından talep edilen işlerin dörtte birini oluşturabilir. Erkekler içinse belki de şaşırtıcı şekilde, üretim hâlâ yeni istihdamın yüzde 25'ini oluşturabilir. Bunun nedeni otomasyonun, imalat ücretlerinin hâlâ makine işçiliğinin maliyetine göre düşük olduğu Hindistan gibi gelişmekte olan ekonomileri etkilemek için nispeten yavaş olabileceğidir.

Hem erkekler hem de kadınlar için otomasyon ve yapay zeka ancak sismik bir değişim döneminden geçebildikleri takdirde fırsatlar getirecektir. Dünyanın dört bir yanında 40 milyon ile 160 milyon arasındaki kadının; bugün çalışan dört kadından birinin çalışmaya devam etmek ve yeni iş fırsatlarını yakalamak için otomasyonun hızına bağlı olarak meslekler arasında geçiş yapması gerektiğini ve genellikle daha yüksek vasıflı rollere geçmesi gerekebileceğini biliyoruz. Bu, erkeklerin yapması gereken geçiş sayısı ile büyük ölçüde benzer olsa da kadınlar için sorun, otomasyonun yeni zorlukları, işgücü piyasası cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi engelleyen çalışmalardaki eski engellerle örtüşür.

Yeni teknoloji dalgasının bir sonucu olarak yeni iş türlerini düşündüğümüzde kadınlar, erkeklere kıyasla dezavantajlı olabilir. Sosyal medya yöneticileri, veri bilimciler, araç paylaşımı uygulamalarındaki sürücüler gibi 20 yıl önce olmayan ancak dijital dönüşümün bir sonucu olarak ortaya çıkan meslekleri düşünün. Amerika Birleşik Devletleri'nden sağlanan bulgular, son yıllarda yeni ortaya çıkan mesleklerin yüzde 60'ından fazlasının erkeklerin egemen olduğu alanlarda olduğunu göstermektedir.

Erkekler ve kadınlar otomasyon çağında doğru becerilere sahip olmak, değişken ve uyarlanabilir olmak ve teknoloji meraklısı olmak için her zamankinden daha fazlasına ihtiyaç duyuyor. Kadınlar karşılaştıkları engeller yüzünden bu üç yönden de erkeklerin gerisinde kalıyor.

Beceriler

İş becerileri, çalışan kadınlar için fırsatların kapısını açan anahtarlardır. İncelenen altı olgun ekonomiden beşinde, emeğe yönelik net talebin yalnızca bir kolej veya ileri derece eğitim gerektiren işler için pozitif olmasını bekliyoruz. Dünya Ekonomik Forumu'na göre, Batı Avrupa'da kadınların ortalama yüzde 79,8'i, erkeklerinse yüzde 66,7'si yüksek bir vasfa sahip. Ancak kadınların becerilerinin yüksek talep göreceği alanlardan mezun olmamalarına ilişkin bazı endişeler var. Örneğin, Birleşik Krallık'taki resmi istatistikler, ilk yıl tam zamanlı kız öğrencilerin yalnızca yüzde 37'sinin erkeklerinse yüzde 48'inin fen dersleri aldığını göstermektedir. Gelişmekte olan ekonomilerde birçok kadın geçimlik tarımda çalışmakta ve az eğitilmiş ve kısıtlı becerilere sahiptir (Hindistan'da, çalışan kadınların yüzde 60'ından fazlası); her ikisinde de bir adım atmadan başka bir yerde iş bulmakta zorlanacaklardır. Ortaya çıkan dört ekonomiden üçünde, ortaöğretim gerektiren mesleklere yönelik net işgücü talebi güçlü bir şekilde artabilir.

Okulların, kolejlerin, hükümetlerin ve özel sektörün bu ihtiyaçları karşılamak için kız çocuklarını ve kadınları fen, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarında çalışmaya ve kariyerlerini bu alanlarda sürdürmelerine teşvik etmeli. Genellikle de bunu yapabilmek için ortak çalışmaları gerekir. İşe girdikten sonra, kadınların (ve erkeklerin) becerilerini sürekli olarak yenilemeleri gerekir ve bu aşamada işverenlere daha çok iş düşüyor. Bir araştırma 2018'de, işverenlerin yüzde 54'ünün mevcut işgücüne, 2014 yılında sadece yüzde 20'ye kıyasla beceri boşluklarını doldurmak için ek eğitim ve gelişim olanakları sağladığını ancak bunun da artması gerektiğini gösterdi. Dijital öğrenme platformlarına yapılan kamusal ve özel yatırımlar kadınlar için yeni yollar açıyor. Hükümetler, kadınların eğitim alması için maddi destek sağlayarak katkıda

bulunabilirler.

Değişkenlik

Kadınlar için meslek değiştirmek erkeklerden daha zor olabilir. Genellikle erkeklerden daha az değiştendirler çünkü işi ve aileyi bir arada yürütmek zorundadırlar. Ancak teknoloji onlara yeni bir esneklik sağlayabilir; örneğin evden çalışmak, tuğla ve harç işleri yerine e-ticaretle uğraşmak gibi fakat bu durumda şirketlerin esnek çalışma seçeneklerini genişletmeleri gerekiyor. Bir 2018 işveren anketi, işverenlerin sadece yüzde 23'ünün esnek veya uzaktan çalışma seçenekleri sunduğunu tespit etti. Kadınlar, erkeklerden daha küçük networke sahip olma eğilimindedir ve bu da yeni istihdam olanaklarının farkında olma ve bunlardan yararlanma yeteneklerini etkileyebilir. Milyonlarca kadının otomasyon karşısında mesleklerini değiştirmesi durumu göz önüne alındığında, günümüzün son derece cinsiyetlendirilmiş işgücü piyasası (mesleklerin arasındaki cinsiyet klişeleri) gerçek bir engeldir. Yakın zamanda ABD'de de yapılan bir araştırma, kadınların sektörel ve mesleki seçimlerinin cinsiyetler arasındaki ücret farkının yüzde 50'sinden fazlasını oluşturduğunu gösterdi. İstihdamın artması muhtemel şu iki mesleği düşünün: Bilgisayar bilimi ve hemşirelik. ABD'de, kadın işçilerin bilgisayar bilimlerindeki payı 1980'lerde ve 1990'larda yüzde 40'a yükseldi, ancak daha sonra yüzde 25'e düştü; Bunda cinsiyet faktörü ve sektördeki kadın mentorların eksikliği bir rol oynamıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde erkek hemşirelerin payı 1970'te yaklaşık yüzde 3'ken 2000'de yüzde 11'e yükseldi ancak 2018'de yalnızca yüzde bir arttı; yine, erkekler bu meslekte kariyer peşinde koşan stereotiplerden bahseder. Bu tür engeller aşılmadıkça, kadınlar ve erkekler için cinsiyet sınırlarını farklı mesleklere aktarmak zor olacaktır.

Teknoloji

Teknoloji kadınların karşılaştığı engellerin çoğunu kırabilir: Yeni ekonomik fırsatlar açar, işgücüne katılmalarına yardımcı olur ve otomasyon çağında, geçişlerin yönlendirilmesini mümkün kılar. Örneğin, kadınlar şimdi yeni ve daha esnek çalışma şekilleri sağlayan teknolojiden faydalanarak, halk ekonomisi

olarak bilinen sektörde bağımsız olarak istihdam olmaktadır. Bununla birlikte, kadınlar teknolojiye erişimde, teknolojik becerilerde ve kreasyonlarda yer almakta geride kalıyor. Küresel olarak, erkeklerin internete erişimi kadınlardan yüzde 33 daha fazla ve kadınlar yükseköğretimdeki STEM öğrencilerinin sadece yüzde 35'ini oluşturuyor. Birçok olgun ekonomide teknoloji çalışanlarının yüzde 20'sinden azı kadın. OECD'ye göre, kadın çalışanların yalnızca yüzde 1,4'ü, erkek çalışanlarınsa yüzde 5,5'i bilgi ve bilgisayar teknolojisi (BİT) sistemleri geliştiren, sürdüren veya işleten işlere sahip. Yine şirketler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarla ve kolejlerle ortaklıklar kurarak kadınlara daha geniş bir geçiş alanı sağlamak için teknik alanlara giren ve staj opsiyonları sunan bir rol almaktadır. Risk sermayesi endüstrisinin, teknoloji girişimcileri de dahil olmak üzere potansiyel kadın girişimcilerin ihtiyaç duydukları sermayeye erişimleri durumunda değişmesi gerekiyor. 2018 yılında, tüm erkek kurucu ekiplerin ABD'deki toplam risk sermayesi yatırımının yüzde 85'ini, tüm kadın ekiplerinin sadece yüzde 2'sini ve cinsiyetten bağımsız ekiplerin sadece yüzde 13'ünü aldığını düşünün.

Otomasyon çağı, kadınlar için ekonomik ilerleme adına yeni fırsatlar sunuyor ancak bu fırsatlar uzun zamandır var olan zorlukların üzerine geliyor. Şirketler tüm potansiyellerini kullanabilmek için, hükümetlerle birlikte, kadınların yaşayacağı değişimlere karşı onları hazırlamak amacıyla uyumlu ve yaratıcı çözümlere olanak sağlamalıdır.

OKURA NOT

Makalelerde ifade edilen görüşler Harvard Business Review Türkiye, Harvard Business Review, Harvard Business School ya da Harvard Üniversitesi'ne değil, yazarlara aittir. Yazarlar ele aldıkları şirketlerle danışmanlık ya da başka iş ilişkileri içinde olabilirler.

COPYRIGHT

Copyright © 2018 Harvard Business School Publishing Corporation. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopy, recording, or any information storage and retrieval system, without written permission.

Harvard Business Review Türkiye, İnfomag Yayıncılık Ltd. Şti. ve Harvard Business School Publishing Corporation tarafından yayımlanmaktadır. HBR Türkiye dergisinin orijinal içeriğinden alınarak bu sayıda kullanılan tüm içeriğin telif hakları, Harvard Business School Publishing Corporation'a aittir, © 2018. Tüm hakları saklıdır. Bu içeriğin tamamı veya bir kısmı, her ne şart altında olursa olsun, İnfomag Yayıncılık Ltd. Şti. ve Harvard Business School Publishing Corporation'ın yazılı izni olmadan kullanılamaz.