

DOI: 10.34020/2073-6495-2020-1-032-043

УДК 311, 004

ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО 5.0 – НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ЖЕНЩИН ИЛИ ГЕНДЕРНЫЙ ВЫЗОВ?¹

Золотарева О.А.

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

E-mail: Zolotareva.OA@rea.ru

Статья посвящена оценке реальной ситуации положения женщин в занятости в сфере STEM (англ. Science, Technology, Engineering, Maths). Проведен анализ гендерного разрыва в заработной плате как по всей российской экономике, так и по видам экономической деятельности. На основе комплексного исследования научных, публицистических и статистических источников представлен вывод о том, что проблемы женской занятости, которые наблюдались и до цифровой эпохи, но ужесточатся с формированием цифрового Общества 5.0, а также рост гендерных диспропорций в уровне оплаты сегодня и в обозримом будущем становятся вызовами гендерного равенства.

Ключевые слова: цифровая экономика, Общество 5.0, информационные технологии, занятость в сфере STEM, гендерное равенство, занятость женщин.

DIGITAL SOCIETY 5.0 – NEW OPPORTUNITIES FOR WOMEN OR GENDER CHALLENGE?

Zolotareva O.A.

Plekhanov Russian University of Economics

E-mail: Zolotareva.OA@rea.ru

The article is devoted to assessing the real situation of the situation of women in employment in the STEM sphere (from English: Science, Technology, Engineering, Maths). The analysis of the gender gap in wages both throughout the Russian economy and by type of economic activity. Based on a comprehensive study of scientific, journalistic and statistical sources, it is concluded that the problems of female employment, which were observed even before the digital era, but will be aggravated with the formation of the digital Society 5.0, as well as the growth of gender disparities in the level of payment today and in the foreseeable future become challenges gender equality.

Keywords: digital economy, Society 5.0, information technology, STEM employment, gender equality, women's employment.

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня гендерная дискриминация – одна из самых спорных, многогранных и нерешенных социальных, экономических, нравственных и правовых проблем, приковывающих внимание отечественной и мировой науки. Более 70 лет периодически и с различной силой, особенно в профессиональной среде, возникают разговоры о необходимости дальнейшего развития и совершенствования оценки состояния гендерной пропорциональности в сфере труда, на базе которой должны разрабатываться управленческие решения в области достижения гендерного равенства.

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке ФГБОУ «РЭУ им. Г.В. Плеханова».

1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Дискриминация в отношении женщин на международном уровне признана в качестве правозащитной проблемы. Уставом Организации Объединенных Наций (ООН), принятым в 1945 г., впервые в мировом масштабе был подтвержден принцип равенства между женщинами и мужчинами [13]. Благодаря последующим международным договорам – Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах (1966), Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Платформы действий и Пекинской декларации, рожденных 4-й Всемирной Пекинской конференцией по положению женщин (1995) и др. – были существенно расширены основы для применения правозащитного подхода к вопросу обеспечения гендерного равенства.

Проблема обеспечения гендерного равенства нашла свое отражение в качестве одной из 17 целей, утвержденной Генеральной Ассамблеей ООН в области устойчивого развития. Главами государств и правительств в ходе Саммита ООН, проходившего в Нью-Йорке 25 сентября 2015 г. на полях 70-й юбилейной сессии, был принят итоговый документ «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», в котором среди целей устойчивого развития (далее – ЦУР) выделена следующая: «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и девочек» [14].

ЦУР «гендерное равенство» нашло отражение в «Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. N 410-р. Согласно этой Стратегии «к 2022 году должна быть сформирована система мер, обеспечивающих реализацию принципа равных прав и свобод мужчины и женщины и создания равных возможностей для их реализации женщинами во всех сферах жизни» [16].

В юридическом аспекте в Российской Федерации положение мужчин и женщин в сфере труда регламентируется не только ратифицированными Россией международными договорами, но и заложены в Конституции Российской Федерации, Декларации прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе «О занятости населения в Российской Федерации» и других законодательных актах.

Любые ограничения, а тем более запреты, ограничивающие возможности женщин в сфере труда, противоречат Конституции РФ: ст. 19 «Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств» и ст. 37 «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [11].

Российское законодательство в целом и законодательство, регламентирующее трудовые отношения в частности, не содержат норм, которые можно было бы квалифицировать как дискриминационные по отношению

к женщинам. Трудовой кодекс и Закон «О занятости населения в Российской Федерации» гарантируют всем гражданам свободу выбора рода деятельности, охрану труда, защиту от недобросовестного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу и т.д.

Особой проблемой является защита от дискриминации. Несмотря на то что российское законодательство, регламентирующее положение женщин в сфере труда, является в достаточной степени адекватным международным нормам, в настоящее время приходится констатировать наличие проблемы дискриминации по признаку пола, что находит свое подтверждение в трудах ряда ученых и практиков: В.А. Бизюкова [18], Е.С. Герасимовой [3], И.Е. Калабихиной [1], Е.М. Никитиной [8], О.Б. Савинской [2], С.Ю. Рощина [15], О.А. Хасбулатовой [4] и др.

Наличие проблемы определяет необходимость развития и совершенствования законодательных норм, регламентирующих положение женщин в сфере труда и обеспечивающих реализацию политики равных прав и возможностей, что требует у специалистов наличия не только прочной базы знаний и высокого уровня компетенций в гендерных вопросах, но и достоверной и точной статистической информации, основанной на систематическом сборе, оперативной обработке и качественном анализе данных в разбивке по полу. Статистика сферы труда не может быть гендерно нейтральной, так как должна учитывать особенности положения женщин и мужчин как специфических социально-демографических групп, что необходимо при разработке оптимальной социально-демографической политики, реализации принципа равных прав и возможностей представителей обоих полов при осуществлении трудовой деятельности. Решение гендерных проблем, и в первую очередь проблем гендерного равенства во всех сферах общественной жизни, и прежде всего в сфере труда, является, как показывает опыт экономически развитых стран, одним из важнейших факторов достижения экономического и социального развития страны.

В России занятость носит полоролевой характер, здесь на всех уровнях сохраняется гендерная сегрегация [5]. При этом данная гендерная сегрегация определена полоролевым характером исторически, меняются комплексы ролей, но принцип их обретения остается неизменным: мужская и женская общности являются собой особый тип социального единства, вырастающего на почве общности социальных ролей, определенных в конечном счете принадлежностью к полу. Каждая новая стадия в развитии человечества и каждого отдельного общества связана со становлением особой системы разделения труда, включающей и разделение труда между мужчинами и женщинами. Цифровое Общество 5.0 не является исключением.

2. СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ STEM

Современные условия цифровой экономики, связанные с непрерывным развитием инноваций и интеграции информационно-коммуникационных технологий во все сферы общественной жизни (в образование, науку, труд, культуру, здравоохранение и т.д.), определили неизбежность их трансфор-

мации, а также новые требования и новые возможности / вызовы, прежде всего, для маломобильных / слабозащищенных категорий граждан. По объективным причинам для женщин, желающих совмещать / совмещающих семейные обязанности по воспитанию детей с трудовой деятельностью, доступность образования и труда не была никогда на уровне, способном в полной мере и качественно удовлетворять потребности в профессиональном обучении и труде. Процесс информатизации образования, широкое распространение электронных форм обучения (e-Learning; Smart education) определили рост возможностей для удовлетворения потребности у женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в приобретении новых знаний и развитии тех или иных профессиональных навыков, что должно повышать их конкурентоспособность на рынке труда и являться фактором, влияющим на решение проблемы их трудоустройства. Однако существенные изменения состава рабочей силы из-за появления большого числа работников информационной сферы, рост занятости в сфере STEM (science – наука, technology – технологии, engineering – инжиниринг and mathematics – математика) говорят больше не о сокращении гендерной дискриминации на рынке труда, а скорее о большем росте асимметрии. Асимметрия занятости в этой сфере в пользу мужчин характерна не только для России, но и для всех стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) [6].

Опасения резкого увеличения гендерной асимметрии связаны со следующими основными аспектами. Прежде всего, внедрение новых технологий неизбежно влечет появление новых профессий, отвечающих цифровой экономике и, соответственно, исчезновение целого ряда существующих профессий, включая те, по которым в настоящее время осуществляют подготовку специалистов профессиональные образовательные организации. Это неминуемо приведет к высвобождению огромных масс работников. Многим людям работы не найдется в принципе. По экспертным оценкам, развитие цифровизации в России при допущении стремительной автоматизации может привести к утрате работы более чем 40 млн человек, при сглаженных параметрах будет высвобождено более 12 млн занятых до 2030 года [7].

В июне 2017 г. Глава Сбербанка Г. Греф сообщил: «В Сбербанке работало 33 тыс. бухгалтеров, на сегодняшний день у нас их работает 1,5 тыс., а будет работать 500 человек». Он также добавил, что Сбербанк планирует уменьшить штат андеррайтеров (сотрудники, рассматривающие заявки на кредиты) с 4,5 тыс. до 1,5 тыс. сотрудников. В январе глава Сбербанка Г. Греф допустил, что число сотрудников компании к 2025 г. может сократиться в два раза. Он пояснил, что это может произойти из-за активного перевода услуг банка в цифровую сферу [9].

В ближайшем будущем могут быть частично или полностью автоматизированы такие профессии, как бухгалтер, менеджер по кредитам, библиотекарь, документовед, архивариус, почтальон и др.

При этом говоря о гендерной проблеме, более значимым является вопрос о том, каковы перспективы у женщин в новых профессиях Общества 5.0? Судя по имеющимся реальным данным – «нерадужные».

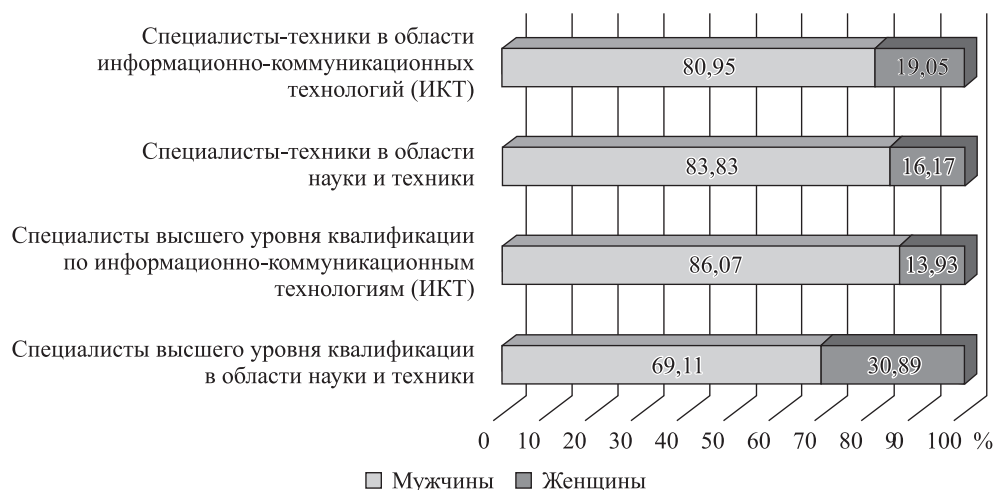


Рис. 1. Гендерная структура занятого населения в возрасте 15 лет и старше по ряду занятий на основной работе в России в I квартале 2019 г., % (по результатам выборочных обследований рабочей силы)

По данным выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы) [17], проводимых Росстатом, занятость женщин в сфере STEM довольно незначительна (рис. 1).

Среди специалистов в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) доля женщин с высшим уровнем квалификации составляет 13,93 %, со средним уровнем квалификации – 19,05 %, что подтверждает традиционность сферы ИКТ как «мужского» вида деятельности, хотя именно в ней физическое состояние человека не представляется определяющим фактором.

3. ОЦЕНКА ГЕНДЕРНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Другой, не менее острой является проблема гендерного равенства/неравенства заработной платы. Анализ заработной платы в гендерном разрезе представляется актуальным в качестве одного из важнейших инструментов учета особенностей положения женщин и мужчин как специфических социально-демографических групп, необходимого при разработке оптимальной социально-демографической политики, реализации принципа равных прав и возможностей представителей обоих полов.

В статье 37 п. 3 Конституции Российской Федерации провозглашено: «Каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации» [11]. Трудовым кодексом (ст. 2, 3) регламентированы основы правового регулирования трудовых отношений: свобода трудовой деятельности, право без ограничений распоряжаться своими умениями, даром, призванием к труду, право предпочтения той или иной профессии и рода деятельности, право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве, запрет на дискриминацию в сфере труда. При этом каждый человек обладает правом на трудовую деятельность, организованную в со-

ответствии с нормами безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, на защиту трудовых прав и свобод, в том числе юридическую защиту.

Однако несмотря на закрепление в высшем нормативном правовом акте Российской Федерации и в ряде других законодательных документах принципа гендерного равенства, на протяжении многих лет в заработной плате женщин и мужчин с той или иной силой обостряются дискриминационные тенденции. Женщины, несмотря на значительную долю занятых среди них, в недостаточной степени конкурентоспособны и защищены на рынке труда. Латентные формы дискриминации женщин, такие как вид экономической деятельности и профессиональная сегрегация, наличие неформальных барьеров в профессиональной карьере, неравноправие при приеме на работу, усугубляются существующими стереотипами общественного сознания.

Гендерный анализ данных средней начисленной заработной платы в целом по обследованным видам экономической деятельности в Российской Федерации, проведенный на основе данных Росстата по выборочным обследованиям организаций (проводятся 1 раз в 2 года), показал, что с октября 2005 г. по октябрь 2017 г. зафиксировано увеличение показателя как по мужчинам, так и женщинам: соответственно с 11 тыс. 778 руб. до 45 тыс. 557 руб. (рост в 3,9 раза) и с 7 тыс. 153 руб. до 32 тыс. 658 руб. (рост в 4,6 раза). При этом несмотря на более интенсивный рост средней начисленной заработной платы у женщин, она по-прежнему остается значительно ниже, чем у мужчин. Хотя, справедливости ради, отметим, что если в 2005 г. уровень средней начисленной заработной платы у женщин составлял 60,73 % от уровня у мужчин, то в 2017 г. гендерные различия сократились и уровень средней начисленной заработной платы у женщин уже составил 71,69 % от уровня у мужчин (рис. 2).

Наименьшие гендерные различия в уровнях средней начисленной заработной платы в целом по обследованным видам экономической деятельности были зафиксированы в 2013 г. Уровень средней начисленной заработной платы у женщин составлял 74,24 % от уровня у мужчин. Затем явно на увеличение гендерного неравенства в заработной плате оказала

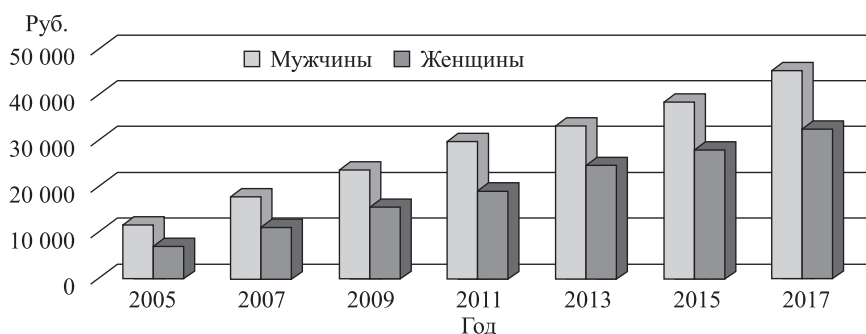


Рис. 2. Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности в Российской Федерации за период с 2005 по 2017 г., руб. (по результатам выборочных обследований организаций за октябрь)

затрудненная экономическая ситуация, связанная с вводом санкций против Российской Федерации, принятых впервые 17 марта 2014 г. ЕС и США и действующих, и нарастающих по настоящее время, которая потребовала большей мобильности на рынке труда. Но женщины на рынке труда в силу своих биосоциальных особенностей (связанных с необходимостью при ориентации на работу еще и осуществлять репродуктивную функцию, а также быть хранительницей домашнего очага) менее мобильны и защищены, что и отразилось на росте в последние годы гендерных различий в заработной плате.

Среди индикаторов достойного труда, рекомендуемых Международной организацией труда и приведенным Росстатом с учетом наличия данных, в качестве дополнительного показателя, характеризующего равные возможности и отношения на работе, выступает гендерный разрыв в заработной плате, определяемый на основе следующей формулы: (средняя почасовая заработная плата мужчин – средняя почасовая заработная плата женщин)/ (средняя почасовая заработная плата мужчин) $\times 100$ %, без учета организаций финансовой деятельности; государственного управления и обеспечения военной безопасности, социального страхования; предоставления коммунальных услуг и деятельности общественных организаций [10].

Гендерный разрыв в заработной плате в 2005 г. составлял 33,7 % (см. таблицу), к периоду 2013 г. он существенно сократился до 22,8 % (на 10,9 процентных пункта), однако в последние анализируемые периоды он увеличился до 25,3 % в 2017 г., что снова подтверждает вышеприведенный анализ соотношения между уровнями средней начисленной заработной платы мужчин и женщин.

В 2017 г. доля занятых женщин с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) была на 11,9 процентных пункта больше, чем доля занятых мужчин с низким уровнем заработной платы.

Динамика показателей, характеризующих равные/неравные гендерные возможности и отношения на работе, из рекомендуемых Международной организацией труда

Показатели	2005 г.	2007 г.	2009 г.	2011 г.	2013 г.	2015 г.	2017 г.	Источники
Гендерный разрыв в заработной плате, %	33,7	31,4	29,2	29,0	22,8	24,4	25,3	Росстат. Начиная с 2005 г. – выборочные обследования организаций (1 раз в 2 года)
Доля занятых мужчин с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка), %	–	–	19,5	19,6	21,4	20,7	20,0	Росстат. Выборочные обследования организаций (без субъектов малого предпринимательства), за октябрь, проводится 1 раз в два года. До 2009 г. показатель не рассчитывался
Доля занятых женщин с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка), %	–	–	36,5	36,5	33,8	32,9	31,9	

Рассмотрение гендерных различий средней начисленной заработной платы необходимо проводить по видам экономической деятельности в целях проведения эффективной, узконаправленной социально-экономической политики. Лишь принимая во внимание необходимость выявления и устранения диспропорций в цене женской и мужской рабочей силы, сложившихся в конкретных видах экономической деятельности, возможно достижение гендерного равенства в целом по экономике.

Оценка гендерных различий средней начисленной заработной платы по видам экономической деятельности выявила, что гендерная асимметрия в сторону превосходства уровней показателей, характерных для мужчин, в той или иной степени присутствует в каждом из видов экономической деятельности. Ни по одному из обследованных видов экономической деятельности у женщин не наблюдались значения средней начисленной заработной платы большие, чем у мужчин. При этом в высокооплачиваемых видах экономической деятельности, таких как добыча полезных ископаемых, деятельность в области информации и связи, деятельность профессиональная, научная и техническая, более существенные различия в уровнях средней начисленной заработной платы мужчин и женщин (рис. 3).

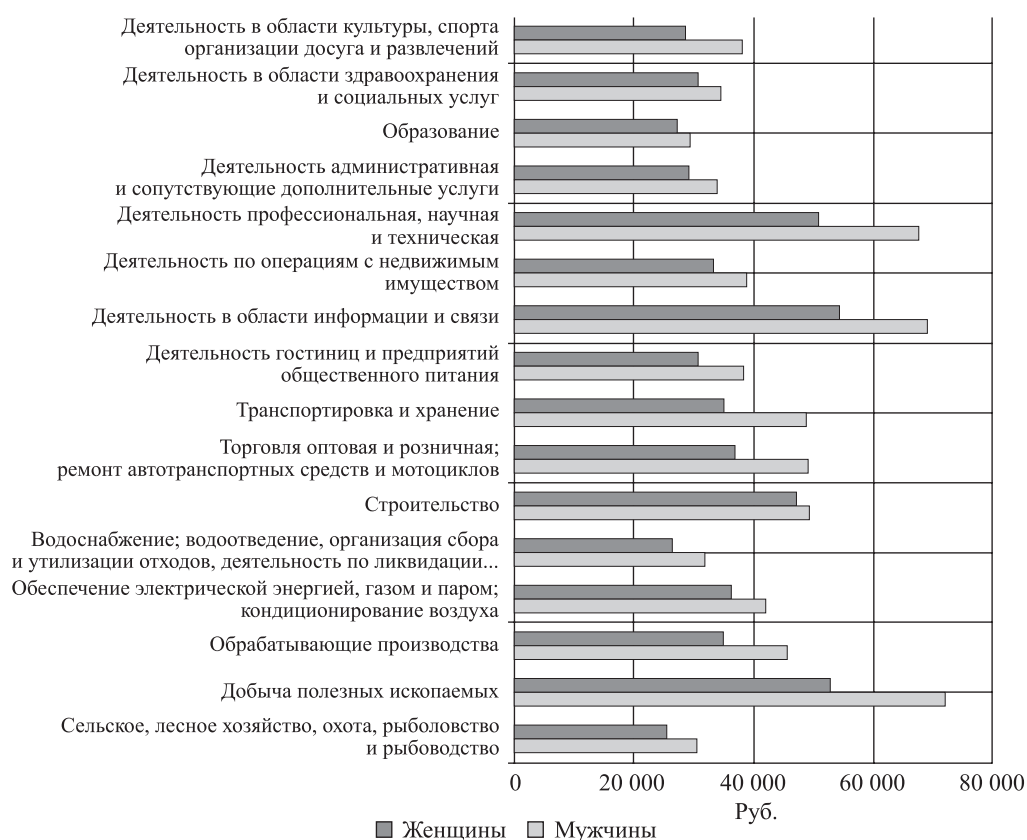


Рис. 3. Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности (Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2014, утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст) в Российской Федерации в 2017 г., руб. (по результатам выборочных обследований организаций за октябрь)

В октябре 2017 г. средняя начисленная заработная плата по такому виду экономической деятельности, как добыча полезных ископаемых характеризовалась максимальными уровнями как у мужчин, так и у женщин. Она составляла у мужчин 72 тыс. 065 руб., у женщин – 52 тыс. 903 руб. (73,41 % от средней начисленной заработной платы мужчин). Разница в 19 тыс. 162 руб. является максимальной. Гендерная диспропорция в средней начисленной заработной плате также очень велика в сфере профессиональной, научной и технической деятельности: у мужчин средняя начисленная заработная плата в октябре 2017 г. была равна 67 тыс. 677 руб., что больше, чем у женщин на 16 тыс. 822 руб.

В целом чем ближе средняя начисленная заработная плата по какому-либо виду экономической деятельности к средней по всей экономике, тем менее значительны в ее уровнях гендерные различия.

Минимальная средняя начисленная заработная плата в октябре 2017 г. у мужчин зафиксирована в сфере образования – 29 тыс. 451 руб. При этом для данного вида экономической деятельности у женщин показатель, равный 27 тыс. 399 руб., хотя и не минимальный, но ниже среднего значения по экономике в целом. Уровень средней начисленной заработной платы у женщин составляет 93,03 % от уровня у мужчин (мужчины в среднем получают на 2052 руб. больше) – это минимальная гендерная асимметрия в показателе среди всех видов экономической деятельности.

Важно отметить, что у женщин самый низкий уровень средней начисленной заработной платы наблюдался в таком виде экономической деятельности, как «сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство», и был равен 25 тыс. 355 руб., что меньше, чем у мужчин, на 5 тыс. 161 руб.

Таким образом, для высокооплачиваемых видов экономической деятельности характерен более существенный гендерный разрыв, который будет увеличиваться при цифровизации. Наиболее востребованными и высокооплачиваемыми специалистами уже являются те, кто занят в разработке новых производственных и управленческих технологий, опирающихся на цифровые решения. Как в сфере управления, так и в сфере ИТК сложились устойчивые гендерные асимметрии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время в условиях развития технологических платформ Индустрии 4.0 и формирующегося Общества 5.0, характеризующегося не только процессами разработки и распространения технологий как основы новой индустриализации, но и цифровой трансформации всего социума, на фоне киберугроз во всем многообразии их проявлений и риска деградации естественного интеллекта по объективным причинам мы говорим о новых гендерных вызовах. Серьезные трансформации на рынке труда повлекут неизбежный рост гендерной сегрегации как в занятости, так и в заработной плате. Усовершенствование технологий, автоматизация производственных процессов, с одной стороны, говорит о равных гендерных возможностях в занятости (физический труд уменьшается), с другой – ставит вопрос о необходимости той или иной численности работников. Неизбежна проблема

высвобождающегося потока рабочей силы, который несмотря на то, что будет выглядеть относительно гендерно нейтральным, сформирует безработицу с ярко выраженным женским лицом. Основным препятствием на пути включения женщин в цифровую экономику определенно является их профессиональная подготовка как специалистов в сфере STEM. По сути, без такой подготовки женщины будут «выброшены» из сферы труда. В этой связи важно принятие и проведение не единичных/фрагментарных управленческих мер, а целого комплекса мероприятий, позволяющих не только широко/массово вовлечь женщин в сферы STEM-образования и STEM-профессий, но и преодолеть давно сложившиеся гендерные стереотипы о возможностях участия женщин в сфере STEM.

Необходимо преодолеть барьеры самореализации женщин, последствия которых могут носить необратимый характер и представляют угрозы демографической и национальной безопасности. В быстроменяющихся условиях развития, которые диктуют приоритетность целей и задач, нельзя забывать «прописные истины». Еще М.В. Ломоносов писал, что самым главным делом является сохранение и размножение российского народа, в чем состоит величество, могущество и богатство всего государства [12]. Россия не может похвастаться высокой рождаемостью и с большой долей вероятности еще продолжительное время не сможет, так как четко сложилась неблагоприятная демографическая конъюнктура (основа – демографические волны), которая не приводит даже к равноценному замещению поколений, не говоря о расширенном. Сохранение человеческой популяции представляет собой своеобразную платформу для всех без исключения других национальных интересов. Недостаточная заселенность территорий, если к ней еще добавить несоответствующий уровень экономического развития ведущих мировых держав, как следствие, снижение оборонного потенциала может привести к непоправимым геополитическим результатам. Воспроизводство населения зависит от стремления женщин к деторождению. В этой связи архизначимо проводить консолидированную государственную политику (цифровую, экономическую, социальную), направленную на решение задач противодействия гендерному неравенству и уязвимости женщин, а также преодоления традиционных культурных барьеров в целях расширения возможностей выбора женщинами любой профессии, что позволит успешно участвовать в цифровой экономике, совмещая это участие с семейной жизнью.

Литература

1. Дискриминация на рынке труда города Москвы // Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ: Сборник статей / под ред. И.Е. Калабихиной. М.: МАКС Пресс, 2014.
2. Савинская О.Б., Истомина А.Г., Чалых К.В. Новые социальные услуги для семей с детьми в Москве: потребности и практика реализации / под общ. ред. О.Б. Савинской, О.В. Карандашовой; АНО «Совет по вопросам управления и развития». М.: Акварель, 2016. 132 с.
3. Семья и работа: баланс прав и возможностей. Сб. ст. / Колл. авторов: Е.С. Герасимова, Н.Л. Лютов, О.Б. Савинская, С.А. Саурин; АНО «Совет по вопросам управления и развития». М.: ООО «Вариант», 2015. 192 с.

4. *Хасбулатова О.А.* Российская государственная политика по преодолению гендерного разрыва в цифровой экономике: концептуальные подходы (2018–2030) // Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018–2030): материалы Всерос. конф. с междунар. участием, 20–21 апреля 2018 г. / ИвГУ, г. Иваново. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2018. С. 19–23.
5. *Хасбулатова О.А.* Технологии создания мифа о равноправии полов: советские практики // Женщина в российском обществе. 2018. № 4. С. 49–59.
6. *Хоткина З.А.* Преодоление цифрового гендерного разрыва // Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018–2030): материалы Всерос. конф. с междунар. участием, 20–21 апреля 2018 г. / ИвГУ, г. Иваново. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2018. С. 7–10.
7. *Агеев А.И.* Цифровизация и Общество 5.0 выводят человечество на другой уровень развития // Независимая газета. 14.01.2019. URL: http://www.ng.ru/energy/2019-01-14/12_7481_energy06.html (дата обращения: 02.08.2019).
8. Борьба с дискриминацией на основании гендерной идентичности: международно-правовой аспект. URL: <http://naukarus.com/borba-s-diskriminatsiey-na-osnovanii-gendernoy-identichnosti-mezhdunarodno-pravovoy-aspekt> (дата обращения: 25.07.2019).
9. Греф заявил о намерении в 3 раза сократить число бухгалтеров Сбербанка. РБК. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/59551a6d9a79470bfb1ec57d> (дата обращения: 02.08.2019).
10. Индикаторы достойного труда. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения: 12.08.2019).
11. Конституция Российской Федерации. URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm> (дата обращения: 27.07.2019).
12. *Ломоносов М.В.* О сохранении и размножении российского народа. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2011/0491/history01.php> (дата обращения: 03.08.2019).
13. ООН: Гендерные измерения XXI столетия. URL: <http://novznania.ru/archives/7203> (дата обращения: 22.07.2019).
14. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Генеральная Ассамблея ООН. URL: http://www.globalcompact.ru/assets/uploads/Povestka_dny_v_oblasti_UR_do_2030.pdf (дата обращения: 22.07.2019).
15. Равны ли женщины мужчинам? URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema05.php> (дата обращения: 27.07.2019).
16. Распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017 N 410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213740/647900e93e6b68b5770bca253de3c639d8719f8f/ (дата обращения: 22.07.2019).
17. Росстат. Обследование рабочей силы. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 12.08.2019).
18. Социологическое исследование «Дискриминация в сфере труда: распространенность, формы и причины существования. Распространенность трудовой дискриминации». URL: <http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/565> (дата обращения: 22.07.2019).

Bibliography

1. Diskriminacija na rynku truda goroda Moskvy // Nauchnyj seminar v magistrature jekonomicheskogo fakul'teta MGU: Sbornik statej / pod red. I.E. Kalabihinoj. M.: MAKSS Press, 2014.
2. *Savinskaja O.B., Istomina A.G., Chalyh K.V.* Novye social'nye uslugi dlja semej s det'mi v Moskve: potrebnosti i praktika realizacii / pod obshh. red. O.B. Savinskoy,

- O.V. Karandashovoj; ANO «Sovet po voprosam upravlenija i razvitija». M.: Akvarel', 2016. 132 p.
3. Sem'ja i rabota: balans prav i vozmozhnostej. Sb. st. / Koll. avtorov: E.S. Gerasimova, N.L. Ljutov, O.B. Savinskaja, S.A. Saurin; ANO «Sovet po voprosam upravlenija i razvitija». M.: OOO «Variant», 2015. 192 p.
 4. *Hasbulatova O.A.* Rossijskaja gosudarstvennaja politika po preodoleniju gendernogo razryva v cifrovoj jekonomike: konceptual'nye podhody (2018–2030) // Gendernoe izmerenie cifrovoj jekonomiki: ot strategii k dejstvu (2018–2030): materialy Vseros. konf. c mezhdunar. uchastiem, 20–21 aprelja 2018 g. / IvGU, g. Ivanovo. Ivanovo: Ivan. gos. un-t, 2018. P. 19–23.
 5. *Hasbulatova O.A.* Tehnologii sozdaniya mifa o ravnopravii polov: sovetskie praktiki // Zhenshhina v rossijskom obshhestve. 2018. № 4. P. 49–59.
 6. *Hotkina Z.A.* Preodolenie cifrovogo gendernogo razryva // Gendernoe izmerenie cifrovoj jekonomiki: ot strategii k dejstvu (2018–2030): materialy Vseros. konf. c mezhdunar. uchastiem, 20–21 aprelja 2018 g. / IvGU, g. Ivanovo. Ivanovo: Ivan. gos. un-t, 2018. P. 7–10.
 7. *Ageev A.I.* Cifrovizacija i Obshhestvo 5.0 vyvodjat chelovechestvo na drugoj uroven' razvitija // Nezavisimaja gazeta. 14.01.2019. URL: http://www.ng.ru/energy/2019-01-14/12_7481_energy06.html (data obrashhenija: 02.08.2019).
 8. Bor'ba s diskriminaciej na osnovanii gendernoj identichnosti: mezhdunarodno-pravovoj aspekt. URL: <http://naukarus.com/borba-s-diskriminatsiey-na-osnovanii-gendernoy-identichnosti-mezhdunarodno-pravovoy-aspekt> (data obrashhenija: 25.07.2019).
 9. Gref zajavil o namerenii v 3 raza sokratit' chislo buhgalterov Sberbanka. RBK. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreeneews/59551a6d9a79470bfb1ec57d> (data obrashhenija: 02.08.2019).
 10. Indikatory dostojnogo truda. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (data obrashhenija: 12.08.2019).
 11. Konstitucija Rossijskoj Federacii. URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm> (data obrashhenija: 27.07.2019).
 12. *Lomonosov M.V.* O sohranении i razmnoženii rossijskogo naroda. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2011/0491/history01.php> (data obrashhenija: 03.08.2019).
 13. OON: Gendernye izmerenija XXI stoletija. URL: <http://novznania.ru/archives/7203> (data obrashhenija: 22.07.2019).
 14. Preobrazovanie nashego mira: Povestka dnja v oblasti ustojchivogo razvitija na period do 2030 goda. General'naja Assambleja OON. URL: http://www.globalcompact.ru/assets/uploads/Povestka_dny_v_oblasti_UR_do_2030.pdf (data obrashhenija: 22.07.2019).
 15. Ravny li zhenshhiny muzhchinam? URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema05.php> (data obrashhenija: 27.07.2019).
 16. Rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 08.03.2017 N 410-r «Ob utverzhdenii Nacional'noj strategii dejstvij v interesah zhenshhin na 2017–2022 gody». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213740/647900e93e6b68b5770bca253de3c639d8719f8f/ (data obrashhenija: 22.07.2019).
 17. Rosstat. Obsledovanie rabochej sily. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (data obrashhenija: 12.08.2019).
 18. Sociologicheskoe issledovanie «Diskriminacija v sfere truda: rasprostranennost', formy i prichiny sushhestvovaniya. Rasprostranennost' trudovoj diskriminacii». URL: <http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/565> (data obrashhenija: 22.07.2019).