

Новые вызовы «четвертой индустриальной революции»: навстречу гендерному равенству

М.В. Рязанцева, к.т.н., доцент,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
г. Москва, Россия
e-mail: MVRyazantseva@fa.ru

M.V. Ryazantseva
Candidate of Science (Engineering), Associate Professor,
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: MVRyazantseva@fa.

Аннотация. «Четвертая индустриальная революция» оказывает влияние на рынок труда, способствуя появлению новых профессий и открывая новые возможности, в том числе и для женщин. В статье обсуждаются перспективы сокращения гендерного неравенства под влиянием «четвертой индустриальной революции» в российских условиях. Обобщены корпоративные стратегии, ориентированные на уменьшение гендерной дискриминации.

Ключевые слова: четвертая промышленная революция, человеческий капитал, гендерное неравенство, антидискриминационная стратегия

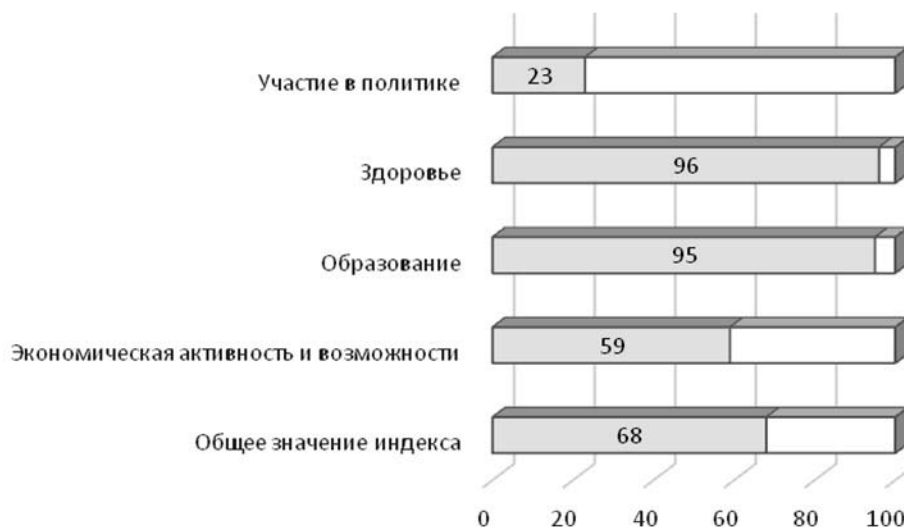
New challenges of the "fourth industrial revolution": towards gender equality

Abstract. The "Fourth Industrial Revolution" influences the labor market. On the one hand, «Industry 4.0» contributes to the emergence of new skills and professions, on the other hand, it opens up new opportunities, especially for women. The article discusses the prospects for reducing gender inequality under the influence of the "fourth industrial revolution" regarding Russia. This study covers perspective corporate strategies that could reduce gender discrimination.

Keywords. The fourth industrial revolution, human capital, gender inequality, anti-discrimination strategy

Одной из глобальных проблем, которые рассматривались на Всемирном экономическом форуме в Давосе в январе 2017 г., стала проблема гендерного неравенства. «Четвертая индустриальная революция», характерными признаками которой являются увеличение скорости диффузии инновации, снижение затрат за счет внедрения инноваций, глобальный характер, создает новые возможности для экономического, социального и личностного развития. С другой стороны, скорость внедрения инноваций опережает адаптационные возможности человека, может привести к росту неравенства и диспропорций, создать новые угрозы безопасности личности и ухудшить человеческие взаимоотношения. В этой связи актуальным является исследование влияния «индустрии 4.0» на проблему гендерного неравенства. Каких стратегий следует придерживаться организациям, для того чтобы стимулировать экономическую активность женщин и способствовать уменьшению гендерного неравенства?

Мировое сообщество анализирует уровень гендерного неравенства с помощью «глобального индекса гендерных различий». Данный индекс впервые был представлен на Всемирном экономическом форуме в 2006 году в качестве основы для учета масштабов гендерных диспропорций и отслеживания их прогресса с течением времени. Индекс устанавливает национальные гендерные разрывы в отношении экономических, образовательных, медицинских и политических критериев и обеспечивает рейтинги стран, которые позволяют проводить эффективные сопоставления между регионами и группами доходов.



Глобальные достижения в области сокращения гендерного неравенства
в период 2008–2016 гг. [1]

Как видно из приведенных на рисунке результатов международного исследования гендерного неравенства 2016 года, которым были охвачены 144 страны, в период между 2008 и 2016 гг. 96 процентов стран ликвидировали разрыв в показателях здоровья мужчин и женщин, 95 процентов – в уровне образования. Однако пробелы между женщинами и мужчинами в сфере экономического участия и расширения политических прав женщин остаются значительными. Только 59 процентов разрыва в сфере экономического участия женщин удалось ликвидировать в период между 2008 и 2016 гг., и только 23 процента – в области политического участия [1].

По оценкам компании PricewaterhouseCoopers (далее PWC), в долгосрочной перспективе мировая экономика могла бы извлечь значительные экономические выгоды от повышения уровня занятости женщин. По оценкам PWC, прирост ВВП в странах, являющихся членами Организации экономического сотрудничества и развития (далее ОЭСР), может составить около 6 трлн долларов США.

Кому-то может показаться, что в современной России, являющейся преемницей СССР, в рамках которого реализовывалась «утопическая советская модель равенства» [2, С. 56], гендерной проблемы существовать не должно. Однако данная проблема является актуальной и для нас. По данным Росстата [3], в 1-м квартале 2017 года численность женщин в составе рабочей силы составляла 36 836 тыс. чел., в том числе численность безработных женщин – 1983 тыс. чел. Уровень участия женщин в рабочей силе составлял 55,4 процента, уровень занятости – 52,4 процента. При этом уровень безработицы среди женщин в первом квартале 2017 года был ниже, чем среди мужчин (5,4 процента против 5,7 процента). На первый взгляд, проблемы вроде бы и нет. Однако важно отметить, что исторически, и в частности по итогам 2016 года, численность женщин в России превышает численность мужчин (78,6 млн чел. – численность женщин против 67,9 млн чел. – мужчин) [4].

Отметим, что гендерное неравенство проявляется не только в уровне занятости женщин, но также в возможностях самореализации на рынке труда, уровне оплаты труда женщин и др. Исторически возможности участия женщин на рынке труда ниже, кроме того, эти возможности сокращаются после рождения детей, что было статистически доказано Т. Карабчук и М. Нагерняк [5]. По их мнению, рождение ребенка негативно сказывается на уровне дохода, размера пенсии женщин. Более низкий уровень оплаты труда женщин также дестимулирует их экономическую активность. В странах ОЭСР средний разрыв в уровне оплаты труда женщин составляет 16 процентов, что демотивирует женщин. Если полностью закрыть гендерный разрыв в оплате труда в странах ОЭСР, доход женщин возрастет на 2 трлн долларов США. Однако при нынешних темпах прогресса, как считают эксперты PWC, необходимо примерно 96 лет, чтобы закрыть разрыв в оплате

труда. В России разрыв в оплате труда мужчин и женщин варьируется по видам экономической деятельности. В 2015 г. в среднем по экономике отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составляло 72,6 процента. В ряде отраслей, характеризующихся сравнительно низким уровнем оплаты труда, например в образовании, этот разрыв практически отсутствует (отношение составляет 93,9 процента) [6].

Почему проблемы гендерного неравенства рассматривались в рамках повестки Всемирного экономического форума-2017? По мнению экспертов, возможности научно-технического прогресса, «индустрия 4.0» создают стратегические возможности для устранения гендерного неравенства и разрыва в профессиональных знаниях у специалистов разного возраста и пола. Активное вовлечение во все секторы экономики талантливых женщин, в том числе привлечение их на руководящие позиции, позволит организациям повысить собственную гибкость, позволит им лучше ориентироваться в условиях неопределенности и новых возможностях четвертой промышленной революции.

Однако достичь этого возможно, если, с одной стороны, бизнес осознает необходимость участия женщин, осознает их значение для повышения собственной эффективности. С другой стороны, будет реализовывать кадровые стратегии, которые позволят женщинам выстраивать гармоничную рабочую, личную и семейную жизнь.

Каких же стратегий следует придерживаться компаниям для вовлечения женщин в экономику? Ведущие зарубежные организации для обеспечения участия женщин на рынке труда используют следующие стратегии.

1. Стратегия прозрачности продвижения по карьерной лестнице. Политика управления организации, процессы, системы и инструменты не должны порождать гендерную дискриминацию.

2. Стратегия гарантии комфортной рабочей среды и обеспечение баланса между работой и личной жизнью. В большинстве стран мира женщины выполняют основную часть домашней работы. Кроме того, в ряде стран, где отсутствуют или недостаточно развиты системы социального обеспечения детей и пожилых, именно женщины ухаживают за детьми и стариками, причем в ущерб не только текущему доходу, текущей карьере, но и в ущерб будущим пенсионным накоплениям. Обеспечение гибких форм занятости, политики баланса между работой и домом, позволяющих сочетать работу и уход за близкими без потери карьерных возможностей и семьи, может способствовать росту уровня экономической активности женщин. В тех же компаниях, которые уже сегодня предлагают женщинам отпуск по уходу за ребенком, гибкий график работы и другие программы баланса между работой и личной жизнью, следующим шагом может стать обеспечение равенства между мужчинами и женщинами в использовании данных форм социальной поддержки, что в свою очередь также будет способствовать росту гендерного равенства.

3. Стратегия ответственности вне офиса. Многие зарубежные компании изменяют отношение к женщинам вдоль всей цепочки ценностей («value chain»): проводят обучение поставщиков, дистрибьютеров, партнеров, формирующее гендерный нейтралитет. Отказываются от использования в рекламе привлекательных женских образов, формирующих отношение к женщине как к сексуальному объекту, усиливающих гендерные различия. В рекламе компании стараются показывать возможные карьерные пути для женщин.

Результаты исследования общественного мнения россиян свидетельствуют о хороших перспективах для сокращения гендерных барьеров в России. В последние десятилетия произошли существенные изменения в восприятии образа женщин гражданами нашей страны, что подтверждают результаты исследования Всероссийского центра изучения общественного мнения (далее ВЦИОМ) [7]. Количество россиян, считающих, что женщины имеют равные с мужчинами шансы на трудоустройство, в 2016 году по сравнению с 1991 годом возросло на 17 пунктов и составило 40 процентов. Существенно изменилось и отношение к женскому предпринимательству: если в 1991 году в успешность женского предпринимательства верили 57 процентов россиян, то в 2016 году – 97 процентов!

К сожалению, сохраняется недоверие к женщинам как политикам. Только 32 процента населения России видят женщину на посту президента страны, 13 процентов – на посту министра обороны. Правда, россияне готовы доверить женщинам управление социальной сферой (60 процентов видят женщину во главе Министерства здравоохранения, 50 процентов – во главе Министерства образования) [8]. Возможно, это обусловлено особенностями личностного восприятия: в женщинах больше нравится внешность, а в мужчинах – честность, доброта, надежность [9]. Кроме того, важно отметить, что обычно подчиненные ожидают от руководителя способность эффективно решать проблемы. Это также подтверждается результатами опроса общественного мнения, причем интересно, что количество лиц, считающих, что сильные руководители более эффективны, в 2016 году возросло до 81 процента по сравнению с 52 процентами в 1990 г. [10]. В российском обществе сохраняется стереотип России как «мужской культуры», в которой политика и управления являются уделом мужчин, а не женщин [2, С.60].

«Четвертая индустриальная революция» меняет структуру рынка труда. Аналитики предсказывают глобальную технологизацию, по их мнению, ИТ и робототехника затронет все сферы деятельности [11]. Даже гуманитарные направления не смогут обойтись без основ программирования и алгоритмизации. Например, в 2016 году был запущен первый российский биопринтер, который умеет печатать живые ткани и органы. Это предвещает кардинальные изменения и в медицине. В транспортной сфере появляются беспилотные автомобили, в экономической — интернет-банкинг, в сельском хозяйстве – мультисенсорные датчики изучения корней растений. Аналитики московской школы управления «Сколково» и Агентства стратегических инициатив прогнозируют появление до 2030 года 136 новых профессий, среди которых ИТ-медик, биоэтик, генетический консультант, экоаналитик в строительстве, архитектор энергонезависимых домов, проектировщик дирижаблей, тренер творческих состояний, архитектор территорий и др.

В этой связи возникает вопрос: а останется ли место в новой структуре профессий для женщин? Ведь традиционно ИТ-сфера рассматривается как сугубо мужская, и можно предположить, что «индустрия 4.0», наоборот, будет способствовать росту гендерного неравенства?

В своей лекции «Человеческий капитал после четвертой индустриальной революции» (Human Capital in the Fourth Industrial Revolution) Кристофер Писсаридес, нобелевский лауреат по экономике, заметил, что осталось совсем немного областей, где человека вскоре не вытеснят роботы. Это здравоохранение, образование, гостеприимство, недвижимость, домохозяйство и персональные услуги. Как видно, именно эти сферы традиционно рассматривались как сугубо женские.

Развитие технологий расширяет возможности для гибких форм занятости женщин в самых разных сферах (телекоммуникация, реклама, аутсорсинг, полиграфия, инжиниринг, менеджмент, оптимизация, фотография, архитектура, репетиторство, анимация и т.д. По мнению экспертов, наиболее перспективными сферами для женщин могут быть следующие. Во-первых, работа в качестве программиста: разработка сайтов, защита информации. Во-вторых, это работа веб-дизайнером, создание разнообразного иллюстративного материала. Еще одной из перспективных сфер для женщин, особенно умеющих работать с текстом, является работа копирайтером. Ну и, конечно, работа переводчиком.

Однако эксперты отмечают, что даже в этих сферах содержание и суть работы изменятся. Механическую работу, отнимающую время и силы, будут выполнять программы и роботы. Больше времени будет оставаться на получение дополнительного образования и саморазвитие. Продолжит развиваться сфера онлайн-обучения. Для успеха на рынке труда женщинам надо быть готовыми к большей мобильности, открытости к новым знаниям, непрерывному образованию.

В будущем женщинам нужно будет все чаще пополнять запас своих личных компетенций, получать новые навыки, которые будут актуальны и востребованы в стремительно развивающемся мире [12]. Среди прогнозируемых актуальных навыков эксперты выделяют системное и экологическое мышление, способность работать в условиях неопределенности, клиентоориентированность, мультикультурность и мультиязычность [13, 14].

Вывод. «Четвертая промышленная революция», научно-технический прогресс создают условия для развития человеческого капитала, роста занятости, в том числе для расширения занятости женщин. Однако наряду с этим, «четвертая промышленная революция» может поставить под угрозу традиционные ценности – работу, семью и идентичность.

Список литературы

1. The Global gender gap report. 2016. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/> (дата обращения: 20.07.2017)
2. Колодина А.А. Гендерные проблемы в современной России. // Вестник МГУКИ. 2012. № 4(48) июль-август. С. 56–60. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/gendernaya-problematika-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 20.07.2017)
3. Обследование рабочей силы. Бюллетень за 1-й квартал 2017 года. Федеральная служба статистики Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/twps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 20.07.2017)
4. Численность мужчин и женщин. Федеральная служба статистики Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 20.07.2017)
5. Карабчук Т, Нагерняк М. Детерминанты занятости для матерей в России. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0659/analit01.php> (дата обращения: 20.07.2017)
6. Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по обследованным видам экономической деятельности. Федеральная служба статистики Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/# (дата обращения: 20.07.2017)
7. Сегодня в каждом деле нам женщины под стать... Всероссийский центр изучения общественного мнения. Релиз 3052 от 4 марта 2016 г. URL: <https://infographics.wciom.ru/theme-archive/society/religion-lifestyle/gender-problems/article/segodnja-v-kazhdom-dele-nam-zhenshchiny-pod-stat.html> (дата обращения: 20.07.2017)
8. Женские лица российской политики. Всероссийский центр изучения общественного мнения. Релиз 3211 от 30.09.2016. URL: <https://infographics.wciom.ru/theme-archive/politics/internal-policy/political-ideology/article/zhenskije-lica-rossijskoi-politiki.html> (дата обращения: 20.07.2017)
9. Женщины любят ушами. Всероссийский центр изучения общественного мнения. Релиз 3305 от 13.02.2017. URL: <https://infographics.wciom.ru/theme-archive/society/religion-lifestyle/gender-problems/article/zhenshchiny-ljubjat-ushami.html> (дата обращения: 20.07.2017)
10. Чем больше все меняется, тем больше все остается неизменным. Всероссийский центр изучения общественного мнения. Релиз 3032 от 05.02.2016. URL: <https://infographics.wciom.ru/theme-archive/society/religion-lifestyle/moral-relations/article/chem-bolshe-vse-menjaetsja-tem-bolshe-vse-ostaetsja-neizm.html> (дата обращения: 20.07.2017)
11. Какие профессии будут востребованы через 5–7 лет. Портал IQ Consultancy // URL: <https://www.iqconsultancy.ru/articles/kakie-professii-budut-vostrebovany-cherez-5-7-let/> (дата обращения: 20.07.2017)
12. Белогруд И.Н. Формирование эффективной системы целевой мотивации на основе развития навыков, востребованных потребностями организации // Теоретические и практические аспекты психологии и педагогики. Уфа, 2017. С.16–27.
13. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. 2016. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs/> (дата обращения: 04.09.2016)
14. Рязанцева М.В. Стратегии развития человеческого капитала в условиях «четвертой промышленной революции» // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика. Сборник научных статей. М.: СВИБТ, 2016. С. 87–91.