

## 76. ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА НА ГЛОБАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

*Бабич Д.Д.<sup>1</sup>, студент гр.273904*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники<sup>1</sup>  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Жилинская Н.Н. – канд. экон. наук*

**Аннотация.** В статье определяются особенности гендерного неравенства на основании следующих категорий: участие на глобальном рынке труда, участие по уровням дохода, уровень занятости по секторам, связь уязвимого труда и ВВП, гендерная сегрегация, оплачиваемая и неоплачиваемая работа, безработица на рынке труда.

**Ключевые слова.** Гендерное неравенство, глобализация, оплачиваемый и неоплачиваемый труд, уязвимая занятость.

Процесс глобализации несет с собой не только новые возможности для экономического роста и занятости, но и такие проблемы, как ликвидация рабочих в связи с глобальной конкуренцией. Для того, чтобы воспользоваться возможностями глобальных рынков, необходимо стать частью торговых и инвестиционных потоков глобальной экономики. Если страны стоят от таких потоков в стороне или они

включены в мировую экономику лишь в качестве поставщиков сырья, то их рынок труда имеет отрицательные перспективы.

При этом даже в тех странах, на которые глобализация оказала положительное влияние, трудящиеся могут ощущать на себе ее отрицательные последствия – ведь глобализация может способствовать экономическому росту без увеличения числа рабочих мест.

С гендерной точки зрения влияние глобализации на состояние занятости имеет неоднозначный характер. Различные виды режимов международной торговли по-разному воздействуют на женщин и мужчин в зависимости от их доли в составе рабочей силы конкретной отрасли экономики. Увеличение доли женщин явилось одной из самых примечательных тенденций, действующих на рынках труда в последние десятилетия. Однако это не привело к полному преодолению гендерного неравенства ни в одном из регионов мира [1].

Проблема гендерного неравенства на рынке труда все еще остается серьезной проблемой, приводящей к более низкому уровню участия женщин. На 2022 год по данным МОТ уровень участия женщин составляет (47,3%) по сравнению с мужчинами (72,5%) [2]. Уровень участия в рабочей силе означает отношение численности рабочей силы определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы.

Более низкий уровень участия женщин на рынке труда сужает возможности трудоустройства, которые мало меняются с течением времени, что отрицательно сказывается на способности женщин зарабатывать на жизнь и обеспечивать себе экономическую стабильность. В 2022 году гендерный разрыв в уровнях занятости составил 25,2 процентных пункта не в пользу женщин – на 3,2 процентных пункта меньше, чем в 1990 году.

Уровень участия по группам доходов варьируется в зависимости от региона. При рассмотрении стран по уровням доходов можно заметить рост участия женщин в странах с высоким уровнем доходов. Так, в этих странах уровень участия на 2022 год у мужчин составляет 80,3%, у женщин 67,3 % [3]. Данные приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Участие мужчин и женщин по группам доходов

Уровень дохода	Участие мужчин (%)	Участие женщин (%)	Гендерный разрыв (%)
Страны с высоким уровнем дохода	80,3	67,3	13
Страны с доходом выше среднего	80,3	63,7	16,6
Страны с доходом ниже среднего	76,4	35,8	40,6
Страны с низким уровнем дохода	76,3	58,2	18,2

Из всех групп доходов гендерный разрыв в уровне участия в рабочей силе самый большой в странах с доходом ниже среднего. Он составляет 76,4% участия мужчин в рабочей силе и 35,8% у женщин. Эти различия связаны с доступом к образованию, законодательством, культурными особенностями.

Полученный женщинами более широкий доступ к рабочим местам не привел к существенному сокращению разрыва в уровне доходов мужчин и женщин. Некоторые из стран, где разница между уровнем доходов мужчин и женщин особенно велика, принадлежат к числу тех, где в последние годы наблюдается наиболее быстрый рост женской занятости. Как правило, это страны с ярко выраженной экспортной ориентацией, такие как Китай, Республика Корея, Сингапур и Чили.

Гендерное равенство – это не только равный доступ к рабочим местам, но и равный доступ мужчин и женщин к хорошей работе. Тип работы, которую выполняют женщины, может сильно отличаться от типа работы, которую выполняют мужчины. Далее будут рассмотрены труд, разделенный на две категории: наемный труд и уязвимый труд.

Уязвимая занятость включает в себя формы самозанятости (на ферме или за ее пределами, самостоятельный труд или семейный труд в деятельности, приносящей доход домашнему хозяйству) и связана с более низким трудовым доходом и низкой гарантией занятости.

Наемная работа – это работа на работодателя (который может быть частным работодателем или государственным сектором, неформальным или формальным) и связана с более высоким трудовым доходом, большей гарантией занятости и здоровыми условиями труда [3].

Во всем мире существует гендерный разрыв в уязвимой занятости, и различается он также по регионам. Рабочие в странах Африки и Южной Азии (преимущественно в странах с низким и средним уровнем дохода) с большей вероятностью будут иметь уязвимые рабочие места.

Например, в странах Африки, Южной Азии, а также в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе работающие женщины с большей вероятностью будут уязвимыми работниками, чем работающие мужчины.

Однако в некоторых странах Европы и Центральной Азии наблюдается обратный гендерный разрыв в незащищенной занятости. Эти различия сформированы в связи с культурными особенностями, что в свою очередь ведет к развитию социальных политик, обратной сегрегации к доступу занятости. Доля уязвимой занятости по группам доходов приведена в таблице 2.

Таблица 2 – Доля уязвимой занятости по группам доходов

	Уязвимая занятость (%)						
	1991	2000	2010	2015	2019	2020	2021
В мире	51,8	52,3	48,3	45	43,4	43,8	43,4
Страны с высоким уровнем доходов	13	11,8	10,2	9,5	9,1	9,3	9
Страны с доходом выше среднего	54,4	52,9	44,4	39,7	37,4	37,4	37
Страны с доходом ниже среднего	71,4	72,2	69,1	64,9	62,2	62,9	62,6
Страны со низким уровнем доходов	83,2	83,2	80,9	79,5	78,4	79,4	78,8

Уязвимая занятость тесно связана с ВВП на душу населения. Страны с высоким уровнем уязвимой занятости представляют собой страны с низкими доходами и крупным сельскохозяйственным сектором. В этих странах женщины, как правило, составляют более высокую долю уязвимых занятых.

Так, в странах Африки к югу от Сахары и Южной Азии уровень ВВП составляет около 500-1000\$ на душу населения, при этом уровень уязвимой занятости составляет около 80-90% у женщин и 70-90% у мужчин [4]. По мере роста уровня доходов в стране гендерный разрыв меняется. Уровень ВВП в странах Европы и Центральной Азии на душу населения уже составляет 5000 – 10000\$ при этом уровень уязвимой занятости составляет около 1-15% у женщин и 5-20% у мужчин [5].

В странах с высоким гендерным неравенством на рынке труда выигрыш от гендерного паритета в среднем составляет 35% ВВП. Преодоление барьеров, мешающих вхождению женщин на рынок труда, дало бы существенный рост производительности, а следовательно, рост благосостояния и потребления, в первую очередь в бедных странах. Например, в Ирландии, где участие женщин в рынке труда выросло с 1990 г. на 20%, наблюдался резкий рост производительности труда, в то время как в Марокко, где доля работающих женщин «застряла» на 25%, производительность снижалась. Если бы в Марокко участие женщин в экономике выросло так же, как в Ирландии, ВВП страны был бы на треть больше. В Южной Азии сокращение гендерных барьеров увеличило бы производство на 16%, в Индии такая трансформация обеспечила бы рост благосостояния на 35%, а экономика Египта могла бы быть больше на 60% [6].

В общеизвестном случае экономического развития рабочая сила перетекает из сельского хозяйства в промышленность, а затем в сектор услуг. Разделение показателя по полу позволит проанализировать гендерную сегрегацию занятости по конкретным секторам.

Во многих развивающихся странах женщины составляют значительную долю трудовой силы в сельском хозяйстве. При сравнении данных по уровню занятости в сельском хозяйстве можно отметить некоторые отличия. Например, в Африке южнее Сахары и Юго-Восточной Азии женщины могут занимать от 60% до 80% рабочих мест в сельском хозяйстве, в то время как мужчины в данных регионах составляют от 40% до 60% [7]. Сельское хозяйство в данных регионах является одной из основных отраслей экономики. Также, анализируя предыдущие данные, эти регионы не характеризуются как страны, имеющие равные возможности и равных доступ к занятости для мужчин и женщин. Поэтому данные различия в уровне занятости характеризуется культурными факторами, неравного доступа к образованию и рынку труда, а также отсутствием альтернативных возможностей.

В промышленности мужчины традиционно доминируют в отраслях, связанных с тяжелым физическим трудом, таких как строительство, добыча полезных ископаемых и производство. Женщины, в свою очередь, чаще заняты в легкой промышленности, включая текстильное производство и швейные цеха. Процентное соотношение мужчин и женщин в этих отраслях варьируется в зависимости от страны и региона. Однако, во всем мире участие мужчин в промышленности *превышает* участие женщин и в процентном соотношении, гендерный разрыв составляет от 5% до 25% в зависимости от регионов [7].

В секторе услуг гендерные различия в занятости менее выражены. Женщины часто занимаются работой в сфере образования, здравоохранения, гостиничного и ресторанного бизнеса, туризма, торговли и других услуг. Процентное соотношение мужчин и женщин в этих отраслях также может различаться в зависимости от страны и региона. В среднем, во всех развитых странах женщины

лидируют в сфере услуг на 20-30%, в то время как в большинстве развивающихся странах лидируют мужчины на 1-10% [7].

Отраслевые данные показывают, что выполняемая женщинами работа чаще всего не связана с высоким статусом или большими перспективами роста. Доля женщин, занятых в сельскохозяйственном производстве в развивающихся странах выше и особенно высока в странах с низким уровнем дохода. Во всех развивающихся странах в отраслях промышленного производства занято больше мужчин, чем женщин. В сфере услуг женщины по-прежнему концентрируются в отраслях, традиционно ассоциирующихся с их гендерными ролями [8].

Кроме того, отраслевая и профессиональная сегрегация по гендерному признаку создает дополнительную проблему для перспектив трудоустройства женщин на рынке труда. Женщины непропорционально сконцентрированы в образовании и здравоохранении (74,8%), социальном секторе (51,2%), а также в оптовой и розничной торговле (59,1%).

Один из примеров гендерной сегрегации – уход за нуждающимися в помощи. Уход за нуждающимися в помощи – сложное понятие, усугубляемое изменениями в демографической ситуации и гендерных ролях. В целом, он определяется как забота о физическом, психологическом и общем развитии одного человека или нескольких лиц. Значительный объем этих услуг осуществляется в секторе здравоохранения. Этот сектор – крупный наниматель женщин (около 70%), в основном медсестер. Однако женщины менее представлены на более высоких уровнях системы здравоохранения, где большинство врачей и кадров административного аппарата – мужчины (75%) [9].

Помимо оплачиваемой работы, необходимо также учитывать и неоплачиваемую. *Неоплачиваемая работа* недооценивается и неточно измеряется; она не учитывается в валовом национальном продукте (ВВП) и обычно не принимается во внимание, когда принимаются политические решения. Согласно данным, полученным в 64 странах, на которые приходится две трети мирового трудоспособного населения, на неоплачиваемый труд по уходу ежедневно тратится 16,4 миллиона часов. Это эквивалент неоплачиваемого труда 2 миллиардов людей, работающих по 8 часов в день. Если бы такие услуги оплачивались исходя из минимальной ставки почасовой оплаты труда, они обходились бы в 9% мирового ВВП, или в 11 триллионов долларов США.

При этом на долю женщин приходится 76,2% общих временных затрат на неоплачиваемую работу по уходу – в три с лишним раза больше, чем на долю мужчин [10]. Поэтому работа по уходу является одним из главных препятствий на пути обеспечения равенства женщин, ограничивающих их возможности по развитию профессиональных навыков, трудоустройству на высокооплачиваемую работу, участию в социальном диалоге и в системе социальной защиты.

Однако, дискриминация отмечается и в оплачиваемой работе. Как правило, повсюду женщинам платят меньше, чем мужчинам. Женщины по-прежнему зарабатывают меньше мужчин, и разница в оплате составляет более 10%. Гендерный разрыв в оплате труда показан в таблице 3.

Таблица 3 – Гендерный разрыв в оплате труда

Страна	Разрыв (%)	Страна	Разрыв (%)
Южная Корея	31,1	Пакистан	62,5
Япония	22,1	Россия	30,6
США	16,9	Украина	25,6
Франция	15,0	Китай	20,0
Нидерланды	40,3	Польша	23,0
Бразилия	9,1	Вьетнам	8,9
Испания	3,7	Мексика	16,7

Распространено мнение, что главная причина гендерного неравенства доходов – более низкий уровень человеческого капитала среди женщин, а также характерные для них перерывы в карьере и профессиональной деятельности. Однако разрыв между мужчинами и женщинами в доступе начальному и среднему образованию сокращается во многих странах мира, а по числу специалистов с высшим образованием женщины превосходят мужчин: 43% женщин и 37% мужчин на 2020 год [11]. И, несмотря на все это, при равном образовании и профессиональном опыте женщины по-прежнему занимают более низкооплачиваемые должности. Это влечет за собой сразу несколько негативных макроэкономических эффектов: снижает объем расходов домохозяйств, их сбережений, а также их инвестиций в образование и здоровье нового поколения [12]. Преодоление неравенства в уровне дохода привело бы к увлечению накоплений, росту занятости и дохода.

Обобщая все это, можно отметить, что гендерное неравенство на рынке труда многогранно, оно выходит за рамки различий в участии в рабочей силе и охватывает другие аспекты. Например, даже когда женщины участвуют на рынке труда, они продолжают сталкиваться с неравным доступом к возможностям трудоустройства, что усложняет им получение рабочих мест по сравнению с их коллегами-мужчинами. Это гендерное неравенство приводит к тому, что уровень безработицы в

настоящее время составляет 207 миллионов человек во всем мире. В таблице 4 приведены данные, иллюстрирующие уровень безработицы по регионам на 2022 год.

Таблица 4 – Уровень безработицы по регионам

Регион	Уровень безработицы (%)		
	Общий	Мужской	Женский
В мире	5,8	-	-
Южная Азия	7	6,9	7,2
К югу от Сахары	6,7	6,4	7,2
Восточная Азия и Тихоокеанский регион	4,1	4,5	3,6
Ближний Восток и Северная Африка	9,6	7,8	17
Латинская Америка и Карибский бассейн	7	5,9	8,6
Европа и Центральная Азия	6,3	6	6,6
Северная Америка	3,7	3,9	3,8

Уровень безработицы среди мужчин и женщин – это первый показатель неравенства на глобальных рынках труда. Разрыв между мужчинами и женщинами с точки зрения участия в составе рабочей силы сокращается весьма медленными темпами. Некоторые регионы особенно уязвимы к этой проблеме: только на регион Ближнего Востока и Северной Африки *уровень безработицы составляет от 15% до 30%* [13]. Эта статистика подчеркивает серьезность проблемы и острую необходимость в политике и мерах по решению проблемы гендерного неравенства на рынке труда.

Таким образом, занятость в гендерном аспекте характеризуется неравенством между мужчинами и женщинами на глобальном рынке труда, что обусловлено неравенством возможностей, гендерными стереотипами. В заключение следует добавить, что проблема гендерного неравенства значительно снижается в развитых экономиках, что дает основание заявить, что при экономическом росте проблема гендерного неравенства будет снижаться.

Решение проблемы гендерного неравенства на глобальном рынке труда требует комплексного подхода и совместных усилий не только со стороны государства, но и со стороны самого общества. А для этого в первую очередь необходимо ликвидировать гендерные стереотипы. Необходимо понимание равенства в правах и возможностях как у мужчин, так и у женщин. Гендерное равенство подразумевает, что права людей, их обязанности, социальный статус, а также доступ к ресурсам и контроль над ними не зависят от того, какого пола родился человек. Но это не означает, что женщины и мужчины одинаковы или должны стать таковыми. Гендерное равенство подразумевает, что все люди свободны в развитии своих способностей и в выборе, без ограничений и препятствий, накладываемыми стереотипами или предрассудками о гендерных ролях.

Спектр предпринимаемых действий должен включать внедрение аспектов гендерного равенства в национальные программы и планы действий, в том числе создание национальных структур, занимающихся поощрением более широкого участия женщин. Необходимо также предпринимать шаги на пути расширения доступа женщин к образованию, занятости, производственным ресурсам.

**Список использованных источников:**

1. Гендерный разрыв в участии женщин и мужчин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tif-acti-zs/?gender=gender-gap>.
2. Показатель участия женщин и мужчин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://clck.ru/36uQDo>.
3. Участие мужчин и женщин по группам доходов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-story/>.
4. Гендерный разрыв в уязвимой занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-emp-vuln-zs?gender=gender-gap>.
5. ВВП на душу населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://genderdata.worldbank.org/indicators/ny-gdp-pcap-cd/>.
6. *Economics gains from gender inclusion* / J. D. Ostry [et al.]; ed.: M. Obstfeld. – Washington: International Monetary Fund, 2018. – 20 p.
7. Занятость по секторам [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-empl-zs/?gender=total>.
8. Зенкова, О. А. Рост занятости женщин как направление снижения гендерной асимметрии на рынке труда : дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / О. А. Зенкова. – Воронеж, 2021. – с.20-21.
9. Основные проблемы в обеспечении гендерного равенства в области здравоохранения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.who.int/ru/news-room/feature-stories/detail/10-key-issues-in-ensuring-gender-equity-in-the-global-health-workforce>.
10. Основная тяжесть неоплачиваемой работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_633461/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_633461/lang--ru/index.htm).
11. *Higher education global data report : papers from the 3rd w. high. educ. conf., Paris, 18-20 May 2022 / UNESCO*. – France : UNESCO, 2022. – 16 p.
12. Kan, S. *Macroeconomics and gender* / S. Kan, S. Klasen. – Ottawa : International Development Research Centre, 2019. – с.16.
13. Данные по безработице [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-uem-zs>.