

Научная статья
УДК: 331.5.024.5

Экономические науки

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В НЕРАВЕНСТВЕ ТРУДОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ В СТРАНАХ АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Чатурова Д.И.
dina123420@gmail.com

Казанский (Приволжский) федеральный университет
г. Казань, Россия

Аннотация. В статье рассмотрено явление неравенства трудовых возможностей через призму гендерных, религиозных и расовых причин, приведены их основные примеры в мировой истории. Описаны последствия трудового неравенства для экономического развития с помощью сравнения показателей участия женщин в рабочей силе и ВВП на душу населения. Была исследована гендерная асимметрия на рынках труда стран Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС). Целью стало выявление на примере стран АТЭС причин, тенденций и интенсивности неравенства на рынке труда через анализ гендерных взглядов. Достижению цели способствовал анализ изменения участия женщин в рабочей силе во временном аспекте (в 1980 г. и в 2020 г.), а также показателя соотношения времени женщин и мужчин, посвященного неоплачиваемой работе по уходу за домом и семьей. Было выявлено, что одной из основных причин гендерного неравенства в странах АТЭС является существующий разрыв времени женщин и мужчин, посвящаемому работе по уходу, что показывает необходимость совершенствования государственной политики по ее учету.

Ключевые слова: неравенство трудовых возможностей, трудовая дискриминация, гендерная асимметрия, Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество (АТЭС), участие женщин в рабочей силе, неоплачиваемый труд по уходу за домом и семьей

Для цитирования: Чатурова Д.И. Гендерный аспект в неравенстве трудовых возможностей в странах Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества // Глобальная экономика и образование. 2023. Том 3. № 1. С. 9–20.

Благодарности. Выражаю признательность Д.О. Егорову за научное руководство.



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License.

GENDER ASPECT IN THE INEQUALITY OF LABOR OPPORTUNITIES IN THE COUNTRIES OF THE ASIA-PACIFIC ECONOMIC COOPERATION

D.I. Chaturova

Kazan (Volga Region) Federal University
Kazan, Russia

Abstract. The article examines the problem of inequality of labor opportunities through the prism of gender, religious and racial causes; their main examples in world history are given. The consequences of labor inequality for economic development are described by comparing the indicators of women's participation in the labor force and GDP per capita. Gender asymmetry in the labor markets of the Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC) countries was investigated. The aim was to identify, by the example of APEC countries, the causes, trends and intensity of inequality in the labor market through the analysis of gender attitudes. The achievement of the goal was facilitated by the analysis of the change in the participation of women in the labor force in the time aspect (in 1980 and 2020), as well as the indicator of the ratio of women's and men's time devoted to unpaid care work. It was revealed that one of the main causes of gender inequality in the APEC countries is the existing gap in the time of women and men devoted to care work, which necessitates the improvement of public policy to consider it.

Keywords: inequality of labor opportunities, labor discrimination, gender asymmetry, Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC), women's participation in the workforce, unpaid care work

For citation: Chaturova D.I. Gender aspect in the inequality of labor opportunities in the countries of the Asia-Pacific Economic Cooperation. *Global Economy and Education*. 2023;3(1):9–20 (in Russ.).

Acknowledgments. I express my gratitude to D.O. Egorov for scientific guidance.

Введение. Проблема неравенства трудовых возможностей, или трудовая дискриминация, всегда остро стояла на рынках труда разных стран. Она препятствует освоению определенных профессий, справедливой оплате труда, а иногда совсем исключает возможность получить работу из-за половой, расовой, религиозной принадлежности. Это приводит к неэффективности производства; в то же время неравенство доходов и имущественного положения уменьшает действенность мер по борьбе с трудовой дискриминацией [1].

Несправедливость на рынке труда проявляется по разным признакам. Так, можно

выделить их 3 основные группы: гендерные, религиозные, расовые (национальные). Люди, обладающие не одним, а сразу несколькими признаками, сталкиваются с еще большими трудностями в поиске работы и достойной оплаты своего труда.

В мировой истории отмечались ситуации, когда трудовой дискриминации подвергались огромные группы людей: одни получали преимущества в своей трудовой деятельности, а другие сталкивались с серьезными барьерами. Так, в таблице 1 рассмотрены основные примеры и случаи гендерных, расовых, религиозных причин в неравенстве трудовых возможностей

Таблица 1 – Обзор основных примеров и случаев гендерных, расовых, религиозных причин в неравенстве трудовых возможностей

Причины трудового неравенства	Страна и угнетаемая группа	Временной период	Содержание проблемы	Современное состояние дел
Гендерные	Саудовская Аравия, женщины	1979 – настоящий период	Правовой статус женщины в Саудовской Аравии определяется исламским законом Шариатом, Кораном и учениями пророка Мухаммеда. Террористический акт в Мекке в 1979 г. привел к пересмотру исполнения норм шариата – до этого религия не была связана с политикой. В настоящее время исламские законы запрещают женщине устраиваться на работу без разрешения мужчины-опекуна. Женщины допускаются только к тем профессиям, которые не предполагают контакта с незнакомыми мужчинами, например, воспитательницы, врачи и медсестры. Большинство из них полностью посвящают себя домохозяйству и воспитанию детей. Женщины получают более низкую зарплату, не имеют права на медицинскую страховку [2, с. 70].	В последнее время власти Саудовской Аравии стали открывать новые возможности трудоустройства женщин. Например, в 2019 г. им дали право путешествовать на небольшие расстояния без мужчин-опекунов. В 2018 г. женщинам разрешили водить машину, работать нотариусами. Так, к концу 2020 г. доля трудящихся женщин составила 33%, т.е. за 5 лет она почти удвоилась. Тем не менее, саудовские женщины все еще не могут заключить брак, выйти из тюрьмы, получить определенную медицинскую помощь без разрешения ответственных за них мужчин [3].
Расовые	ЮАР, темнокожее население	1948-1994 гг.	Апартеид в ЮАР предполагал проживание коренного темнокожего населения (банту) в специальных резервациях (бантустанах) на территории, которая составляла примерно 30% от площади расселения банту в ЮАР до прихода европейцев. Банту были заняты только на непрестижных и низкооплачиваемых местах в сфере обслуживания. Выезд из бантустанов и появление в больших городах производились по специальному разрешению или при наличии рабочего места. Проживание в крупных городах разрешалось только тем людям, кто имел там работу [4].	По последней переписи населения в ЮАР чернокожее население составляет 80% от всего населения, мулаты – примерно 9%, белокожее население – 8%, азиаты – 2,5%. Численность белокожего населения постоянно уменьшается из-за его дискриминации. Правительство ЮАР нанимает граждан на работу в определенной последовательности: при найме на любую должность в государственном секторе преимущества получает сначала чернокожий мужчина, затем чернокожая женщина как угнетенные в прошлом по расовому признаку, потом белокожая женщина как угнетенная в прошлом по гендерному признаку, и только затем рассматривают кандидатуру белокожего мужчины. С 1994 года в ЮАР погибли около 4.000 белых фермеров от рук чернокожего населения – существуют серьезные проблемы с безопасностью белого населения [5].
Религиозные	Египет, христиане-копты	Множество эпизодов гонений с 3 века н.э. по настоящее время	Христиане-копты – наиболее многочисленная христианская община на Ближнем Востоке, составляющая примерно 10 млн. человек. Борьба коптов за равные права с мусульманами в Египте началась в первой половине XX в. Движение арабизации и революция 1952 г. привели к маргинализации христиан-коптов. С 1955 г. глава Египта Анвар Садат и египетское правительство в течение 40 лет переводили коптов на низкооплачиваемые места, выдворяли их образованных представителей из страны и принуждали принимать ислам [6, с. 86].	Копты официально не подвергаются гонениям в Египте с 2014 г., когда к власти пришел президент Абдель Фаттах ас-Сиси [7]. Они успешно занимаются частным предпринимательством, тем не менее, сталкиваются с фактической трудовой дискриминацией в государственном секторе. Например, они не могут занять правительственные должности, быть губернаторами, мэрами, деканами университетов. Только небольшое количество христиан-коптов служат в армии. Также они не допускаются к преподаванию в государственных школах и преподаванию арабского языка [8].

Неравномерность трудовых возможностей приводит к тому, что престижные, высокооплачиваемые рабочие места заняты не теми людьми, которые действительно добились получения такого места, обладают нужными физическими и интеллектуальными способностями, навыками, а теми, кому повезло родиться представителями привилегированных групп. Людям, подвергающимся дискриминации, намного сложнее получить ту работу и оплату труда, которые они заслуживают, даже несмотря на то, что они могли бы выполнять ее более эффективно.

Это негативно сказывается на экономике страны, влияет на производительность труда и качество предоставляемых трудовых услуг. Проиллюстрировать это утверждение можно с помощью сравнения статистических данных по доле экономически активных женщин в численности женского населения стран с разным уровнем экономического развития. Так, на рис. 1 представлен график зависимости доли участия женщин в рабочей силе от ВВП на душу населения в 2020 г. по всему миру.

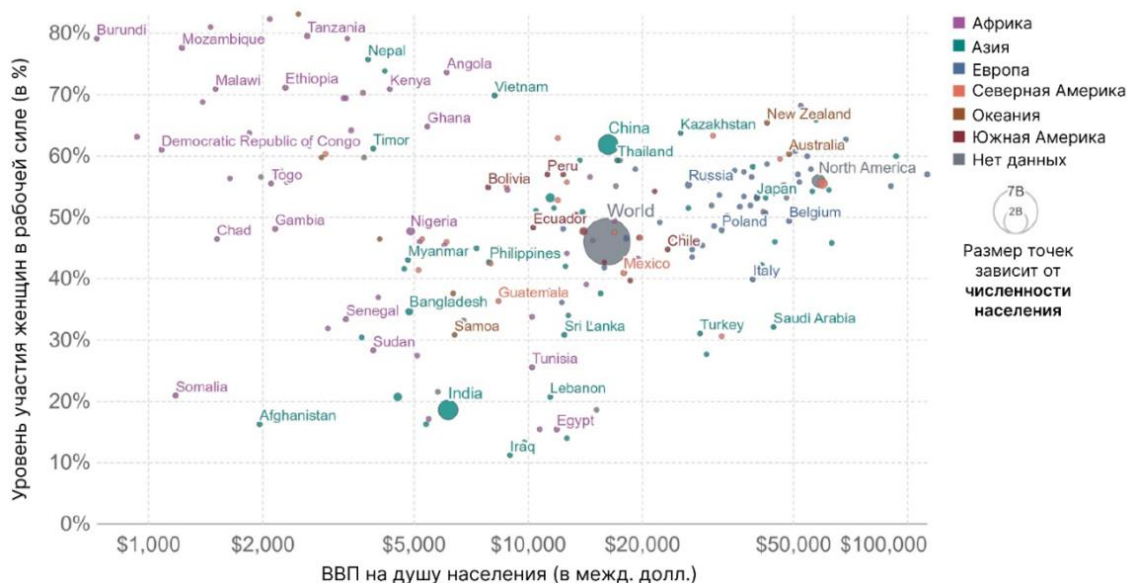


Рисунок 1 – Зависимость доли участия женщин в рабочей силе от ВВП на душу населения по миру, 2020 г.

Источник: Tzvetkova S., Ortiz-Ospina E. Working women: What determines female labor force participation? [Электронный ресурс] // Our World in Data. — URL: <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants> (дата обращения: 04.03.2023).

Более подробный анализ представленного рисунка проведен исследователями S. Tzvetkova и E. Ortiz-Ospina на электронном портале Our World in Data [9]. Основные положения сводятся к следующему:

1) в странах с низким ВВП на душу населения, у которых в экономической

структуре преобладает первичный сектор, особенно сельское хозяйство (например, Бурунди, Мозамбик, Малави, Руанда, Мадагаскар и пр.), женщины имеют высокий уровень занятости в первую очередь за счет занятости в качестве семейных работников. При такой ситуации производственная и репродуктивная деятельности легче

совмещаются, что обеспечивает высокое участие женщин в рабочей силе.

2) в странах со средним уровнем дохода на душу населения, технологически более развитых (например, Индия, Судан, Бангладеш, Тунис и пр.), работа становится сложнее – капиталоемкой и отдаленной от дома. В них женщины, которые выбирают быть занятыми домашним хозяйством и воспитанием детей, исключаются из рабочей силы. Причем временные затраты их неоплачиваемого труда зачастую такие же, как у наемно работающих женщин.

3) в странах с высоким уровнем ВВП на душу населения, характеризующихся преобладанием сферы услуг в экономике (например, Австралия, Новая Зеландия, Япония, Бельгия и т.п.), ценность женского труда возрастает, так как больше женщин получают образование и квалификацию. Альтернативные издержки ухода с рынка труда относительно занятости в домашнем хозяйстве растут, поэтому женщины предпочитают перейти на оплачиваемую работу (зачастую интеллектуальную), что обеспечивает рост их участия в рабочей силе.

Таким образом, рис. 1 показывает следующую закономерность: женщины наиболее активно участвуют в рабочей силе в некоторых из самых бедных и самых богатых стран, а в странах со средним доходом показатели участия являются самыми низкими. То есть график соотношения уровня участия женщин в рабочей силе и ВВП на душу населения по всему миру имеет U-образную форму [10].

Ввиду вышеперечисленных причин представляется важным изучать проблему неравенства трудовых возможностей и ее влияние на экономику страны, региона и всего мира. К сожалению, трудно статистически высчитать неравенство по расовому (национальному) и религиозному признакам, зато различные международные статистические ресурсы предоставляют данные по занятости в разрезе пола.

Именно поэтому автором было проведено исследование трудовой дискриминации с позиции гендерных причин.

Для изучения асимметрии на рынке труда рассмотрим понятие «гендерная асимметрия» – это непропорциональная представленность социальной роли мужчины и женщины в сфере трудовой деятельности [11, с. 65]. Она проявляется в разделении работников по половому признаку и последующем неравенстве мужчин и женщин на рынке труда.

Для изучения указанной проблемы автором были рассмотрены страны Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС) как регион, представленный развитыми и развивающимися экономиками, что дает возможность проанализировать гендерную асимметрию при разных уровнях экономического развития. В состав АТЭС входят Австралия, Бруней, Вьетнам, Гонконг, Индонезия, Канада, Китай, Республика Корея, Малайзия, Мексика, Новая Зеландия, Папуа–Новая Гвинея, Перу, Россия, Сингапур, США, Таиланд, Тайвань, Филиппины, Чили и Япония [12].

Поставленной проблемой занимались и занимаются такие авторы, как Эстер Бозеруп (книга «Роль женщин в экономическом развитии» (“Woman’s Role in Economic Development”, 1970)) [13], Клаудия Голдин (статья “U-образная функция женской рабочей силы в экономическом развитии и экономической истории” (“The U-shaped female labor force function in economic development and economic history”, 1994)) [10] и другие.

Цель исследования – выявить на примере стран АТЭС причины, тенденции и интенсивность неравенства на рынке труда через анализ гендерных взглядов.

Для достижения указанной цели были выделены следующие основные задачи:

1) дать определение понятию гендерной асимметрии;

2) рассмотреть изменение доли экономически активных женщин в странах АТЭС с точки зрения временного аспекта;

3) проанализировать соотношение времени женщин и мужчин, посвященного неоплачиваемой работе по уходу за домом и семьей в странах АТЭС и его влияние на участие женщин в экономике этих стран.

Для решения поставленных задач были использованы статистические данные и графические материалы со следующих ресурсов: электронный портал Our World in Data [9], официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) [14].

Ход исследования. Трудовую дискриминацию трудно измерить количественными показателями в силу действия защиты прав на конфиденциальность личных данных, нежелания стран признавать существующее

неравенство и других политических барьеров. Тем не менее, некоторые показатели позволяют сделать определенные выводы о разрыве между привилегированными группами и теми, кто подвергается дискриминации.

Сейчас почти во всех странах мира мужчины более активно участвуют на рынке труда, чем женщины. Тем не менее, гендерные различия значительно сократились в последние десятилетия [15].

Так, рассмотрим изменение доли экономически активных женщин в странах АТЭС с точки зрения временного аспекта. В большинстве стран АТЭС уровень участия женщин в рабочей силе в настоящее время выше, чем несколько десятилетий назад. На представленном ниже рис. 2 показано сравнение данных по участию женщин в рабочей силе в 1980 г. и в 2020 г.

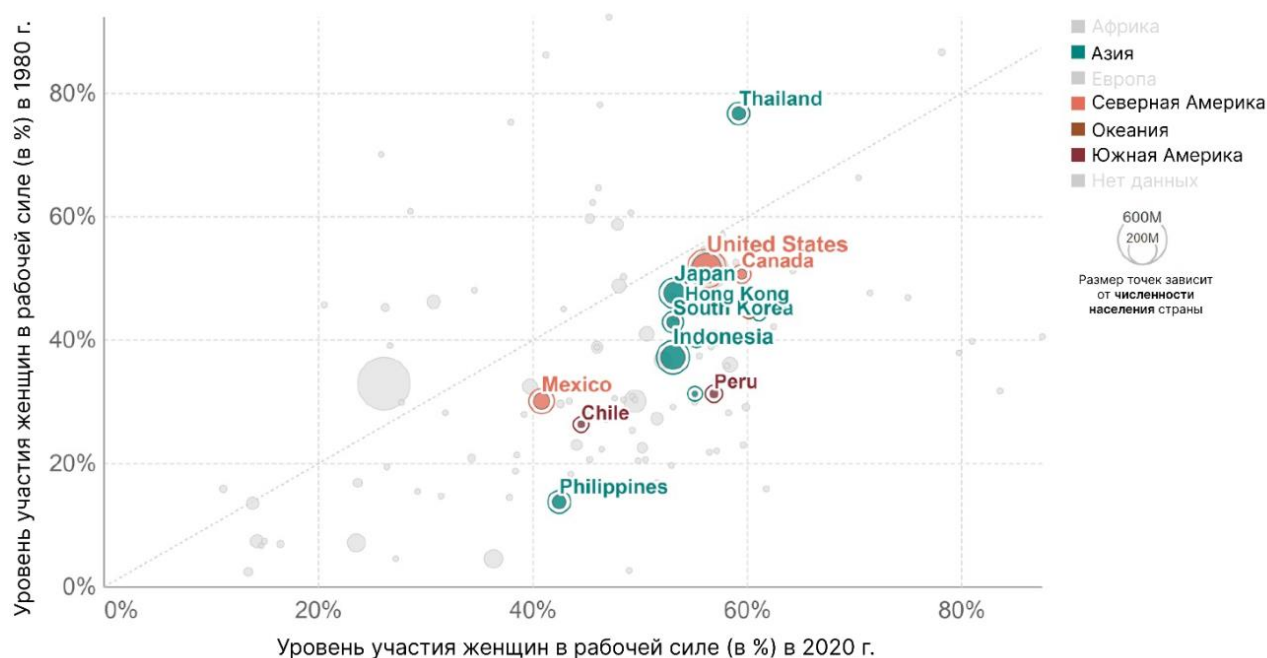


Рисунок 2 – Уровень участия женщин в рабочей силе в странах АТЭС в %, 1980 и 2020 гг.

Источник: Tzvetkova S., Ortiz-Ospina E. Working women: What determines female labor force participation? [Электронный ресурс] // Our World in Data. — URL: <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants> (дата обращения: 04.03.2023).

К сожалению, на рисунке не представлены данные по Вьетнаму, Китаю, России, Папуа-Новой Гвинее, Новой Зеландии и Тайваню ввиду отсутствия статистических данных либо по одному из периодов, либо по обоим.

Диагональная линия на графике является медианой, поэтому страны, в которых произошли положительные изменения в уровне участия женщин в рабочей силе с 1980 по 2020 г., отображаются под линией. Как видно по графику, в рассмотренных странах АТЭС это все страны, кроме Таиланда (там значение снизилось с 76,59% в 1980 г. до 59,19% в 2020 г.). Из стран АТЭС, попадающих под общий тренд, выделяются Филиппины – там уровень экономической активности женщин увеличился в 3 раза в рассматриваемый период: с 13,65% в 1980 г. до 42,53% в 2020 г. Возможные причины таких диспропорций, социальная реакция и прогноз стратегии государства относительно сложившейся ситуации приведены в таблице 2.

Но почему даже в самых развитых странах АТЭС, например, таких как США (56,20%), Канада (59,52%), Япония (53,20%), Республика Корея (53,18%) уровень участия женщин в рабочей силе в 2020 г. находится в границах 50–60%? Одним из факторов может стать то, что женщины во всем мире затрачивают длительное время на

деятельность, которая обычно не считается «экономической» – по уходу за домом и семьей. Вследствие этого участие женщин в рабочей силе увеличивается, когда затраты времени на неоплачиваемую работу по уходу за домом и детьми снижаются, делятся с мужчинами и/или становятся более совместимыми с наемным трудом. Так, на рис. 3 представлено соотношение времени женщин и мужчин, посвященного неоплачиваемой работе по уходу за домом и семьей в 2019 г. среди некоторых стран АТЭС.

По данным рисунка можно увидеть, что наибольшие значения изучаемого показателя в 2019 г. наблюдались в Японии и Республике Корея – там женщины тратили в среднем почти в 4,5–5 раз больше времени на неоплачиваемый труд по уходу за семьей и домом в отличие от мужчин. Это объясняется культурными и традиционными особенностями населения, а именно отказу мужчин от участия в воспитании детей и работы по дому.

В США и Канаде соотношение составляло примерно 1,5–1,6 раза; это показывает, что женщины тратят больше времени на неоплачиваемый труд и что проблема гендерного неравенства до сих пор является актуальной для этих стран даже несмотря на то, что значения показателя являются одними из самых низких среди исследуемых стран.

Таблица 2 – Фактология и анализ «крайних» примеров диспропорции изменения уровня участия женщин в рабочей силе в странах АТЭС в 1980–2020 гг.

Страна	Статистические особенности	Причины	Социальная реакция на ситуацию	Прогноз стратегии государства касательно ситуации
Таиланд	Уровень участия женщин в рабочей силе снизился с 76,59% в 1980 г. до 59,19% в 2020 г.	1. Экономическое чудо начала 1990-х в Таиланде было построено на феминизации труда. Женщины были заняты в текстильной промышленности, производстве электроники, туризме и розничной торговле. Занятые в этих отраслях женщины были из беднейших районов Таиланда, не имели должной квалификации и образования.	Общество безразлично к проблеме. В основе гендерного неравенства лежат дискриминационные отношения, которые остаются без внимания. Так, тайские СМИ часто поощряют дискриминационные взгляды сексистскими заголовками и репортажами [16].	“Таиланд 4.0” поспособствует все большей сегментации рынка труда в сторону мужчин, так как никаких мер по вовлечению женщин на рынок труда и стимулированию повышения их квалификации государством не предпринимаются. Так как тайские женщины занимаются в основном низкоквалифицированным ручным трудом, они с большей вероятностью потеряют работу из-за автоматизации, если государство не вмешается.

		<p>2. В 2010-х произошло внедрение цифровизации и автоматизации в эти отрасли, что потребовало наличия квалификации у женщин или их переквалификации. Они не могли ее себе позволить (государство не способствовало этому процессу), поэтому потеряли работу.</p> <p>3. В 2015 г. правительством Таиланда была запущена программа развития “Таиланд 4.0”, связанная с повышением квалификации работников, но она способствовала переквалификации, в основном, мужчин (71% мужчин участвовали в программе). Также эта программа поощряет стартапы, но и они принадлежат, по большей части, мужчинам [17].</p> <p>4. Остается все еще высокий уровень дискриминации женщин в культуре: люди убеждены, что роль женщины ограничивается семьей, поэтому женщины не замотивированы получать образование и продвигаться по карьерной лестнице.</p>		<p>Несмотря на то, что в 2015 г. в Таиланде были приняты закон о гендерном равенстве и закон о борьбе с насилием в семье, слабая судебная власть и безразличие государства перед проблемой делают новое законодательство недействительным в отношении трудовой дискриминации женщин [17].</p>
Филиппины	<p>Уровень участия женщин в рабочей силе повысился с 13,65% в 1980 г. до 42,53% в 2020 г.</p>	<p>1. Происходит правовое закрепление равенства женщин, запрет харассмента. Например, в 1995 был принят The Philippines’ Anti-Sexual Harassment Act No. 7877 [18].</p> <p>2. В 2012 году Филиппины стали первой страной в Азии, ратифицировавшей Закон МОТ о домашних работниках.</p> <p>3. В Филиппинах развивается сфера услуг, поэтому женщины могут работать в «интеллектуальном» труде.</p> <p>4. Правительство Филиппин предоставляет интернет и бесплатное обучение онлайн-работникам, которое распространяется в том числе и на матерей, желающих совмещать онлайн-работу с работой по дому [19].</p>	<p>Несмотря на внушительные результаты в устранении гендерных разрывов, участие женщин в рабочей силе остается низким, что приводит к протестам населения. Например, филиппинские женские организации потребовали равные возможности при трудоустройстве и оплате труда [20].</p>	<p>Будет продолжаться корректировка законодательства в сторону снижения трудовой дискриминации женщин, их активное вовлечение на рынок труда путем реализации государственных программ поддержки. Также в Филиппинах продолжится диверсификация сферы услуг, что позволит женщинам активно работать, совмещая оплачиваемую работу с работой по дому.</p>

Наименьшее значение соотношения времени женщин и мужчин, посвященного неоплачиваемой работе по уходу за домом и семьей, наблюдалось у Вьетнама. Причинами этого может быть то, что Вьетнамом реализовалась Национальная стратегия гендерного равенства 2011-2020 гг., которая дала возможность расширить участие женщин в оплачиваемом труде. В 2020 г. уровень участия женщин в рабочей силе во Вьетнаме составлял 62,19%, из рассмотренных стран АТЭС показатель выше был только у Новой Зеландии (65%) [9]. В 2021 г. более 285 тысяч вьетнамских

предприятий возглавлялись женщинами, что составляло 24% от общего числа предприятий страны. Этому способствовало в том числе правовое закрепление вопроса гендерного равенства в таких документах, как Конституция 2013 г., Закон о браке и семье 2014 г., Трудовой кодекс 2019 г., Закон о гендерном равенстве и других [21]. В 2021 г. правительство Вьетнама обнародовало Национальную стратегию гендерного равенства на период 2021-2030 гг., где поставило цели по увеличению доли занятых наемным трудом женщин на рынках труда, женщин-владельцев предприятий, внедрению с

2025 г. изучения гендерного равенства в образовательные программы, проведению

мероприятий по предотвращению гендерного насилия и др. [22].

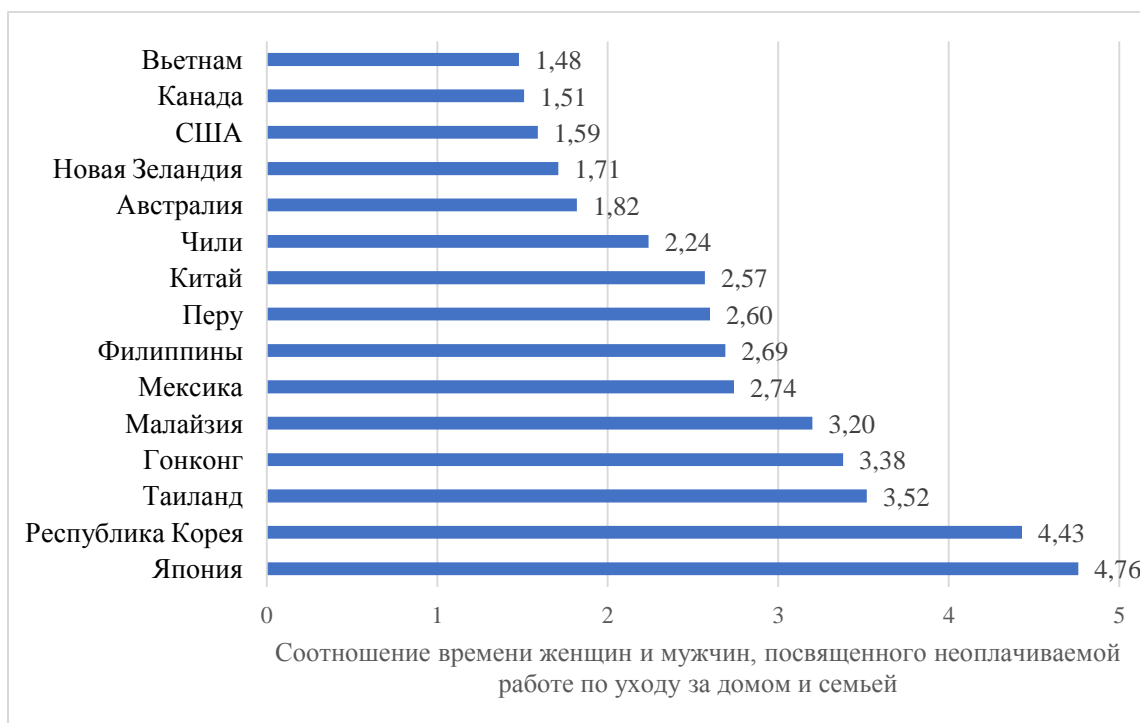


Рисунок 2 – Соотношение времени женщин и мужчин, посвященного неоплачиваемой работе по уходу за домом и семьей, в некоторых странах АТЭС, 2019 г.

Рисунок составлен автором на основе данных Gender, Institutions and Development Database (GID-DB) 2019 [Электронный ресурс] // OECD.Stat. — URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2019#> (дата обращения: 04.03.2023).

Чтобы достичь гендерного равенства на рынках труда, необходимо признать, что женщины и мужчины имеют право и обязанность работать и обеспечивать уход за домом и семьей. По этой причине странам нужно реализовать комплекс мер в области признания неоплачиваемого труда, связанного с уходом за домом и семьей, его сокращения и распределения между женщинами и мужчинами, между семьей и обществом. Оплачиваемый труд по обеспечению ухода должен вознаграждаться в соответствии с его ключевой ролью, благодаря которой осуществляется функционирование и процветание общества [15].

Таким образом, даже в тех странах, где разрыв в уровнях участия женщин в рабочей силе уменьшился и где женщины, занятые неоплачиваемым трудом по уходу за домом и семьей, уходят в сферу услуг, несправедливое распределение неоплачиваемого труда между женщинами и мужчинами и между семьей и обществом становится одним из важнейших факторов, которое определяют гендерное неравенство в сфере труда.

Выводы. 1) Дискриминация является препятствием для людей на пути освоения определенных профессий, получения справедливой оплаты труда, а иногда совсем исключает возможность работать. Трудовая

дискриминация проявляется по гендерным, религиозным, расовым (национальным) признакам.

2) Гендерное разделение проявляется в разделении работников по половому признаку и последующем неравенстве мужчин и женщин на рынке труда.

3) Гендерное неравенство негативно сказывается на экономике страны, влияет на производительность труда и качество предоставляемых трудовых услуг. Мировой график соотношения уровня трудового участия женщин и ВВП на душу населения имеет U-образную форму: оно является самым высоким в самых бедных и богатых странах мира, а в странах со средними доходами является самым низким.

4) Во всех рассмотренных странах АТЭС произошли положительные изменения в уровне участия женщин в рабочей силе с 1980 по 2020 г., кроме Таиланда. Это объясняется низкой

квалификацией женщин в Таиланде и ростом цифровизации, которая требует более квалифицированных работников, представленных там, по большей части, мужчинами.

5) Женщины посвящают значительное время деятельности по уходу за домом и семьей, поэтому не так активно вовлечены в трудовую занятость, что является одной из основных причин гендерного неравенства на рынке труда в странах АТЭС: так, Япония и Республика Корея показывают наивысшие значения разрыва времени женщин и мужчин, посвящаемому работе по уходу, что объясняется консервативной культурой. Такие страны как США, Канада, Вьетнам имеют низкие значения разрыва, тем не менее, он все еще существует. Это показывает необходимость выработки политики учета неоплачиваемого труда, его справедливой оплаты и перераспределения между мужчинами и женщинами.

Литература

1. Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы [Электронный ресурс] // Международная организация труда. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082611.pdf (дата обращения: 01.03.2023).

2. Масленникова, А.Е. Проблемы гендерного равенства в Саудовской Аравии: права и правовой статус женщины / А.Е. Масленникова, М.С. Нагорная // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. — 2022. — Т. 1. — № 2. — С. 66-72.

3. В Саудовской Аравии 28 000 женщин претендуют на 30 вакансий машиниста поезда [Электронный ресурс] // Интерфакс. — URL: <https://www.interfax.ru/world/822747> (дата обращения: 02.03.2023).

4. Апартеид: раздельная жизнь и отдельное право [Электронный ресурс] // РАПСИ. — URL: https://rapsinews.ru/incident_publication/20210208/306742767.html (дата обращения: 02.03.2023).

5. Белым тут не место: «черный» расизм вынуждает белое население ЮАР бежать из страны [Электронный ресурс] // Новые известия. — URL: <https://newizv.ru/news/world/16-12-2020/belym-tut-ne-mesto-chnyuy-rasizm-vynuzhdaet-beloe-naselenie-yuar-bezhat-iz-strany> (дата обращения: 02.03.2023).

6. Кривец, Е.А. Коптская община Египта и политика дискриминации / Е.А. Кривец // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. — 2010. — №3-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/koptskaya-obschina-egipta-i-politika-diskriminatsii> (дата обращения: 02.03.2023).

7. Представитель коптов ответил на вопрос о гонениях на христиан в Египте [Электронный ресурс] // РИА Новости. — URL: <https://ria.ru/20210826/kopty-1747312054.html> (дата обращения: 02.03.2023).
8. Затруднительное положение египетских коптов [Электронный ресурс] // Public Orthodoxy. — URL: <https://publicorthodoxy.org/2017/08/09/3229/> (дата обращения: 02.03.2023).
9. Tzvetkova S., Ortiz-Ospina E. Working women: What determines female labor force participation? [Электронный ресурс] // Our World in Data. — URL: <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants> (дата обращения: 04.03.2023).
10. Goldin, C. The U-shaped female labor force function in economic development and economic history [Электронный ресурс] // National Bureau of Economic Research. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w4707/w4707.pdf (дата обращения: 05.03.2023).
11. Лейман, Т. И. Гендерное неравенство на рынке труда / Т. И. Лейман, А. А. Дружинина // Человек, общество и культура в XXI веке: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. В 5-ти частях, Белгород, 31 октября 2017 года / Под общей редакцией Е.П. Ткачевой. — Белгород: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство перспективных научных исследований". — 2017. — С. 65-68.
12. Member Economies [Электронный ресурс] // АПЕС. — URL: <https://www.apesc.org/about-us/about-apesc/member-economies> (дата обращения: 04.03.2023).
13. Boserup, E. Woman's Role In Economic Development [Электронный ресурс] // Internet Archive. — URL: <https://archive.org/details/womansroleineconobose/mode/2up?q=woman%27s+role+in+economic+development> (дата обращения: 05.03.2023).
14. Gender, Institutions and Development Database (GID-DB) 2019 [Электронный ресурс] // OECD.Stat. — URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2019#> (дата обращения: 04.03.2023).
15. Резюме «Женщины в сфере труда» [Электронный ресурс] // Международная организация труда. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457097.pdf (дата обращения: 27.02.2023).
16. Kovavisarach C. Opinion: On Gender, Thailand is still Unequal [Электронный ресурс] // Thai Enquirer. — URL: <https://www.thaienquirer.com/25052/opinion-on-gender-thailand-is-still-unequal/> (дата обращения: 27.02.2023).
17. Kosaikanont R. Gender and the Future of Work in Thailand [Электронный ресурс] // Friedrich-Ebert-Stiftung in Asia. — URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/thailand/15747.pdf> (дата обращения: 26.02.2023).
18. Republic Act 7877: Anti-Sexual Harassment Act of 1995 [Электронный ресурс] // Philippine Commission on Women. — URL: <https://pcw.gov.ph/republic-act-7877-anti-sexual-harassment-act-of-1995/> (дата обращения: 04.03.2023).
19. Gender Equality in the Labor Market in the Philippines [Электронный ресурс] // Asian Development Bank. — URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/31194/gender-equality-labor-market-philippines.pdf> (дата обращения: 26.02.2023).
20. Равенства в труде и зарплате потребовали женские организации на Филиппинах [Электронный ресурс] // ИА Красная Весна. — URL: <https://rossaprimavera.ru/news/8227d9f8> (дата обращения: 27.02.2023).
21. Thu Ноа. Прочная основа для дальнейшего продвижения Вьетнамом гендерного равенства [Электронный ресурс] // VOVWORLD. — URL: <https://vovworld.vn/ru->

RU/комментарии/прочная-основа-для-дальнейшего-продвижения-вьетнамом-гендерного-равенства-1144405.vov (дата обращения: 04.03.2023).

22. Resolution No. 28/NQ-CP the National Strategy on Gender Equality in 2021-2030 [Электронный ресурс] // LuatVietnam. — URL: <https://english.luatvietnam.vn/resolution-no-28-nq-cp-dated-march-03-2021-of-the-government-on-promulgation-of-the-national-strategy-on-gender-equality-in-the-period-of-2021-203-199301-doc1.html> (дата обращения: 04.03.2023).

Автор публикации

Author of the publication

Чатурова Дина Ивановна, студентка Института международных отношений Казанского федерального университета, Казань, Россия; куратор ЕГЭ по обществознанию в онлайн-школе Гора, Москва, Россия.
Email: dina123420@gmail.com

Dina I. Chaturova, student of the Institute of International Relations of Kazan Federal University, Kazan, Russia; tutor of the USE in Social Studies at the online-school Gora, Moscow, Russia.
Email: dina123420@gmail.com

Раскрытие информации о конфликте интересов

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Disclosure

The author declares that there is no conflict of interest.

Информация о статье

Поступила в редакцию: 06 февраля 2023.
Одобрена после рецензирования: 22 февраля 2023.
Принята к публикации: 20 марта 2023.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Article info

Submitted: February 06, 2023.
Approved after peer reviewing: February 22, 2023.
Accepted for publication: March 20, 2023.
The author has read and approved the final manuscript.